

Dokumentation

Fachtag



Diversität in der Verwaltung leben – Herausforderungen als Chance

29. Oktober 2019

in der Sächsischen Landeszentrale
für Politische Bildung in Dresden

Eine Kooperationsveranstaltung von:



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration



Mit freundlicher Unterstützung durch:



Inhalt

1	Ankommen und Begrüßung	3
2	Impulsvorträge	4
	2.1 LSBT*I* und Coming Out.....	4
	2.2 Rechtliche Lage von LSBTTIQ* am Arbeitsplatz.....	5
	2.3 Out im Office?! Sexuelle und Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit.....	6
3	Diskussion zu den Impulsvorträgen	7
4	Workshops	7
	4.1 Wir freuen uns auf Sie! – Diversität im Bewerbungsprozess.....	8
	4.2 Alle dabei?! Eine Organisationskultur ganzheitlich und professionell gestalten.....	8
	4.3 Diversität und Teamentwicklung – sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Chance.....	11
	4.4 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Vorbild für LSBT*I*-Beauftragte?.....	12
5	Ergebnispodium mit Entscheidungsträger*innen aus der Landes- und Kommunalverwaltung	14
	5.1 Footsteps des Workshops „Wir freuen uns auf Sie! – Diversität im Bewerbungsprozess“.....	15
	5.2 Footsteps des Workshops: „Alle dabei?! Eine Organisationskultur ganzheitlich und professionell gestalten“.....	16
	5.3 Footsteps des Workshops „Diversität und Teamentwicklung – sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Chance“.....	17
	5.4 Footsteps des Workshops „Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte als Vorbild für LSBT*I*-Beauftragte?“.....	18
6	Abschluss und Ausblick	19

Der Fachtag „Diversität in der Verwaltung leben – Herausforderungen als Chance“ fand in der Sächsischen Landeszentrale für Politische Bildung in Dresden statt. Circa 80 Personen aus Kommunal- und Landesverwaltung - Bedienstete, Personalverantwortliche, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Personalvertretungen - waren gekommen um sich mit Herausforderungen und Chancen von Vielfalt am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen.

Im Mittelpunkt stand die Vielfalt von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans*- und inter*geschlechtlichen Menschen (LSBT*I*) mit dem Ziel, gemeinsam Handlungsoptionen zur Förderung diskriminierungsfreier und diversitätssensibler Verwaltungen zu entwickeln.

1 Ankommen und Begrüßung

Dr. Roland Löffler, Direktor der Sächsischen Landeszentrale für Politische Bildung hieß die Anwesenden herzlich willkommen.

Britta Borrego, geschäftsleitende Bildungsreferentin der LAG Queeres Netzwerk Sachsen, eröffnete den Fachtag und wies auf die Dringlichkeit des Themas für die Verwaltung hin. Studien belegen, dass ein Großteil der LSBT*I*-Personen mit Benachteiligungen am Arbeitsplatz konfrontiert ist. Ein gutes Zeichen für die Förderung von Diversität in



Sachsen sei die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch den Freistaat Sachsen sowie die Verabschiedung des „Landesaktionsplans zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen“ im Jahr 2017.



Frank-Peter Wieth vom Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) wies darauf hin, dass die Maßnahmen des Landesaktionsplanes noch nicht in allen Behörden bekannt geschweige denn bereits umfänglich umgesetzt seien.

Dr. Jean-Luc Vey, Mitbegründer und Vorstand der Stiftung „Prout at Work“ betonte in seinem Grußwort, dass Vielfalt soziale Realität sei und dass es eine Frage der Gerechtigkeit sei, dass jede Person auch im Berufsleben sie selbst sein könne.

Kevin Rosenberger von der Akademie Waldschlösschen stellte sich Tagesmoderator vor und geleitete durch das Programm.

2 Impulsvorträge

2.1 LSBT*I* und Coming Out

Vera Ohlendorf von der LAG Queeres Netzwerk Sachsen definierte in ihrem Vortrag die wichtigsten Begriffe zu LSBT*I* bzw. Coming Out und ging auf die Lebensrealitäten von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans*- und inter*geschlechtlichen Menschen ein.

Hier die wichtigsten Begriffe auf einen Blick:

- Lesbisch: Frauen, die sich emotional und/oder sexuell zu Frauen hingezogen fühlen
- Schwul: Männer, die sich emotional und/oder sexuell zu Männern hingezogen fühlen
- Bisexuell: Männer oder Frauen, die sich emotional und/oder sexuell zu Männern und Frauen hingezogen fühlen bzw. zu mehr als einem Geschlecht
- Transgeschlechtlich: Menschen, deren Geschlechtsidentitätserleben nicht mit dem von Geburt an zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt, viele identifizieren sich als nicht-binär
- Intergeschlechtlich: Varianten der Geschlechtsentwicklung, körpergeschlechtliche Entwicklungen, die gängigen Vorstellungen von weiblich und männlich nicht entsprechen (genetisch, anatomisch, hormonell)



Vorurteile, Fehlannahmen, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen sowie gesellschaftliche Ablehnung gehören für viele zum Alltag. Trans*geschlechtliche Menschen sind überdurchschnittlich oft von Benachteiligung betroffen. Die Gesetzeslage in Deutschland ist gerade für diese Menschen unzureichend und benachteiligend. So ist die Änderung von Vorname und Personenstand auf Grundlage des Transsexuellengesetzes (TSG) mit mehreren psychologischen Gutachten verbunden, die durch die Trans*Personen selbst bezahlt werden müssen, bevor die letztendliche Entscheidung beim zuständigen Amtsgericht liegt. Dieser langwierige und fremdbestimmte Prozess ist oft mit hohen Belastungen verbunden.

Für intergeschlechtliche Menschen besteht, eine medizinische Bescheinigung vorausgesetzt, seit 1.1.2019 die Möglichkeit, neben „männlich“ oder „weiblich“ auch den Geschlechtseintrag „divers“ zu wählen bzw. den Geschlechtseintrag offen zu lassen. Da zahlreiche Folgegesetze bisher nicht an das sogenannte „dritte Geschlecht“ angepasst wurden, ergeben sich daraus gegenwärtig umfassende Rechtsunsicherheiten, etwa im Abstammungsrecht, im Reiserecht oder bei der Betriebsstättenverordnung. Auch ist die Zahl geschlechtszuweisender Eingriffe im nicht einwilligungsfähigen Alter an intergeschlechtlichen Kindern leider bisher in Deutschland nahezu konstant geblieben.

Da sich der Prozess der Anpassung von Namen und Personenstand für Trans*-Personen in der Regel mehrere Monate oder gar Jahre hinzieht, entstehen nicht selten Probleme am Arbeitsplatz, etwa wenn nach dem Coming-Out arbeitsbezogene Emailadressen und Signaturen geändert werden müssen. Einigen Trans*-Personen wird auch der Zugang zu den von ihnen bevorzugten Umkleide- oder Toilettenräumen verwehrt. Genderneutrale sanitäre Einrichtungen bzw. Einzelkabinen in Duschen oder Umkleideräumen sind in den Betriebsstätten bis dato kaum vorhanden.

Das eventuelle Nicht-Übereinstimmen von Erscheinungsbild, Name und Passfoto führt für viele Trans*-Personen zu wiederholten Outing-Situationen, in denen sie ihr Trans*-Sein offenbaren und erklären müssen, beispielsweise im Bewerbungsprozess. Der dgti-Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. kann hier Abhilfe schaffen. Er enthält alle selbstgewählten personenbezogenen Daten wie Name und Geschlecht, sowie ein aktuelles Passfoto, so dass keine Diskrepanz zwischen den Papieren und der Person bestehen bleibt. Er wurde 2016 durch das Bundesinnenministerium anerkannt, ist aber bis heute in Behörden, Unternehmen und medizinischen Einrichtungen noch unzureichend bekannt.

>> <https://www.dgti.org/ergaenzungsausweis.html>

>> Präsentation zum Vortrag: LSBTI und Coming-Out 29-10-2019.pdf

2.2 Rechtliche Lage von LSBTTIQ* am Arbeitsplatz

Frank-Peter Wieth (Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz) stellte die rechtliche Lage von LSBTTIQ* am Arbeitsplatz und insbesondere in der Verwaltung dar. So seien Diversität bzw. die Förderung von Vielfalt sowie ein entschiedenes Vorgehen gegen Diskriminierung zentrale Verwaltungsziele.



Arbeitgeber*innen sind zum einen gesetzlich zu Diskriminierungsschutz verpflichtet und sollten darüber hinaus ein eigenes Interesse an Diversität in der Belegschaft und einem diskriminierungsfreien Arbeitsklima haben - denn dies führt zu höheren Teamleistungen und fördert das Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz. Aktuell gilt es, geltendes Recht nachhaltig in der Praxis zu verankern und umzusetzen.

Das Recht auf Gleichbehandlung gründet auf unterschiedlichen internationalen und nationalen Regelungen wie der Europäischen Menschenrechtskonvention, den Antidiskriminierungsrichtlinien im EU-Recht; den Gleichheitsgrundsatz im deutschen Grundgesetz sowie dem Gleichheitsgrundsatz in der Sächsischen Landesverfassung. Zudem gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieses macht den Rechtsanspruch auf Gleichbehandlung praktisch durchsetzbar und schützt den*die Einzelne*n vor Benachteiligung.

Die sächsische Landesregierung hat weitere Maßnahmen für mehr Diversität und Diskriminierungsschutz ergriffen, etwa die Implementierung des Landesaktionsplanes zur Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen (2017), die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt (2019) sowie die Kabinettsstrategie Antidiskriminierung. Aktuell arbeitet sie daran, Diversitätsförderung und Antidiskriminierung als Strategie in der Verwaltung bekanntzumachen, eine zentrale Ansprechstelle für Diversitätsförderung zu schaffen und die Grundsätze der Diversitätsförderung im Personalmanagement und in der Organisationskultur zu verankern.

>> Präsentation zum Vortrag: Rechtliche Lage von LSBTTIQ 29-10-2019.pdf

2.3 Out im Office?! Sexuelle und Geschlechtsidentität im Kontext von Arbeit

Prof Dr. Dominic Frohn vom Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA) stellte die von ihm geleitete Studie „Out im Office?!“ vor, die in Dekaden (1997, 2007 und 2017) die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten in Deutschland untersucht.

Eine deutliche Mehrheit macht Diskriminierungserfahrungen: so haben 74% der lesbischen und schwulen, 83% der Trans*- und 95,5% der bisexuellen

Befragten in mindestens einer Form Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt. Mehr als drei Fünftel der Diskriminierungen können dabei als AGG-nahe Diskriminierungen und ein Fünftel als strafrechtlich relevante Diskriminierungen beschrieben werden.

Von massiven Diskriminierungen sind besonders Trans*-Beschäftigte betroffen. Diese reichen von subtiler Behinderung über Beleidigungen, Mobbing, sexuelle Belästigung bis hin zu körperlicher



Gewalt am Arbeitsplatz. Trans*-Personen sind darüber hinaus überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. 69% der Trans*-Beschäftigten outen sich am Arbeitsplatz entsprechend gar nicht oder nur vor wenigen Personen (dasselbe gilt für 30,6% der lesbischen und schwulen und 55% der bisexuellen Beschäftigten).

Gleichfalls weist die Studie nach, dass eine offene Unternehmenskultur verbunden mit der Möglichkeit des Coming Outs am Arbeitsplatz und eines offenen Umgangs mit der eigenen Identität zu mehr Arbeitszufriedenheit, Commitment und zu einem höheren arbeitsbezogenen Selbstwert führen. Die Studie „Out im Office?!“ kann unter https://www.diversity-institut.info/studien_ida.html heruntergeladen werden.

>> Präsentation zum Vortrag: Studie Out im Office 29-10-2019.pdf

3 Diskussion zu den Impulsvorträgen

In der anschließenden Diskussion zu den Impulsvorträgen wurde die wichtige Rolle der Unternehmen bei der Förderung von Diversität am Arbeitsplatz herausgestellt. Eine offene Unternehmenskultur kann zu einem offenen Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft führen. Unternehmen, die sich offen für Diversität bzw. für LSBT*I* in der Belegschaft zeigen, verzeichnen einen Imagegewinn im Bewerber*innenmanagement, auch im Hinblick auf weitere Zielgruppen, denen ein diversitätssensibles Unternehmensklima wichtig ist.

Eine Nachfrage aus dem Publikum bezog sich auf die Sinnhaftigkeit von Kategorien wie „schwul“, „lesbisch“, „trans*“, „inter“ usw. Die Fragestellerin machte darauf aufmerksam, dass sie persönlich alle Menschen in ihrer Verschiedenheit akzeptiere und die Einordnung von Personen in Kategorien selbst diskriminierend sein könne. In den Antworten der Referent*innen wurde auf den Sinn von Kategorien verwiesen, die es ermöglichten, gruppenbezogene Diskriminierungen zu benennen und zielgerichtet durch Gegenmaßnahmen anzugehen.

4 Workshops

In den Workshops wurden verschiedene Fragestellungen zum Thema Diversität bzw. sexuelle und geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz bearbeitet und Handlungsoptionen erarbeitet. Diese wurden im anschließenden Ergebnispodium als Footsteps vorgestellt und mit Entscheidungsträger*innen aus der Landes- und Kommunalverwaltung sowie der Gewerkschaft ver.di und der Hochschule Meißen diskutiert.

4.1 Wir freuen uns auf Sie! – Diversität im Bewerbungsprozess

Kathrin Darlatt, Gleichstellungspolitische Referentin der Stadt Leipzig, und Georg Teichert, Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig, gingen in ihrem Workshop der Frage nach, wie



sich der Prozess von der Stellenausschreibung bis zur Integration der neuen Kolleg*innen ins Team auch unter Berücksichtigung und Wertschätzung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt gestalten lässt und welche strukturellen Voraussetzungen dafür notwendig sind. Anonymisierte Bewerbungsverfahren wurden als ein Baustein im Komplex der erfolgreichen Personal- und Fachkräftegewinnung vorgestellt.

4.2 Alle dabei?! Eine Organisationskultur ganzheitlich und professionell gestalten

Prof. Dr. Dominic Frohn (IDA) und Sophie Ruby aus dem Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz (SMS) betrachteten in ihrem Workshop die Auswirkungen verschiedener Umgangsweisen mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Organisationen – auf personaler, Team- und Organisationsebene. Wie kann eine Organisationskultur offen für Vielfalt gestaltet werden?



Alle dabei?!

Eine Organisationskultur ganzheitlich und professionell gestalten

- ▷ Kennenlernen & Einstieg ins Thema
- ▷ Welche Auswirkungen hat ein offener bzw. verschlossener Umgang mit der sexuellen Identität und der geschlechtlichen Identität im Kontext von Arbeit?
- ▷ Pause mit Galerispaziergang
- ▷ praktische Maßnahmen und gute Beispiele
- ▷ Abschlussrunde

Aus dem Vormittag
bedarf ich noch
besonders ...

Wenig Wandel bzgl.
Diskriminierung

Überraschende Präsenz
und Ausmaß an
Diskriminierung, Vorurteile

großes Spektrum von
Diskriminierung und hohe
Notwendigkeit an Flexibilität

Diskriminierungsverfahren
schützen Arbeiter ein, machen
es bisweilen unmöglich

Differenz im Umgang
intra und in Richtung
der Belegschaft

?

Umgang mit Widerständen
gegen das Thema,
mit Vorurteilen

Zusammenhang mit demogra-
sition einer Organisation
(Alter z.B.) ^(?) Sensibilisierungs-
maßnahmen

Wie können konkrete
Umsetzungen aussehen

Input positiver
Erfahrungen

gute Maßnahmen auf
Ebene der Führung/Leitung
(top-down-Strategien)

Was tut der Freistaat
für die Implementierung in
die Praxis der Verwaltung?

Wie bewertet die Wert-
Schätzungsinitiative die
Thematik?

Auswirkungen offenen/verschlussten Umgangs auf die Person selbst, das Team, die Organisation

Arbeitsresultate

Bezug:

- eigentlich selbstständig, sexuelle Identität für berufliche Ziele unwichtig, da Menschen so annehmen sind, wie sie sind
- Offenheit wichtig, um gut arbeiten zu können
- Interaktionsstil zum Einbau in die jeweilige Organisation
- neutrale Herausforderung insbesondere bei Trans + Inter Personen (Anrede, Gendert, ...)
- sich von Etiketten lösen ist herausfordernd = Vorurteile
- auf Grund von vielen Vorfällen Notwendigkeit zum Thema können keine Klischees wie in den Medien aufkommen lassen
Bedürftigkeit

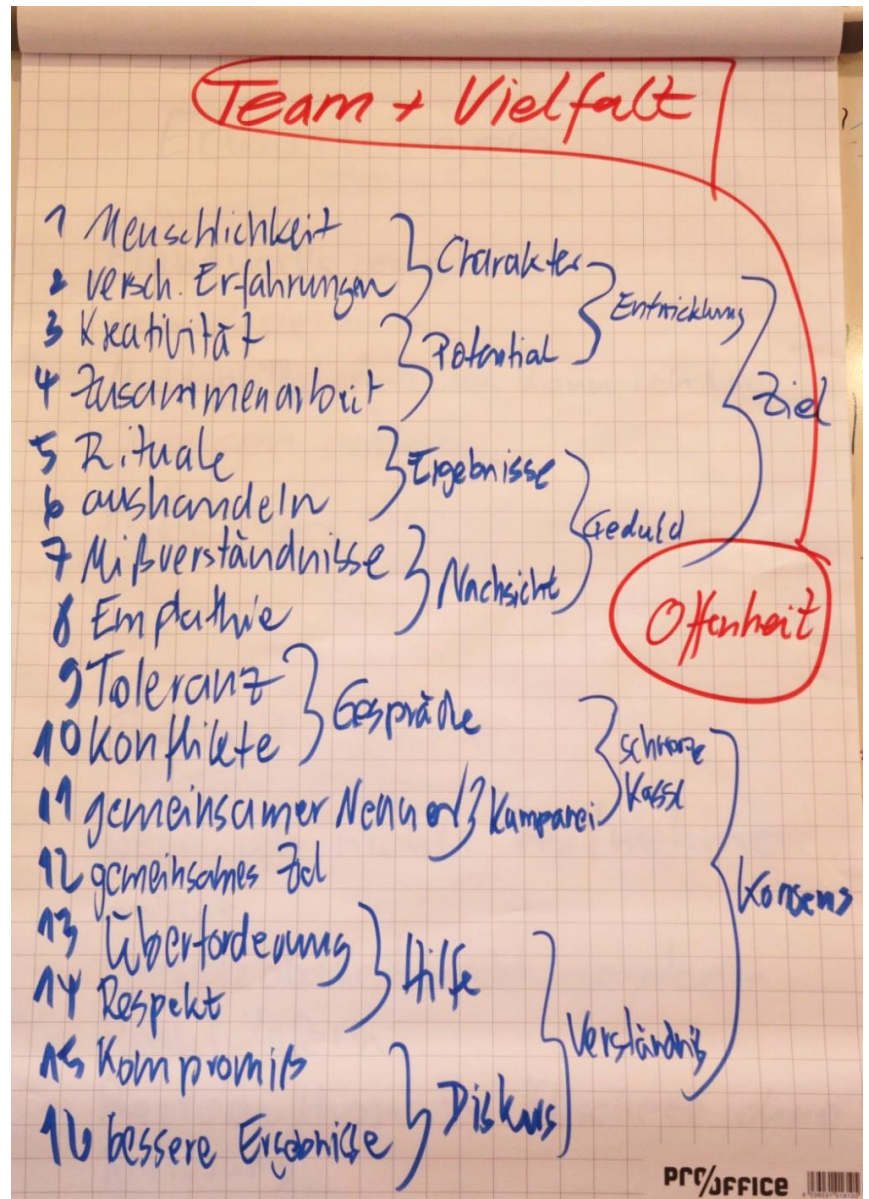
Sticky Notes:

- Einschränkung in der Arbeit
- wenige private Erzählungen
- Erklärungs-/Rechtfertigungszwang
- emotionale Belastung
- Ausgrenzung
- Kommunikationskultur
- Kommunikation
- Getuschel
- Toleranz & Akzeptanz
- Blick über den Tellerrand
- Arbeitsatmosphäre
- spezielles Know-how
- Kreativitätssteigerung
- bessere Arbeitsergebnisse
- Offenheit einfacher auch anders zu akzeptieren
- Vorteile bei Fachkräftegewinnung
- z.B. Einengung, Angst
- Ausgrenzung, Degradierung, Kategorisierung, Rollenabwertung
- Psychische bzw. soziale Belastung (Thinking twice*)
- Gerüchte, Rufschädigung
- Leistungs- und Gerechtigkeitsfrage
- Sichtbarkeit bei Transparenz
- Akzeptanz, Toleranz, Offenheit
- Wertschätzung, Zufriedenheit
- Motivation, Leistungsbezug, Commitment
- Vertrauen, Sicherheit
- Innovation

4.3 Diversität und Teamentwicklung – sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Chance

Claudia Kühnel-Kalamorz von der Paritätischen Fach- und Informationsstelle für interkulturelle Öffnung und Diversität (PariFID) und Uwe Tüffers von der Aidshilfe Dresden e.V. gaben in ihrem Workshop die Möglichkeit, sich mit der Vielfältigkeit des eigenen Teams auseinanderzusetzen, Haltungen zu reflektieren, Gemeinsamkeiten zu erkennen und Unterschiede schätzen zu lernen.

Zentral ging es darum, mögliche Ausgrenzungsmechanismen zu erkennen, Vielfalt transparent zu machen und ein funktionierendes Miteinander zu gestalten.



Erwartungen

- Handwerkszeug
- Sensibilisierung
- Multiplikator* → was kann ich tun?
- Chancen sehen
- Reflexion

Befürchtungen

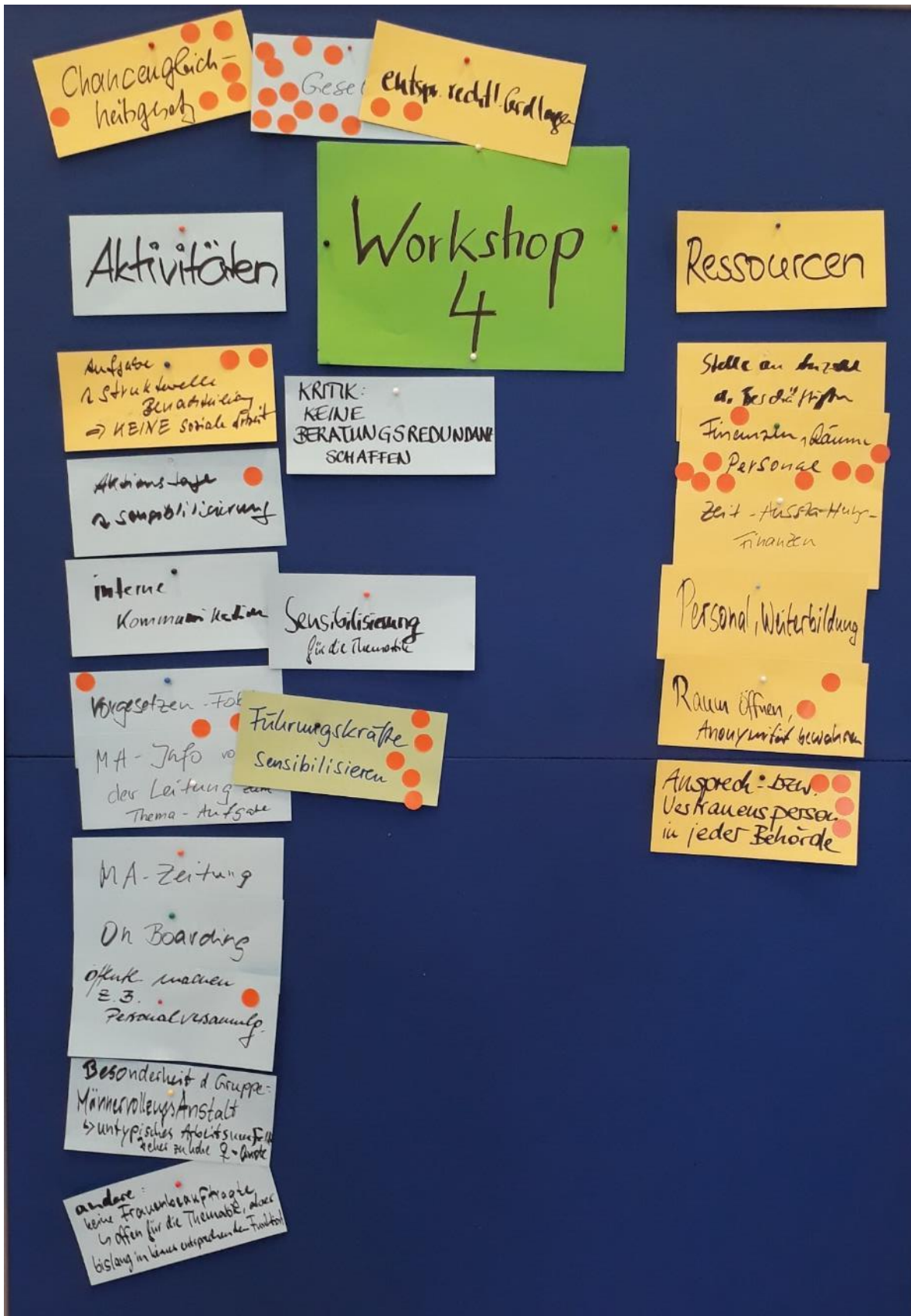
- wenn ich nichts mitnehmen würde
- Umsetzbarkeit nicht gegeben
- Realitätsfern
- Reproduktion von Klischees ohne Auflösung

4.4 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Vorbild für LSBT*IQ-Beauftragte?

In diesem Workshop diskutierten Dr. Cornelia Winkler, Frauenbeauftragte des Landesamts für Schule und Bildung Sachsen, Sabine Pink, Beauftragte für Frauen und Gleichstellung der Sächsischen Landesbibliothek – Staats- und Universitätsbibliothek



Dresden (SLUB) und Astrid Tautz vom Genderkompetenzzentrum Sachsen mit den Teilnehmenden, inwiefern Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Gleichstellungsarbeit für Themen von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nutzbar gemacht werden können und an welchen Stellen es bereits Anknüpfungspunkte gibt. Auch die Frage nach zukünftigen Zuständigkeiten war Thema.



5 Ergebnispodium mit Entscheidungsträger*innen aus der Landes- und Kommunalverwaltung



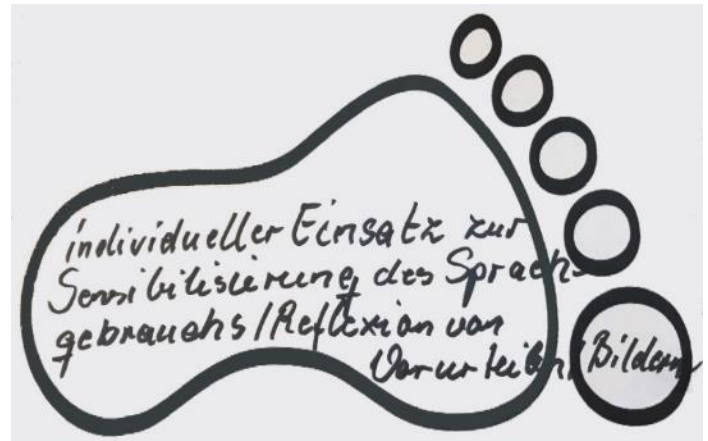
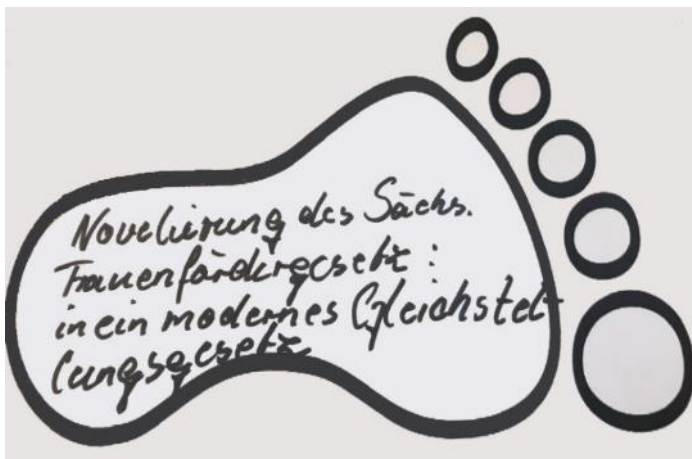
Im abschließenden Ergebnispodium diskutierten Daniel Herold (Bezirksgeschäftsführer ver.di Sachsen West-Ost-Süd), Frank-Peter Wieth (Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration des SMS), Ute Satelmajer (Frauenbeauftragte des Sächsischen Staatsministeriums des Innern), Andreas Janning-Pott (Fachbereichsleiter Sozialverwaltung und Sozialversicherung, Mitglied der

Hochschulleitung der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum), Linda Eckermann (stellvertretende Frauenbeauftragte, Sächsische Staatskanzlei) und Andreas Spieker (Hauptpersonalrat, Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft) mit Moderator Kevin Rosenberger (Akademie Waldschlösschen).

Zunächst stellten die Workshopleitenden die wichtigsten Ergebnisse ihrer Workshops anhand der Footsteps vor. Anschließend wurden Aspekte aufgegriffen und im Podium diskutiert.

5.1 Footsteps des Workshops „Wir freuen uns auf Sie! – Diversität im Bewerbungsprozess“

Kathrin Darlatt und Georg Teichert entwickelten mit den Teilnehmer*innen des Workshops Empfehlungen auf unterschiedlichen Ebenen, um Diversität im Bewerbungsprozess zu fördern. Auf rechtlicher Ebene steht eine Novellierung des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes hin zu einem modernen Gleichstellungsgesetz aus. Auf der individuellen Ebene sind alle Beteiligten gefragt, einen diversitätsensiblen Sprachgebrauch zu entwickeln und eigene Vorurteile und Bilder zu hinterfragen. Auf der institutionellen Ebene könnte die AG Karriereportal der Staatskanzlei eine Arbeitgebermarke entsprechend diversitätsbewusst entwickeln.

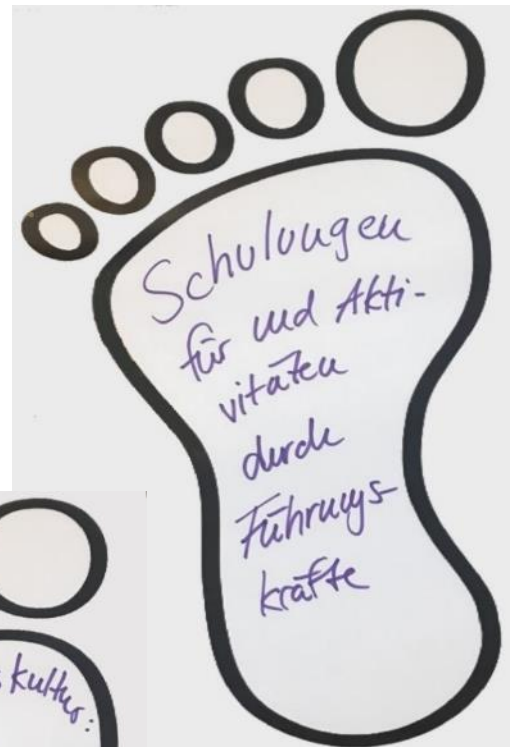
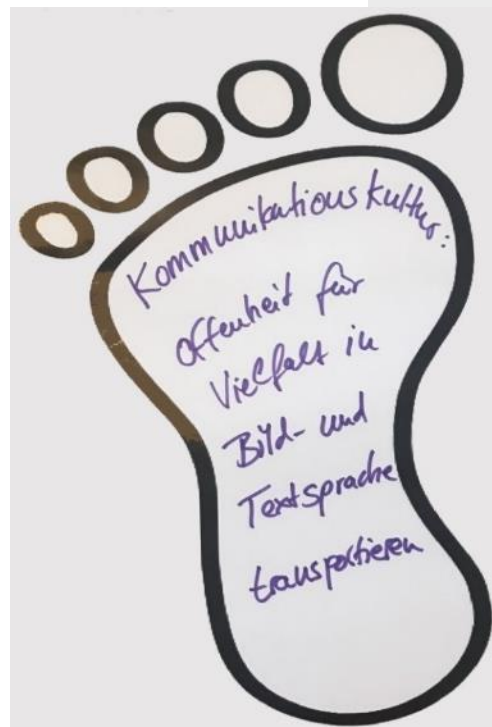


Im Podium machte Frank-Peter Wieth darauf aufmerksam, dass die Verwaltung auf eine Sensibilisierung des Sprachgebrauchs hinarbeitet und eine entsprechende Regelung im Entwurf des SMS zu finden ist. Das generische Maskulinum sei jedoch nach wie vor in allen Verwaltungen und Behörden in Verwendung. Die Einführung einer gendergerechten Sprache sei in Ministerien und in der Landesregierung umstritten. Linda Eckermann wies darauf hin, dass oft rechtliche Vorschriften Neuerungen und Änderungen im Weg stehen. Es gelte jetzt, die Führungskräfte der Verwaltung vom Sinn eines gendergerechten Sprachgebrauchs zu überzeugen. Wenn die Führungskräfte überzeugt werden, dann können auch Gesetze und Regelungen leichter geändert werden.

5.2 Footsteps des Workshops: „Alle dabei?! Eine Organisationskultur ganzheitlich und professionell gestalten“

Im Workshop von Prof. Dr. Dominic Frohn und Sophie Ruby benannten die Teilnehmenden Schritte für eine Organisationskultur in der Offenheit und Respekt als etwas selbstverständliches

gelten. Eine Offenheit für Vielfalt muss in der Bild- und Textsprache sichtbar werden. Führungskräfte sollten geschult werden

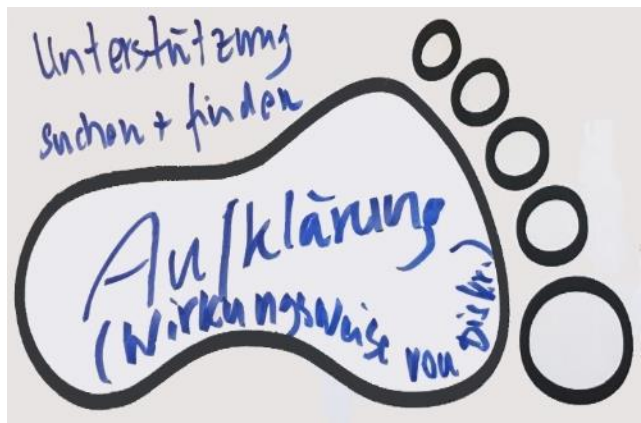
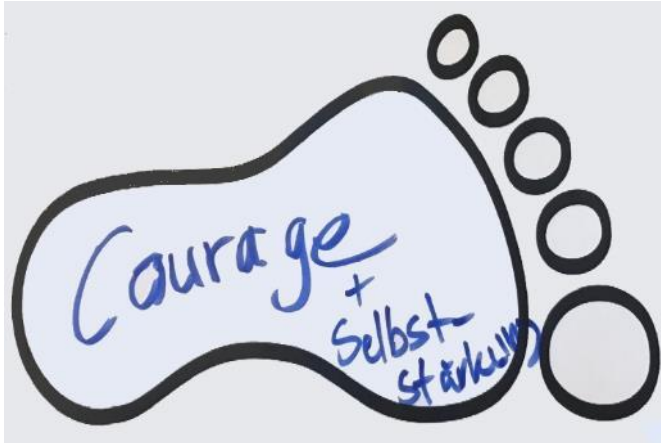


und selbst aktiv für Offenheit und Vielfalt eintreten.

Die Leitfrage für das Podium lautete, wie es aktuell um die Sichtbarkeit und den Umgang mit LSBT*I* in den jeweiligen Ministerien bestellt ist. Ute Satelmajer sagte, dass der Fokus der Frauenbeauftragten derzeit auf der Frauenförderung und der Gleichstellung von Frauen und Männern liegt. LSBT*I*-Themen seien kaum präsent. Andreas Janning-Pott ergänzte, dass Fortbildungen zu LSBT*I*-Themen zunehmen müssten. Linda Eckermann sprach sich dafür aus, LSBT*I*-Themen als Handlungsfeld zu benennen und somit Handlungsempfehlungen aussprechen zu können. Daniel Herold wies darauf hin, wie wichtig die Vorbildfunktion der Führungskraft ist, etwa beim Gebrauch einer gendergerechten Sprache.

Einigkeit bestand darüber, dass bei Maßnahmen für die Inklusion von LSBT*I* die Perspektiven der Betroffenen einbezogen werden müssen.

5.3 Footsteps des Workshops „Diversität und Teamentwicklung – sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Chance“



Claudia Kühnel-Kalamorz und Uwe Tüffers formulierten mit den Teilnehmenden ihres Workshops wichtige Schritte für die Teamentwicklung: Courage und Selbststärkung, Regelmäßige Selbstreflexion, Aufklärung u.a. über die Wirkungsweise von Diskriminierung, aber auch das Suchen und Finden von Unterstützung.

Die Moderation fragte hier, inwiefern es eine Teamentwicklung und Selbstreflexion in Bezug auf sexuelle und geschlechtliche Identitäten in den jeweiligen Geschäftsbereichen gibt.

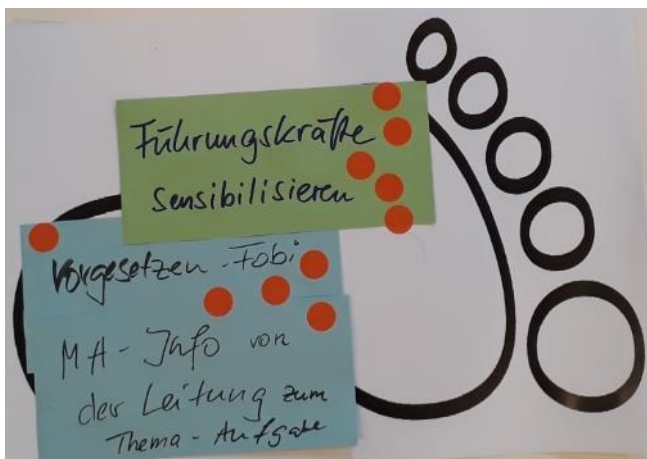
Daniel Herold ist der Meinung, man müsse transparent machen, dass z.B. „Alt-Herren-Witze“ nicht okay sind. Die Gewerkschaft ver.di bietet Fortbildungen und Workshops zu Diskriminierung etc. als Unterstützungsorgan an.

Laut Frank-Peter Wieth gibt es momentan eher Einzelinitiativen im SMS, die jedoch regelmäßiger werden sollen. Zudem sind Fortbildungen und Sensibilisierungen für Mitarbeitende ein Ziel im Landesaktionsplan. Andreas Janning-Pott möchte mehr Diversity-Themen im Lehrplan verankern, um auch Studierende zu sensibilisieren. Aber auch in den Teams sei der Umgang eher zufällig. Linda Eckermann und Andreas Spieker weisen auf die Arbeitsgruppe Wertschätzung hin. Jedoch sei diese momentan mehr auf das Verhältnis von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen ausgerichtet und generell solle das Thema Diversity mehr Einzug in die Arbeitsgruppe finden. Dafür könne Vielfalt in die Leitlinie für ein gutes Miteinander aufgenommen werden oder auch in die Dienstordnung. Insgesamt müsse das Thema überall aufgegriffen und sichtbar gemacht werden.

5.4 Footsteps des Workshops „Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte als Vorbild für LSBT*I*-Beauftragte?“

Für ihre Footsteps haben sich Dr. Cornelia Winkler, Sabine Pink und Astrid Tautz gemeinsam mit den Teilnehmenden des vierten Workshops gefragt, mit welchen Aktivitäten könnten LSBT*I* in meiner Verwaltung/ in meinem Arbeitsumfeld unterstützt werden? Welche (ideellen und materiellen) Ressourcen werden dafür benötigt?

Aus der Vielfalt der Ideen wurden die wichtigsten durch Punktevergabe ausgewählt. Als besonders wichtig wurde die Schaffung einer rechtlichen Grundlage für die Arbeit durch ein Gesetz angesehen, bspw. ein Chancengleichheitsgesetz, dessen Inhalte einklagbar sein sollten.



Wichtig seien zudem die Sensibilisierung und Fortbildung von Führungskräften, und die Information der Mitarbeiter*innen durch die Leitung. Für eine erfolgreiche Arbeit werden entsprechende Ressourcen benötigt wie Finanzen, Räume und Personal.

Die anwesenden Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragten zeigten sich besorgt darüber, dass sie möglicherweise zukünftig auch als Diversitybeauftragte in LSBT*I*-Angelegenheiten tätig werden müssen, ohne mit entsprechenden neuen Ressourcen ausgestattet zu werden. Und dies vor dem Hintergrund, dass ihnen schon für ihr derzeitiges Amt kaum Ressourcen und Unterstützung zur Verfügung stehen.

Frank-Peter Wieth stimmte zu, dass genau dies nicht passieren sollte. Die Bereiche sollten getrennt behandelt und über den Landesaktionsplan weitere Maßnahmen getroffen werden. Ute Satelmajer plädiert für mehr Transparenz. Linda Eckermann sieht das Problem vor allem in der Umsetzung. Daniel Herold sieht die Verantwortung bei den Entscheidungsträger*innen: Regierung und Verwaltung müssen Vorbilder sein.

6 Abschluss und Ausblick

Abschließend wurde festgestellt, dass mit dem Fachtag wichtige Diskussionen für den Weg zu mehr Vielfalt in den sächsischen Verwaltungen geführt wurden. Viele Ideen und Anknüpfungspunkte wurden formuliert. „Wir“ sollten dran bleiben und das Thema weiterverfolgen.

Ein großer Dank an alle Teilnehmenden, Referent*innen und Workshopleiter*innen sowie das Organisationsteam für die Teilnahme und das Engagement!

