



HAMBURG L(I)EBT

VIELFÄLTIG

**Fortschreibung des Aktionsplans für Akzeptanz
geschlechtlicher und sexueller Vielfalt**



Katharina Fegebank

Zweite Bürgermeisterin und Senatorin für
Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke

Vorwort

Hamburg setzt sich schon lange für Weltoffenheit, Toleranz und Vielfalt ein und spricht sich klar gegen jegliche Form von Diskriminierungen aus. Chancengerechtigkeit und Akzeptanz sind wesentliche Kriterien für eine zukunftsfähige Stadt, in der alle Menschen frei und selbstbestimmt leben können. Eine Stadt, die alle Potenziale fördert und nutzt, auch um Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen.

Jeder Mensch in Hamburg soll unabhängig seines Geschlechtes und seiner sexuellen Orientierung gleiche Verwirklichungschancen und gleiche Möglichkeiten zur Gestaltung der Gesellschaft haben. Dazu haben wir 2017 den ersten „Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ für Hamburg auf den Weg gebracht. Der Aktionsplan ist eine gesellschaftspolitische Handlungsbasis mit 90 konkreten Einzelmaßnahmen, um in allen Lebensbereichen unserer Stadt Gleichstellung und Akzeptanz im Hinblick auf die Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung herzustellen.

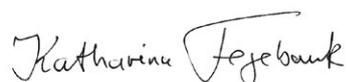
Im Jahr 2023 können wir feststellen: Der Aktionsplan wirkt! Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe in vielen Bereichen angekommen. Wir haben viele der vereinbarten Maßnahmen in neuen Kooperationen umgesetzt. Bewährte und gut funktionierende Projekte haben wir weiter ausgebaut. Mit der Öffnung der Ehe, der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur Dritten Option im Jahr 2017 sowie der im Jahr 2018 eingeführten Geschlechtsoption divers im Personenstandsregister, wurden auch rechtlich wichtige Meilensteine zur Gleichstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans-, intergeschlechtlichen und queeren Menschen (LSBTIQ*) erreicht.

Das ist auch Ihr Erfolg! Der Erfolg der Fachbehörden, Senatsämter und Bezirke und allen voran der queeren Community! All der Vereine, Verbände und Interessenvertretungen, die sich seit langer Zeit für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft einsetzen. Dafür möchte ich Ihnen herzlich danken! Danke für Ihr Engagement, Ihren Zusammenhalt, Ihre Hartnäckigkeit! Wir sind so weit gekommen!

Sowohl innerhalb des Landes als auch international ist ein Erstarren von Vorbehalten sowie eine Zunahme von Feindseligkeiten, bis hin zur Gewalt gegen LSBTIQ*, zu verzeichnen. Verfassungsrechtlich festgeschriebene Menschenrechte für alle werden infrage gestellt und Vielfalt als Bedrohung angesehen.

Für uns bedeutet dies: Wir werden unsere gemeinsamen Bemühungen weiter fortsetzen und gezielte Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt umsetzen. Für diese ressortübergreifende Aufgabe führt der Senat seinen Aktionsplan mit dem neuen Namen „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ fort. Das Rahmenprogramm benennt Ziele und konkrete Maßnahmen in allen Lebensbereichen und legt damit seine inhaltlichen und organisatorischen Strukturen und Schwerpunkte fest.

Es bleibt unsere gemeinsame Aufgabe, errungene Freiheiten zu verteidigen und weitere, noch immer ausstehende Ziele zu erkämpfen! Packen wir es an!



Ihre Katharina Fegebank

Inhalt

Vorwort der Senatorin 2

Abkürzungsverzeichnis 6

Glossar 8

A Struktur, Wirkungsweise und Fortschreibungsprozess 14

- 1 Handlungsleitende Grundsätze, Ziele und Wirkungsweise 16
- 2 Fortschreibungs- und Beteiligungsprozess 18

B Ziele und Maßnahmen 20



B.1 Aufklärung und Sichtbarkeit 22

- 1.1 Sichtbarkeitsereignisse und -symbole 24
- 1.2 Orte der Erinnerung und Begegnung 27
- 1.3 Mediale Repräsentation 28



B.2 Erkenntnisgrundlagen 32

- 2.1 Forschung und Studien 33
- 2.2 Wissenstransfer 36
- 2.3 Erkenntnisse aus Projekten 38



Exkurs: Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung 42



B.3 Gleichberechtigte Teilhabe in Regelstrukturen 48

- 3.1 Kindheit, Jugend und Familie 51
- 3.2 Arbeit und Weiterbildung 55
- 3.3 Alter und Pflege 58
- 3.4 Gesundheit 61
- 3.5 Wohnen und Integrierte Stadtteilentwicklung 65
- 3.6 Wohnungslosenhilfe 67
- 3.7 Opferschutz 67
- 3.8 Sport 68



B.4 Qualifizierung von Fachpersonal

72

- 4.1 Personalentwicklung der FHH 72
- 4.2 Schule 74
- 4.3 Hochschule 77
- 4.4 Erziehungs,- Sozial- und Gesundheitsberufe 78
- 4.5 Polizei, Feuerwehr, Justiz und öffentliche Unterkünfte 80



B.5 Rechtliche Gleichstellung

86

- 5.1 Grundgesetz, Landesgesetze und -verordnungen 87
- 5.2 Selbstbestimmung und Rehabilitierung 89
- 5.3 Gleichbehandlung aller Familienformen 93
- 5.4 Verfolgung von Hasskriminalität 96
- 5.5 Schutz von LSBTIQ*-Geflüchteten 97
- 5.6 Geschlechtervielfalt in Sprache und IT-Erfassungssystemen 101



B.6 Empowerment und Partizipation

106

- 6.1 Selbstorganisierte Community-Räume 108
- 6.2 Ressourcenorientierte (Peer-)Beratung 109
- 6.3 Schutzräume und Ansprechpersonen in Regelstrukturen 113
- 6.4 Gremien und Beauftragte 117
- 6.5 Queere Verwaltungsmitarbeitende 119



B.7 Monitoring

124

- 7.1 Evaluation durch Dialog 124
- 7.2 Kennzahlen und Gleichstellungsmonitor 125
- 7.3 Umsetzungs- und Berichtszeitraum 127

C Zusammenfassung und Ausblick

130

D Maßnahmenübersicht

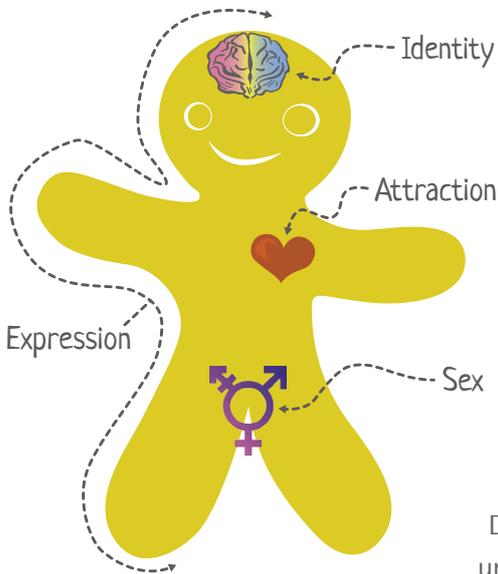
132

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
ÄK	Ärztekammer Hamburg
ARD	Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland
AsylG	Asylgesetz
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BJV	Behörde für Justiz und Verbraucherschutz
BKM	Behörde für Kultur und Medien
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BSW	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen
BUKEA	Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft
BuNT	BundesNetzwerkTagung des queeren Sports
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BWFGB	Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke
CSD	Christopher Street Day
DGTI	Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
F&W	Fördern und Wohnen
GG	Grundgesetz
HSB	Hamburger Sportbund
IEK	Integriertes Entwicklungskonzept
IT	Informationstechnik
ITD	Amt für IT und Digitalisierung
ITHCCH	Interdisziplinäres Transgender Versorgungszentrum Hamburg (Interdisciplinary Transgender Health Care Center Hamburg)
LI	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
LKA	Landeskriminalamt

LSBTIQ*	Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans-, intergeschlechtliche und queere Menschen
LSVD	Lesben- und Schwulenverband in Deutschland
mhc	Magnus-Hirschfeld-Centrum
NAP	Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung „Queer leben!“ für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
NDR	Norddeutscher Rundfunk
OZG	Onlinezugangsgesetz
PA	Personalamt
PST	Psychosoziale Betreuung Hamburg gGmbH
RISE	Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung
SK	Senatskanzlei
Sozial- behörde	Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration
SPFZ	Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum
StGB	Strafgesetzbuch
TSG	Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz)
UHH	Universität Hamburg
UKE	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
VHS	Volkshochschule
ZAF	Zentrum für Aus- und Fortbildung
ZGD	Zentrum Gender & Diversity

Glossar¹



Die geschlechtliche Identität eines Menschen muss nicht immer mit dem biologischen Geschlecht, dem geschlechtlichen Ausdruck oder mit dem Eintrag im Geburtenregister übereinstimmen. Zugleich ist sie unabhängig von der sexuellen Orientierung/Identität eines Menschen.

LSBTIQ*: Die Buchstabenkombination steht für einzelne sexuelle und geschlechtliche Identitäten und dient als Abkürzung für **L**esben, **S**chwule, **B**isexuelle sowie **t**rans* und **i**nter* und **q**ueere Personen.

Das Sternchen (*) dient als Platzhalter für weitere Selbstbezeichnungen und soll alle Geschlechter und Identitäten – über „männlich“ und „weiblich“ hinaus – sichtbar machen.

Asexualität/asexueller: Menschen, die kein Verlangen nach Sexualität mit anderen Menschen haben.

Biologisches Geschlecht: Das biologische Geschlecht umfasst die Geschlechtsmerkmale (z. B. primäre Geschlechtsmerkmale: Vulva, Penis, Hoden, Ovarien; sekundäre Geschlechtsmerkmale: Bartwuchs, „weibliche“ Brust; tertiäre Geschlechtsmerkmale: Körpergröße, Knochenbau) einer Person.

Bisexualität/bisexuell: Bisexuelle Menschen (nach der lat. Vorsilbe bi- = zwei) fühlen sich sexuell und/oder emotional zu Männern und Frauen hingezogen.

Cis/Cisgeschlechtlichkeit: Das Adjektiv cis beschreibt Menschen, die sich dem Geschlecht zugehörig fühlen, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Eine cis Frau ist also eine Person, die bei der Geburt dem weib-

¹ Diese Begriffsübersicht erklärt im Dokument verwendete Wörter und erhebt keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit. Die hier verwendeten Beschreibungen sind größtenteils entweder Zitate oder Anlehnungen aus der „Fibel der vielen kleinen Unterschiede“ oder vom Regenbogenportal des BMFSFJ. Die im Themenfeld verwendeten Begriffe unterliegen einem ständigen Wandel und können auch strittig sein. Dies spiegelt gleichzeitig die hohe Dynamik wider, die das Themenfeld sowohl im Hinblick auf die politische Diskussion als auch auf die wissenschaftliche Auseinandersetzung prägt.

lichen Geschlecht zugewiesen wurde und sich auch als Frau identifiziert. Die Begriffe stellen somit das Gegenteil zu trans*/transgeschlechtlich dar.

Comingout: Comingout bezeichnet den inneren und äußeren Prozess einer Person, sich zu ihrer sexuellen Identität oder ihrer Geschlechtsidentität im privaten und/oder öffentlichen Kreis zu bekennen. Der Begriff Comingout bezieht sich im allgemeinen Sprachgebrauch nur auf LSBTIQ*-Personen und festigt damit eine Trennung zwischen gesellschaftlich als Norm angenommenem und Anderem. So werden beispielsweise heterosexuelle Menschen nicht danach gefragt, wann sie gemerkt hätten, dass sie heterosexuell sind.

Community: Community (engl.) heißt Gemeinschaft – also eine Gruppe von Menschen, die sich in einer vergleichbaren oder ähnlichen Lebenssituation befinden. Die LSBTIQ*-Communities sind also unterschiedliche Gruppen von Menschen, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität ähnliche Erfahrungen haben.

Divers: Vor dem Hintergrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus Oktober 2017, ist es seit Ende 2018 nach dem Personenstandsrecht möglich, den Geschlechtseintrag „divers“ neben „männlich“, „weiblich“ und „ohne Angabe“ zu wählen.

Dritte Option: Ein Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) aus Oktober 2017 forderte den deutschen Gesetzgeber auf, einen dritten positiven Geschlechtseintrag (die sog. Dritte Option) neben „männlich“ und „weiblich“ zu schaffen. Eine intergeschlechtliche Person hatte geklagt, weil für sie kein korrekter Personenstandseintrag möglich war.

Dyke*: Dyke* ist eine Selbstbezeichnung, mit der sich verschiedene frauenliebende Frauen identifizieren: Lesbe, queere Frau, frauenliebende Frau, genderqueere Lesbe, trans* Lesbe, nicht-binäre Lesbe, intergeschlechtliche Lesbe.

bisexuell

Gender: In der englischen Sprache gibt es zwei Begriffe für das Wort „Geschlecht“: „Sex“ als Bezeichnung für das biologische Geschlecht und „Gender“ als Bezeichnung für das soziale Geschlecht, das sich unabhängig von körperlichen Merkmalen manifestiert. Dabei muss das soziale Geschlecht nicht unbedingt dem biologischen Geschlecht entsprechen.

Geschlechtsidentität: Die Geschlechtsidentität bezeichnet das Geschlecht, zu dem sich ein Mensch zugehörig fühlt. Dieses Zugehörigkeitsgefühl muss nicht mit dem biologischen Geschlecht übereinstimmen. Beispiele für Geschlechtsidentitäten sind: trans* Frau, nicht-binäre Person, Mann oder Frau. Die Geschlechtsidentität ist nicht automatisch von außen sichtbar und jeder Mensch kann nur persönlich darüber Auskunft geben.

Geschlechtsausdruck: Der Geschlechtsausdruck bezieht sich auf die Art und Weise, wie eine Person ihre Geschlechtsidentität zeigt oder präsentiert. Das umfasst Kleidung, Hobbies, Interessen, Charaktereigenschaften und vieles mehr. Dem Verhalten und Aussehen von Menschen schreiben wir häufig bestimmte stereotype Geschlechter zu.

Heterosexuell: Wenn Menschen sich von Menschen des ungleichen, also anderen Geschlechts, romantisch und/oder sexuell angezogen fühlen (griech. „heteros“: ungleich; lat. „sexus“: Geschlecht).

Heteronormativität: Ein gesellschaftliches Ordnungsprinzip, das Geschlecht und Sexualität normiert. Heteronormativität beschreibt ein binäres Geschlechtersystem, das ausschließlich zwei Geschlechter akzeptiert und als Grundannahme etabliert.

Homosexuell: Der griechische Begriff „homo“ bedeutet „gleich“ (im Gegensatz zu „hetero“ = ungleich, verschieden). Homosexuelle Menschen fühlen sich also von Menschen des gleichen Geschlechts angezogen.

Inter*: Der Begriff steht für „intergeschlechtlich“ oder „intersexuell“. Das Sternchen ist ein Platzhalter für Begriffe, die in diesem Zusammenhang an die Vorsilbe angehängt werden können (z. B. „inter* Personen“).

Gender

Intergeschlechtlich/intersexuell: Diese Begriffe bezeichnen Menschen, deren angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale weder ausschließlich „männlich“ noch ausschließlich „weiblich“ sind (historisch: „Hermaphroditen“ oder „Zwitter“). Ursprünglich ist Intersexualität ein medizinischer Sammelbegriff, der betont, dass es bei der Ausbildung der menschlichen Geschlechtsmerkmale viele Zwischenstufen zwischen „weiblich“ und „männlich“ gibt, die medizinisch lange als „Störung“ (seit 2015 als „Varianten der Geschlechtsentwicklung“) angesehen wurden. Während intersexuell von einigen intergeschlechtlichen Menschen auch als Selbstbezeichnung verwendet wird, lehnen andere den Begriff ab, da es sich bei Intergeschlechtlichkeit nicht um eine sexuelle Orientierung handelt. Seit dem 18. Dezember 2018 ist es intergeschlechtlichen Menschen möglich, eine dritte Option („divers“) für den Geschlechtseintrag im Geburtenregister zu vermerken.

Lesbisch/Lesbe: Frauen*, die sich emotional und/oder sexuell zu Frauen hingezogen fühlen.

queer

Nicht-binär: Nicht-binär ist die Bezeichnung für eine geschlechtliche Identität, die sich nicht in der Gegenüberstellung von Mann und Frau beschreiben lässt. Binär (von lat. bi = „zwei“) steht hier für das in unserer Gesellschaft anerkannte System aus zwei Geschlechtern. Manche nicht-binäre Geschlechter beschreiben sich als „zwischen männlich und weiblich“ oder „sowohl männlich als auch weiblich“, während andere sich unabhängig von dem Zweiersystem bewegen oder fließend („genderfluid“) sind.

Pansexuell: Pansexuelle Menschen lieben und begehren Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität.

Queer: Der Begriff „queer“ wird oft als Sammelbezeichnung für LSBTIQ* verwendet. Personen oder Bewegungen können sich als queer bezeichnen. Er kann auch dafür benutzt werden, die eigene Identität jenseits von Frau und Mann zu beschreiben oder eine Haltung zu verdeutlichen, die die Heteronormativität infrage stellt.

lesbisch

Regenbogenfamilien: Eine Familie, in der mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* oder nicht-binär ist. Neben Zwei-Mütter-Familien und Zwei-Väter-Familien umfassen Regenbogenfamilien, z. B. auch Mehrelternfamilien, Co-Parentings oder selbst gewählte Single-Elternschaft.

Sexuelle Orientierung: Die sexuelle Orientierung entspricht dem Begehren eines Menschen hinsichtlich des Geschlechts eines:r erwünschten Partners:in nach emotionaler Verbundenheit, Liebe und Sexualität. Beispiele für sexuelle Orientierungen sind heterosexuell, homosexuell oder bisexuell.

Schwul/Schwuler: Männer*, die sich emotional und/oder sexuell zu Männern hingezogen fühlen.

schwul

Trans*/Transgeschlechtlich: Das Adjektiv trans* ((lat. = „jenseits von, über ... hinaus“) beschreibt Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen biologischem Geschlecht übereinstimmt. Das Sternchen (*) dient dabei als Platzhalter für verschiedene mögliche Endungen und ist ein von der trans* Community geprägter Sammelbegriff, um der Vielfalt an transgeschlechtlichen Identitäten gerecht zu werden.

Transition: Eine Transition beschreibt den Prozess der geschlechtlichen Angleichung und muss nicht immer eine medizinisch-körperliche Angleichung beinhalten, sondern kann auch rein auf sozialer Ebene erfolgen, zum Beispiel durch eine Änderung des für sich gewählten Vornamens.



Struktur, Wirkungsweise und Fortschreibungsprozess

Immer mehr Menschen bezeichnen sich als „queer“ und möchten sich nicht auf eine Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung festlegen. In einer aktuellen Umfrage² gaben drei Prozent der deutschen Bevölkerung an, sich als trans*, inter* oder nicht-binär einzuordnen. Etwa jede zehnte Person verortet sich als homo- oder bisexuell. In der jüngeren Generation der bis 24-Jährigen gibt jeder fünfte Mensch an, queer zu sein. LSBTIQ* sind in den vergangenen Jahren auch präsenter in der gesellschaftlichen und medialen Debatte geworden. Unabhängig von der Anzahl queerer Menschen und deren geschlechtlichen Identität und/oder sexuellen Orientierung, verfolgt die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) das Ziel, dass jeder Mensch die gleichen Rechte und Chancen für ein selbstbestimmtes Leben hat.

Im Januar 2017 hat die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) den ersten „Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt 2017“³ verabschiedet. In elf Handlungsfeldern wurden 90 Maßnahmen benannt, mit denen Anerkennung, gerechte Teilhabe und Selbstbestimmung von LSBTIQ* gestärkt sowie Diskriminierungen und Ausgrenzungen abgebaut werden sollen. Die Maßnahmen wurden in einem breiten Beteiligungsprozess von Verwaltung, Politik und Interessensvertretungen entwickelt.

Mit der Verabschiedung und Umsetzung des ersten Aktionsplans hat Hamburg einen großen Schritt für die Gleichstellung und Akzeptanz von LSBTIQ* gemacht, indem gleichstellungsorientierte Arbeit in allen Ressorts stärker verankert worden ist. Diese Entwicklung setzt sich fort: So sind im vorliegenden Aktionsplan „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ 150 Maßnahmen über alle Ressorts hinweg festgelegt, die gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen weiter fördern und Diskriminierungen im Alltag entgegenwirken.

2 IPSOS, LGBT+ Pride 2021 Global Survey 2021, abrufbar im Internet unter: <https://www.ipsos.com/en/lgbt-pride-2021-global-survey-points-generation-gap-around-gender-identity-and-sexual-attraction> (Stand: 07.09.2022).

3 Freie und Hansestadt Hamburg, Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, 2017, abrufbar im Internet unter <https://www.hamburg.de/contentblob/8080476/1a25022ddb800a8d89fd5616b2b5a654/data/d-broschuere-aktionsplan-fuer-akzeptanz-geschlechtlicher-und-sexueller-vielfalt-.pdf> (Stand: 07.09.2022).

Die Fortschreibung des Aktionsplans zieht Bilanz über die Aktivitäten und Fortschritte von 2017 bis 2022. Darüber hinaus bietet sie einen Ausblick auf geplante Vorhaben und bildet den Rahmen und die Arbeitsgrundlage für den Hamburger Senat zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Diese Grundlage ist nicht statisch, sondern bedarf der kontinuierlichen Aktualisierung und Weiterführung der gemeinsamen Arbeit im Bereich LSBTIQ*.

Der Aktionsplan „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ wirkt zusammen mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm „Zusammen für mehr Gleichstellung in Hamburg“⁴ im Sinne einer Politik der Gleichstellung aller Geschlechter in Hamburg. Dabei fokussiert das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR), entsprechend dem zentralen staatlichen Auftrag aus Grundgesetz und Hamburgischer Verfassung, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, während der Aktionsplan zentral LSBTIQ* fokussiert.

Mittlerweile liegen in fast allen Bundesländern Aktionspläne für Akzeptanz und Schutz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt vor. Auch auf Bundesebene wurde jüngst der Nationale Aktionsplan „Queer leben“ (NAP)⁵ beschlossen. Erstmals gibt es damit eine ressortübergreifende Strategie auf Bundesebene für die Akzeptanz und den Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Es wurden verschiedene Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern vereinbart, darunter auch einige bundesrechtliche Änderungserfordernisse (siehe dazu auch **Kapitel B.5**). In den kommenden Jahren werden die vereinbarten Vorhaben, zusammen mit den Bundesländern und queeren Interessenvertretungen, konkretisiert und umgesetzt. Hamburg wird sich mit Blick auf bundesrechtliche und länderübergreifende Themen und in Bezug auf die mögliche Unterstützung hamburgspezifischer Anliegen aktiv in diesen Prozess einbringen (→ **Maßnahme 1**, S. 132).

4 Freie und Hansestadt Hamburg, Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm „Zusammen für mehr Gleichstellung in Hamburg“, 2023, abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/16837944/8cad078b855c0ac1e0d20a8e1d9e65d3/data/2023-01-17-gpr.pdf>. (Stand: 15.02.2023).

5 Abrufbar im Internet unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundeskabinetts-beschliesst-aktionsplan-queer-leben--204942?view=> (Stand 21.12.2022).

1 Handlungsleitende Grundsätze, Ziele und Wirkungsweise

Der Hamburger Senat orientiert sich an fünf Grundsätzen, die sowohl für den Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt von 2017 als auch für die Fortschreibung „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ zentral sind.



Grundsätze des Aktionsplans

Anerkennung

Nichtdiskriminierung

Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe

Selbstakzeptanz und Sichtbarkeit

Gesamtverantwortung von Gesellschaft und Staat

In der Fortschreibung des Aktionsplans werden die Grundsätze durch eine Zielstruktur konkretisiert. Dabei geht es um die gezielte Stärkung, die Unterstützung und den Schutz von queeren Menschen sowie um die Sensibilisierung der Gesellschaft für diese Themen.

Im Ergebnis wurden folgende sieben übergeordnete Ziele entwickelt:

- » Aufklärung und Sichtbarkeit
- » Erkenntnisgrundlagen
- » Gleichberechtigte Teilhabe in Regelstrukturen
- » Qualifizierung von Fachpersonal
- » Rechtliche Gleichstellung
- » Empowerment und Partizipation
- » Monitoring

Das Thema „Intersektionalität“ durchzieht alle Ziele und ist im vorliegenden Aktionsplan als ein Zwischenkapitel eingefügt.

Die Struktur der Fortschreibung des Aktionsplans orientiert sich damit weniger als bisher an Maßnahmen des Senats nach Themenfeldern, wie beispielsweise Kindheit, Gesundheit oder Schule, die oftmals Verwaltungszuschnitten und -zuständigkeiten untergeordnet sind. Stattdessen werden themenübergreifende Ziele in den Mittelpunkt gestellt. Damit sollen auch Impulse gesetzt werden, um in den einzelnen Lebensbereichen weitere Maßnahmen zu ergreifen.

Die insgesamt 150 Maßnahmen des vorliegenden Aktionsplans wurden den sieben Zielfeldern zugeordnet. Einige Maßnahmen wirken dabei in mehrere Zielfelder hinein. Der Senat versteht Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe, dementsprechend als Teil einer jeden Fachpolitik. Die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wird sowohl Anstrengungen in den einzelnen Behörden als auch einer weiteren themenübergreifenden Koordination bedürfen.

Dabei nehmen die Senatsämter, Fachbehörden und Bezirksämter auch zukünftig ihre Aufgaben eigenverantwortlich wahr, werden bewährte Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt fortführen und sich der Umsetzung neuer Maßnahmen annehmen. Dazu gehört auch, die erforderlichen Sach- und Personalressourcen durch die zuständigen Fachbehörden, Senatsämter und Bezirksämter zur Verfügung zu stellen.

Für die Koordinierung und Umsetzung des Aktionsplans, stehen überdies im Haushalt 2023/2024 erstmalig Mittel im Einzelplan der BWFGB zur Verfügung.

2 Fortschreibungs- und Beteiligungsprozess

Um Diskriminierungen abzubauen und Bedarfe von LSBTIQ* in allen Fachressorts zu berücksichtigen, ist die Mitwirkung aller Fachbehörden, Senatsämter und Bezirksämter erforderlich. Für die Erarbeitung des Aktionsplans „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ wurde dazu eine überbehördliche, prozesssteuernde Arbeitsgruppe eingerichtet. In diese waren alle Fachbehörden, Senatsämter und das für das Sozialraummanagement federführende Bezirksamt Hamburg-Nord eingebunden.

Eine ergebnis- und bedarfsorientierte Politik muss an den aktuellen Herausforderungen und Lebenswirklichkeiten von LSBTIQ* ansetzen. Dazu ist das Mitwirken aller gesellschaftlichen Akteur:innen unerlässlich. Vor diesem Hintergrund wurde bei der Erarbeitung des Aktionsplans ein Ansatz gewählt, der, neben der Verwaltung, sowohl die Expertise der LSBTIQ*-Interessensvertretungen als auch von Bürger:innen, die nicht in Interessensvertretungen organisiert sind, einbezog.

Der Fortschreibungsprozess startete im Juni 2021 mit einer digitalen Auftaktveranstaltung, unter Beteiligung von organisierter Interessenvertretung, Politik und Verwaltung. Dort wurde der Ablauf des Fortschreibungsprozesses vorgestellt und es fand eine erste inhaltliche Befassung und Ideensammlung statt. Anschließend wurde ein Online-Beteiligungsformat geschaffen, an dem sich alle Hamburger:innen beteiligen konnten. Die Hamburger Bevölkerung war aufgerufen, ihre Erfahrungen und Vorschläge sowie Handlungsbedarfe zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt anonym einzubringen. Die Plattform war von Juli bis September 2021 erreichbar und es konnte zwischen verschiedenen Sprachen ausgewählt werden. Insgesamt wurden über dieses Beteiligungsformat rund 200 Rückmeldungen generiert und ausgewertet.

Im weiteren Verlauf wurden im Herbst 2021 Themenworkshops durchgeführt, zu denen Vertretungen aus Senatsämtern, Fachbehörden, Bezirksämtern, organisierter Zivilgesellschaft und dem parlamentarischen Raum zusammenkamen. An drei Tagen tauschten sich die Anwesenden zum Umsetzungsstand der im Aktionsplan 2017 vereinbarten Maßnahmen und deren Fortführung, sowie zur Entwicklung konkreter neuer Maßnahmen in den verschiedenen Lebens- und Themenbereichen, aus. Auch die Ergebnisse der Online-Beteiligung flossen in die Diskussionen ein. Die Ergebnisse der

Workshops wurden dokumentiert⁶ (Workshop 1, Workshop 2, Workshop 3) und bildeten eine wichtige Grundlage für die Fortschreibung. Auswahl, Priorisierung und Umsetzung der in der Fortschreibung des Aktionsplans aufgenommenen Maßnahmen oblagen den fachlich zuständigen Behörden, die unter Berücksichtigung von Sach- und Personalressourcen über die Aufnahme und Umsetzung konkreter Vorhaben entschieden haben.

Meilensteine im Beteiligungsprozess:



6 Die Ergebnisse der Workshops sind hier einsehbar: Workshop 1 <https://www.hamburg.de/contentblob/15765634/0bca795a6d898729fa1c1421bdd58b06/data/dDokumentation-workshop-aktionsplan-28-09-2021.pdf>; Workshop 2 <https://www.hamburg.de/contentblob/15765636/f8ce9e01b102407466c20bdf34e7a01e/data/dDokumentation-workshop-aktionsplan-19-10-2021.pdf>; Workshop 3 <https://www.hamburg.de/contentblob/15765642/a0c36449d37a07a129dca081f7f3c38/data/dDokumentation-workshop-aktionsplan-02-11-2021.pdf>.

B

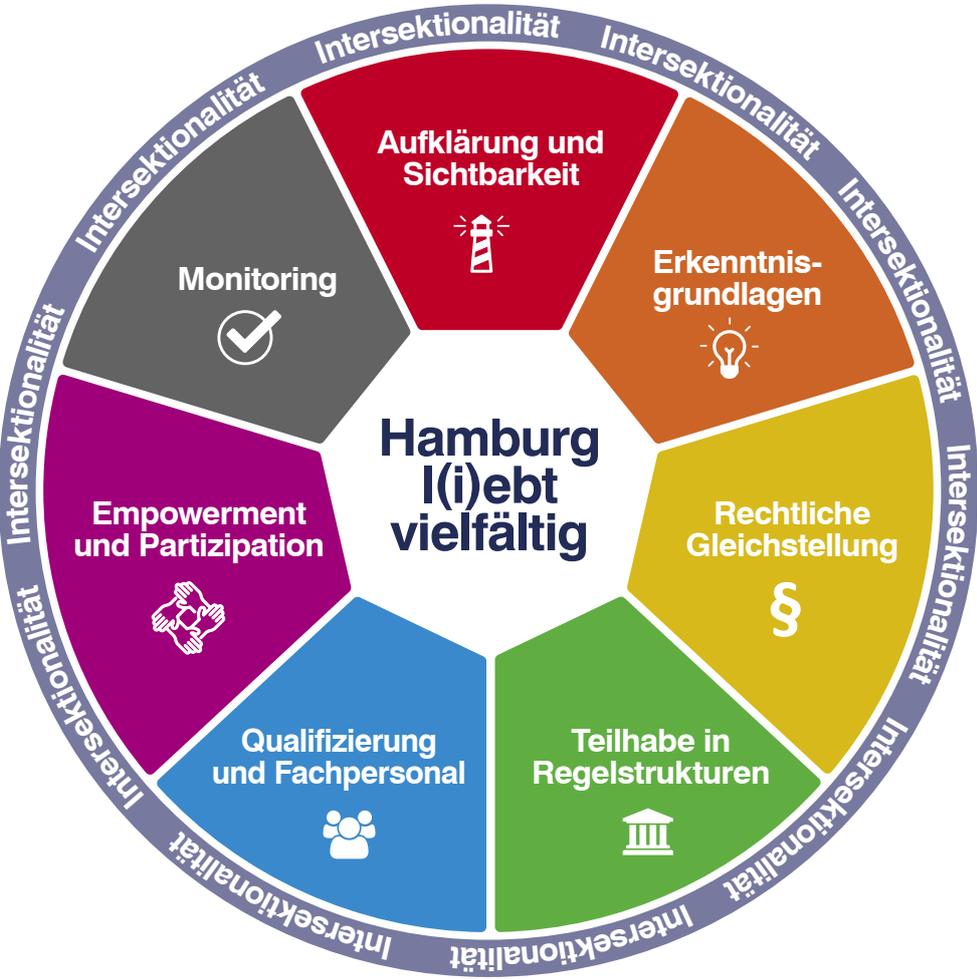
Ziele und Maßnahmen

Die Fortschreibung des Aktionsplans „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ konzentriert sich auf ausgewählte, durchgeführte sowie fortzuführende und neue Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Hamburg. Insgesamt sind im vorliegenden Dokument 150 Maßnahmen in sieben Kapiteln erläutert. Die Kapitel sind nach den oben aufgeführten sieben Zielfeldern strukturiert. Den Dokumentationen der durchgeführten Beteiligungsworkshops (siehe Fußnote 6) sind die Umsetzungsstände aller im ersten Aktionsplan vereinbarten Maßnahmen zu entnehmen.

Um auch einen Überblick nach themenbezogenen Maßnahmen zu ermöglichen, findet sich in der Maßnahmenübersicht im Anhang eine nach Fachthemen bzw. Lebensbereichen sortierte Gesamtübersicht. Dieser Übersicht sind auch die Behördenzuständigkeiten zur Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen zu entnehmen.⁷ Zusätzlich gibt die Übersicht Auskunft, ob es sich bei den im Text erwähnten Maßnahmen um umgesetzte und/oder fortzuführende Maßnahmen des Aktionsplans aus dem Jahr 2017 bzw. um neue Vorhaben des Senats handelt. Maßnahmen, die im Laufe des Beteiligungs- und Erarbeitungsprozesses der Fortschreibung bereits auf den Weg gebracht worden sind und solche, die nicht im ersten Aktionsplan enthalten waren, sind in der Tabelle als neue Maßnahmen gekennzeichnet.

⁷ Die Behördenbezeichnungen und -zuständigkeiten beziehen sich auf das Jahr 2022 und können sich ggf. durch neue Behördenzuschnitte ändern. Gleiches gilt für in diesem Dokument angegebene personalisierte Namen von Amtsträger:innen.

Die Ziele des Aktionsplans:





Aufklärung und Sichtbarkeit

Zeichen setzen, Öffentlichkeit informieren

Die Sichtbarkeit queerer Lebensweisen ist wichtig, um die individuelle Lebensweise als gleichwertig erfahren und leben zu können. Insbesondere LSBTIQ*-Jugendliche und junge Erwachsene werden durch sichtbare Vorbilder im Finden und Leben ihrer Identitäten gestärkt. Weiterhin kann die Präsenz und Repräsentanz von LSBTIQ* in allen Lebensbereichen,

wie etwa der Schule, den Medien, der Arbeit, der Kultur, dem Sport und der allgemeinen Öffentlichkeit, stereotype Vorstellungen zu queeren Menschen auflösen und zu einer selbstverständlichen Akzeptanz beitragen.

„DIE VIELFÄLTIGEN LEBENSENTWÜRFE DER MENSCHEN MÜSSEN DAS GANZE JAHR ÜBER SICHTBAR GEMACHT WERDEN. WAS MAN HÄUFIG SIEHT, NIMMT MAN IRGENDWANN ALS „NORMAL“ AN. SO KANN IN DER HETERO-NORMATIVEN MEHRHEITSGESELLSCHAFT EIN BEWUSSTSEIN FÜR SEXUELLE VIELFALT ENTSTEHEN. AUCH WERDEN MENSCHEN DADURCH ERMUTIGT, ZU SICH SELBST UND IHREN LEBENSENTWÜRFEN ZU STEHEN.“

Teilnehmender Online-Beteiligung

Einer Umfrage⁸ zufolge, die im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017 veröffentlicht wurde, ist, in Hinblick auf die Einstellungen der Mehrheitsbevölkerung gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Personen, ein positiver Trend zu mehr Akzeptanz erkennbar. Im Widerspruch dazu nimmt die Akzeptanz wieder ab, wenn es um

die Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit oder um die Forderung gleicher Rechte geht. Nicht wenige akzeptieren Homosexualität nur dann, wenn Homosexuelle sich in der Öffentlichkeit nicht outen und darauf verzichten, gleiche Rechte einzufordern. Auch gegen Präsenz und Art der Darstellung von trans* Menschen in den Medien wird öffentlich opponiert.⁹

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass queere Menschen ihre Identität in bestimmten Kontexten verheimlichen, weil sie negative Konsequenzen befürchten oder sich nicht zugehörig fühlen. Da fast jeder soziale Kontakt Rückschlüsse auf die geschlechtliche und sexuelle Identität gibt, wie z. B. Erzählungen aus dem Privatleben am Arbeitsplatz oder die

⁸ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen, 2017, abrufbar im Internet unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Einstellg_ggueber_LSB.html?nn=304460 (Stand: 07.09.2022).

⁹ siehe z. B.: Eva Engelke, Aufruf, 2022, abrufbar im Internet unter: <https://www.evaengelken.de/aufruf-schluss-mit-der-falschberichterstattung-des-oeffentlich-rechtlichen-rundfunks/> (Stand: 07.09.2022).

Angabe des Geschlechts in Formularen, kann das zu Rückzug und Isolation führen. Das sogenannte Comingout ist für viele LSBTIQ* immer noch eine große Hürde, die auch mit Ängsten vor dem Verlust familiärer und freundschaftlicher Bindungen einhergeht.

Die Art und Weise sowie Intensität öffentlicher Präsenz und Akzeptanz von LSBTIQ* unterscheiden sich. Während schwule Männer immer häufiger in der Öffentlichkeit sichtbar werden, sind lesbische Frauen dies weniger. Bisexuelle Menschen werden entweder gar nicht als solche wahrgenommen und/oder berichten davon, dass sie sowohl von der Gesellschaft als auch der queeren Community mit Vorurteilen, fehlender Akzeptanz und Druck, sich für eine sexuelle Orientierung zu entscheiden, konfrontiert sind. Trans* und inter* Personen rücken in letzter Zeit stärker in den öffentlichen Fokus. In den Medien werden ihre Lebensrealitäten häufiger abgebildet und seit Herbst 2021 sitzen erstmals zwei Abgeordnete im Bundestag, die offen trans* sind. Was Trans*- und Intergeschlechtlichkeit ist und unterscheidet, wird dabei noch zu selten differenziert thematisiert. In Serien oder Filmen werden trans* Charaktere häufig durch stereotype Darstellungen als Dragqueens und extrovertierte Persönlichkeiten gezeigt. Es gilt, eine große Bandbreite von möglichen homo- und bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Lebensrealitäten in Alltagskontexten zu zeigen, ohne dabei Stereotype zu bedienen und/oder Menschen auf ihre Geschlechtsidentität und/oder Sexualität zu reduzieren.

„ALS HOMOSEXUELLER MENSCH MUSS MAN SICH NICHT NUR EINMAL OUTEN, SONDERN KOMMT IM LAUFE SEINES LEBENS IMMER WIEDER IN SITUATIONEN, IN DENEN ER SICH OUTEN ODER VERSTELLEN MUSS (...). KOLLEGEN GEHEN DAVON AUS, DASS DIE NEUE KOLLEGIN MIT EHERING SELBSTVERSTÄNDLICH MIT EINEM MANN VERHEIRATET IST. DAS MACHT ES HOMOSEXUELLEN MENSCHEN SCHWER SICH „NORMAL“ UND AKZEPTIERT ZU FÜHLEN. DAS KANN BELASTEND SEIN UND MENSCHEN DAZU BRINGEN SICH ZU VERSTELLEN.“

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

„WÄHREND SCHWULSEIN ETWAS IST, WAS MITTLERWEILE GESELLSCHAFTLICH STÄRKER WAHRNEHMBAR IST, SIND LESBEN, TRANS-PERSONEN UND INTER-PERSONEN IN DER GESAMTEN GESELLSCHAFT IMMER NOCH FAST UNSICHTBAR, DAS FINDE ICH SCHADE.“

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

Dass Sichtbarkeit zu einer Enttabuisierung und gesellschaftlichen Auseinandersetzung beitragen kann, haben die öffentlichkeitswirksamen Aktionen „Act Out“¹⁰ und „Out in Church“¹¹ eindrucksvoll belegt. Mit bis dato beispiellosen Öffentlichkeitskampagnen haben sich Schauspieler:innen bzw. Mitarbeitende der römisch-katholischen Kirche als LSBTIQ* geoutet und ein Ende ihrer Diskriminierung und Unsichtbarkeiten gefordert. Die daraufhin erfolgten, ganz überwiegend positiven Unterstützungs- und Solidaritätsbekundungen haben weitere LSBTIQ* motiviert, sich öffentlich zu zeigen.

1.1 Sichtbarkeitsereignisse und -symbole

Ein wichtiges Ereignis, um Sichtbarkeit zu erhöhen und ein klares Bekenntnis für Solidarität und Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, ist der jährlich stattfindende Christopher Street Day (CSD). Die Wertschätzung des Senats drückt sich dabei auf vielfältige Weise aus. So nehmen beispielsweise der derzeitige Erste Bürgermeister und die Zweite Bürgermeisterin an der Demonstration und vielen weiteren Veranstaltungen im Rahmen der Pride Week teil. Auch die sichtbare Teilnahme von Beschäftigten der Polizei und Feuerwehr bei der Parade setzt ein deutliches Zeichen.

Der in Hamburg jährlich stattfindende Dyke* March schafft Sichtbarkeit für Lesben und ist zugleich eine Plattform, um ihre spezifischen Interessen und politischen Forderungen zu präsentieren. Der Dyke* March wird von der „Netzwerkstelle Lesben“, einem von der BWFGB geförderten Projekt, organisiert und auch durch politische Teilnahme und Grußworte unterstützt.

10 Manifest #ActOut, abrufbar im Internet unter: <https://act-out.org/> (Stand: 07.09.2022).

11 Out in Church, abrufbar im Internet unter: <https://outinchurch.de/> (Stand: 07.09.2022).

Du zeigst dich offen – ich kann offen ich sein: Das Aktionsbündnis „Welcoming Out“

Mit dem Ziel, eine gesamtgesellschaftliche Bewegung für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt zu initiieren, unterstützt die BWFGB das Aktionsbündnis „Welcoming Out“ als neues Projekt ideell und finanziell. Ziel des Projektes ist es, die Mehrheitsgesellschaft zu motivieren, sich sichtbar für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt einzusetzen und ihre Unterstützung durch ein Symbol und konkrete Aktivitäten auszudrücken. Heterosexuelle und cisgeschlechtliche Menschen können durch ein Comingout als „Straight Ally“ aktiv dazu beitragen, ein gesamtgesellschaftliches Klima der Akzeptanz von Vielfalt zu fördern. Die Idee hinter dem Aktionsbündnis: Nur wenn alle gesellschaftlichen Kräfte zusammenwirken und gemeinsam Ideen entwickeln und umsetzen, können LSBTIQ*-Interessen in allen gesellschaftlichen Bereichen verankert werden (→ Maßnahme 2, S. 132).

Das jährliche Hissen der Regenbogenfahne zum CSD am Hamburger Rathaus, den Fachbehörden, Senats- und Bezirksämtern, der Polizei, Feuerwehren und vielen weiteren Gebäuden der Stadt, ist mittlerweile fest etabliert. Hinzu kommen weitere öffentlichkeitswirksame Aktionen, wie z. B. das Aufstellen einer Lichtorgel in Regenbogenfahnen in Pflanzen und Blumen durch das Bezirksamt Hamburg-Mitte oder die Ausstellung der Künstlerin Katrin Stahl, „Max ist Marie, Marie ist meine Tochter“, zum Thema Trans* im Hamburger Rathaus. Dabei werden bewusst zentrale Orte in der Stadt gewählt, um die Themen in die Mitte der Gesellschaft zu holen und einer breiten Bevölkerung näherzubringen.

Der Senat unterstützt weitere Veranstaltungen der LSBTIQ*-Community durch Grußbotschaften, wie z. B. den vom Lesben- und Schwulenverband (LSVD) Hamburg jährlich veranstalteten Rainbowflash auf dem Rathausmarkt, anlässlich des Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter*- und Trans*-Feindlichkeit am 17. Mai.

Infolge des weltweit gefeierten Bi Visibility Day, fand vom 23. bis 25. September 2021 die erste Bi+Pride in Hamburg statt, die auf bi- und pansexuelle Sichtbarkeit fokussiert. Neben dem Hissen der Bi-Flagge an einigen Bezirksämtern und weiteren Orten, fanden Workshops und eine Demonstration statt. Ferner wurden Litfaßsäulen plakatiert und im Fahrgastfernsehen des HVV auf diesen Tag und die Veranstaltungen hingewiesen.

» Kick It with Pride! Die EURO 2024 in Hamburg «

Hamburg wird bei der Fußball-Europameisterschaft 2024 Gastgeberin von insgesamt fünf Spielen sein. In der Hansestadt werden vier Gruppenspiele sowie ein Viertelfinale ausgetragen. Die Auslosung der sechs Vorrundengruppen findet in der Elbphilharmonie statt. Die UEFA EURO 2024 verfügt über eine große Strahlkraft und wird viele Menschen anziehen; aus Hamburg, aus Deutschland wie aus der ganzen Welt. Die große und breite Öffentlichkeitswirksamkeit dieser Sportveranstaltung soll auch dazu genutzt werden, nachhaltige Wirkungen in Bezug auf sozialpolitische Themen zu erzielen. Das Thema LSBTIQ* im Sport, insbesondere im Fußball, wird im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie der EURO 2024 berücksichtigt werden (→ Maßnahme 3, S. 147).

Der Bezirk Altona hat mit der Altonaer Deklaration ein öffentliches Bekenntnis für Vielfalt abgegeben.¹² Es fanden verschiedene Veranstaltungen sowie der Aufbau eines Netzwerkes für Vielfalt statt. Sowohl in Altona als auch im Bezirk Hamburg-Mitte wurde eine „Woche der Vielfalt“ ins Leben gerufen, um mehr Sichtbarkeit für Diversität zu schaffen, zu sensibilisieren und neue Vorhaben einzelner Akteur:innen anzustoßen.

Seit über 30 Jahren findet einmal im Jahr das Hamburg International Queer Film Festival¹³ statt, das von der Behörde für Kultur und Medien (BKM) finanziell unterstützt wird (→ **Maßnahme 4**, S. 144). Filme, Diskussionen, Workshops und der Austausch mit internationalen Filmgästen machen das Festival zu einem lebendigen Ort der Sichtbarkeit von und Auseinandersetzungen mit queerem Leben.

¹² Altonaer Deklaration, 2021, abrufbar im Internet unter: http://altonaer-deklaration.hamburg/#section_0df53ac4 (Stand: 01.09.2022).

¹³ Abrufbar im Internet unter: <https://www.lsf-hamburg.de/> (Stand: 01.09.2022).

Pride Schilder im Bezirk Eimsbüttel

Auf Initiative der Bezirksversammlung Eimsbüttel wurden für das Bezirksamt Eimsbüttel „Pride Schilder“ entwickelt und hergestellt, um ein sichtbares Zeichen zur Förderung der Toleranz und des Respekts gegenüber queeren Menschen sowie zur Unterstützung ihrer Rechte zu setzen. Die „Pride Schilder“ hängen in verschiedenen Dienststellen, wie z. B. am Grindelberg und Garstedter Weg sowie im Hamburg-Haus (→ Maßnahme 5, S. 132).

Die Dramaturgie des Kulturzentrums Kampnagel bearbeitete in der Spielzeit 2018/19 den Themenfokus „Gendermainstreaming“. Mit künstlerischen Ansätzen und Workshops wurden die Themen „queere Sichtbarkeit“, „Menschenrechte“ und „gleiche Zukunftsperspektiven für alle“ behandelt (→ **Maßnahme 6**, S. 144).

Der Senat wird weiterhin öffentlichkeitswirksame Aktionen unterstützen und nutzen, um die Vielfalt von Lebenswirklichkeiten in der Stadt durch verschiedene Formate abzubilden (→ **Maßnahme 7**, S. 132).

1.2 Orte der Erinnerung und Begegnung

Sichtbarkeit von LSBTIQ* zu fördern bedeutet auch, in der Stadt Orte der Wertschätzung von Vielfalt und des Erinnerns an Ausgrenzung und Diskriminierung zu etablieren.

Der Senat hat 2019 beschlossen, in einem breit angelegten Beteiligungsprozess einen Ort zu schaffen, der im öffentlichen Stadtbild für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt steht. Mit dem „Denk-mal für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ soll ein Ort der Begegnung in Hamburg entstehen, der die Themen in die Mitte der Gesellschaft holt, die Opfer von Diskriminierung und Verfolgung würdigt und an ihr Leid erinnert. Die BKM und die Initiative „Denk-mal für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ haben mit 70 Vertreter:innen aus insgesamt 40 Organisationen der Hamburger LSBTIQ*-Community erste Ideen zu möglichen Standorten, Zielen und Wirkung des geplanten Denkmals erarbeitet. Es wurden Kriterien entwickelt, die der zukünftige Standort erfüllen muss. Zum Beispiel sollte er zentral in der Innenstadt liegen und hohe Präsenz im Stadtbild entwickeln. In einem nächsten Schritt wird die BKM, im Austausch mit der Community, die bisherigen Konzeptideen als Grundlage für die Auslobung

des künstlerischen Wettbewerbs und zur Einwerbung finanzieller Mittel konkretisieren (→ **Maßnahme 8**, S. 144).

Mit dem von der Landeszentrale für politische Bildung initiierten szenischen Rundgang „Verbotene Wege der Liebe“, wird das Publikum zu Orten geführt, an denen von Geschehnissen berichtet wird, die die Tabuisierung, Diskriminierung und Verfolgung gleichgeschlechtlich liebender Menschen in Hamburgs Geschichte thematisieren (→ **Maßnahme 9**, S. 144). Seit 2002 erinnert in Hamburg auch das Projekt „Stolpersteine“¹⁴, durch Gedenksteine vor deren früheren Wohnorten, europaweit an Opfer der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft, darunter auch LSBTIQ*.

Bänke auf öffentlichen Plätzen und in Parks sind Orte des Verweilens und der Begegnung. Sie können auch aktiv als Orte des Austausches über gesellschaftliche Themen genutzt und gestaltet werden. Dazu wird die BWFG, zusammen mit dem Bezirksamt Hamburg-Mitte, das Projekt „Vielfaltsbänke“ ins Leben rufen. Geplant ist, in zwei Bezirken der Stadt eine Bank als Zeichen der Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt aufzustellen und über diese mit Bürger:innen ins Gespräch zu kommen (→ **Maßnahme 10**, S. 128).

1.3 Mediale Repräsentation

Viele Menschen in Deutschland haben keinen persönlichen Kontakt zu LSBTIQ*. Ihr Wissen über queere Menschen stammt häufig aus dem Fernsehen oder aus Tageszeitungen. Mediale Repräsentationen von LSBTIQ* haben damit einen maßgeblichen Einfluss auf gesellschaftliche Einstellungen zu LSBTIQ* und auf Selbstbilder.

Eine Fortschrittstudie zu Diversität in Film und Fernsehen¹⁵ zeigt für den Teilbereich Fernsehen durchaus positive Entwicklungen und zugleich weiteren Handlungsbedarf, um auf eine ausgewogene Repräsentation der Bevölkerung in den Medien hinzuarbeiten. So sind in den TV-Produktionen gerade einmal zwei Prozent der Protagonist:innen als homosexuell oder bisexuell lesbar, während rund 70 Prozent als heterosexuell erkennbar sind und bei

14 Abrufbar im Internet unter: <https://www.stolpersteine-hamburg.de/> (Stand: 07.09.2022).

15 Malisa Stiftung, Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität, 2021, abrufbar im Internet: <https://malisastiftung.org/fortschrittsstudie-audiovisuelle-diversitaet-ergebnisse-tv-deutschland/> (Stand: 01.09.2022).

rund 27 Prozent die sexuelle Orientierung nicht ersichtlich ist. Verglichen mit den Daten der in Teil A angeführten repräsentativen Studie von IPSOS, aus dem Jahr 2021, wonach sich rund elf Prozent der Deutschen als nicht heterosexuell einordnen (siehe Fußnote 2) besteht weiterer Handlungsbedarf für eine ausgewogene Repräsentanz von LSBTIQ* in den Medien.

Für die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten gilt das Recht der Selbstverwaltung und der Grundsatz der Programmautonomie. Die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) hat folglich keine unmittelbare Möglichkeit, auf die Gestaltung und die Inhalte von Rundfunkprogrammen Einfluss zu nehmen. Der Norddeutsche Rundfunk (NDR) ist die Landesrundfunkanstalt für die Länder Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Sein Programm soll die Bürger:innen dieser Länder informieren, bilden, beraten, unterhalten und insbesondere Beiträge zur Kultur anbieten. Der NDR ist Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland (ARD). Die ARD hat das Thema Diversität in den Medien zu einer gemeinschaftlichen Aufgabe erklärt und hierzu ein senderübergreifendes Netzwerk und eine neue Arbeitsstruktur eingerichtet. Der NDR bringt sich aktiv in das Netzwerk ein, welches sich aus Mitarbeitenden der Bereiche Programm, Produktion und Personalmanagement zusammensetzt und sich in regelmäßigen Treffen mit Vielfaltsdimensionen befasst (→ **Maßnahme 11**, S. 144).

Die Arbeitsgruppe „Diversität im Programm“ achtet darauf, dass eine breite Vielfalt an Perspektiven in Hörfunk, Fernsehen und Online-Medien zum Ausdruck gebracht wird. Der NDR hat zudem eine Datenbank mit Expert:innen eingerichtet, in der Menschen aller Geschlechter erfasst sind, um Meinungspluralität im Programm abbilden zu können. Um die Themen auch innerhalb des NDR zu bewegen, werden – vor allem im Gleichstellungsausschuss des NDR – LSBTIQ*-Themen koordiniert und geplant. Hierzu gehören beispielsweise Aktionen im Rahmen der Pride Week oder die Unterstützung des „Mitarbeitendennetzwerkes LGBTIQ“. Ebenso führt der NDR für Mitarbeitende Workshops zu den Themen geschlechtergerechte Sprache und sexuelle Vielfalt durch. (→ **Maßnahme 12**, S. 144).







Erkenntnisgrundlagen

Wissen über die Lebenslagen von LSBTIQ* nutzen, erweitern und verbreiten

Die gleichberechtigte Berücksichtigung und Teilhabe von LSBTIQ* in allen Lebensbereichen setzt Wissen über deren Lebenswirklichkeiten, Bedürfnisse und Diskriminierungspotenziale voraus. Handlungsbedarfe können durch wissenschaftliche Studien und/oder die Erfassung statistischer Daten erhoben und wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung entwickelt werden. Auch Erfahrungsberichte von Betroffenen und Fachinstitutionen geben Hinweise auf mögliche Diskriminierungsfelder und Handlungserfordernisse. Der Austausch mit anderen (Bundes-)Ländern und Städten, über Herausforderungen und Maßnahmen für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie das Teilen von „good practices“, tragen ebenfalls maßgeblich zum Erkenntnisgewinn bei. Neben der Ausweitung des Erkenntnisgewinns gilt es auch, den Transfer der Erkenntnisse in die (Verwaltungs-)Praxis hinein zu verbessern.



Das Regenbogenportal: Wissenspool zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt



Seit Mai 2019 steht mit dem Regenbogenportal¹⁶ ein Wissensnetz zu gleichgeschlechtlichen Lebensweisen und geschlechtlicher Vielfalt des Bundesministeriums für Frauen, Senioren, Familie und Jugend (BMFSMJ) online zur Verfügung. Das Portal beinhaltet u. a. Studien zur Lebenssituation von LSBTIQ* in Deutschland. Es ist Informationsquelle, Datenbank und Wissensnetzwerk zugleich und es finden sich zahlreiche Informationen zu Themen wie Gesundheit, Familie und Recht. Das Regenbogenportal richtet sich an LSBTIQ* ebenso wie an Verwaltungsmitarbeitende und andere Fachkräfte unterschiedlicher Professionen.

¹⁶ Abrufbar im Internet unter: <https://www.regenbogenportal.de/> (Stand: 12.09.2022).

2.1 Forschung und Studien

In den vergangenen Jahren gab es einige positive Entwicklungen, durch die die Datenbasis zur Erforschung der Lebenslagen von LSBTIQ* verbessert werden konnte. Dennoch gibt es weiterhin gesellschaftspolitische Bereiche, in denen keine ausreichenden Erkenntnisse vorliegen. Die Bundesregierung hat sich darauf verständigt, die Forschung zu stärken und die Geschlechtergerechtigkeit als zentrales Zukunftsfeld benannt. Im Rahmen der Erarbeitung eines NAP zum Thema LSBTIQ* wird dieses Anliegen aufgegriffen. Konkrete Forschungsideen beziehen sich z. B. auf die gesundheitliche und soziale Situation von LSBTIQ*, die Lebenssituation von trans* Jugendlichen, die Erfassung von Daten zur Lebenssituation bisexueller Menschen, die Verbesserung der Teilhabe von Lesben, die historische Aufarbeitung der strafrechtlichen Verfolgung und Diskriminierung von LSBTIQ* sowie die Durchführung von Dunkelfeldstudien zu Kriminalitätserfahrungen. Auch in Hamburg werden und wurden Studien zur Lebenssituation von LSBTIQ* auf den Weg gebracht.

Hasskriminalität, insbesondere auch in Form von „Hate Speech“ im Netz und von Anschlägen auf queere Orte, sind derzeit viel diskutierte Themen in Medien, Politik und Sicherheitsbehörden. Es ist zu vermuten, dass sich solche Taten weitaus häufiger ereignen, als offiziell bekannt ist. Zugleich haben vorurteilsmotivierte Taten besonders schwerwiegende und langfristige Folgen. So sind nicht nur die unmittelbaren individuellen Opfer der Tat betroffen, sondern ganze Bevölkerungsgruppen, die gleiche oder ähnliche geschützte Merkmale, wie bspw. Hautfarbe oder sexuelle Identität, teilen. Nicht zuletzt in diesem sozialen Gruppenbezug zeigt sich die Notwendigkeit einer belastbaren Datengrundlage zur Erforschung der Betroffenenperspektive.



Forschungsprojekt „HateTown“



Die Akademie der Polizei Hamburg und die Polizeiakademie Niedersachsen führen das Projekt „HateTown“ zur Erforschung vorurteilsgeleiteter Handlungen bzw. Opferwerdungen in urbanen Räumen durch. Ziel des Projektes ist es, die Betroffenheit unterschiedlicher Gruppen und Folgen von Hasskriminalität bzw. vorurteilsgeleiteten Taten zu erfassen. Aufgrund der hohen vermuteten Betroffenheit werden bestimmte Gruppen fokussiert, darunter auch die LSBTIQ*-Community. Die Ergebnisse des Projektes sollen unter anderem in die Aus- und Weiterbildung von Polizist:innen einfließen und damit einen essenziellen Beitrag zur Sensibilisierung in Bezug auf vorurteilsmotivierte Viktimisierungen leisten (→ Maßnahme 13, S. 139).

Die „Landesarbeitsgemeinschaft Lesben und Schwule Hamburg“ hat einen Meldebogen¹⁷ entwickelt, mit dem anonym Vorfälle von vorurteilsmotivierter Diskriminierung, Gewalt und Hasskriminalität gemeldet werden können. So sollen Vorfälle dokumentiert, besser sichtbar gemacht und Handlungsbedarfe ermittelt werden, um Beratungs- und Unterstützungsangebote fortlaufend anpassen zu können.

Für den Bereich Gesundheit wurde die Studie „Herausforderung und Probleme in der Gesundheitsversorgung und -förderung für Frauen, Männer und LSBTIQ*-Menschen in Hamburg“ vom Institut für Sexualforschung und forensische Psychiatrie des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse wurden im Jahr 2018 in einem Abschlussbericht¹⁸ veröffentlicht (→ **Maßnahme 14**, S. 139). Seit 2021 wird an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften das Forschungsprojekt „Gesundheitsförderung in Lebenswelten von trans* Menschen“ mit einer Laufzeit von drei Jahren realisiert. Ziel ist die Erforschung der Bedürfnisse dieser Zielgruppe in Bezug auf Gesundheitsförderung und Prävention. Darauf aufbauend werden Konzepte zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Lebenswelten aus Sicht von trans* Menschen entwickelt.

17 Abrufbar im Internet unter: <https://gewalt.questionpro.com/a/TakeSurvey?tt=tRjRH1o9ausECHRPeIW9eQ%3D%3D> (Stand: 01.09.2022).

18 Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/bwfgb/rehabilitierung/16511086/queere-gesundheit-foerdern/> (Stand: 26.09.2022).

Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zur Anerkennung eines weiteren positiven Geschlechtseintrages, ergeben sich viele neue, auch rechtliche Herausforderungen. Zur Konkretisierung etwaiger Handlungsbedarfe für die FHH wurde eine rechtswissenschaftliche Expertise zum 3. Geschlechtseintrag¹⁹ durch die BWFGB in Auftrag gegeben (→ **Maßnahme 15**, S. 139). Die in der Expertise dargelegten Handlungserfordernisse und -möglichkeiten können auch eine Grundlage zur Anpassung des Hamburger Landesrechtes in Bezug auf die Dritte Option bieten (siehe dazu **Kapitel B.5.1**).

Die Landeszentrale für politische Bildung lässt, gemeinsam mit dem Institut für die Geschichte der deutschen Juden, im Rahmen ihrer Publikationsreihe „Stolpersteine in Hamburg: Biografische Spurensuche“²⁰ seit zehn Jahren die Biografien der für Homosexuelle verlegten Stolpersteine erforschen und veröffentlichen. Die Biografien werden fortlaufend in der dazu gehörigen Datenbank publiziert. Im Jahr 2022 erschien der letzte Band der 16 Bände umfassenden Reihe. Die Datenbank wird kontinuierlich gepflegt und es werden fortlaufend weitere Stolpersteine zu Ehren der LSBTIQ*-Opfer des Nationalsozialismus gesetzt (→ **Maßnahme 16**, S. 139).

Im Jahr 2020 haben die Hamburger Hochschulen eine neue Kooperationsvereinbarung geschlossen und das „Zentrum GenderWissen“ zum „Zentrum Gender & Diversity“²¹ (ZGD) weiterentwickelt. Die programmatische Weiterentwicklung zur stärkeren Berücksichtigung von weiteren Diversitätskategorien und deren intersektionaler Verschränkung, trägt der wissenschaftlichen Diskussion und Theorieentwicklung des letzten Jahrzehnts Rechnung. Dabei gilt Gender weiterhin als zentrale Analysekategorie, die aber immer im Zusammenspiel mit weiteren Kategorien wie Sexualität, Ethnie, Klasse oder Behinderung zu untersuchen ist. Die „Zentrale Bibliothek Frauenforschung, Gender und Queer Studies“ ist weiterhin Teil des ZGD und erweitert das Medienangebot entsprechend.

19 Plett, Konstanze, Rechtswissenschaftliche Expertise zum 3. Geschlechtseintrag, 2020, abrufbar im Internet unter: <https://suche.transparenz.hamburg.de/dataset/rechtswissenschaftliche-expertise-zum-3-geschlechtseintrag-von-prof-dr-konstanze-plett-ll-m> (Stand: 01.09.2022).

20 siehe Fußnote 14.

21 Abrufbar im Internet unter: <https://zgd-hamburg.de/> (Stand: 01.09.2022).

Das ZGD bietet mit dem „Findbüro“ auch eine digitale Datenbank mit Wissenschaftler:innen, die an Hamburger Hochschulen zu Gender und Diversity forschen (→ **Maßnahme 17**, S. 139). Hochschulübergreifende Veranstaltungen zur Vernetzung, wie z. B. der Jahresempfang Gender und Diversity, sowie inhaltliche Veranstaltungen, wie z. B. trans* als Forschungsperspektive, finden in Kooperation mit Akteur:innen der beteiligten Hochschulen und Praxispartner:innen statt und stärken Forschung, Lehre und Wissenstransfer zu den genannten Themen. Forschungsprojekte, Druckkosten oder die Organisation von Veranstaltungen, insbesondere durch Studierende und Nachwuchswissenschaftler:innen, werden über ein Förderprogramm des ZGD unterstützt (→ **Maßnahme 18**, S. 139).

2.2 Wissenstransfer

Viele Städte und (Bundes-)Länder setzen sich für die strukturelle Verankerung von Rechten von LSBTIQ*-Personen ein und entwickeln wichtige Maßnahmen zur Verbesserung von Selbstbestimmung und Teilhabe. Hamburg ist mit dem zuständigen Fachreferat „Antidiskriminierung und LSBTIQ*“ in drei Netzwerken aktiv vertreten: in dem „Bundesnetzwerk der kommunalen LSBTIQ*-Beauftragten“, dem „Bund-Länder-Netzwerk der Referate für gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentitäten“ sowie dem internationalen „Rainbow Cities Network“. Die regelmäßigen Fach- und Erfahrungsaustausche, die gemeinsame Entwicklung von regionalen, länderübergreifenden und internationalen Strategien sowie Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt schaffen wirkungsmächtige Synergien und sind zugleich wichtige Bausteine des Wissenstransfers.

Die Rainbow Cities – Wissenstransfer global

Hamburg setzt sich auch international gegen Homo-, Bi-, Trans- und Interfeindlichkeit ein und tauscht sich mit anderen Städten aus (→ Maßnahme 19, S. 132). Dazu ist die Stadt seit 2016 Mitglied im „Rainbow Cities Network“²², einem Zusammenschluss von über 40 Städten aus der ganzen Welt, darunter z. B. Oslo, Ljubljana, Sao Paolo oder Taipei. Mit der Unterzeichnung eines gemeinsamen „Memorandum of Understanding“ bekennen sich die Städte dazu, sich dauerhaft und sichtbar für die Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt einzusetzen. Die Mitgliedschaft Hamburgs soll auch in den kommenden Jahren bestehen bleiben. Die Rainbow Cities nehmen aktuell auch an einem EU-finanzierten Projekt zur Erstellung von LSBTIQ*-Leitlinien für Städte bzw. Kommunen teil, denen noch keine Leitlinien für die Verbesserung der Lebenssituation von LSBTIQ* zur Verfügung stehen.

In Zukunft sollen die Erkenntnisse und Kontakte aus der regionalen, nationalen und internationalen Vernetzung den Fachbehörden untereinander schneller zugänglich gemacht werden. Ziel ist es, das Wissen um LSBTIQ* zu erweitern und auf Entwicklungen und neue Impulse reagieren zu können. Dazu wird geprüft, wie neue Erkenntnisse, inspirierende Maßnahmen und Ideen gesammelt und zur Verfügung gestellt werden können, auch in Hinblick auf die Sichtbarkeit von „good practices“ (→ **Maßnahme 20**, S. 132).

Viele Maßnahmen werden erst in den Bezirken vor Ort mit Leben gefüllt. Hier können schnell und oft relativ unkompliziert Maßnahmen realisiert werden. Wie sich bereits im Beteiligungsprozess zum Aktionsplan zeigte, ist es gewinnbringend, die Bezirksämter und LSBTIQ*-Interessenvertretungen themenspezifisch in einen Dialog zu bringen, um voneinander zu lernen. Für die Fortführung des Austausches und der (Weiter-)Entwicklung konkreter bezirklicher Maßnahmen wird die BWFG ein regelmäßiges Format einrichten (→ **Maßnahme 21**, S. 132).

²² Abrufbar im Internet unter: <https://www.rainbowcities.com/?msclkid=2302cc9acf9811ecb4d575a8e76365d6> (Stand: 15.02.2023).

Ein noch besserer Wissenstransfer zwischen Forschung und Verwaltung, in den Bereichen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, soll schließlich durch die Zusammenarbeit der Fachbehörden mit dem ZGD entstehen. Dies könnte z. B. durch Kooperationsveranstaltungen der Verwaltung mit dem ZGD, durch gezielte Bewerbung von Vorträgen und weiteren Vorhaben in der Verwaltung erfolgen (→ **Maßnahme 22**, S. 139).

2.3 Erkenntnisse aus Projekten

In Hamburg werden zahlreiche Projekte zur Beratung, Vernetzung und zum Empowerment von LSBTIQ* durch die Stadt gefördert (siehe dazu **Kapitel B.3** und **Kapitel B.6**). Diese Projekte geben wichtige Hinweise auf konkrete Lebenssituationen von LSBTIQ* in Hamburg. Erfahrungsberichte von Betroffenen tragen maßgeblich dazu bei, Ungleichbehandlungen zu identifizieren und passgenaue Maßnahmen zu ergreifen. Die Darlegung spezifischer Handlungserfordernisse, im Rahmen der jährlichen Sachberichte der Projekte und der enge Austausch mit den Behörden, führen zu einer Anpassung der Angebote, um den tatsächlichen Bedarfen Rechnung zu tragen. In Zeiten der Corona-Pandemie mussten z. B. schnelle Lösungen gefunden werden, um die Vor-Ort-Beratungen in digitalen Formaten fortführen zu können. Auch die Berücksichtigung von LSBTIQ* in den Auslegungshilfen der Corona-Eindämmungsverordnungen erfolgte aufgrund wertvoller Hinweise durch die Projekte (siehe dazu **Kapitel B.5.2**).







Exkurs: Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung

Die LSBTIQ*-Community ist vielfältig. Erfahrungen und Lebensrealitäten queerer Menschen unterscheiden sich beispielsweise in Bezug auf Geschlecht, Einkommen, Alter, Rassismuserfahrungen, gesundheitliche Beeinträchtigung oder Religionszugehörigkeit. Diskriminierungserfahrungen queerer Menschen sind folglich auch nicht einheitlich, sondern je nach Lebenslage der jeweiligen Personen unterschiedlich.

„WICHTIG IST, DAS INTERSECTIONAL ZU SEHEN. ES GIBT NICHT NUR DIE DISKRIMINIERUNG VON SCHWULEN ODER LESBEN, ES GIBT VIELFÄLTIGE DISKRIMINIERUNGEN UND DIE MÜSSEN GEMEINSAM ANGEANGEN WERDEN. JE BUNTER UND PLURALER AUCH VON DER STADTGESELLSCHAFT SO ETWAS ANGEANGEN WIRD DESTO BESSER.“

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

Im Beteiligungsprozess zur Fortschreibung des Aktionsplans fand im Rahmen der Workshops eine Arbeitsgruppe zum Thema „Intersektionalität“ statt. Es wurde deutlich, dass hohe Sensibilität bei Behörden und organisierter Zivilgesellschaft für die Notwendigkeit besteht, dieses Thema systematischer zu verankern.

Das wissenschaftliche Konzept der Intersektionalität hat seinen Ursprung in der Kritik Schwarzer²³ Menschen, insbesondere auch lesbischer Frauen und Gruppen, wie bspw. den Lesbian Avengers, an der vornehmlich weißen Frauenbewegung in den 1980er und 1990er Jahren in den USA. Wurde von Frauen gesprochen und für Frauenrechte gekämpft, so waren hauptsächlich die Perspektiven und Anliegen weißer Frauen der Mittelschicht vertreten. Bedarfe von Frauen of Color, Frauen mit Beeinträchtigung oder armutsbetroffenen Frauen blieben in der Folge oft unsichtbar.



Mehrfachdiskriminierungen verstehen



Das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) führte 2021 einen digitalen Fachtag zum Thema Intersektionalität durch (→ Maßnahme 23, S. 146). Weiterhin bietet das ZGD ein Studienzertifikat zu Intersektionalität und Diversity an.

²³ Die Großschreibung entspricht der Selbstbezeichnung vieler Schwarzer Communities, der sich hier angeschlossen wird. Schwarz mit großgeschriebenem „S“ steht hierbei nicht für eine (Haut-)Farbe, sondern für eine selbstbewusste und selbstgewählte Eigenbezeichnung. Dahinter stehen Personen, die sich unterschiedliche weitere Selbstbezeichnungen geben wie afrodeutsch, afropäisch und afrodiasporisch. Schwarz repräsentiert dementsprechend vielfältige transnationale, transkulturelle, religiöse sowie Rassismuserfahrungen in globalen Gesellschaften.

Auch auf rechtlicher Ebene wurden Diskriminierungstatbestände oft separat gedacht und behandelt, wie die Juristin Kimberlé Crenshaw 1989 kritisierte. So klagten Schwarze Frauen gegen ein Automobilunternehmen, weil sie von diesem nicht eingestellt wurden. Da das US-amerikanische Recht seinerzeit nur eine Entweder-Oder-Logik in Bezug auf Diskriminierung kannte, verwiesen die Unternehmen darauf, dass sie doch Frauen beschäftigten – jedoch nur weiße Frauen. Weiterhin würden auch Schwarze Menschen beschäftigt – jedoch nur Schwarze Männer. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder wegen rassistischer Gründe könne also nicht vorliegen. Die spezifische Diskriminierung Schwarzer Frauen als Frau und als Schwarze Person war rechtlich nicht fassbar. Kimberlé Crenshaw plädierte daher für eine intersektionale Perspektive auf Diskriminierung und Machtverhältnisse und prägte den Begriff der Intersektionalität.

Das Konzept der Intersektionalität verweist also darauf, dass Macht- und Unterdrückungsverhältnisse verwoben sind und Verhältnisse der (Un-)Sichtbarkeit und Ausgrenzung hervorbringen. LSBTIQ* werden nicht nur als queere Menschen diskriminiert, sondern als queere Schwarze Lesbe oder als weiße trans* Person mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Erfährt eine Person aufgrund mehrerer zugleich wirkender Faktoren Diskriminierung, wird dies als Mehrfach- oder intersektionale Diskriminierung bezeichnet. Unterschiedliche LSBTIQ*-Communities bringen zunehmend intersektionale Perspektiven in Diskurse ein und fordern eine Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung. Auch in Politik und Verwaltung finden intersektionale Perspektiven zunehmend Gehör, wie die Eckpunkte zur Fortschreibung der Hamburger Antidiskriminierungsstrategie zeigen werden.



Antidiskriminierungsstrategie der FHH weiterentwickeln

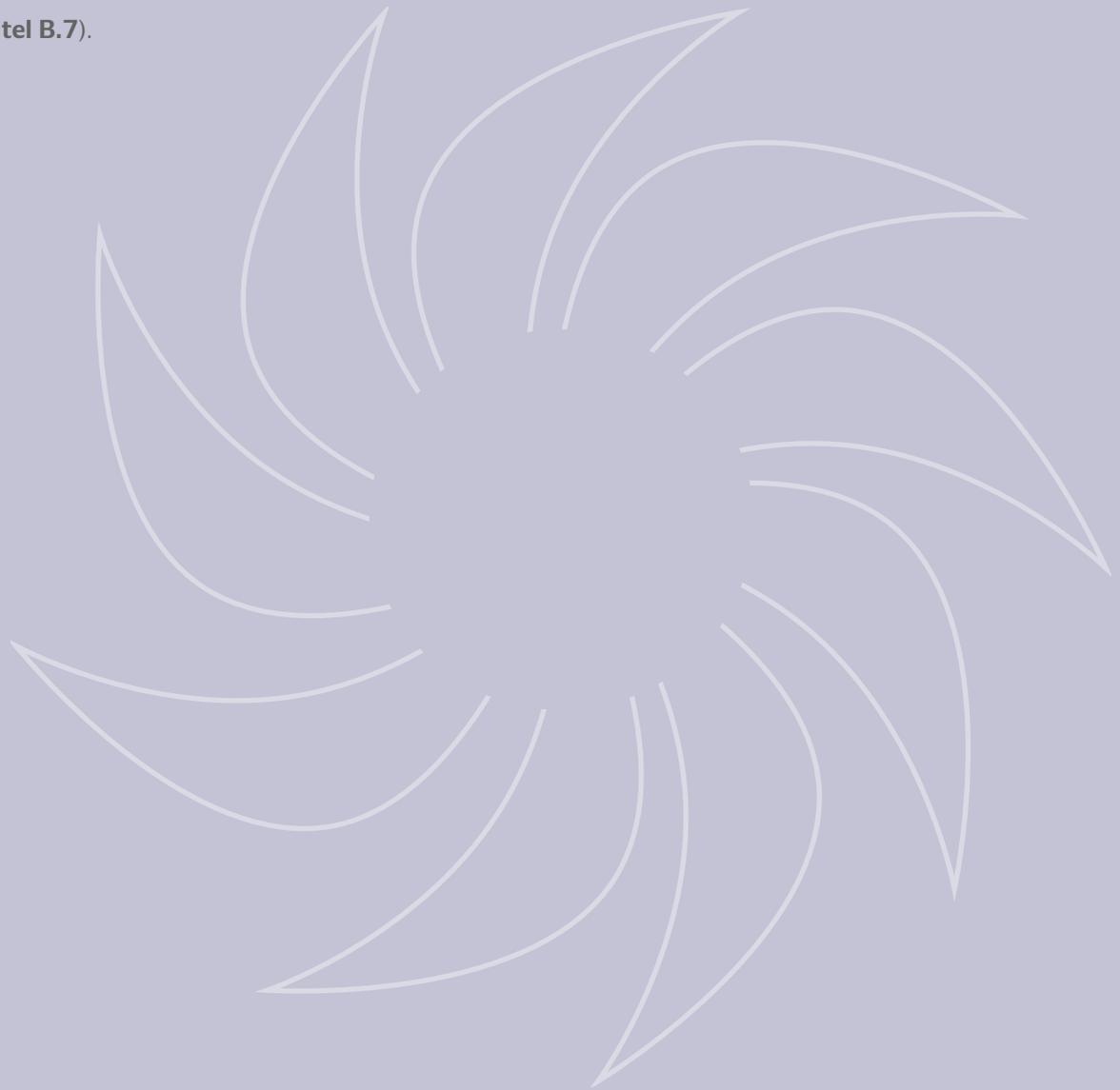


Die Hamburger Bürgerschaft hat den Senat ersucht, die Hamburger Antidiskriminierungsstrategie fortzuschreiben und weiterzuentwickeln. Hierbei soll ein besonderes Augenmerk, neben der institutionellen Diskriminierung, auf dem Thema Mehrfachdiskriminierung liegen. Die Eckpunkte für die neue Strategie sollen der Bürgerschaft vorgelegt werden. Anschließend wird im weiteren Prozess die Antidiskriminierungsstrategie in einem Beteiligungsprozess mit Behörden und Zivilgesellschaft entwickelt (→ Maßnahme 24, S. 132). Die Antidiskriminierungsstrategie will unter anderem auch bestehende merkmalspezifische Rahmenprogramme der Stadt noch stärker als bisher miteinander verknüpfen.

In Hamburg gibt es, neben dem vorliegenden Aktionsplan, weitere Rahmenprogramme und Konzepte, die für eine gleichberechtigte Teilhabe merkmalspezifische Herausforderungen benennen und diesen begegnen. Dazu gehören z. B. das Integrationskonzept „Wir in Hamburg! Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt“, das „Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm“, der „Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ sowie das Senatskonzept „Vorbeugung und Bekämpfung von religiös motiviertem Extremismus und antimuslimischer Diskriminierung“. Der merkmalspezifische Blick ist wichtig, um Handlungserfordernisse zu erkennen und ihnen mit gezielten Maßnahmen zu begegnen. Gleichzeitig ist es aus intersektionaler Perspektive bedeutsam, dass die Programme zusammenwirken, sich ergänzen und Synergien schaffen. So macht das „Hamburger Landesprogramm zur Vorbeugung und Bekämpfung von Rechtsextremismus“ deutlich, dass sich Vorurteile und abwertende Einstellungen häufig gegen mehrere Gruppen gleichzeitig richten. Menschen, die rassistische Einstellungen haben, vertreten auch häufiger frauenfeindliche oder homo- bi-, trans- und interfeindliche Einstellungen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass gegen jegliche Formen unterschiedlicher Macht- und Unterdrückungsverhältnisse wie Heterosexismus, Rassismus, Klassismus oder Behindertenfeindlichkeit merkmalspezifisch und merkmalsübergreifend vorzugehen. Die jeweiligen Programme enthalten größtenteils bereits Verweise auf den Aktionsplan und teilweise auch eigene Maßnahmen zu LSBTIQ*. Alle Regierungsprogramme zur Stärkung des Zusammenhalts

in der Gesellschaft sind auf der Webseite „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“²⁴ zusammengeführt.

Vor allem in Bezug auf LSBTIQ*-Geflüchtete sowie queere Senior:innen und Jugendliche, enthält der vorliegende Aktionsplan intersektionale Maßnahmen für die Förderung von Akzeptanz und einer gleichberechtigten Teilhabe. Im Rahmen des Monitorings zum vorliegenden Aktionsplan wird auch das Thema Intersektionalität eine besondere Rolle einnehmen (siehe dazu **Kapitel B.7**).



24 Übersicht über die Regierungsprogramme zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/zusammenhalt> (Stand: 07.09.2022).







Gleichberechtigte Teilhabe in Regelstrukturen

Von den Rändern in die Mitte der Gesellschaft

Verwaltungshandeln steht zunehmend vor der Herausforderung, den Ansprüchen einer komplexer werdenden Gesellschaft gerecht zu werden und Dienstleistungen für alle Bürger:innen zugänglich zu machen. Verwaltung soll bürgernah, teilhabeorientiert und inklusiv gestaltet sein.

Gleichstellungspolitik steht damit vor der Aufgabe, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass jedem Menschen, unabhängig von seiner geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung, alle Wege und Möglichkeiten offenstehen. Das kann sowohl bedeuten, zielgruppenspezifische Strukturen zu stärken (siehe dazu **Kapitel B.6**) als auch Angebote, Strukturen und Instrumente der Regelstrukturen so auszurichten, dass sie alle Menschen gleichermaßen in den Blick nehmen.

„IM RAHMEN DER WEITERENTWICKLUNG DES AKTIONSPLANS SOLLTE DISKUTIERT WERDEN, OB ES NOCH SPEZIFISCHE ANGEBOTE BRAUCHT. DAS LANGFRISTIGE ZIEL SOLLTE DIE GLEICHSTELLUNG SEIN, ABER BIS DAHIN BRAUCHT ES ANGEBOTE ZUM EMPOWERMENT UND SENSIBILISIERUNG DER REGELSTRUKTUR.“

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

Konkret bedeutet dies, die in der Verwaltung zur Verfügung stehenden Gestaltungsmöglichkeiten noch stärker zu nutzen. Dies kann sich insbesondere auf Landesrecht (siehe dazu **Kapitel B.5**), Zuwendungen²⁵ oder Fachanweisungen und Globalrichtlinien²⁶ beziehen. Die Verankerung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in diesen Regelstrukturen ist wichtig, um einen handlungsleitenden Rahmen zu geben und politischen Willen auszudrücken.

Ob und wie eine gleichberechtigte Teilhabe von LSBTIQ* erreicht werden kann, hängt auch davon ab, inwieweit Rahmenvorgaben in ein entsprechend ausgerichtetes Denken und Handeln in den Organisationsstruk-

²⁵ Zuwendungen sind gemäß § 46 Abs.1 S. 1 Landeshaushaltsordnung der FHH Geldleistungen öffentlich-rechtlicher Art an Stellen außerhalb der Verwaltung. Sie sind ein wichtiges Instrument des Staates, politische Ziele mithilfe finanzieller Anreize zu verfolgen. Zuwendungen werden zur Erfüllung bestimmter Zwecke ausbezahlt, an denen der Staat ein erhebliches Interesse hat, die ohne die Zuwendung aber nicht oder nicht vollständig erreicht werden können. Die Auszahlung von Zuwendungen basiert häufig auf Förderrichtlinien oder Landesförderplänen. Diese legen Kriterien fest, an denen sich die für die Bewilligung von Mitteln verantwortlichen Stellen bei der Projektbewertung und -auswahl sowie der Förderentscheidung orientieren müssen.

²⁶ Mithilfe von Fachanweisungen und Global- und Förderrichtlinien wird die Erledigung der Verwaltungsaufgaben in den Bezirksämtern gesteuert. Fachanweisungen sorgen für einheitliche und transparente Maßstäbe für das Verwaltungshandeln in den Bezirken.

turen, Arbeitsabläufen und damit in der täglichen Arbeit von Behörden und Institutionen verankert und integriert sind. Durch Veranstaltungen, Austauschformate, Thematisierungen in bestehenden Arbeitszusammenhängen und persönliche Begegnungen kann Aufmerksamkeit für die Themen geschaffen und Rahmenvorgaben in konkrete Vorhabenplanungen übersetzt werden. Weiterhin ist die Qualifizierung von Fachpersonal für die diversitätssensible Öffnung der Regelstrukturen von wichtiger Bedeutung (siehe dazu **Kapitel B.4**).

Als ein entscheidender Erfolgsfaktor zur Sensibilisierung von Regelstrukturen und Qualifizierung des Personals, erweist sich die gute Zusammenarbeit mit den LSBTIQ*-Fachinstitutionen und -Projekten. Durch ihre ausgewiesene Expertise kann eine für alle gewinnbringende Sensibilisierung auf dem gemeinsamen Weg für mehr Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt erreicht werden. Damit wird auch dem Grundsatz entsprochen, Akzeptanzarbeit als eine gesamtgesellschaftliche und gemeinsame Aufgabe zu verstehen.

Aufklärung von Anfang an: Das Schulaufklärungsprojekt „Soorum“

Das Schulaufklärungsprojekt „Soorum“ vom Magnus-Hirschfeld-Centrum (mhc) ist mittlerweile fest in Hamburg etabliert und leistet wertvolle Arbeit zur Sensibilisierung der Hamburger Schulen. Es steht Schulklassen ab der neunten Jahrgangsstufe zur Verfügung. Qualifizierte Teamer:innen arbeiten mit Kleingruppen zu LSBTIQ*-Themen, insbesondere zur Reflektion der eigenen Haltung. Das Projekt wird häufig in ein schulinternes Konzept zur Vielfalts- bzw. Demokratiepädagogik eingebettet, wie z. B. „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ oder „Vielfalt entfalten“. Allein im Jahr 2019 wurden etwa 50 Workshops an insgesamt 25 Schulen angeboten.

In Hamburg wird eine Vielzahl von Projekten im Bereich LSBTIQ* (zuwendungs-)finanziert. Zum einen handelt es sich um Beratungs- und Unterstützungsprojekte (siehe dazu **Kapitel B.6**) und zum anderen um Projekte, die darauf ausgerichtet sind, die Berücksichtigung von LSBTIQ* in den Regelstrukturen zu fördern.

**„DAS THEMA MUSS AUS DER SCHMUDEL-
ECKE IN DIE MITTE DER GESELLSCHAFT GE-
HOLT WERDEN. AUCH ZU DIESEM THEMA
MUSS AUFKLÄRUNG BEREITS IN DER SCHU-
LE BEGINNEN, DAS AUSSERGEWÖHNLICHE
ZUM GEWÖHNLICHEN WERDEN. AUCH HIER
GILT: DAS BESTE MITTEL GEGEN ABLEH-
NUNG IST KENNENLERNEN.“**

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

Das Projekt „Queere Vernetzung – eine Fachstelle für Akzeptanzarbeit“ vom mhc, richtet sich an Haupt- und Ehrenamtliche, die selbst mit jungen Menschen arbeiten, z. B. in Einrichtungen der Jugendarbeit, in Vereinen oder in Unternehmen. Ziel des Projektes ist es, für die Relevanz der Thematik in bestehenden Strukturen zu sensibilisieren und die Handlungskompetenzen durch Fortbildungen, Integration der Themen in Ausbildungen, Workshops und Veranstaltungen zu erhöhen.

Mit folgenden Projekten stehen in Hamburg weitere Projekte zur Verfügung, die neben der zielgruppenspezifischen Beratung auch durch Vernetzungsarbeit zur Sensibilisierung von Regelstrukturen und Qualifizierung des Personals einen erheblichen Beitrag leisten²⁷:

- » Selbstbewusst Trans* – Netzwerk-, Koordinations- und Beratungsarbeit,
- » Beratungsstelle für homo- und bisexuelle Frauen* und Männer*,
- » Koordinierungsstelle zur Integration von LSBTIQ* mit Flucht- und Migrationsgeschichte,
- » Netzwerkstelle Lesben* sowie
- » Refugee Sisters.

Der Senat wird die wertvolle Arbeit der bestehenden Projekte zur Förderung von Akzeptanzarbeit weiter unterstützen (→ **Maßnahme 25**, S. 132).

²⁷ Angebote und Projekte vom Magnus Hirschfeld Centrum, abrufbar im Internet unter: <https://www.mhc-hh.de/>; Angebote und Projekte von Intervention – Lesbenverein Hamburg, abrufbar im Internet unter: <http://intervention-hamburg.de/> (Stand: 07.09.2022).

3.1 Kindheit, Jugend und Familie

Das Erleben „anders zu sein“, kann bei jungen Menschen Unsicherheiten und Ängste auslösen bzw. verstärken, insbesondere, wenn sie keine Vorbilder finden oder gar Ablehnung und Ausgrenzung in ihrer Familie, im Freund:innenkreis oder in der Schule erfahren. Das ist folgenreich, da besonders junge Menschen für eine gelingende Autonomie- und Identitätsentwicklung Zuspruch, Annahme und Unterstützung brauchen.

Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, der Familienförderung sowie Schulen spielen eine wichtige Rolle in der Persönlichkeitsentwicklung. Aufgabe dieser Einrichtungen ist es, allen Kindern, Jugendlichen und Familien gleiche Chancen zu eröffnen, sich und ihre Fähigkeiten auf Grundlage individueller Bedürfnisse zu entwickeln. Zugleich geht es darum, Wissen und soziale Kompetenzen zu erwerben und ein gesamtgesellschaftliches Verständnis für den Mehrwert von Vielfalt zu entwickeln. Um diesen Anliegen gerecht zu werden, ist die Verankerung der Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt durch entsprechende Strukturen in den Einrichtungen und die Sensibilisierung des Personals (siehe dazu **Kapitel B.4**) von entscheidender Bedeutung.

Die künftigen Leitlinien „Geschlechterreflektierende Kinder- und Jugendarbeit“ und „Geschlechterreflektierende Pädagogik“ sollen die Arbeit von pädagogischen Fachkräften unterstützen und dazu beitragen, dass die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in den Standardstrukturen der offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie der Jugendsozialarbeit verankert werden. Die Leitlinien sollen erstmalig, neben der Mädchen- und Jungenarbeit, die qualitativen Grundlagen für eine queere Jugendarbeit für das Bundesland Hamburg abbilden. Sie werden mit Fachkräften, u. a. aus der queeren Jugendarbeit, partizipativ entwickelt und sollen kurz-, mittel- und langfristige Praxisempfehlungen beinhalten (→ **Maßnahme 26**, S. 142).

„BEI UNS IN DER EINRICHTUNG (HAUS DER JUGEND) HABEN WIR IMMER WIEDER MAL BESUCHER, DIE SICH DER LSBTIQ-GEMEINSCHAFT ZUORDNEN. MEISTENS KLAPPT ES GUT UND DAS ZUSAMMENSEIN VERLÄUFT HARMONISCH. ALLERDINGS GIBT ES AUCH AB UND ZU BLÖDE SPRÜCHE, GEREDE HINTER DEM RÜCKEN ODER DIREKTE BELEIDIGUNGEN. WIR SIND DA EXTREM HELLHÖRIG UND SCHREITEN, WENN DIE BETROFFENEN PERSONEN SICH NICHT SELBER ÄUSSERN, SOFORT EIN.“

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

Gute Anregungen für die Konzeptentwicklung für Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit gibt schon jetzt die Broschüre „Umgang mit Vielfalt – Benachteiligungen entgegenwirken“²⁸.

Mit dem Ziel, die Leitlinien im Arbeitsfeld auf den unterschiedlichen Ebenen zu implementieren, soll eine hamburgweite Arbeitsgruppe (AG) zur geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit aufgebaut und etabliert werden. Sie stellt einen ausgewogenen Hamburger Zusammenschluss, u. a. aus Delegierten des Projektes „Queere Vernetzung“, der „AG Mädchen*politik“ und des „AK Jungen*arbeit“, dar. Zudem soll sie die fachliche Vernetzung, das gegenseitige Lernen und den Austausch bewährter Praktiken zwischen den Akteur:innen fördern sowie die fachlichen Gestaltungsspielräume (wie Qualifizierungsinitiativen) ausloten und Weiterentwicklungspotenziale für den zukünftigen Fortschreibungsprozess identifizieren (→ **Maßnahme 27**, S. 142).

Erweiterung des qualitativen Berichtswesens der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Das qualitative Berichtswesen (narrative Berichte) der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit hat eine einheitliche Gliederung und wird jährlich bezirkswise erstellt. Es fasst die Entwicklungen transparent zusammen und unterstützt damit v. a. den Prozess der bezirklichen Jugendhilfeplanung und die Fachberatung. Die geschlechterreflektierende Kinder- und Jugendarbeit stellt dabei einen Gliederungspunkt dar. Eine Zielgruppendifferenzierung in weibliche, männliche und queere Jugendliche wird bisher nicht gefordert. Um künftig eine verlässliche, qualitative Datenbasis für die Mädchenarbeit, Jungenarbeit und queere Jugendarbeit zu schaffen, soll das Berichtswesen diese Zielgruppenorientierung berücksichtigen (→ **Maßnahme 28**, S. 143).

²⁸ FHH, Umgang mit Vielfalt – Benachteiligungen entgegenwirken, 2016, abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/3115264/79738a5b25032bda5d4ae17b188bd99b/data/umgang-vielfalt.pdf> (Stand: 07.09.2022).

Auch im NAP ist vorgesehen, das Thema LSBTIQ* und sensible Jugendarbeit aufzunehmen. Es wurde vereinbart, dass die Bundesländer, im Rahmen von Jugendarbeit im Bereich LSBTIQ*, Unterstützung durch den Bund erhalten. Als erste Maßnahmenideen wurden z. B. folgende entwickelt:

- » die Erarbeitung einer gemeinsamen Bund-Länder-Strategie zur Sensibilisierung in der Kinder- und Jugendhilfe,
- » diversitäts- und diskriminierungssensible Ausbildungen von Trainer:innen und Jugendleiter:innen,
- » Fort- und Weiterbildung für ehren- und hauptamtliche Kräfte in der Jugendarbeit, Kultur und Freizeit sowie
- » die Entwicklung eines Konzepts zur Sensibilisierung des pädagogischen Personals in der Jugendhilfe, in Beratungsstellen und Einrichtungen der Behindertenhilfe.

In den neuen Bildungsplänen für alle Schulformen und Jahrgangsstufen wird das Thema Sexualität und damit auch das Thema „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ im vorangestellten A-Teil, im Rahmen der Leitperspektive „Wertebildung/Werteorientierung“, aufgegriffen. Außerdem werden konkrete Unterrichtsinhalte zu LSBTIQ*-Themen in den Bildungsplänen zu den fächerübergreifend zu bearbeitenden Aufgabengebieten, insbesondere in der Sexualerziehung für alle Schulformen und Jahrgangsstufen, benannt (→ **Maßnahme 29**, S. 143).

In Hamburg sollen alle Familienformen in familienpolitische Maßnahmen einbezogen werden und gleichberechtigte Teilhabe erfahren. Regenbogenfamilien können dabei vor besonderen Herausforderungen stehen, z. B. in Bezug auf die Realisierung des Kinderwunsches (siehe dazu **Kapitel B.5.2**) oder in Bezug auf erlebte Diskriminierungen. Als Regenbogenfamilie wird eine Familie von Eltern und Kindern bezeichnet, in der mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul, bisexuell, inter- oder transgeschlechtlich ist. Spezifische Beratungen erhalten Regenbogenfamilien in Hamburg bei der „Beratungsstelle Queeres Familienleben“ (siehe dazu **Kapitel B.6.2**). Es geht außerdem darum, die Belange von Regenbogenfamilien in den Regelstrukturen zu berücksichtigen. Der Landesförderplan „Familie und Jugend“ fasst

Förderprogramme für den Bereich der überregionalen Kinder- und Jugendarbeit, des erzieherischen Jugendschutzes sowie der Familienförderung auf Landesebene zusammen. In dem neuen Landesförderplan 2023–2027 wurden die Anforderungen an das Beratungsspektrum von Projekten um die Themen geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierung ergänzt. Bereits im Vorwort des Landesförderplans ist ausdrücklich erwähnt, dass Projekte gefördert werden sollen, die in der Konzeption und Umsetzung ein Vielfalts- bzw. Inklusionsverständnis vertreten, das alle Menschen anerkennt, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft, Wertorientierung, Kultur, ihres Alters, ihrer körperlichen oder geistigen Verfasstheit, ihrer Religion, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer geschlechtlichen Identität (→ **Maßnahme 30**, S. 143).

Die Globalrichtlinie „Beratung, Unterstützung und Begleitung von Familien (Familienförderung)“ regelt die Aufgabenwahrnehmung der Bezirksamter zu Leistungen der Jugendhilfe, wie Familienbildung und -beratung, Elternlotsenprojekte, Frühe Hilfen und institutionelle Erziehungs- und Familienberatungsstellen. In der Globalrichtlinie sind zu gewährleistende Arbeitsprinzipien und Fachstandards für die Arbeit der Einrichtungen und Angebote genannt. In der neuen Globalrichtlinie 2022 ist, unter anderem, als ein Arbeitsprinzip „Vielfalt und Inklusion“ enthalten. Danach sind Unterschiede, auch aufgrund der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung, anzuerkennen und für die Konzept- und Angebotsgestaltung zu nutzen. Im Bereich Familie wurden überdies Tagungen und bestehende Gesprächsformate zur fachlichen Weiterentwicklung der Familienförderung genutzt, um die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt einzubringen, z. B. am Hamburger „Tag der Familien“, an dem zahlreiche Häuser und Beratungsangebote Einblick in ihre Arbeit geben und regelhaft auch LSBTIQ*-Beratungsstellen und -Vereine teilnehmen (→ **Maßnahme 31**, S. 143).

Information und Angebote für LSBTIQ* in Regelstrukturen

Nicht nur die Einrichtung und Berücksichtigung von LSBTIQ* in Regelstrukturen, sondern auch das Auffinden von Angeboten, Informationen und Beratungsstellen ist für die gleichberechtigte Teilhabe wichtig. Die Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde) veröffentlicht daher auf der Internetseite für Fachkräfte der Jugendhilfe sowie im „Familienwegweiser“ Informationen zu Angeboten und Beratungsstellen für LSBTIQ*-Kinder und -Jugendliche sowie deren Familien (→ Maßnahme 32, S. 143). Auf dem Hamburger Jugendserver informiert das Jugendinformationszentrum zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt und im LI sind diverse Informationen, Materialien und Angebote zu LSBTIQ* zu finden. Auch in der Landeszentrale für politische Bildung werden mittlerweile regelhaft Informations- und Beratungsangebote zu den Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt bereitgestellt (→ Maßnahme 33, S. 146).

Bei der Werbung der Stadt um Pflegefamilien werden LSBTIQ* in Plakataktionen und auf der Webseite für Pflegeeltern explizit adressiert und berücksichtigt. Im Rahmen der Umsetzung des ersten Aktionsplans fand auch eine Informationsveranstaltung, „Warum hast Du zwei Papas?“, statt (→ **Maßnahme 34**, S. 143).

3.2 Arbeit und Weiterbildung

Arbeit, Beruf und Erwerbstätigkeit stellen eine wirtschaftliche Grundlage eines jeden Menschen dar. Darüber hinaus bedeuten sie auch Selbstverwirklichung, Wertschätzung und gesellschaftliche Teilhabe. Studien zufolge sind LSBTIQ* in der Arbeitswelt noch immer Benachteiligungen ausgesetzt.²⁹

²⁹ siehe z. B. Frohn, Dominic/Meinhold, Florian/Schmidt, Christina: Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti) Diskriminierung und Diversität am Arbeitsplatz, 2017. Abrufbar im Internet unter: https://www.diversity-institut.info/studien_ida.html und de Vries, Lisa et al.: LGBTIQ*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert, In: DIW Wochenbericht Nr. 36, Berlin 2020, S. 619–627. Abrufbar im Internet unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020_36_1/lgbtqi_-menschen_am_arbeitsmarkt__hoch_gebildet_und_oftmals_diskriminiert.html (Stand: 07.09.2022).

Beim Zugang zum Arbeitsmarkt spielen die Arbeitsagenturen und Jobcenter eine bedeutende Rolle. In Hamburg besteht seit 2013 das „Aktionsbündnis Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk“. In dem Netzwerk haben sich, unter Federführung der Sozialbehörde, maßgebliche arbeitsmarktpolitische Akteur:innen zusammengeschlossen, wie z. B. die Agentur für Arbeit Hamburg, der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg, die Handelskammer Hamburg, die Handwerkskammer Hamburg, das Jobcenter team.arbeit.hamburg und der Unternehmensverband Nord sowie weitere Fachbehörden. Gemeinsam können die Partner:innen des Fachkräftenetzwerkes den jeweiligen Herausforderungen am Arbeitsmarkt adäquat begegnen, indem erforderliche Analysen und Anpassungen bei der Fachkräftesicherung geleistet werden. Im Jahr 2018 wurde im Rahmen des Fachkräftenetzwerkes ein Fachtag zur Thematik geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der Arbeitswelt durchgeführt, um diese Zielgruppen stärker in der weiteren Arbeit der Institutionen zu berücksichtigen (→ **Maßnahme 35**, S. 136).

Mit der Arbeitsagentur und Jobcenter team.arbeit.hamburg fanden überdies Gespräche mit den Beauftragten für Chancengleichheit statt, um stärker für etwaige Zugangsschwierigkeiten und Handlungserfordernisse für die Zielgruppen LSBTIQ* auf dem Arbeitsmarkt zu sensibilisieren (→ **Maßnahme 36**, S. 136). Ein Ergebnis dieser Dialoge war, dass Jobcenter team.arbeit.hamburg bereits im Jahr 2018 eine Schulung für Führungskräfte zum Thema „Trans*geschlechtlichkeit im Team“ durchgeführt hat. Hieran anknüpfend wird nun auch ein Informations- und Schulungsangebot für die Beratungskräfte geschaffen. Ein solches Angebot wird zunächst für die Mitarbeitenden in den Standorten der Hamburger Jugendberufsagentur entwickelt und erprobt. Auf dieser Grundlage wird die Sozialbehörde mit der Arbeitsagentur und dem Jobcenter über die Organisation entsprechender Workshops für die dortigen Beschäftigten sprechen (→ **Maßnahme 37**, S. 136).

Förderung von Trans* in der Arbeitswelt durch den Europäischen Sozialfonds (ESF)

Der ESF ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das u. a. auch Unterstützungsangebote für die Integration benachteiligter und diskriminierter Gruppen in den Fokus nimmt. Im ersten Aktionsplan 2017 wurde vereinbart, eine Interessenvertretung transgeschlechtlicher Personen in die Erstellung des operationellen Programms der FHH für den ESF 2021 miteinzubeziehen und das Thema stärker zu berücksichtigen. Ein Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist, dass die ESF-Verwaltungsbehörde, zusammen mit der BWFG, einen Workshop organisieren wird, mit dem Ziel, die ESF-Projektträger:innen für dieses Thema zu sensibilisieren und ggf. für die Initiierung eines eigenständigen Projektes für die Zielgruppe zu gewinnen (→ Maßnahme 38, S. 136).

Als größte Arbeitgeberin in Hamburg wird die FHH auch für die öffentliche Verwaltung weitere Maßnahmen ergreifen, damit alle Beschäftigten sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit einbringen können, gleiche Wertschätzung erfahren und alle Potenziale genutzt werden (siehe dazu **Kapitel B.4.1** und **Kapitel B.6.5**).

Die Hamburger Volkshochschule (VHS) ist die mit Abstand größte Weiterbildungsträgerin der Stadt und hat den Auftrag, Bildung für alle sicherzustellen. Ihr Angebot umfasst alle Bereiche, um sich persönlich, beruflich und gesellschaftlich zu entfalten und sich sozial kompetent orientieren zu können. Die VHS wird ihr Leitbild hinsichtlich der Zielsetzungen zum Umgang mit Diversität weiterentwickeln und konkrete Maßnahmen in dem Themenfeld auf den Weg bringen (→ **Maßnahme 39**, S. 148). So soll z. B. das offene Kursangebot zu den Themen Vielfalt und Diversität ausgebaut und beworben werden. Zur Sensibilisierung wird das interne Fortbildungsprogramm, als Grundlage für eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Haltung der Mitarbeitenden und Kursleitungen der VHS, ausgeweitet. Zusätzlich werden Strukturen für antidiskriminierende Weiterbildung entwickelt, wie eine Antidiskriminierungskordinationsstelle und eine diskriminierungskritische Unterrichtsberatung, in der z. B. erfahrene Kursleitungen andere in Problemsituationen beraten können.

3.3 Alter und Pflege

Ältere queere Menschen haben generationsbedingt häufig andere Stigmatisierungs- und Ausgrenzungserfahrungen gemacht als jüngere. Viele LSBTIQ*-Senior:innen waren selbst noch unmittelbar von den Auswirkungen des Paragraf 175 StGB alte Fassung betroffen, der homosexuelle Kontakte in Deutschland lange unter Strafe stellte.³⁰ Tabuisierungen, individuelle und gesellschaftliche Diskriminierungen bis hin zu strafrechtlicher Verfolgung haben dazu geführt, die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität nicht offen ausleben zu können und sich verstecken zu müssen. Ängste vor Ressentiments, vor dem Wiedererleben traumatisierender Erfahrungen und vor Abhängigkeiten vom sozialen Umfeld können die Befürchtungen vor einem offenen, selbstbestimmten Leben verstärken und dazu führen, dass LSBTIQ*-Senior:innen isoliert leben und unter Einsamkeit leiden. Gleichzeitig wächst, durch den zunehmend offeneren Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, eine selbstbewusste Gruppe von LSBTIQ*, die auch im Alter ihre Lebensformen und -erfahrungen adäquat berücksichtigt wissen möchte.



Neues Projekt für eine LSBTIQ-sensible Senior:innenarbeit*



Rahmenplanungen, Richtlinien, Konzepte und Sensibilisierungen müssen in der Praxis vor Ort wirken, damit der Zugang und die Teilhabe von LSBTIQ* in der offenen Senior:innenarbeit der Stadt nachhaltig verankert wird. Dazu soll ein zeitlich befristetes Projekt auf den Weg gebracht werden, das mit Einrichtungen der offenen Senior:innenarbeit kooperiert, Vernetzungen ausbaut und Einrichtungen auf ihrem Weg zu einer LSBTIQ* sensiblen Ansprache und Ausgestaltung ihrer Angebote für zwei Jahre beraten und begleiten wird (→ Maßnahme 40, S. 134).

Diese Ausgangssituation fordert auch in der Senior:innenarbeit LSBTIQ* - Schutzräume, um queere Senior:innen zu empowern und sie vor Vereinzelung im Alter zu schützen (siehe dazu **Kapitel B.6.1**). Gleichzeitig gilt es,

³⁰ In der DDR wurde der Paragraf 151 im Jahr 1988 gestrichen, daher galt im wiedervereinigten Deutschland zweierlei Recht. 1994 kam es im Rahmen der Rechtsangleichung dazu, dass aufgrund der bestehenden Straflosigkeit im Osten auch in den „alten Bundesländern“ der Paragraf 175 abgeschafft wurde.

die Regelstrukturen der offenen Senior:innenarbeit derart zu gestalten, dass sich alle Senior:innen adressiert fühlen und möglicher Diskriminierung entschieden entgegengetreten wird. Das gilt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass die Ablehnung von Homosexualität sowie die Abwertung von trans* Personen unter den über 60-Jährigen deutlich größer ist als in der Gruppe der unter 30-Jährigen.

Die Planung und Förderung von Maßnahmen und Angeboten der offenen Senior:innenarbeit im Stadtteil oder Quartier erfolgt in Hamburg durch die Bezirksämter auf Grundlage der „Globalrichtlinie zur bezirklichen offenen Seniorenarbeit in der Freien und Hansestadt Hamburg“ und der „Richtlinie über die Förderung zur quartiersorientierten Weiterentwicklung der offenen Seniorenarbeit“. Beide neuen Richtlinien benennen als ausdrückliches Ziel, die bezirkliche offene Senior:innenarbeit, unter Berücksichtigung der weit überwiegend ehrenamtlichen Strukturen, stärker diversitätssensibel auszurichten. Alle älteren Menschen sollen, unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung, die Möglichkeit zu gesellschaftlicher Teilhabe und Teilgabe haben. Es werden entsprechende Leitlinien formuliert, die im Prozess der Weiterentwicklung der bezirklichen offenen Senior:innenarbeit von den Bezirksämtern und Trägern mitbedacht und berücksichtigt werden sollen.³¹ (→ **Maßnahme 41**, S. 134). Für staatlich geförderte Treffpunkte soll das Eingehen auf kultur- und geschlechtsbezogene Bedürfnisse der Besucher:innen als ein Qualitätsmerkmal grundsätzlich verbindlicher in die Richtlinien aufgenommen werden. Dabei wird den ehrenamtlichen Strukturen Rechnung getragen und keine Professionalisierung der bestehenden Angebote erwartet. Senior:innen-Gruppen sollen ausdrücklich bei Bedarf auch niedrighschwellige Räume zur Stärkung der Selbsthilfe und sozialen Teilhabe für einzelne Zielgruppen sein, z. B. für queere Senior:innen. Das Café Laubfrosch, eine Gruppe für schwule Senioren, wird z. B. aus der Rahmenzuweisung für die bezirkliche offene Senior:innenarbeit, finanziell unterstützt.

Geprüft wird ferner, wie Angebote für LSBTIQ*-Senior:innen in verschiedenen Medien besser zu bewerben sind und diese dadurch bekannter werden (→ **Maßnahme 42**, S. 134).

³¹ Im Sinne einer Orientierung bei der künftigen Planung von Angeboten im Rahmen der Möglichkeiten.

Die LSBTIQ* freundliche Gestaltung der Angebote der offenen Senior:innenarbeit wird auch Gegenstand der in Planung befindlichen Weiterentwicklung des Demografiekonzepts Hamburg 2030 zu einem Aktionsplan „Age-friendly City“ werden (→ **Maßnahme 43**, S. 134).

Eine achtsame, empathische und fürsorgende Altenpflege bedeutet, auch LSBTIQ*-Pflegebedürftige in ihrer Eigenart zu erkennen, ihnen offen zu begegnen und sie durch wertschätzendes Handeln in ihrer Lebensweise zu bestätigen. Dazu ist es wichtig, dass Einrichtungen der ambulanten und stationären Pflege um die besonderen Biografien von LSBTIQ* und die daraus resultierenden Bedürfnisse wissen (siehe dazu auch **Kapitel B.4.4**). Eine Hamburger Studie zu Homosexualität im Alter zeigte die Varianz an Bedürfnissen und Wünschen der lesbischen und schwulen Pflegebedürftigen nach Diskriminierungsfreiheit, Sicherheit, sozialer Integration und weitgehender Fortführung ihrer Lebensgewohnheiten auf. Dabei gibt es sowohl das Bedürfnis, in speziellen, ausschließlich für LSBTIQ* vorgehaltenen Einrichtungen zu leben, als auch das Bedürfnis, in einer Einrichtung unter ansonsten heterosexuellen Menschen zu leben (siehe dazu **Kapitel B.6.3**).³²

»» *LSBTIQ* in der pflegerischen Versorgungsstruktur mitdenken* **««**

Die derzeit zu erstellende Rahmenplanung der pflegerischen Versorgungsstruktur der Sozialbehörde wird das Thema „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ erstmals aufnehmen und als fachpolitische Zielsetzung benennen (→ **Maßnahme 44**, S. 134). Die Rahmenplanung ist die Planungsgrundlage für alle in Hamburg an der pflegerischen Versorgung Beteiligten.

Ein Praxishandbuch zur Öffnung von Pflegeeinrichtungen für LSBTIQ*³³ hat der Arbeiterwohlfahrt Bundesverband vorgelegt.

In Hamburg wurden erste wichtige Schritte unternommen, um die offene Senior:innenarbeit und die Altenpflege für LSBTIQ* zu sensibilisieren. Aus

³² Vgl. Gerlach, Heiko/ Schupp, Markus, Eine Theorie der Anerkennung von Homosexualitäten in der Altenpflege, Bremen 2017.

³³ AWO, Praxishandbuch zur Öffnung der Altenhilfe-Einrichtungen für LSBTIQ*, 2021, abrufbar im Internet unter: <https://awo.org/praxishandbuch-zur-oeffnung-der-altenhilfe-einrichtungen-fuer-lsbtq-veroeffentlicht-0> (Stand: 05.09.2022).

entstandenen Kooperationen und Gesprächsformaten haben sich, ebenso wie im Rahmen der Erarbeitung der Fortschreibung des Aktionsplans, weitere Ideen und Handlungsbedarfe gezeigt, um die Strukturen in der offenen Senior:innenarbeit und der Pflege für LSBTIQ* weiter zu öffnen. Das entspricht auch dem formulierten Anliegen des Senats, den Blick stärker auf intersektionale Lebenswirklichkeiten auszurichten.

Im November 2021 fand die Fachtagung „LSBTIQ*-Leben: Wohnen und Pflege“ in Hamburg statt. An der Veranstaltung nahmen Vertretungen aus Fachbehörden, Einrichtungen der Altenhilfe und Pflege und LSBTIQ*-Fachinstitutionen teil. Der Austausch und die Vernetzung der genannten Akteur:innen tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der LSBTIQ*-sensiblen Öffnung bestehender Strukturen bei (→ **Maßnahme 45**, S. 134).

Im Internet bietet die Stadt den Bürger:innen mit dem „Hamburger Pflegekompass“³⁴ ein kostenloses Informationsangebot über die vollstationären Pflegeeinrichtungen in Hamburg. Über eine einfach nutzbare Suche kann eine passende Einrichtung, anhand der Eingabe individueller Präferenzen, gefunden werden. Die Suchkriterien „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ werden zukünftig in den Hamburger Pflegekompass aufgenommen (→ **Maßnahme 46**, S. 134). Dabei ist die Aufnahme von Einrichtungen in den Pflegekompass an Kriterien gebunden, die idealerweise durch Erhalt eines anerkannten Siegels nachgewiesen werden. Die Pflegeeinrichtungen sollen zukünftig bei dem Erwerb eines Siegels für LSBTIQ*-Kompetenz unterstützt werden (→ **Maßnahme 47**, S. 134).

3.4 Gesundheit

Im Jahr 1946 formulierte die Weltgesundheitsorganisation das Recht aller Menschen auf das höchste erreichbare Niveau körperlicher und geistiger Gesundheit. Wie die Praxis allerdings zeigt, können nicht alle Menschen von diesem Recht gleichermaßen Gebrauch machen. Ein Ergebnis der unter **Kapitel B.2.1** angeführten Studie des UKE zur Gesundheitsversorgung von LSBTIQ* ist, dass diese Personen – wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen auch – im Rahmen der Gesundheitsversorgung mit den normativen Annahmen von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit konfrontiert sind. Aufnahme- oder Anamneseformulare sowie zahlrei-

34 Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/pflegekompass> (Stand: 05.09.2022).

che gesundheitsbezogene Informationsbroschüren (z. B. „Apotheken-Umschau“, Broschüren von Krankenkassen) orientieren sich z. B. (fast) ausschließlich an zweigeschlechtlichen, heterosexuellen Lebenswelten. Diese heteronormativen Vorstellungen können zu Zugangsbarrieren in das Gesundheitssystem und zu Problemen in der medizinischen sowie psychosozialen und psychotherapeutischen Behandlung führen.

„DER WEG ZU GLEICHEN CHANCEN AUF EIN GESUNDES LEBEN IST FÜR LGBTIQ*-MENSCHEN STEINIG. GESELLSCHAFTLICHE UND INSTITUTIONELLE DISKRIMINIERUNG GEHEN HAND IN HAND MIT EINER DEUTLICH HÖHEREN PSYCHISCHEN UND KÖRPERLICHEN BELASTUNG.“

DIW-Wochenbericht, 06/2021

Einer Untersuchung³⁵ zufolge sind queere Menschen in Deutschland fast dreimal häufiger als die restliche Bevölkerung von Depressionen und Burnout betroffen. Auch der Anteil von queeren Menschen mit Herzkrankheiten, Asthma und chronischen Rückenschmerzen ist im Vergleich deutlich höher. 40 Prozent der trans* Menschen leiden unter Angststörungen und LSBTIQ* fühlen sich doppelt so oft einsam wie die übrige Bevölkerung.

Insbesondere für trans* Personen ist der Zugang zu einer diskriminierungsfreien und fachlich kompetenten Gesundheitsversorgung deutlich erschwert – sowohl im Rahmen einer Transition als auch der Grundversorgung. Es fehlt zum Teil an medizinischem Fachwissen und interpersonellen Kompetenzen im Umgang mit trans* Personen, z. B. in Bezug auf die richtige Anrede. Für Menschen, die eine geschlechtsangleichende Operation durchführen möchten, kann die bisher nicht eindeutig geregelte Kostenübernahme durch die Gesetzliche Krankenversicherung sehr belastend und ggf. mit hohen Kosten verbunden sein. Der Entwurf des NAP der Bundesregierung sieht daher eine vollständige Übernahme der Kosten geschlechtsangleichender Behandlungen von der Gesetzlichen Krankenkassenversicherung vor.

³⁵ Vgl. DIW Wochenbericht, Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTIQ*-Menschen, 2021. Abrufbar im Internet unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/231715/1/1749370654.pdf> (Stand: 07.09.2022).

In einer europaweiten Studie³⁶ zur Lebenssituation von trans* Menschen gaben 26 Prozent der in Deutschland lebenden Befragten an, beim Zugang zu Gesundheitsversorgung Diskriminierung erlebt zu haben. Damit liegt Deutschland noch über dem europäischen Durchschnitt von 22 Prozent. Hürden und Negativerfahrungen können bei betroffenen Personen dazu führen, dass eine medizinische Konsultation hinausgezögert wird. Trans*Personen nehmen darüber hinaus in deutlich geringerem Maße Angebote der Gesundheitsprävention wahr.³⁷

In Hamburg steht mit dem „Interdisziplinären Transgender Versorgungszentrum Hamburg“ (ITHCCH)³⁸ eine fachkompetente Spezialambulanz zur Verfügung (siehe dazu **Kapitel B.6.3**). Dessen ungeachtet müssen Regelstrukturen für LSBTIQ*-Themen sensibilisiert werden, damit queere Menschen auch in der stationären Gesundheitsversorgung und den Angeboten vor Ort eine angemessene Versorgung erfahren.

Die Hamburger Krankenhäuser mit Fachabteilungen für Psychiatrie und Psychotherapie sind grundsätzlich offen für ein hamburgweites Bestreben, das Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt“³⁹ zu erwerben. Dieses Siegel ist eine Kennzeichnung für Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser, welche die Integration von LSBTIQ* in ihrer Organisation und in ihrem Pflegekonzept stärker berücksichtigen wollen. Die Entscheidungen über eine Zertifizierung obliegen den jeweiligen Geschäftsführungen der Krankenhäuser. Die Sozialbehörde wird mit einem entsprechenden Anschreiben die Hamburger Krankenhäuser über die Möglichkeit einer Zertifizierung mit dem Qualitätssiegel informieren und dafür werben (→ **Maßnahme 48**, S. 141).

In diesem Zusammenhang hat ein Krankenhaus bereits eine AG eingerichtet, deren Ziel es sein wird, LSBTIQ*-Themen in den dortigen professionellen

36 FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, Being Trans in the European Union, Comparative analysis of EU LGBT survey data, Wien 2014, S. 42. Abrufbar im Internet unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0_en.pdf (Stand: 07.09.2022).

37 Vgl. Fredriksen-Goldsen, Karen et al, The Aging and Health Report. Disparities and Resilience among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Older Adults, Seattle: Institute for Multigenerational Health 2011, S. 73.

38 Abrufbar im Internet unter: <https://www.uke.de/kliniken-institute/institute/institut-fuer-sexualforschung-sexualmedizin-und-forensische-psychiatrie/behandlungsangebot/spezialambulanz/index.html> (Stand: 09.09.2022).

39 Abrufbar im Internet unter: <https://schwulenberatungberlin.de/qualitaetssiegel-lebensort-vielfalt/> (Stand: 07.09.2022).

Kontext als Standard zu implementieren und diese – gegebenenfalls abhängig von berufsgruppenspezifischen Bedarfen – in den Fortbildungskanon der Abteilung oder der gesamten Klinik entsprechend weiter zu integrieren. Auch die Krankenhäuser der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH unterstützen das Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt“ und haben eine große Bereitschaft in ihren Krankenhäusern, die Anliegen der LSBTIQ*-Community gemeinsam mit ihnen prüfen und umsetzen zu können (→ **Maßnahme 49**, S. 141). Erste Maßnahmen, wie die Evaluation des Leitbildes oder die Überarbeitung von Hausordnungen und Stationsregeln in Bezug auf den Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, sollen – sofern noch nicht erfolgt – angepasst werden. 2021 fand eine Fortbildung zum Thema „Umgang mit trans* Menschen“ statt. Eine weitere Fortbildung zu der Thematik mit dem ITHCCH ist geplant.

Im Bereich Gesundheitsförderung und -prävention fördert die Stadt mehrere Projekte, die auch über ausgewiesene LSBTIQ*-Expertise verfügen. Überdies gibt es zielgruppenspezifische Angebote (siehe dazu **Kapitel B.6.2** und **Kapitel B.6.3**).

Bei Fragen zur sexuellen Gesundheit ist in Hamburg die Beratungsstelle „CASAblanca Centrum für HIV und sexuell übertragbare Infektionen“⁴⁰ eine wichtige Anlaufstelle. Neben psychologischer Beratung finden Ratsuchende auch sozialarbeiterische Unterstützung und medizinische Hilfen, z. B. zu sexuell übertragbaren Infektionen.

Für Menschen, die in der Sexarbeit tätig sind, bietet die Beratungsstelle „GESAH 14 – Gesundheitliche Beratung für Prostituierte“⁴¹ Gesundheitsinformationen. Sie führt die verpflichtende gesundheitliche Beratung nach dem Prostituiertenschutzgesetz durch. Die Sexarbeiter:innen haben dort auch Gelegenheit, eventuell bestehende Zwangs- und Notlagen zu offenbaren.

Die „Aidshilfe Hamburg“⁴² arbeitet mit dem Ziel, die Lebensqualität von Menschen mit HIV und AIDS zu verbessern. Sie berät und leistet Bildungsarbeit im Kontext Sexualität und Gesundheit. Dafür betreibt der Verein

40 Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/casablanca/> (Stand: 07.09.2022).

41 Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/gesundheitsliche-beratung/> (Stand: 07.09.2022).

42 Abrufbar im Internet unter: <https://www.aidshilfe-hamburg.de/> (Stand: 07.09.2022).

das „Aidshilfe Struensee-Centrum“. Zusätzlich bietet der Träger offene Angebote, Gruppenarbeit und Arbeit mit Multiplikator:innen an.

Der Senat wird die erfolgreiche Arbeit von fachkompetenten Anlaufstellen weiter unterstützen (→ **Maßnahme 50**, S. 141). Vorgesehen ist, die Leistungsvereinbarungen zwischen Stadt und Trägern der Projekte zur Gesundheitsförderung und -prävention um die explizite Nennung der LSBTIQ*-Zielgruppen zu erweitern und die Umsetzung im Rahmen des Controllings zu thematisieren (→ **Maßnahme 51**, S. 141).

Auf bezirklicher Ebene werden in der Eimsbütteler Gesundheits- und Pflegekonferenz (EGPK) anlassbezogen gesundheitliche LSBTIQ*-Themen behandelt. Die EGPK setzt sich aus verschiedenen Arbeitsgruppen (zurzeit AG Demenz, AG Interkulturelle Gesundheitsförderung) zusammen. Eine Idee ist, über eine Arbeitsgruppe kontinuierlich an LSBTIQ*-Gesundheitsthemen auf Bezirksebene zu arbeiten.

Über die Lokale Vernetzungsstelle für Gesundheitsförderung, „Gesund in Eimsbüttel – Quartiersbezogene Präventionsketten in Eidelstedt, Schnelsen-Süd und in der Lenzsiedlung“, werden zielgruppenspezifisch Gesundheitsangebote durchgeführt, u. a. auch für LSBTIQ*-Menschen. Anträge können aus dieser Zielgruppe eingereicht werden, sofern sie dem GKV-Leitfaden Prävention⁴³ entsprechen.

3.5 Wohnen und Integrierte Stadtteilentwicklung

Einer Umfrage der EU-Grundrechteagentur (FRA) aus 2020 zufolge, wurden 22 Prozent der befragten trans* Menschen in den letzten 12 Monaten bei der Bewerbung um eine Wohnung diskriminiert.⁴⁴ Die Vermietung von Wohnungen ist, sofern die Wohnung nicht öffentlich gefördert wird, dem freien Markt überlassen. Für Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt aufgrund der Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung, finden Betroffene in dem Antidiskriminierungsprojekt „read-Beratung für das Recht auf Diskriminierungsfreiheit für alle Geschlechter und sexuellen

43 Abrufbar im Internet unter: https://www.gkv-spitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_bgf/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.jsp (Stand: 15.02.2023).

44 Umfrage EU- Grundrechteagentur (FRA) „A long way to go for LGBTI equality“; abrufbar im Internet unter: <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results> (Stand: 26.09.2022)

Orientierungen“⁴⁵ bei basis & woge fachkundige Beratung und Unterstützung. Der Senat hat gegenüber den Partner:innen des „Bündnis für Wohnen in Hamburg“ für die Situation von LSBTIQ* sensibilisiert und für eine Aufnahme der Thematik in die Verbands- und Unternehmensgrundsätze geworben. Im Bündnisvertrag wurde für die 22. Legislaturperiode ein gemeinsames Bekenntnis aufgenommen, jeder Form der Diskriminierung im Rahmen der Vermietung von Wohnraum entgegenzuwirken. Ergänzend dazu wurde die SAGA gebeten, sich für die Verbesserung der Situation von LSBTIQ* auf dem Hamburger Wohnungsmarkt einzusetzen und für entsprechende Sensibilität im Unternehmen und bei dessen Partner:innen zu werben (→ **Maßnahme 52**, S. 149).

Das Rahmenprogramm Integrierte Stadtteilentwicklung (RISE) fasst die Programme der Bund-Länder-Städtebauforderung unter einem Dach zusammen, mit dem Ziel, Quartiere mit besonderem Entwicklungsbedarf städtebaulich aufzuwerten und sozial zu stabilisieren (RISE-Fördergebiete). RISE fördert lebendige, stabile Quartiere und damit den sozialen Zusammenhalt in der Stadt und sichert Teilhabe und Zugang zu bezahlbarem Wohnraum. Zu den Leitzielen und Erfolgsfaktoren der Quartiersentwicklung gehört insbesondere auch die Stärkung der Mitwirkungsmöglichkeiten und der Eigenaktivität der Bewohner:innen.

Das Integrierte Entwicklungskonzept (IEK) bildet dabei die Grundlage für einen umfassenden Erneuerungs- und Entwicklungsprozess und somit das strategische Instrument für die Gebietsentwicklung als Gesamtmaßnahme in einem RISE-Fördergebiet. Bei der Gebietsentwicklung finden die Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming, die Grundsätze und Leitlinien des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms sowie des Aktionsplans als Querschnittsstrategie grundsätzlich Berücksichtigung. Bei sämtlichen konzeptionellen Überlegungen, Planungen und Projekten der Integrierten Stadtteilentwicklung fließen die unterschiedlichen Bedürfnisse bezüglich der Lebenssituation und Interessen aller Geschlechter und Identitäten ein. Dies hat die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW) bereits in der Globalrichtlinie RISE verankert. Zur weiteren Sensibilisierung der an der Integrierten Stadtteilentwicklung Beteiligten ist ein Workshop „Gender

⁴⁵ Abrufbar im Internet unter: <https://basisundwoge.de/hilfe-suchen-finden/bei-diskriminierung-2/> (Stand: 07.09.2022).

Mainstreaming und Förderung der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ geplant (→ **Maßnahme 53**, S. 149). Um messbar zu machen, ob und wie viele IEK unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming und der geschlechtlichen Vielfalt erstellt und fortgeschrieben werden, soll deren Anteil mittels einer Kennzahl im Haushaltsplan erfasst werden (→ **Maßnahme 54**, S. 149).

3.6 Wohnungslosenhilfe

Im Bereich der Wohnungslosenhilfe ist geplant, die Bedarfe von LSBTIQ* als besonders vulnerable Gruppe in Übernachtungsstätten und in öffentlicher Unterbringung in den Fokus zu rücken und zu reflektieren. Unter Begleitung von fachlich kompetenten Trägern und Einzelpersonen soll die derzeitige Situation von LSBTIQ* betrachtet und gegebenenfalls auch Handlungsalternativen, wie eine Diversifizierung der Unterbringung, eruiert werden (→ **Maßnahme 55**, S. 145) (siehe dazu auch **Kapitel B.6.3**). Auch die Erstellung eines Leitfadens für Verwaltungsmitarbeitende, zur Berücksichtigung spezieller Bedarfe und Beratungsnotwendigkeiten von queeren Menschen, die wohnungslos sind, bedarf einer Überprüfung (→ **Maßnahme 56**, S. 145).

3.7 Opferschutz

Schutz und Sicherheit, ein diskriminierungsfreies Umfeld und die Berücksichtigung spezifischer Bedarfe sind in prekären Lebenssituationen für Menschen essenziell. Um der politischen Bedeutung und der Komplexität des Themas Opferschutz gerecht zu werden, wurde eine Gesamtstrategie der Stadt entwickelt und über deren Umsetzung berichtet. In dem „Konzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege“⁴⁶ wird die Einbeziehung von trans* und inter* Personen ebenso explizit in den Blick genommen wie Aspekte der sexuellen Orientierung. Da die sexuelle Orientierung sowie Geschlechtsidentität von Ratsuchenden durch die Beratungsstellen nicht statistisch verlässlich erfasst wird, können derzeit keine belastbaren Aussagen zur Nutzung der Beratungsangebote durch die Zielgruppen getroffen werden. Nach Eindruck der Beratungsstellen suchen aber nach wie vor LSBTIQ*-Personen

46 Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft, Drs. 21/19677, abrufbar im Internet unter: https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/69366/bericht_zur_umsetzung_des_konzeptes_zur_bekampfung_von_gewalt_gegen_frauen_und_maedchen_menschenhandel_und_gewalt_in_der_pflege_drucksache_20_10994_z.pdf (Stand: 05.09.2022).

seltener als andere Personen professionelle Hilfe in den Regelstrukturen. Daher verfolgt Hamburg weiterhin die im Opferschutzkonzept formulierte Strategie, die Sichtbarkeit, Akzeptanz und Nutzung der Angebote sowie die Abstimmung der Beratungs- und Hilfeleistungen auf deren spezifische Bedürfnisse zu verbessern. Zusätzlich sollen die vorhandenen Angebote und Strukturen so vernetzt werden, dass sie besser auf die spezielle Situation der Betroffenen eingehen und das Bewusstsein für die Zielgruppe bei allen relevanten Akteur:innen geschärft wird (→ **Maßnahme 57**, S. 145).

Bereits existierende Austausche, z. B. zwischen den interkulturellen Fachberatungsstellen im Opferschutz und Beratungsangeboten für LSBTIQ*, werden fortgeführt. Das Projekt „BIG! – Berufliche Integration Gewaltbetroffener“, das gewaltbetroffene Menschen in Ausbildung und Arbeit vermittelt, hat die Zielgruppe explizit auf gewaltbetroffene LSBTIQ* erweitert (→ **Maßnahme 58**, S. 145). Auch auf der Internetseite „Informationen für Fachkräfte im Opferschutz“⁴⁷ ist der Themenbereich enthalten (→ **Maßnahme 59**, S. 145).

3.8 Sport

Leistungs- und Breitensport haben eine wichtige Bedeutung für die Gesellschaft und den sozialen Zusammenhalt und sind für die persönliche Lebensqualität vieler Menschen wichtig. Durch die Verfolgung gemeinsamer Interessen und Ziele wird es Menschen ermöglicht, eine kollektive Identität, beispielsweise über die sexuelle Identität hinweg, auszubilden und Zugehörigkeit zu erfahren. Trotz dieser positiven Effekte gibt es auch im Sport Ausgrenzung und Diskriminierung. Noch immer haben einige Menschen, aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität, Hemmungen, im Sport aktiv zu werden. Homo- und bisexuelle Menschen verstecken zum Selbstschutz ihre sexuelle Orientierung. Trans*, inter* und nicht-binäre Menschen nehmen aufgrund fehlender Infrastruktur seltener Sportangebote wahr. Weiterhin gibt es im Wettkampfbereich für inter* und trans* Personen keine einheitlichen Regelungen hinsichtlich der Zuordnung in Wettkampfklassen.

⁴⁷ Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/opferschutz-fachinfo/> (Stand: 05.09.2022).

Einrichtung einer Fachkommission und Ansprechstelle LSBTIQ* im Sport

Mit der im Jahr 2021 erfolgten Einrichtung einer Fachkommission LSBTIQ* im Hamburger Sportbund e. V. (HSB) sowie einer zuständigen Stelle für Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im organisierten Sport, werden konkrete Vorhaben für eine bessere Einbindung von LSBTIQ* in den Sport umgesetzt und weiterentwickelt (→ Maßnahme 60, S. 147).

In der „Active City“-Strategie des Senats werden die Themen bezüglich LSBTIQ* im Sport explizit verankert und mit konkreten Maßnahmen für eine stärkere Teilhabe der Zielgruppen im Sport versehen (→ **Maßnahme 61**, S. 147). Auch in den aktuellen Sportfördervertrag 2021–2024 der Stadt mit dem Hamburger Sportbund (HSB) wurde das Thema Geschlechtergerechtigkeit aufgenommen (→ **Maßnahme 62**, S. 147). Der Sportfördervertrag regelt Form und Umfang staatlicher Unterstützung des organisierten Sports und prägt damit die aktive Sportentwicklung in den Vereinen und Verbänden.

Hamburg hat 2019 die zweite „BundesNetzwerkTagung der queeren Sportvereine“ (BuNT) (neuer Name ab 2022: „BundesNetzwerkTagung des queeren Sports“), zusammen mit dem „Deutschen Olympischen Sportbund“, „Startschuss – queerer Sportverein Hamburg e. V.“, dem „Bundesverband Trans*“ und dem „Hochschulsport Hamburg“ ausgerichtet (→ **Maßnahme 63**, S. 147). BuNT ist ein Forum, in dem sich queere und nicht queere Sportvereine sowie alle Interessierten in Deutschland austauschen, auf Herausforderungen aufmerksam machen und Forderungen formulieren. Im Ergebnis entstand ein Papier, welches dazu beitrug, dass sich die 44. Sportministerkonferenz 2020 in Bremen erstmalig explizit mit der Thematik befasste und die sog. „Bremer Erklärung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt im Sport“⁴⁸ beschlossen wurde.

48 Sportministerkonferenz Bremen 2020, Beschlüsse, Bremen, S. 12–14., abrufbar im Internet unter: https://cdn.dosb.de/Beschluesse_44.SMK2020_Videokonferenz.pdf (Stand: 07.09.2022).







Qualifizierung von Fachpersonal

Professionelle Handlungskompetenz ausbauen

Wissen und Handlungskompetenz zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sind Teil von professionellem, teilhabeorientiertem Verwaltungshandeln. Für queere Menschen ist es wichtig und erleichternd, wenn sie in der Schule, am Arbeitsplatz, im Gesundheitswesen, in der Freizeit oder in Verwaltungen auf Fachkräfte stoßen, die sich mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt auskennen. Insbesondere für trans*, inter* und nicht-binäre Menschen besteht eine hohe Relevanz im Alltag, z. B. in der Anerkennung von Dokumenten oder der richtigen Anrede. Berufsalltagsrelevante Aspekte zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sollten Fachkräften aller Bereiche und Ebenen vermittelt werden. Besonders in Erziehungs-, Sozial- und

„AUFNAHME DES THEMAS DIVERSITY IN CURRICULA IN DER AUSBILDUNG VON LEHRKRÄFTEN, MED. PERSONAL, VERWALTUNG, POLIZEI UND JUSTIZ ETC.; VERPFLICHTENDE FORTBILDUNGEN FÜR O.G. BERUFSGRUPPEN.“

Teilnehmende:r Online-Befragung

Gesundheitsberufen, der Polizei, der Feuerwehr und der Justiz sind vertiefte Kenntnisse erforderlich, um den Anliegen von LSBTIQ* ausreichend Rechnung zu tragen. Auch innerhalb der Verwaltung trägt ein kollegialer, diskriminierungsfreier und wertschätzender Umgang mit LSBTIQ*-Kolleg:innen wesentlich zu Arbeitszufriedenheit und -motivation bei.

4.1 Personalentwicklung der FHH

Im Jahr 2022 hat die FHH sich auf ein gemeinsames Führungsleitbild verständigt. Es beschreibt in fünf Führungsperspektiven die Anforderungen an Führungskräfte für eine moderne, zukunftsgerechte Verwaltung. Die Führungsperspektive „Führungskraft als Coach & Talentmanager:in“ beschreibt u. a. die Fähigkeit, die spezifischen Fähigkeiten und Talente der Mitarbeitenden zu erkennen, wertzuschätzen sowie Teams komplementär und divers zusammenstellen. Um diese diversitätsorientierte Perspektive einzunehmen, sind die Werte Empathie und Vertrauen erforderlich. Der Umgang mit dem Führungsleitbild ist ein Prozess, der den Kulturwandel in den Dienststellen flankierend begleitet. Das Führungsleitbild wird sukzessive diskutiert und in den Behörden implementiert, beginnend bei den höheren Führungsebenen. Dabei werden geeignete Maßnahmen festgelegt, die der Kultur der jeweiligen Dienststelle entsprechen.

Vielfalt im Bezirk: Diversity Management implementieren

Mit dem Ziel, die Aufmerksamkeit des Bezirks stärker auf die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu richten, macht sich das Bezirksamt Hamburg-Mitte auf den Weg, ein Diversity Management zu implementieren, das Beschäftigte sensibilisiert und Strukturen überprüft und ggf. anpasst (→ Maßnahme 64, S. 136).

Um die Diversity- und Antidiskriminierungskompetenzen des Verwaltungspersonals aller Fachbereiche und Ebenen weiter zu stärken, wurden die Themen als strategischer Schwerpunkt in der Personalentwicklungsstrategie der FHH verankert. Das thematische Angebot wurde in den Fort- und Weiterbildungsangeboten des Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF), das allen Beschäftigten der Hamburger Verwaltung offensteht, deutlich ausgeweitet (→ **Maßnahme 65**, S. 136). In der Hanse-Akademie, die sich an alle Führungskräfte der Hamburger Verwaltung richtet, wurden die Themen Gleichstellung und Diversity als grundsätzliche Bestandteile der Führungsfortbildung aufgenommen. So werden LSBTIQ*-Themen z. B. im Modul „Führungsgrundlagen und Management der eigenen Person“ und im Modul „Strategische Organisationsentwicklung“ behandelt (→ **Maßnahme 66**, S. 136). Um das Thema Diversity in einem nächsten Schritt für Führungskräfte und Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung verbindlich zu verankern, sollen Instrumente der Personalentwicklung überprüft werden (→ **Maßnahme 67**, S. 136).



Qualifizierungsreihe Diversity@work und Diversitätsnetzwerk FHH



In 2018/2019 wurde erstmalig die berufsbegleitende einjährige Qualifizierungsreihe „Diversity@work - Diversitätsbewusstes Handeln in der Verwaltung“ des Personalamts (PA), mit dem Kooperationspartner basis & woge e. V. des IQ-Netzwerkes, erfolgreich durchgeführt. Die Qualifizierungsreihe bietet für Verwaltungsmitarbeitende in Fachbehörden, Bezirken und öffentlichen Institutionen eine intensive theoretische und praktische Lernmöglichkeit zu Diversitätsthemen. Der Bereich LSBTIQ* ist fester Bestandteil der Qualifizierungsreihe. Aufgrund der Relevanz der Thematik, der hohen Nachfrage und guten Rückmeldungen der Teilnehmenden wird dieses intensive Fortbildungsformat fortgeführt (→ Maßnahme 68, S. 136).

Die Absolvent:innen von Diversity@work sind in einem internen Diversitätsnetzwerk auch nach dem Abschluss der Qualifizierung verbunden. Ziel des Netzwerkes ist es, die Teilnehmenden dabei zu unterstützen, als Multiplikator:innen zu wirken und die erworbenen Kompetenzen nachhaltig im Arbeitskontext zu verankern.

Überdies sollen Personalabteilungen und Führungskräfte der Behörden für Bedarfe von und den Umgang mit trans* Beschäftigten, insbesondere in der Transitionsphase, sensibilisiert werden (→ **Maßnahme 69**, S. 136).

4.2 Schule

In einem 2015 deutschlandweit-durchgeführten Forschungsprojekt zur Lebenssituation von LSBTIQ*-Jugendlichen und jungen Erwachsenen nahmen rund 5.000 Jugendliche teil. Ein Ergebnis der Studie ist, dass ein Comingout in der Schule häufig vermieden wird, da die Befürchtungen vor negativen Konsequenzen groß sind. Die Erfahrung von Befragten zeigt, dass jede:r Zweite beschimpft oder beleidigt wurde, jede:r Vierte gegen den eigenen Willen geoutet und jede:r Zehnte körperliche Gewalt erfahren hat.⁴⁹

⁴⁹ Vgl. Deutsches Jugend Institut (Hg.), Coming-out und dann...?!, 2015, abrufbar im Internet unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/90014/054ed380a72ca0eed511ea21753e1a61/dji-broschuere-coming-out-data.pdf> (Stand: 05.09.2022).

Auch im Unterricht gibt es für LSBTIQ*-Schüler:innen meist nur wenig Identifikationsmöglichkeiten. Die Qualifizierung von schulischem Personal zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt hat entscheidende Bedeutung, um queere Schüler:innen in ihrer Identität zu stärken und Diskriminierungen entschieden entgegenzutreten. Ebenso wichtig ist die Thematisierung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, um eine Haltung der Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt zu vermitteln.

„POSITIV IST, DASS VIELE JUNGE MENSCHEN (SCHÜLER) SENSIBILISIERT SIND AUF „LGBTQ+“. SIE KENNEN DEN BEGRIFF IN DER REGEL UND FRAGEN AKTIV DANACH. ES SOLLTE JEDOCH MEHR PRO-AKTIV IN DEN SCHULEN DAZU GEARBEITET UND AUFGEKLÄRT WERDEN. INSGESAMT, SOLLTE MEHR AN DER TOLERANZ JEDER LEBENSFORM GEARBEITET WERDEN. STÄRKER THEMATISIEREN IN DEN SCHULEN.“

Teilnehmende:r Online-Befragung

Zur stärkeren Berücksichtigung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Schule, insbesondere auch Fragen des Umgangs mit trans* Schüler:innen, findet ein regelhafter Austausch der Bildungsministerien der Länder im Rahmen der Kultusministerkonferenz statt (→ **Maßnahme 70**, S. 146). Ziel des Austausches ist es auch, „Beispiele Guter Praxis“ aus anderen Bundesländern ggf. auf die Hamburger Formate zu übertragen.

Unterstützung von Trans* und Inter* in der Schule

Um trans- und intergeschlechtliche Schüler:innen und deren Eltern bei diversen Fragestellungen im Schulalltag zu unterstützen und zu begleiten, gibt es die Möglichkeit der vertiefenden Beratung der schulischen Fachkräfte und Schulleitungen (→ **Maßnahme 71**, S. 146). Dieses Angebot wird mittlerweile gut angenommen. Dabei hat sich ein tragfähiges Netz zwischen dem LI, der Trans*beratung in der Beratungsstelle mhc und Selbsthilfegruppen sowie dem Runden Tisch „Transgender Norddeutschland“ entwickelt.

Das LI bildet Lehrer:innen aus, qualifiziert sie berufsbegleitend und unterstützt die Hamburger Schulen bei der Weiterentwicklung der Unterrichts- und Schulqualität. Am LI wurde der Arbeitskreis „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ etabliert. Der Arbeitskreis hat sich zur Entwicklung von Fortbildungsformaten für schulisches Personal und Unterstützungsformaten für LSBTIQ* bewährt (→ **Maßnahme 72**, S. 146). Dabei erfolgt in der Regel keine direkte Beratung von Schüler:innen. Stattdessen wird

pädagogisches Personal beraten und fortgebildet sowie bei Bedarf mit Informationsmaterialien, auch zu LSBTIQ*-Beratungsstellen, versorgt.

Aus dem Arbeitskreis „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ heraus ergeben sich anlassbezogenen Arbeitsgruppen zu speziellen Themen, zum Beispiel zum „Hamburg International Queer Film Festival“. Ein Ergebnis des Arbeitskreises ist das Erscheinen des Heftes „Hamburg macht Schule“ (Heft 02/2021) mit dem Titel „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“, aus dem Praxisbeispiele entnommen werden können. Außerdem wurde vom mhc, mit Unterstützung des Arbeitskreises, eine Handlungshilfe zu Transgeschlechtlichkeit erarbeitet, die in Fortbildungen und Beratungsprozessen eingesetzt wird. Auch Grundschulmaterialien zur Vielfalt von Partnerschaften und Familien werden fertiggestellt und in einer entsprechenden Fortbildung vorgestellt.

Zur Implementierung der Themen in die Lehramtsausbildung werden Referent:innen des LI während der ersten Phase der Lehramtsausbildung zum Thema „Geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung“ eingeladen.

Generell ist die Auseinandersetzung von Lehrkräften mit Heterogenität und Vielfalt (Diversität) verbindlich, genauso wie die Schaffung von lernförderlichen Situationen für die Individuen und die Lerngruppe in der zweiten Phase der Lehramtsausbildung (im sogenannten Vorbereitungsdienst). In der Ausbildungsgestaltung erfolgt dies auf unterschiedliche Weise, mit Blick auf die jeweiligen Ausbildungs- und Lernanlässe in der reflektierten Praxis.

Die Orientierung auf eine inklusiv denkende und handelnde Lehrkraft und die auf Inklusion orientierte Entwicklung von Schule und Unterricht, sind ein wesentlicher Bestandteil der Ausbildungsarbeit in allen Lehrämtern. Handlungsleitend dabei ist das Professionsprofil einer inklusiv denkenden und handelnden Lehrkraft.⁵⁰

⁵⁰ Abrufbar im Internet unter: <https://li.hamburg.de/resource/blob/660648/250c30c6888009a1963be21917a0acd1/-aktuelles-dokument-profil-einer-inklusive-denken-und-handelnden-lehrkraft-data.pdf> (Stand: 12.01.2023).

Die Lehrkräfte sollen ihr eigenes Handeln, ihre unterschiedlichen berufsbezogenen Rollen als Lehrkraft sowie die Anforderungen an die Rollen, die sie in unterschiedlichen beruflichen Situationen (allein oder im Team) übernehmen, reflektieren und daraus Schlüsse für ihren weiteren Lernweg und ihr weiteres berufliches Handeln ziehen.

Außerdem gibt es Wahlmodule, beispielsweise zum Thema Pubertät, bei denen die sexuelle Orientierung ein Schwerpunktthema ist. Darüber hinaus wird in den Biologie-Fachseminaren die Sexualerziehung, die auch unterschiedliche sexuelle Orientierungen und die Vielfalt der Geschlechteridentitäten thematisiert, bearbeitet. Auch im Lehrer:innentraining gibt es ein Angebot, das die Thematik aufgreift (→ **Maßnahme 73**, S. 146). Schließlich ist in allen Beratungen und Fortbildungen zur Sexualerziehung das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt integriert (→ **Maßnahme 74**, S. 146).

4.3 Hochschule

Das ZGD baut seine Aktivitäten im Hinblick auf die Themen Gender und Diversity kontinuierlich aus. Es werden hochschul- und fächerübergreifend Lehrveranstaltungen angeboten und gezielt Lehraufträge vergeben. Studierende haben die Möglichkeit, auf diese Themen einen Schwerpunkt im jeweiligen Studium zu legen und eines der Studienzertifikate „Genderkompetenz“ oder „Intersektionalität und Diversity“ zu erwerben (→ **Maßnahme 75**, S. 142). Die intersektional verschränkte Analyse von Diversitätskategorien wie Geschlecht, Sexualität, Herkunft oder Behinderung steht im Mittelpunkt der interdisziplinär und hochschulübergreifend organisierten Zertifikate. Ferner findet fachbereichsübergreifend die Ringvorlesung „Jenseits der Geschlechtergrenzen“ des „Aktionsbündnis Queering Academia“ statt, die auch Nicht-Studierenden offensteht und vom ZGD gefördert wird.

Entwicklungspotenzial besteht u. a. in der stärkeren Verschränkung der Studienzertifikate mit den fachübergreifenden Lehr- und Lernangeboten der beteiligten Hochschulen. So sollen die Studierenden sich die Teilnahme an den Lehrveranstaltungen des Lehrtableaus auch für die eigenen „Studium Generale“- oder Wahlpflichtbereiche anerkennen lassen können (→ **Maßnahme 76**, S. 142). Angestrebt wird zudem die Öffnung der Studienzertifikate auch für Personen, die nicht an einer der beteiligten Hochschulen immatrikuliert sind (→ **Maßnahme 77**, S. 142).

In einigen Hochschulen gibt es bereits diesbezügliche Regelungen, z. B. in der Technischen Universität Hamburg und der HafenCity Universität. Eine Ausweitung auf andere Hochschulen, wie z. B. die Universität Hamburg oder die Helmut-Schmidt-Universität, wird geprüft.

4.4 Erziehungs,- Sozial- und Gesundheitsberufe

Sozialpädagogische Assistent:innen, Erzieher:innen und Heilerziehungspfleger:innen haben bedeutsamen Einfluss auf die psychosexuelle Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Deshalb sind Themen, wie (Geschlechts-)Identitätsentwicklung, sexuelle Vielfalt, aber auch Persönlichkeitsrechte und Prävention im Sinne einer sozialpädagogischen Ressourcenorientierung, fester Bestandteil der Ausbildungen. In den Bildungsplänen der Berufsfachschule für Sozialpädagogische Assistenz, der Fachschule für Sozialpädagogik sowie der Fachschule für Heilerziehungspflege sind diese Themen verankert worden (→ **Maßnahme 78**, S. 146). Sozialpädagogische Assistent:innen, Erzieher:innen und Heilerziehungspfleger:innen setzen sich mit ihrer eigenen Haltung zu Fragen der Sexualität auseinander und erarbeiten eine generelle bejahende Grundhaltung zur Sexualität. Wichtige Elemente dabei sind, neben der bewussten Beschäftigung mit der eigenen sexuellen Biografie, auch das Fachwissen zur psychosexuellen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und die Auseinandersetzung mit sexualpädagogischen Fragen. Das Element der Selbstbestimmung ist dabei wesentlich. Zur Unterstützung, weiteren Sensibilisierung und qualifizierten Berücksichtigung der Themen in den schulischen Curricula soll eine Arbeitstagung mit den Abteilungs- und Schulleitungen der sozialpädagogischen Fachschulen stattfinden, die aufgrund anderer Priorisierungen bisher nicht realisiert werden konnte (→ **Maßnahme 79**, S. 146).

Auch im Sozialpädagogischen Fortbildungszentrum (SPFZ) werden regelhaft verschiedene Veranstaltungen zu Themen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt angeboten. Das Fortbildungsprogramm für sozialpädagogische Führungskräfte wurde durch eine Veranstaltung zum Thema „Fair Führen – Vielfalt gestalten“ ergänzt (→ **Maßnahme 80**, S. 136).

Im Modulhandbuch des Hebammenstudienganges wurden die Themen Genderfragen, Intersexualität und Kinderwunsch von trans* Menschen aufgenommen. Das Aufgreifen dieser Themen in den Lehrveranstaltungen obliegt den Lehrenden. Zur weiteren Verankerung und Vertiefung ist ein Wahlpflichtangebot geplant (→ **Maßnahme 81**, S. 141).

In Hamburg wird ein erhöhter Bedarf, insbesondere an Informations- und Fortbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte im Bereich der frühen Hilfen für Kinder mit intergeschlechtlicher Identität, wahrgenommen, um die Eltern kompetent beraten und an entsprechende Fachstellen vermitteln zu können. Dazu soll den Fachkräften Informationsmaterial zu der Thematik aktiv zugeleitet werden und ein erstes Austauschtreffen stattfinden, auch um weiteren Qualifizierungsbedarf zu erfassen (→ **Maßnahme 82**, S. 141). Überdies soll der Hebammenverband verstärkt für das Thema „Varianten der Geschlechtsentwicklung/Intersexualität“ sensibilisiert werden (→ **Maßnahme 83**, S. 141).

Im UKE findet eine regelmäßige Vorlesung zum Themenbereich Geschlechtsdysphorie für Medizinstudierende statt und seit 2022 auch in der Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegekraft. Darüber hinaus setzt sich das Institut für Sexualforschung, Sexualmedizin und Forensische Psychiatrie, in Absprache mit den weiteren Akteur:innen innerhalb des Zentrums für Psychosoziale Medizin des UKE, dafür ein, für die verschiedenen Berufsgruppen (ärztlich, psychotherapeutisch, fachtherapeutisch, pflegerisch, administrativ) sowie auch übergreifend im UKE, Schulungs-, Weiterbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Themenbereich LSBTIQ* zu koordinieren und wissenschaftlich zu begleiten. Die Ärztekammer (ÄK) Hamburg bietet seit 2011 regelmäßig einen Basiskurs in Sexualmedizin an, der sich auch den Themen Inter- und Transgeschlechtlichkeit widmet. Die neue Weiterbildungsordnung der ÄK sieht erstmals eine Zusatzweiterbildung Sexualmedizin vor, sodass eine stärkere Sensibilisierung für die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt stattfinden wird (→ **Maßnahme 84**, S. 141). Krankenhäuser der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH haben erste spezifische Fortbildungen zu der Thematik Transgeschlechtlichkeit durchgeführt und werden diese fortführen (→ siehe dazu **Maßnahme 49**, S. 64).

In den Rahmenplänen für den theoretischen und praktischen Unterricht der Pflegeausbildung sind die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt mittlerweile explizit verankert worden. Auch in den Grundmodulen der novellierten Fachfortbildungen von in der Pflege tätigem Personal, wie Intensivpflege oder onkologische Pflege, wird das Thema Diversität behandelt. Zurzeit werden alle Fachfortbildungsordnungen um das Thema der Diversität ergänzt. Im Modulhandbuch der Leitungsfachfortbildungen ist im Lernbereich 2, „Personalführung und -entwicklung als Leitungsaufgabe, Kompetenzbereich 4“, ein eigenes Modul zum Thema Diversität entwickelt worden (→ **Maßnahme 85**, S. 134).

Die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt wurden in die vom HSB und der Hamburger Sportjugend angebotenen Aus-, Fort- und Weiterbildungen aufgenommen, z. B. durch Integration der Thematik in Qualifizierungsmodule der Sexualpädagogik (→ **Maßnahme 86**, S. 147). Im Rahmen der HSB-Bildungstage wird das Seminar „Gender und Queer-Diversität im Sport“ angeboten. Bei Lizenzverlängerungen ist der Themenbereich Diversität ein Pflichtmodul. Mit der Einrichtung der neuen Stelle „Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt“ beim HSB wird die Verankerung von Fort- und Weiterbildungsmodulen weiter gestärkt (siehe dazu **Kapitel B.3.8**).

4.5 Polizei, Feuerwehr, Justiz und öffentliche Unterkünfte

Hamburg hat bereits 2016, als eines der ersten Bundesländer, hauptamtliche Ansprechpersonen für LSBTIQ* bei der Polizei eingerichtet (siehe dazu auch **Kapitel B.6.3**). Diese klären unter anderem regelhaft in der Ausbildung, im Studium, an den Polizeikommissariaten und Fachdienststellen zu den Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt auf. Ergänzt werden diese Schulungen durch spezifische Workshops. Damit sind die Themen in Hamburg mittlerweile fester Bestandteil in der Aus- und Fortbildung der Polizei (→ **Maßnahme 87**, S. 137). Die Hamburger Polizei wird prüfen, ob es verpflichtende Fortbildungsmodule für das Führungspersonal zu der Thematik geben wird (→ **Maßnahme 88**, S. 137).

Multiplikator:innen für Diversität und Hasskriminalität in allen Hamburger Polizeikommissariaten und Dienststellen des Landeskriminalamtes

Um die Sensibilisierung und Qualifizierung für die Themen Hasskriminalität und Diversität bei der Hamburger Polizei weiterzuentwickeln und auszuweiten, wird geprüft, ob und in welcher Form an den örtlichen Polizeikommissariaten und LKA-Dienststellen Multiplikator:innen für die Themen Hasskriminalität und Diversität eingerichtet werden können (→ Maßnahme 89, S. 138). Die Multiplikator:innen sollen innerhalb der Kommissariate und Dienststellen für einen sensiblen und diskriminierungsfreien Umgang mit betroffenen Zielgruppen außerhalb und innerhalb der Polizei wirken. Dazu gehört insbesondere auch die Unterstützung von Mitarbeitenden an den eigenen Dienststellen durch Fortbildungen. Dabei geht es auch darum, queerfeindliche Hasskriminalität zu erkennen und eine qualifizierte Anzeigenaufnahme sowie die entsprechende Erfassung in der Statistik für Hasskriminalität vorzunehmen.

Die Staatsanwaltschaft Hamburg ist zur Durchführung von Ermittlungsverfahren zu Straftaten mit queerfeindlichem Bezug spezialisiert. Die Bearbeitung von Ermittlungsverfahren, die queerfeindlicher Gewalt zuzuordnen sind, erfolgt bei der Staatsanwaltschaft in der Sonderabteilung 71. Diese Abteilung ist bereits seit Januar 2015 ausdrücklich für die Verfolgung von Straftaten zum Nachteil von Personen zuständig, die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität gezielt Opfer einer niederen – insbesondere homo-, bi- und trans- sowie interfeindlichen – Gesinnung geworden sind. Straftaten aus LSBTIQ*-feindlicher Gesinnung weisen große strukturelle Ähnlichkeiten zu anderen, dem Bereich der Hasskriminalität zuzuordnenden, Straftaten auf, insbesondere zu Straftaten aus rassistischen Motiven. Die einheitliche Bearbeitung dieser Verfahren in einer Abteilung hat sich daher bewährt.

Die Hamburger Feuerwehr hat die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt seit 2021 in den Fortbildungen für alle Führungskräfte als Diversitätsdimension verankert (→ **Maßnahme 90**, S. 137). Geprüft wird derzeit die verbindliche Verankerung der Themen im Curriculum der Laufbahngruppen (→ **Maßnahme 91**, S. 137). Vorgesehen ist auch, eine entsprechende Fortbildung für Mitarbeitende des Rettungsdienstes anzubieten und die Themen in die Ausbildung der Notfallsanitäter:innen

aufzunehmen (→ **Maßnahme 92**, S. 137). Damit auch Mitarbeitende des internen Personalwesens über Kompetenzen zu LSBTIQ* verfügen, sind Fortbildungen für die Mitarbeitenden des Personalreferats der Feuerwehr geplant (→ **Maßnahme 93**, S. 137). Dabei wird es vorwiegend um Themen zum Umgang mit Personenstandsänderungen und der Anrede von trans* und inter* Kolleg:innen gehen.

Queere Personen, die sich im Strafvollzug befinden, sind in einer besonders prekären Situation. Besonders trans* Frauen, deren äußeres Erscheinungsbild nicht in die Zuordnung zum Männervollzug passt, erleben Diskriminierung, von Ausgrenzung bis hin zu Gewalt, in Bezug auf ihre geschlechtliche Identität. Deshalb ist es von großer Bedeutung, dass die Hamburger Justizvollzugsanstalten für den Umgang mit LSBTIQ* sensibilisiert und qualifiziert sind. Den Bediensteten des Justizvollzugs stehen regelmäßig, über die justizeigenen Fortbildungen der Justizvollzugsschule hinaus, Fortbildungsangebote zu den Themenbereichen Diversität, Gender und Vorurteile der ZAF und des Sozialpädagogischen Fortbildungszentrums Hamburg zur Verfügung. Seit 2020 werden verpflichtende Fortbildungen zum Thema „Diversity Management“ für die Führungskräfte in den Justizvollzugsanstalten durchgeführt (→ **Maßnahme 94**, S. 148).



Fortbildungen zu LSBTIQ im Justizvollzug*



Neu in der Ausbildung des Allgemeinen Vollzugsdiensts sind Unterrichtseinheiten in Kooperation mit den LSBTIQ*-Ansprechpersonen der Polizei. In einigen Anstalten sind darüber hinaus bereits spezifische Fortbildungen in Zusammenarbeit mit dem mhC erfolgt, die fortgeführt werden sollen (→ **Maßnahme 95**, S. 148). Weitere Fortbildungsangebote, Kooperationen und Unterstützungsangebote sind mögliche Maßnahmen, die im Rahmen einer in der Behörde für Justiz und Verbraucherschutz (BJV) eingesetzten Arbeitsgruppe zu der Thematik erarbeitet werden.

Die meisten LSBTIQ*-Geflüchteten in Deutschland kommen aus Ländern, in denen ihnen strafrechtliche Verfolgung, Kriminalisierung oder gar die Todesstrafe droht. Sie sind Moralgesetzen und sozialen Vorschriften ausgesetzt, die ihre freie Meinungsäußerung sowie Privatsphäre einschränken und sie erleben nicht nur staatliche Gewalt und Willkür, sondern auch massive gesellschaftliche und familiäre Repressalien. Für nach Deutschland

geflüchtete LSBTIQ* ist ein maßgeblicher Fluchtgrund häufig die Verfolgung wegen ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität. Viele LSBTIQ*-Geflüchtete haben internalisiert, ihre Identität zu verstecken. Dies kann dazu führen, dass die Identität im Asylverfahren nicht als Fluchtgrund offengelegt wird. In den Hamburger LSBTIQ*-Beratungsprojekten für Geflüchtete (siehe dazu **Kapitel B.6.2**) erhalten diese unter anderem sachkundige Beratung und Unterstützung während des Asylverfahrens. Um die Kenntnisse von Verwaltungsrichter:innen im Asylverfahren für LSBTIQ* zu erhöhen, z. B. in Bezug auf zielgruppensensible Befragungen, wird eine entsprechende Fortbildung konzipiert und durchgeführt (→ **Maßnahme 96**, S. 140).

Qualifizierung von Personal in öffentlichen Unterkünften

Für eine flächendeckende und verbindliche Verankerung von LSBTIQ*-Themen in öffentlichen Unterkünften wird sich die Sozialbehörde dafür einsetzen, dass beim Träger „Fördern und Wohnen“ (F&W) die Themen in den Fortbildungskanon verpflichtend für hauptamtliche Mitarbeitende implementiert werden (→ **Maßnahme 97**, S. 145). In einem nächsten Schritt soll geprüft werden, ob und wie auch bei weiteren in den Unterkünften tätigen Personen, z. B. Ehrenamtliche, Sprachmittler:innen oder Sicherheitspersonal, eine Sensibilisierung für LSBTIQ* erfolgen kann (→ **Maßnahme 98**, S. 145). Es gibt 118 Standorte der öffentlich-rechtlichen Unterbringung mit rund 30.000 Plätzen. Darüber hinaus betreibt F&W Übernachtungsstätten, Erstaufnahmen und Standorte für ukrainische Schutzsuchende.







Rechtliche Gleichstellung

Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt anerkennen und schützen

Recht und Rechtsordnung sind zentrale Instrumente staatlichen Handelns. Dabei spiegeln Gesetze einerseits gesellschaftliche Vorstellungen über Geschlecht und Sexualität, andererseits prägen und legitimieren sie damit verbundene Normvorstellungen. Gesetze können LSBTIQ* vor

Diskriminierung schützen und eine rechtliche Gleichstellung ermöglichen. Jede gesetzliche Veränderung, sei es die Novellierung bestehender oder die Verabschiedung neuer Gesetze, kann Auswirkungen auf die Rechte, die Teilhabe oder den Schutz von LSBTIQ* und damit auch auf die Akzeptanz in der Gesellschaft haben. Insofern ist die Befassung mit der rechtlichen Situation von LSBTIQ* ein wesentlicher Punkt zur Erreichung gleichwertiger Lebensverhältnisse und zur Vermeidung von Diskriminierung. Dabei bedeuten gleiche Rechte für LSBTIQ* nicht, einer Gruppe „Sonderrechte“ zuzugestehen, sondern ihre Grund- und Menschenrechte gleichberechtigt durchzusetzen.

WIR BEKRÄFTIGEN DEN GRUNDSATZ DER NICHTDISKRIMINIERUNG, DER VERLANGT, DASS DIE MENSCHENRECHTE FÜR ALLE MENSCHEN GLEICHERMASSEN GELTEN, UNGEACHTET IHRER SEXUELLEN ORIENTIERUNG ODER IHRER GESCHLECHTSIDENTITÄT. WIR SIND ZUTIEFST BESORGT ÜBER DIE VERLETZUNGEN DER MENSCHENRECHTE UND GRUNDFREIHEITEN AUFGRUND DER SEXUELLEN ORIENTIERUNG ODER DER GESCHLECHTSIDENTITÄT.

UN-Resolution über die sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität

In den letzten Jahren wurden viele wichtige Fortschritte für die rechtliche Gleichstellung queerer Menschen erzielt, z. B. mit der Öffnung der Ehe oder der wegweisenden Entscheidung des BVerfG zur Dritten Option und der darauffolgenden Änderung des Personenstandsrechts um den Geschlechtseintrag „divers“. Es zeigen sich jedoch immer noch rechtliche Ungleichbehandlungen von LSBTIQ*, z. B. im Familien- und Abstammungsrecht, einem nach wie vor fehlenden Selbstbestimmungsgesetz für trans* Personen oder die Ergänzung des Artikel 3 Absatz 3 Grundgesetz (GG) um das Merkmal der sexuellen Identität. Der Koalitionsvertrag der Regierungsparteien im Bund sieht vor, sich diesen Herausforderungen zu stellen und entsprechende Gesetzesentwürfe auf den Weg zu bringen. Hamburg wird im Rahmen bestehender Einflussmöglichkeiten, insbesondere im Bundesrat, die zügige Umsetzung der Vorhaben unterstützen (→ **Maßnahme 99**, S. 132).

5.1 Grundgesetz, Landesgesetze und -verordnungen

Im GG werden die Kategorien „Sexuelle Orientierung“ und „Geschlechtsidentität“ bislang nicht explizit benannt. Eine Erweiterung des Artikels 3 Absatz 3 GG um das Merkmal der sexuellen Identität ist wichtig, insbesondere auch vor dem historischen Hintergrund der strafrechtlichen Verfolgung homosexueller Menschen in Deutschland während und nach dem Nationalsozialismus. Schwule- und bisexuelle Menschen wurden gemäß § 175 StGB alte Fassung bis 1994 mit Strafandrohung und -verfolgung massiv in ihren Menschenrechten verletzt. Dies hatte teilweise nicht nur den Verlust der Arbeit zur Folge, sondern trug auch zur gesellschaftlichen Ächtung bei. Auch lesbische Frauen wurden verfolgt: Sie wurden unter anderem als Asoziale geächtet und stigmatisiert. So drohte zum Beispiel lesbischen Müttern der Sorgerechtsentzug bei einer Scheidung.

Die staatliche Verfolgung von Homo- und Bisexuellen hätte in dieser Form nicht stattfinden können, wenn das Diskriminierungsmerkmal der sexuellen Identität bereits im GG verankert gewesen wäre. Eine Aufnahme des Merkmals der sexuellen Identität in Art. 3 Absatz 3 GG schützt somit auch queere Menschen besser vor erneuter Verfolgung, sollten sich die politischen Verhältnisse ändern. Die Bundesregierung will den Gleichbehandlungsartikel des Grundgesetzes um ein explizites Verbot der Diskriminierung queerer Menschen ergänzen. Der Hamburger Senat formuliert dasselbe Ziel in seinem Regierungsprogramm aus 2020. Vorgesehen ist, dass die Bundesregierung den Dialog mit dem Bundestag und den Bundesländern über einen entsprechenden Gesetzentwurf aufnehmen wird.

Im Jahr 2017 urteilte das BVerfG⁵¹, dass das bestehende Personenstandsrecht in Deutschland nicht mit dem GG, namentlich mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Absatz 1 in Verbindung mit Art. 1 Absatz 1 GG) und dem Diskriminierungsverbot (Art. 3 Absatz 3 GG), vereinbar sei. Menschen, die weder männlichen noch weiblichen Geschlechts sind, würden diskriminiert, weil sie sich nicht gemäß ihrem Geschlecht im Personenstandsregister eintragen könnten. Bis dato war es nur möglich, sich entweder als „weiblich“, „männlich“ oder „ohne Angabe“ im Personenstandsregister eintragen zu lassen. Das BVerfG forderte den

51 Abrufbar im Internet unter: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html> (Stand: 07.09.2022).

Gesetzgeber entsprechend auf, bis zum 31. Dezember 2018 eine Neuregelung zu schaffen.

Im Dezember 2018 ermöglichte der Gesetzgeber einen dritten positiven Geschlechtseintrag als „divers“ (sogenannte Dritte Option) im Personenstandsrecht. Damit existieren in Deutschland aktuell vier Möglichkeiten der Geschlechtseintragung: „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „keine Angabe“. Die Erweiterung des Personenstandsgesetzes stellte einen wichtigen Schritt hin zu mehr Akzeptanz für trans*, inter* oder nicht-binäre Personen dar.

Mit dem Urteil des BVerfG und der Anpassung des Personenstandsrechts stellt sich auch die Frage, ob und ggf. welche weiteren Anpassungen auf Landesebene erfolgen müssen. Eine von der BWFG in Auftrag gegebene Rechtsexpertise, zu den Auswirkungen der Entscheidung auf das Hamburgische Landesrecht (siehe Fußnote 19), kommt zu der Einschätzung, dass die Auslegung der Grundrechte durch das BVerfG, in der Entscheidung vom 10. Oktober 2017, über das Personenstandsrecht hinauswirkt. Das Recht auf Anerkennung der geschlechtlichen Identität und das Geschlechtsdiskriminierungsverbot sei bei allem staatlichen Handeln zu beachten.



Unterbringung von inter und trans* Personen im Justizvollzug*



Als eine der ersten Behörden macht sich die Behörde für Justiz und Verbraucherschutz (BJV) auf den Weg und will im Frühjahr 2023 das Strafvollzugsgesetz in Hinblick auf die Bedarfe von trans*, inter und nicht-binären Menschen anpassen (→ Maßnahme 100, S. 148).

Das deutsche Justizvollzugssystem sieht nach dem sogenannten Trennungsgrundsatz eine separate Gefängnisunterbringung nach Geschlecht vor. Dazu werden Frauen und Männer abhängig von ihrem Geschlechtseintrag im Pass in die jeweiligen Anstalten inhaftiert. Auch die Möglichkeit einer Durchsuchung durch das eigene Geschlecht ist im Strafvollzugsgesetz geregelt. Bisher fehlt im Strafvollzugsgesetz eine explizite Berücksichtigung der Bedarfe von trans*, inter* und nicht-binären Personen. Diese soll in Zukunft realisiert werden. Ein zu entwickelnder Handlungsleitfaden soll Standards für die Zuführung und Unterbringung von trans* Personen formulieren und für den weiteren Haftverlauf unterstützende und schützende Maßnahmen festlegen (→ Maßnahme 101, S. 148).

Das Verwaltungshandeln und die Rechtsprechung sind durch gesetzliche Vorgaben gebunden, die ihrerseits den grundgesetzlichen Anforderungen entsprechen müssen. Auch wenn Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften und sonstige Anordnungen die Erweiterung des rechtlichen Geschlechtsbegriffes noch nicht berücksichtigen, sind sie schon jetzt entsprechend auszulegen bzw. dort anzupassen, wo eine verfassungskonforme Auslegung aufgrund des entgegenstehenden Wortlauts nicht (mehr) möglich ist.

Auch die Regelungen des Hamburgischen Gleichstellungsrechts, insbesondere des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG), waren bei ihrer Einführung geschlechterinklusiv gemeint und sollen nun, in Hinblick auf Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“, überprüft werden. Zwischen dem PA und der BWFGB wurde vereinbart, dass eine Evaluation und ggf. eine Weiterentwicklung des Hamburger Gleichstellungsgesetzes, auch mit Blick auf das Thema Dritte Option, noch in dieser Legislatur bis Ende 2024 erfolgen soll (→ **Maßnahme 102**, S. 137).

„DER GESETZGEBER MUSS HIER UNBEDINGT TÄTIG WERDEN UND DAS, WAS BEREITS GESELLSCHAFTLICHE REALITÄT IST, NORMATIV VERANKERN. SO IST IN DEM HMBGLEIG LEIDER NUR DIE REDE VON MÄNNERN UND FRAUEN. DAS DRITTE GESCHLECHT MUSS MIT IN DAS GESETZ AUFGENOMMEN WERDEN!!“

Teilnehmende:r Online-Befragung

5.2 Selbstbestimmung und Rehabilitierung

Die Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland trug in der Vergangenheit und trägt bis heute zur Ungleichbehandlung von LSBTIQ* bei. Ein besonders gravierendes Beispiel ist der bereits oben erwähnte und bis 1994 in der Bundesrepublik geltende Paragraf 175 StGB, der sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe stellte. In der NS-Zeit wurden auf dieser Basis etwa 50.000 homo- und bisexuelle Männer inhaftiert und verurteilt, rund 15.000 kamen in Konzentrationslager. Die 2017 durch den Bundestag beschlossene Rehabilitierung und Entschädigung der nach § 175 StGB verfolgten homo- und bisexuellen Männer, war daher längst überfällig.

Auch das 1981 geschaffene und bis heute gültige „Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen“ (Transsexuellengesetz – TSG), diskriminiert trans* Menschen, die ihren Vornamen und/oder Personenstand ändern möchten

und stellt hohe Hürden für die Anerkennung des Geschlechts von trans* Personen dar. Das BVerfG hat in der Vergangenheit zwar viele Normen des TSG als verfassungswidrig eingestuft und außer Kraft gesetzt, dennoch enthält das TSG nach wie vor Regelungen, die dem Recht auf Selbstbestimmung der Geschlechtsidentität entgegenstehen.

Kicken im Wunschgeschlecht

Im Bereich Sport realisierte der Hamburger Fußball-Verband im Juni 2021 eine wegweisende Neuregelung: Die Spielordnung wurde so angepasst, dass Menschen in der Transitionsphase sowie Menschen mit der Divers-Option im Personenstand die Möglichkeit haben, im Ziel- bzw. Wunschgeschlecht zu spielen (→ Maßnahme 103, S. 147).

Konkret bedeutet dies, dass Personen mit Personenstandseintrag „keine Angabe“ oder „divers“ selbst entscheiden können, ob ihnen die Spielberechtigung für die Frauen- bzw. Herrenmannschaft oder für die Mädchen- bzw. Jungenmannschaft erteilt werden soll. Gleiches gilt für Personen, die auf der Grundlage des TSG ihren Vornamen haben ändern lassen. Näheres findet sich in der Spielordnung⁵² des Hamburger Fußball-Verbands.

Noch immer sind nach dem TSG zwei Sachverständigengutachten vorzulegen, um Namen und Personenstand ändern zu können. Die Entscheidung des Änderungsantrages obliegt dem Gericht. Im aktuellen Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung daher beschlossen, das TSG durch ein Selbstbestimmungsgesetz zu ersetzen. Das Eckpunktepapier des Selbstbestimmungsgesetzes sieht im Unterschied zum bisherigen Verfahren vor, dass die rechtliche Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrags zukünftig beim Standesamt möglich sein soll. Ferner soll die Selbstauskunft der betreffenden Person als Grundlage für die rechtliche Änderung des Geschlechtseintrags genügen. Auch im Rahmen der auf Bundesebene beabsichtigten Reform zur Modernisierung des Namensrechts, wird Hamburg sich dafür einsetzen, trans* und nicht-binäre Geschlechtsidentitäten als wichtigen Grund für eine Namensänderung anzuerkennen (→ **Maßnahme 104**, S. 132). Im Entwurf des NAP der Bundesregierung ist überdies die Einrichtung eines Entschädigungsfonds für

⁵² Abrufbar im Internet unter: https://www.hfv.de/downloads/Satzungen_Ordnung/Satzung-Ordnungen%20stand%20Verbandstag%202021/Spielordnung%20-%20Verbandstag%202021%20-%2028062021.pdf (Stand 15.02.2023).

trans* und inter* Personen vorgesehen, die aufgrund früherer Gesetzgebung von Körperverletzungen oder Zwangsscheidungen betroffen sind.

Genderneutrale Toilettenanlagen

Die Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA) hat im Jahr 2022 an 10 von 11 Standorten die vorhandenen öffentlichen Urinale durch genderneutrale öffentliche Toilettenanlagen ersetzt.

Durch geschlechtsneutrale Toiletten im öffentlichen Raum erhalten trans* und nicht-binäre Personen mehr Privatsphäre und mögliche unfreiwillige Outing-Situationen werden verringert. Die BUKEA errichtet daher neue öffentliche Toiletten grundsätzlich genderneutral und baut bei Sanierungen im Bestand möglichst genderneutral um (→ Maßnahme 105, S. 149).

In einigen Verwaltungsgebäuden der Stadt gibt es bereits genderneutrale Toiletten, u. a. an Hochschulen, Schulen und in einigen Bezirksämtern. Für den Bereich Hochschule wird angestrebt, eine Planungshilfe zu entwickeln, welche die Umsetzung genderneutraler Toiletten weiter erleichtern soll (→ Maßnahme 106, S. 142).

Ein wichtiger Meilenstein für die Selbstbestimmung der Geschlechtsidentität war auch das 2021 vom Bundestag beschlossene Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung. Einer vom Bundesfamilienministerium geförderten und 2016 veröffentlichten Studie⁵³ zufolge, wurden in Deutschland im Zeitraum 2005–2014 irreversible Genitaloperationen an intergeschlechtlichen Kindern ohne medizinische Indikation vorgenommen, um eine eindeutige weibliche oder männliche Zuordnung zu erreichen. Solche Eingriffe haben in vielen Fällen weitreichende, lebenslange gesundheitliche Beeinträchtigungen, physisch wie psychisch, zur Folge. Das Gesetz enthält ein Verbot geschlechtsangleichender Behandlungen von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung. Es regelt auch, dass Eltern nur dann in einen operativen Eingriff an den inneren oder äußeren Geschlechtsmerkmalen ihres Kindes einwilligen können, wenn der Eingriff nicht bis zu einer späteren selbstbestimmten Entscheidung

⁵³ Abrufbar im Internet unter: https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletin-broschueren/bulletin-texte/texte-42/kloepfel-2016_zur-aktualitaet-kosmetischer-genitaloperationen/view (Stand: 08.09.2022).

des Kindes aufgeschoben werden kann. Im NAP ist die Evaluation des Gesetzes vorgesehen, insbesondere mit dem Ziel, Umgehungsmöglichkeiten des gesetzlichen Rahmens zu erkennen und ggf. zu beseitigen. Für die Entschädigungsregelung von intergeschlechtlichen Menschen, an denen Operationen vorgenommen worden sind, wird die Bundesregierung einen Gesetzentwurf vorlegen.

2020 wurde vom Deutschen Bundestag das „Gesetz zum Schutz vor Konversionsbehandlungen“ beschlossen. Nach wie vor existieren in Deutschland Organisationen, die nicht heterosexuelle Orientierungen oder nicht cisgeschlechtliche Identitäten als Krankheit auffassen, die behandlungsbedürftig sind. Angeboten werden sogenannte Konversionstherapien, die darauf abzielen, die sexuelle Orientierung oder empfundene Geschlechtsidentität zu verändern oder zu unterdrücken. Seit 1991 erklärt die Weltgesundheitsorganisation Homosexualität und seit 2019 Transgeschlechtlichkeit nicht mehr als psychische Störung, sodass keine Indikation für eine Therapie besteht. Der Weltärztebund hat 2013 Konversionstherapien als Menschenrechtsverletzung und als mit der Ethik ärztlichen Handelns unvereinbar verurteilt. Der Deutsche Ärztetag warnte 2014 vor den negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Das Gesetz zum Schutz von Konversionsbehandlungen enthält in § 5 Absatz 2 noch Strafausnahmen. Im NAP ist die Prüfung eines vollständigen Verbots von Konversionsbehandlungen und der Aufhebung der Strafausnahmen vorgesehen.

In Deutschland obliegen noch immer sowohl Männer, die mit Männern Sex haben, als auch trans* Personen, einem Blutspendenverbot. Die Regierungskoalition im Bund hat sich im aktuellen Koalitionsvertrag für die Abschaffung dieses Verbots verabredet.

An den Hamburger Hochschulen sollen bürokratische Hürden für trans* Studierende abgeschafft werden, indem Verfahren zur Änderung des Vornamens und des Geschlechtseintrags möglichst barrierearm und mit geringem formalem Aufwand umgesetzt werden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kommt zu der rechtlichen Einschätzung, dass bei internen Angelegenheiten von Hochschulen (u. a. E-Mail-Adresse, Immatrikulation, Führung von Hochschulunterlagen) der gewünschte Vorname einer trans* Person ohne Bedenken verwendet werden kann. Bei Angelegenheiten mit Außenwirkung (z. B. Zeugnisse, Studierendenausweis) sind ferner landes-

rechtliche Vorgaben zu beachten. Dabei kommen zwei Möglichkeiten der Vornamensänderung in Betracht: Vornamensänderung ohne zusätzliche Nachweise oder die Anerkennung des dgti-Ergänzungsausweises.⁵⁴ Die Praxis der Anerkennung des dgti-Ergänzungsausweises hat sich an einigen Hochschulen bereits bewährt (→ **Maßnahme 107**, S. 142).

Anerkennung in der Pandemie

Der Hamburger Senat hat die Corona-Verordnungen so erweitert, dass trans- und intergeschlechtliche sowie nicht-binäre Personen nicht den Personalausweis zum Identitätsnachweis zusammen mit ihrem Test-, Impf- oder Genesenennachweis vorlegen müssen. Der dgti-Ergänzungsausweis genügt.

Auch die Hamburger Polizei erkennt den dgti-Ergänzungsausweis in Verbindung mit einem Personalausweis an. Im Rahmen der Aus- und Fortbildung der Polizeibeamt:innen zu LSBTIQ*-Themen (siehe dazu **Kapitel B.4.5**) wird der dgti-Ergänzungsausweis vorgestellt und auf die Einsatzmöglichkeiten des Ausweises und die rechtlichen Rahmenbedingungen hingewiesen.

5.3 Gleichbehandlung aller Familienformen

Die gelebte Realität von Familien ist vielfältiger als das lange vorherrschende Bild von Vater und Mutter, verheiratet, mit ein bis drei Kindern. Familie wird heute in unterschiedlichster Form gelebt: alleinerziehende Väter oder Mütter, Adoptiv-, Pflege- oder Regenbogenfamilien. Die Rechtsordnung, insbesondere das Familien- und Abstammungsrecht, berücksichtigt diese gesellschaftliche Realität noch nicht in ausreichendem Maße. Der Senat setzt sich entsprechend für ein vielfältiges Verständnis von Familie ein und unterstützt das Anliegen der Bundesregierung, das Abstammungs- und Familienrecht zu reformieren, die Lebenswirklichkeiten von Familien auch rechtlich abzusichern und der Ungleichbehandlung von Regenbogenfamilien ein Ende zu setzen.

⁵⁴ Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein standardisiertes Ausweispapier, das alle selbstgewählten personenbezogenen Daten dokumentiert und ein aktuelles Passfoto zeigt. Der Ausweis wird von der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. (kurz: dgti) herausgegeben und wird durch das Bundesinnenministerium ausdrücklich gestattet. Der Ausweis ist nur gültig in Kombination mit einem amtlichen Personaldokument.

So ist zu erwägen, ob es neben den leiblichen bis zu zwei weitere Elternteile gibt, die das sogenannte kleine Sorgerecht erhalten können. Damit würden auch Mehr-Eltern-Konstellationen, wie z. B. zwei Väter und eine Mutter, die sich gemeinsam für die Verantwortungsübernahme für ein Kind entschieden haben, rechtlich abgesichert.

Das Abstammungsrecht benachteiligt in besonderer Weise lesbische Paare und ihre Kinder gegenüber heterosexuellen Paaren. Wird ein Kind in eine Ehe zwischen einem Mann und einer Frau geboren, so ist der Mann gemäß Paragraf 1592 Bürgerliches Gesetzbuch rechtlich automatisch der Vater, auch wenn er es biologisch nicht ist. Bekommt hingegen

**„MEINE FRAU UND ICH HABEN ZWEI
GEMEINSAME KINDER. ES IST FÜR
FAMILIEN MIT ZWEI MÜTTERN WEITERHIN
DISKRIMINIEREND UND EINE ZUMUTUNG,
DASS EINE MUTTER IHR EIGENES KIND
IM RAHMEN EINER STIEFKINDADOPTION
ADOPTIEREN MUSS, UM DIESES RECHTLICH
ABZUSICHERN.“**

Teilnehmende Online-Befragung

eine lesbische Frau ein Kind, so ist ihre Ehe- oder Lebenspartnerin nicht automatisch auch die Mutter des Kindes. Stattdessen muss die Partnerin* das Kind in einem oft langwierigen Prozess der Stiefkindadoption adoptieren. Die in eine lesbische Paarbeziehung hineingeborenen Kinder haben bis zum Abschluss des Adoptionsverfahrens nur einen rechtlichen Elternteil, sofern sie im Wege einer Samenspende aus einer Spenderdatenbank gezeugt worden sind oder die Vaterschaft durch einen privaten Spender

nicht anerkannt oder gerichtlich festgestellt worden ist. Dies stellt unter Umständen eine Benachteiligung von betroffenen Kindern in lesbischen Paarbeziehungen dar.

Bei der Novellierung des Abstammungsrechts ist vorgesehen, dass bei lesbischen Ehepaaren die Partnerin automatisch rechtlicher Elternteil wird, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Durch die ausdrückliche und detaillierte Aufnahme der Thematik in den Bundes-Koalitionsvertrag und NAP ist zu erwarten, dass der Bund hier zeitnah im Sinne einer sachgerechten Reform tätig wird.

Verkürzung der Adoptionspflegezeit

In der Regel soll die Adoptionspflegezeit ein Jahr nicht unterschreiten, da sie einzuschätzen soll, ob ein Eltern-Kind-Verhältnis entsteht oder bereits entstanden ist. Eine gemeinsame Planung der Elternschaft bei gleichgeschlechtlichen Paaren kann positiv auf eine Verkürzung dieser Zeit angerechnet werden. Die Hamburger Adoptionsvermittlungsstelle berücksichtigt dies entsprechend im Adoptionsverfahren (→ Maßnahme 108, S. 143). Damit sollen die Folgen der rechtlichen Ungleichbehandlung beim Abstammungsrecht im Rahmen der Hamburger Möglichkeiten zumindest abgemildert werden.

Die Bundesregierung plant weiterhin eine einheitliche Kostenübernahme für Kinderwunschbehandlungen bei gleichgeschlechtlichen Paaren. Aktuell haben diesen Anspruch nur heterosexuelle Paare gegenüber den gesetzlichen Krankenkassen. Hamburg setzt sich seit vielen Jahren für eine einheitliche bundesweite Regelung ein und wird diesen Ansatz weiterverfolgen, damit gleichgeschlechtliche Paare, unabhängig von ihrem Wohnsitz, eine Kostenübernahme erhalten können (→ **Maßnahme 109**, S. 143).

Trans* und inter* Personen sind beim Thema Elternschaft mit weiteren Herausforderungen konfrontiert. So erkennt das Mutterschutzgesetz inzwischen an, dass nicht nur Frauen Kinder gebären können, sondern auch trans* Männer, nicht-binäre oder intergeschlechtliche Personen.

Trans* Eltern werden jedoch in Geburtsurkunden ihrer Kinder nach wie vor mit dem bereits abgelegten, falschen Geschlecht und/oder Namen eingetragen. Gebärende trans* Väter werden folglich als Mütter in die Geburtsurkunde eingetragen und zeugende trans* Mütter als Väter. Dieses Zwangsouting kann für die Eltern und die Kinder belastend sein und dazu führen, dass Betroffene sich erklären müssen. Der Senat wird auch hier die weiteren Entwicklungen auf Bundesebene beobachten.

„DIESES GESETZ GILT FÜR JEDE PERSON, DIE SCHWANGER IST, EIN KIND GEBOREN HAT ODER STILLT.“

Mutterschutzgesetz, §1 Abs. 4

5.4 Verfolgung von Hasskriminalität

Gewalttaten, Übergriffe und Anfeindungen gegen LSBTIQ* sind in Deutschland keine Seltenheit. Im Jahr 2021 wurden bundesweit insgesamt 1.051 Straftaten im Bereich der politisch-motivierten Kriminalität im Unterthemenfeld „Geschlecht/Sexuelle Identität“ und/oder „Sexuelle Orientierung“ registriert, davon waren 190 Gewalttaten.⁵⁵ Die Dunkelziffer an gewalttätigen Übergriffen und strafbaren Anfeindungen dürfte dabei weit über den registrierten Fällen liegen, da viele betroffene LSBTIQ* die Vorfälle nicht melden und auch anzunehmen ist, dass diese nicht immer von Polizeien registriert werden. Auf der Sitzung der Innenministerkonferenz im Dezember 2021 haben sich die 16 Innenminister:innen und -senator:innen der Länder erstmalig mit der vorurteilsmotivierten Hasskriminalität gegen LSBTIQ* befasst. Beschlossen wurde, auf Bundesebene eine unabhängige Fachkommission einzuberufen. Diese soll 2022 einen ersten Bericht mit konkreten Handlungsempfehlungen vorlegen, wie die Bekämpfung von gegen LSBTIQ* gerichteter Gewalttaten weiter verbessert werden kann. Geplant ist überdies, die Einführung eines Dialogs mit den Bundesländern über ein Bund-Länder-Programm gegen LSBTIQ*-feindliche Gewalt. Der NAP der Bundesregierung sieht weiterhin vor, einen Regelungsvorschlag zur Ergänzung des § 46 Absatz 2 Satz 2 StGB zu machen. Der entsprechende Referent:innenentwurf liegt bereits vor. Danach sollen geschlechtsspezifische und gegen die sexuelle Orientierung gerichtete Tatmotive im Strafzumessungskatalog ausdrücklich benannt werden. Ziel dieser Neuregelung ist auch, dass solche Tatmotive in der Praxis der polizeilichen Ermittlungen und strafrechtlichen Bewertung regelhaft berücksichtigt werden. Auch die Einführung eines zweijährig zu erstellenden Sicherheitsberichtes, der die kriminalitätsbezogene Sicherheit von LSBTIQ* beschreibt, ist vorgesehen.

Hasskommentare im Netz richten sich in besonderem Maße gegen gesellschaftlich benachteiligte Gruppen. Entsprechend sind auch queere Menschen online häufig Gegenstand von Beleidigungen und Bedrohungen. Um diesem Missstand zu begegnen, wurde 2019 in Hamburg die Koordinierungsstelle OHNe Hass⁵⁶ eingerichtet (→ **Maßnahme 110**, S. 138). Ziel dieser Koordinierungsstelle ist es, zusammen mit allen relevanten

55 BMI, Anlage 3 zur Antwort auf schriftliche Anfrage 3/253, abrufbar im Internet unter: <https://www.lsvd.de/media/doc/6810/antwort-pmk-themenfeld-sexuelle-orientierung-geschlecht-kombiniert.pdf> (Stand: 05.09.2022).

56 Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/bjv/ohne-hass/> (Stand: 09.09.2022).

Stellen, insbesondere Medienunternehmen, Beratungsstellen, Nichtregierungsorganisationen und Strafverfolgungsbehörden, das Anzeigeverhalten betreffend Hasskriminalität im Internet zu verbessern und die Täter:innen effektiver zu verfolgen. Die Koordinierungsstelle hat u. a. einen Online-Dienst entwickelt. Die Nutzenden können direkt bei der Staatsschutzabteilung der Staatsanwaltschaft Hamburg (Abteilung 71) digital Strafanzeige, auch mit einer Möglichkeit zum Beifügen von Bild- und Videodateien, erstatten. Für diesen Online-Dienst können sich Meldende freischalten lassen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit vermehrt mit digitalen Hasskommentaren konfrontiert sind (insbesondere Medienunternehmen, Opferberatungsstellen, Nichtregierungsorganisationen). Für die Nutzenden des Online-Dienstes bietet die Abteilung 71 begleitende Schulungen an, in denen, unter anderem, über die juristische Einordnung von Hasskommentaren und zum Ablauf des Ermittlungs- und Strafverfahrens referiert wird. Die akkreditierten Stellen können dadurch direkt mit den zuständigen Dezernent:innen der Abteilung 71 in Kontakt treten und mögliche Schwierigkeiten bei der Anzeigenerstattung erörtern. Zudem hat die Staatsanwaltschaft zum 1. Juli 2018 begonnen, u. a. Straftaten statistisch zu erfassen, die wegen der sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität von Geschädigten begangen wurden. Diese Statistik ermöglicht eine frühzeitige Reaktion auf besorgniserregende Entwicklungen.

5.5 Schutz von LSBTIQ*-Geflüchteten

Eine von intersektionaler Diskriminierung und Gewalt besonders betroffene Gruppe sind geflüchtete LSBTIQ*-Personen. Nicht immer werden im Asylverfahren die geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung als Fluchtgrund (an)erkannt. Der NAP sieht daher vor, Asylverfahren für LSBTIQ*-Verfolgte zu überprüfen, z. B. hinsichtlich der thematischen Sensibilität von Sprachmittler:innen oder der Beurteilung der Verfolgungswahrscheinlichkeit im Heimatland bei Rückkehr. Überdies ist dort vorgesehen, eine besondere Rechtsberatung für die Zielgruppen zur Verfügung zu stellen.

LSBTIQ*-Geflüchtete sind in Aufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete besonders gefährdet und benötigen Schutz vor Gewalt, Übergriffen und Anfeindungen. Nach völker-, europa- und nationalrechtlichen Regelungen ist der Aufnahmeprozess und die Unterbringung von LSBTIQ*-Geflüchteten so zu gestalten, dass sie bis

zur Anerkennung ihres Status vor struktureller und persönlicher Gewalt geschützt werden, Zugang zu medizinischer Versorgung haben und nicht verpflichtet sind, sich gegen ihren Willen vor Menschen zu outen. Nach § 4 Absatz 2a Asylgesetz (AsylG) sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um bei der Unterbringung von Geflüchteten den Schutz von sogenannten schutzbedürftigen Personen zu gewährleisten. Laut der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Inneres und Heimat⁵⁷ gehören auch LSBTIQ* zu dem Kreis der schutzbedürftigen Personen im Sinne der Norm. Neben dem Bereitstellen von geschützten Unterkünften für queere Personen sehen die Istanbul-Konvention (in Art. 20) und die EU-Aufnahmerichtlinie (2013/33/EU in Art. 19 Absatz 2) auch einen Anspruch von Personen mit besonderen Bedürfnissen auf erforderliche Gesundheitsversorgung und ggf. psychosoziale Betreuung vor.

Die Hamburger Sozialbehörde hat, gemeinsam mit den Betreiber:innen und Expert:innen der Opferhilfe sowie anderen Fachbehörden, einrichtungsspezifische Gewaltschutzkonzepte für die öffentlich-rechtlichen Unterbringungen für Geflüchtete erarbeitet. Vorrangige Ziele sind (neben der Verbesserung der räumlichen Situation):

- » die verbindliche Etablierung von Melde- und Sicherheitsstrukturen,
- » die Sicherstellung des Zugangs zu Hilfe und Unterstützung sowie
- » die Festlegung der Anforderungen an Qualifizierung der Beschäftigten.

Dazu wurde ein Musterschutzkonzept⁵⁸ für die Einrichtungen entwickelt, das als Vorlage für alle Einrichtungen dient. Darin sind LSBTIQ*, Frauen und Kinder als besonders schutzbedürftige Gruppen benannt (→ **Maßnahme 111**, S. 145). Die Träger der Einrichtungen haben auf dieser Grundlage Schutzkonzepte vorgelegt. Die Konzepte werden schrittweise qualitativ weiterentwickelt und regelmäßig auf einrichtungsspezifische Besonderheiten überprüft. Die Sozialbehörde unterstützt den Erfahrungs-

⁵⁷ Deutscher Bundestag, Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht, Bundestagsdrucksache 19/10706, S. 15f, abrufbar im Internet unter: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/107/1910706.pdf> (Stand: 09.09.2022).

⁵⁸ Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/7040766/1ac6020a877e2599dc5ed83b66bfd66/data/muster-schutzkonzept.pdf> (Stand: 09.09.2022).

austausch der Einrichtungen in diesem Prozess. Im Rahmen der Entwicklung und Umsetzung der Gewaltschutzkonzepte in Unterkünften fanden z. B. Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeitende in Flüchtlingsunterkünften zu der Thematik LSBTIQ*-Geflüchtete statt, die fortgeführt werden sollen (siehe dazu auch **Kapitel B.4.5**). Auch der NAP sieht die Förderung von Gewaltschutzprojekten in Flüchtlingsunterkünften vor.

Vermittlung von privatem Wohnraum an LSBTIQ*-Geflüchtete

Das von der Lawaetz-Wohnen & Leben gGmbH durchgeführte und von der Sozialbehörde geförderte Projekt „Abrigo“⁵⁹ vermittelt Wohnraum für schutzbedürftige Geflüchtete, dazu gehören insbesondere LSBTIQ* (→ Maßnahme 112, S. 140). Dabei arbeitet das Projekt unter anderem eng mit dem mhc und Intervention zusammen.

Die besondere Schutzbedürftigkeit von LSBTIQ*-Geflüchteten wird im „Konzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege“ berücksichtigt (siehe dazu auch **Kapitel B.3.7**). Mit seinem Bericht zur Umsetzung des Konzeptes⁶⁰ hat der Senat auch zum Thema Erleichterung der Wohnungsfindung für LSBTIQ*-Geflüchtete berichtet.

Innerhalb der öffentlichen Folgeunterkünfte für nach Hamburg geflüchtete Menschen bestehen mehrere Schutzwohnungen sowie bei Bedarf abgetrennte Bereiche in den Übernachtungsstätten für LSBTIQ*-Geflüchtete. Bestehende Überlegungen zu einer zielgruppenspezifischen Unterkunft für LSBTIQ* wurden aufgrund der aktuellen Zunahme der Zuwanderung und der dafür erforderlichen Unterbringungsressourcen zurückgestellt.

59 Abrufbar im Internet unter: <https://www.lawaetz-ggmbh.de/projekte/lbhti-gefluechtete/> (Stand 10.02.2023).

60 Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft, Drs. 21/19677, abrufbar im Internet unter: https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/69366/bericht_zur_umsetzung_des_konzeptes_zur_bekaempfung_von_gewalt_gegen_frauen_und_maedchen_menschenhandel_und_gewalt_in_der_pfle-ge_drucksache_20_10994_z.pdf (Stand: 09.09.2022).

Nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbG) besteht während des laufenden Asylverfahrens eine Residenzpflicht. Ausländer:innen in einem laufenden Asylverfahren bis zu 18 Monate, sowie Ausländer:innen aus einem sicheren Herkunftsland, sind bis zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, oder der Beendigung ihres Aufenthaltes durch Ausreise oder Abschiebung, verpflichtet, in der Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Privates Wohnen ist bis zum Analogleistungsbezug nur in begründeten Ausnahmefällen oder für bestimmte Personengruppen gestattet. In Hamburg kann die Residenzpflicht bereits in der Erstaufnahme aufgehoben werden, wenn die Umstände dies erfordern. LSBTIQ* sind von dem Konzept „Geschütztes Wohnen“ erfasst. In Zusammenarbeit mit LSBTIQ*-Fachinstitutionen wird im Einzelfall entschieden, ob eine queere Person in einer Erstaufnahmeeinrichtung verbleiben kann, in eine Wohnunterkunft verlegt oder auch in eine Schutzwohnung oder ggf. privat untergebracht wird. So ist in der Fachanweisung zum AsylbLG⁶¹ in Buchstabe G Ziffer 7.2. geregelt, dass privates Wohnen nach Wegfall der Residenzpflicht während des Grundleistungsbezugs erlaubt werden kann, wenn soziale Umstände dies unabdingbar machen. Zur Verdeutlichung, dass solche sozialen Umstände auch bei LSBTIQ*-Personen vorliegen, die in der öffentlich-rechtlichen Unterkunft und/oder deren Gelände mit Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit konfrontiert sind, wird Ziffer 7.2 der Fachanweisung explizit um die Benennung der Zielgruppen LSBTIQ* ergänzt (→ **Maßnahme 113**, S. 140).

In Hamburg werden mit der „Kordinierungsstelle zur Integration von LSBTIQ* mit Migrations- und Fluchtgeschichte“ und „Refugee Sisters“ zwei Projekte gefördert, die sich explizit an nach Hamburg Geflüchtete LSBTIQ* wenden und diese beraten, unterstützen und begleiten (siehe dazu **Kapitel B.6.2**). Überdies treffen sich im Rahmen der von der Stadt geförderten „Hamburger Vernetzung pro LSBTIQ*-Geflüchtete“ regelmäßig LSBTIQ*-Beratungsstellen und Einrichtungen, die mit den Zielgruppen arbeiten. Die Vernetzung bietet ein Forum, um für die Bedarfe von LSBTIQ*-Geflüchteten zu sensibilisieren und sich über aktuelle Bedarfe auszutauschen. Durch die Vernetzung soll auch erreicht werden, dass Einrichtungen der Regelstruktur LSBTIQ*-Geflüchtete an auf die Zielgruppen spezialisierte Beratungsprojekte weiter verweisen können.

61 Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/13856112/310567d3487a60771b5d35a9b6226c52/data/fa-asylblg-00.pdf> (Stand: 09.09.2022).

Auch die Internetseite Queer Refugees⁶² bietet zahlreiche Informationen für Institutionen und geflüchtete LSBTIQ* (→ **Maßnahme 114**, S. 140).

Damit auch die Erstanlaufstellen für nach Hamburg kommende queere Geflüchtete für die Thematik sensibilisiert werden und an qualifizierte Stellen weiterverweisen können, hat das Projekt „Refugee Sisters“ in einem ersten Schritt seine Arbeit im Hamburg Welcome Center sowie einen Leitfaden für den Umgang mit queeren Geflüchteten vorgestellt. Zudem wurden die Internetseiten „FAQ: Informationen für Schutzsuchende - hamburg.de“ und „Betreuung und Beratung für Geflüchtete“ um Informationen für LSBTIQ*-Geflüchtete ergänzt (→ **Maßnahme 115**, S. 140).⁶³

5.6 Geschlechtervielfalt in Sprache und IT-Erfassungssystemen

Die Verwendung geschlechtersensibler und diskriminierungsfreier Sprache ist ein wesentlicher Baustein zur gesellschaftlichen Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt, adressiert alle Bürger:innen und fördert ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander. Im Hinblick auf die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter hat der Hamburger Senat die bisherigen „Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache der Freien und Hansestadt Hamburg“, aus dem Jahre 1995, um „Hinweise zur geschlechtersensiblen Sprache in der hamburgischen Verwaltung“⁶⁴ ergänzt (→ **Maßnahme 116**, S. 133). Diese können für sämtlichen Schriftverkehr der Verwaltung nach innen und nach außen (E-Mails, Präsentationen, Broschüren, Presseartikel, Drucksachen, Hausmitteilungen, Grußworte, Flyer, Briefe, Social Media Postings, Formulare etc.) verwendet werden und sehen u. a. neutrale Formulierungen und/oder auch die Verwendung von dem Gender-Stern oder Gender-Doppelpunkt

*„INKLUSIVE SPRACHE, WIE Z. B. BÜRGER*INNEN LÄSST SICH SEHR GUT IN DEN ALLTÄGLICHEN AUSDRUCK EINBINDEN. WENN MAN ES EINMAL GEWÖHNT IST, SPART ES ZEIT UND MÜHE.“*

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

62 Abrufbar im Internet unter: <https://www.queer-refugees.hamburg/index.php/15-deutsch/24-home> (Stand: 09.09.2022).

63 Abrufbar im Internet unter: https://www.hamburg.de/faq-fuer-fluechtlinge/#16078692_16233674 bzw. <https://www.hamburg.de/fluechtlinge-betreuung-beratung/#container-chapter-top> (Stand: 09.09.2022).

64 FHH, Hinweise zur geschlechtersensiblen Sprache in der Hamburgischen Verwaltung, Hamburg 2021, abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/bwfgb/15185602/geschlechtersensible-verwaltungssprache/> (Stand: 09.09.2022).

vor. Eine Einschränkung besteht jedoch: Insbesondere in Rechtsvorschriften sind weiterhin die Vorgaben der oben bereits erwähnten Grundsätze aus 1995 zu berücksichtigen. Es ist eine geschlechterbezeichnende Sprache zu verwenden, d. h., Frauen und Männer müssen ihren Beruf, ihre Stellung, ihr Amt usw. mit einem Wort wiederfinden können, das auch ihr Geschlecht bezeichnet. An Hochschulen gilt dies jedoch nicht: Aufgrund der Hochschulautonomie steht es den Hamburger Hochschulen bspw. frei, in ihren Studien- und Prüfungsordnungen nicht-binäre, genderinklusive Formulierungen, wie z. B. den Gender-Stern, zu verwenden.

Für die Änderungen von digitalen Verwaltungsdienstleistungen gelten die Vorgaben des Bundesministeriums des Innern zum Onlinezugangsgesetz (OZG).⁶⁵ Demnach richten sich digitale Verwaltungsleistungen an Bürger:innen jeden Geschlechts. So sollten Anrede und Geschlecht in Anträgen nicht abgefragt werden, wenn es keinen fachlichen Grund für die Erfassung des Geschlechts gibt. Sollten Informationen zum Geschlecht notwendig sein, müssen mindestens die vier Möglichkeiten der Geschlechtsregistrierung gegeben werden („weiblich“, „männlich“, „divers“ und „keine Angabe“). Lediglich in Fällen, in denen das zugrundeliegende Fachgesetz eine Bestimmung des Geschlechts erfordert, werden die Optionen reduziert (auf „weiblich“, „männlich“ und „divers“).

Das 2017 neu geschaffene Amt für IT und Digitalisierung (ITD) der Stadt trägt durch die Verankerung im Service Design dazu bei, dass die Online-Dienste, die über das Programm „DigitalFirst“ und das OZG bei ITD entwickelt werden, diese Voraussetzungen enthalten. Das ITD bietet auch Unterstützungs- und Beratungsleistungen für die in die Zuständigkeit der Fachbehörden und Ämter fallenden Online-Dienste an, um die im Serviceportal der FHH angebotenen Dienste genderneutral zu gestalten.

⁶⁵ Abrufbar im Internet unter: <https://leitfaden.ozg-umsetzung.de/pages/viewpage.action?pagelId=4621517> (Stand: 09.09.2022).



Gleichstellung auch digital



Wie lassen sich digitalisierte Angebote der Stadt geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei gestalten? Solche Fragen beantwortet ein Leitfaden zur Gleichstellung in der Digitalisierung, der im Rahmen der „Digitalstrategie für Hamburg“ erstellt wurde (→ Maßnahme 117, S. 133).

Viele Behörden und Bezirksämter haben ihre Formulare und Online-Dienste in Bezug auf die Dritte Option mittlerweile überarbeitet. Der Senat strebt an, dass sukzessive alle Fachanwendungen, Online-Dienste, (IT-)Erfassungssysteme und analogen Formulare der Stadt Hamburg genderneutral, bzw. unter Berücksichtigung aller amtlichen Geschlechtskategorien, zur Verfügung stehen (→ **Maßnahme 118**, S. 133).







Empowerment und Partizipation

Zielgruppenspezifische Strukturen stärken,
Interessen vertreten

Der Begriff Empowerment wurde im Rahmen der US-amerikanischen Schwarzen Bürgerrechtsbewegung geprägt und bezeichnet Prozesse der individuellen und kollektiven Selbstermächtigung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen. Ziel dieser Prozesse ist es, dass Menschen mehr Kontrolle über ihr Leben und die Faktoren und Entscheidungen, die ihr Leben bestimmen, gewinnen.

Empowerment ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung dafür, dass queere Menschen selbstbestimmt und eigenverantwortlich leben können. Sie werden außerdem darin gestärkt, sich an politischen und gesellschaftlichen Fragen und Entscheidungen zu beteiligen. Empowerment ist folglich eng

**„GUTE ERFAHRUNGEN HAB ICH VOR ALLEM
DADURCH GEMACHT, DASS ICH MICH
BEWUSST OFT IN SAFE SPACES AUFHALTE.
ICH BIN IN EINEM LGBTQ+ SCHWIMM-
VEREIN UND BIN MIT ANDEREN AUS DER
SZENE VERNETZT, DA WIR BSPW. AM
CSD VERANSTALTUNGEN ORGANISIEREN.
AUCH BESUCHE ICH GELEGENTLICH LGBTQ+
VERANSTALTUNGEN ODER PARTYS, BEI
DENEN ICH MICH ANGENOMMEN UND
RESPEKTIERT FÜHLE.“**

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

verknüpft mit der Teilhabe und Partizipation von LSBTIQ* am gesellschaftlichen Leben, insbesondere auch in (politischen) Gremien. Queere Menschen sollen ihr Erfahrungs- und Expert:innenwissen in die Angebotsplanung und -durchführung einbringen können, z. B. durch die Repräsentation in Beiräten, der Verwaltung und anderen Organisationen. Empowerment zielt damit auch auf die Herstellung sozialer Gerechtigkeit durch strukturelle Veränderungen und gerechte Ressourcenverteilung ab und nicht „nur“ auf die Veränderung der Lebenswelten Einzelner. Durch das individuelle und vor allem kollektive Mitwirken und Mitbestimmen bei der

Veränderung benachteiligender Strukturen, oder dem Aufbau von Projekten und neuen Strukturen, erfahren queere Menschen darüber hinaus auch Selbstwirksamkeit und können sich weiter empoweren.

Ein queerer Ort für Alle!

Der Senat will gemeinsam mit der LSBTIQ*-Community prüfen, ob und ggf. auf welche Weise in der Stadt ein zentraler Ort für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt geschaffen werden soll und kann (→ Maßnahme 119, S. 133). In einem „Regenbogenhaus“ können LSBTIQ* Empowerment erfahren und die Aufklärung und Sichtbarkeit für die Themen in der Stadt weiter gefördert werden.

Der Begriff Empowerment im Sinne von Selbstermächtigung weist bereits auf die ihm zugrundeliegende Haltung hin: LSBTIQ* können sich nur selbst empowern. Dritte können aber Anreize, Räume und Strukturen für Empowerment-Prozesse schaffen, also die Rahmenbedingungen (mit) gestalten. Empowerment bedeutet dabei, den Blick weg von vermeintlichen Schwächen diskriminierter Personen hin zu Ressourcen, Stärken, Kompetenzen und Fähigkeiten zu richten.

Zielgruppenspezifische Räume, Angebote und Strukturen sind sowohl wichtig für Empowerment-Prozesse als auch für eine gleichberechtigte Teilhabe von LSBTIQ*. Die Corona-Pandemie hat die besondere Bedeutung von Community-Strukturen und -Räumen für queere Menschen unterstrichen. Community-Räume mussten teils vollständig schließen oder wurden in digitale Räume verlegt. Gerade für LSBTIQ* war der Wegfall von Räumen herausfordernd. Viele konnten nicht auf sichere Strukturen innerhalb ihrer Herkunftsfamilie zurückgreifen, gleichzeitig waren aber alternative Wahlfamilien- und Community-Strukturen, die ihnen Bestätigung, Halt und Unterstützung bieten, schwerer zugänglich. Kontaktverbote waren anfangs am Modell von Kleinfamilien ausgerichtet. Ausnahmeregelungen des Kontaktes gab es nur für leibliche Verwandte und der Rückzug ins Private im Rahmen der Pandemie stand (je nach Lebensmodell) nicht allen Menschen zur Verfügung.⁶⁶

⁶⁶ Zu den weiteren Auswirkungen der Pandemie auf LSBTIQ* siehe auch LSVD (Hg.), abrufbar im Internet unter: <https://www.lsvd.de/de/ct/2067-Corona-Auswirkungen-auf-Lesben-Schwule-Bisexuelle-trans-und-intergeschlechtliche-Menschen> (Stand: 09.09.2022).

6.1 Selbstorganisierte Community-Räume

Queere Identitäten und Sexualitäten werden in verschiedenen Community-Räumen gezeigt und gelebt, die von Treffen in Senior:innencafés, über Peer-Erfahrungsaustausche queerer Jugendlicher, bis hin zur gemeinsamen Demonstration auf dem CSD reichen können. Alle diese Räume erfüllen wichtige Funktionen für die Selbstermächtigung und Selbstvergewisserung queerer Menschen und die Normalisierung ihrer Lebensentwürfe.



Gesprächsgruppen für queere Menschen im Safer Space



Der Träger „Sprachbrücke-Hamburg“ hat im mhc ehrenamtlich geleitete Gesprächsgruppen des Projektes „Sprache im Alltag“ angeboten. Das Angebot wird bei entsprechender Nachfrage wieder aufgenommen (→ Maßnahme 120, S. 140).

„IN UNSERE FIRMA GIBT ES EINE AKTIVE LBGT-GRUPPE UND DIES GALT AUCH FÜR MEINEN VORHERIGEN ARBEITGEBER IN HAMBURG. EINE GESCHLECHTSANGLEICHUNG EINER KOLLEGIN WURDE TRANSPARENT UND OFFEN DISKUTIERT, DIE DISKUSSION WURDE VON HR ANGESTOSSEN, DAS FAND ICH RICHTIG GUT UND MUTIG (NATÜRLICH MIT ZUSTIMMUNG DES BETROFFENEN).“

Zitat Teilnehmender Workshop

In Hamburg bestehen seit vielen Jahrzehnten von der Stadt geförderte Community-Räume, welche Queers in allen Lebenslagen empoweren und unterstützen (siehe dazu auch **Kapitel B.6.2**).

Darüber hinaus gibt es in Hamburg viele Selbsthilfegruppen für queere Menschen, die sich z. B. im mhc treffen. Im regelmäßig stattfindendem Pride Salon⁶⁷ können sich Interessierte gemeinsam mit anderen über queere Themen austauschen, Erfahrungen teilen und andere queere Menschen treffen.

Ältere queere Menschen haben generationsbedingt häufig andere Stigmatisierungs- und Ausgrenzungserfahrungen gemacht als jüngere Queers (siehe dazu **Kapitel B.3.3**). Die Stärkung von Community-Räumen ist daher im Bereich der Senior:innenarbeit von besonderer Bedeutung. Im Rahmen der offenen Senior:innenarbeit gibt es z. B. mit dem Café Laubfrosch⁶⁸ eine Senioren*gruppe für Schwule und mit dem Forum

⁶⁷ Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg-pride.de/pride-salon-1> (Stand: 09.09.2022).

⁶⁸ Abrufbar im Internet unter: <https://schwuleundalter.de/adresse/cafe-laubfrosch-treff-fuer-schwule-senioren/> (Stand: 09.09.2022).

Lesben 50+⁶⁹ eine Seniorinnen*gruppe für Lesben. Die Information zur Möglichkeit der Gründung einer queeren Senior:innengruppe soll verstärkt verbreitet werden, sodass in mehr Bezirken solche Gruppen entstehen können (→ **Maßnahme 121**, S. 135).

Auch und insbesondere im Sportbereich sind zielgruppenspezifische Angebote für LSBTIQ*-Personen wichtig. Entsprechen Körper nicht den Normvorstellungen von männlich und weiblich, ist das Diskriminierungspotenzial im Sport sehr hoch. Startschuss – Queerer Sportverein Hamburg e. V.⁷⁰ bietet in Hamburg ein vielfältiges Angebot für LSBTIQ* an. Geprüft werden soll, in welchen weiteren Sportbereichen LSBTIQ*-freundliche Aktionen implementiert werden können (→ **Maßnahme 122**, S. 147). Beispielfhaft wird eine Schwimmzeit für LSBTIQ* genannt, die es in einzelnen Bädern in Köln oder Berlin bereits gibt.

Queere Familien unter sich: Das Regenbogenkinderfest⁷¹

Einmal im Jahr findet, unterstützt von der Sozialbehörde, in Hamburg das Regenbogenkinderfest statt, das pandemiebedingt im Jahr 2020 und 2021 ausfallen musste. Das Regenbogenkinderfest bietet zahlreiche Aktivitäten für Kinder. Deren Bezugspersonen haben zudem die Möglichkeit, sich mit anderen Regenbogeneltern auszutauschen sowie zahlreiche Informationen zum Thema Regenbogenfamilien zu erhalten (→ **Maßnahme 123**, S. 143).

6.2 Ressourcenorientierte (Peer-)Beratung

Für die gleichberechtigte Teilhabe von LSBTIQ*, aber auch den Schutz vor Diskriminierung, sind teilweise Spezialstrukturen und -zuständigkeiten erforderlich, um spezifischen Fragestellungen mit ausgewiesener Fachexpertise zu begegnen, oder um das Vertrauen in die Struktur zu stärken und einen leichteren Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen zu bekommen. Viele LSBTIQ* wenden sich erst an geschützte Strukturen,

69 Abrufbar im Internet unter: <https://www.seniorenbuero-hamburg.de/catalog/1538/> (Stand: 09.09.2022).

70 Abrufbar im Internet unter: <https://www.startschuss.info/> (Stand: 09.09.2022).

71 Abrufbar im Internet unter: <https://regenbogenkinderfest.de/> (Stand: 15.02.2023).

die dann ggf. in das Regelsystem weiterverweisen. Hamburg verfügt über eine gut ausgebaute, zielgruppenspezifische Beratungslandschaft.

Die „Beratungsstelle für homosexuelle Männer und Frauen“ und das Projekt „Selbstbewusst Trans* – Netzwerks-, Koordinations- und Beratungsarbeit“ im mhc sind wichtige Orte, in denen die Zielgruppen vorurteilsfrei und ergebnisoffen ihre Fragen, Anliegen und Problemlagen teilen können. Sie orientieren sich an den individuellen Anliegen und bieten dabei ein niedrighschwelliges, community-basiertes, spezifisches und professionelles Angebot.

Die Nachfrage nach Beratungsleistungen ist in den letzten Jahren, insbesondere beim Projekt „Selbstbewusst Trans*“, stark gestiegen und es bestehen teilweise lange Wartezeiten für einen Beratungstermin. Geprüft wird, ob und ggf. wie Beratungsmöglichkeiten für trans* Personen auszubauen sind, damit Beratungsleistungen schneller in Anspruch genommen werden können (→ **Maßnahme 124**, S. 133).

Um die spezifischen Bedarfe von jugendlichen queeren Menschen professionell zu adressieren, stehen in Hamburg das „JungLesben*Zentrum Hamburg“ bei Intervention e. V. und die „Geschlechtsspezifische Jugendarbeit“ im mhc zur Verfügung. Dort werden LSBTIQ*-Jugendliche und -Jung erwachsene (bis zum einschließlich 26. Lebensjahr) in ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identitätsfindung unterstützt und begleitet.

**„BEI MEHRFACHDISKRIMINIERUNG
(Z. B. SCHWULE GEFLÜCHTETE) POTENZIEREN SICH WEITERHIN PROBLEME, DIE IM
AKTIONSPLAN M.E. NICHT AUSREICHEND
ABGEBILDET SIND.“**

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

2017 wurden bei den Trägern mit der „Koordinierungsstelle zur Integration von LSBTIQ* mit Migrations- und Fluchtgeschichte“ und „Refugee Sisters“ zwei neue Projekte auf den Weg gebracht.

LSBTIQ*-Geflüchtete sind häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen. Gerade auch in Beratungskontexten ist daher eine intersektionale Perspektive zentral, um die spezifischen Bedarfe queerer Menschen in den Blick zu nehmen und Mehrfachdiskriminierungen adressieren zu können. Die von der BWFGB geförderten Projekte begleiten und beraten LSBTIQ*-Geflüchtete, z. B. in Bezug auf psychosoziale und gesundheitliche Fragen und bieten durch geschützte Austauschräume Möglichkeiten

ten des Empowerments. Die beiden Projekte waren zunächst aus einem temporär eingerichteten „Integrationsfonds“ finanziert. Angestrebt wird eine dauerhafte und ausreichende Finanzierung der Projekte, da eine hohe Nachfrage besteht und auch – besonders vor dem Hintergrund des Syrien-, Iran- und Ukrainekriegs – mit einer weiter steigenden Zahl von nach Hamburg kommenden LSBTIQ*-Geflüchteten zu rechnen sein wird (→ **Maßnahme 125**, S. 140).

Unterstützung von queeren Frauen mit Fluchtgeschichte

„Refugee Sisters“ ist ein Projekt zur Begleitung, Unterstützung und zum Empowerment lesbischer, bisexueller geflüchteter Frauen sowie von geflüchteten trans* und inter* Personen. Die Klient:innen* erhalten psychosoziale und psychologische Beratung, Unterstützung und Begleitung im Asylverfahren, in Alltagsfragen sowie beim Ankommen und der Integration in Hamburg und der hiesigen LSBTIQ*-Community. Geflüchtete Frauen mit lesbischem, bisexuellem, trans* oder inter* Hintergrund treten, aufgrund tief prägender Konventionen, Scham, Traumata, eingeübter Verhaltensweisen und der Angst vor dem Verlust der Familie, in der Regel nicht in Erscheinung und führen ein ihre Identität versteckendes Leben. Das Projekt bietet einen zielgruppenspezifischen, niedrigschwelligen Zugang, um den Frauen* in geschützten Räumen erste Gelegenheit zu einer Thematisierung ihrer sexuellen Orientierung und/oder Geschlechtsidentität zu geben.

Für mehrere Jahre gab es, im Rahmen der Städtepartnerschaft mit St. Petersburg, einen vom LSVD Hamburg organisierten Jugendaustausch, um Erfahrungen zu teilen und LSBTIQ*-Organisationen in Russland zu stärken. Aufgrund der derzeitigen politischen Lage kann dieser Austausch nicht weitergeführt werden. Geplant ist, den Austausch in Estland oder Litauen weiterzuführen, da die bisherigen Projektleitungen der russischen Partnerorganisationen von dort aus für die LSBTIQ*-Community in Russland weiterarbeiten (→ **Maßnahme 126**, S. 143).

Im Rahmen des gendersensiblen und traumapädagogischen Angebotes von „PINK - Beratung und Training“⁷² wird eine Trans*Sprechstunde für Kinder, Jugendliche und junge Volljährige bis 21 Jahre angeboten, die sich mit Fragen der eigenen Geschlechtszugehörigkeit beschäftigen. In einem geschützten Rahmen finden eine peerbasierte Beratung sowie eine Orientierungshilfe in das Netzwerk von Trans*-Unterstützungsleistungen statt. Die Trans*Sprechstunde steht auch Institutionen für eine fachliche Unterstützung zur Verfügung.

Die nach der Verabschiedung des ersten Aktionsplans eingerichtete „Beratungsstelle für queeres Familienleben“⁷³ wendet sich an Regenbogenfamilien und familienbezogene Fachkräfte. Mit Einzel-, Paar- und Familienberatungen, einem Gruppenangebot für sechs bis 13-jährige Kinder, die trans* oder nicht-binär sind, sowie ihre Bezugspersonen und Workshops für pädagogisches Personal, bietet die von der Sozialbehörde geförderte Beratungsstelle ein breites und für alle Ratsuchenden kostenfreies Angebot.

Trans*, inter* und nicht-binäre Studierende stehen vor multiplen Herausforderungen, was die Integration in das System Hochschule angeht. Um insbesondere junge trans*, inter* und nicht-binäre Studierende und Studieninteressierte im Prozess des Ankommens und Organisierens in der Hochschule zu begleiten und zu beraten, wird geprüft, ob eine zielgruppenspezifische, hochschulübergreifende Beratungsstelle eingerichtet werden kann (→ **Maßnahme 127**, S. 142).

Die „4Be Transsuchthilfe“⁷⁴ wendet sich an alle trans*, nicht-binären und genderdiversen Menschen, deren An- und Zugehörige sowie an Menschen, die beruflich mit der Thematik arbeiten. Die Suchthilfe berät und unterstützt in Suchtfragen und vermittelt an weiterführende Hilfen. Auch für Fragen zu Personenstandsänderungen oder zum Comingout wird beraten.

72 Abrufbar im Internet unter: <https://www.pink-training.de/angebote/trans-sprechstunde> (Stand: 09.09.2022).

73 Abrufbar im Internet unter: <https://www.caritas-hamburg.de/hilfe-und-beratung/kinder-jugend-und-familie/erziehungsberatung/beratung-regenbogenfamilien> (Stand: 09.09.2022).

74 Abrufbar im Internet unter: <https://www.therapiehilfe.de/standorte/4be-transsuchthilfe/> (Stand: 09.09.2022)

Das Projekt „hein & fiete“⁷⁵ ist eine zielgruppenspezifische Anlaufstelle zur HIV-Primärprävention bei Männern*, die Sex mit Männern haben. Zum Angebot des Trägers gehört zum einen ein Checkpoint, in dem der Träger zweimal wöchentlich Testberatung zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen anbietet. Das Angebot wird ergänzt durch Informationsvermittlung zu HIV und anderen sexuell übertragbaren Infektionen sowie allgemeinen szenerelevanten Informationen und Vor-Ort-Arbeit in der Szene.

LSBTIQ*-Personen, die beispielsweise Diskriminierung am Arbeitsplatz oder bei der Wohnungssuche erlebt haben, können sich an das vom Senat geförderte Antidiskriminierungsprojekt „read“ (siehe Fußnote 45) wenden. Sie erhalten dort psychosoziale Unterstützung und Beratungen zu möglichen (rechtlichen) Handlungsstrategien.

Der Senat wird die erfolgreiche Arbeit der Beratungs- und Unterstützungsprojekte für LSBTIQ* weiter unterstützen (→ **Maßnahme 128**, S. 133).

6.3 Schutzräume und Ansprechpersonen in Regelstrukturen

Neben ausgewiesenen Projekten für LSBTIQ* und der Öffnung von Regelstrukturen für queere Menschen, braucht es auch Schutzräume innerhalb der Regelversorgung, um queere Menschen nicht zusätzlicher Diskriminierung auszusetzen.

82 Prozent der lesbischen, schwulen und bisexuellen Jugendlichen und 96 Prozent der trans* Jugendlichen machen immer noch Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihrer sexuellen bzw. geschlechtlichen Identität (siehe Fußnote 49). Das Suizidrisiko homosexueller Jugendlicher ist gegenüber heterosexuellen Altersgenoss:innen signifikant, nämlich um das Vier- bis Sechsfache erhöht.⁷⁶ Einer Studie aus den USA⁷⁷ zufolge waren 28 Prozent der queeren Jugendlichen in den USA schon einmal obdachlos oder lebten zumindest in einer schwierigen Wohnsituation. 40 Prozent davon sind transsexuell bzw. nicht binär.

75 Abrufbar im Internet unter: <https://www.heinfiete.de/de> (Stand: 09.09.2022).

76 Vgl. di Giacomo, Ester, Kraus, Micheal, Colmegna, Fabrizia, Estimating the risk of attempted suicide among sexual minority youths, 2018, abrufbar im Internet unter: <https://jamanetwork.com/journals/jamapediatrics/article-abstract/2704490?widget=personalizedcontent&previousarticle=0> (Stand: 09.09.2022).

77 Abrufbar im Internet unter: <https://planet-randy.com/blog/studie-zu-queeren-obdachlosen-in-den-usa-veroeffentlicht/> (Stand: 09.09.2022).

*Inklusive, stationäre Wohngruppe für LSBTIQ**

Beratungsstellen berichten, dass auch heute noch ein Comingout in der Familie zu Wohnungslosigkeit führen kann. Wichtig ist, wohnungslosen und diskriminierten LSBTIQ*-Jugendlichen eine sichere und diskriminierungsfreie Wohnunterkunft zu ermöglichen. Die Sozialbehörde wird den Abschluss einer Leistungsvereinbarung für die Etablierung einer inklusiven, stationären Wohngruppe durch einen freien Jugendhilfeträger, die auf die Bedarfslage von LSBTIQ*-Kinder und Jugendlichen ausgerichtet ist, prüfen (→ Maßnahme 129, S. 143).

Einer Hamburger Studie zufolge, gibt es bei älteren LSBTIQ* sowohl das Bedürfnis, in speziellen, ausschließlich für LSBTIQ*-Menschen vorgehaltenen Einrichtungen zu leben, als auch das Bedürfnis, in einer Einrichtung unter ansonsten heterosexuellen Menschen zu leben (siehe dazu **Kapitel B.3.3**).⁷⁸ Für eine zielgruppenspezifische Versorgungsstruktur können sich insbesondere Wohn-Pflege-Gemeinschaften anbieten. Zur Unterstützung von Gründungen LSBTIQ*-spezifischer Wohn-Pflege-Gemeinschaften ist ein entsprechendes Forum in der Koordinationsstelle für Wohn-Pflege-Gemeinschaften eingerichtet worden, wo Interessierte sich austauschen und beraten werden können (→ **Maßnahme 130**, S. 135).

Insbesondere trans* und inter* Personen stoßen auf der Suche nach angemessener Gesundheitsversorgung oft auf Hürden. Häufig fehlt es dem Fachpersonal an Wissen und der nötigen Sensibilität, um erfolgreich behandeln zu können (siehe dazu **Kapitel B.3.4**). In Hamburg bietet „ITHCCH“ am UKE (siehe Fußnote 38) als erste Einrichtung in Deutschland für trans* Menschen alle Behandlungsoptionen, die im Zuge einer Transition notwendig sein können, unter einem Dach an. Angeboten werden sowohl trans*-spezifische Behandlungen (z. B. Hormonbehandlung, genitalangleichende Chirurgie) als auch Maßnahmen der allgemeinen Gesundheitsversorgung (inkl. trans*-informierte Psychotherapie). Über aktuelle Kontroversen bei Intergeschlechtlichkeit informiert der Blog intersex-kontrovers⁷⁹, der im

78 Vgl. Gerlach, Heiko, Schupp, Markus, Eine Theorie der Anerkennung von Homosexualitäten in der Altenpflege, Bremen 2017.

79 Abrufbar im Internet unter: <https://intersex-kontrovers.blogs.uni-hamburg.de/> (Stand: 09.09.2022).

Rahmen der Hamburg Open Online University von Mitarbeitenden des Instituts für Sexualforschung betrieben wird.

Um auch trans* Menschen außerhalb von Hamburg einen Zugang zur integrierten trans* Gesundheitsversorgung des ITHCCH zu ermöglichen, hat das Institut für Sexualforschung und Sexualmedizin des UKE eine durch den Innovationsfonds der Bundesregierung geförderte, internetbasierte Studie durchgeführt (i2TransHealth⁸⁰), die trans* Menschen mithilfe von Videosprechstunden in ihrer Transition unterstützt. Es wird zu prüfen sein, inwiefern das Behandlungsangebot verstetigt werden kann und auch Behandlungssuchende in Hamburg davon profitieren (→ **Maßnahme 131**, S. 141).

Neben der Spezialambulanz und dem ITHCCH soll am UKE eine Peer-Beratungsstelle aufgebaut werden, die in enger Kooperation mit den Einrichtungen des Gesundheitssystems steht, von diesen aber unabhängig finanziert wird und auch anonyme Beratung anbietet (→ **Maßnahme 132**, S. 141). Zusammen mit dem Projekt „Selbstbewusst Trans*“ im mhc stehen damit in Hamburg zwei von der Stadt unterstützte, zentrale und fachkundige Anlaufstellen für Ratsuchende trans* Menschen zur Verfügung.

Im Anschluss an die Ergebnisse der Projektstudie „Herausforderungen und Probleme in der Gesundheitsversorgung und -förderung für Frauen, Männer und LSBTI-Menschen in Hamburg“ (siehe dazu Fußnote 18), soll der bestehende Behandlungsschwerpunkt im Bereich geschlechtliche Vielfalt auf den Bereich sexuelle Vielfalt erweitert werden (→ **Maßnahme 133**, S. 141).

LSBTIQ*-Menschen mit psychischen Erkrankungen erleben in der Gesellschaft oft doppelte Diskriminierung: durch die psychische Erkrankung selbst sowie durch vielschichtiges, diskriminierendes Verhalten in Bezug auf ihren LSBTIQ*-Hintergrund. Die Psychosoziale Betreuung Hamburg gGmbH (PST) unterstützt LSBTIQ*-Personen mit psychischer Erkrankung bei der gesellschaftlichen Teilhabe durch Leistungen der Eingliederungshilfe (nach dem Sozialgesetzbuch IX). Leistungsberechtigte erhalten Unterstützung im Rahmen der Assistenz in der Sozialpsychiatrie im eigenen Wohnraum sowie durch niedrigschwellige Angebote in Begegnungsstätten oder durch Leistungen in einer besonderen. Der Träger schafft dadurch nicht nur Strukturen, in

80 Abrufbar im Internet unter: <https://www.i2transhealth.de/> (Stand: 31.08.2022).

denen Menschen selbstbestimmt mit einer psychischen Erkrankung Teil der Gesellschaft sein können, sondern LSBTIQ*-Personen erhalten dort auch bedarfsgerechte Hilfen nach ihren individuellen Bedürfnissen und Ressourcen.

Die bezirklichen Pflegestützpunkte sind zentrale Ansprechstellen zur Beratung von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen sowie in allen Fragen zum Thema Pflege. Dazu gehört z. B. die Hilfe bei der Suche nach einem geeigneten Heimplatz, Beratungen über Pflegemöglichkeiten in der eigenen Wohnung und Informationen über Betreuungs- und Begleitdienste in Hamburg. In den bezirklichen Pflegestützpunkten wurden für die Belange von LSBTIQ*-Personen besonders sensibilisierte Ansprechpersonen benannt und fortgebildet (→ **Maßnahme 134**, S. 135). In Zukunft wird es darum gehen, die Ansprechpersonen der Pflegestützpunkte für die Pflege von LSBTIQ*-Personen in der Stadt bekannter zu machen (→ **Maßnahme 135**, S. 135).

Im Bereich queerfeindlicher Gewalt besteht eine hohe Dunkelziffer, weil viele LSBTIQ* Straftaten nicht zur Anzeige bringen – sei es aus der Angst, nicht ernst genommen zu werden, den Vorfall zu bagatellisieren oder auch aufgrund schlechter Erfahrungen mit Sicherheitsbehörden aus der Vergangenheit. Um das Vertrauen der Community in die Polizei zu stärken, gibt es seit 2016 innerhalb der Hamburger Polizei Ansprechpersonen⁸¹ für LSBTIQ*. Die Ansprechpersonen beraten LSBTIQ*-Einrichtungen ebenso wie Betroffene und nehmen ggf. Strafanzeigen und Hinweise auf. Weiterhin wirken sie auch in die Polizei hinein (siehe dazu **Kapitel B.4.5**). Die Ansprechpersonen der Hamburger Polizei sind gut in der Community vernetzt und präsentieren sich und ihre Arbeit u. a. beim jährlichen CSD in Hamburg. Ziel in den kommenden Jahren wird es sein, die LSBTIQ*-Ansprechpersonen innerhalb der Community noch bekannter zu machen und das Vertrauen weiter auszubauen (→ **Maßnahme 136**, S. 138). In Antwort auf das Ersuchen der Bürgerschaft⁸² mit dem Betreff „Reaktion auf queerfeindliche Gewalt in Hamburg: konsequente Weiterentwicklung der polizeilichen Arbeit“, hat die Behörde für Inneres und Sport (BIS) gegenüber der Hamburgischen Bürgerschaft über die

81 Abrufbar im Internet unter: <https://www.polizei.hamburg/lsbti-557716> (Stand: 09.09.2022).

82 Antrag Drs. 22/8315, abrufbar im Internet unter: https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/dokument/79940/reaktion_auf_queerfeindliche_gewalt_in_hamburg_konsequente_weiterentwicklung_der_polizeilichen_arbeit.pdf (Stand: 31.08.2022).

Weiterentwicklung der polizeilichen Arbeit und der Strafverfolgung in diesem Bereich bereits berichtet (→ **Maßnahme 137**, S. 138).

6.4 Gremien und Beauftragte

In Hamburg gibt es verschiedene Gremien und Positionen, die den Hamburger Senat bei seiner Arbeit unterstützen. Dabei gestaltet sich das Wissen über die Existenz von Gremien und der Zugang zu diesen sehr unterschiedlich. Einerseits ist es daher wichtig, den Bekanntheits- und Wirkungsgrad von Gremien und Beauftragten in der LSBTIQ*-Community zu erhöhen, um sie zur Teilhabe zu ermutigen. Gleichzeitig gilt es auch, in Gremien explizit und rechtlich verankert LSBTIQ*-Perspektiven einzubeziehen.

Zwei bedeutsame Gremien sind in Hamburg der Landes-Senior:innenbeirat und der Landes-Integrationsbeirat.

Das Hamburgische Seniorenmitwirkungsgesetz regelt die gesetzlichen Mitwirkungsrechte der älteren Generation und zielt darauf ab, Senior:innen aktiv am gesellschaftlichen und politischen Leben in Hamburg zu beteiligen. Es bildet die Basis für die Arbeit der Senior:innenvertretungen. Mit der Novellierung des Gesetzes im Jahr 2018 wurde als ein Ziel explizit ergänzt, älteren Menschen jeglicher geschlechtlicher und sexueller Identitäten gleiche Teilhabe, Anerkennung und ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Die Senior:innenvertretungen organisieren sich im Landes-Senior:innenbeirat sowie in den bezirklichen Senior:innenbeiräten. Sie sind ehrenamtliche Interessenvertretungen der Generation 60+ und nehmen Einfluss auf Themen, die für ältere Menschen wichtig sind, wie z. B. Wohnen und Nahversorgung, Mobilität und Barrierefreiheit oder Gesundheitsvorsorge und Pflege. Um auch die spezifischen Interessen von queeren Senior:innen einzubringen und zu vertreten, wurde der Landes-Senior:innenbeirat, unter anderem in Form eines Workshops, zu der Thematik geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sensibilisiert und steht seither im direkten Austausch mit LSBTIQ*-Interessenvertretungen (→ **Maßnahme 138**, S. 135).

Facharbeitsgruppe LSBTIQ im Landessenior:innenbeirat*

Als ein konkretes Ergebnis der erfolgten Sensibilisierung des Beirates für die Themen geschlechtliche und sexuelle Identität hat der Landes-Senior:innenbeirat eine „Facharbeitsgruppe LSBTIQ“ eingerichtet, die sich dauerhaft für eine stärkere Berücksichtigung von LSBTIQ* in der Senior:innenarbeit einsetzen wird (→ Maßnahme 139, S. 135). In der Facharbeitsgruppe sind auch LSBTIQ*-Senior:innen vertreten.

Der Landes-Integrationsbeirat gibt unter anderem den Perspektiven zugewanderter Menschen in Hamburg Raum, wirkt an der Umsetzung und Weiterentwicklung des Hamburger Integrationskonzepts mit und berät den Hamburger Senat zu integrationspolitischen Fragen. Neben den 14 bezirklichen Mitgliedern gehören dem Integrationsbeirat auch Fachexpert:innen an, u. a. für den Bereich Antidiskriminierung/Antirassismus. Die „AG Antidiskriminierung/Antirassismus“ hat im Mai 2022 ihre Arbeit aufgenommen. Zwei Vertretungen dieser AG nahmen an den Workshops zur Erarbeitung des vorliegenden Aktionsplans teil.

Im Jahr 2022 wurde der Medienstaatsvertrag⁸³ Hamburg Schleswig-Holstein von der FHH und Schleswig-Holstein so angepasst, dass auch Personen mit Geschlechtseintrag divers bei der Besetzung des vierköpfigen, ehrenamtlichen Medienrats berücksichtigt werden sollen (→ **Maßnahme 140**, S. 144). Jeweils fünf Mitglieder des Medienrats werden in Hamburg durch die Bürgerschaft und in Schleswig-Holstein durch den Landtag gewählt. Für die Wahl des Medienrats hat jede gesellschaftlich relevante Gruppe in Hamburg und Schleswig-Holstein seit 2007 ein Vorschlagsrecht, also auch LSBTIQ*-Interessenvertretungen.

⁸³ Abrufbar im Internet unter: https://www.ma-hsh.de/service/rechtsgrundlagen.html?file=files/service/rechtsgrundlagen/gesetze/1.1%20MStV%20HSH_5-2022.pdf (Stand: 09.09.2022).

Die Feuerwehr Hamburg hat im Bereich Geschlecht/geschlechtliche Identität sowie sexuelle Orientierung viele Maßnahmen auf den Weg gebracht, um ein besseres Bewusstsein und eine bessere Sichtbarkeit innerhalb der Feuerwehr zu generieren. In bundesweiten Feuerwehrcreisen blieben diese Maßnahmen nicht unbeachtet. Die Feuerwehr Hamburg möchte, als zweitgrößte deutsche Feuerwehr, ihre Strahlkraft weiter nutzen. Es ist geplant, in den verschiedenen Feuerwehrvereinigungen und -verbänden Gremien- und Facharbeit zu LSBTIQ*-Themen anzuregen (→ **Maßnahme 141**, S. 137). Auch eine Vernetzung der bundesweit für die Themen zuständigen Personen anderer Feuerwehren ist in Planung (→ **Maßnahme 142**, S. 137).

6.5 Queere Verwaltungsmitarbeitende

Verwaltung ist ein Spiegelbild der Gesellschaft und ihre Beschäftigten sind so vielfältig wie die Tätigkeiten und Berufe, die sie ausüben. Zwar existieren keine offiziellen Statistiken zu queeren Verwaltungsmitarbeitenden, aber LSBTIQ*-Beschäftigtenetzwerke, wie beispielsweise bei der Hamburger Feuerwehr, sind Zeugnis der Präsenz queerer Menschen in der Hamburger Verwaltung. Dennoch ist es wichtig, kontinuierlich um mehr Vielfalt unter den Beschäftigten zu werben – einerseits, weil die Verwaltung ein Abbild der Gesellschaft darstellen soll und andererseits, um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Stadt Hamburg verfolgt für die Verwaltung bereits seit mehreren Jahren die Strategie, Bewerber:innen mit vielfältigen Hintergründen anzusprechen und zur Bewerbung zu ermutigen.

Zentral für die Ansprache queerer Bewerber:innen ist das Hamburger Karriereportal. Ziel des zuständigen PA ist es, dieses so zu gestalten, dass sich die FHH als eine Arbeitgeberin präsentiert, die offen gegenüber jeglicher sexuellen Orientierung oder geschlechtlicher Identität ist und potenzielle Mitarbeitende in ihrer Diversität anspricht (→ **Maßnahme 143**, S. 137). Seit dem 1. Januar 2019 erhalten Stellenausschreibungen in der FHH grundsätzlich im Stellentitel den Zusatz „m/w/d“, um alle geschlechtlichen Identitäten explizit mit anzusprechen.

Die Präsenz queerer Menschen ist in bestimmten Berufen geringer als in anderen. Dies hängt nicht zuletzt auch mit stereotypen Vorstellungen und Kulturen in bestimmten Berufsgruppen und deren Berufsbildern sowie der Geschichte

**„MEHR BETEILIGUNG ALLER EBENEN
VON VERWALTUNG, AUCH DURCH
BESCHÄFTIGTENETZWERKE, WERBUNG FÜR
VIELFÄLTIGE BESCHÄFTIGTE, NACH INNEN
WIRKENDE SICHTBARKEITSAKTIONEN.“**
Teilnehmender Online-Beteiligung

der LSBTIQ*-Community mit staatlichen Institutionen zusammen. Queere Menschen wurden lange Zeit staatlich verfolgt und Berufsgruppen wie die Polizei, als Exekutivorgan des Staates, werden vonseiten der LSBTIQ*-Community immer noch mit Skepsis betrachtet. Auch bestimmte Vorstellungen von Männlichkeit, welche Berufsbilder (wie die Polizei oder die Feuerwehr) lange präg(t)en, können sich abschreckend oder ausschließend auf queere Bewerber:innen auswirken. Die Hamburger Feuerwehr setzt daher gezielt darauf, in der LSBTIQ*-Community Werbung für eine Tätigkeit bei der Feuerwehr zu machen (→ **Maßnahme 144**, S. 137) und sendet mit ihrer Teilhabe am Hamburger CSD ein klares Signal für die Akzeptanz von Vielfalt. Die Hamburger Polizei möchte sich ebenfalls zukünftig stärker als vielfaltsoffene Arbeitgeberin positionieren (→ **Maßnahme 145**, S. 137).

In vielen Unternehmen existieren bereits Netzwerke von LSBTIQ*-Mitarbeitenden, in denen Beschäftigte sich beispielsweise über ein Comingout am Arbeitsplatz austauschen und gemeinsame Aktionen, wie ein Wagen auf dem CSD, organisiert werden können. Auch in der Hamburger Verwaltung sind solche Netzwerke entstanden. So gibt es innerhalb der Hamburger Feuerwehr seit 2021 ein LSBTIQ*-Beschäftigtenetzwerk und die Hamburger Polizei hat einen regelmäßigen queeren Stammtisch.



LSBTIQ-Mitarbeitendennetzwerk in der FHH*



Die BWFGFB prüft, unterstützt durch das PA, ob ein behördenübergreifendes LSBTIQ*-Netzwerk auf Interesse bei den Beschäftigten stößt und initiiert gegebenenfalls dessen Gründung (→ **Maßnahme 146**, S. 137). Ein solches Beschäftigtenetzwerk bildet auch eine wertvolle Lernressource für die Hamburger Verwaltung, indem frühzeitig Veränderungspotenziale aufgezeigt und konkret umgesetzt werden können.



WOP K 😊

Socialist Worker
Trans Rights

Socialist Worker
Trans Rights Now
Socialist Workers Party swp.org.uk

PRIDE UK



Trans
Ri
No

STOPPING THE
POLICE

TAKE CARE
OF YOUR
BELONGINGS
THIEVES
OPERATE
IN THIS
AREA

20

GREEK
STREET W1
CITY OF WESTMINSTER

Socialist Worker

Trans
Rights
Now

GREEN
G KING
teen
re-bir-

TRANS
RIGHTS
NOW
HUMAN
RIGHTS

JOINING



Monitoring

Ein regelmäßiger Soll-Ist Abgleich gilt als zentraler Baustein der Qualitätssicherung der geplanten Maßnahmen dieses Aktionsplans, um Prozesse, Ergebnisse und Wirkungen der Maßnahmen zu begutachten und zu bewerten. Dabei geht es bei der Qualitätssicherung im Rahmen des Aktionsplans weniger um einen statischen Soll-Ist-Vergleich als um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess und eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Aktionsplans.

7.1 Evaluation durch Dialog

Um Maßnahmen eng an den tatsächlichen Bedarfen queerer Menschen auszurichten, ist die Einbeziehung von LSBTIQ*-Interessenvertretungen in den Evaluationsprozess entscheidend. Im Rahmen des vergangenen Aktionsplans fand eine Maßnahmenevaluation im Jahr 2018 sowie bei der Weiterentwicklung des Aktionsplans im Jahr 2022 statt. In themenzentrierten Workshops tauschten sich Fachbehörden, Senatsämter, Bezirksämter und organisierte Zivilgesellschaft zum Stand der Maßnahmenumsetzung und deren Wirksamkeit aus.

Diese Workshops erwiesen sich in mehrfacher Hinsicht als gewinnbringend: Zum einen ermöglichten sie einen Blick auf die Ergebnisse und Wirkungen

„SO EINEN AUSTAUSCH AUF DER ARBEITSEBENE, BEHÖRDENÜBERGREIFEND UND MIT EXTERNEN AKTEUREN, DIE DAS THEMA BEWEGEN, IST SO WICHTIG AUS UNSERER SICHT (...) SO KANN MAN SICH VERNETZEN UND AUCH GEMEINSAME IDEEN UNKOMPLIZIERT AUF DEN WEG BRINGEN.“

Feedback Workshop-Teilnehmende

der Maßnahmen aus unterschiedlichen Perspektiven. Sie erzeugten weiterhin ein gegenseitiges Verständnis, beispielsweise für die Notwendigkeit der Anpassung von Maßnahmen an neue Erkenntnisse, Community-Entwicklungen und veränderte rechtliche Grundlagen. Sie machten das Verwaltungshandeln auch transparenter für die beteiligten zivilgesellschaftlichen Akteur:innen, indem auch die Hintergründe für veränderte oder verzögerte Umsetzungsprozesse

erläutert werden konnten. Vor allem trugen sie dazu bei, Kooperationen von Verwaltung und LSBTIQ*-Fachinstitutionen für die Umsetzung der Maßnahmen einzugehen. So wurde z. B. eine geplante Schulung für LSBTIQ*-Ansprechpersonen in den bezirklichen Pflegestützpunkten zusammen mit LSBTIQ*-Fachinstitutionen durchgeführt. Die Workshops erlaubten schließlich auch das Ergänzen neuer Maßnahmen auf der Grundlage dringender, bei der Entwicklung des alten Aktionsplans noch nicht vorhersehbarer Bedarfe.

In diesem Sinne tragen Dialogformate zu einer schnellen und unkomplizierten Ideenentwicklung und Umsetzung bei. Dieser Ansatz soll in den kommenden Jahren fortgeführt und intensiviert werden, da er sowohl bei den Fachinstitutionen und Interessenvertretungen als auch den Fachbehörden, Senatsämtern und Bezirksämtern auf sehr positive Resonanz stieß. Die Ergebnisse der Dialogformate werden dokumentiert und geben damit einen Zwischenstand der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wieder (→ **Maßnahme 147**, S. 133).

7.2 Kennzahlen und Gleichstellungsmonitor

Im Rahmen der Erarbeitung des Aktionsplans wurde auch über die Einrichtung eines Monitorings anhand von Kennzahlen diskutiert. Bei der Erhebung von Kennzahlen wird immer wieder das Spannungsfeld zwischen Datenschutz besonders sensibler Daten und Erkenntnisgewinn ins Feld geführt. Insbesondere bei Angaben zu Nutzungsverhalten, z. B. der Inanspruchnahme von Beratungen oder bei Quotenregelungen, wie der Anzahl von LSBTIQ*-Beschäftigten in der Hamburger Verwaltung, kann die Angabe der sexuellen Orientierung und selbst empfundenen Geschlechtsidentität nur freiwillig erfolgen. So gewonnene Daten können wichtige Hinweise auf Bedarfe und Lebenslagen von LSBTIQ* geben. Gleichzeitig ergibt sich möglicherweise ein verzerrtes Bild, da beispielsweise durch Nichtangaben der Identität die Zahl an LSBTIQ*-Personen geringer zu sein scheint, als sie es tatsächlich ist.

„ERHEBUNGEN UND ERHEBUNGSFORMEN MÜSSEN DISKUTIERT WERDEN, UM ERKENNTNISGRUNDLAGEN ZU SCHAFFEN, AUS DENEN SICH POLITISCHE GRUNDLAGEN UND MASSNAHMEN ABLEITEN LASSEN. AUS DATENSCHUTZRECHTLICHEN GRÜNDEN KÖNNTEN DIESE ERHEBUNGEN ALLERDINGS SCHWIERIG SEIN.“

Teilnehmende:r Online-Beteiligung

In den LSBTIQ*-spezifischen Beratungsprojekten wird die Anzahl der Nutzenden erfasst. Veränderte Bedarfe lassen sich so gut abbilden und die Projekte können entsprechend in Art und Umfang des Angebots nachsteuern. Ob sich auch in Angeboten der Regelstrukturen aussagekräftige Angaben über die Nutzung von LSBTIQ* erheben lassen, soll in einem ersten Schritt im Bereich der Offenen Kinder- und Jugendarbeit erprobt werden. Das qualitative Berichtswesen (narrative Berichte) der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit soll ab 2023, neben Mädchen und Jungen, auch die Zielgruppe queerer Jugendlicher enthalten (siehe dazu **Maßnahme 28**, S. 52).

Eine große Herausforderung stellt die Erfassung aussagekräftiger Daten zu Nutzungsverhalten, Quotenregelungen und Angeboten im LSBTIQ*-Bereich anhand von Kennzahlen dar. Die durchzuführenden Dialogformate sollen auch dazu genutzt werden, über Vor- und Nachteile sowie ggf. weiterer Schritte zur Etablierung eines erweiterten Monitorings des Aktionsplans, z. B. mithilfe von Kennzahlen, ins vertiefte Gespräch zu kommen (→ **Maßnahme 148**, S. 133).



*Prüfung der Erweiterung des Hamburger Gleichstellungsmonitors um Daten zu LSBTIQ**



Im Jahr 2018 wurde der erste „Hamburger Gleichstellungsmonitor“⁸⁴ veröffentlicht. Grundlage war ein Bürgerschaftliches Ersuchen, in dem der Senat gebeten wurde, einen Frauendatenreport zu erstellen, der Ungleichheitsindikatoren aufnimmt und geschlechtsspezifische Daten für den Lebensverlauf ausweist. Die Daten werden von der für Gleichstellung zuständigen Fachbehörde, in Kooperation mit dem Statistikamt Nord, erfasst und ausgewertet. In sechs Kapiteln werden aktuell Daten zu den Lebensrealitäten von Frauen und Männern abgebildet, unter anderem zum Thema Arbeit und Einkommen sowie Partizipation. Für die Weiterentwicklung des Gleichstellungsmonitors ist avisiert zu überprüfen, inwiefern auch Daten zu den Lebensrealitäten von LSBTIQ* in den Monitor integriert werden können (→ **Maßnahme 149**, S. 133).

84 Abrufbar im Internet unter: <https://www.hamburg.de/gleichstellungsmonitor> (Stand 10.02.2023).

7.3 Umsetzungs- und Berichtszeitraum

Der erste Aktionsplan enthielt zeitliche Vorgaben zur Umsetzung der einzelnen Maßnahmen. Viele Vorhaben wurden realisiert. Die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sind in vielen Strukturen und Prozessen verankert und stellen mittlerweile dauerhaft fortzuführende, regelhafte Aufgaben der Fachbehörden dar. Dabei hat sich die Angabe eines genauen Zeitpunktes, insbesondere bei den Daueraufgaben, als nicht zielführend erwiesen. Vielmehr zeigte sich, dass die Umsetzung und Weiterentwicklung von Maßnahmen einen prozesshaften Charakter hat. Die im vorliegenden Aktionsplan „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ aufgegriffenen Maßnahmen sollen daher kontinuierlich weiterbewegt werden. Nach vier Jahren wird der Senat in einem Bericht an die Bürgerschaft über die Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ berichten (→ **Maßnahme 150**, S. 133).







Zusammenfassung und Ausblick

Mit dem ersten Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt hat die FHH im Jahr 2017 einen entscheidenden Schritt gemacht, um LSBTIQ*-Themen systematisch und strukturell in der Stadt zu verankern, Diskriminierungen aufgrund der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung zu bekämpfen und die gleichberechtigte Teilhabe von LSBTIQ* in allen Lebensbereichen zu fördern.

Der Aktionsplan „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ führt diesen erfolgreichen Ansatz fort. Er ist das zentrale Instrument für die Stadt zur Durchsetzung rechtlicher Gleichstellung, zur Förderung gesellschaftliche Akzeptanz von LSBTIQ* sowie zur gemeinsamen Bekämpfung von Diskriminierungen gegen LSBTIQ*.

Der Aktionsplan wurde durch ein breites Beteiligungsverfahren von Fachbehörden, Senatsämtern, Bezirksämtern, LSBTIQ*-Fachinstitutionen, politischen Vertretungen und interessierten Hamburger:innen erarbeitet. Als landesweites Rahmenprogramm benennt der Aktionsplan folgende sieben themenübergreifende Zielfelder:

- » Aufklärung und Sichtbarkeit – Zeichen setzen, Öffentlichkeit informieren,
- » Erkenntnisgrundlagen – Wissen über LSBTIQ* nutzen, erweitern und verbreiten,
- » Gleichberechtigte Teilhabe in Regelstrukturen – Vom Rand in die Mitte der Gesellschaft kommen,
- » Qualifizierung von Fachpersonal – Professionelle Handlungskompetenzen ausbauen,
- » Rechtliche Rahmenbedingungen, IT und Sprache – Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt anerkennen und schützen,
- » Empowerment und Partizipation - Zielgruppenspezifische Strukturen stärken, Interessen vertreten sowie
- » Monitoring – Umsetzung begleiten, Zielerreichung fördern.

Hinzu kommt der Bereich Intersektionalität, der die tatsächlichen vielfältigen Lebenswirklichkeiten von LSBTIQ* adressiert und in alle Zielfelder hineinwirkt.

Jedem Zielfeld sind Maßnahmen zugeordnet, die in Hamburg, gemeinsam von Verwaltung und Fachinstitutionen, in den kommenden Jahren umgesetzt werden sollen. Im Ergebnis enthält der Aktionsplan „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ 150 Maßnahmen. Etwa 40 Prozent der Vorhaben bezieht sich auf bereits im ersten Aktionsplan verabredete Maßnahmen, die fortgesetzt und/oder weiter ausgebaut werden sollen. Ging es 2017 häufig noch darum, auf themenspezifische Herausforderungen aufmerksam zu machen und erste Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Themen zu ergreifen, so zeigt die Fortschreibung, dass sich im Rahmen der Umsetzung dieser Maßnahmen weitere konkrete und umfassendere Vorhaben entwickelt haben – wie z. B. die Initiierung einer stadtweiten Kampagne „Welcoming Out“, die Initiierung eines Projekts für eine LSBTIQ* sensible offene Senior:innenarbeit oder die Einrichtung einer „Fachkommission LSBTIQ*“ beim HSB.

Auch neue gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie die Entscheidung des BVerfG zur sogenannten Dritten Option, greift der Aktionsplan durch konkrete Maßnahmen – etwa die Anpassung des Hamburger Strafvollzugsgesetzes – auf. Zu den fortgeführten Maßnahmen sind im aktuellen Aktionsplan über 80 neue Maßnahmen hinzugekommen. Diese zeigen vor allem eines: Das Thema LSBTIQ* wird zunehmend in den Regelstrukturen als selbstverständlicher Teil berücksichtigt. Gleichzeitig bedarf es nach wie vor zielgruppenspezifischer Projekte und vor allem Schutzräume, in denen sich queere Menschen gegenseitig stärken und ihren Stimmen Gehör verschaffen können.

Der Aktionsplan „Hamburg l(i)ebt vielfältig“ ist kein abschließendes Rahmenprogramm. Vielmehr handelt es sich um einen stetigen Weiterentwicklungsprozess. Durch ein regelhaftes Austauschformat von Fachbehörden, Senatsämtern, Bezirksämtern, Fachinstitutionen und LSBTIQ*-Interessenvertretungen wird die Umsetzung der verabredeten Maßnahmen begleitet. Auch neue Herausforderungen und Handlungsbedarfe werden in diesem Rahmen aufgegriffen.

Themenfeld: themenübergreifend

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE*	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPLANS	SEITENZAHL
1	Mitwirkung der FHH an der Entwicklung des Nationalen Aktionsplans „Queer leben!“	alle	BWFGB (themenbezogen alle Fachbehörden und Senatsämter)	neu		15
2	Förderung des Aktionsbündnisses „Welcoming Out“	Aufklärung und Sichtbarkeit	BWFGB	neu		25
5	Installation von Pride Schildern in Dienststellen des Bezirksamtes Eimsbüttel	Aufklärung und Sichtbarkeit	Bezirksamt Eimsbüttel	neu		27
7	Unterstützung öffentlichkeitswirksamer Aktionen durch den Senat	Aufklärung und Sichtbarkeit	alle	fortgeführt	Maßnahmen 5, 7	27
10	Aufstellung von Vielfaltsbänken in zwei Bezirken	Aufklärung und Sichtbarkeit	BWFGB und Bezirke	neu		28
19	Wissenstransfer zu LSBTIQ* durch Mitgliedschaft im globalen Netzwerk „Rainbow Cities“	Erkenntnisgrundlagen	BWFGB	fortgeführt	Maßnahme 3	37
20	Prüfung der besseren Aufbereitung von Erkenntnissen und „good practices“ zu LSBTIQ* für die Verwaltung	Erkenntnisgrundlagen	BWFGB	fortgeführt	Maßnahme 6	37
21	Einrichtung eines Austauschformats zu LSBTIQ*-Themen mit Bezirken	Erkenntnisgrundlagen	BWFGB (alle)	neu		37
24	Stärkere Fokussierung auf Mehrfachdiskriminierung bei der Fortschreibung der Hamburger Antidiskriminierungsstrategie	Intersektionalität	BWFGB	neu		44
25	Förderung von Projekten zur Akzeptanzarbeit für LSBTIQ*	Teilhabe in Regelstrukturen	alle	fortgeführt		50
99	Unterstützung der Vorhaben der Bundesregierung zur rechtlichen Gleichstellung von LSBTIQ*	Rechtliche Gleichstellung	BWFGB und BJV	neu		86
104	Einbringen von Trans*- und Inter*-Themen im Rahmen des Bundesgesetzesvorhabens zur Modernisierung des Namensrechts	Rechtliche Gleichstellung	BIS	neu		90

* Neben der zuständigen Behörde sind in Klammern weitere Fachbehörden, Senatsämter und Bezirke genannt, die an der Umsetzung der Maßnahme beteiligt sind.

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE*	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPLANS	SEITENZAHL
116	Veröffentlichung von Hinweisen zur geschlechtersensiblen Verwaltungssprache	Rechtliche Gleichstellung	BWFGFB	umgesetzt	Maßnahme 4	101
117	Erstellung eines Leitfadens zu Gleichstellung in der Digitalisierung	Rechtliche Gleichstellung	BWFGFB	umgesetzt	Maßnahme 4	103
118	Prüfung und sukzessive Anpassung von Fachanwendungen, Online-Diensten, IT-Erfassungssystemen und analogen Formularen bzgl. Dritte Option	Rechtliche Gleichstellung	alle	neu		103
119	Prüfung der Schaffung eines zentralen Ortes für die queere Community in Hamburg	Empowerment und Partizipation	BWFGFB	neu		107
124	Prüfung des Ausbaus von Beratungsmöglichkeiten für trans* Personen	Empowerment und Partizipation	BWFGFB	neu		110
128	Förderung von Projekten zur Beratung von LSBTIQ*	Empowerment und Partizipation	alle	fortgeführt		113
147	Durchführung von Dialogformaten zwischen Verwaltung und LSBTIQ*-Interessenvertretungen zur Zielüberprüfung und Umsetzung des Aktionsplans	Monitoring	BWFGFB (alle)	fortgeführt	Maßnahme 2	125
148	Prüfung der (Weiter-)Entwicklung von Kennzahlen im Rahmen des Aktionsplan-Monitorings	Monitoring	BWFGFB (alle)	neu		126
149	Überprüfung einer Erweiterung des Gleichstellungsmonitors um Daten zu LSBTIQ*-Lebenslagen	Monitoring	BWFGFB	neu		126
150	Bericht an die Hamburgische Bürgerschaft zum Umsetzungsstand des Aktionsplans	Monitoring	BWFGFB	neu		127

Themenfeld: Alter und Pflege

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPLANS	SEITENZAHL
40	Neues Projekt für eine LSBTIQ*-sensible offene Senior:innenarbeit	Teilhabe in Regelstrukturen	BWFGFB	neu		58
41	Aufnahme von LSBTIQ* in Global- und Förderrichtlinie der bezirklichen, offenen Senior:innenarbeit	Teilhabe in Regelstrukturen	BWFGFB	neu		59
42	Prüfung der besseren Bekanntmachung von Angeboten für queere Senior:innen	Teilhabe in Regelstrukturen	BWFGFB	neu		59
43	Aufnahme der Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in den Aktionsplan „Age-friendly City“	Teilhabe in Regelstrukturen	BWFGFB	neu	Maßnahme 52	60
44	Aufnahme der Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in die Rahmenplanung zur pflegerischen Versorgungsstruktur	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	fortgeführt	Maßnahme 55	60
45	Fachtag zur Sensibilisierung der Altenhilfe und -pflege für LSBTIQ*-Themen	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	umgesetzt	Maßnahme 57	61
46	Aufnahme der Kriterien geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in den Pflegekompass	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu		61
47	Unterstützung von Pflegeeinrichtungen beim Erwerb eines Siegels für LSBTIQ*-Kompetenz	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu		61
85	Verankerung von Diversity-Themen in der Pflegeausbildung, u. a. in Rahmenplänen und Grundmodulen	Qualifizierung von Fachpersonal	Sozialbehörde	umgesetzt	Maßnahme 56	80

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGS- STAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONS- PLANS	SEITEN- ZAHL
121	Informationen zu Möglichkeiten der Gründung von LSBTIQ*-Senior:innengruppen	Empowerment und Partizipation	BWFGFB	fortgeführt	Maßnahme 51	109
130	Unterstützung der Gründung von LSBTIQ*-Wohn-Pflege-Gemeinschaften	Empowerment und Partizipation	Sozialbehörde	fortgeführt	Maßnahme 53	114
134	Benennung und Fortbildung von Ansprechpersonen für LSBTIQ* in den bezirklichen Pflegestützpunkten	Empowerment und Partizipation	Sozialbehörde	umgesetzt	Maßnahme 54	116
135	Stärkere Bekanntmachung der Ansprechpersonen für LSBTIQ* in den bezirklichen Pflegestützpunkten	Empowerment und Partizipation	Sozialbehörde	neu		116
138	Sensibilisierung des Landes-Senior:innenbeirates zu LSBTIQ*-Themen	Empowerment und Partizipation	BWFGFB	umgesetzt	Maßnahme 50	117
139	Einrichtung einer Facharbeitsgruppe zu LSBTIQ* beim Landes-Senior:innenbeirat	Empowerment und Partizipation	BWFGFB	neu	Maßnahme 50	118

Themenfeld: Arbeit

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITENZAHL
35	Fachtag des Fachkräfte-netzwerks zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Arbeitswelt	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	umgesetzt	Maßnahme 83	56
36	Sensibilisierung der Chancengleichheitsbeauftragten von Jobcenter und Arbeitsagentur für LSBTIQ*	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	umgesetzt	Maßnahme 83	56
37	Informations- und Schulungsangebote für Beratungskräfte in Jobcenter und Arbeitsagentur zu LSBTIQ*	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu		56
38	Sensibilisierung der ESF-Projektträger:innen zu trans* Themen und ggf. Entwicklung zielgruppenspezifischer Projekte	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde und BWFGB	neu	Maßnahme 37	57
64	Implementierung eines Diversity Managements im Bezirk Hamburg Mitte	Qualifizierung von Fachpersonal	Bezirksamt Mitte	neu		73
65	Ausweitung von Diversity-Themen und -Formaten in Fort- und Weiterbildungsangeboten des ZAF	Qualifizierung von Fachpersonal	PA	fortgeführt	Maßnahme 43	73
66	Prüfung der Ausweitung von Diversity-Themen in den Führungsförderungen der Hanseakademie	Qualifizierung von Fachpersonal	PA	neu		73
67	Überprüfung von Instrumenten der Personalentwicklung zur verbindlichen Verankerung von Diversity-Themen	Qualifizierung von Fachpersonal	PA	neu		73
68	Fortführung der Qualifizierungsreihe „diversity@work“ für FHH-Beschäftigte	Qualifizierung von Fachpersonal	PA	fortgeführt		74
69	Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten in Personalabteilungen zu Bedarfen von trans* Mitarbeitenden der FHH	Qualifizierung von Fachpersonal	PA	neu	Maßnahme 46	74
80	Ergänzung des Fortbildungsprogramms für Führungskräfte am SPFZ durch eine Veranstaltung „Fair führen – Vielfalt gestalten“	Qualifizierung von Fachpersonal	Sozialbehörde	neu		78

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITENZAHL
87	LSBTIQ*-Themen als fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung der Polizei	Qualifizierung von Fachpersonal	BIS	umgesetzt	Maßnahme 80	80
88	Prüfung von Pflichtfortbildungen zu LSBTIQ* für das Führungspersonal der Polizei	Qualifizierung von Fachpersonal	BIS	neu		80
90	Verankerung von LSBTIQ*-Themen in Fortbildungen für Führungskräfte der Feuerwehr	Qualifizierung von Fachpersonal	BIS	neu		81
91	Prüfung der Verankerung von LSBTIQ*-Themen in Curricula der Laufbahngruppen bei der Feuerwehr	Qualifizierung von Fachpersonal	BIS	neu		81
92	Geplante Fortbildung zu LSBTI* für Rettungsdienst-Mitarbeitende und Aufnahme in die Ausbildung von Notfall-Sanitäter:innen	Qualifizierung von Fachpersonal	BIS	neu		82
93	Geplante Fortbildungen für das Personalreferat der Feuerwehr, u. a. zu trans* Themen	Qualifizierung von Fachpersonal	BIS	neu		82
102	Evaluation des Hamburger Gleichstellungsgesetzes, u. a. in Bezug auf Anpassung an Dritte Option	Rechtliche Gleichstellung	PA (BWFGB)	neu		89
141	Anregung von bundesweiter Gremien- und Facharbeit zu LSBTIQ* in den Feuerwehrvereinigungen	Empowerment und Partizipation	BIS	neu		119
142	Planung einer Vernetzung der LSBTIQ*-Ansprechpersonen bei den Feuerwehren	Empowerment und Partizipation	BIS	neu		119
143	Erhöhung der Sichtbarkeit der FHH als diversitätsoffene Arbeitgeberin, u. a. im Karriereportal	Empowerment und Partizipation	PA	neu		119
144	Explizite Werbung der Hamburger Feuerwehr um LSBTIQ*-Bewerber:innen	Empowerment und Partizipation	BIS	neu		120
145	Stärkere Positionierung der Polizei als vielfaltsoffene Arbeitgeberin	Empowerment und Partizipation	BIS	neu		120
146	Prüfung der Einrichtung eines LSBTIQ*-Netzwerks für FHH-Mitarbeitende	Empowerment und Partizipation	BWFGB (PA)	neu	Maßnahme 41	120

Themenfeld: Bekämpfung von Hasskriminalität

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPLANS	SEITENZAHL
89	Prüfung der Einrichtung von Multiplikator:innen für Diversität und Hasskriminalität in Hamburger Polizeikommissariaten und Dienststellen des Landeskriminalamtes	Qualifizierung von Fachpersonal	BIS	neu		81
110	Ermöglichung der Meldung von Hass-Postings bei der Koordinierungsstelle OHNe Hass	Rechtliche Gleichstellung	BJV	fortgeführt		96
136	Stärkere Bekanntmachung der LSBTIQ*-Anspruchspersonen der Hamburger Polizei	Empowerment und Partizipation	BIS	fortgeführt	Maßnahme 79	116
137	Bericht gegenüber der Hamburgischen Bürgerschaft über die Weiterentwicklung der polizeilichen Arbeit und Strafverfolgung im Bereich Hasskriminalität	Empowerment und Partizipation	BIS	neu		117

Themenfeld: Forschung

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITENZAHL
13	Durchführung des Forschungsprojekts „Hate Town“	Erkenntnisgrundlagen	BIS	neu		34
14	Förderung der UKE-Studie zu Gesundheitsversorgung und -förderung u. a. für LSBTIQ*	Erkenntnisgrundlagen	BWFGB	umgesetzt	Maßnahme 61	34
15	Erstellung einer Rechtsexpertise zur Dritten Option mit Handlungsbedarfen für Hamburg	Erkenntnisgrundlagen	BWFGB	umgesetzt	Maßnahme 4	35
16	Stolpersteine für LSBTIQ*-Opfer des Nationalsozialismus: Erforschung und Sammlung in Datenbank	Erkenntnisgrundlagen	BSB	fortgeführt	Maßnahme 70	35
17	Digitale Datenbank zu Gender- und Diversity-Forschung an Hamburger Hochschulen	Erkenntnisgrundlagen	BWFGB	fortgeführt	Maßnahmen 35 und 70	36
18	Unterstützung von Forschungsprojekten durch Förderprogramm des Zentrums Gender&Diversity	Erkenntnisgrundlagen	BWFGB	fortgeführt	Maßnahmen 35 und 70	36
22	Ausweitung der Kooperation des ZGD mit der Verwaltung zum Wissenstransfer LSBTIQ*	Erkenntnisgrundlagen	alle	neu		38

Themenfeld: Geflüchtete

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITENZAHL
96	Durchführung einer Fortbildung zu LSBTIQ*-Themen für Verwaltungsrichter:innen im Asylverfahren	Qualifizierung von Fachpersonal	BJV	neu		83
112	Förderung der Vermittlung von privatem Wohnraum für LSBTIQ*-Geflüchtete	Rechtliche Gleichstellung	Sozialbehörde	fortgeführt		99
113	Ergänzung der Fachanweisung zum Asylbewerberleistungsgesetz um LSBTIQ* beim Wegfall der Residenzpflicht unter bestimmten sozialen Umständen	Rechtliche Gleichstellung	Sozialbehörde	neu		100
114	Informationsplattform LSBTIQ*-Geflüchtete	Rechtliche Gleichstellung	BWFGB	fortgeführt	Maßnahme 86	101
115	Ergänzung der Online-Informationen für Schutzsuchende und Engagierte um LSBTI*-Anlauf- und Beratungsstellen	Rechtliche Gleichstellung	BWFGB und Sozialbehörde	neu		101
120	Bei entsprechender Nachfrage Durchführung von Gesprächsgruppen für queere Menschen im Safer Space	Empowerment und Partizipation	Sozialbehörde	neu		108
125	Prüfung der Verstetigung von LSBTIQ*-Geflüchteten-Projekten	Empowerment und Partizipation	BWFGB	neu		111

Themenfeld: Gesundheit

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITENZAHL
48	Informationen an Hamburger Krankenhäuser über mögliche Zertifizierung mit dem „Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt“	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu	Maßnahme 59	63
49	Berücksichtigung der Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Krankenhäusern, z. B. durch Fortbildungen	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu		64
50	Förderung von Projekten zur LSBTIQ*-Gesundheitsförderung	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	fortgeführt		65
51	Ergänzung von Leistungsvereinbarungen zwischen Stadt und Projekten der Gesundheitsförderung um LSBTIQ*	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	fortgeführt	Maßnahme 60	65
81	Vertiefung von Themen der Geschlechtsidentität im Hebammenstudiengang der HAW Hamburg durch ein mögliches Wahlpflichtmodul	Qualifizierung von Fachpersonal	BWFGFB	neu		79
82	Fachveranstaltung zu inter* Kindern für Fachkräfte der Frühen Hilfen	Qualifizierung von Fachpersonal	Sozialbehörde	neu		79
83	Sensibilisierung des Hebammenverbands für das Thema Intergeschlechtlichkeit	Qualifizierung von Fachpersonal	Sozialbehörde	neu		79
84	Verankerung einer Zusatzweiterbildung zu Sexualmedizin in der Weiterbildungsordnung der Ärztekammer Hamburg	Qualifizierung von Fachpersonal	Sozialbehörde	fortgeführt	Maßnahme 58	79
131	Prüfung einer Ausweitung der ITHCCH-Videosprechstunden für Menschen in der Transition auf Hamburg	Empowerment und Partizipation	BWFGFB	neu		115
132	Aufbau einer Peer-Beratungsstelle für Menschen in Transition beim ITHCCH	Empowerment und Partizipation	BWFGFB	neu		115
133	Ausweitung des psychotherapeutischen Angebots der Spezialambulanz des UKE in Bezug auf sexuelle Vielfalt	Empowerment und Partizipation	BWFGFB	neu		115

Themenfeld: Hochschule

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITENZAHL
75	Fortführung der hochschulübergreifenden Studiencertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“ des ZGD	Qualifizierung von Fachpersonal	BWFGFB	fortgeführt	Maßnahme 34	77
76	Prüfung der Anerkennung von Teilnahme an Diversity-Lehrveranstaltungen an allen Hochschulen für alle Studiengänge	Qualifizierung von Fachpersonal	BWFGFB	neu	Maßnahme 34	77
77	Prüfung der Öffnung der Studiencertifikate des ZGD für Personen, die nicht an einer beteiligten Hochschule immatrikuliert sind	Qualifizierung von Fachpersonal	BWFGFB	neu		77
106	Entwicklung einer Planungshilfe zu genderneutralen Toiletten an Hochschulen	Rechtliche Gleichstellung	BWFGFB	neu		91
107	Abbau von bürokratischen Hürden für trans* Studierende (u. a. Namensänderung)	Rechtliche Gleichstellung	BWFGFB	neu		93
127	Prüfung der Einrichtung einer hochschulübergreifenden Beratungsstelle für trans*, inter* und nicht-binäre Studierende und Studieninteressierte	Empowerment und Partizipation	BWFGFB	neu		112

Themenfeld: Kindheit/Jugend/Familie

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITENZAHL
26	Entwicklung und Erweiterung der Leitlinien „geschlechterreflektierende Kinder- und Jugendarbeit“ sowie „geschlechterreflektierende Pädagogik“ um queere Jugendarbeit	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu	Maßnahme 12	51
27	Aufbau einer hamburgweiten Arbeitsgruppe zur geschlechterreflektierenden, queeren Jugendarbeit	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu	Maßnahme 14	52

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITENZAHL
28	Erweiterung des qualitativen Berichtswesens der offenen Kinder- und Jugendarbeit um queere Jugendarbeit	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu	Maßnahme 14	52
29	Bildungspläne der Schulen: Umsetzung der Leitperspektive Wertebildung / Werteorientierung sowie Verankerung von LSBTIQ*-Themen in Fächern und Aufgabengebieten, insbesondere in der Sexualerziehung	Teilhabe in Regelstrukturen	BSB	neu		53
30	Landesförderplan „Familie und Jugend“: Integration von LSBTIQ*-Themen als Anforderung an das Beratungsspektrum von Projekten	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	umgesetzt	Maßnahme 29	54
31	Fachliche Weiterentwicklung der Familienberatung bzgl. LSBTIQ* durch Tagungen und Gesprächsformate	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	umgesetzt	Maßnahme 27	54
32	Informationen zu LSBTIQ* auf Webseiten, u. a. Familienwegweiser und Internetseite der Fachkräfte der Jugendhilfe	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	fortgeführt	Maßnahme 15, 30	55
34	Werbung um und Informationsveranstaltung für LSBTIQ*-Pflegeeltern	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	fortgeführt	Maßnahme 25	55
108	Berücksichtigung einer verkürzten Adoptionspflegezeit bei gleichgeschlechtlichen Paaren	Rechtliche Gleichstellung	Sozialbehörde	fortgeführt	Maßnahme 22	95
109	Einsatz Hamburgs für bundesweite Regelung zur Kostenübernahme bei Kinderwunschbehandlungen gleichgeschlechtlicher Paare	Rechtliche Gleichstellung	Sozialbehörde	fortgeführt		95
123	Unterstützung des Regenbogenkinderfestes als Austauschplattform queerer Familien	Empowerment und Partizipation	Sozialbehörde	fortgeführt		109
126	Prüfung der Fortführung des Jugendaustausches LSBTIQ* mit russischen Partnerorganisationen	Empowerment und Partizipation	SK	fortgeführt		111
129	Prüfung der Einrichtung einer stationären LSBTIQ*-Jugendwohngruppe bei einem freien Träger	Empowerment und Partizipation	Sozialbehörde	neu		114

Themenfeld: Kultur

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPLANS	SEITENZAHL
4	Förderung des Hamburg International Queer Film Festivals	Aufklärung und Sichtbarkeit	BKM	fortgeführt	Maßnahme 67	26
6	Durchführung von Workshops zu LSBTIQ*-Themen in der Spielzeit 2018/19 auf Kampnagel	Aufklärung und Sichtbarkeit	BKM	umgesetzt	Maßnahme 67	27
8	Schaffung eines Denkmals für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt	Aufklärung und Sichtbarkeit	BKM	neu		28
9	Geschichtlicher, szenischer Rundgang zur Diskriminierung von LSBTIQ* in Hamburg	Aufklärung und Sichtbarkeit	BSB	fortgeführt	Maßnahme 67	28

Themenfeld: Medien

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPLANS	SEITENZAHL
11	Mitwirkung des NDR im senderübergreifenden Netzwerk „Diversity“	Aufklärung und Sichtbarkeit	BKM	neu		29
12	Workshops beim NDR für Mitarbeitende zu geschlechtergerechter Sprache und LSBTIQ*	Aufklärung und Sichtbarkeit	BKM	neu		29
140	Berücksichtigung von Menschen mit dem Geschlechtseintrag divers bei der Besetzung des Medienrats	Empowerment und Partizipation	BKM	neu		118

Themenfeld: Opferschutz und Wohnungslosenhilfe

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPLANS	SEITENZAHL
55	Reflexion der Situation von LSBTIQ* in öffentlichen Übernachtungsstätten und ggf. Entwicklung von Handlungsalternativen wie z. B. diversifizierte Unterbringung	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu		67
56	Prüfung zur Erstellung eines Leitfadens für Verwaltungsmitarbeitende zu (Beratungs-)Bedarfen wohnungsloser Queers	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu		67
57	Berücksichtigung von LSBTIQ* im „Konzept zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Menschenhandel und Gewalt in der Pflege“	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	fortgeführt	Maßnahme 85	68
58	Aufnahme von LSBTIQ* in das Projekt „Berufliche Integration Gewaltbetroffener“	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu		68
59	Aufnahme von LSBTIQ*-Themen auf die Internetseite „Informationen für Fachkräfte im Opferschutz“	Teilhabe in Regelstrukturen	Sozialbehörde	neu		68
97	Geplante Verankerung von LSBTIQ*-Themen in verpflichtende Fortbildungen für hauptamtlich Beschäftigte bei Fördern & Wohnen	Qualifizierung von Fachpersonal	Sozialbehörde	neu		83
98	Prüfung einer Ausweitung der LSBTIQ*-Fortbildungen z. B. auf Ehrenamtliche und Sprachmittler:innen bei Fördern & Wohnen	Qualifizierung von Fachpersonal	Sozialbehörde	neu		83
111	Berücksichtigung von LSBTIQ* als besonders schutzbedürftige Gruppe im Musterschutzkonzept für Opferhilfe-Einrichtungen	Rechtliche Gleichstellung	Sozialbehörde	umgesetzt	Maßnahme 85	98

Themenfeld: Schule

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHREN- DE BEHÖRDE	UMSETZUNGS- STAND	BEZUG NR. MAß- NAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITEN- ZAHL
23	Durchführung eines digita- len Fachtages zum Thema Intersektionalität	Intersektionalität	BSB	umgesetzt		42
33	Informationen zu LSBTIQ* auf der Webseite des Lan- desinstituts für Lehrerbil- dung und Schulentwicklung, des Jugendinformationszen- trums und der Landeszent- rale für politische Bildung	Teilhabe in Regel- strukturen	BSB	fortgeführt	Maßnahme 17	55
70	Regelmäßiger Austausch zu den Themen geschlechtli- che und sexuelle Vielfalt der Bildungsminister:innen im Rahmen der Kultusminister- konferenz	Qualifizierung von Fachpersonal	BSB	neu		75
71	Vertieftes Fachberatungs- angebot für schulische Fachkräfte zu trans* und inter* Schüler:innen	Qualifizierung von Fachpersonal	BSB	fortgeführt	Maßnahme 18	75
72	Entwicklung von Fortbil- dungsformaten für schu- lisches Personal und von Unterstützungsformaten für LSBTIQ*	Qualifizierung von Fachpersonal	BSB	fortgeführt	Maßnahme 19	75
73	Bearbeitung von LSBTIQ* - Themen in der Lehr- amtsausbildung und im Lehrer:innentraining	Qualifizierung von Fachpersonal	BSB	fortgeführt	Maßnahme 16	77
74	Integration von LSBTIQ* - Themen in allen Beratungen und Fortbildungen zur Sexualerziehung	Qualifizierung von Fachpersonal	BSB	fortgeführt		77
78	Verankerung von LSBTIQ* - Themen in den Bildungsplä- nen der Berufsfachschule für Sozialpädagogische As- sistenz und der Fachschule für Sozialpädagogik	Qualifizierung von Fachpersonal	BSB	umgesetzt	Maßnahme 9, 10	78
79	Organisation einer Arbeits- tagung zu LSBTIQ* -Themen mit den Abteilungs- und Schulleitungen der sozial- pädagogischen Fachschulen	Qualifizierung von Fachpersonal	BSB	fortgeführt	Maßnahme 11	78

Themenfeld: Sport

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPANS	SEITENZAHL
3	Berücksichtigung von LSBTIQ*-Themen im Rahmen der EURO 2024	Aufklärung und Sichtbarkeit	BWFGB (BIS)	neu		26
60	Einrichtung einer LSBTIQ*-Fachkommission und -Ansprechstelle im Hamburger Sportbund	Teilhabe in Regelstrukturen	BIS	neu	Maßnahme 72	69
61	Verankerung von LSBTIQ*-Themen und -Maßnahmen in der „Active City“-Strategie	Teilhabe in Regelstrukturen	BIS	umgesetzt	Maßnahme 74	69
62	Aufnahme des Themas Geschlechtergerechtigkeit in den Sportfördervertrag 2021–2024	Teilhabe in Regelstrukturen	BIS	umgesetzt	Maßnahme 73	69
63	Durchführung einer BundesNetzwerkTagung zum queeren Sport	Teilhabe in Regelstrukturen	BIS und BWFGB	umgesetzt		69
86	Aufnahme von LSBTIQ*-Themen in die Aus-, Fort- und Weiterbildungen für Sportübungsleiter:innen	Qualifizierung von Fachpersonal	BIS	fortgeführt	Maßnahme 75	80
103	Anpassung der Hamburger Fußball-Spielordnung in Bezug auf Transition und Team-Wahl nach Geschlecht	Rechtliche Gleichstellung	BIS	neu		90
122	Prüfung der Implementierung von LSBTIQ*-freundlichen Aktionen in verschiedenen Sportbereichen	Empowerment und Partizipation	BIS	neu		109

Themenfeld: Strafvollzug

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONS-PLANS	SEITENZAHL
94	Verpflichtende Maßnahmen zu Diversity Management für Führungskräfte der Justizvollzugsanstalten (JVA)	Qualifizierung von Fachpersonal	BJV	neu		82
95	Prüfung der Ausweitung der Fortbildungsangebote in den JVAen in Kooperation mit LSBTI*-Fachinstitutionen	Qualifizierung von Fachpersonal	BJV	neu		82
100	Anpassung des Strafvollzugsgesetzes bzgl. trans*, inter* und nicht-binären Personen	Rechtliche Gleichstellung	BJV	neu		88
101	Entwicklung eines Handlungsleitfadens für Zuführung und Unterbringung von Trans* im Justizvollzug	Rechtliche Gleichstellung	BJV	neu		88

Themenfeld: Weiterbildung

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONS-PLANS	SEITENZAHL
39	Weiterentwicklung eines Leitbilds der Volkshochschule hinsichtlich des Umgangs mit Diversität	Teilhabe in Regelstrukturen	BSB	neu		57

Themenfeld: Wohnen und Stadtteilentwicklung

NR.	MAßNAHME	LEITZIEL	FEDERFÜHRENDE BEHÖRDE	UMSETZUNGSSTAND	BEZUG NR. MAßNAHMEN DES ALTEN AKTIONSPLANS	SEITENZAHL
52	Aufnahme von gemeinsamem Bekenntnis zur Antidiskriminierung in das „Bündnis für das Wohnen in Hamburg“ und Bitte an die SAGA um Einsatz zur Verbesserung der Situation von LSBTIQ* auf dem Hamburger Wohnungsmarkt	Teilhabe in Regelstrukturen	BSW	umgesetzt	Maßnahme 64	66
53	Workshop zu Gendermainstreaming und LSBTIQ* für Beteiligte an der Integrierten Stadtteilentwicklung	Teilhabe in Regelstrukturen	BSW	neu		67
54	Kennzahl im Haushaltsplan zur Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse bei den Integrierten Entwicklungskonzepten	Teilhabe in Regelstrukturen	BSW	neu		67
105	Öffentliche Toiletten grundsätzlich genderneutral neu errichten, bei Sanierungen möglichst genderneutral umbauen	Rechtliche Gleichstellung	BUKEA	neu		91

Impressum

Herausgeberin:

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke
Amt für Gleichstellung und gesellschaftlichen Zusammenhalt
Hamburger Straße 37, 22083 Hamburg

Abbildungsnachweis:

Titelbild: AdobeStock/Lukas Gojda

S. 30: iStock/Marilyn Nieves

S. 40: iStock/FG Trade

S. 46: AdobeStock/Robert

S. 70: AdobeStock/DisobeyArt

S. 84: iStock/Vladimir Vladimirov

S. 104: iStock/JLco - Julia Amaral

S. 122: Unsplash/Ehimetalor Akhere Unuabona

Gestaltung: Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung

Stand: März 2023

