

**Gelsenkirchener Aktionsplan
zur kultursensiblen Förderung der Akzeptanz
von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**
Dokumentation



AKTIONSPLAN
LSBTIQ*
GELSENKIRCHEN

Inhalt

Präambel	3
1. Zur Ausgangslage	4
1.1 Warum ein Aktionsplan LSBTIQ* in Gelsenkirchen?	4
1.2 Was sind die zentralen Ziele eines Aktionsplanes?	4
1.3 Wo liegen die besonderen Herausforderungen des Aktionsplanes?	4
1.4 Woran orientiert sich der Aktionsplan?	5
1.4.1 An den Ergebnissen wissenschaftlicher Studien zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt	5
1.4.2 An den rechtlichen Grundlagen	6
2. Was sind die handlungsleitenden Aspekte des kommunalen Aktionsplanes?	8
2.1 Diversität und Mehrfachdiskriminierung	8
2.2 Gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Recht auf Selbstbestimmtheit	8
2.3 Staatliche und gesellschaftliche Verantwortung	8
3. Zum methodischen Vorgehen des Aktionsplanes	9
3.1 Der kultursensible Ansatz	9
3.2 Der biografische und interdisziplinäre Ansatz	10
4. Das Werkstattgespräch	12
4.1 Zum Ablauf des Werkstattgespräches	12
4.2 Zur Methodik des Werkstattgespräches	13
4.3 Thematische Themencluster	14
5. Zu den wesentlichen Ergebnissen des Werkstattgespräches	16
6. Ausblick und weiteres Vorgehen	20
7. Anlagen	22
7.1 Glossar	22
7.2 Literatur	24
7.3 Studien	25
7.4 PowerPoint-Präsentation – Dagmar Eckart	26
7.5 PowerPoint-Präsentation – Alva Träbert	31
7.6 Themencluster – Original	36
Impressum	44



Gelsenkirchener Aktionsplan zur kultursensiblen Förderung der Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

AKTIONSPLAN
LSBTIQ*
GELSENKIRCHEN

Präambel

Die Menschenrechte gelten für alle Menschen, unabhängig von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.

Obwohl Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und queere Menschen in den letzten Jahrzehnten viel an Akzeptanz erkämpft und gewonnen haben, werden sie im Alltag immer noch mit Skepsis behandelt, verleugnet, beleidigt, verbal oder gar physisch bedroht und angegriffen.

LSBTIQ*-Feindlichkeit steht nach wie vor für eine Ideologie der Ungleichwertigkeit. Wenn Menschen sich aus Angst vor Gewalt oder Diskriminierung nicht im öffentlichen Raum bewegen können, ist das ein schwerwiegender Angriff auf deren Frei-

heit. Mit dem Erstarren des Rechtspopulismus erscheinen viele Fortschritte der letzten Jahre aktuell wieder gefährdet – oder zumindest fragiler.

Gelsenkirchen wendet sich deshalb entschieden gegen jegliche Diskriminierung und Gewalt gegen LSBTIQ*-Personen und setzt sich für die Realisierung von gleichen Rechten für alle ein.

Als eine demokratische Stadtgesellschaft steht Gelsenkirchen für eine Gleichstellungspolitik, die alle Menschen und Gruppen mitnimmt, egal welches Geschlecht, welche Sexualität, welche Religion und welche Herkunft sie haben.

Menschen in Gelsenkirchen dürfen keine Angst vor ihrem Coming-Out haben oder davor, ihr Leben selbstbestimmt zu leben.



1. Zur Ausgangslage

Im Rahmen der Haushaltsaufstellung 2020 erhielt die Verwaltung den politischen Auftrag zur Erstellung eines Aktionsplanes LSBTIQ. Mit dessen Umsetzung wurde die Gleichstellungsstelle beauftragt.*

1.1 Warum ein Aktionsplan LSBTIQ* in Gelsenkirchen?

Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queere Menschen gleich welcher Nation und Herkunft sind fester Bestandteil der Gelsenkirchener Stadtgesellschaft. Bedauerlicherweise gehören aber Homo- und Transphobie nach wie vor auch zum gesellschaftlichen Alltag in dieser Stadt. „Schwule Sau“ ist immer noch eines der beliebtesten Schimpfwörter auf Gelsenkirchener Schulhöfen. Sich liebende Mädchen und Jungen sind Angriffsziele homophober Sprüche. Trans- und Intergeschlechtliche erfahren Ausgrenzungen und Unverständnis und werden oftmals mit ihren Sorgen und Problemen und ihrer Entwicklung allein gelassen.

Mit dem Aktionsplan zur kultursensiblen Förderung der Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt setzt sich die Kommune deshalb aktiv für die Gleichbehandlung aller Geschlechter ein, unabhängig von kultureller Herkunft und geschlechtlicher und sexueller Identität und bringt Chancengleichheit und Teilhabegerechtigkeit mit konkreten Maßnahmen in die reale Lebenswelt.

1.2 Was sind die zentralen Ziele eines Aktionsplanes?

- Der Abbau von Ängsten, Vorurteilen und Diskriminierungen

- Die Erhöhung der Akzeptanz und Wertschätzung
- Die Steigerung der sichtbaren Wahrnehmung und der Wertschätzung gegenüber der interkulturellen Vielfalt, der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Vielfalt in der Kommune
- Die Schaffung gleicher Entwicklungschancen für alle Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, geschlechtlichen oder kulturellen Identität in der Kommune und deren Verwaltung

1.3 Wo liegen die besonderen Herausforderungen des Aktionsplanes?

Die Gelsenkirchener Stadtgesellschaft ist durch kulturelle Vielfalt und Zuwanderung geprägt. Mittlerweile haben 55 % aller Grundschul Kinder einen Migrationshintergrund.

Diskriminierungen und Gewalt, Angst vor Ablehnung oder auch die Verheimlichung der eigenen Identität auf dem Hintergrund der kulturellen Zugehörigkeit erschweren den gesellschaftlichen Alltag von Betroffenen mit Migrationsgeschichte. Umso wichtiger ist deshalb die perspektivische Entwicklung von interdisziplinären Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt im Kontext von Interkulturalität.

Die diversen Themenfelder der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt, sind in der Regel lebensbe-



Die Arbeitsgruppe 1 beim Werkstattgespräch

gleitend und altersübergreifend. Sie reichen vom Alltag in Regenbogenfamilien über Gleichstellung und Gleichberechtigung im gesellschaftlichen und beruflichen Leben, bis hin zum Gewaltschutz, zur Gesundheit und Pflege, in die Kinder- und Erwachsenenbildung, in den Bereich von Sport und Kultur, zu Flüchtlingen mit LSBTIQ*-Hintergrund, aber auch in die Förderung von Austausch, Beratung und Selbsthilfe und Outing in der Community.

1.4 Woran orientiert sich der Aktionsplan?

1.4.1 An den Ergebnissen wissenschaftlicher Studien zur Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt

Valide wissenschaftliche Erkenntnisse über die Lebenswelten und Erfahrungen von Menschen vielfältiger sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität stellen das Fundament für das Verständnis und den souveränen Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt dar.

Die Ergebnisse der nachfolgend zitierten Studien

sind exemplarisch und bilden wesentliche Herausforderungen ab.

Die **GesiD Studie** des Institutes für Sexualforschung des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE), als erste sexuell gesundheitlich orientierte Studie in Deutschland, interviewte zwischen Oktober 2018 und September 2019 Frauen und Männer zu ihren sexuellen Erfahrungen und Beziehungen und kam zu folgenden Ergebnissen:

- Trotz politischer Bemühungen werden junge LSBTIQ*-Personen belästigt und benachteiligt.

Die Antidiskriminierungsstelle untersuchte im Jahre 2017, wie die Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland sind und befragte zu diesem Zwecke das LSBTIQ*-Lehrpersonal in Deutschland.

Zu den wesentlichen Ergebnissen:

- Rund 80% der Befragten fühlten sich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt.
- Fast drei Viertel (73,7 %) der Betroffenen hat Diskriminierung anhand der sexuellen Orientierung erlebt.
- Neun von zehn Interviewten gaben an, in den

vergangenen zwölf Monaten LSBTIQ*-feindliche Beschimpfungen oder Äußerungen von der Schülerschaft gehört zu haben.

- Lediglich 8% der teilnehmenden Lehrkräfte geben an, dass sie von ihrer derzeitigen Arbeitgeberin/ihrer derzeitigen Arbeitgeber über den Diskriminierungsschutz des AGG informiert wurden.
- Rund sechs von zehn Personen (59,6%) geben an, dass in ihrem privaten Umfeld alle wissen, dass sie LSBTIQ* sind.

Die Sekundäranalyse zur Lebenssituation schwuler und lesbischer Jugendlicher in Deutschland von Prof. Dr. Uwe Sielert und Dr. Stefan Timmermanns kommt zu folgenden Auffälligkeiten:

- LSBTIQ*-Jugendliche sind aufgrund negativer Reaktionen und körperlicher Gewalt besonders belastet.
- Junge Lesben und Schwule sind häufig einsam.
- Der Aufbau eines positiven Selbstbildes ist erschwert, da der Prozess des Coming-outs Schwierigkeiten verursacht.
- Probleme werden durch Alkohol- und Drogenkonsum überspielt.
- Die Suizidgefährdung ist viermal so hoch wie bei einem heterosexuellen Jugendlichen.
- Die Einstellung gegenüber Homosexualität hängt von der Bindung zu einer homosexuellen Person ab, ein händchenhaltendes Paar wird leichter akzeptiert, als die eigene Lehrerin/der eigene Lehrer oder die eigenen Geschwister.

In ihrer Studie „Out im Office“ haben sich Frohn, Meinhold und Schmidt 2017 mit den Besonderheiten der Arbeitssituation von Personen verschiedener sexueller und geschlechtlicher Identitäten auseinandergesetzt.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen:

- Die Zahl der lesbischen und schwulen Beschäftigten, die am Arbeitsplatz offen mit ihrer sexuellen Identität umgehen, hat sich in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt.
- Nur knapp ein Drittel (28,9%) der Befragten spricht mit allen Kolleginnen und Kollegen offen über dieses Thema.

- Gleichzeitig ist die Zahl der Beschäftigten, die angeben, bereits Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt zu haben, unverändert hoch. Drei von vier Befragten (76,3%) berichten davon.
- Arbeitsplatzrelevante Diskriminierung wird häufig nicht nur anhand der sexuellen Identität, sondern anhand mehrerer Merkmale zugleich erlebt (Ethnie, Kultur, Sprache etc.)

1.4.2 An den rechtlichen Grundlagen

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.

Artikel 2

Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand. ...

Das EU-Recht

Eine der Grundlagen der Europäischen Union ist das klare Bekenntnis zur Förderung und zum Schutz von Menschenrechten, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit weltweit. Deshalb sind Menschenrechte in den Beziehungen der EU zu anderen Ländern und Regionen ein fest verankertes Element.

Im Dezember 2015 hat die Europäische Kommission eine Maßnahmenliste zur Förderung der Gleichstellung von LSBTIQ* vorgelegt. Der Rat der Europäischen Union hat in seinen Schlussfolgerungen von Juni 2016 die Mitgliedsstaaten ersucht Maßnahmen zu ergreifen, um die Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität zu bekämpfen und gleichzeitig die EU-Kommission verpflichtet,



jährlich über die Fortschritte bei der Förderung der Gleichstellung von LSBTIQ* zu berichten.

Das Grundgesetz

Der Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) manifestiert die Gleichberechtigung der Geschlechter, das Verbot der Diskriminierung und die Gleichheit vor dem Gesetz.

Durch das Merkmal „Geschlecht“ sind Trans*- und Inter*-Personen abgedeckt, jedoch fehlt – im Gegensatz zum AGG – die explizite Nennung des Merkmales der „sexuellen Identität“, die von ver-

schiedenen Seiten, u. a. der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) seit langem gefordert wird.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG ermöglicht es LSBTIQ*-Personen, Rechtsansprüche aufgrund von Diskriminierung geltend zu machen. Die Benachteiligung ist verboten. Sie sind durch die im Gesetz genannten personenbezogenen Merkmale „Geschlecht“ und „sexuelle Identität“ geschützt.



Die Arbeitsgruppe 2 beim Werkstattgespräch

2. Was sind die handlungsleitenden Aspekte des kommunalen Aktionsplanes?

2.1 Diversität und Mehrfachdiskriminierung

Eine Mehrfachdiskriminierung liegt vor, sobald Personen gleichzeitig mehreren benachteiligten Gruppen angehören und in Situationen geraten, in denen aus mehr als einem Grund diskriminiert wird.

Die Diskriminierung von LSBTIQ*-Personen tritt selten alleine auf. Sie geht nahezu immer mit Antifeminismus, Nationalismus oder Rassismus einher.

LSBTIQ*-Personen können aufgrund von verschiedenen gesellschaftlich kategorisierten Merkmalen Zielscheibe von Mehrfachdiskriminierung sein.

Identität kennt kein „entweder – oder“, deshalb hat die Implementierung der LSBTIQ*-Thematik innerhalb der Kommune im Sinne einer ganzheitlichen Diversity-Strategie unter intersektionaler Perspektive zu erfolgen.

Die Beachtung der Belange und Interessen von LSBTIQ*-Personen erfordert eine entsprechende Haltungsarbeit. LSBTIQ*-Feindlichkeit ist keine bloße individuelle Einstellung, sondern Teil eines sozialen Macht- und Ungleichheitssystems und erfordert eine entsprechende Haltungsarbeit.

2.2 Gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Recht auf Selbstbestimmtheit

Die tatsächliche Gleichstellung und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe ist faktisch noch nicht erreicht.

Die wechselseitige Anerkennung des Anderen ist die Grundlage für Nichtdiskriminierung und gerechter Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die gleichberechtigte Teilhabe ist grundlegender Bestandteil moderner kommunaler Gleichstellungspolitik.

Anerkennung, Selbstbestimmung und Selbstakzeptanz können gestärkt werden, wenn LSBTIQ*-Personen in der Gesellschaft sichtbar werden. Jeder Mensch soll sich mit seiner sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität identifizieren können und ein selbstbestimmtes Leben führen können.

In einer pluralistischen Gesellschaft, in der alle Menschen sich entfalten können, ist die umfassende Möglichkeit zum Coming-out von grundlegender Bedeutung. Was bedeutet, sich seiner eigenen sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität bewusst werden zu können und durch das Bekenntnis zur eigenen geschlechtlichen Identität gegenüber anderen Menschen, wie Familie, Eltern oder Freunde nicht marginalisiert zu werden.

2.3 Staatliche und gesellschaftliche Verantwortung

Die Gleichstellung aller Menschen ungeachtet ihrer Herkunft, Sprache, Religion, sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität ist Grundlage gelebter Demokratie und eine wichtige Aufgabe aller gesellschaftlichen und politischen Kräfte.

Die Verbesserung der Lebensumstände von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*- oder Inter*-Personen kann nur durch das Zusammenwirken aller gesellschaftlichen Ebenen erreicht werden.

Das Thema ist eine Querschnittsaufgabe und betrifft die gesamte Verwaltung. Die Kommune hat eine demokratische Selbstverpflichtung die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu gewährleisten.



3. Zum methodischen Vorgehen des Aktionsplanes

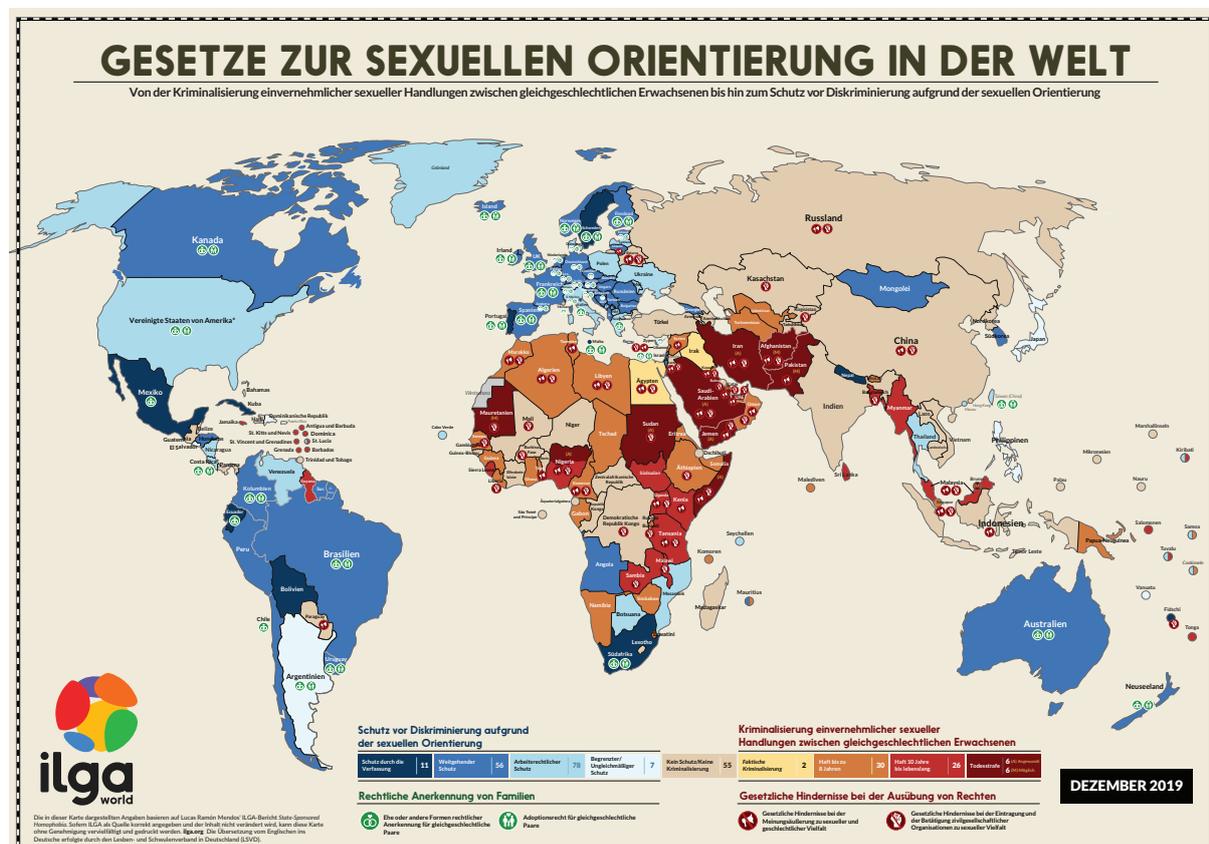
3.1 Der kultursensible Ansatz

Ein anderer kultureller Hintergrund kann als zusätzliche Barriere wirken, kann spezifische Konflikte auslösen und im schlimmsten Fall zur Mehrfachdiskriminierung und Ausgrenzung führen. Umso wichtiger ist es, das Wissen über kulturspezifische Herausforderungen und Mehrfachdiskriminierungen von Beginn an zu berücksichtigen und in entsprechenden Handlungs- und Interaktionsformen zu integrieren, damit diese adäquat auf die vielfältigen Bedürfnisse von LSBTIQ*-Personen und intersektionale Perspektiven reagieren können.

LSBTIQ*-Geflüchtete stehen auch nach der Flucht vor großen Herausforderungen. Trotz zunehmender Anerkennung werden sie körperlicher Gewalt und Diskriminierungen ausgesetzt.

Konservative und homophobe Einstellungen sind in einigen Herkunftskulturen deutlich verbreitet. In manchen Herkunftsländern ist das „Anders sein“ mit der Todesstrafe verbunden.

Nur wer die Wertvorstellungen der Herkunftskulturen berücksichtigt, wird angemessene Strategien und Angebote entwickeln können.



Herausgeber*in: ILGA World

3.2 Der biografische und interdisziplinäre Ansatz

Geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung sind in der Regel lebensbegleitend und beginnen bereits mit der Geburt.

In der Erarbeitung von Angeboten und Maßnahmen berücksichtigt der Gelsenkirchener Aktionsplan deshalb die spezifischen Herausforderungen in den jeweiligen Lebensabschnitten und die besonderen Herausforderungen und wissenschaftliche Erkenntnisse der einzelnen biografischen Phasen.

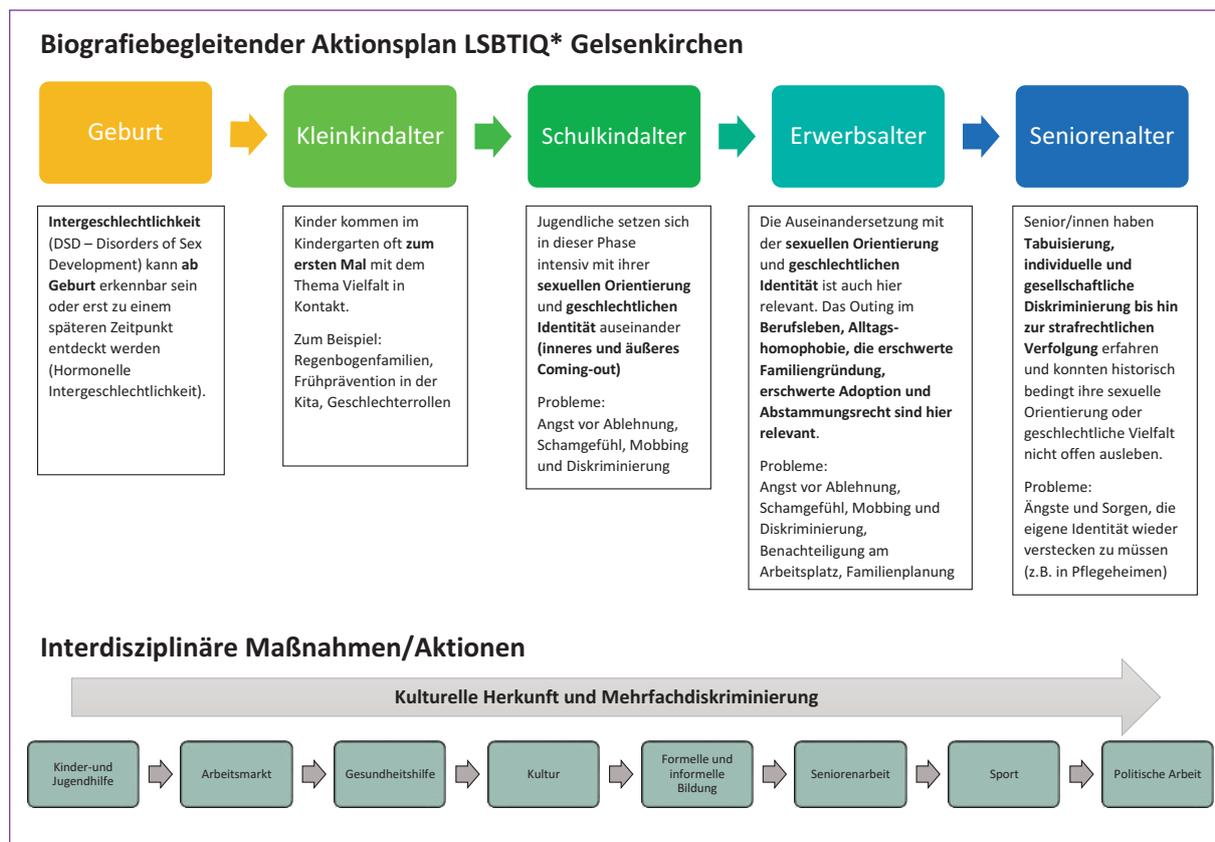
Gleichzeitig versucht er, mehrdimensional mit einem interdisziplinären Ansatz die vielfältigen Alltagswelten von LSBTIQ*-Personen zu berücksichtigen.

„Eine Herkunftsfamilie mit Wurzeln in einem anderen Land eröffnet subjektive Zugehörigkeiten von Jugendlichen zu ihrem Herkunftsland, zur Aufnahmegesellschaft oder zu einer Identität als Bürger*in Europas. Das Aufwachsen mit oder ohne eine Behinderung macht für Alltag und Freizeit von Jugendlichen einen wesentlichen Unterschied. Auch die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität bestimmen Zugehörigkeiten von jungen Menschen.“ (Nora Gaupp, 2017)

Die biografischen Phasen gliedern sich in:

Queere Kinder und Jugendliche

Sie sind ein Teil unserer Gesellschaft. Häufig leben sie ein Leben mit Sorgen, Ängsten und in Ungewissheit. In vielen Fällen leider auch mit Einschränkungen. Nicht bei allen Neugeborenen kann





ein typisches biologisches Geschlecht festgestellt werden, andere Kinder empfinden sich nicht dem dyadischen System zugehörig oder ihr Geschlecht als unpassend. Sich liebende Mädchen und Jungen sind Angriffsziele homophober Angriffe. Trans- und Intergeschlechtliche erfahren Beschimpfung und Ausgrenzung im Alltag. Oft fühlen sie sich mit ihren Sorgen und Problemen in ihrer Entwicklung alleingelassen.

Erwachsene im Erwerbsalter

Obwohl die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen mit zunehmendem Alter laut Studien abnimmt, sind die Ausgrenzungserfahrung für viele LSBTIQ*-Personen hoch. Rund ein Drittel der homosexuellen Menschen in Deutschland wurde innerhalb der letzten zwei Jahre am Arbeitsplatz diskriminiert, unter den Trans*-Personen sind sogar mehr als 40 Prozent betroffen, so belegt die Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und der Universität Bielefeld.

Knappe 30 Prozent der Homosexuellen verstecken demnach ihre Sexualität vor dem Kollegium, volle 40 Prozent haben sich gegenüber ihrer Führungskraft nicht geoutet.

Senior*innenalter

Die Biografie älterer LSBTIQ*-Personen ist vielfach von langjährigen Ausgrenzungserfahrungen geprägt. Sie haben noch erlebt, wie Männer für sexuelle Handlungen rechtlich verfolgt wurden, und viele von ihnen haben nach wie vor Hemmungen und Ängste, ihre Identität dort sichtbar zu machen, wo es im Sinne ihrer Lebensqualität und Gesundheit wichtig wäre. Gerade in Einrichtungen, in denen Menschen in einer gewissen Abhängigkeit leben, braucht es eine besondere Unterstützung, damit diese ihre Identität leben können.

Darüber hinaus können queere Seniorinnen und Senioren ihre besonderen Lebenserfahrungen und Kompetenzen in ganz unterschiedlicher Art und Weise als Zeitzeug*innen in die Gemeinschaft einbringen.

Viele Männer leiden/litten unter der Verurteilung nach § 175 StGB und hatten auch lange nach 1945 noch mit seinen Stigmatisierungen zu kämpfen. Bis 1994 hatte eine Verurteilung nach § 175 StGB für die verfolgten Menschen über den Strafmakel hinaus soziale Ausgrenzungen bis hin zu Berufsverboten zur Folge.



Die Arbeitsgruppe 3 beim Werkstattgespräch

4. Das Werkstattgespräch

Vielfältige gesellschaftliche Herausforderungen und komplexe Fragestellungen im Bereich sexueller und geschlechtlicher Vielfalt erfordern eine ressortübergreifende Herangehensweise und interdisziplinäre Vernetzung.

Im Werkstattgespräch am 08.10.2020 waren in einem ersten Vernetzungstreffen die nachfolgenden interdisziplinär besetzten Institutionen vertreten:





4.1 Zum Ablauf des Werkstattgespräches

Werkstattgespräch 08.10.2020

„Gelsenkirchener Aktionsplan zur kultursensiblen Förderung der Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“

10:00 Begrüßung und Vorstellung des Vorhabens
Dagmar Eckart, Gleichstellungsstelle, Stadt Gelsenkirchen

10:10 Tagesablauf und Moderation
Georg Roth, rubicon e. V. Köln

10:15 LSBT* - ein Gelsenkirchener Blitzlicht
Hannah Trulsen, TOGETHER Gelsenkirchen

10:30 „Queere“ Perspektiven im Kontext von Migration und Mehrfachdiskriminierung
Alva Träbert, Rosa Strippe e.V Bochum

11:30 Vorstellung der Werkstatteilnehmenden

12:00 Kurze Atem-Pause

12:10 Workshop Phase 1

13:15 Mittagspause

14:15 Workshop Phase 2

15:15 Kurze Atem-Pause

15:30 Ergebnispräsentation und Ausblick

16:00 Ende

 Stadt Gelsenkirchen



4.2 Zur Methodik des Werkstattgespräches

Mit einem ersten Einblick in die queeren Lebenswelten von lesbischen Frauen, schwulen Männern, bisexuellen, Trans*- und Inter*-Personen und deren Bedürfnissen wurde eine aktive Kommunikationsbasis geschaffen.

Alva Träbert von der Rosa Strippe e. V. Bochum führte mit einem Impulsvortrag in die Queeren Perspektiven im Kontext Migration und Mehrfachdiskriminierung ein. Hannah Trulsen von der LSBTIQ*-Jugendarbeit und Trans*-Beratung im together Gelsenkirchen gab ein Gelsenkirchener Blitzlicht zur Lebenssituation vor Ort.

In vier interdisziplinär besetzten Arbeitsgruppen erfolgte eine Bestimmung der bestehenden Diskriminierungsbereiche von LSBTIQ* und eine Betrachtung der Verankerung des Themas in den eigenen Institutionen.

Gemeinsam wurden dann – orientiert an den Leitfragen – erste Optimierungsmaßnahmen und Projektideen entwickelt.



Die Arbeitsgruppe 4 beim Werkstattgespräch

Die thematischen Themencluster und Herausforderungen, die den Gelsenkirchener Aktionsplan LSBTIQ* bestimmen:

Themencluster LSBTIQ* 0 – 3 Jahre

Intergeschlechtliche Neugeborene

Kinderwunsch

Soziale Elternschaft

Themencluster LSBTIQ* 3 – 5 Jahre

Vorurteilsbewusste Erziehung

Geschlechtliche Vielfalt und Regenbogenfamilien mitdenken und in die Praxis integrieren

Gegen Diskriminierung intervenieren (sehen – hören – helfen)

Themencluster LSBTIQ* 6 – 18 Jahre

Geschlechtliche Vielfalt mitdenken und in die schulische Praxis integrieren

Diskriminierung vorbeugen und dagegen intervenieren (sehen – hören – helfen)

Das Outing begleiten

Geschlechtliche Vielfalt als Bestandteil der außerschulischen Bildungs- und Freizeitangebote

Themencluster LSBTIQ* Erwachsenenalter

Geschlechtliche Vielfalt in die Institutionen integrieren

Geschlechtliche Vielfalt in der Arbeitswelt (AGG)

Zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote

Schutz und Beratung bei Partnerschaftsgewalt

Queere Interessen in Sport und Kultur

Beratungsbedarfe

Themencluster LSBTIQ* Senior*innen

Offene Seniorin*innen-Treffpunkte für LSBTIQ*

LSBTIQ*-Pflege und altersgerechtes Wohnen

Queere Interessen in der Freizeit mitdenken

Erinnerungsarbeit und Gedenkkultur



Themencluster LSBTIQ* Mehrfachdiskriminierung

Aspekte der Mehrfach-Diskriminierungen

Kultursensible Beratungs-und Hilfebedarfe

Unterstützung für Asylbewerbende
in der Transition

Themencluster LSBTIQ* Altersübergreifende Themen

Das Sichtbar Sein

Institutionell

Kommunale Koordination

Gremienarbeit

Öffentliche Sensibilisierung und
Öffentlichkeitsarbeit



5. Zu den wesentlichen Ergebnissen des Werkstattgesprächs

Der bisherige Erarbeitungsprozess zum Aktionsplan war geprägt von einem intensiven und lebhaften Austausch der Beteiligten und von dem gemeinsamen Ziel Aller, die Akzeptanz gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu fördern.

Zu den zentralen Ergebnissen des Werkstattgesprächs gehörte:

- die Erkenntnis, dass die beteiligten Institutionen einen deutlichen Wissensbedarf und Aufklärungsarbeit zu den Lebenswelten von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgender, Intergeschlechtlichen und Queeren (LSBTIQ*) feststellten
- die große Offenheit aller Teilnehmenden und deren Bereitschaft, das Thema „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ mit in ihre Aufgabenfelder und beruflichen Alltag nehmen zu wollen
- der identifizierte Bedarf einer zentralen Ansprechperson/Stelle für LSBTIQ*-Belange in der Kommune, wie sie andere Städte – z. B. Bochum, Düsseldorf, Duisburg, Essen, Frankfurt – bereits seit längerem vorhalten. Aufgaben dieser Beauftragten/Koordinierungsstellen sind das Sichtbarmachen der Belange von LSBTIQ* in der Stadtgesellschaft durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen;

die Bewusstseinsförderung für LSBTIQ*-Themen bei Beschäftigten der Stadtverwaltung und in der Bevölkerung; die Konzeption und Koordination der städtischen Aktionspläne; die Beratung und Zusammenarbeit von Organisationen im Kontext LSBTIQ*; die Ombuds- und Beratungsaufgaben für Mitarbeitende und Bürger*innen; die Vertretung der Belange von LSBTIQ* in städtischen Gremien ... etc.

- der Wunsch nach Einrichtung einer festen Arbeitsgruppe LSBTIQ*

In den vier engagierten Arbeitsgruppen des Werkstattgesprächs wurden 62 Maßnahmen und Ideen entwickelt, die die Gleichbehandlung nachhaltig in der Kommune stärken sollen.

Die aktive Mitwirkung der unterschiedlichen Professionen und Institutionen haben wesentlich dazu beigetragen, dass vielfältige Bedarfe identifiziert und konkrete Maßnahmen für mehr Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt aus verschiedenen Perspektiven biografiebegleitend entwickelt wurden.

Die Ergebnisse sind in der nachfolgenden Übersicht zusammengetragen. Sie machten deutlich, welche Aufgaben auf die Stadt Gelsenkirchen zusammen mit der LSBTIQ*-Community zukommen.



Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Kinder, Jugendliche und Schule“

1.	Aufklärung im Krankenhaus durch qualifizierte Fachkräfte
2.	Thema in der Gesundheitskonferenz aufgreifen
3.	Elternbriefe zum Thema LSBTIQ* erstellen
4.	Öffentliche Arbeit soll mehr zur Sichtbarmachung der Thematik beitragen, indem regelmäßige Posts aufgegeben werden
5.	Gendersensible Lernmaterialien entwickeln
6.	Elterncafés für Regenbogenfamilien öffnen: „Jeder ist willkommen“
7.	Regelmäßige Fachtagungen für Eltern, Fachkräfte und Träger*innen gem. §12 AGG
8.	Qualifizierung von Elternanleiter*innen (Referat 47/vhs: Volkshochschule der Stadt Gelsenkirchen)
9.	LSBTIQ* in das sexualpädagogische Konzept implementieren
10.	LSBTIQ* in die Curricula für Auszubildende implementieren
11.	Austauschangebote zwischen Eltern schaffen
12.	Personal mit Argumenten, Fortbildungen und Arbeitsweisen unterstützen
13.	Regionale Schulberatungsstellen sensibilisieren
14.	Leitfäden in Schulen zum Umgang mit LSBTIQ*
15.	Multiplikator*innen in Schulen einsetzen
16.	MIMIS (Migranten für Migranten) in der Gesundheitshilfe für das Thema reaktivieren
17.	Mehrsprachige Informations- und Sensibilisierungsangebote für Sorgeberechtigte, Schüler*innen und Fachkräfte
18.	Unterrichtsmaterialien und -einheiten themenbezogen prüfen und überarbeiten
19.	Schutzräume für LSBTIQ*-Jugendliche schaffen und professionell begleiten, vorhandene Räume positiv besetzen
20.	Austauschplattform schaffen
21.	Nutzung sozialer Onlinemedien > „Jugend-App“ programmieren
22.	Sichtbarmachung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Alltag

Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Erwachsenenalter, Sport und Kultur“

1.	Sensibilisierung von Fachkräften in den jeweiligen Institutionen
2.	Gelebte Vielfalt öffentlich machen und sensibilisieren
3.	AGG §12 Schulung für Mitarbeiter*innen
4.	Stärkere Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes
5.	Themenspezifische Fortbildung von Sprachmittler*innen
6.	Übersicht/GUIDE über LSBTIQ*-spezifische/ freundliche Ärzte, Therapeuten schaffen
7.	Hygienebeutel auf Männertoiletten für Trans*mann einführen
8.	Angebote für lesbische Frauen (Stammtisch o.ä./Räume nutzen)
9.	Informationen über existierende Hilfeangebote nutzen (z. B. Rosa Strippe e. V.)
10.	Flora, Kommunales Kino, Institut für Stadtgeschichte, Musiktheater im Revier für LSBTIQ*-Veranstaltungen/-Ausstellungen nutzen
11.	Unisexkabinen/Saunazeiten (Trans*)
12.	Öffentlichkeitskampagne im Sport
13.	Passendes Zielgruppenspezifisches Angebot durch Gelsensport veröffentlichen
14.	Netzwerk aufbauen
15.	Prüfen, was vorhanden ist und was nicht!

Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Alter und Pflege“

1.	Zwischen Arbeit und Ruhestand (ZWAR-) LSBTIQ*-Gruppen eröffnen
2.	Sensibilisierung der Lehrenden im Bereich Sex im Alter + LSBTIQ*
3.	Generationennetz Gelsenkirchen e. V. einschalten
4.	Stolpersteine für LSBTIQ*-Personen verlegen
5.	Straßennamen nach LSBTIQ*-Personen benennen/ersetzen
6.	LSBTIQ*-Personen der Geschichte Gelsenkirchens online erwähnen
7.	Ausstellung im Hans-Sachs-Haus
8.	Durch Gremien, Institut für Stadtgeschichte, Volkshochschule, Zeitung, Generationennetz Gelsenkirchen e. V. historisches Bewusstsein stärken



Maßnahmen zur Mehrfachdiskriminierung

1.	Internationale Förderklassen (IFÖ) für das Thema sensibilisieren
2.	Ressortübergreifendes Fortbildungsformat konzipieren und durchführen
3.	Erwartungen an Träger herantragen
4.	Kommunale Koordinierung des Themas an einer Stelle – LSBTIQ* & AGG Koordinierungsstelle in der Verwaltung/Gleichstellungsstelle schaffen
5.	Ansprechpartner*innen für Fragen der Zuständigkeiten und Fortbildungsbedarfe
6.	Fortbildung für „FliQ“-Mitarbeiter*innen zum Thema (Flüchtlingshilfe im Quartier)
7.	Sensibilisierte Sprachmittler*innen
8.	Gelsenkirchen-Homepage: mehrsprachiger Hinweis auf HIV-Beratung überarbeiten

Maßnahmen für altersübergreifende Präsenz LSBTIQ*

1.	Installierung der Charta-der-Vielfalt.de
2.	Online Koordination, permanente Kampagnen organisieren
3.	Mehrsprachige Zanzu (App) verlinken
4.	Bevölkerung, Verwaltung für eine gendergerechte Sprache sensibilisieren
5.	LSBTIQ*-AG in der Verwaltung zum Austausch von themenspezifischen Aspekten installieren
6.	Diversity-Management-Strategien schaffen
7.	In den Bibliotheken themenspezifische Literatur zu Verfügung stellen
8.	Informationen über sexistische Angebote, wie die „bunte Vielfalt“ diverser darstellen
9.	Gelebte Vielfalt öffentlich machen und sensibilisieren

6. Ausblick und weiteres Vorgehen

Mit dem Aktionsplan legt die Gleichstellungsstelle erste Handlungsempfehlungen und Maßnahmen vor, um die Lebenswelten von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Personen in Gelsenkirchen zu verbessern.

Der Aktionsplan LSBTIQ* ist als integrierte Handlungsstrategie zu verstehen, die vor dem Hintergrund der kommunalen Problemlagen den Orientierungsrahmen für Lösungsansätze bietet.

Der lokale Aktionsplan will eine demokratische Kultur der Zusammenarbeit befördern und Aktive aus den Communities, Zivilgesellschaft und Verwaltung sensibilisieren sowie für die Thematik LSBTIQ* und für die Problemwahrnehmung und -bearbeitung qualifizieren.

Bei der Zielentwicklung wurden erste Ziele auf die Problemlagen fokussiert, entsprechend formuliert und um erste konkrete Maßnahmen und Handlungsschritte ergänzt.

Die 62 Maßnahmen sollen den Weg zu einem toleranten und weltoffenen Gelsenkirchen begleiten und befördern und sind als ein weiterer Schritt auf dem Weg zu einer kontinuierlichen und nachhaltigen Vielfaltspolitik unter Beachtung der Bedarfe aller in Gelsenkirchen lebenden Menschen zu verstehen.

Über ein ressortübergreifendes Netzwerk sollen auch zukünftig die fachlichen Kompetenzen sowie Ressourcen der Verwaltung für den Aktionsplan verfügbar gemacht und sensibilisierend und aktivierend in die Verwaltung eingebracht werden.

In dem Werkstattgespräch wurde der berechtigte Wunsch nach struktureller Nachhaltigkeit formuliert. In diesem Kontext wurde deutlich, dass die Umsetzung und Fortschreibung der benannten Maßnahmen die weitere Operationalisierung und fachliche Prozessmoderation erfordern.

In der weiteren Operationalisierung wird es um eine Beantwortung der nachfolgenden Fragen gehen:

- Was soll die jeweilige Maßnahme konkret erreichen und wie soll dies gemessen werden? (SMART – spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert)
- Wer, welche Ressorts sind für die (kontinuierliche) Umsetzung der Maßnahme zuständig?
- Wurden alle lokalen Ressourcen in den Blick genommen, die die Projekte und Aktivitäten umsetzen können?
- Bis wann kann die Maßnahme implementiert/ bzw. ab wann kann die Maßnahme genutzt werden?
- Welche Kosten entstehen für die jeweilige Maßnahme?
- Welche Fördermöglichkeiten können in Anspruch genommen werden?
- Werden alle Zielgruppen erreicht?
- Welche Regelsysteme und Einrichtungen sind gezielt und systematisch auf mögliche Kooperationen anzusprechen?
- Wie und in welcher Form sollte eine regelmäßige Berichterstattung an die Verwaltung und Politik erfolgen?
- Wer koordiniert die weitere Prozessgestaltung und trägt zukünftig Sorge dafür, dass die Maßnahmen realisiert und in eine Gesamtstrategie eingefügt werden.

Der Aktionsplan ist ein wichtiger Meilenstein, aber setzt keinen Endpunkt. Sein Erfolg wird maßgeblich von der Konkretisierung der Ziele und Maßnahmen abhängig sein.

Bereits nach dem Werkstattgespräch haben sich erfreulicherweise neue Arbeitsbündnisse gefunden und weitere Beteiligte mit neuen Ideen gemeldet. Dies zeigt: Der Aktionsplan ist als ein dynamischer Prozess zu verstehen und kontinuierlich fortzuschreiben.



7. Anlagen

7.1 Glossar

LSBTIQ*: Diese Buchstabenkombination steht für lesbisch, schwul, bisexuell, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich und queer. Das Sternchen wird als Platzhalter verwendet, um alle Geschlechter und Identitäten über „männlich“ und „weiblich“ hinaus sichtbar zu machen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Dieses Gesetz, auch bekannt unter dem Namen Antidiskriminierungsgesetz, hat genau dies zum Ziel: Es soll dafür sorgen, dass alle Menschen gleichbehandelt werden.

Asexuell/Asexualität: Asexuelle Menschen haben kein Verlangen nach Sexualität mit anderen Menschen. Es handelt sich in der Regel nicht um eine bestimmte Entscheidung, auf Sex zu verzichten, sondern um die Abwesenheit sexueller Erregung oder deren Ablehnung.

Bisexuell/Bisexualität: Bisexuelle Menschen fühlen sich sexuell und/oder emotional zu Männern und Frauen hingezogen.

Cisgeschlechtlich/Cisgeschlechtlichkeit: ist das Gegenteil von Transgeschlechtlichkeit. Cisgeschlechtliche Menschen identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Coming-Out: heißt wortwörtlich „herauskommen“ und meint den Schritt, mit der eigenen sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität an die Öffentlichkeit zu gehen.

Community: heißt Gemeinschaft – also eine Gruppe von Menschen, die sich in einer vergleichbaren oder ähnlichen Lebenssituation befinden.

CSD: ist die Abkürzung für Christopher Street Day.

Eingetragene Lebenspartnerschaft/Ehe: Das Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft trat im August 2001 in Kraft. Danach konnten zwei Menschen gleichen Geschlechts eine rechtlich verbindliche Partner*innenschaft auf Lebenszeit miteinander eingehen. Seit dem 1. Oktober 2017 können gleichgeschlechtliche Paare in Deutschland heiraten.

Gender/Geschlecht/Geschlechtliche Identität: In der deutschen Sprache gibt es keine Entsprechung für das englische Wort „Gender“. Das Wort „Geschlecht“ reicht bei der bloßen Übersetzung nicht aus.

Heterosexuell: Heterosexuelle Frauen* lieben oder begehren Männer*, heterosexuelle Männer* lieben oder begehren Frauen*.

Homofeindlichkeit/Homophobie/Heterosexismus: Homophobie meint in der Regel alle negativen Einstellungen gegenüber Lesben und Schwulen, die sich in Vorurteilen und Abwertung, der Befürwortung von Diskriminierung bis hin zur Gewaltausübung äußern können.

Homosexuell/Homosexualität: Homosexuelle Frauen* lieben oder begehren Frauen*, homosexuelle Männer* lieben oder begehren Männer*.

Inklusion: heißt „Einschluss“. Im Umkehrschluss bedeutet das, niemanden auszuschließen. Bei der Idee der Inklusion geht es also darum, dass jeder Mensch mit seinen Besonderheiten – seiner sexuellen Identität, seiner Behinderung, seiner Herkunft oder seines Aussehens – ein vollwertiges und akzeptiertes Mitglied der Gesellschaft ist.

Inter*/Intergeschlechtlichkeit: Inter* bezeichnet Menschen, deren angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale weder ausschließlich „männlich“ noch ausschließlich „weiblich“ sind.

Intersexuell/Intersexualität: Ursprünglich medizinischer Sammelbegriff, der betont, dass es bei der Ausbildung der menschlichen Geschlechtsmerkmale viele Zwischenstufen zwischen „weiblich“ und „männlich“ gibt.

Intersektional/Intersektionalität: bedeutet, dass verschiedene soziale Kategorien – also z. B. Geschlecht, Sexualität, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Alter, soziale Herkunft – miteinander verbunden sind und deshalb nicht getrennt voneinander betrachtet werden können. Das heißt, dass auch verschiedene Diskriminierungsformen wie zum Beispiel Rassismus, Homo- und Transfeindlichkeit zusammenhängen und in diesen Zusammenhängen betrachtet werden müssen.



Lesbisch/Lesbe: Namensgeberin der lesbischen Liebe ist die Insel Lesbos. Hier lebte die griechische Dichterin Sappho im 6. Jahrhundert vor unserer Zeitrechnung und beschrieb in ihren Gedichten die Liebe zwischen Frauen.

Mehrfachzugehörigkeit/Mehrfachdiskriminierung: LSBTIQ* können Diskriminierung nicht nur aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität erfahren. Sie haben auch immer eine soziale Herkunft, eine Hautfarbe, einen Körper mit bestimmten Befähigungen oder Beeinträchtigungen, ein Alter, eine Nationalität – sprich, sie gehören zu mehreren gesellschaftlichen Gruppen, sind also mehrfachzugehörig.

Nichtbinär: Nichtbinäre Menschen sind weder Frauen noch Männer. Binär steht hier für das in unserer Gesellschaft anerkannte System aus zwei Geschlechtern (Dyade). Nichtbinär ist ein Überbegriff für unterschiedliche Geschlechter.

Normal/Normalität: Normal kommt von dem lateinischen „norma“: Richtschnur, Maßstab, Regel; Vorschrift. Die Norm steht für allgemein anerkannte Standards in einer Gesellschaft.

Online-Angebote: Viele Menschen nutzen soziale Foren, wie Dating Apps, Soziale Netzwerke oder Partnervermittlungen, um neue Sexualpartnerinnen und Sexualpartner kennenzulernen.

Pansexuell/Pansexualität: Pansexuelle Menschen lieben und begehren Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität. Pansexualität stellt damit das zweigeschlechtliche Modell infrage.

Queer: ist ein offener Begriff, der alle einschließt, die mit ihrem Aussehen und/oder Verhalten heteronormativen Vorstellungen nicht entsprechen. „Queer“ kann eine Theorie sein, kann praktisch gelebt werden, und Personen oder Bewegungen können sich als „queer“ bezeichnen.

Regenbogenfamilie: Die Definition ist eigentlich ganz einfach: Eine Regenbogenfamilie ist eine Familie, in der mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul, bisexuell oder pansexuell, trans* oder inter* ist.

Regenbogenflagge: Sie ist ein internationales Symbol für die Emanzipationsbewegung von Lesben und Schwulen und ihren Kampf um Akzeptanz und Gleichberechtigung.

Rosa Winkel/Schwarzer Winkel: Mit dem Rosa Winkel wurden während des Nationalsozialismus homosexuelle Männer als Häftlinge in den Konzentrationslagern gekennzeichnet.

Schwul/Schwuler: Ein schwuler Mann* ist homosexuell, sprich: gleichgeschlechtlich orientiert. Er liebt und begehrt also Männer*.

Sexuelle Identität/Sexuelle Orientierung: Während sich die geschlechtliche Identität auf die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht oder mehreren bezieht, geht es bei der sexuellen Identität darum, auf welches Geschlecht (oder welche Geschlechter) sich die emotionalen und sexuellen Wünsche eines Menschen richten.

Trans*: Das Sternchen ist ein Platzhalter für alle Begriffe, die an die Vorsilbe „trans-“ angehängt werden können, um die verschiedenen geschlechtlichen Identitäten zu beschreiben: Transsexualität, Transgender, Transidentität, Transgeschlechtlichkeit und viele weitere.

Transgender: Der Begriff Transgender wird unterschiedlich verwendet. Manche Menschen bezeichnen sich als Transgender, wenn ihr soziales Geschlecht ein anderes ist als das Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, sich aber nicht vollständig körperlich angleichen lassen. Andere verwenden Transgender als Überbegriff, ähnlich oder in derselben Art wie Trans*.

Transfeindlichkeit/Transphobie/Cissexismus: Wie auch bei Homofeindlichkeit beinhaltet der Begriff Transfeindlichkeit Vorurteile, negative Einstellungen, Stigmatisierung, Abwertung, Verleugnung, Befürwortung von Diskriminierung, Diskriminierung und Gewalt gegenüber transgeschlechtlichen Menschen.

Transsexuell/Transsexualität: Transsexuelle Menschen empfinden ihr biologisches Geschlecht als falsch und sich selbst als zugehörig zu einem anderen Geschlecht.

§ 175 StGB Homosexuellenverfolgung bis 11. Juni 1994: „Die widernatürliche Unzucht, welche zwischen Personen männlichen Geschlechts oder von Menschen mit Tieren begangen wird, ist mit Gefängnis zu bestrafen; auch kann auf Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte erkannt werden.“

7.2 Literatur

Akzeptanz für Vielfalt gegen Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit. Was meint LSBTI? Stand: 17.04.2019. Quelle: <http://www.akzeptanz-fuer-vielfalt.de/projekt1.html>

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Die UN-Menschenrechtscharta. Quelle: <https://www.menschenrechtserklaerung.de/>

AWO: Jugend für Vielfalt. Quelle: <http://www.jugend-vielfalt.de/bildungsbausteine/>

Bayern 2 (2020): Abstammungsrecht. So werden lesbische Paare bei der Adoption von Kindern diskriminiert. URL: <https://www.br.de/radio/bayern2/sendungen/zuendfunk/so-werden-lesbische-paare-bei-der-adoption-von-kindern-diskriminiert-100.html>

Berlin.de. Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung Bereich Antidiskriminierung: Trans* in Arbeit. URL: <https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lsbti/trans-in-arbeit/>

BMFSFJ (2016): „Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Fokus“. Sachstandsinformation des BMFSFJ. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 5. Berlin. URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/112092/f199e9c4b77f89d0a5aa825228384e08/imag-band-5-situation-von-trans-und-intersexuellen-menschen-data.pdf>

Bündnis 90. Die Grünen Bundestagsfraktion: Aktionsplan LSBTI – Vielfalt Leben. Quelle: <https://www.gruene-bundestag.de/themen/lesben-schwule/vielfalt-leben#:~:text=Gleichberechtigte%20Teilhabe%20von%20LSBTI%20am%20gesellschaftlichen%20Leben%20noch,LSBTI%20am%20gesellschaftlichen%20Leben%20noch%20l%C3%A4ngst%20keine%20Realit%C3%A4t.>

Bündnis 90. Die Grünen Bundestagsfraktion: Soziale und gesundheitliche Situation von LSBTI. Quelle: <https://www.gruene-bundestag.de/themen/lesben-schwule/soziale-und-gesundheitliche-situation-von-lsbti>

Coming out Day e. V.: URL: <http://www.coming-out-day.de/informationen/fakten.html>

Das Genderwörterbuch | geschicktgender.de: Diversity-sensible Sprache. Quelle: <https://geschicktgender.de/diversity-sensible-sprache-linksammlung/>

Deutschlandfunk (2020): Abstammungsrecht. Gegen die Ungleichbehandlung homosexueller Paare. URL: https://www.deutschlandfunk.de/abstammungsrecht-gegen-die-ungleichbehandlung-homosexueller.724.de.html?dram:article_id=454428

Der Tagesspiegel (2015): Intersexualität bei Neugeborenen. Erzwungenes Geschlecht. Quelle: <https://www.tagesspiegel.de/wissen/intersexualitaet-bei-neugeborenen-erzwungenes-geschlecht/12111220.html>

Du bist ein Gewinn. Das Magazin. LSBTI* – Was heißt das eigentlich? Quelle: <https://www.fernsehlotterie.de/magazin/lsbti-was-heisst-das-eigentlich#Grundlagen>

Europäische Union: Menschenrechte und Demokratie: Förderung und Schutz der Menschenrechte. Quelle: https://europa.eu/european-union/topics/human-rights_de

GÄCKLE, Annelene (2017): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Quelle: https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf

IDA: DETZNER/DRÜCKER/SENG (Hrsg.) (2016): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Quelle: https://moodle.tu-dortmund.de/pluginfile.php/1254171/mod_resource/content/1/2016_IDA_Rassismuskritik-2.pdf

KUBANDT, Melanie: Geschlechtergerechtigkeit in der Kindertageseinrichtung. KiTaFachtex-te. Quelle: https://www.kita-fachtex-te.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/KiTaFT_Kubandt_2017_Geschlechtergerechtigkeit.pdf



Liebes Leben. Es ist deins. Schütze es. Coming out.

Quelle: <https://www.liebesleben.de/fuer-alle/sexuelle-orientierung/coming-out/>

LSVD Lesben- und Schwulenverband: Bundesverfassungsgericht: Sukzessivadoption einfach erklärt (2013).

Quelle: <https://schleswig-holstein.lsvd.de/?p=824#:~:text=Der%20Fachbegriff%20daf%C3%BCr%20ist%20Sukzessivadoption%2C%20weil%20die%20Adoption,Lebenspartnerschaft%20nicht%20erlaubt%2C%20sondern%20nur%20f%C3%BCr%20%28heterosexuelle%29%20Ehepaare.>

LSVD – Lesben- und Schwulenverband: Geflüchteten LSBTI Schutz bieten.

Quelle: <https://www.lsvd.de/de/ct/919-gefluechteten-lsbt-schutz-bieten>

RAHDES, Simon (2019): Mehrfachdiskriminierung „Gender & Diversity in der Sozialen Arbeit“.

Quelle: <https://mywiki.leuphana.de/display/sozialearbeit/Mehrfachdiskriminierung>

Süddeutsche Zeitung (2020): Homosexuelle nach 1945: Die Verfolgung geht weiter.

Quelle: <https://www.sueddeutsche.de/politik/landtag-osthofen-homosexuelle-nach-1945-die-verfolgung-geht-weiter-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-200126-99-634866>

Taz (2020): Gesetzesentwurf Abstammungsrecht. Mutter, Mutter, Kind.

URL: <https://taz.de/Gesetzesentwurf-Abstammungsrecht/!5703386/>

TEXTOR, R. Martin/BOSTELMANN, Antje (2005): Das Kita-Handbuch.

Quelle: <https://www.kindergartenpaedagogik.de/fachartikel/bildungsbereiche-erziehungsfelder/geschlechtsbezogene-erziehung-sexualerziehung/1318>

Wahlkompass Antidiskriminierung (2019): Teilhabe von LSBTIQ*-Personen im öffentlichen Dienst sicherstellen. Quelle: <https://wahlkompass-antidiskriminierung.de/ltwsn2019/teilhabe-von-lsbtq-personen-im-oeffentlichen-dienst-sicherstellen/>

Wikipedia Stolpersteine. Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Stolpersteine>

Wikipedia § 175. URL: https://de.wikipedia.org/wiki/%C2%A7_175

7.3 Studien

Antidiskriminierungsstelle (2017): Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage.

Quelle: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Themenjahrumfrage_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=4

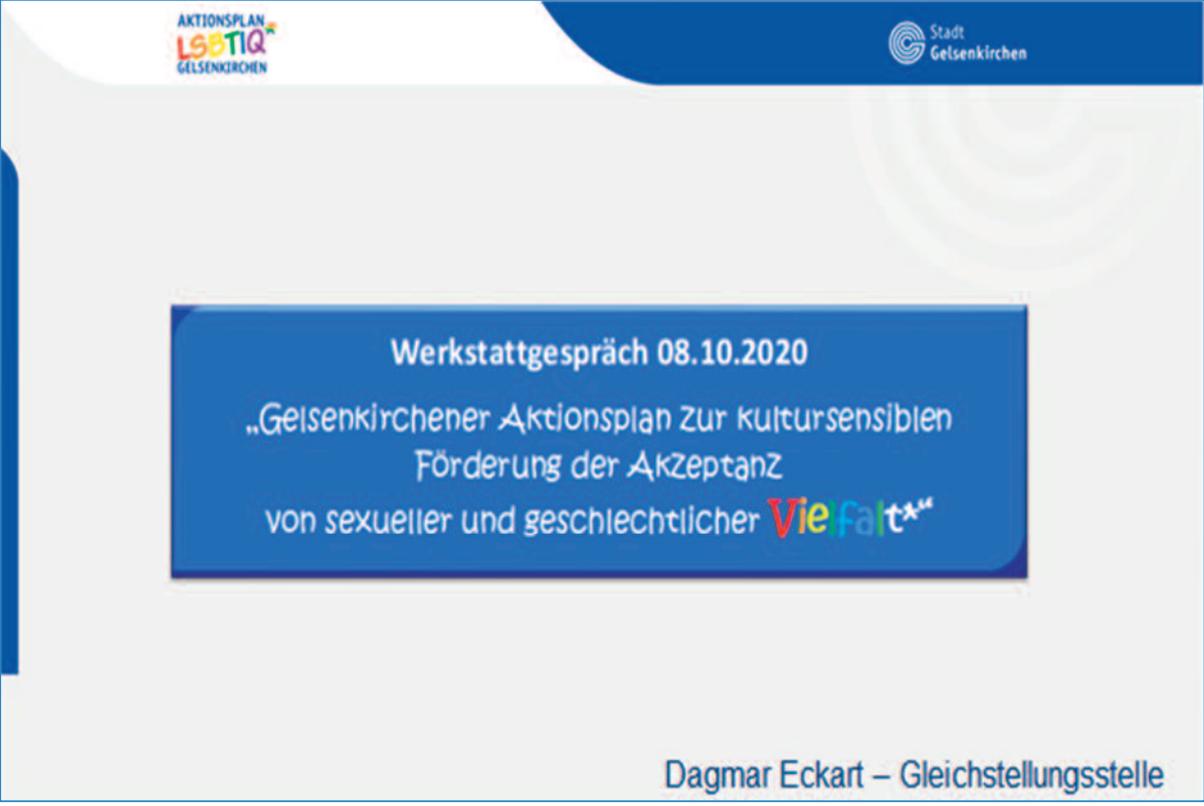
FROHN, D./MEINHOLD, F./SCHMIDT, C. (2017): „Out im Office“. Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz. Köln: IDA. Quelle: https://www.diversity-institut.info/downloads/IDA_Out-im-Office_Web_180811.pdf

LSVD Lesben- und Schwulenverband: Sicher out? Erfahrungen von LSBT. Onlinebefragung von Plus Mannheim. Quelle: <https://www.lsvd.de/de/ct/1128-Sicher-out-Erfahrungen-von-LSBT>

Prof. Dr. med. Peer Briken und viele weitere Forscher (2020): GeSiD – Gesundheit und Sexualität in Deutschland. Quelle: <https://gesid.eu/>

Prof. Dr. Uwe Sielert/ Dr. Stefan Timmermanns (2011): Expertise zur Lebenssituation schwuler und lesbischer Jugendlicher in Deutschland. Eine Sekundäranalyse vorhandener Untersuchungen. Quelle: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/Expertise_Sielert_Timmermanns_komplett.pdf

7.4 Power Point Präsentation – Dagmar Eckart



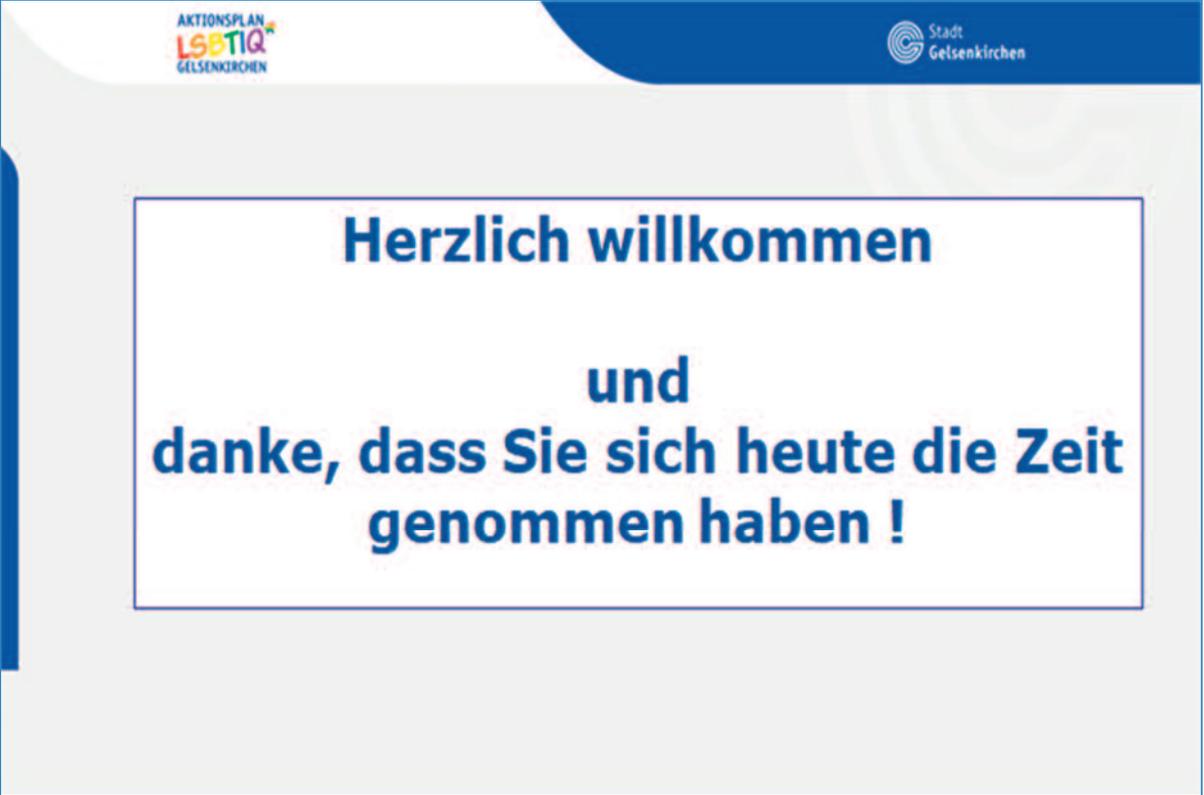
AKTIONSPLAN
LSBTIQ*
GELSENKIRCHEN

Stadt
Gelsenkirchen

Werkstattgespräch 08.10.2020
„Gelsenkirchener Aktionsplan zur kultursensiblen
Förderung der Akzeptanz
von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**“

Dagmar Eckart – Gleichstellungsstelle

This slide features a blue header with the logos of the 'AKTIONSPLAN LSBTIQ* GELSENKIRCHEN' and 'Stadt Gelsenkirchen'. The main content is a blue rounded rectangle containing white text. The text reads: 'Werkstattgespräch 08.10.2020', followed by '„Gelsenkirchener Aktionsplan zur kultursensiblen Förderung der Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**“'. The word 'Vielfalt' is highlighted in rainbow colors. At the bottom right, the name 'Dagmar Eckart – Gleichstellungsstelle' is written in blue.



AKTIONSPLAN
LSBTIQ*
GELSENKIRCHEN

Stadt
Gelsenkirchen

Herzlich willkommen

und

**danke, dass Sie sich heute die Zeit
genommen haben !**

This slide features a blue header with the logos of the 'AKTIONSPLAN LSBTIQ* GELSENKIRCHEN' and 'Stadt Gelsenkirchen'. The main content is a white rounded rectangle with a blue border containing blue text. The text reads: 'Herzlich willkommen', followed by 'und', and then 'danke, dass Sie sich heute die Zeit genommen haben !' in a larger font size.

Warum ein Aktionsplan?

In Deutschland sind viele Menschen gegenüber LSBTI*Q-Personen negativ eingestellt (Studie [Antidiskriminierungsstelle, 2015](#)). Im Alltag schwul beliebtes Schimpfwort.

LSBTI*Q-Jugendliche sind besonders belastet ([Sielert & Timmermanns, 2011](#); [Krell, 2013](#)). Auseinandersetzung mit dem eigenen sexuellen Begehren und/oder der Geschlechtsidentität, die nicht dem „normalen“ entspricht.

Die [Studie \(Out im Office 2017\)](#) des Bundes zeigte deutliche Diskriminierungserfahrungen in Deutschland (Lächerlich machen, ignorierende Segregation Sexuelle Belästigung)

Warum ein Aktionsplan?

Etwa **jede dritte trans* Person** fühlte sich wegen ihrer sexuellen Identität bereits bei der Arbeitssuche **diskriminiert** (Studie [Europäische Union](#)). Zugang zu Toiletten ihrer Wahl verwehrt; Namensschilder und Signaturen nicht angepasst, Dokumente werden nicht nachträglich auf den gewünschten Namen geändert

Diskriminierung LSBTIQ* tritt selten alleine auf. Sie geht nahezu immer mit Antifeminismus, Nationalismus, oder Rassismus einher.





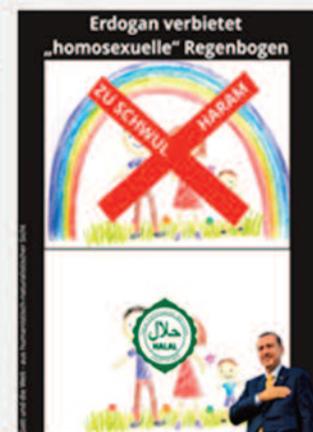
Kultursensibler Aktionsplan LSBTIQ* Gelsenkirchen ?

- 55% aller Gelsenkirchener Grundschulkinder haben einen Migrationshintergrund
- 24% aller Gelsenkirchener haben eine Migrationsgeschichte
- Seit 2015 zogen 15.000 Geflüchtete und EU Ost zugewanderte Menschen in diese Stadt

Kultursensibler Aktionsplan LSBTIQ* Gelsenkirchen ?

Was liegt also näher als von Beginn an kultursensibel vorzugehen?

Und die Kooperation mit dem Referat Zuwanderung und Integration zu suchen?





-
- AKTIONSPLAN LSBTIQ* GELSENKIRCHEN** Stadt Gelsenkirchen
- Wir freuen uns über die Fachexpertise, die uns heute begleiten wird!**
- **Georg Roth**-von rubicon e.V Köln-in der Moderation
 - **Hannah Trulsen**, TOGETHER Gelsenkirchen
 - **Alva Träbert**, Rosa Strippe e.V Bochum



7.5 Power Point Präsentation – Alva Träbert

rosa strippe

Queere Perspektiven im Kontext Migration und Mehrfachdiskriminierung

Alva Träbert, Rosa Strippe e.V.
08.10.2020

Roter Faden

- Kurze Vorstellung
- Begrifflichkeiten rund um sexuelle/geschlechtliche Vielfalt
- Lebensrealitäten für LSBTI-Personen international
- Mehrfachdiskriminierung / Intersektionalität
- LSBTI-Personen mit Migrationsvordergrund in der Mehrheitsgesellschaft
- Praxistransfer

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Sexuelle Orientierung: Lesbisch, schwul, bisexuell, pansexuell, queer, asexuell/aromantisch...

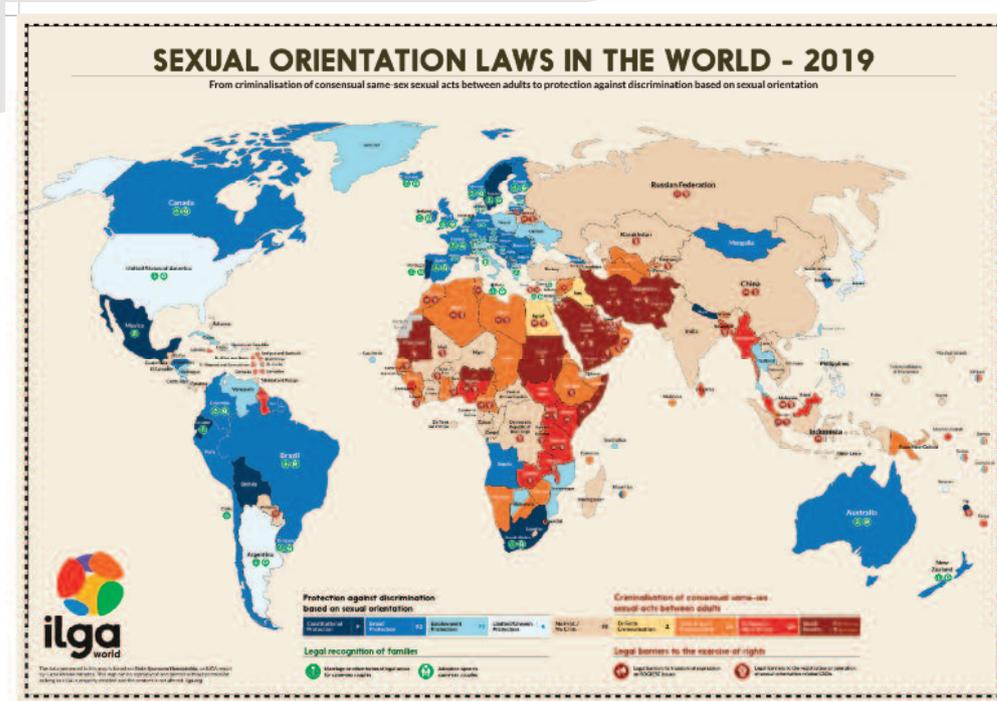
Geschlecht / Geschlechtliche Identität: Transgeschlechtlich, intergeschlechtlich...

Identität und Sprache

- Identitätsentwicklung
- Coming Out
- Sensibler Umgang mit Sprache
- Herausforderungen in der mehrsprachigen Arbeit und
- beim Einsatz von Sprachmittlungen



Lebensrealität für LSBTI-Personen international



Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität



LSBTI-Personen mit Migrationsvordergrund in der Mehrheitsgesellschaft

- Identitätsentwicklung
- Mangel an bedarfsgerechter Beratung und Versorgung
- Soziale Teilhabe

Praxistransfer

- Selbstreflektion
- Aufbau und Stärkung diskriminierungsarmer Strukturen
- Bedarfsgerechte Beratung und Versorgung
- Bildungsarbeit = Antidiskriminierungs- und Antigewaltarbeit
- Vielfalt strukturell verankern => soziale Teilhabe



7.6 Themencluster – Original

Themencluster: LSBTIQ* 0 – 3 Jahre	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Intergeschlechtliche Neugeborene - Unsicherheit der Eltern - Umwelt - Professionen-Name und Geschlechtseintrag - Ansprechpartner*innen Medizinische Fragen - Selbsthilfekontakte ...	grundsätzliche Wissen fällt	
Kinderwunsch - erschwerte Adoption homosexueller Paare - Kind, in einer homosexuellen Ehe, hat rechtlich (zunächst) nur einen Elternteil (Abstammungsrecht) ...		
Soziale Elternschaft - Diskriminierungserfahrungen - Wie erklär ich „das Anders“ den Kindern.... - Rollenklärung für die Mit-Umwelt	→ Anlassbezogen? grundsätzliche Bilder - sollten vorhanden sein! → Angebote in Familienzentren →	Bilderbücher / Kinderrechte Materialien Bedarf - wie und was?

Themencluster: LSBTIQ* 0 – 3 Jahre	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Intergeschlechtliche Neugeborene - Unsicherheit der Eltern - Umwelt - Professionen-Name und Geschlechtseintrag - Ansprechpartner*innen Medizinische Fragen - Selbsthilfekontakte ...		- Elternbriefe zum Thema erstellen - Familienkassen Schulen - Hausbesuchende sensibilisieren - Thema i. d. Gesundheitskonferenz
Kinderwunsch - erschwerte Adoption homosexueller Paare - Kind, in einer homosexuellen Ehe, hat rechtlich (zunächst) nur einen Elternteil (Abstammungsrecht) ...		Schulung Ref. 51 + Öffentlich- machung des „Problems“ Erwähnung ÖA zum Coming- out - Day z.B.
Soziale Elternschaft - Diskriminierungserfahrungen - Wie erklär ich „das Anders“ den Kindern.... - Rollenklärung für die Mit-Umwelt		Elternales für Regenbogen- familien öffnen / sensibili- sieren



Themencluster: LSBTIQ* 3 - 5 Jahre	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Vorurteilsbewusste Erziehung	Gendern von Kindern	<ul style="list-style-type: none"> - genderneutrale Angebote in Kita - Elterngespräche durch Kita + Elternvertretern (auch evtl. durch „Migrantenvereine“)
Geschlechtliche Vielfalt und Regenbogenfamilien mitdenken und in die Praxis integrieren	- II - Normalisierung von geschlechtl. Vielfalt + Regenbogenfamilien	<ul style="list-style-type: none"> - themenspezifische Bücher in Kitas - Ergänzung d. „sexual-pädagogischen Konzeptes“ in Kitas + Schulen in JE
Gegen Diskriminierung intervenieren (sehen – hören – helfen)	- Vielfalt kennen lernen	<ul style="list-style-type: none"> - Angebote zum Austausch zwischen Eltern schaffen (wie in Familienzentren) - mehr Personal in Kitas

Themencluster: LSBTIQ* 3 - 5 Jahre	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Vorurteilsbewusste Erziehung		<ul style="list-style-type: none"> LSBTIQ* in das sex. päd. Konzept implementieren Bestandteil der Ausbildung, BK Königsle: LSBTIQ* in's Curriculum diverses Material in Kitas einsetzen
Geschlechtliche Vielfalt und Regenbogenfamilien mitdenken und in die Praxis integrieren		<ul style="list-style-type: none"> - entsprechendes Material in Einrichtungen - Elterncafé für Regenbogenfamilien (öffnen)
Gegen Diskriminierung intervenieren (sehen – hören – helfen)		

Themencluster: LSBTIQ* 6 - 18 Jahre	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Geschlechtliche Vielfalt mitdenken und in die schulische Praxis integrieren	<ul style="list-style-type: none"> Lehrkräfte sensibilisieren + SuS + <input checked="" type="checkbox"/> Sorgeberechtigte flächendeckende Prüfung (strukturiert): Was gibt es schon? Wo fehlt noch was? um wirkungsorientierte Angebote schaffen zu können <input checked="" type="checkbox"/> 	<ul style="list-style-type: none"> Lehrkräfte / Schulmitarbeiter*innen fortbilden + Sensibilisierung → z.B. Beratungslehrkräfte → z.B. Sexualpädagogischer Konzept (KSBB) Beratungsangebote für Schulen bis um Qualifizierung „Schule der Vielfalt“ zu erlangen
Gegen Diskriminierung vorbeugen und intervenieren (sehen – hören – helfen)		<ul style="list-style-type: none"> mehrsprachige Informations- und Sensibilisierungsangebote für Sorgeberechtigte für SuS für Fachkräfte Unterrichtsmaterialien prüfen & überarbeiten Unterrichtseinheiten
Das Outing begleiten ↳ in allen Altersstufen relevant!		<ul style="list-style-type: none"> ↳ ansprechbare Beratungsstellen / Ansprechpartner*innen im System Schule (SDS, Beratungslehrkräfte) und darüber hinaus (z.B. Jugendzentren)
Geschlechtliche Vielfalt als Bestandteil der außerschulischen Bildungs- und Freizeitangebote	<ul style="list-style-type: none"> sichere Orte / Treffpunkte schaffen Jugendzentren → MA Schulen Dialog mit den Akteuren der Jugendarbeit Themenspezif. (Info) Angebote machen 	Austauschplattformen schaffen

Themencluster: LSBTIQ* 6 - 18 Jahre	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Geschlechtliche Vielfalt mitdenken und in die schulische Praxis integrieren	Sexualkunde	in GE schon fast flächendeckend Sexualaufklärung (weiterführend)
	fehlendes Wissen bei Lehrkräften	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildung Verankerung im Lehrplan Leitfäden in Schulen zum Umgang mit LSBTIQ
Gegen Diskriminierung vorbeugen und intervenieren (sehen – hören – helfen)	(bewusster) Umgang mit Sprache	<ul style="list-style-type: none"> für Sprache sensibilisieren durch alle Bezugspersonen 6-18-jähriger (Peers, Schule, Vereine) Jugendzentren) Schutzräume schaffen
Das Outing begleiten	sehr individuell	<ul style="list-style-type: none"> verschiedene „Schutzräume“ bieten mit entsprechendem personellen Bedarf → Politik
Geschlechtliche Vielfalt als Bestandteil der außerschulischen Bildungs- und Freizeitangebote	öffentliche + jugendspezifische Hinweise auf LSBTI- Angebote	<ul style="list-style-type: none"> Nutzung (sozialer) Online medien z.B. „Jugend- App“ Sichtbarmachung von sex. + geschlechtl. Vielfalt



Themencluster: LSBTIQ* Erwachsenenalter	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Geschlechtliche Vielfalt in die Institutionen integrieren		
Geschlechtliche Vielfalt in der Arbeitswelt (AGG)	Arbeitgeber:innen sensibilisieren	
Zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote	Wissensmitteln Sensibilisierung v. Ärz:innen etc. Psychologische Angebote Übersicht von Fachärzt:innen	Veröffentlichung
Schutz und Beratung bei Partnerschaftsgewalt	Geschlechtsspezifische Angebote	Prüfen, was da ist und was fehlt
Queere Interessen in Sport und Kultur	Sichtbarkeit in Kulturveranstaltung WC+Duschen in Sportanlagen Einzelkabinen /-umkleiden Austausch mit Verbänden	→ Die Flaa, Koki, ISG, MiR → Missethatskabinen Saunazeiten (Trans) Kampagne → Öffentlichkeitsarbeit im Sport
Beratungsbedarfe	Allg. Beratungsstelle (Diakonie) Männerberatungsstelle (Pari)	

Themencluster: LSBTIQ* Erwachsenenalter	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Geschlechtliche Vielfalt in die Institutionen integrieren		Sensibilisierung von Fachkräften durch Fortbildungen
Geschlechtliche Vielfalt in der Arbeitswelt (AGG)		AGG-Schulung f. Mitarbeiter:innen! § 12
Zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote		Themenspezifische Fortbildung von Sprachmittler:innen
Schutz und Beratung bei Partnerschaftsgewalt	Beratungsangebote für Ziel- klientel klar benennen	Angebot f. lesbische Frauen (Stammtisch o.ä./Räume nutzen)
Queere Interessen in Sport und Kultur		Veröffentlichung passender Angebote durch GelsenSport
Beratungsbedarfe		

Themencluster: LSBTIQ* Erwachsenenalter	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Geschlechtliche Vielfalt in die Institutionen integrieren	#* in der Sprache	Gleichstellungsplan
Geschlechtliche Vielfalt in der Arbeitswelt (AGG)	Sensibilisierung Carve Postate (Gewerkschaft)	
Zielgruppenspezifische Gesundheitsangebote	Führerschein	
Schutz und Beratung bei Partnerschaftsgewalt		
Queere Interessen in Sport und Kultur		
Beratungsbedarfe	Offene, neutrale Beratung mit Fachwissen	

Themencluster: LSBTIQ* im Seniorenalltag	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Offene Seniorin*innen Treffpunkte für LSBTIQ*		"Zwar"-Gruppe zum Thema eröffnen
Pflege und altersgerechtes Wohnen		Sensibilisierung der Lehrenden im Bereich für Sex. im Alter + LSBTIQ* (ebenso i.d. Behindertenhilfe!!)
Queere Interessen in der Freizeit mitdenken		
Das „historische Bewusstsein“ Erinnerungsarbeit und Gedenkkultur		<ul style="list-style-type: none"> • Stolpersteine • Stolpernamen • LSBTIQ* Personen der Geschichte Gelsenkirchens online erwähnen • Ausstellung im Haus-Sach-Haus



Themencluster: LSBTIQ* im Seniorenalltag	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Offene Seniorin*innen Treffpunkte für LSBTIQ*	Bedarfsklärung mit Zielgruppe	
Pflege und altersgerechtes Wohnen	Was gibt es? Wie sensibel i. Themen erweitert	Gen Netz
Queere Interessen in der Freizeit mitdenken	mit Zielgruppe arbeiten	Gen Netz
Das „historische Bewusstsein“ Erinnerungsarbeit und Gedenkkultur	sichtbar machen historische Aufgaben d. spez. Situation (driftes Best/SIT)	Genar - Senaren - ISA / UTS / Zeitung Gen Netz Gesundheitswerkstatt

Themencluster: LSBTIQ* und Mehrfachdiskriminierung	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Aspekte der Mehrfach Diskriminierungen - Migration - Behinderung - „nichtdeutsch und nicht heterosexuell“	Sensibilisierung bei Schulmitarbeiter*innen	PSB - Inkludierung in Migra. Sensi. Fobis → Ende SJ 20
Kultursensible Beratungs-und Hilfebedarfe	Begriffe in der gewählten Sprache "Deckstrategie"	Ref 47
Unterstützung für Asylbewerbende in der Transition		

Themencluster: LSBTIQ* und Mehrfachdiskriminierung	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Aspekte der Mehrfach Diskriminierungen - Migration - Behinderung - „nichtdeutsch und nicht heterosexuell“		IFÖ- Klassen Schulen im Thon
Kultursensible Beratungs-und Hilfebedarfe		„Fortbildung“ für „Flig“-Mitarbeiter:innen Sensibilisierte Sprachmittler:innen GE: Homepage: mehrsprachige Hinweis auf HIV-Beratung
Unterstützung für Asylbewerbende in der Transition		

Themencluster: LSBTIQ* und Mehrfachdiskriminierung	Themen /Bedarfe:	Maßnahmen: Wer?- Was?- Zeitfenster
Aspekte der Mehrfach Diskriminierungen - Migration - Behinderung - „nichtdeutsch und nicht heterosexuell“	Angebote für sämtliche Akteure und Fachkräfte in GE vorhalten, die hinsichtlich geschlechtl. & sexueller Vielfalt sensibilisieren und informieren (kommunal, Träger, ...)	Fortbildungsformat ¹ konzipieren und durchführen ² Erwartungen an Träger herantragen
Kultursensible Beratungs-und Hilfebedarfe	• Netzwerk versch. Beratungsstellen (auch außerhalb von GE!) • Themenspezifische Beratungsangebote (fortgebildete zuständige Berater:innen) → Transparenz: Wer macht was? Wen kann man für was ansprechen? ↳ Angebotsportfolio ↳ Wer kann wo andocken?	• Koordinierung an eine Stelle/ Person gebunden? ↳ Ansprechpartner:in für Fragen der Zuständigkeit und Fortbildungsbedarfe etc.
Unterstützung für Asylbewerbende (in der Transition)	Mitarbeitende im VBS (Ausländerbehörde) inform. & sensibilisieren (+ Sprachmittler?)	





Herausgeber:
Stadt Gelsenkirchen
Gleichstellungsstelle
Dezember 2020