

Endbericht

*Evaluation landesweiter Aktionsplan
„Für Akzeptanz & gleiche Rechte“
Baden-Württemberg*

für das

*Ministerium für Soziales, Gesundheit und
Integration Baden-Württemberg*

Hannes Schreier (Projektleitung)

Dr. Katja Hericks

Dr. Ursula Offenberger

Dr. Andreas Kögel

Vivien Mierig

 **INSTITUT SCHREIER**
Umfragen und Analysen

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	1
1 Einleitung.....	2
2 Wichtigste Ergebnisse	4
2.1 Wirkung auf struktureller Ebene	4
2.2 Wirkung für Zielgruppen	7
3 Handlungsempfehlungen	10
3.1 Übersicht der strukturellen Empfehlungen	10
3.2 Beschreibung der strukturellen Empfehlungen	12
3.2.1 Aktionsplan neu auflegen.....	12
3.2.2 Wissensaufbau und Wissensweitergabe	12
3.2.3 Verankerung in der öffentlichen Verwaltung	13
3.2.4 Vernetzung und Koordination	13
3.2.5 Erweiterte Finanzierung	14
3.3 Übersicht der thematischen Empfehlungen (Handlungsfelder)	15
3.4 Beschreibung der thematischen Empfehlungen (Handlungsfelder).....	15
3.4.1 Geflüchtete.....	15
3.4.2 Gewalt und Hassverbrechen	16
3.4.3 Bildung.....	17
4 Hintergrund: Herausforderungen für die LSBTTIQ-Bewegung	18
4.1 Einheit und Vielfalt der sozialen Bewegung.....	18
4.1.1 Gemeinsamkeit und Differenz in sozialen Bewegungen.....	18
4.1.2 Tragende Idee der LSBTTIQ-Bewegung.....	19
4.1.2.1 Gemeinsames Aufbrechen der Norm	19
4.1.2.2 Berücksichtigung der heterogenen Erfahrungswelten	20
4.2 Akronym oder nicht?.....	20
5 Erhebungsmethodik	23
5.1 Genereller Ansatz	23
5.2 Qualitative Interviews	24
5.3 Onlinebefragung.....	25
6 Bestandsanalyse	27
7 Übersetzung des Aktionsplans: Wie haben Organisationen den Aktionsplan umgesetzt?..	28
7.1 LSBTTIQ und Organisation.....	28

7.1.1	Lebenswirklichkeit von LSBTTIQ.....	28
7.1.2	LSBTTIQ als ein organisational zu verarbeitendes Thema	30
7.1.2.1	Ministerien	30
7.1.2.2	Kommunen	31
7.1.2.3	Nachgeordnete Behörden	31
7.1.3	Best-practice-Beispiel einer Behörde.....	32
7.2	Bedeutung des Aktionsplans	33
7.2.1	Verhältnis Aktionsplan zu organisationaler Aufgabe.....	33
7.2.1.1	Ministerien	33
7.2.1.2	Nachgeordnete Behörden	34
7.2.1.3	Kommunen	35
7.2.1.4	NGOs.....	35
7.2.2	Funktionale Bedeutungen für die Handelnden.....	35
7.2.2.1	Symbolisch.....	36
7.2.2.2	Materiell	38
7.2.2.3	Handlungsleitend	40
8	Effekte des Aktionsplans: Wie verbessert der Aktionsplan die Situation für LSBTTIQ Personen?.....	43
8.1	Handlungsfeldübergreifende Bewertung.....	43
8.1.1	Zielerreichung.....	44
8.1.2	Was war hilfreich?	45
8.1.3	Was war hindernd?	46
8.1.4	Was muss verbessert werden?	46
8.2	Bewertung der Maßnahmen in den sechs Handlungsfeldern	47
8.2.1	„Gleichberechtigt aufwachsen und leben als LSBTTIQ-Mensch“	47
8.2.2	„Institutionelle Bildung und Qualifizierung für Akzeptanz und Weltoffenheit“	51
8.2.3	„Sensibilisierung für eine tolerante und gleichberechtigte Gesellschaft“	53
8.2.4	„Diskriminierungsfreie Arbeitswelt“	55
8.2.5	„Schutz und Gleichstellung durch polizeiliche und justizielle Arbeit“	56
8.2.6	„Weiterentwicklung von Strukturen und Abbau von Barrieren für transsexuelle, transgender und intersexuelle Menschen“.....	59
9	Fazit	61
10	Verzeichnisse.....	62
10.1.1	Abbildungsverzeichnis.....	62

10.1.2	Tabellenverzeichnis.....	62
10.1.3	Literaturverzeichnis.....	62
11	Anhang	63
11.1	Interviewleitfaden qualitative Interviews	63
11.2	Onlinefragebogen.....	64

Zusammenfassung

Der landesweite Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte“ Baden-Württemberg ist ein wichtiger (erster) Schritt.

Seine Wirkung:

- symbolischer Rückhalt für Aktive
- eine materielle Grundlage
 - Aufbau von Strukturen
 - Vernetzung von Akteursgruppen sowohl untereinander als auch miteinander
 - Finanzierung von Projekten
- Maßnahmen in Ministerien und Handlungsorientierung für Kommunen

Seine wichtigsten Erfolge:

- Aufbau einer Beratungsstruktur
- Sensibilisierung für eine offene Gesellschaft

Seine Herausforderung:

- LSBTTIQ *teilen* einerseits die Erfahrung, als Abweichung vom normativen Geschlechtskomplex diskriminiert zu werden
- LSBTTIQ haben jedoch andererseits sehr *unterschiedliche* Bedürfnisse, Erfahrungen und Problemlagen

Relevante nächste Schritte:

- Professionalisierung weiter vorantreiben
- zielgruppenspezifische Anforderungen berücksichtigen
- LSBTTIQ-Mainstreaming' entwickeln
- ländlichen Raum stärken

Zukünftig zusätzlich bzw. verstärkt zu berücksichtigende Handlungsfelder:

- Geflüchtete
- Prävention von Gewalt und Hassverbrechen
- Schule und institutionelle Bildung

Die wichtigsten Empfehlungen:

- Aktionsplan fortführen und ausbauen
- Wissensaufbau und -weitergabe durch Leitfäden und Tutorials vereinfachen
- Verankerung in der öffentlichen Verwaltung weiter fördern
- Vernetzung weiter fördern und Koordinierung stärken
- Erweiterte Finanzierung sicherstellen

1 Einleitung

Der 2015 in Kraft getretene landesweite Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte“ Baden-Württemberg wurde in den Jahren 2012 bis 2015 unter Federführung des damaligen Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren entwickelt. Ziel des Aktionsplanes ist es, mit geeigneten Maßnahmen die Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intersexuellen und queeren Menschen – kurz LSBTTIQ – in Baden-Württemberg zu verbessern.

Der Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte“ beinhaltet drei zentrale Säulen: Maßnahmen, Vernetzung und Förderung. Die insgesamt 44 Maßnahmen sind dabei den folgenden sechs Handlungsfeldern zugeordnet:

- Gleichberechtigt aufwachsen und leben als LSBTTIQ
- Institutionelle Bildung und Qualifizierung für mehr Gleichstellung
- Sensibilisierung für eine tolerante und gleichberechtigte Gesellschaft
- Diskriminierungsfreie Arbeitswelt
- Schutz und Gleichstellung durch polizeiliche und justizielle Arbeit
- Weiterentwicklung von Strukturen und Abbau von Barrieren für transsexuelle, transgender und intersexuelle Menschen

Dabei zielt der Aktionsplan darauf ab, individuelle und gruppenbezogene Unterstützung zu leisten sowie individuelle und gruppenbezogene Diskriminierung zu bekämpfen.

Gegenstand der durch das Institut Schreier durchgeführten wissenschaftlichen Evaluation des Aktionsplanes ist, durch eine systematische Analyse den Umsetzungsstand, erreichte Ziele sowie fördernde und hindernde Faktoren für die Umsetzung der Maßnahmen zu dokumentieren sowie relevante Aspekte zu identifizieren, die für eine mögliche Fortführung des Aktionsplans relevant sind.

Dabei werden zwei Ebenen untersucht:

- a) Inwiefern und wie wurde der Aktionsplan von zuständigen Akteur:innen (Ministerien, Kommunen, NGOs, spezifischen nachgeordneten Behörden) aufgenommen, gedeutet und umgesetzt? Der Blick richtet sich hier auf die *strukturelle Ebene*, also darauf, ob und wie der Aktionsplan von Organisationen für ihre Arbeit Anwendung findet und ob die Maßnahmen des Aktionsplans auch umgesetzt werden konnten. Damit wird auch ein Blick darauf geworfen, inwiefern die *Vorgehensweisen*, welche im Aktionsplan gewählt wurden, zielführend sind.
- b) Inwiefern zeigen sich Effekte des Aktionsplans für Menschen, die sich als Teil der LSBTTIQ-Community verstehen? Hier geht es um die *Zielgruppen* und *Inhalte der Maßnahmen*, das heißt, um die Frage, ob die Themen und Maßnahmen des Aktionsplans für das Ziel gleicher Rechte und Akzeptanz für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt als zielführend wahrgenommen werden.

Die Evaluation wurde auf Grundlage der von der Deutschen Gesellschaft für Evaluation veröffentlichten Standards für Evaluation und unter Einhaltung der Gütekriterien der empirischen Sozialforschung durchgeführt. Hierzu wurden 28 qualitative Interviews mit Akteur:innen aus allen Landesministerien, zehn Kommunen, dem Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg sowie

neun NGOs und drei nachgeordneten Behörden durchgeführt. Ergänzend hierzu wurde eine Online-Befragung weiterer Expert:innen mit überwiegend offenen Fragen und 53 Teilnehmenden durchgeführt. Diese überwiegend qualitativen Daten stellen unter methodischen Gesichtspunkten eine valide und reliable Datenbasis für die Evaluation des Forschungsgegenstandes dar.

Der vorliegende Bericht fasst zunächst in den Kapiteln 2 und 3 die wichtigsten gewonnenen Ergebnisse sowie die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen zusammen. Kapitel 4 thematisiert einen wichtigen Hintergrund der Evaluation, die Besonderheit der LSBTTIQ-Bewegung und vor diesem Hintergrund die Ambivalenz des Akronyms. Darauf folgt die Beschreibung des methodischen Vorgehens (Kap. 5).

In Kapitel 6 sind die Ergebnisse der durchgeführten Bestandsanalyse dokumentiert. In den weiteren Kapiteln des Berichts wird zunächst die Frage, wie der Aktionsplan umgesetzt wurde und welche Bedeutung er dabei entfaltet (Kap. 7) anhand der erhobenen Daten diskutiert. Anschließend werden die aus den Interviews und Befragungen zu den Handlungsfeldern und Maßnahmen gewonnenen Erkenntnisse vorgestellt (Kap. 8). Der Bericht schließt mit einem kurzen Fazit als Kapitel 9. Im Anhang finden sich eine Darstellung der Erhebungsinstrumente und das Literaturverzeichnis.

In den Kapiteln 4 bis 8 werden aus den jeweiligen Ergebnissen abgeleitete Desiderate und Empfehlungen durch Pfeile (⇒) hervorgehoben.

2 Wichtigste Ergebnisse

Die Evaluation kommt zu der Gesamtwertung, dass der Aktionsplan erfolgreich umgesetzt wurde. Eine zentrale Erkenntnis ist, dass der Aktionsplan **in verschiedenen Dimensionen Wirkung** entfaltet, die in den folgenden Unterkapiteln erläutert werden. Mit dem Aktionsplan liegt erstmalig ein Bekenntnis des Landes Baden-Württemberg zur Verantwortung der Landesregierung vor, das **Strahlkraft** in die Ministerien, Kommunen und Community entfaltet. Dadurch wird das **Thema sichtbar** und erhält mehr **Relevanz**.

Die LSBTTIQ-Bewegung weist nach außen zwar gemeinsame Ziele auf, zeichnet sich aber nach innen durch große Unterschiede von Interessen und Perspektiven aus: **Gemeinsamkeiten** bestehen in **erlebter Diskriminierung** und dem **Abweichen** von der **sozialen Norm** heterosexueller unveränderlicher Zweigeschlechtlichkeit. **Die Anerkennung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt** ist daher ein wichtiges gemeinsames Ziel. Die Buchstaben LSBTTIQ stehen aber auch für sehr **unterschiedliche Perspektiven**, Erfahrungen und Bedürfnisse zu Gesundheit, Sichtbarkeit, rechtlicher Berücksichtigung u. v. m.¹ Für die Umsetzung des Aktionsplans, der beansprucht an dieser sozialen Bewegung teilzunehmen, ihr Strukturen zur Verfügung zu stellen und in ihrem Sinne zu handeln, stellt dieses Verhältnis von Gemeinsamkeiten und Unterschieden folglich eine besondere Herausforderung dar.

Entsprechend der in der Einleitung benannten Fragestellungen, die sich a) auf die *strukturelle Ebene* und die *Vorgehensweisen* aus Perspektive von korporativen Akteur:innen und b) auf *Zielgruppen* und *Inhalte der Maßnahmen* aus Perspektive von LSBTTIQ-Personen richtet, werden im Folgenden nun die wichtigsten Wirkungen erläutert.

2.1 Wirkung auf struktureller Ebene

Der vom Sozialministerium ins Leben gerufene **Aktionsplan** und das 2012 gegründete und in den Folgejahren sich etablierende **Netzwerk** LSBTTIQ Baden-Württemberg erfüllen zwei zentrale Funktionen: Zum einen bilden sie innerhalb der Bewegung eine **vermittelnde Drehscheibe** zwischen den höchst unterschiedlichen Interessenlagen der Zielgruppen sowie den verbindenden Elementen der Anti-Diskriminierung und des allgemeinen Unterstützungsbedarfs. Zum anderen bilden Aktionsplan und Netzwerk eine zentrale **Kommunikationsplattform** in Ministerien, Kommunen, Behörden und Zivilgesellschaft (s. Abbildung 1 zu den Funktionen des Aktionsplans).

Anforderung an den Aktionsplan ist es, den Aktiven der unterschiedlichen Interessenslagen einen **Rahmen** zu geben, der den Gruppierungen **Halt gibt**, aber auch die **Unterschiede respektiert**, die **Vielfalt fördert** und eine **eigenständige inhaltliche Ausgestaltung der Zielsetzungen des Aktionsplans ermöglicht**. Gleichzeitig hat der Aktionsplan die Funktion, eine **Struktur** zu geben, welche **koordinierend die Gemeinsamkeiten zusammenführt** und auf dieser gemeinsamen Ebene erforderliche **Beratungs- und Unterstützungsangebote etabliert und finanziert**. Eine weitere wichtige Funktion ist die **Kommunikation**, die **gebündelt** durch das Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg, die Unterstützung des Sozialministeriums und die Vernetzung der Kommunen eine **höhere Durchschlagskraft** ermöglicht.

¹ Vgl. hierzu ausführlich Kap. 4.

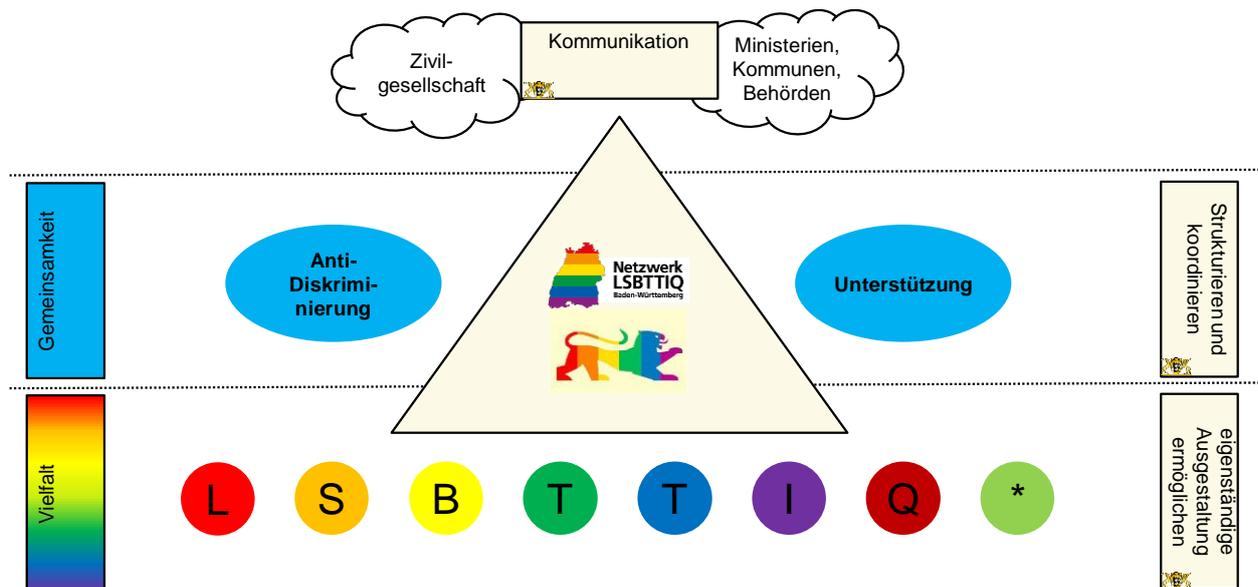


Abbildung 1: Funktionen des Aktionsplans

Vor diesem Hintergrund zeigt die Evaluation, dass der Aktionsplan in drei übergeordneten Dimensionen Wirkung entfaltet, und damit von einer erfolgreichen Umsetzung gesprochen werden kann:

- **Symbolisch:** der Aktionsplan gibt ehrenamtlich und hauptamtlich Aktiven sowie der LSBTTIQ-Community Rückenwind.
- **Materiell:** Der Aktionsplan schafft Grundlagen durch
 - die Entwicklung von **Strukturen** und **Beratungsangeboten**
 - **Netzwerkaktivitäten** zwischen den Aktiven sowie den Einrichtungen/ Initiativen mit Städten, Ämtern und öffentlichen Einrichtungen
 - **Förderinstrumente / Unterstützungsmaßnahmen** durch das Sozialministerium für die Finanzierung von Einzelprojekten
- **Handlungsleitend:** Der Aktionsplan stellt (etwa für Behörden) konkrete Aufgabenbeschreibungen zur Verfügung („Was ist zu tun?“), die Anleitungen, Richtlinien und allgemeine Orientierung bieten und Handlungsspielraum ermöglichen

Für die in die Evaluation einbezogenen Akteur:innen (Ministerien, Kommunen, NGOs) haben die genannten Dimensionen ein je unterschiedliches Gewicht. Wie aus Tabelle 1 hervorgeht, ist die symbolische Unterstützung durch den Aktionsplan insbesondere für Kommunen von zentraler Bedeutung, z. B. für die Schaffung von Stellen und die Genehmigung von Maßnahmen durch lokale politische Institutionen.²

	Ministerien	Kommunen	NGO
Symbolische Unterstützung	(+)	++	+
Vernetzung zwischen Akteursgruppen	---	+	++

² Die drei interviewten nachgeordneten Behörden waren in dieser Hinsicht sehr heterogen. Daher werden sie nicht in der Tabelle berücksichtigt.

Vernetzung innerhalb der Gruppe	---	++	++
Aufbau von Strukturen	--	+	++
dauerhafte Finanzierung	--	-	+
Förderung Einzelmaßnahmen	-	+	++
Aufgabenbeschreibung	+	-	--
Anleitung / Richtlinien / Orientierung	+	-	+
Informationen / Öffentlichkeitsarbeit	(+)	+	+

Tabelle 1: Bedeutung des Aktionsplans 2015 für unterschiedliche Akteure

Sowohl für Kommunen als auch für die NGOs ist die **Vernetzung** untereinander (Kommunen mit Kommunen bzw. NGOs mit NGOs) und miteinander (Kommunen mit NGOs) eine weitere relevante Funktion des Aktionsplans.

Die materielle Dimension ist insbesondere für die **Einrichtung von Beratungsstellen** relevant, auch wenn die hierfür derzeit zur Verfügung stehenden Mittel seitens der befragten NGOs eher als ein erster Schritt gesehen werden. Für Kommunen ist der Aktionsplan als materielle Förderung insbesondere hinsichtlich der Umsetzung von Einzelprojekten von Bedeutung.

Für Ministerien hat der Aktionsplan v. a. im Sinne einer **Handlungsanleitung** Bedeutung; finanzielle bzw. strukturelle Themen sind hingegen nicht relevant. Der Aktionsplan hat hier eher die Funktion einer To-Do-Liste, die Schritt für Schritt abgearbeitet werden kann.

In nachgeordneten Behörden ist eine sehr heterogene Bedeutung zu verzeichnen – auch dann, wenn wie im Fall der drei befragten Behörden LSBTTIQ ein wichtiges Thema darstellt. Sie unterscheiden sich darin, inwiefern der Aktionsplan a) Initiative ermöglicht, b) mit eigener Initiative verbunden wird oder c) Initiative ohne den Aktionsplan stattfindet:

- a) Im Zentrum für Schulqualität und Lehrer:innenausbildung ZSL konnten durch den Aktionsplan erste Strukturen und personelle Ressourcen für die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften geschaffen werden.
- b) In der Polizei erhält der Aktionsplan eine Verzahnung mit der bestehenden und sich etablierenden behördlichen Bearbeitung des Themas LSBTTIQ.
- c) In der dritten nachgeordneten Behörde dagegen spielte der Aktionsplan keine Rolle, die Initiative und Bearbeitung kam allein aus der Organisation heraus. Eine höhere Durchlässigkeit und Durchsetzung bis in die nachgeordneten Behörden wird daher dort gewünscht.

Ausgehend von den Funktionen des bisherigen Aktionsplans wurde auch untersucht, welche Funktionen ein möglicher zukünftiger Aktionsplan erfüllen sollte.

	Ministerien	Kommunen	NGO
Symbolische Unterstützung	(+)	++	+
Vernetzung zwischen Akteursgruppen	---	+	++
Vernetzung innerhalb der Gruppe	---	++	++
Aufbau von Strukturen	--	+	++
dauerhafte Finanzierung	--	-	+
Förderung Einzelmaßnahmen	-	+	+
Aufgabenbeschreibung	+	-	--
Anleitung / Richtlinien / Orientierung	++	-	+
Informationen / Öffentlichkeitsarbeit	(+)	++	+

Tabelle 2: Anforderungen an Funktionen für den zukünftigen Aktionsplan

Wie aus Tabelle 2 sowie dem Abgleich mit Tabelle 1 hervorgeht, ist hinsichtlich der meisten Funktionen eine Fortführung und Verstärkung des mit dem bisherigen Aktionsplan beschrittenen Weges anzustreben. Die Vernetzung ist ein zentraler Mehrwert des Aktionsplans und sollte gerade in Landesministerien und -behörden vorangetrieben werden.

Im Bereich der dauerhaften Finanzierung besteht **Bedarf an einer zusätzlichen Förderung** zur dauerhaft gesicherten Finanzierung von durch Projektstrukturen / Vereinen getragenen Beratungs- und Fortbildungsangeboten. Aus der Analyse der Interviews geht hervor, dass hier auch die **Schaffung von Kapazitäten in Ministerien und Kommunen**, die für den Themenbereich zuständig sind, notwendig ist, um die Belange des Aktionsplans in Qualität und Umfang angemessen voranzutreiben: In Ministerien gibt es hierfür derzeit nur anderen Stellen zugeordnete Zuständigkeiten für den Aktionsplan mit geringen Kapazitäten. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte, welche den Themenkomplex zusätzlich zum gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung von Männern und Frauen (freiwillig) übernehmen, haben hierfür oft keine in der Aufgabenbeschreibung ausgewiesene Kapazität und erleben im Alltag daher zeitliche Engpässe.

Sowohl für Kommunen als auch für Ministerien ergibt sich aus den vorliegenden Evaluationsergebnissen zudem ein Bedarf an Unterstützung in Form von Anleitungen, Richtlinien und Orientierung gebenden Aufgabenbeschreibungen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Maßnahmen in den sechs Handlungsfeldern gut angenommen und umgesetzt wurden. Dies betrifft sowohl Maßnahmen, die inhaltlich sehr konkret ausformuliert waren als auch Maßnahmen, die eher generelle und kontinuierliche Inhalte beschrieben haben.

2.2 Wirkung für Zielgruppen

Im Folgenden werden nun die Evaluationsergebnisse aus der Befragung mit Blick auf die Zielgruppen vorgestellt. Aus dieser Perspektive stachen zwei Bereiche als besonders wirkungsvoll hervor: Die **Beratung** (Handlungsfeld 1) sowie nachgeordnet die gesellschaftliche **Sensibilisierung** (Handlungsfeld 3) wurden als wichtigste Erfolge benannt.

Mit Beratung und Sensibilisierung werden zwei verschiedene Stoßrichtungen bedient: **Die Beratung ist das entscheidende Instrument für die individuelle Unterstützung** und wurde im Rahmen der vorliegenden Evaluation mit besonderem Fokus betrachtet³. Sensibilisierung ist das wichtigste Instrument für eine gruppenbezogene Antidiskriminierungsarbeit.

Das Beratungsangebot wird sehr gut angenommen und **stößt daher an seine Kapazitätsgrenzen**. Aus den durchgeführten Erhebungen geht hervor, dass einerseits die Verfügbarkeit eines professionellen Beratungs- und Begleitungsangebotes eine **wichtige Hilfestellung** für die Zielgruppe ist und andererseits das derzeit verfügbare Angebot noch nicht ausreichend ist, um den Beratungsbedarf zu decken. Durch den Aufbau der Beratungsstrukturen und die damit entstehende Professionalisierung der Beratung wird zudem neue Nachfrage generiert: So greifen zunehmend auch (öffentliche) Einrichtungen auf die Beratung zurück, welche dadurch weiter in Kapazitätsengpässe gerät.

Ebenso hat sich auf Grundlage der erhobenen Daten gezeigt, dass Beratung von allen Instrumenten als das Wichtigste wahrgenommen wird, um der Pluralität der LSBTTIQ-Community, den sehr unterschiedlichen Bedürfnissen und Erfahrungen gerecht zu werden. Auch dabei werden jedoch Grenzen sichtbar, da sich Beratende für die unterschiedlichen Personengruppen qualifizieren müssen, was insbesondere beim marginalen Stand für die Beratung von intergeschlechtlichen Menschen problematisch wird. Während also der Aufbau der Beratungsstellen einerseits ein herausragender Erfolg des bisherigen Aktionsplans ist, ist der Ausbau der Beratung jedoch auch eine der dringlichsten zukünftigen Aufgaben in der öffentlichen Fürsorge für LSBTTIQ-Personen: sowohl quantitativ insbesondere außerhalb der Ballungszentren als auch qualitativ für die unterschiedlichen Beratungsbedarfe der sehr verschiedenen Zielgruppen.

Als Zeichen für eine erfolgte Sensibilisierung wurden vor allem kulturelle und wissenschaftliche Maßnahmen, aber auch die Sensibilisierung von Landesministerien und anderen öffentlichen Akteur:innen sowie die geförderte Forschung angeführt.

Für die Zielgruppen **hilfreich** bei der Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplanes haben sich den Befragten zufolge folgende Aspekte erwiesen:

- **Unterstützung** insbesondere durch finanzielle Mittel, Politik und das Sozialministerium
- **Zusammenarbeit** und Austausch aller (Fachexpert:innen, Behörden und Community)
- Das **hohe Engagement** aller Beteiligten (v. a. der ehrenamtlich Tätigen) und die hilfreiche Entlastung der ehrenamtlich Tätigen
- Dass LSBTTIQ als Thema in die Jugendarbeit und in Bildungsthemen Eingang fand
- **Informationsmöglichkeiten**, in Form von Beratung, Fortbildung und Informationsmaterialien

Als **hinderlich** für die Umsetzung wurden folgende Aspekte von den Befragten benannt:

- Zu unsichere und geringe **Finanzierung**
- Die nach wie vor gesellschaftlich normierte **Einteilung in zwei Geschlechter**
- ‚Unsichtbarkeit‘ einiger Zielgruppen (Trans, Inter, A-Spektrum)
- **Die Förderung in Projektform** und zu wenig etablierte Strukturen

³ Vgl. hierzu auch die Auswertungen in Kap. 8.2.1

- In der anonymen Befragung wurden unterschiedliche Aspekte im **Bereich Schule** benannt wie z. B. queerfeindliche Diskriminierung, eine zu geringe systematische Verankerung in verschiedenen Fächern und Lehrmaterialien, zu geringe Ressourcen für Beratung, Fort- und Weiterbildung oder die Abhängigkeit von der persönlichen Haltung der Lehrkräfte und deren teilweise Überforderung.

Die Aspekte Finanzierung, Förderung in Projektform und Ressourcen für Beratung sind dem Aktionsplan eigen, die weiteren Aspekte dagegen sind größere gesellschaftliche Baustellen, welchen der Aktionsplan auch durchaus entgegenwirken kann und soll.

Verbesserungspotenziale werden von den Befragten v. a. gesehen hinsichtlich:

- Finanzielle Sicherheit für langfristige Aufgabendeckung
- Verstetigung von Strukturen, insbesondere des (Beratungs-)Angebotes
- Professionalisierung der Strukturen
- Ein höheres Budget für den Aufbau von Strukturen
- Ausbau der Kooperationen
- Beratungsbedarf im **ländlichen Raum** landesweit erheben und Beratungsstellen einrichten.
- **Bildungsbereich**: durch Material, Einbindung in den Lehrplan, Fortbildung der Lehrkräfte und Einbindung externer Fachkräfte
- Bereitstellung von Hilfen und Unterstützung für **Geflüchtete**
- Prävention und Verfolgung von **Hassverbrechen**
- Unterstützung für LSBTTIQ-Menschen mit **Behinderung**

Aus den durchgeführten Erhebungen lassen sich jedoch auch **Themenfelder** identifizieren, die ein **zukünftiger Aktionsplan zusätzlich bzw. verstärkt aufgreifen** sollte. Dies sind die Bereiche Beratung und (psychischer und physischer) Schutz von LSBTTIQ-**Geflüchteten**, schulische **Bildung** sowie Prävention und **Bekämpfung von Hasskriminalität**.

3 Handlungsempfehlungen

Aus der Evaluation werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, welche sich aus den konkreten Wünschen und Verbesserungsvorschlägen der qualitativ und quantitativ Befragten ergeben und welche in der Zusammenschau der berichteten Problemlagen herausgearbeitet wurden. Dabei werden Handlungsempfehlungen unterschieden, die strukturelle Herausforderungen betreffen, von Empfehlungen, die sich auf die besondere Behandlung von Themen, d. h. auf Ergänzungen und Stärkungen von Handlungsfeldern beziehen. Im Folgenden werden die Handlungsempfehlungen im Bereich Strukturen und Themen jeweils zunächst in einer Übersicht dargestellt sowie ergänzend hierzu ausführlicher beschrieben.

Strukturelle Herausforderungen

- Professionalisierung
- Zielgruppenspezifische Anforderungen berücksichtigen
- ‚LSBTTIQ-Mainstreaming‘
- Den ländlichen Raum stärken

Wichtigste Handlungsfelder

- Geflüchtete
- Prävention von Gewalt und Hassverbrechen
- Schule und institutionelle Bildung

Grundsätzlich wird empfohlen, den Aktionsplan fortzuführen. Ein neuer Aktionsplan 2.0 sollte dabei auf den bisherigen Erfolgen aufbauen, die etablierten, zielführenden Säulen Förderung, Vernetzung und Maßnahmen fortführen und verstärken, weitere strukturelle Verbesserungen vorantreiben sowie neue Maßnahmen und inhaltliche Schwerpunkte einführen.

3.1 Übersicht der strukturellen Empfehlungen

Aus der Evaluation ergeben sich folgende strukturellen Herausforderungen, die Grundlage für die abgeleiteten Empfehlungen sind:

- **Professionalisierung vorantreiben:** Hier geht es darum, Effizienz zu stärken und Effektivität (zielgerichtete Wirksamkeit) zu erhöhen.
- **Zielgruppenspezifische Bedürfnisse und Perspektiven verstärkt berücksichtigen:** Dafür ist es wichtig, zielgruppengerechte Vorgehensweisen und Maßnahmen voranzutreiben.
- **‚LSBTTIQ-Mainstreaming‘ entwickeln:** d. h. ein Verständnis von LSBTTIQ-Rechten als Querschnittsaufgabe stärken.
- **Ländlichen Raum stärken:** Außerhalb der Ballungszentren um Stuttgart, Freiburg und Mannheim/ Karlsruhe/Heidelberg sind der Aufbau bzw. die Stärkung von Strukturen im ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bereich notwendig, um LSBTTIQ-Personen in der Fläche begegnen zu können. Diesem Desiderat schließen sich auch die größeren Kommunen an, da eine Beratungsstruktur im ländlichen Raum auch die Strukturen der Oberzentren entlasten kann.

Die abgeleiteten strukturellen Empfehlungen sind als Übersicht in Tabelle 3 aufgeführt und den o. g. Herausforderungen zugeordnet. Eine detaillierte Beschreibung der Empfehlungen erfolgt im anschließenden Unterkapitel.

	Empfehlung	Inhalte	Welche Herausforderung wird bedient?
1	Aktionsplan neu auflegen	<ul style="list-style-type: none"> • Bisherige Säulen ausbauen • Zielgruppenspezifisch konkrete Maßnahmen entwickeln • Zielgruppenstützende Rahmenbedingungen vorantreiben 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenspezifische Anforderungen berücksichtigen • Professionalisierung
2	Wissensaufbau und -weitergabe	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterer Wissensaufbau • Leitfäden und Handreichungen entwickeln • (Video-)Tutorials zur Verfügung stellen • Multiplikator:innen schulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung
3	Verankerung in der öffentlichen Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturelle Verankerung in der öffentlichen Verwaltung fördern • Themen und Prozesse durchleuchten, inwiefern sie für LSBTTIQ relevant sind (Screening) 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung • ‚LSBTTIQ-Mainstreaming‘
4	Vernetzen und Koordinieren	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung weiter fördern • Runde Tische / LSBTTIQ-Fokusgruppen einsetzen • Regionale Koordinierungsstellen entwickeln 	<ul style="list-style-type: none"> • ‚LSBTTIQ-Mainstreaming‘ • Zielgruppenspezifische Anforderungen berücksichtigen • Ländlichen Raum stärken
5	Erweiterte Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> • Dauerhafte Finanzierung für Beratungsstellen sicherstellen • Ausbau von Unterstützungs- und Beratungsangeboten in der Fläche, insbesondere im ländlichen Raum • Weitere Förderung von Einzelprojekten 	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung • Zielgruppenspezifische Anforderungen berücksichtigen • Ländlichen Raum stärken

Tabelle 3: Übersicht strukturelle Empfehlungen

3.2 Beschreibung der strukturellen Empfehlungen

3.2.1 Aktionsplan neu auflegen

Der Aktionsplan ist eine wichtige Stütze sowohl für NGOs als auch für Ministerien und Kommunen. Die drei Säulen Vernetzung, Finanzierung und Maßnahmen sollten darin weitergeführt und verstärkt werden. Dabei erfüllt ein programmatisch angelegter Aktionsplan unterschiedliche Funktionen, die in einem zukünftigen Aktionsplan zu berücksichtigen sind:

- Für Ministerien ist die Festlegung von konkreten, durchzuführenden Maßnahmen relevant. Dabei erscheint es wichtig, die Verantwortung der verschiedenen Ministerien zu stärken, wozu im Folgenden weitere Vorschläge erfolgen. Ein erfolgversprechender Schritt wäre, die Ministerien bereits in die Ausformulierung von Maßnahmen enger einzubinden und hohe Maßstäbe für die Selbstverpflichtung und etappenweise Selbstkontrolle zu entwickeln.
- Für Kommunen ist neben der finanziellen Förderung lokaler Projekte der Wissenstransfer im Sinne einer lokal umsetzbaren Handlungsanleitung sowohl für die praktische Umsetzung von Maßnahmen als auch ihre Finanzierung von Bedeutung. Um die sehr unterschiedlichen Belange der verschiedenen Zielgruppen durch Maßnahmen, Vernetzung, Wissensgenese, mündliche und schriftliche Wissensweitergabe zu gewährleisten, braucht es zudem die NGOs, welche die Bedürfnisse und Perspektiven der Zielgruppen am besten kennen. Um ihre personellen und materiellen Ressourcen nicht zwischen der (ehrenamtlichen) Arbeit mit ihrer Zielgruppe und der Kooperation mit Institutionen aufzureiben, braucht es gesicherte externe Unterstützungsmodi, die gleichzeitig eine individuelle Ausgestaltung von Maßnahmen und Unterstützung ermöglichen.
- Wie auch zu den anderen Handlungsfeldern besteht besonders zum Thema Bildung eine Notwendigkeit, dass Ministerien und nachgeordnete Behörden gemeinsam Maßnahmen entwickeln, vorantreiben und ihre Umsetzung überprüfen.

Im Folgenden werden die Empfehlungen konkretisiert, welche in einem neuen Aktionsplan auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Evaluation berücksichtigt werden sollten.

3.2.2 Wissensaufbau und Wissensweitergabe

Wissensaufbau ist eine wichtige Voraussetzung für viele weitere Empfehlungen. Dies beinhaltet vor allem auf die einzelnen Personengruppen gerichtete Wissensgenese (ganz besonders für den nach wie vor auch wissenschaftlich unterbelichteten Bereich der Intergeschlechtlichkeit) sowie Forschung zu verschiedenen Lebensphasen und -bereichen (z. B. Gesundheitswesen, Ausbildung und Beruf, Verbraucherschutz, Gewalt). Hierzu gehören qualitative und quantitative Studien sowie Literatursichtungen. ‚Facts & Figures‘ sind wichtige Argumentationsgrundlagen für kommunale und ministeriale Zuständige und Arbeitsgrundlagen für Beratungsstellen.

Die Ausformulierung von generiertem Wissen in Handlungsleitfäden zur Orientierung für institutionell Handelnde erleichtert es bei Neubesetzungen und Fluktuation den erreichten Grad an Professionalisierung aufrechtzuerhalten und erhöht die Effizienz der Arbeit. Eine übersichtliche Webseite, um diese Informationen gezielt abzurufen, mit weiterführenden Hinweisen und ggf. Ansprechpersonen erleichtert den Zugang zu und die Umsetzung von zielgerichteten Maßnahmen.

Die bereits erfolgenden Fortbildungen sollten forciert und flankiert werden durch niederschwellige Multiplikation. Auf diese Weise kann grundlegendes Wissen einfacher gerade in die Breite z. B. in nachgeordnete Behörden transportiert werden.

Um die erfolgreiche Implementierung des Aktionsplans sowie eines potenziellen Nachfolge-Aktionsplans weiter zu stützen, empfehlen sich zudem Einführungen und Videotutorials, die institutionell Handelnden die Ansprüche und Nutzungsmöglichkeiten des Aktionsplans vermitteln. Dazu gehört, auf die vorhandenen Informationsmaterialien und -wege hinzuweisen, Fördermöglichkeiten zu erläutern, die Netzwerke und Strukturen darzustellen sowie die Maßnahmen auszuführen. Kontaktdaten und FAQs können die Tutorials ergänzen.

3.2.3 Verankerung in der öffentlichen Verwaltung

Aus der Evaluation ergibt sich als wichtiges Desiderat die Einrichtung von verantwortlichen Organisationseinheiten mit vorrangiger Zuständigkeit und entsprechender Kapazität für LSBTTIQ in Landesbehörden und Kommunen. Darin können aus Sicht des Instituts Kommunen durch Anschub- oder Ko-Finanzierung unterstützt werden. In Kommunen und nachgeordneten Behörden kann hier auch die Funktionsstelle der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend durch weitere Stellen oder Stellenkapazitäten ergänzt oder erweitert werden.

In Ministerien sind bisher Zuständigkeiten für den Aktionsplan bei Stellen angesiedelt, die im Kern andere Aufgaben zu erfüllen haben. Diese Situation führt dazu, dass eine über die konkret im Aktionsplan zugewiesenen Maßnahmen hinausgehende Beschäftigung mit LSBTTIQ-Belangen nicht systematisch erfolgt. Analog zum Gender Mainstreaming sollte für LSBTTIQ ein Screening in den verschiedenen Ressorts erfolgen, inwiefern Landesaufgaben LSBTTIQ-Personen betreffen (können), um entsprechend darauf zu reagieren. Auch wenn der Aktionsplan schon viele wichtige Punkte in den Blick gebracht hat, ist hier noch eine geringe Sensibilität zu verzeichnen.

Daher wird aus Sicht des Instituts nachdrücklich empfohlen auf Ebene der Landesministerien, Stellen zu schaffen, deren vorrangige Zuständigkeit in der Berücksichtigung von LSBTTIQ-Belangen in allen Bereichen des jeweiligen Ressorts besteht. Zu ihren Aufgaben sollten dabei zählen, im gesamten Ressort auf die Belange von LSBTTIQ zu achten, Abteilungen hierfür zu sensibilisieren, best practice zu bündeln und zu kommunizieren, Ansprechperson für LSBTTIQ-Personen im Ministerium und nachgeordneten Behörden zu sein, sich aktiv und eigeninitiativ mit anderen Zuständigen (anderer Ministerien, nachgeordneter Behörden und Kommunen) sowie NGOs zu vernetzen.

Für alle Bereiche gilt, dass die strukturelle Verankerung die Agilität fördert, somit eine wichtige Ergänzung zu fixen Maßnahmen darstellt, Prozesse verstetigt und für Nachhaltigkeit der Maßnahmen sorgt. Die Verankerung in der öffentlichen Verwaltung unterstützt den Wissensaufbau und die -weitergabe und bietet Knotenpunkte für die Vernetzung. Wichtig ist es dabei, auf die Unabhängigkeit von Antidiskriminierungs- und weiteren Beschwerdestellen zu achten, um in jeder Konstellation auch gegenüber hochrangigen Funktionsträger:innen Schutz und Unterstützung bieten zu können.

3.2.4 Vernetzung und Koordination

Die Vernetzung der Kommunen untereinander, der NGOs untereinander sowie beider mit dem Sozialministerium erwies sich als wichtiges Pfund des Aktionsplans. Auf kommunaler Ebene wurden zudem gute Erfahrungen mit „runden Tischen“ gemacht, in denen sich die jeweilige

Kommune mit lokalen NGOs vernetzt. Sie sind wichtige Instrumente, um die unterschiedlichen Bedürfnisse und Perspektiven verschiedener Zielgruppen zu erfassen.

Ministerien haben dagegen bisher kaum bis keine diesbezügliche Vernetzung mit NGOs und Kommunen. Dies sollte aus Sicht des Instituts dringend angestrebt werden: Analog zu den Kommunen empfiehlt es sich bei Landesaufgaben, welche LSBTTIQ betreffen (können), den Blick von NGOs systematisch einzubeziehen. Dies kann nicht nur durch regelmäßige Treffen, sondern auch durch gezielte Fokusgruppen zu konkreten Themenstellungen erfolgen. Eine (themenbezogene) Vernetzung ermöglicht Ministerien mit geringem (finanziellen) Aufwand, die nötige Expertise einzuholen, um zielgruppengerechte Maßnahmen zu entwickeln.

Durch Vernetzung können Erfahrungswerte und best-practice-Beispiele weitergegeben werden, kollegiale Unterstützung erfolgen und Knotenpunkte geschaffen werden, die wiederum in weitere Bereiche ausstrahlen. Damit ist die Vernetzung auch ein Instrument von Wissensgenese und -weitergabe.

In Baden-Württemberg konzentrieren sich bisherige Strukturen vor allem auf Ballungsräume, in denen viele Initiativen bestehen und vernetzt sind. Um dies auch für weitere (gerade ländliche) Regionen zu ermöglichen, könnten regionale Koordinierungsstellen die spezifische Situation in der Region erfassen, Initiativen bündeln und Impulse setzen. Dadurch könnten bestehende Ressourcen besser für die Fläche eingesetzt werden und gemeinschaftliche Anstrengungen innerhalb einer Region entwickelt und gesteuert werden. Die Schaffung solcher regionalen Koordinierungsstellen sollte durch einen neuen Aktionsplan initiiert und durch die öffentliche Hand aufrecht erhalten werden.

3.2.5 Erweiterte Finanzierung

Um Wissensabfluss zu vermeiden sowie Arbeitszeit effizienter einzusetzen, ist für regelmäßig geförderte Maßnahmen eine Verstetigung der Finanzierung empfehlenswert. Hierdurch kann der Fluktuation entgegengewirkt werden, die durch befristete Arbeitsverträge verursacht wird.

Aus der Evaluation geht zudem hervor, dass zum einen die bisher vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangebote immer stärker nachgefragt und angenommen werden, so dass die vorhandenen Kapazitäten aus- oder überlastet sind. Zum anderen sind die Angebote bisher v. a. auf einzelne wenige Großstädte fokussiert. Eine landesweite Koordinierung und Unterstützung von Beratungsstellen,⁴ welche flächendeckende Beratungsangebote als Ziel hat, unterstützt gerade kleinere Kommunen und den ländlichen Raum. Zugleich nimmt es den Beratungsdruck von größeren Kommunen, die aktuell den Bedarf in der Fläche mitdecken müssen. Online-Beratung kann dies unterstützen bzw. überbrücken.

Empfohlen wird zudem, die Förderung von Einzelprojekten nicht zugunsten der Verstetigung der Förderung von professionellen Strukturen aufzugeben. Hier sind vor allem zwei Stoßrichtungen für Einzelprojekte entscheidend:

- a) Einzelprojekte sollten als wichtige Instrumente für die Eruiierung und Befriedigung zielgruppengerechter Bedarfe beibehalten werden.

⁴ Anhand der Rückmeldung ist davon auszugehen, dass gerade kleinere Kommunen nicht eigeninitiativ das Themenfeld finanzieren und hier vom Land Signalwirkung entfaltet werden solle. Als Ideen für finanzielle Unterstützung wurden z. B. Anschubfinanzierungen, Modellprojekte und Teilfinanzierung genannt.

b) Ebenso sind Einzelprojekte wichtig, um gerade im ländlichen Raum Maßnahmen zu initiieren und zu unterstützen. Dies reicht von der Förderung von lokalen Befragungen zu Bedarfserhebungen, über Anschubfinanzierungen von queeren Jugendtreffs, (Ko)Finanzierung von queeren (Jugend)Veranstaltungen, schulischen Projektwochen, zu Fortbildungen von lokaler Multiplikation u. v. m.

3.3 Übersicht der thematischen Empfehlungen (Handlungsfelder)

Neben einer Fortführung der bisherigen inhaltlichen Themenfelder zeigten sich im Ergebnis folgende thematische Handlungsfelder als wichtig für einen zukünftigen Aktionsplan:

	Handlungsfeld	Empfehlung
1	Geflüchtete	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkte Kooperation zwischen Land, Kommunen, NGOs • Beratung ausbauen • (Psychologische) Begleitung bereitstellen • Vielfaltssensible Räume schaffen
2	Gewalt und Hassverbrechen	<ul style="list-style-type: none"> • Studie initiieren • Präventionsmaßnahmen entwickeln • Fortbildung für Polizeibeamte durchführen • Ansprechpersonen bei der Polizei für LSBTTIQ-Community schaffen • Regelungen entwickeln für Umgang mit LSBTTIQ-Personen
3	Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Verankerung im Bildungsplan und den Curricula verschiedener Fächer • Lehrmaterial entwickeln • Aus- und Fortbildungen für Lehrkräfte verstärken • Ressourcen für Schulen bereitstellen

Tabelle 4: Empfehlungen für thematische Handlungsfelder

3.4 Beschreibung der thematischen Empfehlungen (Handlungsfelder)

3.4.1 Geflüchtete

Kommunen und Land haben mit Blick auf Geflüchtete eine Aufgabenteilung, die es z. T. Akteuren erschwert, für LSBTTIQ-Geflüchtete adäquate Bedingungen zu schaffen (z. B. in Kommunen mit Landeserstaufnahmestellen). Eine verstärkte Kooperation zwischen Land, Kommunen, Ehrenamtlichen und Professionellen im Bereich der Geflüchtetenhilfe ist eine entscheidende Voraussetzung für eine effektive Bearbeitung dieses wichtigen Handlungsfeldes. Hier können regelmäßige Besprechungen und eine gute Vernetzung für eine zielführende Kooperation sorgen.

LSBTTIQ-Geflüchtete haben einen besonderen Beratungsbedarf, der zum einen sprachlich begründet ist. Zum anderen ist gerade dort, wo die sexuelle und/oder geschlechtliche Identität ein Fluchtgrund ist oder durch Tabuisierung und Abwertung in der Herkunftskultur besonders mit Traumata verbunden ist, eine auf die hiesige Kultur ausgerichtete Beratung nicht ausreichend sensibilisiert. Interkulturelle Kompetenz kann jedoch nicht von jeder (ehrenamtlichen) Beratungsstelle erwartet werden. Daher bedarf es besonders geschulter, gut zugänglicher Beratung für LSBTTIQ-Menschen mit Fluchterfahrung. Gleichzeitig kann von Personen in der Geflüchtetenberatung nicht erwartet werden, dass sie die Kompetenz für LSBTTIQ-Beratung mitbringen, welche sich die LSBTTIQ-Beratungsstellen erarbeitet haben. Ehrenamtliche und hauptamtliche Beratende mit diesen Schnittstellenkenntnissen können beide Beratungsstrukturen sinnvoll ergänzen.

Aufgrund der nach wie vor hohen Tabuisierung und besonderen Traumatisierung bei sexuellen und geschlechtlichen Fluchtursachen benötigen LSBTTIQ-Geflüchtete eine besondere Vorbereitung und (psychologische) Begleitung im Asylantragsprozess.

Eine sichere Unterbringung von LSBTTIQ-Geflüchteten stellt angesichts der Komplexität und Brisanz, in der sich Trans- und Homophobie sowie -feindlichkeit im Alltag zeigen können, eine besondere Herausforderung dar. Hier sollten Erfahrungswerte von Kommunen und NGOs in die Schaffung von vielfaltssensiblen Räumen und Regelungen für die sichere Unterbringung von LSBTTIQ-Geflüchteten gegossen sowie deren Beachtung kontrolliert werden.

3.4.2 Gewalt und Hassverbrechen

Von Kommunen und NGOs wird von einer zunehmenden LSBTTIQ-Feindlichkeit und von Angst in der Community berichtet. Zum Ausmaß von Gewalt und Hassverbrechen fehlt bisher eine verlässliche empirische Datenbasis. Unklar ist auch, wie hoch die Dunkelziffer nicht angezeigter Vorfälle ist. Um Gewalt und Hassverbrechen angemessen begegnen zu können, wird empfohlen, mittels einer gesonderten Studie eine valide Wissensgrundlage zu schaffen, etwa durch eine erneute landesweite quantitative Befragung zu Erfahrungen mit Diskriminierung, Hass und Gewalt. Ein wichtiger Fokus sollte darauf liegen, wie oft Hasskriminalität angezeigt wird und wenn nicht, was hindernde Gründe sind. Dies sollte flankiert werden durch eine Studie in Polizei und Justiz zur Behandlung von LSBTTIQ-bezogener Kriminalität.

Um Gewalt und Hassverbrechen zu verhindern, bedarf es gezielter Präventionsmaßnahmen. Die konkrete Ausgestaltung sollte der oben benannten Studie folgend entwickelt werden.

Aktuell findet bereits eine Schulung für angehende Polizist:innen statt. Eine Fortbildung für bereits langjährige Beamte ist ebenso aus Sicht des Instituts notwendig, um eine diversitätssensible Polizeiarbeit zu gewährleisten.

Polizeipräsidien verfügen über interne Ansprechpersonen zu LSBTTIQ, die bei vereinzelten Präsidien auch nach außen auftreten, jedoch dieses Mandat nicht generell haben. Externe Ansprechpersonen können die Hemmschwelle für Anzeigen von Hassverbrechen massiv senken und das Vertrauen in die Ermittlungsbehörden aufbauen bzw. stärken. Dabei wäre dies nicht nur ein wichtiger Imagegewinn für die Polizei, sondern kann auch Kolleg:innen entlasten.

Für den Umgang mit LSBTTIQ-Personen gilt es, Standards zu entwickeln. Beispielsweise bestehen aktuell keine allgemeingültigen Standards für den Umgang mit LSBTTIQ bei Durchsuchungen oder bei der Unterbringung in Haftzellen und im Strafvollzug, insbesondere mit nichtbinären und transgeschlechtlichen Menschen. Dies kann für Polizist:innen und LSBTTIQ-Personen zu

schwierigen Situationen führen. Hier empfiehlt es sich dringend, landesweit gültige Standards zu schaffen und deren Kenntnis und Anwendung sicherzustellen.

3.4.3 Bildung

Für die hier folgend genannten Bedarfe sollte die sich aktuell abzeichnende enge Kooperation zwischen Bildungs-, Wissenschafts- und Sozialministerium sowie dem ZSL genutzt werden. Die folgenden Empfehlungen beziehen noch nicht ein, dass Veränderungen im Ressort bereits angegangen werden.

Für eine angemessene, Respekt fördernde und vor allem sachgemäße Behandlung gilt es Lehrmaterial zu LSBTTIQ-Themen bereitzustellen, das dabei unterstützt, Halbwissen und Vorurteile abzubauen. Die Entwicklung verbindlicher Vorgaben für die Behandlung der LSBTTIQ-Thematik in unterschiedlichen Fächern (v. a. Politik, Ethik, Religion, Biologie, Geschichte, Deutsch und Fremdsprachen) inklusive entsprechender Fortbildungen hierzu wird empfohlen, um das Thema curricular breit zu verankern. Homo- und Transfeindlichkeit entgegenzuwirken, betrifft alle Unterrichtsfächer und Pausenaufsichten. Auch die Sichtbarkeit von LSBTTIQ-Personen und Regenbogenfamilien bspw. im Mathematikbuch kann zur Förderung der Akzeptanz beitragen. Die geplanten Maßnahmen sollten auch berufliche Schulen einbeziehen.

Die am ZSL eingerichtete Stelle für LSBTTIQ-Anliegen sollte verstärkt und eng mit dem Kultusministerium vernetzt werden. Von hier aus kann die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften, Fachberater:innen und anderen Multiplikator:innen erfolgen.

Für die Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit besteht ein Beratungsbedarf, der teilweise auch von außerschulischen Trägern gedeckt wird, etwa dem LSBTTIQ-Beratungsnetzwerk. Dieses sollte so finanziert sein, dass Schulen die Beratungen kostenlos in Anspruch nehmen können. Die Bedeutung solcher Beratungsarbeit für den ländlichen Raum ist nicht zu unterschätzen. Daher sollten auch die ländlichen Regionalstellen des ZSL einbezogen werden. Weitere Maßnahmen zur Kulturveränderung an Schulen sind: Aktionstage und Projekte, die Einrichtung von AGG-Beschwerdestellen für den Schulbereich, Forschung zu Situationen von Schüler:innen hinsichtlich Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung von LSBTTIQ-Jugendlichen.

4 Hintergrund: Herausforderungen für die LSBTTIQ-Bewegung

4.1 Einheit und Vielfalt der sozialen Bewegung

4.1.1 Gemeinsamkeit und Differenz in sozialen Bewegungen

In den Interviews wird die Dynamik sozialer Bewegungen deutlich, mit der LSBTTIQ-Bewegungen ganz besonders konfrontiert sind (Ghaziani et al. 2016). Soziale Bewegungen sind eine mittel- bis langfristige, volatile, entgrenzte Organisationsform kollektiven Handelns. Auch wenn Volatilität und Entgrenzung oft durch ergänzende Organisationen (vor allem NGOs oder Parteien) ein Stück weit eingehegt werden, sind sie Stärke und Achillesferse der sozialen Bewegung in einem: Indem soziale Bewegung entgrenzt, d. h. ohne Zutrittsregulierung ist, kann sie jederzeit massiv wachsen – aber auch schrumpfen; indem sie keine feste Struktur hat, besteht sie letztlich aus nichts anderem als aus einer kollektiven Idee und auf diese gerichtete Handlungen. Um Handlungen kollektivieren zu können, muss soziale Bewegung auf spezifische Repertoires zurückgreifen: Demonstrationen, Sitzstreiks, Blockaden oder Sabotage gehören genauso dazu wie z. B. Konferenzen, Petitionen, die Gründung von NGOs und Parteien bis hin zur Teilhabe an Entwicklungen von Konventionen und Gesetzesänderungen.

Gemeinsam ist allen sozialen Bewegungen eine Gratwanderung zwischen Gemeinsamkeit und Differenz sowohl nach innen als auch nach außen. So mussten die Bürgerrechtsbewegung der Schwarzen und die Frauenrechtsbewegung sowohl ihre Gemeinsamkeit mit Weißen und Männern betonen, z. B. die gleiche Menschenwürde, als auch die Unterschiede, namentlich die ungleiche (rechtliche) Behandlung. Um als Bewegung auf die Beseitigung von Missständen hinwirken zu können, müssen sie nach innen eine Homogenität formen, nach der sie gleichermaßen unter den bestehenden Umständen benachteiligt sind und die gleichen Ziele verfolgen. Mit dieser Homogenität wird jedoch zugleich eine Versämtlichung vorangetrieben, die der Vielfalt innerhalb der Bewegung nicht gerecht werden kann: Schon in der europäischen Frauenbewegung des 19. Jahrhunderts wurde dies deutlich, indem die bürgerlichen und proletarischen Frauenbewegungen sich aufspalteten, weil sie in Bezug auf Erwerbsarbeit heterogene und zum Teil antagonistische Ziele verfolgten.

Für die soziale Bewegung der geschlechtlichen und sexuellen Identität gilt dies verschärft, da ihre einzige Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nicht der sozialen Norm eines Geschlechtskomplexes entsprechen, in dem eine dichotome, exklusive, körperlich gebundene und unveränderliche Zweigeschlechtlichkeit vorausgesetzt und mit (aktiver) Heterosexualität verbunden wird. Dieses Nicht-Entsprechen wird sozial und z. T. rechtlich als Abweichung (Devianz) abgewertet. Dabei besteht die ihnen zugewiesene Devianz oft nur in einem der Aspekte des Komplexes, während alle anderen Aspekte durchaus von einigen mitgetragen werden. Anders gesagt: Transsexuelle können durchaus nur den Aspekt infrage stellen, dass das Körpergeschlecht unveränderlich sei, während sie exklusive, dichotome und heteronormative Zweigeschlechtlichkeit mittragen. Schwule oder Lesben können die heterosexuelle Orientierung infrage stellen und zugleich die Vorstellung von zwei und nur zwei körperlich unveränderlichen Geschlechtern annehmen und daher transgeschlechtliche Menschen nicht respektieren. Die LSBTTIQ-Community ist in diesem Sinne keine ‚Community‘, sie bildet keine soziale Gruppe mit einem gemeinsam zugeschriebenen Merkmal bzw. einem gemeinsamen ‚Bewusstsein‘, welches die soziale Bewegung zusammenbringt, sondern sie **ist ausschließlich ex negativo definiert als Abweichung vom normativen Geschlechtskomplex.**

Die Schwierigkeit, als geschlossene Bewegung aufzutreten, wird durch eine im Feld beobachtbare ‚Lust am Klassifizieren‘ verstärkt, also dem Bestreben, Besonderheiten sexuellen und geschlechtlichen Empfindens zu identifizieren, zu benennen und darüber (Splitter-)Gemeinschaften zu bilden. Ein Beispiel ist die Herausbildung weiterer Akronyme, wie bspw. FLINTA* (Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, transgeschlechtliche und a-gender Personen). Andere Beispiele finden sich im Feld der Asexualität, in dem von einem Spektrum gesprochen wird, innerhalb dessen sich verschiedene Ausprägungen von Asexualität verorten ließen. Solche ‚Mikrokategorisierungen‘ werden innerhalb der sozialen Bewegung selbst z. T. auch kritisch reflektiert, nicht zuletzt, weil als Ziel der sozialen Bewegung der Bedeutungsverlust von sexuellen und geschlechtlichen Kategorien an sich formuliert wird. Auch jenseits der LSBTTIQ-Bewegung wird das von Medizin und Naturwissenschaften seit dem 19. Jahrhundert prominent betriebene Klassifikationsgeschäft (nicht nur für Geschlecht und Sexualität) mit seinen problematischen Effekten bis hin zur Pathologisierung betrachtet und für mehr Hybridität, Fluidität und Indifferenz gegenüber Kategorisierungen plädiert.

Zusammengefasst lässt sich sagen: **Mehr noch als jede der anderen großen und langfristigen sozialen Bewegung ist die LSBTTIQ-Bewegung geprägt von innerer Heterogenität und geringer Homogenität**, nämlich einer singulären aus dem Negativen definierten Gemeinsamkeit, die wiederum auf einem brüchigen Bezug zu einer diskriminierenden Norm basiert.

4.1.2 Tragende Idee der LSBTTIQ-Bewegung

Die Idee, welche die Bewegung trägt, ist daher vergleichsweise vage definiert, als **Aufbrechen des normativen Geschlechtskomplexes**. Diese Gemeinsamkeit kann die soziale Bewegung durchaus (weiterhin) tragen. Dass dabei gleichzeitig in der Bewegung Grenzziehungen zwischen verschiedenen Einheiten erfolgen, unterschiedliche Agenden durch unterschiedliche Personengruppen verfolgt werden und **sehr heterogene Perspektiven und Bedürfnisse** bestehen, ist dieser besonderen Problematik geschuldet. Dazu gehört die Beobachtung sowohl von Interviewten als auch von den Interviewerinnen, dass einzelne Personengruppen innerhalb des Spektrums von anderen weniger Anerkennung erfahren, eine Gemeinsamkeit in der Diskriminierungserfahrung abgesprochen bekommen und Unverständnis, Unwissen oder Unterstellungen bestehen. Damit diese Prozesse nicht zur Spaltung der Bewegung führen, müssen die folgenden Dimensionen von Gemeinsamkeit und Unterschieden getrennt und gleichermaßen gestützt werden:

- Gemeinsames Aufbrechen der Norm und
- Berücksichtigung der heterogenen Erfahrungswelten.

Diese gegenläufig erscheinenden Prozesse unterscheiden also zwischen der Gesamtheit der LSBTTIQ-Personen, welche durch eine übergeordnete gesellschaftliche Norm eine Gemeinsamkeit aufweist, und den einzelnen Untergruppen, welche im alltäglichen Leben unterschiedliche Erfahrungen machen.

4.1.2.1 Gemeinsames Aufbrechen der Norm

Auf der Ebene der gesellschaftlichen Norm ist es hilfreich, der gemeinsamen Stoßrichtung, Rechnung zu tragen, und sich auf die gemeinsame Idee zu konzentrieren, auf die sich alle einigen können: Das Aufbrechen des normativen Geschlechtskomplexes mitsamt seiner Abwertung und Tabuisierung aller weiteren sexuellen und geschlechtlichen Identitäten. Hier sind Kommu-

nen, Ministerien und das Netzwerk der NGOs aufgefordert, gemeinsam Anti-Diskriminierungsarbeit und die Förderung der individuellen Entfaltung voranzutreiben. Diese Stoßrichtung trägt der Aktionsplan im Namen und forciert sie bereits durch die symbolische Bedeutung seiner Existenz, durch mehrere Maßnahmen und vor allem die Strukturen, die er geschaffen hat.

Konkret sind hier wichtig:

- ⇒ Öffentlichkeitsmaßnahmen, Sensibilisierung und Sichtbarkeit
- ⇒ Vernetzung
- ⇒ Anti-Diskriminierungsmaßnahmen
- ⇒ eine breite Beratungsstruktur und Anlaufstellen für Diskriminierung

4.1.2.2 Berücksichtigung der heterogenen Erfahrungswelten

Zum zweiten braucht es für die Ebenen der heterogenen Erfahrungswelten einen Zugang, der den unterschiedlichen Perspektiven und Bedürfnissen noch stärker Rechnung trägt. Menschen, die z. B. nach §175 verurteilt wurden, haben *qualitativ* andere Diskriminierungserfahrungen als Menschen, welche genitalverstümmelt und zwangsweise mit Hormonen behandelt wurden oder solche, die eine alltägliche Pathologisierung erfahren, weil sie nicht der Norm aktiver Sexualität entsprechen – dementsprechend haben diese Menschen auch unterschiedliche Bedürfnisse. Werden diese Personengruppen nicht in ihren Unterschieden berücksichtigt, dann kann das beobachtete Vergleichen, wer mehr diskriminiert werde und damit mehr Ansprüche stellen könne, die Folge sein. Statt also die Personengruppen gegen den alle gleichermaßen benachteiligenden normativen Geschlechtskomplex zusammen zu bringen, kann es so zu einem Kampf gegeneinander um Ressourcen, Stimme und Anerkennung kommen.

Hier braucht es kleinteiligere Vorgehensweisen. Konkret sind dies:

- ⇒ Ausdifferenzierte und qualifizierte Beratungsangebote
- ⇒ weitere Förderung von Einzelprojekten
- ⇒ Unterstützung lokaler Strukturen
- ⇒ eine besondere Stärkung der unterschiedlichen NGOs
- ⇒ auf die einzelnen Personengruppen gerichtete Wissensgenese (ganz besonders für den nach wie vor vollkommen unterbelichteten Bereich der Intergeschlechtlichkeit)
- ⇒ daraus folgende Entwicklung von Informationen und Leitlinien
- ⇒ auf einzelne Personengruppen gerichtete Maßnahmen

4.2 Akronym oder nicht?

Die Frage, ob das Akronym LSBTTIQ eine hilfreiche Formulierung ist oder nicht, hat sehr heterogene Antworten hervorgebracht. Im Folgenden versuchen wir den verschiedenen Positionen Rechnung zu tragen.

Das Akronym macht die sehr verschiedenen Gruppen sichtbar, hat dabei den Nachteil, dass es ‚übersehene Buchstaben‘ gibt, wie zum Beispiel das A-Spektrum, das Asexualität, Aromantik

und Agender beinhaltet. Das Akronym sorgt zudem eher dafür, dass wenn eine Gruppe beachtet wird, es als Umgang mit „LSBTTIQ“ gewertet wird und dabei die Bedürfnisse anderer Gruppen unberücksichtigt bleiben. Für die Beachtung der einzelnen Zielgruppen ist es daher förderlich und hinderlich zugleich.

Für die Dimensionen der individuellen Unterstützung und Bedürfnisse sowie individuelle Fälle von Diskriminierung ist eine Differenzierung notwendig: Die Diskriminierung, die Asexuelle erfahren, ist eine andere als die von schwulen Männern, die wiederum sich gravierend von Intergeschlechtlichen und Transgeschlechtlichen unterscheidet. Ebenso sind ihre Bedürfnisse, ihre gesundheitlichen Probleme u. ä. nicht versämtlichbar. Gleichzeitig bedeutet eine Differenzierung, dass auch wiederum Gruppengrenzen gezogen werden müssen, die so einfach nicht zu ziehen sind. Männer, die Männer lieben, können durchaus zugleich asexuell sein. Zu welcher sexuellen Orientierung gehören Intergeschlechtliche oder Agender-Personen, die (Anders)Geschlechtliche lieben?

Anders gesagt: Es besteht das Paradox, dass die Buchstabengruppen sowohl zu eng als auch zu unspezifisch sind, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden und für alle Fälle geschlechtlicher und sexueller Diskriminierung sensibilisiert zu sein.

Auf der Ebene gruppenbezogener Diskriminierung geht es vor allem um die Abweichung von der normativen heterosexuell & heteroromantisch aktiven kategorialen Cis-Zweigeschlechtlichkeit. Das Akronym hat auch hier Nachteile: Es ist kein stehender Begriff im Alltag, ist ungelentig, die Buchstaben sind erklärungsbedürftig, es ist bereits sehr lang und dennoch unvollständig. Es erscheint trotz allem als Sammelbegriff, wodurch die unterschiedlichen Problematiken und vor allem auch die unterschiedlichen Maße an Diskriminierung, Unsichtbarmachung, Gewalt und die unterschiedlichen sozialen Bereiche, in denen dies virulent wird, übersehen werden. Ein solcher Sammelbegriff wird zugleich (ähnlich wie Queer) zu einem sprachlichen Othering, wodurch die Norm nicht infrage gestellt, sondern bestärkt wird.

Für ländliche Räume wurde eine Abwehrhaltung schon gegenüber Gleichstellung von Männern und Frauen konstatiert, umso mehr würden erklärungsbedürftige Akronyme und Begriffe mit Häme überzogen oder als Ausflucht genutzt, um sich am Begriff abzarbeiten, statt sich mit den Themen auseinanderzusetzen. Eine Formulierung wie „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ würde dieser Position zufolge den Zugang erleichtern.

Auf Ebene struktureller Unterstützung ist eine Gleichzeitigkeit von einem gemeinsamen Mantelkonzept und einer Differenzierung nach unterschiedlichen Bedürfnissen notwendig. Dabei sind zwei Zielrichtungen zu beachten: zum einen nach innen, was eine soziale Bewegung ermöglicht; und zum anderen nach außen, was eine Kultur des Respekts für Vielfalt schafft. Der Begriff LSBTTIQ eignet sich begrenzt als Selbstverständnis einer sozialen Bewegung, da er Grenzziehungen in sich trägt, die für die ‚übersehenen Buchstaben‘ eine Ausgrenzung bedeuten und insgesamt dafür sorgt, dass innerhalb der Gruppe der geschlechtlich und sexuell Diskriminierten Abgrenzungen und Diskriminierungen stattfinden. Ein gemeinsamer Begriff, der ein Aufbrechen der herrschenden Norm zum Ziel hat, wäre hier empfehlenswert. Das Mantelkonzept „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ könnte hier hilfreich sein. Ein solches Mantelkonzept hätte für die Zielrichtung nach außen den Vorteil, dass (aktive) Heterosexualität und -romantik sowie Cis-Männer und -Frauen eingebunden sind und so einem Othering entgegen gewirkt wird. Gleichzeitig kann es empfehlenswert sein, in Aufklärungskampagnen auf die sehr hetero-

genen Dimensionen der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt aufmerksam zu machen und dabei versäntlichende Kategorien aufzubrechen, indem Individuen und ihre Lebenswirklichkeiten in den Mittelpunkt gestellt werden. (z. B. in Richtung: „Ich bin Jona und repariere deinen Herd. Ich bin weder ein Mann noch eine Frau. Na und?“, „Ich bin Anja. Bei meiner Geburt fanden die Ärzte, dass ich kein Mädchen wäre. Na und?“, „Ich bin Kim und liebe Kirsten, und wir haben keinen Sex. Na und?“)

5 Erhebungsmethodik

5.1 Genereller Ansatz

Der Evaluation des landesweiten Aktionsplans „Für Akzeptanz & gleiche Rechte“ Baden-Württemberg lag das in Abbildung 1 dargestellte grundlegende Wirkmodell zur Bewertung der 44 in dem Aktionsplan enthaltenen Maßnahmen zugrunde:

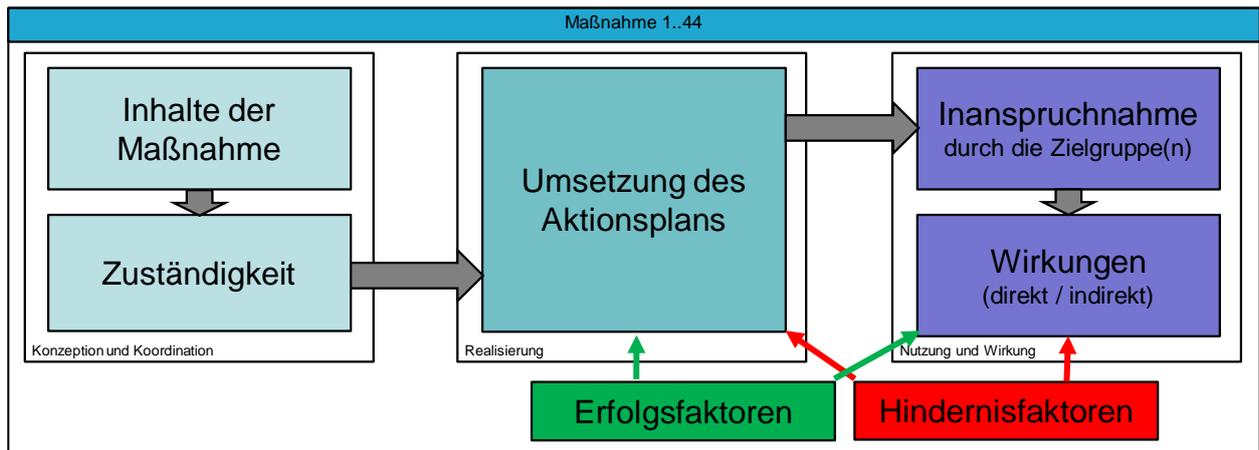


Abbildung 2: Grundlegendes Wirkmodell

Die Evaluation umfasste ausgehend von dem dargestellten Wirkmodell die folgenden Arbeitsschritte:

Bestandsanalyse

Zunächst erfolgte die Einarbeitung in Zielsetzungen und Themenbereiche der Themenfelder und Maßnahmen sowie die Erfassung relevanter koordinierender Stellen auf Seiten der Ministerien und geeigneter Ansprechpersonen der im Netzwerk vertretenen Organisationen.

Vorbereitung und Durchführung der Befragungen

Aufbauend auf der Bestandsaufnahme wurden Erhebungsinstrumente entwickelt. Aufgrund des breiten Themenfeldes sowie des explorativen Charakters wurde ein Schwerpunkt auf qualitative Erhebung gelegt. Diese wurde als Einzelinterviews und als Gruppeninterviews durchgeführt. Als ergänzendes Erhebungsinstrument wurde eine Onlinebefragung geschaltet, so dass auch Aktive, die nicht für ein persönliches Interview ausgewählt wurden, die Möglichkeit hatten, ihre Bewertungen des Aktionsplans mitzuteilen. Hier lag der Fokus insbesondere auf der Bewertung der einzelnen Maßnahmen und Handlungsfelder. Eine detailliertere Darstellung der Erhebungen findet sich in den folgenden Unterkapiteln.

5.2 Qualitative Interviews

Es wurden insgesamt 28 leitfadengestützte qualitative online-Interviews geführt, davon 7 Gruppeninterviews. Der Leitfaden wurde je nach organisationaler Zugehörigkeit der Befragten angepasst und umfasste folgende Themen: Wahrnehmung der aktuellen Situation für lesbische, schwule, bisexuelle, queere, intersexuelle und Transpersonen in Baden-Württemberg; zentrale aktuelle und zukünftig geplante Anliegen der jeweiligen Organisationseinheit/Kommune etc.; Rolle des Aktionsplans für die eigenen Arbeitsprozesse; Unterstützungswünsche an das Land für die eigene Arbeit; Anliegen an eine mögliche Neuauflage des Aktionsplans (s. Leitfaden im Anhang, Kap. 9.1).

Das Interviewsample wurde sowohl nach externen als auch nach internen Kriterien zusammengestellt.

- Neun Interviews mit Zuständigen aus Landesministerien
- Zehn Kommunen in sechs vertiefenden Einzelinterviews und einem Gruppeninterview, dabei wurde sowohl auf eine Breite von ländlich bis großstädtisch geachtet als auch auf eine breite geographische Verteilung innerhalb Baden-Württembergs.
- Neun Interviews mit Ehrenamtlichen bzw. NGOs. Hierbei wurde darauf geachtet, alle Personengruppen aus LSBTTIQA⁵ zu erfassen sowie eine breite Altersstruktur abzubilden. Es wurden sowohl überregional als auch lokal agierende Organisationen eingebunden.
- Drei Interviews mit nachgeordneten Behörden. Eine Behörde war statt des Ministeriums zuständig. Eine weitere wurde zur vertieften Beleuchtung einer Maßnahme hinzugezogen, die dritte zur Erfassung eines best-practice-Beispiels.

Die Interviews wurden vollständig transkribiert und in einer Kombination aus inhaltsanalytischen und interpretativen Verfahren ausgewertet. Dabei diene das Konzept „translation“ von Barbara Czarniawska (2014) als analytisches Tool, um herauszuarbeiten, inwiefern und wie der Aktionsplan von zuständigen Handelnden in Ministerien, Kommunen, nachgeordneten Behörden und NGOs umgesetzt wurde. Nach dem Theoriemodell von Czarniawska müssen Leitbilder, Richtlinien und Zielsetzungen in Organisationen zunächst aus einer politischen Idee in organisationale Programme und Maßnahmen übersetzt werden, bevor sie handlungswirksam werden können. Die Übersetzung erfolgt in folgenden Schritten:

Organisationen haben ein bestimmtes Selbstbild, das in einem Verhältnis zur Welt gedacht wird. Zum Beispiel kann sich eine Universität als Initiatorin des gesellschaftlichen Fortschritts oder als wissenschaftlicher Gegenpol zu gesellschaftlichem Zeitgeist verstehen. Dieses Selbstbild wirkt auf das Verständnis einer an sie herangetragenen Erwartung. Je nachdem wird die Organisation eine Haltung beispielsweise zu Fragen ökologischen Handelns einnehmen und sich wahlweise darin als Vorbild positionieren wollen oder diese Erwartung als Einschränkung ihrer Unabhängigkeit ablehnen.

Dabei muss die Erwartung im nächsten Schritt inhaltlich ausgedeutet werden. Das heißt, die Problemlage wird unterschiedlich wahrgenommen, bewertet und inhaltlich ausdifferenziert. Im

⁵ Das A ist im bisherigen Akronym nicht enthalten. Mit der Einbeziehung einer NGO des A-Spektrums wurde dem Rechnung getragen, dass dieses Akronym keine abschließende Benennung aller Gruppen sein kann, die durch den normativen Geschlechtskomplex Abwertung und Diskriminierung erfahren.

Beispiel des Umweltschutzes können hier Artenvielfalt, Klimaschutz, Gewässerschutz oder andere Elemente gesehen oder übersehen werden und ihnen eine bestimmte Dringlichkeit oder auch nicht zugewiesen werden.

Im darauffolgenden Schritt werden diese im Abgleich mit dem eigenen organisationalen Handeln in Aufgaben heruntergebrochen. Dabei gehören Stellen, Richtlinien und Material zu den üblichen Handlungsrepertoires von Organisationen. Entsprechend kann das Herunterbrechen in organisationales Handeln im obigen Beispiel materielle Maßnahmen wie die Umstellung auf Umweltpapier, Richtlinien zur Beachtung ökologischer Aspekte oder die Einrichtung von Zuständigkeiten z. B. der Stelle einer Umweltbeauftragten umfassen.

Für die vorliegende Aufgabe wurde das theoretische Konzept „translation“ in folgende Analysefragen ausdifferenziert:

- Wie wird die Lebenswirklichkeit von LSBTTIQ wahrgenommen? => organisationseigene Sicht auf Problemlage
- Inwiefern wird LSBTTIQ als organisationale Aufgabe verstanden? => Relevanz und Bezug zum Selbstverständnis der Organisation
- Wie verhält sich der Aktionsplan zum Organisationszweck / zur organisationalen Aufgabe? => Übersetzung des Aktionsplans in die Organisation

Anschließend wurde vertieft die Bedeutung des Aktionsplans betrachtet. Hier wurde zunächst wieder auf der Ebene der Organisation herausgearbeitet, inwiefern der Aktionsplan als Ressource für organisationales Handeln wahrgenommen wurde:

- Welche funktionale Bedeutung hat der Aktionsplan für Organisationen?

Im nächsten Schritt wurde die *Effektivität* des Aktionsplans beleuchtet, das heißt, es wurde gefragt, welche Bedeutung der Aktionsplan für die betreffenden Personengruppen erhielt. Dabei wurden sowohl die qualitativen Interviews als auch die offenen Fragen aus den quantitativen Interviews hinzugezogen. Darin wurde vertieft auf die Bewertung der einzelnen Handlungsbereiche geblickt, was ebenfalls mit quantitativen und qualitativen Ergebnissen kombiniert bearbeitet wurde.

5.3 Onlinebefragung

Die ergänzende Onlinebefragung wurde in drei grundlegende Fragenblöcke aufgeteilt:

- Eine allgemeine Bewertung des Aktionsplans
- Einen Fragenblock mit Fokus auf das Thema Beratungsstellen
- Detaillierte Bewertungen der einzelnen Maßnahmen

Die Befragung wurde in weiten Teilen qualitativ angelegt, so dass ein möglichst breites Meinungsspektrum erfasst werden konnte. Offene Textfelder ermöglichten den Teilnehmenden, eigene Themen zu setzen und in eigenen Worten zu formulieren. Zudem sah die Befragung vor, dass eine separate Bewertung aller 44 Maßnahmen des Aktionsplanes erfolgen konnte. Hierzu wurden insgesamt über 200 Einzelfragen umgesetzt. Um die Ausfülldauer in einem akzeptablen Rahmen zu halten, wurde eine komplexe Filterführung implementiert, damit nur Fragen zu den Themen angezeigt werden, zu denen die Teilnehmenden aussagefähig sind. Es konnte aber

nicht verhindert werden, dass bei einzelnen sehr aktiven Befragungsteilnehmenden eine z. T. sehr lange Ausfülldauer erforderlich war.

Die Einladung zur Befragungsteilnahme wurde über das Netzwerk LSBTTIQ-Baden-Württemberg sowie über durch das Sozialministerium benannte Kontakte gestreut. In Summe lagen nach Abschluss der Erhebungsphase 53 verwertbare Datensätze vor. Wie aus Tabelle 5 ersichtlich, decken die vorliegenden Datensätze unterschiedliche Positionen ab:

Tätigkeitsbereich	Anzahl Teilnehmende
Mitarbeiter:in eines Ministerium	5
Angestellte:r einer Beratungsstelle	11
ehrenamliche:r Mitarbeiter:in einer Beratungsstelle	2
Mitarbeiter:in in einer Behörde/Dienststelle	3
Mitarbeiter:in einer Kommune oder Kreisverwaltung	6
Angestellte:r eines Vereins	7
ehrenamtlich tätiges Mitglied eines Vereins	10
Sonstige	9

Tabelle 5: Teilnehmendenstruktur Onlinebefragung

Die quantitativen Daten, die Aussagen aus offenen Fragen der Onlinebefragung und die qualitativen Interviews werden in den folgenden Kapiteln jeweils gemeinsam dargestellt. Zum Teil überlappen sich die Aussagen, im Wesentlichen aber ergänzen sie sich hinsichtlich Tiefe und Breite. Ein Widerspruch zwischen den Datentypen fand sich nur dort, wo es darum ging, ob das Thema LSBTTIQ in Bildungsplänen verankert worden sei.

6 Bestandsanalyse

Im Zuge der durchgeführten Bestandsanalyse konnte festgestellt werden, dass über den Aktionsplan hinaus keine Informationen vorliegen, welche konkrete Zielsetzungen einzelner Maßnahmen sowie die zur Erreichung gesetzter Ziele geplanten Teilschritte dokumentieren. Da die Erstellung des Aktionsplans vor Eintritt der Ansprechpartnerinnen in das Ministerium erfolgt ist, liegen auch hier keine persönlichen Erfahrungswerte vor.

Daher wurde das Evaluationskonzept dahingehend modifiziert, dass zum einen in explorativen Interviews drei kontrastiv ausgewählte Ansprechpersonen zur Bedeutung des Aktionsplanes für deren tägliche Arbeit sowie zur bereits erfolgten und zur geplanten Umsetzung der Maßnahmen befragt wurden. Dabei wurde um eine Bewertung der bereits wahrgenommenen Veränderungen gebeten. Die Durchführung der Interviews diente zudem der Qualitätssicherung des entwickelten Interviewleitfadens und des Onlinefragebogens.

Zum zweiten wurde eine Gruppendiskussion mit Personen durchgeführt, die an der Entwicklung des Aktionsplanes mit beteiligt waren. Hieraus gewonnene Erkenntnisse gingen in die weiteren Befragungen mit ein.

Durch das Ministerium zur Verfügung gestellt wurden Kontaktdaten von Ansprechpersonen in Ministerien, Kommunen und Organisationen. Zudem wurden Kontaktdaten von an der Entwicklung des Aktionsplans beteiligten Personen für die Gruppendiskussion übergeben.

7 Übersetzung des Aktionsplans: Wie haben Organisationen den Aktionsplan umgesetzt?

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Erhebungen systematisiert vorgestellt, indem zunächst auf die Ebene der institutionell Handelnden, d. h. der Ministerien und befragten nachgeordneten Behörden, Kommunen und NGOs geblickt wird. Hier geht es darum, ob und wie der Aktionsplan von relevanten Akteur:innen umgesetzt wurde und damit um die Voraussetzung dafür, dass er auch Effekte für die Menschen in Baden-Württemberg hat.

Im Anschluss wird dann aus der Perspektive von Personen, die sich als LSBTTIQ verstehen und die aus dieser Perspektive Antworten gegeben haben, auf den Aktionsplan geblickt. Da keine statistisch repräsentative Befragung der Bevölkerung vorgesehen war, werden hierfür vor allem die Interviews mit den NGOs und die Einschätzungen aus der Online-Befragung als Grundlage heran gezogen. Dabei wird davon ausgegangen, dass durch den breiten und vertieften Einblick der Befragten ein Bild gezeichnet werden kann, das dem Thema auf einer qualitativen Ebene gerecht wird. Eine Quantifizierung ist jedoch nicht möglich.

7.1 LSBTTIQ und Organisation

Um die Handlungsweisen institutionell Handelnder zu kontextualisieren, werden im ersten Schritt ihr Problemverständnis und ihre organisationale Verhandlung von LSBTTIQ beleuchtet.

7.1.1 Lebenswirklichkeit von LSBTTIQ

Die Interviewten wurden gebeten, die Lebenswirklichkeit in Baden-Württemberg für LSBTTIQ Menschen einzuschätzen. Ziel dieser Frage war, zu sehen, inwiefern ein Bedarf an der Bearbeitung von gleichen Rechten und mehr Akzeptanz in den Organisationen angenommen wurde. Alle Interviewten sahen weiteren Handlungsbedarf. Über diesen grundsätzlichen Konsens hinausgehend zeigten sich drei verschiedene Antwortmuster.

a) *Es hat sich viel verbessert*

Die erste Gruppe betont die Verbesserungen. Diskriminierung habe abgenommen, finde zwar noch statt, jedoch seltener und weniger offen. Sichtbarkeit und Akzeptanz von LSBTTIQ habe zugenommen. Ein Bedarf an weiterer Arbeit wird auch von dieser Gruppe angenommen. Dieses Antwortmuster stammt überwiegend von zwei Personengruppen: zum einen sind dies (Cis-)Personen, die deutlich älter sind und daher auf größere Zeiträume als Vergleichshorizonte zugreifen können. Zum zweiten findet sich die Antwort dann bei Interviewten mittleren und jüngeren Alters, wenn sie nur wenige Berührungspunkte mit LSBTTIQ haben – sich also diesem Spektrum auch nicht als zugehörig bezeichnen. So ist dies in den Ministerien eine häufige Antwort. Die positive Entwicklung wird ursächlich einer größeren sozialen und politischen Öffnung zugeschrieben, in welcher der Aktionsplan als Teil gesehen wird. Auffällig ist, dass LSBTTIQ-Personen hierbei nicht differenziert werden. Es schimmert vielmehr eine mehr oder weniger implizite Engführung auf Homosexualität durch: Intersexualität und Transsexualität werden in diesen Antworten nicht thematisiert. Zum Teil wurden dagegen über Vielfalt / Diversity, interkulturelle Kompetenz oder das AGG andere Dimensionen hineingenommen; gerade auch die Gleichbe-

reichtigung von Frauen und Männern wurde in diesem Rahmen adressiert. Diese Gruppe artikuliert auch auf Nachfrage keinen Bedarf an weiterem Wissen z. B. einer aktualisierten Datelage.

b) Es hat sich manches verschlechtert

In einem Ministeriumsinterview wird zwischen den Interviewten diskutiert, inwiefern eine Abwertung von LSBTTIQ zugenommen habe, oder ob eine Zunahme intoleranter Äußerungen vielmehr ein Ausdruck der Enttabuisierung sei: Die Sichtbarkeit erhöhe Reibungen, welche wiederum stärker wahrgenommen würden. Damit wird das zweite Spektrum der Antworten angesprochen. Neben diesem Gespräch im Ministerium konstatierten vor allem NGOs und mehrere Kommunen eine Verschlechterung des Klimas für LSBTTIQ-Personen, eine höhere Intoleranz, mehr Gewalt und Hassverbrechen.

Kommunen sehen deutlicher als Ministerien die Breite queerer Identität. Ebenso wurde auch bei NGOs häufig mehr differenziert. Beide Gruppen gingen insbesondere auf Probleme von Menschen ein, die nicht geschlechtlich eindeutig zugeordnet werden oder werden wollen. Bestehende Ablehnungen vor allem von Transsexualität und uneindeutiger sexueller oder geschlechtlicher Identität, Übersehen von Diskriminierungen und die Einordnung von Identität in „Schubladen“ (Interview NGO) wurden beklagt. Positive Entwicklungen für Schwule und Lesben wurden in einigen dieser Antworten daneben erwähnt, gerade auch als Spannungsfeld zwischen zunehmender Akzeptanz und zunehmender Angst. Zum Teil wurde auch neutral konstatiert, dass eine Pluralisierung stattfinde und diese Vielfalt auch sichtbarer geworden sei. In dieser Antwortgruppe wurde häufig aus sich heraus thematisiert, dass es zu wenig Wissen über die Situation von LSBTTIQ-Personen gebe. Eine Neuauflage der Befragung von LSBTTIQ-Personen zu ihrer Lebenswirklichkeit wurde oft gewünscht. Insbesondere zu Intergeschlechtlichkeit wird bemängelt, dass hier ein enormer Nachholbedarf besteht, die Bedürfnisse von Interpersonen zu kennen und ihnen zu begegnen.

c) Wir haben viel erreicht

Sowohl in Interviews mit Ministerien als auch mit Kommunen wird eine dritte Antwort auf die Frage „Wie schätzen Sie die Situation für lesbische, schwule, bisexuelle, queere, Intersexuelle und Transpersonen in Baden-Württemberg/Ihrer Stadt ein?“ gegeben: Sie wird gänzlich oder vorrangig mit der Thematisierung in Verwaltungen beantwortet. Das ‚Thema LSBTTIQ‘ wird so von den Personen, welche sich den Buchstaben zuordnen, gelöst. Damit wird LSBTTIQ gerade nicht als Lebenswirklichkeit von Menschen, sondern als organisational zu verarbeitende Herausforderung thematisiert. Dies kann zum einen auf den Horizont des Interviews zurück geführt werden und zum anderen darauf, dass diese Personen sich in der Aufgabe sehen, die organisationale Verarbeitung durchzuführen. Ähnlich wie sich die medizinische Diskussion über Intersexualität eine Deutungsmacht aneignet (bzw. nicht nehmen lässt), wird hier eine Deutungshoheit der Verwaltung angelegt. Damit verbunden werden alle Dimension der Lebenswirklichkeit ausgeblendet, welche die Verwaltung nicht behandelt. In Städten ist der eigene Handlungsbereich ein sehr breites Feld, in den Ministerien jedoch weniger und wird dort auch weniger als breit angelegter Handlungsbedarf gesehen.

Diese Perspektive hat den Vorteil, dass dadurch LSBTTIQ für die Verwaltung zu einer verarbeitbaren Aufgabe heruntergebrochen wird und so angegangen werden kann. Es hat jedoch den Nachteil, dass die Lebenswirklichkeit von LSBTTIQ nicht zum Maßstab dieser Aufgabe gesetzt wird. Anders gesagt, gerät die Frage leichter aus dem Blick: Wie erleben LSBTTIQ das Ressortthema/die Stadt, und was muss geändert werden, um es/sie ihren Bedürfnissen anzupassen? Zum Thema (zum Teil auf Nachfrage), ob hier Wissen fehle, wird unterschiedlich geantwortet: Manche sehen alles als geregelt und damit hinreichend bekannt, andere stellen fest, dass sie die Baustellen, die es noch anzugehen gilt, nicht kennen und hier eine Analyse notwendig sei, inwiefern Prozesse LSBTTIQ Menschen (anders) betreffen.

Aus dieser ersten Fragestellung ergeben sich als Verbesserungsbedarfe:

- ⇒ Das Aufbrechen des Fokus auf schwule Männer (und lesbische Frauen) ist notwendig.
- ⇒ Wissen generieren: Befragung über die (subjektive) Lebenssituation von LSBTTIQ dringend aktualisieren und dabei intersektional sensibel sein, d. h. die je unterschiedlichen Situationen von z. B. jugendlichen, älteren, behinderten oder geflüchteten LSBTTIQ-Personen berücksichtigen, ebenso wie die z. T. sehr diversen Lebenslagen innerhalb des LSBTTIQ-Spektrums. Insbesondere eine vertiefende Studie über die Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse von Interpersonen ist notwendig, um Grundlagen für Beratung und weitere Maßnahmen zu entwickeln.

7.1.2 LSBTTIQ als ein organisational zu verarbeitendes Thema

Die Interviewten wurden gefragt, wie das Thema LSBTTIQ in ihrer Organisation aktuell und zukünftig bearbeitet werde. Ziel war zum einen, herauszuarbeiten, inwiefern ein neuer Aktionsplan notwendig und sinnvoll sei, um weitere Aktivitäten anzustoßen oder geplante Aktivitäten in einen größeren Zusammenhang einzubetten. Zum zweiten sollte herausgearbeitet werden, welche Aspekte in der Organisation – insbesondere in Kommunen und Ministerien – als bearbeitungsbedürftig und -würdig verstanden werden und wie die wahrgenommene Lebenswirklichkeit von LSBTTIQ in eine organisationale Aufgabe übersetzt wird.

Da die ehrenamtlichen Organisationen LSBTTIQ-Belange als Organisationszwecke verfolgen, wird an dieser Stelle nicht weiter auf diese Gruppe eingegangen, sondern in Kapitel 7.2 die Verbindung von Aktionsplan und Organisationszweck erläutert.

7.1.2.1 Ministerien

Die Ministerien agieren in erster Linie als Arbeitgeber und beziehen sich dabei auf Stellenausschreibungen mit m/w/d, AGG-Schulungen, das „Diversity Tool“ als Online-Fortbildung und organisationale Antidiskriminierungsvereinbarungen. LSBTTIQ wird somit primär verortet in einem allgemeinen Gleichstellungsansatz, der ähnlich wie im Diversity-Konstrukt ausgedehnt wurde. Dabei wird es – soweit wir wissen bzw. es unsere Interviewpartner:innen wahrnehmen – nicht über die Maßnahmen des Aktionsplans hinaus verfolgt.

Auch in anderen Hinsichten findet eine eigenständige, über den Aktionsplan hinausgehende Behandlung demnach nur im Wissenschaftsministerium statt, in welchem Förderinstrumente mit Diversity verbunden werden. Dass es keine weitere Beschäftigung mit LSBTTIQ gibt, wird in mehreren Ministerien auch flankiert durch die Überzeugung, dass es kein Thema des Ressorts sei: „Wir als Ministerium, wir als [Bezeichnung] sind jetzt kein Fachministerium, was jetzt wirk-

lich echte Berührungspunkte hat“ (Interview Ministerium). Ein Screening, inwiefern in Bereichen wie beispielsweise Verbraucherschutz, Bürger:innen-Beteiligung, Arbeitslosigkeit und vielerlei Themen unterschiedlichster Ministerien LSBTTIQ-Personen (anders) berührt sind, findet demnach nicht statt.

Damit ist die Frage nach der organisationalen Verarbeitung des Themas identisch mit der Umsetzung des Aktionsplans und wird in Kap. 7.2.1.1 weiter ausgeführt.

7.1.2.2 Kommunen

Kommunen sind durch ihre Mehrfachstruktur als (Lebens)Raum, Arbeitgeberin und politische Akteurinnen komplexer aufgestellt als NGOs und Ministerien. Entsprechend sind Infrastrukturen und Räume genauso Thema wie politische Agenden und deren Umsetzung sowie Antidiskriminierungsarbeit als Arbeitgeberin. Im Zentrum steht die Bedeutung der Kommune als Lebensraum. Dabei geht es zum einen darum, die Fürsorge für diese Gruppe zu leisten, zum Beispiel indem überlegt wird, wie Unterbringungen für Gewaltopfer, Obdachlose und Geflüchtete, die aus den binären Raumstrukturen ausgeschlossen sind, geschaffen werden können, und zum anderen darum, Räume bereitzustellen, in denen sich queere Identitäten entfalten können.

Der Schwerpunkt der Kommunen liegt daher auf individueller und gruppenbezogener Unterstützung von LSBTTIQ-Personen. Antidiskriminierungsarbeit erfolgt am Rande als Bekenntnis zu LSBTTIQ als Teil der Stadtgesellschaft z. B. durch Präsenz bei CSD-Paraden oder das Aufhängen von Fahnen. Ein wichtiger Baustein der Unterstützung ist die Beratungsstruktur, daneben sind viele andere Maßnahmen möglich: Entwicklung von Treffpunkten, Schulung von Lehrkräften, Gesundheitsversorgung und vieles mehr.

Die Verbindung der Maßnahmen zur Lebenswirklichkeit der Personen entsteht zumeist daraus, dass über Runde Tische ein enger Kontakt zu zivilgesellschaftlichen Akteur:innen des LSBTTIQ-Spektrums gehalten wird. Daneben spielen auch Erhebungen und Auftragsforschungen eine wichtige Rolle. Der Kontakt zu Vereinen und Gruppen hat auch eine über die Verbindung zur Lebenswirklichkeit hinausgehende Funktion, indem gemeinschaftliche Aktivitäten und Maßnahmen entstehen und durchgeführt werden.

7.1.2.3 Nachgeordnete Behörden

Ein Ministerium hat die Zuständigkeit an eine Behörde ausgelagert. Von der Stelle wird das Thema LSBTTIQ sehr engagiert aufgegriffen. Die Bandbreite, in der die Relevanz des Themas gesehen wird, geht deutlich über den Zuschnitt der Maßnahmen und Zuständigkeiten hinaus. Diese Stelle ist in der komplexen Wahrnehmung der Lebenswirklichkeit von LSBTTIQ, der Vernetzung, dem Problembewusstsein und dem Engagement den LSBTTIQ-Beauftragten der Kommunen sehr ähnlich.

Ähnlich sieht dies in den beiden anderen befragten nachgeordneten Behörden aus. In beiden Fällen haben sich die Interviewpartner:innen im Rahmen des Interviews als Teil des LSBTTIQ-Spektrums verortet. In beiden Behörden wird das Thema im Rahmen der rechtlichen und organisationalen Möglichkeiten engagiert angegangen und vorangetrieben.

Aus einer dieser Behörden soll im Folgenden kurz ein best practice-Beispiel vorgestellt werden.

7.1.3 Best-practice-Beispiel einer Behörde

In dieser Behörde lief ein Prozess zur Begleitung einer Geschlechtsanpassung, der als optimale Praxis gesehen werden kann. Als Kriterien für die Güte der Praxis werden hier angelegt:

- Der Verbleib der Person in der Organisation. Das ist oft nicht der Fall. Häufig werden Geschlechtsangleichungen mit dem Wechsel des Arbeitsumfelds verbunden, der auch Erwerbslosigkeitsphasen beinhaltet, in welcher die wichtigsten körperlichen, habituellen und formalen Anpassungen erfolgen. Damit werden unnötig Arbeitslosigkeit, somit eine doppelte Belastung für die Betroffenen und ein Kompetenzverlust für die Organisation erzeugt.
- Anerkennung des Prozesses durch die weiteren Beschäftigten, indem die Anpassung mitgetragen wird und z. B. die Anrede umgestellt wird. Das setzt voraus, dass sich alle Beschäftigten gut begleitet und nicht überfordert fühlen.
- Respektvoller Umgang mit der Person, welche das auch im gesamten Prozess so wahrnimmt und keine negativen Folgen im Umgang mit Kolleg:innen erfahren muss.

Der Ablauf des Prozesses war folgender:

Die betroffene Person (im Weiteren: A) wandte sich an drei Personen aus dem Kreis Vorgesetzte, Personalrat und Personalabteilung (im Weiteren: Stellen) mit der Bitte, diesen Prozess vertraulich zu begleiten und eine Grundlage für das Outing zu schaffen. Es kann angenommen werden, dass die Wahrnehmung einer queerfreundlichen und offenen Haltung in der Organisation sowie bei den entsprechenden Stellen eine wichtige Voraussetzung für das Vertrauen war.

Die Stellen erklärten ihre Rückendeckung und sicherten A zu, alle Schritte in Absprache mit A vorzunehmen und auch hinsichtlich des Zeitpunkts sich an As Bedürfnissen zu orientieren. In mehreren Gesprächen wurde das Vorgehen gemeinsam abgesprochen und A von den Stellen unterstützt und begleitet. Als Herzstück der Unterstützung organisierten die Stellen eine Fortbildung durch eine Person, welche die formale Qualifikation hierfür vorweist, aber auch die persönliche Erfahrung mitbringt. Alle Führungskräfte und der Personalrat durchliefen die Fortbildung sowohl mit Blick auf ihren eigenen Umgang mit Transgeschlechtlichkeit als auch darauf, wie sie Mitarbeiter:innen hierin leiten und zum Beispiel Fragen beantworten können, so dass sich Fragen von Kolleg:innen nicht an A persönlich richten mussten. Der von A bestimmte Outing-Tag wurde dann durch die Führungskräfte vollzogen, die sich an die Mitarbeitenden richteten und die angepasste Ansprache von A vermittelten sowie Fragen beantworteten. Die Organisation unterstützte die Anpassung an diesem Tag zudem symbolisch, indem alle Schriftstücke, die keine amtliche Namensänderung voraussetzen, angepasst wurden.

Die Stellen hatten A bereits vor dem Outing signalisiert, sich bei Problemen und negativen Rückmeldungen an sie zu wenden und haben auch nach dem Outing mehrfach proaktiv nachgefragt. Dabei wurden keine negativen Rückmeldungen vermeldet.

Zentral für diese gelungene Vorbereitung und Begleitung des Transitionsprozesses im Arbeitsumfeld erscheint das Engagement der Stellen, sich in den Prozess hineinzufühlen, auch Verständnis für die psychische Belastung durch den Prozess aufzubringen und sich nach den Bedürfnissen von A zu richten. Der Aktionsplan spielte in diesem Prozess eine indirekte Rolle, inso-

fern als die Fortbildung letztlich über die durch den Aktionsplan bereitgestellte (digitale) Infrastruktur gefunden werden konnte. Dabei war den Stellen der Aktionsplan selbst nicht (inhaltlich) bekannt.

7.2 Bedeutung des Aktionsplans

Die Frage, welche Bedeutungen der Aktionsplan hat, wird im Folgenden in zwei Unterfragen beleuchtet:

1. Wie verhält sich der Aktionsplan zur organisationalen Aufgabe? Damit wird die Bewertung des Aktionsplans im Kontext von Organisationszwecken in den Blick genommen.
2. Welche funktionale Bedeutung hat der Aktionsplan für die Handelnden? Hier wird auf den Nutzen und die Nutzung des Aktionsplans durch/für Agierende geschaut.

7.2.1 Verhältnis Aktionsplan zu organisationaler Aufgabe

7.2.1.1 Ministerien

Der Bezug des Aktionsplans auf die Arbeitgeberrolle wird oft damit verbunden, dass die Zuständigkeit für den Aktionsplan in das Personalreferat gelegt wird. Gerade diese Bereiche sind häufig nicht vernetzt mit Aktivitäten in anderen Abteilungen. Eine zweite Verortung ist die in Referaten mit Grundsatzaufgaben, wobei dies mit der Verantwortlichkeit für Personalfragen zusammenfallen kann. Auch dort wird es unter den großen Schirm Gleichstellung und Antidiskriminierung gefasst. Dies kann einerseits dafür sorgen, dass eine Zuständigkeit für Vielfalt wahrgenommen und die Themen aktiv angegangen werden. Häufiger jedoch führt es dazu, dass eine Vermengung von z. B. Vereinbarkeit, interkultureller Kompetenz und LSBTTIQ dahingehend stattfindet, dass, wenn ein Aspekt beleuchtet wird, der große Schirm Diversity als bearbeitet gilt und LSBTTIQ aus dem Blick gerät. Die dritte Verortung ist in Spiegelreferaten zum Sozialministerium. Auch diese Verortung führt nicht zu einer Schnittstellenfunktion und einer aktiven – über die fixierten Maßnahmen hinausgehenden – Beschäftigung mit LSBTTIQ.

Für diese drei Verortungen gilt, dass über diese hinaus z. T. Zuständigkeiten bei einzelnen Referaten verankert werden, die für ganz spezifische Maßnahmen verantwortlich sind.

In jedem Fall ist stets eine Person betraut, die im Kern andere Aufgaben verfolgt und den Aktionsplan als nachgeordnetes oder gar als arbeitspraktisch kaum relevantes Gebiet zugewiesen bekam. In einzelnen Interviews wird diese nachgeordnete Bedeutung auch problematisiert und erklärt, dass hierfür mehr Stellenkapazität geschaffen werden müsste. Die Fluktuation in diesem Thema ist vergleichsweise hoch und die Übergaben gewährleisten nicht unbedingt eine kontinuierliche Bearbeitung.

Durch die Verortungen ist nicht gewährleistet, dass die Stellen als Schnittstellen innerhalb des Ressorts zu LSBTTIQ wahrgenommen werden. Dies wurde in manchen Interviews auch problematisiert. Häufig sind daher Antworten, die darauf verweisen, dass Themen in anderen Abteilungen verortet seien und hier keine Kenntnis bestünde, inwiefern LSBTTIQ-Belange dort berücksichtigt seien. Die jeweilige Ressort-Aufgabe ist nur dort, wo es per Aktionsplan definitiv festgelegt ist, auch thematisch und personell verbunden.

Aus den Interviews heraus zeigte sich, dass ein ‚Screening‘ in den Ressorts ein wichtiger und z. T. auch explizit gewünschter Ansatz wäre, um zu verstehen, wie gleiche Rechte vorangetrieben werden können. Als Verbesserungsbedarfe ergeben sich daher hieraus:

- ⇒ Ein ‚Ressort-Screening‘ zu LSBTTIQ wäre sinnvoll als Grundlage für eine Neuauflage des Aktionsplans. Hierzu wäre eine Focus Group (Gruppendiskussion) von Betroffenen mit Kenntnissen des Ressorts (z. B. Verbraucherschutz oder Verkehr) ein sinnvoller erster Zugang. Ein erschöpfender Zugang wäre nur durch eine entsprechende Forschung zu gewährleisten.
- ⇒ Es wird empfohlen jeweils Funktionsstellen zu schaffen, welche als Schnittstelle innerhalb des Ressorts und zwischen den Ressorts fungieren und hier eine Zuständigkeit für LSBTTIQ-Belange und nicht nur für die Umsetzung von Maßnahmen des Aktionsplans erhalten.
- ⇒ Zugleich wird empfohlen, die Aufgaben (Maßnahmen) weiterhin möglichst präzise und konkret zu halten, um eine eindeutige Verortung im Ressort zu ermöglichen.

7.2.1.2 Nachgeordnete Behörden

Die nachgeordnete Behörde, an welche ein Ministerium die Zuständigkeit für den Aktionsplan ausgelagert hat, verfügt (noch) nicht über eine inhaltliche Verzahnung mit möglichen Aktivitäten des Ministeriums. Dies wird für die Zukunft erhofft. Der Aktionsplan wird hier in vielen Facetten intensiv genutzt – insbesondere die Vernetzung, die Beratungsstruktur und die Fördermöglichkeiten. Er wird unmittelbar an die organisationale Aufgabe angebunden und eine Relevanz für das Ressort wahrgenommen, die über die Maßnahmenumsetzung deutlich hinaus geht.

Die zweite nachgeordnete Behörde war direkt durch den Aktionsplan adressiert. In ihr wurden Maßnahmen durch das zuständige Ministerium implementiert, welche von Mitgliedern der Behörde aktiv bearbeitet werden.

In der dritten befragten nachgeordneten Behörde war der Aktionsplan lange Zeit unbekannt. Dessen Themenfeld wird allerdings mit der organisationalen Aufgabe sowohl als Arbeitgeberin als auch im Kundschaftskontakt verbunden. Im Interview wurde daher der Wunsch artikuliert, dass der Aktionsplan aus den Ministerien aktiver in die Behörden kommuniziert werden solle. Daraus ergibt sich als Verbesserungsbedarf

- ⇒ Für einen kommunikativen Durchfluss des Aktionsplans und seiner Themen bis in nachgeordnete Behörden sorgen.
- ⇒ Eine wechselseitige Vernetzung, die auch Anregungen und Beispiele aus den nachgeordneten Behörden in die Ministerien zurückspielt, sollte durch die Verankerung zuständiger Funktionsstellen und entsprechender Kommunikationswege und -gelegenheiten ermöglicht werden.

7.2.1.3 Kommunen

Die organisationale Aufgabe von Kommunen der (politischen) Gestaltung des lokalen Lebensraumes und seiner Kultur, der Fürsorge für die Bevölkerung und als öffentliche Aufgabenträgerinnen wird systematisch mit LSBTTIQ-Belangen verbunden (s. o.). Der Aktionsplan wird hierin eingebunden, wie im folgenden Kapitel genauer erläutert wird. Er spielt dabei zwar eine nachgeordnete Rolle mit Blick auf die konkreten Agenden, ist aber sehr wichtig für die Expertise, den Handlungsspielraum und die ‚Schlagkraft‘ der Beauftragten in den Kommunen.

Die Verbindungen zum Aktionsplan und der Vernetzung über das Sozialministerium liegen in mehreren der befragten Städte bei LSBTTIQ-Beauftragten. In anderen Städten sind Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte damit betraut oder nehmen sich der Themen an. Dies wird in manchen Städten problematisiert, da hier zeitliche Kapazitäten fehlen. Daraus ergibt sich als Verbesserungsbedarf

- ⇒ Es sollte Stellenkapazität in Kommunen für die Belange von LSBTTIQ und die Umsetzung von Themen aus dem Aktionsplan geben.

7.2.1.4 NGOs

Für die NGOs gilt, dass ihre organisationale Aufgabe identisch ist mit einzelnen oder verschiedenen LSBTTIQ-Belangen, wobei sich das Feld der NGOs im LSBTTIQ-Bereich durch Schwerpunktbildungen für spezifische Anliegen des LSBTTIQ-Spektrums auszeichnet, etwa Jugendarbeit, Trans- oder Intersexuellenaktivismus. Der Aktionsplan spielt für viele NGOs keine unmittelbare Rolle bzw. wird von ihnen nicht aktiv mit der eigenen Arbeit und deren Voraussetzungen verbunden. Allerdings werden NGOs durch Schaffung von Vernetzungsstrukturen wie kommunale Runde Tische systematischer in Anhörungs-, Austausch- und Entscheidungsprozesse einbezogen, was durchweg positiv bewertet wurde. Außerdem bildet das Netzwerk eine zentrale Dachstruktur für Gruppen, Vereine und Initiativen, die Stimmen bündelt, Austausch fördert und Beratungsangebote koordiniert. Diese durch den Aktionsplan angestoßene Strukturbildung kann als wichtige Unterstützungsmaßnahme für die Konsolidierung der sozialen Bewegung gesehen werden.

- ⇒ NGOs sind wesentliche Stützen für soziale Bewegungen und fungieren als Sprachrohre und Scharniere in Politik und Verwaltung. Diese Funktion sollte weiter gestärkt werden, bestehende Vernetzungsstrukturen für LSBTTIQ-Anliegen ausgebaut und ggf. neue (z. B. zwischen NGOs und Ministerien) aufgebaut werden.

7.2.2 Funktionale Bedeutungen für die Handelnden

Der Aktionsplan erfüllt verschiedene Funktionen für die Handelnden im Themenfeld zur Akzeptanz von und gleiche Rechte für LSBTTIQ.

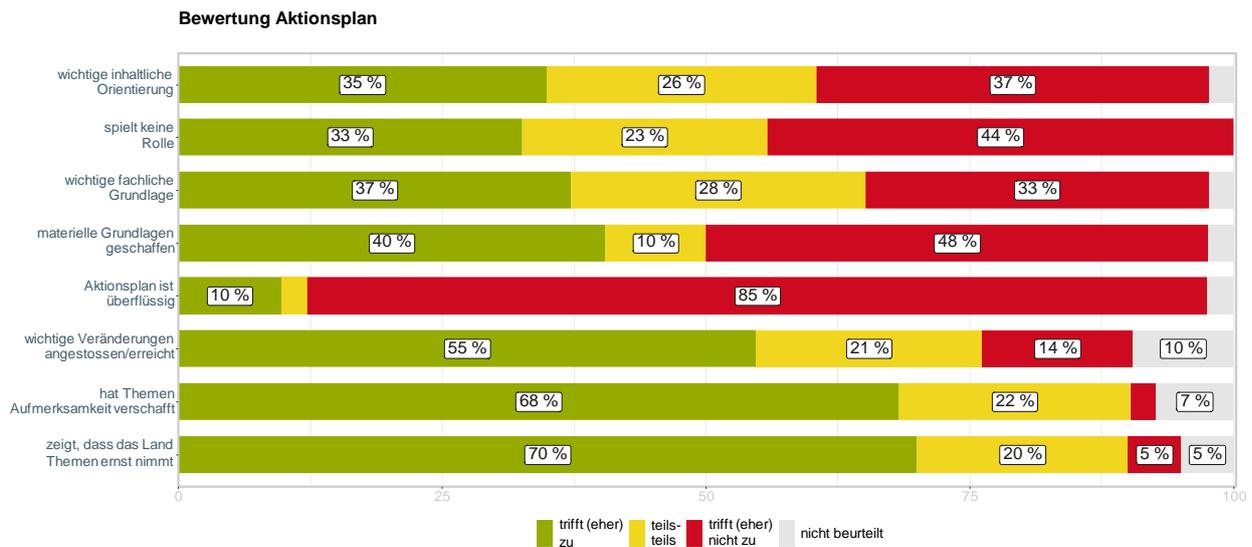


Abbildung 3: Allgemeine Bewertung des Aktionsplans in der Onlinebefragung

In der Online-Befragung wurde über verschiedene Items die allgemeine Bedeutung abgefragt (vgl. Abbildung 3). Hier zeigt sich, dass dem Aktionsplan weit überwiegend Bedeutung zugeschrieben wird, indem er nicht als überflüssig wahrgenommen wird. Nichtsdestotrotz spielt er für ein Drittel der Befragten im Arbeitsalltag keine Rolle und dient ihnen nicht als wichtige inhaltliche und fachliche Orientierung. Diese Befunde werden durch die qualitativen Interviews nochmals beleuchtet und ausdifferenziert.

Nachfolgend werden die Bedeutungen anhand der qualitativen Interviews vertieft betrachtet. Es können drei Dimensionen unterschieden werden, welche unterschiedliche Aspekte beinhalten und sich mit einigen der quantitativ erfassten Items decken. So wird die hohe symbolische Bedeutung auch in den Aussagen der Online-Befragung sichtbar: „wichtige Veränderungen angestoßen / erreicht“, „hat Themen Aufmerksamkeit verschafft“ und „zeigt, dass das Land Themen ernst nimmt“ erhalten zwischen 55% und 70% Zustimmung. In den qualitativen Interviews werden weitere symbolische Bedeutungen sichtbar. Die materielle Bedeutung ist für weniger quantitativ Befragte wichtig als die symbolische. In den qualitativen Interviews kann jedoch festgehalten werden, dass sie dort, wo sie thematisiert wird, eine hohe Bedeutung hat. Als wichtige inhaltliche Orientierung und fachliche Grundlage betrachten nur 35% bzw. 37% der Befragten den Aktionsplan. Hier zeigt sich in den Interviews, dass dies nichtsdestotrotz eine unerlässliche Funktion des Aktionsplans ist.

7.2.2.1 Symbolisch

Alle Gruppen betonen die symbolische Bedeutung, wobei hier unterschiedlich angeschlossen wird, ob daraus ein Handeln zugunsten des Themenkomplexes folgt oder die symbolische Bedeutung als ausreichend gewertet wird.

a) Sichtbarkeit & Sensibilisierung

Alle Befragten sehen Sichtbarkeit von LSBTTIQ und Sensibilisierung von heterosexuellen Cis-Menschen als eine Funktion für ihr Agieren. Die Ministerien betonen, dass der Aktionsplan das Thema überhaupt erst in die Verwaltungen hineingebracht und hier sichtbar gemacht hat. Zu-

dem wird in den Interviews die symbolische Außenwirkung in die Gesellschaft hinein erwähnt. Der Aktionsplan zeige, dass das Thema von der Landesregierung ernst genommen und forciert werde. Dies werde noch unterstrichen durch die Schirmherrschaften, Grußworte und Teilnahmen bei wichtigen Veranstaltungen der queeren Community. Der Handlungsanschluss ist dabei jedoch unterschiedlich. Für einzelne Ministerien erscheint dadurch gerade kein weiteres, proaktives Aufbringen des Themas notwendig. Andere Ministerien schließen insofern proaktives Handeln an, indem sie auf den Aktionsplan aufmerksam machen z. B. durch Auslegen und Verlinken.

b) Rückendeckung für Aktivitäten

Nur ein sehr kleiner Anteil der Interviewten in den Ministerien schließt daraus, dass die symbolische Bedeutung weitere Handlung zur Folge haben sollte und kann. Dies gilt vor allem in einem Ressortbereich, der als eher queer-affin gesehen werden kann.

Dies sieht anders aus bei den befragten nachgeordneten Behörden und Kommunen. Sichtbarkeit und Sensibilisierung werden neben anderen Aspekten des Aktionsplans als Rückendeckung für eine Arbeit gegen Diskriminierung und für Unterstützung von LSBTTIQ-Personen wahrgenommen. In diesem Sinne wird der Aktionsplan als „Signal“ der Landesregierung oder als „Push“ für die Themen bezeichnet (Interviews Kommunen).

Diese Rückendeckung wird durch vorhandene Daten (Befragung), Leitfäden und Qualitätsstandards verstärkt: „Das sind z. B. Psycholog:innen, die nach den Qualitätsstandards des Landes Baden-Württemberg beraten. Das hilft mir auch wieder dann vor meinen gemeinderatlichen Gremien, diese Projekte auch zu verteidigen“ (Interview Kommune).

Für einige Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte, die diesen Komplex (freiwillig) mitübernehmen, bedeutet es auch, dass sie die Übernahme der LSBTTIQ-Belange und/oder die Einrichtung einer entsprechenden Stelle (ein Stück weit) besser legitimieren können. Für alle kommunalen Beauftragten, die im weit überwiegenden Teil sehr aktiv an dem Thema arbeiten, hat die symbolische Bedeutung der Rückendeckung durch den Aktionsplan durchaus einen handlungsleitenden Effekt: Sie nutzen ihn, um gegenüber politischen Akteuren Themen und Maßnahmen zu begründen, indem sie auf die Themen und Maßnahmen des Aktionsplans verweisen.

c) Anschub

Die symbolische Bedeutung kann durch die materielle Bedeutung noch verstärkt werden: Dort wo bspw. über die Finanzmittel des Aktionsplans Projektförderung ermöglicht wurde – sei es bei Kommunen oder im NGO-Bereich –, wird zugleich eine symbolische Stärkung des Themas erreicht, so dass andere Akteure, wie z. B. Stadt- oder Kreistage, eher überzeugt werden können, ein bereits angeschobenes Projekt weiterzuverfolgen.

d) Erwartungen

Gerade bei den Interviewten nachgeordneter Behörden und NGOS wird die symbolische Bedeutung auch als Anspruch an das Land feststellbar. Der Aktionsplan wird von den Behörden z. B. als Erwartung einer queer-freundlichen Haltung an den Dienstherren gestellt. Die aus dem Aktionsplan resultierende Erwartungshaltung, dass das Land allgemein zu LSBTTIQ ‚Flagge zeige‘,

findet sich auch in Interviews mit NGOs wieder. Daran schließt sich durchaus Handeln an, z. B. indem Behörden das Thema forcieren.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass für die Gruppe der Kommunen die symbolische Bedeutung besonders wichtig ist im Vergleich zu den anderen Befragten und hier auch besonders ‚handfeste‘ Effekte zeitigt. Die geringste Bedeutung und den geringsten Effekt hat es bei Ministerien. Die symbolische Bedeutung der Rückendeckung braucht ein Gegenüber der Agierenden, welche auf diese Bedeutung reagieren, das heißt, bei denen die Bedeutung fruchtbar eingesetzt werden kann. Kurz gesagt: Das Symbol dient dazu jemand *anderen* (z. B. die Stadtpolitik) zu überzeugen. Der ausgeprägte Zusammenhang bei Kommunen lässt sich also daraus ableiten, dass die Orientierung an der Landespolitik für politische Akteur:innen in den Kommunen wichtig ist und so die Symbolik von den Beauftragten besonders gut nutzbar ist. In Ministerien könnte dies einen geringeren Effekt haben (sofern der Aktionsplan nicht von der jeweiligen Ressortspitze forciert wird), und daher auch weniger eingesetzt werden. Für die meisten NGOs richtet sich die symbolische Bedeutung auf ein diffuses Gegenüber. Daher wird sie als wichtig, aber nicht zentral gesehen. Für nachgeordnete Behörden ist das Gegenüber das Ministerium, wodurch auch hier die symbolische Bedeutung förderlich ist.

Um die symbolische Bedeutung des Aktionsplans zu stärken, wird als flankierende Maßnahme ein landesweiter Umgang mit inklusiver Sprache gewünscht:

- ⇒ Eine Vereinheitlichung geschlechtsneutraler oder -integrierender Sprache: Dadurch werden Hürden genommen, ein Know-How vermittelt und nahegelegt, dass es nicht unhöflich ist, Personen ohne Geschlechtstitel (Herr, Frau) anzusprechen. Zum zweiten erleben die Interviewpartner:innen, dass eine mangelnde Standardisierung eine gern genutzte Ausrede ist, um nichtbinäre Personen auszublenden.

7.2.2.2 Materiell

a) *Finanzielle Unterstützung*

Für einzelne NGOs und Kommunen ist die unmittelbare finanzielle Förderung von Projekten ein wichtiger Aspekt der materiellen Grundlage, um LSBTTIQ-Belange voranzutreiben. Für Kommunen sind solche finanziellen Unterstützungen ein wichtiger Anschlag für Projekte. Für Ministerien und nachgeordnete Behörden spielt dies keine Rolle.

b) *Vernetzung*

Sowohl NGOs als auch Kommunen nutzen die Vernetzung, welche durch den Aktionsplan initiiert und lebendig gehalten wird. Der Austausch wird gepflegt und geschätzt. Neben der durchaus symbolischen Bedeutung der Rückendeckung, die diese Vernetzung für die Beteiligten hat, wird darin vor allem eine materielle Ressource erkennbar: Die Vernetzung hilft dem Wissensaufbau und bietet Unterstützung z. B. indem Handelnde voneinander lernen können und so das Gefühl haben, das Rad nicht neu erfinden zu müssen.

Kommunen nutzen dies für Fragen, die

- explorativ sind, z. B. was LSBTTIQ beinhaltet und welche Aufgaben- und Lebensbereiche berücksichtigt werden können/müssen
- konzeptionell sind, z. B. bei der Entwicklung eines Konzepts für eine Beauftragtenstelle

- umsetzungspraktisch sind, z. B. bei der Einrichtung von Räumen und Beratungen
- politisch sind, z. B. für die Argumentation vor Gemeinde- und Kreisräten

Gleichzeitig entstehen durch die Vernetzung Knotenpunkte: Die Vernetzung von NGOs bedeutet, dass für Kommunen und Landesbehörden eine Ansprechperson entsteht, welche das Wissen, die Erwartungen und Kompetenzen verschiedener Community-Organisationen mitbringt und wieder in diese hineinspielt. Durch die so gebündelte Kompetenz entstehe „mehr soziale Innovation“ (Interview Kommune). In manchen Kommunen sind LSBTTIQ-Beauftragte auch Knotenpunkte, um Themen aus anderen Abteilungen (Jugend, Schwerbehinderung, Bau etc.) zu bündeln. Dadurch entstehen vernetzte Kommunikationsflüsse durch alle Ebenen der öffentlichen Fürsorge und der Zivilgesellschaft. Die Bedeutung der Vernetzung wird von den daran Beteiligten sehr hoch geschätzt. Sie kann auch in dieser Evaluation als ein sehr wichtiger Erfolg des Aktionsplans gesehen werden, da sie für hohe Effizienz und Effektivität sorgt.

Die Vernetzung wird von manchen Kommunen und NGOs nicht mit dem Aktionsplan aktiv in Verbindung gesetzt. So kommt es, dass auch einzelne Interviewte die Vernetzung nutzen, jedoch erklärten, dass der Aktionsplan keine Bedeutung für sie habe.

In den Ministerien zeigt sich hier ein etwas anderes Bild: Auch wenn die Kooperation mit dem Sozialministerium positiv bewertet wird, wird sie nicht als Ressource verstanden und genutzt. Sitzungen des begleitenden, zweimal jährlich tagenden Landesbeirats werden oft als interessant, aber selten als handlungsrelevanter Gewinn an Wissen, Informationen und wechselseitiger Unterstützung verstanden. Dies wird an anderer Stelle auch darauf zurück geführt, dass oft die Entscheidungsbefugnisse der Zuständigen in den Ministerien gering seien. Als Verbesserungsbedarf wird daher gesehen

- ⇒ Zuständige Funktionsstellen in Ministerien mit Entscheidungsbefugnissen schaffen, welches die Vernetzung proaktiv vorantreiben und effektiv nutzen können.

c) Nutzung der Infrastruktur und Ressourcen

Die – über die Vernetzung hinausgehende – durch den Aktionsplan hergestellte Infrastruktur und Ressourcen wie Wissen werden ebenfalls in den Ministerien selten thematisiert. Nur einmal wird der Rückgriff auf die dem Aktionsplan zugrundeliegende Befragung thematisiert. In NGOs und nachgeordneten Behörden sowie Kommunen dagegen wird ein Rückgriff häufig sichtbar. Er umfasst vor allem:

- den Kontakt zu den Ansprechpersonen im Sozialministerium,
- schriftlich fixiertes Wissen, das für und durch den Aktionsplan generiert wurde, unter anderem die Befragung,
- fixierte Qualitätsstandards in der Beratung,
- die durch den Aktionsplan mitfinanzierte und -entwickelte Beratungsstruktur.

Auch hier gilt, dass Agierende, die auf diese Infrastruktur zurückgreifen, nicht unbedingt vom Zusammenhang zum Aktionsplan wissen.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die materielle Bedeutung für NGOs im Vergleich zu den anderen Agierenden besonders wichtig ist. Dies resultiert nicht zuletzt daraus, dass ihre materiellen Ressourcen insgesamt begrenzt sind. Ministerien, Kommunen und nachgeordnete Behörden verfügen über eigene Mittel. Daraus erklärt sich daher nicht, warum die Nutzung der Infrastruktur und die Vernetzung für Kommunen häufig sehr wichtig, für Ministerien häufig unwichtig ist. Ein Erklärungsansatz wird eher im Zuschnitt und in der Übernahme der Aufgabe gesehen: Während bei den befragten Kommunen ein Interesse sichtbar wurde, LSBTTIQ-Belange in vielen Hinsichten zu verstehen und ihnen adäquat zu begegnen, wurde das in den Ministerien nicht sichtbar. Dies resultiert wahrscheinlich in erster Linie aus den Stellenzuschnitten. In den Kommunen waren die Beauftragten mit LSBTTIQ-Belangen betraut oder haben sich hierfür in der Verantwortung gesehen. In den Ministerien waren die Interviewpartner:innen weit überwiegend Personen, welche primär andere Aufgaben hatten und die Zuständigkeit für den Aktionsplan (und nicht für LSBTTIQ allgemein) als einen geringen Teil ihres Aufgabenspektrums erlebten. Die Nutzung materieller Ressourcen hängt vermutlich daher damit zusammen, wie proaktiv die Handelnden das Thema vorantreiben wollen.

Als Verbesserungsbedarf wird gesehen:

- ⇒ Strukturen schaffen (dass es „nicht nur auf dem Papier steht, sondern auch Stellenkapazitäten bekommt.“ Interview Kommune): Die Landesregierung möge hier die Empfehlung zur Einrichtung von kommunalen LSBTTIQ-Beauftragten – durch Zuschüsse unterstützt – aussprechen. Dadurch werden Ansprechpersonen für zivilgesellschaftliche Handelnde und Interessensgruppen (z. B. auch Betriebe), Einzelpersonen, kommunale Aufgabenträger:innen, kommunale Politik, Landesverwaltungen und nachgeordnete Behörden und für die Vernetzung mit anderen Kommunen geschaffen. Es wird betont, dass dies auch in den Behörden selbst Aufwand sparten, weil bei entsprechenden Anfragen von außen nicht erst eine Suche erfolgen müsse, wer was verantwortete und wie dies zu bewerkstelligen sei. Diese Aufgaben sind für Gleichstellungsbeauftragte im Sinne des Gleichstellungsgesetzes für Frauen und Männer nicht oder nur sehr eingeschränkt zusätzlich zu leisten. Eine Ansprechperson in der Stadtverwaltung erzielt Synergieeffekte im Kontakt mit der Community, kann koordinieren und organisieren, ist ansprechbar für die Community und kann Fördermittel generieren.
- ⇒ Weitere Handlungsorientierungen wie Leitfäden und Richtlinien sind besonders von Kommunen gewünscht: Handreichungen, die vorbereitend sind für Kommunen, Wissen, das in der Vernetzung generiert wurde, verschriftlichen und dabei Qualitätsstandards setzen zum Beispiel zur Gesundheitsversorgung von Trans- und Interpersonen. Durch die schriftliche Fixierung wird es neu besetzten LSBTTIQ-Beauftragten erleichtert, einzusteigen und es entstehen greifbare Maßstäbe, welche gegenüber politischen Akteur:innen herangezogen werden können, um die Umsetzung kommunaler Maßnahmen zu forcieren und mit Qualitätsstandards abzusichern.
- ⇒ Stärkung ehrenamtlicher Strukturen, Verstetigung und Aufstockung von Förderung.

7.2.2.3 Handlungsleitend

a) Maßnahmenumsetzung

Die wichtigste handlungsleitende Bedeutung des Aktionsplans haben die Maßnahmen. Diese sind konkret Ministerien zugeschrieben und haben daher für Ministerien eine entsprechende Bedeutung. In allen Ministerien wurde berichtet, dass die Maßnahmen umgesetzt wurden.

Der Aktionsplan folgt Pfadabhängigkeiten der Verwaltung: Es wurden exakt zugewiesene Maßnahmen implementiert. Insofern hat der Aktionsplan hier eine wichtige handlungsleitende Bedeutung, um LSBTTIQ zu berücksichtigen. Die Maßnahmen, die mit einer einmaligen Implementierung ‚erledigt‘ werden können, z. B. mit einer Schulung, schriftlichen Fixierung o. ä., werden als ‚haben wir erledigt‘ ad acta gelegt – eine Weiterverfolgung z. B. über eine Evaluation findet intern nicht statt. Maßnahmen, die eine etwas kontinuierlichere Arbeit benötigen, wurden seltener berichtet; sofern es sie gab, z. B. Sensibilisierungsmaßnahmen, wurden sie eher im mehrjährigen Modus verfolgt. Dabei handelte es sich jedoch dann auch um größere Ereignisse.

Für einzelne Maßnahmen in zwei Ministerien wurde ein ‚Screening‘ konstatiert. Hier lag es in der ‚Natur‘ der Maßnahmen, dass eine hohe Regelmäßigkeit stattfinden sollte, die ein solches Screening erforderlich machte. Besonders positiv sticht hier der Kulturbereich hervor. In anderen Bereichen, deren Aufgabe aus dem Maßnahmenkatalog ebenfalls z. B. in einer Sensibilisierung lag, die ein Screening und eine Kontinuität erforderlich machen könnte, wurde dies jedoch nicht aufgegriffen.

Die Aufgabe der Sensibilisierung für eine tolerante und offene Gesellschaft wird also von wenigen Ministerien als Querschnittsaufgabe verstanden und in konkrete Aktivitäten umgesetzt.

Zwei nachgeordnete Behörden haben Umsetzungen von Maßnahmen zur Aufgabe gehabt bzw. deren kontinuierliche Bearbeitung. Hier erscheint die Maßnahmenumsetzung auch jeweils engagierten Mitarbeitenden einen Rahmen und Stellenkapazität zu bieten, um LSBTTIQ-Belange aktiv voranzutreiben.

b) Handlungsorientierung

Für alle anderen Akteur:innen sind die Maßnahmen nicht als ihre Zuständigkeiten fixiert. Bei Kommunen kann wahrgenommen werden, dass die Maßnahmen jedoch der Handlungsorientierung dienen, indem der Maßnahmenkatalog auch auf kommunale Themensetzung hin wirkt. Daneben ist die Idee des Aktionsplans selbst eine Handlungsorientierung, indem Kommunen lokale Aktionspläne analog entwerfen. Als wichtigste Handlungsorientierung dienen jedoch die Inhalte, die im Austausch mit anderen Kommunen und den Ansprechpersonen im Sozialministerium transportiert werden. Für NGOs sind diese Handlungsorientierungen am Aktionsplan weniger wahrnehmbar. Vielmehr sehen sie sich als diejenigen, die Themen setzen und in den Aktionsplan hineinragen (wollen).

c) ‚Lobbying‘

Für NGOs wird als handlungspraktische Seite des Aktionsplans daher vor allem sichtbar, dass sie hier über das Netzwerk und die Vernetzung mit dem Sozialministerium eine Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse zu kommunizieren und so auf eine politische Berücksichtigung ihrer Belange hinzuwirken.

Insgesamt ist die handlungspraktische Bedeutung des Aktionsplans sehr heterogen. Für Ministerien ist die konkrete Umsetzung der Maßnahmen handlungsleitend und ihre Bedeutung daher im Vergleich zu den anderen Gruppen am höchsten. Dies resultiert aus der unmittelbaren Zuschreibung der Maßnahmen an und der inhaltlichen Verbindlichkeit für die Ressorts. Kommunen und NGOs sind inhaltlich deutlich unabhängiger. Für Kommunen ist die Handlungsorientierung eher dort relevant, wo sie ergänzend zu den eigenen Aktivitäten und dem Erfahrungswissen anderer Kommunen die Möglichkeit eines (weiteren) bewährten und ressourcenschonenden Ansatzes bietet. Für nachgeordnete Behörden gilt, dass sie dort, wo sie unmittelbar von einer Maßnahme betroffen sind, eine hohe handlungspraktische Bedeutung entfalten und Kapazität für das Thema freisetzen.

Für NGOs und Kommunen kann gesagt werden, dass die handlungspraktische Relevanz des Aktionsplans bisher weniger direkt aus den Handlungsleitlinien des Aktionsplans dafür aber umso mehr aus der Bereitstellung der materiellen Ressourcen und der symbolischen Rückendeckung folgt. Als Empfehlung folgt aus dieser Erkenntnis:

- ⇒ Die bisherigen drei Säulen des Aktionsplans beibehalten: Förderung, Vernetzung und Maßnahmen haben für die unterschiedlichen Gruppen unterschiedliche Bedeutung, bilden aber im Ganzen eine wichtige Grundlage für alle Beteiligten.
- ⇒ Begleitende Kommunikation zu den Möglichkeiten für Kommunen und NGOs für die ‚Anwendung‘ des Aktionsplans z. B. auch in Zoom-Meetings und Video-Tutorials
- ⇒ Den Kreis der Akteur:innen erweitern und mehr nachgeordnete Behörden einbeziehen.

8 Effekte des Aktionsplans: Wie verbessert der Aktionsplan die Situation für LSBTTIQ Personen?

Im Folgenden wird nun ein Perspektivwechsel vorgenommen. Ging es bisher um die Bedeutung des Aktionsplans für die organisationale Bearbeitung des Themas gleiche Rechte und Akzeptanz, wird nun auf die Perspektive der Menschen geschaut, die als Zielgruppen des Aktionsplans gelten können. Zur verbesserten Übersichtlichkeit wird zunächst über die einzelnen Handlungsfelder hinweg dargestellt, welche Ziele als erreicht gelten bzw. wo weitere Baustellen gesehen werden. Dieser Blick über die Handlungsfelder hinweg erwies sich als sinnvoll, weil auch dort, wo gezielt nach den spezifischen Maßnahmen gefragt wurde, übergreifende Muster erkennbar wurden. Nichtsdestotrotz wird anschließend noch spezifisch auf die Handlungsfelder eingegangen und der jeweils wahrgenommene Stand der Umsetzung detailliert vorgestellt.

8.1 Handlungsfeldübergreifende Bewertung

Die Behandlung des Themas gleiche Rechte & Akzeptanz für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt hat zwei Stoßrichtungen:

- Diskriminierung verhindern
- LSBTTIQ unterstützen

Diese beiden Stoßrichtungen können jeweils individuell und gruppenbezogen angegangen werden.

Individuelle Diskriminierung und Verbrechen gegen Individuen zu verhindern und zu behandeln, beinhaltet die soziale und rechtliche Gleichstellung durch beispielweise AGG-Schulungen, Sensibilisierung von Polizei und schulische Bildung. Insbesondere die Handlungsfelder 4 und 5 gehören hierzu sowie teilweise die Felder 1 und 2.

Gruppenbezogene Diskriminierung abzubauen, beinhaltet den Umgang der Öffentlichkeit mit LSBTTIQ durch Maßnahmen der Sensibilisierung und des Wissensaufbaus (Forschung) zu ändern. Hierhin gehören die Themenfelder 3 und z. T. 1 und 2.

Individuelle Unterstützung bezieht sich unter anderem auf das Selbstverständnis (im Wortsinn) von LSBTTIQ-Personen, ihre persönlichen Situationen und Bedürfnisse. Dies hängt durchaus mit struktureller Diskriminierung und einer nicht-diskriminierenden Kultur zusammen, geht darin aber nicht auf. Zum Beispiel ist die diskriminierende Praxis des Zuordnungszwangs und der damit häufig verbundenen Geschlechtsverstümmelung von intersexuell geborenen Kindern aufgehoben, das Leid der Menschen, die davon betroffen waren, besteht jedoch nach wie vor. Individuelle Unterstützung beinhaltet aktuell vor allem Beratung sowie den Aufbau unterstützender Strukturen. Die Themenfelder 1 und 6 gehören hier maßgeblich dazu, ebenso in Teilen der Handlungsbereich 3.

Gruppenbezogene Unterstützung beinhaltet zum einen das Commitment des Landes, welches bereits durch den Aktionsplan selbst stattfindet, und zum anderen den Aufbau von Strukturen der sozialen Bewegung. Letzteres wird vor allem durch die Vernetzung gewährleistet. Zum Teil können hier einzelne Maßnahmen, allen voran die Wissensgenese durch Forschung, unterstützend wirken.

8.1.1 Zielerreichung

Wie würden Sie die Auswahl der Ziele/Zielsetzungen des Aktionsplans bewerten?
Wie würden Sie die bisherigen Maßnahmen des Aktionsplans insgesamt bewerten?

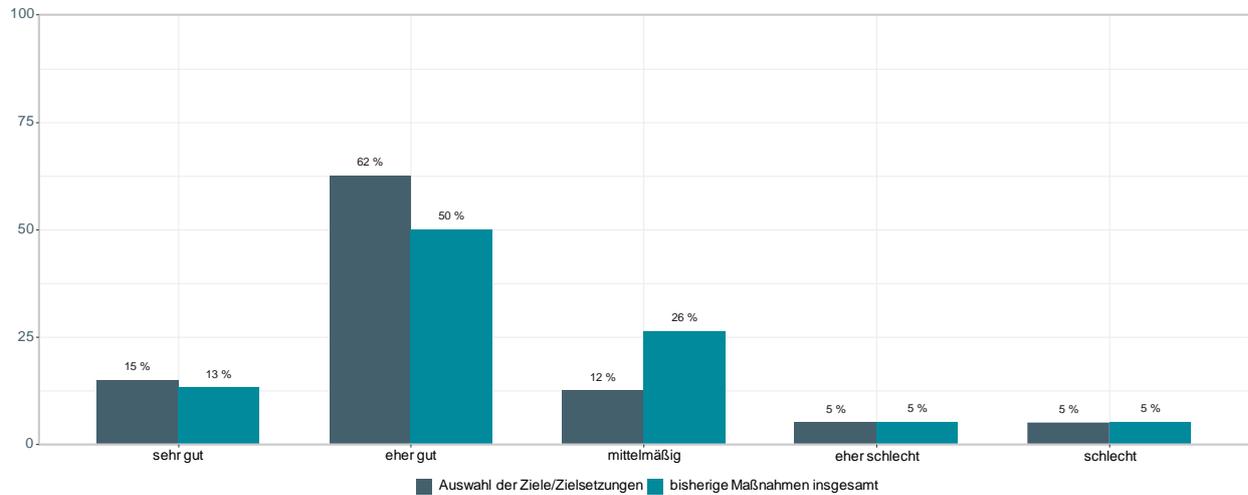


Abbildung 4: Auswahl und Bewertung der Maßnahmen des Aktionsplans (Onlinebefragung)

Aus der Befragung wird ersichtlich, dass die Zielsetzung und deren Umsetzung in Maßnahmen grundsätzlich positiv bewertet werden. Vor diesem Hintergrund wird nun betrachtet, welche Ziele als erreicht angesehen werden.

Das wichtigste Ziel sehen die Befragten darin erreicht, dass es ein Commitment des Landes zu LSBTTIQ-Personen, ihren Rechten und berechtigten Bedürfnissen gibt. Dies trifft sich mit der symbolischen Bedeutung, welche die Organisationen dem Aktionsplan zuweisen. Dieses Bekenntnis, darin sind sich die Befragten einig, hat eine Verbesserung der Situation für LSBTTIQ-Personen angestoßen, eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit verstärkt, Diskriminierung sichtbar gemacht und Unterstützungsmaßnahmen für Individuen und Gruppen erleichtert. Daneben werden als wichtigste erreichte Ziele insbesondere in der quantitativen Befragung benannt:

- Beratungsangebot für LSBTTIG-Personen wurde aufgebaut
- Beratung für Einrichtungen/Organisationen wurde aufgebaut
- Fortbildungsangebot wurde aufgebaut
- Es wird Informationsmaterial zur Verfügung gestellt und Menschen haben eine vereinfachte Zugänglichkeit bzw. Möglichkeiten sich zu informieren
- Insbesondere Lehrkräfte und pädagogisches Fachpersonal können vom Informationsmaterial profitieren

Mit Blick auf die soziale und rechtliche Gleichstellung von LSBTTIQ-Individuen (**individuelle Antidiskriminierungsarbeit**) wird zum einen eine Zunahme von Respekt und Akzeptanz benannt, welche das Coming-out für Schüler:innen bzw. Kinder und Jugendliche vereinfacht. Zum anderen wird die Unterstützung der Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes und Abschaffung des Transsexuellengesetzes angeführt. Allgemein wird positiv vermerkt, dass ein Fortbildungsangebot aufgebaut wurde. Dabei wird insbesondere der Aufbau von Fortbildungsangeboten im

schulischen Kontext und der Jugendarbeit benannt. Ebenso wird als wichtige Zielerreichung benannt, dass Lehrkräfte und pädagogisches Fachpersonal vom Informationsmaterial profitieren können.

Zur **gruppenbezogenen Anti-Diskriminierungsarbeit** wird vor allem der Einfluss darauf, den Umgang der Öffentlichkeit zu ändern, betont. Hierbei spielen Respekt und Akzeptanz durch die Aufarbeitung der Vergangenheit, die Normalisierung im öffentlichen Raum durch kulturelle Veranstaltungen und die Wissensgenese eine wichtige Rolle, wobei hier betont wird, dass der Bedarf offensichtlicher bzw. eine Bedarfsübersicht geschaffen wurde sowie, dass eine Aufarbeitung bzw. Auseinandersetzung mit der Vergangenheit stattfindet.

Die Sensibilisierung von Fachpersonal und in der Jugendarbeit werden als wichtige erfolgte Schritte angesehen. Auch die Auseinandersetzung mit Diskriminierung von LSBTTIQ allgemein gehört zu den positiv vermerkten Ergebnissen.

Hinsichtlich der **Unterstützung von LSBTTIQ-Individuen** wird erklärt, dass Informationsmaterial nun zur Verfügung steht und Menschen eine vereinfachte Zugänglichkeit bzw. Möglichkeiten haben, sich zu informieren. Der (landesweite) Versand von Informationsmaterial wurde demnach auch ermöglicht.

Wichtig erscheint hierzu ebenfalls, dass der Beratungsbedarf ebenso wie die Angebote sichtbar gemacht wurden, welche nun auch erreichbar sind. Das Beratungsangebot für LSBTTIG-Personen und die Beratung für Einrichtungen/Organisationen wurden aufgebaut. Das Beratungsangebot werde finanziell unterstützt und gefördert sowie die Beratung und Unterstützung für Jugendliche vereinfacht. Informationsmaterial unterstütze zudem mangelnde direkte Beratungsmöglichkeit. Ebenfalls wurde die Stärkung der Ratsuchenden und des (Fach-)Personals als erreichtes Ziel benannt.

Gruppenbezogene Unterstützung sei vor allem durch die Schaffung einer Struktur für soziale Bewegung erfolgt. Hierzu zählen die Einrichtung zentraler Anlaufstellen: Einrichtungen/Organisationen können sich gezielt Unterstützung und fachliche Expertise bei konkreten Fragen holen und sie bieten eine zentrale Stelle für Aus- und Weiterbildung. Aktivist:innen würden unterstützt, eine gemeinsame 'Schlagkraft' sei entstanden, indem Impulse der unterschiedlichen Gruppen gebündelt und gestärkt wurden. Die Koordinierung des Landesnetzwerkes wurde verbessert sowie Standards und Leitlinien wurden erarbeitet. Die Unterstützung von Jugendgruppen wurde ebenso benannt wie allgemein die Unterstützung bisheriger Arbeit insbesondere durch die Anerkennung bzw. Ehrung der ehrenamtlichen Arbeit.

8.1.2 Was war hilfreich?

Als besonders hilfreich wurde die **Unterstützung und Zusammenarbeit** gesehen. Hierzu werden gezählt:

- Bereitstellung und Förderung über finanzielle Mittel
- Die Zusammenarbeit und Unterstützung durch die Politik/ das Sozialministerium sowie die gute Zusammenarbeit und Austausch aller (Fachexpert:innen, Behörden und Community)
- Das hohe Engagement aller Beteiligten (v. a. der ehrenamtlich Tätigen) und die hilfreiche Entlastung der ehrenamtlich Tätigen

Insgesamt werden **Informationsmöglichkeiten** und der verbesserte Zugang hierzu als hilfreich angesehen.

8.1.3 Was war hindernd?

Als hindernd wurde vor allem das Thema **Finanzierung** angesprochen. Diese sei zu unsicher, beinhalte zu geringe finanzielle Ressourcen und damit könne der Beratungsbedarf nicht gedeckt werden, da mit den Projektgeldern keine sicheren Arbeitsplätze geschaffen werden können. Zum zweiten wird die **Einteilung in Geschlechter** als hinderlich angesehen. Transsexualität sei weiterhin unsichtbar. Die Fokussierung auf Geschlecht wirke sich negativ auf das Ziel Geschlechtervielfalt zu begreifen aus. Insbesondere transgeschlechtliche Menschen lehnten zum Teil Geschlechtskategorisierung ab.

Zum dritten wurden hinderliche **Strukturen** benannt: Hinderlich sei die Art des Vorhabens in Projektform. Die Projektmittel wirkten sich hinderlich auf den Austausch aus. Die Veränderung der Strukturen bzw. der Aufbau neuer Strukturen gestalte sich schwierig. Die Einrichtungen würden nur fallbezogen aktiv. Nicht zuletzt wurde der Vorwurf der Schaffung eines neuen „Klüngel“ formuliert.

8.1.4 Was muss verbessert werden?

Hinsichtlich der Wünsche zu Verbesserungen wurde insbesondere die **Struktur** angesprochen. Hierzu zählen **Förderung, Verstetigung** und **Zusammenarbeit**:

- Längerfristige Förderung von Projekten
- Finanzielle Sicherheit
- Strukturelle (Basis-)Förderung der Beratungsorganisationen
- Höheres Budget
- Bessere strukturelle Finanzierung, um den Personalbedarf zu decken
- Verstetigung des (Beratungs-)Angebotes und der Projekte
- Verstetigung durch Professionalisierung
- Vielfältigere Zusammenarbeit, nicht nur mit Vertreter:innen des Landesnetzwerks

Als weiterer Kernaspekt ist der **ländliche Raum** im Fokus: Hierzu fehlten sowohl Bedarfserhebungen als auch Beratungsstellen. Unter anderem wird hier eine landesweite Planung von Beratungsstellen gewünscht, um Beratungsmöglichkeiten unabhängig von der politischen Struktur vor Ort zu schaffen.

Daneben wurde betont, dass das **A-Spektrum** bisher unberücksichtigt sei.

Sowohl in der Online-Befragung als auch in den Interviews wurde insbesondere die Bereitstellung von Hilfen und Unterstützung für **Geflüchtete** als wesentliches Handlungsfeld in der Zukunft betont. Hierzu bestehen aktuell noch keine Maßnahmen.

Ergänzend zu oben bereits genannten Verbesserungsbedarfen ergeben sich hier:

- ⇒ Weitreichende Beschäftigung mit dem Thema LSBTTIQ-Geflüchtete: Errichtung und Finanzierung von kompetenten Beratungen, psychologische Begleitung auch gerade bei den „invasiven Befragungen des BAMF“ (Interview Kommune), Einrichtung von Unterbringungen etc.

- ⇒ Beschwerdestellen/Antidiskriminierungsstellen einrichten und so stärken, dass sie auch gegen höher gestellte Personen Opfer von Diskriminierung verteidigen können. Hierzu wurde ein konkreter Fall berichtet.

8.2 Bewertung der Maßnahmen in den sechs Handlungsfeldern

Zur Bewertung der Maßnahmen wird zum einen auf die Aussagen in der Online-Befragung zurück gegriffen, zum anderen werden die Aussagen aus den Interviews mit Ministerien und ergänzend weitere Interviews herangezogen. Da keine Interviews mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration geführt wurden, werden die dort verankerten Maßnahmen nur mit den Ergebnissen aus der Online-Befragung und ergänzenden Interviews betrachtet.

Dabei werden die Fragen beantwortet, welche Ziele erreicht wurden, was hilfreich und was hinderlich war und welche Verbesserungen gewünscht werden. Diese werden pro Handlungsfeld beantwortet und nicht pro Maßnahmen, da sich hier viele Mehrfachnennungen bei den Maßnahmen ergaben. Um dennoch die Aussagen den Maßnahmen zuzuordnen werden diese in Klammern aufgelistet.

8.2.1 „Gleichberechtigt aufwachsen und leben als LSBTTIQ-Mensch“

Zu Handlungsfeld 1 gehören folgende Maßnahmen:

M1	Strukturen schaffen - Aufbau von bedarfsgerechten Beratungs- und Unterstützungsangeboten
M2	Aufbau einer Geschäftsstelle des Netzwerkes LSBTTIQ Baden-Württemberg
M3	Informationsmaterial bereitstellen und anlassbezogene Überarbeitung der bestehenden Informationsmaterialien
M4	Sozialpädagogisches Fachpersonal in Jugendhilfeeinrichtungen für die spezifischen Problemlagen von LSBTTIQ-Jugendlichen schulen
M5	Modellprojekt zur Jugendarbeit im Rahmen des „Zukunftsplans Jugend“ (ZPJ)
M6	Erhebung zu Angeboten der Jugendarbeit für LSBTTIQ-Jugendliche
M7	Sensibilisierung und Information von Akteur:innen der Pflege wie u. a. den Heimaufsichtsbehörden und Pflegestützpunkten
M8	Sensibilisierung von Einrichtungsträgern der Behindertenhilfe und deren Beschäftigten
M9	Aufnahme des LSBTTIQ-Netzwerkes in das Landesnetzwerk Antidiskriminierung
M10	Förderung eines Pilotprojekts in der Rhein-Neckar-Region zur Stärkung von nicht-heterosexuellen Zugewanderten

Diese Maßnahmen haben nach Aussagen der Befragten folgende Ziele erreicht:

- Das Beratungsangebot für LSBTTIQ-Personen wurde aufgebaut (M1: 9x; M2: 1x)⁶

⁶ Lesehinweis für die Nennungen in der Klammer: M bezieht sich auf die Nummer der Maßnahme. 1x bezeichnet die Häufigkeit der Nennung. M2: 1x bedeutet demnach: in Maßnahme 2 wurde diese Aussage einmal getätigt.

Die hier angeführten Aussagen entsprechen weitestgehend den Positionen aus den Interviews. Wo dies nicht der Fall ist, wird darauf explizit eingegangen.

- Das Beratungsangebot werde finanziell unterstützt und gefördert (M1: 2x)
- Beratung und Unterstützung für Jugendliche wurde vereinfacht (M5: 1x; M6: 1x)
- Bedarf wurde sichtbar gemacht (M1: 2x; M6: 2x; M7: 1x; M8: 1x)
- Angebote wurden sichtbarer und erreichbarer (M3: 1x)
- Beratung für Einrichtungen/Organisationen wurden aufgebaut (M1: 1x; M4: 1x; M5: 1x; M7: 1x; M8: 1x).
- Stärkung der Ratsuchenden und des (Fach-)Personals (M2: 1x; M6: 1x)
- Fachpersonal wurde sensibilisiert (M3: 1x; M4: 3x)
- ein Fortbildungsangebot wurde aufgebaut (M1: 4x; M4: 2x; M8: 1x).
- Einrichtungen/Organisationen können sich gezielt Unterstützung und fachliche Expertise bei konkreten Fragen holen (M1: 1x; M2: 1)
- Eine zentrale Stelle für Aus- und Weiterbildung ist gegeben (M2: 1x).
- Informationsmaterial ist zugänglich (M3: 3x)
- pädagogisches Fachpersonal kann vom Informationsmaterial profitieren (M4: 1x; M3: 1x)
- Informationsmaterial unterstützt mangelnde direkte Beratungsmöglichkeit (B1 M3: 1x).
- Impulse der unterschiedlichen Gruppen werden gebündelt und gestärkt (M2: 2x).
- die Koordinierung des Landesnetzwerkes wurde verbessert (M2: 3x)
- Standards und Leitlinien wurden entwickelt (M1: 1x; M10: 1x).
- Jugendgruppen werden unterstützt (M5: 3x)
- das Coming-out für Kinder und Jugendliche wurde vereinfacht (M5: 1x).

Als besonders hilfreich wurde in diesem Handlungsfeld wahrgenommen:

- Bereitstellung finanzieller Mittel und Förderung (M1: 6x; M2: 3x; M3: 1x; M5: 1x)
- Die Zusammenarbeit mit und Unterstützung durch die Politik /Ministerium (M1: 3x; M2: 2x; M3: 1x; M6: 1x; M8: 1x; M10: 1x)
- Die gute Zusammenarbeit und Austausch aller (Fachexpert:innen, Behörden und Community) (M1: 2x; M3: 4x; M4: 1x; M5: 1x, M9: 1x)
- Das hohe Engagement aller Beteiligten v. a. der ehrenamtlich Tätigen (M1: 3x; M2: 1x; M5: 1x; M7: 1x)
- Die hilfreiche Entlastung der ehrenamtlich Tätigen (M2: 2x)
- Behandlung in der Jugendarbeit (M1: 1x; M4: 1x; M5: 1x; M6: 1x)
- die Bereitstellung von Informationsmaterialien (M3: 1x; M4: 1x).
- Projekte zu Beratung und Fortbildung zu Vielfalt und Geschlecht (M1: 1x; M6: 1x; M7: 1x)

Als hindernd wurde angesprochen:

- Finanzierung sei zu unsicher (M1: 1x)

- Finanzierung beinhalte zu geringe finanzielle Ressourcen (M2: 2x; M3: 2x; M6: 1x; M7:1;
- Finanzierung biete keine sicheren Arbeitsplätze (M1: 3x; M2: 2x)
- Die Fokussierung auf Geschlecht wirke sich negativ auf das Ziel Geschlechtervielfalt aus (M2: 1x)
- mit der Einteilung in Geschlechter würden Transgeschlechtliche vorgeframed (M1: 1x; M3: 1x)
- Die Förderung in Projektform (M2: 2x; M3: 1x; M4: 1x)
- Die Projektmittel wirkten sich hinderlich auf den Austausch aus (M1: 1x)
- Die Veränderung der Strukturen bzw. der Aufbau neuer Strukturen gestalte sich schwierig (M1: 1x; M2: 1x)
- Die Einrichtungen würden nur fallbezogen aktiv (M1: 1x; M7; 1x)

Als Verbesserungswünsche wurden in diesem Handlungsfeld formuliert:

- Projekte über einen längeren Zeitraum fördern (M1: 1x; M10: 1x)
- Finanzielle Sicherheit bieten (M1: 1x; M2: 2x)
- Strukturelle (Basis-)Förderung der Beratungsorganisationen (M1: 4x)
- Höheres Budget zur Verfügung stellen (M1: 2x; M2: 1x)
- Bessere strukturelle Finanzierung, um den Bedarf an (festangestellten) Personal zu decken (M2: 4x; M4: 2x)
- Verstetigung des (Beratungs-)Angebotes und der Projekte (M3: 2x; M4: 1x; M5: 1x; M6: 1x; M7: 2x)
- Verstetigung durch Professionalisierung (M2: 2x)
- Vielfältigere Zusammenarbeit, nicht nur mit Vertreter:innen des Landesnetzwerks (M3: 1x)
- mehr Informationsmaterialien für spezielle Zielgruppen (M3: 2x)
- im ländlichen Raum fehlten Bedarfserhebungen (M6: 1x)
- im ländlichen Raum fehlten Beratungsstellen (M1: 4x).
- das A-Spektrum sei bisher unberücksichtigt (M3: 1x; M5: 1x; M9: 1x; M10: 1x).
- Menschen mit Behinderung würden nach wie vor nicht hinreichend ernst genommen und müssten mehr als andere für ihre Rechte kämpfen. Dies sei ohne entsprechende Unterstützung durch Berater:innen unmöglich (M8: 1x)

Im Zentrum des Handlungsfeldes 1 steht die Beratung. Hierzu erfolgen die meisten Aussagen in den qualitativen Interviews sowie den offenen Nennungen der Onlinebefragung.

Als Schwerpunktthema wurden Beratungsangebote in der Onlinebefragung auch mittels quantitativer Aussagen bewertet. Die Einschätzungen hierzu sind in Abbildung 5 und Abbildung 6 dargestellt.

Während im Aktionsplan gerade der Aufbau und die Finanzierung der Beratungsstellen als wichtige Ziele benannt werden, werden hier doch nach wie vor weitere große Bedarfe insbesondere außerhalb der Großstädte gesehen – nur 5% sehen den Beratungsbedarf als (eher) gedeckt (an Schulen noch weniger), während 72% bemängeln, dass es insgesamt zu wenige Beratungsstellen gebe und diese zu stark auf die Großstädte konzentriert seien. Dabei wird die Kooperation zwischen Land, Kommunen und Ämtern als sehr wichtig angesehen und ebenso ein klares Konzept zum weiteren Ausbau von Beratungen gewünscht (jeweils 85%). Eine regionale Koordination erscheint dabei wichtiger (67%) als eine bundesweite Abstimmung (54%).

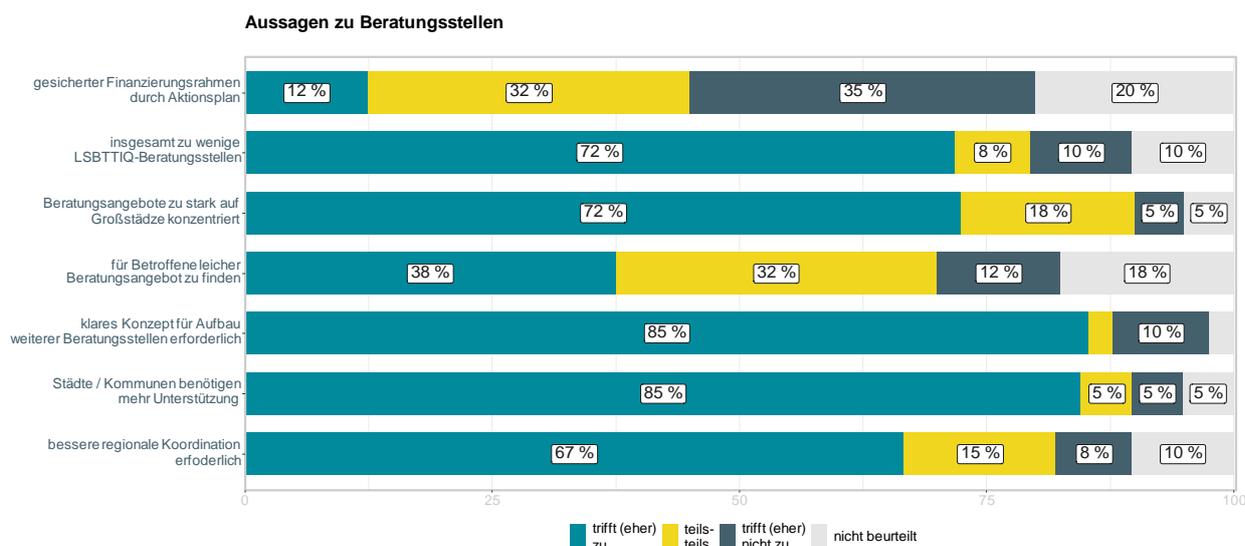


Abbildung 5: Aussagen zu Beratungsstellen (Teil 1)

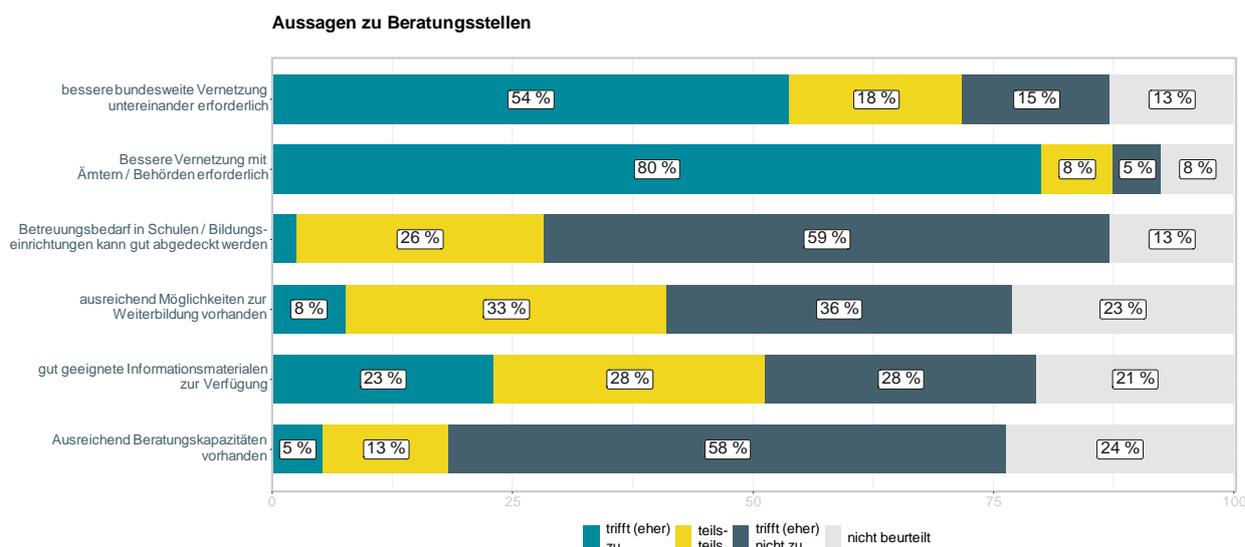


Abbildung 6: Aussagen zu Beratungsstellen (Teil 2)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Aufbau der Beratung als ein ganz zentraler Erfolg des Aktionsplans gewertet werden kann. Die Zusammenarbeit verschiedener Handelnder wurde als sehr hilfreich, die begrenzte Finanzierung als hinderlich wahrgenommen. Besonderer

Verbesserungsbedarf wird neben der (finanziellen) Verstärkung vor allem in der Abdeckung des ländlichen Raumes gesehen.

8.2.2 „Institutionelle Bildung und Qualifizierung für Akzeptanz und Weltoffenheit“

Im Bereich Schule und Unterricht sind queerfeindliche Diskriminierungen übereinstimmenden Aussagen aus Interviews zufolge alltäglich. Outings von Lehrkräften seien häufig nicht möglich, worunter deren pädagogische Professionalität leiden könne. Ressentiments gegenüber gender-sensibler nichtbinärer Sprache bestünden auch unter Lehrkräften. Dabei würden Stadt-/Land-Unterschiede deutlich. Vor diesem Hintergrund ist die erfolgte Zuweisung der Aufgabe an eine Stelle am Zentrum für Schulqualität und Lehrer:innenausbildung (ZSL) begrüßenswert. Hierzu sollte eine adäquat ausgestattete Organisationseinheit eingerichtet werden, welche die LSBTTIQ-Thematik in die Lehrer:innen-Aus- und Fortbildung trägt. Bisher besteht allerdings keine systematische Vernetzung mit dem Kultusministerium, und der Bedarf, um die Thematik breit im Feld Schule und Unterricht zu verankern, ist höher als die bisher verfügbaren Ressourcen. Dass unter der Leitperspektive Bildung für Toleranz und Akzeptanz von Vielfalt im Bildungsplan 2016 sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt explizite Erwähnung finde, wird als sehr wichtiger Schritt bewertet, um eine systematische Verankerung der LSBTTIQ-Bildungs- und Aufklärungsarbeit an Schulen zu schaffen. Diesen ersten erfolgten Schritten für den Bereich Schule und Unterricht sollten in der Fortschreibung des Aktionsplans weitere folgen, die die Thematik systematisch, in die Breite gehend und mit starker Vernetzung angehen. Insbesondere scheint die Einbindung des Kultusministeriums sowie des Wissenschaftsministeriums in die Fortschreibung des Aktionsplans sinnvoll, um Maßnahmen wissenschaftsbasiert zu planen und verbindliche Vorgaben für Schule und Unterricht erarbeiten zu können.

Zu Handlungsfeld 2 gehören folgende Maßnahmen:

M1	Verankerung der geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung (LSBTTIQ) in den Bildungsplänen
M2	Weiterentwicklung der Lehrkräfteaus- und Fortbildung: Sensibilisierung und Qualifizierung der Lehrkräfte zu Themen der geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung (LSBTTIQ)
M3	Altersgemäße und angemessene Berücksichtigung der gesellschaftlichen Pluralität in den Schulbüchern
M4	Qualifizierung von Schulpsycholog:innen
M5	Zur Verfügung stellen einer Handreichung für Schulpsycholog:innen, Beratungslehrkräfte und Präventionsbeauftragte
M6	Fortbildungen, Inhouse-Schulungen, Fachveranstaltungen oder Fachtagungen, Fachberatungen, Workshops, Qualifizierungsbausteine sowie themenspezifische Module innerhalb bestehender Qualifizierungsangebote
M7	Sensibilisierung und Information der Hochschulen und der Forschungseinrichtungen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

Als erreichte Ziele wurden benannt:

- Der Bildungsplan 2016 enthält die Leitperspektive 'Toleranz und Akzeptanz von Vielfalt' (Interview)
- ein Fortbildungsangebot wurde aufgebaut (M1: 1x; M4: 1x; M6: 1x; M7: 1x).
- Lehrkräfte können vom Informationsmaterial profitieren (M1: 1x; M2: 1x).
- Sensibilisierung von Fachpersonal (M1: 1x)
- Angebote seien sichtbarer, welche nun auch erreichbar seien (M6: 1x).
- Beratung für Einrichtungen/Organisationen wurden aufgebaut (M6: 1x; M7:1x).
- vereinfachte Beratung und Unterstützung für Jugendliche (M1: 1x; M4: 1x).
- Stärkung der Ratsuchenden und des (Fach-)Personals (M5: 1x)

Als besonders hilfreich wurde benannt:

- Die Zusammenarbeit und Unterstützung durch die Politik /Ministerium (M1: 1x; M4: 1x)
- Die gute Zusammenarbeit und Austausch aller (Fachexpert:innen, Behörden und Community) (M6: 1x)
- Das hohe Engagement aller Beteiligten v. a. der ehrenamtlich Tätigen (M4: 1x)
- Behandlung des Themas im Bereich Bildung (M1: 1x)
- die Bereitstellung von Informationsmaterialien (M2: 1x; M4: 1x).
- Projekte Beratung und Fortbildung zu Vielfalt und Geschlecht (M6: 1x)

Als hindernd wurde beschrieben:

- „Ich habe den Eindruck, dass der Aktionsplan irgendwie vor den Türen des Kultusministeriums und auch den untergeordneten Organisationen (...) Halt gemacht hat,“ (Interview; ähnlich M1: 2x).
- Lehrpersonal sei (weiterhin) überfordert (B2M1: 1x; B2M2: 1x)
- Unaufgeklärte Lehrkräfte mit veralteten Ansichten herrschten vor (B2M2: 1x; B2M3: 1x)
- Fehlende Verankerung im Bildungsplan (B2M1: 2x)⁷

Als Verbesserungen wurden gewünscht:

- Höheres Budget zur Verfügung stellen (M6: 1x)
- Bessere strukturelle Finanzierung um den Bedarf an (festangestelltem) Personal zu decken (M1: 1x)
- Verstetigung des (Beratungs-)Angebotes und der Projekte (M2: 1x; M4: 2x; M6: 1x)

⁷ Hierzu bestehen widersprüchliche Aussagen zwischen Interviews und Befragung.

- Bereitstellung von mehr Informationen und Material über verschiedene Wege (M3: 1x).
- Unterstützung durch externe Fachkräfte/Expert:innen (M1: 1x; M2: 1x)
- Einbindung des Themas und entsprechender Materialien in den Lehrplan (M1: 2x; M3: 1x)
- Stärkere Vernetzung zwischen Sozial- und Kultusministerium (Interview)

Für das Handlungsfeld Schule und Unterricht werden folgende Maßnahmen angeregt:

- ⇒ Fachberater:innen am ZSL sollten geschult und in die Verantwortung genommen werden, um LSBTTIQ-Themen in die Lehrkräftefort- und -weiterbildung einzubringen.
- ⇒ Auch in Studium und Lehrkräfteausbildung sollte bereits Sensibilisierung erfolgen. Die Ressourcen am ZSL für die Bearbeitung der Thematik sollten erhöht und verstetigt und die strukturelle Vernetzung der jeweils für LSBTTIQ Zuständigen von KM und ZSL gestärkt werden.
- ⇒ Die Entwicklung verbindlicher Vorgaben für die Behandlung der LSBTTIQ-Thematik in allen Fächern inklusive verbindlicher Fortbildungen hierzu, würde das Thema curricular breit verankern und ist eine ebenso zentrale Maßnahme zur Förderung von Akzeptanz wie die Repräsentanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Schulbüchern und Lehrmaterialien. Die geplanten Maßnahmen sollten auch berufliche Schulen einbeziehen.
- ⇒ Für die Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit besteht ein Beratungsbedarf, der teilweise auch von außerschulischen Trägern gedeckt werden sollte, etwa dem LSBTTIQ-Beratungsnetzwerk. Dieses sollte so unabhängig finanziert sein, dass Schulen die Beratungen kostenlos in Anspruch nehmen können. Die Bedeutung solcher Beratungsarbeit für den ländlichen Raum ist nicht zu unterschätzen. Daher sollten auch die ländlichen Regionalstellen des ZSL gestärkt werden.
- ⇒ Weitere strukturelle Maßnahmen zur Kulturveränderung an Schulen sind: Aktionstage an Schulen und die Finanzierung gezielter Projekte, die Einrichtung von AGG-Beschwerdestellen für den Schulbereich, Forschung zur Situation von Schüler:innen hinsichtlich Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung von LSBTTIQ-Jugendlichen.

8.2.3 „Sensibilisierung für eine tolerante und gleichberechtigte Gesellschaft“

Dem Wissenschaftsministerium sowie dem Staatsministerium zugeordnete Maßnahmen können als erfolgreich umgesetzt bewertet werden. Hier handelt es sich jeweils um Maßnahmen, die nicht nur eine einmalige Implementierung, sondern eine längerfristige Beschäftigung erfordern: die „Würdigung des sozialen oder künstlerischen Engagements von LSBTTIQ-Menschen durch bestehende staatliche Auszeichnungen und Ehrungen“ wird von der zuständigen Stelle im Staatsministerium bei der Vorschlagsvorbereitung berücksichtigt, ebenso ist die zuständige Stelle für Kirchen sensibilisiert, behält die aktuellen Entwicklungen in den Kirchen im Blick und bereitet sie für den Ministerpräsidenten auf. Inwiefern dieser die Themen in die oft vertraulichen Gespräche mit Kirchenvertretungen hineinträgt, kann jedoch nicht evaluiert werden. Im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurden Ausstellungen zur Würdigung der LSBTTIQ-Geschichte begleitet. Es wird jedoch auch aktiv eine Förderung von Diversity-Themen und Künstler:innen betrieben, welche nicht als Maßnahme im Aktionsplan verankert ist.

Die allen Ministerien zugeordnete Aufgabe der anlassbezogenen Medienarbeit wurde jedoch in den Interviews nicht berichtet. Dies kann einerseits daran liegen, dass die Ansprechpersonen in den Interviews nicht über entsprechende Medienarbeiten anderer Abteilungen informiert sind. Zum anderen sind solche eher vage formulierten Aufgaben nicht klar organisational zuordenbar, was eine Umsetzung be- oder gar verhindert (vgl. Bromley/Powell 2012).

Handlungsfeld 3 umfasst folgende Maßnahmen:

M1	Sensibilisierung der bestehenden Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Familien gegenüber verschiedenen Familien- und Beziehungsentwürfen
M2	Sensibilisierung der Schwangerschaftsberatungsstellen
M3	Sensibilisierung der Verbände der Kinder- und Jugendarbeit (KJA) und Jugendsozialarbeit (JSA) und Jugendhilfeeinrichtungsträgern
M4	Sensibilisierung von Akteur:innen der Seniorenpolitik z. B. des Landesseniorenrats
M5	Werbung für Offenheit gegenüber LSBTTIQ-Menschen bei Verbänden, Organisationen und Interessenvertretungen und für die Einbindung ihrer Organisationen in die bestehenden Strukturen z. B. Landesfamilienrat
M6	Würdigung des sozialen oder künstlerischen Engagements von LSBTTIQ-Menschen durch bestehende staatliche Auszeichnungen und Ehrungen
M7	Gespräche mit den Kirchen zum Thema Antidiskriminierung
M8	Etablierung eines begleitenden Beirats, Öffentlichkeitsarbeit und Informationsbroschüren (Aktionstage politisch unterstützen)
M9	Anlassbezogene Medienarbeit
M10	Das Thema LSBTTIQ als Teil der Geschichte in Ausstellungen etc. integrieren
M11	Sicherung von Quellen und Akten durch Sensibilisierung der Archive im Land
M12	Forschungs- und Vermittlungsprojekt zur Homosexuellenverfolgung und zur Lebenssituation und Repression von LSBTTIQ-Menschen in Baden-Württemberg
M13	Die Landesregierung wird auf Gedenktage wie den 27. Januar (Opfer des Nationalsozialismus), 17. Mai (Tag gegen Homophobie) und den 20. November (Opfer transphober Gewalt) aufmerksam machen

Für die Maßnahmen im Handlungsfeld 3 gelten folgende Ziele als erreicht:

- Aufbau eines Fortbildungsangebots (M1: 1x; M2: 1x; M3: 1x)
- Aufarbeitung bzw. Auseinandersetzung mit der Vergangenheit (M10: 2x; M11: 1x; M12: 1x; M13: 1x)
- Sensibilisierung von Fachpersonal (M9: 1x)
- Normalisierung im öffentlichen Raum durch kulturelle Veranstaltungen (M10: 1x)
- Auseinandersetzung mit Diskriminierung von LSBTTIQ+ allgemein (M13: 1x).
- Angebote seien sichtbarer und erreichbarer (M6: 1x)
- Beratungsangebot für LSBTTIQ-Personen (M1: 1x; M3: 1x;)
- Beratung für Einrichtungen/Organisationen (M1:1x; M2: 1x)
- Aktivist:innen werden unterstützt (M6: 1x)
- Anerkennung bzw. Ehrung der ehrenamtlichen Arbeit (M6: 2x)

Als besonders hilfreich wurde benannt:

- Bereitstellung und Förderung über finanzielle Mittel (M1: 1x; M6: 1x; M10: 1x; M12: 2x)
- Die Zusammenarbeit und Unterstützung durch die Politik /Ministerium (M6: 1x; M12: 1x)
- Die gute Zusammenarbeit und Austausch aller (Fachexpert:innen, Behörden und Community) (M2: 1x; M9: 1x; M11: 1x)
- Das hohe Engagement aller Beteiligten v. a. der ehrenamtlich Tätigen (M6: 1x; M12: 1x)
- Das Projekt Beratung und Fortbildung zu Vielfalt und Geschlecht (M1: 1x; M2: 1x; M3: 1x)

Als hindernd wurde angesprochen:

- zu geringe finanzielle Ressourcen (M12: 1x),
- Die Fokussierung auf Geschlecht wirke sich negativ auf das Ziel, Geschlechtervielfalt zu begreifen, aus (M9: 1x).
- Die Projektmittel wirkten sich hinderlich auf den Austausch aus (M11: 1x).
- die Schaffung eines neuen „Klüngel“ (M8: 1x).

Wünsche zu Verbesserungen waren

- Verstetigung der Projekte (M2: 1x; M1: 1x)
- Vielfältigere Zusammenarbeit, nicht nur mit Vertreter:innen des Landesnetzwerks (M6: 1x;)
- Bereitstellung von mehr Informationen und Material über verschiedene Wege (M11: 1x).
- Beratungsstellen im ländlichen Raum (M3: 1x).
- das A-Spektrum sei bisher unberücksichtigt (M5: 1x; M6: 1; M7: 1x; M10: 1x; M12: 1x).

8.2.4 „Diskriminierungsfreie Arbeitswelt“

Alle Ministerien berichten, dass sie die Maßnahmen als Arbeitgeber implementiert haben. Hierzu gehört die Verbreitung des vom Innenministerium entwickelten E-Learning-Tools „Diversity“, die Anpassung von Dienstvorschriften, Vereinbarungen, Formularen und Stellenausschreibungen sowie die AGG-Schulungen.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus berichtet von bereits zwei stattgefunden Diversity-Tagungen mit je ca. 100 Teilnehmenden, einer weiteren für 2023 geplanten sowie einer Zukunftswerkstatt und Multiplikationsveranstaltungen verschiedener Institutionen entsprechend der Maßnahme zur Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt. Hierbei wird LSBTTIQ unter Diversity Management subsumiert.

In verschiedenen Interviews zeigt sich bzw. wird berichtet, dass bei Arbeitgebenden zum Teil noch die Haltung besteht ‚ich sehe es ja nicht, ob jemand LSBTTIQ ist, es stört mich nicht, solange sie gut arbeiten‘, statt der Haltung ‚Inwiefern haben LSBTTIQ-Personen hier mit Problemen zu kämpfen, auf die ich meine Fürsorgepflicht richten muss?‘ Damit wird das Thema Diversity, Inclusion & Belonging angesprochen, welches bei Ministerien und anderen Arbeitgebenden noch nicht (hinreichend) verankert ist.

Handlungsfeld 4 umfasst folgende Maßnahmen:

M1	Die Landesregierung setzt sich dafür ein, dass Aktivitäten (wie die bereits durchgeführten Schulungen zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz) zum Abbau von Diskriminierungen verstärkt werden
M2	Die Landesregierung setzt sich in Zusammenarbeit mit den Kammern dafür ein, dass Ausbildungsververtretungen bezüglich der Belange von LSBTTIQ-Menschen im Rahmen der Unterrichtung über das AGG informiert werden.
M3	Betriebe über die Vorteile und die Umsetzung von einem Diversity Management informieren
M4	Das „Kompetenzzentrum - Arbeit - Diversität“ wird beauftragt, durch ein professionelles Diversity-Management zu beraten, zu informieren und zu vernetzen, um die personelle und kulturelle Vielfalt des Geschäftsumfeldes auch in der Beschäftigtenstruktur des Landes widerzuspiegeln
M5	Entwicklung eines E-Learning-Tools zum Thema Diversity
M6	Modellprojekt Anonymisiertes Bewerbungsverfahren
M7	Dienstvereinbarungen, Dienstvorschriften und Formulare werden anlassbezogen einer kritischen Prüfung auf Diskriminierungen gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unterzogen

Als erreichtes Ziel wurde die Auseinandersetzung mit Diskriminierung von LSBTIQA+ benannt (M1: 1x).

Als besonders hilfreich wurde der verbesserte Zugang zu Informationsmöglichkeiten gesehen (M1: 1x; M5: 1x).

Gewünscht wird die Bereitstellung von mehr Informationen und Material über verschiedene Wege (M1: 1x).

Aus den Interviews ergibt sich zudem folgender Verbesserungsvorschlag:

- ⇒ Ausbildungsbetriebe nicht nur sensibilisieren, sondern ihnen auch einen Umgang vermitteln, damit die Ausbilder:innen und Kolleg:innen Handlungsweisen kennen und Ängste abgebaut werden.

8.2.5 „Schutz und Gleichstellung durch polizeiliche und justizielle Arbeit“

Die in diesem Bereich verankerten Maßnahmen, LSBTTIQ in Ausbildungen zu verankern, wurden durch das Innenministerium als Dienstherr der Polizei implementiert. Hier erscheint der Rückgriff auf etablierte personelle Strukturen durch VelsPol⁸ und die wechselseitige Bestärkung

⁸ VelsPol ist das Mitarbeitenden-Netzwerk für LSBT in Polizei, Justiz und Zoll

zwischen den Maßnahmen des Aktionsplans und der Etablierung von Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweise (AGL) bei der Polizei als wichtiges Pfund: Die zweistündigen Vorträge in den Ausbildungsgängen werden von VelsPol übernommen und sollen zukünftig von den AGL übernommen werden.

Im Interview mit der Polizei wird darauf hingewiesen, dass die Verankerung in der Ausbildung alleine nicht genüge, sondern eine grundsätzliche Fortbildung aller Polizist:innen erfolgen sollte, die zumindest grundlegende Begriffe (z. B. Queer, Inter, Trans) und Umgangsweisen erläutert. Zu letzterem gehört beispielsweise der Umgang mit Personen, die das Erscheinungsbild einer Frau, aber die Ausweisdokumente eines Mannes vorweisen. Zum Teil braucht es hierfür nicht nur Schulungen, sondern auch einheitliche verbindliche Regelungen, die z. B. den Umgang bei Durchsuchungen von Trans- und Interpersonen sowie deren Unterbringung im Gewahrsam und bei Abschiebungen regeln.

Die wichtigste Baustelle wird darin gesehen, dass eine landesweite Regelung entsteht, welche Funktionen die ALG erfüllen (sollen). Aktuell wird dies je nach Polizeipräsidium entschieden. Dabei sind einige allein intern für LSBTTIQ-Beamte zuständig, in anderen Präsidien sind sie auch als externe Ansprechpersonen für LSBTTIQ-Bevölkerung zuständig. Die Etablierung solch externer Ansprechpersonen als Schnittstellen wird im Interview als wesentlich betont, um Hemmschwellen im Umgang mit der Polizei und damit die Dunkelziffer zu senken: „Das ist einfach wichtig, dass LSBTI Menschen, die Opfer von Straftaten wurden, einfach auch ernst genommen werden und das auch merken. Und es weitererzählen“ (Interview Polizei).

Es wird von verschiedenen Seiten berichtet, dass sowohl Hass und LSBTTIQ-Feindlichkeit als auch die Wahrnehmung von Hass und Gewaltverbrechen gestiegen seien: „Es ging los letztes Jahr mit mehreren Verbrennungen von Regenbogenfahnen. Jetzt sagen die einen, das ist ja nur Sachbeschädigung, oder da haben die Leute sich nur einen Scherz erlaubt, aber wahrgenommen wird es anders durch die Community verständlicherweise. Es geht hier um Symbole. Es geht da vor, eine Botschaft damit zu senden. Und ähm der Aufschrei war nicht groß, interessanterweise auch nicht in den Medien, und das hat uns so ein bisschen stutzig gemacht. Weil eigentlich dachten wir, wir sind da schon einen Schritt weiter“ (Interview Kommune).

Daraus folge eine Verängstigung der Community, die auch dazu führt, dass Personen sich aus dem (öffentlich sichtbaren) ehrenamtlichen Engagement zurückziehen. Damit erhöht sich der Handlungsdruck in diesem Handlungsfeld und der Bedarf danach, Signale zu senden, welche in die Community hinein vermitteln, dass die Polizei ihre Anliegen sieht und entsprechend bearbeitet. Hierzu wird es als unerlässlich gesehen, dass der seit 2021 bestehende Kabinettsausschuss „#gemeinsam gegen Hass und Hetze“ LSBTTIQ berücksichtigt und in Aktionen behandelt.

Das Handlungsfeld 5 umfasst folgende Maßnahmen:

M1	Sensibilisierung der Opferschutzbeauftragten durch Fortbildungen an der Hochschule für Polizei
M2	Einbindung des Themas in den Ausbildungslehrplan für Polizeimeisteranwärter:innen (PMA) und Polizeikommissaranwärter:innen (PKA)
M3	Einbindung des Themas in den Ausbildungsplan

Aus den Interviews ergeben sich folgende Verbesserungsvorschläge:

- ⇒ Sicherheit erhöhen: Auf wahrgenommene zunehmende Gewalt und Hass verstärkt reagieren.
- ⇒ Eine landesweite Erhebung zur Sicherheitssituation initiieren
- ⇒ Stellen bei der Polizei, die als Ansprechpersonen für LSBTTIQ nach außen sichtbar sind, schaffen
- ⇒ Sensibilisierung der Polizei (schon damit der Begriff Queer bekannt ist)
- ⇒ Vertrauenskampagne der Polizei, damit auch mehr Anzeigen erfolgen
- ⇒ Strukturen für nicht(cis-)weibliche Gewaltopfer schaffen.

8.2.6 „Weiterentwicklung von Strukturen und Abbau von Barrieren für transsexuelle, transgender und intersexuelle Menschen“

Von mehreren Seiten wird die bundesweite Änderung des Selbstbestimmungsgesetzes sowie die Haltung der Landesregierung zu diesem begrüßt.

Das Handlungsfeld 6 umfasst folgende Maßnahmen:

M1	Die Landesregierung setzt sich im Rahmen ihrer (finanziellen) Möglichkeiten auf Fachministerebene sowie auf Bundesebene für eine Verbesserung der rechtlichen Gleichstellung von transsexuellen, transgender und intersexuellen Menschen ein
M2	Die Landesregierung wirkt darauf hin, dass bei der Kassenärztlichen Vereinigung Baden-Württemberg ein interdisziplinärer Qualitätszirkel mit Beteiligung von Betroffenen eingerichtet wird, dessen Ziel es ist, die Behandlung von TTI-Menschen zu verbessern und auch einheitliche Vorgehensweisen bei der Behandlung zu entwickeln
M3	Ermittlung des Beratungsbedarfs transgender, trans- und intersexueller Menschen und Ermittlung, welche Angebote die Universitätskliniken für transgender, trans- und intersexuelle Menschen vorhalten. Diese Angebote werden für Interessierte und Betroffene bekannt gemacht
M4	Erstellung von Informationsmaterial für TTI-Menschen mit Kontaktadressen sowie Bekanntmachung einer TTI-Beratung im Rahmen der Einrichtung einer psychosozialen Beratungsstelle

Als erreichte Ziele werden benannt:

- Das Beratungsangebot für LSBTTIQ-Personen wurde aufgebaut (M1: 1x; M2: 1x; M3:1x; M4:1x).
- Fortbildungsangebot wurde aufgebaut (M1: 1x)
- Fachpersonal kann vom Informationsmaterial profitieren (M4: 1x).

Als besonders hilfreich wird angesehen:

- Die Zusammenarbeit und Unterstützung durch die Politik /Ministerium (M1: 1x)
- Die gute Zusammenarbeit und Austausch aller (Fachexpert:innen, Behörden und Community) (M4: 2x)
- Das hohe Engagement aller Beteiligten v. a. der ehrenamtlich Tätigen (M1: 1x)

Als hindernd werden angesehen

- zu geringe finanzielle Ressourcen (M4: 1x),
- Transsexualität sei weiterhin unsichtbar (M1: 1x; M2: 1x; M3: 1)
- Die Fokussierung auf Geschlechterteilungen wirke sich negativ auf das Ziel, Geschlechtervielfalt zu begreifen, aus (M4: 1x)

- die Art des Vorhabens in Projektform (M1: 1x).
- die Veränderung der Strukturen bzw. der Aufbau neuer Strukturen gestalte sich schwierig (M4: 2x)

Als Wunsch zur Verbesserung wird eine vielfältigere Zusammenarbeit benannt, nicht nur mit Vertreter:innen des Landesnetzwerks (M1: 1x; M2: 1x).

Aus den Interviews ergeben sich als unterstützende Maßnahmen für Transgender, Transsexuelle und Intersexuelle:

- ⇒ Die Beratung muss inhaltlich ausgebaut und damit auch die Qualität der Beratung weiter verbessert werden. Es müssen speziell geschulte Beratungsangebote für die sehr heterogenen Zielgruppen und ihre sehr unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebenswirklichkeiten angeboten werden. Insbesondere für den Bereich der Intergeschlechtlichkeit ist hier ein Wissens- und Beratungsmangel deutlich. Speziell entwickelte Telefon- und Online-Angebote können dies zumindest überbrücken. Der Wissensmangel im Bereich von Intergeschlechtlichkeit ist erheblich. Nicht selten leiden Intergeschlechtliche gerade auch darunter, selbst nicht zu wissen, was ihnen widerfahren ist.
- ⇒ bestehende Selbsthilfegruppen, der Aufbau von und Zugang zu Selbsthilfegruppen braucht eine breitere Unterstützung. Hier geht es vor allem darum, eine zur Beratung ergänzende Infrastruktur zu realisieren, die in ländlichen Regionen und für intergeschlechtliche Personen durch Online-Formate überbrückt werden kann.

9 Fazit

Der landesweite Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte“ Baden-Württemberg erscheint als wichtiger Schritt, um Respekt und Unterstützung für LSBTTIQ-Personen zu erhöhen und Diskriminierung entgegenzuwirken. Aufgrund der aktuellen Situation, dass Gewalt und LSBTTIQ-Feindlichkeit zuzunehmen scheinen und eine Verängstigung in der Community hervorrufen, erscheint die weitere Bearbeitung des Themas dringlich geboten zu sein. Die vorgelegte Evaluation kann als erste Grundlage dienen, um weitere Schritte in dieser Richtung zu gehen, die Schlagkraft des Aktionsplans zu erhöhen und die bereits aufgebauten Ressourcen weiter effektiv zu nutzen und auszubauen.

Dabei erscheint es als hilfreich und notwendig, den Kreis der Beteiligten weiter zu vergrößern, NGOs zu stärken und nachgeordnete Landesbehörden mit einzubeziehen.

Das Fazit dieser Evaluation lautet daher:

Es ist viel erreicht und noch viel zu tun.

10 Verzeichnisse

10.1.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Funktionen des Aktionsplans.....	5
Abbildung 2: Grundlegendes Wirkmodell.....	23
Abbildung 3: Allgemeine Bewertung des Aktionsplans in der Onlinebefragung.....	36
Abbildung 4: Auswahl und Bewertung der Maßnahmen des Aktionsplans (Onlinebefragung)...	44
Abbildung 5: Aussagen zu Beratungsstellen (Teil 1)	50
Abbildung 6: Aussagen zu Beratungsstellen (Teil 2)	50

10.1.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bedeutung des Aktionsplans 2015 für unterschiedliche Akteure.....	6
Tabelle 2: Anforderungen an Funktionen für den zukünftigen Aktionsplan	7
Tabelle 3: Übersicht strukturelle Empfehlungen	11
Tabelle 4: Empfehlungen für thematische Handlungsfelder	15
Tabelle 5: Teilnehmendenstruktur Onlinebefragung	26

10.1.3 Literaturverzeichnis

- Bromley, Patricia & Walter W. Powell (2012). From Smoke and Mirrors to Walking the Talk: Decoupling in the Contemporary World. In: *The Academy of Management Annals* 6(1), 483–530.
- Czarniawska, Barbara (2014). *A theory of organising* (Second edition). Cheltenham: Edward Elgar.
- Garfinkel, Harold (1967). *Studies in Ethnomethodology*. Oxford: Polity Press.
- Ghaziani, Amin, Verta Taylor & Amy Stone (2016). Cycles of Sameness and Difference in LGBT Social Movements. In: *Annual Review of Sociology* 42, 165–183
- Gildemeister, Regine & Katja Hericks (2012). *Geschlechtersoziologie: theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Kessler, Suzanne. J. & Wendy McKenna (1978). *Gender: An ethnomethodological approach*. Chicago: University of Chicago Press.
- West, Candace & Don H. Zimmerman (1987). Doing gender. In: *Gender & Society*, 1(2), 125-151.

11 Anhang

11.1 Interviewleitfaden qualitative Interviews

Interviews **Ministerium**, **Kommunen**, ehrenamtliche Organisationen und *nachgeordnete Behörden*. *Organisation* wurde durch den Eigennamen der Organisation ersetzt.

1. Wie schätzen Sie die Situation für lesbische, schwule, bisexuelle, queere, intersexuelle und Transpersonen in **Ihrer Stadt** / **Baden-Württemberg** ein?
 1. Wie, denken Sie, hat sich die Lebenssituation für diese Personen in den letzten Jahren in **Ihrer Stadt** / **Baden-Württemberg** verändert?
2. Wie wird das Thema LSBTTIQ von Seiten **der Stadtverwaltung** / **im Ministerium** / *in *Organisation** aufgegriffen? Bzw. Welche LSBTTIQ-Anliegen werden von *Organisation* aufgegriffen?
 1. Was ist in Zukunft geplant?
3. Welche Rolle spielt der Aktionsplan für Ihre Arbeitsprozesse?
 1. [ggf. Handlungsfelder aufrufen]
4. Was wäre Ihnen wichtig für die Neuauflage des Aktionsplans? [Ggf.] Was wünschen Sie sich für **Ihre Stadt** / **Organisation** in Zukunft an Unterstützung des Landes für Ihre Arbeit?

11.2 Onlinefragebogen

Ihre Position

1. Ihre Position

<input type="checkbox"/> Mitarbeiter:in eines Ministerium und zwar: _____	<input type="checkbox"/> Angestellte:r einer Beratungsstelle	<input type="checkbox"/> ehrenamliche:r Mitarbeiter:in einer Beratungsstelle	Sonstiges, nämlich:
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter:in einer Kommune oder Kreisverwaltung	<input type="checkbox"/> Angestellte:r eines Vereins	<input type="checkbox"/> Mitarbeiter:in einer Behörde/Dienststelle	<input type="checkbox"/> ehrenamtlich tätiges Mitglied eines Vereins

Allgemeine Bewertung

Mit dem 2015 in Kraft getretenen landesweiten Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte“ wurde das Ziel verfolgt, Vorurteile gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intersexuellen und queeren Menschen abzubauen.

2. Aus Ihrer Sicht: In welchen Bereichen wurden Fortschritte erzielt?

3. In welchen Bereichen sind die Entwicklungen hinter Ihren Erwartungen zurückgeblieben?

4. Welche Wünsche hätten Sie für weitere unterstützende Maßnahmen durch das Land Baden-Württemberg?

5. In wie weit treffen die folgenden Aussagen aus Ihrer Sicht zu...	Trifft zu	Trifft eher zu	teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht beurteilen
Der Aktionsplan ist für mich eine wichtige inhaltliche Orientierung in meiner Arbeit	<input type="checkbox"/>					
Der Aktionsplan spielt in meiner/unserer Arbeit keine Rolle	<input type="checkbox"/>					
Durch den Aktionsplan wurden wichtige fachliche Grundlagen für mein Betätigungsfeld geschaffen (z. B. Handlungsrichtlinien, Ansprechpersonen etc.)	<input type="checkbox"/>					
Durch den Aktionsplan werden materielle Grundlagen für mein Betätigungsfeld geschaffen (z. B. finanzielle Mittel, Räumlichkeiten etc.)	<input type="checkbox"/>					
Ich halte den Aktionsplan für überflüssig	<input type="checkbox"/>					
Durch den Aktionsplan wurden wichtige Veränderungen angestoßen/erreicht	<input type="checkbox"/>					
Der Aktionsplan hat den Themen von LSBTTIQ-Personen Aufmerksamkeit verschafft	<input type="checkbox"/>					
Der Aktionsplan zeigt, dass das Land LSBTTIQ-Themen ernst nimmt und wichtig findet	<input type="checkbox"/>					

6. Wie würden Sie folgende Aspekte des Aktionsplans insgesamt bewerten?	sehr gut	eher gut	mittel-mäßig	eher schlecht	schlecht
Die Auswahl der Ziele/Zielsetzungen	<input type="checkbox"/>				
Die bisherigen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele	<input type="checkbox"/>				

7. Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen zu LSBTTIQ-Beratungsstellen aus Ihrer Sicht zutreffen:	Trifft zu	Trifft eher zu	teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Kann ich nicht beurteilen
Durch den Aktionsplan steht ein gesicherter Finanzierungsrahmen für LSBTTIQ-Beratungsstellen zur Verfügung	<input type="checkbox"/>					
Es gibt insgesamt zu wenige LSBTTIQ-Beratungsstellen	<input type="checkbox"/>					
Die LSBTTIQ-Beratungsangebote sind zu stark auf einzelne wenige Großstädte konzentriert	<input type="checkbox"/>					
Betroffenen fällt es durch die Maßnahmen des Aktionsplan insgesamt leichter, ein geeignetes Beratungsangebot zu finden	<input type="checkbox"/>					
In einem zukünftigen Aktionsplan 2.0 bräuchte es ein klares Konzept zum Aufbau weiterer LSBTTIQ-Beratungsstellen	<input type="checkbox"/>					
Städte und Kommunen benötigen mehr Unterstützung durch das Land für den Aufbau von LSBTTIQ-Beratungsstellen	<input type="checkbox"/>					
Es braucht eine bessere regionale Koordination der Beratungsstellen	<input type="checkbox"/>					
Es braucht eine bessere bundesweite Vernetzung der Beratungsstellen untereinander	<input type="checkbox"/>					
Es braucht eine bessere Vernetzung von Ämtern und Behörden mit LSBTTIQ-Beratungsstellen	<input type="checkbox"/>					
Durch den Aktionsplan kann der Beratungsbedarf in Schulen und Bildungseinrichtungen gut abgedeckt werden	<input type="checkbox"/>					
Beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeitenden von Beratungsstellen stehen ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum Informationsaustausch zur Verfügung	<input type="checkbox"/>					
Den Beratungsstellen stehen gut geeignete Informationsmaterialien zur Verfügung	<input type="checkbox"/>					
Es sind ausreichend Beratungskapazitäten vorhanden, um LSBTTIQ-Flüchtlinge adäquat zu betreuen	<input type="checkbox"/>					

Bewertung einzelner Maßnahmen

8. Der Aktionsplan gliedert sich in sechs Handlungsfelder. Mit welchen dieser Handlungsfelder hatten Sie bisher in Ihrer Arbeit zu tun?

Gleichberechtigt aufwachsen und leben als LSBTTIQ-Mensch	<input type="checkbox"/>
Institutionelle Bildung und Qualifizierung für Akzeptanz und Weltoffenheit	<input type="checkbox"/>
Sensibilisierung für eine tolerante und gleichberechtigte Gesellschaft	<input type="checkbox"/>
Diskriminierungsfreie Arbeitswelt	<input type="checkbox"/>
Schutz und Gleichstellung durch polizeiliche und justizielle Arbeit	<input type="checkbox"/>
Weiterentwicklung von Strukturen und Abbau von Barrieren für transsexuelle, transgender und intersexuelle Menschen	<input type="checkbox"/>

[Filter: Nur, wenn in F8 Themenfeld 1 genannt]

Bewertung Maßnahmen Themenfeld 1

T1.1. Im Themenfeld „Gleichberechtigt aufwachsen und leben als LSBTTIQ-Mensch“ beinhalten der Aktionsplan die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen. Bitte geben Sie zu jeder Maßnahme an, ob sie Ihnen bekannt ist.

	Kenne ich gut	Schon mal davon ge-	Kenne ich nicht
Strukturen schaffen - Aufbau von bedarfsgerechten Beratungs- und Unterstützungsangeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufbau einer Geschäftsstelle des Netzwerkes LSBTTIQ Baden-Württemberg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsmaterial bereitstellen und anlassbezogene Überarbeitung der bestehenden Informationsmaterialien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialpädagogisches Fachpersonal in Jugendhilfeeinrichtungen für die spezifischen Problemlagen von LSBTTIQ-Jugendlichen schulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Modellprojekt zur Jugendarbeit im Rahmen des „Zukunftsplans Jugend“ (ZPJ).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erhebung zu Angeboten der Jugendarbeit für LSBTTIQ-Jugendliche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sensibilisierung und Information von Akteur:innen der Pflege wie u.a. den Heimaufsichtsbehörden und Pflegestützpunkten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sensibilisierung von Einrichtungsträgern der Behindertenhilfe und deren Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufnahme des LSBTTIQ-Netzwerks in das Landesnetzwerk Antidiskriminierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung eines Pilotprojekts in der Rhein-Neckar-Region zur Stärkung von nicht-heterosexuellen Zugewanderten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

[Filter: Je „gut gekannt“ Maßnahme]

T1.2.1 Welche Ziele bzw. Wirkung wurden durch die Maßnahme ... erreicht?

T1.2.2. Welche Aspekte waren für die Umsetzung der Maßnahme ... hilfreich?

T1.2.3. Gab es Aspekte, die sich negativ auf die Umsetzung der Maßnahme ... ausgewirkt haben?

T1.2.4. Haben Sie Verbesserungsvorschläge für die Maßnahme ...?

[... analog für alle weiteren Themenfelder und Maßnahmen]

Weiterentwicklung des Aktionsplanes

8. Welche Handlungsfelder sind Ihres Erachtens durch den bisherigen Aktionsplan bereits gut abgedeckt?

9. Welche Handlungsfelder kommen (bisher) zu kurz?

10. Welche Handlungsfelder müssten im Zuge einer Weiterentwicklung des Aktionsplanes ergänzt werden?

Abschlussseite

Für vertiefende Rückfragen möchten wir gerne persönliche Interviews durchführen. Hierzu suchen wir noch nach weiteren Interviewpartner:innen. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns hierzu Ihre Bereitschaft per E-Mail an kontakt@institut-schreier.de erklären würden, bitte unter Nennung Ihrer Kontaktdaten und Ihrer Position.