



Hessischer Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt

Offen, respektvoll, anerkennend

Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt	2
--	---

Inhalt

I. Vorwort Staatssekretär Jo Dreiseitel	4
--	----------

II. Einführung	6
-----------------------------	----------

II.1 Übergeordnete Ziele des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt	6
--	---

II.2 Repräsentanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in den Formulierungen des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt...	7
--	---

II.3 Was bedeutet LSBT*IQ?.....	7
---------------------------------	---

II.4 Begriffserläuterungen	8
----------------------------------	---

III. Erarbeitungsprozess	11
---------------------------------------	-----------

III.1 Interministerielle Arbeitsgruppe	13
--	----

III.2 Kompetenzteams und regionale Beteiligungstage.....	14
--	----

III.2.1 Kompetenzteams	14
------------------------------	----

III.2.2 regionale Beteiligungstage.....	14
---	----

III.3 Projektförderung und Öffentlichkeitsarbeit.....	14
---	----

IV. Handlungsfelder und Vorhaben.....	16
--	-----------

IV.1 Handlungsfeld 1: Kinder, Jugend, Familie	16
---	----

IV.2 Handlungsfeld 2: Schule, außerschulische Bildung, (Fort- und Weiter-) Bildung, Hochschule, Studium.....	19
---	----

IV.3 Handlungsfeld 3: Gesundheit, Pflege, Alter, Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf	23
--	----

IV.4 Handlungsfeld 4: Polizei, Justiz, Ordnungsbehörden und allgemeine Verwaltung.....	27
---	----

IV. 5 Handlungsfeld 5: Gewalt, Gewalt im familiären und sozialen Nahraum.....	31
---	----

IV. 6 Handlungsfeld 6: Arbeitswelt, Land als Arbeitgeber	34
--	----

IV.7 Handlungsfeld 7: Kultur und Freizeit.....	37
--	----

IV. 8 Handlungsfeld 8: Migration	39
--	----

Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt	3
IV.9 Handlungsfeld 9: Trans* und Inter*	42
IV.10 Handlungsfeld 10: Erinnerungsarbeit, Forschung, bürgerschaftliches Engagement und Dialog	45
V. Weitere Anregungen aus dem Beteiligungsprozess.....	47
VI. Ausblick	48
VII. Danksagung.....	49
VIII. Anhang.....	50
VIII.1 Landesprojekte für Akzeptanz und Vielfalt 2015.....	50
VIII.2 Landesprojekte für Akzeptanz und Vielfalt 2016.....	51
Herausgeber.....	51
Redaktion	52

I. Vorwort Staatssekretär Jo Dreiseitel



Sehr geehrte Interessierte,
liebe Leserinnen und Leser,

Hessen hat inzwischen eine gute Tradition, für die Akzeptanz von Menschen mit unterschiedlichen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten zu werben. Diese wird nun mit dem vorliegenden Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt konsequent fortgeführt und weiterentwickelt. Mit dem Aktionsplan legt erstmals eine Hessische Landesregierung umfangreiche Handlungsempfehlungen vor, um die Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren¹ Personen in den Blick zu nehmen, sie zu verbessern und bestehende Diskriminierungen abzubauen.

Hessen ist vielfältig. Vielfalt ist Herausforderung und Bereicherung zugleich. Sie ist eine unverzichtbare Ressource für eine freiheitliche, soziale, friedliche und moderne Gesellschaft. In einer Welt, die wirtschaftlich und kulturell immer näher zusammenrückt, bietet Vielfalt die Chance, voneinander zu lernen und von unterschiedlichen Kompetenzen und Lebenserfahrungen zu profitieren. Wir sehen uns in der Verantwortung, die freie Entfaltung der Persönlichkeit des oder der Einzelnen zu fördern und sich für ein offenes, diskriminierungsfreies und wertschätzendes Leben aller Menschen in Hessen einzusetzen. Wir wollen allen Menschen, unabhängig von ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität, ein gleichberechtigtes Leben ermöglichen sowie Selbstbestimmung und volle Teilhabe an der Gesellschaft gewährleisten.

¹ Abgekürzt LSBT*IQ

Der Erarbeitungsprozess zum Aktionsplan war geprägt von einem intensiven und lebhaften Austausch, von zahlreichen Dialogen und Diskussionen – er war aber auch spürbar getragen von dem gemeinsamen Ziel aller Beteiligten, Akzeptanz gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu fördern und Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans* und intergeschlechtlichen sowie queeren Personen den Respekt und die Anerkennung zum Ausdruck zu bringen, die alle Menschen verdienen.

Ich bin davon überzeugt, dass wir mit dem vorliegenden Aktionsplan dem gemeinsamen Ziel ein großes Stück näher kommen werden. Er wird nicht der Endpunkt der Entwicklung der vergangenen Jahre sein. Vielmehr ist seine Umsetzung als ein offener und fortlaufender Prozess zu verstehen, in dem bestehende Initiativen weiterentwickelt und neue, innovative Vorhaben – nicht nur des Landes, sondern auch der Zivilgesellschaft, der Kommunen, Religionsgemeinschaften, Gewerkschaften und Unternehmen – ermöglicht werden.

Der Aktionsplan ist allerdings nicht nur politische Zielbestimmung. Er dokumentiert auch das Ergebnis des breit angelegten Beteiligungsprozesses, in den sich zahlreiche Selbstvertretungsorganisationen aus ganz Hessen eingebracht haben. Diesen anspruchsvollen und lohnenswerten Weg wollen wir mit allen Beteiligten gemeinsam weiter gehen und ihnen an dieser Stelle für die intensive und konstruktive Mitwirkung in den vergangenen Monaten herzlich danken. Ich lade Sie ein, weiter mit dabei zu sein, denn nur zusammen können wir auf diesem Weg Erfolg haben, getreu dem Grundsatz: Hessen ist und bleibt offen und vielfältig!

Es grüßt Sie



Jo Dreiseitel

Staatssekretär und Bevollmächtigter für Integration und Antidiskriminierung

II. Einführung

„Die freie Entfaltung der Persönlichkeit und volle gesellschaftliche Teilhabe setzen voraus, dass jeder Mensch, ungeachtet seiner sexuellen und geschlechtlichen Identität, gesellschaftliche Akzeptanz erfährt und sein Leben ohne Benachteiligungen und Diskriminierungen gestalten kann. Hessen hat inzwischen eine gute Tradition, für die Akzeptanz von Menschen mit unterschiedlichen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten zu werben.“

(Regierungsprogramm „Verlässlich gestalten – Perspektiven eröffnen“, Hessen 2014-2019, Auszug)

In Hessen ist Vielfalt zu Hause. Die Offenheit, der Respekt und die Anerkennung von Vielfalt bilden ein wesentliches Leitmotiv für die Förderung des gesellschaftlichen Miteinanders der in Hessen lebenden und arbeitenden Menschen.

Die Würde des Menschen ist untrennbar mit dem Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit verbunden. Dabei ist jeder Mensch als soziales Wesen auf die Gemeinschaft mit seinen Mitmenschen angewiesen. Wechselseitiger Respekt und die Wahrung der eigenen Identität sind hierfür grundlegend, so dass Gemeinschaft in unterschiedlichen Bindungen, im Privaten wie auch im Beruf und in Vereinen gelebt werden kann. Nur wer von seinen Mitmenschen und vor dem Recht als gleichwertig anerkannt wird, kann sein Leben selbstbestimmt gestalten und seine Potentiale entfalten. Dieser Zielsetzung folgend hat die Landesregierung 2014 beschlossen, der bundesweiten „Koalition gegen Diskriminierung“ – einer Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes – beizutreten. Mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration wurde ein weiteres bedeutendes Signal für Gleichbehandlung, wertschätzendes Miteinander und gegen Benachteiligungen gesetzt.

II.1 Übergeordnete Ziele des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt

- Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- Freie Entfaltung der Persönlichkeit
- Offenes und diskriminierungsfreies Leben
- Wertschätzung von Vielfalt in der Landesverwaltung
- Informierter und sensibilisierter Umgang mit Anliegen von LSBT*IQ in der öffentlichen Verwaltung

- Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal
- Geschichtsaufarbeitung und Erinnerungsarbeit
- Vorbeugung von homo- und trans*feindlicher Gewalt
- Sichtbarkeit von LSBT*IQ durch Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung
- Verbesserung der Datenlage durch Forschung und Studien
- Unterstützung bei der Entwicklung von Strukturen, Vernetzung und Austausch
- Förderung von Beratungs- bzw. Selbsthilfeangeboten
- „Hilfe zu Selbsthilfe“ (Empowerment)

II.2 Repräsentanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in den Formulierungen des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt

In ihren Veröffentlichungen orientiert sich die Hessische Landesregierung an den mit dem Hessischen Landtag abgestimmten redaktionellen Richtlinien und dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (§ 1 Abs. 2 HGIG).² Diese betonen die Bedeutung der Gleichbehandlung der Geschlechter. Ihre entsprechenden Vorgaben wurden im vorliegenden Text umfassend umgesetzt. Die Hessische Landesregierung anerkennt, dass in den vergangenen Jahren insbesondere in der LSBT*IQ-Community innovative Ansätze entwickelt wurden, der existierenden sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt adäquaten sprachlichen Ausdruck zu verleihen. Impulse aus dieser Diskussion wurden, soweit die geltenden Richtlinien dies zuließen, in der redaktionellen Bearbeitung berücksichtigt.

II.3 Was bedeutet LSBT*IQ?

Mit der im Aktionsplan verwendeten Abkürzung LSBT*IQ sind lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, trans*, inter* sowie queere Personen³ gemeint. Ihre

² Redaktionelle Richtlinien für die Gestaltung von Rechtsvorschriften, Anlage 3 zu § 35 Abs. 1, § 44 Abs. 2 Gemeinsame Geschäftsordnung der Staatskanzlei, der Ministerien des Landes Hessen sowie der Landesvertretung Berlin (GGO).

³ Häufig wird nach dem Anteil von LSBT*IQ an der Gesamtbevölkerung gefragt. Aus dem wissenschaftlichen Raum liegen hierzu nur Schätzungen vor, die sich z. T. auf repräsentative Befragungen stützen. Eine Untersuchung der University of California (UCLA) aus dem Jahr 2011 wertet eine Vielzahl von Studien aus und kommt zu dem Ergebnis, dass 3,5% der erwachsenen US-amerikanischen Bevölkerung lesbisch, schwul oder bisexuell sind und 0,3% trans* („transgender“). Für Deutschland liegen keine vergleichbaren Untersuchungen vor.

Vielfältigkeit und die damit verbundenen spezifischen Lebens- und Diskriminierungserfahrungen sollen sichtbar gemacht werden. Die Benennung der einzelnen Gruppen verweist auf die differenzierten Bedarfe im LSBT*IQ-Spektrum, aber auch auf die unterschiedlichen gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen sich die jeweiligen Identitäten und Begriffe historisch herausgebildet haben. Personen aus dem LSBT*IQ-Spektrum sind oft von Mehrfachdiskriminierung betroffen. Das bedeutet, dass Menschen aufgrund einer Kombination verschiedener Zugehörigkeiten, z. B. ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, benachteiligt werden. Des Weiteren ordnen sie sich zum Teil dem Spektrum „Frau“ oder „Mann“ zu, zum Teil überschreiten sie die Grenzen geltender Geschlechtszugehörigkeit. Deshalb gilt es, jeden Menschen in seiner Individualität wahrzunehmen. Ihn auf ein einzelnes Merkmal zu reduzieren, sei es beispielsweise sein Geschlecht, seine sexuelle Identität oder auch seine Herkunft, wird der Vielschichtigkeit der menschlichen Persönlichkeit nicht gerecht.

II.4 Begriffserläuterungen⁴

- **LSBT*IQ:** Siehe „Was bedeutet LSBT*IQ?“
- **Lesbisch:** Eine lesbische Frau ist homosexuell, sie fühlt sich emotional und sexuell zu Frauen hingezogen.
- **Schwul:** Ein schwuler Mann ist homosexuell, er fühlt sich emotional und sexuell zu Männern hingezogen.
- **Bisexuell:** Bisexuelle Menschen fühlen sich emotional und sexuell zu Frauen und Männern hingezogen.
- **Trans*:** Trans* wird im Aktionsplan als zusammenfassender Begriff für Personen gewählt, die sich als Transsexuelle, Transidenten, Transgender sowie genderqueer/nicht-binär identifizierte Personen verstehen.

⁴ Die im Themenfeld LSBT*IQ verwendeten Begriffe sind zum Teil sehr jung, die Begriffsprägung ist nicht abgeschlossen. Die im Aktionsplan verwendeten Ausdrücke sind zum Teil dem wissenschaftlichen, zum Teil dem politischen Raum entlehnt und können deshalb auch strittig sein. Dies spiegelt jedoch in angemessener Weise die hohe Dynamik wider, die das Themenfeld sowohl im Hinblick auf die politische Diskussion, als auch auf die wissenschaftliche Auseinandersetzung prägt.

- **Transsexuell:** Transsexuelle Männer sind Personen, die sich als männlich identifizieren, denen aber bei der Geburt aufgrund ihrer anatomischen Merkmale ein weibliches Geschlecht zugewiesen wurde. Transsexuelle Frauen sind Personen, die sich als weiblich identifizieren, denen aber bei der Geburt aufgrund ihrer anatomischen Merkmale ein männliches Geschlecht zugewiesen wurde. Um die Unterschiede sprachlich zu verdeutlichen wird heute zunehmend zwischen den Begriffen „Geburtsgeschlecht“ und „Identitätsgeschlecht“ unterschieden, wobei letzteres das Geschlecht meint, mit dem sich die transsexuelle Person identifiziert, bzw. in dem sie ihren Alltag gestaltet / gestalten möchte. Transsexuellen Personen ist es – wie den allermeisten Menschen – sehr wichtig, dass sie auch anhand ihres Äußeren in ihrem Identitätsgeschlecht erkannt werden. Sie entscheiden sich deshalb häufig für geschlechtsangleichende Maßnahmen wie Hormontherapien und/oder geschlechtsangleichende Operationen (siehe Handlungsfeld 9 „Trans* und Inter*). Nach der Phase der Geschlechtsangleichung, die auch als „Transition“ bezeichnet wird, identifiziert sich ein hoher Anteil in dieser Personengruppe nicht mehr als transsexuell, sondern als Mann, bzw. Frau mit transsexueller Vergangenheit.
- **Transident:** Der Begriff Transident wurde geprägt, um deutlich zu machen, dass es sich bei Transsexualität nicht um eine sexuelle Identität, sondern eine Geschlechtsidentität handelt.
- **Transgender:** Transgender*Personen identifizieren sich als genderqueer/nicht-binär. Selten wird der Begriff Transgender im deutschsprachigen Raum auch gleichbedeutend mit transsexuell/transident verwendet.
- **Inter*:** Unter dem Begriff Inter*Personen versteht man Personen, die von Geburt an nicht in das zweigeschlechtliche Raster passen, weil Variationen männlicher und/oder weiblicher Geschlechtsmerkmale vorliegen, die vielfältige genetische und/oder körperliche Ausprägungen haben können.
- **Queer:** Kurzbezeichnung für „genderqueer“/„nicht-binär“
- **Genderqueer / nicht-binär:** Genderqueere/nicht-binäre Personen identifizieren sich – wie auch transsexuelle Personen – nicht mit ihrem

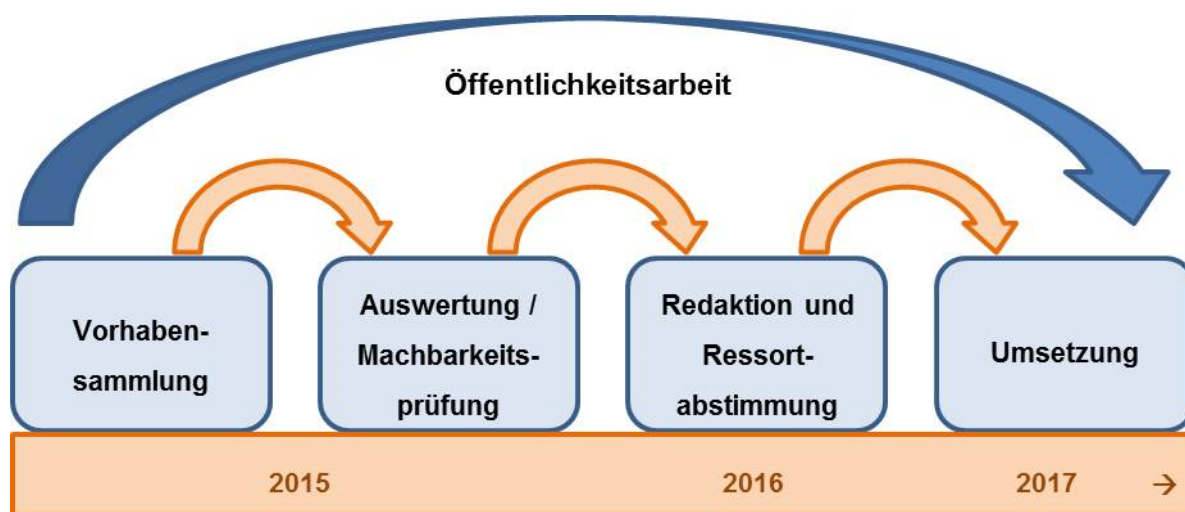
Geburtsgeschlecht. Sie wünschen sich aber – anders als diese – in der Regel kein Leben in einem anderen Geschlecht, sondern stehen den gesellschaftlichen Erwartungen bzgl. geschlechtstypischen Verhaltens generell kritisch gegenüber und lehnen deshalb z. B. auch eine sprachliche Zuordnung ab.

- **Sexuelle Identität:** Sexuelle Identität sagt aus, zu welchem Geschlecht bzw. zu welchen Geschlechtern sich Menschen sexuell und emotional hingezogen fühlen (z. B. homosexuell, heterosexuell, bisexuell).
- **Biologisches Geschlecht:** Der Begriff bezieht sich auf die anatomischen Merkmale einer Person (Geschlechtschromosomen, Hormonhaushalt, innere Geschlechtsorgane, Genitalien und sekundäre Geschlechtsmerkmale).
- **Soziales Geschlecht:** Der Begriff bezieht sich auf den Geschlechtsausdruck / die äußere Darstellung der eigenen geschlechtlichen Identität (z. B. Wahl der Kleidung, Körpersprache, Kommunikationsstil). Das soziale Geschlecht wird durch gesellschaftliche Normen und Erwartungen geprägt.
- **Geschlechtliche Identität:** Geschlechtliche Identität meint das Bewusstsein, einem Geschlecht anzugehören bzw. sich weder mit dem männlichen, noch mit dem weiblichen Geschlecht identifizieren zu können.

III. Erarbeitungsprozess

„Auf der Grundlage des bisher eingeschlagenen Weges und des 2014 erfolgenden Beitritts zur „Koalition gegen Diskriminierung“ werden wir zusammen mit den Selbstvertretungsorganisationen der Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen einen „Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt“ erarbeiten.“

(Regierungsprogramm „Verlässlich gestalten – Perspektiven eröffnen“, Hessen 2014-2019)



Grafische Darstellung des Erarbeitungsprozesses

Entsprechend dem Regierungsprogramm hat die Landesregierung gemeinsam mit den Interessensvertretungen der LSBT*IQ-Community den Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt erarbeitet. Die Erstellung basiert auf einem breit angelegten Beteiligungsprozess, in dem die spezifischen Lebenssituationen von LSBT*IQ näher beleuchtet, Vorschläge erarbeitet sowie der Austausch zwischen Zivilgesellschaft und Landesverwaltung gefördert wurde. Dieser Beteiligungsprozess war Grundlage für den Aktionsplan.

In der Erarbeitungsphase wurden 12 Handlungsfelder festgelegt, um alle Lebensbereiche und Personenkreise zu berücksichtigen. Im Kontext des 20. Runden Tisches⁵ zum Thema „Perspektiven hessischer LSBT*IQ Politik“, der im Dezember

⁵ Zu den „Runden Tischen der hessischen Lesben- und Schwulengruppen“ wurden von 1997-2016 alle hessischen LSBT*IQ-Initiativen eingeladen, sowie eine Vielzahl von Personen, die relevante gesellschaftliche Institutionen und Einrichtungen aus dem sozialpolitischen Raum repräsentierten. Er diente dem Austausch zwischen Landesverwaltung und Interessenvertretungen zu speziellen Sachfragen und zur Situation von LSBT*IQ in Hessen.

2014 stattfand, wurden Kompetenzteams gebildet, die in ehrenamtlicher Arbeit und mit großem Engagement zu den Handlungsfeldern Vorschläge entwickelten.

Der Aktionsplan zielt darauf ab, die Ergebnisse des Prozesses und zugleich die Vorhaben für die nächsten Jahre in nachvollziehbarer Weise zu strukturieren und sie verständlich und niedrigschwellig zu präsentieren. Deshalb wurden im redaktionellen Erstellungsprozess einzelne Handlungsfelder zusammengezogen und die Titel teilweise neu gefasst. Der Aktionsplan beinhaltet somit 10 Bereiche.

Handlungsfelder

1. Kinder, Jugend, Familie
2. Schule, außerschulische Bildung, (Fort- und Weiter-) Bildung, Hochschule, Studium
3. Gesundheit, Pflege, Alter, besondere Unterstützungsbedarfe
4. Polizei, Justiz, Ordnungsbehörden und allgemeine Verwaltung
5. Gewalt, Gewalt im familiären und sozialen Nahraum
6. Arbeitswelt, Land als Arbeitgeber
7. Kultur und Freizeit
8. Migration
9. Trans* und Inter*
10. Erinnerungsarbeit, Forschung und bürgerschaftliches Engagement, öffentlicher Dialog

Der Aktionsplan soll sich allen Menschen erschließen, die in Hessen leben – gerade auch denjenigen, die in ihrem Alltag bislang wenige Berührungspunkte mit LSBT*IQ hatten. Neben dem Erarbeitungsprozess der Kompetenzteams wurden im Frühjahr 2015 drei regionale Beteiligungstage in Nord-, Mittel- und Südhessen durchgeführt. Interessierte Personen hatten dort die Möglichkeit, sich einzubringen. Durch die regionale Verortung wurde die Vernetzung vor Ort gefördert sowie dafür Sorge getragen, dass die Bedarfe des ländlichen Raumes ebenfalls Berücksichtigung und Aufnahme in den Aktionsplan fanden.

Um die Landesverwaltung in den Erarbeitungsprozess einzubeziehen, wurde eine Interministerielle Arbeitsgruppe, in der alle Ministerien vertreten waren, eingerichtet, die parallel zu den Kompetenzteams ebenfalls Vorschläge aus Verwaltungssicht erarbeitete.

Aus den beschriebenen verschiedenen Beteiligungsformen ergab sich eine große und vielschichtige Sammlung an Ideen und Vorschlägen wie Diskriminierungen abzubauen und Akzeptanz und Respekt gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu fördern sind. Alle Vorschläge wurden systematisch erfasst und in einer Gesamtübersicht dargestellt.

Im Januar 2016 wurde in einem ganztägigen Austauschtreffen zwischen den Mitgliedern der Interministeriellen Arbeitsgruppe und engagierten Personen aus dem LSBT*IQ-Spektrum offene Fragen geklärt und einzelne Vorschläge konkretisiert.

In dem jetzt vorliegenden Aktionsplan wurden verschiedene Einzelvorschläge zusammengefasst, einige weiterentwickelt oder – mit Blick auf die aktuellen Bedarfslagen – nachjustiert. Es ist vorgesehen, den Aktionsplan fortzuschreiben.

III.1 Interministerielle Arbeitsgruppe

Antidiskriminierungsarbeit und Vielfaltspolitik sind Querschnittsaufgaben. Sie müssen in alle Lebensbereiche und Lebensphasen hineinwirken. Auch der Hessische Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt verfolgt diese wichtigen Ziele. Daher waren alle Landesministerien aktiv in den Erarbeitungsprozess eingebunden und gebeten, Vorschläge für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich vorzulegen.

Folgende Ressorts waren in der Interministeriellen Arbeitsgruppe vertreten:

- Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS),
- Hessisches Ministerium der Finanzen (HMdF),
- Hessisches Ministerium der Justiz (HMdJ),
- Hessisches Kultusministerium (HKM),
- Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK),
- Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung (HMWEVL),
- Hessisches Ministerium für Umwelt, Klima, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV),
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (HMSI)
- und die Hessische Staatskanzlei (STK).

III.2 Kompetenzteams und regionale Beteiligungstage

III.2.1 Kompetenzteams

Die LSBT*IQ-Community in Hessen ist vielseitig und verfügt aus den unterschiedlichsten beruflichen und privaten Kontexten über qualifizierte Expertisen. Um dieses Know-how in den Erarbeitungsprozess transparent und zugleich fachbezogen einzubringen, bildeten sich Kompetenzteams, die jeweils zu einem der festgelegten Handlungsfelder arbeiteten. In der inhaltlichen Zusammenarbeit von Community und Landesverwaltung wurden Diskriminierungen und Handlungsbedarfe in verschiedenen Lebenssituationen erfasst und daraus Vorschläge zur Gestaltung einer diskriminierungsfreien und Vielfalt wertschätzenden Lebenswelt erarbeitet.

III.2.2 regionale Beteiligungstage

Lebenswirklichkeiten sichtbar machen, neue Perspektiven einnehmen. Unter diesem Leitsatz wurden von Mai bis Juni 2015 in den hessischen Regierungsbezirken drei regionale Beteiligungstage durchgeführt, bei denen Personen, die die LSBT*IQ-Community und die Kommunalverwaltungen vertreten, sowie interessierte Bürgerinnen und Bürger und weitere zivilgesellschaftlich Engagierte ihre Ideen einbrachten. Die Teilnehmenden erarbeiteten regionalspezifische Vorschläge für den Aktionsplan. Auch die Ergebnisse dieses regionalen Erarbeitungsprozesses waren für die Erstellung des Aktionsplans von großer Bedeutung.

Der Dank gilt an dieser Stelle allen Beteiligten, die sich in ihrer Freizeit für den Erarbeitungsprozess engagiert und ihr Wissen und ihre Erfahrungen und Expertise in eigener Angelegenheit zur Verfügung gestellt haben. Nur dank dieses Engagements und der intensiven Beteiligung konnte der Aktionsplan auf den Weg gebracht werden.

III.3 Projektförderung und Öffentlichkeitsarbeit

Bereits in den Jahren 2015 und 2016⁶ standen finanzielle Mittel in Höhe von jeweils 200.000 Euro für Projektförderungen zur Verfügung. Damit wurden innovative Projekte unterstützt, die für die Akzeptanz von Menschen mit unterschiedlichen

⁶ Eine alphabetische Übersicht der geförderten Projekte aus den Jahren 2015 und 2016 findet sich im Anhang, S. 37 f.

sexuellen und geschlechtlichen Identitäten werben und sich für ein offenes und diskriminierungsfreies Leben aller Menschen in Hessen einsetzen. Ab 2017 stehen jährlich für den Bereich Fördergelder in Höhe von 500.000 Euro zur Verfügung. Damit sollen Kommunen und insbesondere zivilgesellschaftliche Initiativen und Organisationen in ihrem Einsatz für Gleichbehandlung und Akzeptanz von Vielfalt unterstützt werden. Denn nur gemeinsam kann dieses wichtige Vorhaben gelingen.

Weiterhin wurde seit 2014 die Öffentlichkeitsarbeit u. a. mit Pressemitteilungen zu Gedenktagen, Interviews und Fachartikeln intensiviert. Deutliche Signale für Akzeptanz und Vielfalt setzen Mitglieder der Landesregierung mit Grußworten und der Teilnahme an Veranstaltungen.

Durch die Finanzierung von SCHLAU Hessen, einem Bildungs- und Antidiskriminierungsangebot für Schulklassen, werden seit 2015 Jugendliche und junge Erwachsene für die Themenfelder sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sensibilisiert und eine Begleitung in der oftmals noch schwierigen Phase des Coming-Out gewährleistet. Geförderte Studien, wie etwa die des Hessischen Jugendrings e. V. zur „Gesellschaftlichen Teilhabe und Unterstützung von LSBT*Q-Jugendlichen“, aber auch des Vereins Broken Rainbow e. V. zur Lebenssituation von Trans* und Queers in Hessen, verbessern nicht nur die Datenlage, sondern liefern auch wichtige Erkenntnisse zu Lebenswirklichkeiten verschiedener Personengruppen.

IV. Handlungsfelder und Vorhaben

Hessen ist vielfältig. Diese Vielfalt soll gelebt werden, ohne Angst vor Diskriminierung und Gewalt. Vielfalt ist ein Gewinn für uns alle. Die Landesregierung sieht sich in der Verantwortung, die freie Entfaltung der Persönlichkeit zu fördern und sich für ein offenes, diskriminierungsfreies und wertschätzendes Zusammenleben, unabhängig von der sexuellen oder geschlechtlichen Identität, einzusetzen.

In den folgenden zehn Handlungsfeldern werden nicht nur Lebensphasen beschrieben, sondern auch konkrete Lebenswelten abgebildet, Diskriminierungserfahrungen benannt und die Personengruppen dargestellt, deren Existenz bislang häufig noch übersehen wird. Durch den Aktionsplan werden die Ziele der Landesregierung in der Gleichstellungspolitik für LSBT*IQ in konkretes Handeln umgesetzt. Darüber hinaus werden die bisherigen Aktivitäten der Landesregierung dargestellt.

IV.1 Handlungsfeld 1: Kinder, Jugend, Familie

Ein Umfeld, in dem sie sich angenommen und akzeptiert fühlen: Wie alle Heranwachsenden benötigen das auch Kinder und Jugendliche, die lesbisch, schwul, trans* oder Teil einer Regenbogenfamilie sind. So können sie zu starken und selbstbewussten Persönlichkeiten heranwachsen.

UM WAS GEHT ES? Wenn Kinder beim Heranwachsen die Erfahrung machen, dass sie Erwartungen nicht entsprechen, die an „typische“ Mädchen und „typische“ Jungen gestellt werden, so findet das nach heutigem Wissensstand nicht selten lange vor der Pubertät statt. Themen wie „Geschlecht“ oder „sexuelle Identität“ werden in dieser Lebensphase in der Regel noch gar nicht bewusst reflektiert, aber sobald das eigene Verhalten als „abweichend“ bewertet wird, entstehen innere und/oder äußere Konflikte, die sich belastend auswirken können. Das Risiko, offene oder verdeckte Ablehnung und Ausgrenzung in der Schule oder im nahen sozialen und familiären Umfeld zu erleben, wächst, sobald das Jugendalter erreicht wird. Selbstwertkonflikte in der Phase des inneren und äußeren Coming-Out können zu Ängsten und Einsamkeitsgefühlen beitragen, eine Tatsache, die ihren traurigen Beleg darin findet, dass die Suizidgefahr bei lesbischen, schwulen oder Trans*

Jugendlichen noch immer um ein Mehrfaches höher liegt als bei heterosexuell empfindenden Jugendlichen.

Auch Kinder aus Regenbogenfamilien, in denen eines der/beide Elternteile z. B. lesbisch, schwul oder trans* sind, machen die Erfahrung, dass ihre Familienkonstellation als „nicht normal“ abgewertet wird. Nicht nur ihre Eltern, sondern auch sie selbst und ihr gesamtes familiäres und soziales Nahfeld leiden in der Folge unter dem entstehenden Diskriminierungsdruck.

Ein Umfeld, in dem sie sich angenommen und akzeptiert fühlen: wie alle Heranwachsenden benötigen das auch Kinder und Jugendliche, die lesbisch, schwul, trans* oder Teil einer Regenbogenfamilie sind. So können sie zu starken und selbstbewussten Persönlichkeiten heranwachsen. Fehlt dieses Umfeld, ist es wichtig, dass wohnortnah sensibilisierte und qualifizierte Beratungsangebote existieren, die Unterstützung anbieten.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? Die Hessische Landesregierung hat in den vergangenen Jahren bereits eine Reihe von Vorhaben zu diesem Themenfeld umgesetzt. Als eines der ersten Bundesländer hat es Hessen noch vor Einführung der Eingetragenen Lebenspartnerschaft ermöglicht, dass nichtdeutsche Personen, die in einer lesbischen oder schwulen Beziehung leben, ein Aufenthaltsrecht in Deutschland erlangen können. Ein bundesweites Pilotprojekt war auch die Erarbeitung einer Broschüre für Eltern homosexueller Kinder, an deren Erstellung unterschiedliche Institutionen wie der Landeselternbeirat, die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, der Hessische Philologenverband e. V., Pro Familia und eine homosexuelle Jugendgruppe mitgewirkt haben. Darüber hinaus fanden mehrere Fachveranstaltungen statt und es wurden verschiedene Projekte finanziell gefördert, darunter das Biographie-Projekt des Hessischen Jugendrings, in dessen Rahmen qualitative Forschung zu den spezifischen Herausforderungen und Unterstützungsstrukturen von LSBT*IQ Jugendlichen in Hessen geleistet wurde.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe, in Kitas und Schulen sollen in die Lage versetzt werden, sensibilisiert und qualifiziert mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt umzugehen. Die Einrichtungen sollen

dafür gewonnen werden, ihre Fortbildungsangebote, Leitbilder und Arbeitsstandards weiterzuentwickeln und ihre Wertschätzung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nach außen hin zu dokumentieren.

Vorhaben zum Handlungsfeld 1: Kinder, Jugend, Familie

- **Vorhaben 1.1 Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung: Bereitstellung von Informationsmaterialien.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Ab 2017, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal
- **Vorhaben 1.2 Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung: Sensibilisierung, Qualifizierung und Fortbildung von BEP-Multiplikatorinnen und -Multiplikatoren.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Ab 2017, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal
- **Vorhaben 1.3 Sensibilisierung und Qualifizierung von Jugendleiterinnen und Jugendleitern.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Ab 2017, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal

IV.2 Handlungsfeld 2: Schule, außerschulische Bildung, (Fort- und Weiter-) Bildung, Hochschule, Studium

Gute Bildung ist für alle ein wichtiger Beitrag zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft. Wichtige Akteurinnen und Akteure in diesem Feld sind freie und staatliche Träger von Kitas, Schulen, Einrichtungen der außerschulischen Bildungsarbeit, der Fort- und Weiterbildung, der Erwachsenenbildung und der Hochschulen.

UM WAS GEHT ES: An Orten der Bildung wird nicht nur Wissen weitergegeben. Bildung besteht immer auch in der Vermittlung von Werten und Haltungen sowie in der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichem Wandel. Vorurteile werden durch Unwissenheit genährt. Deshalb ist gute Bildung für alle ein wichtiger Beitrag zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft. Bildungsarbeit richtet sich auch an LSBT*IQ und soll diese in der Entfaltung ihrer Persönlichkeit unterstützen. Wichtige Akteurinnen und Akteure in diesem Feld sind freie und staatliche Träger von Kitas, Schulen, Einrichtungen der außerschulischen Bildungsarbeit, der Fort- und Weiterbildung, der Erwachsenenbildung und der Hochschulen.

Schule. Neben Familie und Freundeskreis ist die Schule der wichtigste Sozialisationsort für junge Menschen. Das schulische Umfeld ist nicht per se ein geschützter Raum. Diskriminierung und Ausgrenzung können den schulischen Alltag beeinträchtigen. Von besonderer Bedeutung ist, dass die biographische Phase der Schulpflicht und der geschlechtlichen und sexuellen Identitätsfindung in aller Regel zusammenfallen. Umso prägender und verletzender ist es deshalb für Jugendliche, dass „schwul“ immer noch eines der häufigsten verwendeten Schimpfworte auf Schulhöfen ist. Belastungen durch ein nicht-akzeptierendes Umfeld können zu Leistungsabfall, Schuldistanz, Krankheiten bis hin zu Suizidversuchen führen.

Nicht nur die betroffenen Kinder und Jugendlichen haben ein Interesse daran, dass Ungleichbehandlungen entgegengewirkt wird, auch ihre Eltern müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Kinder in einem förderlichen Umfeld beschult werden. Schlüsselpersonen sind hierbei die Lehrkräfte und Schulleitungen. Qualifizierende Unterstützung benötigt das Lehrpersonal insbesondere deshalb, weil gesellschaftliche Tabuisierung und Stigmatisierung den Zugang zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt belasten. In geeigneter Weise informiert,

sensibilisiert und mit guten Unterrichtsmaterialien ausgestattet, können sie dem wirksam begegnen.

Außerschulische Bildung, Fort- und Weiterbildung: Auch im Bereich der Erwachsenenpädagogik sowie der Fort- und Weiterbildung ist die Vermittlung von Werten und Kompetenzen im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt von Bedeutung.

Hochschule und Studium: Hochschulen kommt besondere Bedeutung in der Ausbildung pädagogischer, psychologischer und medizinischer Fachkräfte zu, ebenso in der Forschung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Sie bieten Raum für wissenschaftlichen Austausch und die Möglichkeit für soziale Begegnung zwischen Studierenden unterschiedlicher sexueller und geschlechtlicher Identitäten. Darüber hinaus sind Hessische Hochschulen nicht zuletzt auch wichtige Kooperationspartnerinnen in der wissenschaftlichen Begleitung und Qualitätssicherung von Projekten, die durch den Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt gefördert werden. So kooperierte beispielsweise die Frankfurt University of Applied Sciences mit dem Hessischen Jugendring e. V. bei der Durchführung eines Biographie-Projekts zu LSBT*Q-Jugendlichen.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? Die Landesregierung hat insbesondere mit dem Hessischen Lehrplan Sexualerziehung für allgemeinbildende und berufliche Schulen in Hessen aber auch mit der Förderung des Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekts SCHLAU Hessen richtungsweisende Signale gesetzt. Darüber hinaus unterstützt sie Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote freier Träger, die ihre Mitarbeitenden im respektvollen Umgang mit Vielfalt schulen. Die Landeszentrale für politische Bildung bietet regelmäßig Seminare zu verschiedenen Vielfaltsthemen an. Die Hochschulen sind in Forschung und Lehre unabhängig. Sie bieten wissenschaftlich fundierte Expertisen in den Bereichen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt an.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Durch Prävention, Qualifikation und Sensibilisierung sollen die freie Entfaltung der Persönlichkeit und ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Miteinander an Schulen und

Hochschulen unterstützt werden. Bildungsträger sollen in die Lage versetzt werden, qualifiziert und sensibilisiert zu handeln, die Dimensionen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in ihre Konzepte zu integrieren und sie im Bildungsalltag gezielt umzusetzen. Fachkräfte im pädagogischen und psychosozialen Bereich, insbesondere solche, die in der Fort- und Weiterbildung tätig sind, sollen die Möglichkeit erhalten, sich weiter zu qualifizieren, freie Bildungsinitiativen sollen aktiviert und unterstützt werden.

Vorhaben zum Handlungsfeld 2: Schule, außerschulische Bildung, (Fort- und Weiter-) Bildung, Hochschule, Studium

- **Vorhaben 2.1. Förderung des Bildungs- und Antidiskriminierungsprojektes SCHLAU Hessen.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: seit 2015, Ziel: Offenes und diskriminierungsfreies Leben
- **Vorhaben 2.2. Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung für allgemeinbildende und berufliche Schulen in Hessen.** Zuständigkeit: HKM, Zeitraum: 2016, Ziel: Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- **Vorhaben 2.3. Überarbeitung der bestehenden Handreichungen zur Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung unter Berücksichtigung von LSBT*IQ-Themen.** Zuständigkeit: HKM, Zeitraum: ab 2017, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal
- **Vorhaben 2.4. Fächerübergreifende Sensibilisierung für LSBT*IQ-Themen.** Zuständigkeit: HKM, Zeitraum: läuft, Ziel: Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- **Vorhaben 2.5. Berücksichtigung von LSBT*IQ-Themen in der Lehrkräftefortbildung.** Zuständigkeit: HKM, Zeitraum: ab 2017, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal
- **Vorhaben 2.6. Beauftragung einer Person der Hessischen Lehrkräfteakademie als Ansprechperson für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und Ausbilderinnen und Ausbilder in LSBT*IQ-Fragen.** Zuständigkeit: HKM, Zeitraum: ab 2017, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal

- **Vorhaben 2.7. Beratung durch die Schulpsychologinnen und Schulpsychologen in den staatlichen Schulämtern in Fragen „Mobbing“.**
Zuständigkeit: HKM, Zeitraum: läuft, Ziel: Offenes und diskriminierungsfreies Leben

IV.3 Handlungsfeld 3: Gesundheit, Pflege, Alter, Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf

Die Erfahrung, ein gleichberechtigter und wertgeschätzter Teil der Gesellschaft und vor Diskriminierung geschützt zu sein, ist eine wichtige Grundlage für ein gesundes, selbstbestimmtes Leben. Antidiskriminierungspolitik ist in diesem Sinne auch immer Gesundheitspolitik. Nichtdiskriminierendes Verhalten ist eine unverzichtbare Grundvoraussetzung für die Erbringung qualitativ hochwertiger Gesundheitsleistungen für LSBT*IQ.

UM WAS GEHT ES? Gesundheit ist für alle Menschen ein wichtiges Gut. Die Durchsetzung gleicher Gesundheitschancen für LSBT*IQ ist deshalb ein wichtiges Ziel der Hessischen Landesregierung. Darüber hinaus ist die Erfahrung, gleichberechtigter und wertgeschätzter Teil der Gesellschaft und vor Diskriminierung geschützt zu sein, bereits selbst eine wichtige Grundlage für ein gesundes und selbstbestimmtes Leben. Antidiskriminierungspolitik ist in diesem Sinne auch immer Gesundheitspolitik.

Dies soll an folgendem Beispiel verdeutlicht werden: Erfährt eine lesbische Frau in ihrer frühen Jugend, dass sie den üblichen Erwartungen an geschlechtstypisches Verhalten nicht genügt, kann dies zu einem konfliktbeladenen Selbstbild beitragen. Treten später konkrete Erfahrungen von verbalen oder physischen Übergriffen hinzu, kann es dazu kommen, dass Schuld und Schamgefühle diese negative Einstellung sich selbst gegenüber weiter verstärken. Ohne Unterstützung durch persönliche Netzwerke, Peers⁷ oder professionelle Beratung ist es dann häufig kaum möglich, aus diesem negativen Kreislauf herauszutreten, um zu erkennen, dass hier gesellschaftliche Dynamiken wirksam sind und kein persönliches Fehlverhalten vorliegt. Die psychosoziale Regelberatung und des Gesundheitssystems müssen dafür sensibilisiert werden, dass abwertende gesellschaftliche Haltungen und verinnerlichte negative Einstellungen gegenüber der eigenen geschlechtlichen oder sexuellen Identität in der Lage sind, chronische Belastungen auszulösen, die die Gesundheit schädigen können.

⁷ Als Peers oder Peergroup bezeichnet man eine Gruppe von Menschen, die gemeinsame Erfahrungen zu einem oder mehreren Aspekten der Lebensführung teilen und sich aufgrund dessen gegenseitig unterstützen können. Auf der lebensweltlichen Expertise zum Beispiel von LSBT*IQ gründet der Ansatz der „Peer-Beratung“, bzw. des „Peer-Counseling“

Gesundheit: Das Bewusstsein für den Stellenwert einer diskriminierungsfreien Praxis ist in den vergangenen Jahren im Bereich der sozialen und der Gesundheitsversorgung in erfreulicher Weise gewachsen. Es kann aber leider weiterhin noch nicht davon ausgegangen werden, dass sich die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt flächendeckend durchgesetzt haben. Ein vorurteilsfreier, akzeptierender Umgang mit Homo-, Trans*- und Intersexualität ist auf dieser Grundlage erschwert oder sogar unmöglich. Wenn LSBT*IQ sich dem mangels Alternativen nicht entziehen können, z. B. weil sie sich in stationärer Versorgung befinden oder die notwendigen persönlichen Ressourcen nicht zur Verfügung stehen, werden sie aus Angst vor Zurückweisung gegebenenfalls gesundheitlich relevante Aspekte nicht zur Sprache bringen.

Uninformiertes, nicht sensibilisiertes und diskriminierendes Verhalten kann damit zur Folge haben, dass die Qualität einer durch öffentliche Mittel mitfinanzierten Gesundheitsleistung gemindert, die gesundheitliche Teilhabe und Gleichberechtigung von LSBT*IQ eingeschränkt und die Lebensqualität der Betroffenen beeinträchtigt wird.

Deshalb kommt der Qualifizierung und Sensibilisierung der Institutionen und des Fachpersonals besondere Bedeutung zu. Die Stärkung der Selbsthilfe von LSBT*IQ und die Vernetzung mit professionalisierten Beratungsstellen sind wichtige Ansatzpunkte, um Diskriminierungspotentiale abzubauen. Im Zusammenspiel der verschiedenen Ansätze in Beratung und Fortbildung können besonders niedrigschwellige Zugänge ermöglicht werden.

Pflege: Auf diskriminierungsfreie Pflege ist ein besonderes Augenmerk zu richten. Die oben benannten Herausforderungen treffen in besonderer Weise auf ambulante und stationäre Angebote in der Pflege zu, da die betroffenen Personen sich aufgrund ihres gesundheitlichen Status in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis befinden. Es besteht deshalb ein dringender Bedarf, differenzierte kultursensible Pflegekonzepte zu entwickeln. Erste umfassendere Ansätze der Qualitätssicherung wurden in den Niederlanden (COC Nederland) mit dem Zertifikat „Roze Loper“ realisiert, das als „Rosa Schlüssel“ bzw. „Qualitätssiegel für Regenbogenpflege“ inzwischen auch an einzelne deutsche Pflegeeinrichtungen, darunter eine in Frankfurt, verliehen wurde (<http://www.coc.nl/over-ons/publicaties>).

Alter: Der demografische und sozialstrukturelle Wandel der vergangenen Jahrzehnte stellt sich inzwischen in breiten Bevölkerungsschichten als Herausforderung für die Versorgung im Alter dar. Vor allem die Veränderungen in der Familiengröße und in den Generationenbeziehungen tragen dazu bei, dass neue Lösungen gefunden werden müssen, die sich nicht mehr, wie noch vor wenigen Jahrzehnten, selbstverständlich auf familiäre Strukturen stützen können.

Für LSBT*IQ sind diese Phänomene bereits seit Jahrzehnten gelebte Wirklichkeit. Häufig haben Ausgrenzungserfahrungen dazu beigetragen, dass ältere und hochbetagte Lesben, Schwule und Trans*Personen soziale Isolation und Einschränkungen in zentralen Aspekten der individuellen Lebensführung erdulden. Die Expertise aus Medizin, Pflegewissenschaften und psychosozialer Beratung muss zusammengeführt werden, um Versorgungsdefiziten nachhaltig zu begegnen. Die Konzeption und Umsetzung von Wohn- und Pflegeprojekten sollen unter enger Einbeziehung von Betroffenen erfolgen.

LSBT*IQ mit besonderem Unterstützungsbedarf: Weit verbreitet ist die Erfahrung, dass LSBT*IQ mit körperlichen bzw. kognitiven Einschränkungen in den verschiedenen Lebenswelten – in der Community, in der Behindertenhilfe, in der allgemeinen Gesundheitsversorgung – jeweils nur eindimensional und beschränkt auf ihre Behinderung wahrgenommen werden. Insbesondere im Bereich der Behindertenhilfe muss eine Enttabuisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt stattfinden, zu der Sensibilisierungs- und Fortbildungsangebote einen wichtigen Beitrag leisten können.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? Zwei Fachtage behandelten das Thema Lesben und Schwule im Alter, darüber hinaus legte das Hessische Ministerium für Soziales und Integration in diesem Bereich einen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Curricula der Altenpflegeausbildung. In Zusammenarbeit mit lesbischen und schwulen Expertinnen und Experten wurde ein Vorschlag zur Integration des Themas "Homosexualität" in den Rahmenlehrplan "Altenpflegeausbildung" erarbeitet, ebenso wie eine Unterrichtseinheit zum Curriculum Altenpflege. Im Jahr 2010 erschien die Broschüre "Homosexualität und Alter – Informationen für Beschäftigte in der Altenpflege", die in Zusammenarbeit mit einer Vielzahl maßgeblicher Institutionen erarbeitet wurde und aktuell in zweiter

Auflage vorliegt. Bereits im November 1998 veranstaltete das HMSI das Arbeitstreffen „Zur Situation von Lesben und Schwulen mit Behinderungen“. In der Fortschreibung des Hessischen Aktionsplans zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UNBRK) wurden die besonderen Belange von LSBT*IQ mit Behinderungen ebenfalls thematisiert.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Die Sensibilisierung und Qualifikation von Fachpersonal im Gesundheits- und Pflegebereich für die besonderen Belange von LSBT*IQ muss auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden. Hierzu sollen Publikationen ebenso beitragen wie die Ausweitung von Fortbildungsangeboten. Die Landesregierung wird den Kontakt zu den relevanten hessischen Einrichtungen und Institutionen in diesem Bereich suchen und hierbei auch die fachliche Expertise aus dem LSBT*IQ-Spektrum einbeziehen.

Vorhaben zum Handlungsfeld 3: Gesundheit, Pflege, Alter, Besondere Unterstützungsbedarfe

- **Vorhaben 3.1. Neuauflage der Broschüre „Homosexualität und Alter“.**
Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: 2016, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal
- **Vorhaben 3.2. Sensibilisierung und Fortbildung in der Altenpflege.**
Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Ab 2017, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal
- **Vorhaben 3.3. Im Aktionsplan 2.0 zur UN-BRK sollen die Belange von Menschen mit Behinderungen, die dem LSBT*IQ-Spektrum zuzuordnen sind, stärkere Berücksichtigung erfahren.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Ab 2017, Ziel: Sichtbarkeit von LSBT*IQ durch Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung

IV.4 Handlungsfeld 4: Polizei, Justiz, Ordnungsbehörden und allgemeine Verwaltung

Wie alle Menschen erfahren LSBT*IQ den Staat am unmittelbarsten durch sein Verwaltungshandeln. Die Landesregierung wird sich dafür einsetzen, dass sich die öffentliche Verwaltung noch weitgehend für das Thema Diversity öffnet und hierbei die Diversity-Dimensionen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt.

UM WAS GEHT ES? Wie alle Menschen erfahren LSBT*IQ den Staat am unmittelbarsten durch sein Verwaltungshandeln. Verwaltungen haben einen wesentlichen Anteil daran, öffentliches Leben zu organisieren. Sie sind beteiligt an der Gestaltung von Gesetzen und Ausführungsvorschriften, sie finanzieren öffentliche Einrichtungen wie z. B. Kitas, Krankenhäuser, Schulen, bezuschussen freie Angebote im sozialen, pädagogischen und kulturellen Bereich und sie bieten Dienstleistungen an, z. B. im Bürgeramt oder im Finanzamt. Staatliches Handeln gewährleistet aber auch den Schutz und die Sicherheit der Menschen, die in Hessen leben, und es beeinflusst in seiner Vorbildfunktion die öffentliche Meinungsbildung.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? Über Jahrzehnte hinweg war das Verhältnis von LSBT*IQ zu staatlichen Stellen nicht unbelastet. Hierzu hat nicht zuletzt die strafrechtliche Verfolgung schwuler Männer unter dem (ehemaligen) § 175 Strafgesetzbuch (StGB) beigetragen, die aktuell auch in Hessen aufgearbeitet wird (siehe Handlungsfeld 10). Um Vertrauen neu aufzubauen, zählten zu den ersten übergreifenden Vorhaben die Etablierung von Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen bei den hessischen Polizeipräsidien sowie im Jahr 1997 die Einrichtung des Referatsbereichs für die Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen im heutigen Ministerium für Soziales und Integration. Hierdurch konnten wichtige und über die Grenzen Hessens hinaus wahrgenommene Impulse im Bereich binationaler Partnerinnen- und Partnerschaften und bei der Umsetzung des Lebenspartnerschaftsrechts ins Hessische Landesrecht gesetzt werden. Darüber hinaus wurde über die Dauer von fast 20 Jahren mit den Runden Tischen der hessischen Lesben- und Schwulengruppen ein wesentlicher Beitrag zur Vernetzung geleistet und mit einer Vielzahl von Fachtagen und

Publikationen inhaltliche Akzente gesetzt, auf die in den verschiedenen Handlungsfeldern jeweils hingewiesen wird.

Die Berufung des Staatssekretärs und Bevollmächtigten der Landesregierung für Integration und Antidiskriminierung, die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration und schließlich die Erarbeitung des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt, auf dessen Grundlage die Einzelvorhaben in diesem Bereich zukünftig gebündelt und koordiniert werden, machen deutlich, dass die Landesregierung sich ihrer Verantwortung im Kontext einer merkmalsübergreifenden, horizontal⁸ angelegten Antidiskriminierungspolitik stellt. Ihrer Vorbildfunktion ist die Landesregierung auch durch den Beitritt zur *Charta der Vielfalt* (siehe Handlungsfeld 6) und zur bundesweiten *Koalition gegen Diskriminierung* im Jahr 2014 nachgekommen.

Im hessischen Polizeidienst verfolgt die Landesregierung das Ziel, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt in der Zusammensetzung des Personals widerspiegelt. Dies betrifft auch die Dimensionen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt. Ein Erlass des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport vom Januar 2010 stellte ein wichtiges Signal nach innen und außen dar. Er sah die Etablierung von Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AgL) im Landeskriminalamt, in den hessischen Polizeipräsidien sowie in der Polizeiakademie Hessen vor. In der Neufassung des Erlasses werden die AgL umbenannt in Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für LSBT*IQ.

Ihnen kommen vielfältige Aufgaben zu, darunter u. a. die Unterstützung von Opfern homo- und trans*- und inter*feindlicher Gewalt und die Mitwirkung an der in- und externen Öffentlichkeitsarbeit. Sie kooperieren auf kommunaler und Landesebene mit einer Vielzahl von Einrichtungen, Institutionen, Gremien und Behörden und arbeiten mit Organisationen und Verbänden aus dem LSBT*IQ-Spektrum zusammen.

⁸ Der „horizontale Ansatz“ in der Antidiskriminierungspolitik betont zum einen, dass alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen schutzwürdig sind. Keine Zielgruppe darf bevorzugt werden. Zum anderen hebt der Begriff darauf ab, dass Antidiskriminierungsarbeit sich nicht auf einzelne Aspekte beschränken kann, weil häufig verschiedene Persönlichkeitsmerkmale gleichzeitig betroffen sind („Mehrfachdiskriminierung“). In diesem Sinn muss jeder Fall individuell und ganzheitlich betrachtet werden.

Darüber hinaus stehen sie, ebenso wie die im Verband lesbischer und schwuler Polizeibediensteter in Hessen (VelsPol) Engagierten, als Ansprechpersonen für lesbische und schwule Angehörige der hessischen Polizei in Fällen von innerdienstlichen Konflikten und Diskriminierung zur Verfügung. Öffentlich präsent sind sowohl die VelsPol und die Ansprechpartnerinnen und -partner LSBT*IQ bei den hessischen Christopher-Street-Days und tragen so zur Vertrauensbildung bei. Die benannten Ansprechpersonen versehen ihren Dienst nebenamtlich.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Die Landesregierung wird weiterhin zur Stärkung von Akzeptanz und Vielfalt in Hessen beitragen, zum einen durch die Förderung von Projekten, zum anderen durch ihre Öffentlichkeitsarbeit zum Aktionsplan. Darüber hinaus wird sie sich dafür einsetzen, dass sich die öffentliche Verwaltung noch weitgehender für das Thema Diversity öffnet und hierbei die Diversity-Dimensionen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt. In der Verwaltungsausbildung sowie in den Führungskräfte- und Beschäftigtenfortbildungen des Landes sollen Themen aus dem LSBT*IQ-Spektrum noch stärker als bisher Beachtung finden.

Vorhaben zum Handlungsfeld 4: Polizei, Justiz, (Ordnungs-)Behörden, allgemeine Verwaltung

- **Vorhaben 4.1. Antidiskriminierungsstelle im HMSI und „ADiBe Netzwerk Hessen – Antidiskriminierungsberatung in der Bildungsstätte Anne Frank“ als Anlaufstellen für von Diskriminierung betroffene Personen.**
Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Fortdauernd, Ziel: Offenes und diskriminierungsfreies Leben
- **Vorhaben 4.2. Ansprechpersonen für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*und intergeschlechtliche sowie queere Lebensweisen bei der hessischen Polizei.** Zuständigkeit: HMdIS, Zeitraum: Fortdauernd, Ziel: Vorbeugung von homo- und trans*feindlicher Gewalt
- **Vorhaben 4.3. Aufnahme der Themen Trans* und Inter* in die Verwaltungsausbildung.** Zuständigkeit: HMdIS, Zeitraum: Bis 2019, Ziel:

Informierter und sensibilisierter Umgang mit Anliegen von LSBT*IQ in der öffentlichen Verwaltung

- **Vorhaben 4.4. Führungskräfte- und Beschäftigtenfortbildungen zu Diversity insbesondere zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Verwaltung.** Zuständigkeit: HMdIS, Zeitraum: Ab 2017, Ziel: Informierter und sensibilisierter Umgang mit Anliegen von LSBT*IQ in der öffentlichen Verwaltung

IV.5 Handlungsfeld 5: Gewalt, Gewalt im familiären und sozialen Nahraum

Es ist Aufgabe des Staates, alle Menschen vor Gewalt zu schützen. In Hessen ist die Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen und LSBT*IQ Anti-Gewalt-Initiativen inzwischen geübte Praxis und eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung eines Arbeitsfeldes, dem in der Antidiskriminierungsarbeit besonderes Gewicht zukommt.

UM WAS GEHT ES? Es ist Aufgabe des Staates, alle Menschen vor Gewalt zu schützen. In Hessen ist die Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen und LSBT*IQ Anti-Gewalt-Initiativen inzwischen geübte Praxis und eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung eines Arbeitsfeldes, dem in der Antidiskriminierungsarbeit besonderes Gewicht zukommt.

Die Erfahrung, Opfer einer Gewalttat zu werden, kann das seelische und körperliche Gleichgewicht eines jeden Menschen erheblich und nachhaltig erschüttern. Nicht nur körperliche Gewalt, auch weniger massive Formen wie Beschimpfungen, Rempeleien oder Einschüchterungsversuche sind wirksame Mittel, um einer Person ihre Ohnmacht und Schutzlosigkeit zu demonstrieren.

Bei homo- und trans*feindlicher Gewalt tritt zur individuellen Erfahrung eine gesellschaftliche Dimension hinzu. Wird eine Person angegriffen, z. B. weil ihr Merkmale zugeschrieben werden, die sie scheinbar als schwul oder lesbisch kennzeichnen, ist die Gewalt nicht nur gegen die konkrete Person gerichtet. Der Angriff richtet sich dann auch gegen alles, wofür sie in den Augen der Person steht, die die Aggression ausübt. Die Forschung bezeichnet dies als Hassgewalt bzw. Hasskriminalität.

Eigene Erfahrungen von Ausgrenzung und Diskriminierung verbinden sich auch bei Personen, die selbst nicht Opfer von konkreten Übergriffen geworden sind, mit diesem kollektiven Wissen, das häufig schon in frühen Jahren erworben wird.⁹ Jede bekannt gewordene Aggression gegen LSBT*IQ bestätigt das Vorhandensein von

⁹ Ein bekanntes Beispiel ist die Verwendung des Schimpfwortes „schwul“ unter Kindern und Jugendlichen. Das damit verbundene Unwerturteil kann sich im Bewusstsein bereits in einer Lebensphase verankern, in der ggf. noch keine Auseinandersetzung mit der eigenen geschlechtlichen oder sexuellen Identität stattfindet (siehe auch Handlungsfeld 1).

Unwerturteilen gegenüber der eigenen sexuellen und/oder geschlechtlichen Identität und beeinträchtigt darüber hinaus das individuelle Sicherheitsgefühl.

In Reaktion hierauf entwickeln LSBT*IQ häufig ein präventives Ausweichverhalten und nehmen hierbei Einschränkungen ihrer persönlichen Freiheit in Kauf. Sie vermeiden es z. B., in der Öffentlichkeit als Paar zu große körperliche Nähe zu zeigen, oder sie meiden bestimmte Orte aus Angst, attackiert, belästigt oder bedroht zu werden.

Gewalt gegen LSBT*IQ findet nicht nur im öffentlichen Raum statt. Besonders belastend ist das Gewalterleben im sozialen Nahraum, in der Familie und in der Beziehung, denn diese Orte stellen wichtige Schutzräume dar. Im familiären Kontext riskieren LSBT*IQ in der Phase ihres Coming-Out Gewalt zu erfahren, insbesondere dann, wenn das Familiensystem stark durch traditionelle Geschlechterverhältnisse geprägt ist. Auch in lesbischen und schwulen Paarbeziehungen kommt es zu gewalttätigen Auseinandersetzungen, wobei das Ausmaß der Gewalt vergleichbar mit dem häuslicher Gewalt in heterosexuellen Beziehungen ist.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? Die Beschäftigten der hessischen Polizei sind über Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von LSBT*IQ im öffentlichen Raum, aber auch im familiären und sozialen Nahraum informiert. Ansprechpersonen wurden bei den Dienststellen etabliert.

Einen Beitrag zur Prävention von Gewalt im sozialen Nahraum leistet die Landesregierung durch die Finanzierung des Modellprojekts „Beratungsstelle für Lesben und transidente Frauen bei häuslicher Gewalt“.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Die Landesbeschäftigten der Polizei und Justiz sollen kontinuierlich in den einschlägigen Bereichen fortgebildet werden und einen sensibilisierten Umgang mit Betroffenen von Gewalt aus dem LSBT*IQ-Spektrum gewährleisten. Das Angebot der Ansprechpartnerinnen und -partner für LSBT*IQ bei der hessischen Polizei soll weiterentwickelt werden, um die Motivation zur Anzeige von Fällen von Hasskriminalität zu steigern. Hierbei sollen insbesondere auch Trans*Personen erreicht werden. Darüber hinaus werden LSBT*IQ, die Opfer von

homo- und trans*feindlicher Gewalt geworden sind, an qualifizierte Beratungsangebote vermittelt.

Vorhaben zum Handlungsfeld 5: Gewalt, Gewalt im familiären und sozialen Nahraum

- **Vorhaben 5.1. Förderung eines Modellprojekts: Beratungsstelle für Lesben und transidente Frauen bei häuslicher Gewalt.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Ab 2016, Ziel: Vorbeugung von homo- und trans*feindlicher Gewalt
- **Vorhaben 5.2. Austausch über die Themenfelder homo- und transfeindliche Gewalt und Gewalt in der lesbisch, schwulen, trans* Paarbeziehung / im sozialen Nahraum in der Unterarbeitsgruppe II des Landespräventionsrates.** Zuständigkeit: HMdJ, HMSI; Zeitraum: 2017; Ziel: Vorbeugung von homo- und trans*feindlicher Gewalt
- **Vorhaben 5.3. Geschlechtersensible Darstellung des Themenfeldes „häusliche Gewalt“.** Zuständigkeit: HMdIS, Zeitraum: Ab 2017, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal
- **Vorhaben 5.4. Etablierung von Fortbildungsangeboten für Justizangehörige zu Gewalt in gleichgeschlechtlichen Beziehungen.** Zuständigkeit: HMdJ, HMSI, HMdIS; Zeitraum: Ab 2017; Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal

IV.6 Handlungsfeld 6: Arbeitswelt, Land als Arbeitgeber

Die Entscheidung, „Diversity Management“ in die Prinzipien der Unternehmensführung zu integrieren, ist aus betriebswirtschaftlichen Erwägungen heraus nicht nur sinnvoll, sondern auch erforderlich, um auf dem Markt erfolgreich zu bestehen. Bekannt ist, dass der Schutz vor Diskriminierung das Betriebsklima verbessert. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Arbeitsleistung der Beschäftigten aus und verbessert die Chancen des Betriebes, das beste Personal zu rekrutieren und langfristig zu binden. Hiervon profitieren auch LSBT*IQ als wertvolle Arbeits- und Fachkräfte.

UM WAS GEHT ES? Eine wachsende Zahl von Unternehmen in Deutschland hat in den vergangenen Jahren die Zusammenhänge zwischen der Wertschätzung von Vielfalt in der Unternehmenskultur und den positiven Effekten auf Betriebsklima und Unternehmensergebnisse erkannt. In dieser Gruppe stark vertreten sind große Firmen, die auf dem Weltmarkt um Mitarbeitende konkurrieren.

Die Entscheidung, „Diversity Management“ in die Prinzipien der Unternehmensführung zu integrieren, ist aus betriebswirtschaftlichen Erwägungen heraus nicht nur sinnvoll, sondern auch erforderlich, um auf dem Markt erfolgreich zu bestehen. Bekannt ist, dass der Schutz vor Diskriminierung das Betriebsklima verbessert. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Arbeitsleistung der Beschäftigten aus und verbessert die Chancen des Betriebes, das beste Personal zu rekrutieren und langfristig zu binden. Hiervon profitieren auch LSBT*IQ als wertvolle Arbeits- und Fachkräfte.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? Mit rund 170.000 Mitarbeitenden¹⁰ ist das Land Hessen mit weitem Abstand der größte Arbeitgeber in Hessen. Mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt im Februar 2011 hat die Landesregierung ihre Zielsetzung betont, in einer durch Globalisierung und demografischen Wandel geprägten Gesellschaft die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der eigenen Personalpolitik zu stärken und im öffentlichen Dienst ein

¹⁰ Hessisches Statistisches Landesamt, Statistische Berichte: Personal des öffentlichen Dienstes in Hessen am 30. Juni 2014, erschienen im April 2016.

Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierungen ist. Das Land Hessen unterstützt alljährlich den Deutschen Diversity Tag und wirbt bei hessischen Unternehmen für ein umfassendes Diversity Management. Mittlerweile sind hessenweit bereits knapp 300 Unternehmen, Verwaltungen, Verbände und Vereine der Charta beigetreten und haben sich damit dem Ziel verpflichtet, allen Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität mit Wertschätzung zu begegnen. Die Landesverwaltung erreicht diese Ziele insbesondere durch regelmäßige Qualifizierungsmaßnahmen und sensibilisiert die Beschäftigten für Vielfaltsaspekte. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat darüber hinaus Diversity-Botschafterinnen und -Botschafter aus den Reihen der Mitarbeitenden rekrutiert, die als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und als Impulsgeberinnen und Impulsgeber einen Beitrag zur Schaffung eines positiven und konstruktiven Arbeitsklimas und zur Förderung der Wertschätzung aller Vielfaltsdimensionen leisten.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Das Land Hessen bekennt sich zu seiner Vorbildfunktion, die ihm als größtem Arbeitgeber in Hessen zukommt. Auch im Hinblick auf die Vielfaltsdimensionen der sexuellen und geschlechtlichen Identität werden Landesregierung und -verwaltung die in der Charta der Vielfalt eingegangenen Verpflichtungen weiter Schritt für Schritt konsequent umsetzen. Hessen ist als Wirtschaftsraum geprägt durch innovative, auf Weltmarktniveau konkurrierende Unternehmen. Ihre vielfältigen Kontakte zu anderen Ebenen des öffentlichen Dienstes und in die private Wirtschaft wird die Landesregierung deshalb nutzen, um die Attraktivität der Wirtschaftsregion Hessen für LSBT*IQ Arbeitnehmende weiter zu steigern und damit auch zur Sicherung der Fachkräftebasis Hessens beizutragen. Zur Umsetzung dieser Ziele wird das Land auch weiterhin den bewährten Kontakt zu den Interessensvertretungen von LSBT*IQ im Bereich Arbeitswelt pflegen.

Vorhaben zum Handlungsfeld 6: Arbeitswelt, Land als Arbeitgeber

- **Vorhaben 6.1. Einsatz für Diversity-Schulungen gegenüber Berufsverbänden, Kammern und Gewerkschaften.** Zuständigkeit: HMWEVL, Zeitraum: Fortdauernd, Ziel: Offenes und diskriminierungsfreies Leben

- **Vorhaben 6.2. Einsatz von Diversity-Botschafterinnen und -botschaftern im HMSI.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: ab 2017, Ziel: Wertschätzung von Vielfalt in der Landesverwaltung

IV.7 Handlungsfeld 7: Kultur und Freizeit

Kulturelle Veranstaltungen und Initiativen bieten Raum, Vielfalt zu erleben. Sie ermöglichen Annäherung und regen dazu an, Perspektiven zu verändern. LSBT*IQ-Initiativen leisten durch Kultur- und Freizeitveranstaltungen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung von Akzeptanz.

UM WAS GEHT ES? Kultur wirkt identitätsstiftend, sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf individueller Ebene. In einer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft kommuniziert Kultur das Verbindende wie das Trennende, verdeutlicht angesichts des unvermeidlichen Konfliktpotentials, das mit der Wertevielfalt pluraler Gesellschaften einhergeht, Differenzen und lädt zum wertschätzenden Miteinander ein. Kulturelle Veranstaltungen und Initiativen bieten Raum, Vielfalt zu erleben. Sie ermöglichen Annäherung und regen dazu an, Perspektiven zu verändern. LSBT*IQ-Initiativen leisten durch Kultur- und Freizeitveranstaltungen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung von Akzeptanz, indem sie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – gerade auch außerhalb des großstädtischen Raumes – in ihren vielfältigen Facetten erfahrbar machen und Räume der Begegnung schaffen. Sie bieten vor allem aber auch LSBT*IQ Identifikationsmöglichkeiten, indem sie die etablierten kulturellen Angebote ergänzen, in denen die Anliegen, Lebensweisen und Erfahrungen von LSBT*IQ nur selten in angemessener Form Beachtung finden. Teilhabe an Kultur ist ein wichtiger Aspekt von Gleichberechtigung.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? Die Landesregierung wertschätzt die kulturell aktiven Initiativen und Vereine aus den hessischen LSBT*IQ-Communities und begreift sie als wichtige Partnerinnen im Bereich Kultur und Freizeit. Von besonderer Bedeutung ist die Zusammenarbeit mit den Netzwerken der Kulturschaffenden vor Ort und die Entwicklung der Angebote aus der Region heraus. Deshalb legt die Landesregierung ihren Schwerpunkt auf die Förderung von kulturellen- und Freizeitprojekten, die hierzu einen Beitrag leisten. Mit dem Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt wurde deshalb eine Vielzahl von Projekten aus diesem Bereich gefördert.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Die Projektförderung für Kultur- und Freizeitangebote soll in den kommenden Jahren fortgesetzt werden, um in Hessen Orte der Begegnung zu schaffen. Hierdurch wollen wir nicht zuletzt auch die Grundlagen für eine intensivere Kooperation zwischen den LSBT*IQ-Initiativen und -Vereinen, der regionalen Kulturszene und der kommunalen Kulturförderung in Hessen verbessern.

Vorhaben zum Handlungsfeld7: Kultur und Freizeit

- **Vorhaben 7.1. Veranstaltung eines Hessischen Regenbogentages.**
Zuständigkeit: HMSI, Ziel: Sichtbarkeit von LSBT*IQ durch Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung

- **Vorhaben 7.2. Förderungen von Kultur- und Freizeitprojekten.**
Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Seit 2015, Ziel: Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

IV.8 Handlungsfeld 8: Migration

In allen Studien zu LSBT*IQ mit Migrationshintergrund wird mehr Sensibilität für die Folgen von Mehrfachdiskriminierungen gefordert. Die Stärkung der Vernetzung zwischen den Interessensvertretungen von LSBT*IQ und den Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund kann hierzu einen Beitrag leisten.

UM WAS GEHT ES? Hessen ist das Flächenland mit dem höchsten Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund (28,4% der Bevölkerung). Unter Zugrundelegung der aktuellen Schätzungen zum Anteil von LSBT*IQ an der Gesamtbevölkerung kann angenommen werden, dass ungefähr 100.000 LSBT*IQ in Hessen einen Migrationshintergrund haben.

Ein vergleichsweise hoher Anteil dieser Gruppe hat Mehrfachdiskriminierungen erfahren. Insbesondere lesbische und schwule Afrodeutsche empfinden ihre Integrationschancen wegen ihrer Hautfarbe als gemindert. Der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ bringt hierbei zum Ausdruck, dass ein und dieselbe Person aufgrund verschiedener persönlicher Eigenschaften Diskriminierung erfahren kann. Diese Erfahrungen können sich dabei in verschiedenen Zusammenhängen jeweils unterschiedlich zeigen.

In allen Studien zu LSBT*IQ mit Migrationshintergrund wird mehr Sensibilität für die Folgen von Mehrfachdiskriminierungen eingefordert. Adressiert wird diese Forderung an die psychosoziale Regelberatung, an Behörden und Verwaltungen, an Angebote aus dem LSBT*IQ-Spektrum sowie an Interessensvertretungen von Menschen mit Migrationshintergrund und von ethnischen Communities.

Einen besonderen Unterstützungsbedarf haben LSBT*IQ, die auf der Flucht nach Hessen gelangt sind. Verfolgungserfahrungen im Herkunftsland, Übergriffe auf der Flucht und oftmals auch Ausgrenzungs- bzw. Gewalterfahrungen in Deutschland stellen schwere psychische Belastungen dar. Im Asylverfahren haben Personen aus dem LSBT*IQ-Spektrum häufig Probleme mit der Anerkennung ihres Asylgrundes, wenn sie sich aufgrund ihrer Verfolgungsgeschichte gegenüber staatlichen Stellen nicht zu ihrer geschlechtlichen und/oder sexuellen Identität äußern. Ihnen fehlt noch dazu in aller Regel die generell besonders wichtige Unterstützung durch ihre ethnischen Communities, da diese LSBT*IQ häufig offensiv ausgrenzen.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? Unterstützung für LSBT*IQ-Geflüchtete leistet in Hessen ein Netzwerk, das sich im Wesentlichen aus ehrenamtlich engagierten LSBT*IQ (Rainbow-Refugee-Gruppen) sowie haupt- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden der hessischen Aidshilfen zusammensetzt. Neben der Unterstützung im Einzelfall trägt dieses Netzwerk auch zur Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden in der Asylverwaltung und in den Aufnahmeeinrichtungen bei. Die Hessische Landesregierung unterstützt dieses Anliegen im Jahr 2017 mit 100.000 Euro. Der Fachtag „Sexuelle und geschlechtliche Identitäten, Flucht und Asyl“ des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration im April 2016 hat einen wichtigen Impuls zur Vernetzung der Rainbow-Refugee-Gruppen gesetzt. Darüber hinaus wurden Veranstaltungen wie die des Netzwerks gegen Diskriminierung Hessen und der Aidshilfen mit Landesmitteln gefördert.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Die wichtige, wesentlich durch bürgerschaftliches Engagement von Lesben, Schwulen und Trans*Personen geleistete Aufgabe der Integration von Geflüchteten LSBT*IQ in Hessen soll nachhaltig weiterentwickelt werden. Hierzu wird die Landesregierung mit ihrer Projektförderung weiterhin ihren Beitrag leisten. Die Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden der Hessischen Erstaufnahmeeinrichtung zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt soll zudem durch eigene Angebote der Landesregierung unterstützt werden. Durch die Stärkung der Antidiskriminierungsberatung soll darüber hinaus die Sensibilität für Mehrfachdiskriminierungen und die Vernetzung zwischen den Interessensvertretungen von LSBT*IQ und den Organisationen von Menschen mit Migrationshintergrund intensiviert werden. Hierzu leistet beispielsweise auch die Förderung des „ADiBe Netzwerk Hessen – Antidiskriminierungsberatung in der Bildungsstätte Anne Frank“ einen Beitrag.

Vorhaben zum Handlungsfeld 8: Migration:

- **Vorhaben 8.1. Unterstützung von Geflüchteten aus dem LSBT*IQ-Spektrum, Sensibilisierung und Qualifizierung der Hilfsstrukturen und der Asylverwaltung.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Fortdauernd, Ziel: Offenes und diskriminierungsfreies Leben

- **Vorhaben 8.2. Sensibilisierung und Qualifizierung des im Bereich der Erstaufnahme tätigen Personals zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Fortdauernd, Ziel: Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal

IV.9 Handlungsfeld 9: Trans* und Inter*

Die Stärkung der Interessenvertretung von Trans* und Inter*Personen und die Verbesserung der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen sind wichtige Vorhaben zum nachhaltigen Abbau von Diskriminierungspotentialen. In einem Flächenland wie Hessen ist es darüber hinaus von besonderer Bedeutung, die psychosoziale Beratung zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

UM WAS GEHT ES? Für die meisten Menschen ist es selbstverständlich, dass ihr Geburtsgeschlecht und ihre geschlechtliche Identität übereinstimmen. Trans*Personen erfahren in unterschiedlichen Phasen ihres Lebens, zum Teil bereits im Kindesalter, dass dies für sie nicht zutrifft. Sie können sich entweder keinem Geschlecht eindeutig zuordnen oder ihr Identitätsgeschlecht entspricht nicht dem Geburtsgeschlecht. Inter*Personen passen aufgrund körperlicher und/oder genetischer Merkmale von Geburt an nicht in das zweigeschlechtliche Schema.

Für Trans*Personen, die neben geschlechtsangleichenden Maßnahmen¹¹ auch eine Änderung ihres Personenstands anstreben, ist das Leben in ihrem Identitätsgeschlecht von größter Bedeutung. Hierfür nehmen sie häufig auch gravierende Folgen für die eigene Lebensführung in Kauf, die z. B. in der Ausgrenzung aus ihrem sozialen Umfeld, dem Risiko des Arbeitsplatzverlustes sowie den damit einhergehenden psychischen, finanziellen und sozialen Belastungen bestehen können. Zudem sind Trans*Personen insbesondere dann, wenn sie als geschlechtlich uneindeutig wahrgenommen werden, Ziel von Aggressionen. Erschwert wird ein selbstbestimmtes Leben im Identitätsgeschlecht häufig durch bürokratische Hürden und eine unzureichende medizinische Versorgung.

Seit den 1950/60er Jahren wurden auch in Deutschland standardisierte Behandlungsprogramme umgesetzt, die Genitaloperationen an Inter*Personen im Kleinkindalter beinhalteten. Die Programme verfolgten das Ziel, eine eindeutige Geschlechtsidentitätsentwicklung zu befördern, indem das anatomische Erscheinungsbild an ein medizinisch definiertes männliches bzw. weibliches „Geschlechtsideal“ angenähert wurde. Diese Eingriffe werden seitens der

¹¹ Geschlechtsangleichende Maßnahmen dienen dazu, primäre oder sekundäre Geschlechtsmerkmale dem Identitätsgeschlecht anzugleichen. Hierzu zählen neben der Hormontherapie auch geschlechtsangleichende Operationen.

Interessensvertretungen von Inter*Personen und auch aus der Wissenschaft als Genitalverstümmelungen kritisiert. Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) hat hierzu festgestellt: „Die Folgen für die Betroffenen sind oft dramatisch. Sie umfassen den Verlust der Fortpflanzungsfähigkeit, Traumatisierungen, vergleichbar wie bei Opfern sexualisierter Gewalt, schwerwiegende Beeinträchtigungen des sexuellen Empfindungsvermögens, gravierende Nebenwirkungen dauerhafter Hormonbehandlung (z. B. Stimmungsschwankungen, Veränderung der Geschlechtsidentität, Osteoporose) bis hin zu dauerhafter Erwerbsunfähigkeit oder Schwerbehinderung.“¹² Die GFMK fordert deshalb eine gesetzliche Regelung zum Schutz der Betroffenen, aber auch ihrer Angehörigen. Aus Sicht der Interessensvertretung noch nicht zufriedenstellend geklärt ist die Frage der Eintragung von Inter*Personen im Personenstandsregister.

Die Stärkung der Interessenvertretung von Trans* und Inter*Personen und die Verbesserung der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen sind wichtige Vorhaben zum nachhaltigen Abbau von Diskriminierungspotentialen. In Hessen ist es darüber hinaus von besonderer Bedeutung, die psychosoziale Beratung zu sensibilisieren und zu qualifizieren, damit eine wohnortnahe akzeptierende und nichtdiskriminierende Grundversorgung gewährleistet werden kann, die die Spezialberatung durch die Betroffenenverbände ergänzt.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? Bereits realisiert wurde ein Fachtag zum Thema Intergeschlechtlichkeit im Juli 2015 sowie die Förderung der Herausgabe des Buches „Das Innere entscheidet. Transidentität begreifbar machen“.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Fortbildungsangebote für Mitarbeitende psychosozialer Beratungsstellen sollen dazu beitragen, dass Trans* und Inter*Personen wohnortnah eine nichtdiskriminierende, akzeptierende Grundversorgung vorfinden. Die Strukturen der Selbstorganisation von Trans* und Inter*Personen und ihre Vernetzung im LSBT*IQ-Spektrum sollen gestärkt werden.

¹² Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) 24. Sitzung (2014), TOP 8.1).

Vorhaben zum Handlungsfeld 9: Trans* und Inter*

- **Vorhaben 9.1. Förderung Trans*-spezifischer HIV/AIDS-Arbeit.**
Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Fortdauernd, Ziel: Unterstützung von Beratungs- bzw. Selbsthilfeangeboten

- **Vorhaben 9.2. Förderung von Fachtagen zum Themenbereich Trans* und Inter*.** **Zuständigkeit:** HMSI, Zeitraum: Fortdauernd, Ziel: Unterstützung von Beratungs- bzw. Selbsthilfeangeboten

IV.10 Handlungsfeld 10: Erinnerungsarbeit, Forschung, bürgerschaftliches Engagement und Dialog

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist kein neues Phänomen, sie ist schon immer Bestandteil gesellschaftlicher Wirklichkeit gewesen. Erinnerungsarbeit und wissenschaftliche Forschung können einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie die „langen Linien“ verdeutlichen, in denen aktuelle gesellschaftliche Diskussionen stehen.

UM WAS GEHT ES? Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist kein neues Phänomen, sie ist schon immer Bestandteil gesellschaftlicher Wirklichkeit. Wenn es darum geht, Rechte und Lebensweisen von LSBT*IQ zu thematisieren, können Erinnerungsarbeit und wissenschaftliche Forschung einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie die zeitgeschichtlichen Kontexte, die „langen Linien“ verdeutlichen, in denen aktuelle Diskussionen stehen. Ein differenzierter und fundierter Blick auf gesellschaftliche Wirklichkeit ist auch unverzichtbar in der Auseinandersetzung mit Stereotypen. Denn diese entfalten ihr diskriminierendes Potential, indem sie das Bild von LSBT*IQ eindimensional reduzieren, auf die Abweichung, das Anderssein oder die Sexualität. Erinnerungsarbeit und Forschung können jedoch das Gemeinsame und die Mehrdimensionalität jeder Lebenswirklichkeit aufzeigen. Erinnerungsarbeit und Forschung tragen auch dazu bei, institutionelle und staatliche Diskriminierungspotentiale aufzudecken.

WAS HABEN WIR BEREITS UMGESETZT? In Zusammenarbeit mit dem Verein Schwules* Museum Berlin findet die wissenschaftliche Aufarbeitung der Schicksale der Opfer des ehemaligen § 175 Strafgesetzbuch (StGB) in Hessen im Zeitraum von 1945 bis 1985 statt. Verbunden wird dies mit der Aufarbeitung der Repression und sozialen Ausgrenzung von lesbischen Frauen, die in diesem Zeitraum stattfand. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden mit einer wissenschaftlichen Publikation, einer Ausstellung und einer Fachveranstaltung präsentiert, um erstmals einen historischen Überblick über diesen Aspekt der hessischen Zeitgeschichte zu liefern. Der Lebenssituation von Trans*Personen in Hessen widmete sich ein Forschungsprojekt von Broken Rainbow Frankfurt e. V. Auf Grundlage von qualitativen Interviews wurden Diskriminierungs- und Belastungsaspekte, aber auch Resilienzfaktoren aufgezeigt und Vorschläge für die Förderung gleichberechtigter gesellschaftlicher

Teilhabe erarbeitet.

WAS WOLLEN WIR ERREICHEN? Mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit wird die Hessische Landesregierung weiterhin jährlich wiederkehrende Gedenktage wie den Transgender Day of Remembrance (20.11.) oder den Internationalen Tag gegen Homo- und Trans*Feindlichkeit (17.05.) zum Anlass nehmen, auf Diskriminierungen aufmerksam zu machen und für Akzeptanz und Vielfalt zu werben. Fortgesetzt wird auch die Tradition der Fachveranstaltungen und Runden Tische im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration, die zur Vernetzung der LSBT*IQ-Initiativen einen wichtigen Beitrag leisten und damit zivilgesellschaftliches Engagement stärken.

Vorhaben zum Handlungsfeld 10: Erinnerungsarbeit, Forschung, bürgerschaftliches Engagement & Dialog

- **Vorhaben 10.1. Wissenschaftliche Aufarbeitung der Schicksale der Opfer des ehemaligen § 175 StGB in Hessen im Zeitraum von 1945 bis 1985 sowie der Repression und sozialen Ausgrenzung von lesbischen Frauen, die in diesem Zeitraum stattfand.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Seit 2016, Ziel: Verbesserung der Datenlage (Forschung und Studien)
- **Vorhaben 10.2. Bekanntmachung des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt in Ausschüssen und landesweiten Gremien.** Zuständigkeit: Alle Ministerien, Zeitraum: Ab 2017, Ziel: Sichtbarkeit von LSBT*IQ durch Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung
- **Vorhaben 10.3. Durchführung einer Öffentlichkeitskampagne zu (Mehrfach)Diskriminierungen.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: 2017/2018, Ziel: Offenes und diskriminierungsfreies Leben
- **Vorhaben 10.4.: Austauschforum für LSBT*IQ und zu Mehrfachdiskriminierung.** Zuständigkeit: HMSI, Zeitraum: Fortdauernd, Ziel: „Hilfe zu Selbsthilfe“ (Empowerment)

V. Weitere Anregungen aus dem Beteiligungsprozess

Im breit angelegten Beteiligungsprozess zur Erstellung des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt sollten Ideen und Vorschläge entwickelt werden, die zur Förderung von Akzeptanz und Respekt gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt beitragen können. Zahlreiche Anregungen liegen außerhalb des Zuständigkeitsbereichs des Landes. Sie betreffen u. a. bundesgesetzliche Regelungen (z. B. das Adoptions-, Lebenspartnerschafts- und Asylrecht und das Transsexuellengesetz) oder müssen auf kommunaler Ebene umgesetzt werden.

Der Wunsch, bei der Vergabe von Straßennamen und Gedenksteinen hessische LSBT*IQ-Persönlichkeiten, die durch herausragende Leistungen einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft geleistet haben, zu berücksichtigen, richtet sich an die Kommunen in Hessen. Auch regionale Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Begegnungsorte können nur auf kommunaler Ebene im Rahmen der kommunalen Daseinsvorsorge realisiert werden. Die Landesregierung wird sich für die Berücksichtigung einsetzen und die Kommunen sensibilisieren.

Bedarfe wurden ebenfalls im Bereich der Erforschung von Lebenswirklichkeiten von LSBT*IQ identifiziert. Bei Vorschlägen, die sich an die Hochschulen richten, sind deren Unabhängigkeit und die Freiheit der Wissenschaft zu berücksichtigen. Das gleiche gilt für den Rundfunk und andere Medien. Forschungsprojekte von kommunalen oder freien Trägern, Vereinen, Verbänden, Institutionen und Organisationen können als „Landesprojekte für Akzeptanz und Vielfalt“ gefördert werden.

Damit der Abbau von Diskriminierungen und Ausgrenzungen sowie die Sensibilisierung für die Belange von LSBT*IQ als gesamtgesellschaftliche Aufgabe anerkannt und umgesetzt werden, werden die im Beteiligungsprozess gesammelten Vorschläge denjenigen Personen und Institutionen zur Verfügung gestellt, in deren Zuständigkeit sie fallen.

VI. Ausblick

Der Hessische Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt wird zur Sichtbarmachung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt beitragen und die Lebenssituation von LSBT*IQ in Hessen verbessern. Benachteiligungen sollen ebenso abgebaut werden, wie Ressentiments gegenüber unterschiedlichen Lebensentwürfen. Der Aktionsplan ist neben vielen weiteren Vorhaben ein wichtiger Bestandteil der Hessischen Antidiskriminierungsstrategie, die die Anstrengungen der Landesregierung bündeln soll und ebenfalls in der aktuellen Legislaturperiode erarbeitet wird.

Der Aktionsplan stellt einen Meilenstein für die Förderung von Akzeptanz von Vielfalt in Hessen dar. Die Landesregierung wird diesen sukzessive umsetzen und dies dokumentieren. Darüber hinaus versteht sie den Aktionsplan als offenen Prozess, der fortgeschrieben und gegebenenfalls nachjustiert werden muss. Auch dieser Weg soll partizipativ mit der LSBT*IQ-Community und unter Einbeziehung weiterer zivilgesellschaftlicher Gruppen und engagierter Einzelpersonen beschritten werden, um gemeinsam einen Beitrag zu einem respektvollen Miteinander zu leisten. Deshalb wird die Landesregierung weiterhin u.a. den Aufbau von Vernetzungsstrukturen unterstützen, um die Interessenvertretung aus dem LSBT*IQ-Spektrum zu fördern und den Dialog fortzusetzen. So soll kontinuierliche und nachhaltige Vielfaltspolitik unter Beachtung der Bedarfe aller in Hessen lebenden Menschen sichergestellt werden.

VII. Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei allen beteiligten Organisationen, Vereinen, Initiativen und Einzelpersonen, die sich in den Erarbeitungsprozess intensiv und mit großem Engagement meist ehrenamtlich eingebracht und so einen bedeutenden Beitrag zum Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt geleistet haben. Wir schätzen ihre aktive und konstruktive Beteiligung sehr und freuen uns auf ihre weitere konstruktive Begleitung dieses wichtigen Prozesses.

VIII. Anhang

VIII.1 Landesprojekte für Akzeptanz und Vielfalt 2015

- „Rosa Ersti Tüten“ - ein Projekt zur Stärkung des schwulen Selbstbewusstseins, AIDS-Hilfe Gießen e. V.
- Flyer Basis Information LGBTI*G in Hessen für Geflüchtete, AIDS-Hilfe Gießen e. V.
- „Sexuelle Identitäten als Konfliktfeld in der stationären Jugendhilfe: Bestandsaufnahme von Literatur, Projekten sowie hessischer Akteure“, AIDS-Hilfe Marburg e. V.
- Fachtag zur Situation von Menschen mit HIV und LGBTT*IQ* in Flüchtlingsunterkünften, AIDS-Hilfe Kassel e. V.
- Queere Filmreihe, AIDS-Hilfe Kassel e. V.
- Vortragsreihe „Toleranz ist nicht genug“, AIDS-Hilfe Kassel e. V.
- Bunte Nummer – Öffentlichkeitskampagne, AIDS-Hilfe Wiesbaden e. V.
- „Homonale Trailer“, AIDS-Hilfe Wiesbaden e. V.
- „respekt! Frankfurt gegen Diskriminierung“: Präventive Angebote für Schulen, Schüler_innen und Lehrkräfte, Bildungsstätte Anne Frank e. V.
- Europäischer Fachtag zur Überwindung der Tabuisierung von Gewalt in LST* Partner_innenschaften in den LST* Communities, Broken Rainbow e. V.
- Projekt „Difficult Love“ – Ausstellung, Vorträge, Ausstellungsführung, Filme u.v.m., frauen museum wiesbaden
- „Gayby Baby“ – Realitäten von Regenbogenfamilien, Ladiez e. V.
- Dokumentation der Tagung Lesbischer Herbst, Lesbischer Herbst Initiative
- Fachtag „Lesbisches und schwules Leben im Alter – Perspektiven und Impulse für Community, Einrichtungen und Politik“, LIBS e. V.
- Informationsveranstaltung für Mütter und Kinder aus Regenbogenfamilien, LIBS e. V.
- SCHLAU-Projekte, our generation e. V., SCHLAU Hessen
- „GeschlechterRolle Mensch – Theaterpädagogischer Workshop zu den Themen Heteronormativität und Homophobie“, Schultheater-Studio Frankfurt - Kreidekreis e. V.
- Pilotprojekt zur Information von LSBT*IQ Flüchtlingen in und um Wiesbaden, Warmes Wiesbaden e. V.

VIII.2 Landesprojekte für Akzeptanz und Vielfalt 2016

- „Trans* und Recht: Film und Vortrag zum Thema sowie Herausgabe einer Informationsbroschüre“ (AIDS-Hilfe Darmstadt e. V.)
- Veranstaltung anlässlich des Welt-AIDS-Tages 2016 in der Frankfurter Paulskirche (AIDS-Hilfe Frankfurt e. V.)
- Sprachprojekt: „Förderung der Akzeptanz von LSBT* im Umfeld von Flüchtlingen“ (AIDS-Hilfe Frankfurt e. V.)
- 10-jähriges Jubiläum Rosa Paten (AIDS-Hilfe Frankfurt e. V.)
- Fachtag Trans* der hessischen Aidshilfen (AIDS-Hilfe Hessen e. V.)
- Fachtagung „Sexuelle Gesundheit und Resilienz“ (AIDS-Hilfe Wiesbaden e. V.)
- Tagung: „Ja zur Vielfalt! Akzeptanz von Geflüchteten allen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten“ (Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen - agah)
- Forschungsprojekt: „Die Lebenssituation von Trans* und Queers in Hessen mit besonderem Blick auf den urbanen Raum am Beispiel der Stadt Frankfurt am Main“ (Broken Rainbow e. V.)
- Informations- und Programmbroschüre zum CSD Mittelhessen 2016 (CSD Lahn e. V.)
- Informationsveranstaltung zum Thema Homosexualität und Migration (Deutsch-Iranische Beratungsstelle e.V.)
- Biographie-Projekt: „Gesellschaftliche Teilhabe und Unterstützung von LSBT*IQ-Jugendlichen in Hessen“ (Hessischer Jugendring e. V.)
- No future without a past – Kino queer gesehen (Kinothek Asta Nielsen e. V.)
- Fachtagung: „Inklusive Vielfalt. Vom professionellen Umgang mit Identität und Geschlecht in der Schule“ (lea bildungsgesellschaft mbH)
- Treffangebot für Schulkinder aus Regenbogenfamilien (LIBS e. V.)
- Informationsportal über LGBT-Themenbereiche (Margays e. V.)
- Kulturveranstaltung „Pink up my Christmas“ (Margays e. V.)
- SCHLAU-Projekte (our generation e. V., SCHLAU Hessen)
- Fortbildung (Pro familia Wiesbaden e. V.)
- Selbstbehauptung für Trans*Menschen (Pro familia Marburg e. V.)
- „Geschlechter*Rolle*Ich – Theaterpädagogischer Workshop zu den Themen Heteronormativität und Transphobie“ (Schultheaterstudio Frankfurt a.M. e. V.)
- Plakatkampagne & Queere Filmreihe (Transition Town Witzenhausen e. V.)

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4

65187 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de

Redaktion

Redaktion: Stabsstelle Antidiskriminierung

Gesamtverantwortlich: Esther Walter