



Lesbisch  
Schwul  
Bisexuell  
Trans  
Inter  
Queer

**Wie sich  
Diskriminierung  
abbauen lässt**

.....

**Rechte von  
Trans-Personen  
im Beruf**

.....

**Tipps für eine  
gendergerechte  
Sprache**

# LSBTIQ & Arbeit

LSBTIQ-Koordinierungsstelle  
im Amt für multikulturelle  
Angelegenheiten  
Mainzer Landstraße 293  
60326 Frankfurt

E-Mail: [lsbtig@stadt-frankfurt.de](mailto:lsbtig@stadt-frankfurt.de)  
Tel.: (069) 212-73145 und -74529  
Web: [www.amka.de](http://www.amka.de)

Das Amt für multikulturelle  
Angelegenheiten  
im stadtRAUMfrankfurt:  
mehr dazu ab Seite 42

## Inhalt

**Grußwort der Dezernentin** 4

**Gemeinsam für ein LSBTIQ-  
freundliches Arbeitsklima** 6

Studien zeigen: Diskriminierung im Berufs-  
leben gibt es noch immer. Diese Broschüre  
möchte alle bestärken, die sich vor Ort für  
LSBTIQ-Belange einsetzen.

**„Wer Vielfalt ignoriert,  
verliert den Anschluss“** 9

Jean-Luc Vey unterstützt mit Prout at work  
bundesweit LSBTIQ-Netzwerke in Konzernen.  
Im Interview spricht er darüber, wie die Stif-  
tung zu einem Kulturwandel beitragen will.

**Wer vertritt meine  
Interessen?** 12

**Die Persönlichkeit im Fokus** 14

Das Gesetz nimmt Arbeitgeber\_innen in die  
Pflicht, Diskriminierung entgegenzuwirken.  
Unsere Autorin erläutert, wie sich diese Vor-  
gaben auf betriebliche Prozesse auswirken.

**So unterstützen Sie trans-  
geschlechtliche Kolleg\_innen** 20

Ein Outing am Arbeitsplatz ist oft mit der Angst vor  
Ablehnung verbunden. Mit vertraulichen Gesprächen  
und angemessenen Fragen erleichtern Sie den Prozess.

**„In vielen Ländern ist  
das die Regel“** 23

Wie sich Unisex-Toiletten im Unternehmen etablieren  
lassen, erzählt Denise Hottmann, Diversitätsbeauf-  
tragte beim Pharma-Konzern Boehringer Ingelheim.

**Gendergerechte Sprache:  
Mitgemeint war gestern** 27

**Eine lebenswerte Stadt für alle** 35

Seit November 2015 hat die Stadt Frankfurt am Main  
eine Koordinierungsstelle für LSBTIQ-Themen im  
Amt für multikulturelle Angelegenheiten.

**stadtRAUMfrankfurt:  
mitreden, mitteilen, miterleben** 42

**Veranstaltungen der  
LSBTIQ-Koordinierungsstelle** 44

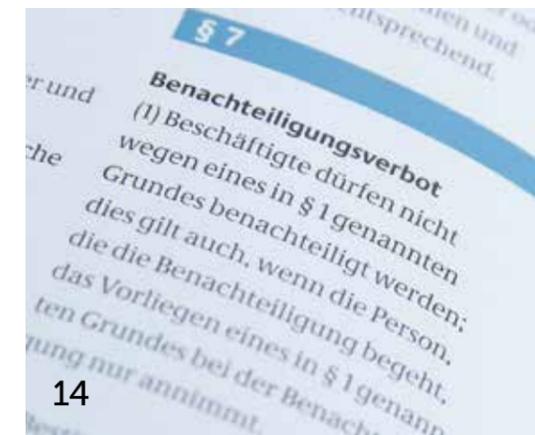
**Christopher Street Day  
in Frankfurt** 48

**Glossar** 50

**Impressum** 51



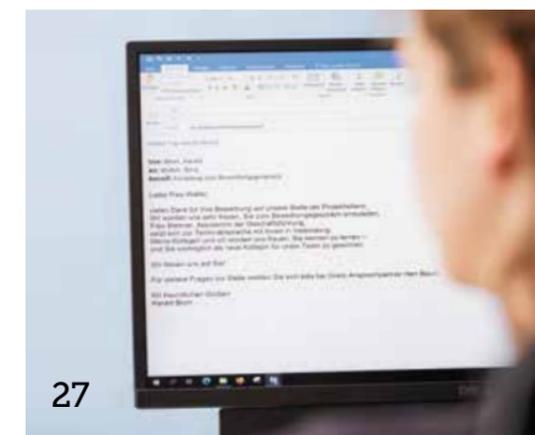
9



14



23



27

## Frankfurt ist offen für alle Lebenswirklichkeiten

Als ich Mitte der 1980er Jahre in der Frauenbewegung engagierte und meine ersten Demonstrationen besuchte, habe ich oft versucht, mich in die tapferen „Stonewall Kids“ hineinzusetzen. Sie hatten genug von all den Erniedrigungen und Diskriminierungen.

Vor ihrem Wohnzimmer, dem „Stonewall Inn“ in der Christopher Street in New York City, haben sie sich am 28. Juni 1969 erstmals versammelt und zur Wehr gesetzt. Sie wurden verprügelt, verhaftet, gedemütigt. Doch sie haben zusammengestanden und für ihre Freiheiten gekämpft. Unter Inkaufnahme persönlicher Nachteile haben sie vielen anderen Menschen in ihrem eigenen Streben nach Freiheit und Gleichheit den Weg bereitet.

Diese Geschichte hat auch mir die Zuversicht gegeben, dass sich etwas verändern lässt, wenn es ein gemeinsames Ziel gibt. Selbst dann, wenn die Interessen unterschiedlich, die politischen Ansichten verschieden sind und es heftige Diskussionen gibt.

Die Errungenschaften der LSBTIQ-Bewegungen sind beeindruckend. Gerade in Frankfurt haben wir – auch und vor allem dank des CSD – eine starke, offene und tolerante Zivilgesellschaft, die für Akzeptanz und Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung einsteht.

„Weltoffenes Frankfurt – auf dem Weg zu einer lesben- und schwulenfreundlichen Stadt“ – so heißt seit vielen Jahren ein regelmäßiger Bericht der Stadt Frankfurt. Das ist unser Ziel. Wir sind auf diesem Weg ein gutes Stück vorangekommen –

aber wir können es schon deutlich sagen: Echte Gleichstellung ist nicht erreicht. Und klar ist für mich auch: Der Weg ist nicht das Ziel.

Inzwischen ist ebenso deutlich geworden: Zu LSBTIQ-Themen gehört noch mehr, ein ganzer Regenbogen an Lebenslagen, denen wir seitens der Stadt jedes Jahr am IDAHOBITA gedenken. Hinter jedem dieser Buchstaben stehen Menschen, ihre Persönlichkeit und Identität und Erfahrungen in unserer Stadt – im Alltag, im Berufsleben und im Umgang mit Behörden. Für diese Bandbreite wurde eine Koordinierungsstelle im Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA) eingerichtet. Sie macht das, was das ganze AmkA macht: Sie ist ein Kontakt für das Thema, bietet Kontakte zu Communitys oder umgekehrt in die breite Stadtgesellschaft. Innerhalb der Stadtverwaltung berät sie andere Ämter zu Themen und Anliegen mit LSBTIQ-Bezug.

LSBTIQ-Personen erleben versteckte und offene Diskriminierung. Einige fühlen sich ausgegrenzt, andere berichten von erlittener Gewalt. Auch im Kontakt mit Behörden fühlen sich manche benachteiligt. Einige erfahren in mehr als einer Hinsicht Benachteiligung – zum Beispiel aufgrund ihrer Herkunft, weil sie arm sind und eine Behinderung haben. Sie sind es, die unsere Unterstützung ganz besonders brauchen. Die Lebensrisiken in unserer Gesellschaft sind sehr ungleich verteilt, wie das AmkA täglich erfährt. Dafür arbeitet es mit Analysen, in Netzwerken, Arbeitsgruppen, in direkten Kontakten und durch Förderungen.

Eine Stadt, die für alle da sein will, muss verschiedene Blickwinkel einnehmen. Sie muss nah dran sein an den Menschen, an Gruppen und Communitys. Dafür gibt es das AmkA. Und nun auch einen Ort, den stadtRAUMfrankfurt: unser neues Zentrum für die Vielfalt unserer Stadt. Der stadtRAUMfrankfurt liegt direkt an der Galluswarte, in der Mainzer Landstraße 293. Kommen Sie vorbei, machen Sie das Haus auch zu Ihrem Ort!

Denn für eine offene Stadt muss gelten: Sie muss für alle offen sein. LSBTIQ-Themen und -Personen sind ein lebendiger Teil unserer Stadt. Wir sind alle unterschiedlich – und das ist gut so.

Diese Broschüre möchte zum Austausch anregen, gelungene Beispiele aufzeigen und motivieren, sich für LSBTIQ-Personen stark zu machen.

Die Broschüre richtet sich an möglichst viele. An all diejenigen, die sich schon mit Diversitätsthemen auseinandersetzen, ob beruflich, ehrenamtlich oder persönlich. Sie richtet sich aber auch an alle anderen, um sie dafür zu interessieren. Sie möchte Communitys und Betroffene ansprechen und nicht zuletzt die allgemeine Öffentlichkeit, um dafür zu sensibilisieren, wie andere unsere Stadt erleben – und was wir alle tun sollten und tun können.

Im besten Fall weitet die Broschüre auch Ihren Blick für die Belange von LSBTIQ-Menschen am Arbeitsplatz. Ich wünsche mir daher, dass Sie viele Anregungen finden und sich neue Kontakte aufbauen.



Sylvia Weber  
Integrations- und Bildungsdezernentin



*„Eine Stadt, die für alle da sein will, muss verschiedene Blickwinkel einnehmen. Sie muss nah dran sein an Menschen, Gruppen und Communitys.“*

# Gemeinsam für ein LSBTIQ-freundliches Arbeitsklima

Unser Wohlbefinden hängt wesentlich davon ab, was wir am Arbeitsplatz erleben – oder ob wir überhaupt Arbeit haben. LSBTIQ-Personen sind von beidem überdurchschnittlich betroffen: Ausgrenzungen am Arbeitsplatz oder Arbeitslosigkeit.

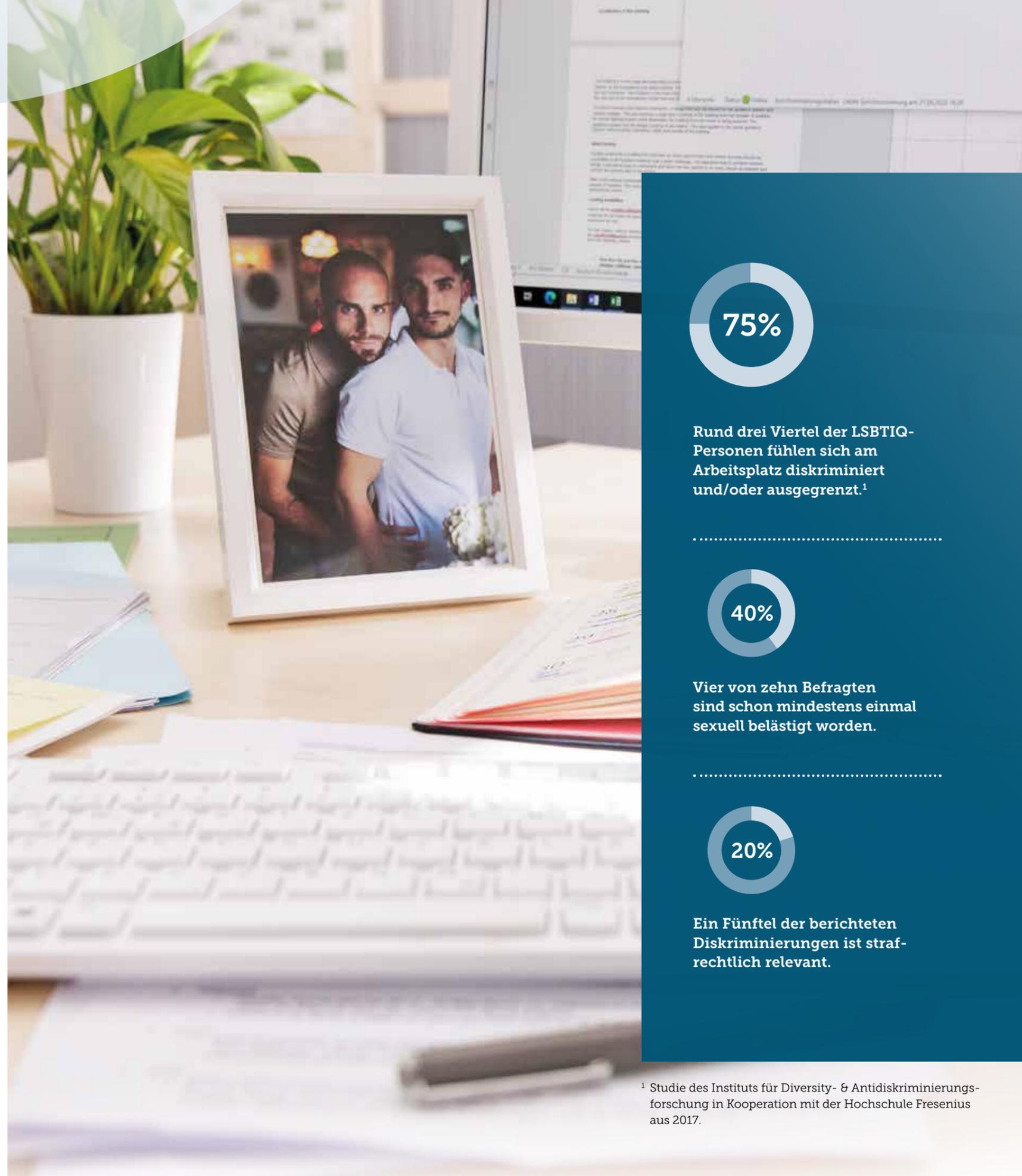
Es wirkt so, als habe sich die Situation von LSBTIQ-Personen in letzter Zeit verbessert. Viele Organisationen haben inzwischen Diversitäts-Beauftragte, sind Mitglied der Charta der Vielfalt oder ähnlichen Initiativen. Beschäftigte schließen sich in queeren Branchenverbänden zusammen. Es gibt LSBTIQ-Personen in Spitzenpositionen von Großunternehmen. Und immer mehr Beschäftigte sprechen mit Kolleg\_innen offen über ihre sexuelle Orientierung. 2017 waren dies nach einer Studie des Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung in Kooperation mit der Hochschule Fresenius ein rundes Drittel, zehn Jahre zuvor nur jede\_r Zehnte.

Doch das ist nur die eine Seite. Denn derselben Studie zufolge spricht weiterhin ein knappes Drittel mit niemandem oder nur wenigen Kolleg\_innen über die eigene Situation, bei Transpersonen sind es sogar 70 Prozent. Klischee-Denken ist weiterhin verbreitet. Dazu tragen auch Medien-Berichte mit stereotypen Protagonist\_innen bei. In Beiträgen über Homosexualität in der Arbeitswelt wird gerne der schwule Top-Manager bemüht, der eine heterosexuelle Ehe vortäuscht, um den Schein zu wahren. In anderen Berichten ist es die Power-Lesbe, die sich mit ihren (vermeintlich männlichen!) Eigenschaften

nach oben gefightet hat. Homofeindlichkeit und Sexismus gehen hier mitunter Hand in Hand.

Und immer noch fühlen sich rund drei Viertel der LSBTIQ-Personen am Arbeitsplatz diskriminiert und/oder ausgegrenzt. Vier von zehn Befragten sind schon mindestens einmal sexuell belästigt worden. Besonders bedenklich: Ein Fünftel der berichteten Diskriminierungen ist strafrechtlich relevant. Etwa 64 Prozent der Befragten erlebten eine „voyeuristisch-gesteigerte Auseinandersetzung“: Sie werden zur Attraktion im Kollegium, sozusagen exotisiert. Lesbische Frauen mit Kinderwunsch können ein Lied davon singen. Sie sehen sich oft einem Über-Interesse ausgesetzt, das die Grenzen der Diskretion weit übersteigt.

Ein Anlass für diese Publikation war der Jahresschwerpunkt der Koordinierungsstelle für LSBTIQ-Angelegenheiten im Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA): LSBTIQ und Arbeit. Mehrmals trafen sich dafür Führungskräfte und Angestellte sowie Vertreter\_innen aus Gewerkschaften, die entweder bereits für Verbesserungen eintreten oder dies vorhaben. Sie plädierten dafür, Strukturen in Unternehmen anzupassen. Gefragt sei damit also auch die Leitungsebene. Der Anstoß dürfe nicht nur von Lobbygruppen kommen, sondern auch von denen, die das Sagen haben, hieß es. Die Arbeitgeber\_innen müssten den Engagierten Zeit und Raum bereitstellen, und zwar während der Arbeitszeit.



Rund drei Viertel der LSBTIQ-Personen fühlen sich am Arbeitsplatz diskriminiert und/oder ausgegrenzt.<sup>1</sup>



Vier von zehn Befragten sind schon mindestens einmal sexuell belästigt worden.



Ein Fünftel der berichteten Diskriminierungen ist strafrechtlich relevant.

<sup>1</sup> Studie des Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung in Kooperation mit der Hochschule Fresenius aus 2017.



Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass sich ein Wandel nicht von heute auf morgen herbeiführen ließe. Und es müssten alle Mitarbeitenden aktiv mitgenommen werden, von der Führungskraft bis zu Angestellten auf unteren Ebenen. Im Idealfall werde das Schaffen eines

LSBTIQ-freundlichen Klimas zum Gemeinschaftsprojekt, so das Fazit. Und das fördere nebenbei auch den Teamgeist.

#### Von einem offenen Arbeitsklima profitieren alle

Mit dieser Publikation möchte die Stadt Frankfurt am Main – selbst eine große Arbeitgeberin – Interesse für das Thema wecken. Unternehmen und Organisationen sollen weiter ermutigt werden, sich ihm anzunehmen. Denn eine Firmenkultur, die sich für LSBTIQ-Mitarbeitende einsetzt, sorgt ganz allgemein für ein offenes Arbeitsklima. Davon profitieren alle, am Arbeitsplatz und sogar außerhalb.

Einige Arbeitgeber\_innen haben das erkannt und schaffen ein Umfeld, in dem LSBTIQ-Personen ihr Wesen nicht verstecken müssen. Mancherorts sieht die Realität noch anders aus. Dort nämlich, wo Mitarbeitende auf sich allein gestellt sind. Sie müssen entscheiden: stumm im Hintergrund bleiben, während sich die heterosexuellen Kolleg\_innen über das Wochenende mit dem Freund oder der Ehefrau unterhalten, – oder das Coming-Out wagen. Das kann gut ausgehen oder nicht, ist also ein Sprung ins Ungewisse.

Der Stadt Frankfurt am Main ist es ein Anliegen, in Frankfurt ein positives Klima zu schaffen. Diese Broschüre soll daher öffentlich auch diejenigen bestärken oder unterstützen, die sich vor Ort für LSBTIQ-Belange einsetzen. Es sind oft einzelne Engagierte, die sich für die Rechte anderer einsetzen, Missstände aufzeigen und Impulse für ein offenes Arbeitsklima geben wollen. Dafür opfern sie ihren Feierabend, doch belohnt wird die Bereitschaft kaum – obwohl sie letztlich allen im Unternehmen zugutekommt. Die Folgen sind doppelt schlecht: Überbelastung und Enttäuschung, auch

weil Anerkennung durch Vorgesetzte fehlt. Es kann also nicht an Einzelnen hängenbleiben, die Situation von LSBTIQ-Personen am Arbeitsplatz zu verbessern.

Zu den strukturellen Verbesserungen zählt auch eine gendergerechte Sprache. Nur sie macht die Vielzahl von sexuellen Orientierungen und Identitäten sichtbar. Zugleich ist sie umstritten und wird abgelehnt. Die Aufregung um Unterstrich und Genderstern ist vielerorts groß. Manche lehnen die geschlechtergerechte Sprache auch deswegen ab, weil sie schwierig erscheint. Sie anzuwenden ist aber einfacher, als viele denken. Ab Seite 27 können Sie es nachlesen.

Seit 2015 hat die Stadt eine eigene Koordinierungsstelle für LSBTIQ-Themen, angesiedelt im Amt für multikulturelle Angelegenheiten. Ihre Arbeit richtet sich gegen jede Form der Ausgrenzung sowohl von lesbischen und schwulen Menschen, als auch von bisexuellen, trans, inter und queeren Menschen. Die Koordinierungsstelle arbeitet an Schnittstellen: Sie hält Kontakt zu den Communitys, wirkt in die Stadtverwaltung hinein und informiert die Öffentlichkeit. Wie vielfältig die Aufgaben sind, lesen Sie ab Seite 35. ■

#### So erreichen Sie die Koordinierungsstelle:

per E-Mail an [lsbtqi@stadt-frankfurt.de](mailto:lsbtqi@stadt-frankfurt.de)

telefonisch unter **(069) 212-74529 und 212-73145**

Mehr Infos unter [www.amka.de](http://www.amka.de)

Die Antidiskriminierungshotline der Stadt Frankfurt am Main erreichen Sie unter **(069) 212-30111**.



#### Interview

## „Wer Vielfalt ignoriert, verliert den Anschluss“

Wenn sich LSBTIQ-Personen in ihrer Firma zusammenschließen, kann das zu mehr Chancengleichheit führen. Dr. Jean-Luc Vey unterstützt mit seiner Stiftung Prout at work solche Netzwerke in Konzernen. Im Interview spricht er über Kulturwandel in Unternehmen und wie er und seine Mitstreiter\_innen dazu beitragen wollen.

#### Jean Luc Vey, was war der Startschuss zu Prout at work?

Begonnen hat bei mir alles mit der Gründung von DB-Pride, dem Netzwerk der Deutschen Bank. Das fand ich toll, endlich kam etwas in Bewegung, um die Akzeptanz von LSBTIQ-Personen im Beruf zu stärken. Bald hat mir das aber nicht mehr gereicht. Ich wollte eine Plattform für Firmen schaffen, die schon ein Netzwerk haben und andere, die gerne eins hätten. Die Idee war, Erfahrungen zu teilen um gemeinsam voranzukommen. Das war vor dreizehn Jahren. Ab da ging es richtig los mit Prout at work.

#### Zur Person

**Jean-Luc Vey hat gemeinsam mit Albert Kehrer die Stiftung Prout at work gegründet.**

Neben seiner ehrenamtlichen Vorstandstätigkeit ist er als Führungskraft bei der Deutschen Bank tätig.



Wie lassen sich Arbeitsbedingungen verbessern? Prout at work bietet den Rahmen für Gespräche.

#### Wie war die erste Zeit?

Wir waren ein loses Netzwerk von Menschen, die sich für mehr Vielfalt in Unternehmen einsetzten und die hier und da Aktionen durchgeführt haben. Um langfristig etwas zu erreichen, braucht es aber eine professionelle Struktur. Ein Jahr lang haben wir diskutiert, wie die aussehen kann. Schließlich haben wir entschieden, dass eine Stiftung für unsere Zwecke am besten ist.

#### Kein einfaches Unterfangen

Das stimmt. Wir haben aber tatsächlich schnell acht Firmen und zwei private Stifter\_innen überzeugt. Damit hatten wir ein ordentliches Startkapital. Das war im Dezember 2013.

#### Was haben Sie mit dem Geld gemacht?

Ein wichtiger Mosaikstein unseres Netzwerkes ist die Prout at work-Konferenz. Die geht im Herbst schon zum siebten Mal über die Bühne, diesmal virtuell. Beim ersten Treffen hatten wir 70 Teilnehmer\_innen. Diesmal rechnen wir mit mehr als 200. Ein weiterer Meilenstein ist unsere Geschäftsstelle in München. Die haben wir vor über drei Jahren eingerichtet, inzwischen sind dort drei Mitarbeitende beschäftigt. Das war eine enorme Entlastung, weil nicht mehr alle alles machen müssen. Wir haben Zuständigkeiten geschaffen und sind jetzt viel besser aufgestellt.

#### Prout at Work veröffentlicht jährlich die Liste „Germany’s Top 100 out Executives“. Was verbirgt sich dahinter?

Die Liste haben wir am 11. Oktober 2018 erstmals rausgebracht, anlässlich des Coming-Out-Day. Sie stellt geoutete LSBTIQ-Führungskräfte vor, die als Vorbilder in der Wirtschaft fungieren wollen. Diese Personen ermutigen andere, selbstbewusst mit ihrem LSBTIQ-Sein im Arbeitsleben umzugehen.

#### Wenden sich die Angebote vor allem an Führungskräfte? Oder kann ich auch als Mitarbeitende einsteigen?

Wir arbeiten weder „top-down“, noch „bottom-up“, sondern setzen auf eine ganzheitliche Strategie. Wenn wir in der Sache vorankommen wollen, benötigen wir sowohl engagierte Mitarbeiter\_innen als auch ein Management, das die Basis für dieses Engagement schafft. Sonst funktioniert es nicht. Beide sind aufeinander angewiesen. Aufklärungsevents in Unternehmen müssen organisiert werden. Das geht aber nur, wenn die Führungsspitze prinzipiell einverstanden ist. Auf diesen Events können dann LSBTIQ-Themen von Expert\_innen vorgestellt und sichtbar gemacht werden.

#### Reichen solche Infotage für einen Kulturwandel im Betrieb?

Eine Firmenkultur ändert sich erst dann, wenn alle mit im Boot sitzen. Prout at work hilft Unternehmen, eine solche Entwicklung auf den Weg zu bringen. Wir beraten vor allem bei Veränderungsprozessen. Das wird gerne angenommen.

#### Wie sieht ein solcher Prozess konkret aus?

Wir bieten Plattformen, bei denen sich alte Hasen und Neulinge treffen. Da schwappt dann jede Menge Erfahrung rüber. In mehreren Städten haben wir regionale Netzwerktreffen organisiert. Seit Anfang 2020 finden diese Netzwerktreffen online und monatlich statt. Auch hier geht es darum, Wissen und Erfahrung weiterzugeben. Zudem haben wir Coaching- und Mentoringprogramme, mit denen wir unter anderem Gründungen begleiten. Dann gibt es noch Workshops zu speziellen Themen, die veranstalten wir gemeinsam mit unseren Partner\_innen. Hier geht es zum Beispiel darum, wie Unternehmen mit der Dritten Option umgehen.

#### Was bringt es Unternehmen, sich für Diversität zu öffnen?

Unsere Gesellschaft wird immer pluraler und heterogener. Eine Firma, die sich dem verschließt, hat kaum Chancen, langfristig am Markt zu bestehen. Konzerne, aber auch kleine und mittelständische Betriebe, müssen dieser Diversität gerecht werden. Sonst verlieren sie den Anschluss und können im Ringen um die besten Köpfe kaum mithalten.

#### Und wie profitieren die Firmen ganz konkret von LSBTIQ-Mitarbeitenden?

Natürlich lässt sich das nicht verallgemeinern, aber ein Merkmal von LSBTIQ-Menschen liegt häufig darin, dass sie aufgrund eigener Ausgrenzungserfahrungen sensibel und teamfähig sind. Und es gibt eben nicht nur weiße, heterosexuelle cis-Männer, die talentiert sind. Die sind aber noch immer am sichtbarsten, weil ihnen die wenigsten Steine in den Weg gelegt werden. ■

### Über Prout at work

Die Stiftung setzt sich für eine offene und diskriminierungsfreie Arbeitswelt für alle Menschen ein. Sie unterstützt Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere Menschen am Arbeitsplatz.

Mit Veranstaltungen und Veröffentlichungen wendet sie sich auch an Arbeitgeber\_innen, die zu einer wertschätzenden Unternehmenskultur beitragen möchten.

[www.proutatwork.de](http://www.proutatwork.de)

### Germany’s Top 100 out Executives

Um Barrieren abzubauen, hat Prout at work die Liste „Germany’s Top 100 out Executives“ erstellt. Die dort vorgestellten Führungskräfte wollen andere ermutigen, im Arbeitsleben selbstbewusst aufzutreten und LSBTIQ-Lebensweisen sichtbar zu machen. Die Top 100 mit kurzen Werdegängen finden Sie unter [www.outexecutives.de](http://www.outexecutives.de)

### Neue Studie: LSBTIQ-Menschen am Arbeitsmarkt

Hoch gebildet und oft diskriminiert: Eine 2020 veröffentlichte Studie belegt erneut, dass LSBTIQ-Personen im Arbeitsleben benachteiligt werden. Viele der Befragten fühlen sich diskriminiert, rund ein Drittel verzichtet auf ein Coming-out. Nicht ohne Grund arbeiten etliche im Gesundheits- und Sozialwesen. Alle Ergebnisse der Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung gibt es unter [www.diw.de](http://www.diw.de) > **Publikationen**.

# Wer vertritt meine Interessen?

Inzwischen gibt es Gruppen, die sich ganz konkret für LSBTIQ-Rechte und für mehr Akzeptanz einsetzen. Manche sind branchenbezogen, andere wenden sich an alle. Hier finden Sie eine Auswahl an Organisationen, die auch in Frankfurt vertreten sind.



1

## Wirtschaftsweiber

Die Wirtschaftsweiber sind ein bundesweites Netzwerk für lesbische Frauen im Berufsleben – unabhängig von der Branche. Sie bieten Austausch zu beruflichen Herausforderungen, stärken lesbische Identität am Arbeitsplatz, beziehen gesellschaftlich und politisch Stellung und beraten Arbeitgeber\_innen rund um Frauenförderung. Die vielen Regionalgruppen organisieren Netzwerkabende, Vorträge sowie Events – und feiern gemeinsam.

Kontakt zur Regionalgruppe Rhein-Main:  
[rhein-main@wirtschaftsweiber.de](mailto:rhein-main@wirtschaftsweiber.de)  
Website: [www.wirtschaftsweiber.de](http://www.wirtschaftsweiber.de)

wirtschaftsweiber

2

## IGay Bau

IGay Bau ist eine Initiative von Mitgliedern der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). „Mensch = Mensch: Jeder hat das gleiche Recht“ heißt hier das Credo. IGay Bau leistet Aufklärungsarbeit in Betrieben, Gewerkschaften und Berufsschulen, wirbt für Toleranz und Respekt und bietet ein Forum sowie Hilfestellung bei Problemen am Arbeitsplatz.

Kontakt: [igaybau@freenet.de](mailto:igaybau@freenet.de)  
Website: [www.facebook.com/IGayBAU/](https://www.facebook.com/IGayBAU/)



5

## AG LesBiSchwule Lehrer\_innen in der GEW

Die Gruppe engagiert sich in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hessen (GEW) für Geschlechtergerechtigkeit in der Schule. Vielfältige Lebensweisen sollen auch in den Klassen- und Lehrer\_innenzimmern sichtbar werden, ohne Angst vor Diskriminierung. Die Arbeitsgemeinschaft bietet zudem ein Forum, in dem alle über die eigene berufliche und persönliche Situation sprechen können.

Kontakt: [lehrer\\_innen@gmx.de](mailto:lehrer_innen@gmx.de)  
Website: [www.gew-hessen.de](http://www.gew-hessen.de)



3

## ver.di-Regenbogen

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung tritt für die Rechte von LSBTIQ-Arbeitnehmer\_innen ein. Sie bietet ein Forum für Gespräche, Beratung und Erfahrungsaustausch. Die Mitglieder der Gruppe machen sich für einen aufgeschlossenen Umgang mit sexueller Vielfalt am Arbeitsplatz stark und helfen bei versteckter und offener Diskriminierung – auch HIV-positiven Menschen und an AIDS Erkrankten.

Kontakt zum Landesarbeitskreis LSBTTIQ Hessen:  
[regenbogen.hessen@verdi.org](mailto:regenbogen.hessen@verdi.org)  
Website: [www.regenbogen.verdi.de](http://www.regenbogen.verdi.de)



4

## Völklinger Kreis

Als branchenunabhängiges Netzwerk schwuler Führungskräfte und Selbstständiger fördert der Völklinger Kreis den beruflichen Erfolg seiner Mitglieder. Er vernetzt, regt den Erfahrungsaustausch an und setzt sich für ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Lebensumfeld ein. Unter dem Motto „in der Stadt heimisch, im Völklinger Kreis zu Hause“ organisiert der Kreis deutschlandweit über 22 Regionalgruppen.

Kontakt zur Regionalgruppe Frankfurt:  
[frankfurt@vk-online.de](mailto:frankfurt@vk-online.de)  
Website: [www.vk-online.de](http://www.vk-online.de)



# Die Persönlichkeit im Fokus

Transidente und intergeschlechtliche Menschen sind vielerorts von Ausgrenzung betroffen. Das Gesetz nimmt Arbeitgeber\_innen in die Pflicht, dem entgegenzuwirken – mit Vorgaben im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und im Grundgesetz (GG). Unsere Autorin erläutert, wie sich diese Vorgaben auf betriebliche Prozesse und die Unternehmenskultur auswirken.



## Zur Autorin

**Friederike Boll hat Rechtswissenschaften studiert und arbeitet seit 2017 als Anwältin.**

Ihre Kanzlei in Frankfurt am Main ist spezialisiert im Arbeits- und Anti-Diskriminierungsrecht.

m/w/d: Seit Ende 2018 finden sich diese drei Buchstaben in fast jeder Stellenausschreibung. „Divers“ als jüngst eingeführte dritte Option hat der geschlechtlichen Vielfalt neue Aufmerksamkeit geschenkt. Diese dritte Option – und die weniger bekannte vierte Option, den Geschlechtseintrag ganz offen zu lassen – stärken als offizielle Pässeinträge die Grundrechte von nicht-binären transidenten und intergeschlechtlichen Menschen.

Diese staatliche Anerkennung ist wichtig, von diskriminierungsarmen, gar gleichwertigen Arbeitsbedingungen sind die allermeisten transidenten und intergeschlechtlichen Menschen jedoch weit entfernt. Damit Geschlechtervielfalt nicht nur auf der Oberfläche von Stellenausschreibungen verbleibt, sondern im Arbeitsalltag ankommt, braucht es breite Bemühungen auf betrieblicher Ebene und soziale Lernprozesse. Geschlechtliche Identität ist etwas Persönliches – unabhängig davon, ob sich jemand als cis oder trans, als binär oder nicht-binär begreift. Das Geschlecht sollte Achtung finden allein aus dem Respekt vor der Persönlichkeit des oder der Kolleg\_in.

Wer die Lage verbessern möchte, muss also die Geschlechtsidentität im Blick haben. Diese beschreibt, wie sich ein Mensch selbst als geschlechtliches Individuum versteht und von anderen verstanden werden will. Maßgeblich ist die Anrede,

das Pronomen und Geschlecht, mit dem sich die Person vorstellt. Im sozialen Miteinander ist sie dann genau das: Frau oder Mann oder keins von beiden. Der Personenstand „divers“ ist ein Sammelbegriff, der Vielfalt (Diversität) zum Ausdruck bringt. Kaum jemand verwendet ihn jedoch als Bezeichnung der eigenen Identität. Der Begriff ist also eher ungeeignet, um eine Person zu beschreiben.

## AGG: Der rechtliche Rahmen für Antidiskriminierung

Die m/w/d-Ausschreibungen verweisen auf das wichtigste Gesetz des Diskriminierungsschutzes: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es sieht vor, dass Stellenausschreibungen nicht gegen das Diskriminierungsverbot des § 7 AGG verstoßen dürfen. Niemand darf also wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität benachteiligt werden, weder direkt noch mittelbar. § 11 AGG legt fest, dass auch Ausschreibungen nicht benachteiligen dürfen. Wird gegen dieses Verbot verstoßen, drohen nach § 15 AGG Schmerzensgeldzahlungen.

Auch das Grundgesetz schützt die geschlechtliche Identität einer Person, die sich weder als männlich noch als weiblich bezeichnet. Das Bundesverfassungsgericht hat dies 2017 ausdrücklich festgestellt.



## Was ist das AGG?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Seit einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 2017 ist klargestellt, dass mit dem Merkmal „Geschlecht“ neben Frauen und Männern auch nicht-binäre Menschen vor geschlechtsbezogener Diskriminierung geschützt sind.

Betroffene können Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber\_innen, Unternehmen und Privatpersonen geltend machen, wenn diese gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen.



*Ein offener  
Umgang mit  
Transition führt  
zu einem unver-  
krampfteren  
Miteinander*

### **Prävention fördert das Miteinander**

Die Situation von Trans- und Inter-Personen in der Arbeitswelt ist teils noch immer verheerend. Studien belegen, dass sie überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzverlust und Einkommensnachteilen betroffen sind. Betriebliche Präventionsarbeit und eine Kultur, die Mitarbeitenden einen angemessenen Raum für ihre (sachlichen) Fragen bieten und neue Wege im Miteinander fördern, wirken sich positiv aus. Nicht selten zeigen sich dann auch positive Nebeneffekte. Denn mehr Sensibilität und Handlungssicherheit im Umgang mit Vielfalt am Arbeitsplatz kann in vielen Situationen von Vorteil sein, zum Beispiel bei rassistischen Diskriminierungen. Damit entsteht ein besseres Arbeitsklima für viele Mitarbeitende.

Ein diskriminierungsarmes Unternehmen kommt zustande, indem sich allmählich neue Alltagsgewohnheiten verfestigen. Verhaltensvorschriften „von oben“, Verbote und rein rechtliche Auseinan-

dersetzungen können maximal ein Anreiz für Mitarbeitende sein. Sie sorgen oft eher dafür, durch Abwehrreaktionen notwendige Lernprozesse zu verhindern. Ein solches Durchgreifen ist meist nur dann sinnvoll, wenn ein Konflikt bereits eskaliert ist. So nimmt das AGG in § 12 die Unternehmen in die Pflicht, Diskriminierungen im Zweifelsfall durch Abmahnungen, Versetzungen oder Kündigungen zu unterbinden.

### **Präventionspflicht im AGG**

Besonders groß ist die Diskriminierungsgefahr während der Transition sowie im Einstellungsprozess. „Prävention statt Reaktion“ sollte die Devise lauten. Wenn Unternehmen offensiv für persön-

lichkeitsachtende Arbeitsbedingungen eintreten, folgt daraus ein Umdenken im Unternehmen – wenn auch oft langsam: Nicht die angefeindete Person soll sich wehren müssen, sondern das Umfeld muss für ein diskriminierungsfreies Miteinander sorgen. Ob aus bösem Willen und Verletzungsabsicht diskriminiert wird, ob aus reiner Neugier und Unwissenheit: Die Absicht spielt keine Rolle. Jede\_r Einzelne steht in der Verantwortung für sein Tun. Arbeitgebende haben die Aufgabe, Diskriminierung zu verhindern, denn sie haben die Organisationsgewalt.

Das AGG verpflichtet sie in § 12 zu Präventionsmaßnahmen. Dabei empfiehlt es sich, ruhig und konsequent zu handeln, das Thema weder zu ignorieren noch aufzublähen. Unternehmen sollten innerhalb der Belegschaft Wissen schaffen, transparent und sachlich informieren – und Haltung zeigen: Scheinbar geringfügige Diskriminierungen müssen angesprochen und zurückgewiesen werden. Es gilt, sich an die Seite der transidenten und intergeschlechtlichen Mitarbeitenden zu stellen.

Vorbehalten und unpassenden Fragen, die trans und inter Personen belasten, lässt sich durch leicht zugängliche Information begegnen. Führungskräfte entlasten damit nicht nur die sich outende Person insofern, dass sie diese „Fortbildung“ der Kolleg\_innen nicht auf Kosten der eigenen privatesten Informationen vornehmen müssen. Ein offener Umgang befreit Transition vom Tabu und führt zu einem unverkrampfteren Miteinander.

### **Transitionsrichtlinien schaffen Klarheit**

Auch Transitionsrichtlinien sind ratsam. Sie richten sich an Vorgesetzte sowie IT- und Personalabteilungen und beschreiben die internen Abläufe und Zuständigkeiten. Solche Richtlinien helfen

Trans- und Inter-Personen im Outing-Prozess. Sie erhalten Klarheit darüber, wie das Unternehmen zu Geschlechtervielfalt steht, wie sich eine Transition am Arbeitsplatz in die Wege leiten lässt und wer ihnen konkret zur Seite steht.

Auskünfte über Änderungen in der Geschlechtsidentität dürfen nicht ohne Einwilligung weitergegeben werden. Auch Informationen, die Rückschlüsse darauf zulassen, lässt das gesetzlich geregelte Offenbarungsverbot nicht zu. Demnach dürfen zum Beispiel Zeugnisse nicht auf den früheren Namen ausgestellt werden.

Die Transition kann maßgeblich erleichtert werden, wenn sich der Betrieb am gewünschten sozialen Auftreten der Person orientiert. So sollte beispielsweise ein Namenswechsel konsequent umgesetzt werden, etwa durch das Anpassen von Türschildern oder Visitenkarten. Denn es spricht rechtlich nichts dagegen, im Arbeitsalltag einen anderen Namen zu verwenden als in staatlichen Dokumenten. Die wenigen Ausnahmen bezüglich Bank-, Steuer- und Versicherungsunterlagen lassen sich durch entsprechende Vorkehrungen in der Buchhaltung und Personalabteilung leicht umsetzen.

Transitionsrichtlinien zählen übrigens zum Ordnungsverhalten im Betrieb und unterliegen der Mitbestimmung, zu finden im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) §87 Abs. 1 Nr. 1. Der Betriebsrat kann sie eigeninitiativ ins Leben rufen und im Streitfall über die Einigungsstelle durchsetzen.

### **Wer sich an das AGG hält, wird belohnt**

Unternehmen müssen laut § 13 AGG eine Beschwerdestelle einrichten, ausstatten und qualifizieren. Diese ist für sämtliche Diskriminierungsformen zuständig. Sie richtet sich also zum Beispiel auch an Kolleg\_innen, die von Rassismus betroffen sind. Die Ausgestaltung der Beschwerdestellenverfahren zählt ebenfalls zum Ordnungsverhalten im Betrieb und begründet daher ein zwingendes Mitbestimmungsrecht für den Betriebsrat.

Wer sich an diese und andere Verpflichtungen aus dem AGG hält, wird im Streitfall entlastet. Insbesondere wird belohnt, wenn kollektivrechtliche Vereinbarungen mit Arbeitnehmer\_innenvertretungen getroffen werden. Schmerzensgeld zahlen müssen nämlich nicht nur die „Täter\_innen“, sondern auch Arbeitgeber\_innen, die ihren Mitarbeitenden unzureichend Schutz bieten.

Diskriminierte Personen können eine Vielzahl arbeits- und antidiskriminierungsrechtlicher Mittel nutzen – von Beschwerde- über Leistungsverweigerungsrechten bis hin zum Anspruch auf Schadensersatzzahlungen. Und: Umfasst eine Arbeitsanweisung eine diskriminierende Handlung, können Mitarbeitende sie nach § 16 Abs. 2 AGG ohne Konsequenzen zurückweisen.

#### Wer hilft weiter?

- Eine praxisnahe Übersicht gibt das Handbuch „Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung“ der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes. Sie bietet zudem eine kostenlose, anonyme Beratung. Mehr dazu unter [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)
- Für Betriebsräte interessant ist die Reihe zu „Trans in Arbeit“ der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in Berlin. Mehr dazu unter [www.berlin.de](http://www.berlin.de) > Politik, Verwaltung, Bürger > Senatsverwaltungen > Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung > Antidiskriminierung > Schwerpunkte > LSBTI > Materialien
- Nachfragen lohnt sich auch bei den Gewerkschaften

#### Gefragt ist auch der Betriebsrat

Selbstverständlich kann auch der Betriebsrat präventiv und unterstützend im Einzelfall aktiv werden. § 17 AGG eröffnet ihm Mitbestimmungsrechte im AGG. Außerdem überträgt § 75 BetrVG dem Betriebsrat die Überwachungsfunktion, dass es im Betrieb nicht zu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität kommt. Der Betriebsrat kann somit positive Maßnahmen anstoßen (Initiativrecht), Rechtsverletzungen unterbinden (Unterlassungsanspruch) und zur Gleichbehandlung und Prävention beitragen. Dazu zählen auch aktive Fördermaßnahmen: Der Betriebsrat kann Auswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG so mitgestalten, dass strukturelle Nachteile von Trans- und Inter-Personen in der Bewerbung und im beruflichen Aufstieg ausgeglichen werden.

Der Betriebsrat kann sich zum AGG selbst fortbilden lassen, wie § 37 Abs. 6, 40 BetrVG besagt. Er kann auch die Fortbildung und Sensibilisierung von Kolleg\_innen – vor allem von jenen, die mit Personalangelegenheiten betraut sind – anschieben, entweder als Prävention nach dem AGG oder über § 98 Abs. 5 BetrVG als betriebliche Bildungsmaßnahme.

Wird gegen das AGG verstoßen – zum Beispiel durch diskriminierende Formulierungen in Rundschreiben oder indem diskriminierendes Verhalten durch einzelne Mitarbeitende geduldet wird – kann der Betriebsrat und jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft Unterlassung oder Vornahme fordern (§ 23 Abs. 3 BetrVG und § 17 Abs. 2 AGG). Im Zweifelsfall kann dies vor Gericht zwangsweise durchgesetzt werden.

Die oben erwähnte Beschwerdestelle ergänzt bestenfalls die Betriebsratsarbeit, ersetzt sie jedoch nicht. Der Rat kann in Einzelfällen über § 85 BetrVG auch weiterhin selbst Beschwerdeverfahren begleiten und gegebenenfalls über die Einigungsstelle externe Fachkompetenz hinzuholen.

Auf all diese rechtlichen Regelungen kann der Betriebsrat im Unternehmen aufmerksam machen – zum Beispiel durch Workshops, Impulsreferate auf Betriebsversammlungen oder eine Sprechstunde. Erste Informationen kann er Mitarbeitenden durch Aushänge am (digitalen) schwarzen Brett liefern oder, nach Rücksprache mit der Arbeitgeberseite, in den Toilettenräumen. ■



## Diskriminierungsarmes Arbeitsumfeld: Was dazu beiträgt

- **Unmissverständlich klarmachen:** Die Anliegen von trans und inter Personen sind zu berücksichtigen.
- **Für Sensibilisierung im Einstellungsverfahren sorgen.** Lebensläufe von trans und inter Personen können ungewöhnliche Lücken haben, Zeugnisse verschiedene Namen – kein Grund, eine Bewerbung zu ignorieren.
- **Kein Zwangsouting im Bewerbungsgespräch:** Fragen zum Thema betreffen den Intimbereich und sollten vermieden werden. Sprechen Bewerbende aber offen über sich, sollte man offen reagieren. Das setzt den Ton für einen unverkrampften Umgang und ist ein Vertrauensbeweis. Ein trans- und inter-sensibler Einstellungsprozess zeugt von Respekt und bietet den Bewerbenden Sicherheit.
- **Fördermöglichkeiten allen zugänglich machen:** Dafür bieten die Antidiskriminierungsstellen speziell auf die Arbeitswelt zugeschnittene Infoblätter.
- **Vergeschlechtlichte Sprache weglassen, wo sie nicht nötig ist:** etwa statt „Sehr geehrte Frau/ sehr geehrter Herr XY“ ein unkompliziertes „Guten Tag Vorname Nachname“ schreiben (siehe auch Seite 32)
- **Personalisierte Schilder und Adresslisten anpassen:** Sie sollten einheitlich dem Wunsch-Namen der Person entsprechen – unabhängig von rechtlichen Namensänderungen.
- **Umkleide- und Toilettenräume gestalten:** Beide sollten entsprechend des gelebten sozialen Geschlechts zugänglich sein – unabhängig vom rechtlichen Personenstand oder der körperlichen Erscheinung. Nicht-binäre Personen sollten wählen können.
- **Sensibilisierungsmaßnahmen etablieren:** präventiv und flächendeckend für Personalabteilungen sowie anlassbezogen für Vorgesetzte und Teams



## Coming-out am Arbeitsplatz

# So unterstützen Sie transgeschlechtliche Kolleg\_innen

Ein Kollege erzählt in der Kaffeepause, dass sie schon lange privat eine Frau ist – und bittet um Rat, wie ein Coming-out im Team funktionieren kann. Beim Bewerbungsgespräch im Jugendzentrum macht Sascha einen qualifizierten Eindruck – im Personalbogen hat er bei der Geschlechtsangabe „divers“ angekreuzt. Zwei Situationen, in denen manche fürchten, unpassend zu reagieren. Doch ein angemessenes Verhalten liegt oft ganz nah.



# 1

### Coming-out: Nehmen Sie Ihr Gegenüber ernst

Ein Coming-out ist oft mit der Angst vor Ablehnung verbunden. Wenn sich Ihnen ein\_e Kolleg\_in offenbart, nehmen Sie das Gespräch ernst. Freuen Sie sich über das Vertrauen. Besprechen Sie gemeinsam, wie Sie mit dieser Information umgehen und welche Wünsche und Vorstellungen mit dem Coming-Out verbunden sind. Viele transgeschlechtliche Menschen möchten noch anderen Personen von sich erzählen. Sie können ihre Anwesenheit bei künftigen Gesprächen anbieten und gemeinsam Strategien entwickeln, wie sich ein entspanntes Klima schaffen lässt.

Wem sich transgeschlechtliche Kolleg\_innen zuerst offenbaren, hängt vom eigenen Empfinden ab. Manche möchten zunächst mit dem Vorgesetzten sprechen, um etwa ihre Abwesenheit aufgrund der Geschlechtsangleichung zu klären. Andere halten ein Gespräch mit vertrauten Kolleg\_innen für wichtiger, weil für sie die soziale Anerkennung im Vordergrund steht.

# 2

### Fragen Sie respektvoll und angemessen

Respektvolle Fragen sind enorm wichtig für ein trans-inklusives Arbeitsklima. Wenn Sie zum Beispiel bei der Anrede unsicher sind, fragen Sie einfach nach dem bevorzugten Namen oder Personalpronomen. Beispielsweise „Wie darf ich Sie/Dich jetzt richtig ansprechen?“ oder „Welches Pronomen nutzen Sie/nutzt Du nun?“.

Sollten Sie versehentlich den früheren Namen oder ein falsches Pronomen benutzen, korrigieren Sie sich einfach selbst. Übrigens: Viele Trans-Selbsthilfe-Organisationen stellen online Broschüren und Flyer bereit, die sich auch an Kolleg\_innen richten. Dazu zählen:  
Netzwerk Geschlechtliche Vielfalt Trans NRW: [www.ngvt.nrw](http://www.ngvt.nrw)  
Trans-Ident e.V.: [www.trans-ident.de](http://www.trans-ident.de)

# 3

### Unterstützen Sie, wo Sie können

Trans Personen müssen einen langen rechtlichen Weg gehen. Das sogenannte Transsexuellengesetz schreibt ein aufwendiges und teures Gerichtsverfahren vor, um einen neuen Personalausweis zu bekommen. Dokumente wie Schulzeugnisse oder Girokontokarten müssen vom Amtsgericht bestätigt werden. Auf der Arbeit müssen E-Mail-Adressen, Visitenkarten oder Türschilder verändert werden.

Fragen Sie, welche Änderungen wichtig sind. Vielleicht finden Sie gemeinsam unbürokratische Lösungen. Die sind mitunter nur zwei Mausklicks entfernt.

Bedenken Sie: Die Sichtbarkeit des eigenen Geschlechts durch Namen, Berufsbezeichnungen etc. ist für trans Personen unglaublich wichtig. Sie zeigt, dass die Person so anerkannt wird, wie sie ist, und verringert Stress.



## 4

### Machen Sie sich stark!

Trans Menschen sind vielen Abwertungen ausgesetzt. Sie müssen unangebrachte Fragen zu ihren Genitalien über sich ergehen lassen oder Getuschel über die Körperhaltung. Auch ganz konkrete Diskriminierungen oder Gewaltausbrüche kommen vor. Setzen Sie sich für Ihr Teammitglied ein und positionieren Sie sich ganz klar gegen Transfeindlichkeit. Scheuen Sie nicht davor zurück, Beratungsstellen aufzusuchen oder Ihrem Vorgesetzten Diskriminierungen zu melden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt auch die geschlechtliche Identität von trans Personen am Arbeitsplatz.

Zeigen Sie durch Handlungen im Alltag, dass sich an dem guten, kollegialen Verhältnis nach dem Coming-out nichts geändert hat – zum Beispiel, indem Sie unpassende Kommentare von anderen Kolleg\_innen nicht billigen. Trans zu sein ist nämlich nur eine Facette der Persönlichkeit. Und die sollte schnell wieder zur Nebensache werden.



### Unisex-Toiletten

## „In vielen Ländern ist das die Regel“

Sie erleichtern trans, inter und queeren Kolleg\_innen den Arbeitsalltag: Wie man Unisex-Toiletten im Unternehmen etabliert und sich Missverständnisse ausräumen lassen, erzählt Denise Hottmann, Diversitätsbeauftragte beim Pharma-Konzern Boehringer Ingelheim.

### Denise Hottmann, was hat den Anstoß für Unisex-Toiletten gegeben?

Wir wollen unseren Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld bieten, indem sie sich bestmöglich einbringen können. Dafür braucht es die passende Infrastruktur. Als Ende 2018 das Gesetz zur dritten Geschlechtsoption beschlossen wurde, haben wir überlegt, wie wir damit umgehen. Da ging es um Standardreden in der digitalen Kommunikation, aber schnell eben auch um Unisex-Toiletten.

### Zur Person

**Denise Hottmann ist Head of Diversity and Inclusion Deutschland bei Boehringer Ingelheim.**

Sie hat dort das Diversitätsmanagement mit aufgebaut. Zudem ist sie im Vorstand der Arbeitgeber\_innen-Initiative „Charta der Vielfalt“.

## 5

### Für Arbeitgeber\_innen: Richtlinien für ein trans-inklusives Arbeitsklima erstellen

Arbeitgeber\_innen nehmen oft ein Coming-out zum Anlass, um über ein trans-inklusives Klima nachzudenken. Es lohnt sich jedoch, gerade in großen Unternehmen, grundsätzliche Transitions-Richtlinien zu erarbeiten. Damit lässt sich beispielsweise regeln, wie Waschräume genutzt werden, wer Ansprechperson für LSBTIQ-Themen ist oder welche Konsequenzen Beleidigungen haben. Solche Richtlinien schaffen Transparenz und zeigen, dass Inklusion unabhängig von einer konkreten Person wichtig ist. Lassen Sie sich in der Erstellung der Richtlinien beraten und passen Sie sie den Verhältnissen in ihrem Unternehmen oder Betrieb an.

### Brauchen Sie Unterstützung?

Die Koordinierungsstelle für LSBTIQ-Themen im Amt für multikulturelle Angelegenheiten nennt Ihnen gerne eine passende Beratungsstelle oder Selbsthilforganisation in Frankfurt.

Die „Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“ in Berlin bietet weitere Infos zum Thema. Zu finden sind sie unter [www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lbtti](http://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lbtti) – und dort unter „Trans\* in Arbeit“.

### Was haben Sie konkret unternommen?

Wir haben mit dem Management überlegt, welche Haltung wir zur neuen Gesetzgebung einnehmen. Da gab es keine lange Diskussion. Wenn wir als Unternehmen sagen, dass Vielfalt für uns wichtig ist – und ein Erfolgsfaktor –, warten wir nicht, bis in ferner Zukunft eine Arbeitsstättenverordnung vorschreibt, sanitäre Anlagen umzubauen. Wir haben auch die Belegschaft gefragt. Vor allem diejenigen, für die das relevant sein würde. So haben wir uns mit dem internen Regenbogennetzwerk und dem Inklusionsteam beraten, wie sich Unisex-Toiletten für alle Mitarbeitenden gut umsetzen lassen.

### Sie wollten also nicht über, sondern mit den Menschen sprechen.

Unsere Unternehmenskultur sieht vor, dass alle so sein können, wie sie sind. Niemand muss sich verstecken. Diese gewünschte Vielfalt bringt auch mit sich, dass wir verschiedene Optionen anbieten. Im Fall der Toiletten haben heute alle die Möglichkeit, entweder auf die geschlechterspezifische oder auf die Unisex-Toilette zu gehen.

### Wie ist das im Kollegium angekommen?

Prinzipiell gut. Doch oft herrscht noch ein Missverständnis. Manche denken, da sei eine Anlage nur für Inter- und Trans-Personen hinzugekommen. Das ist aber nicht so, alle dürfen sie nutzen. Das ist eine Botschaft, die wir permanent kommunizieren. Ich merke, dass hierzulande das Verständnis für gemeinsam genutzte Toiletten im öffentlichen Raum fehlt. Wir sind es gewohnt, auf geschlechterspezifische Toiletten zu gehen. Wenn Sie dann nachfragen, wie die Toilette zuhause genutzt wird oder wie es in der Bahn oder im Flugzeug ist, kommen die Leute ins Grübeln. Wer oft im Ausland unterwegs ist, dem sind Unisex-Toiletten ohnehin wohlbekannt. In vielen Städten, etwa New York, sind sie mittlerweile die Regel.

### Wie gehen Sie mit Unbehagen gegenüber der neuen Toilettensituation um?

Aufklärung ist sehr wichtig. Häufig kommt die Frage, wie viele Kolleg\_innen es denn überhaupt betrifft. Es ist jedoch unwesentlich, wie viele Inter- und Trans-Personen bei uns arbeiten. Es gibt sie, das zu wissen, reicht aus. Vielen ist gar nicht bewusst, welche komplizierten Alltagssituationen Trans- und Inter-Personen durchmachen müssen. Und von all dem abgesehen: Anlass für Unbehagen ist nicht gegeben, weil sich nach wie vor alle ihre Toilette aussuchen können.

*„Viele wissen nicht, wie kompliziert der Alltag für trans und inter Personen sein kann.“*



### Was sind konkrete Vorteile von Unisex-Toiletten?

Besonders Toiletten-Kabinen mit eigenem Waschbecken und Spiegel sind ein Rückzugsort, mit dem sich Diskriminierung abbauen lässt. Ganz unabhängig von geschlechtlicher Identität. Nutzen können ihn zum Beispiel auch Frauen, die ein Kopftuch tragen und es hin und wieder richten müssen. Oder Menschen, die Medikamente einnehmen. Zudem können gemeinsam genutzte Toiletten das Problem langer Wartezeiten lösen. Ich erinnere mich an endlose Schlangen bei bestimmten Konferenzen, an denen entweder viele Männer oder viele Frauen teilgenommen haben. Und noch ein Vorteil, den man nicht unterschätzen sollte: Smalltalk, bei dem oft Wichtiges besprochen wird, findet meist in Toiletten statt oder auf dem Weg dorthin. Mit Unisex ist also keiner ausgeschlossen.

### Was tut Ihr Unternehmen außerdem für LSBTIQ-Personen?

Vor allem bringen wir Menschen miteinander in Kontakt. Es ist menschlich, dass das, was man nicht kennt, erstmal Zurückhaltung oder sogar Angst auslöst. Es gibt bei uns Beschäftigte, die sagen, sie würden niemanden kennen, der schwul, lesbisch, bi, trans, inter oder queer ist. Rein statistisch ist das völlig unmöglich. Da setzen wir auf persönliche Begegnungen. Wir haben zum Beispiel transidente Kolleginnen, die sehr offen sind. Mit ihnen kann man sich zum Mittagessen treffen und sich austauschen.

### Welche Tipps geben Sie anderen für die Einführung von Unisex-Toiletten?

Eine undogmatische, kompromissbereite Herangehensweise. Ich hätte großen Widerstand geerntet, hätte ich gefordert, dass alle bestehenden Anlagen auf unser neues Konzept umgestellt werden müssen. Statt alles auf einmal anzugehen, sollte man besser Schritt für Schritt vorgehen. Wir merken, dass wir bei jedem Bau dazulernen und von den vorangegangenen Erfahrungen profitieren. Außerdem ist Kommunikation extrem wichtig, um Missverständnisse zu vermeiden – und zwar in

alle Richtungen. Man muss deutlich machen, dass eine Toilettenanlage für alle installiert wird. Hilfreich ist auch, sich Expert\_innen hinzuzuholen.

### **Sehen Sie es als Pflicht des Arbeitgebers, Unisex-Toiletten anzubieten?**

Wenn es um Pflichten geht, sind die Gesetzgebenden zuständig. Sie müssen entscheiden, ob und wie sich die Arbeitsstättenverordnung ändern lässt. Hätte ich ein Wörtchen mitzureden, würde ich bei rechtlichen Vorgaben die Unternehmensgröße als Maßstab nehmen. Ich würde auch zwischen Neu- und Bestandsbauten unterscheiden. Bei uns begründen wir die Einführung der Toiletten mit unserer Haltung. Wir wollen gute Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden schaffen.

### **Getrennte Toiletten – eine moderne Erfindung**

Bis weit ins 19. Jahrhundert waren separate Toiletten eher die Ausnahme. Den Wendepunkt markierte das Viktorianische Zeitalter mit seinem strengen Moralkodex: Das Zurschaustellen des menschlichen Körpers war in Großbritannien zunehmend verpönt. Diese Einstellung führte zur Toilettentrennung, der sich viele weitere Länder anschlossen.

### **Unisex-Toiletten in Frankfurt**

Vielerorts im Frankfurter Stadtgebiet gibt es bereits Unisex-Toiletten, beispielsweise an der Goethe-Universität und der Frankfurt University of Applied Sciences. Auch in öffentlichen Räumen und in der Gastronomie findet man sie häufiger.

Deshalb sind zusätzliche Unisex-Toiletten bei uns für alle Neubauten selbstverständlich.

### **Wo sehen Sie noch Nachholbedarf in Ihrem Unternehmen?**

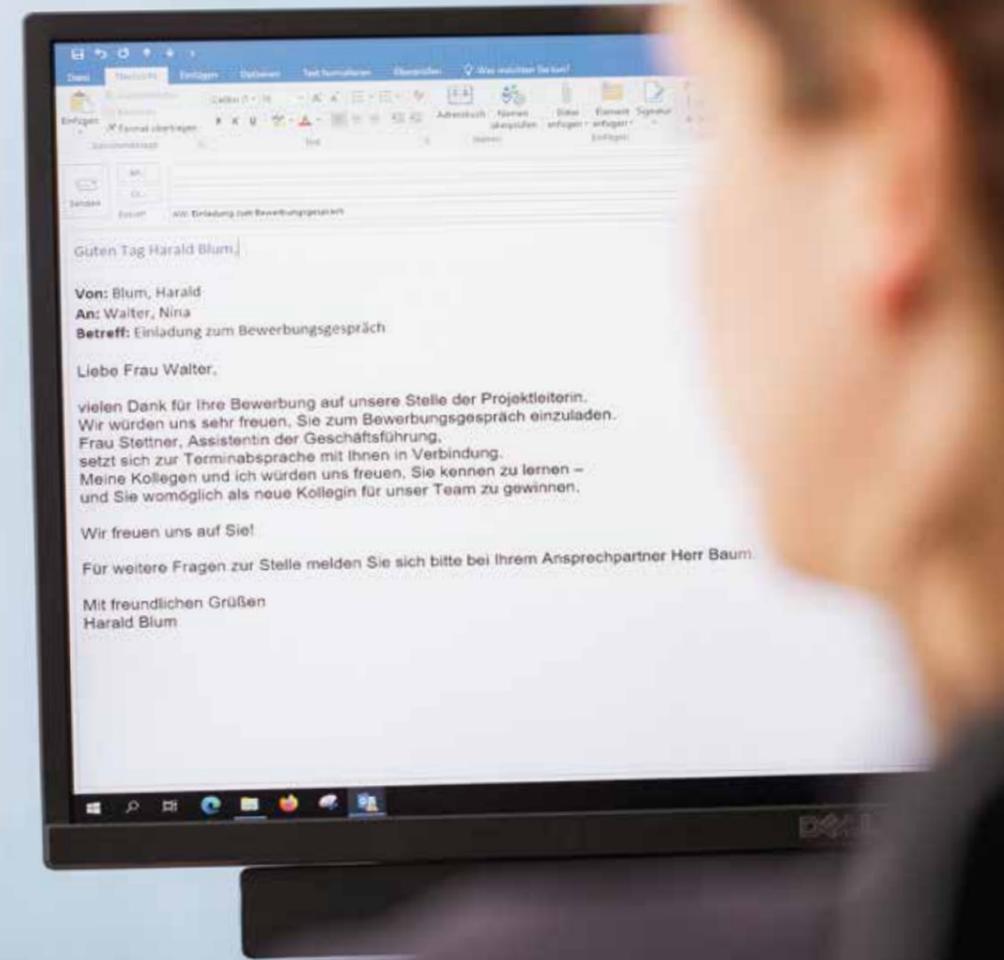
Wir wollen unsere Stellenausschreibungen unternehmensweit inklusiv verfassen. Zum Teil sind sie in ihrer Tonalität noch stark auf Männer ausgerichtet, und die technischen Voraussetzungen in den Stellenportalen sind nicht ausreichend, um geschlechtersensibel zu formulieren. Da können wir noch besser werden. Darüber hinaus sind wir dabei, unsere aus IT-Systemen generierte Standard-Kommunikation komplett auf wertschätzende, geschlechtersensible Kommunikation umzustellen.

### **Und welche Veränderung freut Sie besonders?**

Viele unserer Abteilungen denken Diversity-Themen inzwischen selbstverständlich mit. In Bereichen, wo man vor wenigen Jahren stark sensibilisieren musste, sind sie fest verankert. Beispielsweise müssen wir bei Neubauten kaum mehr unterstützen. Automatische Türöffner oder Großraumnasszellen für mobilitätseingeschränkte Menschen werden mitgedacht, ebenso teilweise absenkbare Theken für Menschen im Rollstuhl.

### **Was planen Sie derzeit, um trans, inter und nicht-binären Menschen das Arbeitsleben zu erleichtern?**

Neben der IT-Änderung bei den Standard-Anreden organisieren wir Schulungen für unseren Werkschutz. Denn um das Gelände zu betreten, ist eine Ausweiskontrolle obligatorisch. Solche Checks sind aber für Menschen, deren Geschlecht von dem im Ausweis abweicht, sehr unangenehm. Vor allem dann, wenn noch andere Wartende anwesend sind. Wir wollen die Kolleg\_innen im Werkschutz für einen sensiblen und nicht problematisierenden Umgang stärken. Denn damit entlasten wir die Personen ungemein. ■



### **Gendergerechte Sprache**

## **Mitgemeint war gestern**

Wie schaffen wir es, unsere an männlichen Rollen orientierte Sprachpraxis umzuwandeln? Vielen erscheint das schwierig. Zum Glück ist gendergerechte Sprache einfacher, als oft gedacht. Den Plural statt (männlichen) Singular nutzen, Sachverhalte umschreiben oder gängige Sprachbilder hinterfragen: Es gibt viele Möglichkeiten, alle Orientierungen und Identitäten sichtbar zu machen.

Sprache ist mehr als ein Kommunikationsmittel. Sie beeinflusst und formt zwischenmenschliche Beziehungen, bewusst und unbewusst. Sie prägt die Art und Weise, wie wir uns begegnen. Mit Sprache sagen wir nicht nur etwas über die Welt – wir drücken zugleich unsere eigene Weltsicht aus. Wir reproduzieren Stereotype oder können versuchen, sie zu vermeiden. Wie wir Sprache verwenden, prägt unsere Gesellschaft und sagt auch etwas über unsere Gesellschaft aus.

Was wir sagen und schreiben, kann auch, ob beabsichtigt oder nicht, zu Ausgrenzung führen: wenn zum Beispiel über eine Gruppe von Menschen nur in der männlichen Form gesprochen wird, obwohl die Bevölkerung aus unterschiedlichen Geschlechtern und Geschlechterrollen besteht. Beispiel: die Einwohner Frankfurts oder die Bürgerschaft Frankfurts. Und nicht nur Schimpfworte, die oft einen sexistischen, rassistischen, homo- oder behindertenfeindlichen Ausdruck haben, verletzen. Sondern auch eine Nicht-Erwähnung.

Diese Effekte sind gut erforscht. Bereits seit den 1980er Jahren beschäftigt sich feministische Sprachwissenschaft damit, wie Frauen in der deutschen Alltagssprache repräsentiert sind. Auch die Effekte, die bei der Verwendung des sogenannten „generischen Maskulinums“ (siehe Infobox) entstehen, sind gut erforscht – wenn also von „Studenten“ oder der „Studentenschaft“ die Rede ist statt von „Studentinnen und Studenten“ oder „Studierenden“. Frauen fühlen sich in solchen Formulierungen, auch wenn sie im Alltag ganz geläufig sind, weniger vertreten oder angesprochen – und sie werden darin auch der Sache nach nicht „wahrgenommen“. Gegenprobe: Für Männer ist es nicht naheliegend, sich bei Studentinnen angesprochen oder „mitgemeint“ zu fühlen.

Diese an männlichen Rollen orientierte Sprachpraxis ist über viele Jahrhunderte entstanden. Unsere Welt ist heute anders. Es ist daher ganz natürlich, neue Sprachformen zu finden. Sprachwissenschaft und Sprachpraxis haben in der jüngeren Vergangenheit viele Vorschläge für andere Sprachverwendungen gemacht, die nicht nur Frauen, sondern die Vielfalt von Geschlechtern sichtbar machen. Längst eingeführt ist es, Frauen durch die Nennung von zwei Geschlechtern sprachlich sichtbar zu machen. Beispiel: Frankfurterinnen und Frankfurter oder Frankfurter/-innen. Seltener, aber ebenfalls verbreitet, ist das sogenannte Binnen-I wie in FrankfurterInnen.

Doch es gibt mehr als zwei Geschlechter. Dies ist das Erleben vieler Menschen, es ist ein wissenschaftliches Faktum und auch geltende Rechtslage. Für die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten in der Schriftsprache sind in den letzten Jahren ebenfalls eine Reihe von Vorschlägen entwickelt worden. Am weitesten verbreitet sind der Unterstrich und das sogenannte Gender-Sternchen, wie in Frankfurter\_innen und Frankfurter\*innen.

#### **Erleichtertes Textverständnis**

Eine gendergerechte Sprache ist nicht nur eine Frage des Respekts: Möglichst alle Menschen sollen sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Häufig ist sie – anders als vermutet – auch einfacher, wie Untersuchungen zum Textverständnis zeigen. Sie dient nämlich auch der Klarheit und ist sachlich einfach richtiger. Dies nicht nur, weil Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar werden, sondern auch, weil sie korrekt berücksichtigt, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt.

Eine gendergerechte Sprache anzuwenden, klingt dennoch für viele kompliziert. Es ist aber einfacher, als es scheint. Ein

### **„Gender“ – was bedeutet das eigentlich?**

Das Wort Gender ist eine Ableitung aus dem englischen Wort gender (Geschlecht). Gender bezieht sich dabei auf das sogenannte soziale Geschlecht – also auf gesellschaftliche Rollen und Eigenschaften, die als ‚Mann‘ oder ‚Frau‘ einer Person zugeschrieben werden. Das Verb gendern meint, dass diese Zusammenhänge in Formulierungen angemessen deutlich werden sollten.

### **Generisches Maskulinum – mitgemeint, aber auch dabei?**

Das sogenannte Generische Maskulinum bedeutet, dass in einer männlichen Form auch Frauen und andere Geschlechtsidentitäten grammatikalisch enthalten und mitgemeint sind. Beispiele: „Jeder Sportler will gewinnen“ und „Alle Läufer kamen ins Ziel“. Zur Entstehung und Funktion des Generischen Maskulinums gibt es viel sprachwissenschaftliche Forschung. Der aktuelle Forschungsstand ist, dass dies weder sprachlogisch noch im allgemeinen Sprachempfinden der Fall ist. Eine empfehlenswerte Studie dazu haben Sabine Sczesny und Dagmar Stahlberg im Jahr 2002 veröffentlicht.



gesprochenen Wort. In Datenbanken kann die Verwendung von Genderstern\* und Unterstrich \_ die Suchfunktionen und Auflistungen erschweren.

Es gibt eigentlich immer unterschiedliche Möglichkeiten, die mal einfacher, mal komplizierter sind. Und oft auch Geschmackssache. Die deutsche Sprache bietet jedenfalls mehr Optionen, als viele denken. Und mit etwas Kreativität und Übung findet sich immer ein Weg. Oft ist gendergerechte Sprache sogar kürzer und prägnanter.

Die folgenden Empfehlungen sind fast alle auf der Grundlage der geltenden Rechtschreibung möglich: Eine Ausrede, dass gendergerechte Sprache nicht ginge oder nicht korrekt sei, gibt es also nicht!

Richtig oder falsch gibt es nicht, wenn wir es schaffen, möglichst viele Menschen gleichermaßen zu berücksichtigen und Texte so zu formulieren, dass sich viele angesprochen fühlen und das Gesagte nachvollziehen können.

Auch auf den Kontext sollte geachtet werden: In Formularen können andere Formulierungen besser geeignet sein als in einem Text oder beim

### Einheitliche Regelung angestrebt

Es gibt im deutschen Sprachraum noch keine festen Normen für gendergerechte Sprache, insbesondere für eine Verwendung des Unterstrichs \_ oder des Gendersterns \*.

Das maßgebliche amtliche Regelwerk ist der Rat für deutsche Rechtschreibung für den weiteren deutschen Sprachraum. Weder von ihm noch vom Duden liegen aktuell konkrete Empfehlungen vor. Beide Redaktionen beobachten derzeit die sprachliche Entwicklung und bewerten sie als eine Erprobungsphase. Deswegen haben sich einige Organisationen und Städte eigene Regeln gegeben. Wir befinden uns also in einer Übergangszeit. Auch international wird eine einheitliche Grundlage angestrebt.

### Wie werden Unterstrich und Genderstern ausgesprochen?

Beide Schreibweisen können auch im gesprochenen Deutsch einfach wiedergegeben werden, und zwar durch den sogenannten Verschlusslaut. Im sog. Hochdeutsch ist der Verschlusslaut – anders als in manchen Dialekten – allen bekannt, wenn wir z.B. ein Wort mit Vokalanzug sprechen. Deswegen heißt er manchmal auch Vokaltrenner. Deutlich wird es etwa im hörbaren Unterschied zwischen „Ameise“ und „Am Eise“. Verschlusslaute gibt es in vielen Sprachen, in einigen werden sie auch in der Rechtschreibung notiert.

# Empfehlungen zum gendergerechten Sprechen und Schreiben

## Neutral formulieren

Am einfachsten ist es, neutrale Formulierungen zu finden. Die deutsche Sprache ist voller Alltagswörter, die sich direkt anbieten (Eltern, Geschwister, Fachleute). Manchmal können Adjektive dabei helfen, eine neutrale Formulierung zu finden, die sofort verständlich ist und alle Menschen gleichermaßen anspricht (rollstuhlgeeigneter Zugang, amtsärztliches Attest).

Neutrale Begriffe und Formulierungen sind zum Beispiel:

*Das stimmberechtigte Mitglied* statt der Stimmberechtigte

*Wir suchen Personen mit Erfahrung in der Sachgebietsleitung* statt Wir suchen einen erfahrenen Sachgebietsleiter

**Berufliche Funktionen**  
*Leitung* statt Leiter

**Gruppenbezeichnungen**  
*das Team* statt Teilnehmer

**Plural**  
*alle Jugendlichen* statt jeder Jugendliche

**Pronomen**  
*alle, wir, ich* statt jeder  
*alle, die an dem Gespräch teilgenommen haben* statt Die Teilnehmer des Gesprächs  
*Wir können nicht immer gewinnen* statt Man kann nicht immer gewinnen.

**Partizipien**  
*vertreten durch* statt Gesetzlicher Vertreter  
*Teilnehmende* statt Teilnehmer

**Adjektive**  
*kollegiale Unterstützung* statt die Unterstützung der Kollegen

**Umschreibung**  
*Wer die Projektleitung innehat / Wer das Projekt leitet, sollte ...* statt Der Projektleiter sollte ...  
*teilgenommen haben* statt Es gab 20 Teilnehmer  
*Auskunft gibt* statt Ansprechpartner  
*Das Protokoll schreibt / Protokoll* statt Protokollführer

**Wer-Formulierungen**  
*Wer sich bewirbt, sollte ...* statt Bewerber sollten ...  
*Es ist nicht bekannt, wer ...* statt Der Hersteller ist nicht bekannt

**Direkte Anrede**  
*Ihr Name... / Bitte füllen Sie den Antrag aus* statt Name des Antragstellers

**Stellenanzeigen**  
*Projektentwickler\_in (m/w/d)* statt Projektentwickler

## Geschlechtsneutrale Anreden wählen

Ungewohnter ist es, für Begrüßungen neue Formulierungen zu finden, denn das „Sehr geehrte Damen und Herren“ oder „Liebe Frankfurterinnen und Frankfurter“ ist sehr eingeübt. Aber auch da gibt es einfache Möglichkeiten.

Beispiele:

**Liebe Gäste, geehrtes Publikum**  
**Liebe Anwesende**  
**Guten Abend, schön, dass so viele gekommen sind.**

In schriftlichen Anreden ist im E-Mail-Verkehr ein leichterer Ton üblich geworden, ein „Guten Tag N.N.“ oder auch ein einfaches „Hallo“. Wer dies in förmlicheren Briefen vermeiden will, hat dennoch einige Optionen, darunter den sog. Unterstrich.

**Guten Tag Vorname Nachname,**  
**Sehr geehrte\_r Vorname Nachname,**

## Grammatische Symmetrie beachten

Zur Entstehung und Funktion der grammatischen „Geschlechter“ (Genus) der deutschen Sprache gibt es eine eigene Forschung und einige Theorien. Im heutigen Sprachstand sind häufig weder die grammatischen Regeln noch ihre Ausnahmen in der Verwendung ohne weiteres nachzuvollziehen (der Junge, das Mädchen, die Lampe, der Kontinent, das Essen). Bei Institutionen sollte grammatikalisch konsequent verfahren werden.

Beispiele:

**die Arbeitgeberin Stadt Frankfurt am Main**  
**die Organisation als Partnerin / der Verein als Partner**

## Begriffe und Bilder hinterfragen

Sprache transportiert Vorstellungswelten. Auch in Begriffen, an die viele erst einmal gar nicht denken. In vielen Fällen gibt es ganz einfache Alternativen.

Sprachbilder können zu stereotypen Vorurteilen führen. Bei Begriffen wie Muttersprache oder Vaterland wird eine symbolische Einteilung spürbar (Kultur = weiblich, Staat = männlich). Bei Beispielen wie Mütterberatung (statt Elternberatung) oder Fußballmannschaft (statt Team) werden ganz konkrete Geschlechter weniger sichtbar.

Weitere Beispiele:

**Gehweg** statt Bürgersteig  
**Redepult** statt Rednerpult  
**Team** statt Mannschaft  
**Leitung, Macht** statt Herrschaft  
**Zigarettenpause** statt Raucherpause  
**Staatsangehörigkeit, Nationalität** statt Staatsbürgerschaft

Auch in der Bildsprache sollte auf eine Vielfalt der Geschlechter und gleichmäßige Repräsentation geachtet werden. Stereotype lassen sich leicht vermeiden – indem eben nicht eine Frau mit Kind oder ein Mann mit Aktenkoffer abgebildet wird.

Ebenso tradieren Sprichwörter und Sprachbilder alte Rollenmuster. Beispiele für die Abwertung von Weiblichem sind: das schwache/schöne Geschlecht, Milchmädchenrechnung, Heulsuse. Beispiele für Aufwertung des Männlichen sind: das starke Geschlecht, ein ganzer Mann sein, seinen Mann stehen.

**Achten Sie darauf,  
wie sich Personen  
oder Gruppen selbst  
bezeichnen**

## Achtsame Sprache verwenden

Gendergerechte Sprache ist eine Frage von Höflichkeit und Respekt.

Bei eingeschlechtlichen oder konkreten Personengruppen sollte im Einzelfall entschieden werden, welche Vorstellung durch den Begriff entstehen soll.

Wenn konkrete Personen gemeint sind, ist es immer am einfachsten, diese konkret zu benennen – der Name reicht:

**Für die studentische Unterstützung bedanke ich mich bei Tarek Mihalovic.**

Alle Menschen verdienen den gleichen Respekt, die Symmetrie der genannten Personen muss stimmen. Wer eine Reihe von Personen vorstellt, sollte das einheitlich tun, z. B: alle mit Vor- und Nachnamen, Titel und ggf. Funktionsbezeichnung benennen. Ein negatives Beispiel wäre: Die Oberbürgermeisterin Margit Stenzel nahm mit ihrer Frau Açelya teil.

Klar ist: Abwertende Formulierungen sind zu vermeiden.

**Reinigungskraft** statt Putzfrau oder Putze  
**Geschlechtsangleichende Operationen** statt umoperieren

**Menschen mit Rollstühlen** statt an den Rollstuhl gefesselt

Auch empfiehlt es sich darauf zu achten, wie sich Personen oder Gruppen selbst bezeichnen. Gerade für Personengruppen, die oft diskriminiert oder nicht erwähnt werden, hat die Verwendung von Selbstbezeichnungen einen besonderen Stellenwert. In manchen Fällen existieren kaum positive Begriffe, um sich selbst zu beschreiben. In vielen Emanzipationsbewegungen fanden Aneignungen von abwertenden Begriffen statt, daher ist die Frage, ob ein Begriff als passend oder unpassend empfunden wird, nicht immer einfach zu beantworten. Die beste Strategie bei Einzelpersonen ist es, sie nach passenden Begriffen zu fragen oder darauf zu achten, wie sich die Personen selbst bezeichnen. Hilfreich ist, zu berücksichtigen, ob Begriffe von Selbstvertretungsorganisationen verwendet werden oder ob es z.B. rein medizinische und/oder abwertende Begriffe sind:

**Transident, Trans\*, Transgender, Transsexuell** statt Transsexualismus, Störung der Geschlechtsidentität, Transe  
**Inter\*, Intergeschlechtlich, Intersexuell** statt Hermaphrodit

## Genderstern, Unterstrich etc. nutzen

Es gibt viele einfache Möglichkeiten, im Rahmen der hergebrachten Rechtschreibung und Grammatik gendergerecht zu formulieren. Aber nicht immer.

Für solche Fälle sind neue Vorschläge nützlich, wie z. B. der Unterstrich (**Frankfurter\_innen**), das Gendersternchen (**Frankfurter\*innen**) oder der Doppelpunkt (**Frankfurter:innen**). Diese Schreibweisen signalisieren gleichermaßen die Verschiedenheit geschlechtlicher Identitäten.

Der Unterstrich, auf Englisch Gendergap, lässt auch optisch einen Zwischenraum (Gap) für unterschiedliche Geschlechter und ist eine einfache Ableitung aus dem bekannten Bindestrich und Schrägstrich (Frankfurter und -innen, Frankfurter/-innen). Gendersternchen und Doppelpunkt bieten darüber hinaus weitere Möglichkeiten. So signalisiert die Formulierung **Frankfurterinnen\*** oder **Jungen\*** oder **Mädchen:zentrum** verschiedene Formen von Männlich- oder Weiblichkeit bei vermeintlich eingeschlechtlichen Gruppen. Mit solchen Schreibweisen ist auch eine Aufforderung verbunden: die gelernte Einteilung in Frau oder Mann zu hinterfragen.

Für viele sind diese Neuschaffungen vielleicht die größte Umstellung. Sie haben einen klaren kommunikativen Nutzen: Sie ermöglichen es, Personen anzusprechen ohne ihre Verortung zu kennen.

### Vorschläge für neue Pronomen

Queere Sprachformen wie die Streichung von personenbezeichnenden Endungen (**Lehr\***) werden innerhalb der LSBTIQ-Community

ebenso diskutiert. Vorschläge betreffen auch die Verwendung von Pronomen. In den meisten Sprachen sind hier Neuschöpfungen erforderlich. Im englischsprachigen Raum ist inzwischen weit verbreitet, das eigentlich plurale Pronomen „they“ im Singular für Personen zu verwenden, deren Selbstbeschreibung nicht bekannt ist oder eine binäre Zuordnung nicht übernimmt. Für die deutsche Sprache werden mehrere Optionen vorgeschlagen. Einige Menschen verwenden für sich selbst Mischungen (**sier, ersie, er\_sie, sie\_er**), anderssprachige Alternativen (das schwedische **hen** oder das englische **they**) oder neue Formen (**xier**), die „sie“ und „er“ ergänzen.

Für einen diskriminierungsarmen Umgang ist es empfehlenswert, auf Veranstaltungen bei Namensschildern auch Platz für Pronomen zu lassen oder nachzufragen.

### Präzise Anwendung möglich

Klar ist: Gendergerechte Sprache kann sehr flexibel und auch präzise angewandt werden: **Die zwei Professoren suchen neue Mitarbeiter\_innen. Seit dem Weggang der Professorin wünschen sie sich außerdem neue Kolleginnen\***. Hier wird klar, dass es sich um zwei männliche Professoren handelt die nach Mitarbeitenden – egal welchen Geschlechtes – suchen. Gleichzeitig suchen sie für die Nachbesetzung einer konkreten weiblichen Kollegin eine Frau\*. In diesem Fall ist es relevant, dass die neue Professur weiblich besetzt wird. Durch das Sternchen symbolisieren sie ihre Offenheit für alle Frauen\*, unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität oder körperlichen Merkmalen.



## LSBTIQ-Koordinierungsstelle

# Eine lebenswerte Stadt für alle

**Seit 2015 hat die Stadt Frankfurt am Main eine Koordinierungsstelle für LSBTIQ-Themen. Der Name ist Programm. Es geht um nichts Geringeres als die Lebenswirklichkeit von LSBTIQ-Personen.**

Zielgruppe der Arbeit ist die ganze Stadtgesellschaft, denn in einer offenen Gesellschaft müssen möglichst alle nicht nur über diese Anliegen informiert sein, sondern auch darüber, wie Diskriminierungen verhindert werden können. Die Koordinierungsstelle arbeitet aber nicht nur zu Themen, sondern auch zu Personengruppen, besonders zu solchen mit erschwerten Beteiligungsmöglichkeiten. Regenbogenfamilien haben beispielsweise viele Facetten: Eltern, die mit LSBTIQ-Kindern und Jugendlichen leben oder LSBTIQ-Paare, die mit oder ohne Kinder in Familien zusammenleben.

Viele Personen, deren sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität sich von der heterosexu-

ellen bzw. binären Norm unterscheiden, sind von gesellschaftlichen Ausschlüssen betroffen. Dies reicht von Anfeindungen auf der Straße oder am Arbeitsplatz über die fehlende Erwähnung nicht-heteronormativer Lebensweisen in Kitas und Schulen bis zur mangelnden rechtlichen Anerkennung.

Eine wichtige Aufgabe ist es, LSBTIQ-Personen den Kontakt mit Behörden zu erleichtern. Dafür informiert und berät die Koordinierungsstelle Ämter und Betriebe zu unterschiedlichen Lebensformen, macht Vorschläge zur Anpassung von Formularen und zur Sichtbarmachung von LSBTIQ-Lebensweisen. Die Koordinierungsstelle informiert die Stadtbevölkerung und bietet sich als zentrale Ansprechstelle an. Sie tauscht sich mit den Communities aus und ist nah dran an ihren Lebenswirklichkeiten. Und mit diesem Wissen und Kontakten wirkt die Koordinierungsstelle zugleich in die Stadtverwaltung hinein, nicht zuletzt koordinierend, denn oft gilt es, viele Aspekte zusammenzudenken.



**Information, Versachlichung und Verständnis ist eine wichtige Grundlage der Arbeit im AmkA.**

#### **Vielheit sichtbar machen**

Angesiedelt ist die Koordinierungsstelle im Amt für multikulturelle Angelegenheiten, dem bundesweit größten kommunalen Fachamt für alle Fragen rund um Diversität, Integration und Antidiskriminierung mit rund 60 Mitarbeitenden. Der Arbeitsalltag der Koordinierungsstelle ist so abwechslungsreich, wie ihre Themen unterschiedlich sind. Sie kooperiert mit inner- und außerstädtischen Vereinen und Organisationen. Sie begleitet Aktionen von LSBTIQ-Vereinen, initiiert eigene Projekte und bietet Workshops an. Sie leistet Grundlagenarbeit zu sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität und entwickelt Strategien, um die Verwirklichungschancen von LSBTIQ in der Stadtverwaltung und -gesellschaft strukturell und dauerhaft zu verbessern.

Wie das AmkA insgesamt, hat auch die Koordinierungsstelle eine mehrfache Funktion, nicht nur für die Öffnung städtischer Ämter und Betriebe für LSBTIQ-Perspektiven. Sie arbeitet in verschiedene Richtungen. Sie möchte ebenso die Communitys anregen, jene Personengruppen in den Blick zu nehmen, die mehrfach von Ausgrenzung betroffen sind – weil sie arm und alt sind, aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts oder weil sie eine Behinderung haben. Denn klar ist: Wer sich mit der Verbesserung der Lebensumstände von LSBTIQ-Personen befasst, kann andere Formen der Diskriminierung nicht außer Acht lassen.

#### **Die Koordinierungsstelle als Ansprechpartnerin**

Information, Versachlichung und Verständnis ist eine wichtige Grundlage der Arbeit im AmkA. Medien berichten oft einseitig über LSBTIQ-Personen. Häufig erscheinen Lesben und Schwule als schrill, Transitions-Geschichten gleichen Sensations-Artikeln. Dagegen werden unterschiedliche Lebenskonzepte selten gleichberechtigt erwähnt, sondern LSBTIQ-Personen als von der heterosexuellen Norm abweichend dargestellt. Sachliche Information und Best-Practice-Beispiele rücken in den Hintergrund.

Hier gilt es, andere Akzente zu setzen. Die Koordinierungsstelle erstellt unter anderem eigene redaktionelle Beiträge auf den städtischen Websites [vielfalt-bewegt-frankfurt.de](http://vielfalt-bewegt-frankfurt.de) und [amka.de](http://amka.de) – auch mit den Mitteln des „Storytelling“, um LSBTIQ-Personen sichtbar zu machen. Sie kündigt dort auch Veranstaltungen von Frankfurter Vereinen und Initiativen an, besucht stadtweit Veranstaltungen und organisiert selbst Events als Impuls zur Strukturveränderung. Auch auf dem CSD Frankfurt ist das AmkA für die Stadtverwaltung mit dabei. Und anlässlich des IDAHOT organisiert die Koordinierungsstelle jährlich eine eigene Veranstaltung.

Mitunter geschieht die wichtigste Informationsarbeit abseits der Öffentlichkeit. Dazu gehören Tipps, wie sich LSBTIQ-Personen im Arbeitsalltag unterstützen lassen oder was zum Beispiel zur Gestaltung einer LSBTIQ-inklusive Broschüre beiträgt. Hintergrundinformationen an lokale Institutionen, die das AmkA aus der Rolle einer öffentlichen Stelle geben kann, wirken oft nach.



Dazu gehören auch Beratungen von Unternehmen und Organisationen, wie ein LSBTIQ-freundliches Betriebsklima entstehen und gefördert werden kann – auch bei der Stadtverwaltung selbst. Viele Menschen müssen ihre Identität und Lebenswirklichkeit am Arbeitsplatz verbergen, um Diskriminierung zu vermeiden. Arbeitgeber\_innen, die kaum oder keine Erfahrung mit LSBTIQ-Perspektiven haben, sind die Potentiale eines LSBTIQ-freundlichen Betriebsklimas nicht bewusst.

#### **Gesellschaftliche Prägungen reflektieren**

In vielen gesellschaftlichen, politischen oder auch religiösen Gruppierungen ist es nicht anders, auch wenn LSBTIQ-Personen an vielen beteiligt sind, zum Teil in eigens gegründeten Gruppen. Sie versuchen, LSBTIQ-Perspektiven in ihre jeweilige Gemeinschaft zu integrieren bzw. ihre Gemeinschaften dahingehend zu sensibilisieren. Dennoch erleben LSBTIQ-Personen auch in Glaubensgemeinschaften häufig Ablehnung bis hin zu gravierenden persönlichen Nachteilen. Zugleich gibt es in Religionsgemeinschaften mittlerweile positive Beispiele, die LSBTIQ-Personen und ihre Perspektiven mitdenken.

Letztlich haben es viele in unserer Gesellschaft nicht anders gelernt. Denn kaum etwas beeinflusst unser Leben so sehr wie unser Bildungsweg – und was wir dabei erleben. Wie Beratungsstellen und viele Menschen in Frankfurt aus eigener Erfahrung wissen, sind junge LSBTIQ-Personen in Kitas, Schulen und Berufsschulen vorrangig heteronormativem Denken ausgesetzt. Die Folgen können gravierend sein und lange nachwirken. Dabei verschafft gerade jungen Menschen Bildung einen offeneren Zugang zu Geschlechterrollen und Sexualität. Bildung stärkt zudem die Identitätsfindung. Vielfältige Lebensformen zu kennen ist für alle Kinder und Jugendliche bereichernd und stärkt demokratisches Denken und Handeln. Daher müssen Erzieher\_innen und Lehrkräfte für die Perspektive von LSBTIQ-Jugendlichen sensibilisiert werden, damit diese ihren eigenen Weg finden. Die Koordinierungsstelle hat stadtweit jene Initiativen im Blick, die sich im Bildungsbereich für LSBTIQ-Themen engagieren, und vernetzt sie miteinander. Mit dem städtischen Träger Kita Frankfurt arbeitet sie dauerhaft im Bereich frühkindliche Bildung zusammen.

## Mehrfachdiskriminierung abbauen

Die Folgen eines dauerhaften Anpassungsdrucks können gravierend sein. Genauso dramatisch ist das Erleben von mit LSBTIQ assoziierten sozialen Stigmata, unterbewussten Stereotypen und Rassismen sowie von strukturellen Barrieren, etwa dem Fehlen des passenden Personenstandes.

LSBTIQ-Menschen sind überdurchschnittlich von Armut, Arbeitslosigkeit und mangelnden Aufstiegschancen betroffen. Sie arbeiten oft in Berufen unterhalb ihrer Qualifikation oder an Orten mit erheblichem Fachkräftemangel und LSBTIQ-freundlicheren Kriterien. Vielen LSBTIQ-Personen fehlen soziale Auffangmechanismen durch biografische Brüche, beispielsweise mit der Herkunftsfamilie. Sie müssen Diskriminierung psychisch verarbeiten, die oft durch ein von der Gesellschaft vermitteltes Bild entsteht, „anders“ oder bedrohlich zu sein. Da es nur wenige sensibilisierte Hilfsstrukturen oder Selbstorganisationen gibt, liegt der Fokus der Koordinierungsstelle auf besonders marginalisierten Themen und Mehrfachdiskriminierung.

Besonders problematisch ist für LSBTIQ-Personen der Gesundheitsbereich. Es gibt nur wenig Personal, das selbst der Community angehört und kaum sensibilisierte Regelangebote – obwohl sich der gesellschaftliche Druck mitunter auf die mentale Gesundheit auswirkt, beispielsweise in Form von Depressionen oder erhöhter Suizidalität.

Auf LSBTIQ-Bedürfnisse ausgerichtete Beratungsangebote werden daher stark genutzt. Entsprechend ist die Arbeit der Koordinierungsstelle hier besonders wichtig. Dazu zählt die Beratung städtischer Ämter und Betriebe mit einem Überblick über Gesundheitsangebote. Darunter fallen auch solche, die von den Communitys ausgehen sowie eine Übersicht mit LSBTIQ-sensiblen Therapeut\_innen in Frankfurt.

**Die  
Perspektiven  
von Schwarzen  
und People of Color  
müssen stärker  
berücksichtigt  
werden**



Schwierig ist die Situation auch für Menschen mit Behinderungen, die in Einrichtungen leben. Sie werden selten als Personen mit eigenen sexuellen Bedürfnissen und Orientierungen wahrgenommen. Daher fehlt es Betreuungspersonen oft am Wissen zu den spezifischen Bedürfnissen von LSBTIQ-Personen. Zudem sind queere Community-Orte wenig barrierefrei, Veranstaltungen werden nur selten in Gebärdensprache übersetzt. Und wie in der gesamten Gesellschaft herrschen auch in der queeren Community normative Vorstellungen von „gesunden“ Körpern und strenge Schönheitsideale.

Dies sind Beispiele dafür, wie das AmkA in verschiedene Richtungen arbeiten kann: Die Koordinierungsstelle sensibilisiert Behindertenverbände für LSBTIQ-Themen – aber auch umgekehrt die Communitys für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Sie will so zur sexuellen Selbstbestimmung von LSBTIQ-Personen mit einer Behinderung aufklären.

## Rassistische Stereotype abbauen

Auch Schwarze und People of Color (PoC) erfahren Diskriminierung nicht nur aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität. Sie erleben – auch innerhalb der weiß dominierten LSBTIQ-Community – rassistisch motivierte oder andere Diskriminierung sowie bewusste und unbewusste Ausschlüsse. Ihre Perspektiven bleiben oft im Verborgenen und werden nicht mitgedacht. Doch nur wer sich den Mechanismen von Diskriminierung bewusst ist, kann erfolgreich mit den Betroffenen arbeiten. Dabei ist ein intersektionaler Ansatz unabdingbar: also eine Herangehensweise, die beachtet, wie Rassismus, Heterosexismus sowie andere Diskriminierungsformen miteinander verschränkt sind.

Als Teil des AmkA ist es eine wichtige Aufgabe der Koordinierungsstelle, die Lebenssituation von Schwarzen und PoC zu verbessern. Dafür gilt es, rassistische Stereotype in der Beratung von Schwarzen und PoC LSBTIQ-Menschen abzubauen, LSBTIQ-Communitys für nicht-weiße Perspektiven zu öffnen und mitzuhelfen, Ressentiments und Rassismus in den Communitys zu mindern. Die Koordinierungsstelle gibt Inputs zu Diversität und Antidiskriminierung, greift Schwarze/PoC-Perspektiven in ihren Veranstaltungen auf und unterstützt die LSBTIQ-Arbeit mit Geflüchteten.

## Trans und inter Perspektiven sichtbar machen

Geschlecht ist ein grundlegendes Ordnungselement unserer Gesellschaft, das Menschen in Frauen und Männer einteilt. Alle Personen, die nicht in diese binären Kategorien passen können oder wollen, stellen symbolisch diese Ordnung infrage und weisen auf ihre Beschränktheit hin. Dadurch sind sie in öffentlichen Räumen und nicht-selbstgewählten Gemeinschaften – wie etwa Schule, Ausbildung und Arbeitsort – Diskriminierungen und Gewalt ausgesetzt.

Trans- und intergeschlechtliche Personen haben spezifische rechtliche und gesundheitliche Probleme. Sie erleben Diskriminierungen und Gewalt, die oft unsichtbar bleibt. In ihrem Lebensalltag stehen Transpersonen oft vor Barrieren – beispielsweise bei der Nutzung städtischer Angebote, die ihre Existenz nicht vorsehen. So fordern Personenstandsabfragen in Formularen trotz der Gesetzesänderung in 2018 immer noch das bei Geburt zugewiesene Geschlecht oder kennen nur die Kategorien „weiblich“ und „männlich“.



In Workshops stellt die Koordinierungsstelle unter anderem Kinderbücher zu geschlechtlicher Vielfalt und sexueller Orientierung vor.

Zudem verbringen transgeschlechtliche Personen sehr viel Zeit in formalen Anerkennungsverfahren. Sie müssen sich bei der Anpassung ihrer Dokumente gegenüber einer Vielzahl von Personen zu erkennen geben und erklären, darunter psychiatrische Gutachter\_innen und Mitarbeitende des Amtsgerichts. Auch intergeschlechtliche Personen stehen vor strukturellen Hürden wie dem formalen Antrag beim Standesamt, der nicht ohne medizinische Erklärung abgegeben werden kann.

Die Koordinierungsstelle widmet sich diesen Themen in besonderer Weise. Sie möchte Trans- und Inter-Perspektiven in der Stadtverwaltung sichtbar machen, Trans- und Inter-Initiativen innerhalb der LSBTIQ-Communitys stärken und ganz allgemein Trans- und Inter-Projekte fördern.

### Gewalt und Diskriminierung abbauen

LSBTIQ-Personen erleben durchschnittlich mehr körperliche und/oder verbale Gewalt als die Allgemeinbevölkerung. Vor allem Transpersonen und alle, die nicht eindeutig in eine normative Geschlechterrolle passen, sind häufiger Gewalt ausgesetzt. Die Wahrscheinlichkeit, angegriffen zu werden, steigt zusätzlich, wenn jemand Schwarz oder eine Person of Colour ist.

LSBTIQ-Jugendliche können durch ihr Coming-out und dem möglichen Bruch mit ihrer Herkunftsfamilie den vertrauten Wohnort verlieren. Manche leben in betreuten Heimen oder auf der Straße und sind so einem erhöhten Gewaltisiko ausgesetzt. Zudem erleben LSBTIQ-Menschen am angespannten Frankfurter Wohnungsmarkt immer wieder Diskriminierungen. Sie beruhen z. B. darauf, dass am liebsten an junge heterosexuelle Paare vermietet wird. Auch kommt es vor, dass sich andere Mieter\_innen negativ äußern. Diskriminierende Erfahrungen gibt es an vielen Stellen.

Deswegen gibt es im AmkA eine eigene Abteilung, die sich intersektional mit Antidiskriminierung befasst. Dies beinhaltet sowohl Fallbearbeitung wie auch Prävention und Information. Die Koordinierungsstelle ist ein Teil davon. Das AmkA hat darüber hinaus einen eigenen Fachbereich zu Fragen von Mediation, der bei Bedarf mit der Koordinierungsstelle zusammenarbeitet.

LSBTIQ-Menschen tendieren dazu, gewaltvolle Erlebnisse in privaten Räumen oder in ihrer Community zu verarbeiten. Eher selten wenden sie sich an Ombudsstellen oder staatliche Institutionen. Das liegt beispielsweise an erlittener Diskriminierung oder an der Annahme, dort keine LSBTIQ-spezifische

Kompetenz vorzufinden. Eine wichtige Aufgabe der Koordinierungsstelle im AmkA ist es daher, gewaltvolle Diskriminierungen sichtbar zu machen, über gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu informieren, Multiplikator\_innen zu schulen und Community-Initiativen zu fördern. Dazu gehört auch die Beteiligung an städtischen Kampagnen, die z.B. an die Zivilcourage der Bevölkerung appellieren.

### Ein Leben lang

Kindheit und Jugend sind prägende Lebensabschnitte. Das gilt umso mehr, wenn die eigene Identität nicht den familiären Vorstellungen entspricht. Die Unterstützung von Menschen in jungen Jahren ist besonders relevant: Für viele Jugendliche ist „anders sein“ nicht nur individuell ein Problem, sondern wirkt sich auf ihre Teilhabechancen in der Gesellschaft aus. LSBTIQ-Jugendliche erleben oft, dass ihre engere Familie ihre geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung nicht ernst nimmt oder dass Lehrpersonen homonegative oder transfeindliche Schimpfwörter im Schulalltag dulden. Um eine gute Identitätsentwicklung unter diesen Bedingungen weiterhin zu gewährleisten, ist LSBTIQ-Jugendarbeit außerhalb der Familie oder der (Aus-)Bildungsstätten wichtig.

Die Koordinierungsstelle schult und sensibilisiert Projekte der Kinder- und Jugendhilfe, vernetzt bestehende Angebote und legt bei Kooperationen explizit den Fokus auf junge Stimmen.

Identitätsfindung ist ein lebenslanger Prozess. Manche Menschen entdecken ihre LSBTIQ-Anteile erst, nachdem sie jahrzehntelang heteronormativ gelebt haben. Ein Coming-out im Alter bedeutet den Zugang zu einer neuen Community, kann aber auch zu Diskriminierung im bisherigen Umfeld führen. Für ältere LSBTIQ-Personen kommt die Sorge vor Ablehnung oder einer nicht adäquaten Pflege hinzu.

Umso wichtiger, dass auch LSBTIQ-Personen in den späteren Lebensjahren alle Chancen haben, städtische Angebote zu nutzen. Dazu gehört auch die Teilnahme an Community-Aktivitäten. Pflegekräfte müssen die speziellen Bedürfnisse von



## Kommen Sie mit den Mitarbeitenden ins Gespräch!

Amt für multikulturelle Angelegenheiten  
Koordinierungsstelle für LSBTIQ-Themen  
im stadtRAUMfrankfurt  
Mainzer Landstraße 293  
60326 Frankfurt am Main

E-Mail:  
[lsbtiq@stadt-frankfurt.de](mailto:lsbtiq@stadt-frankfurt.de)

Telefon:  
**(069) 212-73145 und -74529**

Mehr Infos unter  
[www.amka.de](http://www.amka.de)

LSBTIQ-Senior\_innen kennen. Die Koordinierungsstelle fördert Programme zur Stärkung von LSBTIQ-Senior\_innen und älteren Erwerbstätigen. Gleichzeitig berät und begleitet sie Pflegeinstitutionen in der Öffnung ihres Angebots. Dabei geht es um die Rechte von LSBTIQ-Personen, alternative Möglichkeiten des Kennenlernens oder den Umgang mit Krankheit und Alter. ■

# stadtRAUMfrankfurt: mitreden, mitteilen, miterleben

Bunt, herzlich, kreativ und mit klarer Haltung: Der StadtRAUMfrankfurt ist der Ort für alle, die den Zusammenhalt in unserer Stadt stärken. Auch das Amt für multi-kulturelle Angelegenheiten (AmkA) und seine LSBTIQ-Koordinierungsstelle haben hier ihren Sitz. Denn wer gute Ideen hat, braucht einen angemessenen Raum, um sie umzusetzen.

Im Haus an der Galluswarte können Workshops und Vereinssitzungen stattfinden, genauso wie Konzerte, Poetry Slam und Filmabende – eben all das, was die Frankfurter Communitys und Vereine auf die Beine stellen. Machen Sie das Haus auch zu Ihrem Ort. Fragen zur Raumnutzung beantwortet das AmkA, das für den StadtRAUMfrankfurt verantwortlich ist. Kontakt und Infos:

[www.stadtraumfrankfurt.de](http://www.stadtraumfrankfurt.de)

Das AmkA fördert auch Projekte. Wer Brücken zwischen Menschen baut und Begegnungen schafft, kann unterstützt werden.

[www.amka.de/foerderung](http://www.amka.de/foerderung)





## Querverbindungen und Gedenkfeiern

# Veranstaltungen der LSBTIQ-Koordinierungsstelle

Was sollten Jugendleiter\_innen über LSBTIQ wissen? Welche queeren Perspektiven gibt es in feministischer Politik? Und was macht den Frankfurter Engel so besonders? Mit ihren Veranstaltungen will die LSBTIQ-Koordinierungsstelle informieren und Projekte mit Modellcharakter entwickeln, oft in Kooperation mit anderen. Vier davon stellen wir vor.

### Workshop „Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“

LSBTIQ-Jugendliche sind auf ein sensibles und wertfreies Umfeld angewiesen. Viele von ihnen wachsen jedoch unter Bedingungen heran, denen ein heterosexueller Lebensentwurf zugrunde liegt. Ihnen fällt es schwer, sich nach eigenen Bedürfnissen und Vorstellungen zu entfalten.

Weil Jugendarbeit für alle da ist, muss sie also bewusst Angebote für LSBTIQ-Jugendliche ins Programm nehmen. Jugendleiter\_innen müssen in der Lage sein, empfindsam zu handeln. Der Workshop von Anna Kellermann von der LSBTIQ-Koordinierungsstelle im Dezember 2019 wollte die rund 30 Teilnehmer\_innen dabei unterstützen. Zunächst ging es um Begriffe und Fakten rund um das Thema, anschließend um die Lebenslage der Jugendlichen. Klar wurde: LSBTIQ-Heranwachsende fühlen sich oft ausgeschlossen und überfordert, weil sie ihre Probleme alleine bewältigen müssen. Selbst die Popkultur – für Heranwachsende von besonderer Bedeutung – ist vornehmlich auf ein heterosexuelles Publikum ausgerichtet. Fazit: Es fehlt an Identifikationsfiguren.

Für die Jugendarbeit bieten sich eine ganze Reihe von Möglichkeiten, zu unterstützen. Zum Beispiel, indem auf der Ferienfreizeit ein Film mit homosexueller Liebesgeschichte gezeigt wird. Das erfüllt gleich einen doppelten Zweck: LSBTIQ-Jugendlichen bietet es Identifikationspotenzial, ihre heterosexuellen Freund\_innen lernen andere Lebens- und Liebesformen kennen. Ebenso können alle gemeinsam Familienporträts entwickeln: Welche Familienformen gibt es außer Mutter-Vater-Kind? Welche Möglichkeiten haben schwule Männer oder lesbische Frauen, wenn sie eine Familie gründen wollen?

Einführen lässt sich auch eine Coming-out-Beratung. Nach wie vor fällt es vielen jungen Menschen schwer, der eigenen Familie und Freund\_innen zu erklären, dass sie LSBTI oder Q sind. Sie müssen begleitet und bestärkt werden – wenn sie es denn wollen. Dabei hilft beispielsweise das Projekt „Schlau“: Queere junge Menschen sprechen vor Ort, zum Beispiel in Schulen, über ihr eigenes Coming-out und wie sie mit Diskriminierung umgehen.

Der Workshop richtete sich an Inhaber\_innen der Jugendleiter\_innen-Card (Juleica).

**Veranstaltet von:** LSBTIQ-Koordinierungsstelle im AmKA in Kooperation mit dem Jugend- und Sozialamt sowie dem Jugendbildungswerk der Stadt Frankfurt am Main.

## Workshop „Quer- verbindungen 1978 bis 2018“ auf dem Kongress „Die feministischen Generationendialoge“

Um feministische Bewegungen in Frankfurt ging es Ende 2018 bei diesem dreitägigen Kongress des Frauenreferates. Anlass waren das hundert Jahre zuvor erstrittene Frauenwahlrecht und die Etablierung der autonomen Frauenbewegung etwa fünfzig Jahre später. Elena Barta von der LSBTIQ-Koordinierungsstelle konzipierte und moderierte den Workshop „Querverbindungen 1978 bis 2018“. Er beleuchtete queere Perspektiven in feministischer Politik und in feministischen Bewegungen.

Gesprochen wurde darüber, wie und wo in Frankfurt lesbische und queere Kämpfe erdacht und vorbereitet wurden. Welche Diskussionen und Aktionen waren für autonome und institutionalisierte Gruppen zu welchem Zeitpunkt richtig? Worin unterschieden sie sich, und was hatten sie gemeinsam?

Deutlich wurde im Lauf des Workshops: In der queeren Geschichte seit 1978 waren weniger Unterschiede zwischen den Generationen prägend als solche in der politischen Strategie. Einig waren sich die Beteiligten darin, dass es sich lohnt, diesen Teil der Stadtgeschichte sichtbar zu machen. Sie sei die Basis für künftiges gemeinsames Vorgehen, hieß es im Plenum.

Eine Fortsetzung der feministischen Generationendialoge ist für 2021 geplant.

**Veranstaltet von:** Frauenreferat der Stadt Frankfurt in Kooperation mit der Heinrich-Böll-Stiftung Hessen und dem Cornelia Goethe Centrum.



## Gedenken am Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie (IDAHOBIT)

Mit dem Frankfurter Engel hat die Stadt Frankfurt bundesweit das erste Mahnmal geschaffen, das an die Verfolgung Homosexueller im Nationalsozialismus erinnert. Seit 1994 steht die Skulptur am Klaus-Mann-Platz, unweit der Konstablerwache.

Dort gedachte die Dezernentin für Integration und Bildung, Sylvia Weber, anlässlich des IDAHOBIT am 17. Mai 2019 der Verbrechen an Homosexuellen im Dritten Reich. Ebenso brachte sie zur Sprache, dass die Repression weit in die Nachkriegszeit reichte. Bis ins Jahr 1994 verbot der §175 im Strafgesetzbuch Sex unter Männern.

Neun Stolpersteine erinnern an Mitbürger\_innen, die aufgrund des Paragraphen im Nationalsozialismus verfolgt wurden. Die im Boden verlegten kleinen Gedenktafeln sind über die ganze Stadt verteilt. Sie stehen jeweils für ein persönliches Schicksal. Für den Stein in Gedenken an Karl Alberti an der Kelsterbachstraße 72 hat die LSBTIQ-Koordinierungsstelle die Pat\_innenschaft übernommen.

*Das Mahnmal „Frankfurter Engel“ steht seit 1994 am Klaus-Mann-Platz.*

## Feierstunde: 25 Jahre Frankfurt Engel

Dass Ausgrenzung auch heute noch ein Thema ist, machte die Stadt im Dezember 2019 deutlich. Zur Feier des 25-jährigen Bestehens des Frankfurter Engels wurde an dessen Entstehungsgeschichte erinnert.

Die 1989 gegründete „Initiative Mahnmal Homosexuellenverfolgung“ regte zunächst unter anderem Forschungsprojekte an, die sich mit der Verfolgung durch §175 befassten. Sie rief zudem einen künstlerischen Wettbewerb aus, gemeinsam mit der damaligen Kulturdezernentin Linda Reisch. Den gewann die Künstlerin Rosemarie Trockel mit ihrer Skulptur „Frankfurt Engel“. Das bronzenes Werk wurde im Dezember 1994 bei einem Festakt in der Paulskirche der Öffentlichkeit übergeben.

Kulturdezernentin Ina Hartwig stellte in ihrem Gedenkwort klar, Skulptur und Platz seien mehr als ein Erinnerungsort für die Opfer des Faschismus. Sie hätten auch die Aufgabe, Diskriminierung im Hier und Jetzt anzumahnen. Sylvia Weber pflichtete ihrer Amtskollegin bei: Denkmäler wie der Frankfurter Engel seien immer auch ein Ausdruck der Notwendigkeit einer Gesellschaft, sich mit der Gegenwart zu beschäftigen. Beide Dezernentinnen bedankten sich bei der Initiative für deren wichtige Erinnerungsarbeit.



## Christopher Street Day in Frankfurt

# Strahlkraft über die Stadt hinaus

Längst hat der Christopher Street Day (CSD) einen festen Platz im Terminkalender der Stadt Frankfurt am Main. Traditionell ziehen Mitte Juli Tausende durch die Innenstadt und demonstrieren für die Rechte von LSBTIQ-Personen – stimmungsvoll, farbenfroh und ideenreich. Auch wer nicht zur Community gehört, lässt sich von der besonderen Atmosphäre anstecken. Unzählige Menschen säumen jedes Jahr die Demo-Strecke vom Römerberg zur Konstablerwache.

Rund um den Platz stehen dicht an dicht Info-Stände von Verbänden und Vereinen. Mit dabei ist die LSBTIQ-Koordinierungsstelle der Stadt Frankfurt am Main. Sie informiert niedrigschwellig und interaktiv über ihre Arbeit. Vor allem ein Quiz rund um LSBTIQ-Themen sorgt regelmäßig für großen Andrang am Stand. Wer mitmacht, taucht unter

anderem in die Geschichte der Community ein. Das bietet Anlass, über die Arbeit der LSBTIQ-Koordinierungsstelle ins Gespräch zu kommen.

### 2020 erstmals online

Die Anfänge des CSD Frankfurt reichen zurück bis in die frühen 1990er Jahre. Seitdem hat die dreitägige Veranstaltung große Strahlkraft entwickelt, auch über die Mainmetropole hinaus. Organisiert wird der CSD, der neben der Parade auch politische Diskussionsrunden, Live-Acts und einen Markt der Vielfalt umfasst, vom CSD Frankfurt e.V.

2020 fand die Veranstaltung bereit zum 28. Mal statt, bedingt durch die Corona-Pandemie erstmals vor allem online. Einige Videos lassen sich weiterhin abrufen, unter [www.csd-frankfurt.de](http://www.csd-frankfurt.de).

## Bahn der Vielfalt und schwul-lesbische Ampelpärchen

Seit dem Stonewall-Aufstand im Jahr 1969 hat sich für die Community einiges zum Positiven gewendet. Von gleichen Rechten für LSBTIQ-Personen kann aber noch nicht die Rede sein. Die Stadt Frankfurt am Main will ein lebenswerter Ort für alle sein. Stadträtin Sylvia Weber nannte es daher in ihrer Rede zum Auftakt des CSD 2019 eine „Aufgabe der Kommune, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen“. Deshalb unterstützt die Stadt Frankfurt Communitys und Vereine, die sich gegen Gewalt einsetzen und Zeichen für Vielfalt, Akzeptanz und Gleichberechtigung setzen.

Auch das Stadtbild zeigt sich LSBTIQ-freundlich: Seit zwei Jahren zieren ein lesbisches und ein schwules Paar die zentrale Fußgängerampel an der Konstablerwache. Und mit der Aufschrift „Lieb doch, wen du willst“ rollt seit 2019 U-Bahn der Vielfalt durch die Straßen – eine gemeinsame Aktion der Stadt Frankfurt mit der Frankfurter Verkehrsgesellschaft und dem CSD Frankfurt e.V. zum 50-jährigen Stonewall-Jubiläum. ■



## 50 Jahre Stonewall-Aufstand

2019 war ein besonderes Jahr für die Community. Sie feierte den 50. Jahrestag des Stonewall-Aufstands, einem zentralen Wendepunkt im Kampf um Gleichbehandlung von LSBTIQ-Personen. Auslöser für den ersten Protestmarsch war eine gewalttätige Polizeirazzia in einer New Yorker Bar. Schwule und Lesben, Dragqueens, Transpersonen und Sexarbeiter\_innen wollten Diskriminierung, Ausgrenzung und Entwürdigung nicht länger hinnehmen. An das wegweisende Ereignis erinnert in Frankfurt die „Bahn der Vielfalt“.

# Glossar – von *binär* bis *transident*

**Binär:** eine binäre Geschlechterordnung meint jene Ordnung, die nur zwei Geschlechter vorsieht, also Mann und Frau.

**Cis/Cisgender:** Eine Person, die sich mit dem Geschlecht identifiziert, das ihr nach der Geburt zugewiesen wurde. Der Ausdruck „cis“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet in etwa „diesseits“. Siehe auch: → *Trans* oder *Trans\**

**Coming-out:** Der Prozess, die eigene → LSBTIQ-Zugehörigkeit zu erkennen, anzunehmen und anderen mitzuteilen.

**Dritte Option:** Die dritte Option bezeichnet den neuen, dritten Geschlechtseintrag „divers“. Der Bundestag hat ihn im Dezember 2018 zusätzlich zu „männlich“ und „weiblich“ als weiteren Personenstand deklariert.

**Genderqueer:** Steht für Menschen mit nicht ausschließlich männlicher oder weiblicher Geschlechtsidentität.

**Geschlechtsanpassung/Transition:** Vorgang, der den Körper einer Person so verändert, dass er zu ihrer Geschlechtsidentität passt – zum Beispiel durch Hormontherapie, Haarentfernung oder eine Operation.

**Heteronormativität:** Die Annahme, dass heterosexuelle Beziehungen „normal“ und erstrebenswert sind. Abweichende Beziehungsformen werden hingegen abgelehnt – oft auch indirekt, wenn etwa in Werbespots oder Medienbeiträgen ausschließlich heterosexuelle Paare vorkommen.

**Inter/intergeschlechtlich:** Ein Mensch mit Merkmalen – hormonell, physisch oder genetisch –, die nicht der medizinischen Beschreibung von weiblich oder männlich entsprechen. Die Person kann sich wie ein Mann, eine Frau oder → *genderqueer* fühlen.

**LSBTIQ:** Steht für lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter und queere Menschen. Die Abkürzung bezeichnet demnach Personen, die nicht heterosexuell leben und/oder nicht der vermeintlich natürlichen, zweigeschlechtlichen Norm, also Mann/Frau, entsprechen.

**Nicht-binär:** Meint eine Person, die nicht intergeschlechtlich ist, sich jedoch auch nicht als Mann oder Frau identifiziert und sich einer binären Logik von Geschlecht entzieht.

**People of Color (PoC):** Ist eine Bezeichnung für Menschen, die von Rassismus betroffen und nicht Teil der weißen Mehrheitsgesellschaft sind.

**Trans/Trans\* oder transgeschlechtlich/transident:** Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen nach ihrer Geburt zugewiesen wurde. Siehe auch: → *Cisgender*

## Impressum

### Herausgeber

Magistrat der Stadt Frankfurt am Main  
Amt für multikulturelle Angelegenheiten  
Mainzer Landstraße 293  
60326 Frankfurt am Main

### V.i.S.d.P.

Dr. Armin von Ungern-Sternberg, Amtsleiter  
Amt für multikulturelle Angelegenheiten

### Gestaltung

desayuno Text Design Kommunikation  
www.desayuno.de

### Druck

Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG

Die Broschüre ist online verfügbar unter  
www.amka.de/publikationen

1. Auflage, Frankfurt am Main, November 2020

### Fotonachweis

Titelfoto: istockphoto.com, Elena Horrmann / Seite 3: Stadt Frankfurt am Main, Stefanie Kösling / Seite 5: Alexander Habermehl / Seite 6 und 7: Stadt Frankfurt am Main, Stefanie Kösling / Seite 7: picture alliance, Westend61, DREAMSTO / Seite 8: istockphoto.com, LightFieldStudios / Seite 9: Stadt Frankfurt am Main, Stefanie Kösling / Seite 10: Jan Margraf / Seite 12 oben: Stadt Frankfurt am Main, Mara Monetti / Seite 13 unten: istockphoto.com, FG Trade / Seite 14: Katharina Dubno / Seite 15: Stadt Frankfurt am Main, Stefanie Kösling / Seite 16: picture alliance, dpa Themendienst, Christin Klose / Seite 19: istockphoto.com, alvarez / Seite 20: genderphotos.vice.com/ Seite 22: istockphoto.com, nito100 / Seite 23, 24, 25 und 27: Stadt Frankfurt am Main, Stefanie Kösling / Seite 28: istockphoto.com, SDI Productions / Seite 30: istockphoto.com, shapecharge / Seite 35: Stadt Frankfurt am Main, Stefanie Kösling / Seite 36 und 37: Stadt Frankfurt am Main, Alexandra Lechner / Seite 38: istockphoto.com, Mixmike / Seite 40, 41 und 42: Stadt Frankfurt am Main, Stefanie Kösling / Seite 43: links: Stadt Frankfurt am Main, Jessica Schäfer; rechts v.o.n.u.: Peter Krausgrill; Stadt Frankfurt am Main; Stadt Frankfurt am Main, Jessica Schäfer / Seite 44: Stadt Frankfurt am Main, Alexandra Lechner / Seite 46: Stadt Frankfurt am Main, Stefanie Kösling / Seite 48: Stadt Frankfurt am Main, vvg Fotografen / Seite 49: Bild unten: Stadt Frankfurt am Main, Sabine Antonius / Bild oben: Stadt Frankfurt am Main, Rainer Ruffer / Rückseite: istockphoto.com, PrathanChorruangsak



# Klare Haltung gegen Rassismus!

Die Stadt Frankfurt am Main positioniert sich klar gegen jede Form von Diskriminierung. Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA) und sein stadtRAUMfrankfurt sind der sichtbare Ausdruck dieser Haltung. Das AmkA zählt zu den Erstunterzeichnenden der „Frankfurter Erklärung der Vielen“, an deren Formulierung es auch beteiligt war. Der stadtRAUMfrankfurt stellt sich damit in eine Reihe mit anderen Frankfurter Kultureinrichtungen, die sich gegen jede Form von Diskriminierung und Rassismus wenden und in ihrer Arbeit die Vielfalt der Gesellschaft spiegeln wollen.

Amt für multikulturelle Angelegenheiten  
im stadtRAUMfrankfurt  
Mainzer Landstraße 293  
60326 Frankfurt am Main

E-Mail: [amka.info@stadt-frankfurt.de](mailto:amka.info@stadt-frankfurt.de)  
Telefon: (069) 212 41515  
Web: [www.amka.de](http://www.amka.de)

