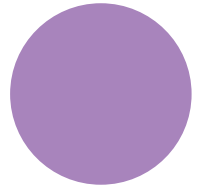




HESSISCHER AKTIONSPLAN FÜR AKZEPTANZ UND VIELFALT 2.0

Offen, respektvoll, anerkennend
Bericht zur Umsetzung und Fortschreibung





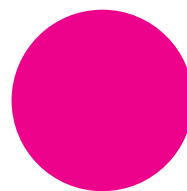
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ADiBe	Antidiskriminierungs-Beratungsnetzwerk
AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AHF	Aidshilfe Frankfurt e.V.
AKGG	Arbeitskreis Gemeindenahe Gesundheitsversorgung
AP	Ansprechperson
APAV	Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt
BEP	Bildungs- und Erziehungsplan Hessen
BIPoC	Schwarze, Indigene und People of Color
dgti	Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.
EAE	Erstaufnahmeeinrichtung
FKE	Führungskräfteentwicklung
Frankfurt UAS	Frankfurt University of Applied Sciences
hjr	Hessischer Jugendring e.V.
HKM	Hessisches Kultusministerium
HMdIS	Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
HMdJ	Hessisches Ministerium der Justiz
HMSI	Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
HMWK	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
HöMS	Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe
Juleica	Jugendleiter*in-Card
KJSG	Kinder- und Jugendstärkungsgesetz
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft
LIBS e.V.	Lesben Informations- und Beratungsstelle e.V.
LJA	Landesjugendamt
LJHA	Landesjugendhilfeausschuss
LSBT*IQ	bezeichnet lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie nicht-binäre und queere Personen
MD	Medizinischer Dienst
QuiS	Förderprogramm „Hohe Qualität in Studium und Lehre, gute Rahmenbedingungen des Studiums“
RRS	Projekt „Rainbow Refugees Support“
STK	Hessische Staatskanzlei
StPO	Strafprozessordnung
tin*	transgeschlechtlich, intergeschlechtlich und nicht-binär



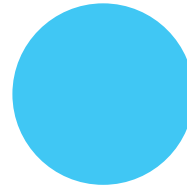
INHALTSVERZEICHNIS

I. Vorwort der Hessischen Ministerin für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales, Heike Hofmann	4
II. Einführung	6
III. Erarbeitungsprozess	9
IV. Handlungsfelder und Vorhaben	
Handlungsfeld 1: Kinder, Jugend, Familie	11
Handlungsfeld 2: Schule, außerschulische Bildung, (Fort- und Weiter-) Bildung, Hochschule, Studium	16
Handlungsfeld 3: Gesundheit, Pflege, Alter, Behinderung	22
Handlungsfeld 4: Polizei, Justiz, (Ordnungs-)Behörden, allgemeine Verwaltung	26
Handlungsfeld 5: Gewalt, Gewalt im familiären und sozialen Nahraum	30
Handlungsfeld 6: Arbeitswelt, Land als Arbeitgeber	34
Handlungsfeld 7: Kultur und Freizeit	37
Handlungsfeld 8: Migration	39
Handlungsfeld 9: Trans* und Inter*	42
Handlungsfeld 10: Erinnerungskultur, Forschung, bürgerschaftliches Engagement und Dialog	46
V. Ausblick und Dank	50



I. VORWORT

DER HESSISCHEN MINISTERIN FÜR ARBEIT, INTEGRATION, JUGEND UND SOZIALES HEIKE HOFMANN



LIEBE INTERESSIERTE UND ENGAGIERTE, SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

Sie halten mit diesem Aktionsplan das Ergebnis eines anspruchsvollen Beteiligungsprozesses in Händen, für dessen Gelingen ich allen Beteiligten meinen herzlichen Dank ausspreche.

Als neue Landesregierung haben wir in unserem Koalitionsvertrag festgehalten, dass wir den Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt (APAV) evaluieren, fortschreiben und nach Möglichkeit ausbauen werden. Wir werden hierbei ein besonderes Augenmerk auf den ländlichen Raum und auf die Zusammenarbeit mit den Gemeinden und Kommunen legen. Wir wollen eine gute Lebensqualität überall in Hessen schaffen, für *alle* Menschen, die hier leben. Hierzu leistet der APAV 2.0 mit seinen 65 Vorhaben einen wichtigen Beitrag.

Hessen ist ein vielfältiges und internationales Bundesland. Hier gibt es keinen Platz für Diskriminierung. Wir stellen uns Hass, Hetze und jeder Form von Menschenfeindlichkeit entschieden entgegen. Wir stärken die Antidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales und wir werden Einrichtungen und Projekte fördern, die Hassgewalt, Stigmatisierung und Ausgrenzung bekämpfen, die Menschen aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität erfahren.

Seit der ersten Auflage des Aktionsplans vor sieben Jahren hat die Bundesgesetzgebung in vielfacher Hinsicht dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung getragen und die Rechte von LSBT*IQ gestärkt. Zu nennen sind hier die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare, die Einführung der „Dritten Option“ im Personenstandsrecht, der Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung, der Schutz vor Konversionsbehandlungen¹ und nicht zuletzt auch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz. Am Zustandekommen all dieser Gesetze waren die Bundesländer beteiligt und ihnen kommt eine entscheidende Rolle zu, wenn es darum geht, den rechtlichen Rahmen zu nutzen, um Akzeptanz und Vielfalt zu fördern.

¹ Sogenannte „Angebote“, die zum Ziel haben, die sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität von Personen zu verändern bzw. zu unterdrücken.

Denn Vielfalt macht unsere demokratische Gesellschaft stark. Indem wir Barrieren, Vorbehalte und Stereotypen erkennen, hinterfragen und abbauen, begegnen wir uns in Respekt vor unserer Unterschiedlichkeit und schaffen Freiräume für alle. So leisten wir einen wichtigen Beitrag zu einer gerechteren Gesellschaft mit gleichen Entwicklungschancen.

Auf diesem Weg wollen wir möglichst viele Menschen in Hessen mitnehmen. Wir unterstützen die Institutionen, Einrichtungen, Dienstleister und Dienstleisterinnen, die ihre Angebote öffnen und die Qualität ihrer Arbeit weiterentwickeln möchten. Wir setzen auf die Unternehmen genauso wie auf die Vertretungen der Beschäftigten, die zum Abbau von Diskriminierungen am Arbeitsplatz und zur Fachkräftesicherung beitragen. Wir setzen auf die Menschen, die in den Gemeinden, Städten und Landkreisen politische Verantwortung tragen und daran interessiert sind, dass der ländliche Raum in Hessen nicht durch Wegzug an Kreativität und Attraktivität verliert, sondern sich lebendig, vielfältig und zukunftsorientiert entwickelt.

Unverzichtbar ist auf diesem Weg der Beitrag der LSBT*IQ-Community. Queere Stimmen sind Voraussetzung einer starken und lebendigen Zivilgesellschaft. Unser hessischer Beteiligungsprozess zum APAV 2.0 hat erneut gezeigt, wie viel fachliche Expertise in der queeren Community versammelt ist. Die zahlreichen Projekte, die aus Mitteln des APAV gefördert wurden, werden und auch in den kommenden Jahren gefördert werden sollen, zeigen: Die LSBT*IQ-Community vermittelt täglich mit außerordentlichem Engagement Regenbogenkompetenz, baut Zugangsbarrieren zu Angeboten ab und macht sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als selbstverständlichen Bestandteil unserer pluralistischen Demokratie sichtbar.

Wir wissen sehr zu schätzen, dass die LSBT*IQ-Community sich bei dieser Neufassung des APAV 2.0 erneut so umfangreich eingebracht hat. Um den Umsetzungsprozess noch stärker dialogisch zu gestalten als in der Vergangenheit, haben wir einen wissenschaftlichen Beirat unter Beteiligung der hessischen LSBT*IQ-Community eingerichtet, der seine Arbeit bereits begonnen hat.

Seitens der gesamten Landesregierung danke ich der hessischen LSBT*IQ-Community herzlich für Ihre Beteiligung am Zustandekommen des APAV 2.0 und darüber hinaus für ihr starkes zivilgesellschaftliches Engagement in Hessen. Ich danke aber auch allen Menschen in den Verwaltungen, in sozialen und Beratungseinrichtungen, in der medizinischen Versorgung, in der Bildung und in der Wissenschaft und an so vielen weiteren Orten, die ihren Blick weiten und sich als Verbündete für die Rechte und Interessen von queeren Menschen in Hessen einsetzen. Mit Ihnen gemeinsam wollen wir den gesellschaftlichen Wandel weiter voranbringen.

Heike Hofmann

Ihre Heike Hofmann

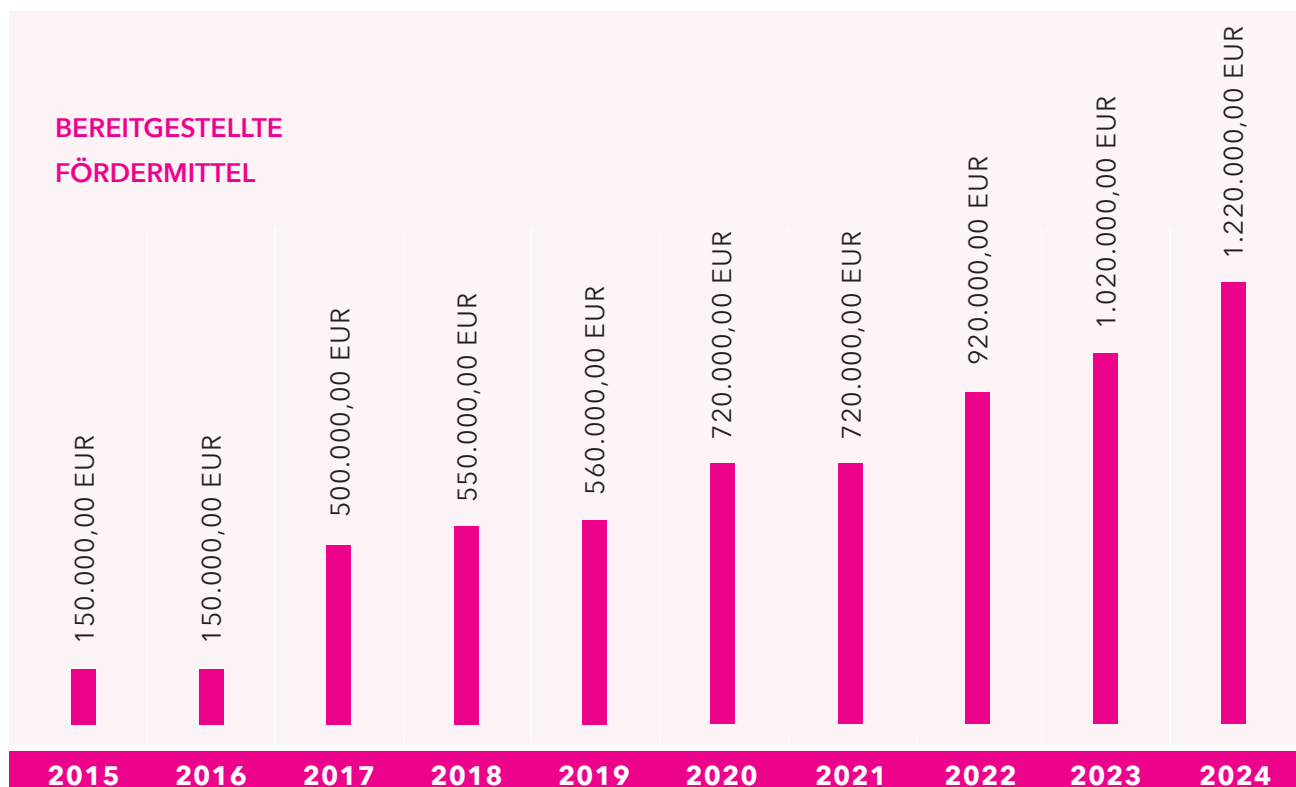
„WIR SORGEN DAFÜR, DASS IN HESSEN ALLE SEXUELLEN ORIENTIERUNGEN UND GESCHLECHTLICHEN IDENTITÄTEN RESPEKTIERT UND WERTGESCHÄTZT WERDEN. IHRE SICHTBARKEIT UND AKZEPTANZ WERDEN WIR WEITERHIN FÖRDERN UND DAFÜR DIE ARBEIT DER SELBSTORGANISATIONEN INSBESONDERE IN DER FLÄCHE STÄRKEN. WIR WERDEN DEN AKTIONSPLAN FÜR AKZEPTANZ UND VIELFALT EVALUIEREN, GEMEINSAM MIT DEN BETEILIGTEN WEITERENTWICKELN UND FINANZIELL BESSER AUSSTATTEN.“

(Regierungsprogramm „Verlässlich gestalten – Perspektiven eröffnen“, für die 20. Legislaturperiode, Auszug)

Der APAV 2.0 ist das Ergebnis des zweiten Beteiligungsprozesses zur Weiterentwicklung des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt und gleichzeitig Startpunkt für den zweiten Umsetzungszyklus. Er orientiert sich im Aufbau eng am APAV 1.0. Auch die übergeordneten Ziele und die Abgrenzung der Handlungsfelder sind – als Ergebnis des ersten Beteiligungsprozesses – inhaltlich unverändert geblieben. In Kapitel IV HANDLUNGSFELDER UND VORHABEN dokumentieren wir neben den Vorhaben für den zweiten Umsetzungszyklus auch den Sachstand zum APAV 1.0. Für das Erreichen der Ziele des APAV hat die Projektförderung eine herausgehobene Bedeutung. Deshalb verweisen wir in diesem Kapitel exemplarisch auf wichtige geförderte Projekte zu den einzelnen Handlungsfeldern.

Die Ressorts und die Staatskanzlei setzen die Vorhaben des APAV 2.0 in eigener Zuständigkeit um. Die Hessischen Hochschulen handeln im Rahmen der Selbstverwaltung.

Die finanzielle Ausstattung des APAV wurde seit 2015 stetig verbessert. Im Doppelhaushalt 2023/2024 wurden Projekte im Umfang von rund 2,16 Mio. € auf Grundlage der Förderrichtlinie zum APAV bewilligt. Insgesamt wurden rund 6,51 Mio. € für Projekte zum APAV zur Verfügung gestellt (2015–2024).



Die wissenschaftliche Evaluation des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt startet mit dem zweiten Umsetzungszyklus.

Die hessische Politik für Akzeptanz und Vielfalt adressiert alle Menschen in Hessen. Wir verwenden deshalb im APAV dort den Asterisk/Genderstern (*), wo der Gebrauch allein männlicher und weiblicher Formen einen Ausschluss erzeugt. Er betreffe Personen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. Auch ihre geschlechtliche Identität steht unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes (s. Beschluss des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts zur Dritten Option im Personenstandsrecht vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16-, RN 1-69).

Wir verwenden im APAV 2.0 weiterhin die Abkürzung LSBT*IQ, die im ersten Beteiligungszyklus mit den Community-Organisationen vereinbart wurde. Sie bezeichnet lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie nicht-binäre und queere Personen.

Die im APAV verwendeten Begriffe sind im Fachdiskurs zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt² etabliert und werden andernorts umfassend beschrieben. Wir verweisen hierzu auf das LSBTIQ-Lexikon der Bundeszentrale für politische Bildung³ und auf das Glossar des Regenbogenportals des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend⁴.

² Sexuelle Vielfalt meint die Vielfalt verschiedener sexueller Orientierungen, wie z. B. heterosexuell, homosexuell, bisexuell, asexuell. Geschlechtliche Vielfalt meint die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten, wie z. B. Frauen, Männer, trans*, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen.

³ vgl.: <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lgbtiq-lexikon/>, zuletzt abgerufen am 22.05.2023.

⁴ vgl.: <https://www.regenbogenportal.de/glossar>, zuletzt abgerufen am 22.05.2023

Übergeordnete Ziele des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt

- Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- Freie Entfaltung der Persönlichkeit
- Offenes und diskriminierungsfreies Leben
- Wertschätzung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Landesverwaltung
- Informierter und sensibilisierter Umgang mit Anliegen von LSBT*IQ in der öffentlichen Verwaltung
- Sensibilisierung und Fortbildung von Fachpersonal
- Geschichtsaufarbeitung und Erinnerungskultur
- Vorbeugung von homo-, bi-, trans- und interfeindlicher Gewalt
- Sichtbarkeit von LSBT*IQ durch Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung
- Verbesserung der Datenlage durch Forschung und Studien
- Unterstützung bei der Entwicklung von Strukturen, Vernetzung und Austausch
- Förderung von Beratungs- bzw. Selbsthilfeangeboten
- „Hilfe zu Selbsthilfe“ (Empowerment)

Handlungsfelder des APAV

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

III. ERARBEITUNGSPROZESS

Der Beteiligungsprozess zum APAV 2.0 fand erneut unter intensiver Einbeziehung der hessischen LSBT*IQ-Community sowie aller Ressorts und der Staatskanzlei statt. Die Corona-Pandemie bedeutete für alle Beteiligten eine besondere Herausforderung, da in den Jahren 2020 und 2021 keine Treffen in Präsenz möglich waren.

III.1 COMMUNITY-BETEILIGUNG

Die federführende hessische Antidiskriminierungsstelle, die als Stabsstelle im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales angesiedelt ist, stellte in ihrer Prozessplanung auf eine Beteiligung der Community auf Augenhöhe ab. Sie fand in zwei Phasen statt, die durch den Runden Tisch zum APAV am 24. September 2021 miteinander verknüpft wurden.

In der ersten Phase (Frühjahr und Sommer 2021) konnte sich die Antidiskriminierungsstelle auf die fachliche, organisatorische und technische Unterstützung der vier regionalen LSBT*IQ-Netzwerke stützen. Die Netzwerke sprachen gegenüber den regionalen Communities Einladungen zur Beteiligung an (virtuellen) Runden Tischen und weiteren Formaten aus, koordinierten die Durchführung und sicherten die Ergebnisse.

Teil des (virtuellen) Runden Tisches zum APAV 2.0 im September 2021 war die Präsentation der Ergebnisse der regionalen Community-Beteiligung und deren Diskussion in Breakout-Rooms/Kleingruppen.

Die zweite Phase der Community-Foren (Herbst/Winter 2021 und Frühjahr 2022), verdankt ihr Gelingen engagierten Aktivist*innen und Fachpersonen aus dem Arbeitsfeld sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Sie alle brachten ihre Expertise zu den verschiedenen Handlungsfeldern ein und waren im Rahmen des Runden Tisches sowohl für die Moderation der Breakout-Rooms als auch der sich hieran anschließenden Community-Foren verantwortlich. Einen wichtigen Beitrag zur Ergebnisqualität leisteten zwei Community-Mitglieder mit der Dokumentation der Beiträge aller Foren.

Diese Dokumentation wurde über den Community-Verteiler der Antidiskriminierungsstelle breit gestreut und über die Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) zum APAV 2.0 der Staatskanzlei und allen Fachressorts zur Verfügung gestellt.

Die Ergebnisse der Community-Beteiligung dokumentieren auch das hohe Maß an fachlicher Expertise der hessischen LSBT*IQ-Community. Dessen ungeachtet konnten – wie beim APAV 1.0 – nicht alle Anregungen im APAV 2.0 aufgegriffen werden. Zum Teil liegen vorgeschlagene Vorhaben nicht in der Zuständigkeit des Landes, sondern müssen durch die Bundes- oder die kommunale Ebene realisiert werden. Manche Impulse können aus fachpolitischen Erwägungen nicht oder nicht zum jetzigen Zeitpunkt verwirklicht werden.

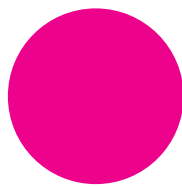


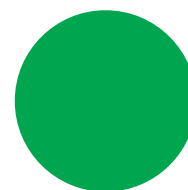
Andere Impulse werden im Rahmen von Projektförderungen des Landes unterstützt und durch zivilgesellschaftliche Akteur*innen umgesetzt.

Erstmals steht der hessischen LSBT*IQ-Community mit der Dokumentation der Community-Foren eine gemeinsame fachliche Plattform für ihr weiteres Engagement und ihre politische Arbeit zur Verfügung. Der zweite Umsetzungszyklus des APAV soll durch die Etablierung eines wissenschaftlichen Beirats unter Community-Beteiligung noch stärker dialogisch-partizipativ ausgestaltet werden. Auch in diesem Kontext könnten die erarbeiteten Impulse durch die Community wirksam gemacht werden.

III.2 INTERMINISTERIELLE ARBEITSGRUPPE

Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik kann besonders dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn sie als Querschnittsaufgabe begriffen und gestaltet wird. In diesem Geist haben sich alle Landesministerien und die Staatskanzlei im Rahmen der IMAG aktiv an der Erarbeitung des APAV 2.0 beteiligt. Unter Federführung der Antidiskriminierungsstelle wurden allen Vertretungen der Ressorts und der Staatskanzlei die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses vorgestellt. Auf dieser Grundlage fand die jeweilige ressortinterne Abstimmung von Vorhaben zu den zehn Handlungsfeldern statt. Der vorliegende Entwurf wurde interministeriell abgestimmt und dem Kabinett zur Befassung vorgelegt.





IV. HANDLUNGSFELD 1: KINDER, JUGEND, FAMILIE

1. Um was geht es?

Familie ist ungebrochen der mit Abstand wichtigste Lebensbereich für die in Deutschland lebenden Menschen. Über die vergangenen beiden Jahrzehnte betrachtet steht Familie stabil für etwa drei Viertel der Befragten repräsentativer Studien an erster Stelle – und damit deutlich vor Beruf, Freundeskreis und Freizeitinteressen.

Eine breite Vielfalt von Familienformen ist historisch betrachtet zwar der Normalfall. Der gesellschaftliche Wandel und die damit auch einhergehende wachsende Vielfalt der Familienformen stoßen auf immer breitere Akzeptanz, wie die Bevölkerungsforschung belegt. Gleichzeitig prägt die „klassische“ Kernfamilie aus Vater, Mutter und Kind(ern) unbestritten das Familienbild in Deutschland, an dem sich die Lebensplanung häufig ausrichtet⁵.

Für uns gilt: Familie ist auch und immer da, wo Kinder sind, unabhängig von Geschlecht und Zahl der Sorgeberechtigten. „Megatrends“ wie das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen und die Individualisierung unserer Lebensentwürfe beeinflussen unser familiäres Zusammenleben. Traditionell geprägte Zuschreibungen weichen egalitäreren Rollenbildern. Das selbstbewusste Eintreten für die eigene sexuelle und geschlechtliche Identität in bereits jungen Jahren bringt von Seiten der jüngsten Generation neue Dynamiken in Familien.

Die Öffnung der Ehe wurde im Jahr 2017 mit einer breiten Mehrheit des Deutschen Bundestags beschlossen. Sie markierte nach der Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaft 16 Jahre zuvor einen weiteren wichtigen Meilenstein der gesellschaftlichen Anerkennung von Regenbogenfamilien.

Der Bundesgesetzgeber hat den gesellschaftlichen Wandel in den vergangenen Jahren darüber hinaus mehrfach durch Gesetzgebung in weiteren Rechtsbereichen begleitet. Zu den geschützten personenbezogenen Merkmalen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zählen auch die geschlechtliche und die sexuelle Identität. Die Rechte intergeschlechtlicher Personen wurden durch die Einführung der sogenannten „Dritten Option“ im Personenstandsrecht gestärkt (2018). Das Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung (2021) verbietet operative Eingriffe, die allein darauf abzielen, intergeschlechtliche Kinder einem weiblichen oder männlichen Normgeschlecht anzupassen. Mit dem Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG, 2021) wird klargestellt, dass bei der Gestaltung von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe neben den unterschiedlichen Lebenslagen von Jungen und Mädchen auch diejenigen von „transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen“ zu berücksichtigen sind.

⁵ vgl. Lück, D.; Ruckdeschel, K. (2019): „Familie – was bedeutet das heute? Familienleitbilder in Deutschland sind vielfältig, aber im Kern stabil.“ In: Bevölkerungsforschung Aktuell 2/2019. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Wiesbaden.

Schließlich hat die Landesregierung mit ihrer Bundesratsinitiative 2019 einen wesentlichen Anstoß für die Gesetzgebung zum Schutz vor Konversionsbehandlungen (2020) gegeben.

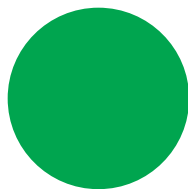
All diese gesetzlichen Neuerungen zeugen auf der einen Seite von einer wachsenden gesellschaftlichen Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Nichtsdestoweniger verdeutlichen sie auf der anderen Seite auch, dass LSBT*IQ gerade auch in ihrem Heranwachsen von Diskriminierung und Ausgrenzung bedroht sind.

2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Die Vorhaben im Handlungsfeld 1 des APAV 1.0 wurden vollständig umgesetzt. Das Thema „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“ wurde in den Bildungs- und Erziehungsplan Hessen (BEP) integriert und das Team der BEP-Multiplikator*innen sensibilisiert. Die Qualifizierung von Jugendleiter*innen fand in Zusammenarbeit mit verschiedenen Trägern statt, darunter die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Mädchenpolitik, das Paritätische Bildungswerk für Jungenarbeit und der Hessische Jugendring (hjr). Im Rahmen von Fachtagen wurde für die besonderen Bedarfe von LSBT*IQ-Jugendlichen sensibilisiert. Die Gemeinsame Zentrale Adoptionsstelle der Länder Rheinland-Pfalz und Hessen informiert und sensibilisiert in Fortbildungskontexten bereits seit 2005 bezüglich der Adoptionsmöglichkeiten für gleichgeschlechtliche Paare. https://lsjv.rlp.de/fileadmin/lsjv/Dateien/Aufgaben/Kinder_Jugend_Familie/GZA/Adoption_eines_Kindes.pdf

Darüber hinaus wurden seit 2015 zahlreiche Projekte zum Handlungsfeld 1 gefördert. Exemplarisch genannt seien:

- Die Fachstelle Queere Jugendarbeit (hjr) arbeitet seit 2018 daran, die Jugendarbeit in Hessen zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu qualifizieren und sie bei der Entwicklung von Angeboten für LSBTI*Q-Jugendliche zu unterstützen. Vorrangig adressiert werden die Beratungs- und Unterstützungsbedarfe von Multiplikator*innen und Fachkräften (Sensibilisierung, Qualifizierung, Vernetzung, Wissenstransfer, Beratung und Unterstützung, Publikationen). <https://www.queere-jugendarbeit.de/>
- Seit 2022 setzt die Fachstelle das Modellprojekt „Queere Jugendliche im ländlichen Raum“ um. Ein partizipativ erarbeitetes Rahmenkonzept zur Entwicklung neuer queerer Jugendfreizeitangebote dient dabei als Arbeitsgrundlage für die Zusammenarbeit mit vier ausgewählten Landkreisen. Die Projektpartner*innen (drei Jugendämter und ein freier Träger) werden durch eine Projektreferentin kontinuierlich begleitet und unterstützt, darüber hinaus fördert das Projekt den Austausch zwischen den Standorten und mit weiteren interessierten Landkreisen. <https://www.queere-jugendarbeit.de/lr/>



- In verschiedenen Regionen Hessens wurde der Aufbau von Angeboten für Regenbogenfamilien unterstützt, darunter der Regenbogenbrunch der VIVA Stiftung gGmbH (ehemals AKGG gGmbH Kassel, 2018-2020).
- Seit 2020 berät die VIVA Stiftung (Kassel), unterstützt aus Mitteln des APAV, Eltern intergeschlechtlich geborener Kinder. Eltern wird ein geschützter Raum für die Beantwortung drängender Fragen geboten. Eine umfassende, auch medizinische Beratung wird in Zusammenarbeit mit einer erfahrenen Ärztin geleistet. Über die Beratung hinaus entwickelt die VIVA Stiftung auch ihre bewährten Angebote für Aufklärungsarbeit im Kindesalter weiter, um Vorbehalte abzubauen und für die betroffenen Kinder und Familien ein akzeptierendes Umfeld zu schaffen.
<https://viva-stiftung.de/>
- Beiträge zur Weiterentwicklung der Angebotslandschaft im Handlungsfeld 1 leisteten darüber hinaus folgende aus Mitteln des APAV geförderte Forschungsarbeiten und Pilotstudien:
 - „Dass sich etwas ändert und sich was ändern kann. Ergebnisse der LSBT*Q-Jugendstudie Wie leben lesbische, schwule, bisexuelle und trans* Jugendliche in Hessen?“ Prof. Dr. Stefan Timmermanns, Peter Martin Thomas, Christina Uhlmann, Hg. hjr (2018)
 - „Wohnungslosigkeit und Geschlecht. Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität als Risikofaktoren für und in Wohnungs bzw. Obdachlosigkeit“, Dr. Constance Ohms (2019)
 - „Zur Situation von lesbischen, schwulen und trans* Jugendlichen in Einrichtungen der stationären Jugendhilfe“, Dr. Constance Ohms im Auftrag der AIDS-Hilfe Marburg e.V. und des St. Elisabeth Verein e.V. Marburg (2020)
 - „Queer Professionals - Professionalität zwischen ‚queerer Expert*in‘ und ‚Andere*r‘ in der Sozialen Arbeit“, Hochschule Rhein Main, Prof. Dr. Davina Höblich, Steffen Baer (2022)

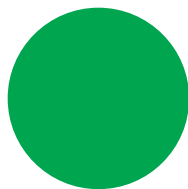
Insgesamt wurden zum Handlungsfeld 1 Bewilligungen im Umfang von rund 1,55 Mio. € ausgesprochen (2015-2024).

3. Was wollen wir erreichen?

Mit den Vorhaben des APAV in diesem Handlungsfeld will die Landesregierung Regelstrukturen der Beratung von Familien, Kindern und Jugendlichen sensibilisieren und qualifizieren sowie etablierte Unterstützungsangebote in der Kinder- und Jugendhilfe weiterentwickeln und damit einen fachlich fundierten Umgang mit Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu fördern. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei immer auf dem ländlichen Raum.

Konkret bedeutet das:

- Wir stärken auch in den kommenden Jahren das Thema Vielfalt in den Kindertagesstätten im Rahmen der Weiterentwicklung des BEP. Die „Kordinierungsstelle „Vielfalt in der Kindertagesbetreuung. Beratung und Angebote zu Diversität, Fluchtzuwanderung und Antidiskriminierung in der früh-kindlichen Bildung“ dient als Anlaufstelle für die Beratungs- und Managementebene der Kindertagesbetreuung in Hessen und berät zu den Fortbildungsmöglichkeiten im Rahmen des BEP. Vernetzungstreffen, Fachveranstaltungen sowie Praxisveröffentlichungen runden ihr Angebot ab. Der BEP vertritt eine inklusive Pädagogik, die das Kind in den Mittelpunkt stellt. Kinder werden in der eigenen Entwicklung entsprechend ihren Potenzialen, Interessen und Bedürfnissen gefördert und unterstützt. Im Rahmen der Weiterentwicklung des BEP soll das Thema Vielfalt neu akzentuiert werden. Dabei werden neue Entwicklungen und Erkenntnisse, etwa aus dem Hessischen Landesaktionsplan zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt, einbezogen. Auch im Rahmen des kontinuierlich weiterentwickelten Qualifizierungsangebots zum BEP wird das Thema, das u. a. in den Modulen zu Resilienz, zu sozialer und emotionaler Kompetenz und zu den Kinderrechten eine wichtige Rolle spielt, weiter fokussiert.
- Das im HMSI angesiedelte Landesjugendamt (LJA) unterstützt den Landesjugendhilfeausschuss (LJHA) im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben. Der LJHA befasst sich mit allen Grundsatzfragen der Jugendhilfe. Insbesondere unterstützt er, basierend auf aktuellen Forschungsständen, seine Mitglieder mittels fachlicher Impulse bei der Gestaltung sowie inhaltlichen Weiterentwicklung ihrer Angebote. Darüber hinaus begleitet der LJHA die Umsetzung des KJSG. Hierbei finden die unterschiedlichen und sich verändernden Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen Beachtung.
- In der anstehenden Überarbeitung der verwaltungsinternen Arbeitshilfen zu Betriebserlaubnisverfahren für stationäre Einrichtungen der Jugendhilfe werden wir auf das fachliche Erfordernis des Vorliegens einer sexualpädagogischen Konzeption bzw. einer Verankerung entsprechender Inhalte in der pädagogischen Konzeption als Prüfkriterium hinweisen.
- In der Ausbildung zur Jugendleiter*in-Card (Juleica) haben wir die Themen „geschlechtliche und sexuelle Identität und Vielfalt“ und „geschlechtsspezifische Sozialisationsbedingungen“ als Ausbildungsinhalte festgeschrieben (Erlass des HMSI, zuletzt neu gefasst am 04.09.2019). Die Inhalte sind auch im Juleica-Handbuch verankert. Der hjr hat zudem, gefördert durch das HMSI, zur Unterstützung der Umsetzung in den Jugendverbänden den sog. „Juleica-Baustein: Vielfalt sehen - Vielfalt leben. Diversität in der Jugendarbeit“ als Arbeitshilfe herausgegeben.



- Die Förderung der Fachstelle Queere Jugendarbeit werden wir fortsetzen. Ziel ist, erfolgreich begonnene Maßnahmen zur Sensibilisierung und Qualifizierung von Trägern der freien Jugendarbeit weiter in die Fläche zu bringen und intersektionale Ansätze zu stärken. Das in 2022 zusätzlich in die Förderung aufgenommene Modellprojekt für die Schaffung von Angeboten für queere Jugendliche im ländlichen Raum werden wir gemeinsam mit dem hjr evaluieren und weiteren Landkreisen zur Verfügung stellen.
- Um LSBT*IQ Jugendliche besser vor Konversionsversuchen zu schützen werden wir die Fort- und Weiterbildungsangebote für Kinderschutzfachkräfte weiterentwickeln.

4. Vorhaben zum Handlungsfeld 1

01.01	Koordinierungsstelle für Vielfalt in der Kindertagesbetreuung.	HMSI
01.02	Stärkung des Themas Vielfalt im Rahmen der Aktualisierung des Hessischen Bildungs- und Erziehungsplans (BEP).	HMSI
01.03	Fachimpulse des LJHA zur Ausgestaltung der Kinder- und Jugendhilfe.	HMSI
01.04	Begleitung der Umsetzung des Kinder- und Jugendstärkungsgesetzes (KJSG) durch den LJHA.	HMSI
01.05	Sexualpädagogische Konzepte in den Arbeitshilfen zur Beantragung und Prüfung von Betriebserlaubnisverfahren.	HMSI
01.06	Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Themen in der Juleica-Ausbildung.	HMSI
01.07	Förderung der Fachstelle Queere Jugendarbeit.	HMSI
01.08	Durchführung eines Modellprojekts zur Entwicklung von Angeboten für queere Jugendliche im ländlichen Raum.	HMSI
01.09	Die Ombudsstelle für Kinder- und Jugendrechte wird die besondere Bedarfe von LSBT*IQ-Jugendlichen berücksichtigen.	HMSI
01.10	Fort- und Weiterbildungsangebote für Kinderschutzfachkräfte.	HMSI

IV. HANDLUNGSFELD 2: SCHULE, AUSSERSCHULISCHE BILDUNG, (FORT- UND WEITER-) BILDUNG, HOCHSCHULE, STUDIUM

1. Um was geht es:

An Orten der Bildung wird nicht nur Wissen weitergegeben. Bildung besteht immer auch aus der Vermittlung von Werten und Haltungen sowie der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichem Wandel. Vorurteile werden durch Unwissenheit genährt. Deshalb ist gute Bildung für alle ein wichtiger Beitrag zu einer diskriminierungssensiblen Gesellschaft.

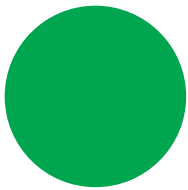
Bildungsarbeit richtet sich auch an LSBT*IQ und soll sie in der Entfaltung ihrer Persönlichkeit unterstützen. Wichtige Akteure in diesem Feld sind freie und staatliche Träger von Kitas, Schulen, Einrichtungen der außerschulischen Bildungsarbeit, der Fort- und Weiterbildung, der Erwachsenenbildung und der Hochschulen.

Schule: Neben Familie und Freundeskreis ist die Schule der wichtigste Sozialisationsort für junge Menschen. Das schulische Umfeld ist jedoch nicht per se ein geschützter Raum. Diskriminierung und Ausgrenzung können auch heute noch Bildungschancen beeinträchtigen.

Die biografische Phase der Schulpflicht und der geschlechtlichen und sexuellen Identitätsfindung fallen zeitlich in aller Regel zusammen. Hieraus erwächst für staatliches Handeln eine besondere Verantwortung. Schulkollegien und -verwaltungen sind gehalten, Strukturen und Abläufe so zu gestalten, dass allen Schüler*innen ungeachtet ihrer sexuellen und/oder geschlechtlichen Identität die gleichen Bildungschancen eröffnet werden. Nicht nur die betroffenen Kinder und Jugendlichen haben ein Interesse daran, dass Ungleichbehandlungen entgegengewirkt wird, auch ihre Eltern müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Kinder in einem förderlichen Umfeld beschult werden.

Schlüsselpersonen sind hierbei die Schulleiter*innen sowie die Lehrkräfte. Sie setzen den Bildungsauftrag der Hessischen Kerncurricula und des Hessischen Lehrplans zur Sexualerziehung an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen in Hessen um. Übergreifende Ziele sind dabei ein diskriminierungsfreier Umgang und ein wertschätzendes Miteinander in den Schulgemeinden. Schüler*innen wird deshalb ein offenes, diskriminierungsfreies und wertschätzendes Verständnis für die Verschiedenheit und Vielfalt der partnerschaftlichen Beziehungen, sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten in unserer Gesellschaft vermittelt.

Qualifizierende Unterstützung benötigt das Lehrpersonal insbesondere, weil gesellschaftliche Tabuisierung und Stigmatisierung den Zugang zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt belasten. In geeigneter Weise informiert, sensibilisiert und mit guten Unterrichtsmaterialien ausgestattet können sie dem wirksam begegnen.



Außerschulische Bildung, Fort- und Weiterbildung: Teils aus Unkenntnis, Vorbehalten und Ignoranz begegnen viele Menschen queeren Personen (LSBT*IQ) noch mit Ängsten, Unsicherheiten oder gar Ablehnung. Die Vermittlung von Sachwissen, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ist an dieser Stelle besonders wichtig, um sie nicht in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe zu behindern. Eine fachlich fundierte Weiterentwicklung der Angebote bringt aber darüber hinaus zum Ausdruck, dass sexuelle und geschlechtliche Vielfalt Teil der gesellschaftlichen Normalität sind und wirkt auf diese Weise akzeptanzfördernd.

Hochschule und Studium: Hochschulen kommt besondere Bedeutung in der Ausbildung pädagogischer, psychologischer und medizinischer Fachkräfte zu, ebenso in der Forschung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Sie bieten Raum für wissenschaftlichen Austausch und darüber hinaus Orte für soziale Begegnungen zwischen Studierenden unterschiedlicher sexueller und geschlechtlicher Identitäten. Darüber hinaus sind hessische Hochschulen wichtige Kooperationspartner bei der wissenschaftlichen Begleitung und Qualitätssicherung von Projekten, die durch den APAV gefördert werden.

Hessische Hochschulen nutzen die Spielräume der Hochschulautonomie, um den Bedarfen trans- und intergeschlechtlicher Studierender rechtssicher zu entsprechen. Indem sie Mehrfachbelastungen reduzieren tragen sie auch dazu bei, dass die Zahl der Bildungsabbrüche in dieser Gruppe gemindert wird. Schließlich sind die Hochschulen bis heute wichtige „Transitionsräume“, in denen LSBT*IQ-Studierende erstmals ihre sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung verwirklichen.

2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Im schulischen Bereich hat die Landesregierung sowohl mit ihrem Lehrplan „Sexualerziehung für allgemeinbildende und berufliche Schulen in Hessen“ als auch mit der Förderung des Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekts SCHLAU Hessen richtungsweisende Signale gesetzt. Zudem werden in der Lehrkräftefortbildung LSBT*IQ-Themen berücksichtigt und in der Lehrkräfteakademie steht eine Ansprechperson zur Verfügung. Darüber hinaus wurde in jedem der vier Kooperationsverbände der Staatlichen Schulämter eine schulpsychologische Ansprechperson für Fragen der Diversität implementiert und mit den ebenfalls neu eingesetzten Ansprechpersonen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an den Studienseminaren vernetzt. Schließlich wurden Ausbilder*innen an den hessischen Studienseminaren zum Thema „gendersensible Ausbildungsarbeit“ fortgebildet.

Im Bereich der außerschulischen Bildung, Fort- und Weiterbildung wurden zahlreiche Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote freier Träger im Rahmen von Projektförderungen unterstützt. Wichtige Beiträge hierzu liefern nicht zuletzt die aus Mitteln des APAV geförderten Fachstellen (s. Handlungsfelder 1 und 3).

Richtungsweisend für einen nichtdiskriminierenden Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt an Hochschulen war das Projekt „Trans*sensible Hochschule“ der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS), das exemplarisch zahlreiche Ansatzpunkte für eine organisationale Weiterentwicklung der UAS herausgearbeitet hat.

Ein deutliches Signal für den Abbau von Diskriminierungspotentialen hat das Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) gemeinsam mit den hessischen Hochschulen in einem ersten Schritt durch die Erarbeitung einer Musterrichtlinie zur Anwendung der Diskriminierungsverbote des AGG für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen, insbesondere für Studierende, gesetzt. Zahlreiche Hochschulen haben auf dieser Grundlage eigene Regelungen in Kraft gesetzt, die den Schutzbereich des AGG auf das Verhältnis zwischen Hochschule und Studierenden ausweiten. Diese zunächst freiwillige Selbstverpflichtung wurde im Zuge der Novellierung des Hessischen Hochschulgesetzes im Jahr 2021 als verbindliche Regelung in das Gesetz aufgenommen, ebenso wie die Verpflichtung zur Bestellung (mindestens) einer Ansprechperson für Antidiskriminierung, die nicht an Weisungen gebunden ist.

Zur Umsetzung der Ziele des APAV im Handlungsfeld 2 wurden seit 2015 zahlreiche Einzelmaßnahmen, darunter Fachtage, Workshops und Fortbildungsangebote unterstützt. Exemplarisch seien folgende Projekte herausgegriffen:

- Durchgängig werden seit 2015 die hessischen SCHLAU-Projekte unterstützt. Die Förderung wird für Koordination und Qualitätsentwicklung (SCHLAU Hessen) eingesetzt, darüber hinaus für Aufwandsentschädigungen sowie Reise- und Sachkosten zur Umsetzung der SCHLAU-Workshops in ganz Hessen.
- Eine mehrjährige Anschubfinanzierung erhielt das Fortbildungsprojekt „Da ist noch mehr! Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Thema in der pädagogischen Arbeit“ des pro familia Landesverbands Hessen.
- Im Bereich der Theaterpädagogik wurde Art-Q e.V. für die Erarbeitung und Umsetzung von zwei kabarettistischen Schulprogrammen („Malte Anders“) unterstützt, darüber hinaus mehrere Projekte des Schultheaterstudios Frankfurt.

Insgesamt wurden zum Handlungsfeld 2 Bewilligungen im Umfang von rund 690.000 € ausgesprochen (2015-2024).

3. Was wollen wir erreichen?

Wir werden Bildungsträger darin unterstützen, qualifiziert und sensibilisiert zu handeln, die Dimensionen der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt in ihre Konzepte zu integrieren und sie im Bildungsalltag gezielt umzusetzen. Einen Beitrag hierzu leisten nicht zuletzt die aus Mitteln des APAV geförderten Netzwerke und Fachstellen durch Vernetzung und eigene Angebote. Im schulischen Bereich werden wir die Förderung von SCHLAU Hessen fortsetzen, den fachlichen Austausch mit den zuständigen Ansprechpersonen in der Hessischen Lehrkräfteakademie verstetigen und die Fortbildungen für Lehrkräfte zur Umsetzung des Hessischen Lehrplans für Sexualerziehung weiterentwickeln. Des Weiteren gilt es im Hochschulbereich nicht nur die Antidiskriminierungsarbeit und Diversitätsorientierung weiter zu stärken, sondern auch die Beschäftigungsqualität für LSBT*IQ stetig zu verbessern und die spezifischen Bedarfe LSBT*IQ-Studierender in Studium und Lehre weiter zur berücksichtigen. Das konkretisiert sich in den folgenden Vorhaben:

Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit und der Diversitätsorientierung an den hessischen Hochschulen. Mit den Hochschulen wurden im Rahmen der Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2021 bis 2025 weitere individuelle Vereinbarungen zur Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit und der Diversitätsorientierung getroffen (z. B. die Formulierung umfassender Diversitätsstrategien). Ob die vereinbarten Ziele erreicht wurden, wird jeweils nach der Hälfte sowie zum Ende der Vereinbarungszeit überprüft. Die Zielvereinbarungen sind öffentlich zugänglich:

<https://wissenschaft.hessen.de/studieren/hessens-hochschulstrategie/zielvereinbarungen>

Vielfaltsorientierte Verbesserung der Beschäftigungsqualität an den hessischen Hochschulen durch Umsetzung des „Kodex für gute Arbeit“. 14 staatliche Hochschulen in Hessen haben am 13.12.2021 mit den Personalvertretungen sowie dem HMWK einen „Kodex für gute Arbeit“ vereinbart. Der Kodex beinhaltet u. a. Festlegungen zur Personalgewinnung, Familienfreundlichkeit sowie zu Chancengleichheit und Diversität. Um das am besten qualifizierte Personal gewinnen zu können, haben die Hochschulen in Hessen strukturierte, geschlechtergerechte, gleichstellungs- und diversitätsorientierte Personalauswahlverfahren und Personalentwicklungskonzepte festgelegt und führen offen zugängliche, transparente und wettbewerbsorientiert ausgestaltete Bewerbungsverfahren durch. Sie machen es sich zur Aufgabe, in Auswahlverfahren Menschen mit einer nichtbinären Geschlechtsidentität angemessen zu berücksichtigen. Der Kodex und seine Implementierung sollen vier Jahre nach seinem Inkrafttreten evaluiert werden. Der vollständige Text der Vereinbarung ist öffentlich zugänglich unter

<https://wissenschaft.hessen.de/studieren/hessens-hochschulstrategie/kodex-fuer-gute-arbeit>

Unterstützung für ein chancengerechtes und diskriminierungsfreies Hochschulstudium durch das Förderprogramm „Hohe Qualität in Studium und Lehre, gute Rahmenbedingungen des Studiums“. Die Hochschulen in Hessen erhalten aus Mitteln des Förderprogramms „Hohe Qualität in Studium und Lehre, gute Rahmenbedingungen des Studiums“, kurz „QuiS“, Unterstützung für gute Lehre, für Beratung und für ein chancengerechtes und diskriminierungsfreies Studium. Mit QuiS hat die Landesregierung ein Förderprogramm für Hochschulen entwickelt, das in besonderer Weise die spezifischen Biografien und Lebenssituationen der Studierenden in Hessen in den Blick nimmt. Im Rahmen von QuiS wird Diversität explizit als Teilziel adressiert. Alle sollen die Chance erhalten, ihr Studium ungeachtet ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität, ihrer Muttersprache, persönlicher Beeinträchtigungen oder ihres familiären Hintergrunds gut zu bewältigen und erfolgreich abzuschließen. 19 Anträge hessischer Hochschulen werden mit insgesamt 97,8 Millionen € gefördert. Eine Übersicht der QuiS-Vorhaben an hessischen Hochschulen, die Einzel- und Verbundprojekte umfassen, ist öffentlich zugänglich unter

<https://wissenschaft.hessen.de/Presse/Unterstuetzung-fuer-eine-bessere-Lehre-und-mehr-Studienerfolg>

Unterstützung des Austauschs über den APAV 2.0. Bestehende Foren, wie z. B. die regelmäßige Runde der Hochschulkanzler*innen mit der Leitung der Zentralabteilung des HMWK, sollen genutzt werden, um über den APAV 2.0 zu informieren und auf dieser Steuerungsebene in einen Dialog über APAV-relevante Fragen im Hochschulkontext einzutreten.

Verstetigung der Kooperation mit SCHLAU Hessen. Das Hessische Kultusministerium (HKM) verstetigt seine Kooperation mit den hessischen SCHLAU-Projekten in Form von Jahresgesprächen und durch die Einbindung von SCHLAU Hessen in die AG LSBTI an der Hessischen Lehrkräfteakademie.

Berücksichtigung der Ziele des Lehrplans Sexualerziehung in schulischen Schutzkonzepten.

Das HKM wird seine Kommunikation zur Erstellung von Schutzkonzepten in Schulen dazu nutzen, auf die Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung hinzuweisen.

Außerdem wird es prüfen, ob auf einer Informationsseite zur Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung Materialien und Umsetzungshilfen bereitgestellt werden können.

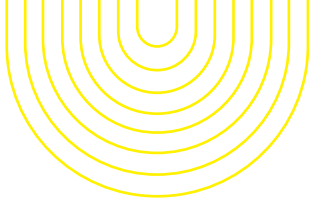
Fortbildungen zur Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung. Das HKM bietet Fortbildungen zur Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung für Lehrende an, auch unter Einbindung von Themen der Intersektionalität. Vernetzung von Ansprechpersonen in den Kooperationsverbänden der Staatlichen Schulämter und den Studienseminaren. Die Ansprechpersonen in den vier Kooperationsverbänden der Staatlichen Schulämter sollen sich mit den Ansprechpersonen der Studienseminare vernetzen.

Unterrichtung und Fortbildung von Mitarbeitenden der Kooperationsverbände der Staatlichen Schulämter. Die verwaltungsfachlichen Aufsichtsbeamt*innen der Kooperationsverbände der Staatlichen Schulämter werden über die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Beratungsstrukturen im rechtssicheren Umgang in Fragen der Vielfalt unterrichtet und fortgebildet.

Förderung von SCHLAU Hessen. Die Förderung des queeren Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekts SCHLAU Hessen wird fortgeführt.

4. Vorhaben zum Handlungsfeld 2

02.01	Weiterführung der Antidiskriminierungsarbeit und der Diversitätsorientierung an den hessischen Hochschulen.	HMWK
02.02	Vielfaltsorientierte Verbesserung der Beschäftigungsqualität an den hessischen Hochschulen durch Umsetzung des „Kodex für gute Arbeit“.	HMWK
02.03	Unterstützung für ein chancengerechtes und diskriminierungsfreies Hochschulstudium durch das Förderprogramm „Hohe Qualität in Studium und Lehre, gute Rahmenbedingungen des Studiums“.	HMWK
02.04	Unterstützung des Austauschs über den APAV 2.0.	HMWK



02.05	Verstetigung der Kooperation mit SCHLAU Hessen. Das HKM verstetigt seine Kooperation mit den hessischen SCHLAU-Projekten in Form von Jahresgesprächen und durch die Einbindung von SCHLAU Hessen in die AG LSBTI an der Hessischen Lehrkräfteakademie.	HKM, HMSI
02.06	Berücksichtigung der Ziele des Lehrplans Sexualerziehung in schulischen Schutzkonzepten. Das HKM wird seine Kommunikation zur Erstellung von Schutzkonzepten in Schulen dazu nutzen, auf die Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung hinzuweisen.	HKM
02.07	Prüfung, ob eine Informationsseite zur Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung auf dem Bildungsserver des Landes Hessen (Gestaltung des schulischen Konzeptes, Umsetzungshilfen, Materialien) bereitgestellt werden kann.	HKM
02.08	Fortbildungen zur Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung. Das HKM bietet Fortbildungen zur Umsetzung des Lehrplans Sexualerziehung für Lehrende an, auch unter Einbindung von Themen der Intersektionalität.	HKM
02.09	Die Ansprechpersonen in den vier Kooperationsverbänden der Staatlichen Schulämter sollen sich mit den Ansprechpersonen der Studienseminare vernetzen.	HKM
02.10	Die verwaltungsfachlichen Aufsichtsbeamt*innen der Kooperationsverbände der Staatlichen Schulämter werden über die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Beratungsstrukturen im rechtssicheren Umgang in Fragen der Vielfalt unterrichtet und fortgebildet.	HKM
02.11	Förderung von SCHLAU Hessen. Die Förderung des queeren Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekts SCHLAU Hessen wird fortgeführt	HMSI



IV. HANDLUNGSFELD 3: GESUNDHEIT, PFLEGE, ALTER, BEHINDERUNG

1. Um was geht es?

Die Verwirklichung gleicher Gesundheitschancen ist ein wichtiges Anliegen der Landesregierung. Hintergrund der bislang vorherrschenden Ungleichverteilung sind neben sozioökonomischen Faktoren auch Diskriminierung und Ausgrenzung.

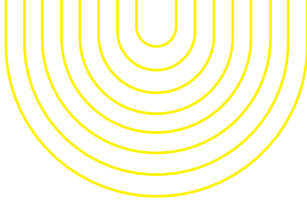
Dies gilt auch für LSBT*IQ. Sie erleben bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen nicht nur Vorurteile und fehlende Sensibilität, sondern darüber hinaus auch fehlendes Fachwissen im Hinblick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Dies mindert nicht nur die Qualität der Dienstleistungen, es kann auch dazu führen, dass LSBT*IQ Behandlungen spät oder gar nicht in Anspruch nehmen.

Wie aktuelle Studien belegen, bringen Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen spezifische Formen von „Minoritätenstress“ mit sich, die das psychische Wohlbefinden dauerhaft mindern können. Hieraus resultiert eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, im Lebensverlauf z. B. an Depressionen oder Burnout zu erkranken. Ebenfalls leiden LSBT*IQ doppelt so häufig an Herzkrankheiten, chronischen Rückenbeschwerden und Migräne.

Auch innerhalb der Gruppe der LSBT*IQ sind die Gesundheitsrisiken unterschiedlich verteilt. Trans- und intergeschlechtliche Personen, die in besonders hohem Maße und in vielen Lebensbereichen mit alltäglicher Diskriminierung konfrontiert sind, tragen auch die höchsten Risiken. Bereits im Jugendalter wird eine erheblich erhöhte Prävalenz von Suizidversuchen und selbstverletzendem Verhalten beschrieben. Im weiteren Lebensverlauf besteht für diese Gruppe ein besonders hohes Risiko, depressive Erkrankungen und Angststörungen zu entwickeln.

Inter* Personen erfahren im Gesundheitssystem sehr häufig traumatisierende Verletzungen ihrer körperlichen und psychischen Integrität. Operationen, die ohne ihre Einwilligung bereits im Kleinkindalter vorgenommen wurden, ziehen in einer hohen Zahl von Fällen nicht nur lebenslange Komplikationen nach sich – mit ihnen gehen in späteren Lebensjahren auch Retraumatisierungen durch die Konfrontation mit unsachgemäßer und entwürdigender Behandlung einher. Der fremdbestimmte Eingriff beeinträchtigt darüber hinaus bei vielen inter* Personen die Entwicklung eines positiven Körperbilds und damit verbunden ihre sexuelle Lebensqualität.

Alte und pflegebedürftige Menschen müssen krankheitsbedingt häufig einschneidende Einschränkungen ihrer Handlungsautonomie in Kauf nehmen. Im Interesse des Erhalts von Lebensqualität sind LSBT*IQ in dieser Situation in besonderer Weise darauf angewiesen, dass Altenhilfe- und Pflegeeinrichtungen einen informierten und offenen Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt praktizieren.



Nicht zuletzt werden LSBT*IQ mit körperlichen bzw. kognitiven Einschränkungen in verschiedenen Lebensbereichen – sei es die LSBT*IQ-Community, die Behindertenhilfe oder auch die allgemeine Gesundheitsversorgung – jeweils nur eindimensional und beschränkt auf ihre Behinderung wahrgenommen. Ihnen wird, wie auch anderen Menschen mit Behinderung, oft weniger Selbstbestimmung zugestanden als Menschen ohne Behinderung. Für diese Form der intersektionalen Diskriminierung müssen die Strukturen der Regelberatung, aber auch die LSBT*IQ-Community stärker sensibilisiert werden. Entsprechende Fortbildungsangebote können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Für unverzichtbar halten wir darüber hinaus die Stärkung der Selbstorganisation von LSBT*IQ mit Behinderungen. Entsprechende Ansätze würden wir unterstützen.

2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Die Broschüre „Anders altern. Lesbische Seniorinnen und schwule Senioren. Informationen für Träger von Altenhilfe- und Pflegeeinrichtungen und für Leitungskräfte und Beschäftigte in der Altenpflege.“ (HMSI, 2018) kann auf den Seiten der Antidiskriminierungsstelle heruntergeladen werden⁶. Die besonderen Belange von LSBT*IQ wurden im Curriculum Altenpflege aufgegriffen und im Zuge der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung berücksichtigt.

Darüber hinaus wurden die Ziele des Handlungsfelds im Rahmen von Projektförderungen umgesetzt. Neben Einzelveranstaltungen sind besonders hervorzuheben:

- Die Konzeption und Umsetzung des „Regenbogenschlüssels“ (Zertifizierung von Pflegeeinrichtungen auf Grundlage des niederländischen Modells „Roze Loper“) durch den Frankfurter Verband. Für interessierte Einrichtungen finden sich umfängliche Informationen auf <https://www.regenbogenpflege.de/>
- Die seit 2020 bestehende Einrichtung der Landesfachstelle „LSBT* im Alter“. Das Projekt wird in Kooperation der Lesben Informations- und Beratungsstelle (LIBS e.V., Frankfurt) und der AHF – AIDS-Hilfe Frankfurt e.V. umgesetzt. Es bietet neben der Fachberatung von Einrichtungen auch Vernetzung und Fortbildungen an, unter anderem für die hessischen Pflegeschulen. <https://www.lsbt-im-alter-hessen.de/>

Insgesamt wurden zum Handlungsfeld Bewilligungen in Höhe von rund 760.000 € ausgesprochen (2015–2024).

⁶ vgl.: <https://antidiskriminierung.hessen.de/publikationen/eigene-publikationen>

3. Was wollen wir erreichen?

Der Qualifizierung und Sensibilisierung von Institutionen und Fachpersonal kommt weiterhin eine besondere Bedeutung zu. Wir werden die erfolgreich implementierten Ansätze zur Stärkung der LSBT*IQ-Selbstorganisation und zu ihrer Vernetzung mit professionalisierten Beratungsstellen weiterentwickeln. Hierdurch können Diskriminierungspotentiale wirksam abgebaut und niedrigschwelle Zugänge ermöglicht werden.

Wir werden die Öffnung von Alten- und Pflegeeinrichtungen weiter vorantreiben und die Diversitätssensibilisierung in der Pflegeausbildung stetig verbessern.

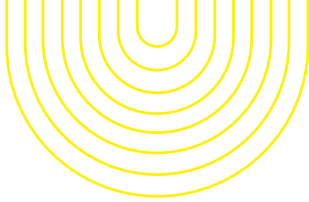
Die Kranken- und Altenpflegehilfe-Ausbildung soll künftig die fachlichen, personalen und sozialen Kompetenzen vermitteln, die für eine diversitätssensible Pflege und Versorgung kranker und pflegebedürftiger Menschen erforderlich sind. Damit sind kulturell und religiös geprägte Bedürfnislagen der Pflegebedürftigen ebenso angemessen zu berücksichtigen wie ihre sexuelle und geschlechtliche Identität.

Die Verankerung des Themas sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in den Curricula der hessischen Pflegeschulen werden wir durch leicht zugängliche Unterrichts- und Informationsmaterialien unterstützen. Gleichmaßen soll mit dem Angebot innovativer, Community-basierter Bildungsformate die Akzeptanz in der Aus- und Fortbildung der Pflegefachkräfte gestärkt werden.

Die besonderen Bedarfe von LSBT* im Alter werden in den relevanten Gremien und Arbeitskreisen auf Landesebene thematisiert. Die Förderung der Landeskoordinierungsstelle LSBT* im Alter werden wir fortführen. Sie wird eine Wanderausstellung in ihr Programm aufnehmen, die Altenhilfe- und Pflegeeinrichtungen sowie die hessischen Pflegeschulen in ihrem Werben für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt unterstützen soll.

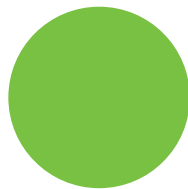
Die Förderung der Präventionskampagne Hessen ist geil! in Trägerschaft des Landesverbands der hessischen Aidshilfen werden wir fortsetzen. Sie adressiert in allen Regionen Hessens Männer, die Sex mit Männern haben zu den Themen sexuelle Gesundheit, Szene, Partnerschaft, Partydrogen und vielem mehr.
<https://hessen-ist-geil.de/>

Mit der Neufassung der Richtlinie für die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen der assistierten Reproduktion im Land Hessen (veröffentlicht im Hessischen Staatsanzeiger vom 08.12.2022) finden auch lesbische Paare sowie Paare mit einer trans* oder inter* Person als Antragsberechtigte Berücksichtigung.



4. Vorhaben zum Handlungsfeld 3

03.01	Wanderausstellung zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt für Altenhilfe- und Pflegeeinrichtungen und die hessischen Pflegeschulen	HMSI
03.02	Leicht zugängliche Unterrichts- und Informationsmaterialien zur Verankerung des Themas sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in den Curricula der Hessischen Pflegeschulen.	HMSI
03.03	Diversitätssensible Kranken- und Altenpflegehilfeausbildung.	HMSI
03.04	Innovative Community-basierte Bildungsformate zur Stärkung der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Aus- und Fortbildung von Pflegefachkräften.	HMSI
03.05	Förderung der Landesfachstelle „LSBT* im Alter“.	HMSI
03.06	Förderung der Präventionskampagne Hessen ist geil!	HMSI
03.07	Neufassung der Richtlinie für die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Maßnahmen der assistierten Reproduktion im Land Hessen, Öffnung für lesbische Paare sowie Paare mit einer trans* oder inter* Person.	HMSI





IV. HANDLUNGSFELD 4: POLIZEI, JUSTIZ, (ORDNUNGS-)BEHÖRDEN, ALLGEMEINE VERWALTUNG

1. Um was geht es?

Wie alle Bürger*innen erfahren auch LSBT*IQ den Staat am unmittelbarsten durch sein Verwaltungshandeln. Im Zusammenspiel der verschiedenen staatlichen Ebenen kommen der Landesverwaltung wichtige Aufgaben zu. Sie handelt im Auftrag des Landesgesetzgebers, übernimmt darüber hinaus aber auch Aufgaben im Rahmen der Auftragsverwaltung des Bundes. So trägt sie maßgeblich zur Gestaltung des öffentlichen Lebens bei, nicht zuletzt, indem sie öffentliche Güter zur Verfügung stellt. Hierzu zählen etwa die Gesundheitsversorgung und Bildungseinrichtungen, aber auch die öffentliche Infrastruktur und die Gewährleistung von Schutz und Sicherheit.

In der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind alle Verwaltungsebenen an das Grundgesetz gebunden und so auch an den darin enthaltenen Gleichheitsgrundsatz sowie das Diskriminierungsverbot (Art. 3 GG). Die Hessische Landesregierung hat in diesem Geiste als Kern ihrer im Jahr 2018 entwickelten Antidiskriminierungsstrategie ein Antidiskriminierungsleitbild⁷ verabschiedet. Das Leitbild steht für und bekräftigt das gemeinsame Verständnis von individueller, sozialer und kultureller Vielfalt als Bereicherung.

Da der Staat in nahezu allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens präsent ist, kommt ihm eine besondere Vorbildfunktion zu. Er kann sie nutzen, um sich für ein akzeptierendes, diskriminierungsfreies und aktives Miteinander aller Menschen in Hessen einzusetzen.

2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Mit dem Beitritt zur Koalition gegen Diskriminierung⁸ bestärkte die Landesregierung ihre Überzeugung, dass der Kampf gegen Ausgrenzung und Ungleichbehandlung ein wichtiges Ziel staatlichen Handelns ist. Weitere wichtige Stationen auf dem damals eingeschlagenen Weg waren die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales⁹ (2015), die Etablierung des hessenweit tätigen Antidiskriminierungs-Beratungsnetzwerks ADiBe¹⁰ (2016), die Verabschiedung des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt (APAV 1.0, 2017), die Förderung der acht regionalen LSBT*IQ- und Antidiskriminierungsnetzwerke¹¹ (2017), die Verabschiedung der Hessischen Antidiskriminierungsstrategie (2018) und schließlich der Start der hessenweiten Antidiskriminierungskampagne „Hessen. Da geht noch was“¹² (2022).

⁷ <https://antidiskriminierung.hessen.de/fileadmin/images/publikationen/hessische-antidiskriminierungsstrategie2019.pdf>

⁸ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/projekte/koalition-gegen-diskriminierung/koalition-gegen-diskriminierung-node.html>

⁹ <https://antidiskriminierung.hessen.de/>

¹⁰ <https://adibe-hessen.de/de>

¹¹ <https://antidiskriminierung.hessen.de/netzwerke-und-fachstellen>

¹² <https://da-geht-noch-was.hessen.de/>

In allen hessischen Polizeibehörden wurde die Funktion der Ansprechperson für LSBT*IQ (AP LSBT*IQ) implementiert und besetzt. Die zugrundeliegende Rahmenkonzeption wurde im April 2020 aktualisiert und den AP LSBT*IQ wurde ein Budget zur Unterstützung ihrer Tätigkeit zur Verfügung gestellt.

In der ehemaligen Polizeiakademie Hessen, aufgegangen in der neugegründeten Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS), wurde das Thema im Planspiel „Konkret führen“ implementiert. Darüber hinaus greift die Fortbildung „Diversity Management - Umgang mit Vielfalt in der Polizei“, die für alle Führungskräfte des gehobenen und höheren Dienstes angeboten wird, den Aspekt der sexuellen und geschlechtlichen Identität auf. Zusätzlich ist die Thematik im neu konzipierten Kommunikationskonzept der hessischen Polizei „Kommunikation im Einsatz (KiE-Kompetenz)“ in entsprechenden Szenarientrainings aufgenommen worden.

Es wurde darüber hinaus die Koordinierungsstelle Vielfalt und politische Bildung in der polizeifachlichen Fortbildung der HöMS eingerichtet, um dadurch die Qualifizierung der zukünftigen Nachwuchs- und Führungskräfte noch weiter zu verbessern. Zudem wurde die Anzahl der in den einzelnen Polizeibehörden tätigen Multiplikator*innen für das Thema Interkulturelle Sozialkompetenz signifikant erhöht.

Das Seminar „polizeiliche Kriminalprävention“ für den gehobenen Dienst eröffnet die Möglichkeit, den Arbeitsbereich der AP LSBT*IQ kennenzulernen und in einen persönlichen Austausch zu treten.

Ansprechpersonen der Rainbow Refugees wurden in 2019 erstmalig zum Fortbildungsseminar „Migrationsbeauftragte“ eingeladen, um zusammen mit allen Beteiligten Strategien zur Gewaltprävention zu entwickeln und die Zusammenarbeit bei Fällen von homo-/transphoben Einsatzlagen zu optimieren.

Darüber hinaus wird das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in verschiedenen Modulen der Führungskräfteentwicklung (FKE) aufgegriffen und in weiteren Seminaren thematisiert.

3. Was wollen wir erreichen?

In unserem Bemühen, Diskriminierungspotentiale im Verwaltungshandeln abzubauen und wirksam zur Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden der Landesverwaltung beizutragen, werden wir folgende Vorhaben verwirklichen:



Die **Angebote der Zentralen Fortbildung Hessen** adressieren alle Mitarbeitenden der Landesverwaltung. Das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt wird in verschiedenen Kontexten aufgegriffen, so z.B. im verbindlichen Modul „Diverse und heterogene Teams gesund und werteorientiert führen“ der Führungskräfteentwicklung und im Selbstlernprogramm „Unconscious Bias, Vorurteile und Stereotype erkennen und reduzieren“ für Beschäftigte mit und ohne Führungsaufgaben.

Die **Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit** mit den Fachbereichen Polizei und Allgemeine Verwaltung greift das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Angeboten für Studierende und Lehrende auf. In den Bachelorstudiengängen der Fachbereiche Polizei und Verwaltung werden die Themen Bias, Entstehung von Vorurteilen und Stereotypen sowie strukturelle Diskriminierung insbesondere in den Fächern Soziologie und Psychologie bearbeitet. Auch der Wissensaufbau über die Entstehung und die Forderungen historischer und aktueller sozialer Bewegungen, z.B. der LSBT*IQ-Bewegungen, wird gefördert. Im Bereich der Berufsethik und der Reflexion über das Berufsbild spielen die Themen Gleichstellung und Diskriminierungsverbot eine wichtige Rolle. Zusätzlich ist geplant, dass Erstsemesterstudierende im Rahmen der Reflexions- und Austauschtreffen und alle Hochschulangehörigen vertiefend im Rahmen der jährlichen Hochschultage sensibilisiert werden.

Pädagogische Impulse für Lehrende werden im Rahmen der zertifizierten Fortbildung für Lehrende der HöMS (Baustein „Demokratie, Haltung und Werte in der Lehre“) sowie in der Vortrags- und Workshop-Reihe zu Demokratie- und Menschenrechtsbildung gesetzt.

Verpflichtende Fortbildungsangebote der hessischen Polizei: Seit 2023 werden in mehreren Polizeibehörden Polizeivollzugsbeamte vor Übernahme eines ersten Führungsamts im Rahmen einer Modulreihe qualifiziert. Die Teilnahme ist verpflichtend. Module zur interkulturellen Kompetenz und zu Diversity sind enthalten. Nach erfolgter Evaluation ist beabsichtigt, dieses Fortbildungsangebot in allen Polizeibehörden flächendeckend einzuführen.

Informations- und Fortbildungsangebote zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt unter Einbeziehung der AP LSBT*IQ der hessischen Polizei. Auf Grundlage der in der Rahmenkonzeption für die Funktion der AP LSBT*IQ bei der hessischen Polizei (2020) definierten Aufgabenprofile unterstützen sie interne Fortbildungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen. Die Angebote werden kontinuierlich evaluiert und ggf. angepasst.

Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten der AP LSBT*IQ der hessischen Polizei. Vor dem Hintergrund des in der Rahmenkonzeption definierten Aufgabenprofils sollen die Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten fortentwickelt werden. Das betrifft sowohl die nach innen gerichtete Zielsetzung als auch die Funktion der APs als Bindeglied zwischen Bürger*innen und der hessischen Polizei. So tragen sie dazu bei, sowohl innerhalb der Bevölkerung als auch in den entsprechenden Initiativen und Organisationen (LSBT*IQ-Communities) das Vertrauen in die hessische Polizei weiter zu stärken.

Nachwuchskräftewerbung der hessischen Polizei: Um die Diversität und Vielfalt in der hessischen Polizei zu unterstreichen, wirbt diese auch zielgruppenorientiert in der LSBT*IQ-Community, um Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Information und Sensibilisierung von Mitarbeitenden im Hessischen Justizvollzug: In den Einrichtungen des Justizvollzugsdiensts werden Mitarbeitende im Rahmen von Informations- und Fortbildungsangeboten zum Umgang mit und in der Erkennung von LSBT*IQ-Feindlichkeit geschult.

Überprüfung von Formularen der Landesverwaltung. Die Formulare werden regelmäßig auf ihre Rechtskonformität überprüft und erforderlichenfalls aktualisiert.

4. Vorhaben zum Handlungsfeld 4

04.01	Verankerung des Themas sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in den Angeboten der Zentralen Fortbildung Hessen.	HMdIS
04.02	Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in den Angeboten der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS).	HMdIS
04.03	Verpflichtende Fortbildungsangebote der hessischen Polizei.	HMdIS
04.04	Informations- und Fortbildungsangebote zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt unter Einbeziehung der Ansprechpersonen LSBT*IQ der hessischen Polizei.	HMdIS
04.05	Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten der Ansprechpersonen LSBT*IQ der hessischen Polizei.	HMdIS
04.06	Nachwuchskräftewerbung: Um die Diversität und Vielfalt in der hessischen Polizei zu unterstreichen, nutzt die hessische Polizei auch eine zielgruppenorientierte Bewerbung in der LSBT*IQ-Community.	HMdIS
04.07	Information und Sensibilisierung von Mitarbeitenden im Hessischen Justizvollzug.	HMdJ
04.08	Überprüfung von Formularen der Landesverwaltung.	alle Ressorts, STK



IV. HANDLUNGSFELD 5: GEWALT, GEWALT IM FAMILIÄREN UND SOZIALEN NAHRAUM

1. Um was geht es?

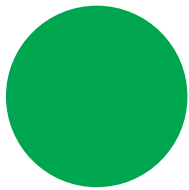
Die freie Entfaltung der Persönlichkeit und das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit zählen zu den zentralen und unveräußerlichen Verfassungsgütern des Grundgesetzes. Durch den Schutz aller Menschen vor Gewalt gewährleistet der Staat Freiräume für die Verwirklichung dieser Verfassungsgüter, für Selbstbestimmung und Handlungsautonomie in einer freiheitlichen Gesellschaft.

In den vergangenen Jahren mehren sich die Anzeichen für eine Zunahme homo- und trans*feindlicher Gewalt. Auch in Hessen erfahren LSBT*IQ vermehrt Übergriffe in Form verbaler und körperlicher Gewalt im öffentlichen Raum. Als Ausdruck gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind derartige „Botschaftstaten“ nicht nur gegen die unmittelbar Betroffenen gerichtet. Sie zielen darauf, demokratiefeindliche Ideologien der Ungleichheit zu propagieren, queere Menschen einzuschüchtern, sie in ihrer Handlungsautonomie zu beschneiden und unsichtbar zu machen.

Ziel staatlichen Handelns in einer pluralistischen Gesellschaft muss daher sein, Gewalt gegen LSBT*IQ konsequent entgegenzuwirken und die Sicherheit von LSBT*IQ zu verbessern. Hierbei kommt der Erkennung queerfeindlicher Straftaten als politisch motivierte Kriminalität durch Polizei und Sicherheitsbehörden eine besondere Bedeutung zu. Die konsequente Verfolgung und Ahndung queer*feindlicher Straftaten und die gezielte Täter*innenarbeit sind dabei unerlässlich. Ebenso wichtig sind neben einem sensibilisierten Umgang mit LSBT*IQ, die Opfer oder Zeug*innen von Gewalt geworden sind, auch vertrauensbildende Maßnahmen gegenüber der queeren Community. Diese Maßnahmen können dazu beitragen, die Anzeigebereitschaft zu erhöhen und so das weiterhin bestehende erhebliche Dunkelfeld queerfeindlicher Straftaten aufzuhellen.

Queerfeindliche Gewalt wird nicht nur im öffentlichen Raum ausgeübt. Besonders belastend ist das Gewalterleben für LSBT*IQ im sozialen Nahraum, etwa in der Partner*innenschaft, in der Herkunftsfamilie, im Kreis der Freund*innen oder in der Nachbarschaft, da diese soziale Sphäre ein wichtiger Schutzraum für die persönliche Entfaltung sein sollte. In diesem engsten sozialen Umfeld nimmt Gewalt als physische, psychische, digitale, wirtschaftliche und sexualisierte Gewalt Gestalt an. Aus einer Vielzahl von Gründen ist hier mit einer besonders hohen Dunkelziffer zu rechnen. Wer Gewalt im sozialen Nahraum erfährt, ist zudem besonders gefährdet, mit Wohnungs- und Obdachlosigkeit konfrontiert zu werden. Dieses Risiko trifft in besonderer Weise LSBT*IQ, die in der Phase ihres Coming-outs Ablehnung durch die Herkunftsfamilie erfahren.

Auch im digitalen Raum wird Gewalt gegenüber LSBT*IQ ausgeübt und kann Formen von Hassgewalt annehmen. Gleichzeitig wird der virtuelle Raum insbesondere von jüngeren LSBT*IQ als wichtiger Ort der Identitätsfindung und des Empowerments erfahren. Er ist ein Schutzraum nicht zuletzt für Personen, die ihr Coming-Out in nicht-akzeptierenden sozialen und familiären Umfeldern erleben oder für die es, wie teilweise im ländlichen Raum, vor Ort keine identitätsstärkenden Angebote gibt.



Für aktivistisch tätige LSBT*IQ ist der digitale Raum ein wichtiger Ort politischer Partizipation und Emanzipation, für digital erwerbstätige Personen Grundlage ihrer wirtschaftlichen Existenz.

Das Verschmelzen digitaler und realer Räume ist ein unumkehrbarer gesellschaftlicher Trend; damit wächst auch das Risiko, digitale Gewalt zu erfahren. LSBT*IQ sind im digitalen Raum wie Frauen, BIPOC (Schwarze, Indigene und People of Color) und Menschen mit Behinderung von einem breiten Spektrum an Gewaltformen betroffen. Hierzu zählen unter anderem Beleidigungen, Gewaltandrohungen bis hin zu Morddrohungen, Herabsetzungen, Mobbing und sexualisierte Gewalt. Strategien, die von Täter*innen hierbei verfolgt werden, sind die Normalisierung von Hassrede, die Sabotage einer sachlichen Auseinandersetzung mit Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken, das Zurückdrängen geschlechterpolitischer Positionen, die Verhinderung gleicher beruflicher Verwirklichungschancen sowie die Verlängerung und Verschärfung von Gewalt im sozialen Nahraum.

2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Die Funktion der Ansprechperson LSBT*IQ (AP LSBT*IQ, s. Handlungsfeld 4) wurde in allen hessischen Polizeibehörden implementiert und besetzt. Sie stehen Opfern LSBT*IQ-feindlicher Straftaten als Ansprechpersonen zur Verfügung und beteiligen sich an internen Fortbildungen, um für die Belange von LSBT*IQ zu sensibilisieren.

Das Thema homo- und transfeindliche Gewalt wurde durch die Landeskoordinierungsstelle gegen häusliche Gewalt aufgegriffen und im Rahmen des Fachtags „Brücken bauen – Gespräche führen im professionellen Kontext im Arbeitsfeld häusliche Gewalt“ mit einem Workshop von Dr. Constance Ohms („Spezialisierung in der Beratung Broken Rainbow in Frankfurt am Main“) erörtert. Darüber hinaus wurde das Seminar „Gewalt in Paarbeziehungen/Gewalt im sozialen Nahraum“ in das Fortbildungsprogramm des Justizvollzugs aufgenommen (2018 und 2019).

Mit der Beratungsstelle gewaltfreileben¹³ des Vereins Broken Rainbow e.V. wird seit 2017 ein Modellprojekt für die Beratung lesbischer und transgeschlechtlicher Opfer häuslicher Gewalt gefördert. Mit dem Projekt Vielfalt ermöglichen – Vielfältig schützen¹⁴ Sensibilisierung bei Gewalt gegen LSBT*IQ im ländlichen Raum des Frauennotrufs Marburg unterstützen wir darüber hinaus die Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts vernetzter Anti-Gewalt-Beratung für LSBT*IQ im ländlichen Raum in Mittelhessen.

Gefördert wird darüber hinaus die Beratungsstelle response¹⁵ für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt mit dem Meldernetzwerk HESSEN SCHAUT HIN¹⁶. Die Meldestelle HessenGegenHetze¹⁷ bietet als Angebot des Hessen CyberCompetenceCenter (Hessen 3C) Betroffenen und Zeug*innen von HateSpeech im Netz eine unkomplizierte Möglichkeit, gegen Hass im Netz aktiv zu werden.

Insgesamt wurden zum Handlungsfeld 5 Bewilligungen in Höhe von 915.000 € ausgesprochen.

¹³ <https://broken-rainbow.de/gewaltfreileben/>

¹⁴ <https://www.frauennotruf-marburg.de/lsbtiq.html>

¹⁵ <https://response-hessen.de/>

¹⁶ <https://hessenschauthin.de/>

¹⁷ <https://hessengegenhetze.de/>



3. Was wollen wir erreichen?

Die Landesregierung wendet sich entschieden gegen jede Form von Hassgewalt und -kriminalität. Um Gewalt gegen LSBT*IQ zu bekämpfen und die Opfer zu stärken, werden wir die Erkennung homo- und trans*feindlicher Gewalt durch Qualifizierung und Sensibilisierung weiter verbessern und für die polizeilichen Einsatzkräfte Hilfsmittel zur Verfügung stellen. Dabei kommt den AP LSBT*IQ in ihrem Wirken sowohl nach innen wie nach außen besondere Bedeutung zu (s. Handlungsfeld 4).

In der Umsetzung der Istanbul-Konvention werden wir die Aspekte der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt konsequent berücksichtigen. Die Antidiskriminierungskampagne der Antidiskriminierungsstelle im HMSI („Hessen. Da geht noch was!“) greift das Empowerment von LSBT*IQ und das Recht auf ein gewaltfreies, selbstbestimmtes Leben auf. Darüber hinaus werden wir die Community-basierte Anti-Gewalt-Arbeit und -Beratung weiter fördern. Konkret sind folgende Vorhaben im Handlungsfeld 5 geplant:

Förderung von Modellprojekten zur Weiterentwicklung der Anti-Gewalt-Arbeit für die Zielgruppe LSBT*IQ. Die Förderung von Modellprojekten wird fortgesetzt, um Angebote zur Anti-Gewalt Arbeit für die Zielgruppe LSBT*IQ im städtischen und im ländlich geprägten Umfeld weiterzuentwickeln.

Umsetzung der Istanbul-Konvention unter Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Der Geltungsbereich der Istanbul-Konvention erstreckt sich auch auf trans* Frauen und trans* Mädchen¹⁸. Die Istanbul-Konvention bestimmt den Geschlechtsbegriff in ihrem Anwendungsbereich im Sinne von Gender, d.h. nicht nur biologisch, sondern auch bezogen auf die sozial konstruierte Dimension von Geschlecht. Damit fallen alle heterosexuellen, lesbischen oder bisexuellen Frauen und Mädchen, deren Geschlechtsidentität mit dem weiblichen biologischen Geschlecht übereinstimmt sowie Transfrauen und -mädchen in den Anwendungsbereich der Konvention.

Die **Antidiskriminierungskampagne der Antidiskriminierungsstelle im HMSI** greift die Themen Empowerment von LSBT*IQ und das Recht auf ein gewaltfreies, selbstbestimmtes Leben auf.

Hilfestellung für polizeiliche Einsatzkräfte in der Erfassung LSBT*IQ-feindlicher Hasskriminalität: Um das Erkennen und Erfassen queerfeindlicher Tatmotive zu verbessern, werden polizeiliche Einsatzkräfte durch praxistaugliche Medien („Taschenkarten“) unterstützt. Diese Taschenkarten enthalten u. a. Informationen zur Sachbearbeitung durch den Polizeilichen Staatsschutz. Für den Fall der Verifizierung als politisch motivierte Kriminalität erfolgt eine entsprechende statistische Erfassung.

Informationsangebote zu spezifischen Aspekten LSBT*IQ-feindlicher Straftaten/Gewalt für Gerichte und Strafverfolgungsbehörden: Es wird geprüft, inwieweit Informationsveranstaltungen zu spezifischen Aspekten LSBT*IQ-feindlicher Straftaten/Gewalt angeboten werden sollten.

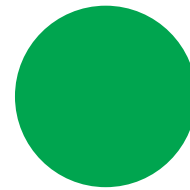
¹⁸ Rabe/Leisering, Die Istanbul-Konvention, Neue Impulse für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt, Berlin 2018, S.11.

Opferhilfeeinrichtungen/Opferberatungsstellen unterstützen Opfer queer-feindlicher Gewalt:

Zur umfassenden Unterstützung und Begleitung der Geschädigten von Straftaten besteht in Hessen ein flächendeckendes Netzwerk an Opferhilfeeinrichtungen. Hier werden Opfer und Zeug*innen von Straftaten aller Art sowie Angehörige und Vertrauenspersonen der Geschädigten kostenlos gemäß ihren jeweiligen spezifischen Bedürfnissen durch speziell geschulte Fachkräfte für Soziale Arbeit beraten. Auch kann eine psychosoziale Prozessbegleitung im Sinne des § 406g Strafprozessordnung (StPO) über die Opferhilfen gewährleistet werden. Die Landesregierung wird die Arbeit der Opferhilfeeinrichtungen auch künftig finanziell absichern.

4. Vorhaben zum Handlungsfeld 5

05.01	Förderung von Modellprojekten zur Weiterentwicklung der Anti-Gewalt-Arbeit für die Zielgruppe LSBT*IQ.	HMSI
05.02	Umsetzung der Istanbul-Konvention unter Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.	HMSI
05.03	Die Antidiskriminierungskampagne der Antidiskriminierungsstelle im HMSI greift die Themen Empowerment von LSBT*IQ und das Recht auf ein gewaltfreies und selbstbestimmtes Leben auf.	HMSI
05.04	Prüfung von Informationsangeboten zu spezifischen Aspekten LSBT*IQ-feindlicher Straftaten/Gewalt für Gerichte und Strafverfolgungsbehörden.	HMdJ
05.05	Hilfestellung für polizeiliche Einsatzkräfte in der Erfassung LSBT*IQ-feindlicher Hasskriminalität.	HMdIS
05.06	Opferhilfeeinrichtungen/Opferberatungsstellen unterstützen Opfer queer-feindlicher Gewalt.	HMdJ



IV. HANDLUNGSFELD 6: ARBEITSWELT, LAND ALS ARBEITGEBER

1. Um was geht es?

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

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

2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt im Februar 2011 hat die Landesregierung betont, dass sie in einer durch Globalisierung und demografischen Wandel geprägten Gesellschaft die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der eigenen Personalpolitik stärken und im öffentlichen Dienst ein Arbeitsumfeld schaffen will, das frei von Diskriminierungen ist. Hessen unterstützt den Deutschen Diversity Tag jährlich und wirbt bei hessischen Unternehmen für ein umfassendes Diversity Management. Mittlerweile sind hessenweit bereits knapp 300 Unternehmen, Verwaltungen, Verbände und Vereine der Charta beigetreten und haben sich damit dem Ziel verpflichtet, allen Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität mit Wertschätzung zu begegnen. Die Landesverwaltung erreicht diese Ziele insbesondere durch regelmäßige Qualifizierungsmaßnahmen und sensibilisiert die Beschäftigten für Vielfaltsaspekte. Das Hessische Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales hat darüber hinaus Diversity-Botschafter*innen aus den Reihen der Mitarbeitenden rekrutiert, die als Multiplikator*innen Impulse zur Schaffung eines positiven und konstruktiven Arbeitsklimas und zur Förderung der Wertschätzung aller Vielfaltsdimensionen beisteuern.

Gefördert wurde die Entwicklung und Erprobung eines Schulungsmoduls zum respektvollen Verhalten und zur Prävention von Diskriminierungen am Arbeitsplatz durch das Büro für Frauen und Gleichstellung der Universitätsstadt Gießen. Das zertifizierte Angebot adressiert in zwei Varianten Mitarbeitende und Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung. Zeitgemäß und interaktiv informiert es über das AGG, sensibilisiert für Diskriminierungen und Benachteiligungen und vermittelt Impulse für einen respektvollen Umgang am Arbeitsplatz. Das Modul kann von interessierten Kommunen oder Institutionen genutzt werden. Eine Angleichung („Branding“) an bestehende Schulungsangebote ist ohne großen Aufwand möglich¹⁹.

¹⁹ vgl.: <https://bfg.learnway.de/>

3. Was wollen wir erreichen?

Das Land bekennt sich zu der Vorbildfunktion, die ihm als größtem Arbeitgeber in Hessen zukommt. Auch im Hinblick auf die Vielfaltsdimensionen der sexuellen und geschlechtlichen Identität werden Landesregierung und -verwaltung die in der Charta der Vielfalt eingegangenen Verpflichtungen weiter umsetzen. Diversity-Grundsätze werden wir stärken, Rahmenkonzepte zur Personalentwicklung weiterentwickeln und neben anderen Personengruppen auch LSBT*IQ in der Personalgewinnung adressieren.

Als wichtiges Zeichen für Vielfalt im Landesdienst und als wichtige Maßnahme zur Sensibilisierung der Verwaltung und zur Prävention von Diskriminierungen werden wir die Vernetzung LSBT*IQ-Beschäftigter der Landesverwaltung fördern.

Hessen ist als Wirtschaftsraum durch innovative, auf Weltmarktniveau konkurrierende Unternehmen geprägt. Ihre vielfältigen Kontakte zu anderen Ebenen des öffentlichen Diensts und in die private Wirtschaft wird die Landesregierung deshalb nutzen, um die Attraktivität der Wirtschaftsregion Hessen für LSBT*IQ-Arbeitnehmende weiter zu steigern und damit auch zur Sicherung der Fachkräftebasis Hessens beizutragen. Zur Umsetzung dieser Ziele wird das Land auch weiterhin den bewährten Kontakt zu den Interessenvertretungen von LSBT*IQ im Bereich Arbeitswelt pflegen.

Erarbeitung von Diversity-Grundsätzen des HMSI: Gemeinsam mit den Mitarbeitenden des HMSI sollen im Rahmen eines moderierten Workshops Diversity-Grundsätze erarbeitet werden. Ziel ist, ein gemeinsames Verständnis von wertschätzender Zusammenarbeit – sowohl nach innen als auch nach außen – herzustellen. Hierbei sollen die Erfahrungen, Perspektiven, Ansichten und Wünsche der Beschäftigten des HMSI einfließen.

Überprüfung des Rahmenkonzepts Personalentwicklung: Das für alle Ressorts und die STK geltende Rahmenkonzept Personalentwicklung (in Kraft bis zum 31.12.2028) und die geltenden Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung (in Kraft bis zum 31.12.2025) werden im Rahmen der Evaluierungen auch dahingehend überprüft, welche weiteren Maßnahmen zur Stärkung der Vielfaltskultur in der Landesverwaltung erforderlich sind. Das schließt auch die Berücksichtigung der Dimensionen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität ein.

Vernetzung queerer Beschäftigter auf Landesebene: Hessen unterstützt aktiv die Vernetzung queerer Beschäftigter auf Landesebene als wichtige Maßnahme zur Sensibilisierung der Verwaltung und zur Prävention von Diskriminierungen.



Diversity-Fachverantwortliche und Diversity-Botschafter*innen: Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt hat sich die Landesregierung dazu verpflichtet, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der eigenen Personalpolitik zu stärken und im öffentlichen Dienst ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierungen ist. Die Etablierung von Diversity-Fachverantwortlichen und Diversity-Botschafter*innen in der Landesverwaltung stärkt die Umsetzung dieses Ziels, entsprechende Vorhaben werden ausdrücklich unterstützt.

4. Vorhaben zum Handlungsfeld 6

06.01	Erarbeitung von Diversity-Grundsätzen des HMSI.	HMSI
06.02	Überprüfung von Maßnahmen zur Stärkung der Vielfaltskultur im Rahmen der Evaluierungen des Rahmenkonzepts Personalentwicklung und der Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung.	HMdIS
06.03	Vernetzung queerer Beschäftigter auf Landesebene.	alle Ressorts, STK
06.04	Diversity-Fachverantwortliche und Diversity-Botschafter*innen.	alle Ressorts, STK



IV. HANDLUNGSFELD 7: KULTUR UND FREIZEIT

1. Um was geht es?

Kultur wirkt sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf individueller Ebene identitätsstiftend. In einer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft kommuniziert Kultur das Verbindende wie das Trennende. Kulturelle Veranstaltungen und Angebote bieten aber auch Raum, Vielfalt zu erleben. Sie ermöglichen Annäherung und regen dazu an, Perspektiven zu verändern.

LSBT*IQ-Initiativen leisten durch Kultur- und Freizeitveranstaltungen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung von Akzeptanz, indem sie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – gerade auch außerhalb des großstädtischen Raums – in ihren vielfältigen Facetten erfahrbar machen und Räume der Begegnung schaffen. Sie bieten vor allem aber auch LSBT*IQ Identifikationsmöglichkeiten, indem sie etablierte kulturelle Angebote ergänzen, in denen die Anliegen, Lebensweisen und Erfahrungen von LSBT*IQ nur selten in angemessener Form Beachtung finden. Teilhabe an Kultur ist ein wichtiger Aspekt von Gleichberechtigung.

2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Die Landesregierung wertschätzt die kulturell aktiven Initiativen und Vereine aus den hessischen LSBT*IQ-Communities und begreift sie als wichtige Partner im Bereich Kultur und Freizeit. Von besonderer Bedeutung ist die Zusammenarbeit mit den Netzwerken der Kulturschaffenden vor Ort und die Entwicklung der Angebote aus der Region heraus. Deshalb legt die Landesregierung ihren Schwerpunkt auf die Förderung einer Vielzahl von kulturellen- und Freizeitprojekten durch den APAV. Beispielhaft seien genannt: Filmreihen, Lesungen, Diskussionsveranstaltungen und Tanzworkshops.

Um insbesondere ressourcenschwächeren queeren Vereine und Initiativen im ländlichen Raum den Zugang zur Förderung aus Mitteln des APAV zu erleichtern, wurde in 2022 die neue Förderlinie „APAV Mini“ aufgelegt. Hierüber können Projekte mit bis zu 2.500 € in einem vereinfachten Verfahren gefördert werden²⁰. Im ersten Förderjahr wurden die bereitgestellten Mittel (50.000 €) bereits vollständig abgerufen.

Zum Handlungsfeld 7 wurden Bewilligungen im Umfang von rund 77.000 € ausgesprochen (2015–2024).

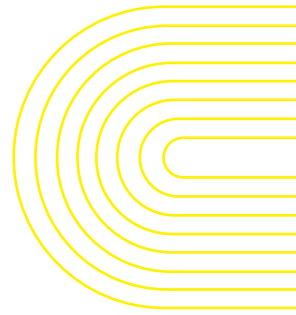
²⁰ vgl.: <https://antidiskriminierung.hessen.de/ausschreibungen/ausschreibungen-kleinprojekte>

3. Was wollen wir erreichen?

Die Projektförderung für Kultur- und Freizeitangebote soll in den kommenden Jahren fortgesetzt werden, um in Hessen Orte der Begegnung zu schaffen. Hierdurch wollen wir nicht zuletzt auch die Kooperation zwischen den LSBT*IQ-Initiativen und -Vereinen, der regionalen Kulturszene und der kommunalen Kulturförderung in Hessen verbessern. Zu diesem Zweck werden wir die Förderlinie „APAV Mini“ fortführen und mit zusätzlichen Mitteln ausstatten. Die so geförderten Projekte werden wir auf den Seiten der Antidiskriminierungsstelle vorstellen. Darüber hinaus werden wir die öffentlichen Bibliotheken in Hessen bei der Weiterentwicklung ihrer Bestände beraten, damit die Beschaffung queerer Literatur und queerer Medien aus den bereitgestellten Fördermitteln für die Literaturversorgung in angemessener Form Beachtung findet.

4. Vorhaben zum Handlungsfeld 7

07.01	Vereinfachte Förderung für Kleinprojekte: APAV Mini.	HMSI
07.02	Vorstellung der geförderten Projekte auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle im HMSI.	HMSI
07.03	Fördermittel für die Beschaffung queerer Literatur und queerer Medien für die öffentlichen Bibliotheken in Hessen.	HMWK



IV. HANDLUNGSFELD 8: MIGRATION

1. Um was geht es?

Dass Hessen ein Land der Vielfalt ist drückt sich nicht zuletzt darin aus, dass es bereits seit vielen Jahren die Rangfolge der Flächenländer mit dem höchsten Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund anführt (36 Prozent der Bevölkerung im Jahr 2022). Es ist ein ausdrückliches Ziel der Landesregierung, Menschen, die nach Hessen zuwandern, in ihrer gleichberechtigten Teilhabe zu unterstützen. Für ein wirksames Handeln in diesem Bereich ist es wichtig anzuerkennen, dass ein Teil dieser Personen rassistische Diskriminierung erfährt. Rassismus erfahren darüber hinaus auch Menschen, denen aufgrund ihres Aussehens, ihrer Hautfarbe, ihrer Sprache, ihres Namens oder ihrer Kleidung ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird.

Legt man konservative Schätzungen zum Anteil von LSBT*IQ an der Gesamtbevölkerung zugrunde ist davon auszugehen, dass mindestens 160.000 LSBT*IQ mit Migrationsgeschichte in Hessen leben. Für viele dieser Personen verbindet sich das Erleben rassistischer Ausgrenzung mit der Erfahrung, auch aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität marginalisiert zu werden. Diese Form der intersektionalen Diskriminierung/Mehrfachdiskriminierung hat zur Folge, dass Alltags- ebenso wie institutionelle Diskriminierung durch Behörden und Einrichtungen in Bezug auf mehrere Persönlichkeitsmerkmale erfahren werden. Als besonders belastend wird hierbei erlebt, dass Ausgrenzungen häufig auch seitens der eigenen Communities stattfinden: rassistische Diskriminierungen in der queeren Community sowie homo- und transfeindliche Diskriminierung in den migrantischen Communities.

Einen besonderen Unterstützungsbedarf haben LSBT*IQ, die nach Hessen geflohen sind. Verfolgungserfahrungen im Herkunftsland und Gewalterlebnisse auf der Flucht sind schwere Belastungen. Im Asylverfahren haben Personen aus dem LSBT*IQ-Spektrum wiederholt Probleme mit der Anerkennung ihres Asylgrunds. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn sie es nicht wagen, sich frühzeitig im Asylverfahren zu ihrer geschlechtlichen und/oder sexuellen Identität zu äußern – häufig aufgrund von Verfolgung auch durch staatliche Stellen in ihrem Heimatland. Queere Geflüchtete sind als vulnerable Gruppe den Folgen von Mehrfachdiskriminierungen in besonderer Weise ausgesetzt.

2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Die Förderung zum Handlungsfeld 8 zielte überwiegend auf die Unterstützung und Integration queerer Geflüchteter. Hier ist zunächst die Förderung der hessischen AIDS-Hilfen zu nennen, die gemeinsam mit weiteren Initiativen und ehrenamtlich tätigen Personen im Rahmen des „Rainbow Refugees Support“ (RRS) seit 2017 queere Geflüchtete unterstützen. Die Förderung erfolgt aus Mitteln der Gesundheitsabteilung im HMSI. Aus den Mitteln des APAV wurden weitere Projekte im Bereich der queeren Geflüchtetenarbeit gefördert. Darüber hinaus wurde in den Jahren 2018 und 2019 das Projekt „Forum der Vielfalt: Sexuelle und geschlechtliche Identitäten in der Migrationsgesellschaft“ der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen (agah) gefördert. Sein Ziel war, den Dialog zwischen den LSBT*IQ- und migrantischen Communities durch Netzwerkarbeit zu stärken.

Insgesamt wurden aus Mitteln des APAV rund 100.000 € für Projekte zum Handlungsfeld 8 bewilligt (2015–2024). Die Arbeit des „Rainbow Refugees Support“ wurde seit 2017 mit rund 1,4 Mio. € unterstützt.

Über die finanzielle Unterstützung hinaus wurde die Zusammenarbeit mit dem RRS im Bereich der Geflüchtetenarbeit vertieft und erweitert. LSBT*IQ-Geflüchtete werden im Schutzkonzept der Erstaufnahmeeinrichtung (EAE) des Landes Hessen explizit als Personen mit besonderem Schutzbedarf aufgeführt. Ein kontinuierlicher Austausch zwischen dem verantwortlichen Dezernat des Regierungspräsidiums Gießen mit dem RRS wurde etabliert. Ebenso wurden Verfahren implementiert, die dazu beitragen, dass Queer Refugees frühzeitig durch das RRS unterstützt werden können. Bei Bedarf ist seit 2018 eine gezielte Zuweisung queerer Geflüchteter in das „Safe House ‚La Villa‘“ in Trägerschaft der AHF e.V. oder in solche hessischen Kommunen möglich, in denen Unterstützung durch die queere Community niedrigschwellig zugänglich ist. Die Mitarbeitenden der EAEn sind durch Vertragsverhältnisse dazu verpflichtet, das Anti-Gewalt- und das Sozialkonzept umzusetzen, in das queere Geflüchtete explizit aufgenommen wurden. In Kooperation mit dem RRS findet zudem eine Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden im Rahmen regelmäßiger berufsgruppenübergreifender Schulungen statt. Hierdurch wird gewährleistet, dass die Bedürfnisse von LSBT*IQ-Geflüchteten schneller erkannt und berücksichtigt werden können.

3. Was wollen wir erreichen?

Wir streben ein Modellprojekt zur Stärkung der Bildungsarbeit in der Intersektion zwischen sexueller/geschlechtlicher Vielfalt und rassistischer Diskriminierung an. In den Integrationsverträgen, die Hessen mit zivilgesellschaftlichen Partnerorganisationen geschlossen hat, werden wir die Ansprache von Gruppen stärken, die bislang in den integrationspolitischen Diskursen unterrepräsentiert sind. Hierbei werden wir auch die besonderen Bedarfe von LSBT*IQ in den Blick nehmen.

Wir werden den APAV in mehrere Sprachen übersetzen und veröffentlichen, ihn migrantischen Organisationen vorstellen und um ihre Beteiligung an der Umsetzung seiner Ziele werben.

Darüber hinaus streben wir die Förderung von Initiativen aus der Selbstorganisation von LSBT*IQ mit Rassismuserfahrung an, die intersektional-queere Ansätze stärken wollen.

Im Bereich der EAEn werden wir die Unterstützung Geflüchteter aus dem LSBT*IQ-Spektrum weiterentwickeln. Hierzu werden wir auch unsere Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für die Hilfestrukturen sowie den Bereich der Asylverwaltung fortsetzen.

Die Förderung des RRS in Trägerschaft des Landesverbands der hessischen Aidshilfen als Beratungnetzwerk zur Unterstützung geflüchteter LSBT*IQ in Hessen werden wir fortführen.

4. Vorhaben zum Handlungsfeld 8

08.01	Modellprojekt zur Stärkung intersektionaler Ansätze: Ein Modellprojekt zur Stärkung der Bildungsarbeit in der Intersektion zwischen sexueller/ geschlechtlicher Vielfalt und rassistischer Diskriminierung wird angestrebt.	HMSI
08.02	Integrationsverträge: Die Ansprache von Gruppen, die in den integrationspolitischen Diskursen unterrepräsentiert sind, wird gestärkt, hierbei werden auch die besonderen Bedarfe von LSBT*IQ in den Blick genommen.	HMSI
08.03	Mehrsprachige Veröffentlichung des APAV: Das Land Hessen veröffentlicht den neuen APAV in mehreren Sprachen, um die Bekanntheit bei migrantischen Organisationen zu erhöhen.	HMSI
08.04	Zusammenarbeit mit migrantischen Organisationen: Das Land Hessen stellt den APAV 2.0 gezielt migrantischen Organisationen vor und wirbt um ihre Beteiligung.	HMSI
08.05	Maßnahmen zur Unterstützung in der Erstaufnahmeeinrichtung des Landes Hessen: Die Unterstützung von Geflüchteten aus dem LSBT*IQ-Spektrum wird im Bereich der EAE in Hessen fortgesetzt. Hierzu tragen weiterhin die Sensibilisierung und Qualifizierung der Hilfestrukturen und der Asylverwaltung bei.	HMSI
08.06	Förderung des Rainbow Refugee Supports (RRS): Die Förderung des RRS in Trägerschaft des Landesverbands der hessischen Aidshilfen als Beratungsnetzwerk zur Unterstützung geflüchteter LSBT*IQ in Hessen wird fortgesetzt.	HMSI

IV. HANDLUNGSFELD 9: TRANS* UND INTER*

1. Um was geht es?

Das Recht auf Selbstbestimmung über den eigenen Körper, auf Erkennen und Entfalten der eigenen Identität und auf die Verwirklichung der persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten ist konstitutiver Bestandteil des grundgesetzlich geschützten Persönlichkeitsrechts. Das Bundesverfassungsgericht hat die besondere Bedeutung dieses Freiheitsrechts für alle Menschen im Hinblick auf die geschlechtliche Selbstbestimmung zuletzt im Beschluss zur Dritten Option im Personenstandsrecht (2017) verdeutlicht: „Der Zuordnung zu einem Geschlecht kommt für die individuelle Identität (...) herausragende Bedeutung zu; sie nimmt typischerweise eine Schlüsselposition sowohl im Selbstverständnis einer Person als auch dabei ein, wie die betroffene Person von anderen wahrgenommen wird.“

Für den Staat resultiert hieraus die Verpflichtung, die erforderlichen Freiräume zu garantieren und darüber hinaus Personen vor Eingriffen in die geschlechtliche Selbstbestimmung zu schützen. Der Bundesgesetzgeber ist dieser Verpflichtung in den vergangenen Jahren in verschiedener Hinsicht nachgekommen. Für die Selbstbestimmung trans- und intergeschlechtlicher Personen sind die Gesetzgebung zur Dritten Option im Personenstandsrecht (2018), das Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung (2021) und das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (2021) sowie das Gesetz zum Schutz vor Konversionsbehandlungen (2021) besonders wichtig. Angekündigt ist zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des APAV 2.0 ein Selbstbestimmungsgesetz, das das in weiten Teilen verfassungswidrige Transsexuellengesetz ersetzen und eine Änderung des Personenstandseintrags ohne diskriminierende Begutachtung und Fremdbestimmung ermöglichen soll.

Zur Gewährleistung von Selbstbestimmung und Handlungsautonomie ist es essentiell, Menschen vor Gewalt und Diskriminierung zu schützen (s. Handlungsfeld 8). Trans* und inter* Personen werden besonders häufig Opfer von Gewalt, sowohl im öffentlichen und digitalen Raum als auch im sozialen Nahraum. Darüber hinaus erfahren trans* Personen vielfältige und besonders belastende Formen institutioneller Diskriminierung, nicht zuletzt durch Behörden und Bildungseinrichtungen sowie bei der Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen.

Das Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung wird überwiegend als wichtiger Schritt zur Verwirklichung der geschlechtlichen Selbstbestimmung intergeschlechtlicher Menschen bewertet. Selbstvertretungsorganisationen intergeschlechtlicher Menschen weisen jedoch auch auf Regelungslücken und nicht umfasste Umgehungstatbestände hin. Die tatsächliche Schutzwirkung kann noch nicht beurteilt werden. Inter* Personen sind in allen Lebensbereichen von Geburt an mit erheblichen Diskriminierungsrisiken konfrontiert, die sie in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe und in ihrem Recht auf freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit einschränken. Die Leugnung und Ablehnung geschlechtlicher Vielfalt hat zur Folge, dass intergeschlechtliche Menschen in Bezug auf ihren Geschlechtsausdruck und/oder auf ihre körperlichen Merkmale Gewalt und Ausgrenzung erfahren.

Sie führt aber nicht zuletzt auch dazu, dass inter* Personen Diskriminierungen und Ausschlüsse in der medizinischen Versorgung erfahren, die ihre seelische und körperliche Gesundheit wesentlich beeinträchtigen (siehe auch Handlungsfeld 3).

2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Im Vordergrund der Arbeit der Landesregierung stand in den vergangenen Jahren die Stärkung der Selbstorganisation von trans* Personen sowie die Förderung von Angeboten, die zur Qualifizierung und Professionalisierung der Regelstrukturen im Hinblick auf geschlechtliche Vielfalt beitragen. Darüber hinaus wurde der Aufbau von Beratungsangeboten unterstützt.

Neben zahlreichen Einzelvorhaben wie Fachtagen und Fortbildungsveranstaltungen sind folgende Förderungen hervorzuheben: Seit 2017 wird das Peer-Beratungs-Projekt „Trans*ID“ der AHF e.V. (Frankfurt) gefördert, seit 2018 das „Kompetenzzentrum Trans* und Diversität“ der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti e.V.) mit Geschäftsstellen in Frankfurt und Gießen, seit 2020 das Beratungsangebot für Eltern von intergeschlechtlich geborenen Kindern der VIVA Stiftung gGmbH (ehemals AKGG gGmbH Kassel). Darüber hinaus leisten alle LSBT*IQ-Netzwerke Unterstützung und Vernetzungsarbeit auch für die regionalen tin*-Communities, für trans*, inter* und nicht-binäre Personen. Das Rainbow Refugee Support-Netzwerk (s. Handlungsfeld 8) unterstützt geflüchtete tin*. Broken Rainbow e.V. mit dem Projekt gewaltfrei leben und der Frauen-Notruf Marburg mit dem Projekt „Vielfalt ermöglichen – vielfältig schützen!“ bieten Beratung für tin*-Opfer von Gewalt an.

Insgesamt wurden im Handlungsfeld 9 Projekte im Umfang von rund 950.000 € bewilligt (2015–2024).

3. Was wollen wir erreichen?

Wir werden eine Broschüre zum Thema geschlechtliche Vielfalt an Schulen veröffentlichen, die eine Orientierung im praktischen Umgang für Lehrkräfte und Schulverwaltung geben wird.

Für begutachtende Ärzt*innen sowie für Pflegefachpersonal werden wir in Zusammenarbeit mit dem Medizinischen Dienst (MD) Hessen und unter Hinzuziehung Community-basierter Expertise Fortbildungsmöglichkeiten schaffen, die zur Sensibilisierung und Qualifizierung für die besonderen Belange von LSBT*IQ im Gesundheits- und Pflegebereich beitragen.

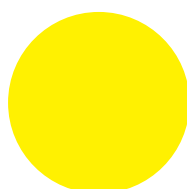
Wir werden in Zusammenarbeit mit den Kliniken für Kinder- und Jugendpsychiatrie Maßnahmen ergreifen, um die psychiatrische und psychotherapeutische Versorgung von trans*-Kindern und -Jugendlichen in Hessen zu verbessern.

Wir werden den Aufbau zielgruppengerechter Beratungs- und Empowerment-Strukturen im tin*-Spektrum weiter unterstützen. Hierzu werden wir die Förderung des Kompetenzzentrums Trans* und Diversität fortführen und darüber hinaus die qualitätsgesicherte Trans*-Peer-Beratung stärken.

Das Modellprojekt zur Förderung der Beratung von Eltern intergeschlechtlicher Kinder werden wir fortführen und auf weitere Modellregionen übertragen. Wir zielen mit dieser Förderung darauf, nicht notwendige Operationen an nicht zustimmungsfähigen Personen zu verhindern und Diskriminierungspotentiale abzubauen, mit denen intergeschlechtliche Personen bereits in frühen Lebensjahren konfrontiert sind. Mit der Förderung von Modellprojekten wollen wir dazu beitragen, eine flächendeckende Beratung zur Verfügung zu stellen, die Eltern intergeschlechtlicher Kinder unterstützt. Darüber hinaus sollen Angebote zur Sensibilisierung und Qualifizierung vorrangig pädagogischer und medizinischer Einrichtungen umgesetzt werden. Langfristiges Ziel der Förderung ist, in den Regeleinrichtungen einen akzeptierenden und professionellen Umgang mit intergeschlechtlichen Personen zu erreichen.

Wir streben darüber hinaus an, gemeinsam mit der Selbstorganisation intergeschlechtlicher Menschen Konzepte zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe für Inter* in Hessen zu erarbeiten.

Wir werden uns auf Bundesebene für die Schaffung eines gesetzlich garantierten Anspruchs auf Beratung, Information und Aufklärung zum Thema geschlechtliche Vielfalt einsetzen.





4. Vorhaben zum Handlungsfeld 9

09.01	Wir werden eine Broschüre zum Thema geschlechtliche Vielfalt an Schulen veröffentlichen, die einen Orientierung im praktischen Umgang für Lehrkräfte und Schulverwaltung geben wird.	HMSI, HKM
09.02	Fortbildungen für begutachtende Ärzt*innen und für Pflegefachpersonal: Für begutachtende Ärzt*innen sowie für Pflegefachpersonal werden in Zusammenarbeit zwischen dem HMSI und dem Medizinischen Dienst (MD) Hessen und unter Hinzuziehung Community-basierter Expertise Fortbildungsmöglichkeiten geschaffen, die zur Sensibilisierung und Qualifizierung für die besonderen Belange von LSBT*IQ im Gesundheits- und Pflegebereich beitragen.	HMSI
09.03	Förderung des Kompetenzzentrums Trans* und Diversität: Die Förderung des Kompetenzzentrums Trans* und Diversität wird fortgeführt.	HMSI
09.04	Stärkung von Beratungs- und Empowerment-Strukturen: Der Aufbau zielgruppengerechter Beratungs- und Empowerment-Strukturen im tin*-Spektrum wird fortgeführt. Eine qualitätsgesicherte Trans*-Peer-Beratung verbessert das Unterstützungsangebot insbesondere im ländlichen Raum.	HMSI
09.05	Fortführung und Ausweitung des Modellprojekts zur Förderung der Beratung von Eltern intergeschlechtlicher Kinder: Das Modellprojekt zur Förderung der Beratung von Eltern intergeschlechtlicher Kinder wird fortgeführt und auf weitere Modellregionen übertragen. Ziel ist die Gewährleistung einer flächendeckenden professionalisierten Beratung, um medizinisch nicht notwendige Operationen an nicht zustimmungsfähigen Personen zu verhindern und die Familien auf dem weiteren Lebensweg des Kindes zu begleiten.	HMSI
09.06	Erarbeitung von Konzepten zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe von inter* Personen: Wir streben an, gemeinsam mit der Selbstvertretung intergeschlechtlicher Menschen Konzepte zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe für Inter* in Hessen zu erarbeiten.	HMSI
09.07	Unterstützung für das Bemühen auf Schaffung eines gesetzlich garantierten Beratungsanspruches: Hessen setzt sich auf Bundesebene für die Schaffung eines gesetzlich garantierten Anspruchs auf Beratung, Information und Aufklärung zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt ein.	HMSI

IV. HANDLUNGSFELD 10:

ERINNERUNGSKULTUR, FORSCHUNG, BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT UND DIALOG

1. Um was geht es?

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist kein neues Phänomen, sondern schon immer Bestandteil gesellschaftlicher Wirklichkeit.

Geschichtswissenschaftliche Forschung kann verdeutlichen, welche historischen Stränge bis heute prägenden Einfluss auf gesellschaftliche Haltungen und damit auch auf die heutige Lebenswirklichkeit von LSBT*IQ haben. Sie kann die Kontexte des Entstehens von Ideologien der Ungleichheit offenlegen und leistet nicht zuletzt auch einen unverzichtbaren Beitrag zur Aufarbeitung historischen Unrechts.

Sozialwissenschaftlich Forschende decken die Ursachen und Dynamiken von Diskriminierung auf und sprechen theoriegestützte Praxisempfehlungen aus, die auch für die öffentliche Verwaltung handlungsleitend sein können. Aus Mitteln des APAV wurden in der Vergangenheit Pilotstudien freier Forschender zu wichtigen Versorgungslücken gefördert. In Zusammenarbeit mit Hochschulen konnten zudem umfänglichere Forschungsvorhaben ermöglicht werden. Grundsätzlich wird jedoch erforderlich sein, die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Lebenswirklichkeiten von LSBT*IQ auch in Hessen in den Kanon der universitären Forschung und Lehre aufzunehmen.

Das gesellschaftliche Engagement der LSBT*IQ-Community leistet einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung unserer Demokratie. Die Landesregierung hat ihre Politik für Vielfalt und Akzeptanz aus diesem Grund partizipativ ausgerichtet. Die Community-Beteiligung zur Erarbeitung wie auch zur Neufassung des APAV folgen diesem Prinzip.

Ein Grundanliegen aller Förderungen aus Mitteln des APAV ist zudem, die Selbstorganisation von LSBT*IQ zu stärken und ihre Expertise auch in den Regelstrukturen wirksam werden zu lassen. Insbesondere die Etablierung der LSBT*IQ-Netzwerke hat zum Empowerment der regionalen Communities einen wichtigen Beitrag geleistet. Sie haben zugleich deutlich gemacht, welche Bedeutung kommunalpolitischem Handeln für die Stärkung von Akzeptanz und Vielfalt zukommt. Insbesondere durch niedrigschwellige Förderung (APAV Mini) wollen wir das Engagement und damit die Sichtbarkeit von LSBT*IQ im ländlichen Raum stärken.



2. Was haben wir bereits umgesetzt?

Erinnerung und geschichtliche Aufarbeitung

Das Forschungsprojekt zur Aufarbeitung von Verfolgung und Repression lesbischer und schwuler Lebensweisen in Hessen in den Jahren 1945 bis 1985 wurde abgeschlossen. Die Präsentation der Forschungsergebnisse fand im Rahmen eines Fachtags in der Hochschule Rhein Main statt. Der Forschungsbericht steht als Lang- und Kurzfassung auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales zur Verfügung²¹.

Zur Vermittlung der Ergebnisse wurde die Wanderausstellung „Unverschämt. Lesbische Frauen und schwule Männer in Hessen von 1945–1985“ durch das Schwule Museum Berlin (SMU) erarbeitet. Sie wurde am 22.11.2017 im Hessischen Landtag eröffnet und in Folge in Wiesbaden, Frankfurt, Groß-Gerau, Darmstadt, Gießen, Homberg (Efze), Hanau und Mörfelden-Waldorf gezeigt. Eine „Pocketausstellung“ ist auf der Website der Antidiskriminierungsstelle abrufbar.

Durch eine Förderung wurde die Installation der interaktiven Station zur Geschichte des ehemaligen § 175 StGB „Verbotene Liebe“ im Lernlabor „Anne Frank. Morgen mehr.“ der Bildungsstätte Anne Frank (Frankfurt) ermöglicht.

<https://www.bs-anne-frank.de/ausstellungen/lernlabor-anne-frank-morgen-mehr>

Darüber hinaus wurden Einzelprojekte, u. a. Erzählcafés oder queere Archivarbeit, gefördert.

Engagement und bürgerschaftlicher Dialog

Mit Ausnahme des ersten Pandemiejahrs (2020) wurden jährlich Runde Tische zum APAV durchgeführt, die immer auch Raum für den Austausch und Vernetzung boten. Darüber hinaus wurden zahlreiche Einzelprojekte von Vereinen und Initiativen in allen Regionen Hessens gefördert, die zur Stärkung des bürgerschaftlichen queeren Engagements und der Vereinsarbeit beitragen. Wichtige Unterstützung für die regionalen Communities leisten seit 2018 die vier regionalen LSBT*IQ-Netzwerke. <https://lsbtiq-hessen.de/>

Forschung

Über die in Handlungsfeld 1 und 9 angesprochenen geförderten Forschungsprojekte konnte durch die Förderung aus Mitteln des APAV das Projekt „Akzeptanz und Vielfalt in Fulda und der Region“ umgesetzt werden. Hier werden auf innovative Weise partizipationsorientierte Forschung zur Lebenssituation von LSBT*IQ im ländlichen Raum Osthessen mit Ansätzen des Community-Empowerments in der Region verbunden. <https://akzeptanz-und-vielfalt-fulda.de/>

Zum Handlungsfeld 10 wurden Bewilligungen im Gesamtumfang von rund 710.000 € ausgesprochen (2015–2024). Hinzu kommt die seit 2018 bestehende Förderung der vier LSBT*IQ-Netzwerke mit insgesamt rund 1,78 Mio. €.

²¹ vgl.: <https://antidiskriminierung.hessen.de/publikationen/eigene-publikationen>



3. Was wollen wir erreichen?

Die Landesregierung wird weiterhin queere Gedenk- und Aktionstage zum Anlass nehmen, für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu werben. Die Runden Tische zum APAV werden wir weiterhin durchführen. Mit der Etablierung eines Beirats zum APAV 2.0 wollen wir den Dialog zur Umsetzung des Aktionsplans verstetigen und auf eine neue Ebene heben. Hierzu wird auch die wissenschaftliche Evaluation der Umsetzung des APAV 2.0 einen Beitrag leisten.

Bereits zum zweiten Mal wurde im Jahr 2022 der Hessische Preis für lesbische Sichtbarkeit verliehen. Die Landesregierung wird mit dem Preis das Engagement lesbischer Frauen* für Akzeptanz und Vielfalt auch in den kommenden Jahren würdigen²².

Die in 2022 gestartete Antidiskriminierungskampagne <https://da-geht-noch-was.hessen.de/> verfolgt einen intersektionalen Ansatz zu allen Dimensionen des AGG und wird das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in verschiedenen Kontexten aufgreifen.



²² vgl.: <https://antidiskriminierung.hessen.de/ausschreibungen/hessischer-preis-fuer-lesbische-sichtbarkeit>

4. Vorhaben zum Handlungsfeld 10

- | | | |
|-------|--|--------------------|
| 10.01 | Der APAV in den Gremien der Landesregierung: Der Hessische Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt wird in neuer Fassung in Ausschüssen und landesweiten Gremien bekanntgemacht. | alle Ressorts, STK |
| 10.02 | Hessischer Preis für lesbische Sichtbarkeit: Die Hessische Landesregierung würdigt lesbisches Engagement für Akzeptanz und Vielfalt im zweijährigen Turnus mit dem Hessischen Preis für lesbische Sichtbarkeit. Der Preis wurde bereits zwei Mal verliehen. Weitergehende Informationen auf den Seiten der Stabsstelle Antidiskriminierung im HMSI. | HMSI |
| 10.03 | „Hessen. Da geht noch was.“ Die Antidiskriminierungskampagne der Stabsstelle Antidiskriminierung verfolgt einen intersektionalen Ansatz zu allen Dimensionen des AGG und stärkt Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. | HMSI |

V. AUSBLICK UND DANK

Der zweite Umsetzungszyklus des Hessischen Aktionsplans für Akzeptanz und Vielfalt wird nicht der letzte sein. Der APAV ist eine wichtige Leitlinie unserer menschenrechtsbasierten Politik zur Stärkung einer offenen, vielfältigen und von gegenseitigem Respekt getragenen Gesellschaft in Hessen. Er steht im Einklang mit unserer zielgerichteten, partizipativ gestalteten und intersektional orientierten Antidiskriminierungs-, Integrations- und Inklusionspolitik. Sie findet über den APAV hinaus auch im Hessischen Integrationsplan, im Hessischen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, in der Hessischen Antidiskriminierungsstrategie sowie weiteren politischen Konzepten und Leitbildern der Landesregierung ihren Ausdruck. Wir werden dafür Sorge tragen, dass die Interessen von LSBT*IQ als Teil einer landespolitischen Querschnittsaufgabe in der Weiterentwicklung ihrer Konzepte und Strategien sowie in der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung auch weiterhin angemessene Berücksichtigung finden.

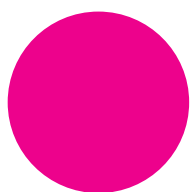
Der zweite Umsetzungszyklus des APAV soll durch die Etablierung eines wissenschaftlichen Beirats unter Community-Beteiligung noch stärker dialogisch gestaltet werden. Auch die wissenschaftliche Evaluation, die mit der Umsetzung des APAV 2.0 startet, wird hierzu beitragen. Die Durchführung Runder Tische zum APAV werden wir wie bewährt fortführen.

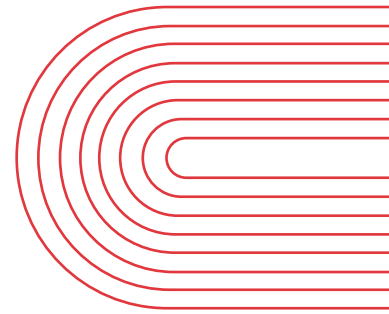
Für die Verwirklichung der übergeordneten Ziele des APAV kommt der Umsetzung der entsprechenden Förderrichtlinie weiterhin herausgehobene Bedeutung zu. Sie wird auch künftig eine wichtige Grundlage für die Stärkung der Selbstorganisation und den Transfer Community-basierter Expertise in die Regelstrukturen sein.

Wir bedanken uns bei allen beteiligten Organisationen, Vereinen, Initiativen und Einzelpersonen, die sich in die Umsetzung und Neufassung des APAV eingebracht haben.

Unser besonders herzlicher Dank gilt den zahlreichen ehrenamtlich Engagierten aus den LSBT*IQ-Communities in allen Teilen Hessens, die durch ihren Aktivismus einen wertvollen Beitrag zur Stärkung von Akzeptanz und Vielfalt in unserem Bundesland leisten.

Wir schätzen ihre aktive und konstruktiv-kritische Begleitung der Arbeit des Landes und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit mit ihnen.





HERAUSGEBER

Hessisches Ministerium für Arbeit,
Integration, Jugend und Soziales
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden
0611/3219-0
<https://soziales.hessen.de>

REDAKTION

Stabsstelle Antidiskriminierung

GESAMTVERANTWORTLICH

Matthias Schmidt (i. S. d. P.)
Stand: 2024

KONZEPT UND GESTALTUNG

Ponderosa Design, Wiesbaden

DRUCK

Druckerei Zeidler GmbH
Juli 2023
Auflage: 1.000 Exemplare

HESSEN



**Hessisches Ministerium für Arbeit,
Integration, Jugend und Soziales**

Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden
<https://soziales.hessen.de>