




LSBTIQ*-Sensibilität unter Mitarbeiter*innen in Organisationen von Menschen mit BeHinderungen

Umfrage zu LSBTIQ-Sensibilitäten in Strukturen
und Selbstorganisationen von und für Menschen
mit BeHinderungen, chronischen Erkrankungen
und Krisen-/Psychiatrieerfahrungen*



Impressum

Herausgabe und V.i.S.d.P.

Rad und Tat - Offene Initiative lesbischer Frauen e.V.
Schillerpromenade 1, 12049 Berlin

Projekt

Inklusive LSBTIQ* Infrastruktur

Informationen und Kontakt

www.rut-berlin.de

Text und Redaktion

Margarita Stockert, Ari Althaus, Verena Eder und Anne Husemöller

Layout und Design

Skarlett Röhner

Die Broschüre ist im Rahmen des Projekts „Inklusive LSBTIQ* Infrastruktur“ entstanden. Das Projekt wird im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ (IGSV) durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) gefördert.

Ein Projekt von



Rad und Tat - Offene Initiative lesbischer Frauen e.V.



Gefördert durch





Inhalt

1. Einführung

2. Allgemeines

Demografische Daten

*Wissensstand der Umfrageteilnehmer*innen*

3. Vernetzung und Sensibilisierung

4. Umgang mit Diskriminierung

5. Sonstiges

6. Zusammenfassung der Ergebnisse

7. Handlungsempfehlungen

Machtkritische Organisationsentwicklung

Entwicklung eines Bildungskonzepts / Workshopformats

Weitere Handlungsschritte

8. Ausblick

9. Literatur

1. Einführung

Warum diese Umfrage?

Im Rahmen der Arbeit des Projekts „Inklusive LSBTIQ-Infrastruktur“ hat sich gezeigt, dass es einen Bedarf an Wissensweitergabe und -austausch sowie Sensibilisierung zu LSBTIQ*-Themen seitens von Trägern und Einrichtungen sowie Selbstorganisationen von Menschen, die beHindert¹ werden, gibt. Vor diesem Hintergrund wurde die Umfrage zu LSBTIQ*-Sensibilitäten konzipiert und umgesetzt. Ziel der Umfrage war es, eine erste Einschätzung bezüglich des Status Quo in Strukturen von Menschen mit BeHinderungen hinsichtlich der Auseinandersetzung mit LSBTIQ*-Themen vorzunehmen. Im nächsten Schritt ist es dann möglich, gezielte Maßnahmen durchzuführen, um diese Auseinandersetzung weiter zu fördern und auszubauen.*

¹Die Formulierungen „BeHinderung“ und „beHindert werden“ werden verwendet, um auf das Verständnis des sozialen Modells von BeHinderung aufmerksam zu machen. Menschen sind nicht aufgrund ihrer individuellen Körper und Fähigkeiten beHindert, sondern werden in gesellschaftlichen Strukturen und Verhältnissen beHindert. Auch das große „H“ in „BeHinderung“ macht die gesellschaftliche Dimension und Verantwortung deutlich. Barrieren und fehlende Zugänge tragen demnach zur BeHinderung an der gesellschaftlichen Teilhabe bei.

Ziel ist es, LSBTIQ-Sensibilität auf struktureller, organisatorischer und personeller Ebene nachhaltig in den Organisationen zu verankern.*

*Grundsätzlich ist die vorhandene Datenlage mit Blick auf die Schnittstellen von Queerness und BeHinderung sehr dünn. Die vorliegende Umfrage ist nicht repräsentativ, sondern kann nur einen ersten Einblick in die vorhandenen Themen und Anliegen der Mitarbeiter*innen in Einrichtungen von und für Menschen mit BeHinderungen, Selbsthilfe und Selbstorganisationen bezüglich LSBTIQ*-Sensibilitäten geben. Um die Anonymität der Teilnehmer*innen zu wahren, wurden die Namen der Einrichtungen, bei denen die Teilnehmenden beschäftigt sind, nicht erhoben. Dies hat insofern Auswirkungen auf die Bedeutung der getroffenen Aussagen, als dass diese nicht ohne weiteres auf die Einrichtungen übertragen werden können. Sie stehen vielmehr für sich und geben Auskunft über die Sensibilität und Einschätzungen der Mitarbeiter*innen mit indirektem Bezug zu den jeweiligen Arbeitgeber*innen. Somit können nur bedingt Aussagen über die Einrichtungen bezüglich ihrer LSBTIQ*-Sensibilität getroffen werden.*

Die Umfrage war vom 15.11.2020 bis 31.01.2021 in deutscher Sprache online über Survey Monkey® verfügbar. In diesem Zeitraum haben 106 Mitarbeitende aus Einrichtungen und (Selbst)Organisationen von Menschen mit BeHinderungen an der Umfrage teilgenommen.

2. Allgemeines

Demografische Daten

Bei der Umfrage wurden demografische Daten wie Alter, Geschlecht/Geschlechtsidentität, sexuelle Lebensweise sowie die Arbeitsrolle in der Einrichtung/Organisation erhoben. Durch diese Hintergrundinformationen können erste Annahmen über das bestehende Basiswissen im LSBTIQ*-Bereich abgeleitet werden.

Gut ein Drittel (30,4 Prozent) der Befragten ist zwischen 31 und 40 Jahre alt. 25,5 Prozent sind zwischen 41 und 50 Jahre alt und 27,5 Prozent zwischen 51 und 60 Jahren. Zwischen 21 und 30 Jahre alt sind 5,8 Prozent und über 60 Jahre sind 10,8 Prozent. Bei der Frage nach dem offiziell eingetragenen Geschlecht und der Geschlechtsidentität (Mehrfachnennungen waren möglich) wurde die Kategorie „Frau“ am häufigsten gewählt (73,8 Prozent). Rund ein Viertel (25,3 Prozent) wählte die Kategorie „Mann“. „Trans*“ und „Queer“ wurde jeweils von 0,97 Prozent gewählt. „Nicht-binär“ von 1,94 Prozent.

Bei der Frage zur sexuellen Lebensweise/Orientierung zeigte sich folgendes Bild: 76,8 Prozent gaben an heterosexuell zu sein. Lesbisch bzw. schwul wurde von jeweils 7 Prozent angegeben. Pansexuell sowie queer wurde von jeweils 3 Prozent gewählt. 1 Prozent der Teilnehmer*innen gab an bisexuell oder asexuell zu sein.

Eine Leitungsposition hatten 43,8 Prozent der Befragten inne, wohingegen 56,3 Prozent angaben, Mitarbeitende zu sein.

Wissensstand der Umfrageteilnehmer*innen

Da die Abkürzung LSBTIQ* gerade von der Community häufig benutzt wird und auch spezifische Szeneangebote sich dieser bedienen, wurden die Teilnehmer*innen gefragt, ob sie wissen, wofür die einzelnen Buchstaben stehen. Rund 80 Prozent der Befragten wissen, wofür die einzelnen Buchstaben stehen, wohingegen 20 Prozent die Buchstaben nur teilweise oder gar nicht zuordnen können.

Wie sieht denn nun der aktuelle Stand der Sensibilisierung für LSBTIQ*-Themen und -Personen bei den einzelnen Befragten aus? Werden LSBTIQ*-Personen im Arbeitsalltag wahrgenommen, gibt es spezifische Angebote? Finden spezifische Bedarfe in sexualpädagogischen Konzepten Berücksichtigung?

Die Hälfte der Umfrageteilnehmer*innen gab an, dass ihnen die Themen „Diskriminierung“ und „Gleichstellung“ im Arbeitsalltag begegnen. Ungefähr ein Drittel kam auch mit den Themen „Coming-Out“ und „Sexualität“ in Berührung. Rund 15 Prozent machten in der Kategorie „Sonstiges“ eigene Angaben. Hier wurde insbesondere der Themenkomplex „Pflege“ mit 5 Nennungen am häufigsten angegeben. Gefolgt von „Gewalt/psych. Folgen“ (3 Nennungen) und „Elternschaft“ (2 Nennungen). 20 Prozent hingegen gaben an, dass ihnen keine LSBTIQ*-Themen im Arbeitsalltag begegnen.

20% der Befragten geben an, dass ihnen keine LSBTIQ*-Themen im Arbeitsalltag begegnen

Mit Blick auf die Repräsentation von LSBTIQ*-Personen im Arbeitsalltag gaben 65 Prozent an, dass sie offen lebende LSBTIQ*-Personen im Team haben. Ein Viertel der Umfrageteilnehmer*innen gab hingegen an, dass es keine LSBTIQ*-Personen in ihrem Team gibt. Rund 10 Prozent vermuteten es oder wussten es nicht.

Unter den Klient*innen gibt es laut 67 Prozent der Teilnehmenden offen lebende LSBTIQ*-Personen. Zusätzlich geben rund 15 Prozent an, dass sie es vermuten. Nur 7 Prozent der Befragten gab an, dass es keine LSBTIQ*-Klient*innen in ihrer Einrichtung gibt. 11 Prozent war sich in Bezug auf die Klient*innen unsicher – diese gaben an es nicht zu wissen.

82% der Teilnehmer*innen vermuten oder wissen, dass es unter ihren Klient*innen offen lebende LSBTIQ*-Personen gibt

Wenn man die Teilnehmer*innen allerdings fragt, ob es spezifische Angebote in ihrer Einrichtung gibt, dann antworten drei viertel entweder mit „nein“ (52 Prozent), „ich weiß nicht“ (15 Prozent) oder „ich wünschte es wäre so“ (8 Prozent). Bei dem restlichen Viertel der Befragten werden insgesamt 9 spezifische Angebote genannt. „Beratungs- und Betreuungsangebote von LSBTIQ*-Personen“ und „Angebote für Trans*identitäten“ werden hier mit 5 Nennungen am Häufigsten genannt. Knapp dahinter liegen Angebote für „Regenbogenfamilien“ mit 4 Nennungen. Da die Umfrage anonymisiert durchgeführt wurde, kann man an dieser Stelle jedoch keine Rückschlüsse darauf ziehen, ob es sich tatsächlich um Angebote in unterschiedlichen Einrichtungen handelt oder ob es unterschiedliche Mitarbeiter*innen der gleichen Einrichtungen sind, die diese Angaben gemacht haben.

75 % berichten, dass es keine spezifischen LSBTIQ*-Angebote in ihrer Einrichtung gibt oder sie keine Kenntnis darüber haben

Das Vorhandensein eines sexualpädagogischen Konzeptes dient als ein wichtiges Präventionsinstrument. Es wirkt gegen Diskriminierungen und bietet Menschen, die in pädagogischen Einrichtungen arbeiten, Sicherheit durch klare Handlungsanleitungen. Auch wirkt es einer Tabuisierung von Sexualität entgegen. Teil der Umfrage war, ob es in der Organisation ein sexualpädagogisches Konzept zu Themen wie Partner*innenschaft oder Sexualität und BeHinderung gibt – und wenn ja, ob dieses verschiedene Sexualitäten beinhaltet.

Rund 62 Prozent beantworteten diese Frage mit „nein“. 15 Prozent wussten es nicht und 9 Prozent würden es sich wünschen. Nur 14 Prozent der Befragten bestätigten die Vorlage eines solchen Konzeptes. Allerdings gaben von diesen 14 Prozent alle bis auf eine*n Teilnehmer*in an, dass dieses Konzept auch verschiedene Sexualitäten beinhaltet. Der oder die eine Befragte* wusste es nicht.

86% der Befragten arbeiten in einer Organisation, in der es kein sexualpädagogisches Konzept gibt oder sie nichts davon wissen

3. Vernetzung und Sensibilisierung

Die Umfrage widmet sich auch der Frage, welche Vernetzung zwischen (Selbst-)Organisationen von und für Menschen mit Behinderungen und den Berliner LSBTIQ-Anlaufstellen bereits besteht.*

Hier ergab sich, dass bei weniger als der Hälfte der Organisationen (46 Prozent) feste, den Teilnehmer*innen bekannte Kooperationen mit LSBTIQ*-Organisationen bestehen. Dies deckt sich mit den bisherigen Erfahrungen im Projekt sowie den Feststellungen durch die Expertise „Queerschnitt Inklusion“² von Camino aus dem Jahr 2019. Auch hier wurde festgestellt, dass es Nachholbedarfe mit Blick auf die Vernetzung der beiden Bereiche gibt. Das Projekt trägt seit 2018 dazu bei, diese Schnittstelle abzudecken.

Es gibt eine große Vielfalt an Organisationen, mit denen diese Zusammenarbeit besteht. So werden 24 verschiedene Organisationen, Vereine und Projekte genannt, wobei der Großteil der Organisationen nur ein- bis dreimal genannt wird. Die Ausnahmen hierbei bilden drei Einrichtungen, die häufiger angegeben wurden. Auffallend ist die starke Konzentration auf eine einzelne Organisation, und zwar die Schwulenberatung, die 17 Mal genannt wurde. Im Vergleich dazu werden die nächst häufig genannten Regenbogenfamilienzentrum und RuT je sechs Mal angegeben.

² Rudek, Freya; Sülzle, Dr. Almut (2019): Que(e)rschnitt Inklusion. Bestandsaufnahme einer inklusiven LSBTIQ-Infrastruktur in Berlin. Aktuelle Bedarfe queerer Menschen, die behindert werden. Forschungsbericht 2019, Berlin.

Bereits bestehende Kooperationen haben laut den Befragten insbesondere den Schwerpunkt **Sensibilisierung, z.B. in Form von LSBTIQ*-Grundschulungen**. Weitere Themen sind **LSBTIQ* und Pflegebedürftigkeit**, Gewalt und Diskriminierung sowie LSBTIQ*-Elternschaft.

Bei einem Viertel der Einrichtungen bestehen keine festen Kooperationen mit LSBTIQ*-Organisationen.

Mit Blick auf die gezielte Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen zu LSBTIQ*-Themen hat knapp die Hälfte der Umfrageteilnehmer*innen (47 Prozent) angegeben, dass in ihrer Organisation entsprechende Sensibilisierung stattfindet. Diese findet zu unterschiedlichen Themenkomplexen statt. Am häufigsten gibt es **Grundlagenschulungen zu Themen wie Lebenswelten, Diskriminierung oder Begrifflichkeiten** (28 Prozent). Das Thema **LSBTIQ* und Pflege** wurde ebenfalls häufiger genannt (12 Prozent). Weitere Themen sind **spezielle Beratungsangebote in Berlin, gesetzliche Grundlagen und Regenbogenfamilien**.

Deutlich mehr als ein Drittel (41 Prozent) gab hingegen an, dass es in ihren Einrichtungen keine Maßnahmen gibt, um das Bewusstsein für LSBTIQ*-Themen zu stärken. 22 Prozent davon sagten, ihr Arbeitsplatz biete gar keine Möglichkeiten der Sensibilisierung an; weitere 19 Prozent wünschten, dies wäre der Fall.

41% der Teilnehmer*innen sagen, dass es in ihren Einrichtungen keinerlei Sensibilisierung zu LSBTIQ*-Themen gibt.

Wenn in einer Einrichtung Informationsmaterial zu spezialisierten Anlaufstellen, Selbstorganisationen von marginalisierten Personengruppen und unterschiedlichen Lebensrealitäten vorhanden ist, kann dies eine Signalwirkung für betroffene Personen haben. Das Vorhandensein von Flyern, Plakaten und Broschüren zu LSBTIQ*-Themen Personen einen ersten Hinweis darauf geben, dass sie mitgedacht werden – ob als Klient*in oder Mitarbeiter*in. Dies kann vertrauensstiftend wirken und dazu beitragen, dass das eigene Queersein überhaupt thematisiert werden kann.

In den Einrichtungen von mehr als einem Drittel der Teilnehmenden (35,11 Prozent) ist kein Informations- und Weiterbildungsmaterial wie Flyer oder Fachliteratur (für Mitarbeitende) vorhanden. 10,64 Prozent der Befragten wünschten, dies wäre der Fall und weitere 18,09 Prozent hatten keine Kenntnis darüber. Ebenfalls mehr als

ein Drittel (36,17 Prozent) beantwortete die Frage, ob entsprechendes Material vor Ort verfügbar ist, mit „Ja“. Dort, wo es Informationsmaterial zu LSBTIQ*-Themen gibt, handelt es sich in den meisten Fällen um Flyer von Anlauf- und Beratungsstellen in Berlin (25 Nennungen) sowie um Fachliteratur (8 Nennungen).

Es hat sich bereits gezeigt, dass es in vielen Bereichen der LSBTIQ*-Sensibilität Nachholbedarf gibt. Vor dem Hintergrund stellt sich die Frage, wie in Zukunft mit diesen Themen umgegangen wird. Mehr als die Hälfte (54,26 Prozent) beantworten die Frage, ob es für wichtig befunden wird, dass die eigene Einrichtung/Organisation künftig Maßnahmen zur LSBTIQ*-Sensibilisierung wie Schulungen verankert, mit „Ja“. Sie wünschen sich in den meisten Fällen (38 Nennungen) mehr Sensibilisierung durch Veranstaltungen und Kampagnen sowie Schulungen für Mitarbeiter*innen und Nutzer*innen zu den Themen LSBTIQ* und Pflege, Inter- und Trans*-Personen, Begriffe/Sprache und rechtliche Grundlagen.

Weiterhin äußerten jeweils vier Personen, dass sie sich mehr Sichtbarmachung des Themas nach Innen und Außen und mehr Vernetzung/Kooperationen wünschen. Diversität in den Einstellungspolitiken und der Personalstruktur sowie eine Erweiterung des eigenen Angebotskatalogs für Klient*innen wurden ebenfalls genannt.

54% der Befragten wünschen sich künftig mehr Sensibilisierung zu LSBTIQ*-Themen in ihrer Organisation

14,89 Prozent der Teilnehmer*innen finden es dagegen nicht wichtig, dass es in Zukunft mehr Angebote in diesem Bereich gibt. Knapp ein Drittel (30,85 Prozent) weiß es nicht.

Qualitätsmanagement in Form von Sensibilisierung und Weiterbildung von Mitarbeiter*innen ist gleichzeitig eine Frage der Prioritätensetzung und der finanziellen Mittel. Hier zeigte sich, dass der Großteil der Organisationen, in denen die Umfrageteilnehmer*innen arbeiten, entsprechende Mittel zur Verfügung hat (72,34 Prozent). Lediglich knapp 13 Prozent gaben entweder an, dass es keine finanziellen Mittel gäbe oder sie wünschten, dies wäre der Fall.

Es gibt für die Befragten ganz unterschiedliche Motivationen, sich selbst und/oder die eigenen Mitarbeiter*innen stärker im Bereich LSBTIQ* fortzubilden. Dazu gehört insbesondere der Wunsch, mehr Sicherheit im Umgang mit LSBTIQ*-Menschen zu erlangen (65 Nennungen; Mehrfachnennungen waren möglich). Die Steigerung der Qualität der eigenen Arbeit (60 Nennungen) sowie die Steigerung der Klient*innenzufriedenheit (58 Nennungen) waren weitere oft genannte Gründe. Auch die Erschließung neuer Zielgruppe spielt hier eine größere Rolle für die Befragten (39 Nennungen).

4. Umgang mit Diskriminierung

*Um sowohl Mitarbeiter*innen als auch Klient*innen ein sicheres Umfeld bieten zu können, ist ein klarer Leitfaden zum Umgang mit Diskriminierungen ausschlaggebend. Demnach wurden die Teilnehmenden gefragt, ob es in ihrer Organisation Handlungsstrategien im Umgang mit Fällen von Diskriminierungen gibt. Insgesamt antworteten mehr als die Hälfte mit „Nein“ (18,1 Prozent), „ich weiß nicht“ (28,7 Prozent) oder „ich wünschte, es wäre so“ (11,7 Prozent). 41,5 Prozent beantworteten die Frage mit „Ja“, wobei Handlungsstrategien frei benannt werden konnten. Hier kam es zu vielen Meldungen. Am Häufigsten wurde ein „Beschwerdemanagement“ (6 Nennungen) benannt, gefolgt von „im Leitbild verankert“ (3), „Gleichstellungsbeauftragte“ (3), „Infos zum AGG“ (3) und „Stärkung von Betroffenen“ (2).*

Des Weiteren wurde nach dem Vorhandensein einer Ansprechperson im Falle von Diskriminierungen gefragt. Auch hier antworteten mehr als die Hälfte mit „Nein“ (24,4 Prozent), „ich weiß nicht“ (22,3 Prozent) und „ich wünschte es wäre so“ (5,3 Prozent).

***Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an,
dass es in ihrer Organisation keine
Handlungsstrategien oder
Ansprechpersonen bei Fällen von
Diskriminierungen gibt.***

48 Prozent der Befragten gaben hingegen an, dass es eine Ansprechperson im Falle von Diskriminierungen in ihrer Organisation gibt. In der Folgefrage wurde nach den Kriterien gefragt, nach welchen die Ansprechpersonen benannt werden (Mehrfachantworten waren möglich). Hier gab rund ein Drittel an, dass es keine Ansprechperson gibt (32 Prozent). 23 Prozent der Befragten wissen die Kriterien der Benennung nicht. 21 Prozent benannten das Kriterium der vorherigen Qualifikation. 11 Prozent das Kriterium der eigenständigen Weiterbildung. 16 Prozent gaben das Kriterium Interesse an und 12 Prozent das Kriterium der eigenen Betroffenheit. 19 Prozent wählten die Kategorie „Sonstiges“, wobei durch Eigenangaben folgendes genannt wurde: Zweimal wurde erwähnt, dass die Ansprechperson von der Geschäftsführung benannt wird. Zweimal wurde angegeben, dass die Ansprechperson im Rahmen des Beschwerdemanagements benannt wird. Und zweimal wurde angegeben, dass die Ansprechperson selbst Leitung bzw. Geschäftsführung ist.

5. Sonstiges

Als Abschluss wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie noch zusätzliche Bemerkungen haben. 17 Personen meldeten sich hierbei noch zu Wort. Um einen Eindruck zu bekommen, sind im Anschluss einige Zitate zu finden.

„Ich finde Aufklärung, Thematisierung und Verbesserungen im LSBTIQ-Bereich gesamtgesellschaftlich sehr wichtig und danke Ihnen für Ihre Arbeit!“

„Grundsätzlich sehe ich es trotzdem so, dass wir in den Pflegestützpunkten versuchen, jeden individuell zu beraten und begleiten, egal welche Hautfarbe, sexuelle Orientierung oder Nationalität etc. der Klient angehört. Wir machen alle eine Grundfortbildung, um die unterschiedlichen Begrifflichkeiten im Rahmen von LSBTIQ* zu kennen. Insgesamt denke ich aber, wenn jeder Berater bei uns mit seinen Klienten einen sensiblen, achtsamen Umgang hat, ist es egal, welcher besonderen Gruppe der Klient angehört. Alle Menschen eint, dass sie mit Respekt und Achtung vor Ihrer Person behandelt werden möchten.“

„Obwohl mehrere Mitarbeitende offen queer leben und es eine Vielzahl geschlechtlicher Identitäten im kollegialen Umfeld und bei den Klient_innen gibt, weigern sich einige Mitarbeitende beständig dies anzuerkennen und bereits bestehende Sensibilität zu vergrößern und in konkrete Handlungsschritte zu übersetzen.“

„Durch besondere Aufmerksamkeiten exkludiert man jemanden eher, als ihn zu inkludieren, da man auf die Besonderheiten abstellt - etwas das es gar nicht müsste. Ein Mensch wird von Dritten durch sein Wesen und seine Taten bestimmt und nicht durch seine sexuellen Vorlieben.“

„Interessant wäre das Angebot von Workshops für Einrichtungsteams zur Erstellung entsprechend Schutz- und/ oder Sexualpädagogischer Konzepte.“

„Umfrage regte mich an, mehr Aufmerksamkeit auf LGBTIQ-Themen im Unternehmen zu lenken.“

„Generell ist unsere Organisation offen für alle Menschen. Bisher wurde nach meiner Erfahrung vermieden, spezielle Personengruppen (LSBTQI*, BiPoC etc) gesondert anzusprechen, z.B. bei unseren Öffentlichkeitsarbeits-Materialien. Ich persönlich würde mir das idealerweise zwar wünschen, allerdings würde das voraussetzen, dass alle Mitarbeitenden entsprechend sensibilisiert sind - ich denke nicht, dass das aktuell der Fall ist. Das heißt da wäre die Gefahr, wenn wir nun sagen wir sind offen für LSBTQI*-Beratung, dass in Wahrheit einige Mitarbeiter*innen nicht ausreichend sensibel mit den Themen umgehen können.“

6. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Umfrage zu LSBTIQ-Sensibilitäten in Organisationen von Menschen mit BeHinderungen wurde von insgesamt 106 Personen beantwortet. Die Altersgruppen 31-40 Jahre, 41-50 Jahre und 51-60 Jahre waren dabei am häufigsten vertreten. Beinahe Dreiviertel der Befragten gab als eingetragenes Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität „Frau“, und ein Viertel „Mann“ an. Rund 3 Prozent identifizieren sich als „Trans*“, „Nicht-binär“ oder „Queer“. Bei der Frage zur sexuellen Orientierung zeigte sich ein ähnliches Bild: die Gruppe der heterosexuellen Personen war mit 76,8 Prozent am häufigsten vertreten. 7 Prozent gaben an, lesbisch oder schwul zu sein. Die restlichen 4 Prozent sind pansexuell, queer, bisexuell oder asexuell. Beinahe ausgeglichen waren die Angaben zu den Positionen innerhalb der Organisation: rund 44% haben eine Leitungsposition inne und rund 56 Prozent arbeiten als sonstige Mitarbeiter*innen in ihrer Organisation.*

Die Abkürzung LSBTIQ*

80 Prozent der Befragten wissen, wofür die einzelnen Buchstaben stehen, wohingegen 20 Prozent die Buchstaben nur teilweise oder gar nicht zuordnen können.

Aktueller Stand der Sensibilisierung für LSBTIQ*-Themen

20 Prozent der Befragten geben an, dass ihnen keine LSBTIQ*-Themen im Arbeitsalltag begegnen. Am häufigsten, und zwar von der Hälfte der Befragten, werden die Themen „Diskriminierung“ und „Gleichstellung“ genannt. Rund ein Drittel kommt auch mit den Themen „Coming-Out“ und „Sexualität“ in Berührung. Daneben werden noch die Themen „Pfleger“, „Gewalt/psychische Folgen“ und „Elternschaft“ erwähnt.

Repräsentation von LSBTIQ*-Personen im Arbeitsalltag

82 Prozent der Teilnehmer*innen vermuten oder wissen, dass es unter ihren Klient*innen offen lebende LSBTIQ*-Personen gibt. Allerdings berichten 75 Prozent der Befragten, dass es keine spezifischen LSBTIQ*-Angebote in ihren Einrichtungen gibt oder sie nicht wissen, ob sie solche in ihren Organisationen haben. Bei der Frage zum Vorhandensein eines sexualpädagogischen Konzeptes zeichnet sich ein ähnliches Bild. 86 Prozent der Teilnehmer*innen arbeiten in einer Organisation, in der es kein sexualpädagogisches Konzept gibt oder sie keine Kenntnis darüber haben.

Vernetzung und Sensibilisierung

Laut einem Viertel der Befragten bestehen keine festen Kooperationen ihrer Einrichtung mit LSBTIQ*-Organisationen. Bei den 46 Prozent, laut denen feste Kooperationen bestehen, werden 24 verschiedene LSBTIQ*-Organisationen, Vereine und Projekte genannt. Drei dieser 24 Einrichtungen werden häufiger als 3 Mal angegeben. Mit dem Regenbogenfamilienzentrum und Rad und Tat e.V. bestehen jeweils sechs Kooperationen. Mit der Schwulenberatung bestehen siebzehn Kooperationen. Die bestehenden Kooperationen haben laut den Befragten überwiegend den Schwerpunkt der Sensibilisierung, z.B. in Form von LSBTIQ*-Grundschulungen. Weitere Kooperationsthemen sind „LSBTIQ* und Pflegebedürftigkeit“, Gewalt und Diskriminierung sowie LSBTIQ*-Elternschaft.

Mit Blick auf die gezielte Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen zu LSBTIQ*-Themen gaben 41 Prozent der Teilnehmer*innen an, dass es in ihren Einrichtungen keinerlei Sensibilisierungsmaßnahmen gibt. Auch gibt ein Drittel der Befragten an, dass es kein Informations- und Weiterbildungsmaterial für Mitarbeiter*innen zu LSBTIQ*-Themen in ihrer Organisation gibt.

Qualitätsmanagement und Umgang mit Diskriminierungen

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten wünschen sich künftig mehr Sensibilisierungsmaßnahmen zu LSBTIQ*-Themen in ihrer Organisation. Rund 72 Prozent geben an, dass in ihrer Organisation finanzielle Mittel für Weiterbildungen zur Verfügung stehen. Als Motivation sich fortzubilden wird insbesondere der Wunsch, mehr Sicherheit im Umgang mit LSBTIQ*-Personen zu erlangen, geäußert. Auch die Steigerung der eigenen Arbeitsqualität sowie der Klient*innenzufriedenheit scheinen starke Motivatoren zu sein.

Mehr als die Hälfte der Befragten gaben ebenfalls an, dass es bei Fällen von Diskriminierungen in ihrer Organisation weder Handlungsstrategien noch Ansprechpersonen gibt. Bei den 48 Prozent bei denen es in der Organisation Ansprechpersonen gibt, gab rund 23 Prozent an, dass die Kriterien der Benennung nicht bekannt sind. 21 Prozent benannten die vorherige Qualifikation, 11 Prozent die eigenständige Weiterbildung, 16 Prozent persönliches Interesse und 12 Prozent die eigene Betroffenheit als Kriterium an.

7. Handlungs- empfehlungen

Aus den Umfrageergebnissen ergeben sich Handlungsempfehlungen. Zwei werden im Folgenden vorgestellt.

Machtkritische Organisationsentwicklung

Grundsätzlich empfehlen wir die Entwicklung eines umfassenden Konzepts zur machtkritischen und diskriminierungssensiblen Organisationsentwicklung. Dieses sollte so gestaltet sein, dass es sowohl spezifisch in Einrichtungen von und für Menschen mit BeHinderungen, Selbsthilfe und Selbstorganisationen angewendet werden kann, sowie übertragbar auf andere Arbeitsbereiche und Zielgruppen ist. BeHindertenfeindlichkeit und Queerfeindlichkeit können als Diskriminierungsformen nicht losgelöst von anderen Diskriminierungsformen betrachtet werden. Ein Grundverständnis von Mehrfachzugehörigkeit und Intersektionalität ist hier unbedingte Voraussetzung. Das Konzept sollte daher im Zusammenwirken von verschiedenen Selbstorganisationen und Expert*innen mit entsprechendem Erfahrungswissen in Bezug auf verschiedenen Diskriminierungsformen wie BeHindertenfeindlichkeit, Rassismus, Trans- und Homofeindlichkeit etc. entstehen.

Bei einer machtkritischen Organisationsentwicklung handelt es sich um einen langfristigen angelegten aktiven Veränderungsprozess, dessen Ziel die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an den Angeboten und Leistungen einer Organisation oder Institution ist. Die Betrachtung von Ausgrenzungsmechanismen

und Diskriminierungsverhältnissen in ihrer Gesamtheit bilden die Grundlage, auf der die Organisationstruktur und -kultur machtkritisch betrachtet wird. Verschiedene Lebensrealitäten und –umstände, die auch Konsequenz gesellschaftlicher Ungleichverhältnisse sind, werden mit Bezug zur Organisation sichtbar gemacht. In diesem Fall geht es konkret darum, Leistungen der (Selbst) Organisationen von und für Menschen, die behindert werden, queeren Menschen besser zugänglich zu machen. Hierzu wird eine Organisation auf verschiedenen Ebenen analysiert und vorhandene (Zugangs)Hürden dabei identifiziert.

Dazu gehören die **Personalmanagement, Kommunikation und Information** sowie die **Organisations- und Führungskultur**. Zum **Personalmanagement** gehören unter anderem die Schulung der Beschäftigten und Leistungsebene zu Themen der Antidiskriminierung, ein transparentes Gehaltssystem oder Policy und Schulungen zu Stellenausschreibungen und Personalbesetzung, insbesondere auch des Leitungspersonals. Auf der Ebene **Kommunikation und Information** geht es beispielsweise um regelmäßige Informationen der Beschäftigten über Maßnahmen und Aktivitäten rund um die diskriminierungssensible Organisationsentwicklung, um einen anonymen Meldeprozess für erlebte und beobachtete Diskriminierung sowie diskriminierungssensible Kommunikation intern und extern. Außerdem ein Präventions- und Schutzkonzept. Zum Bereich der Organisations- und Führungskultur zählen die Aufnahme des gewünschten Umgangs mit Antidiskriminierung und Vielfalt in die Grundsätze der Organisation (Leitbild, Unternehmensphilosophie etc.), Antidiskriminierung und Vielfalt als Teil von Feedbackgesprächen sowie ein sichtbares Bekenntnis der Leitung zu Antidiskriminierung und machtkritischer Organisationsentwicklung in internen und externen Medien.

Um die identifizierten Zugangshürden abzubauen, werden Veränderungsbedarfe mit kurz- mittel- und langfristigen Zielen festgehalten und entsprechende Maßnahmen zur Zielerreichung formuliert. Im Verlauf der Umsetzung der Maßnahmen sollte die Erreichung von Meilensteinen und Zielen regelmäßig überprüft werden.³

Entwicklung eines Bildungskonzepts / Workshopformats

Ein entsprechendes Bildungskonzept sollte im besten Fall in den Organisationsentwicklungsprozess eingebunden und für jede Organisation im Einklang mit deren individuellen Bedarfen angepasst werden. Wir empfehlen daher die Entwicklung eines modularen Bildungskonzepts. Dieses sollte sich sowohl an die Mitarbeiter*innen, als auch an die Klient*innen richten.

³ Seng, Sebastian; Warrach, Nora (2019): Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf.

Übergeordnete Handlungsfelder in einer Organisation

Kommunikation und Information	Personalmanagement	Organisation- und Führungskultur
<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Informationen der Beschäftigten über Maßnahmen und Aktivitäten des Diversity Management • Achten auf diskriminierungsfreie interne wie externe Kommunikation in Wort und Bild • (anonymer) Meldeprozess für erlebte und beobachtete Diskriminierungen und entsprechender Prozess im Umgang damit • Ausrichten von Veranstaltungen zum Thema Diversity Management 	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen für Beschäftigte zum Thema Diversity (Management) • Aktive Thematisierung in Inseraten, Vorstellungsgesprächen, Willkommenstag etc. • Policy und Schulungen für diskriminierungsarme Ausschreibungen und Recruiting (Personalauswahl) • Gleichberechtigte Teilnahme an Weiterbildungsangeboten für alle Beschäftigten • Transparentes Gehaltssystem 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme des gewünschten Umgangs mit Vielfalt in Grundsätze des Unternehmens (z.B. Leitbild, Code of Conduct, Unternehmensphilosophie etc.) • Sichtbare Bekenntnis der Leitung zu Diversity Management, etwa mittels Statement in internen und externen Medien • Aspekte des Diversity Managements in Zielvereinbarungen für Führungskräfte • Diversity als Teil von Feedbackgesprächen und Jahresgesprächen

Zur Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen empfehlen wir die Entwicklung und Durchführung von Workshops, die einerseits Basiswissen vermitteln und andererseits die Konzeption konkreter Maßnahmen beinhalten. Teil 1 bezieht sich auf die Wissensvermittlung.

Abbildung: Beispiele konkreter Maßnahmen nach Bräuhöfer, M. & Rieder, P.: Diversity Management – Vielfalt im Unternehmen managen.

Teil 1: **Basics**

Sensibilisierung von Führungskräften/Beschäftigten: Nutzen von Vielfalt

Gleichbehandlungsrechte und Diskriminierungsverbote

LSBTIQ*
Was steckt hinter den Buchstaben?

Mehrfachdiskriminierungen und Intersektionalität

Teil 2: **Hands on**

Null-Toleranz-Politik

- Erstellung/ Erweiterung von Verhaltensregeln oder des Code of Conduct bei Diskriminierung aufgrund sex. Orientierung von Mitarbeiter*innen und Klient*innen
- Entwicklung von Schutzinstrumenten, die Meldung von Diskriminierung ermöglichen
- Entwicklung von Konsequenzen, die auf Verstöße folgen

Diskriminierungsarmes Recruiting

- Unconscious Bias
- Diskriminierungsarmes Beförderungswesen

Diskriminierungssensible Kommunikation

- Entwicklung interner und externer Kommunikationsstrategien in Wort und Bild
- Repräsentationen

LSBTIQ* Netzwerke

- Rahmenbedingungen für Mitarbeiter*innen-netzwerke
- Best Practice

Sexualpädagogisches Konzept

- Entwicklung eines Konzeptes
- Ideen für Etablierung

Zur Konzeption des Workshops, sollten Personen mit verschiedenen Positionierungen, Hintergründen und Wissen zusammenarbeiten.

Die Fortbildungen müssen aufgrund von teilweise (ein Viertel) mangelnder finanzieller Mittel kostenfrei sein.

Weitere Handlungsschritte

Weitere Handlungsschritte sollten das sammeln, poolen und verbreiten von Infomaterialien zu LSBTIQ* - Themen und ihren Verschränkungen sein. Diese Informationen können auf einer Website zugänglich gemacht werden und auch verschickt werden. Dabei ist wichtig darauf zu achten, dass die Informationen, sowohl in Leichter Sprache, als auch in schwerer Sprache und in Deutscher Gebärdensprache verfügbar sind.

Ebenfalls kann eine Datenbank entstehen, auf der berlinweite Angebote zu LSBTIQ* - Themen unter Berücksichtigung von Barrierearmut zu finden sind.

Eine weiterer nächster Handlungsschritt wäre die Initiierung einer Fachgruppe von Trägern, Verwaltung und Aktivist*innen, die sich mit Bedarfen und Lebenssituationen von LSBTIQ* - Personen mit BeHinderung, chronischer Erkrankung, Krisen- und Psychiatrieerfahrung auseinandersetzt.

8. Ausblick

Diese Umfrage dient als ersten Einblick in die Fragestellung zur LSBTIQ-Sensibilität unter Mitarbeiter*innen in Organisationen von Menschen mit Behinderungen. Wie anfangs erwähnt, kann keine allgemeingültige Aussage getroffen werden.*

*Als nächste Schritte, müssen auch die Klient*innen oder Bewohner*innen zu dem themenkomplex befragt werden. Außerdem können vertiefte Untersuchungen zu einzelnen Fragen erfolgen und ein Fokus auf die Weiterentwicklung von Maßnahmen in Organisationen gelegt werden.*

9. Literatur

Bräuhöfer, M. & Rieder, P.: Diversity Management – Vielfalt im Unternehmen managen.

Online verfügbar unter

<https://www.vielfalt-managen.at/diversity-management/>

(Zuletzt abgerufen am 13.09.2022).

Rudek, F.; Sülzle, Dr. A. (2019): Que(e)rschnitt Inklusion. Bestandsaufnahme einer inklusiven LSBTIQ-Infrastruktur in Berlin. Aktuelle Bedarfe queerer Menschen, die behindert werden. Forschungsbericht 2019, Berlin.

Online verfügbar unter

https://camino-werkstatt.de/downloads/Queerschnitt-Inklusion_WEB.pdf

(Zuletzt aufgerufen am 20.07.2021).

Seng, Sebastian; Warrach, Nora (2019): Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf.

Online verfügbar unter

https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf

(Zuletzt aufgerufen am 31.08.2022).