

## Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
<b>Haupt-, Wirtschaftsförderungs- und Beteiligungsausschuss</b>	10.06.2020	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

### **Bericht über den Stand der Umsetzung des Aktionsplans „Gleichstellung von LSBTI\* in Bielefeld,,**

**Sachverhalt:**

Im Juni 2016 beauftragte der Rat der Stadt Bielefeld die Verwaltung einen Aktionsplan „Gleichstellung von LSBTI\* in Bielefeld“ zu entwickeln. Ziel ist es, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung und die Wertschätzung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans\* und Inter\*geschlechtliche zu fördern. Unter Federführung der Gleichstellungsstelle und in Abstimmung mit der Verwaltung ist der Aktionsplan „Gleichstellung von LSBTI\* in Bielefeld“ entstanden, der 9 Handlungsfelder mit 75 Maßnahmen umfasst.

Der Aktionsplan wurde im Juli 2017 vom Haupt-, Wirtschaftsförderung- und Beteiligungsausschuss verabschiedet. Zur Umsetzung wurde eine halbe Stelle in der Gleichstellungsstelle eingerichtet (Handlungsfeld „Stadtverwaltung, Arbeitgeberin Stadt: Maßnahme 2) und eine neue Querschnittsaufgabe in die Verwaltung implementiert. Seit Mai 2018 wird der Aktionsplan in der Stadtverwaltung umgesetzt und weiterentwickelt. Dabei werden folgende grundlegende Ziele verfolgt:

- **Sichtbarkeit**
- **Sensibilisierung**
- **Empowerment**

Durch die Umsetzung in allen Arbeits- und Lebensbereichen soll ein Bewusstsein für LSBTI\* geschaffen werden, damit vorhandene Angebote ausgeweitet und bei neuen Angeboten die Belange von LSBTI\* mitgedacht werden. Die Vielfalt der im Aktionsplan beschriebenen Handlungsfelder - Kinder, Jugend und Familie, Alter und Pflege, Menschen mit Behinderung, psychosoziale Beratung, Gesundheit, Geflüchtete, Migration, Kultur und Geschichte, Stadtverwaltung, Arbeitgeberin Stadt Bielefeld - zeigt den Umfang der Aufgabe.

In einem ersten Schritt wurde ein Netzwerk zu regionalen und überregionalen Kooperationspartner\*innen aufgebaut. Dies dient einerseits zum Austausch und fördert andererseits die Akzeptanz und Unterstützung der LSBTI\* Menschen. Die überregionale Vernetzung z.B. zu Landesfachstellen, schafft Synergieeffekte. Durch die Einbindung von personellen Ressourcen konnten weitgehend kostenneutral Workshops und Fachtage bestritten und Projekte refinanziert werden. Auch der fachliche Austausch beispielsweise der Umsetzung gendergerechter Sprache oder der Einführung des Geschlechtseintrags „divers“ (Umsetzung von

Personenstandsänderungen § 45b PStG) – bedeutet eine große Unterstützung für die Arbeit vor Ort.

### **Sichtbarkeit**

Trotz steigender Akzeptanz ist Diskriminierung aufgrund der sexuellen und geschlechtlichen Identität nach wie vor Realität und in vielen Unternehmen ein Tabuthema. So belegen Studien zum Beispiel, dass viele Lesben, Schwule und Bisexuelle auch heute noch ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz verschweigen und Trans\* Mitarbeitende hierüber in der Regel gar nicht sprechen. Die Diskriminierung der Betroffenen ist hoch, die Angst davor und die Gründe für das Verschweigen der eigenen Identität sind vielfältig. Das „versteckte“ Leben in der Arbeitswelt kann zu großer Unzufriedenheit und einem erhöhten Krankenstand führen (Studie „Out im Office“).

2009 hat die Stadt Bielefeld die Charta der Vielfalt unterzeichnet, deren Zielsetzung die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in die Unternehmenskultur sind. Obwohl Vielfalt als Ressource gesehen wird, ist die Sichtbarkeit innerhalb der Verwaltung immer noch marginal. Um auch andere Unternehmen davon zu überzeugen, dass alle Beschäftigten – unabhängig von ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität - diskriminierungsfrei und in einem respektvollen Umfeld arbeiten können, nimmt die Stadt Bielefeld eine Vorreiterrolle ein.

Die Implementierung des Themas LSBTI\* als Querschnittsaufgabe in die Verwaltung führt zu einer besseren Sichtbarkeit und erfolgt durch:

- Fortbildung für Führungskräfte
- Mitarbeit in Arbeitskreisen
- Installierung des Themas in Fachämtern
- Einbeziehung/Information der Mitarbeiter\*innen durch Aktionen z.B. CSD, Coming out Day
- Präsenz im Intranet
- Gendergerechte Schreibweise in der Verwaltung
- Einrichtung von Unisextoiletten im Rathaus
- Netzwerk für Beschäftigte (BIEprOUT)
- Gespräche mit Mitarbeiter\*innen und Teams zur Bewusstseinsentwicklung auf Planungsebene
- Vorstellung des Themas in diversen Beiräten

### **Sensibilisierung**

Die gesellschaftliche Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans\* und Inter\* ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (2006) und das Gesetz für die gleichgeschlechtliche Ehe sowie der Einführung der Geschlechtskategorie „divers“ sind wichtige Schritte auf dem Weg zur rechtlichen Gleichstellung erfolgt.

Doch trotz aller Fortschritte bei der gesellschaftlichen Akzeptanz und zunehmenden rechtlichen Gleichstellung, gibt es nach wie vor einiges zu tun. Denn auch heute ist die Gleichstellung von LSBTI\* keineswegs eine Selbstverständlichkeit und im schlimmsten Fall können auch Rückschritte drohen. Noch immer führen Vorbehalte, Ängste und Vorurteile zu Ausgrenzung und Diskriminierung, deren Liebes- und Lebensentwürfe sich von denen der Mehrheit abheben. Diskriminierung ist alltäglich: Am Arbeitsplatz, in der Schule, in der Öffentlichkeit und im Freizeitbereich.

Ein wesentliches Ziel des Aktionsplans ist die Verbesserung der Sichtbarkeit von LSBTI\* in der Öffentlichkeit, um eine höhere Akzeptanz zu erreichen – „wen ich kenne, fürchte ich nicht“. Sichtbarkeit von sexueller und geschlechtlicher Identität zieht sich wie ein roter Faden durch sämtliche Handlungsfelder und dient auch zur Sensibilisierung. Folgende Maßnahmen wurden beispielsweise umgesetzt:

- Ausstellungen
- „Swingkarten“ in Straßenbahnen und Bussen zum „Internationalen Tag gegen Homo-, Bi- und Trans\*feindlichkeit“ mit der Botschaft „Steh auf und sag was bei Beleidigungen und Gewalt“
- Tage gegen Homo- und Trans\*feindlichkeit im Sport
- Sensibilisierung von Multiplikator\*innen durch Teilnahme an Arbeitskreisen, Schulleiterkonferenzen, Qualitätszirkeln, Durchführung von Workshops und Fachtagen
- Beteiligung zur Erstellung eines Konzepts für eine nachhaltige Erinnerungskultur

Des Weiteren hat die Gleichstellungsstelle in folgenden Themenbereichen Maßnahmen eingeleitet und zum Teil umgesetzt:

#### Handlungsfeld „Alter und Pflege“

- Arbeitsgruppe mit Einrichtungen aus der ambulanten Pflege und Wohneinrichtungen: Standards zur kultursensiblen Pflege, Diskussion / Einführung eines „Regenbogen-Siegels“
- Konzeptentwicklung einer Sensibilisierungsschulung durch die Aids Hilfe Bielefeld e.V., das Frauenkulturzentrum e.V. und Wildwasser e.V.
- Fachtag

#### Handlungsfeld „Menschen mit Behinderungen“

- interdisziplinäre Arbeitsgruppe (LSBTI\* Community und Behindertenhilfe)
- Bedarfsermittlung von LSBTI\* mit Behinderung durch das Projekt „NRW LSBTIQ\* inklusiv - ein Projekt zum Thema LSBTIQ\* mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen, psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen in Nordrhein-Westfalen“, finanziert durch Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI)
- Fachtage

#### Handlungsfeld „Gesundheit“

- Inter\*geschlechtlichkeit im Gesundheitswesen
- Trans\*geschlechtlichkeit
  - Unterstützung von Selbsthilfegruppen
  - Gründung „Trans\*HilfeNetzwerk“ zum Austausch im professionellen Hilfesystem, zur Sensibilisierung, Fortbildung und Unterstützung der psychosozialen Versorgung.
- Durchführung einer Test- und Impfkampagne für Männer, die Sex mit Männern haben

#### **Empowerment**

Mit Empowerment (Ermächtigung, Übertragung von Verantwortung) bezeichnet man Strategien und Maßnahmen, die den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften erhöhen sollen mit dem Ziel, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten. Im Vordergrund steht die Stärkung (noch) vorhandener Potenziale und die Ermutigung zum Ausbau dieser Möglichkeiten. Empowerment macht Mut, auf seine eigenen Ressourcen zu vertrauen. Machtlosigkeit, Resignation und Hoffnungslosigkeit sollen überwunden werden. Das Leben wird (wieder) in die eigene Hand genommen.

Seit Beginn der Arbeit ist die Unterstützung und das Empowerment der LSBTI\* Community ein wichtiger Bestandteil. Hierzu werden Einzelpersonen und Gruppen unterstützt und Veranstaltungen in enger Kooperation und unter Einbeziehung der Community durchgeführt. Bereits durchgeführte Projekte zu Themen wie Alter, Behinderung, dem Trans\*HilfeNetzwerk bedeuten für die betroffenen Menschen gehört und gesehen zu werden. Es entsteht ein direkter Austausch mit den Betroffenen, wir „reden mit und nicht über“ sie.

Dies erfolgt beispielsweise durch:

- enge Kooperation bei Veranstaltungen
- regelmäßig runde Tische mit den Jugendgruppen, den professionellen Mitarbeiter\*innen in der LSBTI\* Arbeit und Interessierten LSBTI\*
- Email Newsletter in unregelmäßigen Abständen
- Unterstützung von Gruppen und Einzelpersonen zu verschiedensten Themen, Beschwerden, Anrufe und Emails auf Grund von Diskriminierungserfahrungen.

Des Weiteren wurden in folgenden Themenbereichen Maßnahmen eingeleitet oder neu initiiert:

#### Handlungsfeld Psychosoziale Beratung:

- Beratungsangebot für lesbische und trans\*Frauen im Frauenkulturzentrum e.V. (10 Stunden, Leistungsvertrag)

- Beratungsangebot für schwule, bisexuelle und trans\* Männer mit Migrationsgeschichte und Fluchterfahrung - PRADI - Prävention – Antidiskriminierung - Integration (Aidshilfe Bielefeld e.V., gefördert aus Mitteln der zielgruppenspezifischen Aids-Prävention des Landes NRW)
- Beratungsangebot von Trans\*Minderjährigen und deren Angehörige durch den Kinder- und jugendpsychiatrischen Dienst der Stadt Bielefeld

#### Handlungsfeld Jugend:

- zwei offene freizeitpädagogische Treffs zur Unterstützung von LSBTI\* Jugendlichen und jungen Erwachsenen (inzwischen Strukturförderung des LWL)
- Empowerment-Workshops durch die Einrichtungen der queeren Jugendtreffs
- Zwei weitere Jugendprojekte in der Projektförderung des LWL (Falken und BellZett)
- Koordinierungsstelle bei SCHLAU Bielefeld, zur Abstimmung der Ehrenamtlichen der peer-to-peer „Workshops über geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ (Falken Bielefeld e.V., 20 Stunden, Leistungsvertrag)

#### Handlungsfeld Geflüchtete:

- Durchführung „kultursensibler sexualpädagogischer Workshops“ für Jugendliche / Schüler\*innen mit und ohne Migrationsgeschichte und Fluchterfahrung (Aidshilfe Bielefeld, in Kooperation mit der Aids-Prävention der AWO, der pro familia Bielefeld e.V. und SCHLAU Bielefeld)
- Niedrigschwelliger Treffpunkt für junge LSBTIQ\* Geflüchtete „queer refugees support“ Bielefeld (Aidshilfe Bielefeld e.V. in Kooperation mit dem Frauenkulturzentrum e.V. und dem AK Asyl e.V., noch gefördert durch das Schwule Netzwerk NRW e.V.)

#### **Fazit**

Es ist gelungen, etliche der im Aktionsplan aufgeführten Maßnahmen umzusetzen bzw. die Umsetzung zu beginnen. Netzwerke und Kooperationen wurden aufgebaut, die die besonderen Belange von LSBTI\* in ihren Arbeitsbereichen berücksichtigen und integriert haben. Zudem ist ein weiteres Handlungsfeld zum Thema „Sport“ hinzugekommen. Durch gezielte Kampagnen mit unterschiedlichen Akteur\*innen konnte das Thema LSBTI\* im Sport auch über Bielefelder Stadtgrenzen hinaus publik gemacht werden. Darüber hinaus sind neue Hilfs- und Unterstützungsangebote entstanden, die die Infrastruktur für Betroffene ergänzen und erweitern. In allen Handlungsfeldern sind jedoch weitere Sensibilisierungen und spezifische Fortbildungen erforderlich. Trotz Erfolge sind Versorgungslücken noch deutlich vorhanden, beispielsweise

- bedarf die psychosoziale und medizinische Versorgung von LSBTI\* einer genaueren Analyse und Verbesserung
- fehlt ein geschütztes, spezifisches Angebot für die Zielgruppe Trans\* (Jugendliche) zur Unterstützung der psychosozialen Gesundheit (offener Treff, inklusive professionalisierte, niedrigschwellige Beratung)
- erfordert die Situation von Inter\*geschlechtlichen Kindern nach der Geburt ein Konzept bzgl. der Sensibilisierung und Beratung von Eltern und Ärzt\*innen
- haben LSBTI\* Geflüchtete und Migrant\*innen häufig einen höheren Unterstützungsbedarf, der finanziell nicht abgesichert ist
- fehlt ein zielgruppenspezifisches Gewaltschutzkonzept.

Die Umsetzung des Aktionsplans „Gleichstellung von LSBTI\* in Bielefeld“ ist sehr umfangreich und auch, wenn einiges erreicht wurde, gibt es im Kampf gegen Diskriminierung und Ausgrenzung noch viel zu tun.

<b>Oberbürgermeister/Beigeordnete(r)</b>	Wenn die Begründung länger als drei Seiten ist, bitte eine kurze Zusammenfassung voranstellen.
--	--