

# #gemeinsamWIRsein

LSBTIQ+ Netzwerktreffen in Wiesbaden  
am 26. und 27. April 2023



# Agenda

TOP 1 Begrüßung

TOP 2 Die Community in Wiesbaden – Was macht die Stadt Wiesbaden?

TOP 3 Arbeit, Strukturen und Aktionen des Diversityausschusses  
des Deutschen Volkshochschul-Verbands

TOP 4 „Tofujagd“ – Frischlufttanken bei einer kleinen Stadtrallye

TOP 5 get together in der GLYG.BAR

# TOP 1 Begrüßung



# Begrüßung



**LSBTIQ+ Netzwerktreffen in Wiesbaden**

# Grußbotschaft

Kai Klose ist seit 2019 Hessischer Minister für Soziales und Integration.

Hessisches Ministerium für  
Soziales und Integration  
Sonnenberger Str. 2/2a  
65193 Wiesbaden  
0611 3219-0  
[poststelle@hsm.hessen.de](mailto:poststelle@hsm.hessen.de)



Kai Klose

es.hessen.de



essen.de



sozi



soziales.hessen.de



soziales.hessen.de

# TOP 2 Die Community in Wiesbaden Was macht die Stadt Wiesbaden?



# LSBT\*IQ

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist ein  
Thema im Arbeitsleben

Stefan Kräh

Landeshauptstadt Wiesbaden

LSBT\*IQ-Koordinierungsstelle

Rathaus, Schlossplatz 6



# Was gibt es zu erzählen?

- I. Vorstellung der LSBT\*IQ-Koordinierungsstelle
- II. Situation von LSBT allgemein und in der Arbeitswelt
- III. Die Bedeutung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt für Unternehmen
- IV. Eine *Good Practice* aus Wiesbaden

# LSBT\*IQ-Koordinierungsstelle

## Forderung der Community

- Runder Tisch LSBT\*IQ
- Initiativen brauchen Kommune als Partner
- Minderheitenschutz und Vielfaltspolitik gehen alle an

## Handlungsfelder

- Fachpolitische Arbeit
- Unterstützung der städtischen Dienststellen
- Akzeptanzförderung
- Unterstützung der LSBT\*IQ-Community
- Beratung

# Fachpolitische Arbeit

- Erarbeiten von Fachinformationen
- Organisation von Fachveranstaltungen
- Beratung und Unterstützung des Magistrats und der Stadtverordnetenversammlung
- Leitung und Organisation des Runden Tisches LSBT\*IQ der Landeshauptstadt Wiesbaden
- Gremienarbeit



**Rainbow  
Cities  
Network**

# Unterstützung der städtischen Dienststellen

- Fachberatung zu LSBT\*IQ-Themen
- Konzeption und Vermittlung von Fortbildungsangeboten
- Mitgestaltung städtischer Vielfalts- und Antidiskriminierungsarbeit
- Mitwirkung bei Erstellung von Leitlinien, Leitbildern, Dienstvereinbarungen, Publikationen usw.

# Akzeptanzförderung

- Öffentlichkeitsarbeit für LSBT\*IQ-Themen
- Eigene Antidiskriminierungsprojekte
- Aufklärungs- und Bildungsarbeit zum Abbau von Vorurteilen
- Fortbildungen
- Vernetzung und Kooperation mit Regeleinrichtungen

# Beratung

- Coming Out
- Transition
- Konflikte, Diskriminierung, Stress und Belastung
- Konkrete und diffuse Fragestellungen
- Für Betroffene, Angehörige, Vorgesetzte und Interessierte

# Unterstützung der Community

- Gruppen, Vereine und Initiativen, wer auch immer zum Thema LSBT\*IQ arbeitet
- Kooperation und Netzwerk
- Organisationsberatung/Projektberatung
- Projektförderung



# Verfolgungsgeschichte

- Religion, Staat und Medizin
- § 175 vom Kaiserreich über die NS-Diktatur bis zur BRD
- Konversionsbehandlungen
- Operationen ohne Zustimmung





## Toleranz, Diskriminierung und Gewalt

- 83 % der Deutschen befürworten die „Ehe für alle“

Quelle: FAZ (2017)

Aber:

- 40 % der Deutschen finden es „ekelhaft, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit küssen.“

Quelle: Decker et al (2016)

- 21% der trans\* Menschen sind ohne Arbeit
- „Schwul“ ist ein häufiges Schimpfwort auf dem Schulhof
- Die Zahl der angezeigten homofeindlichen Straftaten steigt
- Bis 2021 Operationen von Kindern mit DSD

Quelle: dgti (2019)

Quelle: LSVD (2005)

Quelle: LSVD (2023)

Quelle: BGBl (2021)

## Belastungsfaktoren

- Heteronormativität
- Homofeindlichkeit / Transfeindlichkeit
- Verinnerlichte Homonegativität
- Minderheitenstress

Quelle: Göth & Kohn (2014)

↑ Prävalenz psychischer Erkrankungen

Quelle: Vogt (2018)

↑ Neigung zu Substanzmissbrauch

Quelle: Vogt (2018)

↑ Suizidalität bei Kindern & Jugendlichen

Quelle: MDR (2020)

→ Auswirkungen auf das soziale Leben und Berufsleben

# Bewältigungsstrategien

- Nicht alle machen schlechte Erfahrungen
- Viele haben gute Strategien (Freunde, dickes Fell, Selbstbehauptung)
- Selbstausschluss
- Ausweichen in bestimmte Berufszweige und Branchen
- Stigma-Management

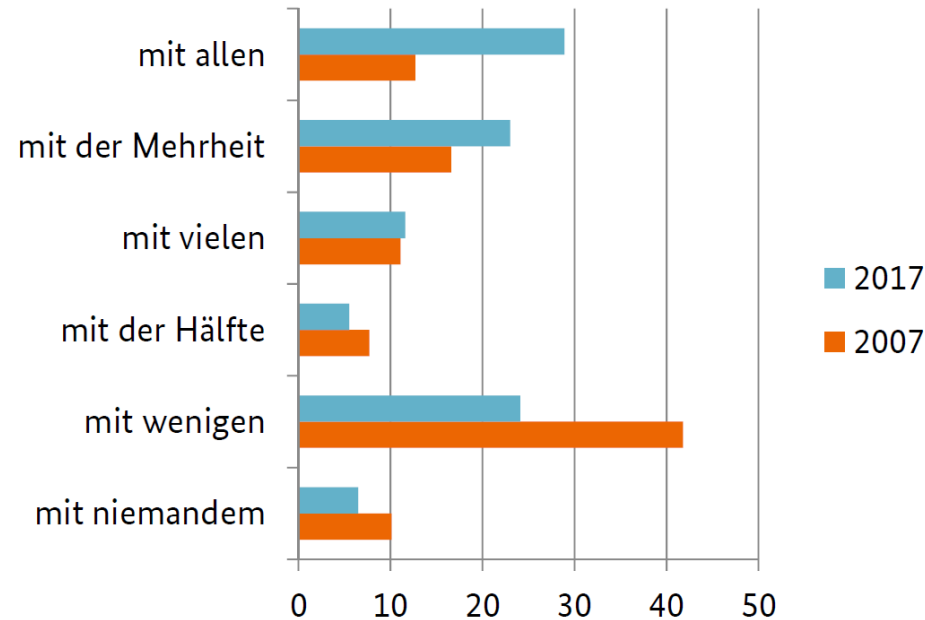
Quelle: Jansen & Sauer (2010)

Quelle: Ng et al. (2012)

Quelle: Goffman (1967)



# Out im Team



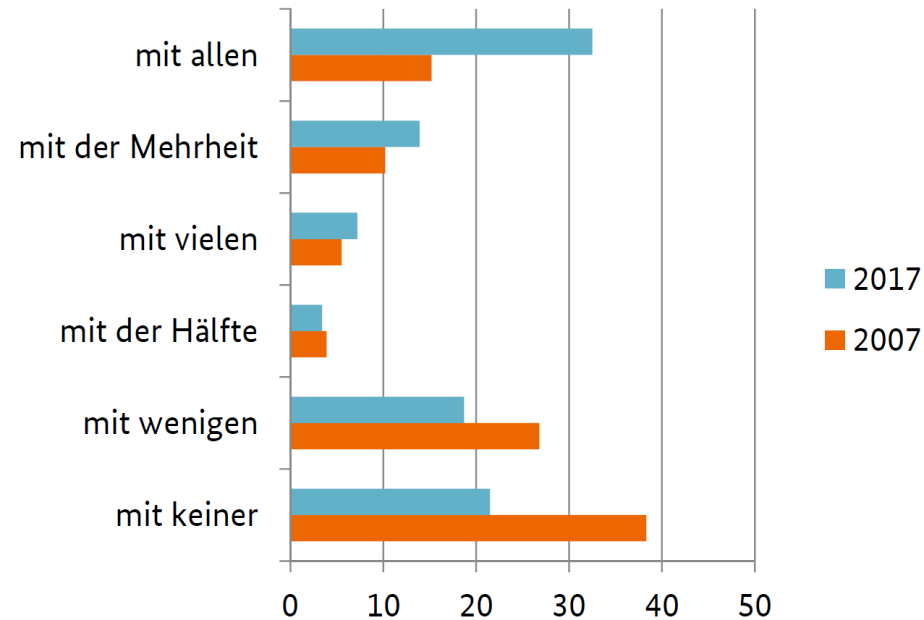
Mit wie vielen Ihrer Kolleg\_innen sprechen Sie offen über Ihrer sexuelle Identität? (n=2594)

- Ein Drittel ist vollständig offen bezüglich ihrer sexuellen Orientierung
- Ein Drittel teilweise
- Ein Drittel nur bei einzelnen Kolleginnen und Kollegen oder gar nicht

Quelle: Frohn, D. (2017)



# Out bei Führungskräften

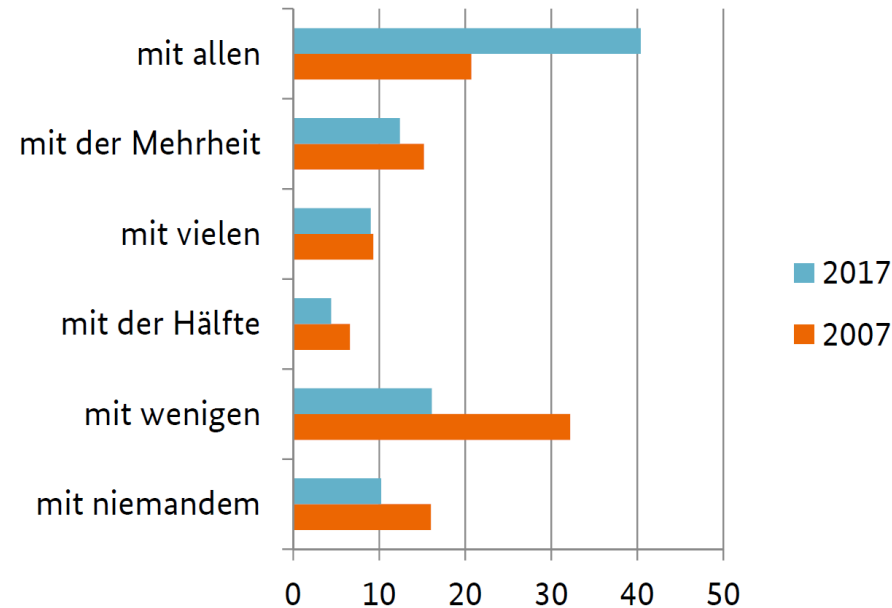


Mit wie vielen Ihrer Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihrer sexuelle Identität? (n=2594)

- Ein Drittel ist bei allen Führungskräften geoutet
- 40 % bei wenigen oder keiner Führungskraft



# Out als Führungskraft



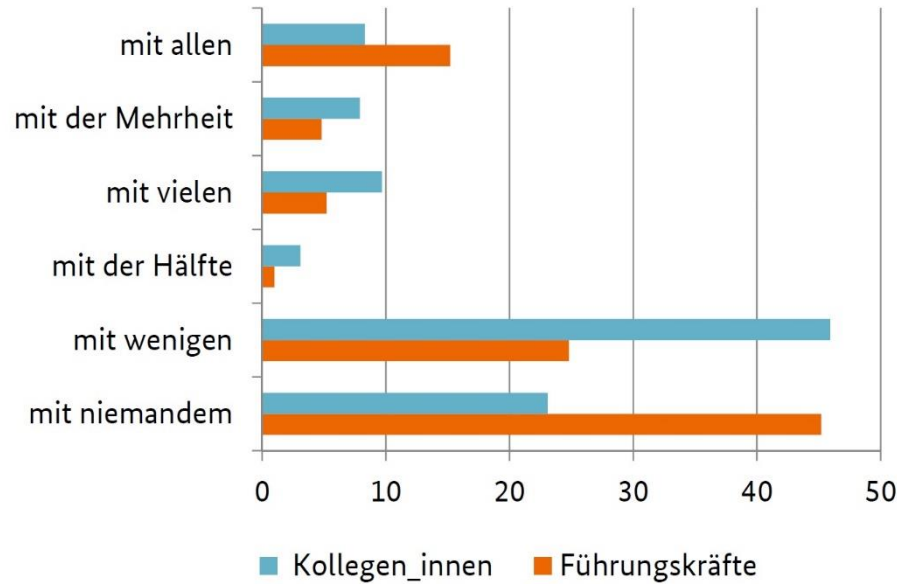
Mit wie vielen Ihrer Mitarbeiter\_innen sprechen Sie  
offen über Ihrer sexuelle Identität? (n=1105)

- 40 % sprechen gegenüber allen Mitarbeitenden offen über ihre sexuelle Orientierung
- 25 % nur mit einzelnen Mitarbeitenden oder mit niemandem

Quelle: Frohn, D. (2017)



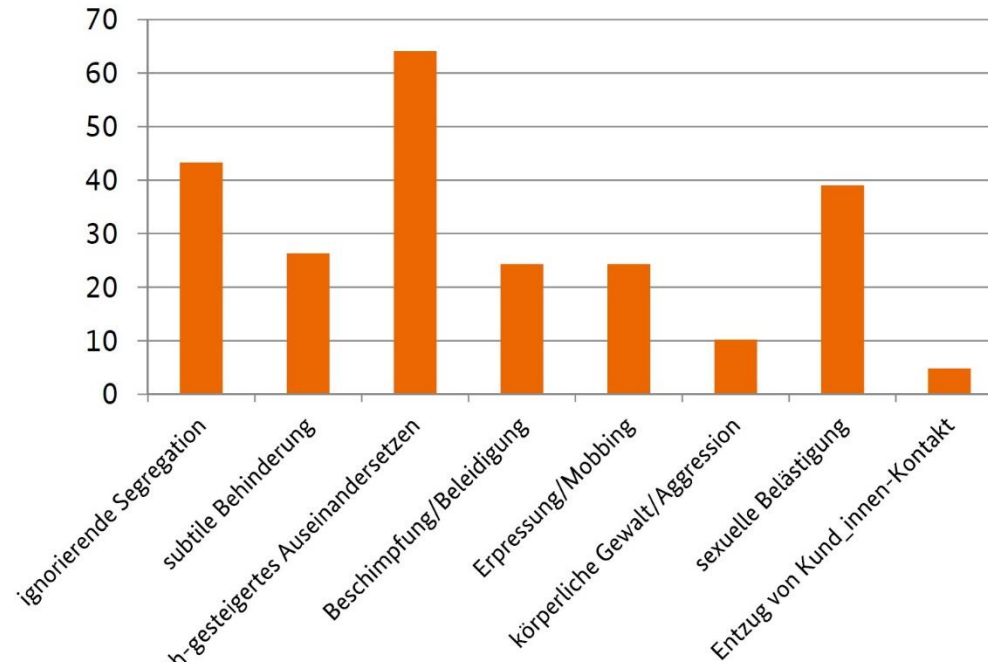
# Trans am Arbeitsplatz



Mit wie vielen Ihrer Kolleg\_innen bzw. Führungskräfte sprechen Sie offen über Ihrer sexuelle Identität? (n=290)

- 70 % sind im Team oder bei Führungskräften nicht/kaum offen
- Die Hälfte der Führungskräfte ist vollständig offen

# Risiken



*Keine bedeutsamen Veränderungen der Diskriminierungserfahrungen zu 2007.*

- Drei Viertel berichten unangenehme Erfahrungen
- Zwei Drittel werden unangemessen ausgefragt
- 40 % werden ausgegrenzt

Quelle: Frohn, D. (2017)



# Ja aber Arbeit und Privates soll man doch...

- Vollzeitbeschäftigte verbringen einen Großteil des Tages auf der Arbeit
- Auch Bürofrendschaften sind Freundschaften
- Kolleginnen und Kollegen sind mit ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität auch offen
- Es ist nicht nur das Coming Out

Arbeit  
ist  
das  
halbe  
r

# Warum sollte das Arbeitgeber interessieren?

- Wer sich unwohl fühlt, liefert schlechtere Arbeit ab
- Überdurchschnittlich qualifizierte Fachkräfte
- In Europa definieren sich 5-10 % der Bevölkerung als LSBT\*
- Bei der Jobsuche ist *Diversity* für 73 % entscheidend

↑ Zufriedenheit

↑ Produktivität

↑ Identifikation

↓ Stress

Quelle: de Vries et al (2020)

Quelle: Dalia Research (2016)

Quelle: PageGroup (2016)

Quelle: PageGroup (2016)

# Was können Arbeitgeber und Führungskräfte machen?

- Ein Umfeld schaffen (z. B. Mitarbeitenden-Netzwerke)
- *Culture Maker*. Als Führungskraft mutig voran
- Bedarfe erkennen und darauf reagieren (z. B. Transitions-Richtlinie)
- Haltung zeigen und es so meinen

Quelle: Accenture (2020)



# Schaufensterpolitik: Regenbogengewitter zum „Pride Month“





# Good Practice: Queer in Wiesbaden

- LSBT\*IQ Gruppen und Projekte können sich präsentieren
- LSBT\*IQ erfahren welche Angebote es in Wiesbaden gibt

→ Wer nicht drin ist, hat etwas falsch gemacht



# Good Practice: Queer in Wiesbaden

**Queere Filme im CALIGARI, dem kommunalen Kino der Stadt Wiesbaden, seit 1999**

Die HOMONALE ist das älteste queere Filmfestival im Rhein-Main Gebiet. Immer am letzten Januarwochenende zeigen wir im kommunalen Kino der Stadt Wiesbaden, dem CALIGARI, queere Filme, die im abgelaufenen Jahr einen Verleih gefunden haben; dabei sind „Blockbuster“ aber auch Independent-Filme. Die Auswahl erfolgt nach den Kriterien: lesbisch, schwul, bisexuell, trans/inter/non-binär. Wir wählen immer auch einen Coming-out-Film aus und zeigen gerne einen queeren „Filmklassiker“. Die Filmgruppe HOMONALE ist offen für Menschen, die Lust auf queeres Kino haben! Wir bereiten im Herbst die HOMONALE für das nächste Jahr vor.

0170 3212217  
homonale@googlemail.com  
www.homonale-wiesbaden.de

**Kino queer aktuell offen Kultur**

**Christopher Street Day**  
Wiesbaden

**Beratungszentrum für LSBTIQ\*,  
Gesundheit und Prävention**

Wir sind die Anlaufstelle für alle Fragen und Anliegen rund um die Themen HIV, sexuell übertragbare Krankheiten und Prävention. Zudem bieten wir Beratung und Unterstützung bei Themen wie Coming Out, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität. Auch in der Frauenarbeit und im Bereich queere Geflüchtete sind wir aktiv.

0611 302436  
info@aidshilfe-wiesbaden.de  
www.aidshilfe-wiesbaden.de

Karl-glässing-Str. 5  
65183 Wiesbaden  
Mo, Di, Do, Fr: 10 – 14 Uhr  
und nach Vereinbarung



HIV und Aids  
STI-Testung  
Queerberatung  
Rainbow Refugees  
Frauenarbeit

**Queeres Zentrum  
Wiesbaden e.V.**

12

# Queer im Unternehmen

- Die IHK könnte eine ähnliche Publikation/Webseite herausbringen
  - Mitgliedsunternehmen stellen ihre LSBT\*IQ Gruppen und Projekte vor
  - Die Gruppen können sich vernetzen
  - Unternehmen können beieinander anschauen
- Wer nicht drin ist, hat etwas falsch gemacht.

# Literatur

- Accenture (2020): Sichtbare Fortschritte - Versteckte Hürden. Getting to Equal 2020: Pride. <https://www.accenture.com/acnmedia/PDF-134/Accenture-GTE-Pride-2020.pdf>
- BGBl. Bundesgesetzblatt (2021): Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung (BGBl. I 2021, Nr. 24 21.05.2021, S. 1082)
- dgti. Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (2019): Zahlen. Daten. Fakten.
- Dalia Research (2016): Counting the LGBT Population. <https://daliaresearch.com/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>
- Decker, O. et al. (2016) Die enthemmte Mitte. Psychosozial-Verlag.
- de Vries, L. et al. (2020): LGBTQI\*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert. DIW-Wochenbericht (36) 2020.
- FAZ. Frankfurter Allgemeine Zeitung (2017): 83 Prozent der Deutschen befürworten die Ehe für alle. <https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/83-prozent-der-deutschen-befuerworten-die-ehe-fuer-alle-14629789.html>
- Franzen, J. & Sauer, A. (2010): Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.
- Frohn, D. (2017): „Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).
- Goffman, E. (1967): Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Suhrkamp.
- Göth, M. & Kohn, R. (2014): Sexuelle Orientierung in Psychotherapie und Beratung. Springer.
- LSVD (2005): Du schwule Sau. [https://www.lsvd.de/books/respekt\\_heft\\_02\\_07\\_2005/HTML/21/](https://www.lsvd.de/books/respekt_heft_02_07_2005/HTML/21/)
- LSVD (2023): Homophobe Gewalt: Angriffe auf Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen (LSBTI) <https://www.lsvd.de/de/ct/2445-Homophobe-Gewalt>
- MDR (2020): LGBTQ-Jugend: Mehr Suizidgefährdung durch Mobbing?. <https://www.mdr.de/wissen/selbstmord-suizid-jugendliche-lgbtq-100.html>
- Ng, E. S. W. et al. (2012). Anticipated Discrimination and a Career Choice in Nonprofit: A Study of Early Career Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered (LGBT) Job Seekers. In: *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), S. 332-352. <https://doi.org/10.1177/0734371X12453055>
- PageGroup (2016): Diversity-Studie. <https://www.pagepersonnel.de/%C3%BCber-uns/diversity/pagegroup-diversity-studie-ergebnisse-im-%C3%BCberblick>
- tagesschau.de (2019): Immer mehr homophobe Attacken. <https://www.tagesschau.de/inland/homophobe-uebergriffe-101.html>
- Vogt, I. (2018): Sexuelle Identität, der Konsum von Alkohol und anderen Drogen, gesundheitliche Probleme und Behandlungsansätze: Ein unsystematischer Forschungsüberblick. In: *Suchttherapie*, 19(04): S. 168-175



# Vielen Dank

LSBT\*IQ-Koordinierungsstelle

Rathaus - Schlossplatz 6  
65183 Wiesbaden



LSBT\*IQ  
WIESBADEN

Tel.: 0611 31-4048

E-Mail: [stefan.kraeh@wiesbaden.de](mailto:stefan.kraeh@wiesbaden.de)

Dienstzeiten:

Montag bis Donnerstag: 9.30 - 16.30 Uhr

*Beratungstermine nach Vereinbarung*

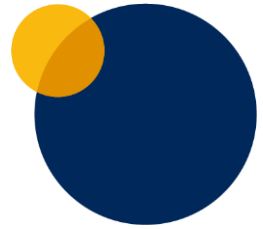


**JETZT ABSTIMMEN  
BIS ZUM 28.04.2023**



# TOP 3 Arbeit, Strukturen und Aktionen des Diversity- ausschusses des Deutschen Volkshochschulverbands





# Der Diversityausschuss des DVV

LSBTIQ+ Netzwerktreffen, Wiesbaden  
#gemeinsamWIRsein

28. April 2023

# Der Diversityausschuss des DVV

## Inhalt

1. Entstehung und Struktur
2. Ziele und Aufgaben
3. Diversity-Arbeit in den Landesverbänden
4. Angebote
5. Veröffentlichungen
6. Ansprechpersonen



# Der Diversityausschuss des DVV



„Gelebte Diversität erwächst aus der Vielfalt der Perspektiven. Dieser Lern- und Entwicklungsprozess ist nicht immer einfach und nicht frei von Hindernissen und Widerständen. Doch gerade hier können Volkshochschulen ihre starke Lern- und Überzeugungsfähigkeit beweisen.“

(aus der Rede von Annegret Kramp-Karrenbauer zum Diversity-Tag am 18.05.2021)

# Der Diversityausschuss des DVV

## 1. Entstehung und Struktur

- „Gründung“ als Gender- und Diversityausschuss im Jahr 2015, seitdem verankert in der Satzung des DVV
- Zusammensetzung aus Vertreter\*innen der 16 Landesverbände und des DVV
- vier Treffen pro Jahr
- Wahl einer Vorsitzenden für den Zeitraum von vier Jahren
- Regelmäßige Berichterstattung an DVV-Mitgliederrat

Vorsitzende: Dr. Beate Blüggel, Direktorin der Volkshochschule Aachen

Stellvertretende Vorsitzende: Manjiri Palicha, Geschäftsführende Direktorin, vhs Berlin-Mitte

# Der Diversityausschuss des DVV

## 2. Ziele und Aufgaben

- Stärkung des Profils der Vielfalt im DVV und in der vhs-Welt
- Weiterentwicklung und Operationalisierung des Diversity-Ansatzes im Bildungsbereich
- Konzeptionelle Unterstützung der Volkshochschulen bei der diversitätssensiblen Programmplanung
- Aufbau eines Diversitymonitorings





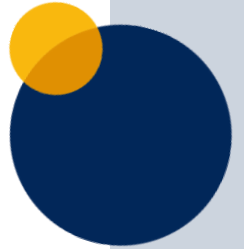
# Der Diversityausschuss des DVV

## 2. Ziele und Aufgaben

- Initiierung und Begleitung von Maßnahmen und Projekten zur Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit
- Empfehlungen zur Gestaltung der Personal- und Organisationsentwicklung im vhs-Bereich
- Konzeption und Planung von Fachtagungen und Fortbildungsangeboten



# Der Diversityausschuss des DVV



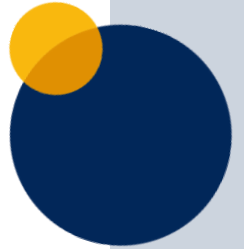
„Die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in unserer heutigen Gesellschaft ist unmittelbar mit dem Selbstverständnis der Volkshochschulen verknüpft und Ziel ihres Programmangebots. Die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Ansichten ist notwendig und Teil einer gelebten Diversität in den Einrichtungen.“

(aus: „Vielfalt. Begegnung. Bildung. Diversity-Mainstreaming in den Volkshochschulen und ihren Verbänden, 2019.)

# Der Diversityausschuss des DVV

## 3. Diversity-Arbeit in den Landesverbänden

- Arbeit als Ausschuss (Bsp.: Bayern, Baden-Württemberg)
- In Arbeitskreisen (Bsp.: Sachsen)
- bedarfsorientiert ohne Gremium (Bsp.: Sachsen-Anhalt)
- über andere Gremien (Bsp: pädagogischer Ausschuss Rheinland-Pfalz)
- AK Vielfalt (Bsp.: Niedersachsen)



# Der Diversityausschuss des DVV

## 4. Angebote

- Vernetzung, Beratung und Unterstützung in der vhs.cloud: Netzwerkgruppe Netzwerk Diversität mit über 300 Mitgliedern
- Regelmäßiger Jour Fixe Diversität: Monatlicher Austausch mit Expert\*innen-Input im Netzwerk Diversität; bisherige Themen u.a. Anti-Asiatischer Rassismus, Antifeminismus, Periode ist politisch, und Transfeindlichkeit
- Jährliche Online-Konferenz zum Diversity-Tag mit Keynotes und Workshops (nächster Termin 23. Mai)



# Der Diversityausschuss des DVV

## 4. Angebotsbeispiele aus der vhs-Welt

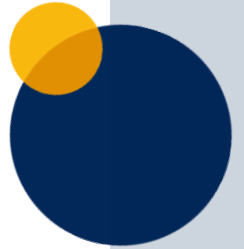
- Infos, eine Audiodatei und ein Stadtspaziergang zum §175 am Beispiel von Friedel Schwarz der vhs Hannover in Kooperation mit dem ZeitZentrum Zivilcourage, dem Stadtarchiv, den Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt der Landeshauptstadt Hannover, der Koordinierungsstelle ALBuM und der Stadtbibliothek Hannover. [www.vhs-hannover.de/175](http://www.vhs-hannover.de/175)
- Bildungsurlaub „Queer- und Gender-Kompetenz“ an der vhs Hannover
- EU-Projekt „Diversity Capacities DivCap“ an der vhs Hannover
- CLIT-Night Lesung und Workshop mit Louisa Lorenz an der vhs Nienburg, gefördert durch das Spielfeld Gesellschaft der Niedersächsischen Lotto-Sport-Stiftung



# Der Diversityausschuss des DVV

## 5. Veröffentlichungen

- Leitbild: „Vielfalt. Begegnung. Bildung. Diversity-Mainstreaming in den Volkshochschulen und ihren Verbänden“ (2019)
- Zusammen in Vielfalt: Checklisten zum Diversity Mainstreaming; Checklisten für Organisationsebene, Personalebene, Angebotsebene (2019) [Handreichung: Checklisten zum Diversity Mainstreaming \(volkshochschule.de\)](#)
- Toolbox zur Organisationsentwicklung „Die Volkshochschule 2030: Zusammen in Vielfalt Nachhaltig. Vernetzt.“; Kapitel 2 „Zusammen in Vielfalt“ (2021)



# Der Diversityausschuss des DVV

## 5. Veröffentlichungen

- Best Practice-Beispiele (Veröffentlichung z.B. in dis.kurs 03/2019) oder auf der Webseite <https://www.volkshochschule.de/zusammen-in-vielfalt>
- Handreichung „Vielfältig vernetzt von Anfang an.“ zum Jahresthema „vernetzt“ online zum Download unter [Handreichung zu Vielfalt und Vernetzung veröffentlicht \(volkshochschule.de\)](#) (2023)





# Der Diversityausschuss des DVV

## 6. Ansprechpersonen

Dr. Beate Blüggel, Sprecherin, Direktorin der vhs Aachen

Manjiri Palicha, stellvertretende Sprecherin, Leiterin der vhs Berlin Mitte

Sascha Rex, Referent für Grundsatzangelegenheiten beim DVV

Stephan Kaps, Ausschussmitglied für Niedersachsen, Leiter der vhs Nienburg

[www.vhs-nienburg.de](http://www.vhs-nienburg.de) | [vhs-leitung@kreis-ni.de](mailto:vhs-leitung@kreis-ni.de)

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

# TOP 4 „Tofujagd“ – Frischlufttanken bei einer kleinen Stadtrallye



An aerial photograph of Wiesbaden, Germany, showing a mix of greenery and urban buildings. A prominent blue banner with white text is overlaid across the middle of the image. In the top left corner, there is a small, glowing orange square with a white cross symbol.

# Wiesbaden-Imagefilm

# „Tofujagd“



# TOP 5 get together in der GLYG.BAR





Bis gleich in der  
**GLYG.BAR!**



Industrie- und Handelskammer Wiesbaden  
Wilhelmstraße 24-26  
65183 Wiesbaden  
T 0611 1500-123  
s.meder@wiesbaden.ihk.de

[www.ihk-wiesbaden.de](http://www.ihk-wiesbaden.de)