

Schlagfertig und mutig reagieren auf verbale Diskriminierung
von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren
Menschen (LSBTIQ*)

**„SAG
WAS!“**

**IMPULSE GEGEN DIE
SPRACHLOSIGKEIT**

**ANDERS&
GLEICH**
LSBTIQ* IN NRW

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	5
Was ist verbale Diskriminierung?	6
Auf Diskriminierung reagieren	8
Interview mit Sandra Karangwa zur Macht von Sprache	9
In der Familie und unter Freund*innen	11
Diskriminierende Aussagen in der Familie und unter Freund*innen	13
Situation von Levin (im Freund*innenkreis)	14
Reaktionsvorschläge	15
Info Victim blaming	16
Situation von Esra (in der Familie)	17
Reaktionsvorschläge	18
Info Nichtbinäre Menschen schon durch Sprache respektieren	19
Interview mit Lena Klatte zum Coming-out in der Familie	21
In Bildungseinrichtungen	23
Diskriminierende Aussagen in Bildungseinrichtungen	24
Situation von Vanessa (in der Schule)	25
Reaktionsvorschläge	27
Info (A-)Sexualität und (A-)Romantik	28
Interview mit Alex von SCHLAU Bonn zur Situation von LSBTIQ* in der Schule	29
Situation von Familie Costa (in der Kita)	31
Reaktionsvorschläge	32
Info Regenbogenfamilien in Kitas	34
Interview mit Michaela Herbertz-Floßdorf zu Kindertagesstätten	35
Im öffentlichen Raum	37
Diskriminierende Aussagen im öffentlichen Raum	38
Situation von Timo (auf der Straße)	39
Reaktionsvorschläge	40
Info Homosexuellenverfolgung in der NS-Zeit	41
Situation von Cecil (in der Bahn)	42
Reaktionsvorschläge	43
Info Jemandem das Geschlecht ansehen	44
Interview mit Şefik_a Gümüş zu Strafanträgen	45
Am Arbeitsplatz	47
Diskriminierende Aussagen am Arbeitsplatz	48
Situation von Sabine (in der Kantine)	49
Reaktionsvorschläge	50
Info Geschlechterstereotype	51
Situation von Anne (in der Kaffeepause)	52
Reaktionsvorschläge	53
Info Sexualisierung lesbischer Beziehungen	54
Interview mit Prof. Dr. Dominic Frohn zu Diskriminierung am Arbeitsplatz	55

In Vereinen und Gemeinschaften	57
Diskriminierende Aussagen in Vereinen und Gemeinschaften	58
Situation von Uwe (im Schützenverein)	59
Reaktionsvorschläge	60
Info Traditionsvereine und Männlichkeitsvorstellungen	61
Situation von Elija (in der Gemeinde)	62
Reaktionsvorschläge	63
Info Homosexuell und gläubig	64
Interview mit Ines-Paul Baumann zu Religionsgemeinschaften	65
Beim Sport	67
Diskriminierende Aussagen beim Sport	68
Situation von Tatjana (in der Dusche/Umkleide)	69
Reaktionsvorschläge	70
Info Diskriminierungen in Gemeinschaftsumkleiden und -duschen	71
Situation von Sonja (beim Tennisturnier)	72
Reaktionsvorschläge	73
Info Trans* Sportler*innen im Profisport	74
Interview mit Moritz Prasse zur Öffnung und Sensibilisierung von Sport-Strukturen	75
In LSBTIQ*-Communitys	77
Diskriminierende Aussagen in LSBTIQ*-Communitys	78
Situation von Arved (vor dem Club)	79
Reaktionsvorschläge	80
Info HIV und AIDS	81
Situation von Mariam (auf der Party)	82
Reaktionsvorschläge	83
Info Bifeindlichkeit	84
Interview mit Djalila Boukhari zu Mehrfachzugehörigkeiten und Rassismus in LSBTIQ*-Communitys	85
Glossar	87
Adressen und Bildnachweis	90
Impressum	91
„SAG WAS“-Sticker	92





EINLEITUNG

Die Broschüre „SAG WAS!“ ist eine Ideensammlung, entstanden aus einer Online-Befragung von über 700 Menschen. Sie bietet viele Beispiele, wie sich Menschen mit verbaler Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren (lsbtqi*) Menschen auseinandersetzen und dieser verbal entgegentreten können.

Online-Befragung und Fokusgruppengespräche – zur Entstehung von „SAG WAS!“

Die Situationen und Zitate in dieser Broschüre sind fast ausschließlich Ergebnisse einer Online-Befragung, die zwischen dem 9. und 30. Oktober 2017 als Grundlage für „SAG WAS!“ durchgeführt wurde. Über 700 Menschen berichteten von Diskriminierungserfahrungen, die sie selbst in ganz unterschiedlichen Situationen erlebt oder mitbekommen haben. Ob auf der Straße, in der U-Bahn, in der Familie, im Freund*innenkreis, am Arbeitsplatz, beim Sport, in Vereinen und Gemeinschaften oder in LSBTIQ*-Communitys: In allen Bereichen kamen im Kontext unseres Projektes Anfeindungen, abwertende Sprüche, verletzende und diskriminierende Äußerungen vor.

Dabei müssen wir an dieser Stelle auch darauf hinweisen, dass einigen der Teilnehmenden zutiefst menschenverachtende Äußerungen entgegen geschleudert wurden, die es leider auch heute – weit über 70 Jahre nach dem Ende des deutschen Nationalsozialismus – immer noch gibt. „Du gehörst vergast, du Tunte. Hurensohn!“ (siehe Situation 1 im Kapitel „Öffentlicher Raum“) soll hier als ein Beispiel genügen. Weitere möchten wir nicht nennen, denn wir möchten faschistische Begriffe nicht reproduzieren und Assoziationen an die NS-Zeit vermeiden.

Die Befragungsteilnehmer*innen konnten angeben, wie sie in der Diskriminierungssituation re-

agiert haben und/oder welche Reaktion sie sich von Umstehenden gewünscht hätten. Die Reaktionswünsche an Unterstützer*innen wurden in einer Fokusgruppe aus sieben lsbtqi* Personen diverser Hintergründe diskutiert. Eine Fokusgruppe aus vier Personen, die nicht lsbtqi* sind, tauschte sich daraufhin über ihre Einschätzungen und Bedarfe hinsichtlich der Umsetzung aus. Auf dieser Grundlage wurden verschiedene Situationen festgelegt und Reaktionsmöglichkeiten formuliert.

Solidarisch handeln

Ziel von „SAG WAS!“ ist es, Menschen darin zu stärken, ihre Stimme gegen die Diskriminierung von lsbtqi* Menschen zu erheben und solidarisch zu handeln. Solidarität in diesem Sinne bedeutet, sich dafür verantwortlich zu fühlen, dass Ungerechtigkeit nicht unkommentiert stehen bleibt und dadurch nicht weiter legitimiert wird.

DIE BEFRAGTEN:

- 526 Personen schlossen die Befragung ab.
- Von ihnen bezeichneten sich 197 als schwul, 152 als lesbisch, 73 als bisexuell, 56 als pansexuell, 51 als heterosexuell und 21 als asexuell.
- Als ihr Geschlecht nannten 248 weiblich, 237 männlich, 50 nichtbinär, fünf inter*.
- 100 Befragte gaben an, dass sie trans* sind.
- 73 Befragte gaben an, Rassismus-Erfahrung zu haben.
- 51 Befragte gaben an, körperlich behindert zu werden/sein.

WAS IST VERBALE DISKRIMINIERUNG?

Diskriminierung meint die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines bestimmten Merkmals, wie z. B. Herkunft, Religion, Weltanschauung, Befähigung, Gesundheitszustand, Alter, Aussehen, Sprache oder eben auch Geschlecht und sexuelle Orientierung. „SAG WAS!“ beschäftigt sich insbesondere mit verbaler Diskriminierung aufgrund der letzten beiden Merkmale.

Verbale Diskriminierung erkennen

Es gibt unterschiedliche Formen verbaler Diskriminierung. Manchmal handelt es sich um unbachtete Äußerungen, die vielleicht zunächst wie ein Kompliment erscheinen: „Du bist lesbisch? Hätte ich gar nicht gedacht, du bist so hübsch.“ Hier steckt die Diskriminierung in dem, was der Aussage zugrunde liegt: Lesben seien eigentlich hässlich. Verbale Diskriminierung ist auch, wenn die Bezeichnung für Minderheiten als Schimpfwort genutzt wird: „Das ist voll schwul.“ Schwul wird hier mit einer negativen Eigenschaft gleichgesetzt. Welche Intention die Person hat, die diese Begriffe benutzt, ist für die diskriminierte Person irrelevant. Denn unabhängig davon, wie sie gemeint waren, stehen sie im Raum und markieren die Person oder Gruppe und werten sie ab.

Selbstbezeichnungen vs. Fremdbezeichnungen

Begriffe, die von einigen Menschen als Selbstbezeichnung genutzt werden, können diskriminierend sein, wenn sie von außen an die Menschen

gerichtet werden: Zum Beispiel bezeichnen sich einige intergeschlechtliche Personen selbst als „Zwitter“ – Menschen, die über diese Person oder intergeschlechtliche Menschen im Allgemeinen sprechen, sollten diesen Begriff aber nicht verwenden, da er keine neutrale Fremdbezeichnung ist. Gerade bei der Bezeichnung von Menschen(gruppen) sollte der eigene Sprachgebrauch hinterfragt und im Zweifel einfach die entsprechende Person selbst gefragt werden, wie sie bezeichnet werden möchte.

Das große „...“, aber ...“

Eine weitere Form der verbalen Diskriminierung versteckt sich häufig unter dem Deckmantel der Meinungsfreiheit. Die Sätze beginnen oft mit „Man wird ja wohl noch sagen dürfen, dass ...“ oder „Ich habe ja nichts gegen Transsexuelle, aber ...“ und enden in generalisierenden und oft abwertenden Aussagen.

Hassrede

Andere Diskriminierungen sind offensichtlicher. Wenn Menschen direkt mit hassvollen Aussagen angegangen werden, fällt es in der Regel mehr auf. Dann wird eine konkrete Person adressiert und die Wut der diskriminierenden Person entlädt sich an ihr. Manchmal führt diese Aggression bis hin zu Belästigung oder körperlicher bzw. sexualisierter Gewalt. Hassrede spielt in digitalen Räumen, also in den Sozialen Medien oder Kom-

mentarspalten, eine große Rolle. In dieser Broschüre liegt der Fokus auf Situationen, in denen sich Menschen tatsächlich begegnen und dadurch eine direkte Kommunikation miteinander möglich wird. Einige der Vorschläge eignen sich auch für den Umgang mit diskriminierenden Inhalten im Netz.

Wie wirkt verbale Diskriminierung auf LSBTIQ*?

Ob und wie lsbtqi* Personen auf Diskriminierungen reagieren und was das wiederholte Erleben von verbaler Abwertung mit ihnen macht, kann ganz unterschiedlich sein. Für fast alle Menschen, die einer Minderheit angehören, bedeutet die alltägliche Diskriminierung Stress. Nicht alle nehmen dies jedoch so wahr. Manche Menschen leugnen, dass sie diskriminiert werden, andere nehmen die Diskriminierung durch Blicke, Worte und Taten sehr bewusst wahr und müssen sich deshalb permanent mit dem daraus resultierenden Schmerz auseinandersetzen. Das kann sehr belastend sein. Viele haben es aufgrund der unzähligen Diskriminierungserfahrungen schwer, sich selbst anzunehmen und zu sich zu stehen. Die Tatsache, dass manche lsbtqi* Personen sich ihre eigene Orientierung oder Identität aus Angst vor Diskriminierung lange nicht eingestehen oder mit anderen besprechen möchten, kann zur Selbstverleugnung führen. Diese kann zum Teil schwere emotionale und psychische Probleme oder auch Suizidgedanken mit sich bringen.

WEITERE IMPULSE: VIDEO-CLIPS/FILM

Begleitend zur Broschüre wurden Video-Clips produziert. Sie zeigen Situationen, in denen lsbtqi* Menschen verbale Diskriminierung erleben. Durch die alltagsnahe und realistische Darstellung nehmen sie die Zuschauer*innen in die Gefühlswelt der Protagonist*innen mit. Die Video-Clips können einzeln oder zusammenhängend als Film angeschaut werden. Sie sollen Impulse für die Beschäftigung mit verbaler Diskriminierung geben und den Einstieg in das Thema erleichtern. Sie können privat, in Workshops, der Schule oder anderen Kontexten genutzt werden. Bestenfalls werden die Video-Clips/der Film zusammen mit der Broschüre verwendet. www.aug.nrw/sagwas

AUF DISKRIMINIERUNG REAGIEREN

„Soll ich da jetzt eingreifen und etwas sagen oder nicht?“ – Diese Frage kennen wohl die meisten Menschen aus der einen oder anderen Situation. Was kann meine Reaktion beeinflussen? Viele verschiedene Faktoren nehmen Einfluss darauf, ob und wie wir auf Diskriminierung und andere Anfeindungen reagieren. An einem Tag, an dem wir uns fit und selbstbewusst fühlen, werden wir anders reagieren, als wenn wir traurig oder müde sind. Wenn wir unser Gegenüber nicht einschätzen können und Angst vor Übergriffen haben, sollten wir aus Sicherheitsgründen zurückhaltender reagieren, als wenn wir im Gespräch mit Vertrauten sind. Wenn wir mit unserer Chefin sprechen, schwingt womöglich eine andere Sorge um unseren Arbeitsplatz und das Arbeitsklima mit, als wenn wir einen gleichgestellten Kollegen auf einen diskriminierenden Spruch hinweisen. Als junger Mensch sind wir in anderer Weise von unserer Familie abhängig, als wir es im Erwachsenenalter sind. Je nachdem, ob uns eine Aussage wütend oder traurig macht, werden wir unterschiedlich reagieren: mal aus dem Bauch heraus, mal eher aus einem Schmerz heraus und ein anderes Mal eher argumentativ statt impulsiv. Natürlich hängen Reaktionen immer auch von der Persönlichkeit von Menschen ab.

Hauptsache: Ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung setzen

Ganz gleich, für welche Reaktion wir uns entscheiden: Das Wichtigste ist, dass wir reagieren und ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung setzen. Ob mit Argumenten, einem einfa-

chen „Hör auf!“ oder „Stopp!“, einem Anruf bei der Polizei, Kümmern um die diskriminierte Person oder mit Blicken, die unsere Ablehnung der Diskriminierung zeigen. Denn es ist nicht die Aufgabe gesellschaftlicher Minderheiten und diskriminierter Personen, für ihre Verteidigung alleine einzustehen. Für die Arbeit an einer offenen Gesellschaft, in der wir so leben, wie wir uns am wohlsten fühlen, sind wir alle verantwortlich. Und das bedeutet eben auch, sich für andere Menschen einzusetzen, die schneller und häufiger von Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen sind als andere.



„AUS WELCHER POSITION SPRECHEN MENSCHEN ÜBER ANDERE MENSCHEN?“

Interview mit Sandra Karangwa zur Macht von Sprache

Welche Bedeutung hat Sprache für die Arbeit, die du machst?

„Aus welcher Position sprechen Menschen über andere Menschen? Wen beziehen wir in unsere Sprachhandlungen mit ein, wen schließen wir aus?“ All das lässt sich über Sprache ausdrücken und bildet ab, welche Wertvorstellungen und Überzeugungen dem zugrunde liegen. Daher ist es für mich in meiner Arbeit, aber auch darüber hinaus sehr wichtig, dass ich bewusst mit Sprache umgehe.

Die Einführung gendergerechter Sprache sorgt oft für Aufregung. Kannst du dir das erklären?

Ich glaube, dass die Weiterentwicklung eines diskriminierungssensiblen und achtsamen Gebrauchs von Sprache auch eine Bewusstwerdung der gesellschaftlichen Zustände bzw. Missstände erfordert. Diese zu erkennen und verändern zu wollen greift in den gewohnten Alltag ein, stellt übliches Verhalten infrage und erfordert eine kri-

tische Haltung zum eigenen Erlernten. Das kann bei Personen, die es gewohnt waren, im gesellschaftlichen Gefüge den Ton anzugeben, zu ausgeprägten Abwehrhaltungen führen. In Bezug auf eine gendergerechte Sprache, wie dem Gender_Gap oder Gender*Sternchen, bedeutet das nicht nur, dass sich die männliche Dominanz als Realität in der Sprache feststellen lässt. Sprecher*innen müssen sich möglicherweise erstmals mit dem Anspruch von Personen auseinandersetzen, die sich eben nicht in dem binären Konstrukt von Geschlechtern wiederfinden. Es werden Perspektiven sichtbar gemacht, die ansonsten nicht repräsentiert wurden. Das ist eine höchst emotionale Auseinandersetzung, weil ganz alte Muster von erlernten „Wahrheiten“ aufgebrochen werden. Aufklärungsarbeit ist ein wichtiger Schritt.

Wie können wir damit umgehen, wenn unser Gegenüber auf die Kritik mit Abwehr reagiert?

Dazu gibt es keine Patentlösung. Immer wenn ich merke, dass mein Gegenüber versucht auszuwei-

Einleitung

SAG WAS!

chen, zu relativieren oder abzublocken, weiß ich, dass die Person stark verunsichert ist. Sie nutzt diesen Abwehrreflex, um die Kontrolle über die Situation zu behalten. Häufig kommt dann die Reaktion: „Das habe ich gar nicht so gemeint.“ Das mag durchaus der Fall sein, spielt aber für die Person, die gerade den diskriminierenden Angriff zu ertragen hatte, keine Rolle. Leider hat sich noch nicht wirklich ein Diskriminierungsverständnis durchgesetzt, welches diejenigen ins Zentrum stellt, die darunter leiden.

Rechtspopulist*innen zeichnen mit ihrer Sprache ein Bild von „den homofeindlichen Migranten“, vor denen es lsbtig* Menschen zu schützen gelte. Was steckt dahinter?

Damit kaschieren Rechtspopulist*innen ihre eigenen Vorbehalte gegenüber lsbtig* Menschen und diffamieren gleichzeitig rassistisch motiviert Migrant*innen. Somit werden Gruppen gegeneinander ausgespielt und sowohl lsbtig* Menschen als auch Migrant*innen zu rechtspopulistischen Zwecken instrumentalisiert.

Worauf können wir im Alltag beim Sprechen achten, um möglichst wenig zu diskriminieren?

Für mich ist es wichtig, auf die Räume zu achten, in denen ich mich bewege, und zu überlegen, ob ich in dieser Gruppe mehr Vorrechte genieße als andere. Wenn das so ist, dann halte ich mich zurück und höre mehr zu. Ich versuche auch darauf zu achten, wie Menschen in dieser Gruppe sich selber bezeichnen, statt ihnen einfach ein Label zu geben. Wichtig ist auch, dass ich bereit bin, Kritik an meinen Äußerungen zu akzeptieren und nicht sofort mit Rechtfertigungen und Ausreden zu reagieren. Das ist nicht immer einfach, aber es zeigt, dass sich Automatismen verändern lassen.



Sandra Karangwa ist Kulturwissenschaftlerin, Beraterin und Referentin beim Antidiskriminierungsbüro Köln (ADB). Das ADB ist seit 1995 eine Anlauf- und Beratungsstelle für Menschen, die rassistische Diskriminierungserfahrungen machen.

IN DER FAMILIE UND UNTER FREUND*INNEN

Viele Menschen empfinden eine große emotionale Nähe in ihren Familien und Freund*innenkreisen. Die Angst vor Auseinandersetzungen, Streit oder sogar dem Bruch mit wichtigen Bezugspersonen kann es erschweren, sich gegen diskriminierende Äußerungen zu wehren. Hinzu kommt, dass Menschen sich im Freund*innenkreis und in der Familie meist gut kennen. Abwertende und diskriminierende Äußerungen können hier deutlich subtiler auftreten. Gleichzeitig können sie aufgrund der emotionalen Nähe und Verbundenheit besonders tief verletzen.

Schlechtes Gewissen erzeugen

In vielen Familien herrscht die Annahme, dass die Familienmitglieder Verantwortung füreinander tragen oder für das Wohlergehen der anderen zuständig sind. So kommt es beim Coming-out eines Familienmitglieds schnell dazu, dass dieses unter Druck gesetzt wird, indem an das schlechte Gewissen appelliert und die Konsequenzen für die Familie imaginiert werden. Dann entstehen Aussagen wie „Du willst die Familie kaputt machen.“ oder „Oute dich ruhig bei deiner Großmutter, wenn du sie umbringen willst.“. Menschen, die so etwas sagen, ignorieren den Schmerz und die Herausforderungen, die ein Coming-out für die entsprechende Person mit sich bringen. Eng damit verbunden ist auch das Bedürfnis vieler Familien, den Schein nach außen zu wahren.

(Angebliche) Sorge um Reaktionen des Umfeldes

Nach außen hin als „normal“ und gesellschaftlich

angepasst zu erscheinen, scheint für viele Familien (mit lesbischen, schwulen, bi- oder pansexuellen, trans*, inter* und queeren Personen) ein großes Bedürfnis zu sein. Deshalb wird Druck auf die queere Person ausgeübt: „Wie soll ich das denn den Nachbarn erklären? Kannst du nicht einfach wieder du selbst sein?“. Bei dieser Aussage wird davon ausgegangen, dass geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung frei wählbar wären. Das sind sie nicht.

(Angebliche) Sorge um die Zukunft der lsbtq* Person

In manchen Fällen vermischen sich die Vorwürfe mit der Sorge um die Zukunft der geouteten lsbtq* Person: „Ich will nicht, dass du einen Fehler machst, der dir dein Leben kaputt macht und den du später bereust“. Bei manchen Verwandten schwingt eine ehrliche Sorge darüber mit, dass lsbtq* Personen es in der Gesellschaft aufgrund von Diskriminierung und Ausgrenzung schwerer haben als cis-hetero Personen. Oft gehen damit aber Zuschreibungen und Abwertungen einher: „Die sind eklig. Kein normaler Mensch will dich dann daten. Dann kannst du nur noch diese verkleideten Kerle treffen.“ Dies ist ein direkter Angriff, in diesem Fall auf eine trans* Person.

Nicht ernst nehmen

„Der ist gar nicht schwul. Der macht das nur, weil es gerade modern ist.“, „Du hast Angst vor Männern.“, „Du hast doch noch gar keine Erfahrungen gesammelt, wie kannst du das denn wissen?“,

„Wenn Kinder meinen, homosexuell zu sein, dann heißt das, dass sie gegen ihre Eltern rebellieren.“, „Deine sexuelle und geschlechtliche Identität ist nur eine Phase und die sollte man nicht beachten.“, „Transsexualität ist doch nur so eine fixe Idee.“, „Du behauptest pan und asexuell zu sein, weil du eigentlich lesbisch bist und das nicht zugeben willst.“ Hier behaupten Verwandte (alle Zitate stammen aus Eltern-Kind-Situationen), besser über die Identitäten und Bedürfnisse ihrer Kinder Bescheid zu wissen als diese selbst. Das ist ein enormer Eingriff in die Privatsphäre und Selbstbestimmung. Jeder Mensch ist Expert*in für die eigene Identität.

Abwertungen von Regenbogenfamilien

Einer der häufigsten diskriminierenden Gesprächsinhalte, von denen in der Online-Befragung im Freund*innen- und Familienkreis berichtet wurde, war das Thema Regenbogenfamilien. In diesem Fall waren mit Regenbogenfamilien jene Familien gemeint, in denen Kinder in homosexuellen Partner*innenschaften aufwachsen. Diese wurden als nicht gleichwertig oder sogar gefährlich für das Kind gewertet: „Kindern bei gleichgeschlechtlichen Eltern fehlt etwas. Ein Kind kann nicht gesund aufwachsen, wenn es keinen Vater oder keine Mutter hat.“, „Ich habe ja nix gegen Schwule. Die sollen von mir aus heiraten. Aber Finger weg von Kindern und Adoption.“

Es gibt keinerlei Belege dafür, dass es Kindern in Regenbogenfamilien schlechter geht als in cis-heterosexuellen Familienkonstellationen – das Gegenteil ist der Fall.

Die Annahme, dass es Kindern in Regenbogenfamilien schlechter geht, stützt sich meist auf diffuse, durch ein konservatives Familienbild geprägte Ängste und nicht auf empirische Daten (Buchtipps: „Und was sagen die Kinder dazu?“ und „Und was sagen die Kinder dazu? Zehn Jahre später!“, jeweils von Uli Streib-Brzič und Stephanie Gerlach (2005 und 2015)).

Coming-out in einer Partner*innenschaft

Es gibt immer wieder Menschen, die erst in einer heterosexuellen Partner*innenschaft ihr Begehren für gleichgeschlechtliche oder nichtbinäre Personen wahrnehmen, oder Menschen, die in einer Partner*innenschaft ihr Coming-out als trans* Person haben. Das stellt alle Beteiligten vor besondere Herausforderungen, die vor allem, wenn Kinder vorhanden sind, schnell zu schlechtem Gewissen und Selbstvorwürfen führen. Die Befragung hat gezeigt, dass Vorwürfe ein Teil der Realität der beteiligten Personen sind. „Die hat ihre Familie hintergangen – die lebt jetzt mit so einer zusammen – die armen Kinder und der arme Mann, er ist ein so Lieber, das hat er nicht verdient!“ Vom Gegenteil berichtet eine Person, deren Frau zu ihr hält und der vorgeworfen wird, dass sie nichts dafür unternimmt, die Transition zu verhindern.

Es ist sehr hilfreich, wenn Freund*innen und Verwandte mit den diskriminierten Personen ihre Stimme erheben. So können sich lsbtq* Personen nach dem Schmerz oder der Enttäuschung erst einmal wieder sammeln und überlegen, welche Reaktion für sie die richtige ist – je nachdem, wie wichtig ihnen „Harmonie“, Familienzusammenhalt, für sich selbst eintreten usw. sind.

„Es steht dir zum Glück nicht auf die Stirn geschrieben.“

„Wir bringen Kinder auf die Welt, und du?“

„Du bist nicht transsexuell – du hast einen Tick.“



DISKRIMINIERENDE AUSSAGEN IN DER FAMILIE UND UNTER FREUND*INNEN

„Wenn du darauf bestehst, dass andere Menschen deine komischen Pronomen verwenden und sich für dich verbiegen, musst du dich nicht wundern, wenn niemand etwas mit dir zu tun haben will.“

„Wenn mein Sohn schwul wäre, würde ich ihn vor die Tür setzen.“

„Das ist doch nicht normal, Kind, und du bist doch normal.“

„Du wirst nie ein richtiger Mann sein, ohne Penis. Und du bist auch viel zu klein. Als Mädchen bist du viel hübscher. Ist sicher nur ‘ne Phase.“

„Dir kehre ich nie wieder den Rücken zu, sonst guckst du mir auf den Arsch und geilst dich daran auf.“

„Wäre es nicht schön, wenn man AIDS, Pest, Cholera und Homosexualität schon durch Genetik im Mutterleib heilen könnte?“

„Du schwule, AIDS-verseuchte Drecksau!“



SITUATION IM FREUND*INNENKREIS

Levins Situation: Levin, ein schwuler Mann aus dem Freund*innenkreis, wurde von Fremden an einem öffentlichen Platz angepöbelt und beleidigt. Während sie mit einigen Personen aus dem Freund*innenkreis zusammenstehen, meint Rilana:

„Es ist ja kein Wunder, dass der doof angemacht wird.
Er ist ja eh schon so dick und dann läuft er auch noch so tuckig rum.“

Levins Sicht: Wie unfair ist das denn, mich zum Problem der Situation zu machen. Da kommen irgendwelche Idioten, die ihren Frust loswerden wollen, indem sie auf mir rumhacken, und Rilana schiebt mir die Schuld dafür in die Schuhe! Dabei ist unser Freundeskreis ein bunter Haufen. José mit dem spanischen Akzent. Lene, die lieber dreimal zu laut ist, bevor sie einmal nicht gehört wird. Lasse, dessen Parfum man 10 Meter gegen den Wind riecht. Aime, die wirklich jedes Mal zu spät kommt und uns dann bei der Umarmung als Entschuldigung fast zerquetscht.

Rilana, die schneller redet, als sie denkt und damit zu den lustigsten Situationen in der Gruppe beiträgt. Und manchmal eben auch verletzt. Na ja, und ich: die ‚fette, schwule Tucke‘. Wir sind so verschieden und kommen so gut miteinander klar. Und jetzt kommt Rilana mit so einem Mist. Wahrscheinlich hat sie es nicht mal so gemeint und war mit ihren Worten einfach mal wieder zu schnell. Trotzdem muss jemand was dagegen sagen! Sonst denkt nachher ernsthaft wer, dass der Körper oder der Style von jemandem es rechtfertigt, angegriffen zu werden.



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

„Meine Güte, Rilana. Dein Ernst? Und als Nächstes ist es gerechtfertigt, dass dir jemand ins Gesicht schlägt, weil er oder sie deine Stimme zu laut findet?“

- Machen Sie Rilana klar, was ihre Aussage bedeutet, wenn sie auf andere Situationen übertragen wird.

„Wie kannst du denn Gewalt aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen rechtfertigen? Dazu fällt mir echt nichts mehr ein.“

- Erklären Sie Rilana, was ihre Aussage bedeutet: Wenn mir etwas an einer Person nicht gefällt, darf ich übergriffig werden. Vermutlich würde Rilana dieser Aussage nicht zustimmen. Hinterfragen Sie, warum sie es bei Levin tut.

„Hast du schon mal was von Victim blaming gehört? Für Menschen ist das oft eine richtig schmerzhaft Erfahrung, wenn sie für die Gewalt, die ihnen angetan wird, selber verantwortlich gemacht werden. Und dann auch noch von einer guten Freundin.“

- Erklären Sie, was Victim blaming ist (siehe Infobox).
- Machen Sie deutlich, dass Rilana eine Vertrauensperson für Levin ist, und was es für Betroffene bedeutet, wenn Vertrauenspersonen die Schuldfrage umkehren.

Im Anschluss an die Situation:

- Wenn Sie es für richtig und wichtig halten, dann informieren Sie Levin über die Aussage. Vielleicht möchte er Rilana aus seiner Sicht noch einmal erklären, was es bedeutet, wenn sie ihm die Verantwortung für den Übergriff zuschiebt.
- Sprechen Sie Rilana auch später noch einmal an und erklären Sie ihr, warum Sie ihre Aussage nicht stehen lassen konnten und auch nicht wollten.
- Für Rilana ist es vermutlich einfacher, die Kritik anzunehmen, wenn sie nicht den Eindruck hat, sich vor der ganzen Gruppe rechtfertigen zu müssen.



VICTIM BLAMING

Wenn die Verantwortung für eine Tat beim „Opfer“ gesucht wird, nennt man das Victim blaming oder „Täter-Opfer-Umkehr“. Bisher tauchte der Begriff verstärkt dann auf, wenn kritisiert wurde, dass Frauen, die sexualisierte Übergriffe erfahren haben, die Schuld oder Teilschuld daran gegeben wurde. Es wird an die angegriffene Person appelliert, sich selbst statt die Täter*innen in die Verantwortung zu nehmen – das meint Victim blaming. Dieses Handeln ist falsch. Die Schuld bzw. die Verantwortung tragen allein die Täter*innen.

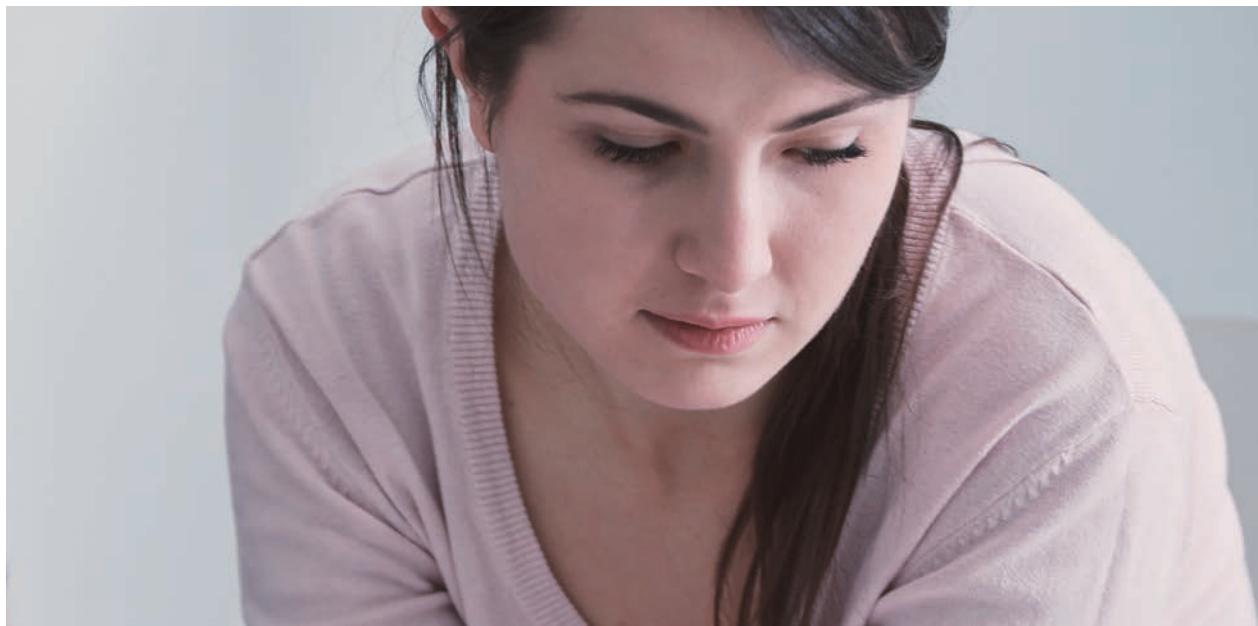
Das verbreitete Victim blaming erschwert oder verhindert, dass Menschen sich anderen anvertrauen oder zur Polizei gehen, weil sie befürchten müssen, dass ihnen selbst die Schuld oder Teilschuld an den Übergriffen gegeben wird. Gerade deshalb ist es so wichtig, Menschen, die Übergriffe erlebt haben, zu glauben und mit ihnen gemeinsam zu erarbeiten, welche Schritte sie gehen möchten. Auf keinen Fall sollte angedeutet werden, dass sie selbst eine (Mit-)Schuld tragen.



Von Victim blaming können ganz verschiedene Menschengruppen betroffen sein:

- eine (queere) Person, der die Schuld an einem Angriff gegen sie gegeben wird, weil sie sich nicht genderkonform kleiden würde;
- eine Person, der an den Po gefasst wird und dies damit „begründet“ wird, dass sie einen kurzen Rock trägt;
- eine Schwarze Person, die Gewalt erfährt, weil sie aus rassistischen Gründen als potenziell kriminell wahrgenommen wird;
- eine Person mit eingeschränkter Mobilität, die angegangen wird und das damit „gerechtfertigt“ wird, dass sie den Weg versperren würde;
- eine dicke Person, die öffentlich abgewertet wird, weil sie nicht der Schönheitsnorm entspricht.

Keiner der beschriebenen Übergriffe lässt sich damit begründen, dass die betroffene Person etwas falsch gemacht hat. Immer ist es allein der*die Täter*in, der*die sich falsch verhalten hat.



SITUATION IN DER FAMILIE

Estras Situation: Sie fahren mit Ihren Eltern und Geschwistern im Auto zu einem Familienfest. Ihr Vater sagt zu Esra:

Aber dass du neuerdings meinst, dass du weder Mann noch Frau bist, behältst du heute schön für dich, ja? Und deinen ‚neuen Namen‘ auch. Diese ganze Idee mit deinem neuen Namen ist eh schon total daneben und dann suchst du dir auch noch so ‘nen Türken-Namen aus. Deine Mutter und ich dürfen das dann nachher ausbaden.“

Estras Sicht: Uff, das ist krass ... Ich dachte eigentlich, dass meine Eltern mittlerweile halbwegs damit klarkommen, dass ich nichtbinär bin. Aber da habe ich mich wohl getäuscht. Hat mein Vater annähernd ‘ne Vorstellung davon, wie es sich anfühlt, ständig mit dem falschen Namen und dem falschen Pronomen angesprochen zu werden? Und dass er jetzt auch noch mit ‘nem rassistischen Spruch um die Ecke kommt, das geht gar nicht klar! Zu all dem soll ich dann brav lächeln, damit den Verwandten ja nicht auffällt, dass mit mir „was nicht stimmt“? Wie egoistisch ist das denn ...

Ich verstehe ja, dass meine Eltern Zeit brauchen, um sich an die Neuigkeiten zu gewöhnen. Aber warum sprechen sie nicht mit mir darüber, wovor sie Angst haben? Und fragen mich, was ich mir von ihnen wünsche? Ich wünsche mir, dass meine Eltern mich ehrlich unterstützen, so wie Nikis Eltern. Nikis Mutter hat Niki z. B. gefragt, ob sie die Gespräche mit der Verwandtschaft übernehmen soll, und hat dann alle angerufen. So musste Niki denen dann nicht alles selbst erklären. Das hat mich für Niki mega gefreut.



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

- Warten Sie ab, ob Esra selbst reagieren möchte.

„Mensch, Papa ... Wir haben schon so oft darüber gesprochen. Und jetzt kommst du mit so ‘nem rassistischen Mist?“

- Sprechen Sie Ihren Vater sowohl auf seine nichtbinär-feindliche Äußerung bzw. die Ablehnung von Esras Nichtbinarität an als auch auf seine rassistische Aussage.

„Stell dir mal vor, wie sich das für Esra anfühlt, wenn alle die ganze Zeit den falschen Namen und das falsche Pronomen sagen. Möchtest du das?“

- Regen Sie Ihren Vater dazu an, sich in Esra hineinzuversetzen.

Wovor hast du denn Angst? Ich dachte, du akzeptierst, dass Esra nichtbinär ist!“

- Laden Sie Ihren Vater dazu ein, über seine Befürchtungen zu sprechen. Fordern Sie gleichzeitig Akzeptanz für Esra ein.

„Esra hat sich so sehr darum bemüht, euch in den Prozess der vergangenen Monate mit einzubeziehen. Hat euch so viel Vertrauen geschenkt. Und jetzt willst du Esra verbieten, darüber zu sprechen?“

- Zeigen Sie Ihrem Vater, dass sein Verhalten unsensibel ist.
- Ein Coming-out ist für viele Menschen ein Schritt, der sie viel Überwindung kostet – gerade innerhalb der Familie. Führen Sie das Ihrem Vater vor Augen.

Im Anschluss an die Situation:

- Möglicherweise möchte Esra diese Auseinandersetzung nicht im Auto auf dem Weg zum Familienfest führen. Achten Sie darauf, ob Esra eine Intervention von Ihnen unterstützt. Wenn nicht, fragen Sie Esra im Anschluss, ob, wann und wie Sie Ihren Vater am besten ansprechen sollten.
- Besprechen Sie mit Esra auch grundsätzlich, was sich Esra von Ihnen wünscht und wie Sie Esra unterstützen können.



NICHTBINÄRE MENSCHEN SCHON DURCH SPRACHE RESPEKTIEREN

Pronomen (Fürwörter) sind Wörter, die anstelle eines Nomens (Hauptworts), also auch eines Namens, verwendet werden können. Wenn über einen Menschen mithilfe von Pronomen wie „er“ oder „sie“ gesprochen wird, wird dadurch selbstverständlich die Assoziation ausgelöst, dass von einem Mann oder einer Frau die Rede ist. Beispiele: „Er kommt gleich wieder.“, „Wer ist die denn?“ Menschen verwenden „männliche“ und „weibliche“ Pronomen oft, ohne das Geschlecht der Per-

son zu kennen, über die sie sprechen. Weil das Geschlecht einer Person manchmal nicht vom Äußeren oder vom Namen ablesbar ist, können Menschen mit der Wahl des Pronomens mitunter falsch liegen, misgendern die Person also. Nichtbinäre Menschen erleben sehr häufig, dass ihnen u. a. durch Pronomen ein falsches Geschlecht zugewiesen und ihnen damit ihr Geschlecht abgesprochen wird.



Passende Pronomen wie „nin“

Jede Person kann ein für sie passendes Pronomen wählen. Nichtbinäre Pronomen sind beispielsweise „nin“, „x“, „xier“, „sir“, „sier“, „er*sie“, „er_sie“, „sie*er“, „sie_er“, „es“, „per“, „hen“, „they“ und „m“. Manche Menschen verwenden „es“ als selbst gewähltes Pronomen; „es“ eignet sich aber nicht als „geschlechtsneutrales“ Pronomen für alle (nichtbinären) Menschen, da es von vielen als abwertend empfunden wird. Einige Menschen verwenden ihren Vornamen als Pronomen oder bevorzugen es, dass für sie kein Pronomen verwendet wird.

Misgendering kann vermieden werden

Wenn Sie das Geschlecht einer Person nicht kennen, können Sie Misgendering vermeiden, indem Sie kein Pronomen verwenden. Nutzen Sie z. B. den Vornamen der Person statt das Pronomen. Der Satz könnte dann lauten: „Esra hat mir erzählt, dass Esra gestern klettern war.“ Falls Sie es in der Situation für angebracht halten, können Sie die Person auch nach ihrem Pronomen fragen. In Gruppen empfiehlt es sich, dazu einzuladen, im Rahmen der Vorstellungsrunde auch das eigene Pronomen zu nennen.





„ES IST GUT, SICH VERBÜNDETE UND UNTERSTÜTZER*INNEN ZU SUCHEN!“

Interview mit Lena Klatte zum Coming-out in der Familie

Lena Klatte ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin mit beruflichen Weiterbildungen zur Systemischen Beraterin und Suchtberaterin. Sie arbeitet als psychosoziale Beraterin in der Trans*-Beratung Düsseldorf. Dort werden trans* Menschen und deren Angehörige sowie Fachkräfte unabhängig, akzeptierend und professionell beraten. Außerdem ist Lena Klatte Trans*-Jugendarbeiterin im queeren Jugendzentrum PULS in Düsseldorf.

Wie können sich lsbtqi* Menschen gegen verbale Diskriminierungen innerhalb ihrer (Herkunfts-) Familie wehren, wenn sie gleichzeitig Angst haben, die für sie wichtigen Beziehungen zu gefährden?

Innerhalb von Familien geht es oft weniger um den Einzelfall einer verbalen Diskriminierung als um einen generellen Mangel an Akzeptanz. Deshalb ist es wichtig, Veränderungsprozesse auszulösen, um diese Haltungen zu überwinden. Im Idealfall durchläuft so ein Prozess vier Phasen: Leugnung, Wut, Auseinandersetzung und Informationsbeschaffung und schließlich Akzeptanz. Wenn wir eine Familie als System begreifen, bringt ein Coming-out nicht nur für eine Person Veränderung

mit sich, sondern für das gesamte System. Auch Eltern oder Familienangehörige müssen sich manchmal nach außen erklären: „Mein Kind/Bruder/Schwester ist lsbtqi*!“. Gefragt sind Geduld, Beharrlichkeit und das Verständnis, dass Prozesse Zeit brauchen. Gleichzeitig ist es aber auch wichtig, sich selbst ernst zu nehmen und immer wieder die eigenen Rechte und Erwartungen an die anderen Familienmitglieder deutlich zu machen. Der beste Weg, um Veränderungsprozesse anzustoßen, ist, zu erklären und weitere Informations- und Beratungsmöglichkeiten anzubieten. Viele lsbtqi* Kinder und Jugendliche schreiben deshalb Briefe oder WhatsApp-Nachrichten an ihre Eltern, gewähren Einblick in ihr Gefühlsleben und bieten gleichzeitig Informationen an. Eine andere Möglichkeit ist es, ein Gespräch oder einen Familienrat einzufordern. Damit wissen alle, dass es um etwas (Ge)Wichtiges geht.

Welche Rolle können Unterstützer*innen, z. B. Geschwister, spielen?

Um die eigene Position zu stärken, kann es auch ein guter Plan sein, sich in der Familie oder dem Freund*innenkreis zunächst Verbündete und Unterstützer*innen zu suchen. In Konflikten geht

In der Familie und unter Freund*innen

SAG WAS!

es auch immer um Gewicht und Deutungshoheit. Je mehr Leute auf Ihrer Seite sind, umso besser. Außerdem kann eine zweite Person noch einmal andere Worte finden oder zwei Personen können sich „Bälle zuspielen“. Generell ist es auch eine gute Idee, sich mit anderen lsbtqi* Menschen auszutauschen und zu vernetzen. Kommt neben der sexuellen oder geschlechtlichen Identität noch ein weiteres Diskriminierungsmerkmal hinzu, lohnt sich die Suche nach spezifischen Angeboten, z. B. für LSBTIQ* of Color oder LSBTIQ* mit Behinderung. Allein die Tatsache, dass es anderen ähnlich geht, kann Kraft geben.

(Wie) Kann ich mich darauf vorbereiten, Personen im engen Familien- oder Freund*innenkreis auf lsbtqi*-feindliche Aussagen von ihnen anzusprechen?

Zu überlegen wäre, welchen Kommunikationskanal Sie nutzen möchten. Was möchten Sie sagen? Allein die Tatsache, dass Sie nicht lsbtqi*-feindlich sind, ist schon eine wichtige Botschaft. Gut ist es, in Ich-Botschaften zu sprechen: „Was du gesagt hast, teile ich nicht.“ Wenn Sie jemanden kritisieren, ist es wichtig, dass sich die Kritik auf ein Verhalten oder eine Haltung bezieht, die die Person ändern kann. Auch kann es sinnvoll sein zu zeigen, dass Sie die Person, abgesehen von den konkreten Aussagen, grundsätzlich schätzen. In der Regel folgt auf Kritik eine Erklärung oder Ausrede oder Abwehr.

Wie kann ich mit meinen Eltern über diskriminierendes Verhalten bzw. diskriminierende Haltungen von ihnen sprechen, wenn sie sich weigern, sich von ihrem Kind „erziehen“ zu lassen?

Um die familiären Beziehungen nicht zu gefährden, aber auch, weil lsbtqi* Menschen selbst nicht in einer starken Position sind, ist es sehr schwer, bei Angehörigen immer wieder die Auseinandersetzung mit einem schwierigen Thema einzufordern. Eine große Hilfe können Beratung, Unterstützung und Moderation von außen sein.

Manchmal hilft all das nichts, und Menschen verweigern sich Veränderungsprozessen. In diesen Fällen kann es sinnvoll sein, das Jugendamt oder die Familienhilfe einzuschalten. Auch über den (zeitweisen) Abbruch der Beziehungen bzw. eine wohnliche Trennung sollte dann nachgedacht werden.

Wo können lsbtqi* Menschen Beratung und Unterstützung finden?

Queere Jugendzentren, LSBTIQ*-Beratungsstellen und Trans*-Beratungsstellen bieten in der Regel auch Familienberatungen an. Oft gibt es auch für An- und Zugehörige von lsbtqi* Menschen Gruppenangebote. Auf sich selbst sollten lsbtqi* Menschen ebenfalls achten. Bei psychischen Belastungen kann eine Therapie sinnvoll sein.

Was passiert in einer Beratung?

Was in der Beratung besprochen wird, bestimmen Sie selbst. Zusammen mit dem*der Berater*in können Sie überlegen, welche Lösungsansätze es für die Schwierigkeiten gibt. Der*die Berater*in kann Sie an andere Fachleute wie etwa Psychotherapeut*innen, Gruppenleiter*innen, Beratungsstellen oder Amts-Mitarbeiter*innen weitervermitteln.



Lena Klatte ist Sozialwissenschaftlerin, Systemische Beraterin und Suchtberaterin. LSBTIQ-Beratung/Peer-to-Peer-Betreuung von trans* Menschen.

IN BILDUNGSEINRICHTUNGEN

In den meisten Bildungseinrichtungen verbringen Menschen viel Zeit in Gruppen, die sie nicht verlassen können. Dies ist in der Schule in besonderem Maße der Fall, weil es in Deutschland eine Schulpflicht gibt. Außerdem geht es fast immer um Leistung, die in irgendeiner Weise bewertet wird. Das führt zu Abhängigkeitsverhältnissen, die es oft schwer machen, auf Diskriminierungen zu reagieren. Doch gerade Kinder und Jugendliche, die sich in der Welt noch orientieren und ihre eigene Identität erst nach und nach bilden und verstehen, brauchen die Unterstützung von Gleichaltrigen, Lehrkräften, pädagogischem Personal und Eltern, die sich mit ihnen solidarisieren und aufzeigen, dass Diskriminierung nicht akzeptiert wird. Während Kindertagesstätten in

bringen queere Themen an Nordrhein-Westfalens Schulen. Zudem haben viele Schulen Vertrauenslehrkräfte und/oder Sozialarbeiter*innen und Schüler*innen-Vertretungen, die im Falle von Diskriminierungen ansprechbar sein und Lösungen suchen sollen. Allerdings sind diese Ansprechpersonen häufig nicht für Lebensrealitäten von und Diskriminierungen gegen lsbtqi* Schüler*innen sensibilisiert. Eine Studie¹ von 2011 ergab, dass zwei Drittel der befragten Vertrauenslehrkräfte sogar selbst negativ gegenüber lsbtqi* Schüler*innen eingestellt sind. Schule ist der Ort, an dem viele Jugendliche schmerzhaft und folgenreiche Diskriminierungserfahrungen machen. In der Studie „Coming out und dann?“, die 2017 vom Deutschen Jugendinstitut herausgege-



NRW in ihren Konzepten zwar oft von der Anerkennung aller Lebenssituationen von Kindern sprechen, gibt es nur sehr wenige Bildungs- oder Projektangebote zu queeren Themen – sowohl für die Kinder als auch für die Fachkräfte. Auch spezifische Stellen, an die sich Menschen wenden können, wenn sie Diskriminierungserfahrungen in der Kita machen, gibt es in der Regel nicht. Die Projekte „Schule der Vielfalt“ und „SCHLAU NRW“

ben wurde, gaben über die Hälfte (54,8 %) der 14- bis 27-jährigen lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Befragten an, dass sie in ihren Bildungs- und Arbeitsstätten beschimpft, beleidigt oder lächerlich gemacht wurden. Knapp jede*r Zehnte von ihnen wurde körperlich angegriffen oder verprügelt. Über 42 % gaben an, dass sie noch nie erlebt haben, dass Lehrkräfte zeigten, dass sie „Schwuchtel“, „schwul“, „Transe“, „Lesbe“ oder

ähnliches als Schimpfworte nicht dulden. Dadurch wird aber vermittelt, verbale Diskriminierung dürfe unkommentiert bleiben und sei somit legitim. Mit dem Übergang in betriebliche Ausbildungsstätten oder die Hochschule verändern sich die Verhältnisse ein weiteres Mal. Universitäten haben Gleichstellungsbeauftragte, die sich zum Teil auch für LSBTIQ*-Themen engagieren. An vielen Hochschulen gibt es studentische lsbtqi* Referate sowie Handreichungen oder Leitlinien zum Thema Diskriminierung. Auszubildende befinden sich meist in zwei Abhängigkeitsverhältnissen: weiterhin in einem schulischen und neu in einem betrieblichen Verhältnis. Auch oder gerade in Betrieben sind die Handlungsspielräume

bei Diskriminierungserfahrungen, je nach Größe des Betriebs, oft sehr begrenzt, vor allem, wenn es keine Mitarbeitenden-Vertretung gibt. Dann sind Auszubildende besonders darauf angewiesen, dass Andere mit ihnen gemeinsam ihre Stimme gegen Diskriminierung erheben.

¹ Brill, Stephanie/Pepper, Rachel (2011): Wenn Kinder anders fühlen – Identität im anderen Geschlecht. Ein Ratgeber für Eltern, Ernst Reinhardt Verlag, München/Basel, S. 165.

„Wer von den Müttern ist denn der Mann im Haus?“

„Na, bist du ein Junge oder ein Mädchen?“

„Fast hätte ich Sie wirklich für eine Frau gehalten.“



DISKRIMINIERENDE AUSSAGEN IN BILDUNGSEINRICHTUNGEN

„Genderfluid? Dann bin ich jetzt eine Rakete.“

„Homosexualität ist eine Krankheit.“

„Ich bring denen doch nichts über Schwuchteln und Transen bei!“

„Einem schwulen Erzieher gebe ich mein Kind nicht. Die sind doch pädophil.“



SITUATION IN DER SCHULE

Vanessas Situation: Sie sind Lehrkraft. Es ist kurz vor Unterrichtsbeginn und Sie befinden sich mit Ihren Schüler*innen im Klassenraum. Sie hören, wie die Schülerin Jenny zu ihrer Sitznachbarin Semra sagt:

„Boah, Vanessa ist so verklemmt, die ist bestimmt ‘ne Lesbe!“

Vanessas Sicht: Es geht immer nur darum, wer mit wem was hat oder wer von wem was will. Mega nervig. Und ich habe keinen Bock, mit irgendwem etwas anzufangen, nur damit die anderen mich cooler finden. Das hat nix mit Verklemmtsein zu tun. Von mir aus können sie gerne machen, was sie möchten. Dann sollen sie sich aber auch nicht bei mir einmischen. Klar hab ich mich schon mal gefragt, ob ich lesbisch bin. Es gibt ja zum Glück

netttere Frauen als Jenny und Semra. Aber ich hab noch keine Person getroffen, auf die ich stehe. So wirklich interessiert mich das Ganze nicht, egal welches Geschlecht die Leute haben. Eine Beziehung zu haben stelle ich mir manchmal schon schön vor. Mal gucken, ob ich mal wirklich eine haben möchte. Aber muss Sex dazugehören? Ich finde nicht.





REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

- Machen Sie auf jeden Fall deutlich, dass Sie diskriminierende Aussagen in keiner Form dulden. Es gibt Schüler*innen, die nie erlebt haben, dass Lehrkräfte bei Diskriminierungen einschreiten. Sie sind die Autoritätsperson in der Situation. Wenn Sie nicht einschreiten, vermittelt dies den Eindruck, dass Diskriminierung geduldet wird. Vanessa und auch andere Schüler*innen werden womöglich ihr Vertrauen in Sie verlieren.

„Ich möchte nicht, dass ihr über Mitschüler*innen herzieht, egal aus welchem Grund. Und wer hier welche sexuelle Orientierung hat oder nicht, geht euch nichts an.“

- Fordern Sie – zumindest im Klassenzimmer – ein respektvolles Miteinander ein. Achten Sie dabei darauf, dass sich die Aufmerksamkeit so wenig wie möglich auf Vanessa persönlich richtet, damit die Situation für Vanessa nicht noch unangenehmer wird.

„Meinst du mit Verklemmtheit die fehlende Bereitschaft, über Sex zu sprechen? Meinst du nicht, dass es auch andere Gründe geben könnte, dass Menschen nicht über Sex sprechen wollen?“

- Geben Sie Ihren Schüler*innen die Möglichkeit, zu lernen und ihren Horizont zu erweitern. Es gibt vielfältige Gründe, warum Schüler*innen nicht über Sex sprechen wollen, z. B.:
 1. das Gefühl, dass Schule kein sicherer Ort ist, um intime Informationen weiterzugeben,
 2. der Wunsch, sich nicht mit anderen messen zu müssen,
 3. die Tabuisierung von Sexualität innerhalb der Familie,
 4. die Sorge, aufgrund von Beziehungsmodellen oder Sexualpraxen belächelt oder angegriffen zu werden,
 5. Asexualität,
 6. Erfahrung mit sexualisierter Gewalt,
 7. religiöse Überzeugungen.
- Achten Sie darauf, möglichst viele Antworten auf die Frage herauszuarbeiten, sonst besteht die Gefahr, dass Vanessa auf einen der wenigen Aspekte festgelegt wird.



Im Anschluss an die Situation:

„Guten Morgen! Bevor wir mit dem Unterricht starten, möchte ich euch daran erinnern, dass ich von euch untereinander, wie auch mir gegenüber einen respektvollen Umgang erwarte. Das gilt auch außerhalb des Unterrichts. Homofeindliche Sprüche haben hier ebenso wenig verloren wie rassistische Sprüche.“

- Beginnen Sie die Unterrichtsstunde mit einer klaren Ansage. Achten Sie darauf, nicht explizit auf die Äußerung über Vanessa einzugehen.

„Vanessa, möchtest du kurz mit mir über den Spruch von Jenny sprechen? Ich möchte mich zukünftig gern so verhalten, wie es für dich am besten ist.“

- Laden Sie Vanessa später dazu ein, Ihnen mitzuteilen, was für ein Verhalten sie sich von Ihnen wünscht, und respektieren Sie diese Wünsche.
- Bauen Sie Einheiten zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie zu einem respektvollen Miteinander in Ihren Unterricht ein. Hierfür können Sie bei Projekten wie „Schule der Vielfalt“ und „SCHLAU Nordrhein-Westfalen“ Unterstützung bekommen. Bereiten Sie sich vor, um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Unterricht auch spontan thematisieren zu können.
- Verschiedene Anbieter*innen stellen Lehrmaterial und Methodensammlungen zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bereit, z. B. die Bundeszentrale für politische Bildung, Schule der Vielfalt, der Deutsche Gewerkschaftsbund und der Lesben- und Schwulenverband Deutschland.



(A-)SEXUALITÄT UND (A-)ROMANTIK

Asexualität ist eine sexuelle Orientierung wie z. B. Homo-, Bi-, Pan- und Heterosexualität. Ob und mit wem Menschen romantische Beziehungen eingehen möchten, kann der sexuellen Orientierung entsprechen oder davon unabhängig sein. So können sich asexuelle Menschen z. B. ohne

oder mit geringer sexuelle(r) Anziehung verlieben und/oder ein Bedürfnis nach romantischen Beziehungen haben oder auch nicht. Menschen haben unterschiedliche Vorstellungen davon, ob und wodurch sich Freund*innenschaften und romantische Beziehungen unterscheiden.



NORMEN UND STEREOTYPE ROLLEN HINTERFRAGEN

Interview mit Alex Münster von SCHLAU Bonn zur Situation von LSBTIQ* in der Schule

Das Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekt SCHLAU ist ein landesweites Netzwerk, das Workshops zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Schulen und Jugendeinrichtungen anbietet. Alex Münster studiert Lehramt und ist seit zwei Jahren Teil von SCHLAU Bonn. Alex ist nichtbinär und pansexuell. Im Interview spricht Alex darüber, welche besonderen Herausforderungen die Schulzeit für lsbtqi* Personen und besonders für nichtbinäre Schüler*innen mit sich bringt.

In der Online-Befragung beschrieben viele Personen die Schule als den Ort, an dem sie in ihrem Leben am stärksten lsbtqi*-feindlich diskriminiert wurden. Was denkst du, woran das liegt?

Schule ist ein Raum, in dem durch (Be-)Wertung und Sanktionierung Ordnung hergestellt wird. Es gibt eine klare Hierarchie mit einem Autoritätsgefälle von Lehrkräften zu Schüler*innen. Statt Anerkennung des Urteilsvermögens über die eigenen Gefühle und ihrer Legitimität erleben viele Jugendliche, wie von ihnen gefordert wird, sich in vorgegebene Rollen einzufügen, da dies

das Beste sei. Da finde ich es wenig überraschend, wenn auch Jugendliche diese ihnen vorgelebten Muster übernehmen, eine Hierarchie ausbilden und Sensibilität für die Gefühle anderer verlieren. Ein Coming-out als lsbtqi* kann regelrecht zur Zielscheibe machen. Sich gegen diese Person zu richten, möglicherweise sogar als Kollektiv, ist ein einfacher Weg, im Konkurrenzkampf dieser sozialen Hierarchie Dominanz zu beweisen. Minderheiten zu diskriminieren ist ein einfacher Weg, sich auf Kosten anderer zu profilieren und den empfundenen Selbstwert zu steigern.

Welche spezifischen Diskriminierungserfahrungen machen nichtbinäre Schüler*innen in der Schule?

In der Schule wird in der Regel davon ausgegangen, dass es nur Männer und Frauen gibt. Identitäten, die sich zwischen oder jenseits dieser zwei Geschlechter verorten, haben keinen Platz. Sich dennoch geschlechtsunkonform zu präsentieren bzw. auf diese Weise wahrgenommen zu werden, bringt die gesellschaftliche Ordnung ins Wanken.

In Bildungseinrichtungen

Für viele (nicht alle) nichtbinäre Menschen kann es ein Ziel sein, sich durch androgynen bzw. neutralen Ausdruck geschlechtlichen Zuschreibungen zu entziehen. Wenn jedoch die Frage „Was bist du eigentlich?“ immer wieder als Abwertung und Entmenschlichung geäußert wird, untergräbt das die eigene Identität. Die Bezeichnung als Ding, als Sache, als Neutrum dient (wenn auch unbewusst) dazu, einem Menschen seine Gefühle und sein Leidempfinden abzusprechen, und legitimiert dadurch auch verbale (und körperliche) Gewalt.

Wie versucht SCHLAU, Diskriminierungen gegen lsbtqi* Schüler*innen vorzubeugen?

Die Arbeit von SCHLAU basiert auf dem Peer-to-Peer-Ansatz. Das heißt, wir sind ein Team aus jungen Erwachsenen, um auf einer Ebene mit den Jugendlichen sprechen zu können. So soll ein offener Dialog entstehen, bei dem über die eigene

„Alle profitieren davon, wenn Normen und stereotype Rollen hinterfragt werden.“

Weltansicht diskutiert und das Prinzip der Gleichwertigkeit gelebt werden kann. Ein Kernelement der SCHLAU-Workshops ist die Biografie-Arbeit. Sie verfolgt das Ziel, von abstrakten Vorstellungen über „die Lesben“, „die Schwulen“ und „die Transsexuellen“ wegzukommen. Stattdessen sollen Schüler*innen erkennen, dass es sich dabei um echte Menschen mit Gefühlen und Geschichte handelt und diese nicht nur irgendwo weit weg in den Medien zu finden sind. Um das zu erreichen, beantworten wir als Team in der letzten Phase der Workshops anonym gestellte Fragen zu unserer eigenen Identität, unserem Coming-out und unseren Diskriminierungserfahrungen.

Was wünschst du dir von Lehrkräften und von Schulleitungen angesichts der verbreiteten Diskriminierungen von lsbtqi* Schüler*innen in der Schule?

Projekte wie SCHLAU einzuladen ist ein guter Schritt, aber es ist nur einer von vielen. Die selbstverständliche Thematisierung von lsbtqi* Identitäten im Zusammenhang mit Unterrichtsinhalten und -aufgaben nicht immer nur vor dem Hintergrund von Diskriminierung kann dabei helfen, positive Assoziationen zu schaffen. Insgesamt denke ich, dass allen Schüler*innen geholfen wäre, wenn es regelmäßige Phasen der Reflexion des Miteinanders gäbe und nicht erst dann, wenn schon etwas vorgefallen ist. Heteronormativität betrifft und schränkt uns alle ein, nicht nur lsbtqi* Personen. Alle profitieren davon, wenn Normen und stereotype Rollen hinterfragt werden. Darin sehe ich auch ein großes präventives Potenzial.

Alex Münster studiert Lehramt und ist seit zwei Jahren Teil von SCHLAU Bonn. Alex ist nichtbinär und pansexuell.



SITUATION IN DER KITA

Situation von Familie Costa: Sie holen ein verwandtes oder befreundetes Kind aus der Kindertagesstätte (Kita) ab. Schon seit über einem Jahr besucht das Kind von Familie Costa, einer Familie mit zwei Müttern, diese Kita. Kürzlich wurde allen Kindern ein Buch vorgelesen, in dem ebenfalls eine Regenbogenfamilie vorkommt. Während der Abholsituation bekommen Sie mit, dass sich der Vater eines Kita-Kindes bei der Leitung beschwert:

„Diese Werte möchte ich in dieser Einrichtung nicht vertreten sehen!“

Familie Costas Sicht: Als Familie fühlen wir uns sehr wohl in der Einrichtung. Die Leitung war immer super nett zu uns und auch für die Erzieher*innen war unser Familienmodell scheinbar kein Thema. Trotzdem war uns natürlich klar, dass es Eltern oder Erzieher*innen in der Einrichtung geben würde, die uns komisch finden und meinen, dass Kai ohne Vater etwas fehlt. Gerade deshalb stehen wir als Familie ständig unter Strom. Meine Frau und ich haben das Gefühl, uns als Eltern besonders beweisen und Kinder erziehen zu müssen, die allen zeigen, dass auch

Regenbogenkinder „ganz normale“ Kinder sind. Natürlich ist das irgendwie blöd von uns. Unsere Kinder sind toll – das müssen weder wir noch sie jemandem beweisen. Situationen wie die in der Kita bestätigen uns in unserer Sorge. Solange wir still existieren, ist alles in Ordnung. Jetzt aber, wo Regenbogenfamilien in der Kita zum Thema gemacht werden, ist es plötzlich ein Problem. Wir sind also geduldet, solange die anderen Kinder nicht zu viel davon mitbekommen, dass Kai zwei Mütter hat. Aber akzeptiert sind wir nicht. Zumindest nicht von allen.

In Bildungseinrichtungen



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

- Warten Sie zunächst die Reaktion der Kita-Leitung ab. Die Leitung kann sich in ihrer Autorität effektiv zum Thema positionieren und dadurch Haltung zeigen. Wenn die Leitung nicht diskriminierungssensibel reagiert, greifen Sie ein.

„Welche Werte meinen Sie?“

- Oft kann die Unsinnigkeit einer Frage schon durch eine konkrete Gegenfrage entblößt werden. Versuchen Sie herauszufinden, was der Vater meint. Erst auf dieser Grundlage kann eine echte Auseinandersetzung stattfinden – wenn sie gewollt ist.

„Also ich freue mich, dass diese Einrichtung den Anspruch hat, die Lebensrealitäten von allen Kindern gleichermaßen zu berücksichtigen. Sie nicht?“

- Mit dieser Reaktion weisen Sie darauf hin, dass es hier um die zu betreuenden Kinder und nicht um die Befindlichkeiten von Erwachsenen geht.

„Ich freue mich, dass Sie als Einrichtung alle Familienformen gleichermaßen im Blick haben. Danke dafür.“

- Adressieren Sie die Leitung und nicht die diskriminierende Person – damit zeigen Sie die Respektlosigkeit der Aussage auf und unterstützen die Leitung, ohne in eine weiterführende Auseinandersetzung gehen zu müssen.

Im Anschluss an die Situation:

- Gehen Sie auf den Vater zu und sprechen Sie ihn auf die Situation an. Vielleicht besteht die Möglichkeit, die Situation bei einem gemeinsamen Kaffee zu besprechen.
- Verdeutlichen Sie ihm, was es für ein Kind bedeutet, wenn die eigene Lebensrealität bei Festen, in Büchern, Projekten, Spielen usw. nie vorkommt.
- Finden Sie heraus, welche Bilder, Ängste und Befürchtungen hinter seiner Aussage stecken. Vielleicht lassen sich seine Befürchtungen schneller aus dem Weg räumen als vermutet.
- Wenden Sie sich an die Leitung und/oder den Elternrat, um herauszufinden, ob es in der Einrichtung eine einheitliche Haltung zu dieser Thematik gibt.
- Scheuen Sie sich nicht, sich in der Kita für Vielfalt einzusetzen – Sie können sich dabei auf das Kinderbildungsgesetz (KiBiz), die rechtliche Grundlage für Kitas in NRW, berufen.
- Fordern Sie, dass alle Personen, die in der Einrichtung pädagogisch tätig sind oder eine repräsentative Funktion innehaben, eine klare Haltung für Vielfalt und Akzeptanz zeigen.



REGENBOGENFAMILIEN IN KITAS

Wie eine Studie im Auftrag des Bundesjustizministeriums von 2009 zeigt, entwickeln sich Kinder gleichgeschlechtlicher Eltern in allen Hinsichten mindestens so positiv wie Kinder aus anderen Familienkonstellationen. Im Vergleich zu Gleichaltrigen stellten sie sich sogar als überdurchschnittlich stabile und selbstbewusste Persönlichkeiten heraus. Rechtliche Hürden und Vorurteile gegen Regenbogenfamilien bestehen jedoch fort. Die Hälfte der Eltern in Regenbogenfamilien hat laut der Studie Ablehnung wegen ihrer Familienform erfahren. In vielen Kitas in NRW gehören Regenbogenfamilien längst zum Alltag. Im pädagogi-

schen Material, in Anschreiben, Projekten und Umgangsweisen vieler Kitas hingegen finden Kinder aus Regenbogenfamilien sich, ihre Familienform und ihren Alltag häufig nicht wieder. Dies gilt für Kinder aus gleichgeschlechtlichen Beziehungen ebenso wie für Kinder mit einem trans* Elternteil und/oder mehr als zwei Eltern bzw. Bezugspersonen. In vielen Kitas besteht deshalb der Bedarf, die pädagogische Praxis der Realität von Familienvielfalt anzupassen.

Siehe dazu Marina Rupp (Hrsg.) (2009): Die Lebenssituation von Kindern in gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaften. Bundesanzeiger Verlag, Köln.





UMGANG MIT KINDERN AUS REGENBOGENFAMILIEN IN DER KITA

Interview mit Michaela Herbertz-Floßdorf zu Kindertagesstätten

Michaela Herbertz-Floßdorf arbeitet als selbstständige Pädagogin, Kommunikationstrainerin und Mediatorin. Als Initiatorin von „Bunte Kitas – starke Kinder“ hat sie sich intensiv mit den Bedarfen von Kindern aus Regenbogenfamilien und den Handlungsoptionen pädagogischer Einrichtungen auseinandergesetzt.

Sind lsbtig* Eltern und ihre Kinder einer besonderen Form von Diskriminierung ausgesetzt?

Ja, sind sie. Es fängt schon bei der Familiengründung an. Wenn ein Kind in die Ehe gleichgeschlechtlicher Personen geboren wird, ist es nicht automatisch das Kind der Eheleute, sondern muss von der Mutter, die das Kind nicht geboren hat, adoptiert werden. Kinder aus Regenbogenfamilien erleben häufig, dass ihr Familienmodell in der Kita und Tagespflege nicht benannt und mitgedacht wird. Regenbogenfamilien kommen meist weder in Spielen, Büchern, Liedern noch in Aktionen und strukturellen Bedingungen der Kita vor. Das ist ein Grund dafür, dass Regenbogenfamilien sich immer wieder im Alltag erklären und für ihre

eigene Sichtbarkeit sorgen müssen. Dies kostet Kinder extra Kraft und kann sie in erheblichen Stress bringen. Dieses „NICHT-Vorkommen“ kann Kinder in ihrer Entwicklung und ihrem Selbstwert beeinflussen.

Inwiefern/ab wann nehmen „Regenbogenkinder“ Diskriminierungen wahr? Unterscheidet sich die Diskriminierungserfahrung der Kinder je nach Alter?

Kinder nehmen Diskriminierung sehr früh wahr. Sie haben ein feines Gespür für Machtverhältnisse, weil sie darauf angewiesen sind, geschützt zu werden. Sie können den Aspekt Diskriminierung selbstverständlich noch nicht benennen. Sie erzählen dann z. B., dass sie traurig sind, weil immer nur von Papa und Mama gesprochen wird und nie von Mama und Mami. Wenn die Kinder in die Grundschule gehen, werden sie mehr von Gleichaltrigen geärgert. Strukturen, die Diskriminierung fördern, unterstützen das negative Verhalten der Gleichaltrigen dann noch. Kinder verfügen zunächst über eine Selbstverständlichkeit

In Bildungseinrichtungen

SAG WAS!

ihrer Familie, erst im Kontakt mit einer meist heteronormativen Umwelt können Verunsicherungen aufkommen. Das Kind muss Unterstützung erfahren, ansonsten verfestigt sich das Bild bei allen Kindern, dass es in Ordnung ist, Kinder wegen ihrer Familie, Herkunft, Besonderheit, Hautfarbe oder ihres Geschlechts auszuschließen.

„Kinder aus Regenbogenfamilien brauchen emotionale, strukturelle und gesellschaftspolitische Unterstützung, um ihre Familie als gleichwertig und erwünscht zu erleben.“

Welche Empfehlungen haben Sie für Erzieher*innen und Leiter*innen von pädagogischen Einrichtungen?

Meine Tipps für Kitas und Grundschulen:

- Morgenkreis/Erzählzeit sensibel gestalten und Kinder mit nicht-normativen Familien unterstützen
- Fundiertes Wissen über Modelle von Regenbogenfamilien aneignen
- Sensibilität gegenüber Rollenspielen zeigen (z. B. Kinder aus Regenbogenfamilien in ihrem Mutter-Mutter-Kind-Spiel unterstützen)
- Kinder in gleichgeschlechtlichen Beziehungswünschen unterstützen (Lara verliebt sich in Celia und möchte sie heiraten)
- Formulare anpassen: statt „Mutter/Vater“ eher „Elternteil“ oder „Erziehungsberechtigte“
- Angebote nicht nur für Väter oder Mütter machen, sondern immer geschlechterübergreifend anbieten
- Fachliteratur, Kinderbücher und Angebote zum Thema bereithalten
- Sichtbarkeit erhöhen – Flagge zeigen (Regenbogenflagge an die Tür der Kita)
- Zusammenarbeit mit Institutionen und Projekten wie LSVD, SCHLAU und LSBTI*-Fachberatungsstellen
- Kennenlernen und Kontakt ermöglichen den Abbau von Vorurteilen!

Infomaterial und weitere Tipps gibt es hier:

- Das Portal „Bunte Kitas – starke Kinder“ bietet Materialien, Literatur und Neuigkeiten: www.kitas.regenbogenfamilien-nrw.de.
- Die Seite www.regenbogenfamilien-nrw.de informiert umfassend und aktuell über alle Themenfelder rund um Regenbogenfamilien.
- Unter www.regenbogenkompetenz.de/beratung-finden gibt es ein Verzeichnis von Beratungsstellen, die zu Regenbogenfamilien geschult wurden.



Michaela Herbertz-Floßdorf ist selbstständige Pädagogin, Kommunikationstrainerin und Mediatorin sowie Initiatorin von „Bunte Kitas – starke Kinder“.

IM ÖFFENTLICHEN RAUM

Auf der Straße, in Bus und Bahn, in der Kneipe oder Disco kommen die meisten menschenfeindlichen und direkten Angriffe gegen lsbtq* Personen vor. Nicht selten gehen die verbalen Attacken im öffentlichen Raum mit der Angst vor körperlichen Angriffen einher. In den allermeisten Fällen von verbaler Diskriminierung ging diese von unbekannten Menschen aus, von Mitfahrer*innen in öffentlichen Verkehrsmitteln, Passant*innen, Personen in Autos und Gästen in Bars, Restaurants oder Cafés. Gemeinsam ist diesen Orten, dass Menschen kurzzeitig miteinander in Kontakt treten und sich wahrscheinlich nicht wie-

derer nicht eingreifen, auch wenn sie ein solches Verhalten allein nicht zeigen würden. Gleichzeitig trägt ein Angriff durch eine Gruppe bei der angegriffenen Person häufig zu einem Gefühl der körperlichen Unterlegenheit und Bedrohung bei. Es ist in der jeweiligen Situation schwer einzuschätzen, inwiefern von den Angreifer*innen weitere, insbesondere physische Gefahr ausgeht oder nicht. Sowohl die diskriminierte als auch die unterstützende Person sollte zuallererst auf die eigene Sicherheit achten. Teilweise wurde in den Situationen, die in der Befragung geschildert wurden, die Polizei verständigt und Anzeige erstat-



dersehen. Es kann also über den Moment hinaus Anonymität erwartet werden. Vermutlich äußern sich Personen eher diskriminierend, weil sie keine Konsequenzen zu befürchten haben.

Wie in anderen Umgebungen, z. B. auf Schulhöfen oder in Sportteams, gehen auch im öffentlichen Raum verbale Diskriminierungen von Einzelpersonen und von Gruppen aus. Gruppendynamiken können es begünstigen, dass Menschen diskriminieren oder bei diskriminierendem Verhalten an-

tet. Neben positiven Schilderungen wurde dabei auch berichtet, dass beispielsweise eine Anzeige nicht aufgenommen wurde. Die Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW berät zum Thema Strafanzeigen nach Diskriminierungs- und Gewaltsituationen (siehe auch das Interview mit Şefik_a Gümüş auf Seite 45).

„Bist du schwul oder was?“

„Muss das in der Öffentlichkeit sein?“

„Na, haben Sie sich umoperieren lassen?!“



DISKRIMINIERENDE AUSSAGEN IM ÖFFENTLICHEN RAUM

„Bei dem bleibt der Kaffee besonders lange warm.“

„Nee, das nehme ich nicht! Damit sehe ich ja aus wie 'ne Transe!“

„Ist das ein Mädchen oder ein Junge? Iiuh ...“

„Kampflesbe! Mannsweib!“

„Perverser! Kinderschänder!“

„Scheiß Transe! Du bist keine Frau, du schwule Sau!“



SITUATION AUF DER STRASSE

Timos Situation: Sie sind auf dem Weg zur Bahn. Plötzlich ruft ein Ihnen entgegenkommender junger Mann der vor Ihnen gehenden Person (Timo) zu:

„Du gehörst vergast, du Tunte. Hurensohn!“

Timos Sicht: Es gibt kaum etwas Schlimmeres als auf offener Straße so widerlich angegangen zu werden. Du startest gut gelaunt in den Tag und da wünscht dir ein Fremder, ohne jede Vorwarnung, den Tod. Ich lebe schon seit Jahren als schwuler Mann in einer Kleinstadt. Hier bin ich bekannt wie ein bunter Hund. Immer mal wieder sprechen mich Menschen an oder beleidigen mich, von denen ich nicht die geringste Ahnung habe, wer sie sind. Zu oft waren unter diesen Beleidigungen auch schon widerliche NS-Vergleiche. An sowas

kann und will ich mich nicht gewöhnen. Wie können Menschen einander wünschen, dass sich die schrecklichen, menschenverachtenden Vernichtungspraxen der NS-Zeit wiederholen? Ich wünsche mir, dass Menschen, die so etwas mitbekommen, die Person anschreien, die so etwas sagt. Ich werde den Mund aufmachen, schreien, anklagen, die Polizei rufen ... Was auch immer nötig ist, damit Menschen verstehen, dass sie solche Dinge nicht sagen dürfen.



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

„Ich helfe Ihnen, wenn Sie wollen!“

- Fragen Sie die Person, die angegriffen wurde, was Sie machen können, um sie zu unterstützen.
- Schreien Sie irgendetwas – der Inhalt ist dabei erst einmal nebensächlich. So solidarisieren Sie sich mit der angegriffenen Person und machen andere Passant*innen auf den Angriff aufmerksam.
- Geben Sie der angegriffenen Person die Chance, sich der Situation zu entziehen. Möchte die Person nicht mit dem Angreifer sprechen, dann können Sie intervenieren.
- Rufen Sie die Polizei. Das, was der Angreifer gesagt hat, fällt unter den Straftatbestand der Beleidigung (§ 185 StGB). Unter Umständen können auch Volksverhetzung (§ 130 StGB), Gewaltdarstellungen (§ 131 StGB), Bedrohung (§ 241 StGB) oder Aufrufe zu Straftaten (§ 111 StGB) geltend gemacht werden.

Im Anschluss an die Situation:

- In einer solchen Situation ist es schwierig, erst im Nachgang auf den Angreifer zu reagieren, da die Anonymität der Straße eine spätere Auseinandersetzung nahezu unmöglich macht. Deshalb ist es wichtig, umgehend Stellung zu beziehen und sich mit der angegriffenen Person solidarisch zu zeigen.
- Kümmern Sie sich in jedem Fall um die Person, die diesem verbalen Angriff ausgesetzt war. Fragen Sie, was sie jetzt braucht. Möchte sie nach Hause begleitet werden? Möchte sie jemanden anrufen? Möchte sie, nachdem die angreifende Person weg ist, Strafantrag stellen?
- Respektieren Sie es, wenn die angegriffene Person nicht mit Ihnen sprechen, sondern wieder ihrem Alltag nachgehen möchte.



HOMOSEXUELLENVERFOLGUNG IN DER NS-ZEIT

Bereits seit 1871 waren homosexuelle Handlungen unter Männern durch den § 175 StGB in Deutschland verboten. Unter dem NS-Regime wurde dieser Paragraph verschärft, da Homosexuelle als „Volksschädlinge“ galten. Homosexuelle kamen in Gefängnisse, Zuchthäuser und Konzentrationslager. Dort wurden sie durch den Rosa Winkel als Homosexuelle gekennzeichnet, was Isolationshaft, Umerziehungsversuche und die bevorzugte Zuweisung zu Strafkommandos zur Folge hatte. Zwischen 5.000 und 10.000 Homosexuelle wurden in Konzentrationslager gebracht. Etwa die Hälfte von ihnen wurde ermordet. Auch nach

1945 wurden schwule Männer weiterhin nach § 175 verurteilt. Erst 1969 hob die Bundesrepublik Deutschland die Strafbarkeit von homosexuellen Handlungen unter Erwachsenen auf, 1994 wurde die Unterscheidung des Sexualstrafrechts für homosexuelle Handlungen von dem für heterosexuelle Handlungen aufgehoben. Rehabilitiert und entschädigt werden die Männer, die nach § 175 StGB verurteilt wurden, erst seit 2017. Bis dahin galten sie als Straftäter – viele von ihnen sind als solche gestorben und haben nie staatliche Wiedergutmachung erfahren.



SITUATION IN DER BAHN

Situation von Cecil: In der S-Bahn sitzen Sie zwei Fahrgästen gegenüber, die sich unterhalten. Die eine Person sagt zu der Person neben ihr:

„Ist das da vorne am Ticketautomat ein Mann oder eine Frau?
Oder ein Es? Echt schwer zu sagen.“

Cecils Sicht: Ich kann es nicht mehr hören ... Dass die Leute sich über mich das Maul zerreißen müssen ... „Guckt mal alle her, ein Freak! Können wir den mal anfassen?“ Haben die sonst nichts zu tun? Und wie kommen sie darauf, dass mein Geschlecht sie etwas angeht? Wenn sie sich wirklich für geschlechtliche Vielfalt interessieren sollten, wäre das 'ne super Sache. Aber damit sollen sie sich bitte anderweitig auseinandersetzen und mich nicht als Anschauungsobjekt benutzen.

Manchmal finde ich es gar nicht schlecht, zu irritieren. Dann werde ich immerhin nicht einfach sofort in irgendeine falsche Schublade sortiert. Aber dass über mich geredet wird, als wäre ich ein Tier oder sowas, geht gar nicht. Wie die da vorne „Es“ gesagt haben, war auf jeden Fall sehr abfällig. Es ist so unglaublich dreist, dass Leute über mich reden, während ich nur einen Meter entfernt bin und klar ist, dass ich sie hören kann. Huhu, ich bin's, ein Mensch!



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

„Oh, meinen Sie, es gibt hier in der Bahn unterschiedliche Preisgruppen je nach Geschlecht?“

- Durch einen solchen ironischen Kommentar machen Sie deutlich, dass das Geschlecht der Person in dieser Situation keinerlei Relevanz hat und die anderen Fahrgäste nichts angeht.
- Außerdem zeigen Sie, dass die Anonymität des öffentlichen Raums keineswegs dazu führt, dass Menschen nicht mehr auf beleidigende Aussagen reagieren.

„Ich denke nicht, dass Sie das Geschlecht der Person da vorne etwas angeht.“

- Stellen Sie klar, dass die Äußerung übergriffig ist.

„Was meinen Sie mit ‚ein Es‘? Das hört sich abwertend an.“

- Verweisen Sie darauf, dass das Pronomen „es“ zwar von einigen Menschen als Selbstbezeichnung gewählt wird, aber von den meisten Menschen als abwertend empfunden wird.
- Vielleicht lässt sich die Person auf ein Gespräch über geschlechtliche Vielfalt ein. Darin könnten Sie erklären, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und dass das Geschlecht einer Person nichts damit zu tun haben muss, wie die Person aussieht.

Im Anschluss an die Situation:

„Auf Wiedersehen. Falls Sie sich fragen, was für ein Geschlecht ich habe:
Auch das geht Sie nichts an.“

- Wenn Sie nicht direkt auf die Diskriminierung reagiert haben, können Sie dies z. B. beim Aussteigen nachholen.

„Ich hoffe, dass wir dieses Schubladendenken endlich mal überwinden.“

- Falls die Person am Ticketautomaten das Gespräch gehört hat, können Sie ihr beim Aussteigen so oder auf andere Weise Ihre Unterstützung zeigen.



JEMANDEM DAS GESCHLECHT ANSEHEN?

Vom Äußeren einer Person einschließlich ihrer Kleidung und ihres eventuellen Make-ups kann nicht auf das Geschlecht geschlossen werden. Ob eine Person z. B. (binär) männlich, (binär) weiblich, nichtbinär und/oder inter* ist, lässt sich nur dadurch erfahren, dass die Person selbst darüber Auskunft gibt. Eine unbekannte Person aus Neugier um diese Auskunft zu bitten, ist niemals angebracht.





HOMO- UND TRANS*-FEINDLICH MOTIVIERTE GEWALT

Interview mit Şefik_a Gümüş zu Strafanträgen

Einige verbale Diskriminierungen und Angriffe rechtfertigen eine Strafanzeige. Şefik_a Gümüş von der Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule & Trans* NRW erläutert die Voraussetzungen und Möglichkeiten, sich mit einer Strafanzeige zu wehren- und welche Formen der Unterstützung es dabei gibt.

Gegen welche Formen von verbaler Diskriminierung und Gewalt kann ich mich strafrechtlich wehren?

Homo- und trans*-feindlich motivierte Gewalt ist in allen Formen strafrechtlich relevant. Sie können Strafanzeige erstatten, egal ob Sie beleidigt, angespuckt, beschimpft oder körperlich angegriffen wurden.

Was spricht dafür und was dagegen, eine Strafanzeige zu stellen?

Für eine Strafanzeige spricht, dass ohne diese weder Polizei noch Justiz ermitteln bzw. die Tat verfolgen können. Durch eine Strafanzeige weiß die Polizei, wann und wo Straftaten gegen Schwule, Lesben, Trans* und queer lebende Menschen stattfinden. Das ist relevant für die Strafverfol-

gung und die Statistik. Das Dunkelfeld im Bereich homo- und trans*-feindlich motivierter Straftaten ist vermutlich überdurchschnittlich hoch. Eine Strafanzeige kann also auch dazu beitragen, Gewalt aufgrund sexueller und geschlechtlicher Identität sichtbar zu machen. Gegen eine Strafanzeige würde sprechen, wenn jemand der Struktur Polizei gar nicht oder Polizeibeamt*innen vor Ort nicht genügend vertraut, dass sie mit Personen, die von homo- und trans*-feindlicher Gewalt betroffen sind, angemessen umgehen.

Wie kann ich eine Anzeige aufgeben? Was sollte ich beachten?

Für Hilfe im akuten Notfall 110 wählen. Strafanzeige erstatten können Sie auf jeder beliebigen Polizeiwache und im Internet: service.polizei.nrw.de/anzeige. In der Regel sollte eine Strafanzeige so schnell wie möglich erfolgen. Sie kann aber auch Tage, Wochen und Monate nach einer Straftat gemacht werden. Bei homo- und trans*-feindlich motivierten Straftaten ist es wichtig, dass die Motivation der Gewalt ausübenden Person in der Strafanzeige deutlich aufgenommen wird. Auch wenn z.B. keine eindeutig homo- oder trans*-feindlichen Wörter oder Sätze gefallen sind, es

aber aus dem räumlichen oder situativen Kontext sinnvoll ist, Gewalt als homo- oder trans*-feindlich einzusortieren, sollte dies protokolliert sein. Um den weiteren Verlauf der Strafanzeige besser nachverfolgen zu können, lassen Sie sich die Aktennummer geben.

Was kann ich tun, wenn die Polizei die geforderte Anzeige nicht aufnehmen möchte oder die lsbtqi*-feindliche Dimension der Tat nicht anerkennt?

Vorab: Ich benutze die Formulierung homo- und trans*-feindliche Motivation, da es der Fachterminus ist und u. a. durch unsere Sensibilisierungs- und Fortbildungsarbeit auch langsam bei der Polizei gebräuchlich wird. Zur Frage: Es ist nicht Aufgabe der Polizei, die homo- oder trans*-feindliche Motivation der angezeigten Person anzuerkennen oder nicht. Bei dem Verdacht auf eine homo- oder trans*-feindliche Motivation muss die Polizei das Landeskriminalamt (LKA) informieren. Denn homo- und trans*-feindlich motivierte Gewalt wird als politisch motivierte Kriminalität eingeordnet und dafür ist das LKA NRW zuständig. Die Polizei nimmt bei einer Strafanzeige Aussagen auf und sichert ggf. Beweisstücke. Sie hat die Aufgabe, so umfänglich wie möglich und nötig zu ermitteln und die Sachlage darzustellen. Wenn ein Straftatbestand vorliegt, ist die Polizei immer verpflichtet, einen Sachverhalt aufzunehmen. Es ist nicht die Aufgabe der Polizei, im Vorfeld zu entscheiden, ob eine Strafanzeige sinnvoll ist, eingestellt wird oder ins Gerichtsverfahren geht. Das ist die Aufgabe der Staatsanwaltschaft.

Welche Unterstützung bietet die Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule & Trans* in NRW?

Die Landeskoordination unterstützt alle Menschen, die homo- und trans*-feindlich motivierte Diskriminierung und Gewalt erlebt haben. Und sie unterstützt lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter*, nichtbinäre oder queer lebende Menschen,

die anderen Formen von Gewalt oder Diskriminierung ausgesetzt sind. Das kann z. B. sexistisch oder rassistisch motivierte Gewalt oder Diskriminierung sein. Sie berät Klient*innen, welche Schritte hilfreich für sie sein könnten, und unterstützt sie bei der Kommunikation mit der Polizei, den Behörden und allen anderen Strukturen, die ggf. involviert sind. Erleben Sie Gewalt in Ihrer

„Homo- und trans*-feindlich motivierte Gewalt ist in allen Formen strafrechtlich relevant.“

Partner*innenschaft, unter Freund*innen oder durch Ihre Herkunftsfamilie, unterstützt die Landeskoordination dabei, passende Beratungsstellen in der Nähe zu kontaktieren.

Viele Menschen zweifeln die Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ* an. Was kann dabei helfen, sie sichtbar zu machen?

Die Landeskoordination führt eine Statistik über alle ihr gemeldeten Diskriminierungs- und Gewaltfälle im Leben von LSBTIQ* und auch anderen Menschen, die homo- und trans*-feindliche Gewalt und Diskriminierung erleben. Die Fälle können direkt bei der Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit gemeldet werden. Die Fallmeldungen werden mithilfe eines anonymisierten Fragebogens festgehalten. Die Statistik trägt dazu bei, dass Gewalt und Diskriminierung sichtbar werden und Aussagen, die diese Erfahrungen anzweifeln, mit Fakten widerlegt werden können.



Şefik_a Gümüş ist Diplom-Sozialpädagogin*, Arbeitsbereich: Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule und Trans* in NRW.



AM ARBEITSPLATZ

Am Arbeitsplatz gibt es viele Gelegenheiten, sich über Privates zu unterhalten. Heterosexuelle Angestellte berichten oft selbstverständlich von Partner*innen. Für viele lesbisch, schwul oder bisexuell lebende Personen ist das Sprechen über Partner*innen, gemeinsame Urlaube und romantisch verbrachte Freizeit nur schwer denkbar. Den Satz „Ich war gestern mit meiner Partnerin im Kino“ auszusprechen, ist für lesbische Angestellte unter Umständen mit Angst vor abwertenden Reaktionen, Blicken, Irritationen oder Tuscheleien der Kolleg*innen verbunden. Bei dieser Angst kann auch die Sorge um die berufliche Zukunft eine Rolle spielen. So zeigt die Sonderauswertung der bundesweiten Studie „Out im Office?“² des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA) aus dem Jahr 2019 für NRW alarmierende Ergebnisse, insbesondere für trans* und bisexuelle Menschen: Nur ein Viertel (26,1 %) der lesbischen und schwulen Befragten hat in keiner Form Diskriminierung erlebt (2007: 23,0 %; 1997: 19,0 %). Bei trans* Menschen sind dies nur 14,0 % und bei bisexuellen Befragten liegt der Wert bei 0,0 %. Cis Männer (25,8 %) und cis Frauen (25,2 %) unterscheiden sich hier nicht. Trans* Beschäftigte berichten zumeist zwei- bis dreimal so häufig von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz wie lesbische, schwule und bisexuelle Personen. Ein großer Anteil der Diskriminierungser-

fahrungen (ca. 50 bis 65 %) ist dabei im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes relevant, ein erheblicher Anteil (ca. 10 bis 40 %) ist daneben von strafrechtlicher Bedeutung.² Sowohl direkte Angriffe als auch diskriminierende Bemerkungen wirken sich negativ auf das Arbeitsklima aus, was einerseits den Beschäftigten und andererseits dem Erfolg des Unternehmens schadet. Beides können Gründe dafür sein, sich am Arbeitsplatz für ein harmonisches und diskriminierungsarmes Miteinander einzusetzen. Da Arbeitsverhältnisse häufig von Hierarchien, also Machtunterschieden zwischen den Beteiligten, geprägt sind, fällt es besonders schwer, sich gegen Diskriminierung zu wehren.

² Die Sonderauswertung kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: www.diversity-institut.info/studien_ida.html. Unter diesem Link ist auch die Studie zur Arbeitssituation von LSBT*-Personen in ganz Deutschland von 2017 erhältlich, (vgl. Frohn, D., Meinhold, F. und Schmidt, C. (2017): „Out im Office?“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

„Mit der geh ich nach dem Betriebssport nicht duschen!“

„Das mit den neuen Namen ist mir echt zu kompliziert.“

„Von der Transe will ich nicht kontrolliert werden!“



DISKRIMINIERENDE AUSSAGEN AM ARBEITSPLATZ

„Du bist zu hübsch, du musst nur den richtigen Mann kennenlernen.“

„Es macht mir nichts aus, dass du lesbisch bist, solange du mich in Ruhe lässt.“

„Was hast du auf der Damentoilette zu suchen? Du bist keine natürliche Frau.“

„Lasst uns den Ehrenamtler besser nicht nehmen. Der sah so schwul aus und interessiert sich bestimmt für kleine Jungs.“

„Den schwulen Kollegen sollten wir mit den pflegebedürftigen Bewohnern nicht alleine lassen.“



SITUATION IN DER KANTINE

Sabines Situation: Sie sitzen mit Kolleg*innen in der Kantine beim Mittagessen zusammen. Sabine, die trans* Frau, über die gesprochen wird, ist nicht anwesend. Eine Kollegin sagt:

„Der Kollege mit den Rücken soll ‘ne Frau sein? Das ist aber echt schlecht gemacht. Also manche geben sich richtig Mühe, aber bei dem sieht man ja sofort, dass der ein Mann ist.“

Sabines Sicht: Ihr könnt euch nicht vorstellen, wie oft ich sowas hören muss. Schon wieder eine, die nicht versteht, dass ich eine Frau bin. Oder möchte sie es einfach nicht verstehen? Für sie bin ich ein Mann, der sich als Frau verkleidet. Das zu hören tut weh, und zwar jedes Mal. Ich bin kein Mann! Es gibt Leute, die mir und anderen trans* Frauen sogar unterstellen, wir wären darauf aus, Menschen zu täuschen, also ihnen vorzuspielen,

wir wären eine Frau, ohne eine zu sein. Ich weiß ja wohl selbst am besten, wer ich bin. Und ich finde es unverschämt, dass die Kollegin verlangt, dass ich mir dafür mehr ‚Mühe‘ geben soll als andere, auch als sie selbst. Besonders verletzend finde ich, dass Menschen von mir fordern, dass ich besonders ‚weiblich‘ sein muss, damit sie mich überhaupt als Frau akzeptieren. Das geht gar nicht.



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

„Ich bin dafür, dass wir hier im Betrieb keine Menschen diskriminieren. Und diese Aussage diskriminiert trans* Menschen.“

- Diese Äußerung ist nicht direkt an die diskriminierende Person gerichtet, konfrontiert diese also nicht direkt. Eine solche allgemeine Formulierung kann Abwehrreaktionen verringern.
- Eine solche, möglicherweise weniger konfrontative Reaktion kann sich auch als hilfreiche Strategie zum Umgang mit Vorgesetzten eignen.

„Trans* Frauen sind Frauen, und das müssen sie niemandem beweisen.“

- Bei dieser Reaktion handelt es sich um eine knappe Richtigstellung. Wie auf dieses Statement reagiert wird, hängt vom Wissensstand und von Einstellungsmustern der Zuhörer*innen ab.
- Je nach Interesse der Zuhörer*innen könnte es sein, dass weitere Erläuterungen willkommen sind. Diesem Statement könnte aber auch stark abweisend entgegnet werden. Durch ein (vehementes) Kopfschütteln können Sie ausdrücken, dass Sie mit der Äußerung nicht einverstanden sind. Diese Reaktion ist in der hier beschriebenen Situation zwar möglicherweise weniger wirkungsvoll als eine sprachliche Reaktion, sie schützt Sie allerdings davor, direkt im Mittelpunkt des Geschehens zu stehen.

Im Anschluss an die Situation:

- Suchen Sie die diskriminierende Person auf und erklären Sie ihr, warum ihr Verhalten diskriminierend ist. Möglicherweise ist die Person in einem Gespräch zu zweit eher als unter „Publikum“ dazu bereit, sich Ihre Kritik und Anregungen anzuhören.
- Aber Achtung: Das bedeutet gleichzeitig, dass die trans*-feindliche Aussage vor den anderen anwesenden Kolleg*innen unkommentiert stehen gelassen wurde und damit als akzeptabel gelten kann.
- Sprechen Sie die Situation in den folgenden Tagen an, wenn Sie mit denselben Kolleg*innen zusammensitzen.
- So eine verzögerte Reaktion gibt Ihnen die Möglichkeit, in Ruhe zu überlegen, was Sie sagen möchten. Sie können sich klar gegen Diskriminierung aussprechen, Informationen liefern und die Kolleg*innen zum Nachdenken anregen.



GESCHLECHTERSTEREOTYPE

Auch heute noch kommt es häufig vor, dass Mädchen und Jungen nach traditionellen Rollenmustern und –klischees erzogen werden. Oft tragen Mädchen und ihre Puppen dann rosa Kleider, die Jungen spielen mit Autos und tragen blaue Kleidung. Auch gibt es nach wie vor typische Frauen- und typische Männerwelten. „Mädelsabende“ finden mit Sekt und Nagellack, „Männerabende“ mit Bier und Fußball statt. Menschen jedoch, die der Norm der Zweigeschlechtlichkeit nicht entsprechen (wollen), fühlen sich damit meist nicht angesprochen. Mitunter werden sie als „unnormale“ oder „abweichend“ dargestellt. Sie werden oft ausgegrenzt und unsichtbar gemacht, weil sie weder „Mann“ noch „Frau“ sind. Dabei hat sich

die Gesellschaft die meisten Unterscheidungen selbst ausgedacht – z. B. Charaktereigenschaften, Farben, Kleidungsstücke, Mimik und Gestik, Verhalten oder Fähigkeiten, die angeblich „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ sind. Dadurch entsteht Druck auf Menschen, sich entsprechend der Klischees zu verhalten. Personen, die sich nicht „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ verhalten oder so aussehen, erleben Diskriminierung. Das gilt für „Männer“ und „Frauen“ sowie für Menschen, die weder „Mann“ noch „Frau“ sind. Ohne diese festgefahrenen Vorstellungen und den Druck von allen Seiten könnte Geschlecht vermutlich ganz anders gelebt werden.



SITUATION IN DER KAFFEPAUSE

Situation von Anne: In der Kaffeepause stehen Sie mit Ihren Kolleg*innen Simon und Anne am Kaffeeautomaten. Simon sagt zu Anne, von deren lesbischer Beziehung er weiß:

„Zwei Frauen miteinander finde ich echt heiß.
Da würde ich gerne mal zuschauen.“

Annes Sicht: Ich bin so wütend. Ich habe mir diesen Mist nicht zum ersten Mal anhören müssen. Manchmal habe ich auf solche Sprüche reagiert, indem ich einfach weggegangen bin. Dann steht die andere Person mit ihrem Blödsinn plötzlich alleine da. Auf argumentieren und erklären habe ich oft keine Lust – bin ich dafür verantwortlich, die Welt diskriminierungsärmer zu machen, nur

weil ich lesbisch bin? Nein. Ich setze mich zwar gerne für eine bessere Welt ein, aber das bedeutet nicht, dass ich mich auch in jedes Gespräch verwickeln lassen muss, in dem mein eigenes Leben und meine sexuelle Orientierung zum Thema werden. Deshalb bin ich froh, dass diesmal eine weitere Person dabei war. Dann bin ich nicht die einzige Person, die reagieren kann.



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

- Versuchen Sie, Blickkontakt zu Ihrer Kollegin Anne aufzunehmen, und warten Sie ab, ob Anne selbst etwas auf den diskriminierenden Spruch entgegnen möchte. Fragen Sie Anne:

„Sollen wir gehen?“

- Damit zeigen Sie sich solidarisch mit ihr.
- Sie gehen einer unmittelbaren Auseinandersetzung mit dem Kollegen aus dem Weg.
- Ihr Kollege bleibt alleine zurück und wird vielleicht noch mal über seine Aussage nachdenken. Seien Sie darauf gefasst, dass er Sie später vielleicht auf die Situation anspricht.

„Deine sexuellen Fantasien will hier niemand hören.“

- So machen Sie deutlich, dass Simons Verhalten sowohl der Kollegin als auch allen anderen Beteiligten gegenüber grenzverletzend ist.

„Das ist sexuelle Belästigung.“

- Damit stellen Sie heraus, dass Simon sich auch rechtlich auf sehr dünnem Eis bewegt.

Im Anschluss an die Situation:

„Wünschst du dir Unterstützung? Wenn ja, welcher Art?“

- Zeigen Sie Ihrer Kollegin, dass Ihnen die Unangemessenheit dieser Situation klar ist. Fragen Sie sie, was sie sich zukünftig in solchen Situationen wünscht.

„Ich möchte mit dir darüber sprechen, was du eben gesagt hast.“

- Wenn es für Ihre Kollegin in Ordnung ist, dann sprechen Sie Ihren Kollegen im Anschluss noch einmal an. Überlegen Sie vorher, was Sie ihm sagen möchten und wie Sie argumentieren.



SEXUALISIERUNG LESBISCHER BEZIEHUNGEN

Nicht nur auf Pornoseiten im Internet ist lesbische Sexualität – im Netz als solche inszeniert – ein beliebter Inhalt. Das, was die meisten Pornos digital machen – nämlich die Rolle der Frauen auf die Bedürfnisbefriedigung des Mannes zu reduzieren –, holen Kommentare wie dieser in den Alltag lesbischer und bisexueller Frauen. So wird die Beziehung einer Frau zu ihrer Partnerin in den Hintergrund gerückt und das Hauptaugenmerk

auf ihre Sexualität gelegt. Lesbenfeindlich sind derartige Aussagen deshalb, weil sie lesbische Sexualität exotisieren und ungefragt öffentlich thematisieren. Die Aussage ist sexistisch, weil sie weibliche Sexualität objektiviert und als Erregung für Männer funktionalisiert. Sexismus und Homo-feindlichkeit wirken hier zusammen und sind oft nicht voneinander zu trennen, weil sie sich auch gegenseitig bedingen.



IN DISKRIMINIERUNGSSITUATIONEN SOLIDARISCH HANDELN

Interview mit Prof. Dr. Dominic Frohn zu Diskriminierung am Arbeitsplatz

Dominic Frohn ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius und wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung in Köln. In seiner viel beachteten Studie „Out im Office?! Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz“ beschäftigte er sich mit der Frage „(Was) Haben die sexuelle Identität und Geschlechtsidentität mit Job und Performance zu tun?“

Was ist am Arbeitsplatz, der meist von Hierarchien und Machtverhältnissen geprägt ist, beim Umgang mit verbaler Diskriminierung besonders zu beachten?

Präventiv bedarf es auf struktureller Ebene eines Leitbildes oder eines „Code of Conduct“, sodass es eine klare Positionierung gegen Diskriminierung und für Vielfalt gibt. Auf dieser Basis sind die Führungskräfte im Rahmen eines Top-down-Prozesses besonders gefragt: Sie sind Botschafter*innen der offenen Unternehmenskultur einerseits und haben andererseits im Bereich der Intervention dann Maßnahmen zu ergreifen, die diskriminierendes Verhalten sanktionieren. Umgekehrt – als Bottom-up-Prozess – sind Mitarbeiter*innen einer Organisation im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst gefragt: Die Mitgestaltung der Unternehmenskultur kann beispielsweise gut im Rahmen von Mitarbeitenden-Netzwerken erfolgen: Diese bieten einen Raum für Austausch der Beschäftigten und können als Ansprechpartner*innen dienen. Daneben ist natürlich auch jede*r Einzelne gefragt, in Diskriminierungssituationen solida-

risch zu handeln und auf diese Weise zu signalisieren, dass solche Ungerechtigkeiten in der gemeinsamen Kultur nicht legitimiert sind.

Wie kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mich am Arbeitsplatz vor Diskriminierung schützen? In welchen Fällen kann ich mich auf das AGG berufen?

Aufgrund des AGG ist jegliche Diskriminierung auf der Basis der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verboten. Das AGG enthält somit Rechte und Pflichten für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Die Studie „Out im Office?!“ aus dem Jahr 2017 belegt, dass zwei Drittel (66,9 %) der lesbischen und schwulen, fast die Hälfte (48,5 %) der bisexuellen und über die Hälfte (54,4 %) der trans* Beschäftigten AGG-nahe Diskriminierungserfahrungen machen. Zu den Diskriminierungen, die aufgrund des AGG verboten sind, gehören beispielsweise Beleidigungen, sexuelle Belästigungen oder der Entzug aus dem Kund*innen-Kontakt. Arbeitnehmer*innen haben daher immer einen Anspruch auf Schutz vor solchen Benachteiligungen. Sie können sich bei ihren Arbeitgeber*innen beschweren und Schadensersatz oder Entschädigung verlangen. Dafür müssen – gemäß AGG – alle Arbeitgeber*innen eine entsprechende Beschwerdestelle einrichten, die dem Personal bekannt ist. Die Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, Maßnahmen gegenüber Beschäftigten zu ergreifen, die diskriminierendes Verhalten zeigen. Hierbei kann es sich um eine

Abmahnung oder eine Versetzung bis hin zu einer Kündigung handeln. Möglich ist auch, zunächst das Beratungsangebot der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus sind manche Diskriminierungserfahrungen auch strafrechtlich relevant. Hierzu gehören z. B. Sachbeschädigungen oder körperliche Gewalt, die strafrechtlich verfolgt werden können. Die Studie „Out im Office?!“ zeigt deutlich, dass ein Fünftel (21,1 %) der lesbischen und schwulen, 16,0 % der bisexuellen sowie jede dritte trans* Person (34,0 %) von strafrechtlich relevanter Diskriminierung berichtet.

Was sollten Personen mit Personalverantwortung in ihrer Führungstätigkeit berücksichtigen, um selbst nicht zu diskriminieren, um Diskriminierungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und um diese zu unterbinden?

Führungskräfte haben hier eine wesentliche Multiplikationsfunktion: Zum einen kommt ihnen besondere Verantwortung bei der Gestaltung der Unternehmenskultur zu, zum anderen haben sie eine Vorbildfunktion im Umgang mit dem Thema Vielfalt der Beschäftigten. Daher ist es die Aufgabe von Führungskräften, in kritischen Situationen und bei Diskriminierung durch andere Beschäftigte klar und eindeutig zu intervenieren. Umgekehrt ist es von elementarer Bedeutung, dass Führungskräfte eine inklusive Kommunikation pflegen. Dazu gehören Sensitivität und Bewusstsein für verschiedene Diversity-Aspekte: Wendungen wie „Da kommen wir in Schwulitäten!“ verbinden eine negative Konnotation mit der sexuellen Identität und sollten aus dem aktiven Wortschatz gestrichen werden. Mit der Frage „Wie hat denn Ihr Partner oder Ihre Partnerin auf Ihre erfreuliche Beförderung reagiert?“ kann eine Offenheit für vielfältige sexuelle Identitäten transportiert werden.

Was muss sich gesetzlich und gesellschaftlich verändern, um lsbtiq* Menschen besser vor verbaler Diskriminierung zu schützen?

Zunächst wäre es wünschenswert, dass Artikel 3 des Grundgesetzes alle Dimensionen von Vielfalt umfasst. Daneben sollte insbesondere zur Absicherung von trans* Personen das Transsexuellengesetz (TSG) gemäß aktueller Empfehlungen modernisiert werden. Im AGG könnte mit der Zielsetzung größerer Klarheit noch der Begriff „Geschlechtsidentität“ ergänzt werden, um alle Personen, die sich nicht im binären cisgeschlechtlichen System verorten können oder wollen, explizit(er) unter den Schutz des AGG zu stellen. Generell wäre hinsichtlich des AGGs – um von Diskriminierung betroffene Personen zu entlasten – eine Ergänzung des Verbandsklagerechts wünschenswert. Auch Diversity-Management-Maßnahmen im Kontext von Arbeit und Wirtschaft bieten das Potenzial, lesbische,

„In Diskriminierungssituationen solidarisch handeln und auf diese Weise signalisieren, dass Ungerechtigkeiten in der gemeinsamen Kultur nicht legitim sind.“

schwule und bisexuelle ebenso wie trans* und inter* Personen (mehr) mit zu berücksichtigen und eine Unternehmenskultur zu etablieren, die von Wertschätzung und Respekt geprägt ist. Hier sind Unternehmen in der Verantwortung, solche Maßnahmen umzusetzen. Gesellschaftlich bedarf es darüber hinaus einer weiterführenden stetigen Antidiskriminierungsarbeit im Hinblick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, so wie sie Projekte wie SCHLAU schon seit vielen Jahren erfolgreich umsetzen.



Dominic Frohn ist Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius und wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung in Köln.



IN VEREINEN UND GEMEINSCHAFTEN

Ehrenamtsgruppen, Spieltreffs, Kulturvereine, Schützenvereine, religiöse Gemeinschaften, Computerteams, Eltern-Kind-Gruppen, Schrebergartenvereine, Dorftreffs, Jugendzentren, Stadtteilcafés – in Vereinen und Gruppen verbringen Menschen außerhalb von Familie, Schule und Beruf sehr viel Zeit. Das Miteinander mit Gleichgesinnten, die ähnliche Themen und Interessen teilen, kann ein Ausgleich zum Familien- und/oder Berufsleben sein. Eines ist jedoch überall gleich: Dort, wo Menschen ausgelacht, gedemütigt, beleidigt oder diskriminiert werden, fühlen sie sich in der Regel nicht wohl. Gerade in lockeren Gemein-

schaften, in denen immer wieder neue Menschen dazustoßen, sind schnell Fragen gestellt und Aussagen getroffen, die sich als Fettnäpfchen entpuppen. Fettnäpfchen gehören dazu und machen uns vielleicht auch ein wenig menschlich. Was leider auch häufig stattfindet, ist diskriminierendes Verhalten. Diskriminierung macht uns nicht menschlicher, sondern stößt einen Keil zwischen Menschen. Deshalb ist es wichtig, dass wir einander auch in Freizeitgruppen auf diskriminierende Sprache und Verhalten aufmerksam machen. Nur so können diese Orte auch wirklich für alle zu einem Ort des Ausgleichs werden.

„Du bist viel zu schön
für eine Lesbe!“

„Der ist nicht normal –
der ist falsch gepolt.“

„Trans* scheint
augenblicklich so ein
Trend zu sein.“



DISKRIMINIERENDE AUSSAGEN IN VEREINEN UND GEMEINSCHAFTEN

„Eine lesbische Figur? Ich bin ja nicht homophob,
aber aus dem Spiel will ich Politik rauslassen.“

„Also eine leitende Funktion kannst du als schwuler Mann in unserer
Gemeinde nicht ausüben.“

„Standardtanz von einem Frauenpaar? Das soll ‚Standard‘ sein?“

„Ein zweites lesbisches Paar können wir nun wirklich nicht in die Gruppe aufnehmen.“

„Wir möchten gerne Räume nur für Frauen schaffen, also ohne trans* Frauen.“

„Lesben sind lesbisch, weil sie vergewaltigt wurden.“



SITUATION IM SCHÜTZENVEREIN

Uwes Situation: Ihre Kompanie des örtlichen Schützenvereins trifft sich zum Kränzebinden. Gegen Mittag müssen sich die Ersten verabschieden, darunter auch Uwe, ein schwuler Mann. Als er gerade aus dem Raum ist, ruft Helmut laut über den Tisch:

„Gut, dass der weg ist. Solche Schwulen haben hier nichts zu suchen!“

Uwes Sicht: Es hat mich eine Menge Überwindung gekostet, zum Kränzen zu gehen. Ich weiß ja, was da immer für Sprüche gekloppt werden. Beim nächsten Mal würde ich so gerne mitschießen. Ich habe vor einiger Zeit in der Zeitung gelesen, dass irgendwo ein schwules Schützenpaar gekürt wurde. Das hat mich ermutigt. Vielleicht sind die Strukturen des Schützenvereins doch nicht so homofeindlich, wie ich dachte. Und das Kränzen hat echt Spaß gemacht. Die Stimmung war super und

das Miteinander total angenehm. Andi hat mir erzählt, dass die Lästerei losging, kurz nachdem ich den Raum verlassen habe. Das hat mich kurz geärgert. Aber dann dachte ich: Ich war da, ich war selbstbewusst, mir ging es gut. Alleine damit habe ich ein Zeichen gesetzt. Und weil ich viele gute Unterhaltungen geführt habe, hoffe ich darauf, dass es im Verein genug Menschen gibt, die solchen blöden Sprüchen etwas entgegensetzen.



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

„Na ja, Macker wie dich haben wir doch auch hier. Wenn du hier reinpasst, dann auch Uwe.“

- Wenn Sie eine gute Beziehung zu Helmut haben, begegnen Sie seiner Aussage mit Humor.
- Trotz der humorvollen Bemerkung muss Helmut sich fragen, warum sein Platz in der Gruppe sicherer sein sollte als Uwes.

„Solche Schwulen? Wen meinst du damit?“

- Stellen Sie eine Verständnisfrage. Das ist sachlich und fordert Helmut dazu heraus, zu erklären, was er mit seiner Aussage ausdrücken wollte.
- Vermutlich rechnet Helmut gar nicht mit einer Gegenfrage oder Reaktion, sodass ihn bereits diese kleine Bemerkung aus dem Konzept bringt.
- Ist Helmut in der Lage, seine Aussage zu erläutern, haben Sie eine Grundlage, auf der Sie das Thema Diskriminierung in Ihrem Verein vertiefen können.

„Ich verstehe deine Aussage nicht. Was genau unterscheidet Uwe in seiner Fähigkeit, Kränze zu binden, mit uns zu trinken oder zu schießen, denn von mir? Ob er schwul ist oder nicht, hat doch überhaupt nichts damit zu tun.“

- Lassen Sie Helmut erklären, warum ein schwuler Mann nicht Teil einer Schützenkompanie sein sollte. Vermutlich werden in der Antwort weitere Vorbehalte und diffuse Ängste deutlich, anhand derer Sie den Dialog vertiefen können.

„Sagt mal, findet ihr das okay, dass Helmut hier solche Sprüche ablässt?“

- Finden Sie heraus, was die anderen von der Aussage halten.
- Fordern Sie die anderen dazu auf, sich zu positionieren.

„In einer Gruppe, in der jedes beliebige Merkmal zum Ausschluss oder Mobbing führen kann, will ich nicht mitmachen. Also lass solche Sprüche in Zukunft sein.“

- Beziehen Sie Stellung und machen Sie klar, dass so ein Spruch weder lustig ist noch als „Ausrutscher“ akzeptiert wird.
- Beziehen Sie den Rest der Kompanie mit ein und zeigen Sie auf, dass alle Verantwortung haben.

Im Anschluss an die Situation:

„Helmut, können wir noch mal in Ruhe sprechen?“

- Nehmen Sie Helmut zur Seite und sprechen Sie ihn auf die Situation an. Dabei können Sie sich an den obigen Fragen orientieren. Unter vier Augen lässt Helmut sich möglicherweise eher auf ein konstruktives Gespräch ein und kann Kritik annehmen.



TRADITIONSVEREINE UND MÄNNLICHKEITSVORSTELLUNGEN

Insbesondere für traditionsreiche Gruppen wie Schützenvereine ist es unter Umständen ein längerer Weg, sich von alten Mustern und Rollenklischees zu befreien. Wie in anderen Ortsgruppen gibt es hier meist feste Regeln. Dazu zählt häufig auch ein sehr klassisches Bild von der Rolle von Männern und Frauen. In solchen, meist männlich dominierten Vereinen, haben es schwule Männer häufig besonders schwer. Da sie, anders als von Männern klassischerweise erwartet, Männer be-

gehren, wird ihnen ein Teil ihrer Männlichkeit abgesprochen. So ist es für sie häufig eine besondere Herausforderung, ihren Platz in festen Vereinsstrukturen zu finden. In leicht veränderter Form gilt dies ebenso für lesbische, bisexuelle, trans*, inter* und queere Personen. Veränderung kann es dabei nur geben, wenn es Menschen gibt, die sich in diesen Strukturen für ein inklusives, diskriminierungsarmes Miteinander einsetzen.



SITUATION IN DER GEMEINDE

Situation von Elija: Während eines Gemeindefests stehen Sie mit anderen Gläubigen bei einem Kaffee zusammen. Das Gespräch kommt auf Elija, den Sohn eines Gemeindemitglieds, von dem vor Kurzem bekannt wurde, dass er mit einem Mann zusammen ist. Sara meint:

„Gott hasst Homosexualität.
Das ist eine Krankheit, die geheilt werden kann.“

Elijas Sicht: Ich bin so wütend, wenn ich sowas höre. Ich habe so lange mit mir, meinem Freund und Gott um diese Beziehung gerungen. Habe mich gefragt, ob ich das darf. Ob Gott mich dann noch liebt. Ob diese Beziehung verflucht sein wird. Ich habe gegen meine Gefühle angekämpft, mich seelsorgerisch betreuen lassen und gehofft, dass Gebete meine Gefühle verändern. Nach viel Ringen, Gottes Wort lesen, beten und Gesprächen mit anderen homosexuellen Gläubigen kann ich jetzt

endlich zu mir selbst stehen. Meine Gemeinde habe ich dann sehr bald verlassen und mich einer liberaleren Glaubensgemeinschaft angeschlossen, von denen es zum Glück sehr viele gibt. Erst nachdem ich die Gemeinde verlassen habe, ist meine Homosexualität dort bekannt geworden. Ich weiß, dass es liberalere und menschenfreundlichere religiöse Positionen gibt als diese. Ob diese auch in meiner alten Gemeinde zu finden sind und sich dort jemand für mich einsetzt?



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

„Und ich mag es nicht, wenn hier so unsensibel über Themen gesprochen wird, die für Glaubensgeschwister viel Schmerz bedeuten können.“

- Sara kann nicht wissen, welche der umstehenden Personen ihre Aussage noch direkt betrifft. Ihre urteilende Aussage ist wenig umsichtig und sensibel. Das können Sie ihr hiermit deutlich machen.

„Hast du jemals mit einer gläubigen, homosexuellen Person gesprochen?
Dann wüsstest du, wie schmerzhaft solche Aussagen für sie sind.“

- Machen Sie Sara klar, dass es hier, trotz aller religiösen Überzeugungen, zuallererst um Menschen mit Gefühlen geht. Appellieren Sie an ihr Mitgefühl und ihr Verständnis dafür, dass die Strukturen, in denen Sie sich bewegen, für manche Menschen sehr viel Druck bedeuten können.

„Wie kommst du darauf, dass Homosexualität eine Krankheit ist?
Weder die aktuelle ICD (Internationale Klassifikation der Krankheiten) noch die Bibel/der Koran/die Thora legen das nahe.“

- Argumentieren Sie mit Fakten, um Sara darauf aufmerksam zu machen, wie leichtfertig sie ihre Aussage getroffen hat.

„Hast du eine Ahnung, was das in jungen Menschen auslöst, wenn sie so etwas zu hören bekommen? Elija ist in unserer Gemeinde groß geworden. Er wurde immer gemocht und auf einmal gilt er als krank. Wie würdest du dich fühlen, wenn die Menschen, die immer hinter dir standen, sich plötzlich gegen dich wenden?“

- Führen Sie Sara vor Augen, dass sie über einen Menschen spricht, den sie lange kennt und bisher geschätzt hat. Manchmal hilft die Rückbesinnung auf den persönlichen Bezug dabei, ein milderer Urteil über Menschen zu sprechen.
- Appellieren Sie an Saras Fähigkeit zur Empathie.

Im Anschluss an die Situation:

„Welche Position zum Thema Homosexualität vertreten Sie als Gemeindeleitung?“

- Zeigen Sie Ihrer Kollegin, dass Ihnen die Unangemessenheit dieser Situation klar ist. Fragen Sie sie, was sie sich zukünftig in solchen Situationen wünscht.

„Ich würde mit dir gerne noch mal über deine Positionen zu Homosexualität sprechen.“

- Setzen Sie sich in Ruhe mit Sara zusammen und lassen Sie sich ihren Standpunkt erläutern.
- Hören Sie ihr zu und seien Sie auf (theologische) Auseinandersetzungen vorbereitet.



HOMOSEXUELL UND GLÄUBIG



Menschen interpretieren religiöse Schriften unterschiedlich. So sind innerhalb der großen Weltreligionen auch ganz verschiedene Positionen zu Homosexualität entstanden. Die Auslegungen der heiligen Schriften in Christentum, Islam und Judentum sind fast so vielfältig und unterschiedlich wie die Gläubigen selbst. Das stellt alle Gläubigen vor die Herausforderung, selbst auszuhandeln, wie sie die Schrift verstehen und den Glauben leben möchten. Manche homosexuellen Menschen haben nach ihrem Coming-out in ihren Religionsgemeinschaften so viel Ausgrenzung und Diskriminierung erlebt, dass sie sich vom Glauben distanziert haben. Oft ist das ein sehr schmerzhafter und langer Prozess, weil sie dadurch vertraute und liebgewonnene Personen und Strukturen aufgeben. Andere setzen sich lange mit ihrem

Glauben und ihrem Gott auseinander und können schließlich beides miteinander vereinen. Wieder anderen ist ihr Glaube und die Gemeinschaft, die sie in ihren Gemeinden erfahren, so wichtig, dass sie sich gegen ein Coming-out entscheiden und ein Leben ohne oder mit heimlichen Beziehungen führen. In jeder der monotheistischen Weltreligionen gibt es Gruppen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, homo- und bisexuelle (teilweise auch trans*, inter* und nichtbinäre) Gläubige bei all ihren Fragen und in ihrer Zerrissenheit zu begleiten und ihnen einen sicheren Raum zu geben, in dem sie queer und gläubig sein können. Sie bieten teilweise auch Handreichungen, die erklären, wie bestimmte Aussagen der religiösen Bücher homofreundlich und mit einem inklusiven Gedanken ausgelegt werden können.



WILLKOMMENSEIN DURCH WORTE UND TATEN MIT LEBEN FÜLLEN

Interview mit Ines-Paul Baumann zu Religionsgemeinschaften

Ines-Paul Baumann ist Pastor* der MCC (Metropolitan Community Church) in Köln und dort u. a. für Seelsorge verantwortlich. Ines-Paul Baumann studiert außerdem „Gender & Diversity“ an der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie in Kleve und gibt Workshops zum Thema Queer und christliche Religion.

Warum ist die Verbindung von Religion und lsbtqi* Identitäten und Lebensweisen oft so konfliktgeladen?

Ich denke, dass sowohl Religion als auch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in gewissem Sinne sehr „aufgeladene“ Themen sind, also für sehr viel stehen. Insbesondere in den Überzeichnungen sind es oft sehr gegensätzliche Welten. Allerdings haben beide Welten gemeinsam, dass sie sehr viel mit persönlichen, intimen, aber auch grundlegenden und gesellschaftspolitischen Lebensfragen

zu tun haben. So weit sie inhaltlich oft auseinanderliegen, so nah können sie sich thematisch berühren. Das kollidiert dann. Immerhin scheint jetzt eine Generation nachzuwachsen, die sich da offener zeigt (von beiden Seiten).

Gibt es Religionen, die sich mit dem Thema schwerer tun als andere oder hängt das stets an der individuellen Auslegung der jeweiligen religiösen Schriften?

In jeder Religion gibt es unterschiedliche Strömungen, z. B. liberale, konservative, progressive und fundamentalistische. Und in jeder dieser Strömungen gibt es Einzelne, die einen Unterschied machen können, die eine Gemeinschaft dazu bewegen können, sich im Umgang mit ihren Schriften und unterschiedlichen Lebensweisen zu öffnen oder sich zu verschließen. Es gibt weder „die Religion“ noch „die individuelle Auslegung al-

lein“. Wesentlich für die persönliche Erfahrung in einer religiösen Gemeinschaft ist letztlich genau diese: die Gemeinschaft. Im christlichen Bereich z. B. ist die einzelne Gemeinde entscheidend; pauschalisieren lässt sich da wenig. Wenn allerdings die grundsätzliche Ausrichtung einer Gemeinschaft und die individuelle Auslegung der Schriften sich mit der Vielfalt von Lebensweisen (noch) schwer tun, wird es schwierig.

Was wäre für gläubige lsbtqi* Personen wichtig und notwendig, um in ihrem Geschlecht, ihrem Begehren und ihrer Lebensform auch in ihrer Religionsgemeinschaft frei leben zu können?

„Frei leben“ ist eine individuelle Empfindung. Manchen reicht es, auch geoutet nicht rausgeworfen zu werden. Andere haben die Nase voll davon, dass Menschen überhaupt die Macht haben, sie wegen ihrer Lebensweise ausschließen zu können. „Frei leben“ kann sich sowohl auf innere als auch äußere Freiheiten beziehen. Manche sind trotz äußerer Unfreiheiten kaum aufzuhalten, sobald sie innerlich frei sind. Die gehen dann auch innerhalb ihrer Religionsgemeinschaft weite Wege. Anderen nützen die größten inneren Freiheiten nichts, solange ihre religiöse Gemeinschaft sich jeglichen Freiheitsräumen verschließt. Dann, müsste dort zumindest die Bereitschaft zu spüren sein, dass etwas in Bewegung geraten kann. Irgendeine Unterstützung muss also schon da sein: entweder die eigene Überzeugung oder der Rückhalt durch Werte und Repräsentant*innen der Gemeinschaft oder die Solidarität einzelner Mitglieder der Gemeinschaft. Hier können Einzelne, die was sagen, tatsächlich einen großen Unterschied machen.

Wie können die Leiter*innen und Mitglieder religiöser Gemeinschaften lsbtqi* Personen unterstützen?

Hier würde ich drei Ebenen unterscheiden: Erstens geht es darum, der einzelnen Person im persönlichen Kontakt zu zeigen, dass sie willkommen

ist. Zweitens geht es darum, dass die Leiter*innen und Mitglieder der Gemeinschaft dieses Willkommensein durch Worte, Taten und auch innerhalb der Strukturen der Gemeinschaft offiziell zum Ausdruck bringen und mit Leben füllen. Drittens bedarf es klarer Stellungnahmen der offiziellen Leiter*innen der Gemeinschaft und einer Einbeziehung in die öffentliche religiöse Praxis. Wirkliche „Unterstützung“ ist erst dann erreicht, wenn eine besondere Unterstützung gar nicht nötig ist, weil es selbstverständlich ist, dass lsbtqi* Personen anerkannter, mitgestaltender und reprä-

„Es geht darum, dass die Leiter*innen und Mitglieder der Gemeinschaft Willkommensein durch Worte und Taten mit Leben füllen.“

sentativer Teil sind bis zur Leitung. Ich fände es zudem wichtig, dass religiöse Gemeinschaften – vielleicht gemeinsam mit säkular orientierten Wertegemeinschaften, z. B. Atheist*innen oder Humanist*innen – Seite an Seite dafür einstehen würden, dass es keinerlei Diskriminierung von lsbtqi* Personen geben darf, die im Namen eines Gottes oder einer Religion geschieht.



Ines-Paul Baumann ist Pastor* der MCC (Metropolitan Community Church) in Köln und studiert „Gender & Diversity“ in Kleve.



BEIM SPORT

Sport spielt im Leben von vielen Menschen eine große Rolle. So zeigen Studien positive Auswirkungen von Sport auf die psychisch-emotionale Verfassung, was für Menschen, die alltäglich Diskriminierungen ausgesetzt sind, wichtig sein kann. Zudem ist für viele Sportler*innen insbesondere im Amateur*innenbereich das Teamerlebnis von großer Bedeutung. Gleichzeitig hat Sport oft Wettkampfcharakter, der auch auf Amateur*innenebene von den Sportler*innen häufig sehr ernst genommen wird. Dies kann zu Konkurrenzsituationen auch innerhalb des eigenen Vereins führen und begünstigen, dass Menschen abwertend über andere Teammitglieder sprechen oder ihre Gegner*innen beleidigen. Sport ist von einer – unterschiedlich intensiven – Körperlichkeit geprägt, die sich sowohl während der sportlichen Aktivität als auch vor und nach dem Training oder Wettkampf, insbesondere in Gruppenumkleiden und -duschen, und beim Sprechen über Sport zeigt. Körperlichkeit wird beim Sport oft bewertet: Manche Körper werden für den Sport als geeigneter als andere erachtet und Menschen mit Körpern, die andere irritieren, sind Anfeindungen ausgesetzt. Dies betrifft z. B. trans* Menschen, Menschen mit Handicaps und Menschen, deren Körper in weiterer Hinsicht nicht der Norm entsprechen. Einige Sportarten sind gemeinhin mit Männlichkeit verknüpft. Andere sind mit Weiblichkeit assoziiert. Häufig gehen diese Geschlechterstereotypen auch mit Vorurteilen bezüglich der sexuellen Orientierung bzw. der sexuellen Identität der Sportler*innen einher. So wird teilweise angenommen, Sportler*innen, deren Geschlecht für die Sportart als „untypisch“ erachtet wird, seien eher homo- oder

bisexuell als andere. Im Fußball z. B. sind Homo- und Bisexualität, trotz einiger Fan-Initiativen und langsamer Öffnungsprozesse, stark tabuisiert. Dies ist für homo- und bisexuelle Sportler*innen eine enorme Belastung und schränkt ggf. auch heterosexuelle Sportler*innen darin ein, zu sein, wie sie sind, ohne einem Stereotyp entsprechen zu müssen. Gleichzeitig haben alle Sportarten das Potenzial, diese Rollenzuschreibungen aufzulösen, gerade für Menschen, die eine für ihr Geschlecht als „untypisch“ wahrgenommene Sportart ausüben. Obwohl alle Sportarten von Menschen aller Geschlechter ausgeübt werden können und dies auch überwiegend geschieht, ist Sport meist starr binär organisiert. Neben Alter und Handicaps wird insbesondere das binär gedachte Geschlecht als Ordnungskriterium für Sportteams, -wettkämpfe und -unterricht herangezogen. Dies schließt Menschen aus, die weder weiblich noch männlich sind. Auch binäre (trans*) Menschen, deren Geschlecht (teilweise) falsch wahrgenommen wird, werden häufig ausgeschlossen und/oder sehen sich verbalen Diskriminierungen ausgesetzt. Trans* Frauen werden häufig diskriminiert, weil ihnen körperliche Vorteile gegenüber cis Frauen unterstellt werden.

Es gibt auch Teams und Initiativen, die starre Geschlechterrollen sowie die Binarität im Sport aufweichen, z. B. in einem gemischten Hobby-Fußballteam ohne explizite geschlechterpolitische Agenda. Gerade Hobby-Teams und Vereine haben einen großen Spielraum bei der Ausgestaltung ihrer Sportangebote.

Beim Sport

SAG WAS!

„Schiri, bist du schwul oder was?!“

„Transgender?! Für mich bleibst du eine Frau.“

„In die Umkleide kommst du nicht rein!“



DISKRIMINIERENDE AUSSAGEN BEIM SPORT

„Wie schön, dass die Damenmannschaft langsam nicht mehr nur aus Lesben besteht. Das macht den Sport doch viel interessanter.“

„Hier beim Ballett sind die Männer alle echt schön warm.“

„Geht das nicht diskreter? Trag deine lesbische Beziehung nicht so nach außen. Wir sind schließlich keine Lesbenmannschaft.“

„Andere Nutzer des Fitnessstudios haben sich über Sie beschwert.“

„Ey, du spielst wie ‘ne Tunte!“

„Männer im Bikini dürfen hier nicht schwimmen. Wir sind ein Familienbad!“

„Wenn der mich anmacht, schlag ich den zusammen.“



SITUATION IN DER DUSCHE/UMKLEIDE

Tatjanas Situation: Nach einem Spiel Ihres Rollstuhl-Basketballteams raunt Ihnen Samira, eine Ihrer Mitspielerinnen, zu und weist dabei mit einer Kopfbewegung auf Tatjana, die beim letzten Teamabend das erste Mal ihre Freundin mitgebracht hat:

„Mit der will ich nicht duschen. Die steht sonst noch auf mich.“

Tatjanas Sicht: Ich finde, wer sowas von sich gibt, macht sich selber lächerlich. Das ist für mich ein Zeichen von Selbstüberschätzung, wenn Samira meint, ich würde etwas von ihr wollen. Wie kommt sie darauf, dass ich auf sie stehe, nur weil sie eine Frau ist? In der Schule hat mich das noch verletzt. Als dort ein paar Mädels mitbekommen haben, dass ich mit einer Frau zusammen bin, wollten sie sich nach dem Schulsport nicht mehr mit mir umziehen. Jeden Blick von mir haben sie als An-mache empfunden. Damals wusste ich nicht, wie ich darauf reagieren soll. Dabei haben sich die

anderen untereinander mindestens genauso angeguckt wie ich sie. In der Regel sogar viel mehr, da ich ja versucht habe, demonstrativ in eine andere Richtung zu gucken, um Beleidigungen und Vorwürfe zu vermeiden. Damals war ich froh, dass sich meine Sportlehrerin für mich eingesetzt hat. Heute stehe ich für mich selber ein: Ich kommentiere absurde Unterstellungen oder belächle sie einfach. Trotzdem freue ich mich natürlich, wenn auch andere aus dem Team diesen Quatsch nicht unkommentiert stehen lassen.



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

„Wie kommst du denn darauf?“

- Lassen Sie Samira erklären, welche Grundlage ihre Vermutung hat.

„Meinst du wirklich, Tatjana steht auf jede von uns, nur weil wir Frauen sind? Du und ich, wir stehen doch auch nicht auf jeden Mann, der uns begegnet.“

- Oft ist es eine gute Idee, diskriminierende Aussagen auf die stärkere, entsprechend privilegierte Gruppe (in diesem Fall heterosexuelle Frauen) zu übertragen. Häufig wird dann erst deutlich, dass Aussagen nur getroffen werden, weil eine diffuse Angst besteht, die keine sachliche Grundlage hat.

„Du hast mir letzte Woche gesagt, wie toll du Sonjas Figur findest. Da hast du ja auch etwas genauer hingeguckt. So what? Wir gucken halt, und zwar alle.“

- Weisen Sie darauf hin, dass Tatjanas sexuelle Orientierung sie nicht zu einem völlig anderen Wesen macht.

„Echt? Was macht dich so anziehend für Tatjana?“

- Die Frage darf mit einer großen Portion Humor gestellt werden. Wenn Ihr Gegenüber ein wenig Selbstironie besitzt, dürfte ihr auffallen, dass die eigene Aussage nicht zu Ende gedacht war.

„Ich finde deine Vorbehalte nicht gut. Tatjana spielt schon ziemlich lange bei uns. Bevor du von ihrer Beziehung wusstest, hattest du solche Befürchtungen nicht. Ist dir klar, dass nicht Tatjana sich geändert hat, sondern deine Wahrnehmung von ihr?“

- Machen Sie Ihrem Unmut über die Aussage Luft.
- Zeigen Sie dann auf, dass die Schwierigkeit nicht bei Tatjana, sondern bei Samira liegt.
- Hierbei appellieren Sie an Samiras Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Im Anschluss an die Situation:

„Was du eben in der Umkleide über Tatjana gesagt hast, finde ich nicht okay.“

- Ein Gespräch zu zweit eignet sich vermutlich besser dazu, vertrauensvoll über Stereotype und Ängste zu sprechen.
- Vielleicht möchten Sie mit den Mitspieler*innen eine gemeinsame Aktion gegen Homofeindlichkeit organisieren?



DISKRIMINIERUNGEN IN GEMEINSCHAFTSUM- KLEIDEN UND -DUSCHEN

Beim Sport steht der Körper im Fokus. Körperlichkeit ist eng mit Sexualität oder sexueller Wahrnehmung verbunden. Gleichzeitig ist Sexualität im Sport oft tabuisiert, insbesondere gleichgeschlechtliche Orientierung. Dadurch ergibt sich eine sehr spezifische Form der Diskriminierung, die oft darauf abzielt, queere Personen als übergriffig und sexualisiert darzustellen – insbesondere dann, wenn es um Dusch- und Umkleidesituationen geht.



SITUATION BEIM TENNISTURNIER

Sonjas Situation: Sonja, eine trans* Frau, hat soeben das Finale eines Tennisturniers gewonnen. Carina, die unterlegene Spielerin, sagt zu den umstehenden Zuschauer*innen:

„Wie unfair ist das denn, dass die
Transe bei den Frauen gewonnen hat!“

Sonjas Sicht: Was für ein tolles Match! Aber Carina hat mir noch nicht mal gratuliert. Sie hat sich wohl sogar beschwert, dass es unfair wäre, dass ich bei den Frauen spiele ... Als wenn ich mich ins Turnier reingemogelt hätte. Wahrscheinlich denkt sie, dass ich „eigentlich ein Kerl“ bin. Damit ist sie nicht alleine, wahrscheinlich auch nicht hier beim Turnier. Gerade ist mir das echt egal. Ich habe heute echt super gespielt. Aber eigentlich geht es nicht klar, dass eine Spielerin einfach trans*-feindliche Sprüche raushauen kann, ohne dass sie Ärger bekommt.



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

„Transe? Du meinst wohl Sonja, und die ist nun mal 'ne Frau.
Na klar tritt sie bei den Frauen an!“

- Stellen Sie Carina und den Umstehenden gegenüber klar, dass trans* Frauen ebenso wie cis Frauen selbstverständlich Frauen sind. Weisen Sie die Spielerin außerdem auf ihren diskriminierenden Sprachgebrauch („Transe“) hin.

„Nur weil du gegen sie verloren hast, ist es auf einmal unfair ...
Du hättest mehr trainieren sollen.“

- Entlarven Sie, dass Carina sich vermutlich (auch) deshalb so diskriminierend äußert, weil sie schlechter gespielt hat als Sonja.

„Wie unfair ist das denn, dass du trotz deiner unsportlichen
Sprüche immer noch mitmachen darfst?“

- Machen Sie Carina klar, dass das Wort „unfair“ auf sie selbst zutrifft. Nicht verlieren zu können und andere aus Frust zu beleidigen, das ist unfair.
- Damit deuten Sie gleichzeitig an, dass derartige Diskriminierungen auch Folgen für sie haben könnten.

Im Anschluss an die Situation:

- Gratulieren Sie Sonja zum Turniersieg.
- Fragen Sie bei dem Verein, der das Turnier ausrichtet, oder bei anderen zuständigen Organisationen nach, ob Antidiskriminierungsregelungen Teil der Spielordnung sind. Wenn nicht, regen Sie an, diese zu entwickeln und aufzunehmen.



TRANS* SPORTLER*INNEN IM PROFISPORT



2003 hat das Internationale Olympische Komitee (IOC) erstmals Richtlinien zur Teilnahme von trans* Sportler*innen an den Olympischen Spielen verabschiedet. Diese diskriminierenden Richtlinien sahen u. a. eine mindestens zweijährige Hormonersatztherapie, geschlechtsangleichende Operationen und eine Personenstandsänderung als Teilnahmebedingung vor. Auch inter* Sportler*innen wurden gezwungen, ihren Hormonspiegel ggf. hormonell an eine Norm anzupassen, um teilnehmen zu können. Diese Teilnahmebedingungen für trans* und inter* Athlet*innen wurden

2015 gelockert, aber bestehen fort. Operationen sind nun nicht mehr obligatorisch. Alle Bedingungen für trans* Männer wurden abgeschafft. Für trans* Frauen wurde die Mindestdauer der Hormonersatztherapie auf 12 Monate reduziert und es wurden Grenzwerte für den Testosteronspiegel festgelegt. Eine Studie von Joanne Harper wie auch das IOC kamen 2015 zu dem Ergebnis, dass trans* Sportlerinnen (in der Studie: Läuferinnen) keinen generellen Vorteil gegenüber cis Sportlerinnen/Läuferinnen haben.



TRAINER*INNEN MÜSSEN EINSCHREITEN

Interview mit Moritz Prasse zur Öffnung und Sensibilisierung von Sport-Strukturen

Der Sozialpädagoge Moritz Prasse berät im queeren Jugendtreff Track in Münster lsbtq* und insbesondere trans* Jugendliche und gestaltet Freizeit- und Sportangebote für sie. Zudem ist er als Pressesprecher der Gruppe „Dritte Option“ tätig, die vor dem Bundesverfassungsgericht eine dritte Option beim Geschlechtseintrag erstritten hat. In seiner Freizeit ist er seit mehr als 15 Jahren als Schwimmtrainer aktiv.

Stimmt es, dass es im Sport besonders häufig zu lsbtq*-feindlichen Äußerungen kommt?

In einer Studie des Deutschen Jugendinstituts zum Thema „Queere Freizeit“ haben mehr als die Hälfte der befragten lsbtq* Jugendlichen berichtet, im Vereinssport Diskriminierungen zu erfahren. Auch Erwachsene berichten von LSBTIQ*-Feindlichkeit im Sport. Diese Zahlen sind zwar erschreckend hoch, zeigen jedoch auch, dass Diskriminierungen gegen trans* Personen nicht sportimmanent sind und es viele Vereine gibt, in denen trans* Personen ganz selbstverständlich Sport treiben können. Besonders problematisch wird es immer dann, wenn statt des Sportes der Körper der Sporttreibenden und dessen „Optimierung“ im Mittelpunkt steht. Wenn hier Körper von

den gesellschaftlichen Erwartungen abweichen, kann das Irritationen, Unsicherheiten bis hin zu Ablehnungen und Gewalt hervorrufen.

Welche spezifischen Diskriminierungen erfahren trans* Menschen im Sport? Welche Auswirkungen kann ein Coming-out als trans* oder eine Transition auf die trans* Person im Sportbereich haben?

Viele trans* Menschen, die Sport im Verein betreiben, müssen nach ihrem Coming-out damit aufhören, da sie zumindest an Wettkämpfen, Spielen und Turnieren nicht mehr wie zuvor oder gar nicht mehr teilnehmen dürfen. Außerdem stehen trans* und nichtbinäre Sportler*innen nach ihrem Coming-out oft vor der Frage, welche Umkleiden sie gefahrlos nutzen können, ohne abwertende Blicke und Sprüche zu ertragen oder sogar rausgeschmissen oder körperlich angegriffen zu werden. Zudem sind Diskriminierungen durch Vereinskolleg*innen und Trainer*innen leider nicht selten. Dies trägt dazu bei, dass weniger trans* Menschen als cis Menschen Sport treiben. Dabei kann Sport einen wichtigen Beitrag für das körperliche Wohlbefinden, das Selbstbewusstsein und das Zugehörigkeitsgefühl leisten, die für

Beim Sport

SAG WAS!

trans* Menschen während ihrer Transition stärkend und sogar lebenserhaltend sein können.

Welche Hürden begegnen inter* Sportler*innen im Profi- und im Breitensport?

Vor allem vom Profisport werden inter* Personen zunehmend ausgeschlossen, insbesondere inter* Frauen. Sie müssen diskriminierende Geschlechtstests auf sich nehmen und dürfen ggf. nicht starten. Damit wird eine angebliche Chancengleichheit vorgegaukelt, die nicht existiert, da Körper nicht genormt sind. Sprinter mit langen Beinen, Schwimmerinnen mit großen Füßen, extrem bewegliche Turnerinnen haben Vorteile gegenüber anderen, die diese Voraussetzungen nicht haben. Andere haben eben von Natur aus einen etwas höheren Testosteronspiegel. Auch sie haben einen Vorteil. Aber warum werden ausgerechnet inter* Sportler*innen ausgeschlossen und nicht Menschen mit anderen Merkmalen?

Wie kann der aktuell überwiegend binärgeschlechtlich strukturierte Breitensport (Einteilung in „weiblich“ und „männlich“) organisiert werden, um nichtbinären Sportler*innen den Zugang zu ermöglichen?

Im Einzelsport ist es egal, ob ich mit Männern, Frauen, nichtbinären, inter*, trans* oder cis Menschen trainiere und Sport mache; da sollte ich mich auf mich und meine Leistung konzentrieren. Im Teamsport sollte gelassener damit umgegangen werden, wenn Menschen mitspielen, die vermeintlich nicht dorthin gehören. Solange Teams binärgeschlechtlich organisiert sind, sollte es selbstverständlich sein, dass nichtbinäre Spieler*innen integriert werden und ihr Geschlecht nicht infrage gestellt wird. Letztendlich sollte es doch darum gehen, Spaß am Sport zu haben – das geht auch in Mixed-Teams.

Wie kann im Sport ein Klima der Akzeptanz für lsbtq* Sportler*innen etabliert werden?

Hier sind vor allem die Vereine gefragt, deren Aufgabe es ist, ein akzeptierendes Klima für alle zu schaffen. Sie müssen sich darauf besinnen, dass im Sport Fairness ganz oben stehen sollte. Sie müssen inklusiv für alle sein. Vor allem die Trainer*innen müssen bei diskriminierenden

„Vor allem Trainer*innen müssen bei diskriminierenden Äußerungen einschreiten und selbstverständlich denjenigen den Rücken stärken, die damit getroffen werden.“

Äußerungen und Verhalten einschreiten. Es sollte mehr Möglichkeiten für Vereine geben, sich selbst zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu schulen. Dazu bedarf es auch mehr Informationsmaterial, das sich auf das Thema Sport konzentriert. Ziel sollte ein selbstverständlicher Umgang mit binären und nichtbinären trans* Sportler*innen sein, der ihre geschlechtliche Verortung respektiert und ihre spezifischen Bedarfe beachtet.



Moritz Prasse ist Sozialpädagoge im Jugendtreff Track in Münster und Pressesprecher der Gruppe „Dritte Option“.

IN LSBTIQ*-COMMUNITYS

Die eigene Community ist für viele lsbtqi* Menschen ein wichtiger Bezugspunkt. Es werden aktivistische Gruppen gegründet, Partys gefeiert, Aufklärungsarbeit betrieben, Selbsthilfegruppen eingerichtet, gemeinsame Projekte gestartet usw. Gerade weil sie oft diskriminiert wurden und werden, tut ihnen eine starke Community gut. Sie kann ein Schutzraum sein, in dem sie sich sicher und angenommen fühlen und sich über gemeinsame Themen und Erfahrungen austauschen können. In der Realität sieht dies jedoch oft anders aus. Die Online-Befragung hat gezeigt, wie viel Ausgrenzung und Diskriminierung auch, oder gerade, in LSBTIQ*-Räumen erlebt wird. Es wird beleidigt und ausgegrenzt, weil Menschen nicht dem eigenen Bild von „lesbisch“, „schwul“, „bi“, „trans*“, „inter*“ oder „queer“ entsprechen. So werden Schwule von anderen Schwulen beleidigt, weil sie angeblich „zu tuntig“ sind. Lesben werben sich gegenseitig ab, weil die andere angeblich „zu weiblich“ oder „nicht weiblich genug“ ist. Trans* Personen sprechen anderen trans* Personen so lange ihre Geschlechtsidentität ab, bis diese eine umfassende Geschlechtsangleichung hatten. Lesben schließen trans* Frauen aus Frauenräumen aus, weil diese angeblich keine „echten Frauen“ sind. Bisexuellen wird von Homosexuellen Verrat vorgeworfen.

Eine zweite Dimension zielt auf Merkmale von Menschen ab, die nicht unmittelbar ihr lsbtqi* Sein betreffen, aber damit verwoben sein können. Dies können beispielsweise Alter, Religion, Geschlecht, Herkunft, Nationalität oder Behinderung sein. Verschiedene Diskriminierungsdi-

mensionen wirken zusammen, wie am Beispiel von lsbtqi* Geflüchteten deutlich wird, die häufig unter den Folgen populistischer Meinungsmache zu leiden haben. Demnach seien Geflüchtete per se potenziell „gefährlich“ und grundsätzlich „homo- und trans*-feindlich“. Derartige Ressentiments und Vorurteile wirken auch in die Communitys hinein. Dies kann wiederum dazu führen, dass viele queere geflüchtete Personen sowohl innerhalb als auch außerhalb der queeren Communitys besonderer Diskriminierung ausgesetzt sind. Dass Menschen selbst Diskriminierung erleben, bedeutet nicht, dass sie nicht auch andere diskriminieren. Dabei wäre gerade das eigene Erleben ein guter Ansatz, um zu verstehen, wie schmerzhaft Diskriminierung ist und wie wichtig es ist, diese zu vermeiden. Innerhalb der LSBTIQ*-Communitys die Stimme gegen Diskriminierung zu erheben ist genauso wichtig wie in jedem anderen Lebensumfeld auch. Dabei wäre gerade das eigene Erleben ein guter Ansatz, um zu verstehen, wie schmerzhaft Diskriminierung ist und wie wichtig es ist, diese zu vermeiden.

„Lesben machen alles so kompliziert!“

„Eine richtige Schwuchtel!“

„Bisexuelle können sich nicht entscheiden.“



DISKRIMINIERENDE AUSSAGEN IN LSBTIQ*-COMMUNITYS

„Die Leute verstehen Homos schon nicht. Wie sollen sie dann Transsexualität verstehen?“

„Asexuelle gehören nicht zur Community. Die erleben ja keine Diskriminierung.“

„Hast du noch einen Penis?“

„Man muss es ja nicht gleich jedem ansehen. Der kann doch auch weniger schwul reden.“

„Sei doch froh. Du kannst dich echt glücklich schätzen mit dem, was du zwischen den Beinen hast. Da kann ich nur neidisch sein.“

„Ich sehe sofort, dass du kein RICHTIGER Mann bist. Du hast viel zu breite Hüften.“

„Ach, die ganzen hübschen Lesben outen sich gerade als trans* Männer – total scheiße!“



SITUATION VOR DEM CLUB

Situation von Arved: Sie sind mit Freund*innen auf dem Weg in einen Club. Als Sie gerade hineingehen wollen, kommen Ihnen Besucher*innen aus dem Club entgegen und sagen:

„Vorsicht, heute sind so viele Kerle mit AIDS da drin,
das ist ‘ne reine Virenparty!“

Arveds Sicht: Ich habe von der Situation vor der Tür zwar nichts mitbekommen, kann sie mir aber lebhaft vorstellen. Ich bin vor drei Jahren nach Deutschland gekommen und seit zwei Jahren mit meinem nicht-infizierten Freund zusammen. Ich liebe es zu feiern, habe aber Sprüche wie diese schon oft gehört. Manchmal habe ich das Gefühl, deutsche Schwulenbars sind der fieseste

Raum, den man sich als HIV-positiver, nicht-deutscher Mann vorstellen kann. Wie oft wurde ich schon blöde angemacht, weil ich „zu tuntig“ oder „zu klein“ aussehe, meine „Kurdenfresse total abtörnend“ ist oder die Kerle „nicht die nächsten sein wollen, die sterben“. Aus solchen Sprüchen spricht deren Beschränktheit und sie sind diejenigen, die sich blöd fühlen sollten.



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

„Übrigens schon mal was von PrEP gehört?“

- Da in der Situation vermutlich nur eine sehr begrenzte Aufklärung möglich ist, können Sie mit dieser Reaktion zumindest einen kleinen Denkanstoß geben.

„Gegen HIV-Positive habe ich nichts. Gut, dass ihr gerade auf dem Weg nach draußen seid.
Dann kann die Party ja losgehen.“

- Solidarisieren Sie sich mit HIV-Positiven.
- Machen Sie klar, dass Sie kein Interesse daran haben, mit Menschen zu feiern, die sich so abfällig über andere äußern.

„Woher wollt ihr denn bitte wissen, dass wir HIV-negativ sind?“

- Fordern Sie die Gruppe in ihren stereotypen Vorstellungen heraus. Sie scheinen der Ansicht zu sein, HIV-positive und HIV-negative Menschen an ihrem Äußeren unterscheiden zu können.

Im Anschluss an die Situation:

„Fandet ihr die Situation neulich vor dem Club auch so daneben?“

- Sprechen Sie mit Ihren Freund*innen noch einmal über die Situation.
- Finden Sie heraus, inwiefern diese über HIV/AIDS aufgeklärt und dadurch in der Lage sind, auf solche Situationen zu reagieren.
- Wenn Sie sich die Unterstützung Ihrer Freund*innen gewünscht hätten, dann sagen Sie ihnen das.
- Die Aidshilfe in Ihrer Stadt bietet eine Menge Aufklärungsmaterialien an, die Sie kostenfrei für sich und Ihre Freund*innen besorgen können: www.aidshilfe-nrw.de.



HIV UND AIDS

HIV ist ein Virus, das die Zellen des Immunsystems schädigt, die dem Körper dabei helfen, sich gegen Krankheitserreger zu schützen. Kommen diese Zellen ihrer Aufgabe nicht mehr nach, kann dies zu schweren bis lebensbedrohlichen Krankheiten führen. Dies nennt man dann AIDS (engl. Acquired Immune Deficiency Syndrome; dt. Erworbenes Immunschwächesyndrom). Das Virus kann über Körperflüssigkeiten wie Sperma, Vaginalsekret, den Flüssigkeitsfilm im Enddarm und Blut übertragen werden, also insbesondere durch

Risikokontakt) ist eine Methode, bei der HIV-negative Menschen Medikamente zum Schutz vor einer Übertragung einnehmen. Wird eine ausreichende Therapie gewährleistet, können HIV-positive Menschen ein nahezu beschwerdefreies Leben führen. Dennoch ist eine HIV-Diagnose für die erkrankte Person oft ein gravierender Einschnitt. Die Erinnerung an die vielen, insbesondere schwulen AIDS-Toten in den 1980er- und 1990er-Jahren wirkt nach. Neben der Tatsache, mit einer chronischen Erkrankung, lebenslanger



ungeschützten Sex sowie eine gemeinsame Benutzung von (Drogen-)Spritzen. Kondome sind eine wirksame Möglichkeit, die Übertragung von HI-Viren zu verhindern. Eine andere Option ist eine funktionierende Therapie, durch die die Viruslast im Blut der infizierten Menschen so niedrig gehalten wird, dass eine Übertragung an Dritte, auch durch Sex, ausgeschlossen ist. Seit einiger Zeit können sich auch HIV-negative Menschen (also Personen, die den HI-Virus nicht in sich tragen) aktiv gegen eine Ansteckung mit dem Virus schützen: PrEP (deutsch: Vorsorge vor einem

Medikamenteneinnahme und den entsprechenden Nebenwirkungen leben zu müssen, sind es vor allem Stigmatisierungen und Diskriminierungen, die für die infizierten Personen zur Belastung werden. Deshalb ist es bis heute von großer Bedeutung, über HIV/AIDS aufzuklären und gegen die Diskriminierung HIV-positiver Menschen einzutreten.



SITUATION AUF DER PARTY

Mariams Situation: Auf einer Lesbenparty hören Sie, wie an der Theke eine Person zur anderen sagt:

„Bi? Das sind doch eh alles eigentlich Heten, die nur mal mit 'ner Frau knutschen wollen. Oder Lesben, die sich ein einfacheres Leben machen wollen.“

Mariams Sicht: Schon wieder eine Person, die mich nicht ernst nimmt. Ich bin froh, dass ich in der Situation nicht dabei war ... Dann wäre ich in Versuchung gekommen, 'ne Stunde lang Aufklärungsarbeit zu machen statt zu feiern. Das unterstelle ich zumindest mal, also dass die ganzen Leute, die Bisexualität für „eine Phase“ halten, einfach keine Ahnung haben. Die Lesben an der Theke erwarten doch bestimmt, dass sie ernst genommen werden, ohne sich ständig erklären zu müssen. Das kann ich ja wohl auch verlangen! Wenn mir irgendwer meine sexuelle Orientierung

abspricht, ist das Diskriminierung. Und das kenne ich leider zur Genüge ... Wenn ich mit 'ner Frau zusammen bin, habe ich es in der Lesbenszene zwar deutlich einfacher, aber es wird trotzdem über mich getratscht. Und wenn ich dann mit einem Typen zusammenkomme oder was anfange, bin ich die Verräterin und erst mal komplett raus. Als ich mit Micha zusammen war, wurden wir auf der queeren Party, die ich so mag, ständig blöd angeguckt. Für sich selbst das Recht einfordern, nicht diskriminiert zu werden, aber selber andere ausschließen – das ist doch absurd!



REAKTIONSVORSCHLÄGE

In der Situation:

- Warten Sie ab, ob die Gesprächspartner*innen selbst etwas gegen die diskriminierenden Äußerungen sagen. Befreundeten oder bekannten Personen hören Menschen eher zu als einer unbekannten Person.

„Tschuldigung – wir kennen uns zwar nicht, aber was du gesagt hast, will ich so nicht stehen lassen. Das ist echt bifeindlich.“

- Wenn die diskriminierende Äußerung unkommentiert stehen gelassen oder positiv bestärkt wird, können Sie sich in das Gespräch einschalten, auch wenn Sie die beiden Personen an der Theke nicht kennen. Erklären Sie ihnen, was an der Aussage bifeindlich ist.

„Aha, und woran machst du das fest?“

- Fordern Sie die Person heraus und machen Sie ihr klar, dass es sich bei dem Gesagten um Stereotype handelt.

„Also ich erwarte von meiner Community, dass Bisexuelle selbstverständlich genauso dazugehören wie Monosexuelle.“

- Fordern Sie für Ihre Community, dass Bisexuelle selbstverständlich dazugehören. Durch die Verwendung des Wortes „monosexuell“ können Sie den Gesprächspartner*innen gegenüber unterstreichen, dass Menschen, die nur auf ein Geschlecht stehen, nicht „normaler“ sind als Menschen, die sich von Menschen unterschiedlicher Geschlechter angezogen fühlen.

„Soll ich euch mal erzählen, wie ‚einfach‘ es für Bisexuelle in der Lebenszene ist?“

- Wenn Sie selbst bi sind und sich damit wohlfühlen, Persönliches preiszugeben, erzählen Sie von Ihrer eigenen Geschichte, um Empathie zu wecken.

Im Anschluss an die Situation:

„Hey, ich bin X. Ich habe zufällig gehört, was du eben an der Theke über Bisexuelle gesagt hast ...“

- Möglicherweise entwickelt sich ein gutes Gespräch, auch wenn die Bedingungen dafür auf Partys oft nicht optimal sind.
- Überlegen Sie zusammen mit anderen Menschen, die queere Veranstaltungen organisieren, oder auch in Ihrer Clique, wie Sie Bifeindlichkeit vermeiden oder sanktionieren können.



BIFEINDLICHKEIT



Bisexualität wird häufig nicht ernst genommen – dabei ist sie eine sexuelle Orientierung wie z. B. Homo- oder Heterosexualität auch. Bisexuelle Menschen werden oft mit Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert: Sie seien sexuell sehr aktiv und freizügig, die Bisexualität sei „nur eine Phase“. Welche Form die Bifeindlichkeit annimmt, hängt oft vom Geschlecht der bisexuellen Person ab. Während bisexuelle Frauen sich häufig anhören müssen, sie wollten nur provozieren und

etwas Neues ausprobieren, wird bisexuellen Männern gesagt, sie verleugneten, eigentlich schwul zu sein. Menschen, die sich als bisexuell bezeichnen, wird teilweise vorgeworfen, sie schlössen nichtbinäre Menschen aus, da das Wort „bisexuell“ von nur zwei Geschlechtern ausgeht. Dabei ist es selbstverständlich legitim, nicht auf nichtbinäre Menschen zu stehen – es stehen ja auch nicht alle Menschen auf Männer.



ES BRAUCHT SENSIBILISIERUNG UND BESCHÄFTIGUNG MIT RASSISMUS

Interview mit Djalila Boukhari zu Mehrfachzugehörigkeiten und Rassismus in LSBTIQ*-Communitys

Djalila Boukhari ist Sozialpädagogin und arbeitet im Projekt „Vernetzung und Empowerment von LSBTIQ* mit Flucht- und Migrationsbiografie & LSBTIQ* of Color“ in Köln und in der Fachstelle #MehrAlsQueer. Die landesweite Fachstelle informiert, sensibilisiert, empowert, vernetzt und berät über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Kontext von Rassismuserfahrungen und Migration in NRW. In ihrer Arbeit spielen Rassismuserfahrungen, die Schwarze Menschen und People of Color in der Gesamtgesellschaft sowie in den LSBTIQ*-Communitys machen, eine entscheidende Rolle.

Welche Erfahrungen machen queere Geflüchtete, Menschen mit Migrationsbiografie und LSBTIQ* of Color innerhalb der Communitys?

Den Community-Begriff gibt es so für LSBTIQ* of Color nicht, denn sie erfahren in den LSBTIQ*-Communitys Rassismus, und in den migrantischen Selbstorganisationen finden sie auch keine richtige Community, weil ihre Queerness dort oft nicht so ganz reinpasst. Das heißt, sie sind nicht nur von LSBTIQ*-Feindlichkeit betroffen, sondern auch von Rassismus – sie werden mehrfach diskriminiert. Schwarzen Menschen und People of Color werden ihre Queerness oft abgesprochen. („Es kann doch nicht sein, dass du arabisch, mus-

limisch und schwul bist.“). Für Mehrfachzugehörigkeiten gibt es zu oft kein Verständnis. Seit der Silvesternacht 2015/2016 erleben auch LSBTIQ* of Color vermehrt Rassismus in der Community, z. B. indem sie an Clubtüren abgewiesen werden. Queere Frauen* of Color sind in den Communitys meist unsichtbar. Wenn eine queere Frau* of Color sichtbar ist, wird sie oft zu einer Repräsentantin* für eine riesige Menschengruppe gemacht, dient als Flagge für Außendarstellungen, z. B. um einen Ort „interkultureller“ erscheinen zu lassen. Zudem wird dadurch das Thema Rassismus oft verdrängt bzw. auf diese eine Person verschoben, nach dem Motto „Wir haben doch eine, die dafür steht“, d. h., „wir“ müssen uns nicht mehr damit beschäftigen.

An wen können sich lsbtig* Menschen mit Rassismuserfahrungen wenden, wenn sie nach Unterstützung, Austausch und Empowerment suchen?

Seit 2018 gibt es in NRW unser Projekt „Vernetzung und Empowerment für LSBTIQ* mit Flucht- und Migrationsgeschichte“. Wir bieten Vernetzungstreffen für queere Menschen mit Rassismuserfahrungen an. Ziel ist, sich gegenseitig zu stärken und sich selbst ermächtigen zu können (Empowerment) sowie Räume zu schaffen, in denen offen gesprochen werden kann. Schwarze

In LSBTIQ*-Communitys



Menschen, Menschen of Color sprechen in den meisten Kontexten nicht über ihre Rassismuserfahrungen, weil sie zu oft erleben, dass sie klein geredet, individualisiert, angezweifelt oder sogar negiert werden. Unsere Erfahrung zeigt: Die Teilnehmenden brauchen lange, um sich zu öffnen, viel Beziehungsarbeit ist nötig, um Raum

„Es braucht Sensibilisierung und Beschäftigung mit Rassismus, um mit Menschen, die Rassismus erfahren, arbeiten zu können, egal ob ehrenamtlich oder beruflich.“

für Empowerment und Austausch möglich zu machen. Zeit und Raum sind also sehr entscheidende Faktoren. Beratung und Unterstützung für Menschen mit Rassismuserfahrungen gibt es in Deutschland generell nur sehr wenig. Regional gibt es kaum Anlaufstellen. Eine Ausnahme sind die Antidiskriminierungsbüros, wie z. B. das ADB Köln. Dort haben die Beratenden selbst Rassismuserfahrungen. Grundsätzlich ist nämlich für die Professionalität von Angeboten und Beratung wichtig, dass sie von Personen mit eigenen Rassismuserfahrungen gemacht werden.

Was können Menschen ohne Rassismuserfahrung in den Communitys tun, um inklusivere Räume zu gestalten?

Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind, sind privilegiert. Hierfür müssen Menschen ohne Rassismuserfahrungen zunächst ein Bewusstsein entwickeln. Es braucht Sensibilisierung und Beschäftigung mit Rassismus, z. B. durch Critical-Whiteness-Trainings (Kritisches Weißsein), um überhaupt sensibel, anerkennend und wertschätzend – zusammenfassend also professionell – mit Menschen, die Rassismus erfahren, arbeiten zu können, egal ob ehrenamtlich oder hauptberuflich. Der erste Schritt ist also, an sich selbst und an der eigenen Haltung zu arbeiten, die eigenen Privilegien zu hinterfragen. Das

fällt *weißen* Menschen oft schwer, weil sie ihre Privilegien meist nicht als solche erkennen, sondern sie für selbstverständlich halten. *Weiß*e Menschen können ihre Privilegien aber auch nutzen, weil sie sehr oft in Positionen sind, in denen sie das Sagen haben. Dadurch können sie für Menschen, die von Rassismus betroffen sind, Empowerment-Räume ermöglichen oder Gelder beschaffen. Sehr wichtig ist dabei, dass *weiße* Personen sich dann sensibel zurückziehen. Es ist außerdem wichtig, auf gesellschaftlicher und politischer Ebene ein*e Verbündete*r zu sein und sich für die Partizipation von Menschen of Color einzusetzen. Vor allem in der Arbeit im Kontext Flucht erleben wir immer wieder, dass geflüchtete Menschen primär als Hilfesuchende wahrgenommen und behandelt werden, anstatt ihnen auf Augenhöhe zu begegnen, sie ernst zu nehmen und sie in Positionen zu bringen, in denen sie selbst entscheiden und gestalten können.

Definitionen und Erläuterungen zum Interview:

People of Color ist eine internationale Selbstbezeichnung von/ für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff meint eine politische und gesellschaftliche Position. Er stellt sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und diskriminierende Fremdbezeichnungen.

Mit **Schwarz** ist nicht die Hautfarbe eines Menschen gemeint, sondern es ist eine Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen. Schwarz – großgeschrieben – ist hier ein politischer Begriff, mit dem eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position beschrieben wird. Schwarz wird in dieser Bedeutung seit den 1980er-Jahren verwendet und ist ein Ergebnis der Emanzipations- und Widerstandskämpfe der Schwarzen deutschen Bewegung.

Der Begriff *weiß* wird kursiv geschrieben, da hiermit die gesellschaftliche Situation von *weißen* Menschen charakterisiert werden soll, denn *Weiß*sein ist an soziale, politische und kulturelle Privilegien geknüpft.

GLOSSAR

Die meisten der hier verwendeten Beschreibungen sind Kurzfassungen der Erläuterungen aus der „Fibel der vielen kleinen Unterschiede“, einer Art Wörterbuch zu Begriffen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt. Die Fibel kann über die Homepage von ANDERS & GLEICH in NRW kostenfrei bestellt werden.

Abkürzung LSBTIQ*

Diese Buchstabenkombination steht für: lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer. Das Sternchen* (auch Gender-Star genannt) wird als Platzhalter verwendet, um alle geschlechtlichen Identitäten über „männlich“ und „weiblich“ hinaus sichtbar zu machen. Anderswo wird in diesem Sinne der Unterstrich_ (auch Gender-Gap genannt) genutzt.

asexuell/Asexualität

Asexuelle Menschen haben kein Verlangen nach Sexualität mit anderen Menschen. Es gibt viele unterschiedliche Formen von Asexualität und wie diese gelebt wird.

bisexuell/Bisexualität

Bisexuelle Menschen fühlen sich sexuell und/oder emotional zu Menschen zweier oder mehrerer Geschlechter hingezogen. Diese Anziehung kann sich gleichmäßig auf die Geschlechter verteilen oder unterschiedlich sein, sich für alle Geschlechter gleich anfühlen oder je nach Geschlecht besonders sein. Die Definitionen zu Bisexualität sind jedoch sehr unterschiedlich und vielfältig. Hier finden sich Gemeinsamkeiten zur Pansexualität.

cis/Cisgeschlechtlichkeit

(von der lateinischen Vorsilbe cis- = „diesseits“) ist das Gegenteil von Transgeschlechtlichkeit (trans- = jenseits von, über hinaus). Cisgeschlechtliche Menschen identifizieren sich mit dem Geschlecht, das für sie bei der Geburt festgestellt wurde.

Coming-out

Coming-out heißt wörtlich „herauskommen“ und meint zum einen den inneren Schritt, sich der eigenen sexuellen oder geschlechtlichen Identität bewusst zu werden und zu ihr zu stehen, und zum anderen den Schritt, mit der eigenen Identität an die Öffentlichkeit zu gehen. Es ist nicht zu verwechseln mit dem Outing, das meist ungefragt von Dritten initiiert wird.

Community

Community heißt Gemeinschaft, also eine Gruppe von Menschen, die sich in einer vergleichbaren oder ähnlichen Lebenssituation befinden. Im Gegensatz zu dem Begriff „Szene“ wird mit dem Begriff „Community“ das Zusammengehörigkeitsgefühl stärker betont.

Fremdbezeichnung

Wenn eine Person außerhalb einer Gruppe für die Bezeichnung der Gruppe oder ihrer Mitglieder einen Begriff verwendet, um sie zu benennen, dann ist das eine Fremdbezeichnung. Dabei kommt es immer wieder zur Verwendung von diskriminierenden Begriffen oder falschen Zuschreibungen. Das Gegenteil von Fremdbezeichnung ist Selbstbezeichnung (s. u.).

Gender/Geschlecht/geschlechtliche Identität

Im Englischen gibt es zwei Begriffe für „Geschlecht“, die etwas völlig Verschiedenes meinen: „Sex“ ist das biologische Geschlecht, das sich durch die Geschlechtsorgane definieren kann, aber nicht muss (siehe trans*, inter*, nichtbinär). Gender meint das „soziale Geschlecht“, das sich unabhängig von körperlichen Merkmalen manifestiert. Das soziale Geschlecht muss also nicht dem biologischen Geschlecht entsprechen. Das Geschlecht eines Menschen ist unabhängig vom Körper, d. h., aufgrund der äußeren Erscheinung eines Menschen kann nicht auf das Geschlecht dieses Menschen geschlossen werden. Im Juni 2011 verabschiedete der Menschenrechtsrat der UNO eine Resolution, wonach kein Mensch wegen seiner oder ihrer Geschlechtsidentität (Gender Identity) verfolgt und diskriminiert werden darf. Das Recht auf die individuelle Geschlechtsidentität ist also ein Menschenrecht.

Homofeindlichkeit/Homophobie/Heterosexismus

Homofeindlichkeit meint in der Regel alle negativen Einstellungen gegenüber Lesben und Schwulen, die sich in Vorurteilen und Abwertung, der Befürwortung von Diskriminierung bis hin zur Gewaltausübung äußern können. Von einigen wird der Begriff Heterosexismus als noch passender empfunden, womit die Abwertung von nicht-heterosexueller Identität, Verhalten, Beziehung oder Gemeinschaft gemeint ist.

homosexuell/Homosexualität

Der griechische Begriff „homo“ bedeutet „gleich“ (im Gegensatz zu „hetero“ = ungleich, verschieden). Homosexuelle Menschen fühlen sich von Menschen des gleichen Geschlechts angezogen.

inter*/Intergeschlechtlichkeit

Inter* bezeichnet Menschen, deren angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale weder ausschließlich „männlich“ noch ausschließlich „weiblich“ sind.

Misgendern/falsch gendern

Wenn ein Mensch für einen anderen Menschen falsche Pronomen verwendet, also z. B. eine trans* Frau „er“ nennt, nennt sich das „misgendern“ (deutsch: einer Person das falsche Geschlecht zuschreiben, sie mit der falschen Geschlechtsbezeichnung ansprechen). Das kann sehr verletzend sein. Vermeiden lässt sich das u. a., indem Menschen nach dem richtigen Pronomen fragen oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwenden (wie z. B. Person oder Mensch statt „Mann“ oder „Frau“), denn das Geschlecht einer Person lässt sich nicht immer an ihrem Aussehen erkennen.

nichtbinär/Nichtbinarität

Nichtbinäre Menschen sind weder Frauen noch Männer. Binär (von lat. bi = „zwei“) steht hier für das in unserer Gesellschaft anerkannte System aus zwei Geschlechtern. Nichtbinär ist ein Überbegriff für unterschiedliche Geschlechter. Oft wird auch der englische Begriff „nonbinary“ verwendet oder die Kurzform enby (abgeleitet von „nb“ für „nonbinary“). Manche nichtbinäre Geschlechter sind „zwischen männlich und weiblich“, manche völlig unabhängig von diesem Zweiersystem und manche Geschlechter sind fließend (genderfluid), d. h. nicht dauerhaft festgelegt.

pansexuell/Pansexualität

Pansexuelle Menschen lieben und begehren Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität. Pansexualität stellt damit das zweigeschlechtliche Modell von „Frau“ und „Mann“ infrage.

Queer

Queer ist ein offener Begriff, der alle einschließt, die mit ihrem Aussehen und/oder Verhalten heteronormativen Vorstellungen nicht entsprechen. „Queer“ kann eine Theorie sein, kann praktisch gelebt werden und Personen oder Bewegungen können sich als „queer“ bezeichnen.

Rassismus

Rassismus ist die bewusste und unbewusste Hierarchisierung und Diskriminierung von Menschen auf der Basis konstruierter Differenzen äußerlicher und/oder kultureller Art, die mit einer Aufteilung der Gesellschaft in die dazugehörenden („wir“) und die nicht dazugehörenden („ihr“) einhergeht. Die zugeschriebenen physiognomischen und/oder kulturellen Differenzierungen werden mit positiven („wir“) oder negativen („ihr“) Merkmalen (Charakter, Moralität, Vernunftbegabung etc.) verknüpft.

Regenbogenfamilie

Eine Regenbogenfamilie ist eine Familie, in der mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul, bisexuell oder pansexuell, trans* oder inter* ist.

Selbstbezeichnung

Im Gegensatz zu Fremdbezeichnung (s. o.) meint Selbstbezeichnung die selbstbestimmte Wahl von Begriffen zur Beschreibung der eigenen Identität oder persönlicher Merkmale. Menschen verwenden sehr unterschiedliche Begriffe für sich selbst, deswegen ist es gut, nachzufragen, welchen Begriff eine Person benutzt, um sich selbst zu beschreiben.

sexuelle Orientierung/sexuelle Identität

Während sich die geschlechtliche Identität auf die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht oder mehreren bezieht, geht es bei der sexuellen Identität darum, auf welches Geschlecht (oder welche Geschlechter) sich die emotionalen und sexuellen Wünsche eines Menschen richten.

trans*

Trans* Menschen haben ein anderes Geschlecht als das, was bei ihrer Geburt für sie festgestellt wurde. Das Sternchen ist ein Platzhalter für alle Begriffe, die an die Vorsilbe „trans-“ (lateinisch = jenseits von, über hinaus) angehängt werden können, um die verschiedenen geschlechtlichen Verortungen zu beschreiben: Transsexualität, Transgender, Transidentität, Transgeschlechtlichkeit und viele weitere. Trans* wird hierbei oft als Überbegriff verwendet, um die unterschiedlichen geschlechtlichen Ausprägungen und Identitäten in einem Begriff zusammenzufassen.

Transition

Transition ist der Prozess der „Geschlechtsangleichung“ einer trans* Person. Der Prozess kann hormonelle und/oder chirurgische Maßnahmen umfassen, um den Körper eines transgeschlechtlichen Menschen an das empfundene Geschlecht anzupassen.

Transfeindlichkeit/Transphobie/Cissexismus

Wie auch bei Homofeindlichkeit beinhaltet der Begriff Transfeindlichkeit Vorurteile, negative Einstellungen, Stigmatisierung, Abwertung, Verleugnung, Befürwortung von Diskriminierung, Diskriminierung und Gewalt gegenüber transgeschlechtlichen Menschen.

ADRESSEN

Siehe in der Rubrik „SAG WAS!“ auf der Webseite www.aug.nrw

BILDNACHWEIS

Shutterstock, iStock,
S. 20: Tina Umlauf
S. 29: SCHLAU, Michael Wallmüller
S. 46: Steff Biel
S. 56: Markus Biemann

IMPRESSUM

Herausgeberin (V.i.S.d.P.):
LAG Lesben in NRW e.V.
Sonnenstr. 14
40227 Düsseldorf
☎ 0211 / 69 10 530
✉ info@lesben-nrw.de
www.lesben-nrw.de

Autor*innen: Mika Schäfer, Nikita Splitt & Caroline Frank
Redaktion: Caroline Frank, Leonie Dams
4. Auflage, Spetember 2022

Lesehinweis

Die Buchstabenkombination „LSBTIQ*“ steht für: lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer. Das Sternchen* (auch Gender-Star genannt) wird als Platzhalter verwendet, um alle geschlechtlichen Identitäten über „männlich“ und „weiblich“ hinaus sichtbar zu machen. Anderswo wird in diesem Sinne der Unterstrich (auch Gender-Gap genannt) genutzt.

Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



STICKER

Schlagfertig und mutig reagieren auf verbale Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Menschen (LSBTIQ*) – jetzt auch mit dem „SAG WAS“-Sticker.

Sollte sich hier kein Sticker mehr befinden, bestellen Sie ihn
doch einfach kostenlos über www.aug.nrw



