Rainbow Cities in Action

Leitfaden für kommunale LSBTIQ-Arbeit







Inhalt

Vorwort		5
Das Rainbow Cities Network		6
Rainbow Cities in Action – das Projekt		7
Leitfaden für kommunale LSBTIQ-Arbeit		8
Veränderungen bewirken – global und lokal		8
Die besondere Rolle von Kommunen und ihres Han	delns vor Ort	10
An wen richtet sich diese Broschüre?		11
Wie kann diese Broschüre genutzt werden?		11
Ziele und Maßnahmen für kommunale LSBTIQ-Ar	beit	12
Handlungsstränge		14
A. Zuständigkeit & Verantwortung		14
B. Aufklärung & Bildung		14
C. Zugang & Teilhabe		14
D. Sichtbarkeit & Repräsentation		15
Handlungsfelder		16
1. Kommunale LSBTIQ-Arbeit		16
2. Gesundheit		20
3. Familie		24
4. Jugend		27
5. Senior*innen		31
6. Behinderung & Inklusion		34
7. Kulturelle Vielfalt & Migration		36
8. Soziale Notlagen & Benachteiligung		39
9. Arbeit		42
10. Sicherheit		46
11. Infrastruktur & Öffentlicher Raum		50
12. Sport & Freizeit		53
13. Kultur & Geschichte		56
Anhang		60
Glossar		
Teilnehmende		64



Vorwort

In der Blase der Brüsseler Politik wird Engagement oft auf der Makroebene gedacht; der Einsatz der Zivilgesellschaft dafür, positive Veränderungen herbeizuführen, konzentriert sich auf Mitglieder der Europäischen Kommission oder des Europäischen Parlaments und auf Nationalregierungen. Bei ILGA-Europe jedoch arbeiten wir mit und für über 700 Mitgliedsorganisationen unterschiedlicher Größe in ganz Europa und Zentralasien zusammen. Daher versteht es sich für uns von selbst, dass unsere Bemühungen letzten Endes auf das alltägliche Leben von LSBTIQ Personen abzielen, auf deren Sicherheit und ihre Freiheit, in den Dörfern, Städten und Metropolen, in denen sie leben, sie selbst sein zu können.

Vor diesem Hintergrund wissen wir auch, dass Kommunen eine oft übersehene politische Ebene darstellen – und zugleich die Ebene, die den Menschen in ihrem Alltag am nächsten ist. Sie sind die Orte, an denen alle bedeutenden rechtlichen Anerkennungen umgesetzt werden, an denen der Wandel ankommt und greifbar wird. Ob es darum geht, den Geschlechtseintrag in Dokumenten zu ändern oder darum, wo man selbst oder wo die eigenen Kinder ausgebildet werden sollen, ob es um die Möglichkeiten der Gesundheitsversorgung oder die Gestaltung von Gemeinschaften geht: viele dieser Themen treffen auf städtischer Ebene zusammen.

Dementsprechend ist es von enormer Wichtigkeit, Kommunen in das Engagement für LSBTIQ-Rechte und -Chancengleichheit einzubeziehen. Dies gilt umso mehr für Orte in Ländern, in denen sich viele der positiven rechtlichen Entwicklungen ereignet haben. Wie kann eine Kommune ein Gesetz für LSBTIQ-Rechte in seiner ganzen intendierten Tragweite so in die Praxis überführen, dass es tatsächlich die Lebenswirklichkeit verändert?

Vor kurzem erhielt die polnische Stadt Danzig anlässlich der zweiten Verleihung des "European Capitals of Inclusion and Diversity Awards" eine besondere Ehrung für die Stärkung der LSBTIQ-Chancengleichheit durch ihre zahlreichen Initiativen für inklusive öffentliche Dienstleistungen und die Unterstützung von Diskriminierungsopfern. Dies zeigt auch, dass die Politik selbst in einem für LSBTIQ Personen schwierigen nationalen Kontext auf kommunaler Ebene mit positivem Beispiel voranschreiten und die Lebenswelt ihrer Einwohner*innen weiter öffnen kann, statt sie einzuschränken. Es wird deutlich, wie wichtig solche Instrumente für Kommunen sind, die Inklusion fördern wollen.

Mit Blick auf diese Frage begrüßt ILGA-Europe als Organisation, die sich für konkrete Veränderungen im Leben von LSBTIQ Personen in ganz Europa einsetzt, diesen Leitfaden. Er dient verschiedenen Akteur*innen auf kommunaler Ebene als Orientierungshilfe und vermittelt geteilte Einsichten. Die Tatsache, dass die Empfehlungen in diesem Leitfaden von den beteiligten Kommunen selbst entwickelt wurden, ist dabei von großer Bedeutung. Denn ihre Ergebnisse beruhen auf einem inhärenten Verständnis der Funktionsweise lokaler Behörden wie auch der Hürden, denen sie bei der Rechtsanwendung begegnen, und dem Wissen darum, wie diese Hürden zu überwinden sind. Dieser Leitfaden bildet auch die Grundlage für weitere Lernerfahrungen innerhalb des Netzwerks der beteiligten Städte, aber auch darüber hinaus in anderen Kommunen, damit LSBTIQ Menschen, die wie alle anderen Menschen auch öffentliche Dienstleistungen nutzen und Teil einer Gemeinschaft sind, als voll- und gleichwertige Einwohner*innen behandelt werden.

Auf der kommunalen Ebene geht es jedoch nicht nur um Politik und Gesetze; vielmehr ist die Kommune der Ort, an dem Gemeinschaft gelebt wird. In einer Zeit, in der die Demokratie in so vielen Teilen unseres Kontinents vor große Herausforderungen gestellt wird, kommt Städten eine entscheidende Rolle dabei zu, LSBTIQ Personen im Alltag zu schützen und für sie zu sorgen. Deswegen freuen wir uns bei ILGA-Europe sehr, diese Initiative und den Beitrag der Rainbow Cities zu einem positiven, greifbaren Wandel für LSBTIQ Menschen in den Städten und Gemeinden ganz Europas unterstützen zu können.

Evelyne Paradis

Executive Director, ILGA-Europe

Das Rainbow Cities Network

Das Rainbow Cities Network (RCN) ist ein internationales Netzwerk von Kommunen, die sich in ihren jeweiligen Städten aktiv gegen die Diskriminierung und für die Gleichberechtigung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und anderen queeren (LSBTIQ) Menschen einsetzen.

Ziel des 2013 gegründeten Netzwerkes ist es, Städte zusammenzubringen, die LSBTIQ-Maßnahmen implementieren wollen, und deren LSBTIQ-Arbeit durch den Austausch von Erfahrungen, Expertise und Good-Practice-Beispielen zu unterstützen.

Hintergrund

Die Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen für LSBTIQ Personen überschneidet sich – insbesondere im Rahmen einer übergreifenden Diversity-Management-Strategie – mit kommunaler Gleichstellungs- und Inklusionsarbeit. Zugleich stellen die Entwicklung und Implementierung von lokalen LSBTIQ-Strategien für Städte aber immer noch einen relativ neuen Verantwortungsbereich dar. Zudem wird dieser üblicherweise lediglich von kleinen Teams oder sogar von einzelnen Personen verantwortet. Der Wissensaustausch zwischen den Kommunen hat sich daher immer als wertvolles Instrument erwiesen, um die Handlungsfähigkeit auf lokaler Ebene zu stärken.

Zum Zweck eines solchen Austauschs haben sich im Laufe der letzten 15 Jahre in vielen Ländern nationale Netzwerke gegründet. Das Rainbow Cities Network hat diese Idee noch einen Schritt weitergedacht: Basierend auf positiven Erfahrungen mit Städtepartnerschaften wurde das RCN als multilaterales Netzwerk mit dem Ziel ins Leben gerufen, die internationale Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Kommunen zu fördern, die an LSBTIQ-Themen arbeiten.

Durch die Unterzeichnung eines Memorandum of Understanding verpflichten sich die Mitglieder – die Rainbow Cities – nachdrücklich auf den Einsatz für ihr gemeinsames Ziel: das Leben von LSBTIQ Einwohner*innen zu verbessern, sowohl vor Ort in ihren eigenen Städten als auch durch die Mitarbeit im Netzwerk.

Das RCN wurde als informelles europäisches Netzwerk gegründet. Als erstes und einziges seiner Art erlangte es jedoch schnell die Aufmerksamkeit von Kommunen außerhalb Europas, die sich dem Netzwerk anschließen wollten. Das RCN öffnete sich für diese Städte, um die Arbeit von Kommunen auf globaler Ebene zu fördern, und wurde so zu einem stetig wachsenden globalen Fachnetzwerk. Zehn Jahre nach seiner offiziellen Gründung ist das Rainbow Cities Network stolz darauf, 46 Städte aus 22 Ländern über 4 Kontinente hinweg zu verbinden.

Während all dieser Jahre hat sich das Ziel der teilnehmenden Rainbow Cities nicht verändert, durch kommunale Maßnahmen gegen Diskriminierung und für die Chancengleichheit von LSBTIQ zu kämpfen. Und auch das Netzwerk als Ganzes ist sich in seiner Zielsetzung treu geblieben, lokale Expertise aus internationalem Austausch erwachsen zu lassen.



Rainbow Cities in Action – das Projekt

Projektziel

Durch seine Mitglieder bündelt das Rainbow Cities Network das Fachwissen zahlreicher, in der Entwicklung und Umsetzung von LSBTIQ-Maßnahmen führender Kommunen. So hat das Netzwerk im Laufe der Jahre einen reichhaltigen Schatz an Erfahrungen, Erkenntnissen und Good-Practice-Beispielen gewonnen.

Aus dem Wunsch heraus, dieses Wissen nicht nur mit seinen Mitgliedern, sondern auch mit anderen Städten zu teilen und dadurch zu einer treibenden Kraft für gesellschaftlichen Wandel über die Grenzen des Netzwerks hinaus zu werden, wurde das Projekt Rainbow Cities in Action konzipiert.

Ziel dieses Projekts ist es, das Wissen der Rainbow Cities systematisch zusammenzutragen und Verantwortlichen und politischen Entscheidungsträger*innen anderer Kommunen in einem Leitfaden zugänglich zu machen.

Projektskizze

Mithilfe des EU-Programms Europe for Citizens konnte das RCN das auf zwei Phasen angelegte Projekt planen und ausführen.

Die produktive Zusammenarbeit von Kommunen mit nicht-staatlichen Selbstvertretungsorganisationen ist entscheidend für die erfolgreiche Entwicklung und Implementierung von LSBTIQ-Maßnahmen. Um dem Anspruch gerecht zu werden, den etablierten Communities zuzuhören, ihre Expertise in eigener Sache anzuerkennen und sie in die Gestaltung ihrer Städte miteinzubeziehen, involvierte die erste Projektphase die aktive Teilnahme von LSBTIQ-Selbstvertretungsorganisationen. Zusammen mit den kommunalen Projektpartner*innen stellten sie Themen und Probleme heraus, die auf lokaler Ebene angegangen werden sollten, sowie umzusetzende Maßnahmen und mögliche Herausforderungen.

Die zweite Phase bestand aus einer konzentrierteren Arbeit der teilnehmenden Städte selbst. Basierend auf den Ergebnissen der ersten Phase und ihren eigenen Erfahrungen stellten diese ein Grundgerüst aus relevanten Handlungsfeldern, notwendigen Maßnahmen und Good-Practice-Beispielen zusammen.

Im Laufe von zwei Jahren und diversen Workshop-Sessions in Brüssel, Berlin, Aarhus, Cork und Kotor konnten die Partner-Städte einen umfassenden Leitfaden entwickeln. Dieser kann nicht nur den bereits bestehenden Rainbow Cities, sondern auch anderen Städten, die bislang noch keine LSBTIQ-Strategie verfolgen, als wertvolles Instrumentarium dienen.



Leitfaden für kommunale LSBTIQ-Arbeit

Veränderungen bewirken - global und lokal

Nachhaltige und inklusive Gemeinschaften zu schaffen, ist unser aller Anliegen. Dieses Anliegen gilt es sowohl auf globaler als auch auf lokaler Ebene zu erfüllen. Es überrascht daher nicht, dass die Ziele kommunaler LSBTIQ-Strategien sich mit der lokalen Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen überschneiden.

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung bzw. die globalen Nachhaltigkeitsziele, ein Aufruf zum Schutze des Planeten und zur Verbesserung von Leben und Zukunft seiner Bewohner*innen, wurden 2015 von den Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verabschiedet. Sie sind Teil der Agenda 2030, die einen Plan zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele bis zum Jahr 2030 beinhaltet und erklärt, dass dieser mit seinen Vorgaben von allen, also sowohl von den entwickelten als auch von den Entwicklungsländern, umzusetzen ist. Darin halten die Vereinten Nationen fest, dass die Nationalregierungen die 17 Ziele und 169 Vorgaben nicht allein werden verwirklichen können und weisen den Kommunen eine entscheidende Rolle für ihre erfolgreiche Umsetzung zu. Nie ist das Prinzip "think global, act local" von so zentraler Bedeutung für den Wandel gewesen. Daher hebt die Agenda 2030 die herausragende Wichtigkeit einer inklusiven, ortsbezogenen Herangehensweise hervor, um die globalen Nachhaltigkeitsziele mitsamt ihren Vorgaben bis zum Jahr 2030 zu erreichen. Somit sind alle Kommunen aufgefordert, die globalen Nachhaltigkeitsziele und damit verbundene Herausforderungen in ihrem spezifischen örtlichen Rahmen anzugehen, um nachhaltige kommunale Strategien hervorzubringen, von denen Kommunen sowohl weltweit als auch vor Ort profitieren.

Die globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen sind zum Maßstab für eine nachhaltige Entwicklung von Kommunen geworden und können deren Handeln leiten. Dies gilt nicht nur für die ökologische und wirtschaftliche, sondern auch für die soziale Entwicklung. Die Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele auf kommunaler Ebene geht Hand in Hand mit den Zielsetzungen der lokalen Maßnahmen für Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion – DEI). Somit können sich Maßnahmen für LSBTIQ Personen an den globalen Nachhaltigkeitszielen orientieren; umgekehrt trägt die Implementierung lokaler LSBTIQ-Maßnahmen dazu bei, dass die globalen Nachhaltigkeitsziele erreicht werden.



"Um Ungleichheiten abzubauen, sollten politische Maßnahmen grundsätzlich universell sein und den Bedürfnissen benachteiligter und marginalisierter Bevölkerungsgruppen Rechnung tragen. – Ziel 10"

In Bezug auf die Gleichberechtigung und Inklusion von LSBTIQ Menschen wird besonders Ziel 10 genannt, welches das Empowerment und die soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion aller Menschen ohne Ansehen ihrer Unterschiede fordert. Ebenso beinhaltet dieses Ziel die Bekämpfung jeglicher Diskriminierung mit dem Zweck, unsere Gesellschaften zu inklusiveren, egalitären und gerechten Systemen zu machen, die in den Menschenrechten verankert sind.



Wenn LSBTIQ-Themen auf kommunaler Ebene mit Erfolg angegangen werden, bringt dies darüber hinaus jedoch auch weitere globale Nachhaltigkeitsziele voran. So werden etwa die Ziele 1, 3, 5 und 8 anvisiert, indem Kommunen die Gesundheit und das Wohlergehen ihrer LSBTIQ Einwohner*innen sicherstellen, für die Inklusion von LSBTIQ Personen in Schulen sorgen, Arbeitslosigkeit und Probleme am Arbeitsplatz von LSBTIQ Personen bekämpfen, Armut und finanzielle Schwierigkeiten von LSBTIQ Einwohner*innen abbauen und die Chancengleichheit aller Geschlechter fördern.















Die Ziele kommunaler LSBTIQ-Arbeit stimmen auf offensichtliche Weise mit Ziel 11 überein: der Schaffung inklusiver, sicherer, stabiler und nachhaltiger Städte und Gemeinden, die allen gleiche Chancen und grundlegende Dienstleistungen bieten. Diese Ziele treiben unbestreitbar auch Ziel 16 voran, die Förderung einer friedlichen, inklusiven Gesellschaft, die allen gleichen Zugang zum Recht gewährt und auf allen Ebenen wirkungsvolle, verantwortliche und inklusive Institutionen aufbaut.



"Menschen auf der ganzen Welt sollten keinerlei Furcht vor jeglicher Art von Gewalt haben müssen und sich in ihrem alltäglichen Leben sicher fühlen – unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrem Glauben oder ihrer sexuellen Orientierung. – Ziel 16"

Wenn Kommunen in Netzwerken wie dem Rainbow Cities Network zusammenarbeiten, um den Abbau von Diskriminierung und die Chancengleichheit von LSBTIQ Personen zu erwirken, ist dies ein hervorragendes Beispiel für die Entwicklung globaler Partnerschaften, die das Erreichen gemeinsamer Ziele fördern, wie es Ziel 17 vorsieht.



Um den Zusammenhang der Umsetzung globaler Nachhaltigkeitsziele auf lokaler Ebene mit Maßnahmen für LSBTIQ Menschen zu veranschaulichen, beinhaltet die Beschreibung jedes Handlungsfeldes einen Hinweis auf die jeweiligen Ziele für nachhaltige Entwicklung, denen die Problemstellungen und Maßnahmen entsprechen.

Die besondere Rolle von Kommunen und ihres Handelns vor Ort

Den Kommunen kommt im demokratischen System eine besondere Rolle zu. Sie sind damit betraut, öffentliche Dienstleistungen für ihre Einwohner*innen zu erbringen und deren Daseinsvorsorge zu gewährleisten. Kommunen sind die den Menschen wohl am nächsten stehende Regierungsinstitution, die die spezifischen Bedarfe ihrer Gemeinden als ganzer wie auch ihrer einzelnen Mitglieder unmittelbar durch entsprechende Dienstleistungen erfüllt.

Die Bereitstellung dieser Dienstleistungen ist eng mit den Grundbedürfnissen, der Gesundheit, Sicherheit und Bildung von Menschen und der Lebensqualität von Städten verbunden. Demnach haben die Politiken und Dienstleistungen von Kommunen in diesen Bereichen einen unmittelbaren Einfluss auf die Gemeinschaft und Individuen innerhalb ihrer Zuständigkeit. Auch sind es die Kommunen, die am direktesten die Folgen von Mängeln und Ungleichheiten in der Gestaltung und Zurverfügungstellung ihrer Angebote bemerken.



"Die Beziehung von Kommunen zu ihren Einwohner*innen ist von Unmittelbarkeit und Einschließlichkeit geprägt."

Mit dem demokratischen Auftrag, öffentliche Dienstleistungen zu erbringen, ist der gesellschaftliche Konsens verbunden, dass diese Leistungen allen zugänglich sein sollten, unabhängig von etwaigen Unterschieden. Folglich sind die Kommunen nicht nur zur Bereitstellung ihrer Dienstleistungen verpflichtet, sondern auch dazu, sie all ihren Einwohner*innen bereitzustellen – was auch LSBTIQ Einwohner*innen miteinschließt.

Die genannten Eigenschaften der Kommunalverwaltung schreiben den Gemeinden eine besondere Verantwortung im Kampf gegen die Diskriminierung von LSBTIQ Personen auf lokaler Ebene zu. Zugleich verfügen die Gemeinden dadurch über zahlreiche Mittel, mit ihrem Handeln Chancengleichheit für diese Personengruppe zu schaffen.

An wen richtet sich diese Broschüre?

Diese Broschüre ist für jede Kommune gedacht, die ihre Dienstleistungen allen, also auch LSBTIQ Einwohner*innen zur Verfügung stellen und eine inklusivere, lebenswertere Gemeinschaft gestalten will.

Der Leitfaden soll Städten eine Vorstellung davon vermitteln, wie kommunale Maßnahmen für LSBTIQ Menschen aussehen können. Er arbeitet Bereiche heraus, auf die sich das Augenmerk von Kommunen in diesem Zusammenhang richten sollte, ebenso wie akute Problemstellungen und mögliche Maßnahmen. Zudem präsentiert er eine Auswahl an Good-Practice-Beispielen, die als Muster für die Entwicklung individueller Maßnahmen dienen können.

Die Empfehlungen in dieser Broschüre gelten für Städte unterschiedlicher Größen, Mittel und Zuständigkeitsbereiche. Sie eignen sich als Werkzeuge für Städte, die gerade erst damit beginnen, Maßnahmen für LSBTIQ Personen in ihrer Kommune umzusetzen, sollen aber auch denjenigen, die auf diesem Weg schon weiter fortgeschritten sind, zusätzliche Inspiration bieten.

Der Leitfaden kann von politischen Entscheidungsträger*innen, Ratsmitgliedern und Stadträt*innen genutzt werden, um neue politische Richtlinien zu entwerfen; er kann Hauptverwaltungsbeamt*innen, Dezernent*innen oder kommunalen Führungskräften dazu dienen, Ziele für ihre Organisation zu entwickeln; ebenso kann er kommunalen Mitarbeiter*innen helfen, die eine Bottom-up-Veränderung bewirken oder Maßnahmen in ihrem Verantwortungsbereich umsetzen wollen.

Wie kann diese Broschüre genutzt werden?

Keine Kommune ist gleich. Selbst innerhalb der EU und innerhalb ihrer einzelnen Mitgliedsstaaten unterscheiden sich Kommunen erheblich voneinander – nicht nur in ihrer Größe und ihren Mitteln, sondern auch in ihrer Organisationsstruktur und ihrem Verantwortungsumfang. Sie agieren in unterschiedlichen politischen Kontexten und mit verschiedenen politischen Beschränkungen. Die Adressat*innen dieser Broschüre befinden sich in ihrem Einsatz gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit von LSBTIQ Personen zudem an ganz unterschiedlichen Punkten.

Auch wenn alle in dieser Broschüre aufgeführten Problemstellungen und Maßnahmen von großer Wichtigkeit sind, ist sich das Rainbow Cities Network aus Erfahrung bewusst, dass sich die Gestaltung einer LSBTIQ-Politik nicht im Einheitsformat auf alle Kommunen übertragen lässt. Nicht jede Kommune wird alle Handlungsfelder und alle genannten Probleme auf die gleiche Weise angehen können. Das bedeutet jedoch nicht, dass diese Kommunen gar nicht aktiv werden können.

Im Bewusstsein der je unterschiedlichen Bedingungen vor Ort ist diese Broschüre als Werkzeugkasten konzipiert, der sich auf verschiedene Weise gebrauchen lässt. Er kann als Grundlage für einen systematischen Ansatz wie die Implementierung einer umfassenden kommunalen LSBTIQ-Strategie oder die Entwicklung eines lokalen Aktionsplans genutzt werden. Auch kann er als Wissensschatz für Kommunen dienen, der es ihnen ermöglicht einzelne ihren Mitteln, Einschränkungen und Verantwortlichkeiten entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Ebenso sollen Ämter und Fachbereiche, die mit einem spezifischen Handlungsfeld betraut sind, auf die Broschüre zurückgreifen können, um in diesem Aufgabenbereich Probleme anzugehen und Maßnahmen zu implementieren.

Zwar ist ein systematischer Ansatz als solide Grundlage für kommunale LSBTIQ-Arbeit vorzuziehen und verspricht nachhaltigere Resultate. Dieser Leitfaden soll jedoch auch Kommunen einen Nutzen bieten, die (noch) keine umfassenderen Maßnahmen implementieren können. Diesen wird mit Hilfe des Leitfadens ermöglicht, einzelne Problemfelder, auf die sie sich konzentrieren, und Maßnahmen, die sie umsetzen können, zu identifizieren.



Ziele und Maßnahmen für kommunale LSBTIQ-Arbeit

Der Abbau von Diskriminierung und die Schaffung von Chancengleichheit ist nicht nur eine Frage der Einflussnahmen auf die Zivilgesellschaft. Vielmehr beginnt dieser Prozess damit, sich der spezifischen Bedarfe von LSBTIQ Personen und auch der strukturellen Diskriminierung bewusst zu werden, der diese aufgrund der ungleichen Berücksichtigung bei Maßnahmen und Verfahren öffentlicher Behörden ausgesetzt sind. Somit müssen Kommunen, die eine positive Veränderung für die LSBTIQ Menschen in ihrer Gemeinschaft bewirken wollen, ihre eigenen Maßnahmen, Verfahren und Dienstleistungen kritisch analysieren und anpassen.

Der Erfolg dieser Bemühungen hängt von der effektiven Umsetzung einiger **Kernziele** ab, die in vier Kategorien oder Handlungsstränge gefasst werden können:

- A. Zuständigkeit & Verantwortung
- B. Aufklärung & Bildung
- C. Zugang & Teilhabe
- D. Sichtbarkeit & Repräsentation

Diese Stränge ziehen sich durch jedes einzelne Handlungsfeld und sind in jeder erfolgreichen LSBTIQ-Strategie eng miteinander verwoben.

Sowohl die geschlechtliche als auch die sexuelle Identität sind wesentliche Teile der Identität eines Menschen. Als solche spielen sie – wie jede andere Facette der menschlichen Identität – eine wichtige Rolle in vielen Lebensbereichen. Durch die mit ihnen verbundene Diskriminierung können sie aber auch zu einem bedeutenden negativen Einflussfaktor werden. Dies gilt für nahezu alle Lebensphasen, -bereiche oder -umstände, für die Kommunen Dienstleistungen anbieten. Lokale Maßnahmen für LSBTIQ Personen betreffen daher nahezu alle Zuständigkeitsbereiche einer Kommunalverwaltung.

Der vorliegende Leitfaden gibt Einblicke in die zentralen Problemstellungen, die eine kommunale LSBTIQ-Strategie in den Fokus nehmen muss. Diese lassen sich in 13 Handlungsfelder einteilen, die wiederum verschiedenen Lebensphasen, -bereichen und -umständen sowie den jeweiligen dafür üblicherweise verantwortlichen Ämtern und Fachbereichen der Kommune zugeordnet werden können.

Dabei handelt es sich um die 13 Handlungsfelder:

- 1. Kommunale LSBTIQ-Arbeit
- 2. Gesundheit
- 3. Familie
- 4. Jugend
- 5. Senior*innen
- 6. Behinderung & Inklusion
- 7. Kulturelle Vielfalt & Migration
- 8. Soziale Notlagen & Benachteiligung
- 9. Arbeit
- 10. Sicherheit
- 11. Infrastruktur & Öffentlicher Raum
- 12. Sport & Freizeit
- 13. Kultur & Geschichte

In den folgenden Abschnitten werden die beschriebenen Handlungsstränge und Handlungsfelder näher erläutert.

Handlungsstränge

Jedes Handlungskonzept für LSBTIQ Personen sollte vier zentrale Handlungsstränge berücksichtigen. Dabei handelt es sich um Kernbegriffe und -ziele, die mit einer kommunalen LSBTIQ-Strategie verwoben sein sollten.

A. Zuständigkeit & Verantwortung

Kommunales Handeln für LSBTIQ Personen beginnt damit, Verantwortung für alle – auch LSBTIQ – Einwohner*innen zu übernehmen und die Verpflichtung der eigenen Kommune anzuerkennen, sich aktiv gegen Diskriminierung und für die Inklusion von LSBTIQ Personen einzusetzen. Kommunen sollten diese Verantwortung für all ihre Einwohner*innen nicht als freiwillige Aufgabe betrachten, sondern diese ebenso als eine Pflichtaufgabe innerhalb ihrer Zuständigkeit begreifen.

Kommunalverwaltungen müssen ermitteln, mit welchen Schwierigkeiten LSBTIQ Einwohner*innen in der Gemeinde zu kämpfen haben, inwiefern die Dienstleistungen der Kommune LSBTIQ Einwohner*innen berücksichtigen, übersehen oder vielleicht sogar aktiv diskriminieren und auf welche anderen Problembereiche außerhalb ihrer eigenen Prozesse die Verwaltung Einfluss nehmen könnte. Sie muss Strategien entwickeln und umsetzen, mit deren Hilfe ihre Konzepte überarbeitet und ihre Dienstleistungen angepasst werden können, wichtige Interessenvertreter*innen für sich gewinnen und die Zivilgesellschaft positiv beeinflussen. Zugleich muss die Kommune für die Bereiche Verantwortung übernehmen, in denen diese Ziele noch nicht verwirklicht worden sind. Dazu gehört es, Bereiche zu erkennen und offen anzugehen, in denen LSBTIQ Einwohner*innen noch immer ausgegrenzt und diskriminiert werden oder sogar Gewalt erfahren. Dies bedeutet, dass Kommunen für ihre LSBTIQ Einwohner*innen einstehen und sie aktiv unterstützen müssen. In letzter Konsequenz impliziert dies auch, die Mittel für diese Unterstützung bereitzustellen.

B. Aufklärung & Bildung

Aufklärung und Sensibilisierung sind die ersten Schritte, um Diskriminierung abzubauen und Chancengleichheit für LSBTIQ Personen zu gewährleisten. Sowohl absichtliche als auch unbeabsichtigte Formen von Diskriminierung lassen sich oft auf Unwissen zurückführen. Dieses fehlende Wissen trägt zu direkten individuellen Diskriminierungshandlungen bei und erhält indirekte Diskriminierungsmechanismen wie gesellschaftliche und institutionelle Diskriminierung weiter aufrecht. Um Diskriminierung abzubauen, ist es daher unerlässlich, dass Entscheidungsträger*innen und Mitarbeiter*innen von Kommunen sich über LSBTIQ Personen und deren Herausforderungen und Bedarfe eingehend informieren.

Kommunen müssen ihr eigenes Personal, aber auch Institutionen, Unternehmen und Dienstleister*innen vor Ort sowie die breitere Zivilgesellschaft sensibilisieren. Nur so kann sichergestellt werden, dass LSBTIQ Einwohner*innen frei von Diskriminierung und mit der gleichen Chance wie alle anderen Einwohner*innen in ihrer Gemeinschaft leben, ihre Städte genießen und sie bereichern zu können.

C. Zugang & Teilhabe

LSBTIQ Einwohner*innen haben das gleiche Recht auf die Erfüllung ihrer Bedarfe, auf die Dienstleistungen und die Unterstützung, die ihre Kommune bietet. Kommunen sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass LSBTIQ Menschen Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen haben und von

diesen profitieren können. Das setzt voraus, dass sie bei der Schaffung, Anpassung und Bereitstellung von Dienstleistungen LSBTIQ Personen und deren potenzielle, wenn auch unabsichtliche, Ausschlüsse mitbedenken.

Um öffentliche Dienstleistungen LSBTIQ-inklusiv zu gestalten, muss zunächst analysiert werden, wo und warum einige von ihnen es noch nicht sind. Das bedeutet in manchen Fällen, bestehende Angebote so anzupassen, dass sie auch der LSBTIQ-Community zugänglich werden. In anderen wiederum gilt es neue Maßnahmen zu implementieren und Angebote zu schaffen, die auf die spezifischen Bedarfe und Lebensumstände von LSBTIQ Einwohner*innen zugeschnitten sind.

LSBTIQ Einwohner*innen sollen jedoch nicht nur Zugang zu den Dienstleistungen ihrer Kommune erhalten und von diesen profitieren können. Darüber hinaus sollen sie die Möglichkeit haben, wie andere Mitglieder der Kommune auch zur aktiven Gestaltung ihrer Gemeinschaft beizutragen und an ihr teilzuhaben.

D. Sichtbarkeit & Repräsentation

Dieser Handlungsstrang ist eng mit dem vorangehenden verknüpft, da es bei beiden um verschiedene Aspekte der Inklusion von LSBTIQ Personen geht. LSBTIQ Personen sind ein Teil der vielfältigen Gemeinschaft, aus der sich eine Stadtgesellschaft zusammensetzt, und sollten als solcher repräsentiert werden.

Jegliche Außenkommunikation einer Kommune in Wort und Bild – also die Sprache und Bilder, die ihre Bevölkerung ansprechen und darstellen – sollte stets darauf abzielen, die gesamte Gesellschaft widerzuspiegeln. Dies beschränkt sich nicht allein auf die Verwaltungskommunikation. Jedes öffentliche Angebot, das die Darstellung oder den Ausdruck von Mitgliedern der Gemeinschaft involviert, muss auch die Lebenserfahrungen von LSBTIQ Personen miteinbeziehen – seien es Bilderbücher für städtische Kindergärten, Sammlungen in Museen, die Unterstützung ortsansässiger Künstler*innen, die Benennung von Straßen, die Widmung von Denkmälern oder das Begehen von Gedenktagen.

Wie jede andere Gruppe auch sollten LSBTIQ Menschen ein sichtbarer Teil ihrer Gemeinschaft sein. Sie sollten sich nicht verstecken müssen oder unter Stigmatisierung leiden. Vielmehr sollten Kommunen sie als wertvolle Mitglieder ihrer Gemeinschaft darstellen.

Die Fragen, die durch diese Handlungsstränge aufgeworfen werden, können als Orientierungshilfen für die kommunale LSBTIQ-Arbeit dienen: Haben wir die volle Verantwortung für alle unsere Einwohner*innen übernommen und zeigen uns auch verantwortlich für Fehler? Sorgen wir für die Mittel, um unsere Stadt und unsere Angebote LSBTIQ-inklusiv zu gestalten? Haben wir uns selbst und unsere Kommune ausreichend über die Erfahrungen von LSBTIQ Personen informiert? Sind wir uns möglicher Diskriminierung von LSBTIQ Personen durch unser Handeln bewusst und haben wir Lösungsansätze für dieses Problem? Haben LSBTIQ Personen Zugang zu unseren Angeboten? Wird es ihnen ermöglicht, an allem teilzuhaben, was die Stadt zu bieten hat, und diese aktiv mitzugestalten? Sind LSBTIQ Personen ein sichtbarer Teil unserer Gemeinschaft und werden ihre Erfahrungen, ihre Biografien und ihre Leistungen in unserer Stadt repräsentiert?

Die Verfolgung dieser Handlungsstränge und der mit ihnen verbundenen Fragen kann Probleme und Maßnahmen zu ihrer Lösung innerhalb verschiedener Handlungsfelder herauskristallisieren. Um dies exemplarisch zu verdeutlichen, werden die Probleme und Maßnahmen wie auch die Good-Practice-Beispiele dieser Broschüre innerhalb der einzelnen Handlungsfelder dem jeweiligen Handlungsstrang farblich entsprechend markiert.

Handlungsfelder

Diese Broschüre enthält Empfehlungen für 13 Handlungsfelder, die sich als die Bereiche herausgestellt haben, in denen kommunales Handeln am dringendsten ist. Die Beschreibungen der Handlungsfelder beinhalten jeweils eine Einführung in die allgemeinen Themen und Herausforderungen innerhalb dieses Handlungsfeldes sowie einen Abschnitt über Probleme, die Kommunen angehen, und Maßnahmen, die sie umsetzen sollten. Ergänzt werden sie durch Good-Practice-Beispiele der Rainbow Cities.









1. Kommunale LSBTIQ-Arbeit

Kommunale LSBTIQ-Arbeit selbst stellt ein Feld kommunalen Handelns dar und ist vergleichbar mit anderen Handlungsfeldern aus dem Bereich Vielfalt, wie etwa dem Einsatz für die Gleichberechtigung von Mann und Frau, für Kinder und Senior*innen, Einwohner*innen mit Behinderung, ethnische und religiöse Minderheiten oder Einwohner*innen, die von sozialen Notlagen betroffen sind. Wenn sie sich gegen die Benachteiligung und für die Gleichberechtigung von LSBTIQ Personen in ihren Gemeinschaften einsetzen wollen, müssen Kommunalverwaltungen dieses Handlungsfeld aktiv angehen.¹

Wollen Kommunalverwaltungen verantwortlich handeln und sich auf systematische, umfassende Weise für LSBTIQ Personen einsetzen, empfiehlt es sich, eine eigene kommunale LSBTIQ-Strategie und/oder Aktionspläne für LSBTIQ Personen zu entwickeln und auszuführen. Dies erfordert sowohl finanzielle als auch personelle Mittel sowie die Gewinnung von strategischen Partner*innen und fachlicher Expertise.

Ausgewiesene Fachstellen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu schaffen oder Diversity-Management-Strukturen um Beauftragte für LSBTIQ Personen zu ergänzen, ist der beste Weg, um die fachliche Expertise und notwendigen Ressourcen in der Kommune zu gewährleisten. Die Mitgliedschaft in nationalen oder internationalen Netzwerken kann eine Kommune mit zusätzlicher Expertise versorgen und für die LSBTIQ-Arbeit vor Ort wertvolle Synergieeffekte erzeugen. Arbeitsgruppen, institutionsübergreifende Netzwerke oder Runde Tische zu LSBTIQ-Themen sind ein probates Mittel, um bestehendes Wissen innerhalb der Verwaltung, anderer lokaler Institutionen sowie etablierter LSBTIQ-Communities und Nichtregierungsorganisationen zusammenzuführen und ermöglichen es, auf einen reichen Wissensschatz zuzugreifen. Die LSBTIQ-Community miteinzubeziehen, erlaubt es Kommunen, wertvolle Einsichten und wichtige Partner*innen zu gewinnen sowie ziviles Engagement zu fördern.

Kommunalverwaltungen müssen sowohl intern daran arbeiten, ihr Angebot kritisch zu analysieren und anzupassen als auch nach außen hin daran, ihre Kommunen zu inklusiveren Gemeinschaften zu machen. Dazu gehört es, Antidiskriminierung und Chancengleichheit in den Städten voranzutreiben wie auch LSBTIQ Einwohner*innen und -Communities darin zu unterstützen und zu bestärken, aktiv ihre Städte mitzugestalten und so zu reicheren, lebenswerteren Gemeinschaften für alle zu machen.

¹ European Commission (2020) *Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698

- 1.1. Anerkennung von sexueller und geschlechtlicher Identität als zentraler Vielfaltsdimensionen im Rahmen eines strategischen kommunalen Diversity Managements, sofern es ein solches gibt
- 1.2 Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Diversity-Dimensionen, für die es sich einzusetzen gilt, darunter: Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Identität, Alter, Behinderung und chronische Erkrankung, sozioökonomischer Hintergrund, ethnischer Hintergrund, Weltanschauung und Religion
- 1.3 Verankerung von LSBTIQ-Inklusivität als zentralem Unternehmenswert
- 1.4 Rückhalt des*der (Ober-)Bürgermeister*in und der Verwaltungsspitze für Maßnahmen zur LSBTIQ-Inklusivität der Kommune als Arbeitgeberin wie auch als Dienstleisterin
- 1.5 Ernennung von LSBTIQ-Berater*innen oder LSBTIQ-Beauftragten mit dem notwendigen Fachwissen und Einrichtung einer Fachstelle für das Thema LSBTIQ mit der Verantwortung für die Analyse der Situation von LSBTIQ Personen in der Kommune, die Evaluierung kommunaler Dienstleistungen in Bezug auf deren LSBTIQ-Inklusivität, die Überwachung ihrer Anpassung hin zu einer stärkeren LSBTIQ-Inklusivität und die Beratung der Kommune im Hinblick auf ihre LSBTIQ-Arbeit
- 1.6 Schaffung von Strukturen wie Netzwerken, Arbeitsgruppen oder Task Forces aus Vertreter*innen unterschiedlicher Ämter und Fachbereiche der Verwaltung, die sich der Förderung der LSBTIQ-Inklusivität kommunaler Dienstleistungen widmen
- 1.7 Entwicklung einer expliziten LSBTIQ-Strategie
- 1.8 Beitritt in Fachnetzwerke von Kommunen, die an LSBTIQ-Inklusivität arbeiten, und Erweiterung der eigenen Kenntnisse durch Erfahrungen anderer Städte
- 1.9 Entwurf von gezielten LSBTIQ-Aktionsplänen
- 1.10 Evaluierung kommunaler Dienstleistungen in Bezug auf ihre LSBTIQ-Inklusivität und, falls nötig, Vornahme von Anpassungen
- 1.11 Schulung von Führungspersonal und Mitarbeiter*innen zu LSBTIQ Einwohner*innen und deren unbeabsichtigter institutioneller Diskriminierung, damit sie die LSBTIQ-Inklusivität ihrer Dienstleistungen beurteilen und anpassen sowie angemessen mit LSBTIQ Kund*innen umgehen können
- 1.12 Unterstützungsangebot für alle Ämter und Fachbereiche bei der Evaluierung und Anpassung ihrer Dienstleistungen, z. B. durch Berater*innen für kommunale LSBTIQ-Arbeit
- 1.13 Bereitstellung der finanziellen Mittel zur Förderung der eigenen LSBTIQ-Inklusivität als Arbeitgeberin wie auch als Dienstleisterin, z. B. für kommunale LSBTIQ-Beauftragte, Personalschulungen, die Evaluierung und Anpassung von Dienstleistungen oder die Umsetzung von Maßnahmen
- 1.14 Ausrichtung der Dienstleistungen auf alle auch LSBTIQ Einwohner*innen durch den Gebrauch einer mündlichen, schriftlichen oder Bildsprache und von Formularen, die alle Geschlechter sowie LSBTIQ Personen, -Beziehungen und -Familien abbilden
- 1.15 Entwurf besonderer Logos und Kampagnen, die Inklusivität und Unterstützung von LSBTIQ Personen demonstrieren
- 1.16 Schaffung von Beteiligungsstrukturen wie Runden Tischen, Netzwerken, Task Forces oder Fokusgruppen aus Vertreter*innen der Kommune, des Kommunalrates, anderen ortsansässigen Interessengruppen und der LSBTIQ-Community zur gemeinsamen Arbeit an LSBTIQ-Themen in der Kommune
- 1.17 Sicherung der politischen Teilhabe von LSBTIQ Einwohner*innen durch regelmäßige Teilhabe-Formate wie z. B. einen regelmäßigen Runden Tisch und durch Teilhabe-Formate zur Entwicklung von Aktionsplänen oder zur Schaffung gezielter Maßnahmen

- 1.18. Anerkennung der lokalen LSBTIQ-Community und -Nichtregierungsorganisationen als wertvolle Partner*innen und Rückgriff auf das Expert*innenwissen der lokalen LSBTIQ-Community bei der Schaffung und Umsetzung kommunaler Maßnahmen
- 1.19 Unterstützung und Finanzierung lokaler LSBTIQ-Communities, -Zentren, -Jugendzentren, -Beratungszentren, -Selbsthilfegruppen, -Nichtregierungsorganisationen etc.
- 1.20 Kooperationen und gemeinsame Maßnahmen mit Interessengruppen aus der lokalen LSBTIQ-Community
- 1.21 Ernennung einer Ansprechperson (z. B. kommunale*r LSBTIQ-Beauftragte) für LSBTIQ-Nichtregierungsorganisationen und Einwohner*innen zum Einbringen von Ideen, zur Meldung von Problemen etc.
- 1.22 Betreiben oder Unterstützung und Finanzierung einer Hotline für LSBTIQ Einwohner*innen, bei der sie Fragen stellen oder Fälle von Diskriminierung aufgrund der sexuellen und geschlechtlichen Identität oder des Geschlechtsausdrucks melden können
- 1.23 Verfolgen eines intersektionalen Ansatzes, Zurate-Ziehen von LSBTIQ-Nichtregierungsorganisationen und deren Einladung zur Teilnahme an anderen Prozessen der Kommune, z. B. Runder Tisch, Arbeitsgruppen oder Entwurf von Aktionsplänen zu anderen Themen wie Familie, Jugend, Senior*innen, kulturelle Vielfalt etc.
- 1.24 Würdigung der Beiträge ortsansässiger LSBTIQ-Organisationen und Personen, z. B. durch Einladung zu einem Empfang im Rathaus und/oder durch ausdrücklichen Dank für ihren Beitrag zum Allgemeinwohl
- 1.25 Berücksichtigung von LSBTIQ-Organisationen und Personen bei Preisen, die Organisationen oder Personen für ihren herausragenden Beitrag zum Allgemeinwohl ehren
- 1.26 Bekundung der Unterstützung von LSBTIQ Einwohner*innen und -Themen durch offizielle Erklärungen, regelmäßige Presse-Veröffentlichungen, Fahnen-Hissen an für die LSBTIQ -Community wichtigen Tagen und die Teilnahme an LSBTIQ-Veranstaltungen wie dem örtlichen CSD
- 1.27 Einstehen und Solidaritätsbekundung für die LSBTIQ Einwohner*innen bei Vorfällen, die die LSBTIQ-Community betreffen, z. B. durch Presse-Veröffentlichungen, das Hissen von Fahnen auf Halbmast oder die Teilnahme an Mahnwachen
- 1.28 Aufnahme von LSBTIQ-Jugend-, Beratungs-, Kunst- und anderen Zentren in entsprechende Listen lokaler Institutionen, z. B. auf der Website der Kommune oder in Info-Materialien zu den entsprechenden Themen
- 1.29 Aufführen von LSBTIQ-Veranstaltungen im Veranstaltungskalender der Kommune, z. B. auf deren Website
- 1.30 Nutzen bestehender internationaler Beziehungen wie Städtepartnerschaften oder internationale Netzwerke von Kommunen, um in anderen Städten die Inklusion von LSBTIQ Personen anzuregen und diese Städte in ihren dahingehenden Bestrebungen zu bestärken
- 1.31 Planung und Umsetzung von Maßnahmen, die die Situation von LSBTIQ Einwohner*innen innerhalb der Kommune, jedoch außerhalb des direkten kommunalen Einflussbereichs aktiv verbessern sollen, darunter etwa: kommunale Dienstleistungen als Vorbild, Aufklärung und Sensibilisierung, Vermittlung von Informationen sowie Unterstützung für andere ortsansässige Institutionen, Unternehmen und Dienstleister*innen
- 1.32 Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Aufklärung und Sensibilisierung, zur Vermittlung von Informationen und zur Ausübung eines positiven Einflusses auf die Zivilgesellschaft
- → Als Problemstellungen und mögliche Maßnahmen in verschiedenen Bereichen zur Inklusion von LSBTIQ Personen in kommunale Dienstleistungen und die Stadtgesellschaft können die Maßnahmen der folgenden 12 Handlungsfelder herangezogen werden.
- → Zu Maßnahmen für Kommunen als LSBTIQ-freundliche Arbeitgeberinnen siehe die Maßnahmen des Handlungsfeldes *Arbeit*.

Good-Practice-Beispiele

Einrichtung einer Hotline für LSBTIQ Einwohner*innen

Die Stadt Esch-sur-Alzette hat eine Hotline ins Leben gerufen, bei der die Bevölkerung anonym LSBTIQ-bezogene Probleme melden oder Fragen stellen kann. Eine Telefonansage fragt die anrufende Person nach einer Kontakt-Nummer oder E-Mail-Adresse sowie einer geeigneten Zeit zur Kontaktaufnahme, für den Fall, dass die Person zu einer gemeldeten Angelegenheit oder einer Frage auf dem Laufenden gehalten werden will oder muss. Ein*e für die Hotline zuständige*r Stadtmitarbeiter*in hört sich die Nachricht an und leitet sie an die Partner-Nichtregierungsorganisation weiter, die die Frage am besten beantworten kann. Im Falle von Hatespeech oder bei LSBTIQ-phoben Vorfällen ermutigen Mitarbeiter*innen die anrufende Person dazu, ein anonymes Meldeformular auf der Website des Zentrums für Gleichbehandlung (Centre pour l'égalité de traitement – CET) auszufüllen, um zur statistischen Erhebung beizutragen. Die Hotline wird von der Stadt bereitgestellt und aktuell von Stadtpersonal betrieben. Für die Zukunft ist geplant, das Monitoring der Anrufe an eine nationale Nichtregierungsorganisation mit speziell ausgebildeten Mitarbeiter*innen zu übergeben.



Entsprechende Maßnahme: 1.22

Erklärung zum Freiheitsraum für LSBTIQ Personen – Unterzeichnung von Erklärungen zur Unterstützung von LSBTIQ weltweit

Im Juli 2021 erklärte sich die Stadt Mannheim als eine der ersten Städte Europas zum Freiheitsraum für LSBTIQ-Personen. Damit reagierte die Stadt auf eine entsprechende Resolution des Europäischen Parlaments vom 11. März 2021, die ihrerseits von der zunehmend queer-feindlichen Politik insbesondere der polnischen und ungarischen Regierung veranlasst wurde. Die Erklärung zum Freiheitsraum für LSBTIQ Personen soll ein sichtbares Zeichen für Offenheit und das respektvolle Zusammenleben in Vielfalt setzen sowie jeglicher Diskriminierung bestimmter Gruppen die rote Karte zeigen. Zudem verpflichtet sich die Stadt Mannheim durch diese Erklärung zu öffentlichen Maßnahmen zur Förderung und zum Schutz der Rechte von LSBTIQ Personen.



SISTER CITIES STAND TOGETHER – Austauschprogramm für Aktivist*innen und Kommunen

Die Stadt Köln bietet ein Austauschprogramm für Aktivist*innen aus ihren Partnerstädten an. Jedes Jahr zum Cologne Pride besucht eine Gruppe internationaler Gäst*innen Köln. Bisher waren darunter Aktivist*innen aus: Kattowitz (Polen), Cluj-Napoca (Rumänien), Volgograd (Russland), Tunis (Tunesien), Istanbul (Türkei), Barcelona (Spanien), Liverpool (Vereinigtes Königreich), Lille (Frankreich), Turku (Finnland), Tel Aviv (Israel) und Rio (Brasilien). Im Gegenzug haben Delegierte aus Köln mehrmals den Cluj Pride und Kattowitz Pride besucht, um die internationale Solidarität mit diesen Städten zu zeigen und nachhaltige Beziehungen zu ihnen aufzubauen. Das Programm dient auch dem Wissensaustausch. Die Besuche der Vertreter*innen aus Kattowitz haben einen Dialog zu Themen und Projekten angestoßen, die mit Vielfalt und Minderheiten zusammenhängen, wie etwa die queeren Jugend- und LSBTIQ-Beratungszentren in Köln. Vertreter*innen der Stadt und Polizei Cluj-Napoca wiederum sind nach Köln gereist, um etwas über die Organisation des Cologne Pride zu erfahren und haben dabei die Verbindung zwischen Aktivist*innen und Kommunen gestärkt.



Entsprechende Maßnahme: 1.30









2. Gesundheit

Die Diskriminierung, die LSBTIQ Personen erfahren, kann einen bedeutenden Einfluss auf ihre körperliche, psychische und sexuelle Gesundheit haben. Zugleich verhindern Barrieren, die durch ebendiese Diskriminierung aufgebaut werden, dass LSBTIQ Personen die Gesundheitsversorgung erhalten, die sie brauchen.

Die Europäische Union stellt fest, dass es sich bei gesundheitlichen Ungleichheiten um vermeidbare und ungerechte Unterschiede in Bezug auf die Gesundheit handelt, die stark von sozialen, ökonomischen und Umweltfaktoren beeinflusst werden und mit denen sich die öffentliche Hand auseinandersetzen kann und muss.¹ Gesundheitliche Ungleichheiten zu reduzieren, ist eines der Schlüsselziele sowohl der EU-Strategie zur Förderung der Gesundheit als auch der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen. Regierung und Behörden auf allen Ebenen haben die Verantwortung, aktiv gegen die strukturellen Ungleichheiten bei der Gesundheit der Bevölkerung vorzugehen. Kommunen müssen zunächst nachvollziehen, welche bereits bestehenden Hindernisse es bei der Chance auf eine gute Gesundheit gibt, und dann mögliche Hindernisse reduzieren – sowohl für Angehörige der Gesundheitsberufe, die eine Versorgung für LSBTIQ Personen anbieten, als auch für LSBTIQ Personen selbst, wenn sie die medizinische Versorgung nutzen oder auf diese zurückgreifen wollen. Dadurch wird die Chance der Einwohner*innen auf ein längeres, gesünderes und nicht zuletzt auch lebenswerteres Leben erhöht.

Gesundheitsgefährdende medizinische Praktiken verschärfen die Probleme auf dem Handlungsfeld der LSBTIQ-Gesundheit noch zusätzlich: Kommunalverwaltungen müssen sich mit nicht überlebensnotwendigen Operationen und medizinischen Eingriffen bei inter* Kindern und Jugendlichen ohne deren Zustimmung und vollständige Aufklärung (Genitalverstümmelung), erzwungenen medizinischen Eingriffen bei trans* Personen oder Konversionstherapien für LSBTIQ Personen in ihrem Zuständigkeitsbereich auseinandersetzen.²

Das Handlungsfeld Gesundheit steht mit vielen anderen Handlungsfeldern in Zusammenhang. Der ungleiche Zugang zu reproduktiver Gesundheit hat einen negativen Einfluss auf LSBTIQ-Familien und somit auf das Handlungsfeld *Familie*. Studien zufolge sind LSBTIQ Personen, die auch anderen marginalisierten Gruppen angehören, besonders anfällig für gesundheitliche Ungleichheit.³ Daher wird auch die Beschäftigung mit Problemen aus den Feldern *Jugend*, *Senior*innen*, *Kulturelle Vielfalt & Migration*, *Behinderung & Inklusion* sowie Soziale Notlagen & Benachteiligung die Gesamtgesundheit der Menschen in einer Kommune fördern.

Akute Probleme und mögliche Maßnahmen

- Erleichterung des Zugangs zu kommunalen Angeboten der Gesundheitsversorgung für LSBTIQ Personen durch Schulungen des Gesundheits-Personals etc.
- 2.2 Bereitstellung von Informationen und Schulungen für Gesundheitsdienstleister*innen vor Ort, sodass diese ihr Angebot LSBTIQ-sensibel gestalten können
- 2.3 Unterstützung und Finanzierung spezieller LSBTIQ-Gesundheitszentren

https://health.ec.europa.eu/system/files/2020-02/stateofart_report_en_0.pdf

¹ European Commission (2009) Solidarity in Health. Reducing Health Inequalities in the EU. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0567

² European Commission (2020) *Union of Equality. LGBTIQ Equality Strategy* 2020-2025. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698

³ European Commission (2017) Health4LGBTI. Reducing Health Inequalities Experienced by LGBTI People. State-of-the-Art Synthesis Report.

- 2.4 Erleichterung des Zugangs zu kommunalen Angeboten der psychologischen Gesundheitsversorgung für LSBTIQ Personen durch Schulungen des psychologischen Personals etc.
- 2.5 Vermittlung verpflichtender Schulungen für von der Kommune beauftragte Beratungsdienste und -zentren
- 2.6 Bereitstellung von Informationen und Schulungen für lokale psychologische Gesundheitsdienstleister*innen, Beratungszentren und Notrufstellen, sodass diese ihr Angebot LSBTIQ-sensibel gestalten können
- 2.7 Unterstützung und Finanzierung spezieller LSBTIQ-Beratungszentren
- 2.8 Bereitstellung psychologischer Beratung für LSBTIQ Einwohner*innen, die unter Minderheitenstress oder mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität verbundenen psychischen Problemen leiden
- 2.9 Vergabe von Zertifikaten oder Qualitätssiegeln für Gesundheitsdienstleister*innen oder Beratungszentren, die eine entsprechende Schulung absolviert haben und für LSBTIQ Klient*innen sensibilisiert sind
- 2.10 Bereitstellung von Informationen zu LSBTIQ-sensiblen Gesundheitsdienstleister*innen und Beratungszentren für LSBTIQ Personen durch Broschüren oder Websites
- 2.11 Gründung von Austausch-Plattformen wie Netzwerken, Runden Tischen oder Qualitätszirkeln für lokale Dienstleister*innen für körperliche und psychische Gesundheit zum Wissensaustausch über LSBTIQ-Gesundheit
- 2.12 Einladung lokaler Dienstleister*innen für körperliche und psychische Gesundheit zur Teilnahme an LSBTIQ-bezogenen Runden Tischen, Taskforces, Fokus-Gruppen etc.
- 2.13 Organisation oder Förderung von Fach-Vorträgen oder -Tagungen zu LSBTIQ im Kontext der medizinischen Versorgung für bestimmte Berufsgruppen im Gesundheitswesen, z. B. Allgemeinärzt*innen, Krankenpfleger*innen, Geburtshelfer*innen, Psychiater*innen oder Psycholog*innen
- 2.14 Zusammenarbeit mit Anbieter*innen von Schulungen für Ärzt*innen, Psycholog*innen und Psychiater*innen, um Schulungen zu LSBTIQ Patient*innen und deren spezifischen Bedarfen anzubieten
- 2.15 Vermittlung umfassender sexueller Aufklärung über unterschiedliche Formen von Sexualität, positive Sexualität, Safer Sex, Konsens bzw. Zustimmung zum Sex, Prävention sexuell übertragbarer Infektionen und mit bestimmten sexuellen Handlungen einhergehende Risiken, insbesondere, aber nicht ausschließlich für junge Menschen
- 2.16 Organisation oder Förderung von Kampagnen zur sexuellen Gesundheit und Prävention
- 2.17 Aufklärung und Sensibilisierung und Vermittlung von Informationen zu sexuell übertragbaren Infektionen
- 2.18 Niederschwelliger Zugang zu kostenlosen Safer-Sex-Methoden wie Verhütungsmittel, Impfungen, Präexpositionsprophylaxe (PrEP) oder Vorsorgebehandlungen
- 2.19 Bereitstellung oder Finanzierung von Angeboten zu sexueller Gesundheit und von anonymen Tests auf sexuell übertragbare Infektionen
- 2.20 Bereitstellung oder Finanzierung von Beratung für Menschen mit sexuell übertragbaren Infektionen oder HIV
- 2.21 Umsetzung von Maßnahmen gegen die Stigmatisierung HIV-Positiver
- 2.22 Unterzeichnen von Erklärungen zur öffentlichen Selbstverpflichtung auf den Kampf gegen HIV und die Stigmatisierung HIV-Positiver, wie Fast Track Cities oder #workingpositively

- 2.23 Gründung oder Unterstützung von Netzwerken, Runden Tischen, Task Forces oder Fokus-Gruppen zu HIV und sexuell übertragbaren Infektionen mit einschlägigen lokalen Interessengruppen so z. B. mit Gesundheitsämtern, Ärzt*innen, Apotheken, der Community etc.
- 2.24 Aufklärung und Sensibilisierung und Vermittlung von Informationen zu sexuellen Handlungen mit hohem Risiko, wie z. B. Chemsex
- 2.25 Bereitstellung oder Finanzierung von Beratungsangeboten für Menschen, die sexuelle Handlungen mit hohem Risiko wie z. B. Chemsex praktizieren oder nicht mehr praktizieren wollen
- 2.26 Bereitstellung oder Finanzierung von Beratungsangeboten für Opfer von Konversionstherapien
- 2.27 Schaffung des Zugang zu trans*-bezogener medizinischer Versorgung und Therapie für trans* Einwohner*innen, beispielsweise zu hormonellen oder chirurgischen Behandlungen oder zu Sprechtherapie
- 2.28 Bereitstellung von Beratungs- und Hilfeangeboten für trans* Einwohner*innen während der Transition
- 2.29 Aufklärung, Sensibilisierung und Vermittlung von Schulungen über die Vielfalt von Geschlechtsmerkmalen und nicht überlebensnotwendige Operationen oder medizinische Eingriffe an inter* Kindern und Jugendlichen (Genitalverstümmelung)
- 2.30 Suche nach Lösungen, um nicht überlebensnotwendige Operationen oder medizinische Eingriffe an inter* Säuglingen, Kindern und Jugendlichen (Genitalverstümmelung) in den örtlichen Krankenhäusern zu verhindern
- 2.31 Vermittlung von Informationen und Hilfestrukturen für Eltern von inter* Kindern
- 2.32 Bereitstellung von Beratungsangeboten für inter* Einwohner*innen und deren Familien
- → Zu Maßnahmen der reproduktiven Gesundheit siehe das Handlungsfeld Familie.

Good-Practice-Beispiele

Aufklärung und Sensibilisierung von medizinischem Fachpersonal für LSBTIQ-Patient*innen

LSBTIQ Personen berichten im Vergleich zur breiteren Bevölkerung oft von einer schlechteren psychischen Gesundheit, einer geringeren Lebensqualität und einem insgesamt niedrigeren Wohlbefinden. Es gibt diverse gesundheitliche Probleme, bei denen ihnen von Mediziner*innen nicht ausreichend geholfen wird. Praxen von Allgemeinärzt*innen sind wichtige Orte und niederschwellige Anlaufstellen für LSBTIQ Personen. Allgemeinärzt*innen sind die entscheidenden Ansprechpartner*innen, wenn es darum geht, die Gesundheitslücke für diese Personengruppe zu schließen. Daher hat die Stadt Ostende ein Webinar zu LSBTIQ-Themen und geschlechtssensibler Gesundheitsversorgung für Ärzt*innen und andere Personen entwickelt, die im Gesundheitswesen arbeiten, wie z. B. Apotheker*innen, Physiotherapeut*innen und Beschäftigungstherapeut*innen. Im Mittelpunkt des Webinars steht die Kommunikation zwischen medizinisch Betreuenden und Patient*innen. Es bringt den Betreuenden näher, wie sie mit Tabus und Herausforderungen umgehen können, mit denen LSBTIQ Patient*innen konfrontiert werden. Das Webinar hilft ihnen dabei, aufmerksamer bei der Behandlung zu sein und auf die besonderen Sorgen, Nöte und Bedarfe dieser Gruppe zu reagieren. Barrieren, die LSBTIQ Personen davon abhalten, sich medizinische Hilfe zu suchen, können so abgebaut und gesundheitliche Probleme reduziert werden.



Entsprechende Maßnahme: 2.2

Gesundheitshilfe für junge LSBTIQ Personen

Die Stadt Bergen hat eine Expert*innengruppe für junge Menschen ins Leben gerufen, die in Zusammenhang mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder ihrer Sexualität stehende, gesundheitsbezogene Fragen und Anliegen haben. Diese Gruppe sitzt im Jugendgesundheitszentrum. Sie besteht aus einem Doktor und zwei Krankenpfleger*innen mit entsprechender Weiterbildung in Bezug auf Geschlecht und Sexualität. Das Team bietet sowohl Informationsgespräche als auch leicht zugängliche Behandlung.

Bergen

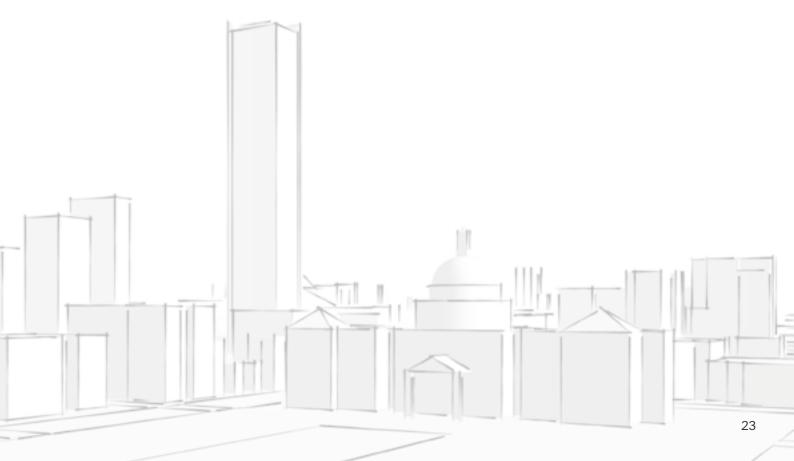
Entsprechende Maßnahme: 2.3

LEGEBITRA – Finanzierung von Präventions-, Test- und Unterstützungsmaßnahmen für HIV und sexuell übertragbare Infektionen

Die Stadt Ljubljana finanziert das von einer Nichtregierungsorganisation durchgeführte Programm Legebitra mit, das Präventions-, Test- und Unterstützungsmaßnahmen für HIV und sexuell übertragbare Infektionen umsetzt. Das Programm wurde 2005 entwickelt, um Männern, die Sex mit Männern haben (MSM), Präventionsmöglichkeiten anzubieten. Es ist inzwischen erweitert worden und bietet nun auch in Zusammenarbeit mit der Klinik für Infektionskrankheiten des medizinischen Zentrums der Universität Ljubljana und dem Institut für Immunologie und Mikrobiologie der medizinischen Fakultät der Universität Ljubljana HIV-, Syphilis-, Gonorrhö-, Hepatitis-B- und Hepatitis-C-Tests an. Die Tests können an mehreren unterschiedlichen Orten in Ljubljana und in zehn weiteren slowenischen Städten durchgeführt werden. Ungefähr 20 % der jährlich erkannten HIV-Fälle werden durch das Legebitra-Programm entdeckt. Legebitra bietet zudem umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung für von HIV betroffene Menschen.



Entsprechende Maßnahme: 2.19











3. Familie

Von Land zu Land gibt es große Unterschiede im Hinblick auf die rechtliche Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Ehen und Lebenspartnerschaften und die dadurch berührten Rechte und Gesetze wie das Aufenthaltsrecht, Sorgerecht und Adoption, Steuer-, Erb- und Vertragsrecht, die rechtliche Vertretung und Versicherung. Auch die gesellschaftliche Anerkennung von und der Umgang mit LSBTIQ-Paaren unterscheiden sich je nach Land stark.

LSBTIQ-Familien und LSBTIQ Personen, die eine Familie gründen wollen, begegnen häufig verschiedenen Formen struktureller Diskriminierung und alltäglichen Herausforderungen.¹ LSBTIQ Personen haben nicht den gleichen Zugang zu reproduktiver Gesundheitsversorgung wie andere, oder ihre Möglichkeiten zur Fortpflanzung werden kriminalisiert, wie z. B. die Leihmutterschaft für schwule Männer. Die fehlende rechtliche Anerkennung eines Elternteils kann zu praktischen Problemen führen, etwa wenn es darum geht, ob eine Person Elternzeit nehmen, das eigene Kind vom Kindergarten abholen oder wichtige medizinische Entscheidungen treffen darf. Der lange Adoptionsprozess des eigenen Kindes unterzieht LSBTIQ Personen unangemessenen Überprüfungen und übergriffigen Verfahren. Dadurch werden Eltern wie Kinder Stress ausgesetzt. Trans*, nicht-binäre und inter* Personen werden in ihren reproduktiven Rechten und der Anerkennung ihrer Elternschaft noch stärker beschnitten und erfahren im Alltag gegen sie selbst und ihre Familien gerichtete Diskriminierung.

Viele Vorgaben in Bezug auf die Anerkennung und die Rechte von Paaren und Familien sind national geregelt. Aber es sind die Kommunen, die das Recht direkt im Leben der Einwohner*innen vor Ort anwenden. Auch wenn außer Frage steht, dass Kommunen Landesrecht umsetzen müssen, haben sie üblicherweise gewisse Freiheiten darin, wie sie es konkret vor Ort umsetzen. Sie können sich dafür sensibilisieren, welche Konsequenzen Gesetzgebung und behördliche Verfahren für LSBTIQ-Paare und -Familien haben und inwiefern diese dabei Vorurteilen und Diskriminierung begegnen. So können Kommunen ihre Verfahren respektvoller gestalten, ihr Personal und die Zivilgesellschaft stärker sensibilisieren und dafür Sorge tragen, dass ihre Dienstleistungen einen angemessenen und respektvollen Umgang mit vielfältigen Familien beinhalten, so etwa Standes- und Meldeämter, Adoptions- und Pflegefamiliendienste, Familienberatung, Kinder- und Jugendschutz oder Kindergärten.

- 3.1 Anerkennung und Gleichbehandlung unterschiedlicher Familienformen, wie etwa: unverheiratete Paare, Paare in eingetragener Partnerschaft, verheiratete Paare, polyamoröse Beziehungskonstellationen mit oder ohne Kinder, alleinerziehende Elternteile, Patchwork-Familien oder Familien mit mehr als zwei Elternteilen
- 3.2 Sicherstellung der Chancengleichheit für verheiratete oder in eingetragener Partnerschaft lebende LSBTIQ-Paare
- 3.3 LSBTIQ-Sensibilisierungs-Schulungen für Standesbeamt*innen und andere Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst, die Trauungen durchführen oder mit gleichgeschlechtlichen Ehen bzw. eingetragenen Partnerschaften oder mit Ehen/Partnerschaften von Menschen mit diversen Geschlechtern zu tun haben
- 3.4 Gebrauch LSBTIQ-inklusiver Sprache in der offiziellen Kommunikation, in Formularen und Dokumenten, z. B. durch die Begriffe Partner*in, Ehepartner*in oder Elternteil statt Mann, Frau, Mutter oder Vater
- 3.5 LSBTIQ-inklusive Gestaltung kommunaler Dienstleistungen und Angebote für Familien wie Family Cards, Familienrabatte, Freizeitaktivitäten für Familien etc.

¹ European Union (2020) *Final Report 2015-2019 on the List of Actions to Advance LGBTI Equality.* https://commission.europa.eu/system/files/2020-05/report_list_of_actions_2015-19.pdf

- 3.6 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Schulungen von Mitarbeiter*innen der kommunalen Familienberatung, Unterhaltshilfen, Adoptionsvermittlung und -beratung und Kindergärten
- 3.7 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Schulungen für das Personal von Dienstleistungsanbieter*innen, wie etwa von der Stadt beauftragten privaten Kindergärten
- 3.8 Beratungsangebote für Regenbogenfamilien und LSBTIQ Personen, die eine Familie gründen möchten, inklusive rechtlicher, medizinischer und psychologischer Aspekte
- 3.9 Schaffung des Zugang zu reproduktiver Gesundheit für LSBTIQ-Familien
- 3.10 Aufklärung und Sensibilisierung und Vermittlung von Informationen zu diversen Geschlechtern und Familienkonstellationen sowie Angebot von Schulungen für Angehörige der Gesundheitsberufe in den Bereichen Schwangerschaft, pränatale Versorgung, Geburt und postnatale Versorgung zum angemessenen Umgang mit LSBTIQ-Familien und -Schwangerschaften
- 3.11 Vermittlung von Informationen über reproduktive Rechte und Schwangerschaften von trans* und inter* Personen
- 3.12 Öffnung von Adoption und Pflegefamilien für LSBTIQ-Familien
- 3.13 Unterstützung und Finanzierung von Zentren für Regenbogenfamilien und von Nichtregierungsorganisationen, die für und mit Regenbogenfamilien arbeiten
- 3.14 Stärkung der gegenseitigen Unterstützung und Selbsthilfe von Regenbogenfamilien innerhalb der Community
- 3.15 Einbeziehung von LSBTIQ-Familien-Organisationen in stadtweite Ausschüsse wie den Familienbeirat
- 3.16 Darstellung von diversen Familienformen und Regenbogenfamilien in der offiziellen Kommunikation der Kommune, in Familienmuseen, Büchern in der Stadtbibliothek und Kindergärten etc.
- 3.17 Schaffung erhöhter Sichtbarkeit von Regenbogenfamilien durch Kampagnen, öffentliche Veranstaltungen etc.
- 3.18 Sichtbare Unterstützung von diversen Familienformen und Regenbogenfamilien z. B. bei besonderen Gelegenheiten wie dem International Family Equality Day
- → Zu empfohlenen Maßnahmen für Familien mit inter* Kindern siehe das Handlungsfeld Gesundheit.

Good-Practice-Beispiele

Schulung von Standesbeamt*innen zur Trauung gleichgeschlechtlicher Paare

Seitdem das Gesetz zu Lebenspartnerschaften gleichgeschlechtlicher Paare 2021 in Montenegro eingeführt wurde, ist die Stadt Kotor oft als Heiratsort gewählt worden. Um ein entsprechendes Bewusstsein bei den Standesbeamt*innen zu gewährleisten, die Trauungen durchführen, und um sicherzustellen, dass sie mit gleichgeschlechtlichen Paaren respektvoll und angemessen umzugehen wissen, absolvieren Standesbeamt*innen der Stadt Kotor eine zusätzliche Schulung, damit sie die Beteiligten bestmöglich zur Hochzeit beraten können.



Entsprechende Maßnahme: 3.3

Sprechstunde und Beratung für Regenbogenfamilien

LSBTIQ Personen, die eine Familie gründen möchten, werden mit einer großen Bandbreite an strukturellen Diskriminierungsformen und Herausforderungen konfrontiert – sowohl in der Phase der Familiengründung als auch im Familienalltag. Der Umgang mit Krankenhäusern, Behörden, Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen und viele weitere Situationen werden oft zu einer entmutigenden und emotional belastenden Angelegenheit. Um Paaren und Familien zu helfen, hat die Stadt Hannover eine Sprechstunde eingerichtet, die dazu dient, sie in rechtlichen, bürokratischen und praktischen Fragen zu beraten, den zusätzlich auf sie ausgeübten psychischen Stress anzuerkennen und sie auf Gruppen von Regenbogenfamilien mit ähnlichen Erfahrungen als gegenseitige Unterstützung hinzuweisen.

Hannover

Entsprechende Maßnahme: 3.8

Organisation von Veranstaltungen für Regenbogenfamilien am International Family Equality Day (IFED)

Der International Family Equality Day findet jährlich am ersten Sonntag im Mai mit dem Ziel statt, die Aufmerksamkeit auf die Bedarfe von Regenbogenfamilien zu lenken und Sichtbarkeit für die Vielfalt von Familienkonstellationen zu erzeugen. Zum IFED gibt es seit mehreren Jahren eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen einer örtlichen Gruppe zur Unterstützung von Regenbogenfamilien und der Stadt Mannheim. Regenbogenfamilien sind dazu eingeladen, ihre Erfahrungen beim Grillen im Stadtpark auszutauschen.

Eine organisierte Kinderbetreuung sorgt dafür, dass auch die Kinder Spaß haben und andere Kinder kennenlernen, die in Regenbogenfamilien aufwachsen.



Entsprechende Maßnahme: 3.18













4. Jugend

LSBTIQ-Jugendliche werden mit vielen Herausforderungen konfrontiert, die mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität zusammenhängen, während sie gleichzeitig durch die ohnehin schon herausfordernde Zeit der Kindheit und Jugend gehen. So mangelt es ihnen an Vorbildern; es wird erwartet, dass sich ihre romantischen Beziehungen in das heteronormative Muster und sie selbst sich in starre, einschränkende Vorstellungen von Geschlecht und Geschlechterrollen einfügen; sie erfahren Vorurteile und Ablehnung durch Gleichaltrige oder ihre Familie sowie ein feindseliges Umfeld in der Schule. Auch wenn Studien nahelegen, dass sich die Situation etwas verbessert hat, machen viele LSBTIQ Jugendliche mit höherer Wahrscheinlichkeit als ihre gleichaltrigen Mitschüler*innen in der Schule Erfahrungen mit Mobbing oder anderen Formen von Aggression.¹

LSBTIQ Jugendliche erbringen öfter schlechte Leistungen oder brechen die Schule ab als andere in dieser Altersgruppe, sie leiden mit höherer Wahrscheinlichkeit unter psychischen Problemen, darunter selbstverletzendes Verhalten und Gedanken an Selbstmord, oder Drogenmissbrauch und laufen eher Gefahr, obdachlos zu werden.

Vor dem Hintergrund ihrer neuesten Umfrage fordert die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (EU Agency for Fundamental Rights – FRA) die EU und ihre Mitgliedsstaaten dazu auf, Maßnahmen für ein sicheres und unterstützendes Umfeld für junge LSBTIQ Personen in der Schule zu ergreifen, den Erfahrungsaustausch zwischen Schulen und Lehrer*innen zu fördern, Mobbing von LSBTIQ Schüler*innen entgegenzutreten und dafür zu sorgen, dass LSBTIQ Menschen in den Lehrmaterialien positiv dargestellt werden.² Aber es gibt noch viele weitere Maßnahmen, die Kommunen umsetzen können. Sie können für LSBTIQ Jugendliche Safe Spaces außerhalb der Schule schaffen, kommunale Einrichtungen wie Kindergärten oder Jugendzentren LSBTIQ-inklusiv gestalten, Sozialarbeiter*innen, die mit LSBTIQ Jugendlichen und deren Eltern arbeiten, für ihre Erfahrungen und Schwierigkeiten sensibilisieren, Probleme wie Drogenmissbrauch oder Obdachlosigkeit bei Jugendlichen angehen und LSBTIQ Jugendliche durch Mentoring-Programme etc. unterstützen.

- 4.1. Aufklärung und Sensibilisierung und Vermittlung von Informationen über queere Kinder und Jugendliche für Kindertagesstätten, Kindergärten, Vorschulen, Schulen, Jugendzentren etc.
- 4.2 LSBTIQ-inklusive Gestaltung von kommunalen Kinderbetreuungseinrichtungen wie Kindertagesstätten und Kindergärten durch Schulung des Personals, Bereitstellung von Lehrmaterialien etc.
- 4.3 LSBTIQ-inklusive Gestaltung von Schulen durch Schulung der Lehrer*innen und des Schulpersonals, Bereitstellung von Lehrmaterialen, Aufnahme von LSBTIQ Personen und -Lebenswelten in die Lehrpläne etc.
- 4.4 Unterstützung und Finanzierung von Nichtregierungsorganisationen, die Lehrer*innen und anderes pädagogisches Personal zum Thema LSBTIQ schulen
- 4.5 Unterstützung und Finanzierung von Nichtregierungsorganisationen, die Aufklärung durch Gleichaltrige an Schulen vermitteln
- 4.6 Darstellung der Vielfalt biologischer Geschlechter, von Gender, Geschlechterrollen und Geschlechtsausdruck, sexuelle Aufklärung über Sexualität von LSBTIQ Personen, positive Bilder von LSBTIQ Personen sowie historisch bedeutsame LSBTIQ-Ereignisse und Beiträge von LSBTIQ Personen zu Forschung, Politik, Literatur, Kunst, Musik etc. in Lehrmaterialien und -plänen

¹ ILGA (2022) *Intersections. Diving into the FRA LGBTI II Survey Data. Youth.*https://www.ilga-europe.org/report/intersections-youth-diving-into-the-fra-lgbti-ii-survey-data/

² European Union Agency for Fundamental Rights (2020) *A Long Way to Go for LGBTI Equality. EU-LGBTI II.* https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

- 4.7 Schulung für Schulpsycholog*innen zu Herausforderungen und Schwierigkeiten von LSBTIQ Jugendlichen, um deren Probleme zu erkennen und ihnen so besser dabei helfen zu können
- 4.8 LSBTIQ-inklusive Gestaltung von Jugendzentren durch Personalschulungen, Bereitstellung von Informationsmaterialien und Kontaktdaten von LSBTIQ-Nichtregierungsorganisationen, Hilfestrukturen etc.
- 4.9 Bereitstellung Geschlechter-inklusiver Räumlichkeiten wie Toiletten, Umkleiden und Duschen in Schulen, Jugendzentren und Sportstätten, das heißt, diese Räumlichkeiten müssen Jugendlichen aller Geschlechter zugänglich und für sie gefahrlos zu benutzen sein
- 4.10 Förderung offen gezeigter LSBTQ-Inklusivität von Schulen, Jugendzentren etc. durch entsprechende Kommunikation, Flaggen-Hissen, Wandgemälde, besondere Veranstaltungen etc.
- 4.11 Vergabe von Zertifikaten und Qualitätssiegeln für Kindergärten, Schulen, Jugendzentren etc., die eine entsprechende Schulung absolviert haben und LSBTIQ-inklusiv sind
- 4.12 Vermittlung von Informationen, Ansprechpersonen, Psycholog*innen, Ärzt*innen, Selbsthilfegruppen etc. für Jugendliche, die Fragen zu ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder damit zusammenhängende Fragen zu Gesundheit und Sexualität haben
- 4.13 Schaffung von Safe Spaces für LSBTIQ Jugendliche durch Betreiben oder Unterstützung und Finanzierung queerer Jugendzentren
- 4.14 Bereitstellung von Safe Spaces und Unterstützung queerer Jugend- und Coming-Out-Gruppen
- 4.15 Einbeziehung queerer Jugendgruppen in stadtweite Ausschüsse, Projekte etc.
- 4.16 Unterstützung und Finanzierung von Nichtregierungsorganisationen, die mit queeren Jugendlichen und für queere Jugendliche arbeiten
- 4.17 Aufklärung und Sensibilisierung und Bereitstellung von Informationen zu LSBTIQ Kindern für Eltern
- 4.18 Schaffung eines Kontakt- und Hilfenetzwerks zur gegenseitigen Unterstützung für Eltern von LSBTIQ Kindern
- 4.19 Aufklärung und Sensibilisierung, Bereitstellung von Informationen für und Schulung von Sozialarbeiter*innen, die mit Jugendlichen und Familien arbeiten, zu Herausforderungen und Schwierigkeiten von LSBTIQ Jugendlichen, um deren Probleme zu erkennen und ihnen so besser dabei helfen zu können
- 4.20 Bereitstellung von Hilfestrukturen für LSBTIQ Kinder und Jugendliche, die Mobbing, Diskriminierung, Ablehnung oder Gewalt in der Schule oder zu Hause erfahren
- 4.21 Bekämpfung von Mobbing, Diskriminierung und Ablehnung von sowie Gewalt gegen LSBTIQ Jugendliche durch entsprechende Projekte und Kampagnen
- 4.22 Empowerment von LSBTIQ Jugendlichen durch Workshops, Kurse, Mentoring-Programme, Festivals etc.
- 4.23 Positive Darstellung und Selbstidentifikation von LSBTIQ Personen und -Lebenswelten in Medien, die von kommunalen Kindergärten, Schulen, Jugendzentren, Büchereien etc. bereitgestellt werden zum Beispiel durch Listen sorgfältig ausgewählter Empfehlungen
- 4.24 Angebot von speziell auf Jugendliche ausgerichteter LSBTIQ-Kultur oder von Kulturerzeugnissen, in denen LSBTIQ Charaktere bzw. Personen vorkommen, z. B. Theateraufführungen, Autor*innenlesungen, Ausstellungen etc.
- 4.25 Schaffung von Sichtbarkeit für LSBTIQ Jugendliche durch öffentliche Kampagnen, Aktionen oder Veranstaltungen, die speziell auf Schulen oder Jugendzentren vor Ort zugeschnitten sind

Good-Practice-Beispiele

LSBTIQ-freundliche Gestaltung von Schulen durch Workshops für Lehrer*innen und Schüler*innen

Die Stadt Leuven will ein LSBTIQ-freundliches Umfeld in Schulen schaffen, indem sie mit darauf spezialisierten Kooperationspartner*innen zusammenarbeitet, die Maßnahmen, Hilfsmittel und Rat anbieten, um sowohl Lehrer*innen und anderes pädagogisches Personal als auch Schüler*innen für die Themen Gender und LSBTIQ zu sensibilisieren. Eine Maßnahme dazu ist ein Workshop für Lehrer*innen und pädagogisches Fachpersonal. Unter Anleitung der Expert*innen können die Workshop-Teilnehmenden ihre Fragen und Bedenken äußern und darüber reflektieren, wie an ihren Schulen bzw. anderen Bildungseinrichtungen eine Kultur der Inklusivität gefördert werden kann. Eine weitere Maßnahme ist die Kampagne PAARS bzw. Purple. Dieses von einer Expert*innen-Organisation initiierte und umgesetzte Projekt, das von der Stadt Leuven finanziert wird, gibt weiterführenden Schulen pädagogische Hilfsmittel an die Hand, mit denen im Unterricht LSBTIQ-Themen reflektiert werden können. Den Schulen wird empfohlen, die entsprechenden Pakete zum 17. Mai, dem IDAHOBIT, zu bestellen und an diesem Tag für den Unterricht zu nutzen. Die Kampagne soll in Zukunft auf Grundschulen, Jugend- und Sportvereine ausgedehnt werden.



Gesprächskreise für junge LSBTIQ Personen

Die Stadt Bergen bietet regelmäßig Gesprächskreise für junge LSBTIQ Personen zu den Themen Gender und Sexualität an. Diese werden von einem*einer Psycholog*in und erfahrenen Berater*in geleitet. Die Gesprächskreise geben jungen Menschen in Bergen eine niedrigschwellige Möglichkeit, mit Gleichaltrigen und der Unterstützung von Fachleuten Fragen zu Gender und sexueller Identität zu stellen und darüber zu reden. Ziel dieser Maßnahme ist es, dass junge Menschen ihre Identität finden und erkunden, Gleichgesinnte kennenlernen und, falls nötig, professionelle Hilfe bekommen können.



Entsprechende Maßnahme: 4.4

SOORUM – pädagogisches Projekt zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt für Schulklassen

Seit 2019 wird das Projekt "Soorum" des Magnus-Hirschfeld-Centrums, einer Nichtregierungsorganisation, vom Hamburger Senat finanziert. Das Projekt dient der Aufklärung und Sensibilisierung an Schulen in Hamburg. Es wird oft in bereits bestehende Module der betreffenden Schule zu Diversität oder Demokratie eingebettet und kann für Schüler*innen ab der 9. Klasse genutzt werden. In den Unterrichtseinheiten erarbeiten junge Expert*innen zusammen mit kleinen Schüler*innengruppen Themen wie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, Geschlechterrollen, Vorurteile und Diskriminierung. Dabei ermutigen sie die Schüler*innen besonders dazu, ihre eigene Haltung und Meinungen zu reflektieren. Die Schüler*innen lernen, dass sich LSBTIQ-Feindlichkeit negativ auf alle Menschen auswirkt, nicht nur auf die Betroffenen, indem dadurch überkommene Erwartungen in Bezug auf das Geschlecht und schädliche Stereotype aufrechterhalten werden. Ausgehend von der LSBTIQ-Feindlichkeit als einer von vielen Diskriminierungsformen bietet sich auch die Gelegenheit zu einer allgemeineren Diskussion über Toleranz und Akzeptanz. Ziel dieses Projekts ist es, Vorurteile und Diskriminierung abzubauen und Respekt und gegenseitige Anerkennung zu schaffen.

Hamburg

29

Masterclass Geschlecht und Kultur – Empowerment für LSBTIQ Jugendliche durch Kultur

Die Masterclass Geschlecht und Kultur ist ein Kurs über 4—5 Nachmittage für Jugendliche, die bereits mit dem Sozialamt in Verbindung stehen und neugierig auf die Themen Geschlecht und Sexualität sind, in dieser Hinsicht gerade experimentieren oder sich schon eine Meinung darüber gebildet haben. Die Teilnehmenden setzen sich mit Geschlecht anhand unterschiedlicher Medien auseinander, wie z. B. durch Filme, Töpfern oder Museumsbesuche. Ziel ist, dass sich die Teilnehmenden unter der Anleitung des Geschlecht-und-Kultur-Teams Wissen aneignen und Erfahrungen teilen. Darüber hinaus sollen die Teilnehmenden Organisationen, Aktivitäten und Communities in der Stadt Aarhus kennenlernen.



Entsprechende Maßnahme: 4.22









5. Senior*innen

Da unsere Gesellschaft im Durchschnitt immer älter wird, sind immer mehr Menschen auf kommunale Dienstleistungen für ältere Einwohner*innen angewiesen. Dies gilt auch für den LSBTIQ-Teil der Bevölkerung. Ältere LSBTIQ Personen stehen jedoch vor großen Herausforderungen, wenn sie Zugang zu Dienstleistungen suchen, die nicht auf ihre Situation und Bedarfe zugeschnitten sind.

Viele der heutigen LSBTIQ Senior*innen haben Zeiten erlebt, in denen sie als Verbrecher*innen, Sünder*innen oder Geisteskranke gebrandmarkt wurden. Auch wenn die Wahrnehmung in Recht, Medizin und Gesellschaft sich überwiegend geändert hat, haben Angst, Vorurteile und soziales Stigma das Leben vieler älterer LSBTIQ Personen aus der Bahn geworfen, die Verbindung zu ihren Familien zerstört und ihre Ersparnisse zum Schwinden gebracht. Infolge der jahrzehntelangen Diskriminierung besteht für LSBTIQ Senior*innen ein höheres Risiko für körperliche und psychische Erkrankungen, schlechte Gesundheit, Armut, soziale Isolation und vorzeitige Sterblichkeit. Aus der Forschung geht hervor, dass LSBTIQ Personen über 50 zwar eigentlich stärker auf Dienstleistungen für ältere Menschen angewiesen wären. Tatsächlich aber nehmen sie die bestehenden Angebote der Gesundheits-, Pflege- und Sozialdienste, des altersgerechten Wohnens oder von Senior*innen-Zentren seltener in Anspruch oder verstecken dabei ihre Identität aus Angst vor Ablehnung und Diskriminierung durch das Personal oder andere Klient*innen.¹

Kommunale Dienstleister*innen und solche, die von der Kommune beauftragt werden, müssen ein Bewusstsein für die schwierigen Lebensläufe, die Ängste und Bedarfe von LSBTIQ Senior*innen haben. Sie müssen deren Lebensumstände und Erfahrungen bei den angebotenen Dienstleistungen berücksichtigen, offene, sichere und LSBTIQ-freundliche Räume und Programme schaffen sowie dafür Sorge tragen, mit möglichen Konflikten und Diskriminierung innerhalb ihrer Strukturen angemessen umzugehen.

Aus dem Handlungsfeld Senior*innen lassen sich viele Verbindungslinien zu den Handlungsfeldern Gesundheit, Behinderung & Inklusion und Soziale Notlagen & Benachteiligung ziehen. Ein Blick auf die Probleme und Maßnahmen in diesen Handlungsfeldern oder auch die Zusammenarbeit mit den für diese verantwortlichen Ämtern ermöglicht allen beteiligten Bereichen bessere Erfolge.

- 5.1. Aufklärung und Sensibilisierung und Bereitstellung von Informationen über LSBTIQ Personen sowie deren besondere Bedarfe und Schwierigkeiten für das für Senior*innen zuständige Amt der Kommune, Berücksichtigung und Betreuung von älteren LSBTIQ Einwohner*innen in den bereits bestehenden Strukturen
- 5.2 Berücksichtigung der Lebensumstände und Erfahrungen von LSBTIQ Personen bei Dienstleistungen für ältere Menschen
- 5.3 Angebot spezieller Veranstaltungen, Kurse etc. für LSBTIQ Senior*innen innerhalb der Senior*innen-Dienste

¹ ILGA (2023) Intersections. Diving into the FRA LGBTI II Survey Data. Older people. https://www.ilga-europe.org/report/intersections-older-people-diving-into-the-fra-lgbti-ii-survey-data/FREDERIKSEN-GOLDSEN, K. I.; H.-J. KIM; C. A. EMLET; A. MURACO; E. A. EROSHEVA; , C. P. HOY-ELLIS; J. GOLDSEN and H. PETRY (2011) The Aging and Health Report. Disparities and Resilience among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Older Adults. Seattle: Institute for Multigenerational Health. https://www.lgbtagingcenter.org/resources/pdfs/LGBT%20Aging%20and%20Health%20Report_final.pdf ADDIS, S.; M. DAVIES; G. GREENE; S. MACBRIDE-STEWART and M. SHEPHERD (2009) The Health, Social Care and Housing Needs of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Older People. A Review of the Literature. Health Social Care Community. 17(6): 647-58. DOI: 10.1111/j.1365-2524.2009.00866.x

- 5.4 LSBTIQ-freundliche Gestaltung von Mehrgenerationenhäusern oder Senior*innen-Wohngemeinschaften
- 5.5 Unterstützung und Finanzierung von LSBTIQ-Wohnprojekten für mehrere Generationen oder ältere Menschen
- 5.6 Festlegung von Qualitätsstandards für LSBTIQ-inklusive Altenpflege
- 5.7 Schulungen für Personal von kommunalen Senior*innen-Pflegeheimen und -diensten
- 5.8 Aufklärung und Sensibilisierung und Schulungen für Personal von städtisch beauftragten und privaten Senior*innen-Pflegedienst-Anbieter*innen
- 5.9 Vergabe von Zertifikaten und Qualitätssiegeln für Pflege-Anbieter*innen, die eine entsprechende Schulung absolviert haben und LSBTIQ-inklusiv sind
- 5.10 Organisation oder Unterstützung von Fachtagungen oder Fortbildungen zum Thema Pflege von LSBTIQ Senior*innen für in der Altenpflege und in Gesundheitsberufen Tätige
- 5.11 Gründung oder Unterstützung von Netzwerken, Runden Tischen, Task Forces oder Fokus-Gruppen mit lokalen Interessengruppen zu Problemen von LSBTIQ Senior*innen
- 5.12 Berücksichtigung von Themen, die ältere LSBTIQ Einwohner*innen betreffen, in kommunalen Netzwerken, Runden Tischen, Task Forces und Fokus-Gruppen zu Senior*innen
- 5.13 Entwicklung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Einsamkeit bei älteren LSBTIQ Einwohner*innen
- 5.14 Entwicklung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Altersarmut und Altersobdachlosigkeit bei LSBTIQ Einwohner*innen
- 5.15 Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen, die mit und für ältere LSBTIQ Personen arbeiten
- 5.16 Angebot von Dienstleistungen und Formaten, die Empowerment und Resilienz von LSBTIQ Senior*innen fördern
- 5.17 Unterstützung von LSBTIQ-Senior*innen- und Selbsthilfe-Gruppen
- 5.18 Einbeziehung von LSBTIQ-Senior*innen-Gruppen in stadtweite Ausschüsse wie den Senior*innen-Rat
- 5.19 Sensibilisierung für Barrieren und Ausschlüsse von LSBTIQ Senior*innen innerhalb der LSBTIQ-Communities
- 5.20 Förderung und Unterstützung von Veranstaltungen und Aktivitäten für ältere Einwohner*innen in bestehenden LSBTIQ-Zentren und -Strukturen
- 5.21 Förderung und Unterstützung von Projekten und Veranstaltungen zum Austausch zwischen den Generationen jüngerer und älterer LSBTIQ Personen
- 5.22 Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit für LSBTIQ Senior*innen, sowohl über deren positive Darstellung als auch über ihre Schwierigkeiten und Probleme, durch entsprechende Kampagnen etc.
- 5.23 Angebot von Formaten für ältere LSBTIQ Einwohner*innen, in denen sie ihr Wissen, ihre Geschichte und Erfahrungen teilen können, z. B. durch Erzähl-Veranstaltungen, interaktive Kunstprojekte etc.



Good-Practice-Beispiele

Berücksichtigung einer queeren Perspektive in kommunalen Diensten für ältere Einwohner*innen

Die Stadt Nürnberg hat die Verantwortung für queere Senior*innen zum Bestandteil der allgemeinen Arbeit ihres Seniorenamts gemacht. Zu Beginn gab es dazu einen Austausch zwischen der queeren Community, den städtischen LSBTIQ-Beauftragten, dem Amt für Senior*innen und Wohlfahrtsverbänden, bei dem Wünsche und Bedarfe geäußert wurden. In einem zweiten Schritt überlegten die LSBTIQ-Beauftragten und das Amt für Senior*innen, was davon umgesetzt werden könnte. Das Amt für Senior*innen bietet viele Dienstleistungen für Senior*innen an, wie z. B. offene Treffen in verschiedenen Stadtteilen. Zusätzlich zu den bereits bestehenden regelmäßigen Senior*innen-Nachmittagen ist ein queerer Senior*innen-Treffpunkt eingerichtet worden. Die "Bunte Runde" findet zwei Mal im Monat statt. Außerdem gibt es eine queere Disko für ältere Menschen. Das Amt für Senior*innen organisiert auch den freiwilligen Besuchsdienst für Menschen ohne Verwandte und Freund*innen. Dieses Angebot ist um einen Besuchsdienst speziell für ältere queere Menschen ergänzt worden.

Nürnberg

Entsprechende Maßnahme: 5.3

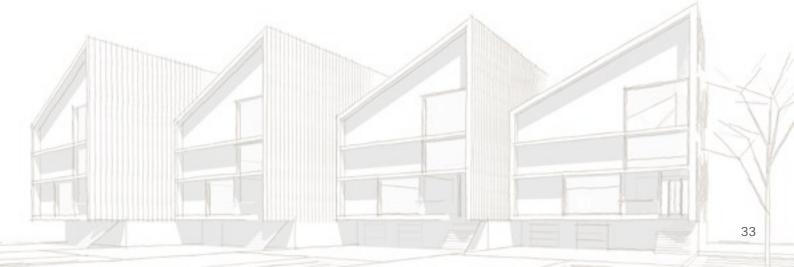
Schulungen für Personal von Altenpflegediensten und -einrichtungen

LSBTIQ Senior*innen, die auf Altenpflegedienste oder -zentren angewiesen sind, werden regelmäßig Opfer bewusster oder unbewusster Diskriminierung durch Pflegepersonal oder Mitbewohner*innen oder sie fühlen sich dazu gezwungen, ihre Identität zu verbergen, um der Diskriminierung zu entgehen. Die Anbieter*innen sind oft nicht darauf vorbereitet, diese Situation angemessen zu handhaben. Gemeinsam mit lokalen Pflegeanbieter*innen und LSBTIQ-Nichtregierungsorganisationen hat die Stadt Hannover ein Fortbildungsmodul entwickelt, um Leitung und Personal zu sensibilisieren und ihnen zu erklären, wie sie angemessen mit LSBTIQ Senior*innen umgehen können. Das Modul wurde genutzt, um das Personal städtischer Pflegezentren zu schulen und darüber hinaus auch veröffentlicht, damit andere Pflegeanbieter*innen es ebenfalls verwenden können, um ihr eigenes Personal zu schulen.

Hannover

Entsprechende Maßnahme: 5.7

Entsprechende Maßnahme: 5.8









6. Behinderung & Inklusion

Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen gehören zu den am stärksten marginalisierten Teilen der Gesellschaft. Ihre Belange spielen häufig immer noch eine untergeordnete Rolle innerhalb des Diversity Managements. In den Augen anderer Menschen wird die Behinderung oft zum einzigen Identitätsmerkmal behinderter Personen. Ihnen wird eine sexuelle oder sogar eine Geschlechtsidentität abgesprochen. Nicht allein entspricht diese Sichtweise selbstverständlich keineswegs der Wirklichkeit – darüber hinaus schadet sie den betroffenen Menschen und hindert sie daran, ein glückliches und erfülltes Leben zu führen. Auch in den LSBTIQ-Communities ist die Wahrnehmung nicht anders. Oft werden behinderte Personen unabsichtlich aus Räumen, von Veranstaltungen oder in Informationen und Dienstleistungen für LSBTIQ Personen ausgeschlossen.¹

LSBTIQ Personen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen sind vielen verschiedenen Diskriminierungsformen ausgesetzt, die oftmals so ineinandergreifen, dass ihre Folgen dadurch noch verschärft werden. Kommunen müssen sicherstellen, dass ihre Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung die gesamte Identität der Menschen berücksichtigen, die in ihrem Verantwortungsbereich leben, arbeiten oder von kommunalen oder privaten Einrichtungen unterstützt werden. Das schließt ihre sexuelle und geschlechtliche Identität mit ein. Gleichzeitig müssen die Kommunen auch die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Dienstleistungen für LSBTIQ Einwohner*innen fördern und sie für LSBTIQ Personen mit Behinderung zugänglich und barrierefrei machen.

- 6.1. Barrierefreie Gestaltung kommunaler Dienstleistungen, Räume, Veranstaltungen und Informationen für LSBTIQ Personen
- 6.2 Festlegen von Qualitätsstandards und Checklisten für Dienstleistungen, Räume, Veranstaltungen und Informationen, die Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen, Erkrankungen und körperlichen, geistigen und emotionalen Fähigkeiten zugänglich sind
- 6.3 Festlegen von Qualitätsstandards für eine LSBTIQ-inklusive Pflege
- 6.4 Bereitstellung oder Unterstützung von LSBTIQ-inklusiven Wohngemeinschaften und Wohnprojekten für Einwohner*innen mit Behinderung
- 6.5 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Schulungen für Personal von Pflege-Anbieter*innen für Menschen mit Behinderung
- 6.6 Aufklärung und Sensibilisierung und Bereitstellung von Informationen für Management und Personal von Arbeitgeber*innen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen
- 6.7 Vergabe von Zertifikaten oder Qualitätssiegeln für Anbieter*innen von Wohnheimen oder Pflege für und Arbeitgeber*innen von Menschen mit Behinderung, die eine Schulung absolviert haben und LSBTIQ-inklusiv sind
- 6.8 Unterstützung und Finanzierung von Pflege-Anbieter*innen mit intersektionalem Ansatz, die Pflege für LSBTIQ Personen mit Behinderung anbieten
- 6.9 Organisation oder F\u00f6rderung von Fachtagungen oder Fortbildungen zu Intersektionalit\u00e4t und Problemen von LSBTIQ Einwohner*innen mit Behinderungen f\u00fcr Menschen, die mit LSBTIQ Personen mit Behinderung arbeiten

¹ European Commission (2020) *Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698

- 6.10 Gründung oder Unterstützung von Netzwerken, Runden Tischen, Task Forces oder Fokusgruppen mit einschlägigen lokalen Interessengruppen zu Schwierigkeiten von LSBTIQ Einwohner*innen mit Behinderung
- 6.11 Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen, die mit und für LSBTIQ Personen mit Behinderung arbeiten
- 6.12 Einbeziehung von Organisationen, die LSBTIQ Einwohner*innen mit Behinderung repräsentieren, in stadtweite Beratungsausschüsse für Menschen mit Behinderung
- 6.13 Berücksichtigung von Themen, die LSBTIQ-Personen mit Behinderung betreffen, in Diskussionsthemen kommunaler Netzwerke, Runder Tische, Task Forces oder Fokusgruppen, die sich den Anliegen von Menschen mit Behinderung widmen
- 6.14 Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit für LSBTIQ Personen mit Behinderung, deren Lebensumstände, Erfahrungen, diverse sexuelle und geschlechtliche Identitäten und Sexualität sowie ihre Mehrfachdiskriminierung
- 6.15 Aufklärung und Sensibilisierung für die Barrieren und Ausschlüsse von LSBTIQ Personen mit Behinderung innerhalb der LSBTIQ-Communities
- 6.16 Förderung und Bereitstellung der Mittel für LSBTIQ-Zentren, um ihre Räume und Dienstleistungen für LSBTIQ Personen mit Behinderung inklusiv zu gestalten
- 6.17 Förderung und Unterstützung von Veranstaltungen und Aktivitäten für LSBTIQ Personen mit Behinderung in bestehenden LSBTIQ-Zentren und -Strukturen
- 6.18 Förderung und Unterstützung von Projekten und Veranstaltungen zum Austausch zwischen LSBTIQ Einwohner*innen mit und ohne Behinderung
- 6.19 Unterstützung von Gruppen für LSBTIQ Einwohner*innen mit Behinderung
- 6.20 Angebot von Dienstleistungen und Formaten zum Empowerment von LSBTIQ Einwohner*innen mit Behinderung
- 6.21 Positive Darstellung von LSBTIQ Personen mit Behinderung

Good-Practice-Beispiel

Veranstaltung einer Jahresfachkonferenz zu LSBTIQ und Behinderung im Rathaus

In unserer Gesellschaft stellt man sich LSBTIQ Personen üblicherweise als weiße, gesunde Angehörige der Mittelschicht ohne körperliche Behinderung vor. Jedoch haben queere Menschen unterschiedliche körperliche Fähigkeiten, ein unterschiedliches Alter und verschiedene ethnische und sozioökonomische Hintergründe. Auch wenn all diese Merkmale zur Entwicklung der persönlichen Identität beitragen und zu Schwierigkeiten führen können, werden sie häufig selbst von der LSBTIQ-Community außer Acht gelassen. 2017 organisierte die Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ (WASt) ihre Jahresfachkonferenz im Wiener Rathaus zum Thema "Intersektionalität – LGBTIQ und Behinderungen". Im Zentrum dieser Konferenz standen LSBTIQ Personen mit Behinderung. Die Konferenz schloss behinderte Teilnehmende und Vortragende mit ein, war barrierefrei, wurde simultan in die Österreichische Zeichensprache gedolmetscht und bot Unterstützung bei der Kommunikation sowie grafische Aufzeichnung für Menschen mit Lernschwierigkeiten an.



Entsprechende Maßnahme: 6.9







7. Kulturelle Vielfalt & Migration

Die kulturelle Vielfalt von Stadtgesellschaften ist eine Bereicherung für ihre Gemeinschaft. Unterschiedliche kulturelle oder religiöse Weltanschauungen können aber auch zu Konflikten zwischen den Einwohner*innen führen. LSBTIQ Personen, die einer ethnischen Minderheit angehören oder einen Migrationshintergrund haben, sind häufig intersektionaler Diskriminierung ausgesetzt.¹ In den LSBTIQ-Communities werden sie aufgrund rassistischer oder fremdenfeindlicher Haltungen abgelehnt und in ihrer ethnischen Gemeinschaft, weil sie LSBTIQ Personen sind, sodass sie Ausgrenzung und Isolation erfahren. Glaubensvorstellungen in besonders extremen Ausrichtungen einiger Religionen wie dem Christentum oder dem Islam führen dazu, dass sie von ihren Familien und Gemeinschaften verstoßen, obdachlos oder zwangsverheiratet werden, zu Konversionstherapien und "Ehrenmorden".

Die Kommunen müssen sich diesen Problemen in ihrer Mitte stellen. Sie müssen sowohl LSBTIQ-Communities als auch verschiedene kulturelle und religiöse Gemeinschaften dafür sensibilisieren, um eine inklusive Gesellschaft sowie Interventions- und Hilfestrukturen zu schaffen.

In mehr als 70 Ländern der Welt werden LSBTIQ Personen noch immer verfolgt, bestraft oder getötet. So sind viele von ihnen gezwungen, zu fliehen und Asyl in Ländern zu suchen, die ihre sexuelle und geschlechtliche Identität nicht kriminalisieren. Die von diesen Menschen erlittene Verfolgung und Gewalt hat sie oft hochgradig traumatisiert. In Unterkünften für Asylsuchende, in denen LSBTIQ Geflüchtete häufig mit homo- oder transphoben anderen Geflüchteten leben, sind sie regelmäßig weiterer Gewalt ausgesetzt. Noch kritischer ist die Situation für trans*, inter* oder nichtbinäre Geflüchtete, die in Gruppenunterkünften untergebracht werden, die nicht ihrem Geschlecht entsprechen. Die Notwendigkeit, aus Angst um ihre eigene Sicherheit ihre Identität zu verstecken, und das erlittene Trauma machen es LSBTIQ Geflüchteten schwer, ihre Identität und das erlebte Leid im Asylverfahren offenzulegen – obwohl gerade diese Faktoren in besonderem Maße darüber entscheiden können, ob ihnen Asyl gewährt wird. Zudem kann es passieren, dass Mitarbeiter*innen, die ihre Anträge bearbeiten, sie aus mangelndem Wissen über die Lebensrealität und die schwierige Lage in ihren Ursprungsländern zusätzlich diskriminieren oder ihren Antrag ablehnen.

Kommunen müssen sichere Unterkünfte für diese vulnerablen Gruppen zur Verfügung stellen, ihr mit Geflüchteten arbeitendes Personal zu einem aufmerksamen Umgang mit LSBTIQ Geflüchteten schulen und angemessene psychologische sowie rechtliche Beratung anbieten. Lokale LSBTIQ-Organisationen sind oft bereit, Hilfestrukturen für LSBTIQ Geflüchtete aufzubauen. Kommunen können dieses zivile Engagement stärken und auf die Ressourcen ihrer LSBTIQ Einwohner*innen zurückgreifen, indem sie diese Strukturen fördern.

- 7.1. Schaffung von Sichtbarkeit und Akzeptanz von LSBTIQ Personen, die einer ethnischen, kulturellen oder religiösen Minderheit angehören, z. B. durch öffentliche Kampagnen
- 7.2 Organisation oder Unterstützung von Kampagnen oder Projekten zur Förderung und Feier der kulturellen Vielfalt von LSBTIQ Personen, der Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten innerhalb religiöser, ethnischer oder kultureller Gemeinschaften oder der Vielfalt der Stadtgesellschaft insgesamt
- 7.3 Unterstützung von LSBTIQ-BIPoC-Gruppen und -Projekten wie z. B. Selbsthilfegruppen, Projekte zum Empowerment etc.
- 7.4 Unterstützung von Gruppen und Projekten für LSBTIQ Personen mit Migrationshintergrund wie z. B. Selbsthilfegruppen, Projekte zum Empowerment etc.

¹ European Union Agency for Fundamental Rights (2020) *A Long Way to Go for LGBTI Equality. EU-LGBTI II*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

- 7.5 Aufklärung über und Sensibilisierung für Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Diskriminierung und Ausschlüsse von LSBTIQ Personen anderer ethnischer, kultureller oder religiöser Hintergründe innerhalb der LSBTIQ-Communities
- 7.6 Förderung und Unterstützung bestehender LSBTIQ-Communities darin, inklusiver für LSBTIQ-Personen anderer ethnischer, kultureller oder religiöser Hintergründe zu werden
- 7.7 Förderung und Unterstützung von Veranstaltungen und Aktivitäten für BiPOC LSBTIQ Personen, LSBTIQ Personen mit Migrationshintergrund oder geflüchtete LSBTIQ Personen in bestehenden LSBTIQ-Zentren und -Strukturen
- 7.8 Förderung und Unterstützung von Projekten und Veranstaltungen zum Austausch zwischen LSBTIQ Einwohner*innen unterschiedlicher ethnischer, kultureller oder religiöser Hintergründe
- 7.9 Zusammenarbeit mit unterschiedlichen religiösen Gruppen und Institutionen oder migrantischen Organisationen zur Förderung der Akzeptanz von LSBTIQ Personen in ihrer Gemeinschaft
- 7.10 Aufklärung und Sensibilisierung und Entwicklung von Maßnahmen, um einen intersektionalen Ansatz bei kommunalen Zuwendungen und ein intersektionales Bewusstsein für die Zuwendungsempfänger*innen und die geförderten Projekte zu schaffen
- 7.11 Aufstellen von Standards oder Checklisten für kommunale Zuwendungsempfänger*innen, um gegenseitige Offenheit und gegenseitigen Respekt zu gewährleisten, z. B. von migrantischen oder religiösen Organisationen gegenüber LSBTIQ Personen oder von LSBTIQ-Organisationen gegenüber Menschen unterschiedlicher ethnischer, kultureller oder religiöser Hintergründe
- 7.12 Bereitstellung von Hilfestrukturen wie Beratung oder sichere Unterkünfte für LSBTIQ Einwohner*innen, die von Konversionstherapie, Zwangsheirat, "Ehrenmord", Gewalt oder Verstoßung aufgrund religiöser oder kultureller Weltanschauungen bedroht sind
- 7.13 Entwicklung und Bereitstellung eines Sicherheitskonzeptes für LSBTIQ Geflüchtete inklusive der nötigen Infrastruktur
- 7.14 Schulung des mit Geflüchteten arbeitenden Personals der Kommune zu den besonderen Herausforderungen von LSBTIQ Geflüchteten in deren Heimatländern sowie in Unterkünften, um einen angemessenen, unterstützenden Umgang mit LSBTIQ Geflüchteten sicherzustellen
- 7.15 Schulung des Personals von Unterkünften und Wohnheimen für Geflüchtete, inklusive des Sicherheitspersonals, um einen angemessenen, unterstützenden Umgang mit LSBTIQ Geflüchteten sicherzustellen
- 7.16 Aufklärung und Sensibilisierung und Bereitstellung von Informationen sowie Schulungen für andere Interessengruppen und Menschen, die mit Geflüchteten arbeiten, wie Richter*innen, Dolmetscher*innen, Sozialarbeiter*innen und Angehörige der Gesundheitsberufe
- 7.17 Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention von Gewalt gegen LSBTIQ Geflüchtete in Unterkünften und Wohnheimen
- 7.18 Bereitstellung sicherer Unterkünfte für LSBTIQ Geflüchtete
- 7.19 Entwicklung von Verfahren, durch die geflüchtete LSBTIQ-Paare zusammenbleiben können, auch wenn sie keinen rechtlichen Nachweis ihrer Partnerschaft haben, sowie von Verfahren, die geflüchteten LSBTIQ Personen eine ihrer Geschlechtsidentität entsprechende Unterbringung ermöglichen, auch wenn sie keinen rechtlichen Nachweis ihrer Geschlechtsidentität haben
- 7.20 Schaffung von Hilfestrukturen sowie Angebot rechtlicher und praktischer Beratung für LSBTIQ Geflüchtete
- 7.21 Ermöglichung des Zugangs zu spezieller gesundheitlicher Versorgung wie Hormonersatz-Therapie oder einer antiretroviralen Therapie für LSBTIQ Geflüchtete
- 7.22 Angebot von psychologischer Unterstützung und Beratung für LSBTIQ Geflüchtete
- 7.23 Unterstützung und Finanzierung von Nichtregierungsorganisationen, die für LSBTIQ Geflüchtete und mit LSBTIQ Geflüchteten arbeiten
- 7.24 Unterstützung von Gruppen und Projekten für LSBTIQ Geflüchtete wie z. B. Selbsthilfegruppen, Projekte zum Empowerment etc.

#RICHTIGHIER – Plakat-Kampagne zur Stärkung der Akzeptanz von LSBTIQ Migrant*innen

Die Stadt Köln hat eine öffentliche Plakatkampagne durchgeführt, die drei verschiedene LSBTIQ Personen aus Köln mit Migrationshintergrund porträtieren. Jedes Plakat zeigt ihr Bild, ihren Vornamen und eine Tagline. Auf den Plakaten stehen jeweils vier Dinge: ihre sexuelle Identität; ihr Geburtsort außerhalb Deutschlands (nämlich Beirut, Luanda und Lahore) mit dem Zusatz "Zuhause in Köln"; drei für ihr Heimatland typische Dinge, die sie lieben (wie Hummus oder Punjabi Beats), sowie drei für Köln typische Dinge, die sie lieben (z. B. Kölner Karneval oder Grillen am Rhein). Außerdem enthalten sie den Slogan "Meine Stadt" in 15 verschiedenen Sprachen und den Hashtag #richtighier. Ziel dieser Kampagne ist es, die Sichtbarkeit und Akzeptanz von LSBTIQ Migrant*innen in der Kölner Stadtgesellschaft zu erhöhen, auch in den migrantischen Communities der Stadt. Die Stadt finanziert die Kampagne, zeichnet für ihren Inhalt verantwortlich und organisiert das Aufhängen der Plakate.



Berliner Modell für die Unterstützung von LSBTIQ Geflüchteten

Berlin erkennt an, dass es sich bei LSBTIQ Geflüchteten um eine besonders gefährdete und schutzbedürftige Gruppe handelt. Deswegen hat die Stadt das "Berliner Modell für die Unterstützung von LSBTIQ Geflüchteten" entwickelt, um LSBTIQ-Geflüchteten umfassende Unterstützung zu bieten. Diese Unterstützungs-Infrastruktur besteht unter anderem aus einer Unterkunft speziell für LSBTIQ Geflüchtete sowie aus spezifischen Maßnahmen, die mit Partner*innen aus der Zivilgesellschaft der LSBTIQ-Community umgesetzt und von der Stadt Berlin finanziert werden. Dazu gehören Beratungsangebote, Empowerment-Strukturen, der Aufbau von Selbsthilfegruppen, Schulungen für Leitung und Mitarbeiter*innen in Geflüchteten-Unterkünften sowie weitere Aktionen, um die Sicherheit und den Schutz der LSBTIQ Geflüchteten zu erhöhen.



Sichere Unterkünfte für junge LSBTIQ Migrant*innen

Die Stadt Paris hat ein dreijähriges Forschungsprojekt des Vereins BASILIADE finanziert, um die Bedarfe der vulnerablen Gruppe junger LSBTIQ Migrant*innen zu erforschen. BASILIADE hat 43 junge Menschen für dieses Projekt ausgewählt und dabei angeleitet. Die Teilnehmenden äußerten ihr primäres Bedürfnis nach einer sicheren Unterkunft, um wieder auf die Beine zu kommen und sich dann um ihre Gesundheit zu kümmern, einen Job zu finden etc. Auf der Basis dieser Resultate schlug BASILIADE ein Modell geteilter, nach Geschlechtern getrennter Wohnungen vor, die an ein Netzwerk von Sozialarbeiter*innen und medizinischem Fachpersonal angeschlossen sind. Die Stadt nutzt ihre Kontakte zu Anbieter*innen von Sozialwohnungen, um BASILIADE bei der Suche nach diesen Unterkünften zu helfen – bislang gibt es 50 Wohneinheiten für junge LSBTIQ Migrant*innen – und finanziert BASILIADE bei der Unterstützung dieser jungen Migrant*innen. Dies ermöglicht es der Stadt, LSBTIQ Personen mehr Chancengleichheit und Schutz zu bieten. Ziel ist es, die Zahl der Unterkünfte für junge LSBTIQ Migrant*innen bis zum Jahr 2026 auf 100 zu erhöhen.















8. Soziale Notlagen & Benachteiligung

Da sie für das Wohlergehen ihrer Einwohner*innen die Verantwortung tragen, bieten Kommunen in der Regel eine Reihe von Dienstleistungen und Hilfestrukturen für Einwohner*innen an, die sozialen Notlagen oder Benachteiligung ausgesetzt sind, wie z. B. Sozialleistungen und Soziale Arbeit. Dazu zählen Präventivmaßnahmen, finanzielle Unterstützung, Beratung sowie Unterkünfte und Wohnheime für Menschen, die von Armut oder Verschuldung, Arbeitslosigkeit, Sucht und Abhängigkeit, häuslichem Missbrauch oder häuslicher Gewalt, Obdachlosigkeit etc. bedroht oder betroffen sind.

Überproportional viele LSBTIQ Personen geraten in solche sozialen Notlagen. Der neuesten Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte zufolge hat 1 von 3 LSBTIQ Personen in der EU Schwierigkeiten, finanziell über die Runden zu kommen.¹ Unter den trans* und inter* Teilnehmenden trifft dies sogar auf 1 von 2 Personen zu. Die Faktoren, die dazu beitragen, sind vielfältig, die Herausforderungen, die LSBTIQ Menschen beim Zugang zu Sozialleistungen begegnen, groß. Sozialarbeiter*innen sind häufig nicht auf die Arbeit mit LSBTIQ Personen vorbereitet und wissen nur wenig über deren Lebensrealität oder über LSBTIQ-spezifische Faktoren, die zu ihrer sozialen Notlage beitragen. Während die sozialen Hilfeangebote und Einrichtungen für die Allgemeinheit LSBTIQ Personen nicht gerecht werden, mangelt es an spezifischen Angeboten und Einrichtungen, die auf LSBTIQ-Risikogruppen und deren Situation zugeschnitten sind.

Kommunen, die das Leben all ihrer Einwohner*innen durch Präventivmaßnahmen für Risikogruppen und Unterstützung für Notleidende verbessern wollen, müssen die spezifischen Umstände berücksichtigen, die LSBTIQ Personen zu einer besonders gefährdeten Gruppe machen, innerhalb ihrer Sozialleistungen für LSBTIQ Personen bestehende Lücken identifizieren und ihr Personal ebenso wie ihre Strukturen dazu befähigen, auch LSBTIQ Einwohner*innen helfen zu können.

Die Probleme, die von Kommunen in diesem Handlungsfeld anzugehen sind, überschneiden sich stark mit anderen Handlungsfeldern wie *Gesundheit* und *Arbeit*, insofern sie sich möglicherweise gegenseitig beeinflussen, oder *Jugend* und *Senior*innen*, da diese Gruppen ein höheres Risiko für Jugendobdachlosigkeit respektive Altersarmut aufweisen.

- 8.1. Schulungen für städtisches Personal und Sozialarbeiter*innen sowie für Sozialarbeiter*innen städtisch beauftragter Einrichtungen zu LSBTIQ Personen, insbesondere zu deren erhöhtem Risiko für soziale Notlagen und ihre Herausforderungen beim Zugang zu Hilfestrukturen
- 8.2 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Bereitstellung von Informationen und Schulungsangebot für andere Organisationen und Institutionen, die Menschen in sozialen Notlagen unterstützen
- 8.3 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Bereitstellung von Informationen und Schulungsangebot für Mitarbeiter*innen lokaler Notrufstellen
- 8.4 Bereitstellung oder Finanzierung spezifischer LSBTIQ-Notrufstellen
- 8.5 Unterstützung und Finanzierung von Nichtregierungsorganisationen, die mit Menschen in sozialen Notlagen und benachteiligten Menschen zu tun haben
- 8.6 Schulungen für Mitarbeiter*innen spezifischer Beratungszentren oder -angebote, z. B. für Sexarbeiter*innen, für Opfer häuslicher Gewalt oder Menschen, die mit Sucht und Abhängigkeit kämpfen, um diese Zentren und Angebote LSBTIQ-inklusiv zu gestalten

¹ European Union Agency for Fundamental Rights (2020) *A Long Way to Go for LGBTI Equality. EU-LGBTI II*.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

- 8.7 Gründung oder Unterstützung von Organisationen, die Schulungen für Sozialarbeiter*innen, Psycholog*innen etc. anbieten
- 8.8 Entwicklung und Bereitstellung von Hilfestrukturen für LSBTIQ Menschen in akuten Notsituationen
- 8.9 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Bereitstellung von Informationen und Schulungsangebot für Leitung und Personal von Frauenhäusern zur Öffnung ihrer Dienstleistungen für trans* Frauen, nicht-binäre Personen oder andere LSBTIQ Personen, deren Geschlechtsausdruck nicht der Norm entspricht
- 8.10 Schaffung sicherer Unterkünfte für LSBTIQ Personen in akuten Notsituationen, für die es noch keine bestehenden Strukturen gibt, wie z. B. nicht-binäre Menschen, die keinen Zugang zu Frauenhäusern haben, oder junge Männer, die weder Zugang zu Unterkünften für Jugendliche noch zu Frauenhäusern haben
- 8.11 Schaffung sicherer Unterkünfte und Notunterkünfte für obdachlose LSBTIQ Menschen
- 8.12 Schaffung LSBTIQ-inklusiver Hilfestrukturen und Beratung für obdachlose LSBTIQ Menschen
- 8.13 Unterstützung und Finanzierung spezieller Zentren und Strukturen zur Hilfe für obdachlose LSBTIQ Personen
- 8.14 Schaffung LSBTIQ-inklusiver Hilfestrukturen für LSBTIQ Personen, die von sozialen Notlagen oder Armut betroffen oder verschuldet sind
- 8.15 Gewährung finanzieller Unterstützung für LSBTIQ Personen in sozialen Notlagen, die Hilfeangebote für LSBTIQ Personen nutzen wollen wie etwa Beratungszentren, Selbsthilfegruppen, LSBTIQ-Zentren, LSBTIQ-Jugendzentren, Termine bei Ärzt*innen, Therapie-Sitzungen etc. –, durch Übernahme der Kosten für öffentliche Verkehrsmittel
- 8.16 Gewährung finanzieller Unterstützung für die medizinische Behandlung von LSBTIQ Personen in finanziellen Notlagen, z. B. für die Hormonersatztherapie oder eine antiretrovirale Therapie
- 8.17 Ermöglichung freien Zugangs zu Hygiene-Produkten für alle in öffentlichen Toiletten oder für Einwohner*innen in sozialen Notlagen ungeachtet des vermeintlichen Geschlechts, d. h. in öffentlichen Unisex-Toiletten oder ohne das Geschlecht des Empfängers*der Empfängerin zu hinterfragen
- 8.18 Ermöglichung freien Zugangs zu Maßnahmen für sexuelle Gesundheit und Prävention wie Verhütungsmittel, Prä-Expositions-Prophylaxe (PrEP) etc. für LSBTIQ Personen in finanziellen Notlagen
- 8.19 Schaffung LSBTIQ-inklusiver Hilfestrukturen und Beratung für LSBTIQ Personen, die mit Sucht und Abhängigkeit kämpfen
- 8.20 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Bereitstellung von Informationen und Schulungsangeboten für Suchthilfezentren, Krankenhäuser etc. zur angemessenen Behandlung von LSBTIQ Personen und zu den LSBTIQ-spezifischen Risikofaktoren für Sucht und Abhängigkeit
- 8.21 Förderung und Finanzierung von Hilfsorganisationen für LSBTIQ Personen, die zu Sexarbeit gezwungen werden
- 8.22 Bekämpfung der zugrundeliegenden Ursachen für die sozialen Notlagen von LSBTIQ Personen Arbeitslosigkeit, (Alters-)Armut, Schulden, (Jugend-)Obdachlosigkeit, Sucht und Abhängigkeit, Zwangs-Sexarbeit, häusliche Gewalt sowie der Gründe dafür, dass sie diese mit größerer Wahrscheinlichkeit erfahren und mit geringerer Wahrscheinlichkeit angemessene Hilfe suchen oder finden
- 8.23 Schaffung von Plattformen wie Netzwerken, Runden Tischen oder Qualitätszirkeln, die diese Probleme auf lokaler Ebene angehen
- 8.24 Aufklärung über und Sensibilisierung für diese Probleme durch öffentliche Kampagnen etc.

Anpassung und Erweiterung der Wohnungslosenhilfe für Menschen mit diverser Geschlechtsidentität

Verschiedene Fälle, in denen bestehende Hilfestrukturen nicht ausgereicht haben, um trans* Personen zu helfen, haben die Stadt Hannover auf die Notwendigkeit LSBTIQ-inklusiver Strukturen aufmerksam gemacht. Eine Arbeitsgruppe hat notwendige Maßnahmen in den beiden Bereichen Unterbringung und Sozialarbeit identifiziert. Innerhalb ihrer Hilfestruktur bietet die Stadt eine Unterbringung für bis zu einem Jahr an. Um dies auch trans* und nicht-binären Personen zu ermöglichen, die in Wohngruppen oft Konflikten und Gewalt ausgesetzt sind, wird ein Kontigent von Einzelwohnungen für diese spezifische Gruppe vorgehalten. Um die Sicherheit von trans* und nicht-binären Personen auch in Gruppen-Notunterkünften zu gewährleisten, die über Nacht oder über das Wochenende zur Verfügung stehen, bis die betroffene Person in das reguläre Hilfesystem aufgenommen werden kann, ergänzt die Stadt diese Notunterkünfte um Container mit eigenen Sanitäranlagen. Sozialarbeiter*innen erhalten eine Fortbildung, um sie für die spezifischen Herausforderungen obdachloser LSBTIQ Personen zu sensibilisieren und sie zu befähigen, diesem Personenkreis besser helfen können.

Hannover

Entsprechende Maßnahmen: 8.1

Entsprechende Maßnahmen: 8.11











9. Arbeit

LSBTIQ-Personen erfahren sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch am Arbeitsplatz ein hohes Maß an Diskriminierung. Laut Statistiken ist der LSBTIQ-Anteil der arbeitslosen Bevölkerung im Vergleich zur Gesamtbevölkerung deutlich höher. Eine signifikante Anzahl von LSBTIQ Arbeitskräften versteckt am Arbeitsplatz noch immer die eigene Identität – und damit einen wichtigen Teil ihres Lebens, der üblicherweise im Arbeitskontext geteilt wird – aus Angst vor Diskriminierung oder Ablehnung.¹

Trans* Personen sind davon besonders stark betroffen. Die Zeit, in der sie bedingt durch ihre Transition Arbeitsausfälle oder Lücken im Lebenslauf haben, erzeugt für sie erhebliche Nachteile. Arbeitgeber*innen beschäftigen häufig nicht gerne Menschen, die sie als nicht geschlechtskonform wahrnehmen, oder beenden deren bestehende Verträge. Selbst wenn Arbeitgeber*innen nicht direkt gegen diese Menschen handeln, wissen sie doch nicht angemessen mit Beschäftigten im Transitionsprozess oder mit nicht-binären Beschäftigten umzugehen, sodass diese der Stigmatisierung und Diskriminierung durch ihre Vorgesetzten, Kolleg*innen oder Kund*innen ausgesetzt sind.

Als Arbeitgeberin hat die Kommune Diskriminierung unter ihren Mitarbeiter*innen aktiv entgegenzuwirken und eine Unternehmenskultur zu etablieren, die von Respekt und Wertschätzung gegenüber Vielfalt geprägt ist. Sie kann andere Arbeitgeber*innen durch ihr Vorbild oder durch die Standards in den von ihr als Behörde geschlossenen Verträgen positiv beeinflussen. Kommunen können durch viele Aktionen die Arbeitssituation von LSBTIQ Personen in ihrem Zuständigkeitsbereich verbessern – von öffentlichen Kampagnen zur Sensibilisierung für das Problem bis hin zur Unterstützung von Mentoring-Programmen.

Das Handlungsfeld *Arbeit* ist mit dem Handlungsfeld *Jugend* und der Frage nach einem LSBTIQ-freundlichen Bildungsumfeld verknüpft. Denn viele LSBTIQ Jugendliche, die in der Schule Diskriminierung oder ein feindseliges Umfeld erfahren, erbringen schlechte Leistungen oder gehen von der Schule ab und haben somit nicht die nötige Ausbildung, um sich einen guten Job zu sichern. Auch beeinflussen sich die Felder Arbeit (bzw. Arbeitslosigkeit) und *Soziale Notlagen & Benachteiligung* respektive *Gesundheit* gegenseitig.

Akute Probleme und mögliche Maßnahmen

- 9.1. Aktive Bekämpfung von LSBTIQ-Arbeitslosigkeit und der ihr zugrundeliegenden Ursachen, Diskriminierung von LSBTIQ Personen auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz
- 9.2 Schaffung von Austausch-Plattformen wie Netzwerken, Runden Tischen und Qualitätszirkeln mit einschlägigen Interessengruppen, um diese Probleme auf lokaler Ebene anzugehen
- 9.3 Sensibilisierung für diese Probleme durch öffentliche Kampagnen etc.
- 9.4 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Bereitstellung von Informationen und Schulungen für Personal der lokalen Agenturen für Arbeit
- 9.5 Umsetzung von Maßnahmen durch die Kommune, um selbst eine LSBTIQ-freundliche Arbeitgeberin zu werden und anderen Arbeitgeber*innen als positives Vorbild zu dienen

McKinsey (2020) LGBTQ+ Voices, Learning from Lived Experiences.

https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/lgbtq-plus-voices-learning-from-lived-experiences#/

¹ SCHRAEPEN, Tom. BRUEGEL (2022) *Do LGBTQIA+ People Face EU Labour Market Discrimination?*https://www.bruegel.org/blog-post/do-lgbtqia-people-face-eu-labour-market-discrimination
SEARS, Brad; C. MALLORY; A. R. FLORES and K. J. CONRON. UCLA (2021) *LGBT People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment*.
https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-workplace-discrimination/

- 9.6 Ausdrückliche Wertschätzung der Personal-Vielfalt- inklusive der Vielfalt von LSBTIQ Mitarbeiter*innen in der Kommunikation von Unternehmenswerten und der Unternehmenskultur der Kommune
- 9.7 Anschluss an Netzwerke für LSBTIQ-inklusive Arbeitgeber*innen und Inspiration durch die Erfahrungen anderer Arbeitgeber*innen
- 9.8 Unterzeichnung von Selbstverpflichtungen und Leitbildern für LSBTIQ-inklusive Arbeitgeber*innen
- 9.9 Darstellung der Unternehmenswerte Vielfalt und Inklusion in der Unternehmenskommunikation, z. B. durch eine Sprache, die alle Geschlechter, LSBTIQ Menschen, -Beziehungen und -Familien in Wort, Schrift und Bild einschließt
- 9.10 Praxis einer Null-Toleranz-Kultur für Diskriminierung des Personals aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder ihres Geschlechtsausdrucks
- 9.11 Verankerung von Diskriminierung gegen LSBTIQ Mitarbeiter*innen als nicht geduldetem Verstoß in den Antidiskriminierungs- und Compliance-Vorschriften der Verwaltung
- 9.12 Schaffung von Strukturen, die eine unkomplizierte und anonyme Meldung von LSBTIQ-Diskriminierungsfällen unter den Mitarbeiter*innen ermöglichen
- 9.13 Erarbeitung von Verfahren, um gemeldeten Fällen nachzugehen und ggf. entsprechende Maßnahmen und Sanktionen zu vollziehen
- 9.14 Angebot von Beratung, Coaching oder Mediation für LSBTIQ Mitarbeiter*innen, die von Diskriminierung betroffen sind
- 9.15 Bereitstellung rechtlichen Beistands für LSBTIQ Mitarbeiter*innen, die von Diskriminierung betroffen sind
- 9.16 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Schulungen für Leitung, Personal und Auszubildende von Kommunen zu Unternehmenswerten, besonderen Herausforderungen für LSBTIQ Mitarbeiter*innen, möglichen Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz und angemessenen, respektvollen Umgang mit LSBTIQ Mitarbeiter*innen
- 9.17 Festlegung von Richtlinien und Ernennung einer Ansprechperson innerhalb der Verwaltung, um Führungspersonal und Mitarbeiter*innen beim Umgang mit spezifischen Bedarfen oder möglichen Konflikten in Zusammenhang mit der sexuellen oder Geschlechtsidentität oder dem Geschlechtsausdruck von Mitarbeiter*innen zu unterstützen
- 9.18 Erarbeitung von Vorschriften oder Festlegung von Richtlinien für bestimmte Situationen von LSBTIQ Personen am Arbeitsplatz, die rechtlich noch nicht geregelt sind, wie etwa: Elternzeit für LSBTIQ Elternteile, Arbeitsbefreiung für geschlechtsangleichende Operationen von trans* Mitarbeiter*innen, freie Wahl bei geschlechtsspezifischer Arbeitskleidung, Änderung des Namens, der Adresse und E-Mail-Adresse etc. für Mitarbeiter*innen, deren offizielles Geschlecht sich ändert (Transitionsrichtlinien)
- 9.19 Etablierung einer Unternehmenskultur, die LSBTIQ-Vielfalt bejaht und fördert, z. B. durch die Gründung eines LSBTIQ-Mitarbeiter*innen-Netzwerks oder die gemeinsame Teilnahme des Unternehmens und seiner Mitarbeiter*innen an der örtlichen CSD-Parade
- 9.20 Schulungen der Personalstellen zu Diskriminierung von LSBTIQ Personen im Bewerbungsprozess
- 9.21 Veröffentlichung von Stellenangeboten auf Plattformen für LSBTIQ Personen und Teilnahme an LSBTIQ-Johmessen
- 9.22 Schaffung von Bewerbungs- und Ausbildungs-Programmen für besonders von Arbeitslosigkeit betroffene Gruppen wie trans* oder nicht-binäre Personen
- 9.23 Teilnahme an Audits für LSBTIQ-inklusive Arbeitgeber*innen
- 9.24 Bewerbung um Auszeichnungen für LSBTIQ-inklusive Arbeitgeber*innen

- 9.25 Festsetzung von Standards und Antidiskriminierungs-Klauseln für LSBTIQ-inklusive Arbeitgeber*innen in sämtlichen Verträgen mit Kooperationspartner*innen und von der Kommune beauftragten Dienstleister*innen
- 9.26 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Bereitstellung von Informationen und Schulungen für lokale Arbeitgeber*innen zu besonderen Herausforderungen für LSBTIQ Mitarbeiter*innen, LSBTIQ-Diskriminierung im Bewerbungsprozess und am Arbeitsplatz sowie mögliche Präventionsmaßnahmen und zum angemessenen, respektvollen Umgang mit LSBTIQ Mitarbeiter*innen
- 9.27 Förderung der LSBTIQ-Inklusivität lokaler Arbeitgeber*innen
- 9.28 Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, um lokale Unternehmen darin zu bestärken, LSBTIQ-inklusive Arbeitgeber*innen zu werden
- 9.29 Schaffung von Anreizen für Unternehmen, die LSBTIQ-inklusiv werden und LSBTIQ Personen beschäftigen wollen
- 9.30 Vergabe von Zertifikaten oder Qualitätssiegeln für LSBTIQ-inklusive Arbeitgeber*innen
- 9.31 Gründung oder Unterstützung von Netzwerken, die Austausch, Beratung und Schulungen für LSBTIQ-inklusive Arbeitgeber*innen, Arbeitsagenturen und andere Interessengruppen oder solche, die es werden wollen, anbieten
- 9.32 Organisation oder Unterstützung von Veranstaltungen oder Tagungen für lokale Arbeitgeber*innen zu LSBTIQ-inklusiven Arbeitsplätzen und Bewerbungsprozessen
- 9.33 Aufklärung über und Sensibilisierung für Gruppen innerhalb der LSBTIQ-Community, die besonders stark von Arbeitslosigkeit und Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen sind, wie z. B. trans* oder nicht-binäre Personen, und Normalisierung von trans* oder nicht-binären Personen am Arbeitsplatz, z. B. durch öffentliche Awareness-Kampagnen oder Wanderausstellungen
- 9.34 Schaffung stadtweiter Bewerbungs- und Ausbildungsprogramme für Gruppen wie trans* und nicht-binäre Personen, die besonders stark von Arbeitslosigkeit und Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen sind, und Unterstützung von Unternehmen, die trans* und nicht-binäre Personen beschäftigen, z. B. durch Finanzierung eines Jahresgehalts
- 9.35 Durchführung und Veröffentlichung regelmäßiger Überprüfungen zur LSBTIQ-Inklusivität lokaler Arbeitgeber*innen

Maßnahmen zur Unterstützung von trans* Beschäftigten

Als eine der Maßnahmen ihres LSBTIQ-Aktionsplans will die Stadt Paris die Lebensbedingungen von trans* Personen verbessern. Auf der Basis einer von der Nichtregierungsorganisation Acceptess-T durchgeführten Umfrage zur "Aufnahme von trans* Personen im öffentlichen Dienst in Paris" und interner Fortbildungen hat die Stadt verschiedene Maßnahmen entwickelt, um als Arbeitgeberin angemessen mit trans* Personen umzugehen. Seit 2022 erkennt die Personalabteilung den korrekten Namen und die korrekte Adressform einer trans* Person an, sobald diese sie wünscht, ohne dass sie auf die urkundliche Bestätigung ihres Personenstandes warten muss. Eine spezielle Broschüre hilft dem Führungspersonal der Verwaltung, die Beschäftigten während ihrer Transition zu unterstützen. Auch Workshops zur Sensibilisierung von Teams mit einem*einer trans* Mitarbeiter*in können durchgeführt werden. Die Stadt hat außerdem die Entwicklung eines E-Learning-Seminars zur Sensibilisierung für trans* Personen finanziert. Nachdem es 2023 am Trans Visibility Day gestartet wurde, steht das Seminar allen kostenfrei zur Verfügung.



Entsprechende Maßnahme: 9.18

Hinzufügung einer Antidiskriminierungs-Klausel zu Kooperationsverträgen

Die Stadt Brügge betrachtet Unterschiede zwischen Menschen als eine Stärke und eine Bereicherung für die Gesellschaft. Obwohl Diskriminierung, Belästigung, Hassbotschaften und Hassverbrechen gesetzlich strafbar sind, muss die Stadt feststellen, dass diese Dinge leider, auch in Brügge, immer noch passieren. Die Stadt möchte ihren Einfluss nutzen, um diese Probleme in der breiteren Gesellschaft zu bekämpfen und dabei zu helfen, überall in der Stadt diskriminierungsfreie Arbeitsplätze zu schaffen. Daher hat sie alle Verträge, Vorschriften und Vereinbarungen, die von der Stadtverwaltung mit Vereinigungen, Organisationen, Projekten etc. unterzeichnet werden, um eine Antidiskriminierungs-Klausel ergänzt. Es handelt sich dabei um einen verpflichtenden Zusatz, der vom Stadtrat beschlossen wurde. Alle Organisationen, Verbände und Dienstleister*innen, die von der Stadt finanziell unterstützt werden, sind dazu aufgefordert, innerhalb ihrer Organisation auf die Antidiskriminierungs-Klausel aufmerksam zu machen und diese zu erfüllen. Die Nicht-Erfüllung führt zur Beendigung der Zusammenarbeit. Die Maßnahme wird von einer Kampagne zum Thema inklusive Poster und Social-Media-Inhalten begleitet.

Brügge

Entsprechende Maßnahme: 9.25

ZERTIFIKAT FÜR LSBTIQ-FREUNDLICHKEIT - Schulungen und Zertifizierungen für Arbeitgeber*innen und Unternehmen

Um die Öffentlichkeit für LSBTIQ-Rechte zu sensibilisieren, hat die Stadt Ljubljana das Zertifikat für LSBTIQ-Freundlichkeit (Certifikat LGBT prijazno) entwickelt. Ziel ist, im Arbeitsumfeld ein angenehmes Klima für alle, inklusive Kund*innen, zu schaffen. Basierend auf Studien über die Bedarfe von LSBTIQ Beschäftigten und Kund*innen, die von einer lokalen Nichtregierungsorganisation durchgeführt wurden, ist ein Lehrmodul für Organisationen und Unternehmen entwickelt worden. Das Führungspersonal von Organisationen und Unternehmen besucht das vierstündige Seminar, das von verschiedenen Nichtregierungsorganisationen gehalten wird, und verpflichtet sich, das erworbene Wissen an seine Mitarbeiter*innen weiterzugeben. Beim Jahresempfang verleiht die Stadt Ljubljana den Organisationen, die erfolgreich an dem Modul teilgenommen haben, das Zertifikat für LSBTIQ-Freundlichkeit in Form einer Urkunde. Die Träger*innen der Zertifikate erhalten außerdem LSBTIQfreundliche Sticker und Poster, um ihre Haltung zu zeigen.



Entsprechende Maßnahme: 9.30









10. Sicherheit

LSBTIQ Einwohner*innen haben ein erhöhtes Risiko dafür, Opfer von Belästigung und Gewalt aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder ihres Geschlechtsausdrucks zu werden. In ihrer jüngsten LSBTIQ-Studie hat die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte herausgefunden, dass eine Mehrheit von 58 % der Befragten Belästigung, beleidigende oder bedrohliche Situationen –auch Vorfälle sexueller Art – am Arbeitsplatz, auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln, in Geschäften, im Internet etc. erlebt haben. Während viele LSBTIQ Personen noch immer Opfer von Hassverbrechen werden, melden nur wenige diese Vorfälle der Polizei: in nur 10 % der Fälle von Belästigung und in nur 14 % der Fälle von körperlichen oder sexuellen Übergriffen erfolgt eine Meldung.¹ Viele LSBTIQ Personen – darunter besonders diejenigen, die innerhalb des LSBTIQ-Kollektivs zu einer der vulnerableren Gruppen wie einer ethnischen Minderheit, Personen mit unbestimmtem Aufenthaltsstatus oder Sexarbeiter*innen gehören – befürchten, dass die Vorfälle nicht ernstgenommen werden oder dass sie durch die Polizei noch weitere Schikane erfahren. Andere unsichere Situationen und gewalttätige Handlungen, die LSBTIQ Menschen widerfahren, wie z. B. häusliche Gewalt, werden von vielen Hilfestrukturen und Beratungsangeboten nicht anerkannt.

Die Europäische Kommission hat dieses Handlungsfeld als einen der Hauptbereiche identifiziert, in denen die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten die Gleichberechtigung von LSBTIQ Personen stärken müssen.² Viele Maßnahmen können jedoch auch auf lokaler Ebene implementiert werden. Kommunen und Polizei müssen eine Null-Toleranz-Kultur gegenüber Hassverbrechen jeglicher Art durchsetzen. Sie müssen Hassverbrechen aufgrund von sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmalen (Englisch: sexual orientation, gender identity and expression and sex characteristics, kurz SOGIESC) anerkennen, die Polizei für den angemessenen Umgang mit LSBTIQ Einwohner*innen schulen, Strukturen zur Meldung von Hassverbrechen schaffen, auf die LSBTIQ Opfer ohne Angst zugreifen können, und die Sammlung und Verarbeitung von Daten sicherstellen. Zudem sollten Kommunen LSBTIQ-sensible Hilfe- und Beratungsstrukturen für Opfer von Hassverbrechen und häuslicher Gewalt anbieten.

- 10.1. Gründung von Plattformen zur Bekämpfung von Hassverbrechen gegen LSBTIQ Personen wie Netzwerke, Runde Tische, Fokusgruppen oder Task Forces mit der Polizei und anderen lokalen Interessengruppen
- 10.2 Anerkennung und offizielle Erfassung von Verbrechen aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität oder des Geschlechtsausdrucks als Hassverbrechen
- 10.3 Bereitstellung von Strukturen, um Fälle von Hassverbrechen gegen LSBTIQ Personen unkompliziert melden zu können
- 10.4 Strafrechtliche Verfolgung gemeldeter Fälle von Hassverbrechen gegen LSBTIQ Personen
- 10.5 Dokumentation von Hassverbrechen gegen LSBTIQ-Personen
- 10.6 Regelmäßige Veröffentlichung von Monitoring-Berichten zu Gewalt und Hassverbrechen gegen LSBTIQ Personen

¹ European Union Agency for Fundamental Rights (2020) A Long Way to Go for LGBTI Equality. EU-LGBTI II.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

² European Commission (2020) *Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698 European Commission (2017) *List of Actions to Advance LGBTI Equality*. https://commission.europa.eu/system/files/2017-06/lgbti-actionlist-dg-just_en.pdf

- 10.7 Aufnahme von Fragen und Zahlen zu Gewalt und Hassverbrechen gegen LSBTIQ Personen in regelmäßige Sicherheitsberichte der Kommune
- 10.8 Durchführung oder Unterstützung und Finanzierung von Studien zu Gewalt-Erfahrungen von LSBTIQ Personen vor Ort
- 10.9 Analyse der gesammelten Daten zur Identifizierung von Orten, Situationen, Gruppen etc. mit hohem Risiko und Entwicklung gezielter Maßnahmen
- 10.10 Ernennung eines*einer polizeilichen Verbindungsbeamt*in oder einer Ansprechperson für LSBTIQ Personen bei der Polizei
- 10.11 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Bereitstellung von Informationen und Schulungen für Polizei-Personal sowohl zu LSBTIQ Personen als auch zu an ihnen verübten Hassverbrechen, um einen respektvollen Umgang der Polizei mit LSBTIQ Personen, deren Unterstützung durch die Polizei und die Anerkennung von Hassverbrechen zu ermöglichen
- 10.12 Aufnahme von Sensibilisierung für und Schulungen zu LSBTIQ Personen und Hassverbrechen gegen LSBTIQ-Personen in die Lehrpläne von Polizeiakademien
- 10.13 Gründung oder Unterstützung von Sicherheitsbündnissen oder Netzwerken in der Polizei, um Hassverbrechen gegen LSBTIQ Personen entgegenzuwirken
- 10.14 Gründung oder Unterstützung von Netzwerken für LSBTIQ Polizist*innen
- 10.15 Ernennung einer LSBTIQ-Ansprechperson in der Staatsanwaltschaft
- 10.16 Entwicklung und Umsetzung von vertrauensbildenden Maßnahmen für LSBTIQ Personen allgemein sowie insbesondere für stark gefährdete LSBTIQ Personen wie Sexarbeiter*innen, LSBTIQ Personen of Color und LSBTIQ Personen ohne amtliche Dokumente, damit sie sich sicher genug fühlen, polizeiliche Hilfe zu erbitten oder Vorfälle zu melden
- 10.17 Aufklärung und Sensibilisierung der breiteren Öffentlichkeit für Hassverbrechen gegen LSBTIQ Personen, z. B. durch öffentliche Kampagnen
- 10.18 Öffentliche Förderung von Zivilcourage sowie Angebot von Zivilcourage-Trainings
- 10.19 Entwicklung oder Unterstützung und Finanzierung von Projekten gegen Gewalt
- 10.20 Entwicklung oder Unterstützung von Projekten, die einschlägige Interessengruppen zur Entwicklung von Maßnahmen für ein sicheres Nachtleben zusammenbringen, wie etwa die Polizei, private Sicherheitsdienste, Verkehrsbetriebe, Bars, Clubs etc.
- 10.21 Schaffung von Safe Spaces in öffentlichen Räumen, in die sich LSBTIQ Personen für eine Weile zurückziehen oder um Hilfe bitten können, wenn sie sich nicht sicher fühlen
- 10.22 Zusammenarbeit mit der Polizei, um die Sicherheit von LSBTIQ-Veranstaltungen wie z. B. der CSD-Parade vor Ort zu gewährleisten
- 10.23 Entwicklung oder Unterstützung von Kampagnen und Vermittlung von Informationen für LSBTIQ
 Personen etwa durch Poster, Werbung in öffentlichen Verkehrsmitteln, Flyer und Broschüren zu
 Hassverbrechen, ihren Rechten und Stellen, an denen sie Vorfälle melden oder Hilfe bekommen können
- 10.24 Einrichtung einer Notrufstelle für LSBTIQ Personen, die Gewalt, Missbrauch oder Hassverbrechen erfahren haben oder Fälle von Gewalt, Missbrauch oder Hassverbrechen melden wollen
- 10.25 Gründung oder Unterstützung und Finanzierung von Organisationen mit Hilfe- oder Beratungsangebot für LSBTIQ Personen, die Opfer von Gewalt oder Hassverbrechen geworden sind
- 10.26 Unterstützung für Selbsthilfegruppen oder für Nichtregierungsorganisationen, die Selbsthilfegruppen anbieten

10.28 Deutliche Stellungnahme gegen rechtsradikale oder andere radikal LSBTIQ-feindliche Gruppen und Bewegungen

10.29 Überwachung von rechtsradikalen oder anderen radikal LSBTIQ-feindlichen Gruppen und Unterstützung von Organisationen, die deren Aktivitäten überwachen

Good-Practice-Beispiele

NATUURLIJK SAMEN – Rotterdamer Sicherheitsbündnis für LSBTIQ Personen

Die Stadt Rotterdam ist aktive Partnerin des Rotterdamer Sicherheitsbündnisses "Natuurlijk Samen". Das Bündnis widmet sich der Sicherheit von LSBTIQ Personen, sei es in der Öffentlichkeit, nachts beim Ausgehen oder in öffentlichen Verkehrsmitteln. Das Sicherheitsbündnis ist eine Kooperation der Polizei, des Polizei-Netzwerks "Pink in Blue", des lokalen Antidiskriminierungs-Büros "RADAR", von LSBTIQ-Organisationen und anderen Nichtregierungsorganisationen. Es konzentriert sich auf drei Bereiche: 1. Stärkung des Sicherheitsgefühls von LSBTIQ Personen und Ermutigung zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen; 2. Wissensaustausch und Gewinnung von Einblicken in die Sicherheitssituation sowie Herausstellung unsicherer Situationen; 3. Empfehlungen sowie die Planung konkreter Lösungen. Die Kooperationspartner*innen treffen sich mehrmals im Jahr, um aktuelle Ereignisse, Trends und Entwicklungen zu diskutieren. Sie entscheiden zusammen, welche Themen bei der Arbeit in ihren jeweiligen Netzwerken Priorität haben oder bilden Zusammenschlüsse, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Rotterdam

Entsprechende Maßnahme: 10.1

Bereitstellung von Hilfestrukturen für Opfer von Homo- und Transphobie

Um LSBTIQ Personen, die homo- und transphobe Gewalt und Diskriminierung erfahren, zu helfen und sie zu unterstützen, hat Berlin verschiedene ineinandergreifende Maßnahmen eingeführt. Beispielsweise ist in der Zivilgesellschaft ein spezialisiertes Beratungsangebot eingerichtet worden, bei dem homo- oder transphob motivierte Verbrechen oder Diskriminierungshandlungen gemeldet werden können und Opfern Rat, Begleitung und Unterstützung angeboten wird. Außerdem bieten spezielle LSBTIQ-Ansprechpersonen bei der Polizei und der Staatsanwaltschaft Unterstützung und Hilfe bei der Meldung solcher Vorfälle. Besonderer Wert wird auf vertrauensbildende Maßnahmen vonseiten der Polizeibehörde und der Staatsanwaltschaft gelegt, wie z. B. die Teilnahme an Veranstaltungen der Community oder der Besuch von Beratungszentren. Auch die Bereitschaft der Opfer und Zeug*innen zur Meldung homo- und transphober Vorfälle soll erhöht und dadurch die Anzahl ungemeldeter Fälle reduziert werden.



Alternative Community-Meldewege für LSBTIQ-Hassverbrechen als Gegenmaßnahme zum Underreporting

Nachdem mehrere Opfer von LSBTIQ-Hassverbrechen sich über negative Erfahrungen mit der Polizei beschwert hatten, hat die Region Brüssel-Hauptstadt eine Studie mit dem Ziel veranlasst, die Ursachen für das Underreporting, d. h. das Nicht-Melden von Hassverbrechen zu verstehen. Es wurde deutlich, dass Maßnahmen wie regelmäßige Treffen und Aufklärungs- und Sensibilisierungs-Schulungen für die Polizei nötig sind, um die Hemmschwelle für Meldungen zu senken. Darüber hinaus wurde jedoch ebenso deutlich, dass die am stärksten gefährdeten LSBTIQ Personen wie Sexarbeiter*innen und Menschen ohne Papiere selbst trotz dieser Maßnahmen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht zur Polizei gehen würden. Daher hat Brüssel zusammen mit der Nichtregierungsorganisation RainbowHouse ein Projekt zur alternativen Community-Meldung umgesetzt. Opfer von LSBTIQ-Hassverbrechen können zu RainbowHouse gehen und jemandem aus ihrer eigenen Community in einem sicheren Umfeld ihre Geschichte erzählen sowie weitere Hilfe bekommen, wie etwa Begleitung beim Gang zur Polizei und andere Hilfeleistungen. Die Region Brüssel-Hauptstadt stellt die Analyse der gemeldeten Fälle sicher und finanziert das gesamte Projekt.



Veröffentlichung von Daten und Analysen zu LSBTIQ-Hassverbrechen

Die Region Brüssel-Hauptstadt veröffentlicht Berichte für die Verwaltungsbehörden und die breitere Öffentlichkeit, in denen Daten zu LSBTIQ-Hassverbrechen aus dem Community-Meldungs-Projekt mit anderen Datenquellen verglichen werden, wie z. B. mit Umfragen, Polizeistatistiken, Daten von Gleichstellungsbehörden etc. und wissenschaftlicher Literatur. Die Empfehlungen in diesen Publikationen sollen das Underreporting von Hassverbrechen verringern, das Sammeln von Daten erleichtern und schlussendlich der angemessenen Versorgung von Opfern dienen. Die erste Analyse wurde 2022 veröffentlicht.



Polizeiliche Ansprechpersonen für LSBTIQ

Hamburg hat zwei dauerhafte polizeiliche Ansprechpersonen für LSBTIQ ernannt. Diese bieten unter anderem regelmäßig Schulungen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Polizeiwachen und spezialisierten Polizeibehörden an. Dadurch wird gewährleistet, dass diese Themen nun integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung der Polizei in Hamburg sind. Die polizeilichen Ansprechpersonen für LSBTIQ beraten auch LSBTIQ-Einrichtungen, helfen den von Hassverbrechen Betroffenen und leiten, wenn nötig, strafrechtliche Folgemaßnahmen ein.









11. Infrastruktur & Öffentlicher Raum

Eine zentrale Pflichtaufgabe von Kommunen ist die Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur, also der Einrichtungen und Systeme, die der Stadt dienen und es modernen Stadtgesellschaften ermöglichen zu funktionieren. Das beinhaltet nicht nur die "harte" Infrastruktur von Transport-, Kommunikations-, Energie-, Wasser und Abwasser-Management, sondern auch die Schaffung von Einrichtungen der "weichen" Infrastruktur wie z. B. öffentlicher Räume und Gebäude, die gesellschaftliche Lebensbedingungen ermöglichen, erhalten und erweitern. Das schließt den Bau und die Instandhaltung von Einrichtungen für die soziale Infrastruktur ein, wie Schulen, Parks und Spielplätze, Sportstätten, Krankenhäuser und Strukturen für die öffentliche Sicherheit.

Viele LSBTIQ Personen haben das Gefühl, keinen so freien und sicheren Zugang zur öffentlichen Infrastruktur zu haben wie andere. Mehr als einer von drei der LSBTIQ-Befragten des EU-Berichts gaben an, dass sie sich bei Freizeitaktivitäten in der Öffentlichkeit diskriminiert fühlten.¹ Da Kommunen den Auftrag haben, die grundlegende und soziale Infrastruktur für alle Einwohner*innen bereitzustellen, müssen sie dafür sorgen, dass diese Infrastruktur auch LSBTIQ Personen gleichermaßen vollumfänglich und sicher zugänglich ist.

Dieses Handlungsfeld beschreibt die Bereitstellung der zugrundeliegenden Infrastruktur für sämtliche weiteren Dienstleistungen. Deswegen überschneidet es sich zwangsläufig mit allen anderen Handlungsfeldern, insbesondere Sport & Freizeit, Kultur & Geschichte sowie Sicherheit. Gleichzeitig stellen die Kommunen die grundlegende Infrastruktur von Einrichtungen zur Verfügung, die zum Angebot öffentlicher Dienstleistungen für Familie, Jugend sowie Senior*innen oder in den Feldern Gesundheit, Behinderung & Inklusion, Kulturelle Vielfalt & Migration sowie Soziale Notlagen & Benachteiligung und Arbeit notwendig sind. Insofern kann ein Blick auf diese Felder weitere Einsichten zu einer LSBTIQ-inklusiven Infrastruktur liefern.

- 11.1. LSBTIQ-offene und -freundliche Gestaltung der von Städten und Gemeinden gestellten öffentlichen Gebäude wie dem Rathaus, Bibliotheken, Museen, Sportstätten, Parks und Spielplätzen etc., z. B. durch Vielfalts- und Antidiskriminierungs-Erklärungen, Sticker und Symbole
- 11.2 Bereitstellung von öffentlichen Unisex-Toiletten sowie von Umkleiden und Duschen für alle Geschlechter
- 11.3 Gewährleistung der Sicherheit von LSBTIQ Personen in öffentlichen Verkehrsmitteln
- 11.4 Einführung bezahlbarer alternativer Verkehrsmittel zur Gewährleistung der Sicherheit von LSBTIQ Personen im öffentlichen Verkehr zu Zeiten und an Orten, an denen es keine sicheren öffentlichen Verkehrsmittel gibt, z. B. nachts oder in abgelegenen oder gefährlichen Gegenden der Stadt, wie etwa Nachttaxis und Taxischeine speziell für LSBTIQ Personen
- 11.5 Aufklärung und Sensibilisierung sowie Schulung für städtisches oder von der Kommune beschäftigtes Personal, das in der öffentlichen Infrastruktur arbeitet, wie z. B. im öffentlichen Verkehr, in öffentlichen Gebäuden, als Sicherheitspersonal etc., damit sie mit LSBTIQ Personen angemessen interagieren und diese, wenn nötig, unterstützen können
- 11.6 Aufklärung und Sensibilisierung und Schulungsangebot zu LSBTIQ Personen sowie diversen Geschlechtsidentitäten und Formen des Geschlechtsausdrucks, um privaten Infrastruktur-Anbieter*innen wie Taxi-Fahrer*innen zu helfen, mit LSBTIQ-Personen angemessen zu interagieren und diese, wenn nötig, zu unterstützen

¹ European Union Agency for Fundamental Rights (2020) *A Long Way to Go for LGBTI Equality. EU-LGBTI II.* https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

- 11.7 Schulungen für Leitung und Personal von Gefängnissen, Jugendstrafanstalten etc. zum angemessenen Umgang mit diversen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten von Insass*innen und Besucher*innen sowie mit möglichen Konfliktsituationen
- 11.8 Bereitstellung von passenden Gebäuden oder Räumlichkeiten für LSBTIQ-Zentren, LSBTIQ-Jugendzentren und -Beratungszentren oder Unterstützung bei der Suche
- 11.9 Einführung von Meldemöglichkeiten nicht LSBTIQ-inklusiver Infrastruktur in der Kommune
- 11.10 Unterstützung von LSBTIQ-Veranstaltungen, -Demos oder -Gedenkfeiern wie der CSD-Parade vor Ort durch Nutzungsgenehmigung öffentlicher Räume, vorübergehende Absperrung von Straßen, Umlenkung des Verkehrs, Informierung der Öffentlichkeit, notwendige Sicherheitsmaßnahmen etc.
- 11.11 Schaffung von Sichtbarkeit für LSBTIQ Einwohner*innen und bestimmte Teile der LSBTIQ-Community zu speziellen Anlässen wie z. B. während der CSD-Parade vor Ort, dem Pride Month, dem Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter*- und Trans*phobie, dem Coming Out Day, dem Transgender Day of Visibility, der Transgender Awareness Week, dem Intersex Awareness Day etc. durch Flaggen-Hissen vor dem Rathaus oder anderen öffentlichen Gebäuden oder durch das Anstrahlen öffentlicher Gebäude oder Sehenswürdigkeiten in Regenbogenfarben etc.
- 11.12 Begehen von LSBTIQ-Gedenktagen wie dem Transgender Day of Remembrance oder dem Intersex Day of Remembrance in öffentlichen Räumen und durch Hissen der entsprechenden Flaggen in Trauerfarben oder auf Halbmast
- 11.13 Schaffung dauerhafter Sichtbarkeit von LSBTIQ Einwohner*innen im öffentlichen Raum, z. B. durch Zebrastreifen in Regenbogenfarben, regenbogenfarbene Sitzbänke, schwule oder lesbische Paare als Ampelpersonen, Wandgemälde oder die öffentliche Ausstellung von LSBTIQ-Kunst
- 11.14 Sichtbarmachung der lokalen LSBTIQ-Geschichte im öffentlichen Raum, z. B. durch Denkmäler oder Informationstafeln
- 11.15 Anerkennung historischer LSBTIQ Persönlichkeiten der Kommune durch entsprechende Benennung von Straßen, Plätzen, Schulen etc.
- 11.16 Diversifizierung der Stadtplanung durch Berücksichtigung vielfältiger Identitäten, Lebenssituationen, Arbeitsmodelle, Freizeitverhalten und Bedarfen

Bereitstellung öffentlicher Unisex-Toiletten

Die Stadt Heidelberg hat ein nachhaltiges Konzept für die Bereitstellung öffentlicher Unisex-Toiletten entwickelt. Dieses Konzept wurde 2022 vom Stadtrat beschlossen und umfasst Richtlinien dazu, wie kommunale Stellen auf realistische Weise geschlechtsneutrale Toiletten einführen können. Mit diesem Ansatz ist die Stadt Heidelberg eine der ersten in Deutschland, die das Thema als festen Bestandteil in die Planung neuer Baumaßnahmen einbeziehen. Von nun an werden das Bauamt und die städtische Koordinationsstelle LSBTIQ+ gemeinsam über den Bedarf und die Optionen für die Einrichtung genderneutraler Toiletten in neuen städtischen Gebäuden und bei Renovierungen entscheiden.

O Heidelberg

Entsprechende Maßnahme: 11.2

Sensibilisierung für und Sichtbarmachung von LSBTIQ-Themen im öffentlichen Raum

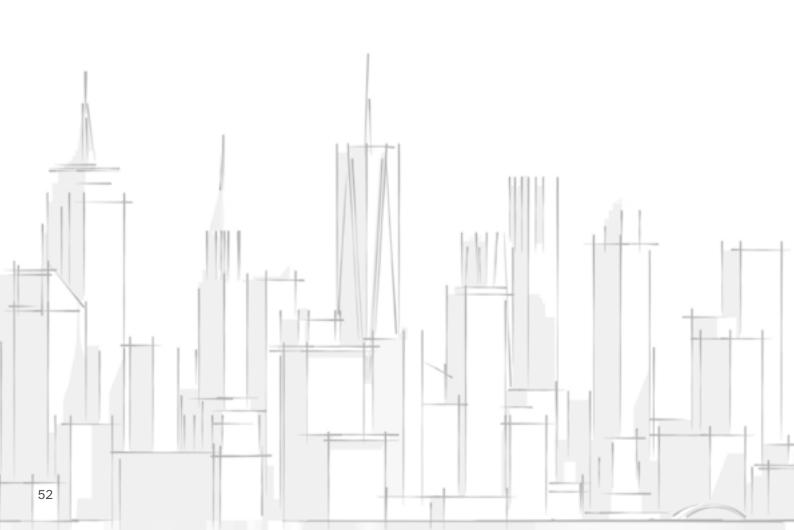
Der Stadtrat von Cork hat mit vielen Interessengruppen zusammengearbeitet, um die Repräsentation der LSBTIQ-Communities im Stadtbild und im öffentlichen Raum sicherzustellen. Die Stadt Cork hisst regelmäßig Pride-Flaggen zu bedeutenden Anlässen, z. B. dem IDAHOBIT, Cork Pride oder dem Welt-Aids-Tag. Diese Feier- und Gedenktage werden dazu genutzt, die Sichtbarkeit in klassischen lokalen Medien und in den Social Media zu erhöhen.

Das Flaggen-Hissen ist vonseiten einer Stadt eine wichtige symbolische Geste der Solidarität mit ihren LSBTIQ Einwohner*innen. Jedoch werden die Flaggen nach einer gewissen Zeit wieder abgenommen. Daher hat die Stadt dauerhafte Installationen beauftragt und unterstützt, die der LSBTIQ-Community in der Stadt zeigen, dass sie gesehen und wertgeschätzt wird. Am IDAHOBIT 2022 hat der Stadtrat von Cork eine Glas-Balustrade in Regenbogenfarben vor dem Haupteingang des Rathauses eingeweiht. Diese stellt ein deutlich sichtbares Zeichen der Stadt für ihre Offenheit und Inklusivität allen gegenüber dar. Zusätzlich wurden im Stadtzentrum zwei Zebrastreifen in Regenbogenfarben eingerichtet.

O Cork Entspre

Entsprechende Maßnahmen: 11.11

Entsprechende Maßnahmen: 11.13









12. Sport & Freizeit

Die Infrastruktur, Mittel und Zugang zu Sportstätten und Freizeitaktivitäten für ihre Einwohner*innen bereitzustellen, gehört zu den Dienstleistungen einer Kommune, die die Lebensqualität erhöhen und eine lebenswerte Gemeinschaft schaffen. Kommunen bieten der Gemeinschaft üblicherweise unterschiedlichste Freizeit-Dienstleistungen an. Diese erstrecken sich von öffentlichen Schwimmbädern, Sporthallen, Spielfeldern und Parks über Büchereien, Bildungs- und Kulturzentren bis hin zur Subventionierung privater Einrichtungen, Anbieter*innen oder Sportvereine. Auch bieten sie Kurse und Räume zur Ausübung von Freizeitaktivitäten an. Diese machen die Städte nicht nur lebenswerter, sondern fördern auch Bildung und lebenslanges Lernen, schaffen einen Sinn für die Gemeinschaft und wirken sich positiv auf Gesundheit und Wohlbefinden der Einwohner*innen aus.

Leider sind LSBTIQ Personen oft von diesen Freizeitaktivitäten ausgeschlossen, weil sie als Zielgruppe nicht vertreten sind oder anerkannt werden, weil ihnen mit Ablehnung begegnet wird oder sogar, weil sie körperlicher oder verbaler Gewalt ausgesetzt sind. Auch strukturelle Diskriminierung kann sie daran hindern, von den gleichen Dienstleistungen zu profitieren wie andere. Kommunen müssen ihre Freizeitmöglichkeiten evaluieren und Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Einwohner*innen Zugang zu den angebotenen Dienstleistungen haben und sich ihrer erfreuen können.

Dieses Handlungsfeld überschneidet sich natürlich mit Kultur & Geschichte sowie Infrastruktur & Öffentlicher Raum. Denn zu den Freizeitaktivitäten gehört die Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen und Kursen über Kultur und Geschichte, ebenso wie die Nutzung von öffentlichen Parks und Plätzen, Sportstätten und Spielplätzen, Gewerbegebieten und Gastronomie sowie von Kulturzentren. Ein Blick in die genannten Handlungsfelder kann daher weitere Einsichten zu den Problemen und möglichen Maßnahmen des Handlungsfeldes Sport & Freizeit liefern.

- 12.1. Erleichterung des Zugangs zu bestehenden Sportstätten und -angeboten für LSBTIQ Personen durch Personalschulungen
- 12.2 Erweiterung der öffentlichen Sportangebote, um den LSBTIQ-spezifischen Bedarfen nachzukommen
- 12.3 Aufklärung und Sensibilisierung von Nutzer*innen und Teilnehmer*innen für LSBTIQ Personen und deren Diskriminierung im Sport
- 12.4 Schulung und Unterstützung für private Sportvereine, die ihre LSBTIQ-Inklusivität erhöhen wollen
- 12.5 Unterstützung von LSBTIQ-Sportvereinen
- 12.6 Aufklärung und Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Diskriminierung von LSBTIQ Personen im Sport
- 12.7 Schaffung eines öffentlichen Bewusstseins und von Sichtbarkeit für die sportlichen Erfolge von LSBTIQ-Sportler*innen durch Kampagnen, Bekanntmachung und Information, Veranstaltung von Konferenzen oder Events etc.
- 12.8 Sicherstellung der Repräsentation von LSBTIQ Personen und der Aufnahme ihrer Werke in die Sammlung öffentlicher Bibliotheken und Museen

¹ European Commission (2020) *Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698

- 12.9 Förderung von LSBTIQ-Werken, Autor*innen, Künstler*innen und -Beiträgen zur Kultur durch Schaukästen und Ausstellungen, Vorlesungsreihen, Kultur-Veranstaltungen, Kampagnen oder Veranstaltungen zu speziellen LSBTIQ-Anlässen
- 12.10 Aufnahme von Kursen und Abendkursen zu LSBTIQ-spezifischen Themen in das Programm der Volkshochschulen
- 12.11 Aufnahme von LSBTIQ-Geschichte und -Sehenswürdigkeiten in allgemeine Angebote für Tourist*innen wie Info-Materialien, Stadttouren, Führungen und Hörspaziergänge, öffentliche Info-Tafeln etc.
- 12.12 Bereitstellung oder Förderung von touristischen Angeboten für LSBTIQ Personen durch zielgruppenspezifische Info-Materialien, Werbung für LSBTIQ-Veranstaltungen vor Ort, Rundführungen zur lokalen LSBTIQ-Geschichte etc.
- 12.13 Beitrag zu einem LSBTIQ-freundlichen Gastgewerbe durch Angebot oder Unterstützung von Schulungen für Besitzer*innen, Leitung und Personal
- 12.14 Vergabe von Zertifikaten oder Qualitätssiegeln für LSBTIQ-freundliche Einrichtungen, Betriebe etc.

ALL BODIES SWIM – Schwimmzeiten für trans*, inter* und nicht-binäre Personen

In öffentlichen Schwimmbädern sind trans*, inter* und nicht-binäre Personen häufig gezwungen, Schwimmbekleidung zu tragen, die nicht ihrem Geschlecht entspricht, und für sie ebenso unpassende Umkleiden und Duschen zu nutzen. Sie können starrenden Blicken, negativen Kommentaren oder verbalen Attacken ausgesetzt sein oder sogar direkt des Schwimmbads verwiesen werden. Dadurch werden sie an der Nutzung öffentlicher Schwimmbäder gehindert. Um eine Lösung für dieses Problem zu finden und allen Einwohner*innen den Zugang zu öffentlichen Bädern und die Vorzüge des Schwimmens zu ermöglichen, stellt die Stadt Hannover für trans*, inter* und nicht-binäre Personen durch das Angebot von besonderen Schwimmzeiten einen Safe Space zum Schwimmen zur Verfügung. Die Schwimmzeiten finden einmal im Monat in einem der öffentlichen Bäder Hannovers statt. Während dieser Zeiten dürfen andere Personen das Schwimmbad nicht betreten. Den Teilnehmenden ist es gestattet, die Umkleide und Dusche ihrer Wahl zu benutzen und die Schwimmbekleidung zu tragen, in der sie sich wohlfühlen. Die Mitarbeiter*innen des Schwimmbads sind entsprechend geschult.

Hannover

Entsprechende Maßnahme: 12.2

Beleuchtung von LSBTIQ-Kultur und -Geschichte im Tourismus

Als anerkannte Tourismus- und Kulturstadt will die Stadt Kotor das Thema LSBTIQ-Rechte in diesen Bereichen bekanntmachen. Daher hat Kotor anlässlich des Internationalen Tags der Menschenrechte die Herausgabe der Aufsatzsammlung "Das Verborgene entdecken: Queere und verwandte Themen in Montenegro" zusammen mit dem Kulturzentrum "Nikita Djurkovic" organisiert und gefördert. Dadurch soll ein Licht auf die oft versteckte Geschichte und Kultur von LSBTIQ Personen in Montenegro geworfen werden.

Kotor

Entsprechende Maßnahme: 12.11

ROTTERDAM SPORTSUPPORT – Aufklärung, Sensibilisierung, Schulung und Unterstützung von Sportvereinen

Alle Menschen sollten die Möglichkeit haben, in einem sicheren und offenen Umfeld Sport zu treiben, unabhängig von Alter, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität. Deswegen arbeitet die Stadt Rotterdam bei der Umsetzung ihrer lokalen Sport-Strategie mit der Organisation Rotterdam Sportsupport zusammen. Sie finanziert und fördert deren Aktivitäten. Rotterdam Sportsupport versorgt Freizeit-Sportvereine mit dem nötigen Rüstzeug, um Vielfalt und Inklusion in ihren Organisationen voranzutreiben. Dazu gehören Vernetzungstreffen und Schulungen für Vereinsvorstände, Freiwillige, Trainer*innen und andere im Amateur-Sport Aktive. Rotterdam Sportsupport bietet Vereinen auch Hilfestellung bei konkreten Fragen zu Inklusion, Vielfalt, Mobbing und Diskriminierung. Rotterdam Sportsupport verfolgt einen umfassenden Vielfaltsansatz, um ein sicheres, offenes Umfeld für alle Minderheiten zu schaffen, darunter auch für LSBTIQ Personen.



Entsprechende Maßnahme: 12.4









13. Kultur & Geschichte

LSBTIQ Personen tragen auf bedeutende Weise zu Kunst und Kultur bei. Aus der künstlerischen Fähigkeit, zugleich intime persönliche Erfahrungen darzustellen und größere soziale Konflikte anzusprechen, schöpfend hat LSBTIQ-Kunst in ihren vielfältigen Formen die gesamte Geschichte hindurch existiert. Seit jeher war sie ein Katalysator für gesellschaftliche Veränderung und ist dies auch heute noch. Queere Kunst ist eine kraft- und wirkungsvolle Art, LSBTIQ-Erfahrungen zu teilen und das Leben von LSBTIQ Personen zu feiern. Aus ihr sind viele Formen künstlerischen Ausdrucks hervorgegangen, die gestern wie heute die Künste und Kultur der Welt bereichern.

Gleichzeitig sind queere Künstler*innen oft unterrepräsentiert und unterfinanziert. Kommunale Programme zur Kunst- und Kulturförderung müssen LSBTIQ Personen miteinbeziehen. Die Kommune sollte darum bemüht sein, LSBTIQ Künstler*innen bei der Bewahrung und Weiterentwicklung des queeren Kunsterbes zu unterstützen, sie miteinander zu verbinden und zu stärken und dadurch die Kunst- und Kulturlandschaft ihrer Gemeinschaft zu erweitern.

Historisch betrachtet haben zahlreiche LSBTIQ Menschen eine wichtige und produktive Rolle in der Wissenschaft, in Technologie und Kultur gespielt. Jedoch werden ihre Beiträge und Leistungen so gut wie nie als diejenigen von LSBTIQ Personen hervorgehoben. Es ist wichtig, dass Kultur- und Bildungseinrichtungen den vergangenen wie auch den gegenwärtigen Einfluss von LSBTIQ Personen auf Gesellschaft und Kultur durch ihre Ideen, Erfindungen und Innovationen anerkennen. Indem sie dieses Wissen öffentlich darstellen, können diese Einrichtungen außerdem LSBTIQ Einwohner*innen positive Selbstbilder und Identifikationsfiguren bieten. So zeigen sie, dass LSBTIQ zu sein nicht mit lebenslanger Diskriminierung und Leiden gleichgesetzt werden muss, sondern auch ein erfolgreiches, erfülltes Leben bedeuten kann.

Fakt ist auch, dass viele LSBTIQ Personen im Laufe der Geschichte Ungerechtigkeit, Verfolgung und Gewalt erfahren haben. Unsere Gesellschaften sollten heute Verantwortung für die Ungerechtigkeiten und Verbrechen übernehmen, die aufgrund der sexuellen Orientierung, der geschlechtlichen Identität, des Geschlechtsausdrucks und der Geschlechtsmerkmale begangen wurden, Wiedergutmachung für noch lebende Opfer oder deren Familien durchsetzen und aus den Fehlern der Vergangenheit lernen.

- 13.1. Unterstützung und Finanzierung von LSBTIQ-Kultureinrichtungen wie Museen, Galerien, Buchhandlungen, Kunstzentren, Theater, Veranstaltungsorte für Konzerte etc.
- 13.2 Unterstützung und Finanzierung von LSBTIQ-Kulturfestivals, -wochen oder -veranstaltungen wie queere Kunst-, Theater-, Film- oder Musikfestivals
- 13.3 Unterstützung und Finanzierung lokaler LSBTIQ Künstler*innen und -Projekte
- 13.4 Erarbeitung von Standards oder Checklisten, um sicherzustellen, dass kommunale Kunstförderprogramme auch LSBTIQ Künstler*innen berücksichtigen und unterstützen
- 13.5 Gründung oder Unterstützung von Projekten, die es jungen LSBTIQ Personen oder marginalisierten LSBTQ Personen wie Angehörigen einer ethnischen Minderheit, Geflüchteten, älteren oder behinderten LSBTIQ Personen erlauben, künstlerische Ausdrucksformen für sich zu erkunden
- 13.6 Gründung lokaler Lenkungsausschüsse für LSBTIQ-Geschichte aus Expert*innen für LSBTIQ-Geschichte sowie lokalen Interessengruppen wie Museen, Archive oder Universitäten
- 13.7 Finanzierung der Forschung zu und Dokumentation von lokaler LSBTIQ-Geschichte
- 13.8 Unterstützung und Finanzierung von Institutionen, die zur Erforschung und Bewahrung der LSBTIQ-Geschichte beitragen, wie Archive oder Museen

- 13.9 Sichtbarmachung der lokalen LSBTIQ-Geschichte, z. B. durch Informationsschilder und -tafeln an für die lokale LSBTIQ-Geschichte bedeutsamen Orten, an Wohnstätten bedeutender lokaler LSBTIQ Persönlichkeiten oder Denkmälern
- 13.10 Organisation von Awareness-Kampagnen über die von LSBTIQ Personen in der Geschichte geleisteten Beiträge
- 13.11 Ehrung der Leistungen und Beiträge lebender oder verstorbener lokaler LSBTIQ Personen durch die Verleihung von Auszeichnungen, Medaillen, Ehreneinwohner*innenschaften etc.
- 13.12 Finanzierung der Forschung zu und Dokumentation von historischem Unrecht gegenüber lokalen LSBTIQ Einwohner*innen
- 13.13 Organisation oder Unterstützung von Kampagnen zu in der Vergangenheit an LSBTIQ Personen verübtem Unrecht
- 13.14 Engagement für die strafrechtliche Rehabilitierung zu Unrecht kriminalisierter LSBTIQ Menschen und die Wiedergutmachung für LSBTIQ Menschen widerfahrenes Unrecht, den betroffenen Personen selbst oder deren Nachkommen gegenüber
- 13.15 Sammlung und Dokumentation historischer Augenzeugenberichte von LSBTIQ Einwohner*innen
- 13.16 Organisation von Ausstellungen zu lokaler LSBTIQ-Geschichte
- 13.17 Einbeziehung lokaler LSBTIQ-Geschichte in Dauerausstellungen lokaler Museen
- 13.18 Organisation von Projekten im Rahmen des Queer History Month, z. B. an Schulen
- → Zu Maßnahmen bezüglich der Widmung von Denkmälern, der Begehung von Gedenktagen, öffentlicher Kunst und Sichtbarkeit im öffentlichen Raum siehe auch die Maßnahmen des Handlungsfeldes *Infrastruktur & Öffentlicher Raum*.

QUEER FEST – Empowerment für die queere Community und Bereicherung der Kulturlandschaft

Die Stadt Leuven will die Sichtbarkeit der queeren Community erhöhen. Mit diesem Ziel wurden 2021 alle Einwohner*innen Leuvens dazu aufgerufen, mit ihrem Beitrag die Entwicklung einer ambitionierten Regenbogen-Strategie zu unterstützen. Die Resonanz war überwältigend. Aus der Gesamtheit der Beteiligten bildete sich ein formloses Kollektiv namens Queer Leuven heraus. Dieses Kollektiv aus 5-10 engagierten Einwohner*innen kommt regelmäßig zusammen und hilft Leuvens Entscheidungsträger*innen, eine LSBTIQ-freundliche Stadt zu gestalten. Im November 2023 organisieren sie mit der Unterstützung der Stadt, des Rainbow House UniQue und lokaler Kulturorganisationen Leuvens erstes Festival für queere Kunst. Das Festival wird im November über mehrere Tage hinweg stattfinden und umfasst Ausstellungen und Performances queerer Künstler*innen aller Kunstformen. Das Festival wird die queere Community in Leuven empowern und Leuvens Kulturlandschaft vielfältiger machen.



Entsprechende Maßnahme: 13.2

QUEER FESTIVAL HEIDELBERG – Finanzierung von queerer Kultur, Musik, Kunst, queerem Theater und Film

Die Stadt Heidelberg ist darum bemüht, ein ganzjähriges Programm niedrigschwelliger Kultur- und Bildungsveranstaltungen zu LSBTIQ-Themen anzubieten. Dadurch sollen Räume geschaffen werden, in denen für die Mehrheitsgesellschaft Vielfalt als gesellschaftliche Bereicherung erlebbar wird und die es den LSBTIQ-Communities ermöglichen, über positive Selbstbilder einen ebensolchen Bezug zu ihrer eigenen queeren Identität aufzubauen Zu diesem Zweck organisiert und fördert das Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg das ganze Jahr über zahlreiche Aktionen. Ein besonderes Highlight ist das Queer Festival Heidelberg. Dieses Festival ist das älteste und größte dieser Art in Deutschland. Seit 2021 wird es von der Stadt finanziert und bietet Heidelberg den ganzen Mai über LSBTIQ-Musik, -Theater-, -Film- und -Kunstveranstaltungen.



ARCUS - SCHATTEN EINES REGENBOGENS - Ein Denkmal zur Erinnerung an queere Geschichte

Die Verfolgung Homosexueller durch das Nazi-Regime steht seit vielen Jahren im Fokus der Stadt Wien. In enger Zusammenarbeit zwischen der Wiener Antidiskriminierungsstelle für LSBTIQ (WASt) und Kunst im Öffentlichen Raum (KÖR) wurde eine Studie in Auftrag gegeben, um die Namen aller homosexuellen Nazi-Opfer aus Wien festzuhalten. Es wurden vier vorübergehende Denkmäler geschaffen und die zweitägige internationale Fachkonferenz "Gedenken neu gedacht – Wien gedenkt vergessener Opfer" wurde im Österreichischen Parlament und im Rathaus gehalten. Zusätzlich wurde ein breiter Beteiligungsprozess mit Vertreter*innen der queeren, Kunst- und Gedenk-Communities durchgeführt und ein öffentlicher Kunstwettbewerb wurde angekündigt. Aus diesem Prozess ging das Denkmal "Arcus – Schatten eines Regenbogens" hervor, das 2023 im Resselpark im Herzen der Stadt eingeweiht werden wird.





Integration der Verfolgung von LSBTIQ Personen in die Dauerausstellung des Nationalmuseums

Im Laufe der letzten beiden Jahre wurde ein Großprojekt zur Renovierung und Erweiterung des Musée National de la Résistance et des Droits Humains (MNR) (dt. Nationales Museum des Widerstands und der Menschenrechte) in Esch-sur-Alzette durchgeführt. Bis 2022 war das Thema der Verfolgung von LSBTIQ Personen im Museum nicht vertreten. Vor diesem Hintergrund wurde auf Initiative der Stadt Esch-sur-Alzette gemeinsam mit dem Museum beschlossen, dieses Thema fortan in die Dauerausstellung zu integrieren. Dies erschien umso angemessener, als das Außengebäude des Museums als Nationales Denkmal dient, vor dem seit 2015 jährlich eine nationale LSBTIQ-Gedenkfeier unter Anwesenheit lokaler und nationaler Regierungsvertreter*innen sowie diplomatischer Gäst*innen abgehalten wird. Die Verfolgung von LSBTIQ Personen ist nun integraler Bestandteil der Dauerausstellung zur Besetzung Luxemburgs durch die Nazis. Das Thema wird außerdem auf dem "Erinnerungspfad" weiter aufgegriffen. Dieser führt durch die Stadt und erzählt die Geschichte eines ortsansässigen Mannes, der mit dem "Rosa Winkel" gekennzeichnet und schließlich deportiert wurde.

Esch-sur-Alzette

Entsprechende Maßnahme: 13.17



Anhang

Glossar

Begriff	Definition			
Ally	Eine Person, die selbst nicht zu einer Minderheit oder marginalisierten Gruppe gehört, aber deren Sache und Bedarfe unterstützt (z.B. eine heterosexuelle Person, die LSBTIQ Menschen unterstützt).			
Antiretrovirale Therapie	Die antiretrovirale Therapie (ART) ist eine Behandlungsmethode für Menschen mit dem Humanen Immundefizienz-Virus (HIV), bei der von Medikamenten gegen HIV Gebrauch gemacht wird.			
Aromantisch	Eine Person, die keine oder nur wenig romantische Anziehung zu anderen Menschen verspürt.			
Asexuell	Eine Person, die wenig oder keine sexuellen Gefühle, Begehren oder Anziehung irgendjemandem gegenüber empfindet.			
ВІРоС	Akronym von "Black, Indigenous and People of Colour" (Schwarze, Indigene und People of Colour).			
Bisexuell (bi)	Ursprünglich wurden so Menschen bezeichnet, die sich emotional und/oder sexuell sowohl zu Männern als auch zu Frauen hingezogen fühlen. In der jüngsten Vergangenheit hat diese Begriff auch die Bedeutung erhalten: eine Person, die sich emotional und/oder sexuell zu Personen mehrerer Geschlechter hingezogen fühlt. [Siehe auch <i>Pansexuell</i> .]			
Cis	Eine Person, die sich mit dem Geschlecht identifiziert, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde. [Gegenteil siehe <i>Trans*</i>]			
Diskriminierung	Der Begriff Diskriminierung bezeichnet die bewusst oder unbewusst nachteilige Behandlun von Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder angenommenen Zugehörigkeit zu einer bestimmten marginalisierten Gruppe.			
Diversität bzw. Vielfalt	Das Vorhandensein von Variationen verschiedener Merkmale innerhalb einer Personengruppe. So können Menschen sich z.B. hinsichtlich ihres ethnischen und kulturellen Hintergrunds, ihrer Klasse, ihres Geschlechts oder Genders, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters oder ihrer Religion unterscheiden.			
Diversity, Equity & Inclusion (DEI)	Bedeutet ins Deutsche übersetzt Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion. Der Begriff bezeichnet Methoden und Maßnahmen, die die Repräsentation und Teilhabe unterschiedlicher Personengruppen fördern sollen, z. B. von Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, unterschiedlichen Alters, mit oder ohne Behinderung und unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten, unterschiedlicher Geschlechter sexueller Orientierungen und Religionen.			
Diversity Management	Ein Organisationsprozess, der darauf abzielt, Vielfalt und Inklusion zu fördern, z.B. am Arbeitsplatz.			
FzM	Abkürzung von "Frau zu Mann": eine Person, der bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugewiesen wurde, die jedoch eine männliche Geschlechtsidentität hat und jetzt als Manr lebt.			
Gender	Ein soziales Konstrukt, das kulturelle und soziale Erwartungen an Menschen aufgrund des Geschlechts knüpft, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.			
Gender Affirming Surgery (GAS)	Bedeutet wörtlich aus dem Englischen übersetzt "geschlechtsbejahende bzw. geschlechtsaffirmierende Operation". Der Begriff bezieht sich auf Operationen, die im Rahmen einer Transition durchgeführt werden. In jüngster Zeit wird dieser Begriff von der englischsprachigen Transgender-Community gegenüber dem in diesem Sprachraum überholten medizinischen Begriff "Gender Reassignment Surgery (GRS)", d. h. "geschlechtsangleichende Operation", bevorzugt.			

Begriff	Definition			
Genderqueer	Eine Person, die die traditionelle Geschlechterbinarität infragestellt, die sich also nicht als ausschließlich männlich oder weiblich definiert.			
Geschlecht	Eine Kategorie, die eine Person aufgrund ihrer biologischen Geschlechtsmerkmale klassifiziert, d. h. aufgrund einer Kombination unterschiedlicher körperlicher Merkmale wie Hormone, Chromosomen, innere und äußere Reproduktionsorgane und sekundäre Geschlechtsmerkmale. [Siehe Geschlechtsmerkmale.] Der Glaube, dass es lediglich zwei biologische Geschlechter – nämlich männlich und weiblich – gibt, ist von der medizinischen und biologischen Forschung widerlegt worden. Statt zweier klar voneinander abgegrenzter Kategorien handelt es sich bei Geschlecht um ein komplexes Kontinuum.			
Geschlechts- angleichende Operationen (GA-OP)	Die englische Entsprechung "Gender Reassignment Surgery" (GRS) ist im englischsprachigen Raum als Bezeichnung für Operationen im Rahmen einer Transition veraltet. Im Deutschen wird in diesem Zusammenhang jedoch nach wie vor üblicherweise von "geschlechtsangleichenden Operationen" gesprochen. (Zur englischen Alternative siehe Gender Affirming Surgery.)			
Geschlechtsausdruck	Die Art und Weise, wie ein Mensch seine Geschlechtsidentität nach außen hin zeigt, z.B. wie er spricht, sich bewegt oder sich kleidet. Der Geschlechtsausdruck einer Person kann von ihrer Geschlechtsidentität oder von dem Geschlecht abweichen, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.			
Geschlechtsidentität	Die im tiefsten Inneren empfundene Vorstellung und Erfahrung des eigenen Geschlechts. Die Geschlechtsidentität kann mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen oder davon abweichen. Sie schließt das Bild des eigenen Körpers mit ein, weswegen möglicherweise Körpermodifikationen durch medizinische, chirurgische oder andere Wege unternommen werden, damit der Körper der Identität entspricht. Der Geschlechtsausdruck wird stark von der Geschlechtsidentität beeinflusst. Die Geschlechtsidentität mancher Menschen lässt sich in das binäre Geschlechtersystem von männlich oder weiblich einordnen. Andere wiederum haben insofern eine nicht-binäre Identität, als sie nicht (nur) einer dieser beiden Kategorien entspricht.			
Geschlechtsmerkmale	Körperbau, Chromosomen, Hormone und Reproduktionsorgane eines Menschen.			
Hassverbrechen	Vergehen, die durch Hass oder Vorurteil gegenüber einer bestimmten Gruppe motiviert sind, z.B. aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Ethnizität, Religion, Alter oder Behinderung.			
Heteronormativität	Eine Perspektive und Praxis, die auf der Ansicht basiert, dass Geschlecht ein unhinterfragbares und unveränderliches Entweder-oder ist und es nur zwei einander notwendigerweise ergänzende Geschlechter gibt, weswegen Heterosexualität als die einzi mögliche "Normalität" dargestellt und untermauert wird.			
Heterosexismus	Diskriminierung von oder Vorurteile gegenüber LSBTIQ Personen aufgrund der Annahme, dass Heterosexualität die einzig vorstellbare "normale" Sexualität ist. [Siehe auch Heteronormativität.]			
Heterosexuell	Eine Person, die sich als Frau identifiziert und sich emotional und/oder sexuell zu Menschen hingezogen fühlt, die sich als Männer identifizieren, und umgekehrt.			
Homophobie	Angst, Wut oder Hass, die sich gegen Homosexualität, homosexuelle Menschen oder Menschen, die als homosexuell wahrgenommen werden, richten.			
Homosexuell	Eine Person, die sich emotional und/oder sexuell zu Personen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlt. [Siehe auch Schwul und Lesbisch.]			
Hormonersatztherapie	Eine Hormontherapie, die im Rahmen der medizinischen Behandlung von inter* Personen oder im Rahmen einer Transition durchgeführt wird, um die körperliche Erscheinung einer Person an ihre Geschlechtsidentität anzugleichen.			
Individuelle Diskriminierung	Eine Form von Diskriminierung, die direkt von Einzelnen ausgeübt wird.			

Begriff	Definition			
Institutionelle Diskriminierung	Benachteiligung oder ungerechte Behandlung einer Einzelperson oder einer Personengruppe vonseiten der Gesellschaft und ihrer Institutionen durch die ungleiche Berücksichtigung von Angehörigen einer Minderheit oder marginalisierten Gruppe.			
Inter*	Ein Mensch, der mit (anatomischen, reproduktiven, hormonellen oder chromosomalen) Geschlechtsmerkmalen geboren wird, die nach der typischen Definition nicht als entweder männlich oder weiblich klassifiziert werden können. Der Begriff inter* umfasst ein breites Spektrum an Variationen der Geschlechtsmerkmale. Da Geschlecht in körperlicher Hinsicht kein striktes Gegensatzpaar, sondern ein Spektrum von Geschlechtsmerkmalen ist, gibt es natürlicherweise Menschen mit Geschlechtsmerkmalen, die nicht (nur) männlich oder weiblich sind. Die Schreibweise inter* mit Sternchen beinhaltet verschiedene Selbstbezeichnungen wie intergeschlechtlich und intersexuell und verweist darauf, dass mit diesem Wort vielfältige Identitäten bezeichnet werden.			
Intersektionalität	Ein Ansatz, der die Verflechtung sozialer Kategorisierungen wie Rasse, Klasse und Geschlecht bei Individuen und in der Gesellschaft verdeutlicht und die Tatsache anerkennt, dass verschiedene Systeme der Diskriminierung sich überschneiden und voneinander abhängig sind			
Lesbisch	Eine Frau, die sich emotional und/oder sexuell zu anderen Frauen hingezogen fühlt.			
LSBTIQ	Abkürzung für lesbische, schwule, bi(sexuelle), trans* und inter* Menschen. Sollte in Bezug auf Personen eher als Adjektiv statt als Substantiv gebraucht werden, da diese Begriffe nur einen Teil der komplexen Identität eines Menschen und nicht dessen ganze Persönlichkeit beschreiben. Es gibt verschiedene Varianten dieser Abkürzung, die manchmal um ein Plus-Zeichen oder ein Sternchen ergänzt werden, um auf andere, nicht direkt genannte Identitäten zu verweisen. Dennoch ist LSBTIQ bzw. die englische Entsprechung LGBTIQ die gebräuchlichste Abkürzung, die auch von ILGA Europe und der Europäischen Union verwendet wird.			
Mainstreaming	Die Sensibilisierung der Mehrheitsgesellschaft sowie die bewusste Veränderung institutioneller Prozesse in Bezug auf unterrepräsentierte Gruppen, Themen oder Begriffe.			
Mehrfach- diskriminierung	Ein Ansatz, der anerkennt, dass ein Mensch Diskriminierung aufgrund von mehr als einem wahrgenommenen Merkmal begegnen kann (z.B. kann jemand, der*die aufgrund seiner*ihrer Ethnizität diskriminiert wird, auch aufgrund seiner*ihrer geschlechtlichen und/oder sexuellen Identität Diskriminierung erfahren). Daraus resultiert häufig eine verstärkte Benachteiligung.			
Migrationshintergrund	Der Begriff Migrationshintergrund bezeichnet den Hintergrund einer Person, die entweder in ihr jetziges Aufenthaltsland eingewandert ist und/oder die zuvor eine andere Nationalität als die ihres jetzigen Aufenthaltslandes hatte und/oder die mindestens ein Elternteil hat, das als Migrant*in in ihr jetziges Aufenthaltsland gekommen ist.			
Mikroaggression	Subtile und häufig unbeabsichtigte Kränkungen, Beleidigungen oder übergriffiges Verhalten, die eine abwertende, vorurteilsbehaftete oder auf sonstige Weise negative Botschaft bezüglich der Ethnizität, der Klasse, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion, des Alters oder anderer Merkmale kommunizieren.			
Minderheitenstress	Hohe Stresslevels, denen Angehörige einer Minderheit oder marginalisierten Gruppe aufgrund von Vorurteilen, Diskriminierung und daraus resultierenden (Mikro-)Aggressionen ausgesetzt sind.			
Misogynie	Hass, Verachtung oder starke Vorurteile gegenüber Frauen, Weiblichkeit und/oder allem, was als weiblich bzw. feminin wahrgenommen wird.			
MzF	Abkürzung für "Mann zu Frau": eine Person, der bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen wurde, die jedoch eine weibliche Geschlechtsidentität hat und jetzt als Frau lebt.			
Nicht-binär	Eine Geschlechtsidentität, die nicht (ausschließlich) männlich oder weiblich ist.			
Nicht geschlechts- konform	Dieser Begriff bezeichnet oder bezieht sich auf eine Person, deren Verhalten oder Aussehen nicht den gängigen gesellschaftlichen und kulturellen Erwartungen dessen entspricht, was für ihr Geschlecht angemessen ist.			

Begriff	Definition			
Pansexuell	Eine Person, die sich prinzipiell zu Personen jedes Geschlechts emotional und/oder sexuell hingezogen fühlen kann.			
Queer	Ein Begriff, den sich Menschen wiederangeeignet haben, die die traditionellen Geschlechterkategorien und die heterosexuellen Gesellschaftsnormen infrage stellen. Ursprünglich wurde der Begriff als abwertende Bezeichnung für LSBTIQ-Personen verwendet; heute ist er eine positive Selbstbezeichnung.			
Regenbogenfamilie	Eine Familie, in der mindestens ein Elternteil eine LSBTIQ-Person ist.			
Schwul	Ein Mann, der sich emotional und/oder sexuell zu anderen Männern hingezogen fühlt.			
Sexismus	Diskriminierung und Vorurteile aufgrund des Geschlechts.			
Sexuelle Identität oder sexuelle Orientierung	Die Identität eines Menschen in Bezug auf das Geschlecht oder die Geschlechter, zu dem oder denen sich dieser Mensch emotional und/oder sexuell hingezogen fühlt und mit dem oder denen er sich eine Beziehung wünscht, z. B. Heterosexualität, Homosexualität, Pansexualität etc			
SOGI	Akronym für engl. "Sexual Orientation and Gender Identity" (sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität)			
SOGIE	Akronym für engl. "Sexual Orientation, Gender Identity and Gender Expression" (sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck)			
SOGIESC	Akronym für engl. "Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics" (sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale)			
Strukturelle Diskriminierung	Eine Form der Diskriminierung, zu der es kommt, wenn die Strukturen und Mechanismen der Gesellschaft selbst diskriminierend sind oder in Teilen bestimmte Personen oder Personengruppen deutlich, wenn auch auf schwer fassbare Weise, benachteiligen. [Siehe auch Institutionelle Diskriminierung.]			
Trans*	Menschen, deren Geschlechtsidentität von dem Geschlecht abweicht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde [Gegenteil siehe Cis]. Diese Personen können sich für oder gegen eine medizinische Transition entscheiden. [Siehe <i>Transition</i> .] Die Schreibweise trans* mit Sternchen umfasst verschiedene Selbstbezeichnungen wie transgender, transident, transsexuell und verweist darauf, dass der Begriff ein breites Spektrum an Identitäten bezeichnet.			
Trans* Frau	Eine Person, der bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen wurde, die jedoch eine weibliche Geschlechtsidentität hat und jetzt als Frau lebt. [Siehe <i>MzF</i> .] Diese Person kann sich für oder gegen eine medizinische Transition entscheiden. [Siehe <i>Transition</i> .]			
Transition	Eine Reihe von sozialen und/oder medizinischen Schritten, die eine Person unternehmen kann, um in dem Geschlecht zu leben, mit dem sie sich identifiziert, zum Beispiel: Ausdruck der eigenen Geschlechtsidentität durch die Art und Weise, zu sprechen, sich zu kleiden und sich zu verhalten; Änderung von Namen und/oder Geschlechtseintrag in rechtlichen Dokumenten; medizinische Behandlungen wie Hormonersatztherapie und/oder Operationen.			
Trans* Mann	Eine Person, der bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugewiesen wurde, die jedoch eine männliche Geschlechtsidentität hat und jetzt als Mann lebt. [Siehe FzM.] Diese Person kann sich für oder gegen eine medizinische Transition entscheiden. [Siehe Transition.]			
Transmisogynie	Hass, Verachtung oder starke Vorurteile gegenüber trans* Frauen.			
Transphobie	Negative gesellschaftliche und persönliche Meinungen, Haltungen, und Verhalten, die in Vorurteilen, Abscheu, Angst und/oder Hass gegenüber trans* Personen oder abweichenden Geschlechtsidentitäten und Ausdrucksformen von Geschlecht wurzelt.			
Transsexuell	Veralteter Begriff für <i>Transgender</i> . Heutzutage wird dieser Begriff weitgehend als pathologisierend empfunden.			
Xenophobie	Angst, Hass und/oder Vorurteile gegenüber Personen oder Dingen, die als "fremd" wahrgenommen werden.			

Teilnehmende Städte

Offizielle Projektpartner*innen

Aarhus

Aarhus Kommune Borgmesterens Afdeling

Barcelona

Ajuntament de Barcelona Departament de Promoció dels Drets de les Dones i LGTBI | Direcció Feminismes i LGTBI

Berlin

Berlin

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung

Brügge

Stad Brugge Diversiteit Brugge

Brüssel

Brussel / Bruxelles equal.brussels | Gewestelijke Overheidsdienst Brussel / Service Public Régional de Bruxelles

Cork

Comhairle Cathrach Chorcaí / Cork City Council Cork City LGBTI+ Inter-Agency Steering Group | Irish Council for Civil Liberties

Esch-sur-Alzette

Ville d'Esch-sur-Alzette Egalité des Chances: Service Culture

Hamburg

Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke

Hannover

Landeshauptstadt Hannover Beauftragte für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Köln

Stadt Köln

Fachstelle für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und intergeschlechtliche Menschen

Kotor

Opština Kotor Sekretarijat za kulturu, sport i društvene djelatnosti

Leuven

Stad Leuven Afdeling diversiteit en gelijke kansen directie samenleving

Ljubljana

Mestna Občina Ljubljana Oddelek za zdravje in socialno varstvo

Mannheim

Stadt Mannheim LSBTI-Beauftragung

Nürnberg

Stadt Nürnberg Stabsstelle Menschenrechtsbüro & Gleichstellungsstelle

Paris

Ville de Paris Service Égalité, Intégration, Inclusion | Direction de la Démocratie, des Citoyen.ne.s et des Territoires

Rotterdam

Gemeente Rotterdam Maatschappelijke Ontwikkeling, Inclusief Samenleven

Wien

Stadt Wien Wiener Antidiskriminierun

Wiener Antidiskriminierungsstelle für LGBTIQ-Angelegenheiten (WASt)

Beitragende Städte

Bergen

Bergen Kommune Seksjon for inkludering og mangfold | Byrådsavd for kultur, frivillighet og inkludering

Braunschweig

Stadt Braunschweig Koordinationsstelle LSBTI*

Genf

Ville de Genève Service Agenda 21 - Ville durable

Göttingen

Stadt Göttingen Koordination Diversität

Heidelberg

Stadt Heidelberg Koordinationsstelle LSBTIQ+ | Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg

Ostende

Stad Oostende Directie Samenleven | Dienst Onderwijs en Maatschappij

Nichtregierungsorganisationen

ACATHI - Associació Catalana per la Integració d'Homosexuals, Bisexuals i Transsexuals Immigrants | Barcelona | Katalonien | Spanien

AIDS-Hilfe and Dyke March Organization | Nürnberg | Deutschland

Bisexuellen-Netzwerk e.V. | Hamburg | Deutschland

Cavaria | Leuven | Belgien

Cologne Pride (KLuST e.V.) | Köln | Deutschland

COURAGE – die Partner*innen-, Familien- & Sexualberatungsstelle | Wien | Österreich

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. (dgti) – Regionalgruppe Rhein-Neckar | Mannheim | Deutschland

Dona Daria | Rotterdam | Niederlande

Društvo kulturno, informacijsko in svetovalno središče Legebitra | Ljubljana | Slowenien

Društvo Parada ponosa | Ljubljana | Slowenien

Dyke* March Cologne | Köln | Deutschland

Federació d'Entitats LGTBI de Catalunya | Barcelona | Katalonien | Spanien FLG - Associació de Famílies LGTBI |

Barcelona | Katalonien | Spanien

Gay Project | Cork | Irland

InterAgency Group | Cork | Irland

Lesben- und Schwulenverband Berlin-Brandenburg | Berlin | Deutschland

Lesbenverein Intervention e.V. | Hamburg | Deutschland

LesLeFam e.V. | Berlin | Deutschland

LGBT+ Huset | Aarhus | Dänemark

LGBTI Intergroup of the City Council of Mannheim | Mannheim | Deutschland

LINC - Advocating for Lesbian & Bisexual Women | Cork | Irland

Magnus-Hirschfeld-Centrum Hamburg e.V. | Hamburg | Deutschland

Migrationsrat Berlin e.V | Berlin | Deutschland

Queeres Netzwerk Niedersachen | Hannover | Deutschland

Queeres Netzwerk Nordrhein-Westphalen | Köln | Deutschland

RainbowHouse Brussels | Brüssel | Belgien

RuT - Rad und Tat Offene Initiative Lesbischer Frauen e.V. | Berlin | Deutschland

Schwulenberatung Berlin gGmbH | Berlin | Deutschland

TransInterQueer e.V | Berlin | Deutschland

Unicorn Refugees | Mannheim | Deutschland

UniQue Vlaams-Brabants Regenbooghui | Leuven | Belgien

Wel Jong Niet Hetero | Gent | Belgien

Zavod TransAkcija | Ljubljana | Slowenien

Impressum

Herausgeber:

Rainbow Cities Network c/o Queeres Zentrum Mannheim G7 14, 68159 Mannheim Germany www.rainbowcities.com

Text:

Grace Proch

Konzept:

Grace Proch, Manuel Rosas Vazquez

Koordination:

Manuel Rosas Vazquez

Lektorat:

Emma Bidwell

Satz und Layout:

Dipl.-Des. Birgit Sobiech schlichtundbündig Grafikdesign

Übersetzung:

Jaron C. Pelters Der Sprachschmied

Schriftart:

Um diese Broschüre barrierefrei und für alle Menschen über das gesamte Spektrum der Sehfähigkeit hinweg leichter lesbar zu gestalten, wurde die folgende Schriftart verwendet: Atkinson Hyperlegible. © 2020 Braille Institute of America, Inc. www.brailleinstitute.org/freefont

Illustrationen:

© Svjatoslav/AdobeStock.com: Cover und Seiten 4, 10, 12–13, 23, 26, 30, 33, 41, 45, 52, 55, 58–59 © melitas/iStock: Cover

1. Auflage der deutschen Übersetzung Oktober 2023

Haftungsausschluss:

Die Europäische Kommission unterstützt die Herausgabe dieser Publikation. Sie übernimmt jedoch keinerlei Verantwortung oder Haftung für die darin enthaltenen Informationen, die lediglich die Sichtweise der Autor*innen wiedergeben, oder für die weitere Nutzung dieser Informationen.



