GENDER OPEN REPOSITORIUM

Sexuelle Selbstbestimmung in der Kommune : Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen für die Städte Nürnberg und Erlangen

Heß, Ronja; Leicht, Imke

2017

https://doi.org/10.25595/404

Veröffentlichungsversion / published version
Buch / book

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Heß, Ronja; Leicht, Imke: *Sexuelle Selbstbestimmung in der Kommune : Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen für die Städte Nürnberg und Erlangen*. Erlangen: FAU University Press, 2017. DOI: https://doi.org/10.25595/404.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: urn:nbn:de:bvb:29-opus4-84975

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



FAU Studien zu Menschenrechten 1

Ronja Heß / Imke Leicht

Sexuelle Selbstbestimmung in der Kommune

Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen für die Städte Nürnberg und Erlangen

FAU UNIVERSITY PRESS

Sexuelle Selbstbestimmung in der Kommune

FAU Studien zu Menschenrechten

Band 1

Herausgegeben vom Centre for Human Rights Erlangen-Nürnberg –
Interdisziplinäres Zentrum der FAU (CHREN)

Centre for Human Rights
Erlangen-Nürnberg
CHREN
Interdisziplinäres Zentrum der FAU

Ronja Heß / Imke Leicht

Sexuelle Selbstbestimmung in der Kommune

Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen für die Städte Nürnberg und Erlangen

Im Auftrag der Städte Nürnberg und Erlangen

Erlangen
FAU University Press
2017

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt.
Die Rechte an allen Inhalten liegen bei ihren jeweiligen Autoren.
Sie sind nutzbar unter der Creative Commons Lizenz BY-NC-ND.

Der vollständige Inhalt des Buchs ist als PDF über den OPUS Server der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg abrufbar:
https://opus4.kobv.de/opus4-fau/home

Umschlagfoto: Norbert Kiesewetter, GAYCON.DE

Verlag und Auslieferung:
FAU University Press, Universitätsstraße 4, 91054 Erlangen

Druck: Digital Print Group, Nürnberg

ISBN: 978-3-96147-034-1 (Druckausgabe)
eISBN: 978-3-96147-035-8 (Online-Ausgabe)
ISSN: 2512-4153

Danksagung

Wir danken den Vertreter*innen[1] der Städte Nürnberg und Erlangen, die diese Studie in Auftrag gegeben haben, für die äußerst vertrauensvolle und zuverlässige Zusammenarbeit sowie die stets konstruktiven Beratungen und Diskussionen. Besonders zu nennen sind Dr. Cornelia Höschele, Gleichstellungbeauftragte der Stadt Erlangen, Eva Löhner, Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg bis 30.06.2016, sowie Hedwig Schouten, kommissarische Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg vom 01.07.–16.10.2016 und Frauenbeauftrage der Stadt Nürnberg seit 17.10.2016. Ein ganz herzlicher Dank gilt zudem Simone Pilz, Leiterin des Bildungsbüros der Stadt Erlangen, für die Beratung zu Verfahren und Techniken der qualitativen Sozialforschung, die Hilfestellungen bei einzelnen Fragen zu der methodischen Vorgehensweise und für die Rückmeldungen zum Methodenteil des vorliegenden Berichts.

Wir danken den Interviewpartner*innen für die jeweils sehr aufschlussreichen und vertrauensvollen Gespräche, welche die Ergebnisse der Dokumentenanalyse sowie die Handlungsempfehlungen maßgeblich bereichert und einen praktischen Einblick in die jeweiligen Arbeitsbereiche gegeben haben. Der Workshop am 12.09.2016, bei dem die ersten Ergebnisse und Handlungsempfehlungen vorgestellt wurden, hat maßgeblich zu deren Weiterentwicklung in der vorliegenden Fassung beigetragen. Wir danken allen Teilnehmenden für ihre konstruktiven Beiträge zur Diskussion.

---

[1] In der vorliegenden Studie findet zugunsten einer geschlechtersensiblen Sprache das Sternchen (*) Gebrauch. Es soll für ansonsten auch in Schrift und Sprache unsichtbar bleibende, vielfältige geschlechtliche und sexuelle Lebens- und Existenzweisen Raum schaffen.

Autorinnen

Ronja Heß ist seit Juli 2014 studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Völkerrecht der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). Seit 2011 studiert sie Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Internationales und Europäisches Recht in Erlangen. Das Studienjahr 2013/2014 absolvierte sie am Trinity College Dublin ebenfalls mit Fokus auf internationalen und europäischen Menschenrechtsschutz.

Dr. Imke Leicht ist seit September 2016 Leiterin des Büros für Gender und Diversity der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Von 2015–2016 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Centre for Human Rights Erlangen-Nürnberg (CHREN), von 2014–2016 Koordinatorin des Masterstudiengangs M.A. Human Rights und von 2009–2014 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Menschenrechte und Menschenrechtspolitik, Institut für Politische Wissenschaft, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Sie studierte Kulturwissenschaft, Politikwissenschaft und Soziologie an der Humboldt-Universität sowie an der Freien Universität in Berlin.

Das im Sommer 2015 gegründete **Centre for Human Rights Erlangen-Nürnberg – Interdisziplinäres Zentrum der FAU (CHREN)** ist ein Zusammenschluss von Wissenschaftler*innen aus unterschiedlichen Fakultäten und Disziplinen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Die Wissenschaftler*innen des CHREN forschen zu grundlegenden und aktuell drängenden Menschenrechtsthemen sowie zur regionalen, nationalen und internationalen Weiterentwicklung der Menschenrechte. Sie führen Veranstaltungen mit regionalem und internationalem Bezug durch und

machen die Ergebnisse von wissenschaftlichen und praxisbezogenen Forschungsprojekten einer breiten Öffentlichkeit zugänglich. Sie beraten Institutionen, Behörden und politische Organe auf internationaler, zwischenstaatlicher, Bundes-, Landes- und Kommunalebene sowie Organisationen der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung ... 1
1.1 Fragestellung ... 2
1.2 Zielsetzung ... 4
1.3 Intersektionale Perspektive ... 5

TEIL I: INHALTLICHER UND RECHTLICHER AUSGANGSPUNKT ... 9
2 Begriffsbestimmungen ... 11
2.1 Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität ... 11
2.2 LSBTI* ... 13
3 Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht ... 21
3.1 Menschenrechtliche Grundlagen ... 21
3.1.1 Gleichheitsgebot und Diskriminierungsverbot ... 22
3.1.2 Freie Entfaltung der Persönlichkeit ... 23
3.1.3 Menschenrechte, keine Sonderrechte! ... 24
3.2 Staatliche Pflichten und rechtliche Quellen ... 26
3.2.1 Menschenrechtliche Pflichtentrias ... 26
3.2.2 Völkerrecht ... 28
3.2.3 Recht der Europäischen Union ... 30
3.2.4 Nationales Recht ... 31
4 Die Bedeutung und Funktion der Kommune ... 35
4.1 Initiativen zu SOGI auf kommunaler Ebene ... 36
4.2 Aktionspläne auf Bundes- und Länderebene ... 39

TEIL II: METHODIK ... 45
5 Methodische Vorgehensweise ... 47
5.1 Dokumentenanalyse ... 48
5.2 Expert*inneninterviews ... 51

TEIL III: UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE 53
6 Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg 55
6.1 Aufgaben und normative Grundlagen 55
6.2 Themenschwerpunkte und Tätigkeitsfelder 57
6.3 Beauftragte*r für Diskriminierungsfragen 58
6.4 Bekenntnis zu Vielfalt 66
6.5 Zusammenfassende Bewertung 73
7 Personalentwicklung der Stadt Erlangen 79
7.1 Diversity Management in der Personalentwicklung 79
7.2 Diskriminierung am Arbeitsplatz 86
7.3 Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt 88
7.4 Zusammenfassende Bewertung 90
8 Familie 93
8.1 Selbstverständnis der kommunalen Familienarbeit 93
8.2 Bekenntnis zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt 95
8.3 SOGI als Diskriminierungsmerkmale 100
8.4 Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote 101
8.5 Sensibilisierung von Fachkräften 103
8.6 Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen 104
8.7 Zukünftige Herausforderungen und Maßnahmen 105
8.8 Zusammenfassende Bewertung 106
9 Jugend 109
9.1 Selbstverständnis der kommunalen Jugendarbeit 109
9.2 Bekenntnis zu sexuelle und geschlechtliche Vielfalt 110
9.3 SOGI als Diskriminierungsmerkmale 114
9.4 Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote 116
9.5 Sensibilisierung von Fachkräften 119
9.6 Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen 120

9.7 Zukünftige Herausforderungen und Maßnahmen 121
9.8 Zusammenfassende Bewertung 122
10 Migrant*innen 127
10.1 Selbstverständnis der kommunalen Migrant*innenarbeit 127
10.2 Bekenntnis zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt 129
10.3 SOGI als Diskriminierungsmerkmale 131
10.4 Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote 134
10.5 Sensibilisierung von Fachkräften 136
10.6 Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen 137
10.7 Zukünftige Herausforderungen und Maßnahmen 138
10.8 Zusammenfassende Bewertung 139
11 Senior*innen 143
11.1 Selbstverständnis der kommunalen Senior*innenarbeit . 143
11.2 Bekenntnis zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt 145
11.3 SOGI als Diskriminierungsmerkmale 146
11.4 Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote 147
11.5 Sensibilisierung von Fachkräften 149
11.6 Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen 151
11.7 Zukünftige Herausforderungen und Maßnahmen 152
11.8 Zusammenfassende Bewertung 153
12 Bereichsübergreifende Zusammenfassung 157

TEIL IV: SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN 163
13 Schlussfolgerungen 165
14 Handlungsempfehlungen 171

TEIL V: LITERATUR UND ANHÄNGE 177
15 Literaturverzeichnis 179
16 Annex 195
16.1 Liste der ausgewerteten Dokumente 195
16.1.1 Familie 195
16.1.2 Jugend 199
16.1.3 Migrant*innen 202
16.1.4 Senior*innen 206
16.2 Kategoriensystem zur Auswertung der Dokumente 211
16.3 Fragen für die Auswahl und Analyse der Dokumente 214
16.4 Teilstandardisierte Interviewleitfäden 219
16.4.1 Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg 219
16.4.2 Personalentwicklung der Stadt Erlangen 222
16.4.3 Familie, Jugend, Migrant*innen, Senior*innen 225
16.5 Kategoriensysteme zur Auswertung der Expert*inneninterviews 228
16.5.1 Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg 228
16.5.2 Personalentwicklung der Stadt Erlangen 230
16.5.3 Familie, Jugend, Migrant*innen und Senior*innen 231

1 Einleitung

Im Rahmen der von der Universität Leipzig durchgeführten und im Jahr 2016 veröffentlichten Studie „Die enthemmte Mitte“ gaben 40,1 Prozent der Befragten an, dass es „ekelhaft“ sei, wenn sich Homosexuelle in der Öffentlichkeit küssten. Fast jede*r Vierte (24,8 Prozent) stimmte der Aussage zu, dass Homosexualität „unmoralisch“ sei.[2] Im Vergleich zu den im Jahr 2014 erzielten Ergebnissen der Studie „Fragile Mitte“, ist eine Verdopplung homophober Einstellungen der Befragten zu konstatieren.[3] Derartige Ablehnung, Ressentiments und offener Hass treffen aber nicht nur Homosexuelle, sondern alle Menschen, die in ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität von gesellschaftlich gesetzten Normen abweichen.

Vor dem Hintergrund solcher Entwicklungen ist das Bestreben der Städte Nürnberg und Erlangen, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in ihrer Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit zukünftig stärker zu berücksichtigen und als Bestandteil der kommunalen Politik der Vielfalt nach außen zu tragen, ein wichtiges Signal. Um einen Überblick über die bereits erfolgten Maßnahmen und den aktuellen Stand zu sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität (SOGI) in beiden Städten zu gewinnen, wurde die vorliegende Studie als ein gemeinsames kommunales Projekt initiiert. Darüber hinaus sollen Anknüpfungspunkte sowie weitere Schritte zur Verankerung des Themas und Akzeptanzförderung auf kommunaler Ebene identifiziert werden. Im Fokus der Studie stehen die Funktionen beider Kommunen als lokale Dienstleiterinnen und Arbeitgeberinnen. Inhaltlicher und rechtlicher Ausgangspunkt ist das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung (vgl. Teil I). Die Ergebnisse der Studie

[2] Vgl. Decker et al. (2016), 50.

[3] Vgl. Zick/Klein (2014), 68.

(Laufzeit: November 2015–Oktober 2016) werden in diesem Bericht vorgestellt (vgl. Teil III).

Eine vergleichbare Untersuchung von SOGI auf kommunaler Ebene und mit explizit menschenrechtlicher Ausrichtung ist nach Kenntnisstand der Autorinnen in Deutschland bisher noch nicht erfolgt. Daher stellt sie die Rolle der Kommunen bei der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit bezogen auf SOGI im besonderen Maße heraus. Als Ergebnis interkommunaler Zusammenarbeit nimmt die Studie auch die teils unterschiedlichen Strukturen der beiden Städte in den Blick.

1.1 Fragestellung

Dieser Studie liegt die Frage zugrunde, ob und inwiefern SOGI in den Städten Nürnberg und Erlangen in den Bereichen

- Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg,
- Personalentwicklung der Stadt Erlangen,
- Familie,
- Jugend,
- Migrant*innen und
- Senior*innen

Berücksichtigung finden. Dabei soll ermittelt werden, welche Maßnahmen in den ausgewählten Bereichen bereits zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund von SOGI sowie zur aktiven Förderung der Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und Selbstbestimmung ergriffen werden. Daran anschließend wird untersucht, welche Handlungsbedarfe im Hinblick auf die Akzeptanzförderung gemessen an den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppen sowie am Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung bestehen.

Das Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg und die Personalentwicklung in der Stadt Erlangen werden als über-

geordnete Bereiche in den Blick genommen. Dem Menschenrechtsbüro kommt in der Metropolregion Nürnberg ein Alleinstellungsmerkmal zu. Aufgrund seiner übergreifenden Funktion in der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit dient dessen Untersuchung dazu, eine allgemeine Einschätzung zu Diskriminierung aufgrund von SOGI und den Möglichkeiten einer öffentlichen Thematisierung in den Kommunen im Kontext von Menschenrechten zu erhalten. Mit der Analyse der Personalentwicklung der Stadt Erlangen soll der Verantwortung der Kommune als Arbeitgeberin auf den Grund gegangen werden. Im Fokus stehen hierbei Fragen zum Diversity Management in der Verwaltung und zur Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die in beiden Städten untersuchten Bereiche Familie, Jugend, Migrant*innen und Senior*innen wurden einerseits exemplarisch ausgewählt. Andererseits sind sie ausgewiesene und aufkommende Felder, in denen SOGI sowohl in der Fachöffentlichkeit als auch in der politischen Praxis[4] zunehmend eine Rolle spielen.[5]

Als Erhebungs- und Auswertungsmethoden wurden eine Dokumentenanalyse von Veröffentlichungen und Internetseiten sowie Expert*inneninterviews angelehnt an das Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring durchgeführt (vgl. Teil II). Leitende Fragen bei der Erhebung und Auswertung der einzelnen Bereiche waren:

1. Wird die Vielfalt von SOGI in den jeweiligen Bereichen bereits berücksichtigt? Wenn ja, inwiefern? (Ist-Zustand)

---

4 Vgl. u.a. URL: http://lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Aktionsplan/2016_07_18_NAP-Eckpunkte_final.pdf (Stand: 08.10.2016); Maßnahmenplan im Rahmen des Landesaktionsplans „Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen- Akzeptanz für queere Lebensweisen“, URL: https://demofueralle.files.wordpress.com/2014/11/mac39fnahmenplan_regenbogen_rlp.pdf (Stand: 30.10.2016).

5 Der äußerst relevante Bereich Bildung wurde bewusst nicht ausgewählt, da dies den Rahmen der Studie gesprengt hätte.

2. Wie sollte SOGI – aus menschenrechtlicher Perspektive und gemessen an den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppen – Berücksichtigung finden? (Soll-Zustand)
3. Welcher Bedarf besteht und was kann bzw. sollte konkret getan werden? (Bedarf)

1.2 Zielsetzung

Ziel dieser Studie ist es, die Bekämpfung von Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund von SOGI sowie die aktive Förderung der Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und Selbstbestimmung in der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit der Städte Nürnberg und Erlangen zu stärken und als Querschnittsthema zu verankern. Um dieses Ziel zu erreichen, sollte SOGI zunächst in relevanten Kernbereichen, die für diese Studie exemplarisch ausgewählt wurden, thematisiert und sukzessive auf alle relevanten Bereiche in der Kommunalpolitik ausgeweitet werden. Dabei stellt sich die Frage, wie SOGI in die Öffentlichkeits- und Personalarbeit der Städte zu integrieren ist. Mit Blick auf die Spezifika dieses Themenfeldes ist ferner zu erörtern, ob eine dauerhafte Zuständigkeit, beispielsweise in Form einer qualifizierten Ansprechperson, etabliert und inwiefern Selbstvertretungsorganisationen der LSBTI*-Community einbezogen und gefördert werden sollten.

Eine umfassende Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt kann in manchen Situationen eine Herausforderung für die Kommunalpolitik sein, sei es aufgrund der Vielfalt und Verschränkungen der zu berücksichtigenden Diskriminierungs- bzw. Identitätsmerkmale (vgl. 1.3), der erforderlichen Ressourcen oder auch einer mangelnden Sensibilität. Daher soll mit der vorliegenden Studie ein erster Schritt gemacht werden, realistische und zugleich am Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung orientierte Einschätzungen zu

erhalten und erste Handlungsempfehlungen auszusprechen (vgl. Teil IV).

1.3 Intersektionale Perspektive

Diese Studie nimmt die Perspektive ein, dass SOGI *eine* Dimension von Vielfalt und individueller Identität ist. Weitere Dimensionen sind unter anderem die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verankerten (Diversitäts- und Diskriminierungs-)Merkmale Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und ethnische Herkunft. Jeder Mensch weist mehrere tatsächliche oder zugeschriebene Identitäten auf, die ineinandergreifen und sich wechselseitig bedingen, weswegen sie für das Individuum meist nicht getrennt voneinander zu betrachten sind. Zugleich können sie aber auch zu intersektionalen bzw. Mehrfachdiskriminierungen[6] führen. Die Verschränkung von mehreren Diskriminierungsmerkmalen ist jedoch nicht zu verwechseln mit einer einfachen Addition. Es entstehen vielmehr neue, spezifische und möglicherweise verstärkte Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung, die sich beispielsweise aus der Verschränkung von Geschlecht und Ethnizität, sexueller Orientierung und Alter oder auch geschlechtlicher Identität, Behinderung und sozialem Status ergeben.

Eine Erscheinungsform intersektionaler Diskriminierung sind beispielsweise Diskriminierungserfahrungen von schwulen Männern bzw. lesbischen Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte. Sie können sowohl aufgrund von Homophobie (z.B. in der eigenen Community, aber auch in der

[6] Der Begriff „Intersektionalität“ („Intersectionality“) wurde Anfang der 1990er Jahre von der US-amerikanischen feministischen Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt. Vgl. Crenshaw (1991), (1998). Für den deutschsprachigen Raum vgl. u.a. Baer et al. (2010); Lutz et al. (2010); Walgenbach et al. (2012); Winker/Degele (2009).

sogenannten „Mehrheitsgesellschaft“) als auch aufgrund von Rassismus (z.B. der „Mehrheitsgesellschaft“) diskriminiert werden.[7] Dies kann in unterschiedlichen Kontexten und Situationen verschiedentlich zusammenwirken und zu verstärkten, nur durch diese Verschränkung zustande kommenden vulnerablen Lebenssituationen führen. Da sich in diesen Fällen sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft und, wenn es sich um muslimische Schwule bzw. Lesben handelt, möglicherweise auch Religionszugehörigkeit überschneiden, sind ihre Diskriminierungserfahrungen weder mit denen „deutscher“ schwuler Männer bzw. lesbischer Frauen noch heterosexueller Männer bzw. Frauen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte gleichzusetzen. Aber auch weitere Dimensionen, wie der soziale Status oder eine Behinderung, können in einen spezifischen strukturell oder personell bedingten Diskriminierungsfall hineinwirken.

Eine intersektionale Perspektive verdeutlicht, dass Diskriminierung in einem komplexen Gefüge existiert und erlebt wird. Lösungsansätze, die auf nur ein Identitätsmerkmal fokussiert sind, greifen daher zu kurz.[8] Wie die oben genannten Beispiele zeigen, besteht bei einer eindimensionalen Betrachtung die Gefahr, dass eine Diskriminierung nicht als solche erkannt[9] bzw. verkürzt und stereotypisiert wahrgenommen wird.[10] Eine fehlende Sensibilität gegenüber intersektionaler Diskriminierung führt zudem dazu, dass die Diskriminierungserfahrungen von unterschiedlichen Gruppen und Individuen vereinheitlicht werden, während davon abweichende Erfahrungen unsichtbar bleiben.[11] Beispielsweise wird die Diskriminierung von Lesben häufig ausschließlich

7 Vgl. Cetin (2012), 97.
8 Vgl. Baer et al. (2010), 4.
9 Vgl. Crenshaw (1998).
10 Vgl. Baer et al. (2010), 4.
11 Vgl. Walgenbach (2012).

auf Sexismus und den Faktor Geschlecht zurückgeführt, während damit verbundene Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung außer Acht gelassen werden. Spezifische Diskriminierungserfahrungen von Lesben aufgrund des Geschlechts *und* der sexuellen Orientierung treten in den Hintergrund, da die (Diskriminierungs-)Erfahrungen von heterosexuellen Frauen als allgemeingültiger Maßstab gelten.

Das Beispiel führt außerdem vor Augen, dass Diskriminierungen nicht immer auf eindeutig voneinander abgrenzbare Diskriminierungsmerkmale zurückgeführt werden können, ebenso wenig wie sich die menschliche Identität in einzelne Stücke zerlegen lässt. Eine Fokussierung auf einzelne Kategorisierungen[12] kann insofern auch dazu führen, dass Diskriminierungen und strukturelle Ungleichheiten vereinfacht und Zusammenhänge vernachlässigt werden.[13]

Um der Intersektionalität Rechnung zu tragen und eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen zu vermeiden, wurde in der Antidiskriminierungsarbeit der horizontale Ansatz etabliert.[14] Dieser Ansatz nimmt die Perspektive ein, dass alle von Diskriminierung Betroffenen gleichermaßen schutzbedürftig sind und Diskriminierungsmerkmale zusammenwirken können. Diese zielgruppenübergreifende Ausrichtung ersetzt jedoch kein spezifisches Wissen über die (historischen) Hintergründe, Mechanismen und Auswirkungen der jeweiligen Diskriminierungsformen (wie Rassismus, Sexismus, Klassismus, Homo- und Transphobie). Daher wird in dieser Studie davon ausgegangen, dass eine zielgruppenspezifische

---

12 Baer verwendet den Begriff der „Kategorisierung", um zu verdeutlichen, dass es sich dabei um konstruierte Einteilungen handelt. Vgl. Baer et al. (2010), 26.

13 Vgl. ebd., 28.

14 Vgl. URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/UeberUns/OrganisationDerStelle/HorizontalerAnsatz/horizontalerAnsatz_node.html, http://www.adb-sachsen.de/horizontaler_ansatz.html (Stand: 04.09.2016).

Orientierung innerhalb des horizontalen Ansatzes, die wiederum die Diversität des Individuums selbst und innerhalb einer Gruppe zu berücksichtigen hat, nach wie vor erforderlich ist.

Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Studie dem Aspekt der Intersektionalität eine besondere Bedeutung beigemessen. Es stellt sich dabei die Frage, wie dieser sowohl theoretisch als auch praktisch aufgegriffen werden kann, wo er tatsächlich eine Rolle spielt und wie dafür sensibilisiert werden kann. Die in dieser Studie vorgenommene Untersuchung von SOGI anhand einzelner, ausgewählter Bereiche dient ferner dazu, unterschiedliche Erfahrungen und Bedürfnisse sichtbar zu machen und das Zusammenwirken von mehreren Identitätsmerkmalen zu berücksichtigen.

TEIL I:
INHALTLICHER UND RECHTLICHER AUSGANGSPUNKT

2 Begriffsbestimmungen

2.1 Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität

Normativer Ausgangspunkt der vorliegenden Studie ist das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung (vgl. 1),[15] welches sich sowohl auf die sexuelle Orientierung als auch auf die geschlechtliche Identität bezieht. Gemäß den Yogyakarta Prinzipien[16] aus dem Jahr 2007 ist mit sexueller Orientierung

> die Fähigkeit eines Menschen, sich emotional und sexuell intensiv zu Personen desselben oder eines anderen Geschlechts (*gender*) oder mehr als einen Geschlechts (*gender*) hingezogen zu fühlen und vertraute und sexuelle Beziehungen mit ihnen zu führen [,gemeint].[17]

Geschlechtliche Identität beschreibt

> das tief empfundene innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht (*gender*), das mit dem Geschlecht (*sex*), das der betroffene Mensch [sic] bei seiner

---

15 Vgl. u.a. Leicht (2015); Lohrenscheit (2009).

16 Die Yogyakarta-Prinzipien wurden im November 2006 von internationalen Menschenrechtsexpert*innen im indonesischen Yogyakarta ausgearbeitet und im März 2007 in Genf, dem Sitz des Menschenrechtsrats der Vereinten Nationen, präsentiert. Die Prinzipien wurden mit dem Ziel formuliert, dass sie 1) so umfassend wie möglich die unterschiedlichen Lebenslagen von und Menschenrechtsverletzungen gegenüber Menschen verschiedener sexueller Orientierungen und Identitäten widerspiegeln, 2) dass deutlich aus ihnen hervorgeht, wie die bestehenden internationalen Menschenrechte auf diese Menschenrechtsverletzungen angewendet werden können, 3) dass sie die Verpflichtungen der Vertragsstaaten, die aus den bestehenden Menschenrechtsverträgen hervorgehen, hinsichtlich der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität ausformulieren. Vgl. O'Flaherty/Fisher (2009).

17 Hirschfeld-Eddy-Stiftung (2008), 13. Hervorhebungen im Original.

> Geburt zugewiesen wurde, übereinstimmt oder nicht übereinstimmt; dies schließt die Wahrnehmung des eigenen Körpers mit ein (darunter auch die freiwillige Veränderung des äußeren körperlichen Erscheinungsbildes oder der Funktionen des Körpers durch medizinische, chirurgische oder andere Eingriffe) sowie andere Ausdrucksformen des Geschlechts (*gender*), z.B. durch Kleidung, Sprache und Verhaltensweisen.[18]

SOGI gehören zu den Kernbereichen der individuellen Identität und wirken in alle Lebensbereiche hinein. Dadurch nehmen sie einen zentralen Stellenwert in den Lebensentwürfen *aller* Menschen ein und beeinflussen das menschliche Leben und Zusammenleben. Sie betreffen Fragen danach, wer wir sind, wie und mit wem wir leben, wen wir lieben, wen oder was wir begehren.[19]

SOGI schließen demnach das biologische Geschlecht (*sex*), das soziale Geschlecht (*gender*) sowie das emotionale und sexuelle Begehren (*desire*) ein, die in vielfältiger Weise zusammenhängen können. Zentral ist, dass es keine „automatische" Verbindung und auch keine zwangsläufig wechselseitige Bedingtheit zwischen der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität gibt. Beide Dimensionen sind auch nicht immer eindeutig. Sie können stets wandelbar sein und sind deshalb offen zu halten. Das heißt, dass von einer geschlechtlichen Identität keine Schlüsse auf die sexuelle Orientierung gezogen werden können und umgekehrt.

Entgegen einer Vielfalt von und Offenheit gegenüber sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten gehen die meisten Gesellschaften von einer heteronormativen Geschlechterordnung aus. Das Konzept der Heteronormativität[20]

---

18 Ebd., 13. Hervorhebungen im Original.

19 Vgl. Thiemann (2010), 136.

20 Vgl. Warner (1991). Für den deutschsprachigen Raum vgl. Hartmann et al. (2007).

beschreibt ein gesellschaftliches Ordnungssystem, in dem Geschlechterrollen, Geschlechtsidentitäten sowie sexuelle Orientierungen normiert und zugeschrieben werden. Es setzt Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit als quasi-natürliche Normen voraus und stellt diese in einen unmittelbaren Zusammenhang. Demnach wird von ausschließlich zwei biologischen Geschlechtern (*sex*) – Mann und Frau – ausgegangen. Diese Geschlechter haben einem sozialen Geschlecht (*gender*) – männlich und weiblich – zu entsprechen und sind im Sinne eines heterosexuellen Begehrens (*desire*) wechselseitig aufeinander verwiesen.[21] Dieser heteronormativen Logik unterliegen in der Regel gesellschaftlich tief verankerte religiöse Sittengesetze und biologistische Fortpflanzungsargumente.[22] Sozioökonomisch hat sie die Funktion einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, durch die asymmetrische Machtpositionen und Ressourcenverteilungen aufrechterhalten werden.[23]

2.2 LSBTI*

Ein zentrales Problem an dem Konzept der Heteronormativität ist, dass es der Realität von vielen Menschen nicht entspricht. Wenngleich quantitative Erhebungen zur Anzahl der betroffenen Personen kaum möglich sind, kommen Studien zu der Einschätzung, dass 2–10% aller Menschen weltweit in

---

[21] Die US-amerikanische Philosophin Judith Butler spricht in diesem Zusammenhang von einer „heterosexuellen Matrix", die als Macht- und Herrschaftssystem die gesellschaftlichen Diskurse und Normen strukturiert und reproduziert. Vgl. Butler (1991), Fn 6, 219 f.

[22] Dieser Argumentation folgte beispielsweise das Bundesverfassungsgericht in einem Urteil im Jahre 1957, in dem es die Gültigkeit der strafrechtlichen Verfolgung und Verurteilung von Männern wegen homosexueller Handlungen nach § 175 in der Fassung von 1935 bestätigte. Vgl. BVerfG: 6, 389, Urteil vom 10. Mai 1957, 1 BvR 550/52.

[23] Wagenknecht (2007), 19 ff.

ihrer Lebensweise und Identität der heteronormativen Geschlechterordnung nicht folgen.[24] Davon betroffen sind vor allem Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter*Personen.

Lesben, Schwule und Bisexuelle werden in erster Linie unter dem Prinzip der sexuellen Orientierung gefasst. Die Selbstbezeichnungen „Lesben" und „Schwule" rekurrieren auf gleichgeschlechtliche bzw. homosexuelle Lebensentwürfe und Begehrensweisen. Bis 1991 galt Homosexualität im Diagnoseklassifikationssystem der Weltgesundheitsorganisation (ICD-10) als Krankheit (302.0), weswegen der Begriff „Homosexualität" in der Lesben- und Schwulenbewegung oft abgelehnt wird. In Deutschland blieb das 1872 im Reichsstrafgesetzbuch in Kraft getretene und während des Nationalsozialismus im Jahr 1935 verschärfte Sonderstrafrecht gegen Homosexuelle, der § 175, bis 1969 unverändert in Kraft. Nach der Reform des Strafgesetzbuches (StGB) im Jahr 1969 wurden zunächst sexuelle Handlungen zwischen erwachsenen Männern über 21 Jahren straffrei.[25] Im Jahre 1973 wurde das Schutzalter angeglichen, indem sexuelle Handlungen zwischen Männern ab 18 Jahren nicht mehr unter Strafe gestellt waren. Die Differenzierung zwischen homosexuellen und heterosexuellen Beziehungen verschwand erst 1994 endgültig aus dem deutschen Strafrecht, als der Deutsche Bundestag entschied, dass der

[24] Vgl. u.a. BMZ/GIZ/DIMR (2015), 3 und die Verweise dort.

[25] Aufgrund des höheren Schutzalters von 21 Jahren entstand in dem Strafgesetz jedoch ein Paradox, indem es hieß: „Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren wird bestraft, ein Mann über achtzehn Jahre, der mit einem anderen Mann unter einundzwanzig Jahren Unzucht treibt." Täter konnte demnach ein Mann über 18 Jahre sein, Opfer nur ein Mann unter 21 Jahre. Wenn beide Männer unter 18 oder über 21 Jahre alt waren, wurde keiner bestraft. War ein Mann über 21 und der andere unter 21 Jahre, wurde der Ältere bestraft. Wenn beide zwischen 18 und 21 Jahre als waren, machten sich beide bis zum 21. Lebensjahr strafbar. Das hieß praktisch, dass ein schwules Paar, das unter 18 Jahre war, drei Jahre „pausieren" musste.

§ 175 StGB aufgehoben („weggefallen“) und § 182 StGB („Sexueller Mißbrauch von Jugendlichen“) zu einer einheitlichen, nicht mehr geschlechtsbezogenen Jugendschutzvorschrift umgestaltet wird. Bis zur ersten Strafrechtsreform im Jahr 1969 wurden ca. 100.000 Verfahren eingeleitet, etwa 50.000 Männer wurden verurteilt.[26] Eine Rehabilitierung und Entschädigung der unter § 175 StGB Verurteilten ist bis heute nicht erfolgt. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz hat jedoch im Dezember 2016 einen Gesetzentwurf „zur strafrechtlichen Rehabilitierung der nach dem 8. Mai 1945 wegen einvernehmlicher homosexueller Handlungen verurteilten Personen und zur Änderung des Einkommensteuergesetzes“ vorgelegt.[27]

Lesben hatten in Deutschland keine Strafverfolgung unter § 175 StGB zu befürchten. Dennoch wurden und werden ihre Partnerschaften bis heute häufig entweder geleugnet oder nicht als vollwertige Beziehungen anerkannt, indem lesbisches Begehren und weibliche Sexualität allein auf den Austausch von Zärtlichkeiten reduziert und stigmatisiert werden. Dadurch bleiben lesbische Lebensrealitäten unsichtbar,[28] weswegen die Lesbenbewegung seither um Wahrnehmung und Sichtbarkeit kämpft.[29] Wenngleich die rechtliche Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Lebensweisen nicht zuletzt aufgrund der jahrzehntelangen Kämpfe der Lesben- und Schwulenbewegungen in vielen Ländern zugenommen

[26] Vgl. u.a. Bruns (2012); Herzog (2005); Mengel (2012); Pretzel (2010); Schäfer (2010); Steinke (2005).

[27] Vgl. URL: http://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Rehabilitierung_175.html (Stand: 30.12.2016); Burgi/Wolff (2016).

[28] Diese Argumentation untermauerte das Bundesverfassungsgericht in Jahr 1957 in seinem Urteil zum § 175. Vgl. 2.1; BVerfG: 6, 389, Urteil vom 10. Mai 1957, 1 BvR 550/52.

[29] Vgl. Dennert et al. (2007).

hat,[30] werden Schwule und Lesben gesellschaftlich nach wie vor – vor allem von reaktionären und konservativ-religiösen Kreisen – als unnatürlich und krankhaft stigmatisiert.

Bisexuelle Menschen können sich emotional und/oder sexuell sowohl dem eigenen als auch dem anderen Geschlecht hingezogen fühlen.[31] Für manche bewegt sich eine bisexuelle Orientierung auf einer rein sexuellen Ebene. Für andere ist sie fester Bestandteil der individuellen Identität und Lebensgestaltung. Bisexuelle Menschen werden gesellschaftlich häufig als promiskuitiv und untreu stigmatisiert, da sie der Vorstellung einer traditionellen, monogamen, heterosexuellen Zweierbeziehung nicht entsprechen. Eine Entfaltung ihrer sexuellen Identität wird dadurch erschwert, dass sie keiner „eindeutigen" Gruppe zugeordnet werden können und daher häufig unsichtbar bleiben. Sind sie einmal geoutet, werden sie unter Heterosexuellen oft Schwulen und Lesben zugeordnet. In Schwulen- und Lesben-Kreisen werden sie oft als nichtzugehörig angesehen.

Fragen der geschlechtlichen Identität betreffen vor allem Trans* und Inter*Personen. Unter der Bezeichnung Trans*[32] werden Menschen gefasst, die sich nicht oder nicht ausschließlich mit dem ihnen gesellschaftlich zugewiesenen biologischen Geschlecht und/oder mit den Erwartungen an ihre

---

30 In Deutschland existiert seit dem Jahr 2001 das Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft (LPartG). Die Lebenspartnerschaft ist der Ehe annähernd, aber noch nicht vollständig gleichgestellt. Vgl. URL: https://www.lsvd.de/recht/lebenspartnerschaft/stand-der-gleichstellung.html; http://lebenspartnerschaftsgesetz.net/ (Stand: 28.10.2016).

31 Vgl. Fritzsche (2007).

32 Andere in diesem Zusammenhang verwendete Begriffe sind u.a. Transgender, Transidente oder Transsexuelle. Im Folgenden wird die Bezeichnung Trans* als Oberbegriff für eine Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen verwendet, die sich nicht in eine binäre Geschlechterordnung einfügen (wollen). Nähere Ausführungen dazu: Franzen/Sauer (2010), 7 ff.

Geschlechterrolle identifizieren. Manche Trans*Personen gehen den Weg der medizinischen und/oder rechtlichen Geschlechtsangleichung, andere leben ihre Trans*Identität hingegen allein auf sozialer Ebene. Entsprechend vielfältig sind die einzelnen Lebensentwürfe. Im Diagnoseklassifikationssystem der Weltgesundheitsorganisation (ICD-10) werden Trans* Identitäten jedoch als „Geschlechtsidentitätsstörung" (F.64.0) definiert und somit als Krankheit oder als psychische Störung klassifiziert und stigmatisiert. Daran angelehnt unterliegen die unterschiedlichen Möglichkeiten einer Geschlechtsangleichung in Deutschland einem starren System der Diagnostik und Pathologisierung. Trans*Personen müssen sich nach dem ICD-10 diagnostizieren und psychotherapeutisch begutachten lassen, einerseits um juristisch den Vornamen bzw. den Personenstand ändern zu können, andererseits um von medizinischer Seite eine Kostenübernahme für eine Hormonbehandlung bzw. operative Körperveränderungen zu erhalten. Nach dem deutschen Transsexuellengesetz (TSG) kann der Vorname richterlich geändert werden („kleine Lösung"), wenn eine Diagnose und ein psychotherapeutisches Gutachten vorliegen. Für eine Personenstandsänderung („große Lösung") müssen gemäß dem TSG ebenso psychotherapeutische Gutachten vorliegen, die für eine Kostenübernahme von geschlechtsangleichenden Operationen durch gesetzliche Krankenkassen erforderlich sind.[33] In diesen Prozessen müssen Trans*Personen nicht selten intime Details ihres Privat- und Sexuallebens offenlegen.[34] Zudem werden diese Verfahren als entmündigend empfunden, da die Entscheidung einer Angleichung –

[33] Bis zu einem Urteil vom Bundesverfassungsgericht am 11. Januar 2011 (BVerG-Urteill 1 BvR 3295/07) waren die Zugangsvoraussetzungen für eine Personenstandsänderung („große Lösung") der Nachweis einer Fortpflanzungsunfähigkeit und von operativen geschlechtsangleichenden Maßnahmen. Zu den unterschiedlichen Verfahren und Maßnahmen vgl. Netzwerk Trans*-Inter*-Sektionalität (2013), 15 ff.

[34] Vgl. Amnesty International (2014), 83 ff.

entgegen der Selbstbestimmung der Person – bei den Gutachter*innen liegt.[35] Weiterhin ist ein (sichtbares) Abweichen von gesellschaftlichen Geschlechternormen für Trans* Personen oft mit massiver Diskriminierung und Gewalt im Alltag verbunden. Das zeigt sich etwa darin, dass die Erwerbslosigkeitsquoten unter Trans*Personen auffällig hoch sind.[36] Um diese Missstände aufzuzeigen, berufen sich Trans*Personen vermehrt auf Menschenrechte, wie auf das Recht auf (geschlechtliche) Selbstbestimmung, das Recht auf Gesundheit oder auch das Recht auf Privatsphäre, die bisher kaum auf ihre Lebensrealitäten angewandt wurden (vgl. 2.3).[37]

Inter*[38] oder auch intergeschlechtliche bzw. intersexuelle Personen sind aufgrund anatomischer, hormoneller und/oder genetischer Merkmale nicht den als „männlich" und „weiblich" konstruierten Geschlechtskategorien zuzuordnen. Sie weisen in unterschiedlicher Weise sowohl weiblich als auch männlich definierte Geschlechtsmerkmale auf, was medizinisch als „Disorders of sex development" (DSD) („Störungen des sexuellen Entwicklung") qualifiziert wird. Daher werden sie immer noch häufig ohne medizinische Indikation nach der Geburt zwangsweise einer oft irreversiblen operativen und medikamentösen Vereindeutigung unterzogen. Dies hat nicht selten massive physische wie psychische Beeinträchtigungen der Betroffenen zur Folge.[39] Da den Betroffenen diese frühkindlichen Eingriffe im Nachhinein meist vorenthalten werden und da Intergeschlechtlichkeit anhand allein äußerlicher Merkmale oft nicht erkennbar ist, erfahren viele Menschen

35 Vgl. Franzen/Sauer (2010), 49.

36 Vgl. ebd.

37 Vgl. Hamm/Sauer (2014).

38 Im Folgenden wird der Begriff Inter* als ein aus der Community entwickelter emanzipatorischer Oberbegriff verwendet. Nähere Ausführungen dazu: Netzwerk Trans*-Inter*-Sektionalität (2013).

39 Vgl. National Coalition für die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in Deutschland (2012), 2 f.

erst spät oder gar nicht von ihrer intergeschlechtlichen Identität. Dadurch bleiben Geschlechtsidentitäten jenseits einer binären Geschlechtsordnung weiterhin unsichtbar. Dennoch machen Inter*Personen vielfach die Erfahrung außerhalb oder zwischen der Zweigeschlechternorm. Sie können sich aber genauso einem eindeutigen Geschlecht zugehörig fühlen, unabhängig des ihnen zugeschriebenen Geschlechts. Die Existenz und Lebenssituation von Inter*Personen ist erst dadurch sichtbar geworden, dass sie sich seit Anfang der 1990er Jahre zunehmend zu Wort gemeldet und durch Selbstorganisation und politische Intervention Gehör verschafft haben.[40] Im Jahr 2008 haben Intersexuelle Menschen e.V./XY-Frauen einen ersten Schattenbericht zum 6. Staatenbericht der BRD zur UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) eingereicht.[41] Daraufhin befasste sich der Deutsche Ethikrat erstmalig mit diesem Thema.[42] Mit einer Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG) in Deutschland, die am 1. November 2013 in Kraft getreten ist, wurde ein Versuch unternommen, der Existenz von Inter*Personen Rechnung zu tragen. Demnach ist der Geschlechtseintrag im Geburtenregister offenzulassen, wenn das Kind aus medizinischer Sicht nicht eindeutig zuzuordnen ist. Da der neu eingefügte § 22 Abs. 3 PStG die Nichteintragung vorschreibt und keine Wahlmöglichkeit eröffnet,[43] steht zu befürchten, so die Kritik von Betroffenen und Interessenvertretungen, dass sich aufgrund der gesellschaftlichen Inakzeptanz von Inter*Identitäten der Druck auf die Eltern erhöht,

---

[40] Im Jahr 1993 wurde die „Intersex Society of North America“ (ISNA) als eine der ersten Selbstvertretungen von Inter*Personen gegründet. Vgl. URL: http://www.isna.org/ (Stand: 26.05.2014).

[41] Vgl. Intersexuelle Menschen e.V./XY-Frauen (2008).

[42] Vgl. Bora (2012); Deutscher Ethikrat (2012b), (2012a).

[43] So der Wortlaut des § 22 Abs. 3 PStG: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so ist der Personenstandsfall ohne eine solche Angabe in das Geburtenregister einzutragen.“

eine vereindeutigende Geschlechtsoperation durchführen zu lassen.[44]

Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter*Personen werden bei der Thematisierung von SOGI zumeist, so auch in dem vorliegenden Bericht, als LSBTI* zusammengefasst. Bei der Verwendung dieses Akronyms ist jedoch Vorsicht geboten. Wie mit den vorherigen Ausführungen verdeutlicht werden sollte, machen die einzelnen Gruppen und Individuen sehr unterschiedliche Erfahrungen, woraus sich unterschiedliche Lebensentwürfe und Kämpfe gegen Diskriminierung und Gewalt ergeben. Auch können oder wollen sich nicht alle davon betroffenen Menschen den Bezeichnungen bzw. Zuschreibungen, die unter den einzelnen Buchstaben von LSBTI* zusammengefasst werden, zuordnen. Schließlich sind diese Kategorien nicht festgeschrieben, sondern ändern sich immer wieder, je nach Zeit und Kontext. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass mit dem Label LSBTI* nicht immer alle Lebenslagen gleichberechtigt repräsentiert werden. Zumeist fallen die spezifischen Erfahrungen von Trans*, vor allem aber von Inter*Personen heraus. Auch dürfen mit der Fokussierung auf LSBTI* Formen von intersektionaler Diskriminierung nicht aus dem Blick geraten (vgl. 1.3).

[44] Vgl. Internationale Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen (IVIM)/Organisation Intersex International (2013). Siehe auch die Kritik von Zwischengeschlecht.org, URL: http://blog.zwischengeschlecht.info/post/2013/08/20/Intersex-Geschlechtseintrag-Saure-Gurken-Fantasien-Reale-Genitalverstummelungen (Stand: 04.05.2016).

3 Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht

3.1 Menschenrechtliche Grundlagen

LSBTI* sind der Gefahr von homo- und transphober Diskriminierung, Ausgrenzung und Gewalt in allen Lebensbereichen ausgesetzt. Aufgrund dieser besonders vulnerablen Lebenssituationen besteht für sie eine erhöhte Schutzbedürftigkeit. Menschenrechte bieten einen normativen, politischen und rechtlichen Rahmen, der diesen Schutz gewährleisten soll.

Menschenrechten liegt die Annahme zugrunde, dass alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind.[45] Sie formulieren den Anspruch auf grundlegende Freiheits- und Teilhaberechte, die jedem Menschen aufgrund seines Menschseins zustehen, unabhängig – aber nicht ungeachtet – von spezifischen Merkmalen, Identitäten oder Zugehörigkeiten. Da der Anspruch auf diese Rechte nicht an einen bestimmten Status, sondern am Menschsein als solchem anknüpft, sind sie unveräußerlich. Da die einzelnen Menschenrechte in einem systematischen Zusammenhang zueinander stehen, sind sie unteilbar. Da sie für alle Menschen gleichermaßen gelten, sind sie universal.[46]

---

45 Vgl. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), Artikel 2: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.“, UN Doc. A/RES/217 A (III), URL: http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf (Stand: 22.06.2016).

46 Diese Grundsätze der Menschenrechte wurden auf der Weltmenschenrechtskonferenz im Jahre 1993 in Wien bestätigt. Vgl. Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V., 16.

3.1.1 Gleichheitsgebot und Diskriminierungsverbot

Zentrale Prinzipien des Menschenrechts auf sexuelle Selbstbestimmung sind das Diskriminierungsverbot und das Gleichheitsgebot als Strukturelemente der Menschenrechte.[47] Sie sollen eine selbstbestimmte Entfaltung der Persönlichkeit gewährleisten und sind Voraussetzung dafür, alle weiteren Menschenrechte gleichermaßen in Anspruch nehmen zu können.

Das Gebot des Diskriminierungsschutzes und der Gleichberechtigung verbietet eine nicht zu rechtfertigende Benachteiligung oder die Herabwürdigung einer Person aufgrund eines realen oder zugeschriebenen Differenzierungs- bzw. Identitätsmerkmals wie des Geschlechts, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Sprache, Religion, politischen und weltanschaulichen Überzeugung, nationalen oder sozialen Herkunft oder eines sonstigen Standes – so die Liste in den meisten internationalen Menschenrechtsdokumenten. SOGI sind in den internationalen Menschenrechtskonventionen nicht explizit aufgeführt, wurden aber nach und nach über die Kategorien „Geschlecht" und „sonstiger Status" integriert und sind mittlerweile in einzelnen Rechtsdokumenten, wie der Charta der Grundrechte der Europäischen Union von 2000 und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz von 2006, als Diskriminierungsmerkmal aufgeführt (vgl. 3.2).

Das Gleichheitsgebot und das Diskriminierungsverbot haben deswegen einen solchen zentralen Stellenwert, da ohne einen gleichberechtigten und diskriminierungsfreien Zugang zu den Menschenrechten diese nicht universal wären, sondern ein Privileg bestimmter Gruppen und Individuen. Die Dimensionen der Freiheit und Gleichheit stehen folglich in einem systematischen Zusammenhang zueinander und

47 Vgl. Bielefeldt (2010).

vereinen sich im Diskriminierungsverbot. Das Gleichheitsgebot und das Diskriminierungsverbot sind somit grundlegende Voraussetzung dafür, als freies und gleichberechtigtes Subjekt anerkannt zu werden und in den Genuss aller Menschenrechte – der politischen, bürgerlichen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Rechte – zu kommen.

Gleichheit bedeutet dabei nicht, dass die Menschen unterschiedslos sind. Im Gegenteil, der menschenrechtliche Gleichheitsanspruch meint Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Er zielt damit nicht nur auf formale Gleichheit, sprich auf die Ermöglichung von gleichen Ausgangsbedingungen und den Abbau von rechtlicher Ungleichheit durch die Sicherstellung fairer (Verfahrens-)Regeln. Vielmehr geht es auch um substantielle Gleichheit, indem der Gleichheitsanspruch die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Lebensrealitäten der Menschen berücksichtigt und dieselben Möglichkeiten für benachteiligte und unterrepräsentierte Gruppen, gegebenenfalls unter Vornahme spezifischer Maßnahmen, fordert. Dadurch wird den vielfältigen Voraussetzungen, Lebens- und Erfahrungswelten der Menschen Rechnung getragen und Vielfalt ermöglicht.

3.1.2 Freie Entfaltung der Persönlichkeit

Das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung bedeutet demnach das Recht, die eigene sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität selbst bestimmen und das Leben, allein oder in Gemeinschaft, danach gestalten zu können. Es ist zentraler Bestandteil der freien und selbstbestimmten Entfaltung der Persönlichkeit und trägt zugleich zu deren Ermöglichung bei. Hier werden die freiheitliche Ausrichtung und das emanzipatorische Potential der Menschenrechte besonders deutlich.[48]

[48] Vgl. Bielefeldt (2007), 21 ff.

Dieser menschenrechtliche Grundsatz beinhaltet die Möglichkeit des öffentlichen Bekenntnisses, der freien Vergemeinschaftung und Lebensgestaltung, aber auch des Wechsels und der Transformation. Ein zentraler Aspekt dieses Selbstbestimmungsrechts ist die Lebensgestaltung des Subjekts gemäß der Selbstdefinition und Selbstidentifikation, also danach, wie es selbst die eigene sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität definiert, empfindet und lebt.

Wichtig ist hierbei zu betonen, dass es sich nicht um einen willkürlichen Wechsel oder um eine uneingeschränkte Wahlfreiheit handelt. Viele Menschen empfinden ihre sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität als Schicksal oder als feststehend – gerade wenn sie nicht der gesellschaftlichen Norm entspricht. Umso essentieller ist es daher, die Selbstdefinition des Subjekts als unbedingten Ausgangspunkt der individuellen Identität und Selbstbestimmung zu nehmen. Im Umkehrschluss bedeutet das, gesellschaftlichen Ordnungssystemen und Anpassungsbestrebungen an vorherrschende Normen sowie diskriminierenden Fremdzuschreibungen entgegenzuwirken, die einer freien Entfaltung der Persönlichkeit und Selbstbestimmung des Subjekts widersprechen.[49] Entsprechend müssen die Grundannahmen und -kategorien von Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen immer wieder hinsichtlich bestehender und möglicherweise neu entstehender Ausschlüsse und Machtasymmetrien hinterfragt und gegebenenfalls reformuliert werden. Das bedeutet auch, für neue und komplexe Lebens- und Erfahrungswelten sensibel und offen zu sein.

3.1.3 Menschenrechte, keine Sonderrechte!

Grundvoraussetzung für ein Verständnis von sexueller Selbstbestimmung als Menschenrecht ist, dass es sich dabei *nicht*

49 Vgl. Leicht (2016), 42, 61.

um „Sonderrechte“ handelt.[50] Dieses Missverständnis tritt im Menschenrechtsdiskurs immer wieder mit dem Argument auf, dass mit der Ausdifferenzierung der Menschenrechte zugleich eine Inflationierung stattfinde und vermeintliche „Sonderregelungen“ für Minderheiten geschaffen würden.[51] Es handelt sich hingegen um die Konkretisierung und Anwendung der bereits völkerrechtlich verbindlich verankerten, allgemeinen, universellen Menschenrechte auf die Lebensbereiche sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität und bezieht sich damit insbesondere auch auf die besonders vulnerablen Lebenssituationen jenseits der heteronormativen Geschlechterordnung. Wie die Yogyakarta Prinzipien[52] (vgl. 2.1) und diverse Dokumente der Vereinten Nationen zeigen,[53] lassen sich alle bestehenden universellen Menschenrechtsnormen

---

50 Vgl. Thiemann (2010), 136.

51 Diese Diskussion kam beispielsweise auch im Kontext der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen auf. Vgl. Bielefeldt (2009), 13 f.

52 Hirschfeld-Eddy-Stiftung (2008).

53 Am 17. Juni 2011 verabschiedete der Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen in Genf die Resolution 17/19 über „Menschenrechte, sexuelle Orientierung und Geschlechteridentität“ (vgl. Human Rights Council: Human rights, sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/RES/17/19, 14.07.2011). Im Oktober 2014 wurde eine zweite Resolution verabschiedet (vgl. UN Doc. A/HRC/27/L.27/Rev.1, 24.09.2014). In Folge der Resolutionen 17/19 wurde ein Bericht zu den diskriminierenden Rechtsetzungen und Praktiken in allen Mitgliedsstaaten erstellt (vgl. Human Rights Council: Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, UN Doc. A/HRC/19/41, 17.11.2011). Im Mai 2015 wurde die überarbeitete Fassung des Berichts veröffentlicht (vgl. UN Doc. A/HRC/29/23, 04.05.2015). Im Anschluss an eine im März 2012 vom OHCHR ausgerichteten Podiumsdiskussion wurde eine erste Broschüre zu den bestehenden Staatenpflichten und unterschiedlichen Mechanismen der Vereinten Nationen hinsichtlich der Achtung, Anerkennung und des Schutzes der Menschenrechte im Hinblick auf sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität erstellt (vgl. u.a. UN OHCHR (2012)).

uneingeschränkt auf die Lebenslagen und Menschenrechtsverletzungen von LSBTI* anwenden. Die Vertragsstaaten des bestehenden Menschenrechtsschutzes und somit auch Deutschland haben sich daher bereits dazu verpflichtet, die Menschenrechte von LSBTI* zu achten, zu schützen und zu gewährleisten.

3.2 Staatliche Pflichten und rechtliche Quellen

3.2.1 Menschenrechtliche Pflichtentrias

Menschenrechte formulieren nicht nur einen moralischen Anspruch, sondern erfordern eine positiv-rechtliche Verankerung sowie eine politisch institutionelle Um- und Durchsetzung. Sie richten sich in erster Linie an den Staat, der in der Achtungs-, Schutz- und Gewährleistungspflicht („Pflichtentrias“)[54] ist. Bezogen auf das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung folgt daraus, dass der Staat Individuen nicht an der Ausübung ihrer sexuellen Selbstbestimmung hindern bzw. in die Ausübung des Menschenrechts auf sexuelle Selbstbestimmung mittelbar oder unmittelbar eingreifen darf (Achtungspflicht), z.B. durch die Schlechterstellung oder gar Kriminalisierung von homosexuellen Beziehungen. Ebenso wie die meisten anderen Menschenrechte wird das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung allerdings nicht schrankenlos gewährt. Der Schutz der sexuellen Selbstbestimmung ist insbesondere dort einzuschränken, wo die Rechte anderer Individuen – einschließlich deren Recht auf sexuelle Selbstbestimmung – betroffen sind.

Neben der staatlichen Achtungspflicht muss aber auch Schutz vor und Prävention von Eingriffen durch nichtstaatli-

54 Vgl. u.a. Kälin/Künzli (2008), 110 ff.; Deutsches Institut für Menschenrechte (2016), 14.

che Akteur*innen gewährleistet werden (Schutzpflicht). Der Staat muss daher etwa Maßnahmen ergreifen, um Individuen vor homo- und transphober Diskriminierung oder Gewalt vonseiten Unternehmen oder Privatpersonen zu schützen. Schließlich muss der Staat angemessene legislative, administrative, finanzielle und sonstige Maßnahmen vornehmen, damit das Individuum sein Recht auf Selbstbestimmung in vollem Umfang ausüben kann (Gewährleistungspflicht). In diesem Zusammenhang müssen beispielsweise Informationen zu unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten zugänglich gemacht, Sensibilisierungsmaßnahmen vorgenommen oder auch Beratungsstellen und Schutzeinrichtungen finanziell unterstützt werden.

Die rechtlichen Grundlagen und Verpflichtungen für die Achtung, den Schutz und die Gewährleistung des Menschenrechts auf sexuelle Selbstbestimmung lassen sich auf internationaler (Völkerrecht) und supranationaler (Recht der Europäischen Union) sowie auf nationaler (Bundes- und Landesrecht) Ebene finden.[55] Da das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung als solches nicht kodifiziert ist,[56] werden die in diesem Zusammenhang relevanten Staatenpflichten von den Gerichten und den UN-Vertragsorganen primär im Zusammenhang mit dem Recht auf Gleichheit und dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung, dem Recht auf Privatsphäre und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verhandelt.[57]

---

55 Vgl. Adamietz (2011), 18 ff. Zum rechtlichen Diskriminierungsschutz vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015c), 9 ff.

56 Vgl. Baer (2009), 97.

57 Vgl. ebd., 100; O'Flaherty (2010), 334.

3.2.2 Völkerrecht

Im Völkerrecht sind die Menschenrechtsverträge der Vereinten Nationen, namentlich vor allem der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (IPbpR bzw. Zivilpakt) und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPwskR bzw. Sozialpakt), sowie die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten des Europarats (EMRK) zu nennen. Diese sind durch Unterzeichnung und Ratifizierung in die deutsche Rechtsordnung als einfaches Bundesrecht integriert worden.[58] Der Schutz vor Diskriminierung ist als ein wesentliches Strukturelement der Menschenrechte[59] in sämtlichen Menschenrechtsverträgen der Vereinten Nationen, insbesondere in Art. 2 Abs. 1 und Art. 26 IPbpR und in Art. 2 Abs. 2 IPwskR, sowie in Art. 14 EMRK verankert. Während die Vorschriften u.a. die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten, sind weder die sexuelle Orientierung noch die geschlechtliche Identität explizit in den Katalog der verbotenen Diskriminierungsmerkmale aufgenommen worden.[60] Der UN-Menschenrechtsausschuss, der die Einhaltung des Zivilpakts überwacht, hat jedoch in der wegweisenden Entscheidung *Toonen v. Australia* im Jahr 1994 deutlich gemacht, dass der Schutz der sexuellen Orientierung im Merkmal „Geschlecht" zu verorten sei.[61] Demgegenüber definiert der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) die sexuelle Orientierung als „sonstigen Status" im Rahmen der nicht abschließenden

58 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015c), 10.

59 Vgl. Bielefeldt (2010).

60 Vgl. Baer (2009), 97.

61 Vgl. Human Rights Committee, Toonen v. Australia, Communication No. 488/1992, U.N. Doc CCPR/C/50/D/488/1992 (1994), 31.03.1994.

Aufzählung des Art. 14 EMRK[62] und setzt für die Rechtfertigung einer solchen Diskriminierung besonders schwerwiegende Gründe[63] voraus. Insofern besteht Einigkeit, dass der Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung durch die Menschenrechte garantiert ist.

Im Zusammenhang mit der geschlechtlichen Identität wird in der Rechtsprechung des EGMR primär auf das Recht auf Privatsphäre (Art. 8 EMRK) zurückgegriffen.[64] Die Geschlechtsidentität ist somit ebenso wie die sexuelle Orientierung[65] als einer der intimsten Aspekte der menschlichen Persönlichkeit geschützt.[66] Gleichgeschlechtliche Partnerschaften sowie homosexuelle und Trans*Eltern werden darüber hinaus von dem Recht auf Familie (Art. 8 EMRK) geschützt.[67] Auch ist eine bestehende Ehe von Trans*Personen vom Recht auf Eheschließung (Art. 12 EMRK) erfasst.[68] Anzumerken ist jedoch, dass die Dimension Geschlechtsidentität bisher nur in Bezug auf Trans*Identitäten verhandelt wurde, welche die

---

62 Vgl. EGMR, X und andere gegen Österreich, Urteil vom 19.02.2013, 19010/07, Rn. 99; EGMR, Salgueiro da Silva Mouta gegen Portugal, Urteil vom 21.12.1999, 33290/96, Rn. 99.

63 EGMR, L. und V. gegen Österreich, Urteil vom 09.01.2003, 39392/98 und 39829/98, Rn. 45.

64 Vgl. EGMR, Christine Goodwin gegen das Vereinigte Königreich, Urteil vom 11.07.2002, 28957/95, Rn. 77.

65 EGMR, Dudgeon gegen das Vereinigte Königreich, Urteil vom 22.10.1981, 7525/76, Rn. 41; EGMR, Kozak gegen Polen, Urteil vom 02.03.2010, 13102/02, Rn. 83; UN-Menschenrechtsausschuss, Toonen gegen Australien, Entscheidung vom 04.04.1994, 488/1992, UN Doc CCPR/C/50/D/488/1992, Rn. 8.6.

66 Vgl. EGMR, Van Kück gegen Germany, Urteil vom 12.06.2003, 35968/97, Rn. 56.

67 Vgl. EGMR, Schalk und Kopf gegen Österreich, Urteil vom 24.06.2010, 30141/04, Rn. 91-95; EGMR, X und andere gegen Österreich, Urteil vom 19.02.2013, 19010/07, Rn. 95 f.; EGMR, X, Y und Z gegen das Vereinigte Königreich, Urteil vom 22.04.1997, 21830/93, Rn. 36 f.

68 Vgl. EGMR, Christine Goodwin gegen das Vereinigte Königreich, Urteil vom 11.07.2002, 28957/95, Rn. 103.

rechtliche Personenstandsänderung Hand in Hand mit einer körperlichen Geschlechtsangleichung durch medizinische Eingriffe verfolgen.[69] Fälle von Trans*Personen, die keine körperlichen Veränderungen anstreben, sowie von Inter*Personen sind vor den internationalen Gerichten und Vertragsorganen bisher kaum sichtbar geworden.[70] Jedoch forderte der Ausschuss der UN-Frauenrechtskonvention in seinen Anmerkungen zum deutschen Staatenbericht im Jahr 2009 die Bundesregierung auf, wirksame Maßnahmen zum Schutze der Menschenrechte sowohl von Trans* als auch von Inter*Personen zu ergreifen.[71]

3.2.3 Recht der Europäischen Union

Im System der Europäischen Union (EU) ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf Ebene des Primärrechtes[72] sowohl in den europäischen Verträgen[73] als auch in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) festgelegt. Das Verbot der Diskriminierung u.a. aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Ausrichtung in Art. 21 GRCh verpflichtet dabei sowohl sämtliche Organe und Einrichtungen der EU als auch die Mitgliedsstaaten bei der Durchführung von Unionsrecht.[74] Diese Grundsätze des Primärrechts

69 Vgl. Chebout (2014), 138.

70 Vgl. ebd., 137 f.

71 Vgl. CEDAW-Committee, Concluding Observations CEDAW/C/DEU/CO/6, Rn. 62.

72 Unter dem Begriff des Primärrechts ist das durch völkerrechtliche Einigung zwischen den Mitgliedsstaaten geschaffene Vertragswerk gefasst, insbesondere der Vertrag über die Europäische Union (EUV) und der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), vgl. Bieber et al. (2016), §6 Rn 4.

73 Vgl. Art. 2, Art. 3 Abs. 3 EUV, Art. 8, 10, 18, 19, 157 AEUV.

74 Vgl. Art. 51 GRCh. Der Umfang, in dem die Mitgliedsstaaten an die Unionsgrundrechte gebunden sind, ist umstritten. Nach Rechtsprechung

werden durch das von der EU gesetzte Recht (=Sekundärrecht) ergänzt. Zu nennen sind insbesondere die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, welche von den Mitgliedsstaaten umgesetzt werden müssen[75] und in Deutschland in das AGG mündeten. Dabei wird u.a. die „sexuelle Ausrichtung" explizit als geschütztes Merkmal aufgelistet.[76] Durch diese ausdrückliche Verankerung gewährt der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seiner Rechtsprechung inzwischen auch Schutz vor Diskriminierungen, die speziell auf der sexuellen Orientierung basieren.[77] Die Benachteiligung einer Person aufgrund einer Geschlechtsangleichung hat der EuGH bereits 1996 als Verstoß gegen das Verbot von Diskriminierung wegen des Geschlechts anerkannt.[78]

3.2.4 Nationales Recht

Im nationalen Recht gewährleistet das Grundgesetz Schutz vor staatlichen Eingriffen. Die sexuelle Selbstbestimmung wird dabei vom Bundesverfassungsgericht als Komponente des allgemeinen Persönlichkeitsrechts interpretiert:

> Art. 1 Abs. 1 GG schützt die Würde des Menschen, wie er sich in seiner Individualität selbst begreift und seiner selbst bewusst wird. Dabei bietet Art. 2 Abs. 1 GG als Grundrecht der freien Persönlichkeitsentfaltung in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG der engeren persönlichen Lebenssphäre Schutz, zu

---

des EuGH ist eine Bindung gegeben, wenn eine nationale Maßnahme in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt, vgl. EuGH, Åklagare v. Åkerberg Fransson, Urteil vom 26.02.2013 - C-617/10, Rn. 72.

75 „Antirassismus-Richtlinie" 2000/43/EG vom 29. Juni 2000; „Rahmenrichtlinie Beschäftigung" 2000/78/EG vom 27. November 2000, Gender-Richtlinie Zivilrecht" 2004/113/EG vom 13. Dezember 2004; „Gender-Richtlinie Arbeitsrecht" 2006/54/EG vom 5. Juli 2006.

76 Vgl. „Rahmenrichtlinie Beschäftigung" 2000/78/EG, Rn. 12.

77 Vgl. Adamietz (2011), 56 f.

78 Vgl. EuGH, P. v., Urteil vom 30.04.1996 – C-13/94, Rn. 19–21.

> der auch der intime Sexualbereich gehört, der die sexuelle Selbstbestimmung des Menschen und damit das Finden und Erkennen der eigenen geschlechtlichen Identität sowie der eigenen sexuellen Orientierung umfasst. [79]

Auf dieser Grundlage wurden seit 1978 mehrere Verfassungsbeschwerden von Trans*Personen entschieden, wodurch deren Rechtspositionen maßgeblich gestärkt wurden.[80] Daneben garantiert Art. 3 GG das Recht auf Gleichheit. Zwar sind SOGI nicht in dem Katalog des speziellen Gleichheitssatzes aus Art. 3 Abs. 3 GG aufgeführt, es kann jedoch auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückgegriffen werden.[81] Dabei verlangt das Bundesverfassungsgericht besonders schwerwiegende Gründe zur Rechtfertigung einer Benachteiligung aufgrund der sexuellen Orientierung, da die große Gefahr bestehe, dass eine Minderheit diskriminiert werde.[82]

Die oben ausgeführten Rechtsquellen schützen das Individuum vor *staatlichen* Eingriffen in die sexuelle Selbstbestimmung. Durch die in Deutschland 2006 erfolgte Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU im AGG ist nun auch ein nationaler *zivilrechtlicher* Schutz vor Diskriminierung verankert.[83] Das AGG schützt gemäß § 1 u.a. vor Benachteiligung wegen der sexuellen Identität und wegen des Geschlechts, wovon auch Inter*- und Trans*-Geschlechtlichkeit erfasst sind.[84] Dabei wird insbesondere im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit ein umfassender Schutz gewährt sowie im Bereich des Sozialschutzes, sozialer Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Das AGG zielt darauf ab, Benachteiligungen

---

79 BVerfG, Beschluss vom 06. 12 2005 – 1 BvL 3/03, Rn. 47.

80 Vgl. Augstein (2009), 141 ff.

81 Vgl. BVerfG, Beschluss vom 18. 7. 2012 – 1 BvL 16/11, Rn. 40.

82 Vgl. BVerfG, Beschluss vom 19. 6. 2012 – 2 BvR 1397/09, Rn. 58.

83 Vgl. Gaier/Wendtland (2006), § 1 Rn. 6, Bearbeiter: Wendtland.

84 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015a), 12.

zu verhindern und zu beseitigen (§§ 1, 12 AGG), eröffnet aber auch die Möglichkeit, positive Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile zu ergreifen (§ 5 AGG) und gewährt Ausgleichsansprüche im Falle von Diskriminierung (§ 15 AGG). Wenngleich das Gesetz seine Wirkung maßgeblich im Verhältnis der Bürger*innen untereinander entfaltet, wird auch der Staat einschließlich der Gemeinde verpflichtet, insbesondere in der Funktion als Arbeitgeber.[85]

Der Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit staatlichen Handelns und der Schutz vor Diskriminierung jeglicher Art ist somit rechtlich umfassend verankert. Ferner folgt aus den oben ausgeführten grund- und menschenrechtlichen Verpflichtungen, dass die Achtung, der Schutz und die Gewährleistung der sexuellen Selbstbestimmung auf allen Ebenen des staatlichen Handeln beachtet und realisiert werden müssen.[86] Diese Verpflichtungen treffen somit auch die Kommune im Rahmen ihrer Zuständigkeit.

[85] Auf Beamt*innen ist das AGG gem. § 24 Nr. 1 entsprechend anwendbar. Für sonstige Angestellte im öffentlichen Dienst ist das AGG hingegen direkt anwendbar. Vgl. Däubler/Bertzbach (2013), § 24 Rn. 21, Bearbeiter: Mahlmann.

[86] Vgl. Krajewski (2014), 726.

4 Die Bedeutung und Funktion der Kommune

Der Kommune, die im Fokus dieser Studie steht, kommt bei der Um- und Durchsetzung von Gleichberechtigung und des Diskriminierungsschutzes eine ganz besondere Bedeutung und Verantwortung zu. Die Kommune prägt das unmittelbare Lebensumfeld der Menschen und bietet vielfältige und direkte Möglichkeiten der Partizipation und des Einflusses von Bürger*innen an der kommunalen Politik und Verwaltungspraxis. Zudem kommen im kommunalpolitischen Umfeld sowohl die unterschiedlichen Diskriminierungsformen und -erfahrungen vor als auch die vielfältigen Handlungsmöglichkeiten zur Bekämpfung von Diskriminierung zum Tragen.[87]

Gegenstand dieser Studie sind die zentralen Funktionen der Kommune als Arbeitgeberin und Dienstleisterin. Dabei hat die Kommune die Pflicht, die gesetzlichen Regelungen zur Beseitigung von Diskriminierungen und Schaffung von Chancengleichheit, wie sie etwa im Grundgesetz und AGG verankert sind, zu beachten und umzusetzen. LSBTI* erleben am Arbeitsplatz sehr häufig Diskriminierungen.[88] Die Kommune trägt dabei in ihrer Funktion als Arbeitsgeberin die Verantwortung, diesen durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken. Als Dienstleisterin stellt sie öffentliche Dienstleistungen in den vielfältigen kommunalpolitischen Bereichen und für spezifische Zielgruppen bereit. Dabei gilt die Maßgabe, dass grundsätzlich alle Bevölkerungsschichten und Gruppen durch entsprechende Angebote erreicht werden sollen. Hierbei hat die Kommune die Verantwortung, auch die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrun-

87 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012c), 10 f.; Merx (2013); URL: http://www.lsvd.de/politik/kommunalpolitik.html (Stand: 02.11.2015).

88 Vgl. u.a. Franzen/Sauer (2010); Frohn (2007); Köllen (2012), (2014).

gen von LSBTI* in allen relevanten Bereichen zu berücksichtigen und gegenüber Diskriminierungen aufgrund von SOGI Abhilfe zu leisten. Um diese Ziele zu erreichen, wurde das Diversity Management für Verwaltungen entwickelt und bereits in diversen Städten etabliert.[89]

Mit konkreten Maßnahmen, Projekten und Aktionen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und Selbstbestimmung kann die Kommune eine Vorbildfunktion für andere Arbeitgeber*innen und Dienstleister*innen, weitere Kommunen sowie für Bund und Länder einnehmen. Diese können beispielsweise diversitätssensible und diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren, positive Maßnahmen, angemessene Vorkehrungen oder auch Fortbildungen sein. Mit Blick auf eine Akzeptanzförderung in der Gesellschaft kann die Kommune durch Öffentlichkeitsarbeit zu SOGI aufklären und bedeutende Signale senden. Für einen nachhaltigen Diskriminierungsschutz als Querschnittsthema in allen Bereichen der Kommunalverwaltung können zudem Vernetzung mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und LSBTI* sowie eine Institutionalisierung des Themas zentrale Impulse geben, z.B. in Form einer kommunalen Anlaufstelle oder qualifizierten Ansprechperson.

4.1 Initiativen zu SOGI auf kommunaler Ebene

In verschiedenen deutschen Städten wurden in den letzten zehn Jahren unterschiedliche Initiativen, Einrichtungen und Ansprechpersonen zur Förderung der Akzeptanz von sexueller Vielfalt und Selbstbestimmung etabliert. In der folgenden

[89] Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012a), (2012b), (2012c), (2014), (2015b); Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (2011); Stadt Wien (2012).

Liste sind kommunale Anlaufstellen aufgezählt (Stand: 01.10.2016):

- **Berlin**: Fachbereich LSBTI (seit 1989), URL: https://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/lsbti/fachbereich/ und Initiative "Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt" (seit 2009), URL: https://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/lsbti/initiative-akzeptanz-sexueller-vielfalt/
- **Dortmund**: Koordinierungsstelle für Lesben, Schwule und Transidente (seit 2011), URL: http://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/schwulelesben/start_sl/index.html
- **Hamburg**: Ansprechpersonen für LSBTI*, Polizei Hamburg (k.A.), URL: http://www.hamburg.de/polizei/kriminalpraevention/4548950/3-5-lsbti-a/
- **Hannover**: Beauftragte für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt der Landeshauptstadt Hannover (k.A.), URL: http://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Soziales/Familie-Partnerschaft/Lesben-Schwule/Beauftragte-f%C3%BCr-sexuelle-und-geschlechtliche-Vielfalt-der-Landeshauptstadt-Hannover
- **Köln**: Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender (seit 2010), URL: http://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/lesben-schwule-transgender
- **Mannheim**: Beauftragte für die Chancengleichheit von Menschen vielfältiger sexueller und geschlechtlicher Identitäten (seit 2015), URL: https://www.mannheim.de/lsbti (weitere Infos: URL: http://www.queer.de/detail.php?article_id=24038)
- **München:** Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (seit 2002), URL: http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Direktorium/Koordinierungsstelle-fuer-gleichgeschlechtliche-Lebensweisen.html

- **Stuttgart**: Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern (k.A.), URL: http://www.stuttgart.de/chancengleichheit bzw. URL: http://www.stuttgart.de/lsbttiq, Arbeitskreis LSBTTIQ (k.A.), URL: http://www.stuttgart.de/item/show/534085#-headline57cc16a02a790

Im Mai 2013 wurde das internationale Rainbow Cities Network[90] in Den Haag anlässlich des Internationalen Tages gegen Homo- und Transphobie gegründet. Ausgangspunkt dieses Netzwerks ist, dass LSBTI* zumeist im direkten Umfeld Diskriminierungen erleben und kommunale Behörden eine wichtige wie spezifische Aufgabe haben, diesen entgegenzuwirken. Das Ziel dieses Netzwerks ist der Austausch von kommunalen Ansätzen, Initiativen und Erfahrungen in der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit für LSBTI*. Anhand von „good practice"-Beispielen werden gemeinsame Strategien entwickelt, Projekte lanciert und zusätzliche Impulse in den einzelnen Rainbow Cities gesetzt. Ferner intendiert das Rainbow Cities Network Kooperationen mit weiteren internationalen Netzwerken und Organisationen.[91] Unter den insgesamt 29 Mitgliedern sind aus Deutschland die Städte Berlin, Köln, Hamburg, Hannover, Mannheim und München beteiligt (Stand: 01.10.2016).

Im März 2015 verabschiedete der Kongress der Gemeinden und Regionen des Europarates bei seiner 28. Sitzung die Resolution 380 und Empfehlung 370 über die „Gewährleistung der Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgenderpersonen (LGBT): eine Verantwortung der Städte und Regionen in Europa".[92] Der dazugehörige Bericht beschreibt

[90] Vgl. URL: https://www.movisie.com/news/international-cities-form-rainbow-cities-network (Stand: 04.09.2016).

[91] Zur Absichtserklärung („Memorandum of Understanding") und zu den Initiativen in den einzelnen Mitgliedsstädten des Rainbow Cities Network vgl. Rainbow Cities Network (2016).

[92] Vgl. https://wcd.coe.int/ViewDoc._(Stand: 04.09.2016).

die Diskriminierungen und Herausforderungen, mit denen LSBT in einzelnen europäischen Ländern konfrontiert sind und unterstreicht, dass SOGI als Diskriminierungsmerkmale anerkannt sind. Es sei die Verantwortung von staatlichen Autoritäten, die Menschenrechte auf allen Ebenen – so auch auf der kommunalen und regionalen Ebene – zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Entsprechend hätten sie die vorrangige Pflicht, Diskriminierung zu bekämpfen und Bedingungen für Chancengleichheit zu schaffen sowie die Rechte *aller* Bürger*innen zu schützen. Es wird aufgezeigt, dass aufgrund der engen Beziehung zwischen Bürger*innen und gewählten Repräsentant*innen kommunale und regionale Institutionen am besten geeignet sind, die Menschenrechtssituation vor Ort zu analysieren sowie relevante Problemlagen und Handlungsfelder zu identifizieren. Die Resolution und der Bericht rufen lokale und kommunale Behörden und Verwaltungen dazu auf, sich gegen sämtliche Formen von Diskriminierung gegenüber LSBT einzusetzen. Es sollten rechtliche Vorkehrungen und andere Maßnahmen implementiert werden, die auf einen effektiven Schutz von und Respekt gegenüber LSBT zielen. Die ausgesprochenen Empfehlungen basieren auf „good practice"-Beispielen sowie auf Strategien, die sich als erfolgreich erwiesen haben.

4.2 Aktionspläne auf Bundes- und Länderebene

Wenngleich der Fokus dieser Studie auf der Bedeutung und Funktion der Kommune bei der Um- und Durchsetzung der Menschenrechte und somit auch des Diskriminierungsschutzes liegt, ist diese Ebene als Teil des Gesamtaufbaus des Staates im Zusammenhang mit der Bundes- und Landesebene zu sehen. Die in völkerrechtlichen Abkommen ratifizierten

menschenrechtlichen Normen haben, so das Deutsche Institut für Menschenrechte,

> den Rang von Bundesrecht und sind innerstaatlich zur Anwendung zu bringen. Dieser nach ständiger Rechtsprechung sogenannte "Rechtsanwendungsbefehl" richtet sich an alle staatlichen Stellen der vollziehenden und rechtsprechenden Gewalt, also Verwaltung und Justiz [...] und umfasst sämtliche staatlichen Ebenen und Untergliederungen (Bund, Länder, Kommunen etc.)[93]

Um auf Bundesebene die völkerrechtlich verpflichtende Bekämpfung von Diskriminierung und Einhaltung der Menschenrechte voranzubringen, werden häufig Nationale Aktionspläne (NAP) zu unterschiedlichen Themen oder Menschenrechtskonventionen beschlossen. Diese dienen dazu, zentrale Handlungsfelder zu identifizieren, konkrete Maßnahmen zu lancieren und weitere Ziele zu formulieren. Obwohl solche NAP primär auf die Bundespolitik gerichtet sind, können diese auch Impulse und Anreizstrukturen für Maßnahmen auf kommunaler Ebene schaffen.

Bei der UN-Weltkonferenz in Durban in 2001 haben sich die Staaten zunächst dazu verpflichtet, einen Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus vorzulegen. Im Oktober 2008 verabschiedete die Bundesregierung den „Nationalen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und darauf bezogene Intoleranz".[94] Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD wurde im Jahr 2013 schließlich vereinbart:

---

93 Vgl. http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/menschenrechtsbasierter-diskriminierungsschutz/geltung-der-menschenrechte/ (Stand: 08.10.2016).

94 Vgl. URL: http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/150674/publicationFile/18318/Nationaler_Aktionsplan_gegen_Rassismus.pdf (Stand: 08.10.2016). Dieser Nationale Aktionsplan wurde von zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie vom Deutschen Institut für Men-

> Wir verurteilen Homophobie und Transphobie und werden entschieden dagegen vorgehen. Wir werden den ‚Nationalen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und darauf bezogene Intoleranz' um das Thema Homo- und Transphobie erweitern.[95]

Da in dieser Hinsicht in den ersten zwei Jahren der Legislaturperiode keine Initiative ergriffen wurde, legte der Lesben- und Schwulenverband (LSVD) im Sommer 2015 „Eckpunkte für einen Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Homo- und Transphobie"[96] vor und rief die Bundesministerien dazu auf, diese bei ihrer Weiterentwicklung des NAP unter breiter Beteiligung der Zivilgesellschaft zu berücksichtigen.[97] Das Eckpunktepapier identifiziert zehn Handlungsfelder, darunter die in dieser Studie untersuchten Bereiche: unter anderem die Bundesverwaltung als Arbeitgeberin und Dienstleisterin, Flucht und Migration, Jugendpolitik, Politik für Senior*innen, Gesetzgebung zur Beseitigung von Diskriminierung. Der Bereich Familie ist in den Handlungsfeldern „Schule und Bildung" und „Bekämpfung LSBTIQ-feindlicher Gewalt" enthalten.

---

schenrechte für eine unzureichende Analyse zu Rassismus in Deutschland sowie eine fehlende Handlungsorientierung stark kritisiert. Vgl. URL: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/schutz-vor-rassismus/nationaler-aktionsplan-gegen-rassismus/ (Stand: 08.10.2016).

95 Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, URL: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 04.09.2016), 105.

96 Die kommentierte, erweiterte und ergänzte Fassung vom Juli 2016 vgl. URL: http://lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Aktionsplan/2016_07_18_NAP-Eckpunkte_final.pdf (Stand: 08.10.2016). Siehe auch URL: http://www.queer.de/detail.php?article_id=26979 (Stand: 08.10.2016).

97 Siehe das Schreiben des LSVD an 10 Bundesministerien vom 03.09.2015, URL: http://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Aktionsplan/BMin.Anschreiben_Aktionsplan_9_2015.pdf (Stand: 04.09.2016).

In einem Antwortschreiben des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz vom 02.10.2015 wurde versichert, dass noch im Jahr 2016 die Fortschreibung des NAP unter Einbezug relevanter zivilgesellschaftlicher Organisationen erfolgen soll.[98] Auf eine Kleine Anfrage der Bundestagsfraktion der Grünen[99] im März 2016 antwortete die Bundesregierung, dass Anfang 2017 eine erweiterte und neu aufgelegte Fassung des NAP dem Kabinett vorliegen soll.[100] Welche konkreten Maßnahmen in den Aktionsplan Eingang finden sollen, konnte nicht beantwortet werden, sondern solle im Zuge der Erstellung des NAP konkret entschieden werden. Von den Grünen wurde dies als eine Verzögerungstaktik der schwarz-roten Regierung kritisiert.[101]

In zahlreichen Bundesländern wurden demgegenüber bereits seit 2010 eigene Aktionspläne verabschiedet und Maßnahmen ergriffen.[102] In zehn Bundesländern (Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein) gibt es Aktionspläne gegen Trans- und Homophobie und zur Förderung der Akzeptanz von Vielfalt. In drei Bundesländern (Hamburg, Hessen und Thüringen) sind Aktionspläne in Vorbereitung oder zumindest im Koalitionsvertrag vereinbart. In zwei Bundesländern (Brandenburg und Saarland) sind zwar keine Aktionspläne, jedoch Maßnahmen geplant bzw. initiiert worden.

98 Vgl. http://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Aktionsplan/Bundesjustizmin.Nat.Aktionsplan.pdf (Stand: 04.09.2016).

99 Vgl. BT-Drucksache 18/7791, 01.03.2016.

100 Vgl. BT-Drucksache 18/7936, 21.03.2016.

101 Vgl. URL: http://www.queer.de/detail.php?article_id=25828 (Stand: 08.10.2016).

102 Eine Übersicht ist zu finden unter URL: http://www.lsvd.de/politik/aktionsplaene-fuer-vielfalt-und-akzeptanz.html (Stand: 31.08.2016) sowie in Change Centre Foundation (2015).

Bayern ist letztlich das einzige Bundesland, in dem explizit weder ein Aktionsplan noch konkrete Maßnahmen gegen Homo- und Transphobie beabsichtigt sind. Dies wurde damit begründet, dass die Bayerische Staatsregierung bereits „auf allen fachlichen Ebenen“ und vor allem bei der bayerischen Justiz, Polizei und im Bildungsbereich für die Akzeptanz von LSBTI* eintrete und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit einer Umkreissuche auf bestehende Einrichtungen und Beratungsstellen in Bayern verweise.[103] Vor diesem Hintergrund sind die Initiativen der Städte Nürnberg und Erlangen, SOGI in ihrer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit explizit zu integrieren und stärker zu thematisieren, als weiterer wichtiger Vorstoß zu sehen, um das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung sowohl auf kommunaler Ebene als auch im Freistaat Bayern zur Geltung zu bringen.

[103] Vgl. URL: http://www.queer.de/docs/15-10-22-Antwort-Anfrage-Aktionsplan-Homophobie.pdf (Stand: 31.08.2016).

TEIL II:
METHODIK

5 Methodische Vorgehensweise

Die Untersuchung der ausgewählten Bereiche orientiert sich an den Verfahren und Techniken der qualitativen Sozialforschung nach Philipp Mayring.[104] Als Erhebungs- und Untersuchungsmethoden wurde eine Dokumentenanalyse vorgenommen. Untersucht wurden Internetseiten und Publikationen in den definierten Bereichen und Tätigkeitsfeldern beider Städte. Ergänzend wurden leitfadengestützte Expert*inneninterviews[105] mit den in den einzelnen Bereichen zuständigen städtischen Fachkräften durchgeführt. Diese dienen dazu, weitere, in den Publikationen nicht enthaltene Informationen sowie darüber hinausgehende Einschätzungen von Expert*innen der jeweiligen Bereiche zu erhalten. Die Kombination aus beiden Erhebungs- und Untersuchungsmethoden eröffnet die Möglichkeit, unterschiedliche Erkenntnisformen zu generieren, die aufeinander bezogen und aus denen über die jeweilige Methode hinausgehende und sich ergänzende Ergebnisse gewonnen werden können. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um a) divergierende Ergebnisse, b) konvergente Ergebnisse und c) komplementäre Ergebnisse.

Als Auswertungsmethode für die Dokumentenanalyse und die leitfadengestützten Expert*inneninterviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse angelehnt an Philipp Mayring[106] angewandt. Die Auswertung erfolgte anhand eines theoriegeleiteten Kategoriensystems. Die Kategorien wurden deduktiv mithilfe einschlägiger Fachliteratur sowie unter Berücksichtigung der Fragestellung, der Zielsetzung und des inhaltlichen und rechtlichen Ausgangspunkts der Studie (vgl. 1–0) gewonnen. Bei der ersten Aufarbeitung und Auswertung des Materi-

[104] Vgl. Mayring (2002).

[105] Vgl. u.a. Gläser/Laudel (2006); Kaiser (2014); Vogt/Werner (2014).

[106] Vgl. u.a. Mayring (2000), (2010), Mayring/Brunner (2010). Siehe auch Kuckartz (2014).

als wurden die Kategorien induktiv ergänzt und verfeinert. Für die Dokumentenanalyse wurde ein einheitliches Kategoriensystem entwickelt (vgl. 16.2). Für die Expert*innen-interviews wurden unterschiedliche Kategoriensysteme erstellt, die auf dem Kategoriensystem der Dokumentenanalyse aufbauen: ein einheitliches Kategoriensystem für die Bereiche Familie, Jugend, Migrant*innen und Senior*innen und jeweils ein Kategoriensystem für die Personalentwicklung der Stadt Erlangen und das Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg (vgl. 1.1).

Für den vorliegenden Bericht wurden für jeden Bereich die Ergebnisse der Expert*inneninterviews mit den Ergebnissen der Dokumentenanalyse bzw. der Auswertung einschlägiger Publikationen in jeweils einem Text zusammengeführt. In Abgleich mit der Fragestellung, der Zielsetzung sowie dem inhaltlichen und rechtlichen Ausgangspunkt der Studie bilden diese Ergebnisse die Grundlage für die Schlussfolgerungen und die Handlungsempfehlungen. Die Untersuchungsergebnisse und eine vorläufige Fassung der Handlungsempfehlungen wurden bei einem Workshop am 12. September 2016 präsentiert und zur Diskussion gestellt. Zu dem Workshop waren die Interviewpartner*innen sowie weitere Vertreter*innen aus den untersuchten Bereichen beider Städte eingeladen. Die Diskussionsergebnisse sind dabei ebenfalls in die Formulierung der Handlungsempfehlungen eingeflossen.

5.1 Dokumentenanalyse

Für die Dokumentenanalyse wurden sämtliche von den Städten verfasste oder mitverfasste Publikationen (bis zum Stichtag 30.03.2016) und Internetseiten (bis zum Stichtag 01.06.2016) in den Bereichen Familie, Jugend, Migrant*innen und Senior*innen herangezogen, soweit sie für SOGI von

Relevanz waren. Für die Untersuchung des Menschenrechtsbüros der Stadt Nürnberg und der Personalentwicklung der Stadt Erlangen wurde keine Dokumentenanalyse vorgenommen, da diesen Tätigkeitsfeldern eine übergeordnete Funktion im Verhältnis zu den einzelnen Bereichen zukommt. Bei der Auswertung dieser beiden Bereiche stehen Erfahrungen und Einschätzungen zu Diskriminierung in der Kommune und am Arbeitsplatz, zu den kommunalen Aktivitäten zu SOGI insgesamt sowie zum Diversity Management in der Verwaltung im Vordergrund. Da diese Informationen nicht anhand der Publikationen erhoben werden können und da insbesondere der interne Bereich der Personalentwicklung keinen Schwerpunkt in der Öffentlichkeitsarbeit hat, musste hierfür auf Expert*inneninterviews zurückgegriffen werden. Vorhandene einschlägige Publikationen wurden nicht anhand des Kategoriensystems ausgewertet, sondern ergänzend zu den Expert*inneninterviews für die Beschreibung des Ist-Zustandes sowie die Darstellung aller bisherigen Maßnahmen und laufenden Prozesse zum Thema SOGI herangezogen.

Die Publikationen wurden den für die jeweiligen Bereiche einschlägigen Internetseiten[107] entnommen und durch Nachfrage bei den Interviewpartner*innen ergänzt (Liste der ausgewählten Dokumente vgl. 16.1). Dabei wurden sowohl Publikationen erfasst, die sich an die jeweilige Zielgruppe des Bereichs richten, als auch solche, die an die allgemeine Öffentlichkeit oder auch an Fachkräfte adressiert sind. Publikationen, die nicht von den Städten verfasst wurden, aber auf ihren Internetseiten abrufbar sind, wurden hinsichtlich der Frage, ob die Städte externe Informationen zu SOGI

[107] In den Bereichen Jugend und Familie gab es teilweise Überschneidungen, da sich die Internetseite des Jugendamts Nürnberg und die dort abrufbaren Publikationen teilweise sowohl an Kinder und Jugendliche als auch an Eltern richten. Publikationen, die sowohl an Eltern als auch an die Kinder und Jugendlichen selbst adressiert sind, wurden dem Bereich Jugend zugeordnet.

berücksichtigen und verbreiten, in die Dokumentenanalyse einbezogen. Eine inhaltliche Analyse dieser nicht-städtischen Publikationen erfolgte jedoch nicht. Aufgrund der Tatsache, dass die Darstellung von Familien in den Publikationen der beiden Städte insbesondere auch durch Abbildungen erfolgt, wurden für diesen Bereich zusätzlich bildliche Darstellungen ausgewertet. Demgegenüber existieren in den anderen Bereichen nur wenige Abbildungen, sodass hier eine Bildanalyse unterblieb.

Nach Erhebung des Materials wurden in einem nächsten Schritt Publikationen aussortiert, denen im Hinblick auf SOGI keine besondere Relevanz zukommt. Maßstab für die Bewertung der Relevanz von Publikationen waren anhand des Kategoriensystems entwickelte übergeordnete Fragen (vgl. 16.3). Daraus ergaben sich zunächst allgemeine Themenfelder, insbesondere die Sichtbarmachung von und ein Bekenntnis zu Vielfalt, die Darstellung von Personen, Freizeit- und Vernetzungsangebote, Beratungs- und Unterstützungsangebote, Informationen für Fachkräfte und Informationen zu Interessenvertretungen. Als weitere Differenzierungsgrundlage wurden für die einzelnen Bereiche spezifische Fragen und Themenfelder formuliert (vgl. 16.3). Aus den verbleibenden Publikationen und einschlägigen Internetseiten wurden schließlich relevante Textstellen extrahiert, dem Kategoriensystem zugeordnet und anhand dessen ausgewertet.

Bei der Verschriftlichung der Ergebnisse in Teil III wurden die Quellen der ausgewerteten Dokumente in den Fußnoten jeweils vollständig aufgeführt. Eine nach den Bereichen und Städten sortierte Liste der auswerteten Literatur ist in Kapitel 16.1 zu finden. Die aufgeführte Literatur befindet sich im Literaturverzeichnis (vgl. 15).

5.2 Expert*inneninterviews

Die Expert*inneninterviews in den vier Bereichen wurden exemplarisch nur in einer der beiden Städte geführt: jeweils mit einer*m Expert*in im Bereich Familie in Nürnberg, Jugend in Erlangen, Migrant*innen in Nürnberg und mit zwei Expert*innen im Bereich Senior*innen in Erlangen. Die Untersuchung des Menschenrechtsbüros der Stadt Nürnberg stützt sich demgegenüber auf zwei Expert*inneninterviews. Für den Bereich Personalentwicklung der Stadt Erlangen wurde eine zuständige Person interviewt. Insgesamt wurden sieben Expert*inneninterviews mit acht Expert*innen im Zeitraum vom 12. Februar – 25. Mai 2016 durchgeführt.

Für die Expert*inneninterviews wurde für die vier Bereiche auf Basis des induktiv entwickelten Kategoriensystems ein teilstandardisierter Interviewleitfaden erstellt (vgl. 16.4). Für die Interviews zum Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg wurden zusätzlich spezifische Fragen zu Diskriminierung auf kommunaler Ebene, zur Rolle und Funktion der Kommune beim Diskriminierungsschutz sowie zu kommunalen Aktivitäten in Bezug auf SOGI entwickelt. Für das Interview zur Personalentwicklung der Stadt Erlangen wurden bereichsspezifische Fragen zu Diskriminierung am Arbeitsplatz und zum Diversity Management in der Verwaltung mit besonderem Fokus auf SOGI hinzugefügt.

Die Auftraggeber*innen aus den Städten Nürnberg und Erlangen suchten die Expert*innen aus, die in den ausgewählten Bereichen jeweils eine zentrale bzw. eine Leitungsfunktion innehaben, und stellten den Kontakt zu ihnen her. Die Interviews wurden von den beiden Autorinnen dieser Studie in den Büroräumen der Expert*innen durchgeführt. Im Anschluss daran wurden die Interviews transkribiert und relevante Textstellen markiert. Diese Textstellen wurden daraufhin nach den entsprechenden Themenfeldern extrahiert und sortiert, sprachlich abstrahiert und mit den Gesprächsnotizen

abgeglichen. In einem nächsten Schritt erfolgte die Zuordnung der zusammengefassten Textstellen zu den entsprechenden Kategorien. Auf Grundlage dieser Textstellen wurden die Ergebnisse formuliert. In allen Schritten wurden die Textstellen immer wieder mit dem Transkript des jeweiligen Interviews abgeglichen. Die Namen der Expert*innen sind in den Untersuchungsergebnissen durchgängig mit folgenden Kürzeln anonymisiert:

AB, XY	Expert*innen zum Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg
ZW	Expert*in zur Personalentwicklung der Stadt Erlangen
QM	Expert*in zum Bereich Familie in der Stadt Nürnberg
GT	Expert*in zum Bereich Jugend in der Stadt Erlangen
BC	Expert*in zum Bereich Migrant*innen in der Stadt Nürnberg
UW, JP	Expert*innen zum Bereich Senior*innen in der Stadt Erlangen

TEIL III:
UNTERSUCHUNGSERGEBNISSE

6 Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg

6.1 Aufgaben und normative Grundlagen

Die zentrale Aufgabe des im Jahr 1997 gegründeten Menschenrechtsbüros der Stadt Nürnberg ist es, kommunale Menschenrechtsaktivitäten zu konzipieren, zu koordinieren und die normativen Grundlagen der kommunalen Menschenrechtsarbeit umzusetzen.[108] Im Interview wurde von AB betont, dass kommunales Handeln, Verwaltungshandeln wie auch politische Entscheidungen, stets durch das Menschenrechtsbüro auf ihren menschenrechtlichen Gehalt hin überprüft, Defizite identifiziert sowie Projekte mit Partner*innen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung angestoßen werden.

Im Bewusstsein ihrer historischen Verantwortung sieht sich die Stadt Nürnberg in besonderem Maße zu einer moralisch-ethischen Grundhaltung im Sinne der Menschenrechte verpflichtet.[109] Dies spiegelt sich in der Eigenbezeichnung als „Stadt des Friedens und der Menschenrechte“ und in der Gründung der gleichnamigen kommunalen Stiftung[110] zur Unterstützung der menschenrechtlichen Aktivitäten der Stadt im Mai 2000 wider. Des Weiteren sind die aktive Verwirklichung der Menschenrechte und die Förderung der Gleichberechtigung zentrale Punkte in dem 2001 beschlossenen

[108] Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/menschenrechtsbuero.html (Stand: 12.07.2016).

[109] Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/imperia/md/stadtrecht/dokumente/0/001/001_569.pdf (Stand: 16.09.2016).

[110] Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/stiftung.html (Stand: 03.09.2016)

Leitbild der Stadt Nürnberg.[111] Dieses Leitbild stellt eine der vier normativen Grundlagen für die Arbeit des Menschenrechtsbüros dar.[112]

Als Mitglied des Netzwerks „Städte für die Menschenrechte" unterzeichnete die Stadt Nürnberg die im Jahr 2000 auf der zweiten europäischen Konferenz des Netzwerks verabschiedete „Europäische Charta für den Schutz der Menschenrechte in der Stadt".[113] Ziel des seit 1998 bestehenden Netzwerks ist es, eine Kultur der Menschenrechte in den Städten aktiv zu fördern.[114] In Artikel II der Charta bekennen sich die „Städte der Menschenrechte" zum Prinzip der Gleichberechtigung und der Nichtdiskriminierung, auch explizit in Hinblick auf das Geschlecht und die sexuelle Orientierung.[115] Am 20. Oktober 2004 legte der Nürnberger Stadtrat die Charta als zusätzliche normative Grundlage für die städtische Menschenrechtsarbeit und als Leitlinie für die Stadtverwaltung fest.[116]

Weitere normative Grundlagen „für die Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte als Leitlinie und Querschnittsaufgabe der Kommunalpolitik in Nürnberg"[117] sind die am 24. November 2004 vom Stadtrat beschlossenen „Leitlinien zum Integrationsprogramm der Stadt Nürnberg"[118] sowie der am 10. Dezember 2004 unterzeichnete „10-Punkte-

111 Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/imperia/md/stadtportal/dokumente/leitbild_stadt_nuernberg.pdf (Stand: 03.09.2016).

112 Vgl. Stadt Nürnberg/Menschenrechtsbüro (2014a), 4.

113 Vgl. URL: http://www.rgre.de/hg_ecsms.html (Stand: 03.09.2016).

114 Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/staedte_fuer_menschenrechte.html (Stand: 03.09.2016).

115 Vgl. URL: http://www.rgre.de/fileadmin/redaktion/pdf/resolutionen/charta_menschenrechte.pdf (Stand: 03.09.2016).

116 Vgl. ebd., 4.

117 Ebd.

118 Vgl. https://www.nuernberg.de/internet/integration/leitlinien.html (Stand: 17.09.2016).

Aktionsplan“ der Europäischen Städte-Koalition gegen Rassismus (ECCAR).[119]

SOGI werden nach Aussage von AB in diesen vier normativen Grundlagen nicht explizit formuliert, seien darin aber unter dem Diskriminierungsverbot gefasst und fallen somit unter den Schutz vulnerabler Gruppen. In der Arbeit des Menschenrechtsbüros spiele das Thema sexuelle Selbstbestimmung vor allem durch die gesamtgesellschaftliche Diskussion und in Verbindung mit Fragen der Integration eine zunehmende Rolle.

6.2 Themenschwerpunkte und Tätigkeitsfelder

Die Themenschwerpunkte und Tätigkeitsfelder des Menschenrechtsbüros sind laut AB die Menschenrechts- und Antidiskriminierungsarbeit sowie die Arbeit für und mit gesellschaftlich vulnerablen Gruppen. Aktuell stelle vor allem die Arbeit mit Geflüchteten einen Schwerpunkt dar. Des Weiteren spiele die Auseinandersetzung mit menschenfeindlichen Haltungen, also gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sowie politisch und religiös motivierter Extremismus, eine immer größere Rolle. Dies bedeute, dass nicht nur Rechtsextremismus behandelt wird, sondern ebenso Themen wie Islamophobie, Antisemitismus und seit kurzem auch gewaltbereiter Salafismus.

Ein weiteres großes Tätigkeitsfeld des Menschenrechtsbüros sei, wie AB herausstellt, die Bildungsarbeit und damit auch die Menschenrechtsbildung. Hierbei gehe es darum, die Menschenrechtsidee sowohl innerhalb der Stadtverwaltung, aber auch in der Zivilgesellschaft zu implementieren. Dies erfordere vor allem konzeptionelle Arbeit und deren Operationalisierung. Um eine Konsistenz bei den Aktivitäten

[119] Vgl. https://www.nuernberg.de/imperia/md/menschenrechte/dokumente/staedtenetzwerk/10_ppa_dt.pdf (Stand: 17.09.2016).

herzustellen, werde versucht, anstehende Themen in der Bildungsarbeit aufzugreifen, in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen sowie mit den weiteren Menschenrechtsaktivitäten zu verknüpfen, wie dies beispielsweise in Bezug auf die Rechte von LSBTI* im Kontext der Menschenrechtspreisverleihung im Jahr 2013 geschehen ist. Als ein weiteres zentrales Tätigkeitsfeld des Menschenrechtsbüros beschreibt AB die Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg, die im Folgenden genauer in den Blick genommen wird.

6.3 Beauftragte*r für Diskriminierungsfragen

Entstehung und Konzeption

Angestoßen durch das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im August 2006, wurde im Mai 2011 auf Basis der schon bestehenden Funktion des Menschenrechtsbüros als Antidiskriminierungsstelle ein Beauftragter für Diskriminierungsfragen bestellt.[120] Dies sei nach Auskunft von XY auch durch die Empfehlung des ehemaligen Menschenrechtskommissars des Europarats Thomas Hammarberg beeinflusst worden. Dieser habe im Jahr 2007 angemahnt, dass es in Deutschland bis dato keine Beschwerdegremien gab, welche die Vielschichtigkeit von Diskriminierungsfällen in den Blick nehmen. Er habe daraufhin angeregt, außergerichtliche und unabhängige Beschwerdeorgane einzurichten.[121] Die Stadt

[120] Vgl. Stadt Nürnberg/Menschenrechtsbüro (2011), 14.

[121] Der Menschenrechtskommissar empfiehlt in seinen Bericht, zu gewährleisten, dass, „die Antidiskriminierungsstelle mit den für die wirksame Ausübung ihres Mandats erforderlichen Ressourcen und der notwendigen Unabhängigkeit ausgestattet ist und dass ihre Aufgaben in der breiten Öffentlichkeit umfassend bekannt sind". Vgl. Europarat, Bericht des Menschenrechtskommissars Thomas Hammarberg über seinen Bericht in Deutschland 9.-11. und 15.-20. Oktober 2006, CommDH (2007), 14, URL: https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&id=1163283&Site=COE&direct=true#P478_203308 (Stand: 28.09.2016).

Nürnberg habe sich unter anderem in ihrer geschichtlichen Verantwortung sowie als Unterzeichnerin der Charta für den Schutz der Menschenrechte in der Stadt und des 10-Punkte-Aktionsplans in der besonderen Pflicht gesehen, eine solche Einrichtung zu schaffen. Zentrales Anliegen der Antidiskriminierungsarbeit des Menschenrechtsbüros ist es, ein Bewusstsein für diskriminierungsfreies Handeln sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung zu schaffen.[122]

Diese (weitgehend)[123] weisungsunabhängige, niedrigschwellige Anlauf- und Clearingstelle mit Ombudscharakter sei, wie XY weiter erläutert, für alle Arten von Diskriminierung zuständig und gehe über die Diskriminierungsmerkmale im AGG hinaus. Jede*r, der oder die Diskriminierung in Nürnberg erlebt hat oder empfindet, könne sich an den Beauftragten für Diskriminierungsfragen wenden. Folglich ist die Antidiskriminierungsstelle sowohl für die Bewohner*innen der Stadt als auch, unabhängig vom Wohnort, für alle Diskriminierungsereignisse im Stadtgebiet zuständig. Im Rahmen des individuellen Unterstützungsangebots werden u.a. Einzelberatungen, Verweisberatungen, Mediation und Schlichtungsversuche durchgeführt.

Die Antidiskriminierungsstelle sei, wie XY erläutert, von dem üblichen Bürobetrieb des Menschenrechtsbüros abgekoppelt, damit Vertraulichkeit und Anonymität gewährleistet werden könne. Das sei besonders wichtig, da die Menschen mit Diskriminierungserfahrungen oftmals aus einer schambesetzten Situation kämen. Dies in Kombination mit der öffentlich-städtischen Ansiedlung der Antidiskriminierungsstelle habe sich als besonders vertrauensbildend in der Stadt Nürnberg bewährt und werde als ein Erfolgsfaktor gewertet.

[122] Vgl. Mittenhuber (2014), 261-266, 265.

[123] Laut AB bestehe vom Menschenrechtsbüro aus lediglich eine Dienstaufsicht, jedoch keine Fachaufsicht.

Zudem kommt der Stadt bei Beschwerdefällen ein erheblicher Wirkungsfaktor zu.

Innerhalb der Antidiskriminierungsarbeit der Stadt Nürnberg spielen Geschlecht und sexuelle Orientierung als Teil des Antidiskriminierungskatalogs des AGG eine Rolle.[124] Der vom Menschenrechtsbüro herausgegebene Ratgeber „Diskriminierungsfrei in Nürnberg. Rat und Unterstützung für Betroffene und Interessierte" greift die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht, Transidentität und Intersexualität auf und erläutert ein Beispiel zu Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.[125] In diesem Zusammenhang wird auch auf die Unterstützungsangebote der *Deutschen Gesellschaft für Transidentität* und der Frauenbeauftragten der Stadt Nürnberg verwiesen. Ebenso ist der sexuellen Identität eine Seite in der Broschüre gewidmet, auf der ein kurzer, anonymisierter Erfahrungsbericht und ein Verweis auf die regionale Interessenvertretung *Fliederlich e.V. – SchwulLesbisches Zentrum Nürnberg*[126] abgedruckt ist.[127]

Rolle und Funktion der Kommune beim Diskriminierungsschutz

XY schreibt der Kommune eine sehr wichtige Rolle beim Diskriminierungsschutz zu. Ausgehend von der rechtlichen Funktion und Struktur der Diskriminierungsverbote sei der Diskriminierungsschutz als Querschnittsaufgabe zu verstehen, die Netzwerkstrukturen erfordere, der Öffentlichkeit bekannt sein und von der Kommune getragen werden müsse. Entsprechend gebe es laut XY eine vielfältige Vernetzung,

---

124 Vgl. Stadt Nürnberg/Menschenrechtsbüro (2014a), 4.

125 Vgl. Stadt Nürnberg/Menschenrechtsbüro (2014b), 13.

126 Vgl. URL: http://www.fliederlich.de/ (Stand: 29.10.2016).

127 Vgl. Stadt Nürnberg/Menschenrechtsbüro (2014b), (Stand: 30.08.2016). 23.

sowohl innerstädtisch mit diversen Dienststellen und Einrichtungen der Stadt als auch außerstädtisch mit der Polizei, Behörden, Opferschutz- und Menschenrechtsorganisationen, anderen Nichtregierungsorganisationen, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), dem Amt des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen (UNHCR) sowohl regional, als auch überregional, z.B. mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Netzwerke dienten primär dazu, sich gegenseitig zu informieren. Manche Selbstvertretungsorganisationen wirkten darüber hinaus wie Außenstellen, die Diskriminierungsfälle zunächst entgegennähmen und eigenständig prüften, ob sie diese selbst behandeln oder an den Beauftragten für Diskriminierungsfragen weiterleiten.

Zudem sei laut XY die kommunale Ebene jene, die den Menschen am nächsten sei und die den Blick auf konkrete Diskriminierungsfälle und -erfahrungen ermögliche. Hierbei sei die niedrigschwellige Anlaufstelle, die absolute Vertraulichkeit sowie Weisungsunabhängigkeit mit Ombudscharakter gewährleistet, besonders wichtig. Diese Strukturen ermöglichten zudem, Diskriminierungsfälle zu bearbeiten, an denen die Stadt selbst beteiligt ist.

XY stellt fest, dass es in Großstädten nur sehr selten eine Anlaufstelle für alle Diskriminierungsmerkmale gebe. Bezogen auf Nürnberg wäre zu überprüfen, welche Auswirkung die Etablierung der städtischen Antidiskriminierungsstelle hatte und ob Hemmschwellen, sich im Falle von Diskriminierung an eine entsprechende Stelle zu wenden, abgebaut werden konnten. Es sei bereits festzustellen, dass über die Jahre bei leicht fallender Diskriminierungsrelevanz der eingehenden Beschwerden die Zahl an Beschwerden im Jahr trotzdem in etwa gleich hoch geblieben ist. Dies weise auf eine verstärkte Sensibilität gegenüber möglicher Diskriminierung hin.

Intersektionale Diskriminierung

XY stellt in dem Interview dar, dass mit dem horizontalen, merkmalsübergreifenden Ansatz, bei dem alle Diskriminierungsmerkmale gleichgewichtig behandelt werden und der auch in der Beratungsstelle in Nürnberg verfolgt wird, intersektionale bzw. Mehrfachdiskriminierung oft eine Rolle spiele (im Schnitt rund 34%).[128] Als einen wichtigen Aspekt in der Antidiskriminierungsarbeit wird die Sensibilität gegenüber Mehrfachdiskriminierungen betont, deren Wechselwirkungen und Dynamiken beachtet werden müssten. In der Begegnung mit den Menschen zeige sich, dass sich die Diskriminierungsmerkmale nicht selten gegenseitig beeinflussen und insbesondere auch verstärken. Nur die individuelle Betrachtung der Fälle ermögliche eine lebensnahe Bearbeitung. Hierfür bedürfe es einer besonderen Sensibilität und der Berücksichtigung aller Merkmale, auch in ihrer Wechselwirkung. Bei einer sektoralen Einteilung der Kategorien müssten die Anlaufstellen mit den Fachleuten in den verschiedenen Bereichen gut vernetzt sein, damit Mehrfachdiskriminierung erkannt werden könne.

Als einen weiteren wichtigen Aspekt einer intersektionalen Perspektive stellt XY heraus, dass sich sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität im Laufe eines Lebens verändern könnten. Das Problem bei der Einteilung in Diskriminierungsmerkmale sei, dass sie auf einem starren, schubladenartigen Denken beruhe und selbst durch die Reduzierung auf eine oder wenige Eigenschaften eines Menschen diskriminierend wirken könne. Die Lebensgeschichte der Menschen müsste viel sensibler und feinfühliger behandelt werden, als sie in Kategorien einzuteilen. Zudem sei in manchen Fällen nicht immer deutlich, ob es sich z.B. um eine lesbische Beziehung handele, oder ob es ein Übergang in Sinne einer

[128] Vgl. auch Stadt Nürnberg/Menschenrechtsbüro (2014b), 25.

Transsexualität sei. XY berichtet von der Erfahrung, dass sich oft erst im Verlauf eines Falls herausstelle, was der eigentliche Gegenstand des jeweiligen Problems ist. So sei auch die Frage, ab wann man sich zum selben Geschlecht hingezogen gefühlt hat, bereits falsch gestellt. Vielmehr müsste gefragt werden, wie es dazu kam, sich zu einer bestimmten Person hingezogen zu fühlen. Hierbei gehe es um den Menschen und um sehr persönliche und private Geschichten, nicht um Kategorien. Und wie die Erfahrung in der Einzelfallberatung zeige, möchten nicht alle davon Betroffenen mit dieser Kategorisierung identifiziert werden. Aus diesen im Interview geschilderten Erfahrungen lässt sich schließen, dass Kategorisierungen im Zusammenhang mit SOGI unter Umständen besondere Schwierigkeiten und Probleme aufwerfen. Dennoch, so die Schlussfolgerung von XY, brauche es Kategorien. Zum einen, um bestehende Diskriminierungen identifizieren zu können, zum anderen, um Vielfalt aufzeigen, benennen und konkretisierten zu können. Das Ziel insgesamt müsse jedoch sein, Kategorien überflüssig zu machen.

Auswertung der Diskriminierungsfälle

Neben der Einzelfallberatung werden die vom Beauftragten für Diskriminierungsfragen behandelten Diskriminierungsfälle anonymisiert vom Menschenrechtsbüro ausgewertet. Laut XY werde die Auswertung nach verschiedenen Kriterien und einem differenzierten Erfassungssystem durchgeführt, mit dem sich Aussagen über relevante Themen treffen ließen und das damit der Prävention und Politikberatung dienen könne. AB äußert sich dazu ergänzend, dass zu den Themen bzw. Bereichen Berichte für die entsprechenden politischen Gremien geschrieben würden und dort gehandelt werde, wo Häufungen auszumachen sind. Bei der Auswertung gehe es

laut XY unter anderem um Anzahl und Art der Vorfälle, Diskriminierungsmerkmale, Lebensbereiche, Diskriminierungsformen sowie eine rechtliche Einschätzung.

Laut XY werde bei der Behandlung und Einschätzung von Fällen von „diskriminierungsrelevanter" bzw. „empfundener Diskriminierung" gesprochen, womit allerdings keine juristische Festlegung, wie sie vonseiten eines Gerichts getroffen würde, verbunden ist. Das gesamte Handeln sei auf eine möglichst frühzeitige Befriedung und Vermeidung von Konflikteskalation angelegt. Ob Diskriminierungsrelevanz vorliegt, werde in einem Clearingverfahren festgestellt und sei nach Einschätzung von XY in fast 60% der eingehenden Fälle gegeben.

Von Mai 2011 bis Januar 2016 wurden von XY insgesamt 896 Fälle gezählt,[129] was zuzüglich einiger gesonderter Mediationsfälle im Schnitt ca. 180 Fälle pro Jahr sind. Die behandelten Diskriminierungsmerkmale seien mit deutlich über 50% ethnische Herkunft (inkl. Sprache, Nationalität, Aufenthaltsstatus, Hautfarbe), gefolgt von chronischer Krankheit und sozialem Status. Danach folgten Geschlecht, Behinderung, Lebensalter, Religion, Weltanschauung und zuletzt sexuelle Identität. Trotz des zahlenmäßig geringen Stellenwerts gebe es nach Auskunft von XY in der praktischen Antidiskriminierungsarbeit Berührungspunktemit SOGI wie mit allen anderen Merkmalen auch. In welchen Bereichen schwerpunktmäßig sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität betroffen sind, sei jedoch aufgrund der Überschneidungen und Kombinationen von Geschlecht, geschlechtliche Identität, Trans* und Inter*Identität, sexuelle Orientierung bzw. Homosexualität nicht immer eindeutig zu bestimmen.

Von den insgesamt 68 gezählten Fällen zu Geschlecht macht XY eine größere Anzahl aus, in denen Frauen oder

[129] Als ein „Fall" gilt eine Beschwerde oder ein Sachverhalt, mit dem sich näher beschäftigt wurde. Nicht jeder Anruf wird gezählt.

Männer „nur“ wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden. Darunter seien viele Fälle von sexistischen Äußerungen im Arbeitsleben oder in der Werbung und von sexistischen bzw. sexualisierten Übergriffen bis hin zu Vergewaltigung, bei denen das Geschlecht „Frau“ eine Rolle spiele. Väter klagten zunehmend darüber, sie würden bei Trennung oder Scheidung von den Kindern ferngehalten. Es werde zudem von Ratsuchenden vorgetragen, dass es an der Schnittstelle zwischen Jugendämtern und Gerichten Hinweise auf strukturelle Diskriminierung gebe.

Von den 68 Fällen zu Geschlecht hätten zehn die sexuelle Orientierung und neun die geschlechtliche Identität betroffen. Mehrfachdiskriminierungen kämen in mehr als 50% dieser Fälle vor. Manche der Fälle zu SOGI hätten laut XY auf dem Verdacht der sogenannten „Scheinehe“ beruht. Hierbei habe es sich um interkulturelle Ehen gehandelt, bei denen es etwa um die Frage des Familiennachzuges ging. Es könne beispielsweise Konstellationen geben, bei denen ein*e Partner*in trans* und zugleich wesentlich älter ist. Eine solche Situation könne dazu führen, dass eine reale Beziehung angezweifelt werde. Da insofern sowohl die geschlechtliche Identität als auch das Alter als Merkmale eine Rolle spielen, wäre dies ein Fall von Mehrfachdiskriminierung. Insgesamt schlussfolgert AB, dass sich aus den von XY erhobenen Zahlen zu SOGI schwer weitere Schlüsse zu u.a. dem Bedarf ziehen ließen.

Die betroffenen Lebensbereiche sind laut XY bei den Diskriminierungsfällen insgesamt am häufigsten städtische und nicht-städtische Ämter und Behörden, gefolgt vom Bereich Ausbildung, Bildung und Arbeitsplatz, Gesundheitswesen, privater Nahraum, Wohnungsmarkt, Nachbarschaft, dem Bereich Freizeit, Sport, Diskothek, private Dienstleistungen und Güter, öffentlicher Raum, Medien und zuletzt öffentliche Verkehrsmittel. Auftretende Diskriminierungsformen seien vor allem direkte Diskriminierung (40% aller Fälle), Benachteiligung durch Behördenvertreter*innen, Mobbing, Beleidi-

gung, physische Gewalterfahrung, indirekte Ungleichbehandlung, sexuelle Belästigung sowie mangelhafte Barrierefreiheit.

Hinsichtlich der Auswertung der Diskriminierungsfälle appelliert AB an die städtischen und nicht-städtischen Stellen, dass für eine tiefergehende und konsistente Auswertung der Diskriminierungsfälle der in Abstimmung mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelte Datenerhebungsbogen konsequent verwendet werden müsste.

Nach Ansicht von XY habe sich im Zuge der Auswertung gezeigt, dass sich die Erfassungskriterien in den Lebensbereichen überschneiden können oder auch verändert werden müssen, wenn sie mit den Lebenswirklichkeiten der Menschen nicht mehr übereinstimmen. In dem Zusammenspiel von Merkmal und Lebensbereich würden immer wieder andere Begrifflichkeiten wichtig werden. XY betont, dass in Ergänzung zu der Auswertung der Diskriminierungsfälle weitere systematische Untersuchungen nötig seien, um Interventionsmöglichkeiten entwickeln zu können. Vor allem mit einem soziologischen Blick und einem systemischen Ansatz könnten Machtverhältnisse und die verschiedenen Formen von Machtausübung innerhalb eines konkreten Diskriminierungsfalls oder auch bei einer Mediation analysiert werden. Diese Feststellungen von XY zeigen die Notwendigkeit, aber auch die Herausforderungen einer intersektionalen Perspektive auf.

6.4 Bekenntnis zu Vielfalt

Bisherige Maßnahmen

Im Jahr 2013 unterzeichnete die Stadt Nürnberg die „Charta der Vielfalt“,[130] um ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin Nachdruck zu verleihen. Zentrales Anliegen der Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen ist

[130] Vgl. URL: http://www.charta-der-vielfalt.de (Stand: 03.09.2016).

die Wertschätzung aller Mitarbeitenden unabhängig von u.a. dem Geschlecht sowie der sexuellen Orientierung und Identität.

Im April 2015 wurde, so AB, das Menschenrechtsbüro auf Grundlage eines Stadtratsbeschlusses mit dem städtischen Frauenbüro fusioniert, um Synergien in der Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit zu nutzen, Ressourcen zu bündeln und einen Diversity-Ansatz in der Stadtverwaltung sichtbarer zu machen. Diese Fusion werde als ein erster Schritt in Richtung eines möglicherweise zukünftig existierenden Büros für Diversity und Menschenrechte oder auch Gleichbehandlung und Menschenrechte aufgefasst. Dennoch solle eine größtmögliche Selbstständigkeit der Frauenbeauftragten erhalten bleiben, da diese auf Grundlage des bayerischen Gleichstellungsgesetzes weisungsunabhängig zu arbeiten hat.[131]

Nach Ansicht von AB existiere mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt ein ausreichend positives Bekenntnis zu Vielfalt als gesellschaftliche Realität. Als viel wichtiger wird eingeschätzt, einen guten institutionellen Rahmen und Anlaufstellen zu schaffen, spezielle Bedürfnisse zu identifizieren und entsprechend damit umzugehen. In diesem Sinne gebe es nach Einschätzung von AB mittlerweile eine Reihe von Konzepten zur Förderung der Akzeptanz von Vielfalt innerhalb der Stadtverwaltung.

Ein wichtiger Meilenstein sei der im Januar 2016 eingeführte, verpflichtende Diversity-Check als Erweiterung des Gender-Checks. Bei dem Diversity-Check müsse in allen Anträgen und Vorlagen für den Stadtrat dargestellt werden, welche Zielgruppen von einem konkreten Vorhaben tangiert sind. Dabei müsse begründet werden, warum eine Maßnahme gegebenenfalls zugunsten einer bestimmten Gruppe und zulasten einer anderen vorgenommen werden soll. Damit müsse

[131] Vgl. Art. 16 Abs. 3, S. 3 BayGIG.

gezeigt werden, dass Gruppen mit spezifischen Bedürfnissen auch berücksichtigt werden. Die Idee des Diversity-Checks sei es, dass bereits in der Konzeption einer Maßnahme oder eines Projekts die Vielfalt mitgedacht wird. Der Diversity-Check werde in Schulungen für Beschäftigte in der Stadtverwaltung sowie auf Dienststellenleitungstagungen vorgestellt. Ein wichtiger Baustein dieser Schulungen sei das Herausstellender positiven Aspekte von Vielfalt und die Vermittlung, dass qualitative Verwaltungsentscheidungen nur dann entstehen können, wenn die Vielfalt in der Stadt mitgedacht wird. Der Diversity-Check basiere auf den AGG-Merkmalen und werde um das Merkmal „soziale Lage", wie es in der EMRK verankert ist,[132] erweitert. SOGI sei dabei ein mit anderen Vielfaltsaspekten gleichwertiges Thema.

Der Diversity-Check stellt nach Einschätzung von AB einen sehr komplexen Lernprozess dar und habe entsprechend unterschiedliche Reaktionen im Verwaltungsapparat hervorgerufen. Teilweise fehle es für einen qualitativen Umgang mit dem Instrument an den notwendigen Daten, wie z.B. zur Lebenssituation von LSBTI* in der Stadt Nürnberg. Aufgrund dessen lasse sich in manchen Fälle nicht nachweisen, inwiefern eine städtische Maßnahme in besonderer Weise LSBTI* betrifft. Eine Herausforderung sei darüber hinaus die Binnendifferenzierung zwischen den und innerhalb der Kategorien. Dieser Befund weist auf eine mögliche Schwierigkeit hin, Intersektionalität in der Politik zu berücksichtigen.

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Mit der Verleihung des Internationalen Nürnberger Menschenrechtspreises der Stadt Nürnberg an die ugandische Menschenrechtsaktivistin Kasha Jacqueline Nabagesera rückten die Rechte von LSBTI* im September 2013 in den Fokus

[132] Vgl. Art. 14 EMRK.

der Menschenrechtsarbeit der Stadt und erreichten dadurch eine breite Öffentlichkeit. Die Jury des Internationalen Menschenrechtspreises begründete die Verleihung an Nabagesera wie folgt: „Vor dem Hintergrund der nicht nur in Uganda und Afrika, sondern weltweit verbreiteten Homophobie leistet Frau Kasha Jacqueline Nabagesera mit ihrer Organisation FARUG einen lebenswichtigen, für sie selber lebensgefährlichen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen und zur Entkriminalisierung von Homosexualität hin zu mehr Toleranz.“[133] Mit dieser Entscheidung setzte die Jury ein Signal und betonte, dass Homophobie als weltweites Menschenrechtsthema zu verstehen ist.

Begleitend zur Menschenrechtspreisverleihung richtete das Menschenrechtsbüro in Kooperation mit der Akademie Caritas-Pirckheimer-Haus und dem Nürnberger Menschenrechtszentrum e.V. die internationale Konferenz „LSBTI*-Rechte sind Menschenrechte – überall!“[134] aus. Im Fokus der zweitägigen Konferenz stand die reale Umsetzung der Rechte von LSBTI* vor allem in Europa und Deutschland. Mit Expert*innen aus Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft sollte unter Zugrundelegung eines partizipativen Ansatzes eine breite Öffentlichkeit erreicht werden.

Nach Darstellung von AB wurde die Menschenrechtspreisverleihung als ein wichtiges Bekenntnis der Stadt Nürnberg eingestuft. Diese sei einerseits kontrovers diskutiert worden, sowohl in der Jury aufgrund der Frage der Priorität unter den Menschenrechtsthemen als auch in der Öffentlichkeit. Aus der afro-deutschen Community sei zwischen den Zeilen die Kritik geäußert worden, dass in Afrika der Umgang mit Homosexualität ein anderer sei, der akzeptiert werden

---

133 URL: https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/jurybegruendung_nabagesera.html (Stand: 03.09.2016).

134 Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/konferenz2013.html (Stand: 03.09.2016).

müsse und dem keine neokolonialistischen Vorstellungen von Gleichberechtigung oktroyiert werden dürften. Dies sei laut AB die Interpretation von säkularen Kreisen in Afrika, die nicht sagten, dass Homosexualität „eine Sünde", sondern Ausdruck „westlicher, neokolonialer Dekadenz" sei. Zudem wurde die Kritik geäußert, dass es dringendere Probleme in Afrika gebe als das Thema sexuelle Identität. Daran zeigt sich, dass die öffentliche Thematisierung von SOGI im regionalen Raum gegebenenfalls auch auf Widerstände stoßen kann.

Andererseits seien die Reaktionen von Öffentlichkeit und Medien auf die Konferenz „LSBTI*-Rechte sind Menschenrechte – überall!" mehrheitlich positiv gewesen. Es sei deutlich geworden, dass Homophobie ein Thema ist, das nicht abstrakt und weit weg ist. Es sei nicht darum gegangen, mit dem erhobenen Zeigefinger Richtung subsaharisches Afrika und dem dortigen Problem mit Homophobie zu zeigen, sondern darum, auch auf die Situation vor Ort hinzuweisen. Zudem gab es laut AB über die Konferenz hinaus diverse positive Statements und Positionierungen von Bundestagsabgeordneten, wodurch auch überregional Wirkung erzielt werden konnte.

Unter anderem angestoßen durch die Menschenrechtspreisverleihung an Nabagesera wurde im Juli 2014 das Bündnis gegen Trans- und Homophobie im Großraum Nürnberg[135] unter Beteiligung des Menschenrechtsbüros ins Leben gerufen. Daran sind sowohl regionale zivilgesellschaftliche Organisationen und Vereine als auch Stadtratsfraktionen und –gruppen, Initiativen, Unternehmen und Szeneeinrichtungen beteiligt. Das Bündnis wendet sich gegen jede Form der Diskriminierung, Stigmatisierung, Ausgrenzung und Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität in allen gesellschaftlichen Bereichen. Das breite Handlungsfeld umfasst u.a. die Bereiche Öffentlichkeit und

[135] Vgl. URL: http://www.fliederlich.de (Stand: 30.08.2016).

Medien, Politik, Sport, Schule und Erwachsenenbildung sowie Wirtschaft und Arbeit. Dennoch sei das Thema SOGI von der Stadt Nürnberg nach der Preisverleihung, so die Einschätzung von AB, nicht ausreichend wieder aufgenommen worden.

Relevanz von SOGI und Feststellung von Bedarfen

Dem Thema SOGI wird von AB eine steigende Relevanz infolge der gesamtgesellschaftliche Diskussion, der rechtlichen Reformen der letzten Jahre und der Herausforderungen im Kontext von Zuwanderung zugeschrieben. Bei der rechtlichen Implementierung von Gleichstellung sei Deutschland zwar auf einem guten Wege, es bestehe jedoch noch immer ein Defizit. Bei der Integration von Migrant*innen, aber auch im Umgang mit u.a. muslimischen Religionsgemeinschaften, müssten die Nichtverhandelbarkeit des Diskriminierungsverbots und der sexuellen Selbstbestimmung als Prämissen des Grundgesetzes und des AGG immer wieder deutlich gemacht werden. Auch wenn es sich um einen langen emanzipatorischen Lernprozess handele, der auch in Deutschland stattfinden musste, könne nicht nur abgewartet werden. Daher müsse Diskriminierung, einschließlich Diskriminierung vonseiten der Zugewanderten, thematisiert werden, allen voran in der Bildungsarbeit.

Allerdings kämen nach Einschätzung von AB relativ wenig Menschen mit LSBTI* in Kontakt. Daher stoße man bei dem Thema SOGI sowohl auf Akzeptanz als auch auf Ablehnung. Zudem werde SOGI aus Gründen des Diskriminierungsschutzes nicht abgefragt. Aus den relativ wenigen Erfahrungswerten und Diskriminierungsfällen zu SOGI ließen sich nach Einschätzung beider Expert*innen schwer besondere Bedürfnisse abschätzen oder Handlungsbedarfe ableiten. Nach AB seien die Bedarfslagen beispielsweise bei Geflüchteten erst erkannt worden, als es Anfeindungen gegenüber LSBTI* in den Unterkünften gegeben hatte.

AB betont, dass zur Ermittlung von Bedarfen andere Erkenntnisquellen herangezogen werden müssten. Die reinen Einzelfalldaten würden hierfür nicht ausreichen. Es müsste die Stimmung in der Stadt untersucht und analysiert werden, wie das Thema von Seiten extremistischer oder religiöser Gruppen und auch durch der Medien rezipiert werde. Für derartige Untersuchungen und weitergehende Maßnahmen sei eine enge Kooperation sowie ein verstetigter, institutionalisierter Austausch mit Interessenvertretungen wie *Fliederlich* wichtig, was bisher nur einzelfall- und anlassbezogen stattgefunden habe. Insgesamt sollten städtische Maßnahmen bzw. Angebote zu SOGI als komplementär zu Angeboten der Community verstanden werden, da manche LSBTI* lieber in der Community blieben, andere jedoch eine öffentliche Einrichtung bevorzugten.

Erforderliche Maßnahmen zu SOGI

Als ein großes Dunkelfeld und eine der größten Herausforderungen im Bereich Diskriminierung aufgrund von SOGI wurden von AB neben der Vereinbarkeit von Zuwanderung und Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt der schulische Bildungsbereich sowie die außerschulische, non-formale und berufliche Bildung genannt. Da das Feld sehr umfassend sei, sollte sich zunächst auf die schulische Bildung (Sekundarstufe 2) mit dem Fokus auf die Diskriminierungsmerkmale sexuelle Identität, Orientierung, Behinderung und ethnische Herkunft konzentriert werden. Das Problem sei hierbei, dass Schulen keine Diskriminierungsfälle preisgeben. Jedoch könnten über die Stadtschülersprecher*innen sowie über das LAUT-Projekt zur Beteiligung von Jugendlichen[136] Informationen zu Diskriminierungen wie Mobbing und Homophobie generiert werden. Als Orientierung sollten

[136] Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/internet/jugendamt/laut.html (Stand: 30.10.2016).

darüber hinaus die Befunde und Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herangezogen und auf Nürnberg angewandt werden. Insgesamt sieht AB im Bildungsbereich einen großen Handlungsbedarf bezogen auf SOGI.

Zuständigkeit zu SOGI

Nach Einschätzung von XY sei eine gesonderte Ansprechperson, beschränkt auf die Beratung in Diskriminierungsfällen zu SOGI, bei regem Kontakt und guter Vernetzung zwischen Menschenrechtsbüro und einschlägigen Organisationen möglicherweise nicht nötig.

Nach der Meinung von AB sollte SOGI gleichberechtigt neben den anderen Beauftragten und Funktionen in ein Büro für Menschenrechte und Diversity aufgenommen und behandelt werden. Es sollte eine Person für SOGI zuständig sein, die sich auf strukturelle Fragen, proaktives Wirken und konzeptionelle Arbeit konzentriert. Dies hätte zudem Symbolcharakter im Sinne eines positiven Bekenntnisses und würde das Thema sowohl in der politischen als auch in der öffentlichen Wahrnehmung voranbringen. Zudem könnte in Richtung Empowerment und Selbstorganisation gearbeitet werden, wie es bereits in größeren Unternehmen geschehe. Aus den Erfahrungen der Antidiskriminierungsstelle könnte geschlussfolgert werden, dass eine städtische Zuständigkeit zu SOGI eine große Wirkungskraft haben und ein weiteres Bekenntnis der Stadt Nürnberg zu Menschenrechten und Antidiskriminierung bezogen auf SOGI sein könnte.

6.5 Zusammenfassende Bewertung

Dem Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg und dem dort angesiedelten Beauftragten für Diskriminierungsfragen kommt in der Metropolregion bei der Um- und Durchsetzung von Gleichberechtigung und des Diskriminierungsschutzes ein

Alleinstellungsmerkmal zu. Das Menschenrechtsbüro hat die zentrale Aufgabe, auf Basis seiner normativen Grundlagen eine Kultur der Menschenrechte auf kommunaler Ebene mit nationalen und internationalen Bezugspunkten zu fördern. Mit diesem Auftrag und durch die enge Vernetzung mit städtischen und nicht-städtischen Akteur*innen sowie der Bestrebung nach Nähe zu den Bürger*innen stellt das Menschenrechtsbüro die Bedeutung und Funktion der Kommune bei der Durchsetzung der Menschenrechte und der Bekämpfung von Diskriminierung im besonderen Maße heraus.

In die Themenschwerpunkte und Tätigkeitfelder des Menschenrechtsbüros lässt sich das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung als Querschnittsthema unmittelbar integrieren und als Bestandteil der unteilbaren Menschenrechte thematisieren. Da SOGI mittlerweile international anerkannte Diskriminierungsmerkmale sind und LSBTI* immer noch aufgrund von gesellschaftlich tief verankerter Homo- und Transphobie in besonders vulnerablen Lebenssituationen leben, ist eine entsprechende Thematisierung zur Durchsetzung der Menschenrechte und des Antidiskriminierungsgrundsatzes geboten. Die bisherigen Aktivitäten zu SOGI insbesondere im Zusammenhang mit der Menschenrechtspreisverleihung im Jahr 2013 erreichten eine breite Öffentlichkeit und wurden gleichzeitig in der Menschenrechtsbildung der Stadt aufgegriffen. Neben den positiven Reaktionen zeigt die Erfahrung, dass das Thema SOGI gesellschaftlich weiterhin kontrovers verhandelt wird, einen starken Handlungsbedarf bei der gesellschaftlichen Akzeptanzförderung. Insofern spielt die Vermittlung von nicht-verhandelbaren Grund- und Menschenrechten, einschließlich der sexuellen Selbstbestimmung, nicht nur in der Zusammenarbeit mit muslimischen Religionsgemeinschaften und bei der Integration von Geflüchteten eine wichtige Rolle. Sie ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Die städtische Ansiedlung einer weisungsunabhängigen, niedrigschwelligen Antidiskriminierungsstelle mit Ombuds-

charakter hat sich als erfolgreich und vertrauensbildend bewährt. Mit dem horizontalen Ansatz ist die Antidiskriminierungsstelle für alle Diskriminierungsmerkmale und -formen zuständig, wodurch intersektionale Diskriminierung stärker wahrgenommen und zielgenauer adressiert werden kann. Im Expert*inneninterview wird am Beispiel von SOGI deutlich, dass intersektionale Diskriminierung kein abstraktes Konstrukt ist, sondern deren Bedeutung und Komplexität gerade im direkten und lebensnahen Kontakt zu den Menschen erkennbar wird. Zugleich werden hierbei die Fallstricke von starren Kategorisierungen deutlich, die den Lebensrealitäten von Menschen oft nicht gerecht werden. Um dieses Problem zu erkennen, sollte in der Antidiskriminierungsarbeit der Stadt Nürnberg eine besondere Sensibilität gegenüber Verschränkungen von Diskriminierungsmerkmalen sowie eine fallbezogene, individuelle und kontextspezifische Herangehensweise weiterhin befördert werden.

Wenngleich Diskriminierungsfälle aufgrund von SOGI in der Antidiskriminierungsarbeit der Stadt Nürnberg bisher verhältnismäßig selten aufgetreten sind, so ist doch eine signifikante Zahl zu verzeichnen. Für weitere Schlussfolgerungen zur Lebenssituation und zu Bedarfen von LSBTI* in der Metropolregion sind diese Statistiken jedoch nicht hinreichend. Vielmehr bedarf es in der Stadtverwaltung und in nichtstädtischen Einrichtungen einer flächendeckenden Erfassung von Diskriminierungsfällen, um daraus weitere Schlüsse und Bedarfe ableiten zu können. Hierfür sollte der bestehende Datenerhebungsbogen konsequent verwendet und ausgewertet werden. Um Erkenntnisse über die Lebenslagen von LSBTI* zu erhalten, stellt sich das Problem, dass SOGI aufgrund des Schutzes vor Diskriminierung und der Privatsphäre nicht abgefragt werden. Daher muss auf weitere qualitative Untersuchungsmethoden und über die Einzelfallebene hinausgehende Erkenntnisquellen zurückgegriffen werden.

Die Einführung des Diversity-Checks in der Nürnberger Stadtverwaltung im Januar 2016 ist ein wichtiger Schritt, um bereits bei der Konzipierung von städtischen Maßnahmen Vielfalt mitzudenken, sämtliche Formen von Diskriminierung abzubauen und diesen vorzubeugen. Dabei wird jedoch abermals das Problem deutlich, dass manche Daten und Bedarfslagen, wie zu SOGI, schwer zu erfassen und daher weitere Untersuchungen vonnöten sind. Ohne Kenntnisse von und Sensibilität gegenüber den Lebensweisen und Problemlagen von LSBTI* ist ein qualitativer Umgang mit dem Diversity-Check nicht möglich. Ebenso sollte verstärkt eine intersektionale Perspektive angestoßen werden. Darüber hinaus wurde in den Expert*inneninterviews deutlich, dass für die Idee des Diversity-Checks noch weiter sensibilisiert werden muss, um auf eine breitere Akzeptanz zu stoßen.

Um gesellschaftliche Diskriminierung und Ausgrenzung aufgrund von SOGI zu bekämpfen und die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt aktiv zu fördern, sollten die öffentlichkeitswirksamen kommunalen Initiativen zu SOGI, wie sie seit der Menschenrechtspreisverleihung 2013 stattgefunden haben, wieder stärker aufgegriffen, mit weiteren Menschenrechtsaktivitäten verknüpft und SOGI sukzessive als Querschnittsthema verankert werden. Hierbei sollte das Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg, welches sich durch die Fusion mit dem Frauenbüro im Sinne eines Diversity-Ansatzes breiter aufgestellt hat, als kommunale Kompetenz-, Anlauf- und Schnittstelle fungieren. Von besonderem Vorteil sind die vielfältigen Netzwerkstrukturen, in denen das Menschenrechtsbüro beteiligt ist und die in die Metropolregion und somit auch in die Stadt Erlangen hineinreichen. Die Vernetzung sollte jedoch ausgebaut und ein institutionalisierter Austausch mit lokalen LSBTI* Interessenvertretungen etabliert werden. Um eine entsprechende Wirkung zu erzeugen und die Aktivitäten zum Thema SOGI zu bündeln wie auch strategisch-konzeptionell auszurichten, würde sich eine in der

LSBTI*-Szene gut vernetzte und kompetente Ansprechperson für die gesamte Metropolregion angesiedelt am Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg anbieten. In diesem Zusammenhang sollte der Bildungsbereich, der in der vorliegenden Studie ausgeklammert wurde, in den Blick genommen werden.

7 Personalentwicklung der Stadt Erlangen

7.1 Diversity Management in der Personalentwicklung

Implementierung und Entwicklung

Unter dem Arbeitsfeld Personalentwicklung werden alle Maßnahmen gezählt, die auf die persönliche und berufliche Qualifizierung und Weiterentwicklung der Beschäftigten sowie die optimale Nutzung von personellen Ressourcen gerichtet sind. Das Ziel ist es, die Fähigkeiten der Beschäftigten passgenau mit den Arbeitsaufgaben abzustimmen.[137] Im Kontext komplexer werdender Produktions- und Arbeitsverhältnisse rückt auch die Vielfalt der Menschen in den Vordergrund. Um den damit verbundenen Herausforderungen zu begegnen und gleichzeitig Potentiale zu nutzen, wurde in die Personalentwicklung das Instrument des Diversity Management integriert.

Die Implementierung von Diversity Management Ansätzen in der Personalentwicklung der Stadt Erlangen[138] erfolgte im Laufe der letzten Jahre schrittweise. Im Jahr 2007 verpflichtete sich die Stadt Erlangen zunächst in ihrem „Leitbild Integration" zu einer interkulturellen Öffnung in ihrer Funktion als Arbeitgeberin. In diesem Zusammenhang waren insbesondere die verstärkte Einstellung von Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund und die Anerkennung von Mehrsprachigkeit

[137] Vgl. Gertraude Krell: Diversity-orientierte Personalentwicklung (PE). Systematik, Fallstricke und Chancen, 20.03.2012, URL: https://gender.verdi.de/++file++52b8452f890e9b1bce0007c0/download/DiM_verdi_Berlin_2012-2FolienproSeite.pdf (Stand: 31.10.2016).

[138] Vgl. Stadt Erlangen | Referat für Personal, Organisation und eGovernance (2013), 34 ff.

und interkultureller Kompetenz als Schlüsselqualifikation zentral.[139] Eine Verknüpfung von verschiedenen gleichstellungspolitischen Themen wurde in den darauffolgenden Jahren im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung vorangetrieben, um Diskriminierungen entgegenzuwirken und das Potential von Vielfalt innerhalb der Verwaltung auszuschöpfen.[140] Systematisch wurde dieser Ansatz zunächst hinsichtlich der Verknüpfung von Geschlechtergerechtigkeit und interkultureller Ausrichtung betrieben.[141] ZW zufolge wurde der Fokus später auch auf Inklusion von Menschen mit Behinderungen gelegt.

Der Prozess zur verstärkten intersektionalen Wahrnehmung von Vielfaltsaspekten in der Stadt Erlangen begann im Jahr 2011.[142] Wie ZW im Interview berichtet, wurde in diesem Zeitraum die Personalentwicklung als eigene Abteilung der Stadtverwaltung eingerichtet. In diesem Kontext wurden die Verbindungslinien zwischen einzelnen Vielfaltsaspekten diskutiert.[143] Die im selben Jahr stattfindende 3. Integrationskonferenz in Erlangen mit dem Titel „Diversity Management - Nutzung und Wertschätzung ethnischer und sozialer Vielfalt" brachte den Diskurs in die Öffentlichkeit. Intern wurde diese Entwicklung durch einen von der Gleichstellungsstelle und dem Bereich Integration konzipierten Workshop „Förderung der Vielfalt in der Kommune - Managing Diversity" am 13. Oktober 2011 begleitet. Seither gehöre Diversity Management nach Auskunft von ZW operativ mit zur Personalentwicklung und sei Teil von internen Fortbildungen und Seminaren. Eine wichtige Umsetzung der entwickelten Konzepte erfolgte zwischen 2011 und 2013 durch die im Rahmen des Projektes

139 Vgl. Stadt Erlangen (k.A.), 7 Leitsatz 4.
140 Vgl. Höschele/Klein (2013), 17-21.
141 Vgl. ebd.
142 Vgl. Stadt Erlangen (2015), 2.
143 Vgl. ebd.

Xenos/PIK[144] durchgeführten Fortbildungen des Personals zu interkultureller Kompetenz als Haltung, die Gender- und Diversitykompetenz beinhaltet.

Seit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt" am 26. April 2012 bekennt sich die Stadt Erlangen in ihrer Funktion als Arbeitgeberin explizit zum Prinzip der Antidiskriminierung. Unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität sollen alle Mitarbeiter*innen Wertschätzung am Arbeitsplatz erfahren. Mit dem Beitritt zur Charta wurde das Ziel verfolgt, Diversity Management situationsgerecht, effektiv und nachhaltig in der Stadt Erlangen zu verankern und schrittweise in der Personalentwicklung und in Fortbildungen zu implementieren.[145] Auch in diesem Zusammenhang gab es nach Auskunft von ZW umfangreiche Workshops, bei denen die Charta der Vielfalt vorgestellt und thematisiert wurde.

Seit 2014 wurde das Vorhaben konkretisiert, die städtische Politik der Vielfalt und Antidiskriminierung um den Aspekt der sexuellen Orientierung zu ergänzen.[146] Als Auftakt richtete die Stadt Erlangen im Sommer 2014 eine Informationsveranstaltung über die Arbeit der Münchner Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen aus. Ausgangspunkt der Veranstaltung war vor allem die Frage, welche Empfehlungen sich aus der über 10-jährigen Erfahrung in München[147] für die Stadt Erlangen in ihrer Funktion als Arbeitgeberin und Dienstleisterin ergeben, um Antidiskriminierung und Selbstbestimmung in den Bereichen Beratung, Qualifizierung, Arbeitgeberinnenrolle und Öffentlichkeitsarbeit zu fördern.

144 Vgl. Klein et al. (2013).

145 Vgl. Höschele/Klein (2013), 17-21, 19.

146 Vgl. Stadt Erlangen (2015).

147 Siehe auch Landeshauptstadt München - Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (2014).

Im gleichen Zeitraum (Sommersemester 2014) fand die Universitäts-Ringvorlesung „Sexuelle Selbstbestimmung und geschlechtliche Vielfalt“ an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) statt.[148] Initiiert von der Gleichstellungstelle der Stadt Erlangen und in Kooperation mit Mitarbeiter*innen der FAU, wurde daran anschließend im Herbst 2014 der „Koordinierungskreis SOGI der Metropolregion Nürnberg“ gegründet. Dieser bringt seither lokale Akteur*innen aus den Bereichen Verwaltung, Bildung und Zivilgesellschaft zum Informationsaustausch sowie zur Initiierung und Koordinierung gemeinsamer regionaler Projekte und Kampagnen zusammen. Aus diesem Zusammenschluss sind z.B. die Broschüre „In Sachen Queer. Kleiner Wegweiser zu LSBTI*-Angeboten in der Metropolregion Nürnberg“[149] sowie die vorliegende Studie hervorgegangen.

Im Juli 2016 wurden die Bereiche Integration und internationale Beziehungen mit der Gleichstellungsstelle zusammengelegt und die Themen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität, Diversity Management und Antidiskriminierungsarbeit integriert. Damit wird ein ganzheitlicher Ansatz in der Stadt Erlangen verfolgt.[150] Dieser Entscheidung liegt die Erkenntnis zugrunde, dass die Verknüpfung verschiedener Vielfaltsaspekte nur im Rahmen eines systematischen Ansatzes gewährleistet werden kann und dass Vielfaltsthemen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe wahrgenommen werden müssen. Das dadurch neu entstandene Büro für Chancengleichheit und Vielfalt soll sowohl die gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten als auch aller Bürger*innen

148 Vgl. URL: http://www.gender-und-diversity.fau.de/download/Ringvorlesung_SoSe_2014.pdf (Stand: 27.09.2016).

149 Vgl. URL: https://www.th-nuernberg.de/institutionen/hochschulkommunikation/kurznachrichten/2015/januar-2015/kurznachrichten-detail/article/12523/page.html (Stand: 30.08.2016).

150 Vgl. Stadt Erlangen (2015).

verbessern und Diskriminierung entgegenwirken. Gleichzeitig sollen Mehrfachdiskriminierung und Mehrfachzugehörigkeit stärker berücksichtigt werden. Eine Konsequenz dieses Perspektivwechsels ist die Entwicklung von differenzierten Angeboten, wie z. B. die Konzeption und Umsetzung eines Projekts für schwul-lesbische Migrant*innen verschiedener ethnischer Gruppen. Ein weiteres Ziel ist es, mit Hilfe einer Beratungseinheit Diversity die Verbindung von Vielfaltsthemen systematischer aus den Fachbereichen, der Verwaltungsspitze und der Politik heraus zu steuern. Dazu gehört auch die Beratung und Unterstützung der Personalentwicklung in Bezug auf Diversity-Themen. Grundkompetenzen zu Diversity sollen in Mitarbeiter*innen- und Führungskräftefortbildungen Standard werden. Seit Herbst 2016 wird eine stärkere Verankerung von SOGI im Rahmen des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt vorangetrieben,[151] wofür die Ergebnisse der vorliegenden Studie Anstöße geben sollen.

Zielvorgaben und Strategien

Das allgemeine Credo des Diversity Management sei es laut ZW, den Diversity Aspekt in allen Prozessen unter der Zielvorgabe zu bedenken, Diskriminierungen jeglicher Art zu verhindern. Angestoßen durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt wurden in Erlangen im Rahmen des XENOS-Projekts Schulungen durchgeführt, um Mitarbeitende und Führungskräfte gegenüber Diskriminierungen in der Außendarstellung der Stadt oder auch beim Auswahlverfahren zu sensibilisieren. Ziel war es nach Aussage von ZW insbesondere, ein Bewusstsein für Nicht-Diskriminierung innerhalb der Arbeitsprozesse in der Verwaltung zu schaffen. Dabei zielten die Workshops nach Auskunft von ZW bewusst nicht darauf ab, Wissen über einzelne Kulturen zu vermitteln, sondern die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden als Fähigkeit

[151] Vgl. ebd., Fn. 7.

zu stärken, die eigene Wahrnehmung sowie die eigenen Einstellungen und Haltungen in der Begegnung mit anderen zu reflektieren und eigene Weltbilder gegebenenfalls zu relativieren. Diese Fähigkeiten seien bei den Beschäftigten aufgrund ihrer teils unterschiedlichen Ausbildungen, insbesondere auch im Beamtenbereich, nur unzureichend vorhanden. Deshalb böte die Stadtverwaltung selbst für ihre Auszubildenden interkulturelle Trainings an. Darüber hinaus seien spezifische Schulungen notwendig, z.B. Workshops für Führungskräfte, Trainings oder Traineeprogramme. Es gehe hierbei um die Stärkung der sozialen Kompetenz und der Vernetzung, damit die Kommunikation innerhalb der Verwaltung verbessert wird.

Bezogen auf sexuelle Orientierung könnten nach Ansicht von ZW die bestehenden Diversity Management Konzepte aufgegriffen, übertragen und durch die Frage ergänzt werden, inwiefern eigene Vorstellungen in Bezug auf sexuelle Orientierung durch gesellschaftliche Normen beeinflusst sind. In diesem Zusammenhang müsste angeregt werden, auch nichtheteronormative Modelle und Lebensweisen zu reflektieren, ohne diese zu bewerten. An anderer Stelle prognostiziert ZW jedoch auch Widerstände bei den Mitarbeitenden gegenüber Schulungen. Diese könnten sowohl durch Diversity Schulungen selbst als auch durch das Thema SOGI hervorgerufen werden.

Bewertung der Prozesse

Nach Einschätzung von ZW konnten mit dem Diversity Management gute Ergebnisse vor allem bei dem Anteil von Menschen mit Behinderung im Ausbildungsbereich sowie von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Gesamtverwaltung erzielt werden. Die konkreten Zahlen seien jedoch schwierig zu erfassen, da Faktoren wie Migrationshintergrund oder Behinderung nicht explizit abgefragt würden. Zudem stelle

sich in diesem Kontext auch die Frage, wie etwa Migration zu definieren sei.

Im Bereich der Gleichstellung sei laut ZW zu beobachten, dass selbst auf Führungsebene der Anteil von Frauen langsam aber stetig gewachsen sei. Nach Einschätzung von ZW sei die Verwaltung auf dem Weg, „weiblich" zu werden, da Frauen gute Chancen hätten, sich dort weiterzuentwickeln. Letztlich könne angenommen werden, dass sich die Rolle der Gleichstellungsförderung aufgrund der bisherigen Erfolge gewandelt habe. Bezogen auf SOGI hat ZW in diesem Zusammenhang keine Einschätzung abgegeben.

Als Problem stellt ZW heraus, dass es generell an einer strategisch-konzeptionellen Ausrichtung in der Verwaltung, so auch im Diversity Management, mangele. Es bestehe eine Diskrepanz zwischen der Formulierung von Leitzielen und der operativen Umsetzung. Leitziele würden weder aktualisiert und abgestimmt noch neu eingeführt, postuliert und verbreitet werden. Übergeordnete Ziele seien aber laut ZW grundsätzlich erforderlich, um Punkte, die für die Verwaltung handlungsleitend sein sollten, herauszustellen. Um konsensfähig zu sein, müssten sie allgemein und abstrakt formuliert werden. Dadurch entstehe jedoch eine Spannung zwischen „Leuchtturmsätzen" und der operativen Arbeit, die nur sehr schwer überbrückbar sei. Insofern wäre eine „Übersetzungshilfe" durch die jeweiligen Führungskräfte notwendig. In diesem Zusammenhang wird es weiterhin als Herausforderung eingestuft, dass die Führungskräfte dies in der gewünschten Qualität umsetzen.

Hindernisse und Widerstände

ZW erläutert, dass es bei den Maßnahmen zum Diversity Management, wie den XENOS-Workshops, in der Belegschaft Vorbehalte und Distanz gegeben habe. Manche Mitarbeitende hätten sich schon allein dadurch angegriffen gefühlt, dass

ihnen diese Workshops nahegebracht wurden. Bereits das Anbieten solcher Programme sei z.T. so interpretiert worden, dass den Mitarbeitenden diskriminierendes Verhalten unterstellt werde. Es habe daher viel Überzeugungsarbeit geleistet werden müssen, damit diese Seminare überhaupt zustande kommen konnten. Da offene Ausschreibungen kaum wahrgenommen worden seien, habe man stattdessen dienststellenbezogene Seminare angeboten.

Ziel der Seminare sei gewesen, die Erweiterung von Weltbildern als positives, persönlichkeitsstärkendes Erlebnis zu vermitteln. Menschen mit starken Widerständen seien nach Einschätzung von ZW hierfür kaum zugänglich, da sie an ihrem Weltbild hafteten. Wolle man diese allzu rigide auflösen, könnten – möglicherweise auch verdrängte – Angst und Haltlosigkeit aufkommen. Deswegen seien letztlich nur solche Menschen erreichbar, die sich im Umgang mit Diversity zwar unsicher fühlten, dem Thema aber grundsätzlich offen gegenüberstünden. Um jedoch eine genauere Auskunft zu den Hintergründen und Erfahrungen mit Widerständen in den Diversity Schulungen zu erhalten, müssten die Trainer*innen selbst befragt werden, die im Rahmen des Projekts extern beauftragt wurden und mit solchen Widerständen wohl regelmäßig konfrontiert seien.

7.2 Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die Verwaltung der Stadt Erlangen sei, wie alle Verwaltungen, eher traditionell ausgerichtet und hierarchisch strukturiert. Das Stadtmotto „Offen aus Tradition“[152] sei jedoch bewusst gewählt worden. Es drücke das Bemühen aus, sich der gesell-

[152] Vgl. URL: http://www.erlangen.de/Portaldata/1/Resources/080_stadtverwaltung/dokumente/broschueren/20141211_Jahresabschlussrede_Internet.pdf (Stand: 27.09.2016).

schaftlichen Vielfalt gegenüber zu öffnen und Diskriminierungen zu vermeiden.

Entsprechend betont ZW, dass das AGG bei vielen Prozessen, wie etwa der Ausschreibung von Arbeitsplätzen oder dem Auswahlverfahren, im Bewusstsein der Belegschaft sei. Konkrete Änderungen seien bei Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 2006 nicht notwendig geworden, da bereits vorher entsprechende Maßnahmen erfolgt seien. Prinzipiell müsse bei Einstellungen von neuen Arbeitskräften und am Arbeitsplatz gelten: keine Bevorzugung, keine Benachteiligung. Die Kriterien bei Auswahlverfahren müssten insbesondere die Leistung, Eignung und Befähigung sein.

Trotz aller Bemühungen der Verwaltung könnten Diskriminierungen im Einzelfall auftreten, wenngleich ZW keine Diskriminierungsfälle und auch keine Statistik von der Gleichstellungsstelle bekannt sind. Unabhängig von konkreten Zahlen bemängelt ZW, dass es in der Personalentwicklung keine Strategie im Umgang mit Diskriminierung gebe. Die Maßgabe sei zumindest, dass bei Bekanntwerden eines Diskriminierungsfalls eingegriffen werden müsse. Solche Fälle resultierten meist aus zuvor nicht ausreichend adressierten Konflikten. Ein mangelnder Umgang vor allem auf Führungsebene mit solchen Situationen sei oft auf fehlendes Wissen, wie mit Problemen am Arbeitsplatz umzugehen sei, und aus Angst, diese falsch zu handhaben, zurückzuführen. Dieses Phänomen sei weit verbreitet, unabhängig davon, um welche Konflikte es sich handelt.

Die Personalentwicklung bemühe sich daher im Rahmen des Konfliktmanagements, Führungskräften den Grundsatz des Hinschauens und Aufgreifens bei Konflikten zu vermitteln. Entscheidend sei, dass Führungskräfte darauf hingewiesen werden, wie sie damit umgehen sollen bzw. können und welche Hilfssysteme es gibt, wenn sie sich den Umgang damit nicht zutrauen. Zu nennen seien etwa Informationsveranstaltungen, Schulungen, der betriebliche Sozialdienst,

die Gleichstellungsstelle, der Personalrat und das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es gehe beim Konfliktmanagement um das Wahrnehmen von Konflikten und eine Sensibilisierung dafür, ob der Konflikt selbst zu bewältigen oder ob Unterstützung von außen erforderlich sei. Bei den jüngeren Führungskräften habe sich in dieser Hinsicht viel verändert. Sie seien offener gegenüber Coaching, dessen Beanspruchung nicht mehr als Ausweis von Schwäche, sondern im Gegenteil als Zeichen von Führungsstärke aufgefasst werde. Dieser Prozess gehöre insgesamt zur Verwaltungsmodernisierung und zum Reifungsprozess von Führungskräften dazu.

Mit Blick auf Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von SOGI müsse laut ZW auch hier nicht nur mit Expert*innen, sondern mit Personen in Dialog getreten werden, die bereits eine diskriminierende Situation erlebt haben. Sie müssten zudem dazu befragt werden, welchen Umgang sie sich mit dem Thema wünschten. In diesem Zusammenhang könnte es jedoch schwierig sein, Betroffene zu finden und zu befragen, da diese möglicherweise Bedenken hätten, sich zu outen und Nachteile befürchteten. Solche Befragungen könnten daher nur anonymisiert durchgeführt werden und hätten laut ZW statistisch keine Relevanz. Jedoch räumt ZW mit dieser Einschätzung ein, dass eine Thematisierung von SOGI zumindest beim Auftreten von Konfliktsituationen notwendig erscheint.

7.3 Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Relevanz von SOGI und Feststellung von Bedarfen

ZW stellt im Interview fest, dass es in der Verwaltung wenig Kontakt mit SOGI gebe und auch nicht bekannt sei, in welcher Weise damit umgegangen wird. Daher stelle sich die Frage, ob es tatsächlich nötig sei, SOGI extra zu thematisieren. Falls ja, müsse das Thema sehr geschickt aufgegriffen

werden. Eine Thematisierung sei etwa dann erforderlich, wenn ein Outen beispielsweise durch Fragen der Vorgesetzten zum Familienleben oder zu den persönlichen Lebensumständen unumgänglich erscheine und Diskriminierungen zu befürchten seien. Das Ziel einer solchen Thematisierung von SOGI müsse sein, dass ein unfreiwilliges Outen und die Befürchtung von negativen Reaktionen nicht notwendig sind. Aber letztlich müssten laut ZW, wie bereits im vorherigen Abschnitt betont, LSBTI*selbst dazu befragt werden, wie sie solche Situationen wahrnehmen und empfinden.

Nach der Einschätzung von ZW werde das Thema SOGI in der Verwaltung eher als nicht relevant eingestuft und es werde, da Konfliktsituationen bisher kaum aufgetreten seien, auch kein Bedarf gesehen. Partiell sei auch eine Tendenz zu einer ablehnenden Haltung gegenüber einer expliziten Thematisierung von SOGI in der Belegschaft festzustellen. Wie jedoch mit konkreten Situationen und Fällen umgegangen wurde – ob akzeptierend oder diskriminierend –, sei nicht bekannt. Die Notwendigkeit einer weiteren Thematisierung von SOGI sei aus Sicht von ZW schwer einzuschätzen, da die Stadtverwaltung sehr heterogen und nicht für alle Bereiche feststellbar sei, wie mit dem Thema Vielfalt bzw. SOGI umgegangen wird. Zentral sei die Maßgabe des Personalamtes, bei Bekanntwerden von Diskriminierungsfällen einzugreifen.

Sensibilisierung und Widerstände von Fachkräften

Nachwuchskräften werde, laut ZW, der Umgang mit Vielfalt und ein „vielfältiges Führen“ im Rahmen von Diversity-Seminaren vermittelt. Ob dabei das Thema sexuelle Orientierung aufgegriffen wird, ist ZW jedoch nicht bekannt. Dazu müssten die Trainer*innen selbst befragt werden.

Bei der Konzeption von Programmen zu SOGI müsse nach Meinung von ZW genau überlegt werden, wie dieses Thema den Menschen nahegebracht werden könne, ohne Widerstän-

de zu provozieren. Auch müsse der verbreiteten Wahrnehmung begegnet werden, dass die spezifische Thematisierung von SOGI nicht notwendig sei. Diese Haltung sei nach Auffassung von ZW darauf zurückzuführen, dass die Hemmschwelle ungleich höher als z.B. bei Diskriminierung gegenüber Menschen mit anderer Hautfarbe sei, da die Gesellschaft von einer liberalen Sexualität weit entfernt sei. Eine offene Gesellschaft, die in dieser Hinsicht frei und tolerant ist, bräuchte auch in vielen anderen Bereichen Offenheit und Toleranz.

Als die größten Herausforderungen der Personalentwicklung für die Zukunft sieht ZW die Sicherstellung, dass jede Form von Diskriminierung vermieden wird. Positiv ausgedrückt gehe es darum, alle willkommen zu heißen, solange die notwendigen fachlichen Qualifikationen und Kriterien erfüllt sind. Dies zeige sich vor allem in Auswahlverfahren, angefangen bei Stellenanzeigen, über Zugangsprozesse bis hin zu Auswahlgremien. Es müsse signalisiert und in den Zugangsprozessen deutlich abgebildet werden, dass Auswahlverfahren diskriminierungsfrei sind. Dafür müsse das Personal entsprechend geschult werden. Sein Bewusstsein müsse vor allem gegenüber möglichen eigenen unbewussten Diskriminierungsmustern geschärft werden. Aufgabe von Diversity Management müsse es letztlich sein, dass Unterschiedlichkeit nicht nur toleriert, sondern auch als Gewinn erlebt wird.

7.4 Zusammenfassende Bewertung

Mit der Untersuchung der Personalentwicklung der Stadt Erlangen wurde die Funktion der Kommune als Arbeitgeberin beim Abbau von Diskriminierung und bei der Akzeptanzförderung gegenüber Vielfalt in den Blick genommen. Eine bedeutende Maßnahme zur Bewältigung dieser Aufgabe ist das Diversity Management in Verwaltungen. Dieses wurde in der Stadt Erlangen seit 2007 schrittweise verankert und

angefangen vom Merkmal ethnische Herkunft auf Geschlecht und Behinderung ausgeweitet. Neben öffentlichen Veranstaltungen und der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2012 wurde das Diversity Management mittels interner Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen als Bestandteil der Personalentwicklung implementiert. Diese verfolgen laut ZW vordergründig das Ziel, das Personal zu sensibilisieren und Diskriminierungen in allen Bereichen – angefangen von der Stellenausschreibung bis hin zur Personalführung – abzubauen.

Neben den von ZW genannten erfolgreichen Ergebnissen der Diversity Management Prozesse wurden auch Probleme und Hindernisse deutlich, die allgemein in der Verwaltung zu bewältigen wären: Zum einen sind strategisch-konzeptionelle Schwachstellen bei der Implementierung des Diversity Management und bei der Bekämpfung von Diskriminierung zu identifizieren. Des Weiteren wurde betont, dass bestehende Widerstände und Vorbehalte gegenüber Diversity-Schulungen angegangen und diesen sensibel begegnet werden müssten. Ein erster Schritt dahingehend ist bereits durch die Xenos-Schulungen vorgenommen worden, indem sie bereichsspezifisch, dienstellenbezogen und mit konkretem Bezug zum Arbeitsplatz konzipiert wurden. Um Widerstände näher zu untersuchen und abzubauen, sollten bei der Konzeption weiterer Diversity-Schulungen externe Trainer*innen zu Rate gezogen werden.

SOGI werden in Erlangen seit 2014 in die städtische Politik der Vielfalt und Antidiskriminierung integriert und wurden bisher auf städtischen Veranstaltungen und in Netzwerken thematisiert. Mit der Schaffung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt sollen SOGI sowie Mehrfachdiskriminierung und -zugehörigkeit nun auch in das Diversity Management integriert werden. Mit diesem Vorhaben wird dem Ziel einer systematischen Verankerung des Diversity-Ansatzes sowohl in der Personalentwicklung als auch in der Stadtgesellschaft

Nachdruck verliehen. Entsprechende Beratungsangebote sollen für die Personalentwicklung konzipiert werden, um die weitere Verankerung des Themas SOGI unterstützend zu begleiten.

In der Verwaltung der Stadt Erlangen spielen SOGI nach Auskunft von ZW kaum eine Rolle und werden bezogen auf den Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz als nicht relevant eingestuft. Mehr noch wird sogar eine ablehnende Haltung vermutet und der Notwendigkeit einer expliziten Thematisierung von SOGI eher skeptisch gegenüber gestanden. Eine Thematisierung von SOGI wird erst als notwendig erachtet, wenn Probleme oder Diskriminierungen zu befürchten sind. Aus dieser Äußerung kann geschlussfolgert werden, dass bisher wenig Sensibilität gegenüber SOGI und kaum Kenntnisse zur Situation von LSBTI* am Arbeitsplatz vorhanden sind. Entsprechend besteht hier der auch im Interview betonte Handlungsbedarf, zu dessen Konkretisierung LSBTI*und Interessenvertretungen einzubeziehen sind. Um das Thema SOGI insgesamt abzudecken, wäre es in bestehende Diversity-Schulungen mit dem Ziel zu integrieren, jede Form von Diskriminierung und somit auch Diskriminierung aufgrund von SOGI am Arbeitsplatz zu vermeiden.

8 Familie

8.1 Selbstverständnis der kommunalen Familienarbeit

Die Vielfalt von Familienformen spielt in den Kommunen Erlangen und Nürnberg eine zentrale Rolle. In den Publikationen der Stadt Nürnberg wird der Anspruch formuliert, die real existierende Vielfalt anzuerkennen und darzustellen.[153] Dies wird insbesondere im ersten Nürnberger Familienbericht umgesetzt.[154] Die zunehmende gesellschaftliche Akzeptanz für unterschiedliche Lebensmodelle wird dabei als erfreulich eingestuft.[155] Damit auch die Umsetzung der kommunalen Familienpolitik unter einer möglichst breiten gesellschaftlichen Beteiligung erfolgt, wurde im Juni 2001 das Bündnis für Familie in Nürnberg ins Leben gerufen.[156] Diese Idee einer parteiübergreifenden Allianz regionaler Akteur*innen der Familienarbeit zur Förderung der Familienfreundlichkeit in der Stadt wird laut QM inzwischen in 650 anderen deutschen Städten, u.a. auch in Erlangen,[157] umgesetzt. Sowohl für das Bündnis für Familie in Nürnberg als auch für das Erlanger

[153] Vgl. Frauenbeauftrage, Jugendamt, Standesamt Nürnberg, Das Kindschaftsrecht. Informationen über Sorgerecht. Vaterschaft. Beratungsstellen; Stadt Nürnberg, Kindertagesstätten in Nürnberg, 5; Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 2 ff.

[154] Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015.

[155] Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 3.

[156] Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/internet/buendnis_fuer_familie/wirueberuns.html (Stand: 21.09.2016).

[157] Vgl. URL: http://www.erlanger-familienbuendnis.de/home/ (Stand: 21.09.2016).

Bündnis für Familien gehören Vielfalt und die gleichberechtigte Teilhabe von Familien zu den Arbeitsgrundlagen.[158]

In den Publikationen der Stadt Nürnberg wird ein wesentlicher Auftrag der Politik darin gesehen, Familien bei der Verwirklichung ihrer individuellen Lebensentwürfe zu unterstützen.[159] Um dieser Aufgabe gerecht werden zu können, bilden ein heterogener Familienbegriff sowie die Förderung von Familienfreundlichkeit die Grundlage für sämtliche Aktivitäten der Stadt Nürnberg in der Familienarbeit und -politik. Familie ist demnach da, wo Kinder sind.[160] Nach Aussagen von QM wurde diese Definition in den letzten Jahren durch „Kinder sind wir alle" erweitert.[161] Daran solle deutlich werden, dass Familienpolitik und Familienfreundlichkeit gesamtgesellschaftliche Themen darstellen, die jede*n Einzelne*n betreffen. In den Publikationen der Stadt Nürnberg wird ein offenes Familienbild als notwendig angesehen, um den Bedürfnissen von in Nürnberg lebenden Familien zu entsprechen.[162] Dies beinhalte u.a. Toleranz, Sicherung von Vielfalt und Offenheit für Veränderungen, die Zugänglichkeit von Familienbildung für alle Familien sowie den Ausbau von Angeboten, die sich an bislang unterrepräsentierte Gruppen

158 Vgl. Erlanger Bündnis für Familien, Flyer Erlanger Bündnis für Familien; Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales, Stab Familie, Unsere Leitlinien Kinder- und Familienstadt Nürnberg.

159 Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Familienbericht Nürnberg, 3.

160 Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, 10 Jahre Bündnis für Familie. Eine Idee setzt sich durch, Leitlinien für die Kinder- und Familienstadt Nürnberg, Präambel, 81; Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 3, 6; Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg) Fortschreibung 2015, 4.

161 Vgl. auch Bündnis für Familie Nürnberg, Familienbericht Nürnberg, 3.

162 Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, 10 Jahre Bündnis für Familie. Eine Idee setzt sich durch, 69; Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg) Fortschreibung 2015, 10.

von Eltern und Familien richten.[163] Im Gegensatz zu dieser deutlichen Positionierung in Nürnberg wird in den Publikationen der Stadt Erlangen kein eindeutiges Familienbild formuliert.

QM räumte vor allem der Thematisierung und Sichtbarmachung von familiärer Vielfalt eine wichtige Bedeutung ein. Dies habe sich im Austausch mit Fachleuten bestätigt und sei Anstoß für diverse Kooperationen gewesen. Gleichzeitig wird das Modell Familie sowohl von QM als auch in den Dokumenten der Stadt Nürnberg als ein durch stetigen Wandel und noch nicht abgeschlossene Entwicklungen bestimmtes Gefüge dargestellt.[164] In einem Dokument der Stadt Erlangen auf die Pluralisierung der Lebensformen sowie auf tiefgreifende Veränderungen in Partnerschaften und Geschlechterverhältnissen hingewiesen.[165] Diese Entwicklungen seien gleichzeitig mit entsprechenden Herausforderungen für die Familien selbst sowie für die kommunale Arbeit verbunden.[166]

8.2 Bekenntnis zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

SOGI in der Familienarbeit

Das Thema Vielfalt beschäftigt die Stadt Nürnberg und das Bündnis für Familie in ihrer Arbeit auf verschiedene Weise, etwa im Kontakt mit Patchworkfamilien, Alleinerziehenden, Wochenendvätern und -müttern. Erfahrungen mit dem Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt gebe es laut QM

[163] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg) Fortschreibung 2015, 63, 67 f.

[164] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung, 10; Stadt Nürnberg, Kindertagesstätten in Nürnberg, 5.

[165] Vgl. Stadt Erlangen, Konzept Trennungs- und Scheidungsberatung, 3.

[166] Vgl. Stadt Nürnberg, Kindertagesstätten in Nürnberg, 4.

bisher jedoch nicht. SOGI spielten im Bereich Familie und auf sämtlichen Veranstaltungen überhaupt keine Rolle. Der Themenkomplex sei bisher auch nicht durch Einzelpersonen oder Organisationen an die Stadt herangetragen worden. Ursachen für die fehlenden Berührungspunkte mit dem Thema und zu LSBTI* konnten im Interview nicht benannt werden. QM äußerte jedoch die Vermutung, dass andere Institutionen, wie beispielsweise das Jugendamt, möglicherweise stärker mit SOGI in Kontakt kämen.

Menschenrechtliche Grundlagen

Dementsprechend spielt auch das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung für den Bereich Familie eine untergeordnete Rolle. Obwohl der Menschenrechtsgedanke als wichtiger Bestandteil der Stadt Nürnberg nach Aussage von QM als Auftrag an alle Dienststellen zu verstehen sei, ist ein menschenrechtlicher Ansatz in den Dokumenten zur Familienarbeit der Stadt Nürnberg nicht sichtbar. Dasselbe gilt für die Publikationen der Stadt Erlangen in dem Bereich. Insofern findet eine Auseinandersetzung mit dem Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung und dessen Konkretisierung nicht statt. In der Praxis werde dieses jedoch nach Aussage von QM beispielsweise in einem Projekt mit dem Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg zur Alltagsbildung für Geflüchtete in Gemeinschaftsunterkünften thematisiert. Kernthemen seien dabei Rechtsstaatlichkeit, Freiheits- und Würdeverständnis, Religionsfreiheit und freie Partner*innenwahl. In diesem Zusammenhang werde auch vermittelt, dass Toleranz gegenüber Homosexualität ein wesentlicher Grundsatz und gesellschaftlich nicht verhandelbar sei.

Regenbogenfamilien als Familienformen

Regenbogenfamilien werden in der Stadt Nürnberg als Teil der familiären Vielfalt angesehen und in einigen Dokumenten

explizit genannt.[167] Im Nürnberger Familienbericht wird zudem explizit betont, dass das Familienbild nicht an eine bestimmte (hetero-)sexuelle Orientierung anknüpfe.[168] Dies deckt sich mit der Einschätzung von QM, dass sich gegenüber dem Thema SOGI aufgrund der zunehmenden Vielfalt von Familien insgesamt in den letzten Jahren eine neue Akzeptanz entwickelt habe.

In den Dokumenten werden Regenbogenfamilien auf der einen Seite teilweise im Zusammenhang mit Bezeichnungen wie „besondere Familienformen"[169] genannt, woran deutlich wird, dass diese – trotz des Bekenntnisses zu familiärer Vielfalt – immer noch als Sonderthema wahrgenommen werden. Auf der anderen Seite werden SOGI oftmals nicht als Merkmale, welche die Erfahrungen und Lebensweisen der Bürger*innen besonders prägen, berücksichtigt. In richtungsweisenden Dokumenten, wie etwa dem Leitbild des Nürnberger Bündnisses für Familie oder dem Leitbild der Erziehungs- und Familienberatung der Stadt Nürnberg, sind SOGI als Vielfaltskomponenten neben anderen Merkmalen, etwa Konfessions-, Staats- und Religionszugehörigkeit, Einkommen, sozialer Status und Sprache, nicht aufgeführt.[170] Dies ist gegebenenfalls dem Umstand geschuldet, dass, wie QM einschätzt, familiäre Vielfalt zwar zunehmend wahrnehmbar und im Stadtbild sichtbar werde, dies auf den Bereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt jedoch nur bedingt zutreffe.

---

[167] Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 3 f., 15; Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg) Fortschreibung 2015, 4, 19.

[168] Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 3.

[169] Vgl. ebd., 64.

[170] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Konzeption – Leitbild Erziehungs- und Familienberatungsstellen, 2; Bündnis für Familie Nürnberg, 10 Jahre Bündnis für Familie, 39, 82; Stadt Nürnberg Kindertagesstätten in Nürnberg, 5; Offenes Forum Familie 2012, 2.

Als Problem bei der Darstellung von Regenbogenfamilien betont QM, dass sich diese im Gegensatz zu anderen familiären Strukturen nicht anhand statistischer Daten aufzeigen ließen.[171] Regenbogenfamilien werden statistisch nicht erhoben und es sei laut QM ungewiss, wie der Faktor SOGI überhaupt erfasst werden könne. Dennoch oder gerade deshalb wird die Sichtbarmachung solcher Familienformen, gegebenenfalls mittels anderer Darstellungsweisen, sowohl in den Dokumenten[172] als auch im Interview als notwendig erachtet. Dies erfordere unter Umständen das gezielte Aufsuchen von Regenbogenfamilien und anderen wenig sichtbaren Familienformen. Im Nürnberger Familienbericht wurde dieser Anspruch durch ein qualitatives Interview mit einem lesbischen Paar mit Kind erfüllt,[173] obwohl es, wie QM attestiert, zunächst schwierig gewesen sei, Interviewpartner*innen für den Bereich zu finden. Thematisiert wird in dem Interview im Familienbericht u.a., wie das Familienleben bei zwei sorgeberechtigten Müttern und einem Vater aussieht und welche Rechte dem nicht-leiblichen Elternteil vor und nach der Adoption zukommen. Weitere Themen sind die Reaktionen des Umfelds, die zwar keine offene Ablehnung, jedoch teils Irritationen beinhalteten, und der hohe Stellenwert des Austauschs mit anderen Regenbogenfamilien, z.B. im Rahmen der Initiative lesbischer und schwuler Eltern (ILSE).[174] Als Herausforderungen werden insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die erschwerte finanzielle Lage mit „zwei Frauengehältern“ sowie Schwierigkeiten beim Finden eines Kindergartenplatzes und unzureichende Spielstätten für jüngere Kinder in der Stadt genannt.

---

171 Ebenso: Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 15.

172 Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 4.

173 Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 18-20.

174 Vgl. URL: http://www.ilse.lsvd.de/ (Stand: 23.01.2017).

In den Publikationen der Stadt Erlangen findet eine Auseinandersetzung mit Regenbogenfamilien als Familienform nicht statt,[175] jedoch wird zumindest an einer Stelle die eingetragene Lebenspartnerschaft als Pendent zur Ehe aufgeführt.[176] Daneben werden gleichgeschlechtliche Paare auch offen als Kandidat*innen für Pflegefamilien adressiert.[177]

Bildliche Darstellung

Im Gegensatz zur Betonung der familiären Vielfalt in den Texten wird diese in den Publikationen der Städte Erlangen und Nürnberg bildlich kaum dargestellt. Auf Abbildungen dominiert die heterosexuelle Kleinfamilie mit Vater, Mutter und Kind(ern). [178] Dies gilt insbesondere für die Motivwahl der Vorderseiten der Broschüren.[179] Daneben werden z.T.

---

[175] Vgl. Stadt Erlangen, Angebotskatalog Erziehungs- und Familienberatung, 7.

[176] Vgl. URL: http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1430/87_read-16278/searchcall-136/searchcategory-245/noblendout-1/ (Stand: 02.08.2016).

[177] Vgl. URL: http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1641/3654_read-26494/ (Stand: 06.05.2016).

[178] Vgl. beispielsweise Jugendamt Nürnberg, Familienbildung; Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales, Stab Familie, Unsere Leitlinien Kinder- und Familienstadt Nürnberg; URL: https://www.nuernberg.de/internet/buendnis_fuer_familie/agenturfamilie.html (Stand: 13.07.16); Integrierte Beratungsstelle Erlangen, Angebotskatalog Jugend- & Familienberatungsstelle, 1, 8; Integrierte Beratungsstelle Erlangen, Jahresbericht Jugend- & Familienberatungsstelle 2014, 1; Integrierte Beratungsstelle Erlangen, Jahresbericht Jugend- & Familienberatungsstelle 2015.

[179] Vgl. Integrierte Beratungsstelle Erlangen, Angebotskatalog Jugend- & Familienberatungsstelle; Integrierte Beratungsstelle Erlangen, Jahresbericht Jugend- & Familienberatungsstelle 2014; Integrierte Beratungsstelle Erlangen, Jahresbericht Jugend- & Familienberatungsstelle; Stadt Erlangen, Erlanger Abschlussbericht des ersten bundesweiten Vergleichsrings der KGSt. Familienfreundliche Stadt 2004-2010; Bündnis für Familie

Abbildungen von nur einem Elternteil mit Kind(ern)[180] gewählt oder von Mann und Frau als Paar.[181] Lediglich im Nürnberger Familienbericht finden sich Fotos von einer Familie mit zwei Müttern.[182] Aber auch hier dominieren die Darstellungen der „Vater-Mutter-Kind-Familie", die beispielsweise auf dem Cover abgebildet ist.

8.3 SOGI als Diskriminierungsmerkmale

SOGI spielen als Diskriminierungsmerkmale in der kommunalen Familienarbeit eine untergeordnete Rolle. Laut QM erfülle das Nürnberger Bündnis für Familie bei Anfragen oder Diskriminierungsfällen eine Lotsenfunktion, indem an andere Stellen, wie den Beauftragten für Diskriminierungsfragen der Stadt Nürnberg, verwiesen werde. Im Interview wurden insbesondere negative Erfahrungen mit dem Jugendamt, Probleme bei Trennung und Scheidung, Diskriminierung von Kindern, das soziale Gefälle, der erschwerte Zugang von Alleinerziehenden zum Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Konfliktfelder benannt. Diskriminierungsfälle zu Geschlechterfragen und der sexuellen Orientierung seien nicht bekannt. Diese Diskriminierungsmerkmale werden jedoch im Nürnberger Familienbericht mit aufgeführt. Demnach sei eine diskriminierungsfreie Gesellschaft als übergrei-

---

Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015; Jugendamt Nürnberg, „Niemand ist auf sich gestellt".

180 Vgl. beispielsweise Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 11, 13, 25, 30, 32, 42; Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales, Stab Familie, Unsere Leitlinien Kinder- und Familienstadt Nürnberg; Jugendamt Erlangen, Guter Start ins Kinderleben. Koordinationsstelle „Frühe Hilfen".

181 Vgl. Integrierte Beratungsstelle Erlangen, Angebotskatalog Jugend- & Familienberatungsstelle, 8.

182 Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 10, 14, 55, 74.

fendes Ziel zu verstehen.[183] Ansonsten werden die Diskriminierungsmerkmale SOGI in den Publikationen der beiden Städte nicht weiter thematisiert.

8.4 Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote

Bestehende Angebote

Städtische Beratungs- und Unterstützungsangebote, die sich spezifisch an den Bedürfnissen von LSBTI* und insbesondere Regenbogenfamilien orientieren, existieren weder in Nürnberg noch in Erlangen. In den Publikationen der beiden Städte wird jedoch betont, dass die bestehenden kommunalen Angebote grundsätzlich für *alle* Familien zugänglich seien, unabhängig von der Familien- und Lebensform.[184] Gleichzeitig sollen besondere Bedürfnisse und Lebenslagen einbezogen werden.[185] In diesem Zusammenhang werden SOGI nicht explizit genannt. Aus den Titeln von Veranstaltungsreihen und Redebeiträgen in Nürnberg ergibt sich vielmehr, dass Ausgangspunkt durchgängig die heterosexuelle Kleinfamilie ist.[186] Dies deckt sich mit der Aussage aus dem Interview mit

---

[183] Vgl. ebd., 67.

[184] Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg) Fortschreibung 2015, 10; Integrierte Beratungsstelle Erlangen, Angebotskatalog Jugend- & Familienberatungsstelle, 7.

[185] Vgl. Stadt Nürnberg Kindertagesstätten in Nürnberg, 10; Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg) Fortschreibung 2015, 15.

[186] Vgl. beispielsweise Jugendamt Nürnberg, Programm 9. Nürnberger Familienbildungstag 2011: „Wenn auf Mama und Papa Verlass ist…"; Bündnis für Familie Nürnberg, Programm 13. Offenes Forum Familie 2014, 2: „Kinder brauchen Mütter und Väter gleichermaßen", 5: „Wieviel Mutter braucht das Kind – und wo zum Teufel steckt eigentlich der Vater?".

QM, dass SOGI auf sämtlichen bisherigen Veranstaltungen nicht thematisiert worden seien.

Einschätzung des Bedarfs

Nach Kenntnisstand von QM seien bei der Stadt Nürnberg bisher keine Fälle oder Anfragen eingegangen, die das Thema SOGI tangieren. Ausgehend von den Fallzahlen sei SOGI völlig zu vernachlässigen und der Bedarf sei, auch aufgrund der geringen Erfahrungswerte, nur schwer einschätzbar. Im Interview verwies QM auf den Stellenwert von nichtstädtischen Angeboten. Die Städte Nürnberg und Erlangen seien im Bereich Familie durch Einzelberatungen und andere Angebote von Organisationen breit aufgestellt. Beispielsweise behandle *pro familia* nach Wissen von QM Themen im Zusammenhang mit SOGI. Das *Frauen und Mädchen Gesundheitszentrum* sei daneben die einzige andere bekannte Organisation, die zur sexuellen Orientierung arbeite. Auf die Angebote des *Frauen und Mädchen Gesundheitszentrums* für lesbische Frauen und lesbische Patchworkfamilien wird auch in den Publikationen der Stadt Nürnberg an einer Stelle hingewiesen.[187] Die Frage, ob es in Bezug auf SOGI dennoch eine Lücke bei den Beratungs- und Unterstützungsangeboten gebe, konnte von QM nicht beantwortet werden. Auch von Fachkräften in Kindertagesstätten, Schulen und Familienbildungsstätten sei bisher kein Bedarf benannt worden. Im Interview wurde jedoch betont, dass eine grundsätzliche Offenheit bestehe, sollten Einzelpersonen oder Organisationen das Thema an die Stadt herantragen.

[187] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg) Fortschreibung 2015, 34.

8.5 Sensibilisierung von Fachkräften

Fachkräfte der Stadt Nürnberg werden aktuell weder durch Fortbildungen noch durch sonstige Maßnahmen speziell für SOGI sensibilisiert und weitergebildet. Dies ergibt sich sowohl aus den Dokumenten als auch aus dem Interview. Im Nürnberger Familienbericht wird jedoch das Ziel formuliert, städtische Mitarbeiter*innen weiterhin kontinuierlich im Bereich Diversity zu schulen. Dies solle durch das „Bildungsprogramm" der Fachstelle „Personalentwicklung & Fortbildung: Soziale Berufe" gewährleistet werden.[188] Darüber hinaus wird es als wichtig angesehen, insbesondere Mitarbeiter*innen, die für die Beantragung von Leistungen und für die Beratung zuständig sind, „in Fortbildungen für besondere Familiensituationen und ihren Herausforderungen" zu sensibilisieren.[189] In diesem Zusammenhang sind unter „besonderen Familienformen" u.a. auch Regenbogenfamilien gefasst. Für die Stadt Erlangen kann anhand der Dokumente nicht festgestellt werden, ob Fachkräfte aus dem Bereich gegenüber SOGI sensibilisiert werden.

Auf die Frage, wie Schulungen zu dem Thema konzipiert werden sollten, äußerte QM die Vermutung, dass freiwillige Programme, die sich ausschließlich dem Thema familiäre Vielfalt einschließlich Regenbogenfamilien widmen, nicht ausreichend auf Interesse stoßen würden. Als Ursache wurden die in diesem Zusammenhang geringen Fallzahlen und die allgemeine Wahrnehmung des Themas als nicht relevant bzw. als noch nicht bekanntes Problemfeld genannt. Darüber hinaus müsse berücksichtigt werden, dass es im Bereich Familie insgesamt zwar einen großen Fortbildungsbedarf gebe, Mitarbeiter*innen aufgrund des Fachkräftemangels

[188] Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 67.

[189] Vgl. ebd., 64.

jedoch einer extrem hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt seien. Fortbildungen müssten sich daher an Nachfrage und Bedarf orientieren. Anstatt spezifische Fortbildung zu SOGI zu etablieren, solle das Thema in bestehende Fortbildungen integriert werden.

8.6 Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen

Wie sich aus dem Interview ergibt, existiert aktuell kein Kontakt zu *Fliederlich* oder zu anderen Organisationen, welche das Thema SOGI bearbeiten und dabei die Interessen von LSBTI* vertreten. Die Tatsache, dass insbesondere *Fliederlich* bei dem Thema regional eine große Bedeutung zukommt, zeigt sich jedoch daran, dass bei der Suche nach Interviewpartner*innen für den Nürnberger Familienbericht der Verein konsultiert wurde. QM vermutet, dass nur dadurch ein Kontakt zu einer Regenbogenfamilie hergestellt werden konnte.

Auf der Website des Nürnberger Jugendamtes wird *Fliederlich* als Anlaufstelle für Eltern bei Fragen und Problemen zum Thema Homosexualität aufgeführt.[190] An einer anderen Stelle wird auf die Angebote für lesbische Mütter und lesbische Patchworkfamilien des *Frauen und Mädchen Gesundheitszentrums* hingewiesen.[191] Darüber hinaus werden Interessenvertretungen oder andere relevante Stellen in den Dokumenten nicht berücksichtigt oder bekannt gemacht. In den Publikationen der Stadt Erlangen findet sich an keiner Stelle ein entsprechender Verweis.

---

[190] Die Website wurde nach dem Schlussdatum am 04.05.2016 umfassend umstrukturiert.

[191] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg) Fortschreibung 2015, 34.

8.7 Zukünftige Herausforderungen und Maßnahmen

Als zukünftige Herausforderungen für den kommunalen Bereich Familie nennt QM vor allem die immer größer werdende soziale Schere sowie die Bereiche Integration und Bildung. Im Nürnberger Familienbericht wird darüber hinaus das Ziel formuliert, die vielfältigen Familienformen, wie u.a. Regenbogenfamilien, zukünftig stärker sichtbar zu machen.[192] Als erste mögliche Ansatzpunkte für die Umsetzung dieses Ziels wird dabei auf Kampagnen und das jährlich stattfindende Offene Forum Familie verwiesen. Auch im Interview wurde die verstärkte Sichtbarmachung von unterschiedlichen Familienkonstellationen und Problemlagen, aber auch positiven Beispielen, anknüpfend an den Familienbericht als eine potentiell Mut machende und daher notwendige Maßnahme für den Bereich eingestuft. Das Thema SOGI könne gegebenenfalls durch verschiedene öffentlichkeitswirksame Formate und Medien adressiert werden, insbesondere im Newsletter und auf der Facebookseite des Bündnisses für Familie, in der Familienzeitschrift *famos*, bei Informationsständen oder Netzwerkveranstaltungen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sei man letztlich auf Anregungen von LSBTI* und Regenbogenfamilien angewiesen.

Als weitere Maßnahme wird im Nürnberger Familienbericht gefordert, „vorhandene Beratungs- und Informationsangebote für besondere Familienformen zu bündeln, gegebenenfalls zu ergänzen und leichter zugänglich zu machen".[193] Davon sind auch Angebote für Regenbogenfamilien umfasst.[194] Schließlich sei„[d]ie Konzeption und Durchführung

[192] Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015, 64.
[193] Ebd.
[194] Ebd.

familienbildender Angebote speziell für bestimmte Familienformen [...] zu unterstützen und zu fördern."[195]

8.8 Zusammenfassende Bewertung

Zusammenfassend kann für den Bereich Familie festgehalten werden, dass die kommunale Familienarbeit und -politik auf einem vielfältigen, offenen Familienbild basiert. Die positive Wahrnehmung von Vielfalt ist die Grundlage dafür, den Lebensrealitäten und Bedürfnissen unterschiedlicher Familienkonstellationen gerecht zu werden und Respekt zu fördern. Eine entsprechende Haltung der Offenheit ermöglicht darüber hinaus, der Pluralisierung von Lebensformen und den Veränderungen von Partnerschaften und Geschlechterverhältnissen angemessen und wertschätzend zu begegnen. Allerdings sollte zur konsequenten Fortschreibung dieses Familienbegriffs eine Unterscheidung zwischen „normalen" und „besonderen" Familienformen aufgegeben werden. Andernfalls besteht die Gefahr, mit der Zuschreibung „besondere Familienformen", wie Regenbogenfamilien bezeichnet werden, diese nicht als gleichwertig zu begreifen und dadurch (erneut) zu stigmatisieren.

In dem Interview mit der Stadt Nürnberg konnte die Erkenntnis gewonnen werden, dass bei der Darstellung von vielfältigen Familienformen, u.a. von Regenborgenfamilien, nicht nur auf bestehendes Datenmaterial bzw. auf Statistiken zurückzugreifen ist. Dies befördert eine Auseinandersetzung und Reflexion darüber, was Vielfalt bedeutet und wie diese jenseits eindeutig wahrnehmbarer und statistisch erfasster Familienformen dargestellt werden kann. Dennoch ist in den Publikationen weiterhin eine Diskrepanz zwischen der

[195] Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg) Fortschreibung 2015, 67.

ausdrücklichen Betonung von Vielfalt in den Texten auf der einen Seite und der mangelnden bildlichen Darstellung von Vielfalt auf der anderen Seite festzustellen. Daher ist hinsichtlich der Darstellung von vielfältigen Familienformen, einschließlich Regenbogenfamilien, in beiden Städten weiterer Handlungsbedarf zu verzeichnen. Insgesamt wäre bei den Publikationen darauf zu achten, SOGI an relevanten Stellen konsequent und durchgängig als Bestandteil vielfältiger Familienformen zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollte sexuelle und geschlechtliche Vielfalt auch in anderen Kontexten und bereits bestehenden Konzepten öffentlichkeitswirksam thematisiert und diskutiert werden, etwa im Rahmen des jährlich stattfindenden Offenen Forums Familie in Nürnberg. Um Familien tatsächlich bei der Verwirklichung ihrer individuellen Lebensentwürfe zu unterstützen, müssten diese ferner nicht nur anerkannt, sondern auch in zielgruppenspezifische Angeboten, welche die unterschiedlichen Bedürfnisse einbeziehen, berücksichtigt werden.

In der Auseinandersetzung mit Regenbogenfamilien besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen den Städten Nürnberg und Erlangen. Während diese insbesondere im ersten Nürnberger Familienbericht explizit thematisiert werden, finden sie in den Erlanger Publikationen keine Erwähnung. Jedoch werden in beiden Städten SOGI weder als bestimmende Merkmale des menschlichen Lebens thematisiert noch in einem Leitbild verankert. Dabei ist das kommunale Familienbild, welches auf dem Grundsatz des Diskriminierungsverbots basiert, anschlussfähig an eine Thematisierung von SOGI sowie eine noch genauer zu bestimmende Verankerung des Menschenrechts auf sexuelle Selbstbestimmung. Dieses Menschenrecht in die kommunalen Familienpolitik zu integrieren, würde bedeuten, auf Grundlage des Diskriminierungsverbots und des Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit für Familienformen jenseits der heteronormativen Ordnung einzustehen und die grundlegenden Rechte anhand bestehender

Rechtsnormen und -quellen auszubuchstabieren. Dies würde beispielsweise den Einsatz für die rechtliche Gleichstellung von Regenbogenfamilien oder auch die Darstellung und Thematisierung von nicht-heteronormativen Familienformen als selbstverständliche Bestandteile der Gesellschaft sowohl in der Politik und Öffentlichkeitsarbeit als auch bei Schulungen und Fortbildungsmaßnahmen erfordern.

Die Tatsache, dass es laut Expert*in bisher keine praktischen Erfahrungen mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt gibt, wirft die Frage auf, warum dies der Fall ist. Es wäre weiter zu untersuchen, ob sich die städtischen Anlaufstellen möglicherweise nicht offen genug zeigen oder die bestehenden Bedarfe bereits durch andere Stellen abgedeckt sind. Grundsätzlich müssten trotz der aktuell geringen Fallzahlen Bedarfe zu SOGI in beiden Städten erhoben und auf dieser Grundlage Maßnahmen entwickelt werden. Ein zentraler Bestandteil müsste die Sensibilisierung von Fachkräften sein, die in bestehende Diversity Schulungen integriert werden könnte. Um die Relevanz des Themas trotz des momentan noch nicht sichtbaren Bedarfs auch Fachkräften zu vermitteln, sollten wiederum der Grundsatz der Diskriminierungsfreiheit und das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung als Ausgangspunkt festgelegt werden. In diesem Zusammenhang wäre ein Verständnis von intersektionaler Diskriminierung zu vermitteln. Um passgenaue und situationsgerechte Maßnahmen, die den Bedürfnissen und Erfahrungen von LSBTI* entsprechen, entwickeln zu können, müssten nicht nur Expert*innen auf dem Gebiet, sondern ebenso Interessenvertretungen intensiv mit einbezogen werden.

9 Jugend

9.1 Selbstverständnis der kommunalen Jugendarbeit

Im Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg werden die Vielfalt der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen innerhalb der Stadt und die damit verbundenen unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der Zielgruppe anerkannt.[196] Auch in der Stadt Erlangen sollen etwa in der Kinderbetreuung die individuellen Unterschiede der Kinder berücksichtigt werden.[197] SOGI sind dabei jedoch weder im Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit[198] noch im Leitbild des Jugendamts der Stadt Nürnberg[199] oder in den Publikationen der Stadt Erlangen[200] enthalten, anders als beispielsweise die Merkmale soziale Herkunft, Geschlecht, Weltanschauung und religiöse Zugehörigkeit, Nationalität, ethnische Gruppierung, jugendkulturelle Ausrichtung sowie politische Orientierung.

Auch das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung spielt in der kommunalen Jugendarbeit eine untergeordnete Rolle. In der Stadt Nürnberg zeigen sich menschenrechtliche Ansätze insbesondere in dem Projekt der „Straße der Kinderrechte“[201] und dem Weltkindertag im Jahr 2015, der unter dem Motto

---

196 Vgl. Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 3.

197 Vgl. Stadt Erlangen, Konzept städtische Horte und Lernstuben, 13.

198 Vgl. Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 3.

199 Jugendamt Nürnberg, Leitbild des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 1.

200 Vgl. Stadt Erlangen, Konzept städtische Horte und Lernstuben, 13.

201 Vgl. Jugendamt Nürnberg, Straße der Kinderrechte. Ein Projekt der Kinderkommission Nürnberg.

„Kinder brauchen Rechte – überall auf der Welt!“ [202] gefeiert wurde. Ebenso soll mit der Kinderkommission u.a. die Stärkung von Kinderrechten verfolgt werden.[203] Grundlage ist dabei in erster Linie die UN-Kinderrechtskonvention.[204] Dennoch wird lediglich in der Broschüre „Jugendliche und Sexualität“ auf das „Recht auf Sexualität“, abgeleitet aus Artikel 2 Grundgesetz, verwiesen.[205] In den Publikationen der Stadt Erlangen sind hingegen insgesamt keine menschenrechtlichen Ansätze sichtbar.

9.2 Bekenntnis zu sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

SOGI in der Kinder- und Jugendarbeit

Das Thema SOGI spielt, wie sich im Interview mit GT herausstellte, grundsätzlich in mehrfacher Hinsicht im Jugendbereich eine Rolle. Einerseits sind SOGI Bestandteil der sexuellen und geschlechtlichen Identitätsfindung von Jugendlichen. In diesem Zusammenhang verweist GT insbesondere auf die Diskriminierungserfahrungen, die viele Jugendliche während des Outings erleben. Das Thema SOGI ist aber auch relevant für das Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen in der Familie. GT erklärt im Interview, dass es zur Situation von Kindern in Regenbogenfamilien keine praktischen Erfahrungswerte in der Jugend- und Familienberatungsstelle der Stadt Erlangen gebe. Ausgehend von Untersuchungen könne

[202] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Feier zum Weltkindertag. Motto: Kinder brauchen Rechte - überall auf der Welt!.

[203] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Die Kinderkommission der Stadt Nürnberg stellt sich vor.

[204] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Leitbild des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 1.

[205] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Jugendliche und Sexualität. Verboten oder erlaubt?, 2.

aber angenommen werden, dass Kinder in diesen Familien gut aufgehoben sind. Solche Elternschaften würden in der Regel sehr bewusst eingegangen; die Kinder bekämen viel Zuwendung und Zeit. Es sei daher anzunehmen, dass Kinder aus Regenbogenfamilien keine Nachteile erlebten. Dies bedeute jedoch nicht, dass Kinder beispielsweise bei Trennung der Eltern weniger leiden.

In Erlangen habe es in den kommunalen Beratungseinrichtungen vereinzelt Fälle mit Trans*Eltern, Trennungen von gleichgeschlechtlichen Paaren oder Konflikte zwischen Eltern und Kindern nach dem Coming Out des Kindes gegeben. Insgesamt komme das Thema SOGI jedoch relativ selten vor und sei ziemlich unsichtbar. Vor allem LSBTI* Jugendliche kämen nur sehr selten. GT äußerte in diesem Zusammenhang die Vermutung, dass Fälle in Zukunft desto häufiger auftreten werden, je mehr solcher Partnerschaften es gebe.

Trotz der geringen Fallzahlen zu SOGI und anderer bedeutenderer Themen müssten laut GT aufgrund der grundsätzlichen Relevanz des Themas die Zielgruppen mit entsprechenden Angeboten erreicht werden. Dies sei besonders dann relevant, wenn SOGI mit Diskriminierung verbunden ist und sich besondere Schwierigkeiten für Betroffene ergeben. Als Beispiele führt GT Probleme von homosexuellen Elternteilen im Zusammenhang mit dem Sorgerecht oder die früher gesetzlich vorgeschriebene Scheidung von Trans*Personen vor einer rechtlichen Geschlechtsangleichung an.

Sichtbarmachung

Zur positiven Entwicklung der sexuellen Orientierung von Jugendlichen sei es nach Ansicht von GT notwendig, sexuelle Vielfalt mehr zuzulassen. Diese müsse zur Normalität werden und dürfe nicht bewertet werden. GT stellt aber auch fest, dass in den letzten Jahren viel positive Veränderung hinsichtlich der gesellschaftlichen Akzeptanz gegenüber Schwulen

und Lesben oder der Thematisierung von Trans* stattgefunden habe. Als nächsten wichtigen Schritt identifiziert GT die Normalisierung von Trans* in unserer Gesellschaft.

In den Dokumenten der Stadt Nürnberg wird die Existenz nicht-heteronormativer Lebensgestaltung im Rahmen der geschlechterspezifischen Pädagogik anerkannt. Demnach werden Jugendliche „auch bei ungewöhnlichen Lebens- und Beziehungsentwürfen unterstützt und begleitet".[206] Anhand der hier getroffenen Einteilung in „gewöhnlich" und „ungewöhnlich" ist jedoch erkennbar, dass die von GT geforderte Normalisierung von sexueller Vielfalt in den Dokumenten der Stadt Nürnberg noch nicht abgebildet wird. Auf der Internetseite des Jugendamts Nürnberg wird das Thema Homosexualität mit dem gesamten Bereich „Sexualität" unter „Probleme? Stress? … mit Sexualität, Verhütung" aufgeführt.[207] Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt wird in den Dokumenten der Stadt Nürnberg jedoch auch in anderen Kontexten dargestellt. Im Rahmen des Netzwerkes „Uns geht's ums Ganze"[208] wird auf der Internetseite des Jugendamts Nürnberg zur Durchsetzung von sexueller Selbstbestimmung von Mädchen und jungen Frauen und zu Respekt gegenüber nicht-binären Geschlechteridentitäten aufgerufen.[209] Schließlich wird sexuelle Vielfalt auch im Zusammenhang mit der Pluralisierung von Familienkonstellationen dargestellt.[210] Dabei soll die familiäre

[206] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Stadt Nürnberg Jugendamt Angebote und Hilfen von A-Z, 27; Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 13.

[207] Vgl. Jugendamt Nürnberg, http://www.jugendamt.nuernberg.de/jugend/probleme_sex.htm, (Stand: 05.07.2016).

[208] Vgl. URL: http://www.uns-gehts-ums-ganze.de/home/ (Stand: 29.09.2016).

[209] Vgl. Jugendamt Nürnberg, http://www.jugendamt.nuernberg.de/jugend/kampagne_maedchen.html, (Stand: 06.07.2016).

[210] Vgl. Stadt Nürnberg, Die Straße der Kinderrechte in Nürnberg. Eine Handreichung für die pädagogische Arbeit mit Kindern im Grundschulalter, 33.

Vielfalt bei der Heranführung von Kindern an das Recht auf elterliche Fürsorge berücksichtigt werden und auch ein Bewusstsein für unterschiedliche Familienbilder, wie u.a. Regenbogenfamilien, geschaffen werden.[211]

Im Nürnberger Stadtrat wurde das Thema „Homosexualität und Transgender an Schulen" am 19.04.2014 durch die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen in den Schulausschuss eingebracht.[212] Auf einen Antrag der FDP erfolgte eine Auseinandersetzung mit nicht-heterosexueller Orientierung als schulisches Thema im Jugendhilfeausschuss und Schulausschuss am 26.02.2016 und am 23.06.2016.[213] Dazu wurde ein Bericht über das Schulprojekt von *Fliederlich,*[214] das *„Ach, so ist das?!*"- Aufklärungsprojekt[215] und die Arbeit des AK LSBTI am Institut für Pädagogik und Schulpsychologie Nürnberg (IPSN)[216] angefertigt.

In den Dokumenten auf der Internetseite des Jugendamts der Stadt Erlangen wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt weder sichtbar gemacht noch thematisiert. Aufklärungsarbeit zur sexuellen Identität und zu Geschlechterrollen erfolgt

---

[211] Vgl. Stadt Nürnberg, Die Straße der Kinderrechte in Nürnberg. Eine Handreichung für die pädagogische Arbeit mit Kindern im Grundschulalter, 38 f.

[212] Vgl. Schulausschuss Nürnberg, Sitzungsdatum 19.04.2013, TOP 6.

[213] Vgl. Schulausschuss Nürnberg, Sitzungsdatum 26.02.2016, TOP 7; Stadt Nürnberg, Jugendhilfeausschuss und Schulausschuss Sitzungsdatum 23.06.2016, TOP 7.

[214] Vgl. URL: http://www.fliederlich.de/index.php?id=144 (Stand: 30.09.2016).

[215] In dem Projekt werden Erfahrungen von LSBTI* gesammelt und in biographischen Comicreportagen dargestellt, um Vorurteilen zu begegnen. Vgl. URL: http://www.achsoistdas.com/ (Stand: 30.09.2016).

[216] Der AK LSBTI ist ein im Jahr 2014 gegründeter Zusammenschluss von Fachleuten aus der Pädagogik und der Beratungsarbeit. Er ist eine Plattform zum Austausch über die Situation von nicht-heterosexuellen Personen, organisiert Bildungsangebote an Schulen und bietet halbjährliche Fortbildungsveranstaltungen für pädagogische Fachkräfte aus unterschiedlichen Institutionen an.

jedoch – wie sich aus Publikationen der Stadt Erlangen ergibt und auch im Interview bestätigt wurde – neben anderen Themen im Rahmen der sexualpädagogischen Aufklärungsarbeit von Jugendlichen an Schulen in Erlangen.[217]

9.3 SOGI als Diskriminierungsmerkmale

Diskriminierungserfahrungen von Jugendlichen

GT verweist darauf, dass Jugendliche Diskriminierungen besonders häufig in Form von Mobbing durch Mitschüler*innen erfahren. In der Beratungsarbeit habe GT die Erfahrung gemacht, dass LSBTI* im Coming Out insbesondere unter dem unreflektierten Sprachgebrauch anderer Jugendlicher leiden. „Du Schwuler" werde oft ohne homophobe Intention als Schimpfwort benutzt. Problematisch sei daher, dass sich Jugendliche die Bedeutung einer solchen Formulierung nicht bewusst machten. Es habe sich dabei gezeigt, dass Homo- und Transphobie in einer engen Korrelation zum jeweiligen Bildungsstand der Jugendlichen stehen. Je höher die Schulbildung, desto weniger träten homo- und transphobe Einstellungen auf und desto weniger ließen sich Jugendliche von Vorurteilen in ihrem Verhalten leiten.

Auch in der eigenen Familie können Jugendliche negative Erfahrungen machen. So seien laut GT Fälle bekannt, in denen sich Eltern nach dem Coming Out ihres Kindes von diesem distanziert haben. Jungen seien davon stärker betroffen als Mädchen.

Trotz dieser noch immer existierenden Diskriminierung von LSBTI* hätten, wie GT bereits an anderer Stelle betonte, auch unter Jugendlichen in den letzten Jahren enorme gesell-

[217] Vgl. Stadt Erlangen, http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1443/107_read-6771/searchcall-136/searchcategory-245/noblendout-1/, (Stand: 06.07.2016).

schaftliche Entwicklungen stattgefunden. Jugendliche nähmen das Thema SOGI heute ganz anders wahr als noch vor zehn Jahren. Auch werde Homophobie an den Schulen inzwischen immer häufiger thematisiert.

Maßnahmen gegen Diskriminierung

Nach Einschätzung von GT könnten Jugendliche, die Diskriminierungen erfahren und Opfer von Mobbing sind, in der Beratung unterstützt werden. Dabei gehe es vor allem um die Stärkung der Persönlichkeit und die Entwicklung des Selbstbewusstseins. Gleichzeitig werde mit den Jugendlichen erarbeitet, wie sie sich gegenüber Angriffen schützen können. In Einzelfällen werde darüber hinaus nach Möglichkeit aktiv interveniert. So könnten auf Wunsch der Betroffenen Gespräche und Fortbildungen an den Schulen angeboten werden. Bei Bedarf würden Jugendliche an Gruppen wie *Fliederlich* oder auf die Broschüre „In Sachen Queer. Kleiner Wegweiser zu LSBTI* - Angeboten in der Metropolregion Nürnberg“ verwiesen. Schließlich werde als präventive Maßnahme ein Projekt an Schulen durchgeführt, mit dem Ziel, dass Jungen und Mädchen lernen, ihre persönlichen Grenzen wahrzunehmen.

In den Publikationen der Stadt Nürnberg wird es als eine wichtige Aufgabe der Pädagogik gesehen, Kinder „zu einer toleranten, nichtdiskriminierenden Einstellung“ zu erziehen und „ein lernendes Umfeld zu schaffen, das Vielfalt anerkennt und als Bereicherung sieht“.[218] Dazu müssten Kinder ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass Diskriminierung „oft auf Ignoranz, Vorurteilen und negativen Klischees beruht“.[219] Dies sei insbesondere notwendig, um Kinder und Jugendliche auf eine zunehmend vielfältige Gesellschaft vorzubereiten.[220]

---

[218] Stadt Nürnberg, Straße der Kinderrechte Handreichung. Eine Handreichung für die pädagogische Arbeit mit Kindern im Grundschulalter, 33.

[219] Ebd.

[220] Vgl. ebd.

9.4 Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote

Bestehende Angebote

Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote, die sich explizit mit den Bedürfnissen von jugendlichen LSBTI* auseinandersetzen, existieren weder in der Stadt Nürnberg noch, wie auch im Interview bestätigt wurde, in der Stadt Erlangen. In den Publikationen präsentieren sich die Angebote der Kinder- und Jugendarbeit aber explizit als offen für *alle* jungen Menschen.[221] Dies schließe nach Aussagen von GT auch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt mit ein.

Die offene Konzeption der Angebote geht aber auch mit dem Bewusstsein einher, dass die Heterogenität der Zielgruppe und deren individuellen Bedürfnisse Berücksichtigung finden müssen.[222] Dieser Grundsatz zeigt sich in den Dokumenten der Stadt Nürnberg insbesondere im Zusammenhang mit dem Prinzip der geschlechterspezifischen Pädagogik. Geschlechtszugehörigkeit und Geschlechtsidentität werden als wesentliche Bestimmungsmomente der persönlichen Identität wahrgenommen und es wird daraus die Notwendigkeit abgeleitet, Kinder und Jugendliche bei der Entwicklung einer selbstbestimmten Geschlechterrolle zu unterstützen.[223] Daraus folgt sowohl ein geschlechtsspezifisches Vorgehen als übergreifendes Prinzip (Jungen- und Mädchenarbeit) als auch eine Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und

[221] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 5, 9.

[222] Vgl. beispielsweise Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 3, 5.

[223] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Jugendamt Angebote von A-Z, 2, 33, 55; Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 13.

Stereotypen.[224] Inwiefern in diesem Zusammenhang eine Thematisierung von unterschiedlichen sexuellen Orientierungen oder nicht-heteronormativen Geschlechtsidentitäten stattfindet, lässt sich aus den vorliegenden Publikationen nicht entnehmen. Es ist jedoch aufgrund der Formulierungen von einem primär binären Geschlechterverständnis auszugehen.[225] Auch die sexuelle Orientierung wird insgesamt nicht als einer der Faktoren genannt, welche die Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen und ihre Interessen und Bedürfnisse besonders prägen und daher bei Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit berücksichtigt werden sollten.[226]

Einschätzung des Bedarfs

Laut GT sei es grundsätzliches Ziel der Beratungsarbeit zu verstehen, was die jeweilige Person beschäftigt und was die konkreten und zum Teil sehr unterschiedlichen Probleme sind. Dieser Ansatz werde in dem Bereich im gesamten Beratungsteam der Stadt Erlangen verfolgt. Dabei dürfe im Umgang mit den Menschen keine Unterscheidung gemacht werden. Gleichzeitig gebe es in der Stadt Erlangen Supervisionsmöglichkeiten bei Situationen oder Fällen, die für die oder den Beratenden selbst eine Herausforderung darstellen.

Wenngleich LSBTI* teilweise mit Diskriminierungen und besonderen Herausforderungen konfrontiert sind, seien sie nach Einschätzung und Erfahrung von GT in der Regel mit den gleichen Problemen und Fragen, beispielsweise bei Trennungen, konfrontiert wie andere Menschen, die Beratung

---

[224] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Leitbild der offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 12 f.; Jugendamt Nürnberg, Jugendamt Angebote von A-Z, 27, 33, 55.

[225] Vgl. beispielsweise Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 13: „(…) den Bedürfnissen *beider* Geschlechter“ (Hervorhebung R.H.).

[226] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 3, 5, 9.

suchen. Daher sei es wichtig, dass LSBTI* mit bestehenden städtischen Angeboten erreicht werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob bei der Bewerbung von städtischen Einrichtungen und Beratungsmöglichkeiten LSBTI* als Zielgruppe speziell adressiert werden sollten. In Erlangen sei nach Aussage von GT überlegt worden, einen zielgruppenunspezifisch gehaltenen Flyer der Beratungsstelle durch ein Einlegeblatt zu SOGI zu ergänzen. Letztendlich habe man sich gegen eine solche spezielle Werbemaßnahme entschieden, da SOGI als Sonderthema wahrgenommen werden und dies eine Stigmatisierung von LSBTI* verstärken könnte. Demgegenüber sei eine neue Internetseite in Arbeit, auf der sich die Jugend- und Familienberatung der Stadt Erlangen neu definieren will und die Zielgruppen und Themen beschrieben werden sollen. In diesem Rahmen soll SOGI mit genannt werden, ohne gegenüber anderen Themen speziell hervorgehoben zu werden.

Ausgehend von Statistiken zu LSBTI* in der Gesamtgesellschaft müssten nach Einschätzung von GT LSBTI* Jugendliche städtische Beratungsstellen in Erlangen aufsuchen. Angesichts der geringen Fallzahlen stellt sich GT die Frage, wo sich Jugendliche gegebenenfalls Unterstützung holen. Diese Frage sei auch nach einem Gespräch mit *Fliederlich* zum Bedarf von LSBTI* Jugendlichen in der Region unbeantwortet geblieben. Es sei davon auszugehen, dass eine Präferenz von spezialisierten Beratungsstellen wie beispielsweise *Fliederlich* besteht und entsprechende Interessenvertretungen das Thema SOGI mit ihrem spezifischen Wissen besser abdecken können. Darüber hinaus vermutet GT, dass der Beratungsbedarf zu einem großen Teil auch durch das Internet abgedeckt werde. In diesem Sinne ist in Erlangen die Einrichtung einer Online-Beratung geplant, um einen niedrigschwelligen Zugang zu gewährleisten und dadurch weitere Zielgruppen, wie LSBTI* Jugendliche, möglicherweise besser zu erreichen. Wenngleich darüber hinaus keine zielgruppenspezifischen Angebote bei

der Jugend- und Familienberatungsstelle der Stadt Erlangen konkret in Planung seien, wird eine Zusammenarbeit mit anderen Beratungsstellen in Einzelfällen von GT als sinnvoll erachtet.

In Erlangen wurde in der Vergangenheit in Erwägung gezogen, Gruppenangebote für Jugendliche während des Coming Outs einzurichten. Als schwierig erweise sich jedoch immer wieder, Gruppenangebote zu bewerben und eine hinreichende Anzahl von Teilnehmenden zu erreichen. Aufgrund dieser Schwierigkeit sei man laut GT zu dem Schluss gekommen, dass solche Angebote auf Initiative der Kommune wenig sinnvoll sind. Ausgehend von solchen Befürchtungen soll die Entwicklung von neuen Angeboten in Erlangen erst nach einer spezifischen Auseinandersetzung mit der Thematik, etwa im Rahmen einer Fortbildung (vgl. 9.5), weiter verfolgt werden. Dennoch plädiert GT dafür, dass neue Angebote, wie etwa für Jugendliche im Coming Out oder eine Elternberatung, entwickelt werden sollten. Denn prinzipiell gebe es viele Gestaltungsmöglichkeiten und eine grundsätzliche Offenheit gegenüber diesem Thema, so dass mehr entwickelt und ausprobiert werden könnte.

9.5 Sensibilisierung von Fachkräften

Nach Einschätzung von GT benötigten Beratungsstellen auch Fachwissen und Fortbildungsmöglichkeiten zu Regenbogenfamilien. Daher sei in Erlangen die Durchführung einer internen Fortbildung für das gesamte Jugend- und Familienberatungsteam geplant. Ziel dieser Maßnahme sei es einerseits, neue Ideen für die Unterstützung von LSBTI* Jugendlichen und Erwachsenen zu entwickeln und andererseits eine wertschätzende und ausdrücklich offene Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt als Beratungsstelle zu entwickeln.

GT plädiert dafür, das Thema SOGI im Rahmen von speziellen Fortbildungen aufzugreifen, und spricht sich dagegen aus, SOGI in bestehende Fortbildungen zu integrieren. Nach Einschätzung von GT würden solche Fortbildungen auf das nötige Interesse stoßen, wenngleich viele Angestellte der Stadtverwaltung mit dem Thema nicht konfrontiert seien.

Anhand der in beiden Städten existierenden Publikationen aus dem Bereich lässt sich keine bereits stattfindende Sensibilisierung von Fachkräften gegenüber SOGI erkennen. In der geschlechtsspezifischen Kinder- und Jugendarbeit in Nürnberg werden pädagogische Fachkräfte jedoch aufgefordert, ihre eigene Geschlechtsidentität zu reflektieren.[227] Daneben wird den Fachkräften eine bedeutende Funktion bei der Vermittlung von vielfältigen Familienkonstellationen zugeschrieben.[228]

GT verweist schließlich darauf, dass auch externe Sensibilisierungsmaßnahmen durch die Stadt angeboten würden. So könnten etwa bedarfsspezifisch Workshops und Lehrer*innenfortbildungen zu verschiedenen Themen durchgeführt werden. Dabei seien nach Kenntnis von GT bisher jedoch noch keine Anfragen zum Thema SOGI eingegangen.

9.6 Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen

Die Internetseite des Jugendamts Nürnberg verweist unter „Seiten für Jugendliche – Probleme? Stress? …mit Sexualität, Verhütung“ bei Fragen zu Homosexualität auf den Internet-

[227] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg, 13.

[228] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Die Straße der Kinderrechte in Nürnberg. Eine Handreichung für die pädagogische Arbeit mit Kindern im Grundschulalter, 33.

auftritt von *Fliederlich*.[229] Auf den „Seiten für Kinder", die ebenso Informationen und Links zu Sexualität, Schwangerschaft und Missbrauch enthalten, existiert hingegen keine entsprechende Verlinkung zu der Homepage von *Fliederlich* oder zu anderen Internetseiten, die Informationen zu SOGI anbieten.[230] Auch in der Broschüre „Jugendliche und Sexualität" ist unter den für weitere Informationen angegebenen Links keine Internetseite aufgeführt, die sich schwerpunktmäßig mit SOGI auseinandersetzt.[231]

GT berichtet, dass in Erlangen bereits der Kontakt zu *Fliederlich* hergestellt und deren Expertise eingeholt worden sei. Die Organisation sei vor allem bei der Frage konsultiert worden, welchen Beratungsbedarf LSBTI* in Erlangen haben und welche Bedeutung einer städtischen Einrichtung zukommt. Darüber hinaus werde nach Aussage von GT in der Beratungstätigkeit gegebenenfalls auf *Fliederlich* verwiesen.

9.7 Zukünftige Herausforderungen und Maßnahmen

Als wesentliches Ziel formuliert GT, dass SOGI nicht mehr als Nischenthema behandelt werden dürfe, sondern zur Normalität werden müsse. Hiervon sei die Gesellschaft aber noch weit entfernt. GT sieht die Akzeptanzförderung entsprechend weniger als Aufgabe der Beratungsarbeit, sondern viel mehr als gesamtgesellschaftlichen Auftrag. Dies erfordere umfassende Aufklärung und Sensibilisierung für die besonderen

[229] Vgl. Jugendamt Nürnberg, http://www.jugendamt.nuernberg.de/jugend/probleme_sex.htm, (Stand: 05.07.2016).

[230] Vgl. Jugendamt Nürnberg, http://www.jugendamt.nuernberg.de/kinder/probleme_sex.html, (Stand: 05.07.2016).

[231] Vgl. Jugendamt Nürnberg, Jugendliche und Sexualität. Verboten oder erlaubt?, 8 ff.

Lebenssituationen und Problemlagen, einschließlich bestehender rechtlicher Probleme.

GT fordert, dass SOGI in verschiedenen Kontexten aktiver einbezogen, nach außen vertreten sowie immer wieder an Schulen, in Jugendzentren, in Lehrer*innenfortbildungen, in der Angehörigenberatung, durch Veranstaltungen und Familienbildungsangeboten zur Sprache gebracht werden sollten. Weiterhin können SOGI in die Präventionsarbeit der Erlanger Jugend- und Familienarbeit einbezogen werden. Dabei müsse grundsätzlich reflektiert werden, welche Bedeutung Umschreibungen wie „normal“ und „nicht normal“ innewohnt. Ein sensibler Umgang mit Sprache und eine aufgeklärte und wertschätzende Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt spielen nach Ansicht von GT eine zentrale Rolle.

SOGI müssten zudem in die verschiedenen Bereiche der Kommune als Querschnittsthema eingebracht werden. Ergänzend dazu befürwortet GT die Zuständigkeit einer Person für den Bereich SOGI, die Vernetzungen herstellen und steuern, das Thema immer wieder einbringen und präsent halten sollte.

9.8 Zusammenfassende Bewertung

Die Untersuchung des Bereichs Jugend in den Städten Nürnberg und Erlangen zeigt, dass in der Kinder- und Jugendarbeit die Vielfalt der Zielgruppe und deren unterschiedlichen Bedürfnisse eine zentrale Rolle spielen. Hinsichtlich der Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt besteht jedoch eine Lücke. Die Interviewergebnisse zeigen hingegen, dass SOGI wesentliche Bestandteile der sexuellen und geschlechtlichen Identitätsfindung von Jugendlichen sind. Um deren selbstbestimmte Entwicklung zu ermöglichen und zu fördern, ist eine positive Vermittlung von und eine

wertschätzende Haltung gegenüber gesellschaftlicher Vielfalt notwendig. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass Jugendliche beim Outing häufig Diskriminierungserfahrungen machen, vor allem in der Schule, aber auch in der Familie. Von Diskriminierung betroffene Jugendliche sollten durch gezielte Stärkung ihrer Persönlichkeit unterstützt werden. Weiterhin ist durch Prävention, Intervention, Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung Abhilfe zu leisten.

Auch Jugendliche sollten gegenüber Diskriminierung, Vorurteilen und negativen Klischees sensibilisiert und ihre positive Grundhaltung gegenüber Vielfalt befördert werden. Dabei sollte die Vermittlung eines reflektierten Sprachgebrauchs integriert werden, um Diskriminierungserfahrungen von LSBTI* zu reduzieren. Hierfür bietet sich in erster Linie der Bildungsbereich an. Bereits bestehende Projekte, wie beispielsweise von *Fliederlich*, der *„Ach, so ist das?!*"-Initiative oder dem AK LSBTI am IPSN, sollten daher von den Städten unterstützt werden. Als normativ-rechtlicher Bezugsrahmen ist neben dem Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung die Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen heranzuziehen, die bereits durch die Straße der Kinderrechte in der Stadt Nürnberg thematisiert und vermittelt wird.

Bei der Frage nach Beratungs- und Unterstützungsangeboten wurde in diesem Bereich das Spannungsverhältnis zwischen zielgruppenspezifischen und zielgruppenübergreifenden Angeboten besonders deutlich. Unter die Ausrichtung „offen für alle" können alle Vielfaltsdimensionen gefasst werden. Dabei bedarf es jedoch einer spezifischen Sensibilität von Fachkräften und eines Wissens zu den unterschiedlichen Vielfaltsdimensionen, wie auch SOGI, um den individuellen Bedürfnissen und Problemlagen von Jugendlichen angemessen begegnen zu können. Dafür ist Wissen über die spezifischen Diskriminierungserfahrungen von LSBTI* Jugendlichen erforderlich. Des Weiteren müssen Kenntnisse zu Kindern in Regenbogenfamilien, die auf validen Untersuchungen und

Erfahrungswerten basieren, erworben werden. In der geschlechterspezifischen Pädagogik der Stadt Nürnberg bietet es sich an, nicht-heteronormative Lebens- und Existenzweisen sowohl von Kindern und Jugendlichen als auch von Eltern zu integrieren. Anknüpfend an die bestehenden Initiativen und Projekte in der Stadt Nürnberg und unter Einbezug von Interessenvertretungen könnten weitere Angebote und Sensibilisierungsmaßnahmen für die Kinder- und Jugendarbeit beider Städte entwickelt werden.

Wie im Bereich Familie wurde auch bei der Kinder- und Jugendarbeit von einem sehr geringen Kontakt zu LSBTI* berichtet. Auch hier stellt sich angesichts der hohen Relevanz von SOGI bei Jugendlichen die Frage, worauf dies zurückzuführen ist. Die im Interview geäußerten Überlegungen, die Zielgruppe mit weiteren Maßnahmen, wie z.B. einer Online-Beratung, zu erreichen, erscheinen notwendig und zielführend. Entsprechend sollten weitere neue Angebote, wie z.B. für Jugendliche im Coming Out oder auch Beratungen für Eltern, deren Kinder ein Coming Out durchleben, entwickelt und bestehende Gestaltungsspielräume kreativ genutzt werden.

Zu der im Interview geforderten wertschätzenden Haltung gegenüber Vielfalt gehört es ferner, unterschiedliche Lebensweise anzuerkennen und sichtbar zu machen. Daher bedarf es einer Thematisierung von SOGI und Sichtbarmachung von LSBTI* Jugendlichen, ohne diese jedoch erneut zu stigmatisieren. Dies kann dadurch erreicht werden, dass SOGI nicht als Sonderthema, sondern als selbstverständlicher Bestandteil der Kinder- und Jugendarbeit beschrieben und dargestellt wird. Um einen selbstverständlichen Umgang mit dem Thema zu erreichen, bedarf es aber auch entsprechenden Fachwissens, das durch spezifische Aufklärung zu SOGI und LSBTI* Jugendlichen in der Öffentlichkeitsarbeit, in den relevanten Institutionen und bei Fachkräften, aber auch bei Jugendlichen selbst vermittelt werden muss. Die Analyse des Bereichs

Jugend zeigt insgesamt, dass eine gesellschaftliche Akzeptanz gegenüber LSBTI* Jugendlichen in allen Bereichen befördert und von der Kommune mit einem horizontalen Ansatz und aus intersektionaler Perspektive sowohl als Querschnittsthema als auch mit einer zuständigen Person verankert werden sollte.

10 Migrant*innen

10.1 Selbstverständnis der kommunalen Migrant*innenarbeit

Das kommunale Betätigungsfeld Migrant*innen ist darauf gerichtet, Integration zu fördern und dadurch die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen.[232] Dabei wird in den Städten Erlangen und Nürnberg ein weites Verständnis des Begriffs „Migrationshintergrund" zugrunde gelegt. Unter Rückgriff auf die Definition des Statistischen Bundesamts sind davon in Deutschland geborene oder eingebürgerte Personen, Spätaussiedler*innen sowie Kinder mit zumindest einem Elternteil, der eines der genannten Merkmale erfüllt, erfasst, soweit sie ihren Wohnsitz in Deutschland haben.[233] Dabei gibt es innerhalb des Tätigkeitsfeldes, wie sich anhand der ausgewerteten Dokumente und insbesondere im Interview zeigte, spezifische Maßnahmen für Geflüchtete und spezielle Aufklärungsarbeit zum Themenkomplex Flucht und Asyl.[234] Im Interview mit BC

---

[232] Vgl. Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Erklärung des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung, 1; Stadt Erlangen, Leitbild Integration. Leitsätze kommunalen Handelns, 7.

[233] Vgl. Stadt Erlangen, Leitbild Integration. Leitsätze kommunalen Handelns, 13; Integrationsrat Nürnberg, Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Erklärung des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung, 1; URL: https://www.nuernberg.de/internet/integration/leitlinien.html (Stand: 07.10.16).

[234] Vgl. Stadt Nürnberg, In der Warteschleife. Hilfe für Flüchtlinge fordert die Stadtgesellschaft; Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales, Thema Flüchtlinge und Asyl: Der aktuelle Rahmen; Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales, Flucht, Asyl, Flüchtlingshilfe: Hintergründe und Fakten; Stadt Erlangen, Flüchtlinge in Erlangen; Stadt Erlangen, Die Stadt Erlangen bring Fakten auf den Tisch.

wurden insbesondere die Unterbringung von Geflüchteten durch die Kommune und die Gewährung von Sozialhilfe an Migrant*innen erläutert.

Anhand der Publikationen beider Städte ergibt sich, dass ein positives Bekenntnis zu Vielfalt im kommunalen Arbeitsfeld „Migrant*innen" besonders zentral ist.[235] Im Mittelpunkt steht dabei insbesondere die kulturelle Diversität.[236] Grundsätzlich sei jedoch auch die Vielschichtigkeit innerhalb der Migrant*innenbevölkerung zu berücksichtigen.[237] Ebenso sollten Integrationsprozesse unter möglichst breiter Beteiligung und der Einbeziehung von vielen gesellschaftlichen Gruppen erfolgen.[238]

Weiterhin werden in der Stadt Nürnberg Menschenrechte als Grundlage und Maßstab für den Bereich besonders betont.[239] So bestätigt auch BC, dass alle Angestellten der Stadt Nürnberg über menschenrechtliche Kenntnisse verfügen, was auf das Selbstverständnis der Kommune als Stadt der Menschenrechte zurückzuführen sei. In diesem Zusammenhang würden vor allem das Grundgesetz und die dort verankerten Diskriminierungsverbote als Grundlagen herangezogen. Dabei sei es eine Selbstverständlichkeit, diese Grundsätze auch im eigenen Handeln zu berücksichtigen.

---

235 Vgl. Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Erklärung des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung, 1; Stadt Erlangen, Dokumentation Integrationskonferenz 2011, 3.

236 Vgl. Stadt Nürnberg, Facetten des interkulturellen Lebens in Nürnberg. Vielfalt - Teilhabe - Bildung, 3.

237 Vgl. Stadt Nürnberg, Nationaler Integrationsplan. Aktueller Sachstandsbericht und Bezug zur Stadt Nürnberg, 2.

238 Vgl. Stadt Nürnberg, Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe der Stadt Nürnberg, 4; Stadt Erlangen, Leitbild Integration. Leitsätze kommunalen Handelns, 7.

239 Vgl. Stadt Nürnberg, Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe der Stadt Nürnberg, 4.

Eine nähere Spezifizierung der als relevant eingestuften Menschenrechte findet in den Dokumenten der Stadt Nürnberg in der Regel nicht statt. Jedoch wird in der Broschüre „Leben in Nürnberg" auf die grundgesetzlich garantierte Selbstbestimmung der sexuellen Identität verwiesen.[240] Zudem wurde im Programm der interkulturellen Wochen 2013 auf die internationale Konferenz „LSBTI*-Rechte sind Menschenrechte– überall!" hingewiesen.[241] In den Publikationen der Stadt Erlangen hingegen sind keine menschenrechtlichen Ansätze sichtbar.

10.2 Bekenntnis zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Sichtbarmachung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt von Migrant*innen wird, anders als die kulturelle Vielfalt, in den Publikationen der Städte kaum dargestellt. Lediglich im Bericht der AG Menschenrechtscharta der Stadt Nürnberg wird auf zunehmend unterschiedliche Familien- und Lebensformen als gesellschaftliche Herausforderung hingewiesen.[242] Daneben wurde in den vergangenen Jahren im Programm der interkulturellen Wochen vereinzelt auf Veranstaltungen aufmerksam gemacht, die sich u.a. mit SOGI auseinandersetzten.[243]

---

[240] Vgl. Bündnis für Familie Nürnberg, Leben in Nürnberg. Informationen für Migrantinnen und Migranten in Nürnberg, 2.

[241] Vgl. Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Interkulturelle Wochen Programm 2013, 7.

[242] Vgl. Städtische Koordinationsgruppe „Integration" Nürnberg, Bericht der AG Menschenrechtscharta Juni 2006, 4.

[243] Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Interkulturelle Wochen Programm 2015, 12; Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Interkulturelle Wochen Programm 2013, 7.

Auch nach Einschätzung von BC werde das Thema SOGI unter Geflüchteten in der breiten Öffentlichkeit kaum diskutiert, anders als in der Fachöffentlichkeit. Daran schließt BC die Bewertung an, dass grundsätzlich abgewogen werden müsse, welche Themen über die Fachdiskussionen hinaus auch in die Öffentlichkeit getragen werden sollten.

Ein positives Bekenntnis zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt könne, so BC, auf zwei verschiedenen Wegen erfolgen: einerseits dahingehend, dass SOGI berücksichtigt werden soll und andererseits indem deutlich gemacht wird, dass SOGI in gewissen Kontexten keine Rolle spielt. Welcher Ansatz verfolgt wird, müsste je nach Kontext und Bedarf abgewogen werden. Letztlich müsse dabei stets Diskriminierungsfreiheit im Vordergrund stehen und in der Öffentlichkeit kommuniziert werden.

*SOGI in der Migrant*innenarbeit*

Nach Auskunft von BC gebe es in der Arbeit mit Migrant*innen grundsätzlich in jedem Aspekt und in allen Aufgabenbereichen Kontakt mit SOGI, allerdings nur selten. Anfang 2014 begann die Stadt Nürnberg, Geflüchtete selbst unterzubringen. Seitdem spiele auch SOGI in diesem Bereich eine Rolle. Zu der Frage, ob SOGI bei der Unterbringung Geflüchteter spezifisch berücksichtigt werde sollte, hat BC ein ambivalentes Verhältnis. Einerseits gelte grundsätzlich die Maßgabe und Erwartung, dass ethnische, geschlechtliche, religiöse und auch sexuelle Unterschiede einem friedlichen Zusammenleben nicht entgegenstehen dürfen. Dementsprechend erfolge die Unterbringung in Nürnberg auch nicht getrennt nach der jeweiligen Ethnie. Andererseits müsse berücksichtigt werden, dass es Fälle massiver Anfeindungen durch andere Untergebrachte gebe, weshalb es gegebenenfalls notwendig sei, Betroffene zu verlegen. In diesem Zusammenhang werde auch SOGI relevant, da geflüchtete LSBTI* oft

Bedrohungen und Gewalt in Flüchtlingsunterkünften ausgesetzt sind. Da SOGI von der Kommune jedoch nicht abgefragt werde, erfolge eine Thematisierung, so BC, in der Regel erst, wenn LSBTI*bei Problemen um Schutz und Unterstützung bitten.

Insgesamt sei die Relevanz von SOGI bei Migrant*innen schwer einschätzbar. Zwar trete das Thema einerseits relativ selten in Erscheinung, andererseits zeige sich bereits an der Existenz zielgruppenspezifischer Unterkünfte für Geflüchtete, dass ein Bedarf vorhanden ist. Es könne aber grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass SOGI für Migrant*innen die gleiche Relevanz wie für die Gesamtbevölkerung hat.

10.3 SOGI als Diskriminierungsmerkmale

*Diskriminierung von Migrant*innen*

Grundsätzlich nimmt das Thema Diskriminierung im Bereich Migrant*innen sowohl in Nürnberg als auch in Erlangen eine zentrale Rolle ein.[244] In diesem Zusammenhang kommen auch das Geschlecht und die sexuelle Orientierung als durch das Grundgesetz, das AGG und durch die internationalen Menschenrechtsquellen geschützte Merkmale vor.[245] Eine Auseinandersetzung mit Diskriminierung erfolgt jedoch primär

[244] Vgl. Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Integration ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Erklärung des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung, 2; Integrationsrat Nürnberg, Nürnberg interkulturell, Zeitung des Integrationsrats 2015, 1; Integrationsrat Nürnberg, Nürnberg interkulturell, Zeitung des Integrationsrats 2014, 9.; Stadt Erlangen, Leitbild Integration. Leitsätze kommunalen Handelns, 7.

[245] Vgl. Städtische Koordinationsgruppe „Integration" Nürnberg, Bericht der AG Menschenrechtscharta Juni 2006, 9; Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Nürnberg Interkulturell 2014, 9; Integrationsrat Nürnberg, Nürnberg Interkulturell 2012, 9 f., 4. https://www.nuernberg.de/internet/integration/konferenz2014.html; https://www.nuernberg.de/internet/integration/menschenrechte.html (Stand: 10.08.2016).

mit dem Fokus auf ethnische Herkunft und Religion. In den Publikationen der Stadt Erlangen wird einerseits darauf verwiesen, dass Migrant*innen eine diskriminierungsfreie Ausübung ihrer Rechte zu garantieren sei.[246] Andererseits sollen gesellschaftliche Grundsätze, wie die Gleichberechtigung von Mann und Frau, Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung, Pressefreiheit und Religionsfreiheit auch Geflüchteten vermittelt werden.[247] Homo- und Transphobie werden in beiden Kommunen nicht als Fluchtgründe genannt, wobei jedoch auch andere Fluchtursachen in den untersuchten Dokumenten nicht näher dargestellt werden.[248]

BC verweist darauf, dass es insbesondere gegenüber Geflüchteten massive Diskriminierung gebe. Fälle von Diskriminierung durch die Stadt seien nicht bekannt, könnten jedoch auch nicht ausgeschlossen werden. Bei der Gewährung von Leistungen durch die Verwaltung spiele Diskriminierung grundsätzlich keine Rolle, da die Verteilung merkmalsunspezifisch erfolge, also Merkmale oder Identitäten keine Verteilungskriterien sind. In der Beziehung zwischen Sachbearbeiter*in und Kund*in seien nach Einschätzung von BC aber Konflikte möglich. Auch komme es bei der Unterbringung teilweise zu massiven Anfeindungen unter den Geflüchteten. Davon seien primär Frauen, aber auch LSBTI*, betroffen.

Intersektionale Diskriminierung

Intersektionale Diskriminierungen spielen nach Erfahrung von BC genauso eine Rolle wie einfache Diskriminierungen. Intersektionalität sei dabei grundsätzlich fallbezogen und

[246] Vgl. Stadt Erlangen, Leitbild Integration. Leitsätze kommunalen Handelns, 7.

[247] Vgl. Bürgermeisterin Dr. Elisabeth Preuß über die Flüchtlingssituation in Erlangen, URL: http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1783/4026_read-32134/ (Stand: 10.08.2016).

[248] Vgl. Referat für Jugend, Familie und Soziales Nürnberg, Thema Flüchtlinge und Asyl: Der aktuelle Rahmen, 3, 6.

trete je nach Einzelfall unterschiedlich in Erscheinung. Es sei jedoch problematisch, dass die Komplexität intersektionaler Diskriminierung für viele nicht nachvollbar sei. In der Praxis müsse in einem solchen Fall nach Dringlichkeit vorgegangen werden. Fühle sich beispielsweise eine Frau aufgrund ihres Geschlechts und gleichzeitig aufgrund der Tatsache, dass sie lesbisch ist, verfolgt, müsse genau überlegt werden, welcher Aspekt vorrangig anzugehen ist. Auf erster Stufe könne in diesem Fallbeispiel etwa eine Frauenunterkunft in Betracht gezogen werden. Wenn diese Maßnahme nicht ausreicht, müsse auf der nächsten Stufe der sexuellen Orientierung nach Lösungen gesucht werden.

Maßnahmen gegen Diskriminierung

BC verweist darauf, dass in schwierigen – z.B. intersektionalen – Diskriminierungsfällen der Antidiskriminierungsbeauftrage der Stadt Nürnberg eingeschaltet werde. Dabei werde in Fällen von evidenter Diskriminierung ein festgelegtes Verfahren durch die Stadtverwaltung eingeleitet.

Einer Diskriminierung in den Unterkünften sollte laut BT begegnet werden, indem nicht die Opfer, sondern die Täter*innen verlegt werden. Dieser Ansatz lasse sich jedoch nicht immer durchhalten. In Nürnberg gebe es daher inzwischen vier Unterkünfte für Frauen und eine für LSBTI*, die von *Fliederlich* betreut wird.[249] Aus der Perspektive der Stadt habe man mit *Fliederlich* glücklicherweise einen Träger, der über die thematische Expertise verfügt. Insbesondere für spezialisierte Unterkünfte sei es nach Einschätzung von BC wichtig, kompetente Betreiber*innen zu finden. Grundsätzlich sei die Verlegung von Personen im Falle von Konflikten aber nur als letztes Mittel einzusetzen. Zuvor werde nach

[249] Vgl. URL: http://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/nuernberg-erste-unterkunft-fuer-homosexuelle-fluechtlinge-a-1075019.html (Stand: 02.10.2016).

Aussage von BC versucht, die jeweiligen Gruppen zu befrieden oder eine Klärung durch Gespräche mit den Sozialpädagog*innen in den Unterkünften zu erzielen. Wenn jedoch eine Person aufgrund von Anfeindungen verlegt werden will, werde umgehend gehandelt.

Als ein Instrument zur Prävention jeglicher Formen von Diskriminierung durch städtische Maßnahmen nennt BC den Diversity-Check der Stadt Nürnberg (vgl. 6.4). Dieser sei bei allen Vorhaben der Verwaltung anzuwenden. Aufgrund des Diversity-Checks müsse stets reflektiert und geprüft werden, ob Minderheiten oder Menschen mit bestimmten Merkmalen bei einer Maßnahme möglicherweise diskriminiert werden. Nach Erfahrung von BC treten in diesem Zusammenhang der Geschlechtsaspekt und der ethnische Aspekt am häufigsten auf. SOGI sei dabei noch nicht als relevant eingestuft worden.

10.4 Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote

Bestehende Angebote

Die Auswertung der Dokumente ergibt, dass momentan keine zielgruppenspezifischen Beratungs- und Unterstützungsangebote mit einem Fokus auf SOGI für Migrant*innen existieren. Im Bereich der Unterbringung von Geflüchteten ist auf das von *Fliederlich* betreute und von der Stadt Nürnberg unterstützte Wohnprojekt hinzuweisen. BC problematisiert jedoch, dass solche speziellen Unterkünfte denjenigen vorbehalten seien, die bereit seien, offen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität umzugehen. Da SOGI von der Stadt nicht abgefragt würden, bleibe der Zugang zu dieser Unterbringung denjenigen verwehrt, die sich nicht outen wollen. Insofern bestehe in diesem Kontext eine latente Ungerechtigkeit.

Einschätzung des Bedarfs

Aktuell gebe es laut BC für Geflüchtete insgesamt noch sehr viele zielgruppenspezifische Hilfen und Sonderabteilungen, etwa beim Jobcenter, beim BAMF oder bei den Agenturen. Solche spezifischen Beratungsstellen für Geflüchtete dürften nur als ein erster Schritt in Richtung Integration verstanden werden. Das darüber hinausgehende Ziel müsse sein, dass sich die Institutionen gegenüber Geflüchteten öffnen und diesen die Möglichkeit geben, bestehende, allgemeine Angebote zu nutzen. Diese Öffnung sei ein Bestandteil von notwendigen Integrationsbemühungen. Insofern heißt Integration nach Ansicht von BC nicht nur, die Kernaufgaben wie Bildung und Wohnen zu bewältigen, sondern auch, dass die Menschen in den bestehenden Institutionen ankommen, z.B. in Kultur, Sport, aber auch im psychosozialen Hilfebereich. Dabei müssten die Institutionen ihr Bemühen um Diskriminierungsfreiheit deutlich hervorheben. In dieser Hinsicht sieht BC noch grundlegenden Handlungsbedarf.

Auch im Zusammenhang mit SOGI seien laut BC spezifische Angebote, etwa eine gesonderte Unterbringung von LSBTI* Geflüchteten, erst notwendig, wenn ein friedliches Zusammenleben nicht mehr funktioniere oder die Ängste der Betroffenen zu groß seien. In diesen Fällen müsse reagiert werden. Aufgrund des offensichtlich bestehenden Bedarfs sollten nach Einschätzung von BC Unterkünfte für Frauen und Unterkünfte für LSBTI* ausgebaut werden. Grundsätzlich sieht BC bei der Unterbringung keine besonderen Herausforderungen im Umgang mit SOGI, sofern akzeptiert wird, dass das Thema existiert und bei der Unterbringung berücksichtigt werden muss. Über den Bedarf hinsichtlich zielgruppenspezifischer Angebote für Migrant*innen insgesamt konnte im Interview keine Aussage getroffen werden.

10.5 Sensibilisierung von Fachkräften

Nach Einschätzung von BC gebe es momentan keine Expertise zu und Sensibilität gegenüber spezifischen Bedürfnissen und Problemlagen im Zusammenhang mit SOGI. Da die Merkmale im Arbeitsalltag selten vorkämen und wenig sichtbar seien, würden sie möglicherweise von den Mitarbeiter*innen als weniger relevant eingestuft. Insofern bestehe Handlungs- und Nachholbedarf, obwohl andere Themen momentan als dringender eingestuft werden. Dabei müssten die Wertungen des Grundgesetzes, diskriminierungsfreies Handeln und das Gebot der Gleichbehandlung handlungsleitend sein.

In der Vergangenheit habe die Stadt Nürnberg bereits Erfahrungen mit verpflichtenden Gender-Schulungen und mit freiwilligen Fortbildungen im Kontext des Diversity Managements gesammelt. BC berichtet, dass das gesamte Personal verpflichtende Gender-Schulungen durchlaufen habe, und bewertet diese als positiv. Demgegenüber habe sich im Zusammenhang mit den freiwilligen Schulungen im Diversity Management die Schwierigkeit ergeben, eine ausreichende Anzahl an Teilnehmenden zu erreichen. Da jedoch die Mitarbeiter*innen, welche die Schulung durchlaufen haben, eine positive Rückmeldung gegeben haben, werde die Fortbildung trotz der anfänglichen Schwierigkeiten nochmals angeboten. Der Fokus der Fortbildungen zum Thema „Gender“ habe vor allem auf dem Verhältnis zwischen Mitarbeiter*in und Kund*in gelegen und auf der Frage, inwiefern das Geschlecht der Beteiligten in diesem Verhältnis eine Rolle spiele. Dabei sollte ein Bewusstsein für Geschlechterrollen in der eigenen Beratungssituation geschaffen werden.

Obwohl SOGI in die Gender-Schulungen nicht einbezogen wurde, geht BC davon aus, dass das zugrundeliegende Konzept übertragbar sei und Schulungen zu SOGI integriert in einen Diversity-Ansatz durchgeführt werden sollten. Trotz

möglicher Widerstände würde BC die Durchführung in Form obligatorischer Inhouse-Schulungen, wie bei den Gender-Schulungen, befürworten. Sofern nur eine Minderheit der Mitarbeiter*innen solchen Schulungen gegenüber negativ eingestellt sei, ließen sich damit, wie auch die bisherigen Erfahrungen zeigen, größere Effekte erzielen. Der Vorteil wäre, dass alle Mitarbeiter*innen erreicht werden und es im Arbeitsalltag zu keinerlei Lücken kommt. Insofern sollten nach Ansicht von BC Angebote zu bestimmten wichtigen Themen verpflichtend sein. Weiterhin müssten Fortbildungen, nach dem Vorbild der bereits durchgeführten Gender-Schulungen, vor allem einen Bezug zur Arbeit der Angestellten herstellen. Bei der Entwicklung weiterer Diversity-Trainings, in denen SOGI berücksichtigt werden, sollte ferner auf externe Expertise zurückgegriffen werden.

10.6 Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen

BC berichtet, dass es früher nur sehr wenig Kontakt zwischen der Stadt und regionalen Interessenvertretungen gegeben habe. Seitdem jedoch das Vorhaben einer LSBTI*-Unterkunft für Geflüchtete konkretisiert wurde, gebe es eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit *Fliederlich*. Zukünftig sollte die Organisation nach Ansicht von BC auch bei der Einrichtung weiterer LSBTI*-Unterkünfte von der Stadt Nürnberg unterstützt werden.

In den Publikationen der beiden Städte wird an keiner Stelle auf Interessenvertretungen verwiesen. Insbesondere in Beratungswegweisern und Broschüren für Migrant*innen ist kein Hinweis auf Angebote oder Kontaktmöglichkeiten regionaler oder überregionaler Organisationen enthalten, die

das Thema SOGI bearbeiten.[250] Lediglich im Rahmen der Nürnberger Integrationskonferenz 2014 wurde das Projekt „*Ach, so ist das?!*" vorgestellt.

10.7 Zukünftige Herausforderungen und Maßnahmen

Nach Ansicht von BC sollten SOGI in den horizontalen Ansatz der Stadt Nürnberg, der bereits durch den Diversity-Check, das Menschenrechtsbüro, die Antidiskriminierungsstelle und die Frauenbeauftrage umgesetzt sei, integriert werden. Dies sei gegenüber einer spezifischen Stelle in der Stadtverwaltung zu bevorzugen. Innerhalb eines solchen allgemeinen Ansatzes müsse SOGI deutlich mit abgedeckt und definiert werden. Dabei sollte u.a. präventiv gearbeitet und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema SOGI betrieben werden. Eine gesonderte Ansprechperson für SOGI könne gegebenenfalls aus strategischen Gründen sinnvoll sein. Diese Stelle könne etwa genutzt werden, um das Thema bekannt zu machen und dafür zu sensibilisieren. Dabei müsse laut BC jedoch eine enge Vernetzung mit den vorhandenen Strukturen bestehen, insbesondere mit der Antidiskriminierungsstelle, dem Menschenrechtsbüro und dem Frauenbüro. Sofern man sich für diese Variante entscheide, sollte SOGI dennoch langfristig wieder in den horizontalen Ansatz integriert werden.

Als eine der größten zukünftigen Herausforderungen in dem Bereich sieht BC die Wohnraumbeschaffung für Geflüchtete. Da nach Einschätzung von BC der Nürnberger

[250] Vgl. Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Nürnberger Beratungswegweiser für Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge; Bündnis für Familie Nürnberg, Leben in Nürnberg. Informationen für Migrantinnen und Migranten in Nürnberg; Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberg erleben. Informationen für Migrantinnen und Migranten in Nürnberg.

Wohnungsmarkt nicht ausreichend Raum für hier lebende Geflüchtete biete, müssten neue kommunale Wohnformen entwickelt werden. Da es insofern um die Steuerung von Zusammenleben und Unterbringung gehe, spiele in diesem Kontext auch SOGI eine Rolle. Als weitere wichtige Maßnahme fordert BC, auf die Bedürfnisse einer zunehmenden Anzahl von Senior*innen mit Migrationshintergrund einzugehen. Wesentliche Herausforderung werde dabei sein, passende Angebote für diese Zielgruppe zu entwickeln. Auch dafür sei eine Diversity-Kompetenz notwendig.

10.8 Zusammenfassende Bewertung

In den Publikationen beider Städte im Bereich Migrant*innen haben Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe sowie der Grundsatz der Antidiskriminierung einen herausragenden Stellenwert. In diesem Zusammenhang werden verschiedene Vielfaltsaspekte einschließlich SOGI genannt. SOGI werden aber anders als die Dimensionen Herkunft und kultureller Hintergrund kaum ausdifferenziert. Auch Diskriminierung von Migrant*innen wird vordergründig im Zusammenhang mit den Merkmalen ethnische Herkunft und Religion thematisiert, ohne die Bedeutung von anderen Diskriminierungsmerkmalen näher zu beleuchten. Diese Fokussierung läuft Gefahr, unterschiedliche Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen von Migrant*innen in ihrer Vielschichtigkeit und Mehrdimensionalität auszublenden. Die Vielfalt innerhalb der Migrant*innenbevölkerung sollte daher unter Einbezug von Binnendifferenzierungen und einer intersektionalen Perspektive verstärkt dargestellt werden.

Das im Interview dargelegte Verständnis von intersektionaler Diskriminierung, wonach die Diskriminierungsformen einzeln und nach Dringlichkeit behandelt werden sollen, wird der Bedeutung und Komplexität von Intersektionalität bzw.

intersektionaler Diskriminierung allerdings nicht gerecht. Die Feststellung, dass Intersektionalität je nach Einzelfall unterschiedlich in Erscheinung tritt, unterstreicht hingegen deren Kontextspezifik. Um einen praktikablen Umgang mit Intersektionalität in der kommunalen Arbeit entwickeln zu können, wäre eine fundierte und zugleich lebensnahe Aufklärung dazu in allen Bereichen anzuraten.

Wie die Ergebnisse des Interviews zeigen, ist die Relevanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt bisher vor allem bei der Unterbringung von Geflüchteten in der Stadt Nürnberg deutlich geworden. LSBTI* Geflüchtete müssen dabei als besonders vulnerable Gruppe beachtet und unterstützt werden. Bei der Unterbringung von LSBTI* Geflüchteten hat sich die kompetente Betreuung durch eine Interessenvertretung als besonderes Qualitätsmerkmal herausgestellt. Hier zeigt sich jedoch erneut das Spannungsverhältnis zwischen zielgruppenübergreifenden und zielgruppenspezifischen Maßnahmen. Im Interview wurde dafür plädiert, spezielle Angebote und Schutzräume für einzelne Gruppen erst zu etablieren, wenn Probleme bzw. deutliche Bedarfslagen zu erkennen sind. Um diese jedoch identifizieren zu können, ist eine Bedarfserhebung und sind Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu spezifischen Bedürfnissen und Problemlagen von LSBTI* auf Grundlage des Diskriminierungsverbots und Gleichheitsgebots vorzunehmen. Auch hierbei sollte die Kooperation mit regionalen sowie überregionalen Selbstvertretungsorganisationen fortgesetzt und ausgebaut werden. Dies gilt zudem hinsichtlich der Lebenssituationen von LSBTI* Migrant*innen, zu denen es an Erkenntnissen fehlt.

Um der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt von Migrant*innen gerecht zu werden, sollte SOGI, wie im Interview betont wurde, kontext- und bedarfsspezifisch in den Bereich integriert werden, ohne dass eine explizite Nennung immer notwendig ist. Dabei sind der bereits in den Kommunen

verankerte Antidiskriminierungsansatz sowie menschenrechtliche Grundlagen heranzuziehen. Während Menschenrechte das Selbstverständnis der Stadt Nürnberg prägen, sind in Erlangen keine menschenrechtlichen Bezüge zu erkennen. Jedoch ist auch in den Publikationen der Stadt Nürnberg im Bereich Migrant*innen keine Definition oder Konkretisierung einzelner Menschenrechte zu finden. Eine verstärkte Auseinandersetzung mit den Inhalten der Menschenrechte, einschließlich des Menschenrechts auf sexuelle Selbstbestimmung, wäre somit auch in Nürnberg wünschenswert.

Als Präventionsmaßnahme gegen Diskriminierung und zur Sensibilisierung gegenüber Vielfalt wurde im Interview schließlich erneut der Anfang 2016 eingeführte Diversity Check genannt. Hierbei wäre SOGI stärker in den Blick zu nehmen. Zur Sensibilisierung von Fachkräften wurden verpflichtende Gender-Schulungen als erfolgreiches Instrument aufgeführt, die gegenüber freiwilligen Schulungen eine flächendeckende Wirkung erzielen können. Der Vorschlag, die Gender-Schulungen auf Diversity-Schulungen unter Einbezug von SOGI auszuweiten, sollte weiter verfolgt werden. Insgesamt wurde in der Auswertung deutlich, dass sich kommunale Institutionen in allen Bereichen gegenüber Migrant*innen öffnen müssen, um Diskriminierungen und Ausgrenzung abzubauen. Maßstab müssen hierbei stets das menschenrechtlich verankerte Diskriminierungsverbot und Gleichheitsgebot sowie das Recht auf Selbstbestimmung sein.

11 Senior*innen

11.1 Selbstverständnis der kommunalen Senior*innenarbeit

Die kommunale Senior*innenarbeit ist darauf ausgerichtet, älteren Mitbürger*innen[251] die gleichberechtigte Teilhabe am sozialen, kulturellen und politischen Leben in der Stadt zu ermöglichen.[252] Die Vielfalt von Senior*innen gerät in den Publikationen unterschiedlicher Einrichtungen und Anlaufstellen der Städte Nürnberg und Erlangen hingegen nur stellenweise in den Blick, vor allem hinsichtlich Herkunft, Nationalität, Sprache und Religion sowie Behinderung.[253]

Eine wichtige Grundlage für die Pflege von Senior*innen in der Stadt Nürnberg, insbesondere durch die kommunale Einrichtung *NürnbergStift*, sind internationale wie nationale menschenrechtliche Standards und Verpflichtungen.[254] Genannt werden etwa der Ethikkodex für Pflegende des Inter-

---

[251] Die Zielgruppe des kommunalen Tätigkeitsfelds wird dabei in den Publikationen der beiden Städte nicht näher, etwa durch festgelegte Altersgrenzen, definiert.

[252] Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/internet/seniorenamt/wir_ueber_uns.html (Stand: 07.10.2016).

[253] Vgl. Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales / Bündnis für Familie Nürnberg, Mitten im Leben oder zwischen allen Stühlen? Familie, Pflege, Beruf vereinen – Handreichung für Angehörige und Personalverantwortliche, 28; Stadt Nürnberg, NürnbergStift. Qualitätsbericht 2012, 8; Seniorenamt Nürnberg, Nürnberger Seniorennetzwerke. Konzeption, Organisation und Handlungsfelder, 6 f; Seniorenamt Nürnberg, Nürnberger Seniorennetzwerke. Konzeption, Organisation und Handlungsfelder, 10; Stadt Nürnberg, NürnbergStift 2020, 19 f.; Seniorenamt Erlangen, Seniorenberatung; Seniorenamt Erlangen, Pflegeberatung. Beratung und Information für pflegebedürftige Menschen und deren Angehörigen;

[254] Vgl. URL: https://www.nuernberg.de/internet/nuernbergstift/ (Stand: 01.10.2016).

national Council of Nurses, die Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen, das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen und die Charta zur Betreuung Schwerstkranker und Sterbender in Deutschland.[255] Übergeordnete Prinzipien sind weiterhin die Achtung der Menschenwürde und die Berücksichtigung der menschlichen Individualität.[256] In diesem Sinne werden im Leitbild des *NürnbergStifts* u.a. Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe[257] sowie das Recht auf Wahrung und Schutz der Privat- und Intimsphäre als wichtige Prinzipien festgelegt.[258] Demgegenüber sind in den Publikationen der Stadt Erlangen im Bereich Senior*innen keine menschenrechtlichen Ansätze feststellbar.

Eine besondere Herausforderung der Senior*innenarbeit verorten die interviewten Expert*innen UW und JP in der fehlenden gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Altwerden. Dies sei besonders problematisch, da es sich um einen unvermeidbaren Prozess handele, der jede*n früher oder später betreffe. Viele ältere Menschen würden es ablehnen, sich mit dem Bereich zu identifizieren und sich erst über Hilfestellungen informieren, wenn diese unumgänglich geworden sind. Besonders wichtig sei es daher laut UW, dass kommunale Angebote wie die Seniorenberatung als kostenlose, unverbindliche, neutrale und vor allem vertrauliche Unterstützungsmöglichkeiten bekannt sind.

255 Vgl. Stadt Nürnberg, NürnbergStift Leitbild. 1

256 Nürnbergstift Qualitätsbericht 2012, 8.

257 Vgl. Stadt Nürnberg, NürnbergStift Leitbild, Art. 1.

258 Vgl. ebd., Art. 3.

11.2 Bekenntnis zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Nach Auskunft von UW und JP gibt es in der Senior*innenarbeit der Stadt Erlangen bisher nur sehr wenig Kontakt zu SOGI. In der Beratung habe das Thema noch keine spezifische Rolle gespielt. Maßnahmen, wie etwa das Regenbogen-Zertifikat für Pflegeheime oder alternative Wohnformen, seien lediglich aus anderen Städten und Fachzeitschriften bekannt. In der Region gebe es nach Kenntnisstand von JP nur die Broschüre „In Sachen Queer. Kleiner Wegweiser zu LGBTI*-Angeboten in der Metropolenregion Nürnberg“, die sich nach Eindruck der Expert*innen jedoch vordergründig an jüngere LSBTI* richtet. Darüber hinaus ist UW und JP lediglich eine Gruppe 60+ bei *Fliederlich* bekannt.

Auch in den Publikationen der beiden Städte wird die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt von Senior*innen nicht sichtbar gemacht. SOGI werden ebenso wenig behandelt wie die Themenkomplexe Sexualität und Geschlechtlichkeit. In Erlangen sei nach Auskunft der Expert*innen „Sexualität im Alter“ nur einmal Gegenstand eines Vortrags auf dem Seniorentag gewesen.

Grundsätzlich seien SOGI jedoch, so UW, insbesondere für Pflegeeinrichtungen jeglicher Art wichtige und zu berücksichtigende Lebensbereiche, da dort in der Regel ein sehr enger und persönlicher Kontakt zu den Senior*innen bestehe. Auch in der Beratungssituation müsse das Thema je nach Bedarf berücksichtigt werden. Dabei gehen JP und UW davon aus, dass SOGI zukünftig im Bereich Senior*innen an Relevanz und Sichtbarkeit zunehmen werde, da bereits heute ein Wandel erkennbar sei. Momentan werde eine Generation von Menschen alt, die für ihre Rechte gekämpft hat und äußert, was sie erwartet und wie sie behandelt werden will. Dabei gehe es laut UW und JP vor allem darum, alternative Wohnformen zu entwickeln und mehr aktive Mitbestimmung im

Alter zu ermöglichen. Auch die Folgewirkungen des bis 1994 existierenden § 175 StGB (vgl. 2.2) würden erst mit der entsprechenden Thematisierung durch die Betroffenen sichtbar. Nach Einschätzung von UW und JP sei im Gegensatz dazu die gegenwärtige Senior*innengeneration, die teilweise noch in Zeiten des Krieges aufgewachsen ist, geprägt von Verlust und Entbehrung. Dabei seien auch Sexualität und SOGI tabuisierte Bereiche.

11.3 SOGI als Diskriminierungsmerkmale

Nach Aussage von UW und JP gehe oft schon das Alt-Sein als solches mit Ausgrenzungen einher. Diskriminierung fängt aus Sicht von UW bereits bei fehlender Barrierefreiheit an, etwa bei mangelnden Einstiegsmöglichkeiten in den Bus. Insbesondere hochbetagte Senior*innen seien aufgrund körperlicher Einschränkungen ausgeschlossen oder würden oft nicht ernst genommen, weswegen viele die Öffentlichkeit mieden und sich diskriminiert fühlten. Dies werde jedoch in den meisten Einrichtungen, wie z.B. den Stadtteilzentren, nicht thematisiert.

LSBTI* Senior*innen seien darüber hinaus nach Einschätzung der Expert*innen mit spezifischen Problemen konfrontiert: Aufgrund der bereits erwähnten starken Tabuisierung von Sexualität im Allgemeinen und von SOGI im Konkreten seien konservative oder ablehnende Haltungen gegenüber LSBTI* unter Senior*innen verbreitet. Es sei zu vermuten, dass sich LSBTI* Senior*innen aufgrund des traditionellen Familienbildes, das Kirchen in der Regel vertreten, nicht an kirchliche Träger wenden. Diese Umstände könnten zur Folge haben, dass diese einen Umzug in ein Heim möglichst lange hinauszögerten, ihre sexuelle und geschlechtliche Identität dort verheimlichten oder sich grundsätzlich scheuten, Angebote anzunehmen. Beispielsweise bereits das Aufstellen

eines Fotos von der jeweiligen Partner*in oder dem Partner* sei für homosexuelle Senior*innen möglicherweise mit Angst vor diskriminierenden oder verachtenden Reaktionen verbunden. Entsprechende Abwehrmechanismen und Vermeidungsstrategien würden nach Einschätzung der Expert*innen unabhängig davon vorherrschen, ob solche Konfliktsituationen tatsächlich zu erwarten seien. Nichtsdestotrotz beschränkten die Befürchtungen der Betroffenen bereits deren Selbstbestimmung.

Als Anlaufstelle in Fällen von Diskriminierungserfahrungen wurde im Interview die Beschwerdeschlichtungsstelle der Stadt Erlangen genannt. Dort sei es das maßgebliche Ziel, einen Konsens oder eine Lösung für das jeweilige Problem zu finden. UW erklärt außerdem, dass Fachkräfte der Stadt bei Unsicherheiten gegebenenfalls Rat bei Kolleg*innen, im Team oder bei der Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragen suchen könnten.

11.4 Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote

Bestehende Angebote

UW und JP verweisen hinsichtlich bestehender Beratungs- und Unterstützungsangebote insbesondere auf den Wegweiser für Senior*innen in Erlangen[259] und das jährlich herausgegebene Veranstaltungsprogramm des Seniorenamts.[260] Spezifische Angebote für LSBTI* sind darin allerdings nicht enthalten. Ähnlich gestaltet sich die Situation in Nürnberg.[261]

[259] Vgl. Stadt Erlangen, Älter werden in Erlangen. Seniorenratgeber; Seniorenamt Nürnberg.

[260] Vgl. Seniorenamt Erlangen, Veranstaltungsprogramm 2016.

[261] Vgl. beispielsweise Seniorenamt Nürnberg, Angebote des Seniorenamts und seiner Treffs Bleiweiß und Heilig-Geist. Veranstaltungs- und Kursprogramm September 2015 bis Februar 2016.

Angebote richten sich jedoch, wie in den Publikationen artikuliert wird, grundsätzlich an *alle* älteren Menschen[262] und sind individuell und neutral gestaltet.[263] Diese Ausrichtung wurde auch für die Erlanger Beratungseinrichtungen im Interview bestätigt. Teilweise werden in den Publikationen besondere Bedürfnisse identifiziert und einzelne Zielgruppen adressiert. So bezeichnen sich die Erlanger Seniorenberatung und die Pflegeberatung explizit als „offen für Migrantinnen und Migranten".[264] In den Dokumenten der Stadt Nürnberg werden ältere Menschen mit Migrationshintergrund und allein lebende hochbetagte Menschen beispielhaft als besondere Zielgruppen definiert.[265] Insbesondere für ältere Menschen mit Migrationshintergrund und für pflegebedürftige Menschen mit Behinderung bestehen in Nürnberg spezielle Angebote.[266] Weiterhin sollen die religiöse Ausrichtung und der kulturelle Hintergrund in der Pflege berücksichtigt werden. [267] SOGI werden in diesem Zusammenhang hingegen nicht genannt.

[262] Vgl. Seniorenamt Nürnberg, Seniorenamt Informations- und Beratungsstelle.

[263] Vgl. Jahresbericht Pflegestützpunkt 2014, 2.

[264] Seniorenamt Erlangen, Seniorenberatung; vgl. auch Seniorenamt Erlangen, Pflegeberatung. Beratung und Information für pflegebedürftige Menschen und deren Angehörigen.

[265] Vgl. Seniorenamt Nürnberg, Nürnberger Seniorennetzwerke. Konzeption, Organisation und Handlungsfelder, 6f.

[266] Vgl. ebd., 10; Stadt Nürnberg, NürnbergStift 2020, 19.

[267] Vgl. Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales / Bündnis für Familie Nürnberg, Mitten im Leben oder zwischen allen Stühlen? Familie, Pflege, Beruf vereinen – Handreichung für Angehörige und Personalverantwortliche, 17.

Einschätzung des Bedarfs

Hinsichtlich der Berücksichtigung spezifischer Bedarfe verweist UW darauf, dass diese erst erfasst werden könnten, nachdem sie erkennbar und präsent geworden sind sowie der Beratung zugetragen wurden. Da es aktuell noch zu wenig Berührungspunkte mit SOGI gebe, sei eine Einschätzung diesbezüglich nur schwer möglich. Zur Erhebung des Bedarfs müssten weitere Akteur*innen wie Gruppen, die in der Senior*innenarbeit aktiv sind, und andere Beratungseinrichtungen, einbezogen und das Thema in die Senioren-AG der Stadt eingebracht werden. Zusätzlich sei es laut JP notwendig, dass sich Fachkräfte aktiver mit den verschiedenen Lebensformen auseinandersetzen. In diesem Zusammenhang wird auf die Erfahrungen mit älteren Migrant*innen verwiesen. Deren spezifischen Bedürfnisse seien erst nach einer entsprechenden Auseinandersetzung mit dem Thema wahrnehmbar geworden (vgl. 11.5).

Hinsichtlich SOGI müsse nach Einschätzung von UW berücksichtigt werden, dass es für LSBTI*, die in der Vergangenheit z.T. schlechte Erfahrungen mit staatlichen Institutionen gemacht hätten, nicht selbstverständlich sei, Hilfe bei der Stadt zu suchen. Um Hemmschwellen abzubauen, sollte laut UW eine Offenheit gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der städtischen Senior*innenarbeit stärker vertreten und in der Beratung mehr auf SOGI eingegangen werden. JP merkt in diesem Zusammenhang an, dass eine explizite Thematisierung von SOGI aber auch zu einer spezifischen Markierung oder auch Stigmatisierung führen könne.

11.5 Sensibilisierung von Fachkräften

UW und JP betonen, dass der Bedarf an Sensibilität und Fachwissen umso größer werde, je konkreter die Vielfalt unter Senior*innen wird. Dies zeige sich aktuell bei Fragen der

interkulturellen Kompetenz und fange beispielsweise in Pflegeeinrichtung bereits bei den Zeiten des Abendbrotes an. Auch hier seien spezifische Bedürfnisse von älteren Migrant*innen erst in Kontakt und nach einer Auseinandersetzung mit dem Thema sichtbar geworden. Anhand der Publikationen der Stadt Nürnberg wird ersichtlich, dass Pflegekräfte im Rahmen ihrer Ausbildung bereits interkulturell geschult werden.[268] Weiterhin gebe es „eine zunehmende Anzahl an Pflegekräften, die eine weitere Sprache als deutsch sprechen, selbst Migrationshintergrund haben und somit die besonderen Bedürfnisse aus eigener Erfahrung kennen".[269] Eine dementsprechende Sensibilität gegenüber SOGI im Alter ist hingegen anhand der untersuchten Dokumente nicht erkennbar.

JP und UW befürworten die Thematisierung von SOGI ausdrücklich, damit auch Zielgruppen wie LSBTI* erreicht werden können. Wichtig wäre, dass allen Sachbearbeiter*innen die Relevanz des Themas vermittelt wird und die Kommune dessen Handhabung nicht jeder*m Einzelnen überlässt. Hierfür bedarf es nach Ansicht der Expert*innen Fortbildungen, für die sich die Kommune verantwortlich zeigen muss. Darüber hinaus könne die Stadt, wie JP vorschlägt, einen Leitfaden für den Umgang mit SOGI herausgeben. Da das Thema SOGI insbesondere im stationären Bereich unumgänglich sei, seien insbesondere dort Sensibilisierungsmaßnahmen notwendig. Zudem müssten Fachkräfte ihre Beratungsfähigkeiten sowohl bei Fortbildungen als auch im Austausch mit verschiedenen Kolleg*innen immer wieder reflektieren, hinterfragen sowie ihr Denken und Handeln auf stereotype Muster überprüfen. Aus Sicht von JP und UW sind

[268] Vgl. Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales / Bündnis für Familie Nürnberg, Mitten im Leben oder zwischen allen Stühlen? Familie, Pflege, Beruf vereinen – Handreichung für Angehörige und Personalverantwortliche, 17.

[269] Ebd.

insbesondere kompetente Referent*innen für den Erfolg solcher Fortbildungen wichtig. Schließlich sollte nicht nur über, sondern auch mit LSBTI* Senior*innen geredet werden. Insofern seien diese mit ihren Interessen und Wünschen einzubeziehen, um sicherzustellen, dass adäquates Wissen vermittelt und SOGI nicht länger als Spezialthema wahrgenommen werde.

11.6 Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen

Nach Auskunft im Interview besteht in der Senior*innenarbeit der Stadt Erlangen aktuell kein Kontakt zu Interessenvertretungen wie *Fliederlich*.[270] Auch in den Publikationen beider Städte wird auf keine Organisation verwiesen, die das Thema SOGI behandelt und die Interessen von LSBTI* nach außen vertritt.[271] Die Einbeziehung von einschlägigen Institutionen und Akteur*innen sei nach Ansicht von JP und UW jedoch bei der Thematisierung von und Bedarfserhebung zu SOGI notwendig. Insofern müsste als einer der ersten Schritte Kontakt zu Gruppen aufgenommen werden, die in diesem Bereich aktiv seien. Wichtige Prozesse, wie die Entwicklung von alternativen Wohnformen und Selbstorganisation, könnten von Interessenvertretungen angestoßen werden.

[270] Nach dem Interview wurde der Kontakt zu Fliederlich aufgenommen und der Verein wird mit einem Stand am Seniorentag am 21. Oktober 2016 vertreten sein.

[271] Vgl. beispielsweise Stadt Erlangen, Älter werden in Erlangen. Seniorenratgeber; Seniorenamt Nürnberg, Angebote des Seniorenamts und seiner Treffs Bleiweiß und Heilig-Geist. Veranstaltungs- und Kursprogramm September 2015 bis Februar 2016.

11.7 Zukünftige Herausforderungen und Maßnahmen

UW und JP fordern, die Vielfalt im Alter und Altern in allen Facetten in der Kommune stärker zu thematisieren. Es sei nicht ausreichend, Vielfalt lediglich in ein kommunales Leitbild einzufügen. Vielmehr bedürfe es einer flächendeckenden Thematisierung von Vielfalt, aber auch des Altwerdens an sich, vor allem aufgrund der allgemeinen Tabuisierung (vgl. 11.1). Ansonsten bestehe nach Ansicht der beiden Expert*innen die Gefahr, dass das Thema weder bei der breiten Bevölkerung noch bei denjenigen, die es unmittelbar betreffe, ankommt. SOGI sollten dabei in relevanten Zusammenhängen in der Kommune angesiedelt und thematisiert werden. Als ersten Ansatzpunkt schlugen die Expert*innen im Interview vor, *Fliederlich* auf dem anstehenden Seniorentag in Erlangen einen Stand anzubieten. Darüber hinaus sei es aus Sicht von UW und JP wichtig, SOGI in den Seniorenbeirat einzubringen, in dem unterschiedliche Diskurse zur Orientierungsfindung und Meinungsbildung stattfänden. Altersgruppenübergreifend sei schließlich das Modellprojekt „Gesundheitsregionplus Erlangen-Höchstadt- Stadt Erlangen“[272] als ein sinnvolles Medium zur Thematisierung von SOGI in Betracht zu ziehen.

Zur Realisierung dieser Vorhaben sei es jedoch notwendig, dass die Kommune die Senior*innenarbeit insgesamt stärker wahrnimmt, unterstützt und in ihrer Vielfalt weiterentwickelt. Dazu bedarf es aus Sicht von UW und JP einer strategischen Ausrichtung, insbesondere aber einer Erhöhung der Arbeits- und Geldressourcen sowie einer verstärkten Wahr-

[272] Im Fokus dieses Modellprojekts steht die Zusammenführung der Gesundheitsförderung und Gesundheitsversorgung des Landkreises Erlangen-Höchstadt und der Stadt Erlangen. Vgl. URL: http://www.fueralleinstadtundland.de/ (Stand: 30.10.2016).

nehmung der Senior*innenarbeit innerhalb der gesamten Stadtverwaltung. Aufgrund der bestehenden Defizite könne momentan nicht den Bedarfen entsprechend und vorausschauend agiert werden. Thematische Schwerpunkte werden von den Expert*innen zukünftig vor allem in den Bereichen Altersarmut und Altwerden von Migrant*innen gesehen. Um diese Bedarfe erfassen zu können, müssten, wie bei SOGI, Erhebungen, Einschätzungen und frühzeitiges Weichenstellen erfolgen.

11.8 Zusammenfassende Bewertung

Im Bereich Senior*innen zeigt sich die besondere Schwierigkeit, dass es bereits an einer gesamtgesellschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Altwerden selbst sowie einer Darstellung der Vielfalt unter Senior*innen mangelt. So finden in diesem Zusammenhang SOGI keine Beachtung, was durch die grundsätzliche Tabuisierung von Sexualität und Geschlechtlichkeit im Alter zusätzlich verstärkt wird. Wie die Expert*innen jedoch verdeutlichen, spielt das Thema SOGI vor allem im stationären Bereich eine wichtige Rolle, da dort ein enger Kontakt zu den Menschen besteht, der bis in die Privat- und Intimsphäre hineinreicht. Daher wäre, orientiert an der Vermittlung von interkultureller Kompetenz, eine Sensibilisierung von Fachkräften, wie z.B. des Pflegepersonals, aber auch von Sachbearbeiter*innen gegenüber Vielfalt im Alter und folglich auch sexueller und geschlechtlicher Vielfalt von großer Bedeutung.[273] Die Expert*innen weisen darüber

[273] Ein Konzept zur kultursensiblen Pflege von LSBTI*ist zu finden unter URL: http://www.rubicon-koeln.de/fileadmin/user_upload/Kultursensible_Pflege_fuer_Lesben_und_Schwule._Informatio-nen_fuer_die_Professionelle_Altenpflege.pdf (Stand: 25.10.2016).
Siehe auch URL: https://www.schwulenberatungberlin.de/wp_uploads/2013_01_Jo-ONLINE.pdf (Stand: 25.10.2016).

hinaus darauf hin, dass Sensibilisierungsmaßnahmen stets auf eine Reflexion und Überprüfung der eigenen Arbeitsweise mit Blick auf mögliches eigenes Diskriminierungsverhalten abzielen sollten.

Um einen Bedarf zu SOGI im Alter ermitteln zu können, müsste das Thema zunächst in die Öffentlichkeit getragen und sichtbar gemacht werden. Auf Veranstaltungen wie dem Erlanger Seniorentag haben die Kommunen die Möglichkeit, ein breites Publikum anzusprechen und eine öffentliche Diskussion anzuregen. Dabei ist, wie die Expert*innen verdeutlichen, davon auszugehen, dass SOGI zukünftig eine noch größere Rolle spielen werden, da die nun älter werdende Generation mehr als frühere Generationen bereit und willig ist, für ihre Rechte einzustehen. Dieser Hinweis unterstreicht die Notwendigkeit, für die Vielfalt im Alter und so auch für das Thema SOGI sowohl bei Fachkräften als auch in der allgemeinen Öffentlichkeit verstärkt zu sensibilisieren.

Anknüpfend an die menschenrechtlichen Standards des *NürnbergStift* sollten in beiden Kommunen die Menschenrechte von Älteren und der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Alters der Ausgangspunkt der Senior*innenarbeit sowie für die Thematisierung von SOGI sein. Ergänzend zu den bereits bestehenden normativen Grundlagen sollte die Ausdifferenzierung der Menschenrechte von Älteren[274] und, mit Blick auf Sexualität und SOGI, das Recht auf Selbstbestimmung und Autonomie in den gesamten Bereich der kommunalen Senior*innenarbeit integriert werden. Hinsichtlich der Vielfalt von Senior*innen müssen die intersektionalen Aspekte, wie z.B. an den Schnittstellen Alter, sexuelle Orientierung und Geschlecht, eine besondere Beachtung finden, um den unterschiedlichen Lebensrealitäten von Senior*innen gerecht zu werden. Auch hier können bereits bestehende

[274] Vgl. URL: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rechte-aelterer/ (Stand: 22.10.2016).

Ansätze im Zusammenhang von Migration und Alter herangezogen werden.

Angebote für Senior*innen werden einerseits als „offen für alle“ und neutral präsentiert. Andererseits wird eine explizite Offenheit gegenüber Migrant*innen signalisiert. Durch diese Hervorhebung entsteht ein Widerspruch zwischen einem zielgruppenübergreifenden Ansatz auf der einen Seite und einer zielgruppenspezifischen Adressierung von Migrant*innen auf der anderen Seite. In dieser Hinsicht wären die Ausschreibungen zu Beratungsangeboten zu überarbeiten und eine konsequente Berücksichtigung aller Vielfaltsdimensionen anzustreben, einschließlich SOGI. Eine nach außen kommunizierte Offenheit gegenüber Vielfalt könnte außerdem dazu beitragen, möglichen Ängsten und Befürchtungen entgegenzuwirken, die LSBTI* in ihrer Entfaltungsfreiheit einschränken. Wie die Expert*innen betonen, sollte die Kommune einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, das Thema Altwerden insgesamt zu enttabuisieren, um spezifische Bedarfe erheben und strategische Ziele definieren zu können, auch bezüglich der sexuellen Orientierung und der geschlechtlichen Identität. Bei diesem Unterfangen sind Interessenvertretungen mit ihrer Expertise stets einzubeziehen.

12 Bereichsübergreifende Zusammenfassung

Bekenntnis und Aufklärung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Bei der Untersuchung der einzelnen Bereiche ist deutlich geworden, dass in den Städten Nürnberg und Erlangen die Anerkennung von gesellschaftlicher Vielfalt und der Diskriminierungsschutz zentrale Themen sind. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt wird dabei jedoch kaum sichtbar gemacht. Sofern in den Publikationen auf einzelne Vielfaltsaspekte Bezug genommen wird, werden SOGI nur sehr selten berücksichtigt und in keine der Leitlinien einbezogen. Eine Thematisierung von SOGI findet ausschließlich im Zusammenhang mit Homosexualität statt. Geschlechtliche Identitäten, insbesondere Trans*- und Inter*Personen, werden nicht sichtbar. Nicht-heteronormative Lebensweisen werden zudem häufig als „besonders“ oder „ungewöhnlich“ bezeichnet oder im Kontext von Problem- oder Stresssituationen thematisiert. Diese Befunde weisen darauf hin, dass im Selbstverständnis der kommunalen Tätigkeitsfelder sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bisher noch nicht als selbstverständlicher Bestandteil von gesellschaftlicher Vielfalt verstanden wird.

Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht und SOGI als Diskriminierungsmerkmale

Menschenrechtliche Ansätze sind sowohl in den Dokumenten als auch in den Gesprächen mit den Expert*innen der Stadt Nürnberg deutlich erkennbar. Hinweise zum Thema sexuelle Selbstbestimmung sind jedoch nur vereinzelt ausfindig zu machen. Eine Verankerung auf der Ebene von Leitlinien oder auch eine Konkretisierung bzw. Ausdifferenzierung des

Menschenrechts auf sexuelle Selbstbestimmung besteht insgesamt nicht. Dies ist aber ebenso wenig bezogen auf andere Menschenrechte der Fall. In Erlangen werden demgegenüber die menschenrechtlichen Grundlagen der kommunalen Arbeit nicht reflektiert.

SOGI werden in den Publikationen beider Städte nur vereinzelt als Diskriminierungsmerkmale aufgeführt. Diskriminierungsfälle aufgrund von SOGI wurden von der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg erfasst. Bei den Expert*innen aus den einzelnen Bereichen sind solche Fälle allerdings nur wenig bis gar nicht bekannt. Wenngleich es ein deutliches Bekenntnis zum Diskriminierungsschutz gibt, wird in den Publikationen intersektionale Diskriminierung nicht explizit aufgeführt. In den Interviews wurden sehr unterschiedliche, teilweise auch widersprüchliche, Auffassungen von Intersektionalität deutlich, die auf eine mangelnde Kenntnis und Vermittlung dieser Perspektive hinweisen.

SOGI in der kommunalen Arbeit und Einschätzung der Relevanz

In allen Expert*inneninterviews wurde betont, dass es bisher in der kommunalen Arbeit nur in ganz seltenen Fällen Berührungspunkte mit dem Thema SOGI gab. Wenn ein Kontakt zustande kam, dann in erster Linie mit Lesben und Schwulen, in noch selteneren Fällen mit Trans*Personen. Von einem Kontakt mit Inter*Personen wurde nicht berichtet. Ursachen für diese geringen Fallzahlen konnten in den Interviews nicht benannt werden. Hinsichtlich der grundsätzlichen Relevanz von SOGI und der Notwendigkeit einer Thematisierung zogen die Expert*innen aus der bestehenden Sachlage sehr unterschiedliche Schlüsse. Diese reichten von dem Standpunkt, dass das Thema aufgrund der zu vernachlässigenden Fallzahlen nicht relevant sei, bis hin zu der Ansicht, dass SOGI trotz der geringen Erfahrungswerte eine große Bedeutung

zukomme. Dazwischen lagen ambivalente Positionen zwischen der Erwartung, dass SOGI im Sinne der Gleichberechtigung keine relevanten Kriterien sein sollten, und der Erfahrung, dass aufgrund von Diskriminierungen eine spezifische Berücksichtigung teilweise unumgänglich wird. In diesem Zusammenhang wurde in manchen Interviews eine Sensibilität dahingehend signalisiert, dass bei einer gesonderten Thematisierung von SOGI prinzipiell Vorsicht geboten ist, um eine erneute Stigmatisierung zu vermeiden. Insgesamt konnte bei allen Interviewpartner*innen eine allgemeine Offenheit festgestellt werden, wenn mit Initiativen zur Thematisierung von SOGI an ihre Städte herangetreten werden sollte.

Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote

Die geringe Präsenz des Themas SOGI wird zudem dadurch deutlich, dass in den untersuchten Bereichen keine zielgruppenspezifischen Beratungs- und Unterstützungsangebote ausfindig gemacht werden konnten, die sich speziell an den Bedarfen von LSBTI* orientieren oder diese offen adressieren. Die Einschätzungen der Expert*innen zur Notwendigkeit zielgruppenspezifischer Angebote gingen wiederum stark auseinander. Dabei wurde in allen Expert*inneninterviews auf die grundsätzliche Problematik verwiesen, dass sich die Bedürfnisse der Zielgruppe schwer bis gar nicht erfassen ließen, da die Merkmale SOGI – auch im Sinne des Diskriminierungsschutzes – nicht abgefragt werden und keine Erfahrungswerte existieren. Ob ein Bedarf grundsätzlich vorhanden ist und erhoben werden sollte, wurde dagegen sehr unterschiedlich beurteilt. Zum einen wurde ein Bedarf angesichts der (bisherigen) Unsichtbarkeit des Themas verneint. Zum anderen wurde die Auffassung vertreten, dass spezifische Angebote nur notwendig werden, wenn Probleme oder Fälle von Diskriminierung in Erscheinung treten. In zwei Interviews

wurden Angebote zu SOGI trotz der geringen Fallzahlen als wichtig erachtet. Dies wurde mit dem Anspruch begründet, dass prinzipiell jede Zielgruppe mit Angeboten angesprochen werden sollte. Dies gelte umso mehr in Bereichen, in denen SOGI mit Diskriminierung verbunden ist und LSBTI* gegebenenfalls besondere Schwierigkeiten erleben. In einem Interview wurde dafür plädiert, für eine Bedarfserhebung weitere systematische Untersuchungen und Auswertungen unter Einbezug anderer als nur statistischer Erkenntnisquellen und weiterer Akteur*innen durchzuführen.

Schließlich stellte sich in einigen Interviews auch die Frage, in welchem Verhältnis städtische Angebote zu solchen aus der LSBTI*-Community stehen (sollten). Auf der einen Seite wurde die Meinung vertreten, dass städtische Angebote nicht notwendig seien, da die Angebote aus der Community aufgrund der vorhandenen Expertise bevorzugt werden. Auf der anderen Seite wurde der Standpunkt vertreten, dass städtische Angebote und solche aus der Community als komplementär zu verstehen sind. Dabei wurde angeführt, dass auch innerhalb der Gruppe von LSBTI* unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich städtischer oder nicht-städtischer Anlaufstellen bestehen. Maßnahmen zu SOGI sind jedoch in allen Bereichen wenig bis gar nicht geplant. Diese Befunde weisen erneut darauf hin, dass der Bedarf zu SOGI in den einzelnen Bereichen erhoben werden sollte, um gezielte und passgenaue Maßnahmen etablieren zu können.

Sensibilisierung von Fachkräften

Spezifische Sensibilisierungsmaßnahmen für Fachkräfte zu SOGI konnten in den Publikationen beider Städte nicht ausfindig gemacht werden. Hinsichtlich der Etablierung von Fortbildungen für das städtische Personal verwiesen alle Expert*innen auf die Schwierigkeit, eine ausreichende Zahl an Teilnehmenden für Diversity-Schulungen zu gewinnen.

Dabei gab es unterschiedliche Einschätzungen, ob SOGI in (bestehende) Diversity-Schulungen integriert oder gesondert aufgegriffen werden sollten. Insgesamt wurden freiwillige Angebote als weniger effektiv eingestuft. Weiterhin wurde eine bereichsspezifische und dienststellenbezogene Ausrichtung sowie ein Bezug zum Arbeitsalltag als besonders wichtig für den Erfolg von Fortbildungen angesehen. Im Interview zum Bereich der Personalentwicklung wurde die Empfehlung ausgesprochen, Vorbehalten und Widerständen in der Verwaltung gegenüber Schulungen angemessen und sensibel zu begegnen und die Erweiterung von eigenen Weltbildern als positives Erlebnis zu vermitteln.

Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen

Bei der Dokumentenanalyse waren vereinzelt Hinweise auf Interessenvertretungen zu finden. In den städtischen Broschüren, in denen Adressen und Angebote gesammelt sind und bekannt gemacht werden, sind jedoch keine Verweise auf Interessenvertretungen zu finden. Als Interessenvertretung wurde in allen Interviews *Fliederlich* genannt. Dabei ist deutlich geworden, dass der Verein bereits als regionaler Ansprechpartner bekannt ist und in Einzelfällen konsultiert wurde. Ein verstetigter Austausch und Einbezug von Interessenvertretungen, einschließlich *Fliederlich*, besteht jedoch in kaum einem der untersuchten Bereiche. Demgegenüber wurde in allen Interviews betont, dass zur Ermittlung von Bedarfen und Vermittlung von adäquatem Wissen zu SOGI und LSBTI* die Konsultierung der Zielgruppe unbedingt notwendig ist.

Städtische Zuständigkeit zu SOGI

In den Expert*inneninterviews wurden schließlich sehr unterschiedliche Standpunkte zu der Frage vertreten, ob eine

gesonderte städtische Zuständigkeit bzw. Ansprechperson zu SOGI etabliert werden sollte. So wurde eine Ansprechperson, die speziell Diskriminierungsfragen im Zusammenhang mit SOGI bearbeitet, bei den bestehenden Strukturen und unter der Voraussetzung einer gut funktionierenden Vernetzung als nicht notwendig erachtet. Ein weiterer Standpunkt war, dass ein horizontaler Ansatz bei der Antidiskriminierungsarbeit, wie er bereits verfolgt wird, zu bevorzugen ist, wenn dabei auch SOGI explizit abgedeckt werden. Als Vorteile einer für SOGI zuständigen Ansprechperson wurde angeführt, dass damit eine Signalwirkung sowie die Bündelung und konsequente Berücksichtigung des Themas erzielt werden könne. Aufgrund dieser Erwägungen sprachen sich einige Interviewte auch für eine gesonderte Institutionalisierung aus.

TEIL IV:
SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

13 Schlussfolgerungen

Die Städte Nürnberg und Erlangen haben mit der Beauftragung der vorliegenden Studie einen wichtigen Schritt unternommen, um die Akzeptanzförderung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie die aktive Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von SOGI (wieder) aufzunehmen und aktiv zu gestalten. Die Studie soll einerseits einen Beitrag dazu leisten, diese Bestrebungen in den Städten auf Grundlage des Menschenrechts auf sexuelle Selbstbestimmung zu stärken. Andererseits soll der Verantwortung der Kommune als Dienstleisterin und Arbeitgeberin Nachdruck verliehen und diese unterstützt werden.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass der Antidiskriminierungsgrundsatz und die Berücksichtigung von Vielfalt wichtige Leitmotive der Städte Erlangen und Nürnberg sind. Als „Stadt des Friedens und der Menschenrechte" sind in Nürnberg darüber hinaus Menschenrechte Teil des kommunalen Selbstverständnisses. Dieses bezieht selbstverständlich sowohl den Grundsatz der Nichtdiskriminierung aufgrund von SOGI als auch das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung mit ein, auch wenn sie nur vereinzelt in den Publikationen und auf den städtischen Internetseiten explizit werden. Demgegenüber wird SOGI in den untersuchten Bereichen beider Städte kaum berücksichtigt. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Darstellung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt als auch für die Integration von SOGI in kommunale Beratungs- und Unterstützungsangebote. Ebenso wenig findet eine Auseinandersetzung mit SOGI als Diskriminierungsmerkmale oder eine Sensibilisierung von Fachkräften statt.

Diese Befunde sind insofern unbefriedigend, als SOGI Kernbereiche der menschlichen Identität sind und daher alle Menschen betreffen. Jede*r Einzelne macht die intime Erfahrung, die eigene sexuelle Orientierung und geschlechtliche

Identität zu entdecken und zu leben. Dabei sind SOGI als Bestandteile der Privat- und Intimsphäre geschützt und müssen mit der notwendigen Sensibilität behandelt werden. Sexuelle und geschlechtliche Identitäten gehen aber auch über das Private hinaus und wirken sich auf die Lebensführung des Individuums insgesamt aus. Aus menschenrechtlicher Perspektive hat jedes Individuum das Recht auf die freie, selbstbestimmte und gleichberechtigte Entfaltung von SOGI in allen Lebensbereichen. Für Menschen, die aufgrund der heteronormativen Geschlechterordnung der Gefahr homo- und transphober Diskriminierung und Gewalt besonders ausgesetzt sind, ist dies jedoch nicht uneingeschränkt möglich. Dabei wird die menschenrechtlich garantierte Selbstbestimmung von LSBTI* in massiver Weise verletzt. Vor diesem Hintergrund wurde in der vorliegenden Studie der Fokus auf die Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen von LSBTI* gelegt. In den Städten Nürnberg und Erlangen zeigt sich angesichts der mangelnden Sichtbarkeit des Themas ein deutlicher Handlungsbedarf.

Um ihren Selbstverpflichtungen, aber auch den menschenrechtlich verbürgten Pflichten nachzukommen, sollten die Städte Erlangen und Nürnberg über den aktuellen Stand hinausgehende Maßnahmen ergreifen. Hierfür sollte zunächst das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung ausbuchstabiert und in spezifischer Weise in sämtliche kommunale Bereiche integriert werden. Dies gilt insbesondere für Erlangen, wo explizite menschenrechtliche Orientierungspunkte fehlen. Aber auch in Nürnberg mangelt es an einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den konkreten Inhalten einzelner Menschenrechte. Darüber hinaus tragen die Städte die Verantwortung, im Sinne des Diskriminierungsschutzes jeglicher Diskriminierung aufgrund von SOGI durch städtische Organe, einschließlich des gesamten Verwaltungsapparats, entgegenzutreten. Dies betrifft die Funktion der Kommune als Arbeitgeberin gleichermaßen wie ihre Aufgaben als

Dienstleisterin. Hierfür bedarf es einer umfassenden strategisch-konzeptionellen Ausrichtung sowie einzelner Maßnahmen. Das in der Studie untersuchte Diversity Management als Bestandteil der Personalentwicklung der Stadt Erlangen oder auch der Diversity Check in der Stadt Nürnberg sind zentrale und mit Blick auf SOGI weiter auszubauende Ansatzpunkte.

Weiterhin sollten die Städte im Sinne der menschenrechtlichen Schutzpflicht sonstige Diskriminierungen durch nichtstädtische Stellen und Personen adressieren und abbauen; denn Einschränkungen und Verletzungen in der sexuellen und geschlechtlichen Entfaltungsfreiheit finden auch im privaten Bereich statt. Dies kann einerseits durch die Implementierung von Abhilfemechanismen bei Diskriminierung wie der Antidiskriminierungsstelle der Stadt Nürnberg erzielt werden. Andererseits sollte die Akzeptanz gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt beispielsweise durch Sensibilisierungsmaßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit befördert werden. Das bedeutet insbesondere, dass Lebensentwürfe jenseits der Heteronormativität im Stadtbild sichtbar zu machen sind, aber auch adäquates Wissen zu vermitteln ist.

Schließlich sollten die Städte zur Wahrnehmung ihrer menschenrechtlichen Gewährleistungspflicht Individuen aktiv in der Entfaltung ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität unterstützen. Aufgrund der heteronormativen Gesellschaftsordnung und verbreiteter Diskriminierungen aufgrund von SOGI, betrifft dies LSBTI* in besonderem Maße. Die spezifischen Probleme, mit denen LSBTI* in verschiedenen Lebensbereichen konfrontiert sind, und die unterschiedlichen Bedarfslagen, die sich für LSBTI* daraus ergeben, sind daher in kommunale Angebote einzubeziehen. Wenngleich der Kontakt mit LSBTI* in allen untersuchten Bereichen extrem gering zu sein scheint, darf SOGI im Sinne des Antidiskriminierungsprinzips nicht vernachlässigt werden. Vielmehr sind Bedarfe durch weitergehende Untersuchungen zu ermitteln. Für die Integration von SOGI

in bestehende Angebote oder auch für die Entwicklung von neuen Maßnahmen sollten je nach Zielgruppe unterschiedliche Erwägungen getroffen werden. Zudem sind in den spezifischen Angeboten für LSBTI* weitere Diversitätsmerkmale zu berücksichtigen. So sind etwa Angebote für ältere LSBTI* anders zu gestalten als solche, die Jugendliche adressieren. Schließlich gehört zur Gewährleistung der sexuellen und geschlechtlichen Selbstbestimmung auch, dass Interessenvertretungen, die ein wichtiges Sprachorgan für viele LSBTI* sind, angehört und in ihrer Arbeit unterstützt werden.

Um diesen Aufgaben gerecht werden zu können, ist eine intersektionale Perspektive von zentraler Bedeutung. Nur so können die komplexen Lebensrealitäten und Bedarfe der Bürger*innen möglichst differenziert berücksichtigt und Diskriminierungserfahrungen aufgrund von SOGI in ihrer Vielschichtigkeit bekämpft werden. Dies ist besonders in den Bereichen Migrant*innen und Senior*innen evident, trifft aber ebenso auf alle anderen kommunalen Tätigkeitsfelder zu. Das bedeutet auch, die Vielfalt innerhalb von LSBTI* wahrzunehmen und vor allem gegenüber den bisher im besonderen Maße vernachlässigten Lebenserfahrungen von Trans* und Inter*Personen zu sensibilisieren. Zur Umsetzung einer intersektionalen Perspektive sollten SOGI im Rahmen eines horizontalen Ansatzes als Querschnittsthema verstanden und verankert werden. Aus menschenrechtlicher Perspektive ist zudem die Unteilbarkeit und Interdependenz der Menschenrechte stets in den Blick zu nehmen und sind Menschenrechte entsprechend in ihrer Gesamtheit zu betrachten.

In Nürnberg und Erlangen sind vor allem mit der Fusion des Menschenrechtsbüros und Frauenbüros der Stadt Nürnberg sowie mit der Einrichtung des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt der Stadt Erlangen strukturelle Bedingungen geschaffen worden, um den oben dargelegten Anforderungen gerecht werden zu können. Für weitere Schritte werden im Folgenden Handlungsempfehlungen formuliert. Diese sind als

Anstoß zu verstehen, wie das Thema SOGI als Teil der kommunalen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit in relevanten Bereichen und Handlungsfeldern integriert und als Querschnittsthema sukzessive verankert werden könnte. Dabei wird sich zeigen, dass an bestehende Ansätze und Initiativen, auch der Städte Nürnberg und Erlangen, angeknüpft werden kann.

14 Handlungsempfehlungen

Das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung als normative Grundlage

- Ausgangspunkt für die Akzeptanzförderung gegenüber dem Thema SOGI bzw. LSBTI* sollte das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung sein. Dadurch wird eine normativ-rechtliche Grundlage geschaffen und ein Beitrag zu einer gesamtgesellschaftlichen Kultur der Menschenrechte geleistet.
- Die menschenrechtlichen Grundlagen der sexuellen Selbstbestimmung und die sich daraus ergebenden staatlichen Verpflichtungen sollten ausbuchstabiert und auf den kommunalen Kontext übertragen werden.
- Die Bedeutung und Funktion der Kommune bei der Um- und Durchsetzung von Gleichberechtigung und des Diskriminierungsschutzes sind sowohl innerhalb der Stadtverwaltung als auch gegenüber der Öffentlichkeit zu vermitteln und vorzuleben. Die Kommune sollte ihr Potential als Vorbild in der Antidiskriminierungsarbeit wahrnehmen und ausschöpfen.
- Bewährte kommunale und internationale Initiativen zu SOGI (z.B. das Rainbow Cities Network oder Kampagnen aus anderen Städten) können als Orientierungspunkt für eine Selbstverortung dienen. Bestehende Resolutionen zu SOGI (etwa des Europarats oder der Vereinten Nationen) sollten handlungsleitend sein.

Öffentliche Diskussion anregen

- Es bedarf einer proaktiven Thematisierung von und Aufklärung zu SOGI als wesentliche Bestandteile des menschlichen Lebens. Dabei sollte insbesondere für nichtheteronormative Lebensentwürfe sensibilisiert werden, um Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken.
- SOGI sollten als ein Teil von Vielfalt offensiv und konsequent mit thematisiert werden. Der Begriff „Vielfalt" ist durch eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Lebensweisen und einer intersektionalen Perspektive zu füllen.
- Aus intersektionaler Perspektive sind die unterschiedlichen Lebensrealitäten von LSBTI* zu differenzieren sowie bisher kaum sichtbare Gruppen (z.B. Trans* und Inter*Personen) in der Öffentlichkeitsarbeit der Städte zu berücksichtigen.
- Die Zuschreibung von SOGI als „Sonderthema" und eine Fokussierung auf problembelastete Aspekte sollten vermieden werden. Dies kann erreicht werden, indem SOGI als selbstverständliche Bestandteile von Vielfalt mit Betonung der spezifischen Lebenslagen und positiven Aspekte erkennbar werden.

SOGI in Publikationen thematisieren und darstellen

- Um Vielfalt in Publikationen zu thematisieren und abzubilden, sollten Lebensrealitäten jenseits von statistisch erhobenen Daten, zu denen auch SOGI gehören, beachtet und mit anderen Mitteln (z.B. durch Interviews) sichtbar gemacht werden. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sollte auch bildlich dargestellt werden (z.B. durch Abbildung von vielfältigen Familienkonstellationen).

- SOGI sollten in allen Veröffentlichungen an relevanten Stellen konsequent berücksichtigt werden, ohne LSBTI* (erneut) zu stigmatisieren. Eine schrittweise, systematische Überarbeitung aller bestehenden und neu entstehenden Publikationen ist anzuraten.
- Es sollte berücksichtigt werden, ob relevante Themen oder Bereiche merkmalsunspezifisch oder merkmalsspezifisch dargestellt werden. Bei einem zielgruppenübergreifenden Ansatz sind die einzelnen Vielfaltsmerkmale nicht notwendigerweise explizit zu nennen. Werden jedoch einzelne Merkmale benannt und spezielle Bedürfnislagen und Lebenssituationen berücksichtigt, sollte auch an relevanten Stellen auf SOGI verwiesen werden.
- Bei der Aufklärung über sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sind Begrifflichkeiten wie SOGI, LSBTI* oder Intersektionalität verständlich zu definieren und zu erklären. Hierfür können bestehende Publikationen von nichtstädtischen Einrichtungen und Interessenvertretungen herangezogen werden.
- In den städtischen Publikationen sollte eine diversitätssensible Sprache verwendet werden, die mit Leichter Sprache kompatibel ist. Hierfür kann an bereits bestehende Konzepte und Leitfäden, z.B. des Frauenbüros der Stadt Nürnberg, angeknüpft werden.
- Interessenvertretungen und ihre Angebote sollten über die Internetauftritte der Städte durch Hinweise und Verlinkungen bekannt gemacht werden. Publikationen, die verschiedene Angebote und Anlaufstellen bündeln, sollten auch Angebote zu SOGI enthalten.

Wissen generieren und Maßnahmen implementieren

- Um mehr Wissen über die Lebensrealitäten und konkreten Bedarfe von LSBTI* in den unterschiedlichen Bereichen der Städte Erlangen und Nürnberg zu generieren, sind weitere systematische Untersuchungen und Erkenntnisquellen (z.B. soziologische Analysen, Untersuchung der gesellschaftlichen Stimmung und Berichterstattung lokaler Medien) notwendig.
- Das Thema SOGI sollte als Querschnittsthema in bestehende städtische Angebote einbezogen werden. Dabei muss sichergestellt werden, dass diese auch den Bedürfnissen von LSBTI* gerecht werden. Sofern dies nicht der Fall ist, sollten zielgruppenspezifische Angebote eingerichtet werden.
- Aus dem geringen Kontakt mit SOGI und zu LSBTI* sind keine Schlüsse auf den Bedarf sowohl hinsichtlich einer spezifischen Thematisierung als auch bezüglich der Notwendigkeit von Maßnahmen zu ziehen. Die Ursachen für den geringen Kontakt könnten spezifischer identifiziert werden, indem die kommunalen Angebote auf mögliche strukturelle Probleme (z.B. eine mangelnde Zielgruppenansprache) untersucht werden. Es sollten zudem kontinuierlich Erhebungen im Beratungsalltag städtischer Fachkräfte (z.B. mit Checklisten zur Häufigkeit von SOGI) und Expert*inneninterviews (gegebenenfalls in regelmäßigen Abständen) durchgeführt werden.
- Es sollten stets die Expertisen von LSBTI* und Interessenvertretungen einbezogen werden, um adäquates Wissen vermitteln und konkrete Bedarfe erheben zu können. Dabei sollte auf bereits bestehende Initiativen wie z.B. von Fliederlich oder das „Ach, so ist das?!"–Projekt zurückgegriffen werden.

- Städtische Angebote sind als komplementär zu Angeboten aus der LSBTI*-Community zu verstehen. Eine nach außen artikulierte offene Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt kann hilfreich sein, um mögliche Hemmschwellen von LSBTI* gegenüber städtischen Institutionen und Angeboten abzubauen.

Sensibilität in der Verwaltung fördern

- Das Diversity Management sollte konsequent in der Verwaltung verankert und auf die unterschiedlichen Diversitätskategorien einschließlich SOGI ausgeweitet werden. Um Anstöße zu erhalten, kann auf bestehende überregionale oder in anderen Städten durchgeführte Studien sowie auf good practice-Beispiele zurückgegriffen werden. Zudem sollten Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einbezogen und auf die jeweilige Kommune angewendet werden.
- Bei städtischen Angestellten sollten eine grundsätzliche Sensibilisierung für SOGI befördert und eine kritische Reflexion über das eigene Verhalten und die eigene Arbeitsweise angeregt werden.
- Fortbildungen zu SOGI im Rahmen von verpflichtenden Diversity-Trainings sind anzuraten. Diese könnten insbesondere mit dem Themenkomplex Gender kombiniert werden, indem Zusammenhänge zwischen Heteronormativität, Geschlechterrollen und geschlechtsspezifischen Stereotypen aufgezeigt werden.
- Im Rahmen von Fortbildungen sollte ein Verständnis von intersektionaler Diskriminierung und ein Problembewusstsein gegenüber Kategorisierungen durch den konkreten Kontakt mit den Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen der Menschen vermittelt werden.

- Fortbildungen sind bereichsspezifisch und dienststellenbezogen auszurichten und mit konkretem Bezug zum Arbeitsalltag der städtischen Angestellten zu gestalten. Mögliche Vorbehalte gegenüber Schulungen müssen identifiziert und Widerständen muss sensibel begegnet werden.
- Externe Expertisen sollten zur Gestaltung von Fortbildungen eingeholt und in alle Ebenen eingebracht werden. Trainer*innen sind zu ihren Konzepten und Erfahrungen zu konsultieren, damit Schulungen evaluiert und weiterentwickelt werden können.

Das Thema SOGI institutionalisieren und vernetzen

- Um zu gewährleisten, dass SOGI als Querschnittsthema in der kommunalen Arbeit kontinuierlich berücksichtigt wird, Vernetzungen angestoßen und Maßnahmen koordiniert werden, sollte eine Zuständigkeit in Form einer qualifizierten und gut vernetzten Ansprechperson zu SOGI etabliert werden.
- Die Ansprechperson könnte als Stelle zwischen dem Menschenrechtsbüro und dem Frauenbüro in der Stadt Nürnberg angesiedelt und damit in den horizontalen Ansatz integriert werden. Diese Stelle könnte für die gesamte Metropolregion bzw. in Kooperation mit dem Büro für Chancengleichheit und Vielfalt der Stadt Erlangen zuständig sein.
- Vernetzung und Selbstorganisation der LSBTI*-Community sollten insgesamt gestärkt werden. Ein kontinuierlicher institutionalisierter Austausch und Kooperationen mit Interessenvertretungen sind anzustreben.

TEIL V:
LITERATUR UND ANHÄNGE

15 Literaturverzeichnis

Adamietz, Laura (2011): Geschlecht als Erwartung. Das Geschlechtsdiskriminierungsverbot als Recht gegen Diskriminierung wegen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität, Baden-Baden.

Amnesty International (2014): The State Decides Who I Am. Lack of Legal Gender Recognition for Transgender People in Europe, URL: https://www.es.amnesty.org/uploads/media/The_state_decide_who_I_am._Febrero_2014.pdf (Stand: 26.10.2016).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012a): Chancengleichheit als Qualitätsaspekt in der Arbeit öffentlicher Verwaltungen. Wegweiser zum Thema gleiche Rechte – verschiedene Belange – zufriedenstellende Maßstäbe – passgenaue Lösungen, URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Diversity_Mainstreaming_Verw_Expertise_Chancengleichheit_als_Qualitaetsaspekt.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 09.10.2016).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012b): Diversity Mainstreaming in und durch Institutionen der öffentlichen Verwaltung. Ausgewählte Anwendungsbeispiele guter Praxis aus europäischen Mitgliedsstaaten, URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Diversity_Mainstreaming_Verwaltungen_Expertise_Good_Practice_20120412.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 09.10.2016).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012c): Projektbericht: "Chancen gleich(heit) prüfen - Diversity Mainstreaming für Verwaltungen", URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Diversity_Mainstreaming_

Verwaltungen_Projektdarstellung_20120412.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 31.08.2016).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014): Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen. Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte, URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Leitfaden_Diversity_Mainstreaming_fuer_Verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 09.10.2016).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015a): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, 5. Aufl., Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015b): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalsspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte, URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.pdf;jsessionid=C10D9CC9B777D56E835CBFAC18BDF4D5.2_cid322?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 15.01.2016).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015c): Handbuch "Rechtlicher Diskriminierungsschutz", 2. Auflage, Baden-Baden.

Augstein, Maria Sabine (2009): Die Transsexualität in der personenstandsrechtlichen Rechtsprechung der europäischen Gerichtshöfe und des Bundesverfassungsgerichts, in: Lohrenscheit, Claudia (Hg.): Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht, Baden-Baden, 135–149.

Baer, Susanne (2009): „Sexuelle Selbstbestimmung?“ Zur internationalen Rechtslage und denkbaren Konzeptionen von Recht gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung, in:

Lohrenscheit, Claudia (Hg.): Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht, Baden-Baden, 89–118.

Baer, Susanne/Bittner, Melanie/Göttsche, Anna Lena (2010): Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse. Teilexpertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Berlin - Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (Hg.) (2002): Anders sein und älter werden - Lesben und Schwule im Alter. Dokumentation der Fachtagung vom 22./23. November 2002. Studie "Älter werden - Ältere Lesben und Schwule in Berlin", URL: https://www.berlin.de/lb/ads/_assets/schwerpunkte/lsbti/materialien/schriftenreihe/doku20_alter_bf.pdf (Stand: 09.10.2016).

Berlin - Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales (2013): Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik, URL: http://www.berlin.de/sen/gessoz/_assets/publikationen/soziales/2013_leitlinien_seniorenpolitik.pdf (Stand: 09.10.2016).

Bieber, Roland/Epiney, Astrid/Haag, Marcel/Kotzur, Markus (2016): Die Europäische Union. Europarecht und Politik, 12. Auflage, Baden-Baden/Basel.

Bielefeldt, Heiner (2007): Menschenrechte in der Einwanderungsgesellschaft. Plädoyer für einen aufgeklärten Multikulturalismus, Bielefeld.

Bielefeldt, Heiner (2009): Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention, 3. aktualisierte und erweiterte Auflage, Berlin.

Bielefeldt, Heiner (2010): Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip, in: Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse, Wiesbaden, 21–34.

BMZ/GIZ/DIMR (2015): Sexual orientation and gender identity as human rights issues in development cooperation, URL: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/E-Info-Tool/e-info-tool_sexual_orientation_and_gender_identity_

as_human_rights_issues_in_development_cooperation.pdf (Stand: 01.03.2016).

Bora, Alfons (2012): Zur Situation intersexueller Menschen. Bericht über die Online-Umfrage des Deutschen Ethikrates, Berlin.

Bruns, Manfred (2012): Die strafrechtliche Verfolgung homosexueller Männer in der BRD nach 1945, in: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen/Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Hg.): § 175 StGB. Rehabilitierung der nach 1945 verurteilten homosexuellen Männer, Berlin, 26–43.

Burgi, Martin/Wolff, Daniel (2016): Rehabilitierung der nach § 175 StGB verurteilten homosexuellen Männer: Auf trag, Optionen und verfassungsrechtlicher Rahmen, URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/Rechtsgutachten-Burgi-Rehabilitierung-175.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Stand: 26.10.2016).

Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter, Frankfurt a.M.

Cetin, Zülfukar (2012): Homophobie und Islamophobie. Intersektionale Diskriminierungen am Beispiel binationaler schwuler Paare in Berlin, Bielefeld.

Change Centre Foundation (2015): Übersicht über die Maßnahmen der Landesaktionspläne gegen Homo- und Transphobie in den deutschen Bundesländern. Meerbusch/Berlin, URL: https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Bildung/CCF_LSBTTIQ_Synopse.pdf (Stand: 31.08.2016).

Chebout, Lucy (2014): Queering International Law. Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung als Dimensionen von Geschlecht, in: Lembke, Ulrike (Hg.): Menschenrechte und Geschlecht, Baden-Baden, 132–159.

Crenshaw, Kimberlé (1991): Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color, in: Stanford Law Review, Vol. 43, No. 6, 1241–1299.

Crenshaw, Kimberlé (1998): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. Feminist Theory, and Antiracist Politics, in: Phillips, Anne (Hg.): Feminism and Politics, Oxford/ New York, 314–343.

Däubler, Wolfgang/Bertzbach, Martin (Hg.) (2013): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar, 3. Aufl., Baden-Baden.

Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Brähler, Elmar (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland, URL: https://www.boell.de/sites/default/files/2016-06-mitte_studie_uni_leipzig.pdf (Stand: 31.10.2016).

Dennert, Gabriele/Leidinger, Christiane/Rauchut, Franziska (2007): In Bewegung bleiben. 100 Jahre Politik, Kultur und Geschichte von Lesben, Berlin.

Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen e.V. (Hg.): Gleiche Rechte für alle. Dokumente zur Menschenrechtsweltkonferenz der Vereinten Nationen in Wien 1993. DGVN-Texte 43, URL: http://menschenrechte-durchsetzen.dgvn.de/fileadmin/user_upload/menschenr_durchsetzen/bilder/Menschenrechtsdokumente/2.1_Wiener_Erklaerung_und_Aktionsprogramm_web.pdf (Stand: 22.06.2016).

Deutscher Ethikrat (2012a): Dokumentation. Intersexualität im Diskurs, Berlin.

Deutscher Ethikrat (Hg.) (2012b): Intersexualität. Stellungnahme, Berlin.

Deutsches Institut für Menschenrechte (2016): Menschenrechte. Materialien für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen, Berlin.

Franzen, Jannik/Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, Berlin.

Fritzsche, Bettina (2007): Das Begehren, das nicht eins ist. Fallstricke beim Reden über Bisexualität, in: Hartmann,

Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht, Wiesbaden, 115–131.

Frohn, Dominic: Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien. Herausgegeben von der Stadt Köln, URL: www.dominicfrohn.de/downloads/Studie_Wir-sind-Eltern_2011.pdf (Stand: 09.10.2016).

Frohn, Dominic (2007): Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, URL: http://www.dominicfrohn.de/downloads/Out-im-Office_SNW_2007.pdf (Stand: 31.08.2016).

Gaier, Reinhard/Wendtland, Holger (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: AGG. Eine Einführung in das Zivilrecht, München.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2006): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, 2., durchgesehene Auflage, Wiesbaden.

Hamm, Jonas A./Sauer, Arn Thorben (2014): Perspektivenwechsel: Vorschläge für eine menschenrechts- und bedürfnisorientierte Trans*-Gesundheitsversorgung, in: Zeitschrift für Sexualforschung, 01/27, März 2014, 4–30.

Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hg.) (2007): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht, Wiesbaden.

Herbertz-Floßdorf, Michaela (2010): „Die heiraten und kriegen Kinder - Die meinen das ernst!". Eine Expertise zur Situation und Bedarfen von lesbischen Eltern in NRW, herausgegeben von LAG Lesben in NRW e.V., URL: http://www.lesben-nrw.de/wp-content/uploads/2014/12/Expertise-lesbische-Eltern-in-NRW1.pdf (Stand: 09.10.2016).

Herzog, Dagmar (2005): Die Politisierung der Lust. Sexualität in der deutschen Geschichte des zwanzigsten Jahrhunderts, München.

Hirschfeld-Eddy-Stiftung (2008): Die Yogyakarta-Prinzipien. Prinzipien zur Anwendung der Menschenrechte in Bezug auf die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität, Berlin.

Höschele, Cornelia/Klein, Silvia (2013): Vom Gender Mainstreaming zum Managing Diversity. Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt fördern. in: Stadt Erlangen | Referat für Personal, Organisation und eGovernance: Verwaltungsmodernisierung Stadt Erlangen 2008 - 2012, 17-21, URL: http://www.erlangen.de/Portaldata/1/Resources/080_stadtverwaltung/dokumente/broschueren/Doku_Verwaltungsmodernisierung08-12_WEB.pdf (Stand: 15.01.2016).

Internationale Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen (IVIM)/Organisation Intersex International (OII) (2013): Mogelpackung für Inter*: Offener Geschlechtseintrag keine Option. Pressemitteilung, 07.02.2013, URL: http://www.intersexualite.de/index.php/pm-mogelpackung-fur-inter-offener-geschlechtseintrag-keine-option/ (Stand: 13.03.2015).

Intersexuelle Menschen e.V./XY-Frauen (2008): Schattenbericht zum 6. Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW), URL: http://intersex.schattenbericht.org/public/Schattenbericht_CEDAW_2008-Intersexuelle_Menschen_e_V.pdf (Stand: 13.03.2015).

Kaiser, Robert (2014): Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung, Wiesbaden.

Kälin, Walter/Künzli, Jörg (2008): Universeller Menschenrechtsschutz, 2., vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage, Basel.

Kläser, Timo Andreas (2010): Regenbogenfamilien – Möglichkeiten für Lesben und Schwule bei der Erziehung von Kindern. Dissertation an der Universität Mannheim, URL: archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/11130/1/Klaeser 2010_1_Hauptteil.pdf (Stand: 09.10.2016).

Klein, Silvia/Greißel, Michael/Kaiser, Robert (2013): XENOS – Integration und Vielfalt. Kompetenzbasiertes Programm zur interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung (PIK) Nürnberg und Erlangen, in: Stadt Erlangen | Referat für Personal, Organisation und eGovernance: Verwaltungsmodernisierung Stadt Erlangen 2008 - 2012, 59-61, URL: http://www.erlangen.de/Portaldata/1/Resources/080_stadtverwaltung/dokumente/broschueren/Doku_ Verwaltungsmodernisierung08-12_WEB.pdf (Stand: 15.01.2016).

Köllen, Thomas (2012): Privatsache und unerheblich für Unternehmen? Der Stand der Personalforschung zur "sexuellen Orientierung", in: Zeitschrift für Personalforschung, 26. Jahrgang, Heft 2, 143–166.

Köllen, Thomas (2014): Diversity Management zu den Dimensionen "sexuelle Orientierung" und "Geschlechtsidentität", in: Nutzenberger, Stefanie (Hg.): Aufregend bunt, vielfältig normal! Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung, Hamburg, 162–175.

Krajewski, Markus (2014): Kommunaler Menschenrechtsschutz durch Verbote von Grabmalen aus ausbeuterischer Kinderarbeit, in: DÖV 2014, 721–729.

Krell, Claudia (2013): Abschlussbericht der Pilotstudie „Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen von homosexuellen Jugendlichen in Deutschland“, URL: https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Studien/ Abschlussbericht_Pilotstudie_Lebenssituationen_und_

Diskriminierungserfahrungen_von_homosexuellen_Jugendlichen_in_Deutschland.pdf (Stand: 08.10.2016).

Krell, Claudia/Oldemeier, Kertin (2015): Coming Out – und dann…?! Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen, München.

Kuckartz, Udo (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 2., durchgesehene Auflage, Weinheim/Basel.

Landeshauptstadt München - Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (2011): „Da bleibt noch viel zu tun…!". Befragung von Fachkräften der Kinder- und Jugendhilfe zur Situation von lesbischen, schwulen und transgender Kindern, Jugendlichen und Eltern in München, URL: https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:3beac935-7d1b-40ee-afe5-a5d1fd3bffb5/jughilfe_broschuere.pdf (Stand: 08.10.2016).

Landeshauptstadt München - Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (2014): 2002-2012: 10 Jahre Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen. 2. Aufl., URL: https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:6b35ca52-3266-4c3a-90eb-5250d256f808/RZ_Festschrift.pdf (Stand: 03.09.2016).

Leicht, Imke (2015): Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht, in: Breckenfelder, Michaela (Hg.): Homosexualität und Schule. Handlungsfelder - Zugänge - Perspektiven, Opladen, 17–35.

Leicht, Imke (2016): Wer findet Gehör? Kritische Reformulierungen des menschenrechtlichen Universalismus, Opladen.

LesMigras (2012): „…nicht so greifbar und doch real“ – Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland, URL: http://www.lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/

Gewalt%20(Dokus,Aufsaetze...)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf (Stand: 11.10.2016).

Lohrenscheit, Claudia (Hg.) (2009): Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht, Baden-Baden.

LSVD (2010): Doppelt diskriminiert oder gut integriert? Lebenssituation von Lesben und Schwulen mit Migrationshintergrund in Deutschland, URL: http://www.migrationsfamilien.de/pdf/Studie_Jena.pdf (Stand: 11.10.2016).

LSVD (2014): Regenbogenfamilien - Alltäglich und doch anders, URL: https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/family/Beratungsfuehrer/Broschuere_LSVD_barrierefrei_September.pdf (Stand: 09-10.2016).

Lutz, Helma/Vivar, Maria Teresa Herrera/Supik, Linda (Hg.) (2010): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes, Wiesbaden.

Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research, Volume 1, No. 2, Art. 20, URL: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002204 (Stand: 05.12.2015).

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken, 5., neu ausgestattete Auflage, Weinheim/Basel.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 12., überarbeitete Auflage, Weinheim/Basel.

Mayring, Philipp/Brunner, Eva (2010): Qualitative Inhaltsanalyse, in: Boller, Heike/Friebertshäuser, Barbara/Langer, Antje/Prengel, Annedore/Richter, Sophia (Hg.): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, 3., vollständig überarbeitete Auflage, Weinheim/München, 323–333.

Mengel, Hans-Joachim (2012): Strafrechtliche Verfolgung homosexueller Handlungen in Deutschland nach 1945. Zur Rehabilitierung und Entschädigung der nach § 175 und 175 a StGB wegen homosexueller Handlungen in der BRD und

der DDR Verurteilten. Verfassungsrechtliche, verfassungspolitische und völkerrechtliche Erwägungen. Expertise, Berlin.

Merx, Andreas (2013): Von Integration zu Vielfalt. Kommunale Diversitätspolitik in der Praxis, URL: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/stuttgart/10142.pdf (Stand: 09.10.2016).

Mittenhuber, Martina (2014): Der lange Weg zur diskriminierungsfreien Gesellschaft. Diskriminierungsschutz als Kernaufgabe der Nürnberger Menschenrechtsarbeit, in: Bauernfeind, Martina/Metzger, Hans-Dieter (Hg.): Rechte für Menschen - Menschenrechte. Ein Nürnberg-Lesebuch, Nürnberg, 260–266.

National Coalition für die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in Deutschland (2012): Kinderrechte und Intersexualität: Ein Diskussionsbeitrag, URL: http://www.netzwerk-kinderrechte.de/fileadmin/publikationen/Kinderrechte_und_Intersexualitaet_NC.pdf.pdf (Stand: 26.10.2016).

Netzwerk Trans*-Inter*-Sektionalität (Hg.) (2013): Intersektionale Beratung von / zu Trans* und Inter*. Ein Ratgeber zu Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Mehrfachdiskriminierung, Berlin.

O'Flaherty, Michael (2010): Sexual Orientation and Gender Identity, in: International Human Rights Law, ed. by Moeckli, Daniel/Shah, Sangeeta/Sivakumaran, Sandesh, 331–344.

O'Flaherty, Michael/Fisher, John (2009): Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Internationales Menschenrecht: Die Yogyakarta-Prinzipien im Kontext, in: Lohrenscheit, Claudia (Hg.): Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht, Baden-Baden, 41–87.

Pretzel, Andreas (2010): Homosexuellenpolitik in der frühen Bundesrepublik, Hamburg.

Rainbow Cities Network (2016): One pagers on local LGBT policies 2016, URL: https://www.movisie.com/sites/www.movisie.com/files/files/Publications/2016%20One%20pagers%20RAINBOW%20CITIES%20Network.pdf (Stand: 04.09.2016).

Rubicon e.V. (2014): Kultursensible Pflege für Lesben und Schwule. Informationen für die Professionelle Altenpflege, URL: http://www.rubicon-koeln.de/fileadmin/user_upload/Kultursensible_Pflege_fuer_Lesben_und_Schwule._Informationen_fuer_die_Professionelle_Altenpflege.pdf (Stand: 09.10.2016).

Schäfer, Christian (2010): Das Ringe um § 175 StGB während der Post-Adenauer-Ära. Der überfällige Wandel einer Sitten- zu einer Jugendschutzvorschrift, in: Pretzel, Andreas/Weiß, Volker (Hg.): Ohnmacht und Aufbegehren. Homosexuelle Männer in der frühen Bundesrepublik, Hamburg, 189–209.

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) (2011): Der Umgang mit Vielfalt in der Berliner Der Umgang mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung - eine Bestandsaufnahme. Projekt „Berlin – Stadt der Vielfalt. Implementierung wirksamer Diversitystrategien durch die Berliner Verwaltung“, URL: http://www.ewdv-diversity.de/fileadmin/user_upload/Publikationen_EWdV_PDF/Stadt_der_Vielfalt_Bestandsaufnahme.pdf (Stand: 09.10.2016).

Stadt Erlangen (k.A.): Leitbild Integration. Leitsätze kommunalen Handelns, URL: http://www.erlangen.de/Portaldata/1/Resources/080_stadtverwaltung/dokumente/sonstiges/LeitbildIntegrationErlangen2008.pdf (Stand: 03.09.2016).

Stadt Erlangen (2015): Konzept: Büro für Chancengleichheit und Vielfalt / Internationale Beziehungen OBM/Gst, OBM/13-4, 06.07.2015, URL: http://ratsinfo.erlangen.de/getfile.php?id=18093810&type=do& (Stand: 03.09.2016).

Stadt Erlangen | Referat für Personal, Organisation und eGovernance (2013): Verwaltungsmodernisierung Stadt Erlangen 2008 – 2012, URL: http://www.erlangen.de/Portaldata/1/Resources/080_stadtverwaltung/dokumente/broschueren/Doku_Verwaltungsmodernisierung08-12_WEB.pdf (Stand: 15.01.2016).

Stadt Nürnberg/Menschenrechtsbüro (2011): Auftrag Menschenrechte. Tätigkeitsbericht des Menschenrechtsbüros der Stadt Nürnberg 2009-2010, URL: https://www.nuernberg.de/imperia/md/menschenrechte/dokumente/t__tigkeitsbericht_2009-2010.pdf (Stand: 03.09.2016).

Stadt Nürnberg/Menschenrechtsbüro (2014a): Auftrag Menschenrechte. Stadt des Friedens und der Menschenrechte Tätigkeitsbericht des Menschenrechtsbüros der Stadt Nürnberg 2011-2013, URL: https://www.nuernberg.de/imperia/md/menschenrechte/dokumente/taetigkeitsbericht 2011-2013.pdf (Stand: 03.09.2016).

Stadt Nürnberg/Menschenrechtsbüro (2014b): Diskriminierungsfrei in Nürnberg. Rat und Unterstützung für Betroffene und Interessierte, URL: https://www.nuernberg.de/imperia/md/menschenrechte/dokumente/antidiskriminierung/ (Stand: Stand: 30.08.2016).

Stadt Wien (2012): Diversity Check. Leitfaden zur Implementierung des integrationsorientierten Diversitätsmanagement in der Wiener Stadtverwaltung. Analyse, Entwicklung, Umsetzung, Evaluation, URL: https://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/diversity-check.pdf (Stand: 09.10.2016).

Steinke, Ron (2005): „Ein Mann, der mit einem anderen Mann…". Eine kurze Geschichte des § 175 in der BRD, in: Forum Recht 02/2005, 60–63.

Thiemann, Anne (2010): Sexuelle Selbstbestimmung und sexuelle Orientierung – Entwicklungen im Menschenrechtsschutz, in: Busch, Ulrike (Hg.): Sexuelle und reproduktive

Gesundheit und Rechte. Nationale und internationale Perspektiven, Baden-Baden, 136–159.

UN OHCHR (2012): Born Free and Equal. Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law, URL: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf (Stand: 13.03.2015).

UNHCR (2010): Summary Conclusions: Asylum-Seekers and Refugees Seeking Protection on Account of their Sexual Orientation and Gender Identity, URL: http://www.refworld.org/pdfid/4cff99a42.pdf (Stand: 11.10.2016).

UNHCR (2011): Working with Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex Persons in Forced Displacement, URL: http://www.refworld.org/docid/4e6073972.html (Stand: 11.10.2016).

UNHCR (2015): Protecting Persons with Diverse Sexual Orientations and Gender Identities. A Global Report on UNHCR's Efforts to Protect Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex Asylum-Seekers and Refugees, URL: http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/566140454.pdf (Stand: 11.10.2016).

Vogt, Stefanie/Werner, Melanie (2014): Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse, URL: https://www.fo1.th-koeln.de/imperia/md/content/sozialearbeitplus/skript_interviewsqual_inhaltsanalyse.pdf (Stand: 09.11.2015).

Wagenknecht, Peter (2007): Was ist Heteronormativität? Zu Geschichte und Gehalt des Begriffs, in: Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht, Wiesbaden, 17–34.

Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität - eine Einführung, URL: http://portal-intersektionalitaet.de/ theorie bildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/ (Stand: 26.10.2016).

Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Lann/ Palm, Kerstin (2012): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, 2., durchgesehene Auflage, Opladen/ Berlin/Toronto.

Warner, Michael (1991): Introduction: Fear of a Queer Planet, in: Social Text, No. 29, 3–17.

WERT.ARBEIT GmbH, Berlin/Berliner Bündnis für Altenpflege (2014): Das Alter ist bunt – Vielfalt in der Altenpflege lebendig gestalten. Erarbeitet im Rahmen des Projektes Fachkräftesicherung in der Altenpflege, URL: http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/de/ downloads/20150303_Exp_Vielfalt-Altenpflege.pdf (Stand: 09.10.2016).

Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld.

Zick, Andreas/Klein, Anna (2014): Fragile Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014, URL: http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/ pdf_14/FragileMitte-FeindseligeZustaende.pdf (Stand: 31.10.2016).

16 Annex

16.1 Liste der ausgewerteten Dokumente

16.1.1 Familie

NÜRNBERG (Letzte Sichtung Publikationen: 29.03.2016)

Anerkennung und Sichtbarmachung von Vielfalt

- Bündnis für Familie Nürnberg, 10 Jahre Bündnis Familie. Eine Idee setzt sich durch.
- Bündnis für Familie Nürnberg, 3-Jahres-Bericht 2011 bis 2014.
- Bündnis Familie Nürnberg, Jahresbericht Sommer 2014 bis Sommer 2015.
- Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberger Familienbericht 2015.
- Bündnis für Familie, Papa an Bord! Mutmachbroschüre für Väter und solche, die es werden wollen.
- Jugendamt Nürnberg, Konzept Familienbildung in Nürnberg (Eltern- und Familienbildungskonzept der Stadt Nürnberg).
- Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Erziehungs- und Familienberatungsstelle des Jugendamts der Stadt Nürnberg.
- Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales, Stab Familie, Unsere Leitlinien Kinder- und Familienstadt Nürnberg.

Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Bündnis für Familie Nürnberg / Jugendamt Nürnberg, Konzeption. Kindertageseinrichtungen als Familienzentren. Integrierte Familienarbeit in Kindertageseinrichtungen.
- Bündnis für Familie Nürnberg, Konzeption. Kindertageseinrichtungen als Orte für Familien.
- Bündnis für Familie Nürnberg, Programm 10. Offenes Forum Familie 2011.
- Bündnis für Familie Nürnberg, Programm 11. Offenes Forum Familie 2012.

- Bündnis für Familie Nürnberg, Programm 12. Offenes Forum Familie 2013.
- Bündnis für Familie Nürnberg, Programm 13. Offenes Forum Familie 2014.
- Bündnis für Familie Nürnberg, Programm 14. Offenes Forum Familie 2015
- Bündnis für Familie Nürnberg, Programm 15. Offenes Forum Familie 2016.
- Frauenbeauftrage, Jugendamt, Standesamt Nürnberg, Das Kindschaftsrecht. Informationen über Sorgerecht. Vaterschaft. Beratungsstellen.
- Jugendamt Nürnberg, Allgemeiner Sozialdienst. Beratung und Hilfe in ihrer Nähe.
- Jugendamt Nürnberg, Babysitterdienste Nürnberg.
- Jugendamt Nürnberg, Elternkurs für Nürnberger Mütter und Väter. Kinder im Blick. Ein Seminar für getrennt lebende oder geschiedene Eltern.
- Jugendamt Nürnberg, Elternkurs Pubertät.
- Jugendamt Nürnberg Stab Familienbildung, Elterntrainings in Nürnberg 2015.
- Jugendamt Nürnberg, Elterntraining STARK.
- Jugendamt Nürnberg Stab Familienbildung, Eltern- und Familienbildung. Programm 2015.
- Jugendamt Nürnberg Stab Familienbildung, Eltern- und Familienbildung. Programm 2016.
- Jugendamt Nürnberg, Faltblatt der Erziehungs- und Familienberatung.
- Jugendamt Nürnberg, Familienbildung Faltblatt.
- Jugendamt Nürnberg, „Geborgenheit geben…".
- Jugendamt Nürnberg, Hilfe zur Erziehung. Ein Beratungsführer für Eltern und junge Menschen.
- Jugendamt Nürnberg, Informationen für Pflegeeltern.
- Jugendamt Nürnberg, Jugendamt Angebote von A-Z.
- Jugendamt Nürnberg, Junge Flüchtlinge. Angekommen…und jetzt?
- Jugendamt Nürnberg Junge Flüchtlinge. Angekommen…und jetzt? Informationen für Pflegeeltern minderjährige Flüchtlinge

- Jugendamt Nürnberg, Kindertagespflege in Nürnberg. Kinderbetreuung durch Tagesmütter und Tagesväter.
- Jugendamt Nürnberg, Kindertagesstätten als Ort für Familien. Broschüre.
- Jugendamt Nürnberg, Kindertagesstätten in Nürnberg. Broschüre.
- Jugendamt Nürnberg, Koordinierungsstelle Kinderschutz Nürnberg.
- Jugendamt Nürnberg, Pflegeeltern Infobrief.
- Jugendamt Nürnberg, Pflegekind – Kind mit zwei Eltern.
- Jugendamt Nürnberg, Programm 9. Familienbildungstag 2011.
- Jugendamt Nürnberg, Programm 10. Nürnberger Familienbildungstag 2012.
- Jugendamt Nürnberg, Programm 11. Nürnberger Familienbildungstag 2013.
- Jugendamt Nürnberg, Programm 12. Nürnberger Familienbildungstag 2014.
- Jugendamt Nürnberg, Programm 13. Nürnberger Familienbildungstag 2015
- Jugendamt Nürnberg, Programm 14. Nürnberger Familienbildungstag 2016.
- Jugendamt Nürnberg, Servicestelle Kitaplatz.
- Stadt Nürnberg, Qualitative Weiterentwicklung der Tagesbetreuung in Nürnberg.
- Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales, Bündnis für Familie.
- Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales Stab Familie, Elternzeit und Elterngeld Informationsveranstaltung 2015.

Sensibilisierung von Fachkräften

- Jugendamt Nürnberg, Bayerischer Bildungs- und Erziehungsplan.
- Jugendamt Nürnberg Stab Familienbildung, Eltern- und Familienbildung. Elternabende 2015/2016 in Kindertageseinrichtungen aller Träger in Nürnberg.

- Jugendamt Nürnberg, Sie haben starke Partner. Angebote der Nürnberger Familienbildungsstellen. Ein Überblick für pädagogische Fachkräfte.
- Jugendamt Nürnberg Stab Familienbildung, Team-Coaching.

Internetauftritt (Letzte Sichtung: 04.05.2016)

- www.jugendamt.nuernberg.de
- https://www.nuernberg.de/internet/buendnis_fuer_familie/
- https://www.nuernberg.de/internet/familienbildung/

ERLANGEN (Letzte Sichtung Publikationen: 29.03.2016)

Anerkennung und Sichtbarmachung von Vielfalt

- Erlanger Bündnis für Familien, Flexible Betreuung zuhause für erkrankte Kinder. Känguru.
- Jugendamt Erlangen, 50 Jahre Jugend- und Familienberatungsstelle 1960-2010.
- Stadt Erlangen, Erlanger Abschlussbericht des ersten bundesweiten Vergleichsrings der KGSt. Familienfreundliche Stadt 2004- 2010.

Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Erlanger Bündnis für Familien, Flyer Erlanger Bündnis für Familien.
- Jugend- und Familienberatung Erlangen, Angebotskatalog Jugend- & Familienberatungsstelle. Integrierte Beratungsstelle Stadt Erlangen.
- Stadtjugendamt Erlangen, Bildung, Erziehung und Betreuung von Schulkindern in den städtischen Horten und Lernstuben.
- Stadtjugendamt Erlangen, Ersatzbetreuung. Informationen für Eltern.
- Stadtjugendamt Erlangen, Guter Start ins Kinderleben. Koordinationsstelle Frühe Hilfen.
- Stadtjugendamt Erlangen, Infomappe des Pflegekinderdienstes beim Stadtjugendamt Erlangen – Vollzeitpflege.

- Stadtjugendamt Erlangen, Kinderbetreuung bei einer qualifizierten Tagesmutter. Fachdienst Kindertagespflege.
- Stadtjugendamt Erlangen, Konzeption der Koordinationsstelle Frühe Hilfe.
- Stadtjugendamt Erlangen, Pflegeeltern werden.
- Stadtjugendamt Erlangen, Trennung & Scheidung. Jugend- & Familienberatungsstelle. Integrierte Beratungsstelle Stadt Erlangen.
- Stadt Erlangen, Integratives Konzept zur Trennungs- und Scheidungsberatung und Mitwirkung im Allgemeinen Sozialdienst des Stadtjugendamtes Erlangen.
- Stadt Erlangen, Kindergrippen & Kindertagespflege in Erlangen.
- Standesamt Erlangen, Beurkundung einer Neugeburt.
- Regionaler Arbeitskreis „Trennung und Scheidung" Erlangen und Landkreis Erlangen-Höchstadt, Beratungsführer Trennung und Scheidung.

Internetauftritt (Letzte Sichtung: 06.05.2016)

- http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1188/
- http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1641/
- http://www.erlanger-familienbuendnis.de/home/

16.1.2 Jugend

NÜRNBERG (Letzte Sichtung Publikationen: 29.03.2016)

Anerkennung und Sichtbarmachung von Vielfalt

- Jugendamt Nürnberg, Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit des Jugendamts der Stadt Nürnberg.
- Jugendamt Nürnberg, Leitbild des Jugendamts der Stadt Nürnberg.

Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Bündnis für Familie Nürnberg, Konzeption. Kindertageseinrichtungen als Orte für Familien.

- Bündnis für Familie Nürnberg / Jugendamt Nürnberg, Konzeption. Kindertageseinrichtungen als Familienzentren. Integrierte Familienarbeit in Kindertageseinrichtungen.
- Jugendamt Nürnberg, Allgemeiner Sozialdienst. Beratung und Hilfe in ihrer Nähe.
- Jugendamt Nürnberg, Alkohol, Drogen, Tabletten. Keine Flucht in die Sucht.
- Jugendamt Nürnberg, Depressionen bei Kindern und Jugendlichen.
- Jugendamt Nürnberg, Einrichtungen der offenen Kinder – und Jugendarbeit.
- Jugendamt Nürnberg, Ich habe Essen satt! Wo finde ich Hilfe?
- Jugendamt Nürnberg, Jugendamt Angebote von A-Z.
- Jugendamt Nürnberg, Jugendliche und Alkohol. Verboten oder erlaubt?
- Jugendamt Nürnberg, Jugendliche und Sexualität. Verboten oder Erlaubt?
- Jugendamt Nürnberg, Kindertagespflege in Nürnberg. Kinderbetreuung durch Tagesmütter und Tagesväter.
- Jugendamt Nürnberg, Kindertagesstätten als Ort für Familien. Broschüre.
- Jugendamt Nürnberg, Kindertagesstätten in Nürnberg. Broschüre.
- Jugendamt Nürnberg, Mach mit beim Pfingstferienprogramm 2016 des Jugendamts.
- Jugendamt Nürnberg, Mach mit beim Sommerferienprogramm 2016 des Jugendamts.
- Jugendamt Nürnberg, Mädchen und Frauen für Selbstbestimmung. Mädchenkampagne Programm.
- Jugendamt Nürnberg, Selbstverletzung. Wo finde ich Hilfe?
- Jugendamt Nürnberg, Weitere Adressen für Jugendliche in Nürnberg. Freizeit- und Informationsangebote.
- Jugendamt Nürnberg, Winter in Nürnberg.
- Stadt Nürnberg, Qualitative Weiterentwicklung der Tagesbetreuung in Nürnberg.

Interessenvertretung

- Jugendamt Nürnberg, Beteiligung von Kindern in Nürnberg. Kinderversammlungen der Stadt Nürnberg im Jahr 2016.
- Jugendamt Nürnberg, Die Kinderkommission der Stadt Nürnberg.
- Jugendamt Nürnberg, Die Kinderkommission der Stadt Nürnberg stellt sich vor.
- Jugendamt Nürnberg, Einladung Bundesnetzwerktreffen Kinder- und Jugendbeteiligung.
- Jugendamt Nürnberg, Mitglieder des Jugendhilfeausschusses. Stadtratsperiode 2014/2020.

Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung

- Jugendamt Nürnberg, Die 10 wichtigsten Kinderrechte im Überblick.
- Jugendamt Nürnberg, Die Straße der Kinderrechte in Nürnberg. Eine Handreichung für die pädagogische Arbeit mit Kindern im Grundschulalter.
- Jugendamt Nürnberg, Feier zum Weltkindertag. Motto: Kinder brauchen Rechte - überall auf der Welt!
- Jugendamt Nürnberg, Nachmittag rund um Kinderrechte. Einladung Kinderrechtereihe Mammut.
- Jugendamt Nürnberg, Presseeinladung. Neue Station Straße der Kinderrechte
- Jugendamt Nürnberg, Straße der Kinderrechte. Auftakt.
- Jugendamt Nürnberg, Straße der Kinderrechte. Buttons mit Bildmotiven und Textmotiven.
- Jugendamt Nürnberg, Straße der Kinderrechte. Ein Projekt der Kinderkommission Nürnberg.
- Jugendamt Nürnberg, Weltkindertag Angebote im Überblick.
- Jugendamt Nürnberg, Weltkindertag Informationen.
- Stadt Nürnberg, Straße der Kinderrechte im Stadtparkt Nürnberg. Lageplan.

Internetauftritt (Letzte Sichtung: 13.05.2016)

- www.jugendamt.nuernberg.de

ERLANGEN (Letzte Sichtung Publikationen: 29.03.2016)

Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Erlanger Bündnis für Familien, Erlanger Ferienbetreuung für Schulkinder.
- Jugend- und Familienberatungsstelle Erlangen, Angebotskatalog Jugend- & Familienberatungsstelle.
- Jugend- und Familienberatungsstelle Erlangen, Jahresbericht 2014. Jugend- und Familienberatungsstelle.
- Jugend- und Familienberatungsstelle Erlangen, Jahresbericht 2015. Jugend- und Familienberatungsstelle.
- Stadtjugendamt Erlangen, Bildung, Erziehung und Betreuung von Schulkindern in den städtischen Horten und Lernstuben.
- Stadtjugendamt Erlangen, Ersatzbetreuung. Informationen für Eltern.
- Stadt Erlangen, Arbeitsprogramm 2015 Jugendhilfeausschuss.
- Stadtjugendamt Erlangen, Kinderbetreuung bei einer qualifizierten Tagesmutter. Fachdienst Kindertagespflege.
- Stadt Erlangen, Kindergrippen & Kindertagespflege in Erlangen.
- Stadt Erlangen, Kultur erleben - Freizeit gestalten.

Internetauftritt (Letzte Sichtung: 13.05.2016)

- http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1422/
- http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1443/107_read-6771/searchcall-136/searchcategory-245/noblendout-1/

16.1.3 Migrant*innen

NÜRNBERG (Letzte Sichtung Publikationen: 30.03.2016)

Anerkennung und Sichtbarmachung von Vielfalt

- Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Erklärung des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung.

- Stadt Nürnberg, Facetten des interkulturellen Lebens in Nürnberg. Vielfalt – Teilhabe – Bildung.
- Stadt Nürnberg, Fluchthelfer. Freiwilliges Engagement für Flüchtlinge in der Europäischen Metropolenregion Nürnberg.
- Stadt Nürnberg, In der Warteschleife. Hilfe für Flüchtlinge fordert die Stadtgesellschaft.
- Stadt Nürnberg, Integrationspolitik als Querschnittsaufgabe der Stadt Nürnberg.
- Stadt Nürnberg. Nationaler Integrationsplan, Sachstandbericht Nürnberg.
- Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales, Flucht, Asyl, Flüchtlingshilfe : Hintergründe und Fakten.
- Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales, Thema Flüchtlinge und Asyl : Der aktuelle Rahmen.

Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Bündnis für Familie Nürnberg, Leben in Nürnberg. Informationen für Migrantinnen und Migranten in Nürnberg.
- Bündnis für Familie Nürnberg, Nürnberg erleben. Informationen für Migrantinnen und Migranten in Nürnberg.
- Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Beratungswegweiser für Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge.
- Stadt Nürnberg, Bericht der verwaltungsinternen Koordinierungsgruppe „Integration“ in der Kommission für Integration am 9.3.2006.
- Stadt Nürnberg, Bildung und Arbeit für Flüchtlinge mit unsicherem Aufenthaltsstatus in Nürnberg.
- Stadt Nürnberg, Die Vortragsreihe „Anstöße“: Jour fixe für integrationspolitische Themen.
- Stadt Nürnberg, Dokumentation 1. Nürnberger Integrationskonferenz 2011.
- Stadt Nürnberg, Flyer Bleib in Nürnberg.
- Stadt Nürnberg, Integrationsprogramm der Stadt Nürnberg. Kapitel „Kultur und Integration“. Teil I: Bestandsaufnahme der interkulturellen Öffnung im Kulturbereich.

- Stadt Nürnberg, Kultur und Integration. Bestandsaufnahme der interkulturellen Öffnung im Bereich des Kulturreferats – Übersicht.
- Stadt Nürnberg, Kultur und Freizeit in Nürnberg.
- Stadt Nürnberg, Migration und Alter Angebote (Freizeit).
- Stadt Nürnberg, Programm 2. Nürnberger Integrationskonferenz 2012.
- Stadt Nürnberg, Programm 3. Nürnberger Integrationskonferenz 2013.
- Stadt Nürnberg, Programm 4. Nürnberger Integrationskonferenz 2014.
- Stadt Nürnberg, Programm 5. Nürnberger Integrationskonferenz 2015.
- Stadt Nürnberg, (Stadtteil-) Kultur ohne Grenzen: Die interkulturelle Arbeit der Kulturläden.
- Stadt Nürnberg Amt für Kultur und Freizeit, Dokumentation 5. Nürnberger Integrationskonferenz 2015.

Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung

- Stadt Nürnberg, Städtische Koordinationsgruppe „Integration", Juni 2006. Bericht der Aktion Menschenrechtscharta.

Sensibilisierung von Fachkräften

- Stadt Nürnberg, Bericht „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen"
- Stadt Nürnberg, Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung.
- Stadt Nürnberg, Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen" Bericht: Umsetzung der Maßnahmen.

Interessenvertretung

- Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Aufgabenverteilung Integrationsrat 2014 – 2016.
- Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Der Integrationsrat Nürnberg der Stadt Nürnberg. Ziele, Aufgaben, Organisation (2010 – 2015).

- Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Der Nürnberger Integrationsrat informiert. Statistik (31.12.2014).
- Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Nürnberg Interkulturell. Zeitung des Integrationsrates. Juli 2011.
- Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, Wahl des Integrationsrates am 13.03.2016.
- Nürnberger Rat für Integration und Zuwanderung, WIR – Wissenswertes aus dem Integrationsrat, 2001- März 2016.
- Stadt Nürnberg, Bekanntmachung des amtlichen Ergebnisses der Wahl des Rats für Integration und Zuwanderung am 13. März 2016 in Nürnberg.
- Stadt Nürnberg, Die Mitglieder des Integrationsrates 2016.

Internetauftritt (Letzte Sichtung: 17.06.2016)

- https://www.nuernberg.de/internet/integration/
- https://www.nuernberg.de/internet/integrationsrat/?pk_campaign=integration&pk_kwd=index_index.html

ERLANGEN (Letzte Sichtung Publikationen: 30.03.2016)

Anerkennung und Sichtbarmachung von Vielfalt

- Ausländer- und Integrationsbeirat der Stadt Erlangen, Begegnungen rund ums Mittelmeer. 2012.
- Ausländer- und Integrationsbeirat der Stadt Erlangen, Interkultureller Monat 2012.
- Ausländer- und Integrationsbeirat der Stadt Erlangen, Interkultureller Monat 2015.
- Stadt Erlangen, Anwendungsgebiet Interkulturelle Kompetenz.
- Stadt Erlangen, Black History Weeks – 19.9. – 6.10.2015.
- Stadt Erlangen, Die Stadt Erlangen bringt Fakten auf den Tisch.
- Stadt Erlangen, Flüchtlinge in Erlangen.
- Stadt Erlangen, Integration in Erlangen. Koordinationsstelle Integration (Präsentation Silvia Klein).
- Stadt Erlangen, Leitbild Integration. Leitsätze kommunalen Handelns.

Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Stadt Erlangen, Dokumentation 1. Integrationskonferenz 2009.
- Stadt Erlangen, Dokumentation 2. Integrationskonferenz 2010.
- Stadt Erlangen, Dokumentation 3. Integrationskonferenz 2011.
- Stadt Erlangen, Dokumentation 4. Integrationskonferenz 2012.
- Stadt Erlangen, Dokumentation 5. Integrationskonferenz 2013
- Stadt Erlangen, Dokumentation 6. Integrationskonferenz 2014
- Stadt Erlangen, Dokumentation 7. Integrationskonferenz 2015.
- Stadt Erlangen, Leitbild Integration. Integrationsaktivitäten in Erlangen eine Übersicht 2011.
- Stadt Erlangen, Offen aus Tradition. Herzlich Willkommen.
- Stadt Erlangen, Richtlinien zu Art, Größe und Ausstattung von Gemeinschaftsunterkünften für Asylbewerber.

Interessensvertretung

- Ausländer- und Integrationsbeirat Stadt Erlangen, Brief 2016.
- Ausländer- und Integrationsbeirat der Stadt Erlangen, Arbeitsprogramm 2008-2014.
- Ausländer- und Integrationsbeirat Stadt Erlangen, Ausländer- und Integrationsrat der Stadt Erlangen.
- Stadt Erlangen, Ausländer- und Integrationsbeirat der Stadt Erlangen. Flyer.

Internetauftritt (Letzte Sichtung: 17.06.2016)

- http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1783/
- http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1153/

16.1.4 Senior*innen

NÜRNBERG (Letzte Sichtung Publikationen: 30.03.2016)

Anerkennung und Sichtbarmachung von Vielfalt

- Seniorenamt Nürnberg, Nürnberger Seniorinnen und Senioren in Zahlen.
- Stadt Nürnberg, Senioren mit Migrationshintergrund - Bestandsaufnahme und Entwicklungspotentiale.

Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Pflegestützpunkt Nürnberg, Ambulant betreute Wohngemeinschaften für Menschen mit Demenz oder einer Behinderung in Nürnberg und Umgebung.
- Pflegestützpunkt Nürnberg, Auswahlkriterien für ein Alten- oder Pflegeheim.
- Pflegestützpunkt Nürnberg, Checkliste Pflegebedürftigkeit.
- Pflegestützpunkt Nürnberg, Daheim wohnen bleiben – altersgerecht und barrierearm.
- Pflegestützpunkt Nürnberg, Daheim wohnen bleiben – altersgerecht und barrierearm. Pflegestützpunkt Nürnberg, Jahresbericht 2015.
- Pflegestützpunkt Nürnberg, Verzeichnis Ambulanter Hilfsangebote für die Versorgung Zuhause.
- Pflegestützpunkt Nürnberg, Wohnen im Alter in Nürnberg. Altenheime, Pflegeheime, Kurzzeitpflegen, Wohngemeinschaften für Menschen mit Demenz.
- Seniorenamt Nürnberg, Alternatives Wohnen in Nürnberg und Umgebung.
- Seniorenamt Nürnberg, Angebote des Seniorenamts und seiner Treffs Bleiweiß und Heilig-Geist. Veranstaltungs- und Kursprogramm September 2015 bis Februar 2016.
- Seniorenamt Nürnberg, Angebote des Seniorenamts und seiner Treffs Bleiweiß und Heilig-Geist. Veranstaltungs- und Kursprogramm März 2016 bis August 2016.
- Seniorenamt Nürnberg, Informations- und Beratungsstelle im Seniorenamt.
- Seniorenamt Nürnberg, Kompetenznetzwerk Wohnungsanpassung.
- Seniorenamt Nürnberg, Nürnberger Seniorennetzwerke. Konzeption, Organisation und Handlungsfelder.
- Seniorenamt Nürnberg, Pflegestützpunkt Nürnberg.
- Seniorenamt Nürnberg, Seniorennetzwerke Nürnberg.
- Seniorenamt Nürnberg, Wohnen im Alter in Nürnberg. Anlagen für betreutes Wohnen, Servicewohnen, Residenzen, Wohnstifte, Wohnanlagen.

- Seniorenamt Nürnberg, Wohnen im Alter in Nürnberg für Personen mit geringem Einkommen. Betreutes Wohnen, Wohnanlagen mit und ohne Betreuungsangebot.
- Seniorenamt Nürnberg, Wohnen in der Umgebung Nürnbergs. Anlagen für betreutes Wohnen, Servicewohnen, Residenzen, Wohnstifte, Wohnanlagen.
- Stadt Nürnberg, Auflistung Nürnberger Pflegeheime.
- Stadt Nürnberg, Leitfaden Alter, Migration und Gesundheit.
- Stadt Nürnberg, NürnbergStift. Ärztliche Versorgung August-Meier-Heim.
- Stadt Nürnberg, NürnbergStift. Ärztliche Versorgung Senioren Wohnanlage Platnersberg.
- Stadt Nürnberg, NürnbergStift. Ärztliche Versorgung Sebastianspital.
- Stadt Nürnberg, NürnbergStift. Ärztliche Versorgung Senioren Wohnanlage St. Johannis.
- Stadt Nürnberg, Nürnbergstift 2020.
- Stadt Nürnberg, Nürnbergstift Leitbild.
- Stadt Nürnberg, Qualitätberichte Nürnbergstift 2007 – 2014.
- Stadt Nürnberg Referat für Jugend, Familie und Soziales / Bündnis für Familie Nürnberg, Mitten im Leben oder zwischen allen Stühlen? Familie, Pflege, Beruf vereinen – Handreichung für Angehörige und Personalverantwortliche.

Interessenvertretung

- Stadtseniorenrat Nürnberg, Delegierte Seniorennetzwerke.
- Stadtseniorenrat Nürnberg, Festschrift. Der Stadtseniorenrat wird 20 Jahre jung.
- Stadtseniorenrat Nürnberg, Mitglieder des Nürnberger Stadtseniorenrats 2015 bis 2019.
- Stadtseniorenrat Nürnberg, Satzung des Stadtseniorenrat Nürnberg.
- Stadtseniorenrat Nürnberg, Stadtseniorenrat Nürnberg Periode 6 - Oktober 2015 bis Oktober 2019 Ergebnisse der Gruppenwahlen.
- Stadtseniorenrat Nürnberg, Treffpunkt, Theater 50. Programm März 2015 bis Juli 2015.

- Stadtseniorenrat Nürnberg, Treffpunkt, Theater 50. Programm September 2015 bis Februar 2016.
- Stadtseniorenrat Nürnberg, Verzeichnis der Seniorenvereinigungen.
- Stadtseniorenrat Nürnberg, Informationsblatt für die ältere Generation 2002 – 2015.

Internetauftritt (Letzte Sichtung: 01.06.2016)

- https://www.nuernberg.de/internet/seniorenamt/
- http://www.pflegestuetzpunkt.nuernberg.de/
- https://www.nuernberg.de/internet/stadtseniorenrat/
- https://www.nuernberg.de/internet/nuernbergstift/

ERLANGEN (Letzte Sichtung Publikationen: 30.03.2016)

Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Seniorenamt Erlangen, Betreutes Wohnen / Service Wohnen in Erlangen.
- Seniorenamt Erlangen, Hausnotrufanbieter.
- Seniorenamt Erlangen, Hauswirtschaftliche und andere Dienste in Erlangen.
- Seniorenamt Erlangen, Intensivpflege und Heimbeatmung.
- Seniorenamt Erlangen, Kurzzeitpflege in Erlangen.
- Seniorenamt Erlangen, Lieferservice in Erlangen.
- Seniorenamt Erlangen, Mahlzeitendienste in Erlangen.
- Seniorenamt Erlangen, Mittagstische in Erlangen.
- Seniorenamt Erlangen, Pflegeberatung.
- Seniorenamt Erlangen, Selbstsicherheit, Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Seniorinnen.
- Seniorenamt Erlangen, Seniorenanlaufstellen.
- Seniorenamt Erlangen, Seniorenberatung.
- Seniorenamt Erlangen, Trägerunabhängige Pflegeberatung im Seniorenamt der Stadt Erlangen. Ambulante Pflegedienste in Erlangen.
- Seniorenamt Erlangen, Trägerunabhängige Pflegeberatung im Seniorenamt der Stadt Erlangen. Pflegeheime in Erlangen.
- Seniorenamt Erlangen, Veranstaltungsprogramm 2016.

- Stadt Erlangen, Älter werden in Erlangen. Seniorenratgeber.

Interessensvertretung

- Seniorenbeirat Erlangen, Einladung des Seniorenbeirates Erlangen zum 10. Erlanger Pflegestammtisch.

Internetauftritt (Letzte Sichtung: 01.06.2016)

- http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1193/

16.2 Kategoriensystem zur Auswertung der Dokumente

	Kategorienbezeichnung	**Definition**
1	**Allgemeines Bekenntnis zu Vielfalt**	Der städtische Bereich bekennt sich zu Vielfalt in sämtlichen Arbeitsbereichen.
1.1	Anerkennung der tatsächlich existierenden Vielfalt	Es besteht ein Bewusstsein über die tatsächlich existierende Vielfalt in den Kommunen.
1.2	Vielfalt als Teil des kommunalen Selbstbildnisses	Der städtische Bereich bekennt sich positiv zu Vielfalt innerhalb des kommunalen Selbstbildnisses.
2	**Bekenntnis und Aufklärung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**	SOGI wird positiv als Merkmal von Vielfalt anerkannt; es wird darüber aufgeklärt.
2.1	Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Teil des kommunalen Selbstbildnisses *(nach außen)*	Der städtische Bereich bekennt sich positiv zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt innerhalb des kommunalen Selbstbildnisses.
2.2	Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Teil kommunaler Diversity-Prozesse *(nach innen)*	Der städtische Bereich integriert SOGI in seine Diversity Prozesse, z.B. im Diversity Management der Verwaltung.
2.3	Aufklärung über SOGI	Informationen zu SOGI werden bereitgestellt.
2.4	Berücksichtigung vulnerabler Lebenssituationen von LSBTI*	Die unterschiedlichen, möglicherweise besonders vulnerablen Lebenssituationen von LSBTI* finden Berücksichtigung.

2.5	Abbildung und Anerkennung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt	Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt wird durch Formulierungen und Beispiele widergespiegelt.
2.6	Bildliche Darstellungen von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt	Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt wird auch in Abbildungen widergespiegelt.
2.7	Darstellung von (spezifischen) Erfahrungen von LSBTI*	Die (spezifischen) Erfahrungen von LSBTI* werden (mit-)dargestellt.
3	**Anerkennung von sexueller Selbstbestimmung als Menschenrecht**	Menschenrechte und sexuelle Selbstbestimmung gehören zum Leitbild.
3.1	Menschenrechte allgemein	Menschenrechte sind insgesamt ein Orientierungspunkt in der Arbeit.
3.2	Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht	Sexuelle Selbstbestimmung wird als Menschenrecht anerkannt und thematisiert.
4	**SOGI als Diskriminierungsmerkmal**	Die Diskriminierung aufgrund von SOGI wird erkannt.
4.1	Auseinandersetzung mit Diskriminierung	Diskriminierung wird allgemein in den Bereichen thematisiert.
4.2	Anerkennung von SOGI als Diskriminierungsmerkmal	SOGI wird i.S.d. AGG und der einschlägigen menschenrechtlichen Verpflichtungen als Diskriminierungsmerkmal erkannt.
4.3	Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund von SOGI	Fälle von Diskriminierung aufgrund von SOGI werden thematisiert.
4.4	SOGI als Komponente von intersektionaler Diskriminierung	SOGI wird als eine Komponente von intersektionaler Diskriminierung anerkannt.

4.5	Erfolgte und bestehende Maßnahmen gegen Diskriminierung und für Akzeptanz	Maßnahme zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Akzeptanz existieren bzw. sind geplant.
5	**Zielgruppenspezifischen Beratungs- und Unterstützungsangeboten**	Es werden spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote bereitgestellt, die die Bedürfnisse der Zielgruppen von SOGI berücksichtigen.
5.1	Bestehende Angebote	Es gibt Beratungs- und Unterstützungsangebote zu SOGI.
5.2	Offen für Vielfalt und/oder SOGI	Allgemeine Beratungs- und Unterstützungsangebote sind grundsätzlich offen für Vielfalt und/oder SOGI.
6	**Sensibilisierung von Fachkräften**	Es gibt Informationen und Angebote für städtische Fachkräfte und Einrichtungen, um für SOGI zu sensibilisieren.
7	**Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen**	Interessenvertretungen werden berücksichtigt und in die Prozesse einbezogen.
7.1	Hinweis auf Interessenvertretungen	Es wird auf die Angebote von Interessenvertretungen und weiteren relevante Stellen hingewiesen, die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt fördern.
7.2	Einbezug von Interessenvertretungen in kommunale Prozesse	Interessenvertretungen und weitere relevante Stellen werden in Prozesse zur Förderung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt einbezogen.
8	**Geplante und notwendige Maßnahmen zu SOGI**	Maßnahmen zu SOGI sind geplant oder werden als notwendig eingeschätzt.

16.3 Fragen für die Auswahl und Analyse der Dokumente

Übergeordnete Fragen

Für die Auswahl und Analyse der Dokumente wurden folgende übergeordnete Fragen anhand des Kategoriensystems entwickelt:

- Wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt anerkannt und sichtbargemacht?
- Finden die möglicherweise besonders vulnerablen Lebenssituationen von LSBTI* Berücksichtigung?
- Wird das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung und werden SOGI als Diskriminierungsmerkmale anerkannt?
- Zeigen sich allgemeine Angebote explizit offen gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt?
- Bestehen zielgruppenspezifische Angebote und Informationen?
- Werden die in den Bereichen tätigen Fachkräfte und Einrichtungen für SOGI sensibilisiert?
- Wird auf bestehende Interessenvertretungen hingewiesen und werden diese in Prozesse der kommunalen Arbeit eingebunden?

Bereichsspezifische Fragen

Für die Analyse der jeweiligen Bereiche wurden zusätzlich anhand von einschlägigen Studien diese spezifischen Fragen verfolgt:

Familie

- Werden diverse Familienbilder und die Gleichwertigkeit von unterschiedlichen familiären Beziehungen und Familienformen vermittelt?[275] Zum Beispiel:
  - Gleichwertige Behandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft; Regenbogenfamilien[276]

[275] Frohn , 56; Herbertz-Floßdorf (2010), 30; Kläser (2010), 287 f.

  - Bildliche Darstellung von unterschiedliche Familienformen
- Sind allgemeine Beratungs- und Unterstützungsangebote offen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt? Zum Beispiel:
  - Regenbogenfamilienfreundliche Ausrichtungen von Einrichtungen
  - Integration eines Diversity-Ansatzes im pädagogischem Konzept von Einrichtungen
- Gibt es spezielle Unterstützungsangebote unter Berücksichtigung von SOGI? Zum Beispiel:
  - Unterstützung bei der Familienplanung (z.B. Informationen zur Verpartnerung oder zu Stiefkind- und Sukzessivadoption)[277]
  - Unterstützung von Familien im Umgang mit SOGI (z.B. Coming-out von Familienmitgliedern,[278] Geburt eines Kindes mit sogenannten „uneindeutigen Geschlechtsmerkmalen")
  - Unterstützung und Hilfe bei Diskriminierungserfahrungen (z.B. Benachteiligung bei Pflegeelternschaft, Mobbing von Kindern aus Regenbogenfamilien)[279]
  - Spezielle Freizeit- und Vernetzungsangebote[280]
- Werden Fachkräfte hinsichtlich SOGI sensibilisiert?[281]
- Wird auf Interessenvertretungen hingewiesen und sind diese in die entsprechenden Prozesse eingebunden?[282]

Jugend

- Wird die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt unter Jugendlichen anerkannt und sichtbar gemacht?[283]

---

[276] Herbertz-Floßdorf (2010), 19 f.
[277] Frohn , 54.
[278] LSVD (2014), 18 ff.
[279] Ebd., 142, 172 ff.
[280] Frohn , 57; Herbertz-Floßdorf (2010), 12.
[281] Kläser (2010), 288, 290.
[282] Ebd., 288.
[283] Krell/Oldemeier (2015), 31.; Landeshauptstadt München - Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (2011), 10.

- Wird die vulnerable Lebenslage von LSBTI* Jugendlichen anerkannt? (z.B. Berücksichtigung der besonderen psychischen Belastung)[284]
- Sind die Angebote der Jugendhilfe explizit offen gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt?[285]
- Bestehen zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote unter Berücksichtigung von SOGI?[286] Zum Beispiel:
  - Unterstützung bei der Identitätsfindung (z.B. Informationen und Beratung zu Coming Out und Transition)[287]
  - Spezielle Freizeit- und Vernetzungsangebote[288]
  - Aufklärung über Sexualität unter Berücksichtigung von SOGI
  - Unterstützung und Hilfe bei Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen aufgrund von SOGI (z.B. Mobbing in der Schule)[289]
- Werden die im Bereich der Jugendhilfe tätigen Fachkräfte und Einrichtungen für SOGI sensibilisiert?[290]
- Wird auf Interessenvertretungen hingewiesen und sind diese in die entsprechenden Prozesse eingebunden?

*Migrant*innen*

- Wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt innerhalb der Gruppe Migrant*innen wahrgenommen und sichtbar gemacht?
  - Werden spezifische Erfahrungen sichtbargemacht?[291]
  - Wird Gewalt gegen LSBTI* als Fluchtursache wahrgenommen?

---

284 Krell (2013), 10; Krell/Oldemeier (2015), 6.

285 Landeshauptstadt München - Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (2011), 27.

286 Krell/Oldemeier (2015), 30.

287 Vgl. ebd., 6., Landeshauptstadt München - Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (2011), 12 f.

288 Vgl. Krell/Oldemeier (2015), 30., 49 f.

289 Vgl. ebd., 6, 10 f.

290 Vgl. ebd., 31.

291 Vgl. LesMigras (2012), 202; LSVD (2010).

- Zeigen sich bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote offen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt?
- Wird die besondere Vulnerabilität von LSBTI* Migrant*innen berücksichtigt?[292] (z.B. bei der Unterbringung von Geflüchteten,[293] Bereitstellung von Schutzräumen)
- Bestehen zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote? Zum Beispiel:
  - Spezifische Beratungsangebote[294]
  - Unterstützung und Hilfe bei (intersektionaler) Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen
  - Freizeit- und Vernetzungsangebote[295]
- Werden die im Bereich von Migration tätigen Einrichtungen und Fachkräfte für SOGI sensibilisiert?[296]
- Wird auf bestehende Interessenvertretungen hingewiesen und werden diese in Prozessen der Migrationspolitik (z.B. Integrationsrat) eingebunden?[297]

*Senior*innen*

- Wird die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt innerhalb der Gruppe Senior*innen wahrgenommen und sichtbar gemacht?[298]
- Zeigen sich bestehende Beratungs-, Pflege- und Unterstützungsangebote offen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt?[299]
- Bestehen zielgruppenspezifische Unterstützungsangebote? Zum Beispiel:
  - Freizeit- und Vernetzungsangebote[300]
  - Pflegeangebote

---

[292] Vgl. UNHCR (2015), 7; UNHCR (2010), Rn 19, 28.; UNHCR (2011), 5 ff.
[293] Vgl. UNHCR (2015), 27 ff.
[294] LesMigras (2012), 133.
[295] Ebd.
[296] UNHCR (2015), 43, (2010), Rn. 22.
[297] UNHCR (2011), 12.
[298] Berlin - Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (2002), 99, 112 f.
[299] WERT.ARBEIT GmbH/Berliner Bündnis für Altenpflege (2014), 30.
[300] Berlin - Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (2002), 99, 120.

    - Unterstützung und Hilfe bei Diskriminierungserfahrungen[301]
- Werden Einrichtungen der Altenhilfe und ihre Fachkräfte hinsichtlich SOGI sensibilisiert?[302]
- Wird auf bestehende Interessenvertretungen hingewiesen und werden diese in Prozesse der Senior*innenpolitik (z.B. Seniorenbeirat in Erlangen) eingebunden?[303]

[301] Rubicon e.V. (2014), 40.

[302] Berlin - Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales (2013), 43; Berlin - Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport (2002), 99, 108 f.; Rubicon e.V. (2014), 34.

[303] Berlin - Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales (2013), 43.

16.4 Teilstandardisierte Interviewleitfäden

16.4.1 Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Stadt Nürnberg

- Kommt SOGI in den normativen Grundlagen der Menschenrechtsarbeit der Stadt Nürnberg vor? Wenn ja, wo und inwiefern?
- Welche Rolle spielt hierbei das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung?
- Welche Bedeutung messen Sie dem Thema SOGI in der Stadt Nürnberg bei?
- Bedarf es eines positiven Bekenntnisses zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt durch die Stadt Nürnberg?

Diskriminierung und Diskriminierungsschutz auf kommunaler Ebene

- Welche Diskriminierungsformen kommen am häufigsten vor und in welchen Bereichen (Wohnen, öffentliche Verwaltungen, Arbeit etc.)?
- Begegnen Sie auch Diskriminierungen durch die Stadt Nürnberg selbst (z.B. in ihrer Funktion als Arbeitgeberin)?
- Wie schätzen Sie den Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz für Angestellte der Stadt ein? Gibt es ein Verfahren im Falle von Beschwerden?
- Welche Rolle und Funktion kommt Ihrer Ansicht nach der Kommune insgesamt beim Diskriminierungsschutz zu?

SOGI als Diskriminierungsmerkmale

- Kommen Sie in Ihrer Arbeit mit Diskriminierungen aufgrund von SOGI in Kontakt? Wenn ja: Wie und in welcher Form? Was sind die Anlässe und Anliegen? Wenn nein: Was meinen Sie, woran das liegt?

- In welchen Bereichen (Wohnen, öffentliche Verwaltungen, Arbeit etc.) kommen Diskriminierungen aufgrund von SOGI in der Stadt Nürnberg am häufigsten vor?
- Kennen Sie Fälle von Diskriminierung aufgrund von SOGI durch die Stadt Nürnberg selbst (z.B. in ihrer Funktion als Arbeitgeberin)? Wenn ja, in welchen Bereichen? Wenn nein, woran liegt das Ihrer Meinung nach?
- Wie werden die Einzelfälle in die Tätigkeiten des Menschenrechtsbüros aufgenommen bzw. wie werden diese ausgewertet und weiterverarbeitet?
- Wie sieht Ihre Zusammenarbeit mit Selbstvertretungsorganisationen der LSBTI-Community aus?

Intersektionale Diskriminierung

- Diskriminierungsmerkmale wirken ja selten allein, sondern intersektional bzw. mehrdimensional. Haben Sie mit intersektionaler bzw. Mehrfach-Diskriminierung Erfahrungen? Wenn ja:
    - Welche Kombinationen kommen am häufigsten vor?
    - Wie gehen Sie damit um?
    - Erfordert intersektionale Diskriminierung Ihrer Ansicht nach einen gesonderten Umgang bzw. gesonderte Maßnahmen?

Bestehende und erforderliche Maßnahmen zu SOGI

- 2013 wurde der Menschenrechtspreis an Kasha Nabagasera verliehen. Haben Sie weitere Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Sichtbarmachung von SOGI unternommen? Wenn ja, welche?
- Sind (weitere) Maßnahmen und Initiativen geplant?
- In welchen Bereichen und Tätigkeitsfeldern sehen Sie besonderen Handlungsbedarf? Was gelte es zu tun?
- Bräuchte es Ihrer Ansicht nach eine*n Beauftragte*n oder eine gesonderte Stelle für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt? Oder wem sollte eine Zuständigkeit zu diesem Thema zukommen?

- Was sehen Sie für die nähere Zukunft als die größten Herausforderungen der kommunalen Antidiskriminierungsarbeit? Welche Rolle spielen dabei SOGI?

16.4.2 Personalentwicklung der Stadt Erlangen

Diversity Management als Strategie der Antidiskriminierung und Chancengleichheit in der Personalentwicklung – unter besonderer Berücksichtigung von SOGI

- Diversity Management als Strategie der Antidiskriminierung und Chancengleichheit wird seit der Verwaltungsmodernisierung (2008-2012) in der Stadt Erlangen aktiv angeregt. Welche Strategien, Prozesse und Maßnahmen finden in der Erlanger Stadtverwaltung und konkret in der Personalentwicklung statt?
- Wird auch intersektionale Diskriminierung im Diversity Management berücksichtigt?
- Wie bewerten Sie die Diversity Management Prozesse? Haben sie zu positiven Entwicklungen geführt? Wenn ja, inwiefern?
- Wie können die Ergebnisse (nachhaltig) gesichert werden?
- Gibt es aber auch Probleme, Hindernisse und Widerstände?
- Wird SOGI im Diversity Management-Prozessen berücksichtigt?
- Schätzen Sie selbst das Thema SOGI im Rahmen von Diversity Management Prozessen als relevant ein? Wenn ja, inwiefern? Wenn nein, warum nicht?

Diskriminierung am Arbeitsplatz – mit dem Fokus auf SOGI

- Sind Ihnen Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz bekannt? Wenn ja, können Sie Beispiele nennen?
- Spielt intersektionale Diskriminierung in Ihrer Arbeit eine Rolle? Kennen Sie Fälle intersektionaler Diskriminierung? Wenn ja, welche Formen und wie wirken sich diese aus?
- Müssen LSBTI am Arbeitsplatz möglicherweise mit Problemen rechnen? Welche können das Ihrer Einschätzung nach sein?
- Seit 2006 ist das AGG in Kraft. Wie wirkt es sich in Ihrer Verwaltungspraxis aus? Kommt die Dimension „sexuelle Identität“ vor?

- Wie schätzen Sie den Schutz vor Diskriminierung (aufgrund von SOGI) am Arbeitsplatz für Angestellte der Stadt Erlangen ein? Gibt es Strategien und Ansätze zur Lösung der Probleme? Gibt es Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung am Arbeitsplatz, insbesondere im Hinblick auf SOGI?
- An welche Stellen können sich Arbeitnehmer*innen im Falle einer Diskriminierung wenden? Welche Prozeduren sind vorgesehen? Wie sollten diese nach Ihrer Ansicht aussehen?

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bei Beschäftigten und in der Personalentwicklung

- Wie schätzen Sie die Diversität in Ihrer Belegschaft ein?
- Kommen Sie mit dem Thema SOGI in ihrer Arbeit in Kontakt? Wenn ja, können Sie unterschiedliche Bedürfnisse zwischen den unterschiedlichen Lebenslagen von LSBTI am Arbeitsplatz – z.B. zwischen Lesben und Transgender – erkennen?
- Wie wird die vorhandene Vielfalt im Arbeitsalltag berücksichtigt? Bzw. welche besondere Berücksichtigung erfordert diese Ihrer Ansicht nach?
- Werden die betreffenden Personen und Selbstvertretungsorganisationen in die Prozesse mit einbezogen? Wenn ja, wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?
- Sind Sie im Austausch mit Unternehmen bzw. anderen Arbeitgebern zum Thema Chancengleichheit und sexuelle und geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz? Oder spielt das Thema im Austausch eine Rolle?

Einschätzung und Ausblick zu Maßnahmen zum Thema SOGI

- Welche (weiteren) Maßnahmen könnten Ihrer Ansicht nach besonders dazu beitragen, sich zu Antidiskriminierung und Chancengleichheit zu bekennen, das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sichtbar(er) zu machen und dafür zu sensibilisieren?
- Sind (weitere) Maßnahmen und Initiativen geplant?

- Gibt es hierfür hinreichende Ressourcen und angemessene Rahmenbedingungen? Wie könnten diese erreicht/verbessert werden?
- Was sehen Sie als die größten Herausforderungen bei der Thematisierung von und Sensibilisierung für SOGI in Ihrem Bereich?

16.4.3 Familie, Jugend, Migrant*innen, Senior*innen

Bekenntnis und Aufklärung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

- Kommen Sie in ihrer Arbeit in Kontakt mit dem Thema sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität? Wenn ja: Inwiefern? Wenn nein: Woran könnte das Ihrer Einschätzung nach liegen?
- Sehen Sie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Ihrem Bereich als relevant an? Wenn ja: Inwiefern? Wenn nein: Warum nicht?
- Wird in ihrem Bereich über die Vielfalt von SOGI aufgeklärt und wird diese sichtbar gemacht?
- Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen SOGI und Menschenrechten? Wenn ja: Welchen? Wenn nein: Warum nicht?

SOGI als Diskriminierungsmerkmale

- Welche Rolle spielt Diskriminierung in Ihrem Bereich?
- Finden in Ihrem Bereich SOGI als Diskriminierungsmerkale Berücksichtigung?
- Sind Ihnen selbst Fälle von Diskriminierungen aufgrund von SOGI bekannt?
- Wie schätzen Sie intersektionale Diskriminierungen ein? Kommen diese in Ihrem Bereich vor? Spielt SOGI als Komponente von intersektionaler Diskriminierung eine Rolle?
- Kennen Sie in Ihrem Bereich Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von SOGI oder auch Initiativen zur Förderung von Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt?

Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote

- Welche Beratungs- und Unterstützungsangebote gibt es in Ihrem Bereich? Welche Zielgruppen wollen Sie erreichen?

- Wie offen sind diese allgemeinen Unterstützungs- und Beratungsangebote in Ihrem Bereich für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt?
- Bestehen zielgruppen- und themenspezifische Angebote unter Berücksichtigung von SOGI? Welche Themenfelder bzw. spezifischen Bedürfnis- und Problemlagen von LSBTI könnten besonders relevant sein?

Sensibilisierung von städtischen Fachkräften und Einrichtungen

- Wie schätzen Sie die Expertise von Fachkräften in Ihrem Bereich hinsichtlich SOGI ein?
- Werden Fachkräfte und Einrichtungen in ihrem Bereich zu SOGI geschult und sensibilisiert?
- Sehen Sie einen Bedarf an Schulungen zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie zu Diskriminierungsformen aufgrund von SOGI?

Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen

- Verweisen Sie bei der Öffentlichkeitsarbeit und bei Beratungsangeboten auf Angebote von Interessenvertretungen und weiteren relevanten Stellen, die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt fördern?
- Werden Interessenvertretungen und weitere relevante Stellen in ihre Arbeit, z.B. in Prozesse zur Förderung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, einbezogen?

Weitere Maßnahmen zu SOGI

- Sind in Ihrem Bereich Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung von Akzeptanz geplant?
- Welche Maßnahmen, gegebenenfalls in welchen Themenfeldern, würden Sie als besonders relevant erachten?
- Wie sollte Ihrer Ansicht nach das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Ihrem Bereich weiter behandelt werden?

- Sollte es Ihrer Ansicht nach eine besondere Zuständigkeit zu SOGI in ihrer Abteilung oder sonst in der städtischen Verwaltung geben? Wenn ja: Wie sollte diese aussehen und wo sollte sie angesiedelt sein? Wenn nein: Warum nicht?
- Mit welchen Herausforderungen werden Sie in ihrer Arbeit in der näheren Zukunft am meisten konfrontiert sein? Spiel SOGI hierbei eine Rolle?

16.5 Kategoriensysteme zur Auswertung der Expert*inneninterviews

16.5.1 Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg

	Kategorienbezeichnung	Definition
1	**Allgemeines Bekenntnis zu Vielfalt**	Der städtische Bereich bekennt sich zu Vielfalt in sämtlichen Arbeitsbereichen.
2	**Bekenntnis und Aufklärung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**	SOGI wird positiv als Merkmal von Vielfalt anerkannt; es wird darüber aufgeklärt.
2.1	Kontakt mit / Thematisierung von SOGI	Es gibt Kontakt mit SOGI/LSBTI* und es wird in dem Bereich thematisiert.
2.2	Relevanz von SOGI / Feststellung von Bedarfen	SOGI und die Feststellung von Bedarfen werden als relevant eingeschätzt.
3	**Anerkennung von sexueller Selbstbestimmung als Menschenrecht**	Menschenrechte und sexuelle Selbstbestimmung gehören zum Leitbild.
3.1	Menschenrechte allgemein	Menschenrechte sind insgesamt ein Orientierungspunkt in der Arbeit.
3.2	Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht	Sexuelle Selbstbestimmung wird als Menschenrecht anerkannt und thematisiert.
4	**Diskriminierung auf kommunaler Ebene**	Diskriminierungsfälle und -strukturen auf kommunaler Ebene sind bekannt.
4.1	Diskriminierungsfälle allgemein	Diskriminierungsfälle werden erfasst und ausgewertet.

4.2	Diskriminierung durch die Stadt Nürnberg	Vorkommnisse von Diskriminierung durch die Stadtverwaltung sind bekannt.
4.3	Intersektionale Diskriminierung	Es gibt ein Verständnis von intersektionaler Diskriminierung.
5	**Rolle und Funktion der Kommune beim Diskriminierungsschutz**	Die spezifische Rolle und Funktion der Kommune bei Diskriminierungsfragen und beim Diskriminierungsschutz wird erkannt.
6	**SOGI als Diskriminierungsmerkmal**	Diskriminierung aufgrund von SOGI wird (an)erkannt.
6.1	Kontakt mit Diskriminierung aufgrund von SOGI	Es sind Fälle von Diskriminierung aufgrund von SOGI bekannt.
6.2	Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung	Es bestehen Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung.
7	**Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen**	Interessenvertretungen werden berücksichtigt und in die Prozesse einbezogen.
8	**Geplante und notwendige Maßnahmen zu SOGI**	Maßnahmen zu SOGI sind geplant oder werden als notwendig eingeschätzt.
9	**Zuständigkeit zu SOGI**	Einschätzung zur Institutionalisierung und Zuständigkeit zu SOGI
10	**Die größten Herausforderungen für die Zukunft**	Die größten Herausforderungen in der näheren Zukunft für die kommunale Menschenrechtsarbeit

16.5.2 Personalentwicklung der Stadt Erlangen

	Kategorienbezeichnung	Definition
1	**Allgemeines Bekenntnis zu Vielfalt**	Der städtische Bereich bekennt sich zu Vielfalt in sämtlichen Arbeitsbereichen.
2	**Diversity Management**	Diversity Management Prozesse als Bestandteil der Personalentwicklung
2.1	Strategien des Diversity Management	Bestehende Strategien, Prozesse und Maßnahmen des Diversity Management
2.2	Bewertung der Diversity Management Prozesse	Erfahrungen, Einschätzungen und Bewertungen zu den bestehenden Diversity Management Prozessen
2.3	Probleme bei Diversity Management Maßnahmen	Einschätzung zu Problemen, Hindernissen und Widerständen bei Diversity Management Maßnahmen allgemein
3	**Bekenntnis und Aufklärung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**	SOGI wird positiv als Merkmal von Vielfalt anerkannt; es wird darüber aufgeklärt.
3.1	Kontakt mit / Thematisierung von SOGI	Es gibt Kontakt mit SOGI/LSBTI* und es wird in dem Bereich thematisiert.
3.2	Relevanz von SOGI / Feststellung von Bedarfen	SOGI als Thema und die Feststellung von Bedarfen werden als relevant eingeschätzt.
3.3	Widerstände bei der Thematisierung von/Schulungen zu SOGI	Einschätzung zu Problemen, Hindernisse und Widerständen bei der Thematisierung von SOGI
4	**Diskriminierung am Arbeitsplatz**	Diskriminierungsfälle am Arbeitsplatz sind bekannt.

4.1	Intersektionale Diskriminierung	Es gibt ein Verständnis von intersektionaler Diskriminierung.
4.2	Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von SOGI	Diskriminierungsfälle am Arbeitsplatz aufgrund von SOGI sind bekannt.
4.3	Auswirkungen des AGG auf die Verwaltungspraxis	Einfluss und Auswirkungen des AGG auf die Verwaltungspraxis
4.4	Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung	Es bestehen Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung.
5	**Sensibilisierung von Fachkräften**	Es gibt Schulungen und Sensibilisierungstrainings für Fachkräfte zu Diversity und SOGI.
6	**Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen**	Interessenvertretungen werden berücksichtigt und in die Prozesse einbezogen.
7	**Die größten Herausforderungen für die Zukunft**	Die größten Herausforderungen in der näheren Zukunft für die Personalentwicklung der Kommunalverwaltung

16.5.3 Familie, Jugend, Migrant*innen und Senior*innen

	Kategorienbezeichnung	**Definition**
1	**Allgemeines Bekenntnis zu Vielfalt**	Der städtische Bereich bekennt sich zu Vielfalt in sämtlichen Arbeitsbereichen.
1.1	Anerkennung der tatsächlich existierenden Vielfalt	Es besteht ein Bewusstsein über die tatsächlich existierende Vielfalt in der Kommune.

1.2	Vielfalt als Teil des kommunalen Selbstbildnisses	Der städtische Bereich bekennt sich positiv zu Vielfalt innerhalb des kommunalen Selbstbildes.
2	**Bekenntnis und Aufklärung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**	SOGI wird positiv als Merkmal von Vielfalt anerkannt; es wird darüber aufgeklärt.
2.1	Kontakt mit / Thematisierung von SOGI	Es gibt Kontakt mit SOGI/LSBTI* und es wird in dem Bereich thematisiert.
2.2	Relevanz von SOGI / Feststellung von Bedarfen	SOGI und die Feststellung von Bedarfen werden als relevant eingeschätzt.
3	**Anerkennung von sexueller Selbstbestimmung als Menschenrecht**	Menschenrechte und sexuelle Selbstbestimmung gehören zum Leitbild.
3.1	Menschenrechte allgemein	Menschenrechte sind insgesamt ein Orientierungspunkt in der Arbeit.
3.2	Sexuelle Selbstbestimmung als Menschenrecht	Sexuelle Selbstbestimmung wird als Menschenrecht anerkannt und thematisiert.
4	**SOGI als Diskriminierungsmerkmal**	Diskriminierung aufgrund von SOGI wird (an)erkannt.
4.1	Kontakt mit Diskriminierung allgemein	Es sind Fälle von Diskriminierung allgemein bekannt.
4.2	Kontakt mit Diskriminierung aufgrund von SOGI	Es sind Fälle von Diskriminierung aufgrund von SOGI bekannt.
4.3	Intersektionale Diskriminierung	Es gibt ein Verständnis von intersektionaler Diskriminierung.
4.4	Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung	Es bestehen Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung.

5	**Zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote**	Es werden spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote bereitgestellt, die die Bedürfnisse der Zielgruppen von SOGI berücksichtigen.
5.1	Bestehende Angebote	Bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote zu SOGI
5.2	Offen für Vielfalt und/oder SOGI	Allgemeine Beratungs- und Unterstützungsangebote sind grundsätzlich offen für Vielfalt und/oder SOGI.
6	**Sensibilisierung von Fachkräften**	Es gibt Schulungen und Sensibilisierungstrainings für Fachkräfte zu Diversity und SOGI.
6.1	Expertise von Fachkräften	Fachkräfte verfügen über eine Expertise zu Diversity/SOGI.
6.2	Bestehende Schulungen und Sensibilisierungen	Bereits bestehende Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zu Diversity/SOGI
7	**Berücksichtigung und Einbezug von Interessenvertretungen**	Interessenvertretungen werden berücksichtigt und in die Prozesse einbezogen.
8	**Geplante und notwendige Maßnahmen zu SOGI**	Maßnahmen zu SOGI sind geplant oder werden als notwendig eingeschätzt.
9	**Zuständigkeit zu SOGI**	Einschätzung zur Institutionalisierung und Zuständigkeit zu SOGI
10	**Die größten Herausforderungen für die Zukunft**	Die größten Herausforderungen in der näheren Zukunft in dem jeweiligen Bereich

Die Städte Nürnberg und Erlangen haben es sich zur Aufgabe gemacht, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in ihrer Antidiskriminierungsarbeit stärker zu berücksichtigen und als Bestandteil der kommunalen Politik der Vielfalt nach außen zu tragen. In der vorliegenden Studie werden die Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung zu der Frage präsentiert, inwiefern die Vielfaltsdimensionen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität (SOGI) in ausgewählten Bereichen berücksichtigt werden. Daran anknüpfend werden Handlungsempfehlungen formuliert, wie SOGI sukzessive als Querschnittsthema in relevanten kommunalen Aufgabenbereichen verankert werden können. Hierfür nimmt die Studie das Menschenrecht auf sexuelle Selbstbestimmung zum Ausgangspunkt, fokussiert die Bedeutung und Funktion der Kommune und stellt SOGI in einen intersektionalen Kontext.

ISBN 978-3-96147-034-1



FAU UNIVERSITY PRESS 2017