



BEHÖRDEN & VERWALTUNG

*Informationen zum diskriminierungsarmen
Umgang mit lesbischen, schwulen, bisexuellen,
trans* und inter* Menschen in
Behörden und Verwaltung*



WILLKOMMEN

Sie sind Verwaltungsfachangestellte*r, Mitarbeiter*in in der Verwaltung oder im Job-Center und halten eine Broschüre in den Händen, die Ihnen Unterstützung im diskriminierungsfreieren Umgang mit lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter* Menschen bietet.¹

In diese Broschüren sind unsere Erfahrungen aus Fortbildungen für Bezirks- und Bürgerämter, JobCenter und Gesundheitsämter eingeflossen, die wir in den vergangenen Jahren durchgeführt haben. Wir, das sind Trainer*innen aus der Schwulenberatung Berlin, der Lesbenberatung Berlin, des Sonntags-Clubs und des LSVD, die, gefördert durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, mit Ihnen ein noch akzeptierenderes Arbeitsumfeld schaffen möchten.

Wenn Sie sich noch gar nicht mit dem Thema beschäftigt haben, sind Sie ebenso herzlich eingeladen, als wenn Sie „schon immer mal“ wissen wollten, was trans* und inter* bedeutet oder warum es wichtig ist, sich auch mit den Lebensrealitäten von lesbischen, schwulen und bisexuellen Kund*innen, Bürger*innen oder Kolleg*innen auszukennen.

Ihnen allen eine informative Lektüre!

Impressum



**SCHWULEN
BERATUNG** BERLIN

Schwulenberatung Berlin gGmbH
Niebuhrstr. 59/60
10629 Berlin
Tel. (030) 23 36 90-80
Fax (030) 23 46 90-98
www.schwulenberatungberlin.de

V.i.S.d.P.: Marcel de Groot, Geschäftsführer
Redaktion: Leo Yannick Wild
Gestaltung, Layout und Produktion: TEKTEK Gestaltung und Produktion;
www.tektek.de

Dritte, vollständig überarbeitete Auflage: Dezember 2016

Copyright: Schwulenberatung Berlin gGmbH. Abdruck und Vervielfältigung, auch in Auszügen, nur mit voriger Genehmigung.

-
- ¹ Zur Schreibweise: Wir verwenden in dieser Broschüre, um das Spektrum geschlechtlicher Vielfalt auch in der Sprache deutlich zu machen, die Schreibweise mit dem Sternchen *, z.B. in Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen u.a.



INHALT

1. Willkommen	3
2. Grußwort: Eren Ünsal	6
3. Warum das Ganze	7
4. „Und da kam dieser Mann rein, der eine Frau sein wollte“ - Beispiele aus der Verwaltungspraxis	8
5. „Ist das nicht Privatsache?“ - Häufig gestellte Fragen	13
6. Für eine akzeptierende Behörde	17
7. Gesetzliche Grundlagen gegen Diskriminierung	18
8. Glossar	21
9. Link- und Literaturliste	28
10. LSBTI-Organisationen in Berlin: Beratung, Information und Hilfe	30

GRUSSWORT EREN ÜNSAL



Liebe Menschen,
so vielfältig, wie die Bürger*innen im Land Berlin sind, sind auch die Beschäftigten und Kund*innen der Berliner Ämter und Behörden. Davon, dass diese Vielfalt bereichernd ist, geht der Diversity-Ansatz aus, was etwa „Vielfalt wertschätzen“ bedeutet. Diesen Ansatz setzen auch Berliner Verwaltungen in vielen Bereichen um, unterstützt durch die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS): zum Beispiel im Projekt „Berlin - Stadt der Vielfalt“ oder dem Projekt mit verschiedenen Bezirken „Vielfalt in der Verwaltung“ (ViVe).

Auch die Fortbildungen der Schwulenberatung Berlin, unter dem Namen „Jo weiß Bescheid: Homo - Trans* - Arbeitsplatz“, möchten Leitungen und Mitarbeitende von Ämtern und Behörden darin bestärken, Vielfalt wertzuschätzen und lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter* Kund*innen und Kolleg*innen kenntnisreich zu begegnen, und zwar unabhängig davon, welche sexuelle oder geschlechtliche Identität sie leben.

Die Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt (ISV)“, deren Teil die Fortbildungen sind, zielt auf aktives Handeln gegen Diskriminierungen in allen gesellschaftlichen Bereichen und damit auch am Arbeitsplatz. Mit der Lektüre dieser Broschüre wünsche ich Ihnen ein gutes Rüstzeug, um Ihren eigenen Teil dazu beizutragen.

Eren Ünsal

Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung

WARUM DAS GANZE

Bürger*innen bringen unterschiedliche Erfahrungen mit, bewegen sich in unterschiedlichen Lebensrealitäten. Daraus entstehende Bedarfe unterscheiden sich ebenfalls. Der Mann, der auf Grund seines Schwulseins im Betrieb diskriminiert wurde, braucht in der Arbeitsvermittlung etwas anderes als die trans* Frau, die im Bewerbungsgespräch ihre Expertise darstellen möchte, aber stattdessen ihre geschlechtliche Identität thematisieren soll. Zwei lesbische Mütter wollen auch im Bezirksamt als Familie aufgerufen werden, und setzen im Fall übergreifiger Kommentare anderer Wartender zu Recht auf Unterstützung und Schutz. Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen Ideen bieten, wie der Arbeitsalltag an Ihrem Arbeitsplatz auch auf die Bedarfe von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und inter* Menschen eingehen kann.

Am Ende der Broschüre finden Sie in einem Glossar einige Begriffe aus der Broschüre genauer beschrieben, sowie nützliche Links und Adressen.

„UND DA KAM DIESER MANN REIN, DER EINE FRAU SEIN WOLLTE“ - BEISPIELE AUS DER VERWALTUNGSPRAXIS

In diesem Abschnitt möchten wir Ihnen zwei Fälle schildern, in denen im Umfeld von Verwaltungen Menschen negative Erfahrungen machten. Nach einer kurzen Fallschilderung haben Sie die Möglichkeit, sich im untenstehenden Feld eigene Gedanken zu machen, wie die Kund*innen in der Situation mehr Unterstützung hätten erhalten können. Notieren Sie sich Ihre Überlegungen und Fragen.

Beispiel 1

Eine trans* Frau, deren äußerliche Erscheinung vermuten lässt, dass sie sich in der Transition befindet, betritt den Wartebereich des JobCenters und weist sich aus. Ihr Personenstand, d.h. der rechtliche Geschlechtseintrag, ist noch männlich, sie ist verheiratet und hat zwei Kinder. Am Nachmittag reden die Kolleg*innen über die Kundin.



© Startup Stock Photos, Eric Bailey; StockSnap.io

Ein Beitrag ist: „Da kam dieser Mann rein, der eine Frau sein wollte.“ Eine Kollegin fügt hinzu: „Und die arme Frau und die Kinder.“

Bitte notieren Sie im folgenden Feld Ihre Ideen zu diesen Fragen:

- Wie geht es Ihnen bei der Vorstellung, die Frau beträte Ihren Arbeitsbereich?
- Wie hätten Sie sich im Gespräch unter Kolleg*innen verhalten?
- Wie würden Sie die Kundin unterstützen?

Ihre Notizen...

Eine Kundin stellt sich als Frau vor. Ob Sie die Geschlechtsidentität anerkennen, nachvollziehen wollen oder „glaubwürdig“ finden, ist nicht von Bedeutung. Denn: Die Person weiß selbst sehr genau, welchem Geschlecht sie zugehörig ist, da geht es ihr wie Ihnen: „Ihr Gegenüber kennt die eigene Geschlechtsidentität vorzüglich –

besser als jede* andere".² Auch vor der Vornamensänderung ist es leicht machbar, den gewünschten Vornamen z.B. in Klammern in der Kundenakte oder dem Kundendatensatz zu vermerken, und die richtige und gewünschte Anrede zu verwenden.

Nach der Vornamens- und Personenstandsänderung sind Sie dazu verpflichtet, zuvor ist es ein Zeichen von Respekt. Verstehen Sie trans* Kund*innen und Kolleg*innen als Menschen, die ihr tatsächliches Geschlecht erst nach außen sichtbar machen müssen. Wenn Sie sich unsicher sind, welche Anrede eine Person wünscht, fragen Sie z.B.: „Wie kann ich Sie richtig ansprechen?“ Das richtige Pronomen zu verwenden, gelingt Ihnen bei anderen Menschen auch, daher wird es Ihnen mit etwas Übung auch bei trans* Menschen gelingen.

Weisen Sie Ihre Kolleg*innen auf den richtigen Sprachgebrauch hin: Die Frau stellt sich als Frau vor, ich rede mit ihr und über sie als Frau, und entspreche damit ihrer Geschlechtsidentität. Mutmaßlich erleben Sie täglich, dass Ihre Geschlechtsidentität anerkannt wird – und wissen das zu schätzen. Respektieren Sie daher die Geschlechtsidentität anderer Menschen.

Sie können in Gegenwart Ihrer Kolleg*innen auch laut über alternative Betrachtungsformen nachdenken: „Vielleicht unterstützt die Familie die Kundin darin, dass sie ihre Geschlechtsidentität endlich nach außen lebt.“

² TransInterQueer e.V. (Hg.): Trans* in den Medien. Informationen für Journalist*innen. 2. Auflage 2014, [http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ_Journalist_innen-2.%20Aufl.-web\(2\).pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ_Journalist_innen-2.%20Aufl.-web(2).pdf)

Beispiel 2: Im Wartebereich Ihrer Behörde wird ein schwuler Mann, der ein schwules Magazin liest, von einem älteren Ehepaar beschimpft, er solle die anderen Wartenden verschonen mit seiner Sexualität. Der Mann bittet anwesende Mitarbeitende um Unterstützung, als seine Aufforderung an das Paar, die Beleidigungen zu unterlassen, ungehört bleiben.

Bitte notieren Sie wieder Ihre Ideen zu den folgenden Fragen:

- Wie würde es Ihnen an der Stelle des Mannes gehen?
- Was könnte sich der Kunde von Ihnen als Mitarbeiter*in wünschen?
- Welche Maßnahmen könnten an Ihrem Arbeitsplatz grundsätzlich ergriffen werden, um mit verbalen Angriffen auf Kund*innen und Mitarbeitende umzugehen, die z.B. auf Grund ihrer sexuellen Identität, des Geschlechts, der Hautfarbe oder einer körperlichen Beeinträchtigung diskriminiert werden?

Ihre Notizen...

Der Mann wird auf Grund seines Schwulseins abgewertet, und sucht um Unterstützung an. Im Fall drohender oder erfolgter körperlicher Gewalt gegen ihn sehen die nötigen Maßnahmen zur Unterstützung natürlich anders aus (z.B. Sicherheitsdienst, Polizei etc.), aber auch im genannten Fall gibt es Möglichkeiten, gegen die homofeindlichen Kommentare aktiv zu werden. Als Mitarbeitende* können Sie z.B. unmissverständlich auffordern, ablehnende Kommentare zu unterlassen; Sie können auf Leitlinien Ihrer Einrichtung hinweisen; vielleicht liegen Materialien aus, die die akzeptierende, diskriminierungsarme Haltung untermalen, auf die Sie Bezug nehmen können („In unserer Einrichtung unterstützen wir Menschen, die homofeindliche/trans*feindliche/rassistische/sexistische/behinderungsfeindliche Diskriminierungen erfahren“.) Wenn es solche Leitlinien noch nicht gibt, können Sie ihre Erstellung perspektivisch anregen, und versuchen, dazu die Leitungsebene zu gewinnen.



© Owen Parry; freeimages.com

„IST DAS NICHT PRIVATSACHE?“

Häufig gestellte Fragen

„Was heißt eigentlich trans*?“

Als trans* verstehen sich Menschen, die sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, nur unzureichend oder nicht beschrieben fühlen. Dieses Selbstverständnis kann individuell mit medizinischen, sozialen und rechtlichen Schritten zur Geschlechtsangleichung (Transition) einhergehen.

Die geschlechtliche Identität ist unabhängig von der sexuellen Identität, d.h. trans* Menschen begehren Frauen oder / und Männer, ebenso wie Menschen, für die ihr Geburtsgeschlecht stimmig ist (cis Frauen und Männer). Für manche trans* Menschen ist Trans*, Transgender oder trans*geschlechtlich auch die passende Geschlechtsidentität, d.h. sie bezeichnen sich mit diesen Begriffen oder verwenden z.B. trans* Frau, trans* Mann oder transsexuell. Andere bezeichnen sich einfach als Frau oder Mann. Jede trans* Person entscheidet also, ob und wo sie zu erkennen gibt, dass sie in einem anderen als dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht lebt.

„Was ist im Alter für lesbische und schwule sowie trans* Menschen überhaupt besonders?“

Ältere Lesben und Schwule haben ihre sexuelle Identität unter anderen gesellschaftlichen Umständen als jüngere Menschen entdeckt und leben diese deshalb häufig anders. Bis 1994 lebten schwule Männer in Deutschland ihre sexuelle Identität unter Androhung von Strafe. Der seit 1872 bestehende Paragraph §175 stellte sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe und wurde im Nationalsozialismus verschärft. Etwa 10.000 bis 15.000 Männer wurden in Konzentrationslager gebracht, nur etwa 40 Prozent von ihnen überlebten die Haft. Auch in der Bundesrepublik und der DDR blieb der Paragraph bestehen. Es gab weiterhin Verurteilungen zu Haftstrafen. Ab 1969 waren homosexuelle Handlungen unter Erwachsenen in der BRD straffrei, das Schutzalter betrug aber 18 Jahre (bei les-

bischen und heterosexuellen Handlungen 14 Jahre). 1988 wurde der Paragraph in der DDR gestrichen, in der BRD erst 1994.³

Lesbische Frauen wurden im Dritten Reich als „asozial“ geächtet, verhaftet und bestraft. Ihre Treffpunkte wurden geschlossen, ihre Zeitschriften verboten. Auch in der frühen Bundesrepublik hielten sie sich eher versteckt. In der DDR fielen sie ab 1968 unter den neuen Paragraphen 151 StGB-DDR, der eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Verurteilung auf Bewährung für einen erwachsenen Menschen festsetzte, der mit Jugendlichen gleichen Geschlechts „sexuelle Handlungen vornimmt“. Aufgrund der nicht länger geschlechtsbezogenen Formulierung erfasste das Strafgesetz nun auch Sex zwischen Frauen und Mädchen unter 18. Im Jahr 1989 wurde das Gesetz ersatzlos gestrichen.

Trans* und inter* Menschen sehen sich nach wie vor menschenrechtswidrigen Hürden in Recht und Medizin ausgesetzt. Im Alter sind trans* und inter* Menschen nochmal mehr von kenntnisvollem, respektvollen Pflegepersonal abhängig, doch bereits in jüngeren Lebensjahren schildern zahlreiche trans* und inter* Menschen die medizinische Versorgung als so diskriminierend, dass sie häufig lieber nicht in Anspruch genommen wird, als sich erneut diskriminierendem, z.T. auch körperlich übergriffigen Verhalten auszusetzen. Entsprechen Körper älterer trans* und inter* Menschen nicht normativen Körperbildern, veranlasst das Dritte mitunter, abfällig über sie zu sprechen; weitere Abwertungen sind z.B. falsche Anrede, Exotisierung („so interessant!“) und die Missachtung von geschlechtlicher Selbstbestimmung. Diese Hintergründe erklären, warum ältere lesbische und schwule sowie trans* und inter* Menschen häufig wenig selbstbewusst mit ihrer sexuellen Identität (lesbische und schwule Menschen) bzw. geschlechtlichen Identität (trans* und inter* Menschen) umgehen. Trans*- und inter*feindliche sowie lesben- und schwulenfeindliche Diskriminierungen in Form von z.B. benachteiligender Ungleichbehandlung, Unsichtbarmachung, Skandalisierung, physischer Gewalt und Gewaltandrohungen bestehen auch in Deutschland weiterhin fort.

³ Nach: http://de.wikipedia.org/wiki/Paragraph_175.

„Schwuchtel“ als Schimpfwort, tätliche Gewalt im öffentlichen Raum – nicht alle trans* und inter* Menschen sowie lesbische und schwulen Menschen leben ihre geschlechtliche bzw. sexuelle Identität z.B. im Arbeits- oder Freizeitbereich aus. und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierungen verbietet, kommt es weiterhin in zahlreichen Lebensbereichen zu Benachteiligungen oder Gewalt, v.a. für Menschen, die außerdem körperlich oder psychisch beeinträchtigt sind, gleichzeitig auch rassistische Erfahrungen machen u.a.

Dieses Wissen kann für Sie im Umgang mit trans* und inter* sowie lesbischen und schwulen Patient*innen und Bewohner*innen wichtig sein, um ihre Lebensrealitäten und Bedarfe zu verstehen.

„Was geht mich das an, was „die“ im Bett machen?“

Für die meisten lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen ist ihre sexuelle Identität eine Lebensform, Teil ihrer Identität und häufig eingebettet in soziale Kontexte. Mit dem*der Partner*in wird nicht nur Sexualität erlebt, sondern auch der Alltag geteilt, vielleicht Kinder erzogen und Angehörige gepflegt. „Die“ weist außerdem auf eine Gruppe hin, die nicht „meine“, also vorgeblich „anders“ ist, und betont Unterschiede mehr als die wahrscheinlich vielen Gemeinsamkeiten. Trans* Menschen treffen lediglich eine Aussage über ihr Geschlecht, nicht über ihre sexuelle Identität, die heterosexuell, schwul, lesbisch, bisexuell, asexuell usw. sein kann.



© Ryan Tauss; StockSnap.io

Schritte einer Geschlechtsangleichung

1. Sozial

Das (teilweise) Bekannt- und Sichtbarmachen des tatsächlichen Geschlechts (z.B. durch äußeres Coming-Out, Kleidung, Accessoires, Wahl eines anderen Vornamens)

2. Rechtlich⁴

a) Vornamensänderung (VÄ)

b) Personenstandsänderung (PÄ)

Voraussetzungen:

Antrag beim Amtsgericht, zwei vom Gericht bestellte Gutachten, mehrmonatige Dauer, Kosten über 1.000,00 Euro.

3. Medizinisch

z.B. Hormonersatztherapie, chirurgische Eingriffe.

Voraussetzungen: Diagnose „Transsexualität“ nach ICD 10⁵, Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der gesetzlichen Krankenkassen (MDK) nach der Leitlinie „Standards der Behandlung und Begutachtung von Trans*menschen“.

„Sollten nicht alle Kund*innen gleich für mich sein?“

Ja, in ihrem Wert als Mensch – deshalb ist es so wichtig, individuelle Unterschiede wie z.B. Gruppenzugehörigkeiten oder Identitätsmerkmale wahrzunehmen. Dass z.B. eine Frau Mutter ist oder jemand verwitwet ist, finden wir bei aller Gleichwertigkeit ein aner kennenswertes Merkmal, daher gilt dasselbe z.B. auch für eine lesbische Lebensweise oder eine Geschlechtsangleichung.

⁴ In Deutschland sind Vornamens- und Personenstandsänderung geregelt im „Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen“ (Transsexuellengesetz – TSG)

⁵ International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, Klassifikationssystem der Weltgesundheitsorganisation WHO.

Auch das gut gemeinte Gleichbehandeln kann zu einem „unsichtbar machen“ werden, wenn auf individuelle Lebenswege und -zusammenhänge nicht eingegangen wird, die lesbische, schwule, bisexuelle sowie trans* und inter* Menschen in jedem Fall haben. Daher: Gleichwertigkeit bei Anerkennung der Vielfältigkeit von Menschen.

FÜR EINE AKZEPTIERENDE BEHÖRDE

Stellen Sie sich vor, Sie sind eine LSBTI-freundliche Einrichtung, und keine*r merkt es. Oft erfahren wir, dass in diesem JobCenter oder jenem Bürgeramt LSBTI herzlich willkommen sind. Das freut uns zu hören und glauben wir gern. Um mit dieser Botschaft auch Ihre Kund*innen und deren Angehörige sowie Mitarbeiter*innen zu erreichen, ist es sinnvoll, dass Sie Akzeptanz und kenntnisreiche Haltung nach außen und innen zeigen. Schon ein Regenbogenaufkleber an der Eingangstür kann ein Signal sein: viele lesbische und schwule Menschen und unterstützende andere Menschen verwenden dieses Symbol als Zeichen der Solidarität und Akzeptanz. Zahllose Geschäfte und Gastronomiebetriebe in Berlin machen es vor. Auch ein Schild „Noteingang“⁶ signalisiert, dass bei rassistischen, auch homo- oder transfeindlichen Übergriffen Menschen bei Ihnen Unterstützung finden; diese Botschaft kommt bei allen Kund*innen an, erweckt Vertrauen bei Menschen, die von homofeindlichen oder trans*feindlichen Erfahrungen und Gewalt bedroht sind, und zeigt allen Menschen in Ihrem Arbeitsumfeld die klare Haltung Ihres Hauses.

Auch bei Ihren beruflichen Tätigkeiten wie der Aufnahme von Daten oder dem Aufrufen von Personen können Sie durch Ihre Fragen und Formulierungen Kenntnis von und Offenheit für verschiedene Lebensrealitäten kommunizieren. Sie könnten z.B. Ihre Fragen nach dem Lebensstand bewusst offen halten („Sind Sie verheiratet oder verpartnert?“). Somit können Ihre Kund*innen offen antworten, oh-

⁶ http://de.wikipedia.org/wiki/Aktion_Noteingang; Vorlage des Schildes: <http://pixel-monster.de/wp-content/images/nem-aufkleber.jpg>

ne in ein vorgefertigtes Raster eingepasst worden zu sein. Oder sie rufen zwei miteinander verpartnerte Männer mit Kind als „Familie Müller“ auf, und sprechen eine Person mit dem Ihnen angegebenen Geschlecht an, auch wenn Ihr „Eindruck“ ein anderer ist.

Probieren Sie es aus. Diese Beispiele erleichtern die Nähe zum Gegenüber ohne viel Aufwand.

GESETZLICHE GRUNDLAGEN GEGEN DISKRIMINIERUNG

Diverse rechtliche Regelungen rechtfertigen und untermauern Ihre Auseinandersetzung mit sexueller und geschlechtlicher Identität in Ihrem Berufsalltag.



Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Insbesondere der Geltungsbereich, der in Artikel 2 bestimmt wird, ist von Relevanz: „Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten ‚Rechte‘ und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach ‚Rasse‘, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“⁷

⁷ <http://www.amnesty.de/alle-30-artikel-der-allgemeinen-erklaerung-der-menschenrechte>.

Europäisches Recht

1. Die Richtlinie zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der ‚Rasse‘ und der ethnischen Herkunft (RL 2000/43/EG vom 29.06.2000). Die Richtlinie (Antirassismusrichtlinie) gilt u. a. für die Bereiche Beschäftigung, Bildung und Zugang zu Waren und Dienstleistungen.
2. Die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG vom 27.11.2000). Die Richtlinie (Rahmenrichtlinie) verbietet Diskriminierungen wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Beschäftigungsbereich.
3. Die Richtlinie zur Änderung der Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Beschäftigungsbereich (RL 2002/73/EG vom 23.09.2002). Die Richtlinie (Genderrichtlinie) verbietet Diskriminierungen unter anderem beim Zugang zu Beschäftigung, Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg.
4. Die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Waren und Dienstleistungen (RL 2004/113/EG vom 13.12.2004). Die Richtlinie (2. Genderrichtlinie) greift den Diskriminierungsschutz aus der Antirassismusrichtlinie auf.

Grundgesetz

Artikel 3 Absatz 3 lautet: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“

Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes enthält den Gleichheitssatz: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ Der Gleichheitssatz gilt nicht nur für deutsche Staatsangehörige, sondern für alle in Deutschland lebenden Menschen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (AGG §1).⁸ Damit wurden EU-Richtlinien in nationales Recht umgesetzt.

GLOSSAR

Bisexuell

Bisexuelle Menschen begehren Menschen aller Geschlechter (Männer, Frauen, andere); die bisexuelle Identität geht oft über sexuelles Begehren hinaus, und kann die Zugehörigkeit zu spezifischen Subkulturen, Netzwerken etc. umfassen; auf Grund von bisexuellenfeindlichen (auch: biphoben) Diskriminierungen machen bisexuelle Menschen und solche, die für bisexuell gehalten werden, häufig spezifische Ausgrenzungs- und Gewalterfahrungen.

Cis

Cisgender (von lat. cis = „diesseits“, Gegenwort zu lat. trans = „jenseits, über ... hinaus“). Cis Menschen identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde. Auch die Begriffe cis Frau bzw. cis Mann sind in Benutzung. Der Begriff wurde analog zu Transgender gebildet.

Coming-Out

Wenn sich eine lesbische, schwule oder bisexuelle, trans* oder inter* Person entschließt, über ihre sexuelle oder geschlechtliche Identität zu sprechen, wird dieser Schritt als Coming-Out bezeichnet. Man kann zwischen einem „inneren“ Coming-Out (Selbsterkenntnis, -akzeptanz) und einem „äußeren“ Coming-Out (öffentliches Bekanntmachen) unterscheiden. Coming-Out ist ein immerwährender Prozess, weil mit jeder neuen Begegnung eine neue Entscheidung ansteht, ob und wenn ja, wie weit die eigene sexuelle oder geschlechtliche Identität bekanntgemacht wird.

Diskriminierung

Diskriminierung unterscheidet, schließt aus, benachteiligt oder bevorzugt. Sie trifft Menschen auf Grund von ethnischer Herkunft, Nationalität, Sprache, Religion und Aufenthaltsstatus, auf Grund der Hautfarbe, einer Behinderung oder des Erscheinungsbildes, auf Grund von Alter, Geschlecht und sexueller Identität, wegen des Bildungsstandes oder der sozialen Stellung. Wer diskriminiert, nimmt bestimmte Merkmale

⁸ Nach <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

einer Person in den Blick und begründet damit ihre Ungleichbehandlung. Diskriminierung richtet sich gegen einzelne Menschen oder gegen sogenannte Gruppen (z.B. trans* Menschen, schwule Männer, Schleier oder Kopftuch tragende Muslima, Schwarze Menschen) und kann verbal, tätlich oder strukturell in Erscheinung treten.

Heterosexuell

Eine sexuelle Identität, in der sexuelles Begehren auf Menschen des (in der Logik eines Zwei-Geschlechter-Systems) „anderen“ Geschlechts ausgerichtet ist. In weiten Teilen der Gesellschaft, z.B. Werbung, Medien, Bildung, wird die sexuelle Identität „heterosexuell“ zumeist als scheinbare Norm gesehen, und lesbische, schwule und bisexuelle Identitäten als „Abweichung“. Daher müssen heterosexuelle Menschen nicht erst ein inneres und äußeres Coming-Out durchlaufen, um sich als heterosexuell identifiziert ihren sozialen Umfeldern bekanntzumachen.

Homophobie

Homophobie (auch Homofeindlichkeit) beschreibt die Ablehnung von gleichgeschlechtlich lebenden und liebenden Menschen und Menschen, die dafür gehalten werden, die zu Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt führen kann. Homophobie beruht auf einer systemisch abgesicherten, zwangsförmigen Zweigeschlechtlichkeit, in der sexuelles und emotionales Begehren nur zwischen Frau und Mann gedacht wird, was als Heteronormativität bezeichnet wird.

Homosexuell

Eine sexuelle Identität, in der sexuelles Begehren auf Menschen des (in der Logik eines Zwei-Geschlechter-Systems) „gleichen“ Geschlechts ausgerichtet ist. In weiten Teilen der Gesellschaft, z.B. Bildung, Medien, Kirche, wird die sexuelle Identität „heterosexuell“ zumeist als scheinbare Norm gesehen und lesbische, schwule und bisexuelle Identitäten als „Abweichung“. Daher müssen homosexuell lebende und liebende Menschen zunächst ein inneres und äußeres Coming-Out durchlaufen, um sich als homosexuell identifiziert ihren sozialen Umfeldern bekanntzumachen, was häufig mit Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen einhergeht.

Inter*

Inter* ist ein Begriff, der sich aus der Community entwickelt hat, und der als ein emanzipatorischer und identitärer Überbegriff die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten bezeichnet. Inter* fungiert damit vermehrt als deutscher Oberbegriff für Intersexuelle, Intersex, Hermaphroditen, Zwitter, Intergender sowie inter- oder zwischengeschlechtliche Menschen, die mit einem Körper geboren sind, der geschlechtlichen „Standards und Normen“ von „Mann und Frau“ nicht entspricht. Intersexualität wird als pathologisierende Diagnose auf diese Personen verwandt, weil z.B. deren körperliche Merkmale medizinisch nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden können. Viele Inter* lehnen „intersexuell“ daher als Selbstbezeichnung ab. Neuerdings wird von medizinischer Seite zunehmend die Bezeichnung „DSD“ (engl. „Disorders of Sexual Development“; dt. „Geschlechtsentwicklungsstörung“) verwendet. Diese Bezeichnung wird jedoch aufgrund des Störungsbegriffes von vielen inter* Menschen abgelehnt. Inter* kann eine Geschlechtsidentität im Sinne der Selbstdefinition als Zwitter, Hermaphrodit, Intergender etc. sein. Inter* können sich aber auch als Männer, Frauen oder je nach Kontext anders definieren.

Inter* Menschen

Inter* Menschen (auch: Intersexuelle, intergeschlechtliche Menschen, Zwitter, Hermaphroditen) werden mit körperlichen Merkmalen geboren, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten. Intergeschlechtliche Säuglinge, Kinder und Jugendliche sind immer noch sehr oft normierenden medizinischen (operativen und anderen) Eingriffen mit dem Ziel der Herstellung geschlechtlicher Eindeutigkeit ausgesetzt. Diese Praktiken werden als Menschenrechtsverletzungen kritisiert. Zwischen den Diskriminierungs- sowie Menschenrechtssituationen von inter* und trans* Menschen, ihren Anliegen sowie der unterschiedlichen Positionierung in den Feldern Recht und Medizin ist sorgfältig zu unterscheiden.⁹

⁹ Vgl. Kromminga, Ins A (2005). Fragwürdige Identitäten–Spiel der Geschlechter? Intersex-Aktivismus, Transgender und die Koalitionsfrage. In: Neue Gesellschaft für Bildende Kunst (Hg.), 1-0-1 [one o one] intersex. Das Zwei-Geschlechter-System als Menschenrechtsverletzung, Berlin, S. 113–115; Klöppel, Ulrike (2010). XX0XY ungelöst. Hermaphroditismus, Sex und Gender in der deutschen Medizin. Eine historische Studie zur Intersexualität. transcript, Bielefeld.

Lesbisch

Lesbische Frauen begehren andere Frauen; die sexuelle Identität „lesbisch“ geht oft über sexuelles Begehren hinaus, und kann die Zugehörigkeit zu spezifischen Subkulturen, Netzwerken etc. umfassen; auf Grund von lesbenfeindlichen (auch: homophoben) Diskriminierungen machen lesbische Frauen und solche, die für lesbisch gehalten werden, häufig spezifische Ausgrenzungs- und Gewalterfahrungen.

LSBTI

Die Abkürzung LSBTI steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter*. An dieser Stelle sei auf einige Probleme verwiesen, die mit dem Akronym verknüpft sind. Erstens bleibt festzuhalten, dass – auch wenn in der Abkürzung das „I“ und „T“ enthalten sind – insbesondere Inter*-, aber auch Trans*-Aktivist*innen und deren Anliegen in der LSBTI-Bewegung kaum vertreten sind. Zu berücksichtigen ist zweitens, dass sich nicht alle inter* und trans* Menschen als Teil einer sexualitätsbasierten LSB-Emanzipationsbewegung verstehen. Auch andere lokale und indigene Selbstdefinitionen wie z.B. Lesbi (Indonesien), Shamakhami (Bangladesch), Hijra (Indien/Pakistan), Jota (Mexiko), Two Spirit (USA/Kanada) etc. sind in LSBTI nicht notwendigerweise repräsentiert, und daher unsichtbar.

Queere Familie

In sogenannten queeren Familien tragen gleichgeschlechtliche Elternpaare oder alleinstehende lesbische Mütter, schwule Väter oder trans* Eltern die Verantwortung für die Erziehung und das Wohlergehen ihrer Kinder. Kinder werden in der Partnerschaft, die auch aus mehr als zwei verantwortlichen Erwachsenen bestehen kann, geboren oder finden hier als Pflege- oder Adoptivkinder ein neues Zuhause. Andere werden aus früheren Beziehungen mitgebracht.

Regenbogenfahne

Der US-amerikanische Künstler Gilbert Baker entwarf die Regenbogenfahne 1978. Sie hat sich seitdem zu dem bekanntesten Symbol der Lesben- und Schwulenbewegung weltweit entwickelt. Sie ist ein Symbol dafür, dass Lesben und Schwule positiv auch nach außen mit

ihrer sexuellen Identität umgehen. Die Farben der sechs Streifen symbolisieren (in der Reihenfolge von oben nach unten): rot für das Leben, orange für die Gesundheit, gelb für die Sonne, grün für die Natur, blau für die Kunst und violett für den Geist.

Schwul

Schwule Männer begehren andere Männer; die sexuelle Identität „schwul“ geht oft über sexuelles Begehren hinaus, und kann die Zugehörigkeit zu spezifischen Subkulturen, Netzwerken etc. umfassen; auf Grund von schwulenfeindlichen (auch: homophoben) Diskriminierungen machen schwule Männer und solche, die für schwul gehalten werden, häufig spezifische Ausgrenzungs- und Gewalterfahrungen.

Trans*

Trans* ist ein recht junger, im deutschsprachigen Raum inzwischen weit verbreiteter Oberbegriff für eine Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen. Dabei dient der Stern * als Platzhalter. Aufgrund dieser Verbreitung und Inklusivität verwenden wir Trans* als Oberbegriff, um ein breites Spektrum von Trans*-Identitäten, -Lebensweisen und -Konzepten zu bezeichnen, auch solche, die sich geschlechtlich nicht verorten (lassen) möchten.

Trans* Frau

Frau oder (überwiegend) weiblich identifizierte Person, der bei Geburt das Geschlecht „männlich“ zugewiesen wurde (auch: MzF / Mann-zu-Frau oder engl. MtF / Male to Female).

Trans* Mann

Mann oder (überwiegend) männlich identifizierter Mensch, dem bei Geburt das Geschlecht „weiblich“ zugeordnet wurde (auch FzM / Frau-zu-Mann oder engl. FtM / Female to Male).

Transgender

Virginia Prince (1912-2009) prägte den Begriff in den 1970er Jahren in den USA. Sie lebte als Frau, ohne ihren ‚männlichen‘ Körper operativ angleichen zu lassen, und fand ihre Lebensweise weder mit dem Be-

griff „Transvestit“ noch mit dem der „präoperativen Transsexuellen“ repräsentiert. Mit der Selbstbezeichnung „Transgenderist“ grenzte sie sich von der Pathologisierung durch den medizinisch-psychiatrischen Diskurs ab: „We ain't broken – so stop trying to fix us!“¹⁰

Im Laufe der 1990er Jahre wurde der Transgender-Begriff ausgeweitet und wird u.a. verwendet als politischer Begriff für Identitäten und Lebensweisen, die das Zwei-Geschlechter-Modell in Frage stellen.

Transgeschlechtlichkeit

Transgeschlechtlich beschreibt eine Vielzahl geschlechtlicher Identitäten und Ausdrucksweisen jenseits der Zwei-Geschlechter-Norm, ohne auf das medizinische Vokabular zurückzugreifen.

Trans*phobie

Trans*phobie (auch: Trans*feindlichkeit) beschreibt die Ablehnung von Menschen, die trans* sind und/oder deren Geschlechtsausdruck nicht den anerkannten Kategorien von Männlich-/Weiblichkeit entspricht. Sie kann sich u.a. in Verächtlichmachung, körperlicher Gewalt, Mobbing, Infragestellung oder Aberkennung der Geschlechtsidentität, Pathologisierung, sprachlicher Unsichtbarmachung oder Kriminalisierung äußern. Sie trifft auch Menschen, die nicht trans* sind.

Transsexuell

Der Begriff Transsexualität wird in der Regel im medizinischen Bereich verwendet. Sich selbst bezeichnen vor allem Menschen als transsexuell, die sich als eindeutig dem „Gegengeschlecht“ angehörend erleben. Andere lehnen den Begriff wegen seiner Geschichte als medizinische Fremdbezeichnung und psychiatrische Diagnose oder wegen seiner irreführenden Ähnlichkeit mit Kategorien sexueller Orientierung ab.

¹⁰ Prince, Virginia (1997). Seventy Years in the Trenches of Gender Wars. In: Bullough, B.; Bullough, V. L.; Elias, J. (Hg.), Gender Blending. Prometheus Books, New York, S. 469–476, S. 469.

Transsexualität ist eine medizinisch-psychologische Kategorie und in ihrer heutigen Form in den 1950er Jahren geprägt worden. Der Begriff umschreibt das andauernde, starke Bedürfnis, dem ‚Gegengeschlecht‘ anzugehören und den Körper diesem angleichen zu wollen.

Transvestit / Transvestitismus

Auch diese Begriffe entstammen der medizinisch-psychologischen Diagnostik. Sie bezeichnen das Tragen ‚gegengeschlechtlicher‘ Kleidung (engl. Cross-Dressing), um zeitweilige Zugehörigkeit zum ‚anderen Geschlecht‘ zu erleben, ohne den Wunsch nach dauerhafter Geschlechtsangleichung oder chirurgischen Eingriffen. Meist sind dabei Personen im Blick, deren zugewiesenes Geschlecht männlich ist. Jedoch gibt es auch selbstidentifizierte Cross-Dresser, deren zugewiesenes Geschlecht „weiblich“ lautet.

Definitionen basieren auf oder sind übernommen von:

http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf, Inter & Sprache: Von „Angeboren“ bis „Zwitter“

[http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ-ABC_web\(2\).pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ-ABC_web(2).pdf); Trans*Inter*Queer ABC

<http://www.berlin.de/lb/ads/sub/blk/themen/wissen-und-verstehen/glossar.html>
Glossar der Landesstelle für Gleichbehandlung gegen Diskriminierung (LADS)

<http://www.queeropedia.com/pages/w01711.html>

Wir möchten darauf hinweisen, dass diese Definitionen sich ständig weiterentwickeln und die Selbstdefinition einer Person jederzeit Vorrang vor nicht selbstgewählten Definitionen hat.

LINK- UND LITERATURLISTE

Zum Nachlesen und Vertiefen haben wir Ihnen diese Liste mit Hinweisen auf Texte und Projekte zusammengestellt.

„Berlin - Stadt der Vielfalt - Implementierung wirksamer Diversitystrategien durch die Berliner Verwaltung“

Dokumentation des Projektes der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) 2009-2011

www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/diversity/sdv_projektabschluss_broschuere_final_bf.pdf?start&ts=1331832082&file=sdv_projektabschluss_broschuere_final_bf.pdf

Gesetzliche Antidiskriminierungsbestimmungen in Deutschland (Volker Roßocha) in: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit

www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/C10-Antidiskriminierung.pdf

Charta der Vielfalt

Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen, unterstützt durch den*die Beauftragte*n der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

www.charta-der-vielfalt.de/

Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: Von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handreichung-Diversity-Verwaltung-20120412.pdf?blob=publicationFile

Leitfaden Diversity Management

Handlungsempfehlung zum Aufbau eines Diversity Managements in der Bundesverwaltung

www.wir-sind-bund.de/SharedDocs/Anlagen/WSB/DE/Downloads/leitfaden-diversity-management-projekt-29.pdf?blob=publicationFile



© Josh Felise; StockSnap.io

Vielfalt nutzen. Diversity Management in der öffentlichen Verwaltung – Vorschläge aus der Praxis

www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Leitfaden-OeffentlicheHand-Web.pdf

Franzen, Jannik & Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von trans* Personen insbesondere im Arbeitsleben.

Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin, S. 7-12
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile

Dudek, Sonja/Gudermuth, Kerstin/Sona, Rufus (2011): Der Umgang mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung – eine Bestandsaufnahme.

Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Bd. 10

www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/diversity/goodpractice_broschuere_final.pdf?start&ts=1321269384&file=goodpractice_broschuere_final.pdf

Merx, Andreas (2006): Von Antidiskriminierung zu Diversity.

Diversity-Ansätze in der Antidiskriminierungspraxis, Beitrag auf der Themenwebseite www.migration-boell.de der Heinrich-Böll-Stiftung www.migration-boell.de/web/diversity/48_825.asp

Merx, Andreas/Drossou, Olga (Hrsg.) (2008): Politics of Diversity.

Online-Dossier auf der Themenwebseite www.migration-boell.de der Heinrich-Böll-Stiftung www.migration-boell.de/web/diversity/48_72.asp

LSBTI-ORGANISATIONEN IN BERLIN

Beratung, Information und Hilfe

ABqueer e.v.

Aufklärung und Beratung zu lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Lebensweisen
www.abqueer.de | ☎ (030) 92 25 08 44

GLADT e.v.

Selbstorganisation von Schwarzen und of Color Lesben, Schwulen, Bisexuellen, queeren und trans* Personen und solchen mit Migrationsgeschichte
www.gladt.de | ☎ (030) 26 55 66 33

Gleich und Gleich e.v.

Betreutes Jugend- und Einzelwohnen für Jugendliche und junge Erwachsene, die sich als queer, lesbisch, schwul, bisexuell oder trans* definieren
www.gleich-und-gleich.de | ☎ (030) 236 28 39-10

Jugendnetzwerk Lambda Berlin-Brandenburg

Landesverband des deutschlandweiten Jugendnetzwerkes, Beratung von und für Jugendliche, Coming-Out-Gruppen
www.lambda-bb.de | ☎ (030) 282 79 90

Lesbenberatung Berlin und LesMigraS

Psychosoziale Beratung, Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich
www.lesbenberatung-berlin.de | www.lesmigraS.de
☎ (030) 215 20 00

LSVD Berlin-Brandenburg

Landesverband des deutschlandweit tätigen Lesben- und Schwulenverbandes
www.berlin.lsvd.de | ☎ (030) 22 50 22 15

Maneo

Schwules Anti-Gewalt-Projekt
Überfalltelefon tägl. 17-19 Uhr | ☎ (030) 216 33 36
www.maneo.de

Mann-O-Meter e.v.

Berlins schwules Informations- und Beratungszentrum
www.mann-o-meter.de | ☎ (030) 216 80 08

Schwulenberatung Berlin

Beratung, Gruppen, betreutes Einzelwohnen, Schnelltests, therapeutische WGs, queere Not- und Gemeinschaftsunterkunft für schwule und bisexuelle Männer, MSM (Männer, die Sex mit Männern haben), trans* und inter* Menschen
www.schwulenberatungberlin.de | ☎ (030) 23 36 90-70

Sonntags-Club

Veranstaltungs-, Informations- und Beratungszentrum für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans* und inter* Menschen
www.sonntags-club.de | ☎ (030) 449 75 90

TransInterQueer e.V.

Beratung, Gruppen, Fortbildungen und Veranstaltungen von und für trans*, inter* und queer lebende Menschen
www.transinterqueer.org | ☎ (030) 616 75 29-16

INFORMATIONEN ZU TRANS* THEMEN

TransInterQueer e.V

Hinweise für Ärzt*innen, Psycholog*innen, Therapeut*innen und andere medizinische Berufe zu Transgeschlechtlichkeit, die auch in der Pflege hilfreich sein können. Dieser Flyer erläutert Fragen zur Anrede, zum Prozedere der Geschlechtsangleichung und zu medizinischen, psychotherapeutischen und juristischen Maßnahmen.

www.transinterqueer.org/download/Publikationen/triq_infobroschuere_medizinpsych_berufe.pdf

Basiswissen und Begriffsdefinitionen

Flyer zu Trans- und Intergeschlechtlichkeit

www.transinterqueer.org/uploads/TrIQ-h%C3%BCbsche%20brosch%C3%BCre.pdf

INFORMATIONEN ZU INTER* THEMEN

IVIM

Deutscher Zweig der Internationalen Vereinigung Inter-geschlechtlicher Menschen, IVIM / Organisation Intersex International, OII

<http://www.intersexualite.de/>

Inter* & Sprache: Von ‚Angeboren‘ bis ‚Zwitter‘ - Eine Auswahl inter*relevanter Begriffe, mit kritischen Anmerkungen vom TrIQ-Projekt Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*

http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf



gefördert durch:

Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung





SCHWULEN
BERATUNG BERLIN

