



Gene



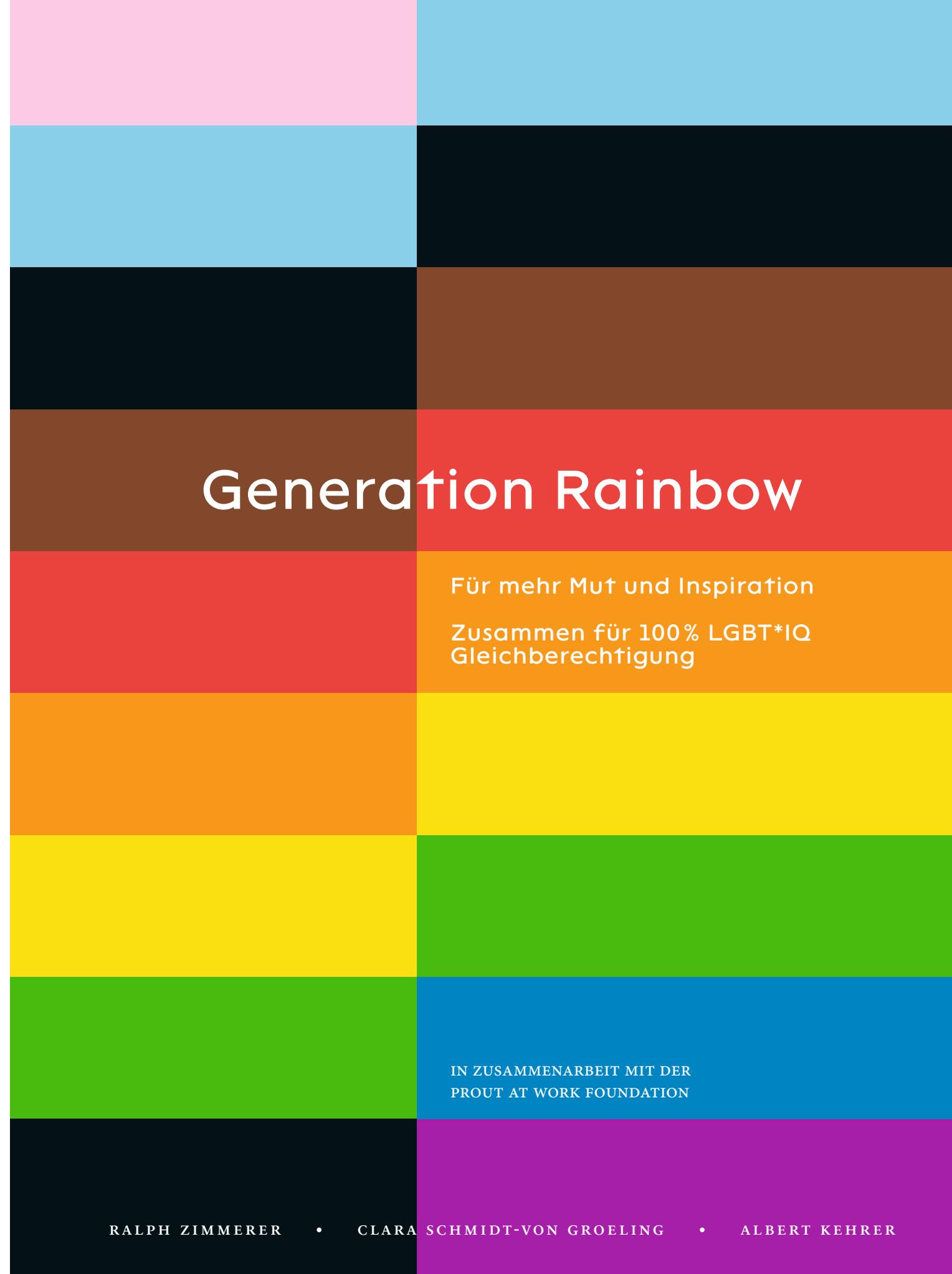
ration

Rain

Damit anders sein endlich normal wird.



bow

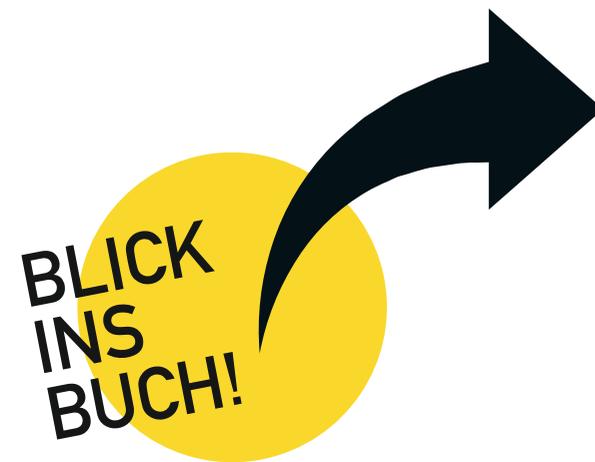


Generation Rainbow

Für mehr Mut und Inspiration

Zusammen für 100% LGBT*IQ
Gleichberechtigung

IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER
PROUT AT WORK FOUNDATION



00	007	Vorwort	
01	015	Faktenlage	
02	057	Generation Rainbow Interviews	
	SEITE		
	058	Samet Akti
	062	Anastasia Biefang
	066	Jens Brandenburg
	068	Balian Buschbaum
	070	Katja Dunkel
	074	Ulrike Folkerts
	076	Tessa Ganserer
	078	Nico Hofmann
	082	Peter Ippolito
	086	Olivia Jones
	090	Eva Kreienkamp
	092	Dr. Juliane Kronen
	094	Tina Kulow
	096	Tim Lienhard
	100	Angela Matthes
	104	Dr. Thomas Meiers
	108	Armin Morbach
	112	Adrian Runhof
	114	Brix Schaumburg
	116	Peter Schmidt
	120	Jochen Schropp
	122	Christiane Schulz
	126	Birgit Spors
	128	Fabienne Stordiau
	130	Johnny Talbot
	134	Ellen Wagner
	138	Annika Zawadzki
03	143	Generation Rainbow Initiative	
04	153	Appendix	

KAPITEL 01

Fakt en lage

Die Fakten – LGBT*IQ in Deutschland heute

REGENBOGENFLAGGEN ÜBERALL – ALLES ROSAROT ODER DOCH NUR PINKWASHING?

Alles scheint wunderbar zu sein: Jahr für Jahr hissen mehr Unternehmen, Marken und öffentliche Institutionen die Regenbogenflaggen zur alljährlichen Pride Week und tauchen ihre Websites, Logos und Produkte in Rainbow Colors. Auf den ersten Blick scheint sich für die LGBT*IQ-Community alles zum Guten gewendet zu haben. Toleranz, Vielfalt und Akzeptanz sind wohl in der Gesellschaft angekommen ...

Aber stimmt das wirklich? Oder hat sich eher ein Zuckerguss über das Thema LGBT*IQ-Gleichberechtigung gelegt, der den vielleicht immer noch langsamen Fortschritt verdeckt? Was ist denn wirklich Konkretes passiert – beispielsweise in Form neuer Gesetze, verbindlicher Unternehmensrichtlinien oder der Verankerung in Lehrplänen –, dass die Inclusion und Chancengleichheit der LGBT*IQ-Community verändert hat?

Rein historisch betrachtet hat sich der Christopher Street Day (CSD) von einer aktivistisch geprägten Bewegung zu einem globalen Party- und Konsum-Event entwickelt. Es wird viel gefeiert, aber zu wenig gefordert.

„Sichtbarkeit ist wichtig, aber es reicht eben nicht, einmal im Jahr zum CSD zu gehen oder eine Regenbogenfahne zu hissen.“, findet auch die Dragqueen Olivia Jones. „Wir müssen uns tiefer gehender mit der Frage auseinandersetzen, was Toleranz, Vielfalt und Respekt heute konkret bedeuten sollen. Und wenn man mal genau hinschaut, ist jeder Mensch immer auch Teil irgendeiner Minderheit.“

Viele Aktivist:innen wie Olivia Jones, die schon seit Anfang der 80er Jahre den CSD begleiten, berichten mit einer gewissen Ernüchterung, dass die gleichen Forderungen seit über 40 Jahren gestellt werden, der Fortschritt aber sehr gering sei. „Gleichzeitig halten wir das, was erkämpft wurde, wieder für zu selbstverständlich. Hier sind wir alle gefor-



dert. Vor allem die junge Generation, aber auch die Unternehmen, die sich engagieren wollen.“, berichtet Olivia Jones. Neben der Sichtbarkeit der Regenbogenbewegung bedarf es daher eines organisierten und strukturierten LGBT*IQ-Aktivismus, der Druck auf Politik und Gesellschaft ausübt und klare Forderungen stellt.

Viele Akteur:innen setzen große Hoffnungen auf Unternehmen und Marken, die mehr und mehr das Marketingpotenzial erkannt haben. Sie wollen mit jungen Menschen über geteilte Werte und Ansichten in Kontakt kommen und sehen es daher als en vogue an, mit Regenbogenflaggen, bunten Produkten und Logos präsent zu sein. Mittlerweile hat die Pride Week einen regelrechten Event-Charakter bekommen und konkurriert als globales Konsum-Happening mit Tagen wie dem Valentinstag, dem Muttertag oder Halloween.

DIE REALITÄT IN DEUTSCHEN UNTERNEHMEN – MEHR SCHEIN ALS SEIN

Eine aktuelle Studie, der *German Diversity Monitor 2021*, zeigt deutlich, dass zwischen der Corporate-Regenbogen-Kommunikation nach außen und dem tatsächlichen Handeln im Inneren noch große Diskrepanzen bestehen.

In dieser Studie wurden die Geschäftsberichte von 160 Unternehmen aus dem DAX 30 (40), SDAX und MDAX in Bezug auf die Zielerfüllung der Frauenquote in den Vorständen analysiert. Zusätzlich nahmen 119 Unternehmen aus diesem Kreis an der weiteren anonymen Befragung zum Thema „Wahrnehmung von Diversität und einem inklusiven Arbeitsumfeld“ teil.

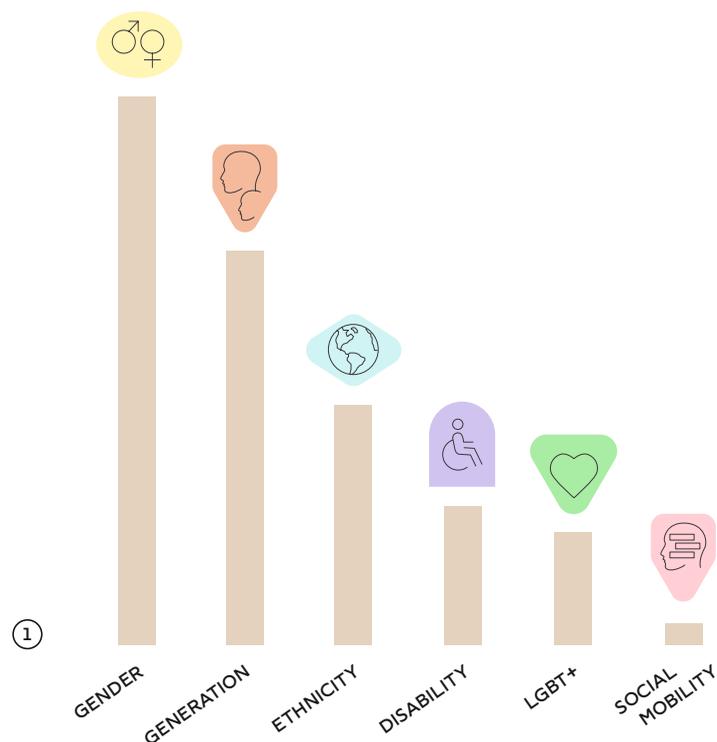
Hier bestätigt sich der Eindruck, dass sich mehr und mehr Unternehmen in Regenbogenfarben präsentieren. 2015 hatten noch 20% der betrachteten Unternehmen über sexuelle Orientierung sowie Geschlechtsidentität kommuniziert – diese Zahl ist 2020 auf fast 50% angestiegen.

Die Förderung der LGBT*IQ-Community in den befragten Unternehmen bleibt jedoch deutlich hinter den Erwartungen zurück. So bewerten zwar 40% von ihnen die Relevanz von LGBT*IQ als „hoch“ – sogar 7% mehr als im Vorjahr –, jedoch bieten weniger als 20% der Unternehmen spezifische Maßnahmen zur Förderung von

DIE GEBURT DES CHRISTOPHER STREET DAY (CSD)

Der Ursprung des Christopher Street Day (CSD) ist eine gewalttätige Razzia der Polizei in der Stonewall Bar in der New Yorker Christopher Street am 28. Juni 1969 – vor über 50 Jahren. Damals keine Seltenheit, doch an diesem Tag setzten sich Schwule, Lesben und trans:Menschen erstmals gegen die Polizeiwillkür zur Wehr. Es waren eher die schrillen und schrägen Typen, nicht die „Anzugsbanker“, die damals auf die Straße gingen.

Der erste CSD in Deutschland fand dann fast 10 Jahre später, 1979, in Berlin statt. Einer, der den ersten Christopher Street Day in Berlin mitorganisierte, war Bernd Gaiser. „Wir haben uns zusammengesetzt, ein Flugblatt verfasst und es anschließend wochenlang in der Berliner Subkultur, in Bars und Kneipen verteilt“, erzählt der heute 65-Jährige.



Quelle: German Diversity Monitor, 2021

Mitarbeiter:innen diverser sexueller Orientierung sowie Geschlechtsidentität an. Und weniger als 10% der Befragten planen, überhaupt Maßnahmen einzuführen.

Bei den Diversitätsdimensionen landet LGBT*IQ auf dem letzten Platz nach Gender, Generation, Ethnicity und Disability. ①

„Obwohl 40% der Unternehmen die RELEVANZ von LGBT+ mit HOCH bewerten, bieten weniger als 20% spezifische Maßnahmen zur Förderung an.“ (German Diversity Monitor, 2021).

Das heißt: Es klafft eine große Lücke zwischen der Regenbogen-Kommunikation und der praktischen Umsetzung in die Tat. Und dies in der Crème de la Crème der deutschen Wirtschaft, den Unternehmen, die im DAX, SDAX oder MDAX präsent sind. In mittleren und kleinen Unternehmen kann man guten Gewissens davon ausgehen, dass bei dem Thema LGBT*IQ

gar nichts passiert.

EIN BLICK ZURÜCK

§ 175 des deutschen Strafgesetzbuches (§ 175 StGB) existierte 122 Jahre lang, von 1872 bis 1994. Er stellte sexuelle Handlungen zwischen Personen männlichen Geschlechts unter Strafe. Insgesamt wurden etwa 140.000 Männer nach den verschiedenen Fassungen des § 175 verurteilt. Unter den Nationalsozialisten wurde 1935 die Höchststrafe von sechs Monaten auf fünf Jahre Gefängnis angehoben und Häftlinge mit dem Kennzeichen „rosa Winkel“ wurden in Konzentrationslagern misshandelt und getötet. Wenngleich weniger öffentlich sichtbar, erfuhren auch lesbische Frauen Verfolgung und Mord.

In der DDR wurde die Strafverfolgung homosexueller Handlungen Ende der Fünfzigerjahre eingestellt und 1968 strukturierte die DDR ihr Strafgesetz um, der § 175 fiel weg. Die Bundesrepublik Deutschland hingegen hielt zwei Jahrzehnte lang an den Fassungen der §§ 175 und 175a aus der Zeit des Nationalsozialismus fest. 1969 kam es zu einer ersten, 1973 zu einer zweiten Reform. Seitdem waren nur noch sexuelle Handlungen mit männlichen Jugendlichen unter 18 Jahren strafbar, wogegen das Schutzalter bei lesbischen und heterosexuellen Handlungen bei 14 Jahren lag. Auf dem Papier hatten Schwule in der DDR in dieser Zeit mehr Rechte. Erst nach der Wiedervereinigung wurde 1994 der § 175 auch für das Gebiet der alten Bundesrepublik ersatzlos aufgehoben.

DIE VERÄNDERUNG IN DEN KÖPFEN DER MENSCHEN – SCHON VIEL PASSIERT, ABER NOCH NICHT GENUG

Das gesellschaftliche Mindset zum Thema LGBT*IQ hat sich seit Mitte des letzten Jahrhunderts durchaus auf den Weg gemacht. Noch im Jahr 1949 bezeichneten 53% der befragten verheirateten Männer in Westdeutschland Homosexualität als „Laster“ und 31% als „Krankheit“. 1976 – zu den Hochzeiten der sexuellen Revolution – schlossen sich immer noch 25% der Männer und 20% der Frauen der „Laster“-Meinung und fast jeder zweite Mann (49%) sowie knapp jede zweite Frau (46%) der „Krankheits“-Theorie an.

2019 erscheint die Akzeptanz in der breiten Bevölkerung auf den ersten Blick wesentlich höher zu sein. In Deutschland finden 90% der Befragten, dass Homosexualität von der Gesellschaft „akzeptiert werden sollte“. Im europäischen Vergleich ist die Zustimmung lediglich in Spanien, den Niederlanden und Schweden noch etwas höher ausgeprägt (Pew Research Center, 2019).

Ein Blick in die osteuropäischen und in einige südeuropäische Länder zeigt hingegen, wie viel Ablehnung dort weiterhin vorherrscht: Fast die Hälfte der Befragten stimmt der Aussage zu, dass Homosexualität von der Gesellschaft „nicht akzeptiert werden sollte“. ②

Die hiesige steigende Akzeptanz zeigt sich auch in der Bereitschaft der Bevölkerung, schwulen, lesbischen und bisexuellen Menschen die gleichen Rechte wie Heterosexuellen zuzugestehen. 88% der Befragten in Deutschland stimmen dieser Forderung zu, lediglich 9% lehnen diese ab. Dieses Einverständnis ist signifikant höher als im EU-28-Durchschnitt, wo jede:r zweite Befragte die gleichen Rechte für diese Personengruppe weiterhin ablehnt (Europäische Kommission, 2020). ③

„Oft glauben andere Menschen, dass wir Schwule und Lesben spezielle Rechte wollen. Dabei geht es doch darum, dass einfach für alle die gleichen Rechte gelten.“

JOHNNY TALBOT, MODESCHÖPFER & DESIGNER



Johnny Talbot

2015 von der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen in den Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz eingebracht. Danach wurde die Behandlung des Gesetzesentwurfes in den Sitzungen des Ausschusses immer wieder vertagt: Der Entwurf – so wird es berichtet – sei sage und schreibe 30 Mal von der Tagesordnung des Rechtsausschusses genommen und somit die politische Entscheidung blockiert worden.

Kurz Interview zum Thema Hate Speech

IM GESPRÄCH MIT KATJA DUNKEL

WAS IST HATE SPEECH?

Hate Speech ist ein Oberbegriff für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, die sich in herabwürdigenden, beleidigenden und teils einschüchternden, hasserfüllten Äußerungen niederschlägt. Hate Speech kann in Form von Kommentaren im Netz auftreten, in Form von Unterschieben falscher Zitate oder auch Bildmontagen.

BETRIFFT ES DIVERSE GRUPPEN HÄUFIGER?

Hate Speech ist nicht nur ein Problem für sogenannte diverse Gruppen, wird ihnen in der Öffentlichkeit aber doch häufig zum Verhängnis. Die Angriffe zielen sehr oft auf Merkmale wie sexuelle Orientierung, Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe oder Religion.

WAS KANN MAN DAGEGEN TUN? WELCHE TIPPS HAST DU?

Betroffene können sich sowohl zivilrechtlich als auch strafrechtlich gegen Hate Speech wehren. Wichtig ist vor allem die Dokumentation: Screenshots mit Uhrzeit und Datum anfertigen, Strafanzeige stellen. Zivilrechtlich kann man in gewissen Fällen auf Unterlassung, Widerruf und Schadensersatz klagen. Eine Hürde, die leider oft nicht leicht zu überwinden ist, ist die Identifizierung von Täter:innen. Hier hilft aber teilweise eine polizeiliche Ermittlung weiter – einen Versuch ist es absolut wert.

Katja Dunkel, Medienrechtlerin in Berlin



Katja Dunkel

Prozentsatz ist fast vier Mal so hoch wie bei heterosexuellen weißen Jugendlichen und illustriert den sozialen Druck, unter dem die LGBT*IQ-Jugend steht.

GESELLSCHAFTLICHE TOLERANZ UND AKZEPTANZ – JA, ABER BITTE NICHT SO SICHTBAR!

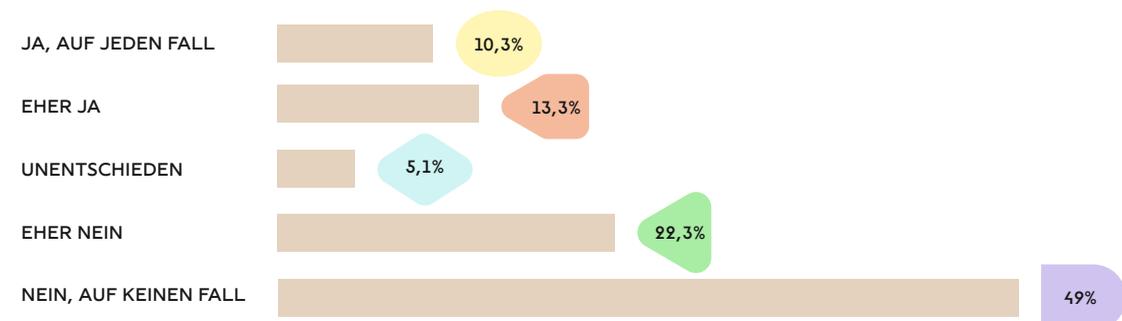
Rund um das Thema Eheöffnung gab und gibt es sehr viele positive Resonanz und Unterstützung über alle Bevölkerungsgruppen hinweg. Es scheint mittlerweile in Deutschland einen gesellschaftlichen Konsens zu geben, dass die Ehe allen Paaren – ob hetero- oder homosexuell – offenstehen sollte.

Sobald es jedoch ins Persönliche hinein geht, gibt es weiterhin Vorbehalte, wie aktuelle Umfragen zeigen. Beispielsweise, wenn es um das Verhalten und die Sichtbarkeit von lesbischen und schwulen Paaren in der Öffentlichkeit geht. ⑦

So sagen 2 von 10 Befragten, dass es sie stören würde, wenn sich zwei Frauen öffentlich küssen. Und sogar 4 von 10 Befragten stimmten dem in Bezug auf zwei Männer zu (CIVEY, 2018).

⑦

STÖRT ES SIE, WENN SICH ZWEI FRAUEN IN DER ÖFFENTLICHKEIT KÜSSEN?



STÖRT ES SIE, WENN SICH ZWEI MÄNNER IN DER ÖFFENTLICHKEIT KÜSSEN?



Quelle: CIVEY, Juli 2018

LGBT*IQ-VORBILDER GEBEN KRAFT FÜR PERSÖNLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNG

„Es gibt keine andere vernünftige Erziehung, als Vorbild sein, wenn es nicht anders geht, ein abschreckendes.“

ALBERT EINSTEIN, PHYSIKER UND NOBELPREISTRÄGER



Ralph Zimmerer

„LGBT*IQ-Menschen in hohen Führungspositionen zu haben ist wichtig, denn es beweist anderen LGBT*IQ-Mitarbeiter:innen des Unternehmens, dass es auch für sie möglich ist, eine erfolgreiche Karriere zu machen. Das ist außerordentlich motivierend für alle Mitarbeiter:innen.“

RALPH ZIMMERER, SENIOR MARKETING EXECUTIVE & GRÜNDER EINES LGBT*IQ-FIRMENNETZWERKS

Für uns Menschen übernehmen Vorbilder eine wichtige Funktion: Sie geben Richtung und bieten Orientierung. Sie helfen uns dabei, die eigene Identität und Persönlichkeit zu entwickeln. Das ist gerade in Lebensphasen, die besonders von Orientierungslosigkeit, Unsicherheiten oder Zweifeln geprägt sind, von herausragender Bedeutung.

Dabei ist ein Vorbild nicht gezwungenermaßen nur eine positive Schablone: Ein Vorbild kann sowohl zur Identifikation als auch zur Abgrenzung dienen. Junge Menschen gehen mit Vorbildern differenziert um. Verhalten, Charaktereigenschaften und Wertvorstellungen werden kritisch hinterfragt und nur übernommen, wenn sie für gut und nachahmenswert befunden werden.

Vorbilder sind auch deshalb so bedeutend, weil sie zeigen, was in der Gesellschaft möglich und erreichbar ist. So hat beispielsweise Dr. Angela Merkel

den Weg für Mädchen und junge Frauen in Deutschland geebnet, sich hohe Ziele zu setzen und höchste Ämter wie das der Bundeskanzlerin mit Selbstvertrauen anzustreben.

mich darüber hinaus bei der Gründung des LGBT*IQ-Netzwerks in Deutschland und war rundum ein echtes Vorbild für mich. Insbesondere sein Selbstverständnis im sichtbaren Umgang mit der eigenen sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz.

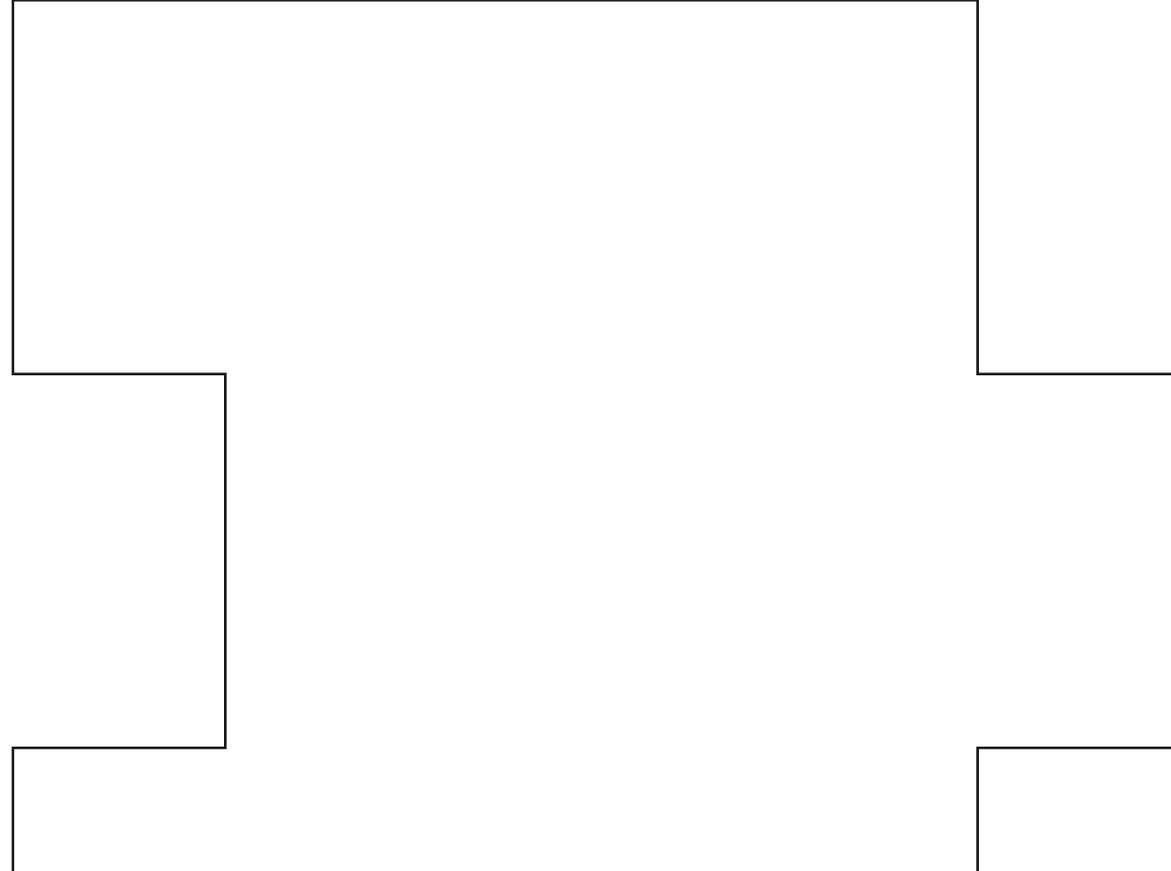
Was mein damaliger Arbeitgeber auch hatte, waren sogenannte Out-executives: 31 geoutete Lesben und Schwule weltweit, die auf Executive-Level ein angesehenes Standing hatten, dadurch Türen für die Netzwerker:innen öffneten, als Mentor:innen agierten und mit anderen Executives Gespräche führten, um in den einzelnen Ländern Support für die damals noch GLBT-Menschen zu bekommen. Jede:r Outexecutive hatte eine Rolle im Unternehmen, in der sie:er die LGBT*IQ-Community unterstützte. Sie waren Vorbilder, zu denen man aufschaute und von deren Erfahrungen man lernte. Und das Beste war: Das Unternehmen förderte und stützte die Gruppe der Outexecutives. Sie wurden in die Pflicht genommen, sich zum Thema zu engagieren. Im Gegenzug setzte sich das Unternehmen weltweit für die Thematik ein. Was für ein großartiges Unternehmen ich gleich zu Beginn meiner Karriere erleben durfte!

Dieses Engagement der Menschen im Unternehmen hat mein persönliches Engagement geweckt, mich für dieses Thema einzusetzen und PROUT AT WORK zu gründen. Mein Selbstbewusstsein zu diesem Thema fußt auf der Unterstützung durch Ken als Sponsor und die Out-executives bei meinem ersten Arbeitgeber. Ein Geschenk, welches ich nicht missen möchte.

Albert Kehrer, Unternehmensberater, D&I Experte und Co-Founder von PROUT AT WORK

KAPITEL 09

**Inter
vie
ws**



PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

Mein Name ist Samet Akti
 Ich lebe in Berlin
 Mein Beruf/Berufung ist Diversity & Inclusion Communications Manager bei Zalando, Speaker und Consultant für D&I

Man erkennt mich auf den ersten Blick an ...	Den jeweiligen Halbmond-Tattoos über meinen Armbeugen.
Andere Menschen schätzen an mir ...	Eine Loyalität gegenüber den Menschen, die ich liebe, meinen Prinzipien und meinen Meinungen (etwas dickköpfig bin ich vielleicht auch).
Wer mich als Persönlichkeit sehr geprägt hat ...	<p>Als ich im Jahr 2017 auf einer LGBT*IQ-Karrieremesse war, mitten im Ramadan, wollte ich unbedingt den Vortrag von Google hören. Die ersten Worte des Speakers waren: „Ich klinge vielleicht etwas erschöpft, da ich faste.“ Auf dieser Bühne stand also jemand, der queer, muslimisch und „trotzdem“ erfolgreich war. Das gab mir Hoffnung. Heute bin ich mit Immy gut befreundet und möchte der gleiche Hoffnungsschimmer sein, der er damals für mich war.</p> 
Das beste Buch, das ich in der letzten Zeit gelesen habe ...	Der Katalog zu meinem Lieblingsfilm <i>Futur Drei</i> , der 2020 auf der Berlinale Premiere feierte. Die versammelten Essays, Interviews und Fotos sind eine kritische Auseinandersetzung mit der filmischen Darstellung von queeren und postmigrantischen Lebensentwürfen in unserem Einwanderungsland.

Ich identifiziere mich als (LGBT*IQ)

- lesbisch schwul bisexuell other
 pansexuell intersexuell trans*
 non-binary queer prefer not to say

Die Serie, die mich nicht losgelassen hat ...	 <p><i>Sailor Moon</i> hat bereits in den Neunzigern ein progressives Bild von Sexualität vermittelt. <i>Sailor Moon</i> mochte „Mädchenkram“ und rettete die Welt. Sie ist nicht stark trotz ihrer Femininität, sondern wegen ihrer Femininität. Und wenn <i>Sailor Moon</i> Stärke in ihrer Femininität finden kann, kann ich das auch. Deshalb trage ich den ikonischen Halbmond aus der Serie als Tattoo auf meinen Unterarmen.</p>
Die Podcasts, denen ich gerne zuhöre ...	<p><i>ZEIT Verbrechen</i>: Am liebsten sammle ich alle Folgen für den Sommerurlaub und lasse mir bei nächtlichen Spaziergängen am Meer von Sabine Rückert und Andreas Sentker erzählen, warum Menschen morden.</p> 
Was mich gerade als Thema sehr beschäftigt, ist ...	<p>Der Rechtsruck in Deutschland insbesondere zum Leid nicht-weißer und mehrfach diskriminierter Menschen, der sich u.a. in Alltagsdiskriminierung und Terror wie in Hanau oder Halle äußert.</p>
An meinen Freund:innen schätze ich am meisten ...	Dass wir gegenseitig radikal ehrlich und verletzlich miteinander sind – und jede unserer Unsicherheiten zur Pointe machen.
Mein Lebensmotto ist ...	<i>Walk the mile you're in</i> . Es erlaubt mir, Schritt für Schritt vorwärts zu gehen, ohne vom großen

Tessa Ganserer

76

PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

Mein Name ist Tessa Ganserer
 Ich lebe in Berlin
 Mein Beruf/Berufung ist Bundestagsabgeordnete,
 Grünen-Politikerin

Ich identifiziere mich als (LGBT*IQ)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> lesbisch | <input type="checkbox"/> schwul |
| <input type="checkbox"/> pansexuell | <input type="checkbox"/> intersexuell |
| <input type="checkbox"/> non-binary | <input type="checkbox"/> queer |
| <input type="checkbox"/> bisexuell | <input type="checkbox"/> prefer not to say |
| <input checked="" type="checkbox"/> Frau | <input type="checkbox"/> other |

Man erkennt mich auf den ersten Blick an ...

Meinem Gang.

Andere Menschen schätzen an mir ...

Meine direkte Art.

Wer mich als Persönlichkeit sehr geprägt hat ...

Das war vor allem mein eigenes Leben.

Das beste Buch, das ich in der letzten Zeit gelesen habe ...

Menschen ohne Geschichte sind Staub von Dr. Anna Hájková. Kann ich uneingeschränkt empfehlen.

Die Serie, die mich nicht losgelassen hat ...

Irgendwie und Sowieso.

Die Podcasts, denen ich gerne zuhöre ...

Trans sein.

Was mich gerade als Thema sehr beschäftigt, ist ...

Das wollt ihr alles gar nicht wissen.



An meinen Freund:innen schätze ich am meisten ...

Dass sie mich aushalten.

Mein Lebensmotto ist ...

Ich will Ich sein!

Mein persönliches Coming Out war ...

2018.

Mein größtes Bedenken beim Coming Out war ...

Dass ich dem öffentlichen Seelenstriptease nicht gewachsen bin.

Was mich am positivsten überrascht hat, war ...

Die Solidaritätsbekundungen von einigen CSU-Kolleg:innen und der Landtagspräsidentin Ilse Aigner (Danke, ihr habt das Herz am rechten Fleck, jetzt müsst ihr diesem nur noch einen kleinen Stups geben und die richtige Politik machen.)

Was ich hingegen nicht mehr erleben will ...

Deadnaming und dass mir permanent mein Frau-sein in Abrede gestellt wird.

Was ich heute als junger Mensch anders machen würde, ist ...

Viel früher damit anzufangen, darauf zu scheißen was andere von mir denken.

Oft glauben andere Menschen, dass wir Schwule, Lesben, trans Menschen ...*

Unsere Geschlechtlichkeit anhand bei der Geburt interpretierten körperlichen Merkmalen unabänderlich ist. Diese Haltung findet sich leider auch unter Queers. Dabei wird die Erkenntnis ausgeblendet, dass unsere Geschlechtlichkeit nicht von dem bestimmt wird, was sich zwischen unseren Beinen befindet, sondern vielmehr von dem, was zwischen unseren Ohren zu finden ist. Das hat unser aller Vorkämpfer Magnus Hirschfeld schon vor über hundert Jahren festgestellt.

*Damit LGBT*IQ in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft volle Akzeptanz und Wertschätzung erfahren, braucht es ...*

Wahrscheinlich noch zwei, drei Generationen. Deswegen ist es in der Gegenwart wichtig, dass wir jetzt die dringend notwendige gesellschaftliche Akzeptanzarbeit beherzt angehen.

77

Um ihre beruflichen Ziele zu erreichen, empfehle ich der heutigen Rainbow Generation, dass sie ...

Sich gewerkschaftlich organisieren, weil es im Berufsleben immer wieder Situationen gibt, wo es besser ist, eine starke Solidargemeinschaft und im Notfall auch juristischen Beistand auf

seiner Seite zu wissen. Außerdem stehen die Gewerkschaften für die Rechte von LGBT*IQ ein, diese wichtige gesellschaftspolitische Kraft sollten wir als Allies für uns gewinnen.

*Meine Meinung zu der LGBT*IQ-Quote – analog zur Frauenquote – in der Wirtschaft und im öffentlichen Leben ...*

Schwierig, es gibt ja durchaus Gemeinsamkeiten zur Benachteiligung und Abwertung marginalisierter Gruppen insgesamt. Wir brauchen dringend mehr Diversity in der Wirtschaft und im öffentlichen Leben. Ich werbe daher dafür intersektionaler zu denken und sich mit anderen benachteiligten Gruppen gemeinsam zu engagieren und sich allgemein gegen Diskriminierung einzusetzen. Dafür braucht es eine Stärkung des AGG und eine personelle und finanziell bessere Ausstattung



der Anti-Diskriminierungsstelle, damit den Menschen, die Benachteiligung erfahren, auch zu

ihrem Recht verholfen werden kann. Wenn eine LGBT*IQ-Quote jedoch diskutiert wird, möchte ich auf jeden Fall betonen, dass dabei der Fokus auf den L's, den B's, den T's, den I's und den Q's gelegt

werden muss. Allein ein Blick in den aktuellen Bundestag genügt ja, um festzustellen, dass es schwule Männer inzwischen gut geschafft haben, sichtbar und erfolgreich zu sein, und das ist eine erfreuliche Nachricht, das möchte ich auch betonen – daraus ergibt sich aber auch, dass Nachholbedarf vor allem bei allen anderen Gruppen unter dem Regenbogen besteht.

Mit echter Diversität und Inklusion wird unsere Gesellschaft in der Zukunft ...

Wäre unsere Gesellschaft um so viel reicher und stärker, wenn wir trotz all unserer Unterschiede zusammenhalten.

Ich würde mich gerne einbringen, indem ich ...

Mich weniger mit dem ganzen Hass und Beleidigungen, die mir in den sozialen Medien entgegengeschleudert werden, auseinandersetzen müsste.

Nico Hofmann

78

PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

Mein Name ist Nico Hofmann
 Ich lebe in Berlin
 Mein Beruf/Berufung ist Filmproduzent und CEO der UFA

Ich identifiziere mich als (LGBT*IQ)

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> lesbisch | <input type="checkbox"/> schwul |
| <input type="checkbox"/> pansexuell | <input type="checkbox"/> intersexuell |
| <input type="checkbox"/> non-binary | <input type="checkbox"/> queer |
| <input type="checkbox"/> bisexuell | <input type="checkbox"/> prefer not to say |
| <input type="checkbox"/> trans* | <input checked="" type="checkbox"/> other: eine offen homosexuell lebende Person |



Man erkennt mich auf den ersten Blick an ...

An gar nichts.

Andere Menschen schätzen an mir ...

Zuverlässigkeit, Freundschaft, Verbindlichkeit.

Wer mich als Persönlichkeit sehr geprägt hat ...

Meine Eltern haben mich in ihrer beruflichen Funktion als Journalisten stark geprägt, Bernd Eichinger und Regina Ziegler als Produzenten. Außerdem Wolf Bauer als ehemaliger Chef der UFA

79

und Jan Mojto, Vertriebschef und Geschäftsführer der Beta Film. Zudem waren die langen Freundschaften zu Götz George und Hannelore Elsner prägend für mich.

Das beste Buch, das ich in der letzten Zeit gelesen habe ...

Die Biografie *On the Move: Mein Leben* von Oliver Sacks, dem weltbekannten Neurologen, der leider 2015 verstorben ist. Ein legendärer Psychoanalytiker – sehr interessant, gerade in den Punkten Psychoanalyse und Sexualität.

Die Serie, die mich nicht losgelassen hat ...

Ganz klar *Unorthodox* von Anna Winger über das jüdische Leben von Deborah Feldman in New York und Berlin.

Die Podcasts, denen ich gerne zuhöre ...

Einer meiner Lieblings-Podcasts ist *anderssein* von Moderatorin Minh-Khai Phan-Thi, die mit ihren Gästen über Anderssein in Deutschland spricht. Ein weiterer Lieblings-Podcast ist von Rebecca Casati *Die Sucht zu sehen*, der sich mit Kunst, Kultur und Musik beschäftigt.

Was mich gerade als Thema sehr beschäftigt, ist ...

„Diversität“. Ich bin beispielsweise mit den Kollegen und Kolleginnen von ActOut

im Austausch, um die Frage voranzutreiben, wie wir zu mehr Diversität in unserem Berufsfeld kommen. Das Thema ist bereits seit zwei Jahren virulent und auch bei den Mitarbeitenden der UFA ganz oben auf der Agenda. Ich sehe das Thema mittlerweile auch sehr politisch.

Gruppen, wie beispielsweise der Queer Media Society von Kai S. Pieck und anderen. Es herrscht eine, wie ich finde, positive und solidarische Stimmung.

An meinen Freund:innen schätze ich am meisten ...

Die wirkliche Treue und Zuverlässigkeit. Und Geduld im Zuhören.

Mein Lebensmotto ist ...

Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.

Mein persönliches Coming Out war ...

Das war mit 24 Jahren während meiner Studienzeit in München an der Filmhochschule, 1983 muss es gewesen sein, die Zeit von Rainer Werner Fassbinder, Werner Herzog und vielen anderen. Fassbinder

hat auch in München unterrichtet – und Sexualität in seiner Arbeit stark betont.

Mein größtes Bedenken beim Coming Out war ...

Zu mir selbst zu stehen. Es war lange in meinem Kopf – aber dann wirklich zu spüren: Fühlt sich das richtig



PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

Mein Name ist Olivia Jones
 Ich lebe in Hamburg, St. Pauli
 Mein Beruf/Berufung ist DragQueen, Sinnfluecerin, Unternehmerin, Entertainerin sowie Kult Kietouren Guide und Multifunktionswirtin auf St. Pauli

Man erkennt mich auf den ersten Blick an ...	Meinen wild hoch toupierten Haaren und meinen bunten Outfits. Alles in allem türmt sich das auf eine beeindruckende Höhe von bis zu 2,30 Meter. Ich bin also schwer zu übersehen.
Andere Menschen schätzen an mir ...	Meinen Humor, Selbstironie, Verlässlichkeit und Mut.
Wer mich als Persönlichkeit sehr geprägt hat ...	<p>Ich habe mich eher selbst geprägt, da mir in meiner Jugend DragQueens wie heute noch nicht bekannt waren. Optisch habe ich mich aber an einer Mischung aus Boy George und Grace Jones orientiert.</p> 
Das beste Buch, das ich in der letzten Zeit gelesen habe ...	Fürs Lesen fehlen mir im Moment leider Zeit und Muße. Ich schreibe lieber.
Die Serie, die mich nicht losgelassen hat ...	<p>Ich war und bin großer <i>Desperate Housewives</i> Fan. Ansonsten gucke ich immer noch gerne und viel „fern“. Vor allem Shows und Magazine.</p>
Die Podcasts, denen ich gerne zuhöre ...	Podcasts?! Na, ich bin ja mehr der optische Typ. Aber ich liebe zum Beispiel Barbara Schönebergers <i>Mit den Waffeln einer Frau</i> .

Ich identifiziere mich als (LGBT*IQ)

- lesbisch schwul bisexuell other
 pansexuell intersexuell trans*
 non-binary queer prefer not to say

Was mich gerade als Thema sehr beschäftigt, ist ...	<p>Unser Herzensprojekt „Olivia macht Schule“, mit dem wir Kinder und Jugendliche gegen Hass und Intoleranz impfen. Durch die sogenannten sozialen Medien ist es das große Thema unserer Zeit und wir halten dafür an Schulen Vorträge oder lesen in Kindergärten vor.</p> 
An meinen Freund:innen schätze ich am meisten ...	Dass sie immer zu mir gehalten haben und dabei trotzdem ihren Humor nie verloren haben.
Mein Lebensmotto ist ...	Das Leben einfach ein bisschen breitbeiniger zu sehen.
Mein persönliches Coming Out war ...	Befreiend! Natürlich aber auch nicht einfach, weil sich die Freude in meiner Familie in Grenzen hielt. Zum Glück hatte ich Freunde, die an mich geglaubt haben und ein unerschütterliches Selbstbewusstsein, dass ich es schon irgendwie schaffen werde, ein Leben zu leben, wie ich es für aufrichtig halte.
Mein größtes Bedenken beim Coming Out war ...	Dass ich noch mehr Hass und Ausgrenzung erfahre als es vorher schon der Fall war. Ich war immer sehr extrovertiert.

Brix Schaumburg

114

PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

Mein Name ist Brix Schaumburg
 Ich lebe in Marburg
 Mein Beruf/Berufung ist Schauspieler und Sänger

Ich identifiziere mich als (LGBT*IQ)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> lesbisch | <input type="checkbox"/> schwul |
| <input type="checkbox"/> pansexuell | <input type="checkbox"/> intersexuell |
| <input type="checkbox"/> non-binary | <input checked="" type="checkbox"/> queer |
| <input type="checkbox"/> bisexuell | <input type="checkbox"/> prefer not to say |
| <input checked="" type="checkbox"/> trans* | <input type="checkbox"/> other |



Man erkennt mich auf den ersten Blick an ...

Meinen Grübchen und meinem großen Lächeln. Aber wahrscheinlich springe ich dir in dem Moment auch schon entgegen.

Andere Menschen schätzen an mir ...

Meine Offenheit und Gelassenheit.

Wer mich als Persönlichkeit sehr geprägt hat ...

Meine Gastfamilien und meine Eltern – bis zu einem gewissen Grad. Denn heute sieht man natürlich, was immer nicht so passt, aber das gehört zum Erwachsen werden dazu.

Das beste Buch, das ich in der letzten Zeit gelesen habe ...

The Gospel according to Jesus, Queen of Heaven von Jo Clifford.

Die Serie, die mich nicht losgelassen hat ...

Orange is the New Black.

Die Podcasts, denen ich gerne zuhöre ...

Ich höre ehrlich gesagt kaum Podcast, ich habe allerdings einen, den ich sehr gerne spreche und die redaktionelle Arbeit sehr schätze (*Herzfarben*).

Was mich gerade als Thema sehr beschäftigt, ist ...

Wo will ich leben und warum, das ist eine große Frage. Gerne hätten wir mehr Platz und würden Pflegekinder bei uns aufnehmen.

An meinen Freund:innen schätze ich am meisten ...

Ihren Halt, unsere innige Bindung und bedingungslose Liebe.

Mein Lebensmotto ist ...

Nur zusammen sind wir lauter. Hinhören und nicht wegschauen, wir brauchen einander.

Mein persönliches Coming Out war ...

Welches davon? Ich denke, das Leben ist ein Outing an sich, denn wir lernen uns immer wieder neu kennen. Als Teenager habe ich mich als lesbisch geoutet und viele Jahre später als trans*, heute weiß

ich, wie queer ich mich selbst einordne und wie unwichtig mir das binäre System ist.

Aber ich bin mir sicher, auch diesbezüglich lerne ich noch mehr dazu.

Mein größtes Bedenken beim Coming Out war ...

Alleine dazustehen, noch mehr ausgegrenzt zu werden. In Schubladen gesteckt zu werden.



Was mich am positivsten überrascht hat, war ...

Wenn ja etwas schon eindeutig ist und ein Outing nur für einen selbst relevant ist – diese Überraschung ist sensationell. Aber das ist natürlich nicht überall so und auch nicht jeden Tag.

Was ich hingegen nicht mehr erleben will ...

Fremd geoutet zu werden oder wegen Papieren nicht respektvoll kontrolliert zu werden oder gar ausgeschlossen.

115

Was ich heute als junger Mensch anders machen würde, ist ...

Hätte ich alle Begriffe früher einsortieren können, wäre ich meinen Weg sicherlich anders gegangen, aber das ist okay. Meinem jüngeren Ich würde ich nur sagen: „Chill mal, wird alles gut.“

Oft glauben andere Menschen, dass wir Schwule, Lesben, trans Menschen ...*

Anders sind, nicht normal – das finde ich, muss genau wie das Schubladendenken aus den Köpfen. Denn jeder Mensch ist unterschiedlich und somit anders.

*Damit LGBT*IQ in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft volle Akzeptanz und Wertschätzung erfahren, braucht es ...*

Mehr tolle Menschen, die dran bleiben und sich durch beißen, mehr denn je von diesen tollen Aktivist:innen haben 2021 Unfassbares bewegt.

Um ihre beruflichen Ziele zu erreichen, empfehle ich der heutigen Rainbow Generation, dass sie ...

Sich queer-freundliche Arbeitsplätze suchen, sich mit den richtigen Menschen umgeben und nichts zu tun, womit Mensch sich nicht wohl oder sicher fühlt. Sich von diesen Red Flags zu distanzieren ist nicht immer einfach, aber wichtig.

*Meine Meinung zu der LGBT*IQ-Quote – analog zur Frauenquote – in der Wirtschaft und im öffentlichen Leben ...*

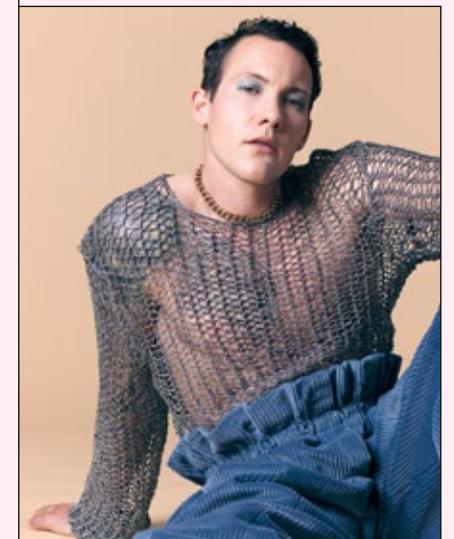
Es sollte keine Quote geben müssen, aber um so wichtiger ist es, dass es diese gibt. Denn die Zahlen stimmen nicht. Aber es sollte selbstverständlich sein.

Mit echter Diversität und Inklusion wird unsere Gesellschaft in der Zukunft ...

Mehr erreichen. Weniger Angst haben vor dem, was Mensch nicht kennt. Durch Sensibilisierung und Aufklärung zu einem netteren Miteinander.

Ich würde mich gerne einbringen, indem ich ...

Weiterhin sichtbar und laut bin, damit sich mir möglichst viele Menschen anschließen und wir den Weg gemeinsam gehen.



Jochen Schropp

120

PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

Mein Name ist Jochen Schropp
 Ich lebe in Berlin
 Mein Beruf/Berufung ist Schauspieler/Moderator/
 Podcaster und Aktivist

Ich identifiziere mich als (LGBT*IQ)

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> lesbisch | <input checked="" type="checkbox"/> schwul |
| <input type="checkbox"/> pansexuell | <input type="checkbox"/> intersexuell |
| <input type="checkbox"/> non-binary | <input type="checkbox"/> queer |
| <input type="checkbox"/> bisexuell | <input type="checkbox"/> prefer not to say |
| <input type="checkbox"/> trans* | <input type="checkbox"/> other |



Man erkennt mich auf den ersten Blick an ...

An meinen Augen, wie ich in der Pandemie, trotz Maske, festgestellt habe.

Andere Menschen schätzen an mir ...

Mein offenes Ohr.

Wer mich als Persönlichkeit sehr geprägt hat ...

Definitiv mein Vater.

Das beste Buch, das ich in der letzten Zeit gelesen habe ...

The Prettiest Star von Carter Sickels und *Sex – die wahre Geschichte* von Christopher Ryan und Cacilda Jethá.

Die Serie, die mich nicht losgelassen hat ...

Als Serienjunkie gibt es einige. Hier sind drei Tipps: *It's A Sin*, *Only Murders In The Building* und die britische Serie *Vigil*.

Die Podcasts, denen ich gerne zuhöre ...

In extremen Köpfen, *Ein Mensch verschwindet*, *So bin ich eben* – und natürlich meine eigenen!

Was mich gerade als Thema sehr beschäftigt, ist ...

Queerness im Generellen, da ich gerade mein Buch „Queer As Fuck“ fertig gestellt habe.



An meinen Freund:innen schätze ich am meisten ...

Ihren Humor, ihre Verlässlichkeit und das gegenseitige Vertrauen.

Mein Lebensmotto ist ...

Das Leben mit dem großen Löffel essen!

Mein persönliches Coming Out war ...

Über 20 Jahre gestreckt ...

Mein größtes Bedenken beim Coming Out war ...

Privat nicht akzeptiert zu werden, beruflich keine Jobs mehr zu bekommen.

Was mich am positivsten überrascht hat, war ...

Die Kraft, die das Coming Out in mir ausgelöst hat.

Was ich hingegen nicht mehr erleben will ...

Ist die Ausgrenzung, die ich

121

als Teenager teilweise erfahren habe.

Was ich heute als junger Mensch anders machen würde, ist ...

Keine Angst zu haben!

Oft glauben andere Menschen, dass wir Schwule, Lesben, trans* Menschen ...

Wollen uns über unsere Sexualität profilieren.

Damit LGBT*IQ in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft volle Akzeptanz und Wertschätzung erfahren, braucht es ...

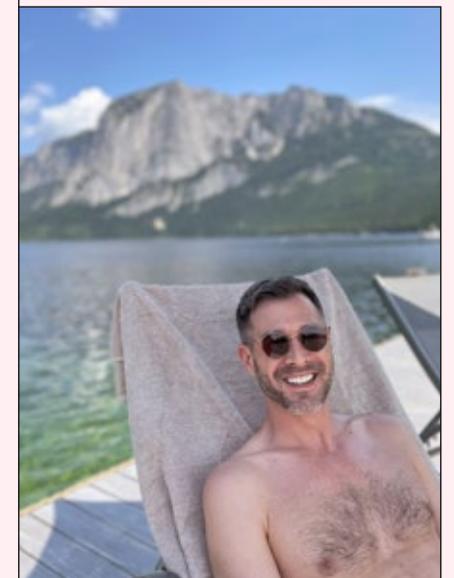
Vorbilder.

Um ihre beruflichen Ziele zu erreichen, empfehle ich der heutigen Rainbow Generation, dass sie ...

Offen und selbstbewusst mit ihrer Sexualität umgehen und keine Bullies dulden.

Meine Meinung zu der LGBT*IQ-Quote – analog zur Frauenquote – in der Wirtschaft und im öffentlichen Leben ...

Niemand sollte aufgrund ihrer oder seiner sexuellen Identität diskriminiert werden.



Mit echter Diversität und Inklusion wird unsere Gesellschaft in der Zukunft ...

Lebenswerter!

Ich würde mich gerne einbringen, indem ich ...

Weiter aufkläre, Haltung zeige und für andere LGBT*IQ eine Ally bin.



Christiane Schulz

PERSÖNLICHE INFORMATIONEN

Mein Name ist Christiane Schulz
 Ich lebe in Kühlungsborn
 Mein Beruf/Berufung ist CEO Edelman in Deutschland/
 Weiterentwicklung zu ermöglichen

Ich identifiziere mich als (LGBT*IQ)

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> lesbisch | <input type="checkbox"/> schwul |
| <input type="checkbox"/> pansexuell | <input type="checkbox"/> intersexuell |
| <input type="checkbox"/> non-binary | <input type="checkbox"/> queer |
| <input type="checkbox"/> bisexuell | <input type="checkbox"/> prefer not to say |
| <input type="checkbox"/> trans* | <input type="checkbox"/> eine offen homosexuell lebende Person |



Man erkennt mich auf den ersten Blick an ...

Hier habe ich erst einmal meine Frau gefragt – und sie sagte, an meinem „Schulzi-Gesicht“. Damit meint sie zum einen eine familiäre Ähnlichkeit, jedoch viel mehr meinen Gesichtsausdruck. Mir wurde schon häufiger gesagt, dass man manchmal nicht wissen würde, was ich denke, da ich ein Pokerface hätte. Nun, so sehe ich einfach aus, wenn ich nicht gerade lächele.

Andere Menschen schätzen an mir ...

Dass ich in mir Ruhe, authentisch, pragmatisch, hilfsbereit,

großzügig sowie sehr strukturiert bin, das Glas für mich immer halb voll ist sowie meine Verbindlichkeit, sich immer auf mich verlassen zu können.

Wer mich als Persönlichkeit sehr geprägt hat ...

Ganz klar meine Eltern. Sie haben mir immer das Gefühl gegeben, dass ich alles ausprobieren und machen kann. Wir haben viel Sport gemacht in der Familie: vom Mutter-Kind-Turnen bis zum Skifahren. Als ich mit ca. 12 Jahren wegen einer Freundin in den Schützenverein eintreten wollte, haben sie auch dies unterstützt – während der Rest der Verwandtschaft sich „halb totgelacht“ hat. Es war nur eine Phase und mein Hauptziel war es, auf all’ die Schützenfeste zu gehen.

Das beste Buch, das ich in der letzten Zeit gelesen habe ...

Mir wurde vor kurzem das Buch *Red, White & Royal Blue – True love isn’t always diplomatic* von Casey McQuiston geschenkt. Ich würde es nicht als „bestes Buch“ in letzter Zeit klassifizieren, es ist jedoch ein Buch, das hervorragend zu unserem Buch hier passt. Es ist ein Roman und es geht um den Sohn der US-Präsidentin und den Enkel der Queen, die sich verlieben und vor großen Herausforderungen stehen. Mehr verrate ich nicht und empfehle es als Urlaubslektüre. Es spiegelt

uns sehr gut wider und zeigt, dass unser Weg zur Gleichberechtigung noch sehr, sehr lang ist.



Beginnend mit der Pandemie, wie wir sie bekämpfen können, bei einer sich spaltenden Gesellschaft. Die Bekämpfung von Krebs aufgrund von persönlichen Erlebnissen durch Familie und Freunde. Jedoch auch im Kleinen, wie ich mich fit halten kann und gesund bleibe.

An meinen Freund:innen schätze ich am meisten ...

Die Serie, die mich nicht losgelassen hat ...

La Casa de las Flores. Das ist eine mexikanische Familiendramedy. Ich habe wunderbar gelacht. Es gibt kein Thema, das die in der Familie nicht haben: es gibt ein öffentliches Outing, eine transsexuelle Anwältin, Drag Queen Shows, Tod und Scheidung, Fremdgehen, Drogen und vieles mehr. Ich empfehle es in Spanisch mit Untertiteln zu schauen, da eine Person eine besondere Art zu sprechen hat.

Die Podcasts, denen ich gerne zuhöre ...

Beim Joggen höre ich *Macht und Millionen – Der Podcast über echte Wirtschaftskrimis*. Ich finde die Geschichten, die die Wirtschaft schreibt, super spannend.

Was mich gerade als Thema sehr beschäftigt, ist ...

Das Thema Gesundheit.

Dass – wenn es darauf ankommt – sie da sind, egal wie weit wir auseinander wohnen oder wie lange es her ist, dass wir uns gesehen haben.

Mein Lebensmotto ist ...

Bei allem was du tust, folge deinem Herzen. Diese Motto ist von meinem Zen-Lehrer und es leitet mich seit vielen Jahren.



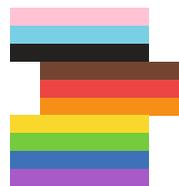
Mein persönliches Coming Out war ...

An einem Sonntag beim Frühstück in der Küche meiner Eltern. Mir war es wichtig, dass ich es ihnen erzähle, wenn ich eine Freundin an meiner Seite habe, die zu sich

KAPITEL 03

Initiativ

Generation Rainbow Initiative



DIE ÜBERGREIFENDEN THEMEN AUS DEN INTERVIEWS – EIN ÜBERBLICK

Wir waren überwältigt von dem inhaltlichen Reichtum, der Tiefe und der Authentizität der Rainbow-Interviews. Wir waren berührt, wir haben geschmunzelt und waren manchmal auch überrascht von den Erlebnissen und Gedanken unserer LGBT*IQ-Interviewpartner:innen.

Obwohl alle Interviews sehr individuell und unterschiedlich sind, haben wir in der Gänze doch einige Gemeinsamkeiten und sich durchziehende Themen wahrgenommen.

FRÜHERES COMING OUT DURCH VERTRAUENSVOLLE UNTERSTÜTZUNG

Für die meisten unserer Interviewpartner:innen war das Coming Out ein einsames und angstbesetztes Ereignis. Die größten Bedenken hingen damit zusammen, dass Familie und Freund:innen sich abwenden könnten und sie plötzlich allein dastehen würden. Oft herrschte eine diffuse Angst davor, dass sie durch das Outing auf einmal als andere, irgendwie fremde Person wahrgenommen werden würden.

Im Rückblick war dies eher selten der Fall. Oft war die Reaktion der Umgebung verständnisvoller und wohlwollender als gedacht und viele der Interviewpartner:innen fragten sich im Nachgang, warum sie diesen Schritt nicht früher gegangen waren – und sich damit viele schlaflose Nächte erspart hätten. Ein wichtiger Grund für das lange Zögern war das Fehlen von vertrauensvollen Ansprechpartner:innen und Unterstützer:innen, ob in der Schule, im Beruf oder in der Öffentlichkeit.

SICHTBARKEIT TREIBT GESELLSCHAFTLICHEN WANDEL VORAN

Die Bedenken vieler unserer Interviewpartner:innen – auch in den Vorgesprächen –, zu viel Persönliches oder Privates preiszugeben und sich damit angreifbar und verletzbar zu machen, waren ein wiederkehrendes Thema. Nicht alle LGBT*IQ-Vorbilder, die wir angefragt haben, konnten sich dazu entschließen, ihre persönlichen Erfahrungen in unserem Buch zu teilen. Meist waren es Befürchtungen hinsichtlich möglicher beruflicher Nachteile oder davor, in einer vorgefertigten Schublade zu landen, die sie dann doch von der Teilnahme abhielten.

Gleichzeitig schienen sich jedoch alle Angefragten darüber einig zu sein, dass LGBT*IQ-Sichtbarkeit – auch die eigene – sehr wichtig ist, um allen anderen Menschen zu helfen, sich zu öffnen und verletzlich zu zeigen und damit den gesamtgesellschaftlichen Wandel voranzutreiben.

So berichtete Angela Matthes, Ex-CEO von *Baloise Life*, in ihrem Rainbow-Interview, dass sie überrascht war, wie viele Arbeitskolleg:innen, denen gegenüber sie sich in einem Gespräch outete, begannen, ihr Dinge über sich zu erzählen, die sie in der Regel am Arbeitsplatz auch nicht teilen würden. Sich verletzlich zu machen, schafft einen Raum, in dem auch das Gegenüber verletzlich sein darf.

DIE WICHTIGKEIT VON DIVERSITÄT FÜR DIE GESAMTE GESELLSCHAFT

Unsere Interviewpartner:innen hatten alle sehr klare Meinungen und Erwartungen – oft basierend auf ihren eigenen Erfahrungen –, welchen Nutzen Diversität für alle bringt.

Zum einen führen verschiedene Sichtweisen und Lebenswelten zu neuartigen Ideen und Innovationen, die Probleme oft in noch nie dagewesener, kreativerer und besserer Weise lösen. Zum anderen bringt die vielfältigere Herangehensweise oftmals resilientere und stabilere Lösungen hervor, von denen die gesamte Gesellschaft profitieren kann.

DER WEG ZU MEHR DIVERSITÄT – DIE QUOTENFRAGE

Die lebhafteste und wortreichste Diskussion in unseren Rainbow-Interviews war klar in den Antworten zur Frage zu finden, ob es eine LGBT*IQ-Quote – analog zur Frauenquote – in der Wirtschaft und im öffentlichen Leben geben sollte.

Vielen Interviewpartner:innen war das Thema eigentlich etwas unangenehm und sie kommunizierten eine dahinter liegende Hoffnung und Überzeugung, dass Leistung und Qualifikation am Ende wichtiger sein sollten als sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität.

Nico Hofmann, CEO der UFA, brachte es in seinem Interview auf den Punkt: *„Ich finde Quoten grundsätzlich schwierig, weil sie eine Verordnung von außen sind. Mir wäre es in all diesen Themenbereichen lieber, wenn das selbstverständlich und organisch ablaufen würde. Ich bin aber genauso der Meinung, wenn man nach einer gewissen Zeit merkt, dass sich gar nichts tut – was ich übrigens nicht glaube –, dann kann man durchaus über andere Mittel nachdenken.“*

Wohingegen sehr viele Interviewpartner:innen sich doch überzeugt zeigten, dass nur mit einer Quote schnelle und nachhaltige Veränderungen der Strukturen stattfinden werden.

So sagt Annika Zawadzki, BCG-Partnerin: *„Ich bin schon immer eine Unterstützerin der Quote gewesen. Ganz einfach, weil man am Tisch sitzen muss, um Mechanismen und Strukturen wirklich nachhaltig zu verändern.“*

Vielen sehen die Quote als ein vorübergehendes Mittel der Wahl, die nach Erfüllung wieder abgeschafft werden kann.

DIE GENERATION RAINBOW FORDERUNG AN POLITIK UND GESELLSCHAFT

Basierend auf all den Studien, die wir zum Thema LGBT*IQ gesichtet und ausgewertet haben, sowie auf den persönlichen Erkenntnissen aus den Rainbow-Interviews, sind wir als Buchautor:innen zu der Einsicht gelangt, dass es einer breiten sozialen Initiative bedarf.

Wir sind davon überzeugt, dass gesellschaftliche Veränderung und politisches Handeln nur geschehen, wenn der Druck aus der Bevölkerung sichtbar und groß genug ist.

Das haben wir beispielsweise deutlich bei Themen wie der *Ehe für alle* gesehen, die von der Politik jahrelang ausgesessen und erst als der Druck medienwirksam war, in die Tat umgesetzt wurde.

Aus diesem Grund stellen wir – Ralph Zimmerer, Clara Schmidt-von Groeling und Albert Kehler – als Buchautor:innen die Forderung nach 100% LGBT*IQ-Gleichberechtigung. Wir sehen unsere Initiative als Startpunkt für diese gesellschaftliche Transformationsaufgabe und laden jede:n dazu ein, uns bei diesem Vorhaben zu unterstützen.



IMPRESSUM

<u>HERAUSGEBERIN:</u>	PROUT AT WORK-Foundation, Mainzer Straße 11, 80804 München
<u>KONZEPT:</u>	Ralph Zimmerer Clara Schmidt-von Groeling
<u>AUTOR:INNEN:</u>	Ralph Zimmerer Clara Schmidt-von Groeling Albert Kehrer
<u>REDAKTION UND TEXT:</u>	Sandra Hachmann, München
<u>GESTALTUNG:</u>	Heidrun Angerer Tobias Herber Peter Schmidt Group, Hamburg
<u>KORREKTORAT, SATZ, REINZEICHNUNG:</u>	Markus Keller, Schongau
<u>DRUCK UND BINDUNG:</u>	RESET ST. PAULI Druckerei GmbH
<u>BILDNACHWEISE:</u>	Bild S. 19 Johnny Talbot (privat); Bild S. 24 Katja Dunkel (privat); Bild S. 26 Alex Waltl; Bild S. 27 Olivia Jones (privat); Bild S. 30 Angela Matthes (privat); Bild S. 32 BCG; Bild S. 36 Vanessa Lamm/ Markus Hoppe (privat); Bild S. 38 Mareike Hülskötter (privat); Isabelle Rogat (privat); Bild S. 42 Katja Dunkel (privat); Bild S. 45 Peter Schmidt (privat); Bild S. 50 Studio Lassen; Bild S. 53 Ken Batty (privat); Bilder S. 58 Samet Akti (privat); Bilder S. 59 Samet Akti (privat), Maria Camila Ruiz Lora; Bild S. 60/61 Samet Akti (privat); Bild S. 62–64 Anastasia Biefang (privat); Bild S. 66 Tobias Koch; Bild S. 67 Noreen Thiel; Bild S. 68 Frank Heinen; Bild S. 69 Balian Buschbaum (privat); Bilder S. 70–73 Katja Dunkel (privat); Bild S. 74 Edith Held; Bilder S. 76 Christian Hilgert, Tessa Ganserer (privat); Bild S. 77 Tessa Ganserer (privat); Bild S. 78 UFA GmbH/Marcus Höhn; Bild S. 79 Nico Hofmann (privat); Bild S. 81 MDR/Nik Konietzny; Bild S. 82 Peter Ippolito (privat); Bild S. 83 CreatAR Image, Zooey Braun; Bild S. 84 Shuhe Architectural Photography; Bild S. 85 Philip Kottlorz; Bilder S. 86–89 Beiersdorf; Bild S. 91 Oliver Lang; Bild S. 92 Selina Pfrüner; Bild S. 93 Paul Burns, Juliane Kronen (privat); Bild S. 94 Carolin Weinkopf; Bilder S. 96–99 Tim Lienhard (privat), Stefan Westerwelle; Bilder S. 100/101 Angela Matthes (privat); Bild S. 102 Forbes DACH; Bild S. 103 Angela Matthes (privat); Bild S. 104/107 Waldemar Salesski; Bild S. 108 Matic Blatnik; Bild S. 109 Westwing; Bild S. 110 Charlotte Schreiber; Bild S. 111 Matic Blatnik; Bild S. 112 Alex Waltl; Bild S. 114 Sven Serkis; Bild S. 115 Brix Schaumburg (privat), Sophia Emmerich; Bild S. 116 Dominik Odenkirchen für psbz; Bild S. 117 Aus dem Buch „Inszenierte Welten – Der Gestalter Peter Schmidt“, Collection Rolf Heyne; Bilder S. 118–119 Peter Schmidt (privat); Bild S. 120/121 Jochen Schropp (privat); Bilder S. 122/123 Christiane Schulz (privat); Bild S. 124 Thomas Koehler Phototek; Bild S. 125 Graeme Vaughan; Bild S. 126 KfW/Frank Blümler; Bild S. 128 Olivier Wagner; Bilder S. 129 Fabienne Stordiau (privat), Greenshoot; Bild S. 130 Alex Waltl; Bild S. 131/133 Johnny Talbot (privat); Bilder S. 134–136 Tamara Fleming Photography; Bild S. 138/141 BCG; Bilder S. 151 Studio Lassen, Clara Schmidt-von Groeling (privat), Max Kühn
<u>STAND:</u>	Mai 2022
<u>URHEBERRECHT:</u>	Das Buch einschließlich seiner Bestandteile wie Texte und Bilder ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig. Eine entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.

Für mehr Mut und Inspiration
Zusammen für 100% LGBT*IQ-Gleichberechtigung

Vorbilder übernehmen für uns Menschen eine sehr wichtige Funktion: Sie bieten Orientierung. Sie helfen uns dabei, die eigene Identität und Persönlichkeit abzugleichen, zu formen und weiterzuentwickeln.

Doch gerade für junge Talente aus der LGBT*IQ-Community, die ihre ersten Schritte im Berufsleben machen, gibt es wenig sichtbare Regenbogen-Vorbilder. Das wollen wir mit diesem Buch ändern. Wir machen der kommenden Generation Rainbow Mut und inspirieren sie, ihren Weg in der Berufswelt zu gehen – erfolgreich, out und mit einem großen Selbstverständnis.

Dafür interviewen wir spannende LGBT*IQ-Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Sport. Unsere Rainbow-Interviewpartner:innen teilen mit uns ihre persönlichen Geschichten, Coming-Out-Erfahrungen und geben wichtige Hinweise und Tipps für die Zukunft. Manchmal lustig, manchmal traurig, immer inspirierend ...!

„Oft glauben andere Menschen, dass wir Schwule und Lesben spezielle Rechte wollen. Dabei geht es doch darum, dass einfach für alle die gleichen Rechte gelten.“

– Johnny Talbot, Designer Talbot Runhof

Auf dem Buchprojekt aufbauend beginnen wir mit der Generation Rainbow Initiative eine breite gesellschaftliche Diskussion mit konkreten Forderungen, um 100% LGBT*IQ-Gleichberechtigung in Deutschland zu erreichen und der kommenden Generation Rainbow bessere Start- und Entwicklungsbedingungen im Beruf zu ermöglichen.

Es gibt viel zu tun, packen wir es zusammen an!

ISBN: 978-3-9824500-0-1

Preis Euro 24,95

EINEN HERZLICHEN DANK AN UNSERE RAINBOW-SPONSOR:INNEN FÜR IHRE INHALTLICHE, FINANZIELLE SOWIE PERSONELLE UNTERSTÜTZUNG BEI UNSEREM PROJEKT!



Beiersdorf

BCG

