



# Aktionsplan

gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie für das Land Bremen

Auf Diskriminierung entschlossen reagieren!

## 2. Bericht zur Umsetzung



**queer** erleben

- leer -

## - Inhaltsverzeichnis -

I.	Einleitung .....	5
1.	Entwicklung und Verfahren .....	5
2.	Ziele.....	6
3.	Wichtige Meilensteine auf Bundesebene .....	6
4.	Begriffserklärung und Schreibweise.....	7
II.	Handlungsfelder .....	9
1.	Lebensphasen .....	9
1.1.	Kinder, Jugend und Familie .....	9
1.2.	Schule .....	14
1.3.	Hochschule.....	19
1.4.	Arbeitswelt .....	22
1.5.	Alter und Pflege .....	26
2.	Vielfalt der Lebenshintergründe .....	30
2.1.	Migration .....	30
2.2.	Behinderung.....	34
2.3.	Trans*- und Intergeschlechtlichkeit.....	37
3.	Lebenswelten .....	42
3.1.	Kultur.....	42
3.2.	Sport.....	48
3.3.	Tourismus.....	50
4.	Antidiskriminierung und Öffentlichkeitsarbeit.....	51
III.	Ausblick und Fazit .....	56

## **Grußwort**

*Sehr geehrte Leser\*innen, liebe Wegbegleiter\*innen, liebe Interessierte,*

*der letzte Umsetzungsbericht liegt mit nun fünf Jahren einige Zeit zurück, aber nach wie vor sind queere Personen von Diskriminierung, Ausgrenzungen und Gewalt betroffen. Das haben wir alle im Sommer 2022 auch hier in Bremen erschreckend feststellen müssen: eine trans\* Frau wurde im September in der Straßenbahn von einer Gruppe junger Menschen brutal angegriffen. Der Angriff wurde von der Bremer Gesellschaft und von mir stark kritisiert und verurteilt. In Bremen haben wir keinen Platz für Gewalt und sprechen uns als offenes und vielfältiges Bundesland klar dagegen aus.*

*Daher freue ich mich, dass der zweite Umsetzungsbericht des Landesaktionsplans gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie nun vorliegt und aufzeigt, was wir als Freie Hansestadt Bremen alles schon geschafft haben, aber auch deutlich macht, in welchen Bereichen noch weiterer Handlungsbedarf besteht. Der vorliegende Umsetzungsbericht stellt die Maßnahme dar, die von Anfang 2018 bis Ende 2022 in Bremen und Bremerhaven umgesetzt wurden.*

*Für den Einsatz und die gute Zusammenarbeit in den vergangenen Jahren und für diesen Bericht möchte ich mich bei allen Beteiligten bedanken: bei den mitwirkenden Ressorts des Landes Bremen, beim Magistrat Bremerhaven und den vielen unterschiedlichen Akteur\*innen.*

*Insbesondere möchte ich mich an dieser Stelle bei allen Einrichtungen, Organisationen und Gruppen bedanken, die trotz und gerade wegen der anhaltenden schwierigen Situation aufgrund des Coronavirus ihre Arbeit durchgeführt haben. Für alle Akteur\*innen, die im Bereich der Beratungen und persönlichen Gesprächen tätig sind, war der plötzliche Verzicht auf die persönlichen Kontakte und die Beschränkung auf virtuelle und telefonische Angebote eine große Herausforderung, die Sie alle im Laufe der Pandemie bewältigt haben. Ohne Sie wären wir nicht so weit gekommen. Dafür möchte ich Ihnen allen ganz herzlich danken!*

*Mit den besten Grüßen*

*Anja Stahmann*

*Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport*

## **I. Einleitung**

Der vorliegende Bericht fasst den Stand der Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie der Jahre 2018 bis 2022 zusammen.

Diese Zeit war von besonderen Herausforderungen geprägt: Das Corona-Virus hat die Arbeit der Träger, Gruppen und Initiativen erheblich erschwert. Die Begegnungen konnten nicht mehr wie gewohnt stattfinden und alle Beteiligten mussten sich auf die neuen Gegebenheiten einlassen. Nach und nach kehrt nun der Alltag in die Beratungsstellen zurück, die wieder in persönlichen Gesprächen ihrer Arbeit nachgehen können. Auch die steigenden Gewalttätigkeiten und Straftaten gegenüber queeren Personen kamen als Herausforderung in den letzten Jahren vermehrt hinzu. Das zeigt umso mehr, wie notwendig die Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit an dieser Stelle ist.

### **1. Entwicklung und Verfahren**

Der Landesaktionsplan gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie wurde auf Antrag der Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Jahr 2015 veröffentlicht. Dadurch verpflichtet sich die Freie Hansestadt Bremen die dort genannten Maßnahmen umzusetzen und die Ziele aus dem Landesaktionsplan zu verfolgen. Ein erster Bericht zum Stand der Umsetzung des Landesaktionsplans wurde drei Jahre später vorgestellt, welcher unter der Federführung der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport durch das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. koordiniert wurde. Die Ergebnisse wurden in einem abgestimmten Umsetzungsbericht zusammengetragen.

Nach nun mehr als fünf Jahren liegt der zweite Umsetzungsbericht des Senats vor, der den Stand der Umsetzung der vergangenen Jahre wiedergibt. Dabei wurden Informationen der Ressorts zu aktuellen Maßnahmen und Vorhaben, die auch im Rahmen der Arbeit des Queerpolitischen Beirats zugeliefert wurden, als Umsetzungsbericht zusammengefasst. Im Februar 2020 hat in der Freien Hansestadt Bremen der Queerpolitische Beirat seine Arbeit aufgenommen und ist deutschlandweit ein einzigartiges Gremium mit Vertreter\*innen aller Ressorts, Fraktionen und einzelnen Mitgliedern von Trägern und Interessensvertretungen aus Bremen und Bremerhaven. In regelmäßigen Sitzungen wurde jeweils zu einem Schwerpunktthema der aktuelle Stand der Umsetzung des Landesaktionsplans bei den zuständigen Ressorts angefragt und anhand dieser Rückmeldungen besprochen. Die Teilnehmenden leisten mit ihren unterschiedlichen Funktionen und Bezügen einen wichtigen Beitrag für die Arbeit in diesem Bereich. Dadurch konnte der Queerpolitische Beirat in vielen Bereichen unterstützend und beratend tätig werden.

## **2. Ziele**

Der Landesaktionsplan gegen Homo-, Trans- und Interphobie und der erste Umsetzungsbericht sind entscheidende Maßnahmen, um weiter zu sensibilisieren und so in der Freien Hansestadt Bremen für einen offenen, vielfältigen und diskriminierungsfreien Umgang zu sorgen.

Die übergeordneten Ziele aus dem Landesaktionsplans sind, wie auch für den ersten Umsetzungsbericht, nach wie vor aktuell und können so übernommen werden:

- Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt fördern
- Sichtbarkeit von LSBTIQ\* durch Öffentlichkeitsarbeit verbessern
- einen informierten und sensibilisierten Umgang mit LSBTIQ\* Anliegen in der Bremer Verwaltung und der Zivilgesellschaft fördern
- homo-, trans\*- und interfeindliche Gewalt bekämpfen
- Unterstützung bei der Entwicklung von Strukturen, Vernetzung und Austausch geben
- Beratungs- und Selbsthilfeangebote fördern.

Der Landesaktionsplan gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie enthält vier Handlungsfelder:

1. Lebensphase (Kinder, Jugend und Familie; Schule; Arbeitswelt; Alter und Pflege),
2. Vielfalt der Lebenshintergründe (Migration, Behinderung, Trans\*- und Intergeschlechtlichkeit),
3. Lebenswelten (Kultur, Sport und Tourismus) und
4. Antidiskriminierung und Öffentlichkeitsarbeit.

Zu diesen Handlungsfeldern wurden konkrete Ziele und entsprechende Maßnahmen identifiziert, zu denen in der Folge Bericht erstattet wird.

Die bremische Landesregierung strebt weiterhin danach, ein offenes und vielfältiges Land zu sein und hat dahingehend schon einiges erreicht. Dennoch ist dieser Prozess niemals abgeschlossen und Bremen wird sich immer wieder klar positionieren und deutlich machen, dass in Bremen kein Platz für Ausgrenzungen, Diskriminierungen und Gewalt ist.

## **3. Wichtige Meilensteine auf Bundesebene**

Die aktuelle Bundesregierung hat sich im Bereich Queerpolitik zahlreiche Maßnahmen und Projekte vorgenommen. Im Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der SPD, BÜNDNIS 90/Die Grünen und der FDP „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ sind konkrete Vorhaben genannt, die im Laufe der Legislaturperiode umgesetzt werden sollen. Unter anderem ist eine grundlegende Reform des Abstammungsrechts geplant:

das Transsexuellengesetz soll abgeschafft und durch das Selbstbestimmungsgesetz ersetzt werden.

Auf Bundesebene sind seit dem letzten Umsetzungsbericht 2018 wichtige Meilensteine erreicht worden:

- 2018: Aufnahme des dritten Geschlechts in das Personenstandsrecht
- 2020: Gesetz zum Schutz vor Konversionsbehandlungen
- 2021: Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung
- 2022: Ernennung eines Queer-Beauftragten der Bundesregierung
- 2022: Vorstellung eines Eckpunktepapiers für das Selbstbestimmungsgesetz
- 2022: Veröffentlichung des Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt „Queer leben“

Die beispielhafte Aufzählung zeigt, wie viel in den vergangenen Jahren im Bereich Queerpolitik umgesetzt wurde.

Es bleibt abzuwarten, was in den nächsten Jahren auf Bundesebene weiter passieren wird. Der Bremer Senat wird die Vorhaben der Bundesregierung aktiv begleiten und unterstützen.

#### **4. Begriffserklärung und Schreibweise**

In diesem Bericht geht es um lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\* und queere Menschen. Im Landesaktionsplan und dem ersten Umsetzungsbericht wurde die Abkürzung „LSBT\*IQ“ verwendet. Für den vorliegenden Umsetzungsbericht wird in Anlehnung an die LSBTIQ\*-Koordinierungsstelle bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport die Schreibweise „LSBTIQ\*“ übernommen. Mit der Buchstabenkombination wird versucht, alle sexuellen Identitäten und geschlechtliche Orientierungen abzubilden. Das ist aber nicht möglich, weshalb am Ende das „\*“ gewählt wurde.

Die folgenden Beschreibungen der einzelnen Buchstaben wurden aus der Broschüre „How to be queer“ des Rat&Tat-Zentrums für queeres Leben übernommen.

Erläuterung zu den einzelnen Buchstaben:

L = lesbisch

- romantische Anziehung und/oder sexuelles Begehren zwischen Frauen\*

S = schwul

- romantische Anziehung und/oder sexuelles Begehren zwischen Männern\*

B = bisexuell

- romantische Anziehung und/oder sexuelles Begehren richtet sich auf zwei Geschlechter (meist Mann und Frau), wobei es aber nicht immer um die binäre Geschlechterordnung gehen muss.

#### T = trans\*

- ist ein Oberbegriff für alle Menschen, die sich nicht oder nur in Teilen mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren können.
- Dies schließt nicht-binäre Identitäten ein.

#### I = inter\*

- Menschen, deren Genitalien, Hormonproduktion oder Chromosomen nicht der medizinischen Norm von eindeutig „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpern zugeordnet werden können.
- Häufig werden Inter\* Personen auch als Intersexuelle bezeichnet.
- Doch hat Inter\* nichts mit dem sexuellen Begehren einer Person zu tun.

#### q = queer

- Als queer bezeichnen sich Personen, die sich nicht auf einen der heteronormativen Stereotype „Mann“ oder „Frau“ festlegen wollen oder können und/oder ihre sexuelle Orientierung oder ihre Genderidentität als quer zur vorherrschenden Norm der Heterosexualität beschreiben. Der Begriff beschreibt auch wissenschaftliche Theorien, politische Bewegungen und Gruppen.

In der Handreichung „Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung“ (2. Auflage) wird deutlich, dass die Diskussion um das „Gender-Zeichen“ nicht abgeschlossen ist. Neben dem Sternchen „\*“ wird auch häufig der Doppelpunkt „:“ oder der Unterstrich „\_“ verwendet. Alle drei Varianten sind aktuell nicht als barrierefrei einzustufen, da nicht alle Vorleseprogramme die beabsichtigte kleine Pause bei den Zeichen machen. Für diesen Umsetzungsbericht wurde das Sternchen „\*“ gewählt.

## **II. Handlungsfelder**

### **1. Lebensphasen**

Die unterschiedlichen Lebensphasen eines Menschen werden in diesem Handlungsfeld durchleuchtet. Dabei wird auf die Bereiche „Kinder, Jugend und Familie“, „Schule“, „Arbeitswelt“ sowie „Alter und Pflege“ eingegangen. Alle Phasen sind auf ihre Art und Weise vielfältig und bringen viele unterschiedliche und individuellen Herausforderungen mit sich. Für diesen Umsetzungsbericht wurde das Unterfeld „Hochschule“ neu aufgenommen.

#### **1.1. Kinder, Jugend und Familie**

##### ***Ziel 1: Kompetenzen des Fachpersonals im Bereich Kinder, Jugend und Familie im Umgang mit LSBT\*IQ stärken***

*Maßnahme 1: Das Thema LSBT\*IQ/Herkunfts- und Regenbogenfamilien in Ausbildungsangeboten für angehendes Fachpersonal im Bereich Kinder, Jugend und Familie einbeziehen*

*Maßnahme 2: Sensibilisierung und Qualifizierung des Fachpersonals im Bereich Kinder, Jugend und Familie zum Thema LSBT\*IQ/Herkunfts- und Regenbogenfamilien im Rahmen von Fachtagungen und Fortbildungsmaßnahmen*

##### **Stand der Umsetzung**

Im Amt für Jugend, Familien und Frauen des Magistrat Bremerhavens wird derzeit im Sachgebiet Qualifizierung ein Fortbildungsangebot entwickelt und anschließend den Fachkräften angeboten. Hierzu gibt es einen Materialkoffer in der Abteilung der von den Kitas ausgeliehen werden kann.

Durch einen Antrag der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen, DIE LINKE und der SPD ist der Senat im Jahr 2022 aufgefordert worden, einen Entwicklungsplan zur diversitäts- und diskriminierungssensiblen Jugendhilfe im Land Bremen vorzulegen. Der Entwicklungsplan soll für das breite Feld der unterschiedlichen Dimensionen von Diversity eine Bestandsaufnahme der bisherigen Ansätze und Angebote für junge Menschen sowie die Erfassung noch vorhandener Lücken sowie weitere Planung von neuen oder überarbeiteten Maßnahmen umfassen. Als ein Meilenstein zur Bestandsaufnahme ist im Frühjahr 2023 eine Fachveranstaltung mit den Trägern der freien und öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe, dem Queerpolitischen Beirat des Landes Bremen, der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, dem Landesbehindertenbeauftragten und dem Bremer Rat für Integration geplant. Die Erkenntnisse aus der Veranstaltung sollen in den Entwicklungsplan einfließen. Dabei wird auf die unterschiedlichen Diversity-Dimensionen

eingegangen und somit auch die Herausforderungen von LSBTIQ\*-Kindern und Jugendlichen berücksichtigt.

**Ziel 2: Verbesserung der Rahmenbedingungen für Herkunfts- und Regenbogenfamilien**

*Maßnahme 1: Prüfung der Möglichkeit des Verzichts (oder der Reduzierung) auf die Adoptionspflegezeit bei Stiefkindadoptionen von gemeinsamen Wunschkindern bzw. Prüfung von Möglichkeiten zur Verbesserung des Verfahrens*

*Maßnahme 2: Prüfung der Möglichkeit, die assistierte Reproduktion auch lesbischen eingetragenen Partnerschaften (und alleinstehenden Frauen) zu ermöglichen (Verweis auf Landesärztekammer Berlin und Hamburg)*

*Maßnahme 3: Förderung von Medienangeboten zum Thema LSBT\*IQ/Herkunfts- und Regenbogenfamilien für Kindertageseinrichtungen, in der Kinder- und Jugendarbeit (z.B. ausleihbare Medienkoffer) sowie für die Bereiche Kinderschutz und Erziehung*

*Maßnahme 4: Stärkung der Selbsthilfe von Herkunfts- und Regenbogenfamilien*

*Maßnahme 5: Informationsmaterial/Unterstützungswegweiser für LSBT\*IQ mit Kinderwunsch sowie für Herkunfts- und Regenbogenfamilien in Bremen*

*Maßnahme 6: Stärkung außerschulischer Jugendarbeit zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt (z.B. Förderung gezielter akzeptanzfördernder Projekte; Förderung von Beratungsangeboten für Kinder und Jugendliche; strukturelle Förderung von offener Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit als Orte der Auseinandersetzung und Identitätsbildung)*

*Maßnahme 7: Förderung der Sichtbarkeit von Familienvielfalt in der Öffentlichkeit*

*Maßnahme 8: Unterstützung von Initiativen auf Bundesebene zur Aufnahme des Merkmals sexuelle Identität in Artikel 3 Grundgesetz*

**Stand der Umsetzung**

Der Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung sieht eine Modernisierung des Familien- und Abstammungsrechts vor. Regenbogenfamilien sollen in der Familienpolitik gestärkt werden. Bis Mitte der Legislaturperiode soll die Reform beschlossen werden. Das geltende Abstammungsrecht war zuletzt 1998 Gegenstand einer umfassenderen Reform. Die Reform des Abstammungsrechtes ist beim Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz verortet. Rechtliche Änderungen werden anschließend unter anderem in den Landesämtern konkret umgesetzt. Die Senatorin für Justiz und Verfassung hat sich deshalb bereits in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf des Eheöffnungsbegleitgesetzes gegenüber dem Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz für die Schaffung einer gesetzlichen

Regelung zur „Mit-Mutterschaft“ eingesetzt. Ferner wurde bereits in der Sitzung des Bundesrats-Rechtsausschusses am 02.10.2018 ein Antrag auf Verbesserung der Stellung der nicht-gebärenden Mutter eingebracht mit folgender Formulierung „Mit-Mutter ist diejenige Person, die im Zeitpunkt der Geburt mit der Mutter verheiratet ist“. Der Antrag hat jedoch weder im Ausschuss, noch im Plenum eine Mehrheit erhalten. Daher bleibt abzuwarten, was die aktuelle Bundesregierung umsetzen wird. Bremen wird die Vorschläge unterstützen, um zu eine zeitgemäßen und diskriminierungsfreien Personenstandsrecht zu kommen.

Seit dem 01.01.2022 gibt es in Bremen die Möglichkeit, dass auch lesbische Paare eine Förderung bei der assistierten Reproduktion in Anspruch nehmen können. Paare mit einem unerfüllten Kinderwunsch können für eine Kinderwunschbehandlung staatliche Hilfe beantragen. Auf der Internetseite der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz finden sich weitere Informationen und auch die entsprechenden Formulare.

Das Medienangebot zum Thema LSBTIQ\* konnte auch in den vergangenen Jahren weiter ausgebaut werden. Die belladonna – Kultur, Bildung und Wirtschaft für Frauen e.V – Bibliothek besitzt einen von der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport geförderten Präsenzbestand des Themenbereichs „LBTIQ\*“, der aktuelle Literatur, Zeitschriften, Presseartikel, wissenschaftliche Arbeiten, DVDs und andere Medien umfasst. Dabei richten sich die Medien mehrheitlich an Erwachsene, Jugendliche interessieren sich für die Graphic Novels zu LSBTIQ\*-Themen wie Coming-out, Aktivismus und Bewegungsgeschichte(n) mit ihren Akteur\*innen. Außerdem hat die Stadtbibliothek Bremen in all ihren Bibliotheken Titel zu dem Thema im Angebot. Mit einzelnen Schlagworte können queere Themen im Kinder- und Jugendbereich ermittelt werden: queer (eher im Jugendbereich genutzt), Rollenverhalten, Diversity, Familienform (hier werden Themen wie Regenbogenfamilien, Patchworkfamilien, Alleinerziehende und Adoption behandelt). Auch das Schlagwort Transsexualität wurde vor Kurzem mit aufgenommen. Die Stadtbibliothek Bremen gehört wie drei weitere Kultureinrichtungen zu den 360°- Einrichtungen. In diesem Kontext wird der Begriff Diversity intersektional gedacht und damit spielt auch das Thema Geschlecht und Gender eine Rolle. Im Rahmen des Projekts 360° haben Mitarbeiter\*innen aus der Stadtbibliothek Bremen gemeinsam mit Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V., belladonna – Kultur, Bildung und Wirtschaft für Frauen e.V und weiteren Kooperationspartnern „Queere Thementage“ geplant. Coronabedingt mussten die Veranstaltungen verschoben werden.

Um das Vernetzen und Zusammenkommen von Regenbogenfamilie zu ermöglichen, konnte im Juli 2021 in Kooperation des Rat&Tat-Zentrums für queeres Leben e.V. mit dem Evangelischen Bildungswerk ein Regenbogenfamilien(fach-)tag geplant und durchgeführt werden. In den Jahren 2018 und 2019 konnten Regenbogenfamilienfeste zusammen mit der Immanuelgemeinde in Bremen Walle und dem Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. stattfinden. Im Jahr 2019 wurde von der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport die Broschüre „Regenbogenfamilien in Bremen – Basisinformationen für pädagogische Fachkräfte“ veröffentlicht, die als Hilfestellung für alle Mitarbeitende in diesem Bereich dient und auf die unterschiedlichen Familienkonstellationen eingeht. Zudem sind im von der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport geförderten Selbsthilfebereich dem Netzwerk Selbsthilfe folgende Angebote bekannt: Das unabhängige Beratungsangebot Trans\*Beratung Bremen sowie die zwei Selbsthilfegruppen: Transsexuelle Menschen Bremen (dieses Angebot besteht seit 1994) sowie die neuere Gruppe TransNet SHG. Außerdem wird im [www.selbsthilfe-wegweiser.de](http://www.selbsthilfe-wegweiser.de) auf die Gruppe F.O.R.T. (Selbsthilfe-Therapiegruppe für Frauen\*Lesben) verwiesen. Bei speziellen Themen wie zum Beispiel „Regenbogenfamilien“ wird in der Regel auf die Angebote vom Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. verwiesen.

Ein Unterstützungswegweiser für LSBTIQ\* mit Kinderwunsch sowie für Herkunfts- und Regenbogenfamilien in Bremen existiert noch nicht. Ersatzweise nutzt die Beratungsstelle des Rat&Tat-Zentrums ein Faltblatt „Queer&family“, in dem die eigenen Informations- und Beratungsangebote für (werdende) LSBTIQ\*-Eltern und -Familien vorgestellt werden.

In Bremerhaven wurde 2019 der Arbeitskreis Queer gegründet. Seitdem wächst die Gruppe stetig. Mitglied im Arbeitskreis sind neben Jugendverbänden, -einrichtungen und -gruppen sowie profamilia inzwischen auch die Bereiche Kultur, Gesundheit, Migration, Schule und KiTa aus dem Magistrat, Trans\* Recht e.V. und die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau. Der Arbeitskreis trifft sich regelmäßig und hat verschiedene Arbeitsgruppen eingerichtet, unter anderem zu Öffentlichkeitsarbeit, der Umsetzung des Landesaktionsplanes gegen Homo-, Trans- und Interfeindlichkeit in Bremerhaven und den Leitlinien geschlechtergerechte Jugendarbeit. Der Arbeitskreis steht im Austausch mit Magistrat und Politik und strebt an, queerpolitische Themen in Bremerhaven sichtbarer zu machen und die Schaffung notwendiger Strukturen zu unterstützen. Zu diesem Zweck erarbeitet sich der Arbeitskreis aktuell auch eine Geschäftsordnung und erstellt eine Internetseite, die über den Arbeitskreis und queeres Leben in Bremerhaven informieren soll. Seit 2019 gibt es in Bremerhaven die queere Jugendgruppe Prism, die Teilnehmenden sind

ca. zwischen 15 und 25 Jahre alt. Mit Landesmitteln ist es im vergangenen Jahr möglich gewesen, für die Gruppe einen Gruppenraum im Haus der Jugend auszustatten. Aus der Gruppe heraus ist auch die Gruppe Queer Fischtown entstanden, die sich unter anderem für eine Bremerhavener Beteiligung am CSD im Land Bremen eingesetzt hat. Neben den bestehenden Gruppen ist ein Bedarf insbesondere auch bei den unter 15-Jährigen sichtbar geworden, der bisher nicht gedeckt werden konnte.

In den Rahmenkonzepten „Offene Kinder- und Jugendarbeit“ beider Stadtgemeinden nimmt Diversitätsgerechtigkeit eine hervorgehobene Stellung ein: Im Bremerhavener Rahmenkonzept wird eine diversitäts- und geschlechtersensible Ausgestaltung der Einrichtungen, Angebote und Dienste der kommunalen Jugendförderung beschrieben. Im Bremer Rahmenkonzept werden partizipatives, inklusives, geschlechtergerechtes und transkulturelles Arbeiten als professionelle Grundhaltungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit benannt. Im Jugendhilfeausschuss Bremerhaven wurde im November 2022 der beteiligungsorientiert entwickelte Praxisleitfaden „Geschlechtersensible Kinder- und Jugendarbeit“ verabschiedet. Um einen diversitätssensiblen Umgang mit Kindern und Jugendlichen zu gewährleisten, setzt auch die Jugendverbandsarbeit zunehmend auf transkulturelle und diskriminierungssensible Qualifikationen ihrer Mitarbeitenden. Auch für ehrenamtlich Engagierte werden z.B. in den Jugendverbänden Schulungen mit Bezug auf Diversität, Transkulturalität, Entstigmatisierung und sexueller sowie geschlechtlicher Identität angeboten, sowohl als Teil der Jugendleiter\*innen-Card Ausbildungen als auch darüber hinaus zur Vorbereitung auf die Durchführung von Freizeiten und Seminaren.

Die Freie Hansestadt Bremen setzt sich für die Aufnahme des Merkmals „sexuelle Identität“ in Artikel 3 Grundgesetz ein. Dafür hat der Senat der Freien Hansestadt Bremen im Jahr 2018 die Mittragstellung bei der Einbringung des „Entwurfs eines Gesetzes zur Änderung des Grundgesetzes (Artikel 3 Absatz 3 Satz 1)“ beschlossen. Ziel des Vorhabens war es, durch ein ausdrücklich im Grundgesetz normiertes Verbot der Diskriminierung aufgrund der sexuellen und geschlechtlichen Identität eine stabile und vor menschenfeindlichen Tendenzen schützende Maßgabe für den Gesetzgeber zu schaffen. Insbesondere frühere Straftatbestände mit dem Anknüpfungspunkt in der sexuellen Identität wären so dauerhaft ausgeschlossen oder nur mit einer verfassungsändernden Mehrheit grundgesetzkonform zu realisieren. Der Bundesrat hat am 28.05.2021 beschlossen, den Gesetzentwurf beim Deutschen Bundestag nicht einzubringen. Die aktuelle Bundesregierung sieht laut Koalitionsvertrag die Aufnahme des Merkmals vor. Auch der erste nationale Aktionsplan

„Queer leben“ nennt die Ergänzung des Artikel 3 des Grundgesetzes. Näheres zur Umsetzung ist noch nicht bekannt. Die Freie Hansestadt Bremen befürwortet aber nach wie vor die Aufnahme.

### **Ziel 3: Gleichstellung von Eingetragenen Partnerschaften mit der Ehe**

*Maßnahme 1: Unterstützung von Initiativen auf Bundesebene zur Öffnung der Ehe für Personen gleichen Geschlechts, hilfsweise Unterstützung von Initiativen zur Gleichstellung von Eingetragenen Lebenspartnerschaften mit der Ehe im Adoptionsrecht*

#### **Stand der Umsetzung**

Im Juni 2017 stimmte der Bundestag für die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare. Die Freie Hansestadt Bremen unterstützte die „Ehe für alle“ und hat mit der gehissten Regenbogenfahne an der Landesvertretung Bremen in Berlin ein Zeichen für die Gleichstellung homosexueller Paare gesetzt.

## **1.2. Schule**

### **Ziel 1: Kompetenzen des Fachpersonals im Bereich Schule im Umgang mit LSBT\*IQ und dem Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt stärken**

*Maßnahme 1: Förderung von Ansprech- und Unterstützungsmöglichkeiten für LSBT\*IQ-Kinder und Jugendliche und ihre Angehörigen in Bremer Schulen*

*Maßnahme 2: Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Lebens- und Beziehungsentwürfen als Querschnittsanliegen in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte berücksichtigen*

*Maßnahme 3: Informationsmaterial zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt für Kinder und Jugendliche sowie deren Angehörige*

#### **Stand der Umsetzung**

Der sensible Umgang mit LSBTIQ\* an Schulen spielt eine entscheidende Rolle. Der Schulalltag ist zunehmend geprägt von einer Vielfalt an Lebensweisen und Identitätswürfen. Daher ist Diversity-Kompetenz Teil der Leitungskompetenz, die sich sowohl Schulleitungen wie auch pädagogisches Personal aneignen müssen. Dabei wird Diversity als Begriff mehrdimensional verstanden und umfasst neben Religion, Hautfarbe, Aufenthaltsstatus, soziale Herkunft, das Aussehen, körperliche Merkmale auch das Geschlecht und die sexuelle Orientierung. Dies spiegelt sich u.a. im Fortbildungsangebot des Landesinstituts für Schule wieder. Seit Mai 2022 ist das Thema sexuelle und geschlechtliche

Vielfalt im Arbeitsbereich „Soziales Lernen“ fest verortet. Seitdem finden regelmäßig in Kooperation mit dem Rat&Tat Zentrum für queeres Leben e.V. Fortbildungen für Lehrkräfte und multiprofessionelle Teams in unterschiedlichen Präsenz- und digitalen Formaten in Bremen statt.

Zur Vorbereitung der Fortbildungen hat sich eine AG bestehend aus Mitarbeitenden der Schulaufsicht, der Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren, der Referentin für Sport und Gesundheitserziehung bei der Senatorin für Kinder und Bildung, einer Lehrkraft und Mitarbeitenden des Rat&Tat Zentrums für queeres Leben e.V. gebildet. Die Gruppe wird moderiert von der Referentin für LSBTIQ\* bei der Senatorin für Kinder und Bildung. Dieser Arbeitsbereich wurde zum 1. Januar 2023 personell dauerhaft besetzt.

In dieser AG werden auch Themen beraten, bei denen die Schulen Unterstützung und Handlungsempfehlungen benötigen. Hierzu gehören beispielsweise Fragen zur Einrichtung von Unisex-Toiletten sowie Bedarfe von trans- und intergeschlechtlichen Schüler\*innen im Sportunterricht und bei Klassenfahrten.

In Bremerhaven wird in der Abteilung Schulentwicklung und Fortbildung das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als Querschnittsthema in vielfältigen Fortbildungen mit einbezogen, unter anderem in:

- Diversity-ABC (2020/2021)
- Jungenpädagogik (2020/2021)
- Grundlagen des Diversity Managements (2019/2020)
- Sexuelle Bildung als Präventionsarbeit gegen sexuelle Gewalt (2019/2020)
- Sexuelle Orientierung (2018/2019)
- Vielfalt der Geschlechternormen und Lebensweisen (2017/2018)

Im Schuljahr 2020/2021 wurden in Bremerhaven Sensibilisierungskurse für Lehrkräfte und nicht-unterrichtendes Personal zum Thema LSBTIQ\* in Zusammenarbeit mit profamilia Bremerhaven angeboten.

Die Abteilung Schulentwicklung und Fortbildung Bremerhaven ist in dem Arbeitskreis Queer Bremerhaven und dort in der Unterarbeitsgruppe „Auseinandersetzung und Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie“ vertreten. Im Frühjahr 2021 hat eine Arbeitsgruppe Maßnahmen zur Umsetzung von Schutzkonzepten gegen Gewalt an Schulen in Bremerhaven entwickelt. Darin enthalten sind Präventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung auch aufgrund geschlechtlicher und sexueller Orientierung.

Das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. jeweils hat einen Medienkoffer für Kindertageseinrichtungen und Grundschule zusammengestellt. Der Medienkoffer für

Kindertageseinrichtungen wurde durch die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport beauftragt und enthält eine Auswahl von verschiedenen Kinderbüchern sowie Informationen für das Personal. Der Koffer für die Grundschule richtet sich an Kinder zwischen 6 und 10 Jahren und beinhaltet neben ersten Lesebüchern auch Fachliteratur für die pädagogischen Fachkräfte und Lehrkräfte. Der Inhalt des Koffers für die Grundschule wird von der Senatorin für Kinder und Bildung unterstützt und kann im Landesinstitut für Schule, beim Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. und im Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentrum (ReBUZ) West ausgeliehen werden. Der Koffer für die Kindertageseinrichtungen ist im Rat&Tat—Zentrum für queeres Leben ausleihbar.

Auf der digitalen Kommunikationsplattform für Schulen „itslearning“ der Senatorin für Kinder und Bildung ist im Juli 2021 eine Bibliothek für Lehrkräfte und multiprofessionelle Teams mit Material zum Thema LSBTIQ\* eingerichtet worden, die ständig aktualisiert wird. U,a, finden sich dort Informationen zu Begrifflichkeiten und Wissensvermittlung, Unterrichtsmaterialien und Beratungsleitfäden.

Die Broschüre für Jugendliche „How to be queer“ entwickelt vom Rat&Tat Zentrum für queeres Leben e.V. und herausgegeben von der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport und der Senatorin für Kinder und Bildung wurde im Juli 2021 neu aufgelegt und in alle Schulen verteilt. Die Vertrauenslehrkräfte wurden informiert.

Seit November 2022 gibt es das Angebot “DiBS! - Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler\*innen” der ReBUZ Bremen und Bremerhaven. Das DiBS!-Team berät betroffenenzentriert Schüler\*innen, die von Diskriminierung in Schule betroffen sind und ihre Vertrauenspersonen. DiBS! ist ein horizontales Beratungsangebot und berät zu allen Formen von Diskriminierung im Kontext Schule. Neben der Beratung für Schüler\*innen haben auch Lehrkräfte, die Fragen zu Diskriminierung an Schule haben, die Möglichkeit, sich an DiBS! zu wenden.

## **Ziel 2: Verbesserung der Rahmenbedingungen für LSBT\*IQ - Schüler/Schülerinnen und Angehörige**

*Maßnahme 1: Das Thema LSBT\*IQ/Vielfalt der Lebens- und Beziehungsentwürfe in den Schulmedien berücksichtigen*

*Maßnahme 2: Die politische Diskussion über die Berücksichtigung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in den Schulmedien vorantreiben*

*Maßnahme 3: Durchführung einer Studie zur aktuellen Situation von LSBT\*IQ-Schüler\_innen in Bremen sowie zum Stand der Antidiskriminierungsarbeit im Bereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt an Bremer Schulen und in der schulischen Aus- und Fortbildung*

## **Stand der Umsetzung**

Aufgabe schulischer Sexualerziehung im Land Bremen ist es, Kinder und Jugendliche alters- und entwicklungsgemäß in der Entwicklung einer selbstbestimmten und verantwortungsvollen Sexualität im Rahmen ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen. Ziel ist die Verwirklichung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung. Schule schafft die Voraussetzungen, dass sich alle Schüler\*innen durch den Unterricht in Sexualerziehung auf Basis eines integrativen, fächerübergreifenden Ansatzes und in einer Atmosphäre gegenseitiger Achtung und gegenseitigen Respekts angesprochen fühlen. Die rechtliche Grundlage zur schulischen Sexualerziehung ist im § 11 BremSchulG verankert: „Sexualerziehung ist in Abstimmung mit den Erziehungsberechtigten durchzuführen. Sie sind über Ziel, Inhalt und Form der Sexualerziehung ihrer Kinder jeweils rechtzeitig zu unterrichten. Sexualerziehung wird fächerübergreifend durchgeführt.“ Sexualerziehung ist verbindlich an Schulen zu unterrichten, die Teilnahme für Schüler\*innen dabei ist verpflichtend. In der Grundschule werden im Lernfeld Entwicklung und Persönlichkeit insbesondere das sozial- und gesellschaftsbezogene, das naturbezogene und das geschichtsbezogene Lernen gefördert. In den Jahrgangsstufen 3 und 4 wird der Bereich Entwicklung und Persönlichkeit sowie Sexualität und Geschlecht behandelt. Im Lehrplan für die Primarstufe stehen folgende Stichworte: „Beginn der Pubertät (körperliche Veränderungen, Bedeutung regelmäßiger Körperpflege) - Emotionale, soziale, biologische Aspekte der Sexualität Verliebt sein, Freundschaft und Vertrauen – diverse Lebensweisen - Entstehung und Entwicklung des menschlichen Lebens - Individuell und kulturell unterschiedliche Vorstellungen über Intimität im Familienleben - Darstellungen und Erscheinungsformen der Sexualität von Erwachsenen“

An den weiterführenden Schulen wird in den Jahrgangsstufen 5 bis 10 diese Thematik weiter vertieft. Nach dem Bildungsplan für Biologie nehmen in diesen Jahrgangsstufen die Rahmenthemen „Erwachsen werden“ und „Entwicklung und Verantwortung“ eine Sonderstellung ein. Da die Sexualerziehung kein rein biologisches, sondern vor allen Dingen ein gesellschaftliches Anliegen ist, soll die inhaltliche und organisatorische Zusammenarbeit der Lehrkräfte angestrebt werden, um fächerübergreifend und eventuell auch projektorientiert arbeiten zu können. Innerhalb der schulischen Curricula, den Kollegien, der Schulleitung und den Schulaufsichten wird darauf geachtet, diese Bildungsziele umzusetzen. Dies gilt auch für den Bereich der Schulen in freier Trägerschaft.

Im einem itslearning-Ordner wird Material zur Thematisierung vielfältiger Lebens- und Beziehungsentwürfe bereitgestellt und kontinuierlich aktualisiert.

Mit Blick auf die Maßnahme 3 wurde im September 2021 eine umfassende Befragung von Schüler\*innen in Bremen und Bremerhaven zur Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher

Vielfalt im September 2021 auf den Weg gebracht. Aufgrund datenschutzrechtlicher Fragestellungen musste diese jedoch abgebrochen werden.

Im neuen Bildungsplan 0-10 Bildungsbereich Sachbildung/Sachunterricht für den Elementar- und Primarbereich wird das Thema LSBTIQ\* berücksichtigt.

Die Senatorin für Kinder und Bildung möchte die Sensibilisierung im Ressort für den Bereich LSBTIQ\*, beispielsweise durch Einbindung und Sensibilisierung der Schulaufsichten weiter voranbringen.

### **Ziel 3: Handlungsperspektiven zur Förderung eines respektvollen Klimas im Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt im Kontext Schule unterstützen**

*Maßnahme 1: Förderung von Projekten zum Abbau von Diskriminierung aufgrund geschlechtlicher und sexueller Orientierung und für einen respektvollen Umgang an Bremer Schulen*

*Maßnahme 2: Lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*- und intergeschlechtliche Lehrkräfte an Bremer Schulen zu einem offenen Umgang mit ihrer Lebensweise ermutigen (Vorbildfunktion)*

#### **Stand der Umsetzung**

Seit März 2021 ist es trans\*- und intergeschlechtlichen Schüler\*innen möglich, bereits vor der Änderung im Personenstandsregister auf Antrag über die Schulleitung eine Namensänderung auf dem Zeugnis und im Schüler\*innenverzeichnis zu erwirken. Damit ist Bremen das einzige Bundesland, das dies zurzeit ermöglicht.

Um den Bedürfnissen aller Personen der Schulgemeinschaft gerecht zu werden, ist in einigen Schulen die Umwidmung ausgewählter Toiletten, je nach schulischer Situation vor Ort, zu Unisextoiletten erfolgt.

Der Bereich der queeren Schulaufklärung des Rat&Tat-Zentrums für queeres Leben konnte durch die Förderung der Senatorin für Kinder und Bildung im Sommer 2022 wiederaufgenommen werden. Der neue Projektbereich „Queere Bildung“ ist seit dem 1. Juni 2022 wiederbesetzt und wird von der Mitarbeiter\*in des Rat&Tat-Zentrums für queeres Leben e.V. geleitet und koordiniert. Zusammen mit ehrenamtlichen Teamer\*innen werden Aufklärungsworkshops für Schulklassen (ab Jahrgangsstufe 7) sowie Fortbildungen für Lehrkräfte und andere Fachkräfte im Kontext Schule in Bremen angeboten. Die Arbeit setzt sich dabei aus den Elementen aus der Antidiskriminierungsarbeit, der Sexualpädagogik, der

Gewaltprävention und der politischen Bildung und folgt den Qualitätsstandards des Bundesverbands Queere Bildung.

### **1.3. Hochschule**

Alle Hochschulen setzen sich mit verschiedenen Strategien, Programmen und Angeboten für ein möglichst diskriminierungsfreies und diskriminierungssensibles Studien-, Arbeits- und Forschungsumfeld ein. Dazu gehört auch die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für diversitätsrelevante Aspekte. In verschiedensten Kontexten wird über unterschiedliche Lebensrealitäten informiert und die Reflexion eigener Vorannahmen und Verhaltensweisen angeregt.

Hinsichtlich der Namens- und Geschlechtsänderung von Studierenden agieren die Universität Bremen und die Hochschulen mangels konkreter Rechtslage unterschiedlich.

Nach Auffassung der Universität Bremen basiert die Namens- und Geschlechtsänderung allein auf der Selbstaussage der antragstellenden Person. Eingeführt wird ein sogenanntes „Bindedokument“. Für die Erstellung des „Bindedokuments“ wird von der Universität Bremen ein Online-Tool programmiert und eingeführt. In dieses Online Tool geben Studierende ihre Daten ein: ihren Geburtsnamen sowie ihren gewählten Namen und Geschlecht. Das Tool generiert ein Dokument, in dem beide Namen vermerkt sind und somit eine „Brückenfunktion“ zwischen offiziellen Ausweisdokumenten und universitären Ausweisen und Dokumenten übernimmt. In einem zweiten Schritt beantragt die Person online im Portal die Änderung des Namens oder des Geschlechtseintrags und erhält eine entsprechende Bescheinigung. Die Namensänderung impliziert eine Überschreibung des alten Namens. Nach Änderung im Studierendenverwaltungssystem erfolgt die Ausstellung neuer Semesterunterlagen auf den geänderten Namen, die Unterlagen auf den bisherigen Namen müssen zurückgegeben werden. Diese Änderung des Namens oder Geschlechtseintrags hat zur Folge, dass Zeugnisse und sonstige Bescheinigungen stets auf den im Studierendenverwaltungsprogramm geänderten Namen ausgestellt werden.

An den Fachhochschulen und der Hochschule für Künste Bremen besteht die Möglichkeit für Studierende, deren Eintrag im Personenstandsregister nicht mit der geschlechtlichen Selbstidentifikation übereinstimmt, selbst gewählte Vornamen und Geschlechtsbezeichnung in allen hochschulinternen Angelegenheiten zu verwenden. Auf Dokumenten mit rechtlicher Wirkung muss der amtliche Name angegeben werden. Sobald die Verabschiedung des Selbstbestimmungsgesetzes erfolgt ist, wird die Hochschule Bremen eine barrierefreie Eintragung von Namensänderungen ermöglichen.

Die unterschiedliche Vorgehensweise der Universität zum einen und der drei anderen staatlichen Hochschulen im Land Bremen zum anderen begründet sich aus der

unterschiedlichen rechtlichen Bewertung. Nach Einschätzung der Fachhochschulen und der Hochschule für Künste Bremen können sich die ausgestellten Zeugnisse und Urkunden nach derzeitiger Rechtslage nur auf die bei der Immatrikulation nachgewiesenen Personenangaben beziehen (Geburtsurkunde, gültiger Personalausweis oder Reisepass). Die Erstellung eines Bindedokuments, das eine fehlende Übereinstimmung zwischen den Vornamen in Hochschulurkunden und Identitätspapieren aufklären kann, wird von den beiden Fachhochschulen und der Hochschule für Künste Bremen nicht als ausreichende rechtliche Grundlage für die Verarbeitung der dafür notwendigen personenbezogenen Daten gesehen.

Das Lehrangebot im Bereich „Diversity und LSBTIQ\*“ wurde an der Universität Bremen und den Hochschulen weiter ausgebaut.

An der Universität wurde im Juni 2022 das neue, umfangreiche eGeneral Studies Modul zu Diversity-Kompetenzen eingeführt. Die videobasierte Online-Lehrveranstaltung „Diversity-Kompetenzen“ soll Studierende aller Fachrichtungen für gesellschaftliche Dimensionen von Ungleichheit, Macht und Diskriminierung sensibilisieren. Im jährlich durchgeführten Diversity-Modul „Critical Diversity in Theorie und Praxis“ in Kulturwissenschaft und Transkulturelle Studien gehören die Gender und Queer Studies zu den Grundlagen. Zu dessen Nachhaltigkeitssicherung geben Studierende jedes Semester im Format „Von Studierenden für Studierende“ ihre Kenntnisse zum jeweiligen Bereich an andere Studierende weiter. Für die Studiengänge im Lehramt gibt es ein verpflichtendes Modul zum „Umgang mit Heterogenität“ im Bachelor- und Masterstudium. Damit bietet sich bereits jetzt ein Anknüpfungspunkt für eine Diversitätssensibilisierung in den Schulen. In den Pflegewissenschaften, Public Health und Psychologie wird die Thematik vielfältig eingebunden in Lehre und Forschung sowie in Promotionsvorhaben. In allen Studiengängen der Fakultät 3 der Hochschule Bremen (unter anderem Soziale Arbeit, Pflege und Gesundheit, Hebammen) bilden sich grundsätzlich Inhalte zu Gender und Diversity sowie Fragestellungen zu sensibler Sprache und Umgang ab. Fakultätsweit bieten die qualitativen Feedback- und Evaluationsformate „Lehrenden-Studierenden-Dialoge“ die Möglichkeit, Queer-, Gender- und LSBTIQ\*-Themen in den Blick zu nehmen und Maßnahmen zu formulieren. Im Studiengang Soziale Arbeit ist darüber hinaus festzuhalten, dass grundsätzlich LSBTIQ\*-Inhalte in allen Modulen der Sozialen Arbeit berücksichtigt werden, um alle Adressat\*innen in ihrer Diversität und den eventuell daraus resultierenden Bedarfen entsprechend abzubilden.

An der Hochschule Bremen gibt es einschlägige Professuren in den Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften zum Thema Diversity. Für die Hochschule für Künste Bremen sind die kontinuierliche Zusammenarbeit (unter anderem durch gemeinsame

Forschungsprojekte und Veranstaltungen) mit dem Schwerpunkt Genderstudies am Institut für Visuelle Kulturen sowie dem Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Genderstudies an der Universität Oldenburg sowie auch die aktive Mitarbeit in dem ehemaligen Promotionskolleg zu Queerstudies und Intermedialität wichtige Impulse. Diversität ist auch eines der zentralen Themen des Studiengangs Soziale Arbeit an der Hochschule Bremerhaven. Zum Start des Studiengangs im August 2022 wurde eine Professur mit dem Schwerpunkt Migration und Diversität besetzt. Gender und Diversität werden im Studiengang als Querschnittsthemen verstanden und vertiefend in dem Modul „Diversität und soziale Gerechtigkeit“ behandelt.

Die Universität Bremen und die Hochschulen verstehen die Sensibilisierung als einen Prozess und haben unterschiedliche Projekte und Maßnahmen für die Zukunft geplant.

Die Universität Bremen plant die Verabschiedung einer universitären Antidiskriminierungsrichtlinie für einen stärkeren Diskriminierungsschutz aller Universitätsangehörigen. Ebenso wird die Implementierung des beschriebenen Vorgehens zur vorzeitigen Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags vorangebracht. Außerdem sollen sukzessiv alle Formulare, analog sowie digital, auf vier mögliche Geschlechtsoptionen erweitert werden, ebenso bei Statistiken und Befragungen. Außerdem sollen sukzessiv die Angaben „Frau/Herr“ auf Ausweisen und Urkunden weggelassen werden.

An der Hochschule Bremen befindet sich die Gleichstellungsstelle momentan in der Konzeptphase eines Projektes zur „Integration von Gender-Aspekten in die Forschungsaktivitäten der Hochschule Bremen“. Es sollen Mittel im Rahmen des BMBF-Projektes „Geschlechteraspekte im Blick (GiB)“ eingeworben werden, die über einen Zeitraum von fünf Jahren Weiterbildungen zu Gendersensibilität mit einem intersektionalen Ansatz für alle mit Forschung befassten Personen der Hochschule Bremen (Professor\*innen, Promovierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Studierende, Verwaltung) ermöglichen.

An der Hochschule Bremen soll das Mentoring MINT-Projekt verstetigt und weiterverfestigt werden. Zudem ist eine intensive Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung in hochschulpolitischen Gremien und Arbeitsgruppen geplant.

An der Hochschule Bremerhaven wird die Fertigstellung der Richtlinie zum Diskriminierungsschutz und der Verabschiedung durch den Akademischen Senat angestrebt. Studierende, die in der bestehenden LSBTIQ\* Gruppe der Hochschule Bremerhaven aktiv sind, sollen zu Peer-to-Peer-Berater\*innen geschult werden. Die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen soll zukünftig nicht nur zu bestimmten Anlässen, sondern regelhaft und gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Institutionen und Organisationseinheiten

stattfinden. Fragen der sexuellen Orientierung und Identität werden dabei eine besondere Berücksichtigung erfahren.

Studierende der Universität, die nicht die binären Toiletten nutzen möchten, finden im Gebäude GW2 der Universität eine genderneutrale Toilette, eine weitere genderneutrale Toilette wurde im Sportturm eingerichtet. Dort ist auch eine Dusche mit Umkleidemöglichkeit vorhanden. An der Hochschule Bremen gibt es eine genderneutrale Toilette in der Fakultät Gesellschaftswissenschaften, an der Hochschule Bremerhaven wurde eine dem Labor zugeordnete genderneutrale Dusche mit Umkleide geschaffen. An der Hochschule für Künste Bremen wurde kürzlich die Einrichtung von Unisex-Toiletten an beiden Standorten beschlossen. Die Planungen zur Umsetzung laufen. Bei der Neu- Einrichtung von Einzel- und Sammelumkleiden am Standort Dechanatstraße für den künstlerischen Betrieb wird auch eine Unisex-Umkleide geplant. Zudem verfügen alle Hochschulen über barrierefreie Toiletten. Diese Toiletten haben keine explizite Zuweisung zu den binären Geschlechtern.

#### **1.4. Arbeitswelt**

**Ziel 1: Antidiskriminierung von Menschen mit LSBT\*IQ-Hintergrund in der Bremer Erwerbsarbeitswelt, primär in Bezug auf das Land Bremen als Arbeitgeber\_in und appellarisch auch darüber hinaus**

*Maßnahme 1: Das eigene Diversitymanagement wird zeitnah überprüft und über die Ergebnisse und Veränderungserfordernisse wird dem staatlichen Haushalts- und Finanzausschuss Bericht erstattet.*

*Maßnahme 2: Den vom Land Bremen beherrschten Unternehmen wird nahegelegt, die „Charta der Vielfalt“ zu unterschreiben und eigene Diversitymanagementansätze in ihre Personalgewinnung und -führung zu implementieren und hierüber wird ebenfalls dem staatlichen Haushalts- und Finanzausschuss berichtet.*

*Maßnahme 3: Vertiefung des Themas Antidiskriminierung von Menschen mit LSBT\*IQ-Hintergrund in Diversity-Management-Schulungen*

#### **Stand der Umsetzung**

Um dem Thema Diversity-Management in der Freien Hansestadt Bremen einen verbindlichen Rahmen zu geben, hat der Senator für Finanzen in Kooperation mit dem Aus- und Fortbildungszentrum das Diversity-Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen verfasst. Die Zielgruppe für dieses Konzept sind Führungskräfte und Verantwortliche für die

Bereiche Personal- und Organisationsmanagement des bremischen öffentlichen Dienstes. Das Konzept wurde in seiner Sitzung am 24.11.2020 durch den Senat beschlossen. Seit 01.07.2021 ist die Stelle, die federführend für die Umsetzung des Konzeptes verantwortlich ist, besetzt. In einer ersten Phase gilt es nun eine Architektur (Kommission, Beirat, Netzwerk) zu schaffen, damit Maßnahmen nachhaltig umgesetzt werden können. Nach dieser Phase werden dann auch Maßnahmen mit direktem LSBTIQ\*-Bezug wie zum Beispiel den Aufbau und die Betreuung eines LSBTIQ\*-Netzwerkes für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes Bremen, Vortragsreihen zu themenzentrierten Austauschformaten oder weiteren Schulungsformaten umgesetzt. Da die Stelle erst seit 01.07.2021 besetzt ist, besteht noch kein spezifischer Diversity-Bericht. Der Aufbau eines Diversity-spezifischen Berichtswesen ist jedoch als Maßnahme im Diversity-Konzept enthalten und wird zu einem späteren Zeitpunkt verbindlich umgesetzt.

Der Bremer Senat hat die Charta der Vielfalt im Jahr 2009 unterzeichnet. Die Charta der Vielfalt hat Einfluss auf die Personalstrategie und die Unternehmenskultur der Gesellschaften, die Grundsätze der Zusammenarbeit und der Führung, die Basisqualifizierung für Führungskräfte und die Personalgewinnung genommen. Die Offenheit für sexuelle Orientierung und sexuelle Identität von LSBTIQ\* wird von den Gesellschaften offensiv als Teil des eigenen Leitbildes benannt. Vielfalt der Belegschaften wird begrüßt und angestrebt. Insbesondere im Bereich der Personalgewinnung und der Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz besteht flächendeckend Sensibilität. Ein Monitoring der Personalgewinnung im Hinblick auf Menschen mit LSBTIQ\*-Hintergrund erfolgt aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes der Beschäftigten nicht. Es wird eine diversitätsbewusste Sprache und Schreibweise genutzt (zum Beispiel genderneutrale Begriffe oder Verwendung des sogenannten Gendersterns oder -doppelpunkts). Organisatorische Impulse in den Unternehmen erfolgen in dezentraler Verantwortung und unter Berücksichtigung der Größe des jeweiligen Personalkörpers und etwaig identifizierter Handlungsbedarfe. Vorwiegend in größeren Beteiligungsgesellschaften sind (Stabs-)Stellen eingerichtet worden, welche sich schwerpunktmäßig mit dem Thema „Diversitymanagement“ (inklusive LSBTIQ\*) befassen. Ferner werden Ansätze verfolgt, bei denen die Implementierung eines „Verhaltenskodex“ (Code of Conducts) durch betriebsinterne Arbeitsgruppen erarbeitet wird. In einzelnen Gesellschaften wurden Gender-Beauftragte benannt. Qualifizierungsangebote mit Bezug zu Diversity- oder speziell zu LSBTIQ\*-Aspekten können insbesondere für Führungskräfte und Personalstellen der bremischen Gesellschaften standardmäßig oder bedarfsweise durchgeführt werden. Auch das Thema Mehrfachdiskriminierungen kann Gegenstand solcher Qualifizierungsangebote sein. Entsprechende Schulungen wurden in bremischen

Gesellschaften bereits durchgeführt. Information und Sensibilisierung der Beschäftigten über die Inhalte der Charta erfolgt unter anderem über Organisationshandbücher, Dienstanweisungen, Veröffentlichungen in Mitarbeiter\*innenzeitschriften oder durch Handreichungen. Bremische Gesellschaften beteiligen sich an regelmäßigen Veranstaltungen mit Öffentlichkeitswirksamkeit (zum Beispiel deutschlandweiter Diversity-Tag der Charta der Vielfalt) und nutzen die Möglichkeit, Solidarität mit der LSBTIQ\*-Community zu zeigen, indem sie zum Beispiel die Regenbogenflagge hissen. Eine Beteiligungsgesellschaft gehört zudem seit Jahren zur Trägergemeinschaft des „Bremer Diversity Preises“. Die Trägergemeinschaft ist ein Zusammenschluss von Bremer Unternehmen und Institutionen, die für Vielfalt eintreten und den Preis konzeptionell wie finanziell verantworten und unterstützen. Mit Senatsbeschluss vom 28.01.2014 wurden die Gesellschaften, bei denen die Freie Hansestadt Bremen alleinige Gesellschafterin ist, per Gesellschafterbeschluss zur Einhaltung der „Charta der Vielfalt“ und den damit einhergehenden Schritten verpflichtet. Gesellschaften, an denen die Freie Hansestadt Bremen eine Mehrheitsbeteiligung hält, aber nicht alleinige Anteilseignerin ist, wurden aufgefordert, die verabschiedeten Grundsätze zur Thematik zu befolgen. In Gesellschaften, an denen die Freie Hansestadt Bremen lediglich eine Minderheitsbeteiligung hält, sind solche Aspekte durch die Freie Hansestadt Bremen nicht durchsetzbar. Die weit überwiegende Zahl der bremischen Gesellschaften hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Den Gesellschaften liegt zudem das durch den Senat am 24.11.2020 beschlossene Diversity-Management-Konzept (DIM-Konzept) der Freien Hansestadt Bremen vor. Die DIM-Konzepte der einzelnen Gesellschaften werden auf dieser Grundlage entwickelt und angepasst. Über den Fortschritt wird den jeweiligen Aufsichtsräten berichtet. Wenige bremische (Mehrheits-)Gesellschaften haben die „Charta der Vielfalt“ noch nicht unterzeichnet. Hierzu gehören insbesondere einzelne Neugründungen, Ausgründungen oder Neuerwerbungen der Freien Hansestadt Bremen. Die Umsetzung des Senatsbeschlusses wird durch die Freie Hansestadt Bremen in den Aufsichtsgremien der Gesellschaften nachgehalten. Zu berücksichtigen ist, dass die Gesellschaften, welche die „Charta der Vielfalt“ noch nicht unterzeichnet haben, sich intern bereits an den Inhalten der Charta orientieren.

Um Zwangsoutings oder ungewollte Konfrontationen im Berufsalltag für LSBTIQ\*-Personen zu verhindern, ist neben der Sensibilisierung des Umfelds auch die korrekte Ansprache in der internen und externen Kommunikation ein wesentlicher Punkt.

In den bremischen Gesellschaften werden für die Verwendung des gewünschten Namens und der gewünschten Anrede durch trans\*, nicht-binäre und inter\* Personen auch vor Personenstandsänderung keine grundsätzlichen Hindernisse gesehen, soweit entsprechende

Absprachen erfolgen. Im rechtlich besonders relevanten Bereich (zum Beispiel Arbeitsverträgen) muss allerdings der dokumentierte Personenstand gelten.

Ein rechtlicher Anspruch auf die Änderung von Arbeitszeugnissen ergibt sich aus dem Transsexuellengesetz. Das Gesetz beinhaltet mit dem in § 5 TSG geregelten Offenbarungsverbot einen Schutz, dass es auf Wunsch der Person keine Möglichkeit geben darf, Rückschlüsse darauf zu ziehen, dass die Person einmal anders hieß und ein anderes Geschlecht für sie dokumentiert war. Dies bedeutet, die durch das TSG erfolgten Änderungen haben nicht nur Einfluss auf neu ausgestellte Dokumente, wie einen neuen Reisepass, Personalausweis oder Führerschein, sondern ermöglichen auch die Änderung aller Einträge bis hin zur Geburtsurkunde. Auch Abschlusszeugnisse, Arbeitszeugnisse und andere Dokumente können mit Hinweis auf das Offenbarungsverbot angepasst werden, so dass auch bei Bewerbungen keine Verwirrung entsteht, wenn der Name der Person nicht mit den Namen auf dem Zeugnis übereinstimmt. Voraussetzung hierfür ist also ein gesetzlicher Anspruch auf Änderung des Namens. Es sei denn, der Arbeitgeber gibt eine Art Selbstverpflichtung ab, dies auch in anderen Fällen tun zu wollen.

In der öffentlichen Verwaltung kann in der internen und externen Kommunikation der gewünschte Name und die gewünschte Anrede ohne Probleme verwendet werden. Es bestehen hinsichtlich der Kommunikation mit Personen, die ihren Namen rechtswirksam änderten, keine rechtlichen Bedenken. In Hinblick auf das Allgemeine Persönlichkeitsrechts dürfte eine Pflicht zur Ansprache einer Person mit dem gewählten Namen auch bereits in der Phase der Angleichung und Anerkennung des Geschlechts – also vor der rechtsgültigen Personenstands- und Namensänderung bestehen.

Die Bremerhavener Stadtverwaltung sorgt für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, indem im internen Schriftverkehr – auch ohne Personenstandsänderung – der gewünschte Name und die gewünschte Anrede genutzt wird. Das kann sich leider nicht auch auf den externen Schriftverkehr beziehen. Hier wird eine Änderung des Personenstands vorausgesetzt.

Das Fortbildungsprogramm der Freien Hansestadt Bremen für die Beschäftigten im Land Bremen beinhaltet sowohl Qualifizierungsangebote mit direktem LSBTIQ\* Bezug als auch Qualifizierungsangebote mit Bezug Mehrfachdiskriminierung.

Qualifizierungsangebote mit direktem LSBTIQ\* Bezug:

- Sexuelle Identitäten und Verwaltung  
Umfang: 2 Tage, 16 Stunden  
Referent\*in: Mari Günther

Inhalte: Geschlecht und Geschlechtsrollen als soziale Konstruktion / Sexuelle Identitäten und gesellschaftlicher Wandel / Homo-, Inter- und Transsexualität - mit Blick auf den Arbeitsalltag und das Verwaltungshandeln / Diskriminierung, Antidiskriminierung und der Bremer Aktionsplan gegen Homo-, Trans- und Interphobie.

Qualifizierungsangebote mit Bezug Mehrfachdiskriminierung:

- Qualifizierungsreihe Diversity-Management – Vielfältige Potenziale fördern  
Umfang: 13 Tage, 98 Stunden  
Referent\*innen: Dr. Asmus Nitschke (wisoak), Martin Schmidt (wisoak)  
Inhalte: Grundlagen Diversity I / Grundlagen Diversity II und Methodenkompetenz / Migration, Kultur/Ethnie, Rassismus / Erkundungstag / Antidiskriminierung und Chancengleichheit / Transfer - Diversity in der Bremischen Verwaltung
- Diskriminierungssensible Verwaltung  
Umfang: 1 Tag, 3 Stunden  
Referent\*in: Gülcan Yoksulabakan-Üstüay (AFZ)  
Inhalte: Eine Auseinandersetzung mit Faktoren die ein diskriminierungssensibles Handeln unterstützen
- Vorurteilsbewusstes Handeln - Anti Bias  
Umfang: 1 Tag, 8 Stunden  
Referent\*in: Ikram Errahmouni-Rimi (Polizei Bremen)  
Inhalte: Entstehung von Vorurteilen / Reflektion eigener Vorurteile / Dekonstruktion beispielhafter Vorurteile / Funktion von Vorurteilen und Kategorisierungen / Macht und Privilegien / Formen von Diskriminierung

## **1.5. Alter und Pflege**

**Ziel 1: Kompetenzen des Fachpersonals im Bereich Pflege und Altenpflege im Umgang mit LSBT\*IQ stärken**

*Maßnahme 1: Das Thema LSBT\*IQ in Ausbildungsangebote der Pflege/Altenpflege einbeziehen*

*Maßnahme 2: Sensibilisierung und Qualifizierung des Fachpersonals in der Pflege/Altenpflege zum Thema LSBT\*IQ mit Pflegebedarf und LSBT\*IQ im Alter*

*Maßnahme 3: Entwicklung eines Leitfadens/Broschüre für Beschäftigte in der Altenpflege*

**Stand der Umsetzung**

Für den Bereich der Pflege wurde ein Landeslehrplan entwickelt, der von allen Pflegeschulen (ehemalige Altenpflegeschulen, Krankenpflegeschulen und Kinderkrankenpflegeschulen) umzusetzen ist. Im Beteiligungsverfahren der entsprechenden Landesverordnung wurde unter anderem die Selbsthilfegruppe Trans\*NET OHZ beteiligt. Im Lehrplan („Bremer Curriculum“) mit Stand vom Dezember 2019 sind insbesondere folgende Inhalte und Kompetenzen festgeschrieben:

- Im Lernfeld 15 „Als Auszubildende\*r den Pflegeberuf gesund erlernen und leben“: Umgang mit Diskriminierungs- und Stigmatisierungserfahrungen von LSBTIQ\*
- Im Lernfeld 14 „Menschen auf onkologischen Stationen, in der Palliativversorgung und am Lebensende pflegerisch begleiten“: zu pflegende Menschen ab dem jungen Erwachsenenalter bis zum höheren Lebensalter und mit unterschiedlicher sexueller und geschlechtlicher Identität begleiten; Homophobie und/oder (unbewusste) Heteronormativität bei sich und anderen wahrnehmen und reflektieren
- Im Lernfeld 20: „Menschengesundheit / Frauengesundheit / Männergesundheit fördern – Umgang mit Sexualität, Geschlechtern und Tabus im Pflegealltag“: Lernsequenz „Transgender/verschiedenen sexuellen Identitäten begegnen“

In der Vergangenheit war das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. in die Ausbildung zur/zum Gesundheits- und Krankenpfleger\*in oder Altenpfleger\*in eingebunden. In 2020/2021 hat es keine Einbindung in Bremen gegeben, was möglicherweise in der Corona-Pandemie begründet ist. Das Rat& Tat-Zentrum hat in 2020 im Auftrag der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport die Broschüre „Queere Perspektiven in der Pflege und im Alter. Einblicke in LSBTIQ\*- Lebenswelten“ erstellt, die an Beschäftigte in der Pflege und andere Interessierte adressiert ist. Das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. berät queere Menschen im Alter oder mit Pflegebedarf sowie schwule und bisexuelle Männer mit HIV im Alter oder mit Pflegebedarf. Aus diesem Personenkreis betreut das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. seit vielen Jahren einige Personen in ambulanter oder stationärer Pflege. Verpflichtende Veranstaltungen der Weiterbildung sind nicht vorgesehen. In der Pflegeausbildung ist die Thematisierung durch die Festschreibung im Bremer Lehrplan sichergestellt.

Das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. ist mit seinen Bildungsveranstaltungen zu LSBTIQ\* in der Pflege und im Alter sowie zu queeren Menschen mit HIV in der Pflege und im Alter in Bremen nicht im Rahmen der Pflegeausbildung aktiv. Die Veranstaltungen werden nach Bedarf und Anfrage durchgeführt. In den letzten Jahren gab es Anfragen von einzelnen Einrichtungen der Bremer Heimstiftung und der AWO für das Pflegepersonal vor Ort. In den Jahren 2020 und 2021 hat es ausschließlich Anfragen aus Niedersachsen gegeben.

Trans\* Recht e.V. hat im November 2021 einen Fachtag zu Pflege und Altern von trans\*- und inter\*geschlechtlichen Menschen durchgeführt, welcher von der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport gefördert wurde. Im Ergebnis wurde eine Broschüre veröffentlicht, die die Ergebnisse und Berichte des Fachtags zusammenfasst.

**Ziel 2: Sensibilisierung und Dialogförderung für die Belange von LSBT\*IQ im Bereich der Senior\_innenpolitik sowie in der Öffentlichkeit**

*Maßnahme 1: Belange von LSBT\*IQ in Senior\_innenvertretungen oder vergleichbaren Gremien berücksichtigen (z.B. Bremer Senior\_innenvertretung)*

*Maßnahme 2: Förderung der Sichtbarkeit von Vielfalt im Alter in der Öffentlichkeit*

**Stand der Umsetzung**

Siehe hierzu die vorangestellten Ausführungen zum Ziel 1, insbesondere sei hierbei auf den Fachtag zum Thema „Pflege und Altern von trans\* und Inter\*geschlechtlichen Menschen“, durchgeführt von Trans\* Recht e.V. und die dazugehörige Zusammenfassung des Fachtags, verwiesen. Zudem hat das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. eine Broschüre „Queere Perspektive in der Pflege und im Alter – Einblicke in LSBTIQ\*-Lebenswelten“ erstellt und veröffentlicht.

**Ziel 3: Verbesserung der Rahmenbedingungen für LSBT\*IQ im Alter**

*Maßnahme 1: Bedarfe von LSBT\*IQ mit Pflegebedarf im Alter bei der Planung von generationengerechten, gemeinschaftlichen und altersgerechten Wohnprojekten berücksichtigen*

*Maßnahme 2: Informationsmaterial/Unterstützungswegweiser für in Bremen lebende LSBT\*IQ im Alter*

*Maßnahme 3: Förderung der Beratung und Selbsthilfe von LSBT\*IQ mit Pflegebedarf im Alter*

**Stand der Umsetzung**

Das Netzwerk Selbsthilfe vermittelt bei Anfragen zum Thema Pflegebedürftigkeit an entsprechende Angebote und Beratungsstellen. Zudem ist dem Netzwerk ein vom Lesbentelefon Bremen organisierter Besuchsdienst für Lesben bekannt, in den Personen vermittelt werden können.

An dieser Stelle kann ebenfalls auf die vorherigen Ausführungen zu Ziel 1 und Ziel 2 verwiesen werden.



## **2. Vielfalt der Lebenshintergründe**

LSBTIQ\*-Personen mit Migrationsgeschichte oder Behinderungen sind vermehrt Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt. Das bedeutet, dass eine Person aus mehr als einem Grund Ausgrenzung erfährt. Daher ist es umso wichtiger, dass konkrete Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und zur Aufklärung in diesen Bereichen festgelegt werden.

### **2.1. Migration**

***Ziel 1: Kompetenzen des Fachpersonals im Bereich Zuwanderung/Migration/Integration im Umgang mit dem Thema LSBT\*IQ stärken***

*Maßnahme 1: Sensibilisierung und Qualifizierung des Fachpersonals im Bereich Zuwanderung/Migration/Integration zum Thema LSBT\*IQ*

#### **Stand der Umsetzung**

Für Hauptamtliche konnten 2020 und 2021 Fortbildungen für Mitarbeitende der Übergangswohnheime, Landes-Erstaufnahmeeinrichtung (LEA Lindenstraße), Zentrale Fachstelle Wohnen und für Regionale Beratungs- und Unterstützungszentren-Lehrer\*innen und Fortbildung für Sprachmittler\*innen stattfinden.

In der Fachdienst Flüchtlinge, Integration und Familien (F9) im Amt für Soziale Dienste konnte in den letzten Jahren folgende Fortbildung durchgeführt werden: „LSBTI und Flucht“. Die Schulung dient zur allgemeinen Sensibilisierung und Vermittlung von Basiswissen. Die Schulung wurde von dem LVSD-Projekt durchgeführt.

Ebenfalls im Amt für Soziale Dienste konnte eine Fortbildung zum Thema „Trans\* für Vormünder“ durch das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. in Kooperation mit Trans\* Recht e.V. durchgeführt werden.

Das Thema Vielfalt wird im Migrationsamt wertgeschätzt. Eine Sensibilisierung im Bereich Diversity, soziale und interkulturelle Kompetenz ist Einstellungsvoraussetzung und wird in den Vorstellungsgesprächen abgeprüft. In der Vergangenheit fanden verpflichtende Schulungen des AFZ zum Thema „interkulturelle Kompetenzen“ statt. Für die Zukunft gibt es die Überlegung, amtsinterne Workshops zum Thema zu veranstalten. Hier befindet sich das Migrationsamt aber noch am Anfang der Planung.

Die „Deutsch als Fremdsprache“ und „Deutsch als Zweitsprache“ Dozent\*innen der Bremer Volkshochschule wurden im Jahr 2018 in der Fortbildung „Homosexualität und Transgenderidentität im Deutsch als Fremdsprache und Deutsch als Zweitsprache Unterricht“ für das Thema LSBTIQ\* sensibilisiert. Mitarbeiter\*innen des Rat &Tat-Zentrums haben dieses Seminar durchgeführt. Inhalte der Fortbildung waren:

- Vermittlung von Begrifflichkeiten und Lebensrealitäten von LSBTIQ\*-Menschen
- Möglichkeiten des Sprechens über Homosexualität und Transidentität in dem Spannungsfeld der eigenen Positionierung und geläufiger Annahmen gegenüber Einstellungen zu Homosexualität und Transidentität bei (muslimischen) Deutsch als Fremdsprache und Deutsch als Zweitsprache-Lernenden
- Möglichkeiten der Intervention bei Diskriminierung
- Möglichkeiten von Empowerment von LSBTIQ\*- Deutsch als Fremdsprache und Deutsch als Zweitsprache -Lernenden

In zwei Integrationskursen wurde 2018, unterstützt durch Mitarbeitende des Rat&Tat-Zentrums, mit Teilnehmer\*innen über Homosexualität und Transidentität in dem Spannungsfeld der eigenen Positionierung und geläufiger Annahmen gegenüber Einstellungen zu Homosexualität und Transidentität gesprochen. Darüber hinaus wurden im Februar 2022 zwei Fortbildungen zum Thema „Gender und Geschlechtergerechtigkeit im eigenen Arbeitsumfeld“ gehalten. Weitere Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema „Gender und Geschlechtergerechtigkeit“ sind geplant.

Der Verein Fluchtraum hat im Jahr 2019 das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. angefragt, einen Workshop für Ehrenamtliche zum Thema „Umgang mit sexueller Vielfalt“ anzubieten, der letztlich aufgrund zu geringer Anmeldezahlen nicht stattgefunden hat.

In den Jahren 2020/2021 wurden durch das AWO-Projekt „Gemeinsam in Bremen“ Workshops für freiwillig Engagierte in der Flüchtlingsbetreuung mit dem Titel "Geschlechter-Rollen in verschiedenen Kulturen" umgesetzt. Das Thema LSBTIQ\* war nicht Hauptschwerpunkt, wurde aber im Kontext der Geschlechter-Rollen mit behandelt. Die Sensibilität für verschiedenste Lebensrealitäten und damit eine LSBTIQ\*-sensible Haltung ist Teil einer antidiskriminierenden Haltung, die im Curriculum des Sprachmittlungspools von Refugio vermittelt wird. Sprachmittler\*innen, die für die performa Nord sowie das Sprinter-Projekt tätig sind, haben die Möglichkeit, an den entsprechenden Fortbildungen von Refugio teilzunehmen.

In Bremerhaven wurden Fortbildungen für das Fachpersonal im Bereich Zuwanderung, Migration und Integration zum Thema LSBTIQ\* bisher nicht angeboten. Mit einem Projektauftrag wurden im Juni 2021 Träger eingeladen, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen des Fachpersonals zu mehrfachdiskriminierungssensiblen Themen, insbesondere LSBTIQ\*, zu entwickeln. Die in der Folge stattgefundenen Trägergespräche haben sich bislang nicht in Projektideen niedergeschlagen.

Ab Frühjahr/Sommer 2022 soll ein digitaler Gewaltschutzmonitor für alle Unterkünften für Geflüchtete in der Stadtgemeinde Bremen etabliert werden. Im Fragenkatalog sind auch Fragen zu besonders schutzbedürftigen Gruppen enthalten. Es fand eine vom

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanzierte fünftägige Gewaltschutzschulung durch Unicef-zertifizierte Trainer\*innen statt. Sie basiert auf den Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften, welche auch einen Annex zur Umsetzung für LSBTIQ\* Geflüchtete enthalten. Eine Evaluation des Bremer Gewaltschutzkonzeptes ist geplant.

***Ziel 2: Verbesserung der Rahmenbedingungen für LSBTIQ mit Migrationshintergrund***

*Maßnahme 1: Förderung von Projekten zum Abbau von mehrdimensionaler Diskriminierung und zum respektvollen Umgang*

*Maßnahme 2: Förderung von Ansprech- und Beratungsangeboten für LSBTIQ mit Migrationshintergrund/Zuwanderungsgeschichte*

*Maßnahme 3: Selbsthilfeförderung für LSBTIQ mit Migrationshintergrund (z.B. Empowermenträume schaffen)*

*Maßnahme 4: Förderung von Kooperationsmaßnahmen zur Unterstützung von LSBTIQ mit Migrationsgeschichte/Zuwanderungsgeschichte (z.B. Kooperation mit Kursleitenden der Integrationskurse)*

*Maßnahme 5: Mehrsprachiges Informationsmaterial für die Zielgruppe LSBTIQ mit Migrationshintergrund/Zuwanderungsgeschichte*

*Maßnahme 6: Prüfung der Möglichkeit, ob und wie die Belange von LSBTIQ mit Migrationshintergrund in Beteiligungsgremien berücksichtigt werden können (Dialog fördern)*

**Stand der Umsetzung**

In den letzten Jahren konnte das Beratungsangebot für queere Geflüchtete weiter ausgebaut werden. So konnte das Beratungsangebot im Rahmen der Betroffenenberatung des Bundesprogramms „Demokratie leben“ fortgeführt werden. Zum Beispiel gab es 2020 ein Projekt zur „Verbesserung der Chancen des Arbeitsmarktzutritts für queere Migrant\*innen“. Außerdem gab es 2021 ein Kooperationsgespräch des Rat&Tat-Zentrums für queeres Leben e.V. mit einer Mitarbeiterin des Bremerhavener Sozialamts, die dort regelmäßig mit LSBTIQ\*-Geflüchteten zu tun hat. Des Weiteren wurde die Gruppe „Queeraspora“ in den Jahren 2021 und 2022 von der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport gefördert, wodurch weitere Kooperationen ermöglicht werden konnten (Migrationsrat, Queerpolitischer Beirat, House of Resources). Die Gruppe ist seit Ende 2022 ein eingetragener Verein.

Das Thema Gewaltschutz ist für die Mitarbeitenden in Einrichtungen ein wichtiger Punkt. Dafür wurde 2019 bei der Diakonie Osnabrück für Niedersachsen und Bremen im Rahmen eines Projekts „Dezentrale Beratungs- und Unterstützungsstruktur für Gewaltschutz in Flüchtlingsunterkünften“ die Stelle einer Multiplikator\*in für Gewaltschutz eingerichtet. Die auf Ebene der Landeswohlfahrtsverbände eingesetzten Multiplikator\*innen für Gewaltschutz fungieren als regionale Kontakt- und Anlaufstellen. Sie bieten Informationen, Beratung, Coaching und Prozessbegleitung für Mitarbeitende in Flüchtlingsunterkünften, Unterstützung bei der Implementierung von Gewaltschutzkonzepten und organisieren bei Bedarf Qualifizierungsmaßnahmen. Die für Niedersachsen und Bremen zuständige Multiplikator\*in kann die Einrichtungen bei der (Weiter-)Entwicklung eines Gewaltschutzkonzeptes begleiten. Die Träger der Gemeinschaftsunterkünfte können sich bei Bedarf an sie wenden.

Die Unterbringung von LSBTIQ\*-Personen in Flüchtlingseinrichtungen erfolgt in der Freien Hansestadt Bremen in Einzelzimmern, Wohngemeinschaften oder kleinen Wohnungen. Dabei wird die Entscheidung für und mit jeder Person individuell getroffen. In jeder Unterkunft gibt es geschultes und sensibilisiertes Personal. Eine nach außen deklarierte Ansprechperson gibt es nicht in allen Einrichtungen. Zum Teil wird auch mit Symbolen wie der Regenbogenflagge als internationales Erkennungssymbol in den Häusern gearbeitet.

Für Bremen wurde ein zehnsprachiges Faltblatt mit dem Titel „Café and advice for LGBTIQ\* refugees, migrants and people of colour“ erstellt und verteilt. Dieses wurde 2017 überarbeitet und nachgedruckt. Darin wird über das Hilfs- und Beratungsangebot für LSBTIQ\*-Geflüchtete, Migrant\*innen und People of Colour des Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. informiert. Darüber hinaus gibt es ein deutsch-englisches Informationsblatt für die im Jahr 2022 neu geschaffene Empowerment- und Antidiskriminierungsberatung für queere Geflüchtete, (Post-) Migrant\*innen und Black, Indigenous and People of Color (BIPoC). Allgemeine Infos für LSBTIQ\*-Geflüchtete gibt es mehrsprachig vom Projekt „Queer Refugees“ des Lesben- und Schwulenverbands in Deutschland.

Für die Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe aller Menschen aus Bremen leistet der Bremer Rat für Integration einen wichtigen Beitrag. Im Zuge der Neukonstituierung des Bremer Rat für Integration Ende 2021 verfügt der Rat inzwischen über im Handlungsfeld qualifizierte, dort tätige und aktive Mitglieder. Es zeichnet sich bereits ab, dass die Belange von LSBTIQ\* mit Migrationshintergrund dadurch stärker im Bremer Rat für Integration diskutiert und

gemeinsame Aktivitäten geplant werden. Analog zum Bremer Rat für Integration fungiert in Bremerhaven der Rat der ausländischen Mitbürger\*innen für die Stadt Bremerhaven als Beteiligungsgremium für die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Eine Berücksichtigung der Belange von LSBTIQ\* mit Migrationshintergrund durch die gewählten Vertreter\*innen des Rats der ausländischen Mitbürger\*innen für die Stadt Bremerhaven ist nicht bekannt. Als Ergebnis der Diskussionen im Rat selbst und im Sozialausschuss wurde Ende 2022 eine Neugestaltung der migrantischen Interessenvertretung in die Wege geleitet. Die Mitglieder des Arbeitskreises Queer in Bremerhaven, ein selbstorganisierter Zusammenschluss queerpolitischer Akteur\*innen in Bremerhaven, wurden über den Prozess informiert und eingeladen, sich an der Diskussion zu beteiligen.

## **2.2. Behinderung**

### **Ziel 1: Kompetenzen des Fachpersonals im Bereich Behindertenhilfe/Behindertenpolitik im Umgang mit dem Thema LSBT\*IQ stärken**

*Maßnahme 1: Sensibilisierung von Trägern und Einrichtungen der Eingliederungs-/Behindertenhilfe für Minderjährige und Erwachsene sowie ambulanter Fachdienste Freier Träger, Behörden und der Werkstätten und Tagesförderstätten für Behinderte zum Thema LSBT\*IQ. Etablierung von Ansprechpersonen in stationären Einrichtungen sowohl für Mitarbeitende als auch für Bewohner\_innen*

#### **Stand der Umsetzung**

Um die Belange von LSBTIQ\* im Bereich Behinderung zu stärken, sind verschiedene Maßnahmen geplant. So sollen im Kontext des Landesaktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention Kurse für Menschen mit Beeinträchtigungen zur Aufklärung und selbstbestimmten Sexualität angeboten werden. Parallel dazu sollen die Einrichtungen beraten werden, Schulungen für Mitarbeitende zu den Themen Aufklärung, selbstbestimmte Sexualität, sexuelle Identität und Partnerschaft (inklusive der Rolle digitaler Medien) sowie Achtung der Privatsphäre anzubieten, gegebenenfalls kann eine Multiplikator\*innen-Fortbildung zentral angeboten werden.

Die Sensibilisierung und Qualifizierung spielt in der Ausbildung des Fachpersonals im Bereich der Behindertenhilfe eine wichtige Rolle. So beschäftigen zum Beispiel sich alle Klassen in der Ausbildung zur/zum Erzieher\*in und zur/zum Sozialassistent\*in am Paritätischen Bildungswerk Landesverband Bremen e.V. im Rahmen der Querschnittsthematik

„Kinderwelten“ mit Fragen ihrer eigenen Vorurteilsbildung und wie im jeweiligen Arbeitsbereich der Teilnehmenden Vielfalt Raum gegeben werden kann. Ebenso gehen die Klassen der Frage nach, wie gegen konkrete Diskriminierung vorgegangen werden kann. So soll das Fachpersonal auch als Vorbild für die Kinder und Jugendliche dienen. Bei dieser Haltung geht es um unterschiedlichste Merkmale, aufgrund derer Kinder und Jugendliche Diskriminierung erfahren können. Auch im Rahmen der Ausbildung zur/zum Heilerziehungspfleger\*in spielt die Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und die Entwicklung einer inklusiven und teilhabeorientierten professionellen Haltung eine große Rolle. „Sexualität von Menschen mit Behinderung“ wird im Rahmen des Curriculums zunächst einmal allgemein aufgegriffen, weil die Erfahrung zeigt, dass selbst eine allgemeine Auseinandersetzung damit an vielen Stellen nicht stattfindet. Eine Klasse hat sich im Rahmen von Vertiefungsunterricht zu „Besonderen Lebenslagen“ darüber hinaus mit Sexueller Gewalt an und durch Menschen mit Behinderung beschäftigt. Hierzu wurden Expert\*innen eingeladen, und die Klasse hat die Chance, das Schutzkonzept einer Einrichtung gegen sexuelle Gewalt kennen zu lernen. Diese Kooperation soll fortgesetzt und die Unterrichtseinheiten auch jeweils konkret in den Lehrplänen der nachfolgenden Klassen eingebettet werden. In der Art und Weise, wie aktuell im Rahmen der Ausbildung zur/zum Heilerziehungspfleger\*in für das Thema sensibilisiert wird, wird auch ein Bewusstsein dafür geschaffen, dass „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt“ in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung ihren Platz hat.

## **Ziel 2: Verbesserung der Rahmenbedingungen für LSBT\*IQ mit Behinderung**

*Maßnahme 1: Sensibilisierung und Dialogförderung für die Belange von LSBT\*IQ im Bereich Behindertenpolitik*

*Maßnahme 2: Prüfung von Fördermöglichkeiten zur Erweiterung eines barrierefreien Zugangs zur LSBT\*IQ-Infrastruktur in Bremen*

*Maßnahme 3: Selbsthilfeförderung für LSBT\*IQ mit Behinderung*

*Maßnahme 4: Barrierefreiheit: Mittel zur Verfügung stellen, um die Zugänglichkeit der LSBT\*IQ-Infrastruktur (wie z.B. bei den Beratungsangeboten und Veranstaltungen) zu sichern, einerseits baulich und andererseits bezüglich der barrierefreien Information und Kommunikation*

*Maßnahme 5: Leichte Sprache: Mittel zur Verfügung stellen, um den Landesaktionsplan in Leichte Sprache zu übersetzen*

*Maßnahme 6: In den Einrichtungen wie z.B. Werkstätten für behinderte Menschen Ansprechpersonen für die Belange von Menschen mit LSBT\*IQ-Hintergrund etablieren*

*Maßnahme 7: Vernetzung der LSBT\*IQ-Selbsthilfe mit den Einrichtungen der Behindertenhilfe, z.B. durch Veranstaltungen/Fachtage*

### **Stand der Umsetzung**

Personen mit einer Behinderung sind häufig auf fremde Hilfe angewiesen. Bei diesen Personen ist gerade ein sensibler Umgang mit der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität erforderlich.

Kinder und Jugendliche mit körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderungen können auf Antrag oder bei festgestelltem Bedarf Schulbegleitung oder Assistenz in Schule durch eine Assistenzkraft erhalten, die entweder für mehrerer oder nur für einzelne Schüler\*innen zuständig ist und diese durch den Schulalltag begleitet. Die Schulbegleitung ist keine pädagogische Leistung, sondern eine Unterstützung, die den/die Schüler\*in in die Lage versetzen soll, dem Unterricht zu folgen oder sich sonst am schulischen Leben zu beteiligen. Damit ist die Tätigkeit der Assistenzen im schulischen Alltag relativ eng eingegrenzt. Die Schulbegleitung wird in Bremen durch Kräfte erbracht, die bei Trägern der freien Kinder- und Jugendhilfe angestellt sind. Art und Umfang der Leistungserbringung sind in Leistungsvereinbarungen festgelegt, die die Träger mit der senatorischen Behörde schließen. Darüber hinaus haben die Träger jeweils Konzepte erarbeitet, nach denen sie ihre Arbeit ausrichten und in denen sie insbesondere die Anforderungen an die Qualität der Leistungserbringung näher beschreiben. Teil dieser Qualität ist immer auch, die Schüler\*innen in ihrer individuellen Einzigartigkeit wahrzunehmen und bestmöglich zu unterstützen und zu fördern. In diesem Kontext gehört es auch zu den Aufgaben einer persönlichen Assistenz, den/die zu begleitende Schüler\*in erforderlichenfalls auch in Bezug auf geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung sensibel wahrzunehmen und seinen Bedarfen entsprechend zu unterstützen. Eine Abfrage unter den Trägern hat als Rückmeldung ergeben, dass sie ihres Wissens in der Vergangenheit oder aktuell keine homo-, trans- oder intersexuellen oder queeren Schüler\*innen begleiten oder begleitet haben. Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass insbesondere bei jüngeren Schüler\*innen noch eine unausgesprochene LSBTIQ\*-Identität vorliegen kann oder vorgelegen haben könnte. Die Themen Diversität und Individualität der Schüler\*innen und der Umgang damit werden bei den Trägern regelmäßig behandelt und sind in deren Arbeit verankert. Eine ausdrückliche Befassung mit dem Thema LSBTIQ\* erfolgte bei einem Träger im Rahmen eines zweijährigen Praxisforschungsprojektes, im Zuge dessen den Mitarbeiter\*innen das Thema LSBTIQ\* auf verschiedene Weise zugänglich gemacht und im Intranet des Trägers mit einer Wissens- und Linksammlung hinterlegt wurde. Darüber hinaus ist der Umgang mit LSBTIQ\* im Rahmen der regelmäßig anzubietenden Fortbildungen nach den Rückmeldungen der meisten Träger bislang zwar noch

nicht ausdrücklich thematisiert worden. Grundsätzlich besteht bei den Trägern aber die ausdrückliche Bereitschaft, das Thema im Rahmen künftiger Fortbildungen aufzugreifen.

Konkrete Ansprechpersonen für LSBTIQ\*-Belange sind in den verschiedenen Einrichtungen noch nicht benannt. Seit 2017 gibt es Frauenbeauftragte in Werkstätten und Wohneinrichtungen, die Frauen in zum Beispiel beruflichen Belangen, Fällen von sexuellen Übergriffen oder Diskriminierung unterstützen und beraten. Eine Weiterentwicklung zu LSBTIQ\*-Fragestellungen ist zu prüfen.

Für die Vernetzung der beiden Bereiche LSBTIQ\* und Behinderung organisierten der Landesbehindertenbeauftragte und die Sozialbehörde im Oktober 2022 gemeinsam einen Fachtag zum Thema LSBTIQ\* mit Behinderung, um eine größere (Fach-)Öffentlichkeit für die Themen zu sensibilisieren. Dabei waren neben Interessierten und Engagierten Fachkräfte aus der Beratung und der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB), der Assistenz, der Pflege und der Werkstätten eingeladen, um sich auszutauschen und zu vernetzen.

### **2.3. Trans\*- und Intergeschlechtlichkeit**

#### **Ziel 1: Rechtliche Gleichstellung/rechtliche Verbesserungen von trans\*- und intergeschlechtlichen Menschen**

*Maßnahme 1: Unterstützung von Initiativen auf Bundesebene zur bevorstehenden Reform des Transsexuellengesetzes*

*Maßnahme 2: Unterstützung von Initiativen auf Bundesebene zur Überarbeitung der Einordnung von Transsexualität im ICD-Diagnosesystem*

#### **Stand der Umsetzung**

Einzelne Teile des bisherigen Transsexuellengesetz wurden vom Bundesverfassungsgericht in den letzten Jahren immer wieder als verfassungswidrig erklärt. Das Transsexuellengesetz soll daher nach dem Willen der aktuellen Bundesregierung abgeschafft und durch ein Selbstbestimmungsgesetz ersetzt werden. Im Juni 2022 hat die Bundesregierung ein Eckpunktepapier für das Selbstbestimmungsgesetz vorgestellt. Das Gesetz soll 2023 in Kraft treten. Das Selbstbestimmungsgesetz soll das Leben für trans\*-und inter\*geschlechtliche Menschen verbessern und ein einfaches, einheitliches Verfahren für die Änderung des Personenstandseintrags schaffen.

Die Freie Hansestadt Bremen hat bereits 2017 und 2018 als Mit Antragstellerin zwei Entschließungsanträge zum Thema Transsexuellengesetz in den Bundesrat eingebracht.

Beide Initiativen zielten auf die Abschaffung des Transsexuellengesetz und forderten stattdessen ein modernes Transsexuellengesetz, unter anderem ohne Begutachtungspflicht bei Personenstandsänderung. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat brachten 2019 einen Referentenentwurf ein, der auf deutliche Kritik stieß und nicht weiterverfolgt wurde. Die damalige Bundesregierung gab im April 2021 das Scheitern der Bemühungen um eine Reform des Transsexuellengesetzes bekannt.

Der Bremer Senat befürwortet die aktuellen Bemühungen der Bundesregierung hinsichtlich der Abschaffung des Transsexuellengesetzes und der Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes.

Um Krankheiten und Diagnosen weltweit einheitlich zu benennen, wird ein Code und eine entsprechende Katalog mit Krankheiten und Diagnosen verwendet. Die Klassifizierung „International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problem (ICD)“ erfolgt durch die Weltgesundheitsorganisation. In den bisherigen Fassungen der ICD-Klassifizierungen wurden trans\* Personen als Menschen mit „Störungen der Geschlechtsidentität“ im Abschnitt „Mentale und Verhaltensstörungen“ eingeordnet. Der Neuentwurf der ICD-11 Klassifizierung ist zum 01.01.2022 in Kraft treten. Darin wurde Transsexualität aus dem Katalog der psychischen Krankheiten entfernt. Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz hat im Rahmen ihrer Zuständigkeiten den Neuentwurf der Klassifizierung ICD-11 unterstützt.

## ***Ziel 2: Verbesserung der Rahmenbedingungen und der Infrastruktur für trans\*- und intergeschlechtliche Menschen***

*Maßnahme 1: Prüfung von Möglichkeiten zur Verbesserung des Verfahrens bei Namens- und Personenstandsänderung (z.B. Kürzung der Bearbeitungszeit; Berücksichtigung der gewünschten Vornamens- und Geschlechtsangabe im Schriftverkehr ab Antragstellung)*

*Maßnahme 2: Prüfung der Möglichkeiten, den Zugang zu medizinischen und sozialmedizinischen Leistungen zu erweitern (z.B. die Anerkennung von Epilationsmaßnahmen als Kassenleistung)*

*Maßnahme 3: Förderung eines breiteren Angebots von qualifizierten Psychotherapeut\_innen für die Zielgruppe transgeschlechtlicher Menschen in Bremen*

*Maßnahme 4: Förderung von gezielten Beratungsangeboten (psychosozial und rechtlich) für trans\*- und intergeschlechtliche Menschen aller Altersgruppen und ihre Angehörigen in Bremen*

*Maßnahme 5: Förderung von Selbsthilfestrukturen und kulturellen Angeboten für trans\*- und intergeschlechtliche Menschen in Bremen*

*Maßnahme 6: Dialogförderung zwischen Selbsthilfeorganisationen und der Bremer Verwaltung zum Abbau von Diskriminierung und für einen respektvollen Umgang mit Trans\*- und Intergeschlechtlichkeit sowie zur Ermittlung eines gezielten Unterstützungsbedarfs*

*Maßnahme 7: Umsetzung der Beschlüsse der Gesundheitsministerkonferenzen*

### **Stand der Umsetzung**

Ein wichtiger Punkt für trans\* und inter\* Menschen ist die Namens- und Personenstandsänderung. Dabei ist die Rechtsgrundlage und damit das Verfahren für beide Personengruppen unterschiedlich. Der § 45b Personenstandsgesetz kann nur von Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung (Inter\*) genutzt werden. Bei Vorlage eines entsprechenden Attestes („Es liegt eine Variante der Geschlechtsentwicklung vor“) kann bei einer Inter\*identität der Geschlechtseintrag (m/w/d) und auf Wunsch auch der Vorname geändert werden. Es handelt sich hierbei um eine ganz normale Folgebeurkundung, deren Ablauf in § 45b Personenstandsgesetz ausführlich beschrieben wird.

Bei einer trans\*identität kann ein Standesamt erst tätig werden, wenn ein rechtskräftiger Beschluss eines Amtsgerichts vorliegt.

Da die Abschaffung des Transsexuellengesetz im Jahr 2023 zu erwarten ist, wird das Verfahren nach dem vorgestellten Eckpunktepapier sowohl für trans\* als auch inter\* Personen vereinfacht werden. Demnach soll eine Änderung des Geschlechtseintrags und der Vorname zukünftig per Selbstauskunft beim Standesamt für alle Personen ermöglicht werden, deren Geschlechtsidentität vom Geschlechtseintrag abweicht. Für Kinder bis 14 Jahre oder bei Geschäftsunfähigkeit des oder der Minderjährigen sollen die Sorgeberechtigten die Änderungserklärung gegenüber dem Standesamt abgeben können. Falls die Sorgeberechtigten die Zustimmung nicht erteilen, kann diese vom Familiengericht ersetzt werden. Eine erneute Änderung des Geschlechtseintrags und des Vornamens ist nach Ablauf einer Sperrfrist von einem Jahr möglich.

Trans\* Recht e.V. ist seit 2013 aktiv und setzt sich gegen die Diskriminierung von trans\* Menschen ein. Das Beratungsangebot von Trans\* Recht e.V. konnte seit dem letzten Bericht

des Landesaktionsplans deutlich gestärkt werden. Durch die Förderung der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport konnte das Angebot sowohl vom Umfang auch als der regionalen Verfügbarkeit ab 2020 erheblich ausgebaut werden. Das Beratungsteam setzt sich nun aus mehreren Personen zusammen. Außerdem wurde das Angebot auf Bremerhaven und Bremen-Nord ausgeweitet. In Bremerhaven konnte die Beratung 2021 aufgenommen werden. Ursprünglich war der Beginn für Ende 2020 vorgesehen, musste dann aber aufgrund der Corona-Pandemie verschoben werden. Die Interberatung Bremen konnte durch Trans\* Recht e.V. nach der Vorbereitung im Jahr 2020 zu Beginn des Jahres 2021 aufgenommen werden. Auch konnte im Jahr 2022 ein therapeutisches Angebot für trans\*-Personen geschaffen werden, welches von der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz gefördert wird.

Neben der steigenden Beratungstätigkeit wurden Angebote wie Workshops und Vorträge von Trans\* Recht e.V. organisiert, um Austausch, Sensibilisierung und eine größere öffentliche Wahrnehmung zu schaffen. Diese wurden größtenteils durch die Altersklasse über 18 Jahren genutzt und fanden in den letzten Jahren in Bremen, Niedersachsen und online statt.

Die verschiedenen Ambulanzen und psychiatrischen Beratungsstellen in der Freien Hansestadt Bremen sind grundsätzlich für alle Personen mit psychischen Problemen geöffnet, unabhängig von der geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung. Für Kinder mangelt es in Bremen aber an ansprechbaren Endokrinolog\*innen. Die unterschiedlichen Einrichtungen haben vereinzelt Personal spezifisch zum Thema „Sensibilisierung und Umgang mit trans\* und inter\* Personen“ weitergebildet. Da es sich bei trans\* Identität aber um keine psychische Störung handelt, verzichten Einrichtungen auf den Aufbau eines spezifischen Angebots und wollen durch Fortbildungsmaßnahmen ein Bewusstsein beim Personal für LSBTIQ\* schaffen.

### ***Ziel 3: Kompetenzförderung der Verwaltung und des Fachpersonals***

*Maßnahme 1: Förderung von Fortbildungsangeboten für behandelnde Ärzt\_innen sowie Psychotherapeut\_innen zum Thema Trans- und Intergeschlechtlichkeit*

*Maßnahme 2: Förderung von Fortbildungen zu rechtlichen Fragen im Bereich Schule und öffentliche Verwaltung (z.B. Änderung von Zeugnissen nach der Namens- und Personenstandsänderung)*

### **Stand der Umsetzung**

Um auf das Thema Trans\*- und Intergeschlechtlichkeit im Gesundheitsbereich aufmerksam zu machen, hat die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz verschiedene Maßnahmen unterstützt.

Im Rahmen eines von der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz geförderten Modellprojektes ist eine Fortbildungsreihe zur Inklusion von trans\* und inter\* Menschen konzipiert und bereits einmal durchgeführt worden. Sie wird von der Initiative zur sozialen Rehabilitation durchgeführt und richtet sich explizit an Fachkräfte, unter anderem Psychotherapeut\*innen. Die Psychotherapeutenkammer unterstützt Qualitätszirkel für Geschlechtsdysphorie. Des Weiteren wurden die Genderleitlinien für die psychiatrische Versorgung überarbeitet und um eine trans\*- und intersensible Perspektive ergänzt. Die Genderleitlinie wurden im November 2022 auf einem Fachtag vorgestellt und ist nun mit der Verabschiedung durch die Senatorin für Gesundheit, die Deputation für Gesundheit sowie der Fachausschüsse Allgemeinpsychiatrie und Sucht die Grundlage für den Umgang mit Geschlecht in der Bremer psychiatrischen und Suchthilfeversorgung.

Auf die Möglichkeit von Namens- und Personenstandsänderungen wurde bereits unter den jeweiligen Handlungsfeldern eingegangen, zum Beispiel bei der Änderung von Zeugnissen von Schulen und Hochschulen.

### **3. Lebenswelten**

Kultur, Sport und Tourismus sind im Handlungsfeld Lebenswelten zusammengefasst. In allen drei Bereichen ist die Teilhabe von queeren Menschen ein zentraler Punkt und betrifft die Freizeit und den Alltag vieler Menschen. Daher ist es erforderlich, dass auch an dieser Stelle die Vielfalt der Gesellschaft sichtbar und Antidiskriminierung vorangetrieben wird.

#### **3.1. Kultur**

##### ***Ziel 1: Berücksichtigung von LSBT\*IQ in der Kulturförderung***

*Maßnahme 1: Erhalt der LSBT\*IQ-Kulturangebote von bestehenden Institutionen/Initiativen (belladonna – Kultur, Bildung und Wirtschaft für Frauen e.V.; Rat & Tat Zentrum für queeres Leben e.V.; queerfilm e.V.; thealit – Frauen. Kultur. Labor)*

*Maßnahme 2: Prüfung von Fördermöglichkeiten für einzelne Projekte mit LSBT\*IQ-Bezug (z.B.: Unterstützung der Weiterentwicklung des Bremer Queerfilmfestivals zum Kulturfestival im Land Bremen; Förderung der Wiederaufnahme der Queerfilmdays für Schulklassen; Förderung des bundesweiten LesbenFrühlingsTreffen (LFT), das 2016 in Bremen gefunden hat*

*Maßnahme 3: Förderung von Dokumentationsmaßnahmen im Bereich LSBT\*IQ (z.B. Unterstützung bei der Digitalisierung des Bestandes des belladonna-Archivs zur Überlieferungssicherung)*

##### ***Ziel 2: Unterstützung von LSBT\*IQ-Akzeptanz fördernden Maßnahmen***

*Maßnahme 1: Förderung einer landesweiten LSBT\*IQ-Akzeptanzkampagne im Kontext des Landesaktionsplans Homophobie*

#### **Stand der Umsetzung**

Kultureinrichtungen verstehen sich als offen für alle Menschen. Darüber hinaus bieten einige Einrichtungen bewusst geschützte Räume, beispielsweise für FLINTA\* Personen, an. Mit dem Begriff FLINTA\* sind Frauen, Lesben, Inter\*Personen, nicht binäre\*Personen, trans\*Personen und agender\*Personen gemeint. Darüber hinaus gibt es eine relevante Zahl geförderter Projektvorhaben, die sich gezielt an FLINTA\* Personen wenden, und sehr häufig das Ziel haben, zumindest während der Projektlaufzeit geschützte Räume zu bieten. Queere Künstler\*innen, Kulturschaffende oder Kulturformate und -angebote sind sehr vielfältig und schon immer vorhanden, haben jedoch nicht immer dieselbe Aufmerksamkeit erfahren. Momentan ist die queere Sichtbarkeit vergleichsweise sehr hoch. Auch die rechtliche Situation ist öffentlich in der Diskussion, häufiger einer breiten gesellschaftlichen Gruppe bekannt und an vielen Stellen verbessert. Die Sensibilisierung in der Gesellschaft ist weiter

vorangeschritten. All das bewirkt mutigere, direktere Kulturformate, die sich nicht mehr in Andeutungen erschöpfen oder einen queeren Hintergrund verstecken, sondern im Gegenteil, genau diesen in den Vordergrund stellen. Da es noch keinen wirklich vorurteils- und diskriminierungsfreien öffentlichen Raum gibt, sind diese queeren Kulturformate gewissermaßen Mahnung und Aufklärung zugleich, selbst vulnerabel und daher häufig in geschützten Räumen unterwegs.

Grundsätzlich beschäftigen sich sowohl die institutionell geförderten großen Kulturhäuser als auch die über Projektmittel geförderte Freie Kulturszene mit den gesellschaftlich relevanten, aktuellen Fragestellungen unserer Zeit. Dazu gehört Diversität und Inklusion genauso wie Nachhaltigkeit und Demokratie. Es handelt sich insofern nicht um neu hinzugekommene Kulturangebote, die folgende Auflistung illustriert jedoch beispielhaft das zuletzt bestehende Angebot in seiner vielfältigen Erscheinungsform. Häufig handelt es sich dabei auch um Projekte, die an den Orten der bestehenden Kultureinrichtungen (Theater Bremen, Schwankhalle) umgesetzt oder aufgeführt werden, also die vorhandene Infrastruktur nutzen.

Belladonna – Kultur, Bildung und Wirtschaft für Frauen e.V. bietet unterschiedliche Veranstaltungsangebote an, die sich explizit an queere Personen richten: Lesungen, Konzerte, Podiumsdiskussionen, lesbisch-feministisches Geschichtslabor, Archivworkshops, Stadtrundgang zu (queer-)feministischer Geschichte, Zeitzeug\*innengespräche, Beiträge zum CSD, Trans\*Inter\*Dyke March und andere queerpolitische Aktionen. Bei allen genannten Formaten arbeitet belladonna – Kultur, Bildung und Wirtschaft für Frauen e.V eng mit den Akteur\*innen, d.h. LSBTIQ\*-Künstler\*innen zusammen und legt Wert auf eine Beteiligung besonders von mehrfach marginalisierten Perspektiven. Darüber hinaus verorten sich große Teile des Teams selbst innerhalb der queeren Community.

Die Programmarbeit von thealit hat sich Jahr für Jahr je nach Thema und strukturellen Bedingungen stets ein wenig gewandelt. Die Programme – Labs – von thealit hatten und haben den eigenen Antrieb, Kultur zu machen nicht für LSBTIQ\*, sondern als und mit LSBTIQ\* und FLINTA\*. Denn dies alles versteht thealit nach wie vor als enthalten im „Frau“ in ihrem Namen „Frauen.Kultur.Labor“. Zu den Formaten gehören zum Beispiel Rauminstallation, Performance, partizipative und Selbsterfahrungs-Experimente, Manifest Vorträge, Workshops, alternative, zum Beispiel „anonyme“ Diskussionsformate mit Publikum, Videoscreenings, verschiedene Vortragsformate, Artist Talks, Konzerte etc.

Das queerfilm-festival Bremen wurde auch in den Jahren 2019 bis 2022 weiterhin über die Projektförderung unterstützt und dies mittlerweile aus dem Budget des Queerkultur-Projekttopfes. Das Kinder- und Jugendfilmangebot ist in Kooperation mit dem Kino46 erweitert

worden, da im Rahmen des Festivals auch mindestens ein Kinder- und Jugendfilm gezeigt wird.

Das Programm der Schwankhalle enthält viele queere Performances, Lesungen, Konzerte, etc.)

Die Kunsthalle Bremen richtet sich mit ihrem Angebot grundsätzlich an alle Menschen und steht auch allen Menschen offen. Aus diesem Grund existieren derzeit keine gezielten LSBTIQ\*-Programme. Als Ergebnis des Programms 360 Grad – Fond für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft legt die Kunsthalle Wert darauf, die Interessen und Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen stärker zu berücksichtigen. In Folge dessen wird auch vermehrt versucht, queere Perspektiven im regulären Programm zu berücksichtigen.

Das Weserburg Museum für moderne Kunst verfolgt ein inklusives Programm, das die wichtigen gesellschaftlichen Fragestellungen aufnimmt und unabhängig von Geschlecht oder sexueller Orientierung agiert. Auch in ihrem Vermittlungskonzept zum Beispiel für Schulen sind diese Aspekte explizit berücksichtigt. Ausdrückliche „LSBTIQ\*-Kulturangebote“ macht das Museum allerdings keine.

Das Programmportfolio im Nachbarschaftshaus Bremen e.V. ist in stetigem Wandel. Dabei wurde und wird auch in Zukunft keine Differenzierung im Bereich LSBTIQ\* vorgenommen, sondern Angebote und Inhalte gleichermaßen von und mit Menschen jeglicher Herkunft, Gesinnung, Geschlechtsidentität, politischer oder religiöser Zugehörigkeit geplant, durchgeführt und besucht.

Das Bremer Frauenmuseum e.V. hat 2021 eine Tagung durchgeführt mit dem Titel „Gendern im Museum“. In Workshops wurden Themen behandelt wie „Queer\_femist museums hack“, „Queer\_feminst Curating“ und anschließend in einem „Queer\_feminst Museums Talk“ die Ergebnisse ausgetauscht und diskutiert.

Das Kulturzentrum kukoon (Kulturkombinat Offene Neustadt) erhält seit 2020 eine Konzeptförderung von der Kulturbehörde, die ab 2023 verstetigt wird; als soziokulturelles Zentrum gibt es hier unter anderem auch Angebote und Veranstaltungen im LSBTIQ\*-Bereich, wie Buchvorstellungen (Seyda Kurt „Radikale Zärtlichkeit“), Vorträge (Fußball & Polyamorie mit dem queer-feministischen Teen-mag Brav\_a) und Filme (Limiar (Threshold) oder Ros\*innen goes kukoon, ein queerfeministischer Poesie- und Filmabend).

Im Künstlerhaus Bremen wird der Vereinsname im generischen Maskulinum stark diskutiert. Ziel ist es, das Haus umzubenennen und einen Namen zu setzen, der alle Geschlechter einbezieht. Diesen Prozess wird das Künstlerhaus kulturpolitisch, öffentlichkeitswirksam und mit einer überregionalen Tagung begleiten.

Seit 2021 veranstaltet das virtuelle Literaturhaus in Kooperation mit queeren Schriftsteller\*innen, dem Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V., der Stadtbibliothek Bremen und dem Bremer Literaturkontor die Lesereihe Queer (L)it!. Die Lesereihe hat ihren Auftakt jährlich im September zum Queer Power Month.

Darüber hinaus kommen im Literaturhaus-Podcast regelmäßig queere Schriftsteller\*innen zu Wort (unter anderem Sasha Salzman, Daniel Schreiber, Linus Giese, und andere) und auch im Literaturmagazin Bremen werden monatlich Texte von queeren Autor\*innen veröffentlicht.

Die Stadtbibliothek Bremen ist ein Ort der Begegnung. Um Begegnungen und Austausch auch ganz gezielt zu ermöglichen, gibt es beispielsweise das Konzept der „Lebenden Bücher“. Dabei werden Gesprächszeiten mit „Lebenden Büchern“, also mit echten Menschen, verliehen. Die Menschen berichten von ihrem Leben, Alltag, Hobby oder Beruf und beantworten Fragen, die im Gespräch aufkommen. Im Rahmen dieses Konzeptes kooperiert die Stadtbibliothek Bremen schon seit vielen Jahren unter anderem mit dem Rat &Tat-Zentrum e.V., wodurch sich auch queere Menschen als „Lebendes Buch“ zur Verfügung stellen und so Berührungängsten und Stereotypen entgegenwirken. Einzelveranstaltungen rund um queere Themen gab es vor 2021 immer wieder, aber im Jahr 2021 beteiligte sich die Stadtbibliothek Bremen erstmals mit Lesungen, Konzerten, Ausstellungen und Workshops am Queer Power Month. Mit der inhaltlichen Vielfalt wurde gleichzeitig versucht, auch möglichst viele Dimensionen der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt abzubilden. Aus dem guten Kontakt zum Rat &Tat-Zentrum e.V. und zu Trans\* Recht e.V. ist eine dauerhafte Kooperation mit unterschiedlichen Veranstaltungsformaten gewachsen. So konnte im Sommer 2022 eine zweisprachige Veranstaltung mit dem in Russland lebenden Autor Mikita Franko zu den Themen Identität, sexuelle Orientierung und staatliche Repressionen stattfinden. Weitere Veranstaltungen sind geplant, pro Jahr sollen auch in Zukunft ein bis zwei Veranstaltungen gemeinsam realisiert werden. Mit dem Literaturhaus etabliert sich im Rahmen der Queer (L)it!-Reihe eine feste Kooperation, wodurch jährlich mehrere Veranstaltungen stattfinden werden. Unabhängig von den bestehenden Kooperationen ist die Stadtbibliothek Bremen weiterhin offen für Vorschläge zu Themen und Personen für Veranstaltungen mit queeren Inhalten.

Beim Bestandsaufbau für das Medienangebot der Bremer Stadtbibliothek wird großer Wert auf die Erwerbung von Medien mit queeren Inhalten für alle Altersgruppen gelegt. Derzeit bietet die Stadtbibliothek Bremen Titel mit queeren Inhalten explizit nicht in einer eigenen thematischen Aufstellung (einem sogenannten Interessenkreis – IK) für den Bereich queere Literatur an, da bekannt ist, dass die Mediensuche dann für manche Kund\*innen einem Outing gleichkommt und nicht gewünscht wird. Hier hat der Schutz der Privatsphäre der Kund\*innen oberste Priorität. Einen Großteil der Medien erwirbt die Stadtbibliothek Bremen über den

Dienstleister ekz, der für sie die Bücher vorbereitet und unter anderem die Bücher für das jeweilige Zielpublikum mit einem Interessenkreis-Aufkleber anbietet. Hier gibt es den Interessenkreis LGBT. In diesem Fall übernimmt die Stadtbibliothek Bremen die Kennzeichnung des Interessenkreis in den Datensätzen für den Katalog und die Medien sind somit für Kund\*innen entsprechend über den Interessenkreis K LGBT in der digitalen Katalogsuche auffindbar. Auch Titel, die aus anderen Quellen erworben werden, werden im Katalog so gekennzeichnet. In der Stadtbibliothek Bremen findet man somit nicht nur Sachbücher, sondern auch belletristische Titel mit queeren Inhalten. Im Kinder- und Jugendbuchbereich wird mit Schlagworten (Rollenverhalten oder Queer) gearbeitet, durch die man ebenfalls über den Katalog die entsprechenden Medien findet.

Damit Literatur zu queeren Themen, neben den Möglichkeiten der gezielten Suche im Katalog, für alle Kund\*innen sichtbar wird und eine „Bühne“ bekommt, gibt es regelmäßig thematische Medienpräsentationen in den Bibliotheken und Cover-Karussells auf der Website. Die Stadtbibliothek verwendet außerdem in der E-Mail- und Briefkommunikation eine geschlechtssensible Anrede, um alle Menschen unvoreingenommen ansprechen zu können. Eine Bibliotheks-Anmeldung ist problemlos mit neuem Namen möglich, auch wenn die Vornamens- und Personenstandsänderung noch nicht offiziell abgeschlossen ist.

Die Stadtbibliothek Bremerhaven versteht sich grundsätzlich als ein Ort für alle und ist daher bemüht, dies auch im Bereich von LSBTIQ\* zu gewährleisten. Homophoben und ähnlichen Äußerungen wird mit einem Ad-hoc-Hausverbot begegnet.

Das allgemeine Projektvergabeverfahren beim Senator für Kultur findet für alle kulturellen Sparten (Literatur, Musik, Theater, Tanz, Bildende Kunst, Film/Medien, Stadtkultur/Kulturpädagogik/Interkultur/Frauen) zeitgleich einmal jährlich im Herbst eines Jahres statt. Die Anträge werden durch Fachjurys bewertet und für die Förderung empfohlen, ebenso werden Vorschläge für die Budgetverteilung unterbreitet. Grundlage der Förderung ist die „Förderrichtlinie zur Projektförderung in der Stadtgemeinde Bremen“. Neu seit der Projektmittelvergabe 2020 ist, dass der Bereich „Queerkultur“ ein eigenes Budget in Höhe von 40.000 Euro erhielt und seither eine sehr zielgruppenspezifische Förderung jährlich zusätzlich erfolgen konnte. Darüber hinaus gibt es das neue Förderfeld „Junge Szene/Subkultur“, wo es ebenfalls einige Anträge aus dem Bereich Queerkultur gibt, und das Fördervolumen insgesamt pro Jahr weit größer ist als für die Queerkultur-Förderung. Die Jury stellte in den Vergabeverfahren fest, dass ein hoher Bedarf an Fördermöglichkeiten im Bereich der Queerkultur besteht. Dies ist durch die Antragslage wiederholt klar belegt. Es gibt eine Vielzahl qualitativ hochwertiger Projektanträge. Alle Anträge haben laut Jurybewertung eine Relevanz,

und auch Mikroförderungen für kleinere Projekte oder als Anschubfinanzierung könnten sinnvoll einen Teil des Queerkultur-Budgets ausmachen. Ob es eine Beibehaltung des Budgets oder tatsächlich eine Erhöhung des Budgets gibt, entscheidet der Haushaltsgesetzgeber bei der Aufstellung des neuen Haushalts ab 2024. Die Jurymitglieder kommen nicht unmittelbar aus Bremen oder sind hier tätig. Die Besetzung ist in Bezug auf möglichst viele Diversitätsdimensionen ausgeglichen, unter anderem hinsichtlich Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Alter, ethnischer Herkunft. Alle Jurymitglieder haben eine nachgewiesene Expertise im Bereich LSBTIQ\*, sowie im kulturellen Bereich oder im Projektbereich mit queeren Bezügen sowohl aus der Perspektive der Fördermittelgeber\*in als auch der Fördermittelempfänger\*innen.

Die Digitalisierungsmaßnahmen hinsichtlich des belladonna-Archivs wurden durch eine dreijährige Projektförderung von 2017 bis 2019 gefördert. Dabei wurden Teile des Bestands zur Bremischen lesbischen und queer-feministischen Bewegungsgeschichte digitalisiert. Seit 2017 konnten über 1.600 Dokumente durch die Einpflege in den Online-Katalog in den Kategorien „Lesben“ und „LSBTIQ\*“ digital recherchierbar gemacht werden. Hierbei handelt es sich um Plakate, Flugblätter, Dokumentationen, Protokolle, Briefe und Fotos aus den letzten Jahrzehnten queer-feministischer Geschichte. Aus rechtlichen Gründen können die Digitalisate größtenteils nur vor Ort eingesehen werden. Der Prozess der Rechteklärung dauert an und wird in enger Zusammenarbeit mit dem Digitalen Deutschen Frauenarchiv durchgeführt. Belladonna hat großes Interesse an der Sammlung und Dokumentation von jeglicher FLINTA\* Geschichte, was im Rahmen von Veranstaltungen immer wieder betont wird. Das belladonna Archiv verortet sich selbst innerhalb der queeren-feministischen Bewegungen und möchte seine Sammlung stetig erweitern.

Damit die Mitarbeitenden der Stadtbibliothek Bremen während des Queer Power Month und auch allgemein Fragen zu Büchern zum Thema LSBTIQ\* beantworten können, gab es eine interne Fortbildung Thema „Was ist eigentlich queer?“. Diese ermöglichte einen breiten Einblick in queere Begriffe, Identitäten und Lebensweisen. Neben der Wissensvermittlung wurde vor allem auch ein Raum eröffnet, um Fragen zu stellen und sich auszutauschen. Gleichzeitig entstand eine neue Selbstsicherheit im Umgang mit Kolleg\*innen und Kund\*innen. Diese interne Fortbildung wurde in Kooperation mit dem Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. durchgeführt.

## **3.2. Sport**

### ***Ziel 1: Förderung der Akzeptanz von LSBT\*IQ im Bereich Sport***

Maßnahme 1: Sensibilisierung und Dialogförderung für das Thema LSBT\*IQ im Bereich Sport (Verbände, Vereine)

Maßnahme 2: Förderung von Präventionsmaßnahmen gegen Homophobie und Transphobie im Sport (z.B. Unterstützung von Fanprojekten; Stärkung queerer Sportvereine und -veranstaltungen mit Vorbildfunktion für die Zugänglichkeit von LSBT\*IQ)

Maßnahme 3: Vertiefung/Aktualisierung der Themenmodule „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ in den Übungsleiter\_innen-Fortbildungen

### **Stand der Umsetzung**

Die Freie Hansestadt Bremen hatte in den Jahren 2019 und 2020 den Vorsitz der Sportminister\*innenkonferenz, vertreten durch die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport. Auf der 44. Konferenz im November 2020 wurde die „Bremer Erklärung“ zu sexueller Vielfalt und geschlechtlicher Identität im Sport beschlossen. Mit dieser Erklärung und den entsprechenden Anregungen und Empfehlungen wenden sich die Sportminister\*innen an Vereine und Verbände, die Vielfalt an geschlechtlichen Identitäten und sexueller Orientierung im Sport anzuerkennen. Unter anderem enthält die Erklärung, dass Antidiskriminierungsregeln gefordert und gefördert werden sollen und damit eine „Kultur des Hinsehens“ geschaffen werden soll. Außerdem sollen die Vereine und Verbände eine offene Haltung einnehmen, um Menschen jeglicher sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität den Weg in die Einrichtungen, Vereine und Verbände zu erleichtern und Ausgrenzung vorzubeugen. Auch in die Aus- und Fortbildungsangeboten sollen Antidiskriminierungsinhalte zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt als Teil eines Gesamtkonzepts verankert werden. Die „Bremer Erklärung“ ist ein wichtiges Zeichen gegen jede Art von Ausgrenzung und Diskriminierung im Bereich des organisierten Sports.

Auch in den Satzungen des Bremer Fußball Verbands und des SV Werder Bremen wird deren eindeutige Haltung und Position gegen Diskriminierung deutlich. Zudem gibt es beim Bremer Fußball Verband eine Anlaufstelle um Gewalt- und Diskriminierungsfälle zu melden. Der Verband arbeitet daran, dass das Spielrecht divers und für Menschen im Transitionsprozess umgesetzt wird.

Im Rahmen der aufsuchenden, niederschweligen Jugendarbeit wendet sich das Fan-Projekt Bremen e.V. vor allem an Jugendliche und junge Menschen, die von anderen Angeboten der Jugendarbeit nicht ausreichend oder gar nicht mehr erreicht werden und die sich als Cliques oder Szenen definieren. Aufgrund der Niedrigschwelligkeit des Arbeitsansatzes der aufsuchenden Jugendarbeit kommt den Aspekten der Lebensweltorientierung und der

Beziehungsarbeit besondere Bedeutung zu. Diese beinhalten auch Fragen zu sexueller Vielfalt und Identität. Das Fan-Projekt unterstützt die Arbeit des Arbeitskreises Awareness, einen Zusammenschluss von aktiven Fans, der zu vielfältigen Awareness-Themen arbeitet. Die Arbeit des Fanprojekts wird durch die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport und die DFL-Stiftung (ohne Stiftung) gefördert.

Das Lernzentrum OstKurvenSaal nutzt die Fanräume des Fan-Projekts Bremen innerhalb des Weser-Stadions für die politische Bildungsarbeit. Dabei wird an die Fußballbegeisterung von Jugendlichen angeknüpft, um diese für Bildungsangebote zu nutzen. Diese Arbeit wird durch die DFL-Stiftung, die Werder Bremen-Stiftung und durch die Kooperation mit Werder Bremen gefördert. Das Angebot umfasst unter anderem das Modul „Que(e)rpass“ zum Thema „Sexuelle Vielfalt und Geschlecht“ (empfohlen ab 8. Klasse). Thematisiert wird hier Fußball als ein Ort, an dem Menschen unterschiedlicher Geschlechter und sexueller Orientierung aufeinandertreffen. Wie in der Gesellschaft so auch im Fußball, gibt es Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht und Sexualität. Der Workshop zeigt explizit die Diskriminierungsformen Homophobie, Sexismus und Transfeindlichkeit auf. Darüber hinaus werden unterschiedliche sexuelle Orientierungen benannt und definiert sowie über die gesellschaftlich konstruierten Zwei-Geschlechter-Stereotype diskutiert.

Zudem förderte das Demokratiezentrum Land Bremen, welches bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport angesiedelt ist, in den Jahren 2021 und 2022 die Entwicklung eines Awareness-Konzeptes für die Fußballspiele des SV Werder Bremen im Weserstadion, das auch im Fall von LSBTIQ\*-feindlichen Vorfällen Schutz- und Interventionsmöglichkeiten bietet.

Der Queere Werder-Fanclub „Green Hot Spots“ erhält vom SV Werder Bremen bei jeglichen Anfragen Unterstützung. Dies gilt auch für den internationalen Dachverband Queerer Fanclubs QFF. In den vergangenen Jahren wurden diverse Motto-Spieltage zu den Themen, Diversity, Inklusion und Anti-Rassismus bei Heimspielen des SV Werder Bremen durchgeführt, um Sensibilisierung und Aufklärung voranzutreiben.

Im Weserstadion können sich Personen, die sich in einer Situation unwohl, bedroht, bedrängt oder belästigt fühlen, an das Personal wenden und fragen „Kennst Du MIKA?“. MIKA ist ein Code-Wort und das Personal kann dann entsprechende Hilfestellung leisten. An diesem Präventionsprojekt nimmt neben dem SV Werder Bremen auch Bremer Kneipen und Bars teil. Das Angebot gilt explizit für alle Menschen, also auch für die LSBTIQ\*-Community.

Seit Herbst 2021 bietet der Landessportbund individuelle Zusatzschulungen an mit dem expliziten Thema „sexuelle Vielfalt und Orientierung“. Der Bremer Fußball Verband bietet für hauptamtliche Mitarbeitende, Trainer\*innen und Funktionäre der Vereine Fortbildungen im Bereich Antidiskriminierung an.

### **3.3. Tourismus**

#### ***Ziel 1: Verbesserung der Rahmenbedingungen für LSBT\*IQ im Bereich Tourismus***

*Maßnahme 1: Prüfung der Möglichkeiten zur Berücksichtigung von LSBT\*IQ im Bereich Touristikinformationen (z.B. Förderung eines queeren Stadtplans für Bremen)*

*Maßnahme 2: Förderung des Angebotes lesbisch-schwuler Stadtführungen*

Das Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. hat 2020 einen queeren Stadtplan für Bremen erstellt und veröffentlicht. Darin wird unter anderen auf Beratungsstellen, Freizeit- und Kulturangebote und Interessantes für junge Menschen aufmerksam gemacht. Der queere Stadtplan wurde von der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport gefördert.

#### **4. Antidiskriminierung und Öffentlichkeitsarbeit**

Es ist eine zentrale Aufgabe des Senats, ein diskriminierungsfreies Leben in der Freien Hansestadt Bremen zu ermöglichen. Daher ist das Handlungsfeld Antidiskriminierung und Öffentlichkeitsarbeit mit seinen Zielen und entsprechenden Maßnahmen ein wichtiger Bestandteil, um unter anderem den Landesaktionsplan gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie in Bremen bekannt zu machen und Akzeptanz in der Gesellschaft zu schaffen.

##### ***Ziel 1: Antidiskriminierung und Öffentlichkeitsarbeit***

*Maßnahme 1: Bekanntmachung des Landesaktionsplanes innerhalb der Bremer Verwaltung, der vom Land Bremen geförderten Institutionen sowie bei einer breiten Öffentlichkeit und in der LSBT\*IQ-Community*

*Maßnahme 2: Durchführung einer Akzeptanzkampagne (Bremen queer-erleben) unter Beteiligung aller Ressorts*

*Maßnahme 3: Ausbau des Beratungsangebots für LSBT\*IQ mit Diskriminierungserfahrung*

*Maßnahme 4: Festlegung der Sonderzuständigkeiten für homophobe Straftaten bei Polizei und Staatsanwaltschaft*

##### **Stand der Umsetzung**

Der Landesaktionsplan gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie sowie der Umsetzungsbericht zum Landesaktionsplan finden sich auf der Internetseite der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport. Zu der Veröffentlichung des Landesaktionsplans und dem ersten Umsetzungsbericht wurden entsprechende Pressemitteilungen herausgegeben. Auch auf dem Internetauftritt der Senatorin für Justiz und Verfassung wird nach Fertigstellung einer laufenden Umgestaltung sowohl auf den Landesaktionsplan als auch auf Unterstützungsangebote für die LSBTIQ\*-Community hingewiesen werden. Auch in Bremerhaven wurde der Landesaktionsplan sowohl im Intranet der Stadtverwaltung als auch im Intranet der Ortspolizeibehörde Bremerhaven veröffentlicht.

Zudem wurden der Landesaktionsplan gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie sowie der Umsetzungsbericht durch die regelmäßigen Abfragen des Queerpolitischen Beirat für die Sitzungen mit den entsprechenden Themenschwerpunkten in der Verwaltung bekannt gemacht. Zusätzlich wurde auf den Sitzungen immer wieder über aktuelle Themen gesprochen und so auf die vielen verschiedenen Probleme, Thematiken und Herausforderungen aufmerksam gemacht.

Die Sensibilisierung in der Bremer Verwaltung wird auf unterschiedlichen Ebene umgesetzt, unter anderem durch Fortbildungsangebote, Empfehlungen und Öffentlichkeitsarbeit.

Im aktuellen Fortbildungsprogramm (2022/2023) gibt es erneut einen Kurs zu „Geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierung“, der sich an alle Mitarbeitenden der Freien Hansestadt Bremen richtet. Hier soll für die Anliegen und Herausforderungen der LSBTIQ\*-Community sensibilisiert werden. Zudem ist ein Workshop in Planung, bei dem unterschiedliche Organisationseinheiten der Freien Hansestadt Bremen für den Umgang mit Inter\*-und Trans\* Personen geschult werden sollen. Ziel ist es, die Anliegen dieser Zielgruppen noch mehr in den beruflichen Alltag zu integrieren. Ein weiteres Instrument der Antidiskriminierung in der Bremer Verwaltung ist ein Empowerment-Training für die Zielgruppe LSBTIQ\*. Hier werden die Teilnehmenden unter anderem nochmal gestärkt, aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen.

Hinsichtlich der Kommunikation gibt es ebenfalls Sensibilisierungsmaßnahmen, die in der Bremer Verwaltung umgesetzt werden. So findet sich vermehrt der Zusatz „Wie darf ich Sie in Zukunft korrekt ansprechen? Ich möchte Sie mit der von ihnen bevorzugten Anrede ansprechen. Gerne können Sie mir mitteilen, wie Sie in Zukunft angeschrieben werden möchten.“, in E-Mail-Signaturen. Außerdem findet in der Freien Hansestadt Bremen die Handreichung „Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung“ Anwendung. Diese wurde bereits in einer 2. Auflage veröffentlicht. Diese sieht beispielsweise vor, dass für den Fall, dass die Beschäftigten wissen, wie eine Person angesprochen oder bezeichnet werden möchte, diese Anrede auch so verwendet wird. Diese Handreichung hat empfehlenden Charakter. Des Weiteren will sich die Freie Hansestadt Bremen intensiver bei öffentlichen Veranstaltungen (CSD, IDAHOBIT, etc.) einbringen, um so ebenfalls auf die Anliegen und Herausforderungen der LSBTIQ\*-Community aufmerksam zu machen.

Das Beratungsangebot von Trans\* Recht e.V. und dem Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e.V. konnte in den letzten Jahren deutlich ausgebaut werden. Auch die Beratung für queere Geflüchtete konnte durch die Förderung des Bundesprogramms „Demokratie leben“ und die Förderung der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport gestärkt werden.

Zudem hat der Senat im August 2021 den Aufbau einer Landesantidiskriminierungsstelle beschlossen, deren Ziel es ist, Beratungslücken zu schließen, den Bedarfen der Mehrfachdiskriminierung gerecht zu werden, bei der Durchsetzung von Rechtsstandards zu unterstützen, Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote für Berater\*innen anzubieten sowie durch fachliche Expertise und Stellungnahmen einen Beitrag zur Ausbildung einer Antidiskriminierungsstrategie für das Land Bremen beizutragen und diese durch Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit umzusetzen. Für die Arbeit der Landesantidiskriminierungsstelle sind jährlich 440.000 Euro im Landeshaushalt vorgesehen.

Die Festlegung der Sonderzuständigkeiten für homophobe Straftaten bei Polizei und Staatsanwaltschaft ist erfolgt. Die Sonderzuständigkeit der Staatsanwaltschaft für homophobe Straftaten liegt bei der Behördenleitung. Diese übernimmt die Vorprüfung und Zuweisung von Verfahren betreffend homophoben Straftaten (Hasskriminalität). Seit April 2016 verfügt die Polizei Bremen über eine Sonderzuständigkeit für homophobe Straftaten unter dem Oberthema Hasskriminalität in der Fachlichkeit der K6 „Staatsschutz“, die für die Gefahrenabwehr und Strafverfolgung im Bereich der politisch motivierten Kriminalität zuständig ist. Seit dem Jahr 2017 gibt es bei der Polizei Bremen eine Ansprechperson für LSBTIQ\* (vorher bereits seit 2014 unter der Bezeichnung „Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweisen“). Im November 2019 wurde die Funktion von 25 auf 50 Prozent der regulären Arbeitszeit ausgeweitet. Die Polizei Bremen nimmt im Rahmen der „Proud to be your friend“-Kampagne seit 2016 am Bremer CSD teil und begleitete mehrere queere Tanzveranstaltungen mit der Ansprechperson LSBTIQ\* vor Ort. Dies wurde ebenso wie die Teilnahme am IDAHOBIT (Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Trans- und Inter\*-Phobie) medial über die Sozialen Medien der Polizei Bremen begleitet.

In der Ortspolizeibehörde Bremerhaven ergibt sich die Zuständigkeit für homophobe Straftaten aus der deliktischen Grundordnung. Als interne Ansprechpartnerin für gleichgeschlechtliche Lebensweisen steht den Mitarbeitenden unter anderem im Rahmen einer persönlichen und dienstlichen Krisenbewältigung die Vertrauensstelle zur Verfügung. Die Vertrauensstelle ist ein internes Hilfsangebot und setzt sich aus gewählten und entsprechend geschulten Mitarbeitenden der Ortspolizeibehörde zusammen. Weiterhin können sich Mitarbeitende bei sämtlichen beruflichen, familiären oder persönlichen Konflikten an die Soziale Fachberatung wenden. Die Beratung findet extern und anonym bei Vertragspartner\*innen der Ortspolizeibehörde statt. Auch die Personalvertretungen sowie gewerkschaftliche Vertretungen stehen der Belegschaft beratend und unterstützend zur Seite. Bürger\*innen können sich an die Ideen- und Beschwerde-Stelle des Magistrats sowie an das Sachgebiet 35 – Interne Angelegenheiten – wenden.

Durch die Ortspolizeibehörde Bremerhaven wurde die Einführung eines/einer Beauftragten für Integration sowie für LSBTIQ\* beschlossen. Es wird von einer zeitnahen Umsetzung dieses Beschlusses ausgegangen. Weiterhin wurden durch die Ortspolizeibehörde Bremerhaven Leitlinien zum diskriminierungsfreien Umgang im Innen- und Außenverhältnis veröffentlicht.

Für den Bereich der Ordnungsdienste, Polizei und Feuerwehr sowie an Gerichten ist das Thema „LSBTIQ\*“ ein wichtiger Aspekt, der sich in verschiedenen Bereichen niederschlägt. Das Thema wird als ein wesentlicher Aspekt der Personalentwicklung bei der Polizei und dementsprechend in der polizeilichen Aus- und Fortbildung behandelt.

So erfolgt im Rahmen der Ausbildung bzw. innerhalb des Bachelorstudiengangs Polizeivollzugsdienst eine allgemeine Grundlagenvermittlung zum diskriminierungsfreien Verhalten sowie zur Identifikation und Bekämpfung von vorurteilsmotivierter bzw. Hass-Kriminalität. Alle Polizeikommissaranwärter\*innen der Polizei Bremen und der Ortpolizeibehörde Bremerhaven werden während ihres Studiums an der HfÖV Bremen zum Thema LSBTIQ\* sensibilisiert. Dabei stehen zum einen die Erörterung und Einordnung der Themen Gender Mainstreaming, Vielfalt und Diversität vor dem Hintergrund rechtlicher Rahmenbedingungen, sozialwissenschaftlicher und psychologischer Theorien und Befunde, zum anderen auch praktischer Anwendungsbeispiele im Fokus. Die Studierenden vertiefen beispielsweise konkrete Umsetzungsaspekte in mehreren Schwerpunktveranstaltungen, in denen Lehrende der HfÖV gemeinsam mit den LSBTIQ- und Frauenbeauftragten der Polizei Bremen die Studierenden für die Thematik sensibilisieren.

Für Mitarbeitende, die den Vorbereitungsdienst bereits abgeschlossen haben, werden Schulungen im Rahmen verschiedener Fortbildungsmaßnahmen am Fortbildungsinstitut für die Polizei im Lande Bremen an der Hochschule für Öffentliche Verwaltung durchgeführt. Dies gilt ebenfalls für Mitarbeitende, welche sich in einer Führungsqualifikation befinden. Sowohl in den verschiedenen Fortbildungsangeboten zur Führungskräftequalifizierung als auch in allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen, die allen Polizeivollzugsbediensteten zugänglich sind, gibt es themenspezifische Fortbildungsangebote, die ein relativ breites Themenspektrum abbilden. Einschlägig ist hier die Veranstaltungsreihe „Vielfalt, Antidiskriminierung und demokratische Resilienz“, die in insgesamt sieben eigenständigen Vertiefungsseminaren u.a. Themenkomplexe wie gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Hasskriminalität und vorurteilsgeleitete Straftaten, diskriminierungsfreies Verhalten und Diversität in Organisationen adressiert. Ein weiteres Fortbildungsangebot widmet sich exklusiv dem Thema LSBTIQ und dessen besonderer Bedeutung im polizeilichen Kontext. Im Mittelpunkt dieser Tagesveranstaltung steht zum einen die Vermittlung von Grundlagenwissen, zum anderen aber auch die (selbst-)kritische Reflexion des Umgangs mit Anforderungen in der polizeilichen Praxis.

Ferner wurde eine Leitlinie zum diskriminierungsfreien und respektvollen Umgang in der Polizei Bremen veröffentlicht, die den Beschäftigten ein entsprechendes Arbeitsumfeld zusagt. Für die externe Kommunikation wurde das „Selbstverständnis der Polizei Bremen zum diskriminierungsfreien und respektvollen Umgang“ ausformuliert und intern veröffentlicht. Außerdem ermöglicht es die Polizei Bremen ihren Mitarbeitenden, dienstlich an der jährlichen CSD-Parade teilzunehmen. Weiterhin besteht seit 2016 eine ergänzende Dienstanweisung der Polizei Bremen zur gendersensiblen Sprache, die zurzeit reformiert wird. Darüber hinaus befinden sich Anträge und Formulare zur gendersensiblen Sprache auf dem Prüfstand. Nicht

zuletzt aufgrund der Novellierung des Bremer Polizeigesetzes ist eine gesonderte Anweisung in der internen Abstimmung, die beim polizeilichen Kontakt mit transidenten oder intergeschlechtlichen Personen Diskriminierungen verhindern und Rechtssicherheit schaffen soll.

Bei der Feuerwehr wird zurzeit ein Konzept für ein Tagesseminar für Führungskräfte auf der Ebene der Wachleitungen, der Wachleitungsververtretungen sowie für Führungskräfte aus dem Tagesdienst erstellt. Diese erste Veranstaltungsserie ist bereits bei der Polizei aufgesetzt und wird für die Belange der Feuerwehr modifiziert. Im Folgenden werden die ersten Fortbildungsserien für die Wachmannschaften geplant.

Auch an Gerichten ist das Thema „Diversity“ fester Bestandteil der Führungskräftequalifizierung und der Fortbildungen für Proberichter\*innen. Zudem wurden Diversity-Workshops für Richter\*innen sowie für Mitarbeitende der Rechtsantragsstelle durchgeführt. In der Justizvollzugsanstalt beschäftigen sich Projektgruppen mit dem Thema Diversity.

### **III. Ausblick und Fazit**

Die Ergebnisse des zweiten Umsetzungsberichtes zeigen deutlich, welche Ziele des Landesaktionsplans die Freie Hansestadt Bremen durch konkrete Maßnahmen teilweise oder bereits vollständig erreicht hat. Dies zeigt deutlich die Relevanz des Landesaktionsplans. Auch wenn der Senat vieles auf den Weg gebracht hat und dadurch vieles erreicht wurde, sind noch weitere Maßnahmen erforderlich, um Diskriminierung zu bekämpfen und so für eine größere gesellschaftliche Akzeptanz von queeren Menschen zu sorgen. Der Umsetzungsbericht ist neben weiteren Vorhaben ein wichtiger Bestandteil, um die Sichtbarkeit von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven voranzubringen.

Auf Bundesebene wird die Freie Hansestadt Bremen die Reform des Abstammungsrechts weiter begleiten. Der Queerpolitische Beirat hat sich als beratendes und unterstützendes Gremium bewährt. Seine Arbeit trägt entscheidend dazu bei, dass sowohl die Kenntnis des Landesaktionsplans als auch deren Umsetzung stetig verbessert wurden. Die Fortführung des Queerpolitischen Beirates wird daher vom Senat begrüßt, um die weitere Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Homo-, Trans\*- und Interphobie auch in Zukunft zu begleiten.

Da das Thema Antidiskriminierung und Sensibilisierung ein offener Prozess ist, der voraussichtlich nie abgeschlossen sein wird, ist für das Jahr 2025 die Fortschreibung des Landesaktionsplans gegen Homo-, Trans\* und Interphobie geplant.

– Impressum –

**Herausgegeben von:**

Freie Hansestadt Bremen  
Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport  
28195 Bremen

**Koordinierung:**

Greta Riemann, Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport

**Gestaltung und Konzeption:**

formathoch2, Andrea Künzel, [info@formathoch2.de](mailto:info@formathoch2.de)

Bremen, Januar 2023



**queer** erleben