

**19. Wahlperiode**

**Schriftliche Anfrage**

**der Abgeordneten Sebastian Walter und Laura Neugebauer (GRÜNE)**

vom 01. Juni 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 01. Juni 2023)

zum Thema:

**Bündnis gegen Homophobie – Aktuelle Arbeit und konzeptionelle Weiterentwicklung**

und **Antwort** vom 16. Juni 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 19. Juni 2023)

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,  
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Herrn Abgeordneten Sebastian Walter und Frau Abgeordnete Laura Neugebauer (GRÜNE)

über  
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/15698

vom 01. Juni 2023

über Bündnis gegen Homophobie – Aktuelle Arbeit und konzeptionelle Weiterentwicklung

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Welche Kriterien bzw. Voraussetzungen müssen Institutionen, Organisationen oder Unternehmen erfüllen, die Mitglied im „Bündnis gegen Homophobie“ werden möchten? Bitte erläutern. Wer prüft die Einhaltung und wer entscheidet über die Aufnahme von Neumitgliedern?

Zu 1.: Am 23. September 2009 wurde im Berliner Rathaus das „Bündnis gegen Homophobie“ (BgH) gegründet. Es handelt sich um eine sogenannte „gay-straight-alliance“, also ein Solidaritätsbündnis aus in Berlin tätigen bzw. ansässigen kollektiven Akteurinnen und Akteure wie Unternehmen, Sportvereine und andere zivilgesellschaftliche Initiativen. Im ersten Schritt hin zu einer Mitgliedschaft führt die Projektkoordination mit Interessierten ein Kennenlerngespräch, um die Motivationen für einen potentiellen Beitritt zu klären und um über die Verpflichtungen, die mit einem Beitritt einhergehen, zu informieren. 2020 wurde im engen Austausch mit der für die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans\*- und intergeschlechtlichen (LSBTI) Menschen zuständigen Senatsverwaltung, die das BgH im Rahmen der Zuwendungsförderung unterstützt, eine Arbeitsgemeinschaft (AG) zur

Weiterentwicklung des BgH eingerichtet. Diese AG, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Bündnismitglieder, erarbeitete Vorschläge für neue Aufnahme- bzw. Mitgliedschaftskriterien. Diese Kriterien sehen vor, dass die Mitglieder alle zwei Jahre einen Bericht einreichen und eine Ansprechperson benennen. Die ideellen Verpflichtungen des Beitritts zum BgH leiten sich aus dem Aufruf des BgH ab, welcher im Anschluss an das Kennenlerngespräch vom potentiellen Neumitglied unterzeichnet wird. Die Projektkoordination des BgH entscheidet in diesem Prozess im Austausch mit der Senatskanzlei und ggf. auch dem Bündnisbeirat, welcher aus gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Bündnismitglieder besteht und der Projektkoordination beratend zur Seite steht, über die Finalisierung der Aufnahme von Neumitgliedern. Diese Finalisierung erfolgt durch die Ausstellung einer Mitgliedsurkunde, die nach einer Prüfung durch die Senatskanzlei von dem Regierenden Bürgermeister von Berlin als Schirmherr des BgH unterzeichnet wird.

Überprüft wird die Einhaltung der Kriterien für eine Mitgliedschaft durch die Projektleitung des BgH. Mögliche Sanktionsmechanismen wie Ausschluss und Ruhen der Mitgliedschaft wurden durch die AG Weiterentwicklung vorgeschlagen, jedoch müssen, vor einer konsequenten Durchsetzung dieser, die derzeitigen Mitglieder in dem Veränderungsprozess mitgenommen werden. In Vorbereitung für den nächsten Mitgliederreport, welcher 2024 fällig ist, wird die Projektleitung gemeinsam mit den Beiratsmitgliedern verschiedene Eskalationsschritte bei Nichterfüllung der oben genannten Mitgliedskriterien besprechen und mehr Verbindlichkeit einfordern.

2. Der Name des Bündnisses und der Aufruf des Bündnisses (siehe: <https://berlin.lsvd.de/bgh-landingpage/>) von 2009 stellt maßgeblich auf „Homophobie“ ab. Gibt es Bestrebungen des Senats, in fachlicher Annäherung an die Weiterentwicklung der IGSV das Bündnis im Namen und auch in seinem Aufruf für alle Formen von Queerfeindlichkeit zu öffnen, insbesondere für Transfeindlichkeit?

Zu 2.: Der Name „Bündnis gegen Homophobie“ ist historisch abzuleiten und im Kontext der Gründung des Bündnisses im Jahre 2009 zu sehen. Die AG Weiterentwicklung befasste sich 2020 mit der Formulierung und entschied den Namen u. a. aufgrund der Wiedererkennbarkeit vorerst beizubehalten, den Begriff „Homophobie“ im Aufrufertext jedoch durchgehend durch „LSBTI\*-Feindlichkeit“ zu ersetzen (s. aktuellen Aufruf des BgH in der Anlage). Innerhalb des BgH und der Projektleitung gibt es einen fortlaufenden Austausch zur Terminologie und zukünftige Änderungen sind nicht ausgeschlossen. Die Kommunikation, z. B. auf der Website des BgH, wurde angepasst, um deutlich zu machen, dass die Arbeit des BgH über Homophobie hinausgeht. So wird dort sehr klar an erster Stelle benannt, dass es Ziel des BgH ist, gemeinsam jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität entgegenzutreten.

In der Arbeit des BgH wird deutlich, dass diese sich nicht auf die Bekämpfung von Homophobie beschränkt. Dies zeigt sich z. B. durch die Wahl und Bearbeitung des Schwerpunktthemas „Trans\*“ im Jahr 2019. Dieses Schwerpunktthema prägte die Veranstaltungen des Bündnisses wie z. B. das erste Bündnistreffen 2019, die Kundgebung

zum Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit (IDAHOBIT), die Plakatkampagne und den Bündnisreport.

3. Inwieweit werden bei der Bündnisarbeit auch andere Formen von Diskriminierung und deren intersektionale Verschränkungen mit berücksichtigt, insbesondere im Hinblick auf Antisemitismus, Sexismus, Rassismus, Klassismus oder Ableismus?

Zu 3.: Andere Formen von Diskriminierungen und deren intersektionale Verschränkungen werden in der Bündnisarbeit insbesondere durch die Diversität der Mitgliedsorganisationen und deren Beiträge zur Bündnisarbeit berücksichtigt. Mitglieder wie die Jüdische Gemeinde zu Berlin, das Jüdische Forum für Demokratie und gegen Antisemitismus, der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg e. V., der Landesverband Deutscher Sinti und Roma Berlin-Brandenburg, der Verein iranischer Flüchtlinge in Berlin e. V., die Volkssolidarität Berlin e. V. und der AWO Landesverband Berlin e. V. tragen durch ihre Mitarbeit bei Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Kampagnenkonzptionierungen, etc. immer wieder wichtige Perspektiven auf andere Diskriminierungsformen wie Antisemitismus, Sexismus, Rassismus, Klassismus und Ableismus zur Bündnisarbeit bei. Diese Perspektiven spiegeln sich beispielsweise in Inputs auf Kundgebungen und Bündnistreffen, im Bündnisbeirat und in der Respektpreisjury sowie den Nominierungen und Auszeichnungen des Respektpreises wider. Da das BgH als ein Netzwerk dem Austausch dient, profitieren die Mitglieder des BgH von dieser Perspektivenvielfalt im Sinne einer Sensibilisierung für intersektionale Verschränkungen von Diskriminierung. Um den Anspruch an einen intersektionalen Ansatz gerecht zu werden, ist geplant weitere Formen von Diskriminierung und deren intersektionale Verschränkungen in der Bündnisarbeit für 2024 noch expliziter in den Blick zu nehmen.

4. Mit der Unterzeichnung des Aufrufs (siehe Frage 2) verpflichten sich die Mitglieder des Bündnisses, jeglicher Form von Diskriminierung im Alltag entgegenzutreten.

Ist dies als allgemeine Willensbekundung zu verstehen oder beinhaltet die Unterzeichnung des Aufrufs auch eine Verpflichtung zu konkreten Maßnahmen in den jeweiligen Institutionen, Organisationen oder Unternehmen der Mitglieder zur Bekämpfung von LSBTIQ\*-Feindlichkeit und von Diskriminierung allgemein sowie zur Erhöhung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt (z.B. Implementierung von Diversitätsmaßnahmen, Schaffung von Antidiskriminierungsstrukturen, Einrichtung und Unterstützung von queeren Mitarbeitenden-Netzwerken etc.)?

Zu 4.: Das BgH ist im Kern ein Netzwerk und ein Zusammenschluss von Organisationen und Initiativen, die eine Selbstverpflichtung zum Einsatz gegen LSBTI\*-Feindlichkeit eingehen und unterscheidet sich daher von „Zertifizierungsprogrammen“. Das Netzwerk dient auch dem Austausch von „best practice“ bzw. „good practice“ unter den Mitgliedern hinsichtlich des Einsatzes gegen LSBTI\*-Feindlichkeit und zur Förderung LSBTI\*-freundlicher Maßnahmen. Zur Identifizierung dieser Maßnahmen dienen die Berichte, die Mitglieder alle zwei Jahre einreichen. In erster Linie hat das BgH daher einen freiwilligen Charakter, welcher so auch von den Bündnismitgliedern auf dem außerordentlichen Bündnistreffen am 30. August 2021 bestätigt wurde. Es besteht daher derzeit keine Verpflichtung zur Umsetzung von bestimmten Maßnahmen. Zudem erscheint bei der großen Diversität der Mitglieder in Bezug auf Größe,

Struktur und Ausrichtung eine Vereinheitlichung von Maßnahmen in den jeweiligen Institutionen, Organisationen oder Unternehmen derzeit nicht zielführend. Jedes Mitglied setzt sich individuell und nach den eigenen Stärken im Bündnis gegen Homophobie ein. Dies schließt jedoch eine Weiterentwicklung hin zu größerer Verbindlichkeit in diesem Bereich nicht aus.

5. Wie steht der Senat einer (Selbst-)Verpflichtung der Bündnismitglieder zur Entwicklung konkreter Antidiskriminierungs- und Diversitätsmaßnahmen in ihren jeweiligen Organisationen, Institutionen oder Unternehmen gegenüber? Wäre dafür die Erarbeitung und Verabschiedung eines Bündnis-Kodex mit entsprechenden Leitlinien bzw. Handlungsempfehlungen und konkreten Maßnahmen geeignet? Bitte im Detail erläutern.

Zu 5.: Bei dem BgH handelt es sich zunächst um einen freiwilligen Zusammenschluss von Mitgliedern und die Mitbestimmung durch Mitglieder ist wichtig. In der Ausgestaltung des Bündnisses sieht der Senat die derzeitige Praxis der Selbstverpflichtung als angemessen an. Das BgH hat mit der eingerichteten AG Weiterentwicklung und den daraus resultierenden Änderungen einen sehr begrüßenswerten Prozess angestoßen, den es weiter zu verfolgen gilt.

6. Das Bündnis gegen Homophobie hat im Bündnisreport 2022 angekündigt (siehe: [https://berlin.lsvd.de/wp-content/uploads/2016/12/BR\\_2022\\_VERSAND.pdf](https://berlin.lsvd.de/wp-content/uploads/2016/12/BR_2022_VERSAND.pdf), S. 13), die eingereichten Reporte der Bündnismitglieder zum Beginn des Jahres 2023 auszuwerten und den Bündnismitgliedern vorzulegen.

a) Ist diese Auswertung inzwischen erstellt worden? Zu welchem Ergebnis kommt sie? Bitte die Auswertung in Gänze beifügen.

b) Nach Angabe des Bündnisses (siehe: [https://berlin.lsvd.de/wp-content/uploads/2016/12/BR\\_2022\\_VERSAND.pdf](https://berlin.lsvd.de/wp-content/uploads/2016/12/BR_2022_VERSAND.pdf), S. 13) hat sich nur ein Bruchteil der Bündnismitglieder an der Erarbeitung des Mitgliederreports beteiligt. Welche Gründe sind dafür verantwortlich und wie kann eine höhere Beteiligung zukünftig sichergestellt werden?

Zu 6a.: Diese Auswertung wurde erstellt. Die Ergebnisse sind primär deskriptiver Natur und nicht analytisch. Die Ergebnispräsentation legt den Fokus auf die Teilnahme der Mitglieder an den Bündnisaktivitäten und den mit der Mitgliedschaft verbundenen Mehrwert, die individuellen Beiträge der Mitglieder zum Bündnis gegen Homophobie und die Innen- und Außenwirkung des LSBTI\*-spezifischen Engagement der Bündnismitglieder. (S. Anlage)

Zu 6b.: 2022 wurden die Mitglieder erstmalig zum Einreichen eines Berichts aufgefordert. In dem Zeitraum 21. April 2022 bis 30. Juni 2022 reichten 52 der damals 130 Mitglieder einen Bericht ein. Dies entspricht einer Antwortquote von 40 Prozent, welche die Projektkoordination vor dem Hintergrund der erstmaligen Durchführung des Mitgliederreports und vor dem Hintergrund, dass sich viele Ansprechpersonen bei den Mitgliedern in dieser Zeit geändert hatten, positiv bewertet.

Eine höhere Beteiligung soll neben mehrmaligen Erinnerungen an die Mitglieder zukünftig dadurch sichergestellt werden, dass die Verpflichtung zur Abgabe des Mitgliederreports bei

Erstgesprächen mit potentiellen Mitgliedern noch stärker betont wird und die möglichen Konsequenzen hervorgehoben werden. Die Projektkoordination plant zudem, mit dem Beirat, der am 27.06.2023 neu gewählt wird, dieses Thema zu besprechen und weitere Strategien zu entwickeln, um die Antwortquote zu erhöhen. Zudem wird der Mitgliederreport im Rahmen der Bündnisarbeit 2023 weiterentwickelt.

7. Gibt es Pläne des Senats oder des Bündnisses selbst, die Arbeit des Bündnisses zu evaluieren und fachlich weiterzuentwickeln?

Zu 7.: Bei dem BgH handelt es sich um ein zuwendungsgefördertes Projekt, das beim Bildungs- und Sozialwerk des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg angesiedelt ist. Wie jedes Zuwendungsprojekt in der Förderung der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung wird die Zielerreichung des Projektes jährlich im Rahmen von Projektgesprächen und einem Sachbericht sowie zuwendungsrechtlich überprüft. Die Projektziele werden jedes Jahr mit dem Förderantrag anhand des Projektkonzeptes geprüft und angepasst, falls dies fachlich notwendig erscheint. Über diese Prüfungen hinaus ist derzeit keine Evaluation des BgH geplant.

8. Welche Vorhaben und Maßnahmen sind für die Bündnisarbeit im Jahr 2023 geplant, zum Beispiel in Form von Veranstaltungen?

Zu 8.: Für 2023 sind wie jedes Jahr verschiedene Veranstaltungen und Maßnahmen geplant: Ein Treffen des Beirats wurde bereits durchgeführt, um die Aufbereitung der eingereichten Mitgliederberichte zu besprechen. Ein zweites Treffen des Beirats wird nach dem ersten Bündnistreffen 2023 stattfinden und als konstituierende Sitzung des neugewählten Beirats dienen. Am 17. Mai 2023 organisierte das BgH anlässlich des Internationalen Tags gegen Homo-, Bi-, Inter-, und Transfeindlichkeit (IDAHOBIT) die jährliche Kundgebung, bei der sowohl die Mitglieder des BgH, als auch queere Organisationen wie L-SUPPORT und BiBerlin e. V. mit Wortbeiträgen vertreten waren. Am 27. Juni 2023 wird das erste Bündnistreffen 2023 stattfinden. Der Fokus wird hierbei auf inhaltlichen Inputs ausgewählter Bündnismitglieder zu gelebter Antidiskriminierung im Unternehmen bzw. in der Organisation und der Neuwahl des Bündnisbeirats für 2023 bis 2025 liegen. Während der Pride Weeks im Juli 2023 werden die Bündnismitglieder zur Beteiligung an Aktionen im öffentlichen Raum zur Sichtbarmachung der LSBTI\*-Community aktiviert, indem zusammen mit der Projektkoordination das Hissen von Regenbogenflaggen organisiert wird. Zum Ende des Jahres wird die Verleihung des Respektpreises stattfinden, bei der außerordentliches Engagement für die LSBTI\*-Community ausgezeichnet wird. Im Hinblick darauf wird zuvor ein Jurytreffen durchgeführt, bei dem die vorliegenden Nominierungsvorschläge diskutiert werden und bei dem die Jury die Top-3-Nominierungen festlegt.

Das Schwerpunktthema des BgH für 2023 lautet „Antidiskriminierung“ und wurde motiviert durch die Erkenntnisse aus den ausgewerteten Berichten der Bündnismitglieder. Im Verlauf

des Jahres wird zudem die diesjährige Plakatkampagne zum Thema „Zivilcourage“ konzipiert. Hierfür wurde ein Ideen-Workshop mit der Designagentur HELDISCH und der Wall GmbH sowie ein Treffen zur Präsentation der Entwürfe durchgeführt. Diese werden derzeit angepasst und die finale Kampagne wird bei der Verleihung des Respektpreises vorgestellt werden. Zum Ende des Jahres wird der Bündnisreport 2023 veröffentlicht, welcher die Bündnisaktivitäten und Schwerpunktthemen des Jahres reflektiert und zusammenfassend aufbereitet. Im Jahre 2023 sollen vier neue Mitglieder aufgenommen werden. Die Flyer des BgH werden in diesem Jahr aktualisiert und in höherer Auflage und zusätzlich in leichter Sprache gedruckt werden.

9. Das „Bündnis gegen Homophobie“ führt jedes Jahr eine Sensibilisierungskampagne durch.

- Findet auch in 2023 eine Kampagne statt und falls ja, zu welchem Schwerpunkt und in welchem Umfang?

- Welchen Stand haben die Planungen für 2024?

- Wie kommt es innerhalb des Bündnisses zu der jeweiligen Themensetzung? Findet hierbei eine Abstimmung mit der zuständigen Senatsverwaltung statt?

Zu 9.: Auch für das Jahr 2023 ist eine Plakatkampagne geplant, die derzeit erarbeitet wird. Der thematische Schwerpunkt ist „Zivilcourage“. Dabei geht um die Motivation bzw. Aufforderung zum zivilcouragierten Einsatz gegen LSBTI\*-Feindlichkeit und andere Diskriminierungsformen insbesondere im öffentlichen Raum. Analog zum Jahr 2022 wird die Wall GmbH wieder mindestens 3.000 Werbeflächen, in Form von Plakaten und digitalen Werbeflächen, zur Verbreitung der Kampagne im gesamten Berliner Stadtgebiet zur Verfügung stellen.

Die Planung der Kampagne 2024 beginnt mit dem Kalenderjahr 2024.

Die Themensetzung für die Kampagne orientiert sich an dem von der Projektkoordination gewählten Schwerpunktthema für die Bündnisarbeit eines jeweiligen Jahres. Für die Themensetzung organisiert die Projektkoordination einen Ideen-Workshop, in welchem mit der Designagentur HELDISCH GmbH, der Wall GmbH und der zuständigen Senatsverwaltung Themenideen diskutiert werden. Zur thematischen Ausdifferenzierung werden (bei Bedarf) Expertinnen und Experten für die Weiterentwicklung der Kampagne hinzugezogen. Beispielsweise wurde bei der Kampagne 2021 „Vielfältige Familie“ die Expertise von LesLeFam e. V. und Nodoption eingebunden und bei der Kampagne 2022 „Hate Speech/Digitale Gewalt“ war HateAid gGmbH Kooperationspartner.

Berlin, den 16. Juni 2023

In Vertretung

Max L a n d e r o

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung,  
Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

# Der Mitgliederreport des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

Bestandsaufnahme des Lsbti\*-bezogenen Engagements der Bündnismitglieder  
für den Zeitraum 2020 bis 2022



Bildungs- und Sozialwerk des  
Lesben- und Schwulenverbandes  
Berlin-Brandenburg (BLSB) e.V.



Lesben- und Schwulenverband  
Berlin-Brandenburg e.V.



Bündnis gegen  
Homophobie



Landesstelle  
für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung

Fachbereich LSBTI



Initiative: Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und  
Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt

SELBSTBESTIMMUNG · AKZEPTANZ · VIELFALT



## Inhalt

<b>1. Einführung</b> .....	3
<b>2. Aufbau der vorliegenden Ergebnispräsentation</b> .....	4
<b>3. Auswertung</b> .....	5
3.1) Teilnahme an Veranstaltungen des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE.....	5
3.2) Mehrwert des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE für die Bündnismitglieder .....	7
3.3) Beiträge der Mitglieder zum BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE.....	9
3.4) Internes Isbti*-bezogenes Engagement der Bündnismitglieder: Einsatz für Isbti*-freundliche Arbeitsatmosphäre.....	12
3.5) Externes Isbti*-bezogenes Engagement der Bündnismitglieder: LSBTI*-Engagement mit Außenwirkung .....	17
3.6) Involvierung in queeren Strukturen/Netzwerken und Tragen von Qualitätssiegeln und Zertifikaten .....	20
<b>Anlagen</b> .....	21
Fragebogen.....	21
Übersicht der eingereichten Mitgliederreporte.....	23
<b>Kontakt</b> .....	24

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Teilnahme der Bündnismitglieder an bündniseigenen Veranstaltungen .....	5
Abbildung 2: Generierter Mehrwert des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE für seine Mitglieder .....	7
Abbildung 3: Die Beiträge der Mitglieder zum BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE .....	9
Abbildung 4: Möglichkeiten des Einsatzes für eine Isbti*-freundliche Arbeitsatmosphäre .....	12
Abbildung 5: Thematische Cluster des internen Isbti*-bezogenen Engagements.....	15
Abbildung 6: Möglichkeiten des LSBTI*-Engagement mit Außenwirkung .....	17
Abbildung 7: Beispiele für Öffentlichkeitsarbeit und -kommunikation im Bereich LSBTI* .....	19
Abbildung 8: Netzwerk-Engagement der Bündnismitglieder außerhalb des BÜNDNIS.....	20

## 1. Einführung

Am 18. August 2020 beschloss die AG Weiterentwicklung, bestehend aus Vertreter\*innen der Bündnismitglieder, die Einführung eines Mitgliederreports zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE. Im Abstand von zwei Jahren sollen nun alle Bündnismitglieder aufgerufen werden, in Form einer Selbstauskunft über ihr lsbti\*<sup>1</sup>-bezogenes Engagement zu berichten. Um den Bericht zu strukturieren und eine gewisse Vergleichbarkeit herzustellen, hat die Projektkoordination einen Fragenkatalog entwickelt, der den Bündnismitgliedern beim außerordentlichen Bündnistreffen am 30. August 2021 in einem ersten Entwurf präsentiert und zur weiteren Beratung an den Bündnisbeirat übergeben wurde. Dieser verabschiedete den finalen Fragenkatalog beim Beiratstreffen am 28. März 2022. Unter Berücksichtigung des Feedbacks entschied sich die Projektkoordination den Mitgliederreport den Bündnismitgliedern im digitalen Format zur Bearbeitung vorzulegen.

Die erste Version des Mitgliederreports setzt den Fokus auf eine Bestandsaufnahme des lsbti\*-bezogenen Engagements der Bündnismitglieder in den Jahren 2020, 2021 und in der ersten Jahreshälfte des Jahres 2022. Dies umfasst das Engagement sowohl im BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE als auch außerhalb dieses bündnisbezogenen Kontexts, beispielsweise die Aktivität in anderen LSBTI\*-Netzwerken oder der Anstoß interner Strukturänderungen zugunsten erhöhter LSBTI\*-Freundlichkeit. Mittels der vorliegenden Auswertung der Mitgliederreporte möchte die Projektkoordination einen bündnisinternen Austausch von Maßnahmen zugunsten einer lsbti\*-freundlichen Unternehmens- bzw. Organisationsatmosphäre anstoßen.

Die folgende Auswertung der einzelnen Mitgliederreporte stellt einen Ideenpool dar, auf dessen Basis der oben genannte Austausch zu lsbti\*-bezogenen *good practices* im eigenen Unternehmens- und Organisationskontext ermöglicht werden soll. Langfristig möchte die Projektkoordination damit einen Lernprozess anstoßen, aus welchem alle Mitglieder kontextualisierte Rückschlüsse für die Reflektion und Weiterentwicklung ihrer eigenen Arbeit ziehen können.

---

<sup>1</sup> Das Akronym steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen. Der Asterisk weist zum einen darauf hin, dass es sich bei diesen Begriffen um soziale Konstrukte handelt, und steht zum anderen als Platzhalter für die nicht explizit aufgeführten weiteren sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten.

## 2. Aufbau der vorliegenden Ergebnispräsentation

Die Struktur der vorliegenden Ergebnispräsentation orientiert sich an dem Fragenkatalog des Online-Formulars und ist folgendermaßen aufgebaut:

Im ersten Abschnitt des Fragebogens lag der Fokus auf den Bündnisaktivitäten und dem mit der Mitgliedschaft verbundenen Mehrwert. Folglich wird in Kapitel 3.1) aufbereitet, an welchen Bündnisveranstaltungen, beispielsweise dem ersten Bündnistreffen, den Veranstaltungen rund um den Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter-, und Trans\*feindlichkeit (IDAHOBIT) oder der Respektpreisverleihung, teilgenommen wurde. Im Kapitel 3.2) wird präsentiert, welchen Mehrwert das Engagement der Mitglieder im BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE für sie selbst generiert.

Der zweite Abschnitt des Fragebogens widmete sich dem Engagement der Mitglieder im BÜNDNIS. Dementsprechend werden im Kapitel 3.3) die individuellen Beiträge der Mitglieder zum BÜNDNIS präsentiert. Hier wird deutlich, auf welche Art und Weise sich die Bündnismitglieder im und für das BÜNDNIS einsetzen, beispielsweise durch das Hissen der Regenbogenflagge, der Teilnahme an Veranstaltungen oder dem Sponsoring von Finanzmitteln und/oder Räumlichkeiten.

Daraufhin widmet sich diese Ergebnispräsentation der Innen- und Außenwirkung des Isbti\*-spezifischen Engagement der Bündnismitglieder. Im Kapitel 3.4) wird aufgearbeitet, welche Antidiskriminierungs- und Empowermentmaßnahmen intern von den Mitgliedern bereits angewendet werden, während das öffentlichkeitwirksame Engagement der Mitglieder im Kapitel 3.5) präsentiert wird.

Abschließend wird in Kapitel 3.6) dargestellt, in welchen Isbti\*-bezogenen Organisationsstrukturen und Netzwerken die Bündnismitglieder zusätzlich zum BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE aktiv sind und welche Qualitätssiegel und Zertifikate sie tragen bzw. selbst verleihen.

Der Fragebogen des ersten Mitgliederreports ist in den Anlagen dieser Auswertung zur Einsicht angehängt. Außerdem befindet sich im Anhang eine Übersicht der Mitglieder, welche einen ausgefüllten Mitgliederreport eingereicht haben.

### 3. Auswertung

Der Mitgliederreport wurde zwischen dem Versanddatum der Aufforderung zum Ausfüllen am 21. April 2022 und dem Ende des Eingabezeitraums am 30 Juni 2022 von 52 Mitgliedern des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ausgefüllt. Bei 130 Mitgliedern (Stand: 30.06.2022) entspricht dies einer Antwortquote von 40 Prozent.

#### 3.1) Teilnahme an Veranstaltungen des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

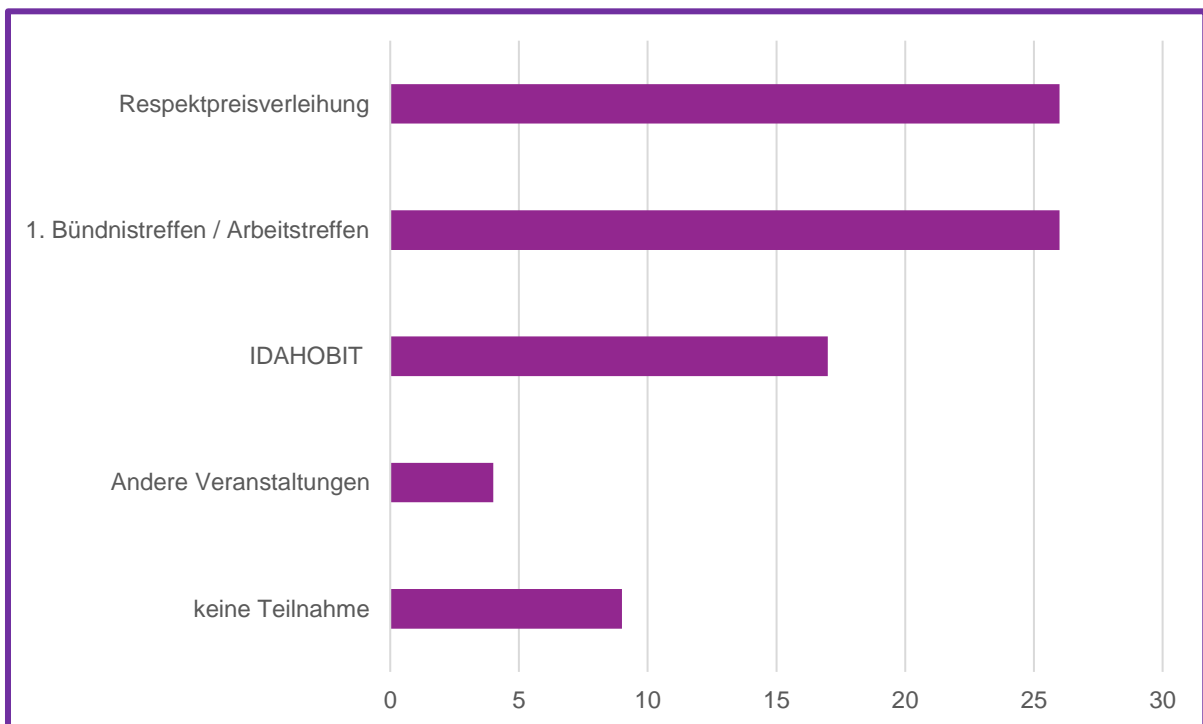


Abbildung 1: Teilnahme der Bündnismitglieder an bündniseigenen Veranstaltungen

Die am häufigsten von den Bündnismitgliedern wahrgenommenen Veranstaltungen des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE sind das in der Regel in der ersten Jahreshälfte stattfindende **erste Bündnistreffen**, welches als ein Arbeitstreffen konzipiert ist, und die **Verleihung des Respektpreises** zum Ende eines jeden Jahres. Aufgrund der COVID-19-Pandemie fanden beide dieser Veranstaltungen in 2020 und 2021 im digitalen Format statt. Die Respektpreisverleihung 2021 können Sie unter folgendem Link nochmals anschauen: <https://youtu.be/aPE80Yj08rs>

Einer regen Teilnahme erfreuen sich auch die Bündnisveranstaltungen rund um den **IDAHOBIT am 17. Mai** eines jeden Jahres. In den Jahren 2020 und 2021 fand die Kundgebung des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE anlässlich des IDAHOBIT im digitalen Format statt, 2022

konnte diese wieder [in Präsenz auf dem Wittenbergplatz](#) stattfinden. Zusätzlich zur Kundgebung und im Einklang mit dem Schwerpunktthema 2022 „Diskriminierungssensible Sprache“ organisierte die Projektkoordination am 20. Mai 2022 eine [Podiumsdiskussion mit dem Titel „Du möchtest was \(g\)ändern? Eine Podiumsdiskussion zur Implementierung diskriminierungssensibler Sprache im Unternehmens- und Organisationskontext“](#) im Rahmen der IDAHOBIT-Woche der AHA-Berlin e. V.

Die Teilnahme an **anderen Veranstaltungen** beinhaltet unter anderem die Teilnahme am außerordentlichen Bündnistreffen am 30. August 2021, Gedenkveranstaltungen, wie dem stillen Gedenken an die im Nationalsozialismus verfolgten und ermordeten LSBTI\* im Vorfeld der traditionellen Demonstration anlässlich des Berliner CSD, und anderen Veranstaltungen des Lesben- und Schwulenverbandes (LSVD) Berlin-Brandenburg, wie den Respect Gaymes 2021 und Veranstaltungen des Regenbogenfamilienzentrums.

### 3.2) Mehrwert des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE für die Bündnismitglieder

Für die Auswertung der Antworten auf die Frage nach dem Mehrwert des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE für dessen Mitglieder wurden auf Basis der einzelnen Antworten induktiv übergeordnete Kategorien gebildet, welche im untenstehenden Diagramm abgebildet sind:

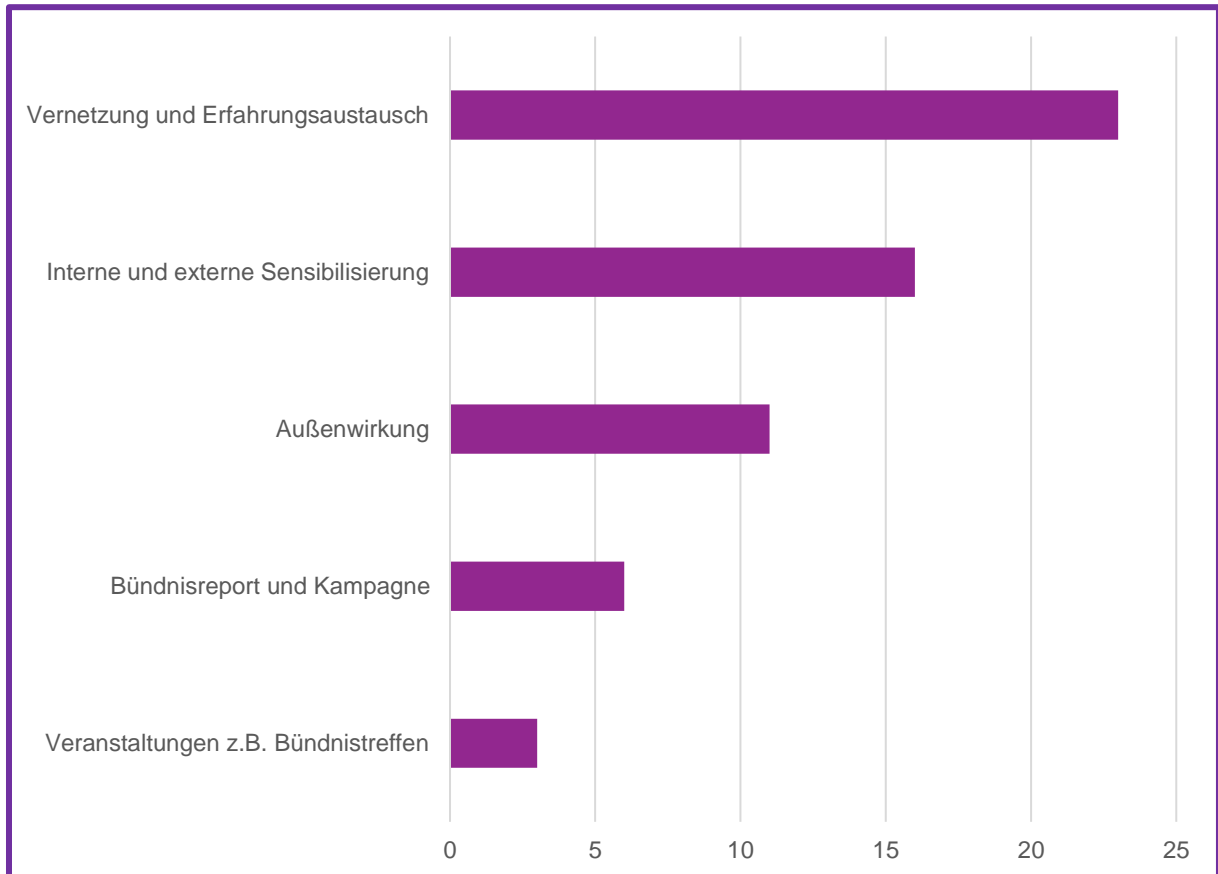


Abbildung 2: Generierter Mehrwert des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE für seine Mitglieder

Einer Vielzahl der Antworten zufolge generiert das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE mit seiner **Vernetzungsfunktion und den daraus resultierenden Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch** den größten Mehrwert für die Bündnismitglieder. Zentral ist hierbei die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu anderen Mitgliedern und die Kontakterweiterung durch Anschluss an andere Unternehmens- und Organisationsnetzwerke. Unter anderem wird über diese Vernetzungen der inhaltliche Austausch zu den jährlich gesetzten Schwerpunktthemen ermöglicht. Zudem schätzen die Mitglieder das BÜNDNIS nicht nur als Austauschplattform hinsichtlich des jährlichen Schwerpunktthemas, sondern auch als einen **Informationspool**, mittels welchem sich über aktuelle Themen und Diskussionen innerhalb der LSBTI\*-Community sowie *good practices* hinsichtlich lsbti\*-freundlichem Engagement informiert und

ausgetauscht werden kann. Somit leistet das BÜNDNIS einen Beitrag zur thematischen Orientierung und zum Transfer von Wissen und anzuwendenden Maßnahmen zwischen den Bündnismitgliedern, welche folglich in den eigenen Unternehmens- bzw. Organisationskontext übertragen werden können.

Für viele Mitglieder hat das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ebenfalls eine **sensibilisierende Funktion**, zum einen bezogen auf die **interne Aufklärung** und zum anderen hinsichtlich der **Sensibilisierung Außenstehender** (mehr dazu im übernächsten Sinnabschnitt „Außenwirkung“). Das BÜNDNIS funktioniert hierbei als eine Plattform zur Platzierung von Themen des Bereiches **Antidiskriminierung** und ermöglicht folglich den Austausch über jene. Damit generiert das BÜNDNIS inhaltliche Denkanstöße und unterstützt in der Schärfung der Profile und Positionierungen der Mitglieder, auch in Bezug auf das proaktive Fördern des **Diversity-Gedankens** in den Organisations- und Unternehmensstrukturen im Rahmen des **Diversity Management**.

Exemplarisch für die oben beschriebene Vernetzungs- und Austauschfunktion sowie die interne und externe Sensibilisierung für LSBTI\*-Themen sind der jährlich erscheinende [Bündnisreport](#) und die in jedem Jahr zu einem ausgewählten Schwerpunktthema konzipierte [Plakatkampagne des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE](#), welche in Kooperation mit den Bündnismitgliedern HELDISCH GmbH und Wall GmbH erstellt und veröffentlicht wird. Zudem bieten auch die in Kapitel 3.1) aufgeführten Veranstaltungen des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE eine Möglichkeit des Netzwerkens.

Wie bereits erwähnt, wirkt die Sensibilisierungsfunktion des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE nicht nur auf die Strukturen der Mitglieder ein, sondern wird von den Mitgliedern auch aufgrund ihrer **Wirkung nach außen** geschätzt. Durch den Verweis auf die Mitgliedschaft im BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE, beispielsweise durch das Platzieren des BÜNDNIS-Logos auf der eigenen Website, können Mitglieder ihr Engagement gegen LSBTI\*-Feindlichkeit sichtbar nach außen kommunizieren und Solidarität mit der LSBTI\*-Community praktizieren. Die eigene Positionierung gegen LSBTI\*-Feindlichkeit, welche über die Sensibilisierungsfunktion in die Mitgliederstrukturen getragen wird, kann mithilfe der Außenwirkung auch sichtbar für andere gemacht werden. Damit positionieren sich die Mitglieder für und partizipieren am gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr Sensibilität und Inklusion von LSBTI\*.

### 3.3) Beiträge der Mitglieder zum BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

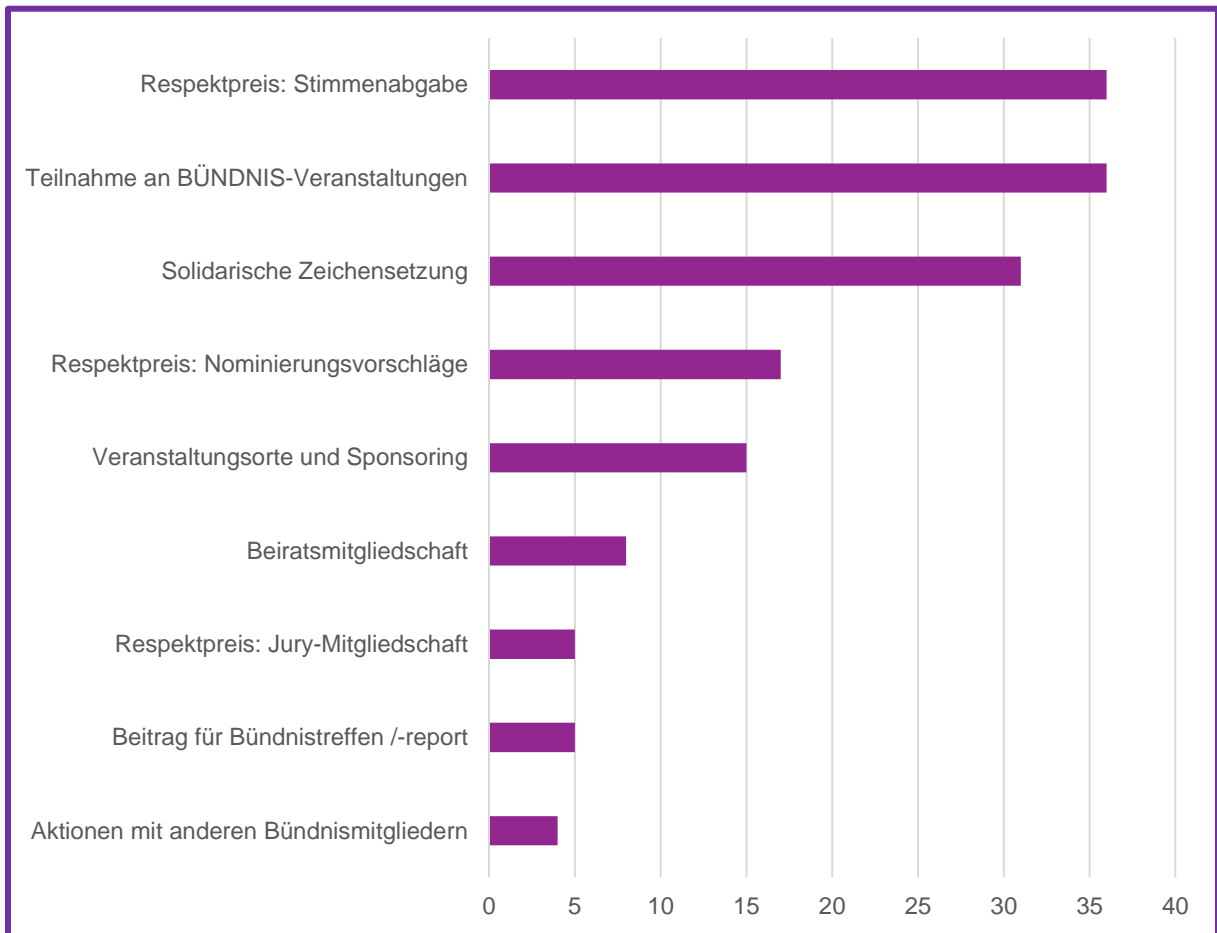


Abbildung 3: Die Beiträge der Mitglieder zum BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

Der Großteil der Beiträge, welchen die Mitglieder zum BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE leisten, umfasst die verschiedenen **Partizipations- und Aktionsmöglichkeiten im Rahmen der vom BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE organisierten Veranstaltungen**. Hierunter fallen die Teilnahme am ersten Bündnistreffen eines jeden Jahres, an den Veranstaltungen rund um den IDAHOBIT und an der jährlichen Verleihung des Respektpreises. Speziell im Kontext der zum Ende eines jeden Jahres stattfindenden Respektpreisverleihung, leisten zahlreiche Mitglieder wichtige Beiträge in Form von Nominierungsvorschlägen und dem Abstimmen für ihre\*n Respektpreis-Favorit\*in. Elementar für die Umsetzung der Respektpreisverleihung ist die im Vorfeld stattfindende **Jurysitzung** zur Auswahl der finalen Nominierungen. **Eine Jurymitgliedschaft ist für alle Bündnismitglieder möglich, weshalb alle Mitglieder dazu ermutigt werden sollen, bei Interesse und Kapazitäten ihren Wunsch nach Mitarbeit in der Respektpreis-Jury zu äußern. Die Kontaktinformation der Projektkoordination finden Sie im Kontaktkapitel am Ende dieser Ergebnisaufbereitung.**



Viele Mitglieder setzen ein **solidarisches Zeichen** mit der LSBTI\*-Community sowie LSBTI\*-Mitarbeiter\*innen und -Organisationsmitgliedern, indem sie eigenständig oder zusammen mit dem LSVD Berlin-Brandenburg **die Regenbogenflagge hissen**. In der Regel finden die Flaggenhissungen in den Monaten Juni und Juli eines jeden Jahres statt und begleiten somit den Berliner Pride Sommer. **Bei Interesse an einer gemeinsamen Regenbogenflaggenhissung mit dem LSVD Berlin-Brandenburg bitten wir die Bündnismitglieder um Kontaktaufnahme mit der Projektkoordination.**

Die Arbeit des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE wird ermöglicht und unterstützt durch die vielfältigen **Sponsoring- und Mitarbeitsbeiträge** der Mitglieder. Dies umfasst unter anderem das Bereitstellen von Veranstaltungsorten. Beispielsweise stellte das Bündnismitglied Berliner-Fußball-Verband e. V. Räumlichkeiten für das außerordentliche Bündnistreffen am 30. August 2021 zur Verfügung. Ferner konnten die Dreharbeiten für die digitale Verleihung des Respektpreises 2021 in den Räumlichkeiten des Bündnismitglieds Hotel Palace Berlin durchgeführt werden. Außerdem arbeitet die Projektkoordination des BÜNDNIS mit einzelnen Bündnismitgliedern an gemeinsamen Kampagnen wie der jährlich veröffentlichten Plakatkampagne, welche von den Bündnismitgliedern HELDISCH GmbH und Wall GmbH realisiert wird. Auch finanziell wird die Arbeit des BÜNDNIS unterstützt, beispielsweise durch Spenden der BVG zum Zwecke der Durchführung der Respektpreisverleihung.

Zusätzlich zu materiellen Formen des Sponsorings wird die Arbeit des BÜNDNIS durch **inhaltliche Beiträge der Mitglieder**, beispielsweise in Form eines Inputs bei einem Bündnistreffen oder der Erstellung eines *good practice*-Berichts für den Bündnisreport, aufgewertet. Dies schließt direkt an die im Kapitel 3.2) ausgeführte Vernetzungs- und Austauschfunktion an. [Hier können Sie besagte \*good-practice\* – Berichte der Bündnisreporte der vergangenen Jahre nochmals einsehen.](#)

Ein wichtiger Beitrag zur Sichtbarmachung des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE besteht in der Organisation **gemeinsamer Aktionen und Veranstaltungen durch die Bündnismitglieder**. Vorbildhaft voran gehen hier beispielsweise die Polizei Berlin und die Komödie am Kurfürstendamm im Schiller Theater, welche die [Benefizgala „#GEMEINSAMBUNT“](#) organisieren.

Seit dem außerordentlichen Bündnistreffen am 30. August 2021 besteht die Möglichkeit des Engagements im **Bündnisbeirat** des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE. Dieses aus neun

Beiratsmitgliedern bestehende Gremium wurde beim außerordentlichen Bündnistreffen erstmals gewählt und steht der Projektkoordination bei der Weiterentwicklung des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE beratend zur Seite. Auch im Erstellungsprozess dieses ersten Mitgliederreports wirkte der Beirat beratend mit. **Der Beirat wird alle zwei Jahre neu gewählt. Eine Beiratsmitgliedschaft ist für alle Bündnismitglieder möglich, weshalb alle Mitglieder dazu ermutigt werden sollen, bei Interesse und Kapazitäten ihren Wunsch nach Mitarbeit im Beirat zu äußern. Die Kontaktinformation der Projektkoordination finden Sie im Kontaktkapitel am Ende dieser Ergebnisaufbereitung.**

### 3.4) Internes lsbti\*-bezogenes Engagement der Bündnismitglieder: Einsatz für lsbti\*-freundliche Arbeitsatmosphäre

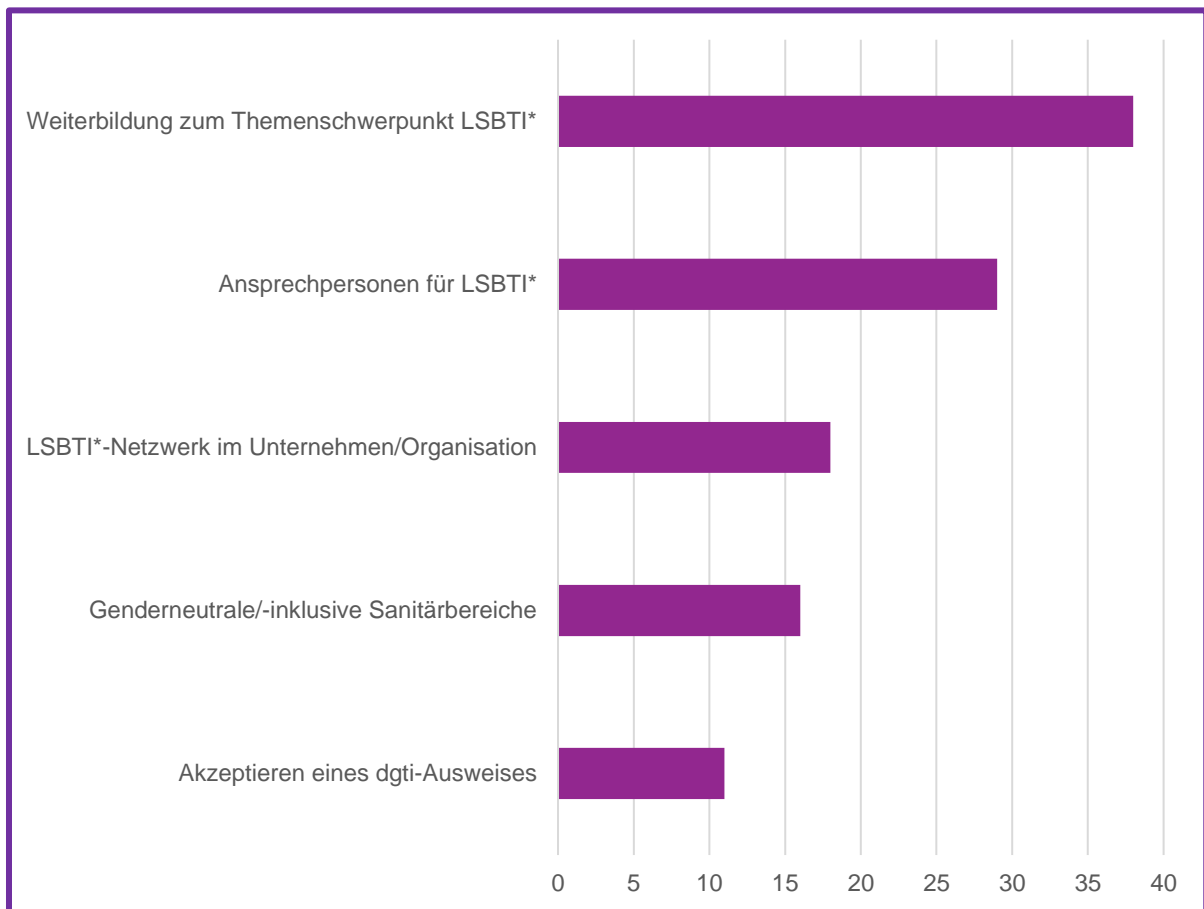


Abbildung 4: Möglichkeiten des Einsatzes für eine lsbti\*-freundliche Arbeitsatmosphäre

Um für eine lsbti\*-freundliche Arbeitsatmosphäre im Unternehmen bzw. in der Organisation zu sorgen, setzen viele Bündnismitglieder auf **Weiterbildungen zum Themenschwerpunkt LSBTI\***. Je nach Arbeitsbereich und Struktur des Bündnismitglieds umfasst dies unter anderem sensibilisierende Fortbildungen für alle Mitarbeiter\*innen eines Unternehmens oder einer Organisation, Schulungen im Bereich der diversitätssensiblen Organisationsstruktur gezielt für Mitarbeitende mit Personal- und Leitungsverantwortung, Angebote für Lehrpersonal mit dem Ziel der Sensibilisierung für diskriminierungsfreie Lehre und Workshops für Berater\*innen, z. B. zur Anwendung diskriminierungssensibler Sprache im persönlichen Beratungskontext. **Bei gezieltem Bedarf nach Weiterbildungen motivieren wir interessierte Bündnismitglieder zur Kontaktaufnahme mit der Projektkoordination, um den Kontakt zu Mitgliedern, welche diese Instrumente bereits eingesetzt haben bzw. einsetzen, herzustellen.**

Das Wissen um die Notwendigkeit solcher Weiterbildungen, die Organisation sowie die

Umsetzung jener fällt in vielen Fällen in den Tätigkeitsbereich einer **Ansprechperson für LSBTI\***, welche ebenfalls in den Strukturen vieler Bündnismitglieder vorhanden ist. Verknüpft ist diese Position oftmals mit einem **unternehmens- bzw. organisationseigenem LSBTI\*-Netzwerk**. Laut den Berichten der Mitglieder funktionieren diese Netzwerke primär über regelmäßige Treffen, Meetings von Arbeitsgruppen und „Runde Tische“ zu Themen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt sowie einer konstanten Kommunikation über Newsletter, E-Mail-Verteiler und Gruppen auf Messenger-Apps. Die Netzwerke organisieren sich nicht nur intern, sondern wirken auch in die Strukturen des Unternehmens bzw. der Organisation hinein. Dieses Einwirken in die Unternehmens- und Organisationsstrukturen zeigt sich beispielsweise an der oben genannten Organisation von Sensibilisierungsworkshops, eigens organisierten Informationsveranstaltungen, dem Launch eines Intranets mit lsbti\*-bezogenen Angeboten und Hinweisen oder auch dem Besuchen der einzelnen Zweigstellen des Betriebs oder der Organisation, um das LSBTI\*-Netzwerk bekannter zu machen. Vier *good practice* - Beispiele eines eigenen LSBTI\*-Netzwerkes bzw. eigener LSBTI\*-Strukturen werden im Folgenden hervorgehoben und dienen als Denkanstoß für das eigene Unternehmen / die eigene Organisation:

#### Regenbogennetzwerk der BVG

- im März 2010 von Mitarbeiter\*innen begründet, mittlerweile mehr als 340 Mitglieder
- veranstaltet Stammtische für Erfahrungsaustausch, sichtbar auf LSBTI\* Veranstaltungen (bspl. CSD, Lesbisch-Schwules Straßenfest)
- innerbetriebliche „Hoftouren“ zu den einzelnen Betriebshöfen, um das Regenbogennetzwerk bekannter zu machen und um über die Notwendigkeit von LSBTI\*-Engagement zu informieren
- Platzieren von Ansprechpartner\*innen für LSBTI\* an allen großen BVG-Standorten (Betriebshöfe, Werkstätten)

#### QueerNetzwerk der Charité

- gegründet durch den studentischen QueerRefrat, die Gleichstellungsbeauftragten der Fachschaftsinitiative sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Charité
- regelmäßige Treffen wie Feierabendstammtische und Sonntagsbrunch
- Produktion eines Erklärvideo zum Umgang mit trans\* und inter\* Menschen in der Medizin gemeinsam mit dem Bundesverband Trans\*

#### dbPride - Queer-Netzwerk der Deutschen Bank

- #OutingNotShouting - Video-Testimonials zu Coming-Out-Erfahrung von Mitarbeitenden innerhalb und außerhalb des Arbeitgebers Deutsche Bank

#### Diversity Council - Stromnetz Berlin

- initiiert vom Management
- beschäftigt sich beispielsweise mit der Überprüfung von Formulierungen in Stellenbeschreibungen

**Bei Fragen und Informationsbedarf hinsichtlich des Aufbaus und der Organisation eines LSBTI\*-Netzwerkes bzw. von LSBTI\*-Strukturen motivieren wir interessierte Bündnismitglieder zur Kontaktaufnahme mit der Projektkoordination, um den Kontakt zu Mitgliedern, welche solche Netzwerke und Strukturen bereits aufgebaut haben, herzustellen.**

Um auf die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden und Angehörigen eines Unternehmens oder einer Organisation einzugehen, richteten einige Bündnismitglieder **All-Gender Sanitärbereiche (Toiletten, Umkleieräumlichkeiten, etc.)** ein. Weiterhin erfreut sich auch der [dgti-Ergänzungsausweis](#) höherer Aufmerksamkeit und Anwendung durch die Bündnismitglieder. Bei transgeschlechtlichen Personen stimmen die amtlichen Ausweispapiere vor der offiziellen Namens- und/oder Personenstandsänderung nicht mit der eigenen geschlechtlichen Verortung überein. Ähnlich kann dies auch beim äußeren Erscheinungsbild der Fall sein. Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein standardisiertes Ausweispapier, das alle selbstgewählten personenbezogenen Daten (Vorname, Pronomen und Geschlecht) dokumentiert und ein aktuelles Passfoto zeigt.<sup>2</sup> Beispielsweise ermöglichen die Bündnismitglieder Freie Universität Berlin und Humboldt-Universität zu Berlin die Nutzung des selbstgewählten Namens einer Person belegt durch den dgti-Ergänzungsausweis.

---

<sup>2</sup> Kempf, B. (2022a, Dezember 7). Der Ergänzungsausweis der dgti e.V. dgti e.V. - Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. Abgerufen am 18. Januar 2023, von <https://dgti.org/2021/09/05/der-ergaenzungsausweis-der-dgti-e-v/>

Weitere Tätigkeitsfelder des internen lsbti\*-bezogenen Engagements umfassen:



Abbildung 5: Thematische Cluster des internen lsbti\*-bezogenen Engagements

Zusätzlich zu den bereits oben abgehandelten Arbeitsgruppen, Runden Tischen und Austauschtreffen sowie den damit verbundenen Kommunikationskanälen, institutionalisieren einige Mitglieder **Antidiskriminierung** auch in den **vertrags- und tarifbezogenen Bereichen**. Hierunter fällt beispielsweise das Unterzeichnen einer *Charta of Social Values* bei Unternehmens Eintritt in das Bündnismitglied Wall GmbH, welches Vielfalt und Inklusion als feste Bestandteile der Unternehmenskultur fixiert und bei Verstößen disziplinarische Maßnahmen ermöglicht. Das Bündnismitglied FairAway GmbH arbeitet als Reiseunternehmen mit einem Verhaltenskodex, welcher von jeder lokalen Agentur unterschrieben wird und analog zur oben genannten Charta funktioniert. Tarifliche Gleichstellung erfahren die Mitarbeitenden beim Bündnismitglied Humanistischer Verband Berlin-Brandenburg. In den Tarifverträgen gelten die Angebote zur Freistellung nicht nur für traditionelle Eheschließungen, sondern auch auf alle anderen Lebensgemeinschaften.

Des Weiteren wird mit **Diversitätsrichtlinien, Leitfäden und Awareness-Konzepten** institutionell auf die Dimensionen der sexuellen Identität und geschlechtlichen Vielfalt verwiesen und so im Diversity Management verankert. Beispielhaft hierfür steht das

Bündnismitglied der Berliner Sparkasse, welches mit der kürzlich verabschiedeten Diversitätsrichtlinie explizit auf die Dimensionen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt verweist. Auch das Bündnismitglied Hertha BSC setzt mit einem Awareness-Konzept für das Stadion und die Geschäftsstelle ein wichtiges Zeichen im Sportbereich. Außerdem umfasst dieser Bereich unter anderem die Erstellung von Leitfäden zum unternehmens- und organisationsinternen Sprachgebrauch im Sinne einer diskriminierungssensiblen Sprache, wie geschehen beim Bündnismitglied Stromnetz Berlin, und Konzepte für inklusive Lehrinhalte, welche beispielsweise beim Bündnismitglied Charité – Universitätsmedizin Berlin von der AG LSBTI\* & Lehre ausgearbeitet werden.

Auch auf die **proaktive Förderung einer diversen Personalstruktur** wird unter Bündnismitgliedern ein Fokus gelegt. So werden beim Bündnismitglied AWO Landesverband Berlin beispielsweise Stellenanzeigen durch gezielte Werbung über das eigene Team in der queeren Community platziert. Die Bündnismitglieder TERRE DES FEMMES, der Humanistische Verband Berlin-Brandenburg sowie die UHLALA Group weisen eine hohe Anzahl an queeren Mitarbeiter\*innen auf. Das Bündnismitglied Deutsche Bank machte zuletzt durch eine interne Kampagne mit dem Namen #OutingNotShouting auf das Thema Coming-Out aufmerksam. Inspiriert von der Kampagne #ActOut, bei der queere Schauspieler\*innen gemeinsam ihr Queersein an die Öffentlichkeit kommunizierten, wurde die Initiative #OutingNotShouting von der Deutschen Bank ins Leben gerufen, um Sichtbarkeit für die queere Belegschaft zu generieren und dies nach außen zu tragen.

Die letzten drei Cluster umfassen die **Produktion von digitalen Aufklärungs- und Sensibilisierungsformaten** wie die bereits erwähnte Initiative #OutingNotShouting oder auch das vom Bündnismitglied Charité – Universitätsmedizin Berlin mit dem Bundesverband Trans\* erstellte [Erklärvideo zum Umgang mit trans\\* und inter\\* Menschen in der Medizin](#), **Spenden- und Sensibilisierungsaktionen** wie jene des GRIPS-Theaters zum Thema HIV/AIDS und der **Ausdruck symbolischer Solidarität** mit queeren Mitarbeiter\*innen und Organisationsmitgliedern durch das Hissen der Regenbogenflagge und dem Nutzen von Unternehmens- und Organisationslogos in Regenbogen- und Pridefarben.

### 3.5) Externes lsbti\*-bezogenes Engagement der Bündnismitglieder: LSBTI\*-Engagement mit Außenwirkung

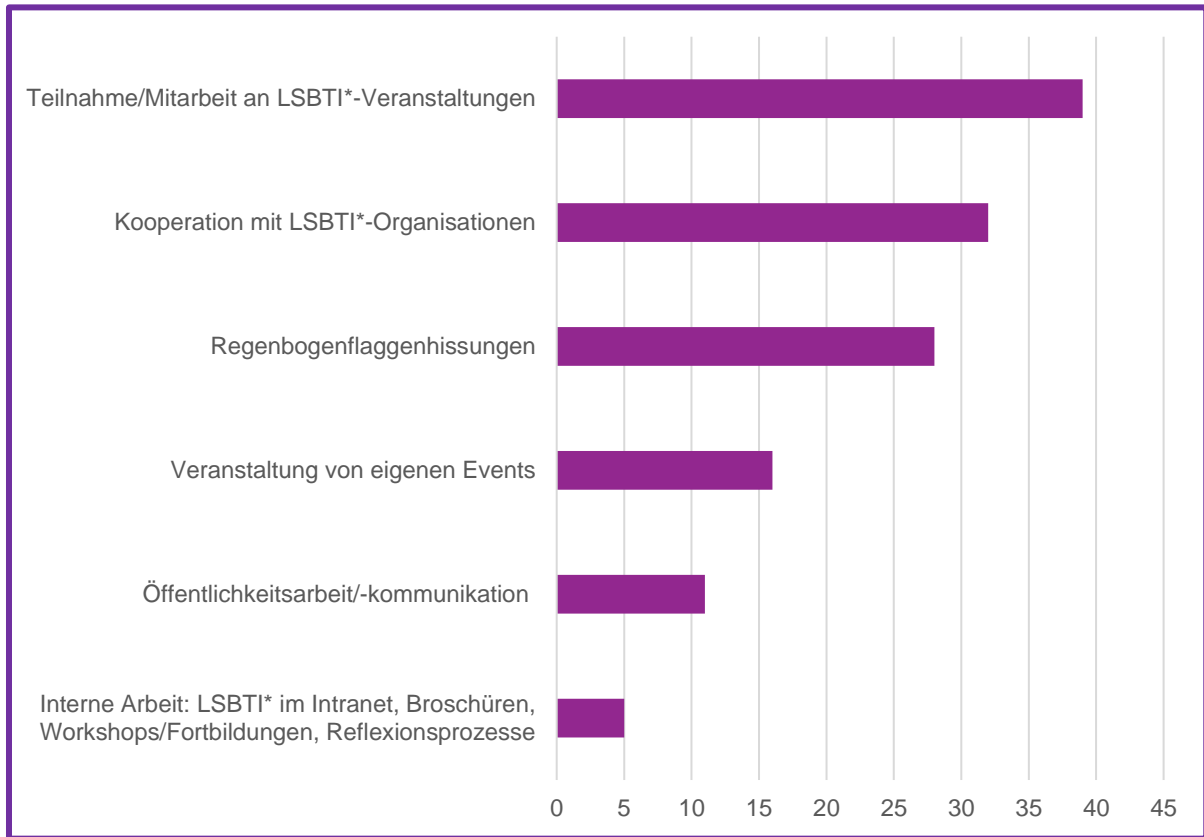


Abbildung 6: Möglichkeiten des LSBTI\*-Engagement mit Außenwirkung

Um ihr Engagement für LSBTI\* auch nach außen zu kommunizieren, nehmen viele Mitglieder des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE an **queerpolitischen Veranstaltungen bzw. Veranstaltungen mit queerer Zielgruppe** wie der Demonstration zum Christopher Street Day, dem LesBiSchwulen Parkfest oder dem zweitägigen Lesbisch-Schwulen Stadtfest teil oder sind an dessen Organisation beteiligt. Beispielsweise war das Bündnismitglied Charité – Universitätsmedizin Berlin im Jahr 2022 zum ersten Mal mit einem Stand beim Lesbisch-Schwulen Stadtfest vertreten. Im Kontext von LSBTI\*-Veranstaltungen spielen auch Fachtagungen und Podiumsdiskussionen eine wichtige Rolle, was beispielsweise das Bündnismitglied Immanuel Miteinander Leben GmbH mit der Teilnahme am Fachtag zum Thema lsbti\*-sensible Pflege in vollstationären Einrichtungen in der Langzeitpflege unter Beweis stellt.

Queere Perspektiven werden von den Bündnismitgliedern auch in nicht dediziert queere Veranstaltungen und Formate getragen. So ergänzte das Bündnismitglied Immanuel Miteinander Leben GmbH den Deutschen Pflorgetag 2022 mit Vorträgen zu queersensibler



Pflege. Dies verdeutlicht exemplarisch die in Kapitel 3.2) thematisierte Außenwirkung und die daraus resultierende Partizipation am gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr Sensibilität und Inklusion von LSBTI\*.

Über die Zusammenarbeit mit dem LSVD Berlin-Brandenburg hinaus **kooperieren Mitglieder des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ebenfalls mit anderen LSBTI\*-Selbstorganisationen**, wie am Beispiel der Zusammenarbeit zwischen der Berlin Tourismus & Kongress GmbH und MANEO deutlich wird.

Im Bewusstsein ihrer Verantwortung werden von einigen Bündnismitgliedern **eigene Events und Veranstaltungen** organisiert und mit einem LSBTI\*-Fokus versehen. Dies steht unter anderem im Zentrum der Arbeit des Bündnismitglieds UHLALA Group, welche mit der STICKS & STONES Europas größte Job- und Karrieremesse für LSBTI\* organisiert. Auch in einem kleineren Rahmen ist die Veranstaltung von eigenen Events möglich, wie beispielsweise die Wochenendveranstaltung „We are Family“ zum Thema Familienvielfalt des Bündnismitglieds FEZ-Berlin zeigt. Im Kulturbereich sorgen die Bündnismitglieder GRIPS Theater und Theater an der Parkaue für queere Sichtbarkeit, indem LSBTI\*-Themen bei der Spielplangestaltung berücksichtigt werden. Anlässlich des IDAHOBIT 2022 veranstaltete das Bündnismitglied Charité – Universitätsmedizin Berlin ein Dialogformat zum Thema der geschlechtlichen Vielfalt unter anderem mit Sven Lehmann, dem parlamentarischen Staatssekretär und Beauftragten der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

Wie bereits im Kapitel 3.3) dargestellt, platzieren viele Bündnismitglieder ihr Engagement für LSBTI\* mit dem **Hissen der Regenbogenflagge** in öffentlichen Räumen. Das dies auch dauerhaft und nicht nur im Pride Month möglich ist, zeigt das Bündnismitglied Deutsche Bank: als sichtbares Zeichen der Integration von LSBTI\*-Belangen in die tägliche Arbeit sind bundesweit über 900 Standorte der Deutschen Bank dauerhaft mit einer Regenbogenflagge ausgestattet, welche das Logo der Bank trägt.

Ferner fallen unter den Bereich **Öffentlichkeitsarbeit und -kommunikation** eine Vielzahl an verschiedensten Instrumenten, welche von den Bündnismitgliedern zur Sichtbarmachung ihres LSBTI\*-Engagements eingesetzt werden. Im Folgenden sind diese mit Nennung des jeweiligen Bündnismitgliedes aufgelistet. **Gerne stellt die Projektkoordination den Kontakt zwischen interessierten Bündnismitgliedern her, um einen Austausch über die Sichtbarmachung des LSBTI\*-Engagements zu ermöglichen.**



Abbildung 7: Beispiele für Öffentlichkeitsarbeit und -kommunikation im Bereich LSBTI\*

### 3.6) Involvierung in queeren Strukturen/Netzwerken und Tragen von Qualitätssiegeln und Zertifikaten

Abschließend werden die Mitgliedschaft und Partizipation der Bündnismitglieder in weiteren queeren Strukturen und Netzwerken abseits des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE in untenstehender Übersicht dargestellt. **Gerne stellt die Projektkoordination den Kontakt zwischen interessierten Bündnismitgliedern her, um einen Austausch über weiterführende Engagementpotentiale zu ermöglichen.**



Abbildung 8: Netzwerk-Engagement der Bündnismitglieder außerhalb des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

## Anlagen

### Fragebogen

#### 1. Bündnisaktivität und Mehrwert des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

Bitte geben Sie in dieser Sektion an, an welchen Veranstaltungen des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE teilgenommen wurde. Unter dem Punkt "Weitere..." können Sie nicht aufgelistete Veranstaltungen/Aktivitäten im Kontext des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE hinzufügen.

Außerdem bitten wir Sie dazu Stellung zu nehmen, welchen Mehrwert das BÜNDNIS für Sie und Ihre Organisation beiträgt. Nehmen Sie hierbei gerne Bezug auf z.B. thematische Inputs bei Bündnistreffen, Lektüre des Bündnisreports, etc.

- a) Teilnahme an Veranstaltungen von und mit dem BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE
- Erstes Bündnistreffen (Arbeitstreffen)
  - Internationaler Tag gegen Homo- Bi- Inter- und Transfeindlichkeit (IDAHOBIT, 17.05.)
  - Zweites Bündnistreffen / Respektpreisverleihung
  - Andere: \_\_\_\_\_
- b) Welchen Mehrwert generiert das BÜNDNIS für das Bündnismitglied? (z.B. jährliches Schwerpunktthema, Teilnahme an und Feedback zu den Bündnistreffen, Bündnisreporte)

#### 2. Beitrag des Mitglieds für das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

Bitte geben Sie in der Sektion an, welchen Beitrag Ihre Organisation zum BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE leistet.

Im narrativen Teil haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, Ihr Engagement im BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE detailreicher auszuführen.

- a) Welchen Beitrag leistet das Bündnismitglied für das Bündnis?
- Teilnahme an Veranstaltungen (Teilnahme am Bündnistreffen; Grußwort zum IDAHOBIT; Respektpreisverleihung)
  - Teilnahme an Regenbogenflaggenhissungen
  - Erstellung eines Beitrages für ein Bündnistreffen / Bündnisreport Einreichen von Vorschlägen für den Respektpreis
  - Abstimmung für den Respektpreis Sponsoring von Räumen/Getränken/etc.
  - Mitglied im Beirat
  - Mitglied der Respektpreis-Jury
  - Andere: \_\_\_\_\_
- b) Welchen Beitrag leistet das Bündnismitglied für das Bündnis? – ausführliche Antwort

#### 3. Innen- und Außenwirkung des LSBTI\*- spezifischen Engagements

Bitte geben Sie in der Sektion an, welche Instrumente und Vorhaben in Ihrer Organisation genutzt/umgesetzt werden, um LSBTI\*-Inklusivität herzustellen/zu verbessern.

Zu Beginn besteht die Möglichkeit, bereits bestehendes Engagement in queeren Netzwerken zu benennen. Wir haben zwei Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Sie können zudem weiteres Engagement unter der Antwortmöglichkeit "Sonstige" hinzufügen

Im narrativen Teil haben Sie ebenfalls die Möglichkeit, die Innen- und Außenwirkung Ihres LSBTI\*-spezifischen Engagements detailreicher auszuführen.

- a) Ist Ihre Organisation/ Ihr Unternehmen bereits in queeren Strukturen bzw. Netzwerken organisiert und/oder trägt Qualitätssiegel?
- LSBTI\*-Hotels: pink pillow Berlin Collection
  - Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt der Schwulenberatung Berlin
  - Andere: \_\_\_\_\_
- b) Inwieweit setzt sich das Bündnismitglied für eine LSBTI\*-freundliche \* Arbeitsatmosphäre ein und geht auf die spezifischen Belange von LSBTI\* in der Arbeitswelt ein?
- Genderneutrale/inklusive Toiletten/Umkleiden
  - Akzeptieren eines DGTI-Ausweises
  - Ansprechperson für LSBTI\*-Belange im Unternehmen/in der Organisation Angebot von Awareness-Trainings
  - Weiterbildung zu LSBTI\*-Themen für Belegschaft/Organisationsmitglieder LSBTI\*-Netzwerk im Unternehmen
  - Andere: \_\_\_\_\_
- c) Inwieweit setzt sich das Bündnismitglied für eine LSBTI\*-freundliche \* Arbeitsatmosphäre ein und geht auf die spezifischen Belange von LSBTI\* in der Arbeitswelt ein? – ausführliche Antwort
- d) Inwieweit wird das LSBTI\*-spezifische Engagement im öffentlichen Raum positioniert und sichtbar gemacht?
- Regenbogenflaggenhissungen (Beispiel: <https://aok-nordost-forum.de/?p=1242>)
  - Mitarbeit/Kooperation mit weiteren LSBTI\*-spezifischen Vereinen/Verbänden/Organisationen
  - Teilnahme am Christopher Street Day/ CSD auf der Spree
  - Teilnahme an Podiumsdiskussion zum Thema LSBTI\*
  - Veranstaltung von Podiumsdiskussionen zum Thema LSBTI\*
  - Andere: \_\_\_\_\_
- e) Inwieweit wird das LSBTI\*-spezifische Engagement im öffentlichen Raum positioniert und sichtbar gemacht? – ausführliche Antwort

#### 4. Feedback und Fragen

Zum Abschluss haben Sie die Möglichkeit, Feedback zum Mitgliederreport zu äußern. Dies ist für uns zentral, um die Berichtsstruktur in Zukunft adäquat anzupassen.

Außerdem bitten wir Sie, etwaige Kontaktaktualisierungen (neue Ansprechperson(en)) anzugeben, sodass wir die Mitgliederkartei dauerhaft aktuell halten können.

- a) Feedback zum Mitgliederreport / Wünsche für zukünftige Berichte
- b) Feedback zur Arbeit des BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE
- c) Wünsche für das laufende Jahr 2022
- d) ggf.: Neue Ansprechperson(en) (Name, Email, Telefonnummer, Position)

## Übersicht der eingereichten Mitgliederberichte

Abba Berlin Hotel	Ibn Rushd-Goethe Moschee
Alt-Katholische Kirche	IG Metall Oranienburg/Potsdam
art'otel berlin kudamm	Immanuel Miteinander Leben GmbH
AWO Landesverband Berlin	Jüdische Gemeinde zu Berlin
Berlin Tourismus & Kongress GmbH / visitBerlin	Jüdisches Forum für Demokratie und gegen Antisemitismus e. V. (JFDA)
Berliner Fußball-Verband	Komödie am Kurfürstendamm
Berliner Rugby-Verband	Landessportbund Berlin
Berliner Sparkasse	LAUT UND DEUTLICH Agentur für strategische Kommunikation
bett1.de GmbH	Mercure Hotel Berlin City
Berliner Verkehrsbetriebe	Mercure Hotel MOA Berlin
CCVOSEL GmbH	Novotel Berlin Am Tiergarten
Charité - Universitätsmedizin Berlin	ONE80° Hostel Berlin
Deutsche Bank	Park Inn by Radisson Berlin-Alexanderplatz
Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	pro familia Berlin
FairAway Travel	Refugee Law Clinic Berlin e.V.
FEZ-Berlin	RTL Audio Center Berlin GmbH
Friedrichstadt-Palast	Stiftung Denkmal für die ermordeten Juden Europas
FSV Hansa 07	Stromnetz Berlin GmbH
FU Berlin	TERRE DES FEMMES - Menschenrechte für die Frau e.V.
gewerkschaft kommunaler landesdienst berlin	The Student Hotel Berlin / The Social Hub
GRIPS Theater	Theater an der Parkaue – Junges Staatstheater Berlin
Hertha BSC	Thomas Eißler / WINTERGARTEN VARIÉTÉ
Hotel Ku'Damm 101	Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg TBB
Hotel Palace Berlin	UHLALA Group
Humanistischer Verband Berlin-Brandenburg	Verein iranischer Flüchtlinge in Berlin e.V.
Humboldt Universität zu Berlin	Wall GmbH

Nach dem Bearbeitungszeitraum wurde der ausgefüllte Bericht nachgereicht von:

- Nachbarschafts- und Selbsthilfzentrum in der UFA-Fabrik e.V.
- SCC EVENTS
- Pfizer Pharma GmbH
- Berliner Bäder-Betriebe

## Kontakt

Bei Rückfragen und Anmerkungen zum Mitgliederreport und/oder zum BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE, wenden Sie sich bitte an die Projektkoordination in Person von Noah Ruben Heckhoff und Chris Enrico Walter.



Ein Projekt des Bildungs- und Sozialwerk des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg e. V.

Kleiststraße 35

10787 Berlin

Tel.: (030) 22 50 22 15

buendnis@lsvd.de

<https://berlin.lsvd.de/projekte/buendnis-gegen-homophobie/>

[www.stopp-homophobie.de](http://www.stopp-homophobie.de)



Bildungs- und Sozialwerk des  
Lesben- und Schwulenverbandes  
Berlin-Brandenburg (BLSB) e.V.



Lesben- und Schwulenverband  
Berlin-Brandenburg e.V.



**BERLIN**



Senatsverwaltung  
für Arbeit, Soziales,  
Gleichstellung, Integration,  
Vielfalt und Antidiskriminierung



Landesstelle  
für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung

Fachbereich LSBTI



Initiative: Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und  
Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt

SELBSTBESTIMMUNG • AKZEPTANZ • VIELFALT

Das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ist ein Projekt des Bildungs- und Sozialwerk des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg e. V., das von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) gefördert wird. Unter der Schirmherrschaft des Regierenden Bürgermeister von Berlin wurde es 2009 vom Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg e.V. ins Leben gerufen.



# AUFRUF DES BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE

## Anerkennung und Respekt für queere Lebensweisen

LSBTI\*-Feindlichkeit ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Sie zu bekämpfen, ist die Pflicht der ganzen Gesellschaft. Die Unterzeichner\*innen dieses Aufrufes sind sich einig, dass LSBTI\*-Feindlichkeit nicht tatenlos hingenommen werden darf. Wir wollen der verbreiteten LSBTI\*-Feindlichkeit gemeinsam entgegenzutreten. Deswegen haben wir uns im „Berliner Bündnis gegen Homophobie“ zusammengeschlossen.

LSBTI\*-Feindlichkeit ist eine soziale, gegen lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen gerichtete Feindseligkeit. Es handelt sich um eine irrationale, sachlich nicht begründete Aversion gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen und ihren Lebensweisen. LSBTI\*-Feindlichkeit hat viele Facetten und Ausdrucksformen: Diskriminierung, Ausgrenzung und Benachteiligung, Beleidigung, Mobbing, Körperverletzung und Sachbeschädigung, Verschwörungserzählungen, Hassparolen und Hetzartikel.

Die Unterzeichner\*innen sind zutiefst beunruhigt über den hohen Verbreitungsgrad LSBTI\*-feindlicher Einstellungen. Besonders besorgniserregend ist es, dass LSBTI\*-Feindlichkeit auch unter jungen Menschen weit verbreitet ist. Auf Schulhöfen gehören LSBTI\*-feindliche Beleidigungen immer noch zum Alltag.

LSBTI\*-Feindlichkeit senkt die Schwelle zur Gewaltanwendung. Beleidigungen, Pöbeleien und gewalttätige Übergriffe gehören auch heute noch zu den Alltagserfahrungen vieler LSBTI\*. Von einem hohen LSBTI\*-feindlichen Gewaltpotential zeugt auch, dass das Denkmal für die im Nationalsozialismus verfolgten Homosexuellen ein Jahr nach seiner Einweihung bereits drei Mal beschädigt wurde.

LSBTI\*-Feindlichkeit geht uns alle an. Denn LSBTI\*-Feindlichkeit ist ein Angriff auf die Grundwerte unserer Gesellschaft. Die Berliner Verfassung gebietet, dass kein Mensch aufgrund seiner sexuellen Identität benachteiligt werden darf – ebenso, wie sie die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Abstammung, der Sprache, der Heimat und der Herkunft, des Glaubens und der religiösen oder politischen Anschauungen verbietet. Wir wollen, dass die Verfassungswirklichkeit für LSBTI\* in Berlin auch zur Lebensrealität wird. Bei der Freiheit des Einzelnen und dem Recht auf sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung dürfen in einer demokratischen Gesellschaft keine Abstriche gemacht werden.

**Wir, die Unterzeichner\*innen dieses Aufrufes, verpflichten uns, im Alltag jeglicher Form von Diskriminierung entgegenzutreten. Wir engagieren uns für Anerkennung und Respekt gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen. Unser Ziel ist ein breites gesellschaftliches Bündnis gegen Homophobie, das Hass und Intoleranz offensiv entgegentritt und die Akzeptanz queerer Lebensweisen fördert.**

Datum, Stempel und Unterschrift:

Das BÜNDNIS GEGEN HOMOPHOBIE ist ein Projekt des Bildungs- und Sozialwerk des Lesben- und Schwulenverbandes Berlin-Brandenburg e. V., das von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) gefördert wird. Unter der Schirmherrschaft des Regierenden Bürgermeister von Berlin wurde es 2009 vom Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg e.V. ins Leben gerufen.