

Dokumentation der Veranstaltung *Perspektiven und Herausforderungen für LGBTIQ+ in der Berufswelt* im Wohninwest WESERSTADION, organisiert vom Zentrum für Interkulturelles Management & Diversity der Hochschule Bremen und dem SV Werder Bremen im Namen der Trägergemeinschaft des Bremer Diversity Preises

Begrüßung, Vorstellung und Hintergrund



Begrüßung der 40 Gäste durch Prof. Dr. Carola Spiecker-Lampe, Leiterin des Zentrums für Interkulturelles Management & Diversity der Hochschule Bremen, im Namen der Diversity Preis Trägergemeinschaft.

Vorstellung des Themas und des Moderators, Jermaine Greene, Fan- und Antidiskriminierungsbeauftragter des SV Werder Bremen, Pressesprecher des Vereins CSD Bremen + Bremerhaven e.V. für den Bereich Bremen, der die Veranstaltung mitgeplant hat und Gastgeber ist.

Der Moderator betont die Ausübung verschiedener Rollen und die Multiperspektivität des Events: Die Veranstaltung wurde konzipiert und organisiert durch das Zentrum für Interkulturelles Management & Diversity (ZIM) der Hochschule Bremen (HSB) und den SV Werder Bremen im Namen der Bremer Diversity Preis Trägergemeinschaft.

Anlass für den Diversity-Table-Talk war der Christopher Street Day, der am 26.8.23 in Bremen stattfand, und in dessen Rahmenprogramm sich die Podiumsdiskussion sehr gut einbettet hat.

Laut der im Jahr 2019 angelegten Studie "A long way to go for LGBTI equality", die europaweit durchgeführt wurde, sind 31% der queeren Community in Deutschland am Arbeitsplatz ungeoutet. Die Gründe hierfür mögen jeweils individuell sein, in ihrer absoluten Zahl bedeute dies allerdings, dass fast jede 3. queere Person die eigene Identität am Arbeitsplatz verbirgt, ein verheerender Zustand, so der Moderator.

Persönliches Statement des Moderators Jermaine Greene



Statement von Jermaine Greene: „Ich stehe hier nun als homosexueller Mann vor Ihnen. Vor einigen Jahren hätte ich diesen Satz mit Sicherheit in dieser Form nicht ausgesprochen. Als ich im Jahre 2010 das erste Mal als Praktikant für den SV Werder Bremen zur Arbeit ging, tat ich dies als ungeoutete Person. Ich war mir damals nicht sicher, wie ein Fußballverein auf meine Homosexualität reagieren würde, wie das Umfeld hier im Allgemeinen so ist, und ob ich mir durch ein Coming out meine Chancen nehmen würde, hier Fuß fassen zu können. Dieser Umstand sollte sich bis Januar 2012 nicht ändern. Erst dann wagte ich den Schritt des Coming Outs bei meiner Vorgesetzten Julia Düvelsdorf und meiner Kollegin Marika Diesing. Dies sind zwei Menschen, die ich auch heute noch ungemein schätze. Hintergrund meiner Entscheidung war aber auch, dass ich Julia darauf aufmerksam machen wollte, dass der Umstand meiner Homosexualität auch irgendwann ein negatives Thema in der Fan-Landschaft werden könnte und sie es zumindest im Vorfeld wissen sollte. Ein negatives Thema wurde es zum Glück nie. Vielmehr gab es mir die Sicherheit, mich über die Jahre immer weiter zu öffnen und weitere Personen in mein Leben mit einzubeziehen. Dies war möglich, weil ich mich in einem Umfeld bewegt habe, das mir absolute Sicherheit gegeben hat. Auf der anderen Seite hatte ich aber auch die innere Stärke und Selbstsicherheit, vermeintlich aufkommende zukünftige negative Erlebnisse bewältigen zu können. Heute habe ich das Glück, meine beruflichen Interessen und mein privates Engagement verbinden zu können. Ich kann meine Herzensthemen Fußball und soziales Engagement sowie Queerness übereinbringen und ziehe persönlich dabei so viel Positives heraus. Dies hätte ich 2010 niemals zu träumen gewagt und wenn ich daran denke steigt in mir unfassbar viel Dankbarkeit auf. Dennoch ist damit nicht alles gut. In Sachen Diversitymanagement gibt es bei Werder Bremen noch so vieles zu tun. Toxische Männlichkeit ist weiterhin ein ständiger Begleiter im Fußball. Ich hatte

und habe die Wahl mich dagegen auflehnen zu können und gebe dabei mein Bestes. Dass ich heute hier stehe, ist ein weiteres Zeichen dafür.“

Impuls von Katharina Vater

Katharina Vater, Diversity Coach, bietet Workshops und Seminare für Schulen und Unternehmen an, begleitet Menschen von ihrem coming out bis zum Start ihrer Transition und darüber hinaus, ist Teil des intersektionalen feministischen Referats des AStA der Hochschule Bremen.

„Ich wurde vor einiger Zeit gefragt, ob ich bei diesem Podium dabei sein, und einen kleinen Impuls geben möchte. Dem bin ich sehr geehrt und gerne nachgekommen.

Die Wahl, meine abweichende Geschlechtsidentität zu verbergen, habe und hatte ich nie. Es wären einige Schönheitschirurgische Eingriffe notwendig, die mich mich selbst nicht mehr im Spiegel erkennen lassen würden. Dies ist ein Unterscheid zwischen dir, Jermaine, und mir. Aber auch etwas, was uns sehr verbindet. Wir beide werden aufgrund einer Eigenschaft, die wir weder beeinflussen, noch ablegen, noch ändern können, ausgegrenzt. Nicht immer, nicht überall, aber wir wissen es vorher nie. Es zu verbergen, zu unterdrücken, wie man eigentlich ist, kostet queere Menschen enorm viel Kraft und Lebenswillen. Leider letzteren manchmal so sehr, dass diese Menschen nicht mehr unter uns weilen. Die wenigen, die aufstehen und kämpfen, sind meist die, die omnipräsent sind. Denn es trauen sich nur wenige. Diejenigen, die sich trauen, sich für die Rechte aller einzusetzen, bekommen immer wieder folgende Sätze zu hören: „Jetzt reicht's aber langsam mal, sonst beschränken sie uns alle wieder.“; „Das kannst du nicht verlangen, das versteht doch keiner.“; „Das ist jetzt aber echt übertrieben, ich meine, Heiraten können ist ja was normales, aber einen neutralen Personenstandseintrag?!“.

Besonders in Gesprächen um die Notwendigkeit von CSDs und Prideparades, Sichtbarkeit, Protest und Forderungen der einzelnen Gruppen LSBTIQA+ (Lesben, Schwule, Transsexuelle, Intersexuelle, Queere, Asexuelle/Agender/Aromantische und weiteren) habe ich diese und weitere Sätze schon sehr oft aus diversen Mündern queerer und nicht queerer Menschen gehört. Ja, es müssen so viele Buchstaben und eigentlich noch viel mehr sein. Wir wollen eigentlich nicht in Schubladen und Gruppen denken, diese eröffnen uns aber Möglichkeiten zur Selbstfindung, Zugehörigkeit und zum Austausch mit anderen Menschen, die die gleiche oder eine sehr ähnliche Thematik haben. Die Queere Gruppe, also die Summe der eben genannten Menschen, spaltet sich zum Teil jedoch immer wieder und die eine, etwas präsentere, vermeintlich ältere Gruppe, spaltet sich von der anderen ab. Teile der Gruppe der sexuellen Orientierungen fangen an, sich der heteronormativen Gesellschaft anzubiedern und gegen die Gruppe der Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität zu stellen. Ein Argument, was ich da auch schon ab und an hörte war: „Dafür ist der CSD nie da gewesen“!

Doch genau von der Menschengruppe mit abweichender Geschlechtsidentität wurde der erste CSD, der Aufstand am Abend/in der Nacht des 28.06.1969, gestartet. Es waren Marsha P. Johnson, Sylvia Rivera und viele weitere, vor allem BIPOC, Menschen mit abweichender Geschlechtsidentität und lesbische Frauen, die sich in dieser Nacht an den Revolten beteiligten. Die anfängliche Bewegung war also, entgegen der heutigen Wahrnehmung, alles andere als eine „Schwulenparade“. Trotzdem waren es eben die Rechte der CIS-Personen die zuerst erkämpft wurden – Cis ist das Äquivalent zu „nicht trans*“ und das Antonym, also das Gegenteil, zu trans, und soll Kategorien wie „normal“ und „anders“ vermeiden. Der CSD wurde eine eher Weiß gelesene CIS-Bewegung. Trans* Personen und auch BIPOCs waren jahrelang in der Außenwahrnehmung kaum bis nicht vorhanden. Auch der Kampf um unsere Rechte stagnierte, da wir uns dem solidarischen Kampf angeschlossen, und die „einfacheren“ Rechte zuerst erkämpfen wollten. Nun, da es um unsere Rechte geht, die der

Menschen unter dem trans*-Umbrella, wird uns vorgeworfen, wir fordern zu viel, zu intensiv, zu wirr... Die eigene Community wendet sich in Teilen gegen uns.

Ich möchte meinen Impuls mit einem Zitat schließen. „You never completely have your rights, one person, until you all have your rights“ – Marsha P. Johnson.“

Podiumsdiskussion



Jermaine Greene stellte die beiden weiteren Podiumsgäste vor und verwies auf die perspektivische Vielfalt der Gäste:

Peter Bollhagen, Geschäftsführer des Malerbetriebs Pero + Partner, Gründungsmitglied des Völklinger Kreises Bremen und Bremerhaven, Vorsitzender Die Familienunternehmer, Mitglied im Obersten Führungsgremium der Bremer FDP, Bremer Diversity Persönlichkeit 2013.

Eva Ihlenfeld, Leiterin für den Bereich Human Relations bei dem SV Werder Bremen und seit 2021 unter anderem für die Perspektivgruppe Diversitymanagement zuständig.

Was waren erste Erkenntnisse und Maßnahmen, die innerhalb der Perspektivgruppe getroffen wurden?

Es wurde eine Analyse durchgeführt im Hinblick darauf, wie vielfältig der SV Werder Bremen ist. Erfasst wurden Dimensionen wie Gender, kulturelle Herkunft, allerdings nicht soziale Herkunft und geschlechtliche Diversität. Aktivitäten zur Stärkung von LGBTAI+ bestünden beispielsweise darin, LGBTQAI+ Maßnahmen im Diversity Leitbild des Vereins zu adressieren oder auf queere Jobmessen zu gehen. So werde das Diversity Engagement von Werder Bremen wahrgenommen.

Was sind bei Katharina Vater wiederkehrende Workshop-Inhalte?

Jedes Unternehmen sei sehr individuell; grundsätzliche Dinge, die angesprochen würden sind meist die dritte Toilette, separate Umkleiden, Gendern im Bewerbungsverfahren.

Was bei den Workshops am meisten hängen bleibe, ist das Erzählen von Diskriminierungserfahrungen im Alltag. So lief Katharina Vater mit einer Gruppe Schüler:innen über die Stuttgarter Königstraße. Die Schüler:innen wurden Zeug:innen des Angaffens und der diskriminierenden Kommentare. Aus dem Haus zu gehen stelle für Katharina Vater immer ein Risiko dar, blöd angemacht oder gar angegriffen zu werden.

Auf die Frage was Katharina Vater zur Stärkung machen würde, antwortet sie, sie wende die Lax Vox – Methode an, um die Stimmen stabiler zu machen; sie frage sich, wie ihre Außenwirkung sei, ob sie als Frau wahrgenommen werde oder nicht. Zu Beginn der Transition sollte man in Begleitung gehen.

Der SV Werder Bremen hatte im August eine Podiumsdiskussion zum Thema „Toxische Männlichkeit im Fußball“ organisiert. Vier Podiumsgäste haben auf verschiedenen Wegen aufgezeigt, wo Problemlagen im Bereich des Fußballs liegen. In queeren und feministischen Kreisen wird der Fußball oft als toxisches Umfeld wahrgenommen. Wie kann der SV Werder Bremen sich trotz dieses Images als ein vielfaltsfreundliches Unternehmen behaupten?

Eva Ihlenfeld betont, wie wichtig es sei, ehrlich zu sein, nicht so zu tun, als ob man die Probleme nicht hätte. Zudem sei es von Bedeutung, nicht mit einem Leuchtturmprojekt einmal im Jahr nach außen hin zu glänzen, sondern nachhaltig zu wirken: Zum Beispiel Diversity auf Karriere Seiten zu markieren, auf queere Job Messen zu gehen, strukturell etwas zu verändern, dranzubleiben, kontinuierlich Diversity nach außen zu kommunizieren. Entscheidend für ein gelungenes Diversity Management seien auch Werte, das Mindset. Ohne diese könne nichts verändert werden. Damit es glaubhaft sei, müsse die Geschäftsführung mit im Boot sein.

Eine Veränderung bestünde darin, den Frauenfußball stärker in den Fokus zu nehmen. „Fußball kann mehr“ sei eine Initiative für mehr Frauen im Fußball. Die Frauenförderung wurde auch vorgebracht, indem Tiefeninterviews geführt wurden zu Fragen wie „Was braucht es?“, „Was läuft noch nicht gut?“. Der Ansatz sei es, Frauenförderung in die In gesamte Diversity Struktur einzubetten, intersektional zu agieren, das heißt die Verknüpfung unterschiedlicher Diversity Dimensionen zu sehen.

Peter Bollhagen, der Gründungsmitglied im Völklinger Kreis Bremen und Bremerhaven ist, schätzt an dieser Vereinigung besonders, ein Umfeld zu haben, das die Interessen schwuler Männer vertritt, in dem man sich auf Führungskräfteebene ganz offen austauschen könne, Gleichgesinnte findet, sich vernetze. Gehemmtsein, wie man etwas sagt, behindere die Kreativität. War man am Wochenende mit dem Partner unterwegs, schiebt aber stattdessen den „Bruder“ vor, sei dies ein Versteckspiel.

Stark nach Außen zu treten, Flagge zu zeigen, Ausgrenzungen zu thematisieren, sei wichtig für das Empowerment.

Peter Bollhagen ist auch in seiner Funktion als Geschäftsführer des Malereibetriebs Pero + Partner mit Angestellten aus 12 verschiedenen Nationen eingeladen. Er ist offen geoutet und verheiratet mit einem Mann. In seinem Arbeitsumfeld gehe er offen und locker mit seiner Homosexualität um sowohl im Kreise seiner Angestellten, als auch im Kundenkontakt. Ein Mittel sei manchmal auch die Provokation. Vorteilhaft sei beim selbstbewussten Umgang mit seiner Homosexualität auch seine privilegierte Position als Erbe eines Unternehmens und Hausbesitzer.

Was das Gefühl der Sicherheit und Offenheit angeht, unterscheiden sich Katharina Vaters Erlebnisse von Peter Bollhagens Erfahrungen. Als Transfrau müsse sie sich deutlich öfter erklären als ein schwuler Mann. Beispielsweise lägen Unterschiede in der Lebensrealität von Cis und Trans bzw. Inter und nicht binären Personen darin, dass sie im Berufsalltag mit Fragen konfrontiert seien wie: „Brauchst Du eine extra Toilette?“, „Müssen wir Dich anders ansprechen?“.

Damit sich beispielsweise Trans-Menschen bewerben, könnten Unternehmen ein Signal geben, indem sie ein positives Statement zu Diversity brächten, etwa auf der Website ein Diversity-Zeichen setzten, im Büro eine Regenbogen-Fahne aufhängten, Zeichen verwendeten, die signalisieren, dass

man dem Thema gegenüber sensibel ist. So könnten LGBTQAI+ entspannter sein und eher ermutigt werden, sich zu bewerben.

Gewollte und ungewollte Übergriffigkeiten in Gesprächen, Sätze die verletzen können, seien: „Hattest Du Deine OP schon?“, „Wie war Dein vorheriger Name?“. Katharina Vater reagiere auf solche Fragen manchmal mit provozierenden Gegenfragen: „Sind Deine inneren oder äußeren Schamlippen länger?“; „Ist es ok nach dem Inhalt der Hose zu fragen?“.

Cis sei eine Bezeichnung für Personen die sich dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde. Die Bezeichnung Cis sei wichtig, um nicht eine Norm zu schaffen, um nicht in Kategorien wie „normal – anders“ zu denken und zu sprechen, sondern eine Inklusion herzustellen.

Häufig tappten Unternehmen in die Falle, Diversity-Management mit der ausschließlichen Förderung von Frauen in Berufen zu verwechseln. Welche Vorteile gibt es, wenn Firmen Wert auf Diversity legen? Wie können Unternehmen direkt von Beginn an Intersektionalitäten bzw. möglichst alle Vielfaltsdimensionen mitdenken?

Viele Perspektiven von vielen unterschiedlichen Menschen seien eine Bereicherung für jede Organisation. Aus wirtschaftlicher Sicht sei es von Vorteil, wenn sich Menschen angenommen und wohl fühlten. Dann könne ein Mensch auch Leistung bringen. Wer sich verstecken muss, verliere Kreativität. Es sei für ein gelungenes Diversity Management mit einem intersektionalen Verständnis wichtig, mehrfach diskriminierte Gruppen einzubeziehen. Es gebe genügend queere Menschen, die auch BIPOC, behindert, alt, jung, sind!

Von Bedeutung sei die Selbstreflexion. Auch ein schwuler Mann ist nicht frei von Vorurteilen. Man müsse sich selbst an die Nase fassen.

Gespräch mit dem Publikum



Der Moderator eröffnete das Gespräch mit dem Publikum:

Wie eine CIS Frau angemessen auf Katharina Vater reagieren könne, auf sie zugehen könne, hänge vom Rahmen ab. In der Podiumsdiskussion sitze sie bewusst als Trans-Frau, um den Umgang mit LGBTQAI+ in der Gesellschaft und Arbeitswelt aus dieser Perspektive zu beleuchten. Stelle sie sich im Alltag als Katharina Vater vor, möchte sie einfach als Frau behandelt werden.

Ein hohes Diskriminierungspotential liege darin, dass Personen noch mit ihrem „dead name“ genannt werden. Rechtlich sei die Personenstandsänderung von großer Bedeutung dafür, dass Trans-Menschen nicht mehr misgendert werden.

Die Sichtbarkeit und Repräsentanz von LGBTQAI+, die in der Öffentlichkeit stehen, diene ebenfalls der Sensibilisierung, Bewusstmachung und dem Empowerment. Man brauche Vorbilder. Ein Beispiel sei eine Bilderausstellung, die durch 10 große Bahnhöfe Deutschlands führte mit Abbildungen von berühmten LGBTQAI+ Personen von der Antike bis zur Gegenwart, darunter Leonardo da Vinci, Marlene Dietrich oder Freddy Mercury.

Bei der Aussage aus dem Publikum, man solle sich doch einfach von Mensch zu Mensch begegnen und alle gleich behandeln, entgegnete der Moderator, dass es notwendig sei, aufzupassen: „Man sehe keine Farben“ könnten wir erst sagen, wenn es keinen Rassismus und keine Ungleichheiten mehr gebe.

Danksagung und abschließende Worte



Danksagung des Moderators: „Ich möchte mich bei unseren Podiumsgästen Katharina, Eva und Peter für Eure Teilnahme bedanken. Meinen Dank möchte ich auch an die Hochschule Bremen und den Bremer Diversitypreis richten. Namentlich möchte ich hier Prof. Dr. Carola Spiecker-Lampe, Katrin Nissel und Christel Fangmann erwähnen, ohne die diese Veranstaltung nicht stattgefunden hätte. Dem SV Werder möchte ich danken für die Möglichkeit, als Teil meines Jobs hier zu stehen und solche Veranstaltungen zu moderieren. Das ist für mich keine Selbstverständlichkeit.“

Abschließende Worte des Moderators Jermaine Greene: „Wenn ich Ihnen etwas zum Abschluss mit auf den Weg geben darf, sind es die folgenden beiden Botschaften. Bitte bedenkt immer Intersektionalitäten in Bezug auf Diversitymanagement mit und sucht das Gespräch mit denjenigen, die verschiedene Vielfaltsdimensionen abdecken, wenn Ihr die Bedingungen für marginalisierte Personen am Arbeitsplatz wirklich verbessern wollt. Bitte versucht dabei immer die Perspektiven von Trans*, Inter* und nicht Binären Menschen miteinzubeziehen. Wir haben hier wirklich noch viel zu tun.“

Austausch und Vernetzung bei Imbiss und Getränken



Am Ende der Veranstaltung tauschten sich die Gäste bei einem Imbiss und Getränken angeregt aus.

Fotos: Winnie Schmitz

Text: Katrin Nissel