



Bericht

der Landesregierung Schleswig-Holstein

Bericht zum Aktionsplan „Echte Vielfalt“

Federführend ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein

Inhaltsverzeichnis

A.	Berichtsauftrag in Drucksache 19/2974	5
B.	Bericht der Landesregierung	5
1.	Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ in der 19. Legislaturperiode.....	5
1.1	Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2017	6
1.1.1.	Umgesetzte Maßnahmen des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren (MSGJFS) 2017 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu).....	9
1.1.2.	Umgesetzte Maßnahmen des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung (MILIG) und nachgeordneten Behörden 2017 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):.....	9
1.1.3.	Umgesetzte Maßnahmen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (MBWK) 2017 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):.....	11
1.1.4.	Umgesetzte Maßnahmen der Staatskanzlei (StK) 2017 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):.....	13
1.2.	Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2018	13
1.2.1.	Umgesetzte Maßnahmen des MSGJFS 2018 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):	15
1.2.2.	Umgesetzte Maßnahmen des MILIG und nachgeordneter Behörden 2018 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):.....	16
1.3.	Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2019	17
1.3.1.	Umgesetzte Maßnahmen des MSGJFS 2019 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):	19

1.3.2. Umgesetzte Maßnahmen des MILIG und nachgeordneter Behörden 2019 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):.....	20
1.4. Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2020	24
1.4.1. Umgesetzte Maßnahmen des MSGJFS 2020 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):	26
1.4.2. Umgesetzte Maßnahmen des MILIG und nachgeordneter Behörden 2020 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):.....	27
1.5. Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2021	32
1.5.1. Umgesetzte Maßnahmen des MSGJFS 2021 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):	33
1.5.2. Umgesetzte Maßnahmen des MILIG und nachgeordneter Behörden 2021 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):.....	35
1.5.3. Umgesetzte Maßnahmen der StK 2021 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):.....	36
2. Bisherige Ergebnisse des Landtagsbeschlusses	36
C. Welche Schritte sind notwendig, um den Zielen des Aktionsplans in den nächsten Jahren gerecht zu werden?	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2017	8
Abbildung 3: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2018	15
Abbildung 4: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2019	19
Abbildung 5: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2020	26
Abbildung 6: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2021 (Stand 09.09.2021)	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3: Haushaltsmittel Aktionsplan "Echte Vielfalt" von 2017 bis 2022	5
Tabelle 4 Haushaltsmittel für LSBTIQ*-Beratungsstellen und Antidiskriminierungsprojekte von 2017 bis 2022.....	6
Tabelle 5: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2017	7
Tabelle 6: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2018	14
Tabelle 7: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2019	19
Tabelle 8: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2020	25
Tabelle 9: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2021 (Stand 09.09.2021)	32

A. Berichtsauftrag in Drucksache 19/2974

Der Landtag hat die Landesregierung mit der Drucksache 19/2974 aufgefordert, schriftlich zur Umsetzung des „Aktionsplans „Echte Vielfalt zu berichten. Im Bericht soll dargelegt werden, welche Maßnahmen und Projekte in der 19. Legislaturperiode im Rahmen des Aktionsplans begonnen und umgesetzt worden sind und welche Ergebnisse erzielt werden konnten. Ein zusätzlicher Fokus soll darauf gelegt werden, welche weiteren Schritte unternommen werden sollen, um den Zielen des Aktionsplans in den nächsten Jahren gerecht zu werden.

B. Bericht der Landesregierung

Im Folgenden wird die Entwicklung des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ in der 19. Legislaturperiode dargestellt. Die bisherigen Ergebnisse werden zusammengefasst.

1. Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ in der 19. Legislaturperiode

Für Projekte des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ standen während der 19. Legislaturperiode Haushaltsmittel in folgender Höhe zur Verfügung:

2017	2018	2019	2020	2021	2022
60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	70.000 €	70.000 €

Tabelle 1: Haushaltsmittel Aktionsplan "Echte Vielfalt" von 2017 bis 2022

Für die LSBTIQ*-Beratungsstellen und Antidiskriminierungsprojekte (z. B. das Schulaufklärungsprojekt „SCHLAU“) standen während der 19. Legislaturperiode Haushaltsmittel in folgender Höhe zur Verfügung:

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Haki e. V.	33.000 €	98.000 €	98.000 € 48.000 €	179.000 €	184.000 €	184.000 €
Geschäftsstelle Echte Vielfalt		48.000 €				

lambda::nord e. V.	36.000 €	36.000 €	36.000 €	56.000 €	56.000 €	56.000 €
Antidiskriminierungsprojekte	27.000 €	27.000 €	52.000 €	52.000 €	72.000 €	72.000 €

Tabelle 2 Haushaltsmittel für LSBTIQ-Beratungsstellen und Antidiskriminierungsprojekte von 2017 bis 2022*

Die jeweilig genannten Mittelansätze für das Haushaltsjahr 2022 sind im Haushaltsentwurf 2022 ausgebracht, der Landtag hat ihnen noch nicht abschließend zugestimmt.

Im Folgenden werden zunächst die Projekte, die aus dem Haushaltstitel „Aktionsplan Echte Vielfalt“ durchgeführt wurden, jährlich dargestellt und den Zielen „Beratungs- und Unterstützungsangebote bekannt machen“ (Community) und „Öffentlichkeit für das Thema sensibilisieren“ (Sensibilisierung) zugeordnet. Die jeweiligen Zuordnungen sind selten scharf voneinander zu trennen.

Jeweils anschließend an die Projektabelle folgt ein Diagramm, das die Zuordnung der Fördermittel visualisiert.

Es folgen kurze Erläuterungen zu den Veränderungen der Haushaltstitel des HAKI e. V., der Beratungsstelle „NaSowas“ des lambda::nord e. V. und der Antidiskriminierungsprojekte.

Im Anschluss werden Maßnahmen der Ressorts vorgestellt, die während des jeweiligen Förderjahres erfolgten.

1.1 Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2017

	Projekte 2017	Auszahlung in €, gerundet	Community oder Sensibilisierung
1	Plakataktion auf Bussen	6.522	Sensibilisierung
2	Roll-Ups Wanderausstellung „Mensch ist Mensch“	2.507	Sensibilisierung
3	Queer Refugees Workshops	7.500	Community
4	CSD Kiel	3.998	Sensibilisierung/Community
5	CSD Lübeck	3.973	Sensibilisierung/Community

6	Queere Aktionswochen Flensburg	2.504	Sensibilisierung/Community
7	Queere Aktionswochen Rendsburg	1.722	Sensibilisierung/Community
8	„Westküste denkt queer“, kulturelle Veranstaltungen	5.955	Sensibilisierung/Community
9	Webportal „Echte Vielfalt“	1.017	Sensibilisierung/Community
10	Bundesweites Lesben- Frühlingstreffen in Kiel	5.200	Community
11	Treffen Runder Tisch	992	Community
12	Anmeldung Wort-/Bild- marke	290	Sensibilisierung/Community
13	Landesweite Postkarten- aktion und Flaggen Trans*, Inter*	371	Sensibilisierung/Community
14	Broschüre, Flagge und Werbematerial Bisexuali- tät	971	Sensibilisierung/Community
15	„Max ist Marie“, Wander- ausstellung	997	Sensibilisierung
16	Trans* in Arbeitswelt mit Uni Lübeck, Podiumsdis- kussion und Ausstellung	1.093	Sensibilisierung
17	Erweiterte Auflage einer Broschüre für Opfer der NS-Zeit Lübeck	1.131	Sensibilisierung
18	„Lesben raus!“ Lesung	1.202	Community
19	Schleswig-Holstein Inter* und Trans* Tagung	11.000	Community
20	Werbematerialien	769	Sensibilisierung/Community
	SUMME	59.613	

Tabelle 3: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2017

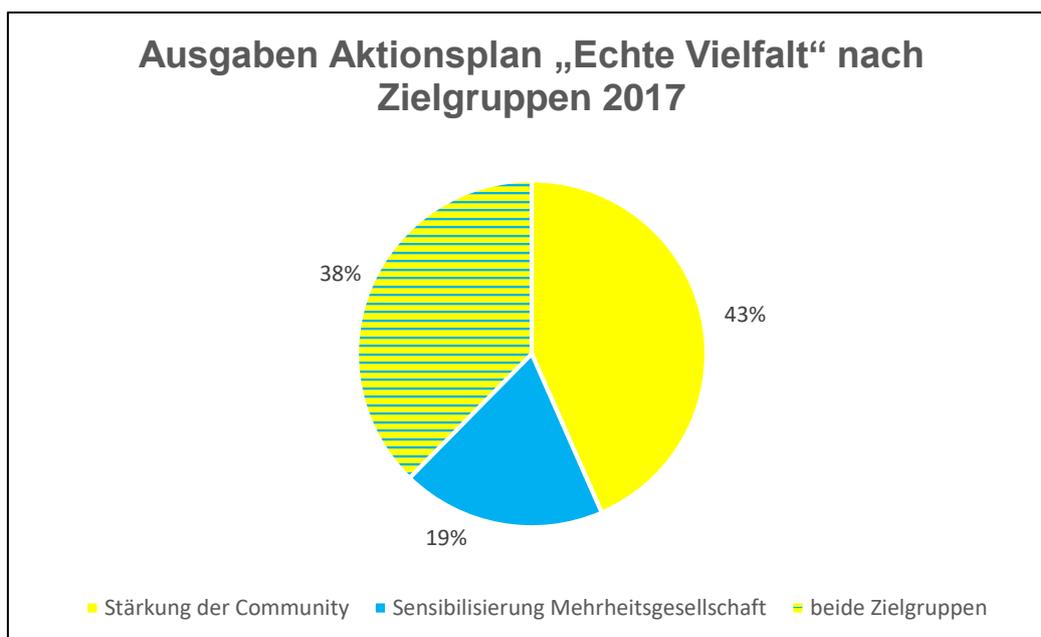


Abbildung 1: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2017

Die Haushaltsmittel für den Titel Aktionsplan „Echte Vielfalt“ wurden auf 60 T€ durch Fraktionsantrag erhöht.

Die Vereine HAKI e. V. und lambda::nord e. V. schlossen eine Kooperationsvereinbarung zum Schulaufklärungsprojekt „SCHLAU“¹. Seitdem bieten beide Vereine dieses Aufklärungsprojekt nach bundeseinheitlichen Standards² an.

„SCHLAU“ ist ein Projekt zu geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen. Es ist ein Angebot an Schüler*innen ab Sekundarstufe I, an die außerschulische Jugendarbeit, Lehrende und Multiplikator*innen aus dem Bildungs- und Antidiskriminierungsbereich. Queere, geschulte Menschen zwischen 16 und 27 Jahren führen ehrenamtlich die Veranstaltungen durch (peer-education-Ansatz).

Die Mittel für das Aufklärungsprojekt „SCHLAU“ wurden über einen Fraktionsantrag auf 27 T€ erhöht. Der Titel „Förderung von Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekten“ wurde eingeführt.

Die Schulungen der ehrenamtlichen Menschen, die Betreuung der ehrenamtlichen Menschen und Koordinierung der landesweiten Einsätze können seitdem hauptamtlich erfolgen.

¹ [SCHLAU SH – BILDUNG UND AUFKLÄRUNG ZU SEXUELLER GESCHLECHTLICHER UND ORIENTIERUNG VIELFALT \(schlau-sh.de\)](http://schlau-sh.de)

² [Queere-Bildung-Qualitätsstandards.pdf](#)

1.1.1. Umgesetzte Maßnahmen des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren (MSGJFS) 2017 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu)

1. Im MSGJFS kann seit 2017 der Gender-Star in geeignetem Schriftgut verwendet werden. Durch die geschlechtergerechte Sprache werden weitere Geschlechtsoptionen neben „männlich“ und „weiblich“ berücksichtigt.
2. Seit Beginn der 19. Legislaturperiode wird zu folgenden Anlässen die jeweilige Flagge vor dem MSGJFS gehisst:
Internationaler Tag der Trans*-Sichtbarkeit: 31.03.
Internationaler Tag gegen Homo-, Trans*-, Bi- und Inter*phobie: 17.05.
Internationaler Tag der Bisexuellen: 23.09.
Internationaler Tag der Inter*: 26.10.
CSD Kiel: jeweilige Veranstaltungswoche.
Begleitend dazu werden Presseinformationen herausgegeben.
3. Die pädagogischen Fachkräfte der Kindertageseinrichtungen in ihrer Professionalität zu stärken, ist Bestreben des Landes. Das MSGJFS fördert daher im Rahmen seiner Möglichkeiten regelmäßig Fortbildungen und Fachtage für pädagogische Fachkräfte, die auch Fragen des respektvollen Umgangs und der Selbstverständlichkeit unterschiedlicher Lebensweisen in der Gesellschaft aufgreifen. Seit 2017 wird das Thema „Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“, einem inklusiven Praxiskonzept zur Berücksichtigung von Vielfalt und Diversität im pädagogischen Alltag, verstärkt in den Blick genommen.

1.1.2. Umgesetzte Maßnahmen des Ministeriums für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung (MILIG) und nachgeordneten Behörden 2017 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Im August 2017 wurde für die Studiengänge des Fachbereichs der Polizei das einwöchige „Praxistraining 7 – Interkulturelle Kompetenz“³ eingeführt. Es findet während des Grundpraktikums im Eutin statt. Zu den Lernzielen gehört die

³ http://fhvd-sh.de/images/21_SH_-_FB_POL_-_Curriculum_-_Einsteiger_S-WSP_-_2021_02_08.pdf

Curriculum Schutzpolizei: S. 90–91.

Erkenntnis der Studierenden, „dass der Wille und die Fähigkeit zum Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt Grundlage professioneller Polizeiarbeit ist.“ Zu den Lehrinhalten gehören Übungen zum „Umgang mit Minderheiten“, und den Spannungsfeldern zwischen „Mehrheiten und Minderheiten“ sowie der „Gleichheit vor dem Gesetz“. Über allem steht die jeweils (individuelle) Verantwortung für Entscheidungsprozesse. Der Schwerpunkt des Trainings liegt auf „sozialem Lernen“ auf Basis gruppenspezifischer Prozesse⁴. Die Praxis dieser Trainings zeigt, dass innerhalb dieser Übungen Studierende ihre persönlich erfahrenen Diskriminierungen mit den Kommiliton*innen teilen. Dazu gehören regelmäßig Angehörige sexueller Minderheiten. Diese in der Primärgruppe geteilten, zumeist sehr persönlichen Diskriminierungserfahrungen werden durchweg mit großer Betroffenheit aufgenommen und reflektiert. Das Training wird gegenwärtig einer externen wissenschaftlichen Evaluation unterworfen, deren Ergebnisse noch ausstehen.

2. Im Rahmen der Akkreditierung der Studiengänge des Fachbereichs Polizei wurden die Curricula angepasst und bieten einen großen Spielraum, um die Belange der LSBTIQ* zu berücksichtigen. Im Hauptstudium I, Teilmodul 2.1, Psychologie mit Berücksichtigung „besonderer Personengruppen“ in Theorie und Praxis der polizeilichen Vernehmung tauchen in Übungs-, Prüfungsszenarien und Vernehmungstrainings fiktive Personen mit LSBTIQ*-Hintergrund auf. Zur Aufgabenstellung gehört, dass die angehenden Polizeibeamt*innen adäquat mit ihnen umgehen.

Im Hauptstudium II ist die politisch motivierte Kriminalität Gegenstand des Teilmoduls 5.3. Zu den Lehrinhalten gehören die extremistischen Ideologien, darunter auch Rassismus und Ursachen der Radikalisierung. In diesem Rahmen findet das Konzept der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) Berücksichtigung. Zu den behandelten GMF-Skalen zählt Homophobie ebenso wie Sexismus. Diese Aspekte werden auch im Konzept der Autoritären Persönlichkeit erörtert. Neben diesen die Thematik explizit benennenden Lehrinhalten bemühen sich Dozent*innen um implizite Berücksichtigung. Studierende sollen im Studienalltag einen selbstverständlichen Umgang mit vielfältigen sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Identitäten erleben, im

⁴ http://fhvd-sh.de/images/22_SH_-_FB_POL_-_Curriculum_-_Einsteiger_K_-_2021_02_08.pdf Curriculum Kriminalpolizei: S. 83–84.

besten Fall diese Selbstverständlichkeit in ihren späteren Dienstalltag mental übertragen.

1.1.3. Umgesetzte Maßnahmen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (MBWK) 2017 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Das Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH)-Zentrum für Prävention | Gesunde Schule, Sucht- und Gewaltprävention befasst sich im Rahmen der Gewaltprävention und Persönlichkeitsentwicklung u. a. mit den Themen soziale Kompetenzen/Konfliktkultur, Mobbing/Cybermobbing, häusliche Gewalt/sexuelle Gewalt und Schulmediation/Tatausgleich. Es greift die Themen Diskriminierung und Homophobie seit 2017 im Zertifikatskurs „Pädagogische Prävention“⁵ und der Broschüre „Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen – Ein Handlungsleitfaden für Schulen“⁶ auf. Im Zertifikatskurs werden die Themen sexuelle Bildung, sexuelle Gewalt, Schutzkonzepte und Präventionskultur modular thematisiert und bearbeitet. Durch dieses Fortbildungsangebot wird es Lehrenden ermöglicht, im Team Prävention zu gestalten und strukturell in der Schule zu verankern. Die Broschüre thematisiert übergriffiges Verhalten im sexuellen Kontext.

Im Rahmen der durch den Landespräventionsrat gesteuerten interministeriellen Arbeitsgruppe zur Umsetzung der Istanbul-Konvention, in der es auch um den Umgang mit Diskriminierung und Homophobie geht, waren das MBWK und das IQSH-Zentrum für Prävention im Themenfeld „Bildung und Forschung“ beteiligt.

Darüber hinaus ist folgendes in den Fachanforderungen im Allgemeinen Teil unter „2.2 Auseinandersetzung mit Kernproblemen des gesellschaftlichen Lebens“ enthalten und damit allen Fachanforderungen vorangestellt und in allen Fächern zu beachten: Schülerinnen und Schüler werden durch die Auseinandersetzung mit Kernproblemen des soziokulturellen Lebens in die Lage versetzt, Entscheidungen für die Zukunft zu treffen und dabei abzuschätzen, wie sich das eigenen Handeln auf andere Menschen, auf künftige Generationen,

⁵ [Flyer - Zertifikatskurs Pädagogische Prävention in der Schule.pdf](#)

⁶ [Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen.pdf](#)

auf die Umwelt oder das Leben in anderen Kulturen auswirkt. Die Kernprobleme beschreiben Herausforderungen, die sich sowohl auf die Lebensgestaltung des Einzelnen als auch auf das gemeinsame gesellschaftliche Handeln beziehen. Die Auseinandersetzung mit Kernproblemen richtet sich insbesondere auf:

- Grundwerte menschlichen Zusammenlebens: Menschenrechte, das friedliche Zusammenleben in einer Welt mit unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Gesellschaftsformen, Völkern und Nationen,
- Nachhaltigkeit der ökologischen, sozialen und ökonomischen Entwicklung: Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen, Sicherung und Weiterentwicklung der sozialen, wirtschaftlichen und technischen Lebensbedingungen im Kontext der Globalisierung,
- Gleichstellung und Diversität: Entfaltungsmöglichkeiten der Geschlechter, Wahrung des Gleichberechtigungsgebots, Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt,
- Partizipation: Recht aller Menschen zur verantwortungsvollen Mitgestaltung ihrer soziokulturellen, politischen und wirtschaftlichen Lebensverhältnisse.

Im Leitfaden Sachunterricht (Handreichung zu den Fachanforderungen) ist zudem ein unterrichtliches Beispiel zur sexuellen Bildung aufgeführt.

In den Fachanforderungen Biologie ist die Sexualerziehung als ein unentbehrlicher Teil der schulischen Bildung fest verortet und damit fester Bestandteil des Biologieunterrichts. Die Sexualität des Menschen entfaltet sich gemäß Fachanforderungen Biologie im Spannungsfeld von biologischen, persönlichen, sozialen und kulturellen Aspekten und hat daher immer mit Werturteilen zu tun. Eine der vier didaktischen Leitlinien im Biologieunterricht umfasst die Aufnahme normativer Fragestellungen in den Biologieunterricht, das heißt die Vermittlung von Werten und Vorgehensweisen der sachlich begründeten Meinungsbildung. Der Umgang mit Werten wird im Fach Biologie in ethischen Analysen u. a. am Themenfeld Sexualität des Menschen vermittelt und geübt.

1.1.4. Umgesetzte Maßnahmen der Staatskanzlei (StK) 2017 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Das Land Schleswig-Holstein ist sich seiner Vorbildfunktion im Hinblick auf eine vielfältige und offene Gesellschaft bewusst. „Diversity“ ist für das Land als Arbeitgeber dabei nicht als (Selbst-)Verpflichtung, sondern als gelebte Verwaltungskultur zu verstehen. Um dies zu vermitteln, existieren für die Beschäftigten der Landesverwaltung seit 2013 verschiedene Fortbildungsangebote. So ist etwa die Veranstaltung „Interkulturelles Personalmanagement: Vielfalt als Chance“ bereits seit 2013 fester Bestandteil des Fortbildungsangebotes des Landes. Diese Veranstaltung richtet sich speziell an Personalverantwortliche und Führungskräfte, um eine vielfältige sowie kultursensible Personalauswahl und -entwicklung zu gewährleisten. Eine Fortbildungsveranstaltung im Rahmen des verpflichtenden Einführungsfortbildungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte behandelt das Thema „Interkulturelle Kompetenz“, um wirksam Stereotypen und Vorurteilen jeglicher Art vorzubeugen. Das Leitbild des Landes, stets tolerant und offen miteinander umzugehen, ist Gegenstand einer weiteren Veranstaltung des Einführungsfortbildungsprogramms. Aber auch für alle anderen Beschäftigten existieren Fortbildungsmöglichkeiten in diesem Bereich. Die genannten Fortbildungsmaßnahmen fokussieren sich i. d. R. nicht speziell auf einen abgegrenzten Bereich, sondern behandeln Vielfalt im Allgemeinen, worunter auch die sexuellen Identitäten und sexuellen Orientierungen fallen.

1.2. Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2018

	Projekte 2018	Auszahlung in €, gerundet	Community oder Sensibilisierung
1	Bündniskonferenz für Akzeptanz und Respekt	3.000	Sensibilisierung
2	Plakataktionen Kiel, Flensburg, Lübeck	4.902	Sensibilisierung

3	Trans* Film Festival	1.317	Sensibilisierung/Community
4	Queer Refugees Workshop	5.000	Community
5	CSD Kiel	4.000	Sensibilisierung/Community
6	CSD Lübeck	4.000	Sensibilisierung/Community
7	Rainbow Days Flensburg, Aktions- tage	4.000	Sensibilisierung/Community
8	Rendsburger Re- genbogengruppe, kulturelle Veranstal- tungen	2.000	Sensibilisierung/Community
9	„Westküste denkt queer“, kulturelle Veranstaltungen	6.200	Sensibilisierung/Community
10	Webportal „Echte Vielfalt“	1.605	Sensibilisierung/Community
11	„Lesben Ahoi“, Ver- anstaltungen für Frauen*	7.295	Community
12	Kartenspiel zur Bise- xualität	1.500	Sensibilisierung/Community
13	Schleswig-Holstein Inter*- Trans*-Ta- gung II	10.500	Community
14	Vielfalt Märchen- buch u. Lesereise	1.658	Sensibilisierung
15	Werbemittel	2.171	Sensibilisierung/Community
16	Treffen Runder Tisch	852	Community
	SUMME	60.000	

Tabelle 4: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2018

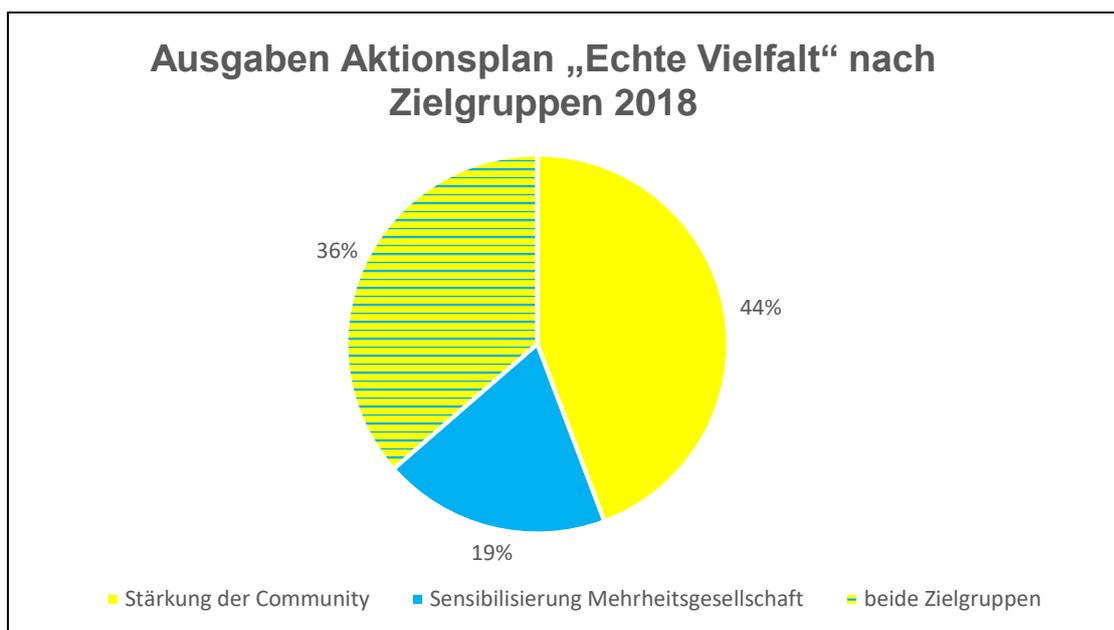


Abbildung 2: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2018

Durch Landtagsbeschluss wurden die Fördermittel für die landesweite Emanzipationsarbeit für lsbtqi*-Menschen der Beratungsstelle des HAKI e. V. um 65 T€ auf 98 T€ erhöht.

Für eine Geschäftsstelle „Echte Vielfalt“ wurde ein Titel eingerichtet und mit 48 T€ ausgestattet. Unter der Trägerschaft des HAKI e. V. nahm die Geschäftsstelle 2018 ihre Arbeit auf. Sie unterstützt die ehrenamtlichen Akteur*innen des Runden Tisches und trägt die Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt breit in verschiedene Organisationen und Arbeitskreise.

1.2.1. Umgesetzte Maßnahmen des MSGJFS 2018 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Seit 2018 werden Projekte des Aktionsplans über Zuwendungen gefördert. Dazu wurde eine Förderrichtlinie in geschlechtergerechter Sprache durch Verwendung des Gender-Star erstellt⁷. Eine weitere Besonderheit der Förderrichtlinie ist, dass ein positives Votum des Runden Tisches „Echte Vielfalt“ eine der Zuwendungsvoraussetzungen für Mittel aus dem Aktionsplan ist.

⁷ https://ship-z.lr.landsh.de/amtsblatt_sh/2018/20180102_Amtsblatt_SH_2018_01.pdf

2. Im Gebäude des MSGJFS wurden zwei WC-Räume für alle Geschlechter eingerichtet. Sie können von allen Menschen, die im MSGJFS arbeiten, die Kantine besuchen oder geladen sind, genutzt werden.
3. Mit der Personalabteilung und den Gremien des MSGJFS fand das Inhouseseminar „Sensibilisierung für die Belange von trans*- und inter*-Menschen im Kontext Arbeitsmarkt/öffentlicher Dienst“ statt.
4. Geschlechtergerechte Sprache unter Berücksichtigung aller Geschlechter wurde als Thema in die Abteilungsleiterrunde 1 eingebracht.
5. Die Internetpräsenz der Landesregierung Schleswig-Holstein wurde im Bereich des MSGJFS um das Schwerpunktthema „Vielfalt – queere Politik“ erweitert.
6. Das MSGJFS beauftragte die Change Centre Consulting GmbH, eine wissenschaftlich fundierte IST-Erhebung zur Lebenssituation (bestehende Diskriminierungssituation, Gewalterfahrungen, Unterstützungsstrukturen) von LSBTIQ* in Schleswig-Holstein durchzuführen.

1.2.2. Umgesetzte Maßnahmen des MILIG und nachgeordneter Behörden 2018 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Mit Bezug auf den Landtagsbeschluss 18/1459 (neu) wurde im Februar 2018 das Rahmenkonzept der Landespolizei für die Einrichtung einer zentralen Ansprechstelle LSBTIQ* erstellt. Im Rahmen einer einjährigen Pilotphase wurde die Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* mit Anbindung an die Landespolizeiführung am 01.09.2018 eingerichtet.
Durch die Einrichtung sollte für betroffene Personen die Hemmschwelle zur Anzeigenerstattung gesenkt werden, so dass Angriffe öffentlich gemacht werden und durch Ermittlungen in das sogenannte „Hellfeld“⁸ verschoben werden können. Zu den Aufgabenfeldern der Ansprechstelle zählten neben der Vertrauensarbeit bei betroffenen Kolleg*innen, bei Organisationen und Vereinen mit LSBTIQ*-Bezug auch die Sensibilisierung der Polizeibeamt*innen in Schleswig-Holstein, damit diese erkennen, wann es sich bei einer Straftat um ein Hassverbrechen handelt. Die Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* entwickelte Unterrichts- und Fortbildungskonzepte für Polizeibeamt*innen, um eine Verbesserung in der Sachbearbeitung zu erreichen. Darüber hinaus initiierte die

⁸ Das „Hellfeld“ steht für alle der Polizei in einem Jahr bekannt gewordenen und registrierten Straftaten.

Ansprechstelle die Erstellung von Handlungsanweisungen zu den Themenbereichen „Nutzung des Ausprägungsmerkmals/der Deliktsbezeichnung“ im Vorgangsbearbeitungssystem (VBS) @artus und „Straftaten gegen die geschlechtliche Orientierung“.

Über das Internetportal der Landespolizei wurde die Möglichkeit zur Recherche zu Prävention/Opferschutz/Opferhilfe mit dem Hinweis zur eingerichteten Zentralen Ansprechstelle LSBTIQ* gegeben⁹.

2. Seit 2018 wird im Rahmen der Internationalen Wochen des 6. Semesters, Teilmodul 1.2, das Zentrum für Betroffene rechter Angriffe e.V. (ZEBRA)¹⁰ für Präsentationen und Übungen eingeladen. Dabei wird immer auch die Viktimologie von Menschen, deren sexuelle Orientierung und/oder geschlechtliche Identität einer Minderheit angehören, behandelt. Die Studierenden des 6. Semesters haben bereits sämtlich ihr Hauptpraktikum durchlaufen. Sie verfügen ansatzweise über Praxiserfahrungen und können deshalb die opferzentrierte Perspektive der Arbeitspraxis von ZEBRA nachvollziehen. Die durchaus auch kontroversen und lebhaften Diskussionen in diesen Arbeitseinheiten erscheinen als Beleg für die Erkenntnis durch die Studierenden.

1.3. Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2019

	Projekte 2019	Auszahlung in €, gerundet	Community oder Sensibilisierung
1	„Divers“, Buchpräsentation und Lesung	600	Sensibilisierung/Community
2	Webportal „Echte Vielfalt“	1.605	Sensibilisierung/Community
3	Regenbogenhaus zum Tag der Deutschen Einheit	2.500	Sensibilisierung
4	Trans* Film Festival	1.217	Sensibilisierung
5	CSD Kiel	6.000	Sensibilisierung/Community
6	CSD Lübeck	6.000	Sensibilisierung/Community

⁹ [Polizei - Opferschutz - Opferschutz und Opferhilfe - schleswig-holstein.de](https://www.polizei-schleswig-holstein.de/Opferschutz-Opferhilfe)

¹⁰ <https://www.zebraev.de/startseite/>

7	CSD Heide	5.000	Sensibilisierung/Community
8	Rainbow Days Flensburg, Aktionstage	6.000	Sensibilisierung/Community
9	Rendsburger Regenbo- gengruppe, kulturelle Ver- anstaltungen	2.000	Sensibilisierung/Community
10	Werftpark Theater Kiel, Workshops zum Stück „Rotterdam“	1.600	Sensibilisierung
11	Queer Refugees Work- shop	5.080	Community
12	Queere Jugendarbeit	8.700	Community
13	Queere Themenwoche der CAU	3.000	Sensibilisierung/Community
14	„Westküste denkt queer“, kulturelle Veranstaltungen	2.500	Sensibilisierung/Community
15	Vielfalt Märchenbuch Le- sereise	180	Sensibilisierung
16	Trans*Visibility Day	1.300	Sensibilisierung/Community
17	Nachdruck Broschüre Bi- sexuelle Vielfalt	665	Sensibilisierung/Community
18	Buttons mit LSBTIQ*-Flag- gen und Tasche	1.185	Sensibilisierung/Community
19	Veranstaltung gerechte Sprache	1.043	Sensibilisierung
20	Erweiterung Fotoausstel- lung „Mensch ist Mensch“	1.000	Sensibilisierung
21	Treffen Runder Tisch	363	Community
22	Jugend plant CSD	100	Community
23	Druck einer LSBTIQ*-Flag- genübersicht	452	Sensibilisierung/Community
24	Jugendkoffer	830	Sensibilisierung/Community
25	Druck Neuauflage Fibel	980	Sensibilisierung
	SUMME	59.900	

Tabelle 5: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2019

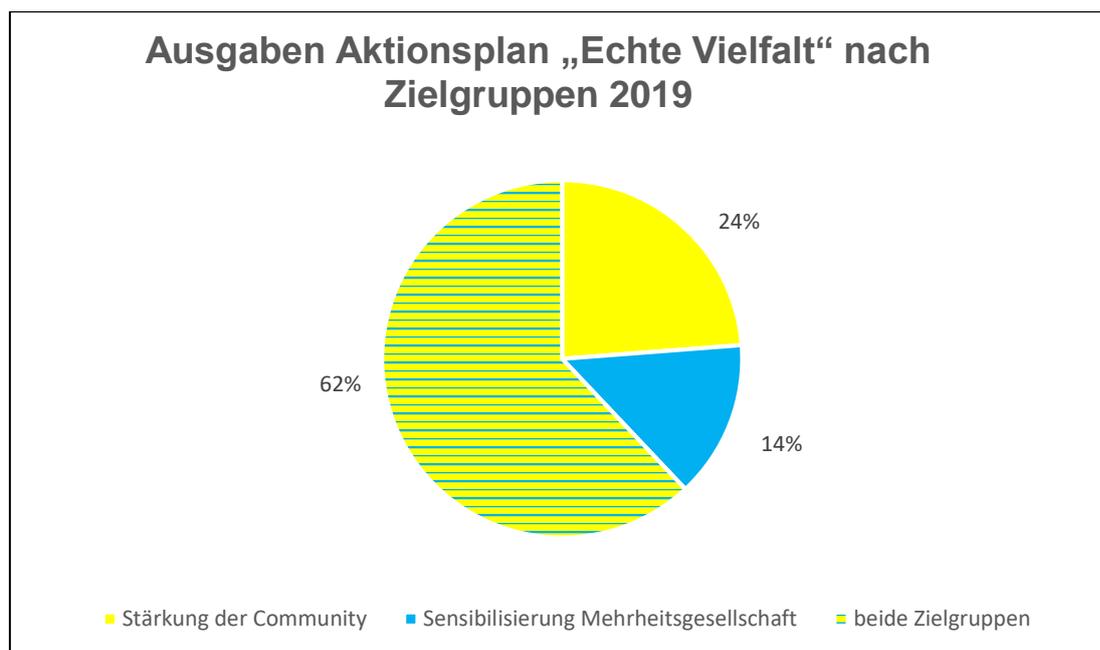


Abbildung 3: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2019

Die Förderung des HAKI e. V. wurde in eine institutionelle Förderung mit einer jährlich 3 %-igen Steigerung für Personal- und Sachkosten gewandelt. Die Geschäftsstelle „Echte Vielfalt“ unter der Trägerschaft des HAKI e. V. wurde weiterhin als Projekt gefördert. Die jeweiligen Haushaltsmittel wurden in einem gemeinsamen Titel veranschlagt.

Das MSGJFS stockte den Titel für Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekte um 25 T€ auf 52 T€ auf, u. a. um Pflegeeinrichtungen bei der Zertifizierung mit dem Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt“ zu unterstützen.

1.3.1. Umgesetzte Maßnahmen des MSGJFS 2019 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Die Fibel „Wortschatz“ enthielt Inhalte, die nicht mehr zeitgemäß waren. Das MSGJFS hat in enger Zusammenarbeit mit Vertreter*innen der LSBTIQ*-Community die neue Fibel „Echte Vielfalt“ entwickelt. Wie schon der „Wortschatz“ kann die Fibel „Echte Vielfalt“ in hoher Stückzahl bestellt und per Post versendet werden. Von dem Angebot machen insbesondere Schulen, Jugendeinrichtungen und die queeren Beratungsstellen Gebrauch. Die Akteur*innen der

queeren Community nutzen sie auf ihren Veranstaltungen ebenfalls. In barrierearmer Form steht die Fibel online zum download¹¹ bereit.

2. Das Webportal wurde neu gestaltet und thematisch breiter aufgestellt¹². Der Informationsgehalt sollte über die Darstellung der Projekte des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ hinausgehen und den Nutzer*innen weitere Perspektiven ermöglichen.
3. Für Ausbildungen der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe in Schleswig-Holstein liegt die Zuständigkeit beim Land. In der Landesverordnung über die Berufe in der Pflegehilfe hat das MSGJFS die Berücksichtigung der geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung der zu pflegenden Menschen in die Kompetenzbeschreibungen aufgenommen¹³. Für den Bereich der dreijährigen Fachkraftausbildung wurden die Pflegeschulen vor der Erstellung der schulinternen Curricula darauf hingewiesen, dass LSBTIQ*-Aspekte in der Umsetzung des Lehrplans auf der Schulebene berücksichtigt werden sollen.

Das MSGJFS veröffentlichte die Ergebnisse der Online-Befragung „Echte Vielfalt“ zur Lebenssituation von LSBTIQ* und ihrer Angehörigen in Schleswig-Holstein¹⁴. Die Befragung stellt eine Ist-Erhebung der Lebenssituation und Erfahrungen von LSBTIQ* Menschen in Schleswig-Holstein dar.

1.3.2. Umgesetzte Maßnahmen des MILIG und nachgeordneter Behörden 2019 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Nach Abschluss der einjährigen Pilotphase der Zentralen Ansprechstelle LSBTIQ* im September 2019 wurde eine umfassende Evaluierung durchgeführt. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf den Evaluationszeitraum vom 01.09.2018 bis 31.08.2019: Im Rahmen der Pilotphase nahmen die Beauftragten der Ansprechstelle an 65 Veranstaltungen teil, um auf die Ansprechstelle und ihre Arbeit aufmerksam zu machen, z. B. „Christopher

¹¹https://www.schleswig-holstein.de/DE/Landesregierung/VIII/Service/Broschueren/Broschueren_VIII/Soziales/Echte_Vielfalt.html

¹² <https://echte-vielfalt.de/>

¹³ [Gesetze-Rechtsprechung Schleswig-Holstein PflHBVO | Landesnorm Schleswig-Holstein | Gesamtausgabe | Landesverordnung über die Berufe in der Pflegehilfe \(Pflegehilfeberufeverordnung - PflHBVO\) vom 1. November 2019 | gültig von: 01.01.2020 gültig bis: 31.12.2024 \(juris.de\)](#)

¹⁴ https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/V/vielfalt/Studie_LSBTIQ.html

Street Days“ (CSD), Sitzungen von Vereinen und Veranstaltungen mit LSB-TIQ*-Bezug, wie das „Projekt IZ-Queer“, LSVD SH e. V., Trans*Stammtisch Neumünster oder SL-Veranstaltungen zur Förderung der Primärprävention e. V. in Flensburg. Zudem fanden 22 regelmäßige Fach- und Informationsgespräche u.a. mit dem Sozial- und Justizministerium, mehreren politischen Parteien im Landeshaus sowie mit den Netzwerken „Schlau SH“, „Echte Vielfalt“ statt. Ziel all dieser Aktivitäten und Besuche waren u.a. der Aufbau eines Netzwerkes, Präsentation der Arbeit der Ansprechpersonen und das Einholen von Informationen. Mit den Ansprechstellen der Polizei der Länder Berlin, Niedersachsen und Hamburg fanden 10 Arbeitstreffen statt. Hierbei konnten sich die Ansprechpersonen über die dortige Arbeit informieren und Erfahrungen austauschen.

Zusätzlich nutzten sie 57 externe Veranstaltungen innerhalb und außerhalb von Schleswig-Holstein, wie z.B. die Polizeishow, Queer-Cinema, Queer-Beet, Neujahrsempfang der LSBTIQ*-Community in Hamburg, um sich zu präsentieren und Interessierte über die Aufgabe der Ansprechstelle, u.a. durch das Aufstellen von Informationsständen und der Verteilung von Flyern und Informationsbroschüren, zu informieren.

Die Ansprechpersonen stellten ihre Arbeit zusätzlich bei 24 Organisationen mit LSBTIQ* Bezug, beispielsweise genannt seien hier „Bündnispartner Echte Vielfalt“, „HAKI e.V.“, „SCHLAU Lübeck“ und das Kompetenznetzwerk AIDS-Hilfen SH e.V., vor.

Zudem besuchten sie fünf dreitägige Fortbildungsveranstaltungen der Fortbildungsstätte „Akademie Waldschlösschen“ in Gleichen/Niedersachsen zu den Themen „Wir haben noch viel Saft“, „Systematische Beratung“, „Trans*-, Inter*-, LSB-Beratung“.

Durch die Teilnahme an den regelmäßig stattfindenden Netzwerktreffen fand eine Vernetzung u.a. mit Beratungsstellen, Vereinen und Verbänden statt. Über diesen Weg wurden Opfer von Straftaten, Ratsuchende, aber auch Sachverhalte an die Ansprechstelle weitervermittelt. Ratsuchende und Opfer von Straftaten nahmen auch fernmündlich und per E-Mail-Kontakt zur Ansprechstelle auf.

Bevor die Arbeitsfähigkeit der Ansprechstelle hergestellt war, wurden fünf Strafanzeigen über den persönlichen VBS-@rtus Zugang einer Ansprechperson aufgenommen. Nach dem Einrichten eines eigenen Zugangs zum VBS @rtus für die Zentrale Ansprechstelle konnten die Ansprechpersonen ab März 2019 die Berichtsfertigung über diesen Zugang fortführen.

Weitere sieben Strafanzeigen wurden in der Folgezeit seitens der Ansprechstelle im VBS @rtus aufgenommen und an die zuständigen sachbearbeitenden Dienststellen abgegeben.

Über die örtlichen Dienststellen sowie die Bezirkskriminalinspektionen wurden fünf Strafanzeigen aufgenommen, sodass in der Pilotphase insgesamt 17 Anzeigen im Zusammenhang von Hasskriminalität mit LSBTIQ*-Bezug bekannt wurden. Die in dem Evaluationszeitraum durch die Ansprechstelle aufgenommenen 12 Strafanzeigen und ein Bericht zu einer bereits erfassten Strafanzeige umfassen Fälle der Hasskriminalität im Zusammenhang mit Beleidigungen, Verleumdungen, Bedrohungen, Verletzung von Privatgeheimnissen, Körperverletzungen (einschließlich der gefährlichen Körperverletzung) sowie der Volksverhetzung. In allen Fällen fand eine Opferbegleitung durch die Ansprechpersonen statt.

Insgesamt sieben dieser Sachverhalte der Hasskriminalität mit LSBTIQ* Bezug wurden der Ansprechstelle bekannt, nachdem die Geschädigten von der Arbeit der Ansprechstelle und der Möglichkeit zur Anzeigenerstattung Kenntnis erlangten.

Die weiteren fünf Fälle wurden, teilweise auch über Dritte als Hinweisgeber, an die Ansprechpersonen herangetragen. Die Sachverhalte ergaben sich in diesen Fällen über Eintragung/Veröffentlichungen in sozialen Netzwerken, wie z.B. Facebook, Instagram.

Die Kontaktaufnahme zu den Geschädigten gestaltete sich schwierig und kam teilweise nicht zustande. Zudem lag die Tatort- und Sachbearbeitungszuständigkeit in zwei Sachverhalten in anderen Bundesländern.

Neben den oben bereits dargestellten Aufgaben wurden seitens der Ansprechstelle telefonische und persönliche Anfragen regelmäßig beantwortet. Es wurden Verfahrensanweisungen, Handlungsanweisungen, Unterrichtskonzepte, Auswertungen zu polizeiinternen Anfragen, Beiträge für Internet- und Facebook-Auftritte etc. erstellt.

Ein regelmäßiger Austausch mit anderen Dienststellen zu LSBTIQ* Themen fand statt. Es kam zu 243 Kontaktaufnahmen (153 interne und 90 externe, telefonisch bzw. persönlich), die lageabhängig unterschiedlich intensiv bearbeitet wurden. Insbesondere sind die Kontaktaufnahmen zu Durchsuchungen von Trans*, zur Erstellung von Presseartikeln für die polizeiinternen Pressestellen und Anfragen (telefonisch bzw. mündlich/persönlich) zur Einstellung von Trans* Personen in den Polizeidienst erwähnenswert. Bei einzelnen Dienststellen führte die Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* Dienstunterrichte durch.

Bei allen Veranstaltungen konnte bisher reges Interesse und eine große Offenheit gegenüber dem Thema verzeichnet werden. Das Ergebnis der Evaluation war die Empfehlung, die Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* fest in die Struktur der Landespolizei zu integrieren.

2. Im Jahr 2019 wurde im Rahmen des Teilmoduls 1.2 die Fotoausstellung „Mensch ist Mensch“ in der Polizeischule¹⁵ Eutin und der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung Altenholz gezeigt. Die Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* vermittelte die Ausstellung.
3. Das MILIG hat in der Zeit vom 08.07.2019 bis zum 31.10.2020 auf Grundlage der Richtlinie für Integration, Teilhabe und Zusammenhalt auf regionaler und lokaler Ebene des Landes Schleswig-Holstein eine lokale Maßnahme für Teilhabe und Zusammenhalt (MaTZ) des HAKI e.V. gefördert. Das MaTZ-Projekt "Augen auf Kiel!" war darauf ausgerichtet, die Sichtbarkeit von LSBTIQ* Migrant*innen in Kiel zu erhöhen und eine Sensibilisierung für die spezifischen Herausforderungen queerer Migrant*innen zu erreichen. „Augen auf Kiel!“ sollte LSBTIQ*-Migrant*innen die Möglichkeit geben, die eigenen Erfahrungen und Perspektiven auf das Leben in Kiel künstlerisch und/oder medial aufzuarbeiten und die eigene Geschichte unter selbstgewählten Bedingungen zu erzählen. Dazu gehörten der Prozess der Selbstreflexion, der Austausch in der Gruppe mit anderen LSBTIQ*-Migrant*innen und das gemeinsame Empowerment. Staatssekretär Geerds hat den Bewilligungsbescheid übergeben und

¹⁵ Der Begriff „Polizeischule“ bezeichnet den in den Verantwortungsbereich der Fachinspektion für Aus- und Fortbildung fallenden Ausbildungsbetrieb als Teilorganisation der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein in Eutin.

an der Abschlussveranstaltung teilgenommen, um das Thema in den Fokus zu rücken und ihm eine höhere Bedeutung zu verleihen.

4. Die Förderung des Sports in Schleswig-Holstein wird grundsätzlich und ausschließlich inklusiv gewährt. In der Sportförderrichtlinie des Landes heißt es u.a. unter Ziffer 1.4: „Die bereitgestellten Fördermittel sind mit dem Ziel einer Gleichbehandlung aller Menschen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft, von Religionszugehörigkeit oder Bildung, von eventuellen Behinderungen oder sonstigen individuellen Merkmalen – einzusetzen.“¹⁶

1.4. Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2020

	Projekte 2020	Auszahlung in €, gerundet	Community oder Sensibilisierung
1	Treffen Runder Tisch	110	Community
2	Material für CSD Kiel	2.394	Sensibilisierung/Community
3	CSD Lübeck	6.000	Sensibilisierung/Community
4	Rainbow Lights Flensburg, Beleuchtung des Rathausstreppenhauses in Regenbogenfarben	1.150	Sensibilisierung/Community
5	Rendsburger Regenbogenengruppe, Material und Kulturveranstaltung	1.580	Sensibilisierung/Community
6	„Westküste denkt queer“, kulturelle Veranstaltungen	1.248	Sensibilisierung/Community
7	Queer Refugees Workshop	5.500	Community
8	„Queer in Flensburg“, Workshops zur Intersektionalität	909	Community

¹⁶ https://ship-z.lr.landsh.de/amsblatt_sh/2019/20190415_Amtsblatt_SH_2019_16.pdf
https://ship-z.lr.landsh.de/amsblatt_sh/2020/20200127_Amtsblatt_SH_2020_05.pdf

9	Queerer Jugendkongress	8.200	Community
10	Kartenspiel zur Bisexualität, Nachdruck Märchenbuch, Material	1.520	Sensibilisierung/Community
11	Queere Themenwochen CAU	1.200	Sensibilisierung/Community
12	Queere Themenwochen Uni Lübeck	1.000	Sensibilisierung/Community
13	Schleswig-Holstein Inter*-Trans*-Tagung III	1.500	Community
14	Pinneberg Pride	360	Sensibilisierung/Community
15	Queerer Besuchsdienst für Senior*innen, Infomaterial	500	Community
16	Landesweite Plakataktion	15.122	Sensibilisierung
17	Filmschnitt Trans*-Film	500	Sensibilisierung/Community
18	Stolpersteinverlegung Lübeck, Gedenken Opfer NS	1.000	Sensibilisierung
19	Werbematerial CSD	3.040	Sensibilisierung/Community
	SUMME	52.833	

Tabelle 6: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2020

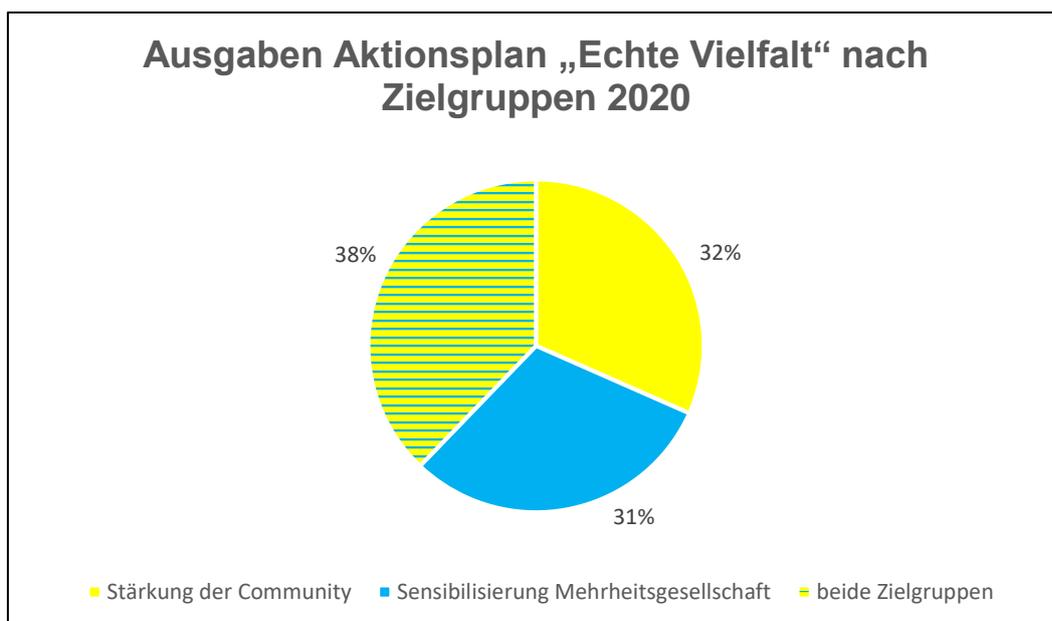


Abbildung 4: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2020

Der HAKI e. V. entschloss sich, die Geschäftsstelle „Echte Vielfalt“ in die Institution aufzunehmen.

Durch die Annahme entsprechender Fraktionsanträge wurden die Förderungen des HAKI e. V. um 30 T€ auf insgesamt 179 T€ und der Lübecker Beratungsstelle NaSo was des lambda::nord e. V um 20 T€ auf 56 T€ erhöht. Die Mittel wurden für hauptamtliche Beratungsstunden genutzt.

Die Kooperation für das Aufklärungsprojekt „SCHLAU“ wurde um den Verein SL-Veranstaltungen zur Förderung der Primärprävention e. V. erweitert. Durch die Erweiterung sind Projektstandorte in Kiel, Lübeck und Flensburg vorhanden.

1.4.1. Umgesetzte Maßnahmen des MSGJFS 2020 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

Zur Neugestaltung des Webportals „Echte Vielfalt“ wurden mehrere Workshops mit der LSBTIQ*-Community durchgeführt. In ihnen wurde über den Aufbau, Design und Inhalt diskutiert und die für die Community wichtigen Bereiche, über die das Portal informieren soll, wurden festgelegt. Die Förderung des Webportals ist als Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekt in dem entsprechenden Titel aufgeführt.

1.4.2. Umgesetzte Maßnahmen des MILIG und nachgeordneter Behörden 2020 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Das MILIG hat einen Projektantrag des HAKI e.V. bei der Aktion Mensch für ein landesweites Projekt, das spezifische Angebots- und Hilfestrukturen für Geflüchtete und Migrant*innen der Zielgruppe LSBTIQ* aufbauen soll, mit einer positiven Referenz vom 01.12.2020 unterstützt.
2. Die Sportministerkonferenz (SMK) hat sich wiederholt mit dem Thema der sexuellen Vielfalt und geschlechtlicher Identität im Sport befasst. Sie hat in ihrer 44. Konferenz am 12. November 2020 den nachfolgenden, einstimmigen Beschluss unter der Überschrift „Bremer Erklärung“ zu sexueller Vielfalt und geschlechtlicher Identität im Sport gefasst: Der organisierte Sport in Deutschland ist inklusiv und ermöglicht die Teilhabe aller Menschen am aktiven Sporttreiben wie auch an sportlichen Veranstaltungen. Er steht allen Mitgliedern der Gesellschaft gleichermaßen offen, unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder Alter. Er ist weiterhin für alle Menschen zugänglich, unabhängig von kulturellen, materiellen, psychischen oder physischen Ressourcen. Die Konferenz der Sportministerinnen und Sportminister (SMK) würdigt die bereits bestehenden Aktivitäten und Positionierungen des organisierten Sports gegen Ausgrenzung und für sexuelle Vielfalt im Sport. Den organisierten Sport mit seinen über 25 Millionen aktiven Mitgliedern verstehen die Mitglieder der SMK als einen Querschnitt der Gesellschaft, der unabhängig von Herkunft, politischen und religiösen oder sexuellen Orientierungen sowie geschlechtlicher Identität zugänglich ist. Er bietet darüber hinaus Gelegenheit zum Überwinden von Vorurteilen und damit zur Öffnung der Gesellschaft für vielfältige Lebensentwürfe. Bereits jetzt gibt es viele Aktivitäten des organisierten Sports gegen Homo-, Trans- und Interfeindlichkeit. An dieser Stelle besonders hervorzuheben ist die Bundesnetzwerktagung der queeren Sportvereine in Deutschland (BuNT), deren Forderungen verstärkt werden sollen. Größere Kampagnen und Sichtbarkeit von LSBTI* (steht für lesbische, schwule, bi- und transsexuelle, intersexuelle Menschen) -Themen

werden zudem bereits durch den DOSB, der dsj und dem DFB medial dargestellt. Die SMK setzt sich für die Akzeptanz von Vielfalt im Sport ein und dass jeder Art von Exklusion, Behinderung oder Diskriminierung im Sport entgegen gewirkt werden soll. Die Sportministerinnen und Sportminister sowie Sportsektorinnen und Sportsenatoren der Länder regen Vereine und Verbände des Sports an, Satzungen, Verhaltenskodizes oder Richtlinien in Vereinen und Verbänden so zu fassen, dass sie den wertschätzenden und diskriminierungsfreien Umgang unter Sporttreibenden sowie unter Ehrenamtlichen und weiteren Fachkräften im Kontext von Training und Betreuung in ihren Strukturen fördern. Sie empfehlen, Antidiskriminierungsregeln, eine „Kultur des Hinsehens“ und ein konsequentes Einschreiten bei Diskriminierungen im Bereich sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität in Vereinen und Verbänden zu fordern und zu fördern, die Verankerung von Antidiskriminierungsinhalten zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in den Aus- und Fortbildungsangeboten als Teil eines Gesamtkonzepts zur Förderung von Vielfalt im Sport. Außerdem sehen sie es als wünschenswert an, neben einem diskriminierungsfreien Umgang im Bereich anderer Diskriminierungskategorien, wie beispielsweise Nationalität oder ethnischer Herkunft, den Kategorien sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität einen erkennbaren Stellenwert einzuräumen und setzen sich dafür ein, dass Einrichtungen und Träger des organisierten Sports eine offene Haltung zu Fragen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt einnehmen, um Menschen jeglicher sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität den Weg in die Einrichtungen, Vereine und Verbände zu erleichtern und Ausgrenzung vorzubeugen. Es wird angeregt, dass die Einrichtungen, Vereine und Verbände hierfür eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts aktiv fördern, das Recht auf Teilhabe aller Menschen eindeutig benennen und bei Bedarf diversitätssensible und spezifische LSBTI*-Queer -Angebote geschaffen werden. Hierzu gehört neben einer aktiven Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit auch ein Austausch in den Sportverbänden für trans*, inter* und nicht-binäre (divers) Sporttreibende, um ihnen eine Teilnahme am Training und an Wettkämpfen sowohl im Breiten- wie im Leistungssport zu ermöglichen. Weiter empfehlen sie die Aufnahme LSBTI*-Belange im Sport in Forschung und universitäre Ausbildung und regen an, zur Gewährleis-

tung und Umsetzung der benannten Punkte mehr Strukturen und Ansprechpersonen für LSBTI*-Belange in den regionalen Sportbünden und den Sportfachverbänden zu etablieren. Eine kontinuierliche Fortsetzung des Austauschs und der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft, Politik, Gesellschaft, LSBTI*-Interessensvertretungen und dem organisierten Sport ist erforderlich. Zur erfolgreichen Weiterentwicklung und Umsetzung dieser Empfehlungen und Anregungen wird die Konferenz der Sportreferentinnen und Sportreferenten aufgefordert, sich, auch unter der Einbindung von Vertreterinnen und Vertretern des Deutschen Olympischen Sportbundes, der Sportfachverbände, Landessportbünde, der LSBTI*-Verbände sowie der Wissenschaft und weiterer Interessengruppen, dieser Thematik anzunehmen.

3. Das Themenfeld LSBTIQ* ist mittlerweile fester Bestandteil in der Aus- und Fortbildung der Landespolizei Schleswig-Holstein. Alle Auszubildenden der Laufbahngruppen 1.2 (mittlerer Dienst) und 2.1 (gehobener Dienst) bekommen derzeit zwei Unterrichtseinheiten zu diesem Thema. Inhaltlich geht es hierbei insbesondere um eine Sensibilisierung für das Thema sowie um das Erkennen und Erfassen von Hasskriminalität. In der Fortbildung ist die Ansprechstelle im Führungskräfte-Training, einem Seminar für Sachbearbeiter*innen von Hasskriminalität und in der Seminarwoche Interkulturelle Kompetenz vertreten.

Bei allen Veranstaltungen konnte bisher reges Interesse und eine große Offenheit gegenüber dem Thema verzeichnet werden.

4. Die Jugendausbildungsververtretung (JAV) initiierte den Beitritt der Polizeischule Eutin zum Netzwerk der Courage-Schulen. In einer geheimen Abstimmung erklärten mindestens 70 % der Menschen, die an der Polizeischule lernen, lehren oder arbeiten, dass sie sich aktiv gegen Diskriminierungen, insbesondere Rassismus einsetzen werden. Am 15.01.2020 wurde die Polizeischule Eutin in das Netzwerk der Courage-Schulen aufgenommen. Die Selbstverpflichtung, sich aktiv gegen Rassismus und Diskriminierung zu stellen, wurde mit ca. 400 Gästen aus Politik und Verwaltung gefeiert. Mit der Aufnahme in das Netzwerk wurde die Verwendung des entsprechenden Logos für die Polizeischule und die Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei Schleswig-

Holstein (PD AFB) als übergeordnete Behörde in Briefköpfen und Mailsignaturen genehmigt. Auf diesem Weg wird die Anerkennung als Courage-Schule sowohl innerhalb der Landespolizei als auch darüber hinaus zum Ausdruck gebracht.

Als berufsbildende Schule für die Ausbildung zur Polizeibeamtin bzw. zum Polizeibeamten gehört die Auseinandersetzung mit Themen wie Rassismus, Antisemitismus, Sexismus oder der freiheitlich demokratischen Grundordnung zu den regulären Unterrichtsinhalten. Mit der Aufnahme der Polizeischule Eutin in den Kreis der Courage-Schulen wurde die regelmäßige Information der neuen Jahrgänge über das Netzwerk der Courage-Schulen und dessen Bedeutung für die Polizei eingeführt. Zu diesem Zweck unterrichtet die Jugendausbildungsververtretung (JAV) in Begleitung der jeweiligen Ausbildungsgruppenleitung (AGL) in jeweils zwei Unterrichtsstunden die betreffenden Klassen. Die erste Unterrichtsstunde wird durch die JAV durchgeführt. In dieser Stunde wird das Projekt „Schule ohne Rassismus/Schule mit Courage“ und die Entstehung des Projekts in der PD AFB betrachtet. Die Möglichkeiten, sich als einzelner gegen Rassismus zu engagieren, werden den Polizeianwärter*innen nahegebracht. Die zweite Stunde wird durch die AGL durchgeführt. Themen, die besprochen werden sollen, sind unter anderem: „Was ist Rassismus? Was mache ich, wenn ich Rassismus in der Polizei feststelle?“ Im Anschluss an den Unterricht erhalten die Anwärter*innen die Möglichkeit, ihre aktive Auseinandersetzung mit der Thematik in einem Video festzuhalten und dem Projekt zur Verfügung zu stellen. Damit versucht die JAV zu erreichen, dass sich die Anwärter*innen konkret mit dem Thema Rassismus auseinandersetzen. Ziel der JAV ist es, die Grundhaltung gegen Rassismus sowie die Courage gegen Rassismus zu stärken.

Die Mitgliedschaft im Netzwerk erfordert ständige Begleitung inhaltlicher und administrativer Art. Im Herbst 2020 wurde eine ständige Fachkonferenz eingerichtet, die sich dieser Inhalte annimmt. Sie setzt sich aus der Schulleitung, Vertretung JAV, Vertretung örtlicher Personalrat, Leiterin des Fachbereichs Allgemeinbildung und der Vertreterin des Sachbereichs „Einsatz und Organisation“ der Behörde zusammen, die zugleich Pressesprecherin der Behörde ist.

Auf Initiative der Polizeischule gastierte die Wanderausstellung #StolenMemory vom 25.09. bis 07.10.2020 in Eutin und wurde von den Auszubildenden der Grundausbildung im Rahmen des Unterrichts für Politische Bildung besucht. Thema der Ausstellung sind die persönlichen Gegenstände ehemaliger KZ-Häftlinge und die Rückgabe an die Nachfahren.

In der Abschlussausbildung erfolgt im Unterrichtsfach „Berufsethik“ eine ausführliche Praktikumsnachbereitung, in der auf die konkreten Erfahrungen aus dem erlebten Dienst eingegangen wird. Im Rahmen einer zweitägigen Studienfahrt in die berufsethische Ausstellung „Grenzgang“ im Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen mit ihren Themenschwerpunkten

- Die Idee der Gleichheit in der Gesellschaft
- Polizei und Gewalt
- Polizeiliches Handeln in Extremsituationen und
- Umgang mit Sterben und Tod

erfolgt eine Auseinandersetzung der Schüler*innen mit berufsethischen Fragestellungen aus dem Polizeialltag mit ihrem eigenen Handeln in Extremsituationen. In den vier Themenräumen des „Grenzgangs“ werden Besucher*innen mit mehr oder minder alltäglichen Situationen der Polizeiarbeit konfrontiert, die sich im Sinne der o.a. Themenbereiche durch besondere Herausforderungen für die handelnden Beamt*innen auszeichnen.

Dem Projekt „Courage-Schule“ der JAV wurde 2020 der Sonderpreis der DGB-Jugend verliehen. Die Begründung lautete:

„Ein beeindruckendes Projekt, auf lange Sicht angelegt und nachhaltig konzipiert. Damit wird Diskriminierung, in welcher Form auch immer, aktiv bekämpft. Das Engagement der JAV sollte bundesweit Schule machen und ist allen zur Nachahmung empfohlen.“

1.5. Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ 2021

	Projekte 2021	Auszahlung in €, gerundet	Community oder Sensibilisierung
1	Fachtag „Queer mit Handicap“	3.000	Sensibilisierung/Community
2	Queere Themenwoche der CAU	1.050	Sensibilisierung/Community
3	CSD Lübeck	7.000	Sensibilisierung
4	CSD Kiel	6.000	Sensibilisierung/Community
5	Rainbow Days Flensburg, Aktionstage	2.450	Sensibilisierung/Community
6	Öffentlichkeitsarbeit Biseexualität	650	Sensibilisierung/Community
7	Öffentlichkeitsarbeit und Fortbildung Trans*	2.125	Sensibilisierung/Community
	SUMME	22.275	

Tabelle 7: Projekte aus dem Titel Aktionsplan "Echte Vielfalt" 2021 (Stand 09.09.2021)

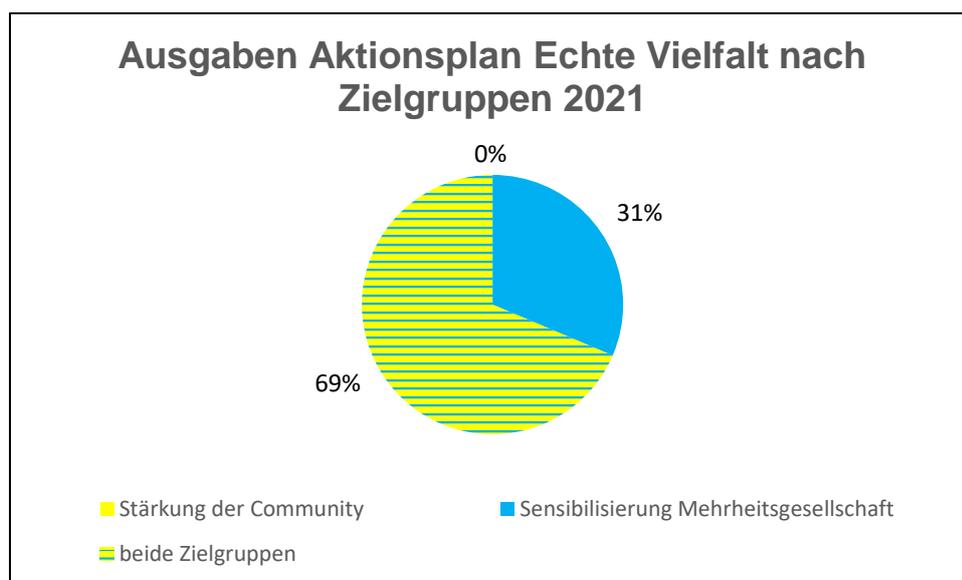


Abbildung 5: Ausgaben Aktionsplan "Echte Vielfalt" nach Zielgruppen 2021 (Stand 09.09.2021)

Das MSGJFS erhöhte die Mittel für den Titel Aktionsplan „Echte Vielfalt“ um 10 T€, um dem größeren Akteur*innenkreis des Runden Tisches „Echte Vielfalt“ Rechnung zu tragen.

Durch Fraktionsantrag wurden die Mittel für Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekte um 20 T€ auf 72 T€ erhöht, um die hauptamtliche Koordinierung der SCHLAU-Einsätze zu stärken.

1.5.1. Umgesetzte Maßnahmen des MSGJFS 2021 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Die Förderrichtlinie für die Mittel des Aktionsplans wurde mit redaktionellen Änderungen um fünf Jahre verlängert¹⁷. Zuvor wurde auf mehreren Treffen des Runden Tisches „Echte Vielfalt“ diskutiert, welche Erfahrungen mit den bisherigen Regelungen gemacht wurden. An dem Erfordernis des positiven Votums soll festgehalten werden, um der Community Mitsprache und Gestaltungsraum zu ermöglichen. Die Votierung und folgende Berichterstattung auf den Treffen des Runden Tisches stärkt den Zusammenhalt innerhalb der Community. Auch können dadurch Projekte über das ganze Jahr verteilt werden und das so genannte „Windhundprinzip“ wird vermieden.
2. Eine Förderrichtlinie für die Mittel für Antidiskriminierungs- und Bildungsprojekte zum Themenkomplex „Vielfalt geschlechtlicher und sexueller Identitäten“ in geschlechtergerechter Sprache wurde entwickelt und veröffentlicht¹⁸. Sie gilt fünf Jahre.
3. Das Webportal „Echte Vielfalt“ ist 2021 online gegangen. Es präsentiert wöchentlich neue Inhalte mit queerem Bezug. Dabei wird darauf geachtet, dass für die unterschiedlichen Bereiche des Lebens (z. B. Arbeitsleben, Wohnungsmarkt, Schule, Alter, Jugend, Familie) und der Queerness (LSBTIQ*) möglichst gleich häufig Informationen bereitgestellt werden. Daneben bietet das Webportal „Echte Vielfalt“ eine Kalenderfunktion an, über die queere Veranstaltungen in Schleswig-Holstein angezeigt werden. Außerdem werden Freizeitangebote, Beratungs- und Kontaktstellen in Schleswig-Holstein mit den erforderlichen Daten

¹⁷ https://ship-z.lr.landsh.de/amsblatt_sh/2020/20201221_Amtsblatt_SH_2020_52.pdf

¹⁸ https://ship-z.lr.landsh.de/amsblatt_sh/2021/20210426_amsblatt_sh_2021_17.pdf

vorgestellt. Alle queeren Menschen in Schleswig-Holstein können gebündelt sie betreffende Informationen abrufen und Kontakte zur Community herstellen. Das Portal ist barrierearm gestaltet. Beiträge können über den Readspeaker gehört werden, viele Texte werden über Gebärdensprache und Leichte Sprache zugänglich gemacht. Das Webportal möchte aufklären, erklären, sensibilisieren und einen Beitrag zu einem guten Leben miteinander ohne Diskriminierung leisten. Dieses Projekt ist für den Innovationspreis „Politics Awards 2021“ nominiert.

4. Das neue Kindertagesförderungsgesetz ist 2021 in Kraft getreten¹⁹. Es sieht u. a. vor, dass die gemeinsame Erziehung und Bildung der Kinder dazu beitragen soll, „dass die Kinder sich in ihrer Unterschiedlichkeit anerkennen, emotional positive Beziehungen zu einander aufbauen und gegenseitig unterstützen“ (§ 19 Absatz 2). Pädagogische Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen begleiten die Kinder in ihren Bildungsprozessen, gehen dabei auf die individuellen Interessen und Fragestellungen der Kinder ein und knüpfen weitere Bildungsangebote daran. Dabei sind auch kulturelle Erfahrungen und Lebensbedingungen sowie individuelle Lern- und Verhaltensweisen zu berücksichtigen.

Diese Auszüge aus den Anforderungen an die Standardqualität von Kindertageseinrichtungen sind als Fördervoraussetzung einzuhalten.

5. Der gesetzlich normierte und in den Leitlinien zum Bildungsauftrag festgehaltene Bildungsbereich „Kultur, Gesellschaft und Demokratie/Politik“ greift die Thematiken „Normen, Strukturen und Werte“ auf. „Gesellschaft“ begegnet Kindern zuerst in der Familie, dann in der Kindertageseinrichtung, in der Schule oder in Vereinen. Die Kindertageseinrichtung ist dabei meist die erste Institution außerhalb der Familie, in der Kinder mit Normen und Werten konfrontiert werden. Die Handreichung für Kindertagesstätten zum Bildungsbereich sieht daher die Familie und die Kita selbst als wichtigen Ausgangspunkt für die pädagogische Arbeit rund um die Themen, wie Menschen miteinander leben und umgehen. Den Kindern fällt auf, dass Familien sehr unterschiedlich sind und die Rollen in der Familie sehr verschieden verteilt sein können. Dies erfordert einen

¹⁹ [Gesetze-Rechtsprechung Schleswig-Holstein KiTaG | Landesnorm Schleswig-Holstein | Gesamtausgabe | Gesetz zur Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege \(Kindertagesförderungsgesetz - KiTaG\) vom 12. Dezember 2019 | gültig ab: 01.01.2021 \(juris.de\)](#)

reflektierten Umgang der pädagogischen Fachkräfte über die eigenen Vorstellungen von unterschiedlichen Familienkonstellationen, Lebensweisen und sexuellen Identitäten in der Gesellschaft. In den Leitlinien und Handreichungen zum Bildungsauftrag in Kindertagesstätten werden die Themenbereiche Respekt für andere Menschen, für jedes Kind, jede Familie, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität und vielfältige Familienkonstellationen nach Verabschiedung des novellierten Gemeinsamen Rahmens der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen durch die Kultusminister*innenkonferenz und die Jugend- und Familienminister*innenkonferenz aktualisiert. Auch hier bildet der Ansatz der vorurteilebewussten Bildung und Erziehung die Grundlage.

1.5.2. Umgesetzte Maßnahmen des MILIG und nachgeordneter Behörden 2021 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Mit der Neubesetzung der Zentralen Ansprechstelle LSBTIQ* im Februar 2021 kam es zu strukturellen Änderungen, die in einem neuen Rahmenkonzept festgeschrieben wurden.
Während in der Pilotphase zwei hauptamtliche Personen ansprechbar waren, gibt es nun eine hauptamtliche Ansprechperson. Für Assistenzaufgaben soll eine halbe Tarifstelle besetzt werden. Weiterhin sieht das neue Konzept die Einrichtung von dezentralen Ansprechpersonen im Nebenamt vor. Es wird derzeit davon ausgegangen, dass die anfallende Arbeit für das Nebenamt mit etwa 10-15 % der wöchentlichen Arbeitszeit zu bewältigen sein wird. Diese Stellen werden spätestens im dritten Quartal 2021 ausgeschrieben, mit dem Ziel, in jeder Direktion mindestens eine Person für diese Aufgabe zu gewinnen.
2. Zur weiteren Sensibilisierung der Auszubildenden der Polizei für das Thema LSBTIQ* sowie zum Erkennen und Erfassen von Hasskriminalität ist angedacht, unter Beteiligung von Netzwerkpartner*innen, wie z.B. der Aidshilfe, in jeder Ausbildungsgruppe ein Thementag von der Zentralen Ansprechstelle durchzuführen. Bereits in der Pilotphase wurden von der Zentralen Ansprechstelle bei einzelnen Dienststellen Dienstunterrieche zum Thema durchgeführt.

Dies soll künftig mit Hilfe der dezentralen Ansprechpersonen ausgebaut werden, um eine flächendeckende Sensibilisierung gewährleisten zu können. Hiermit konnten bereits in der Pilotphase gute Erfahrungen gesammelt werden. In der Fortbildung ist die Zentrale Ansprechstelle LSBTIQ* im Führungskräfte-Training, einem Seminar für Sachbearbeiter*innen von Hasskriminalität und in der Seminarwoche Interkulturelle Kompetenz vertreten.

1.5.3. Umgesetzte Maßnahmen der StK 2021 im Sinne der Zielsetzung des Landtagsbeschlusses 18/1459 (neu):

1. Anlässlich des Fußball-EM-Spiels Deutschland – Ungarn am 23.6.2021 wurde die Staatskanzlei in Regenbogenfarben angestrahlt.
2. Zum 75. Geburtstag des Landes wurde auch die Minderheit der LSBTIQ* in einem Kurzfilm berücksichtigt und sichtbar gemacht.
3. Seit Juni 2021 steht allen Beschäftigten der Landesverwaltung das Angebot „digitale eBooks & Audio-Learning“ kostenlos zur Verfügung, welches zahlreiche Inhalte zur persönlichen Weiterentwicklung in den Themenbereichen „Diversity“ und „Equality“ bereithält.

2. Bisherige Ergebnisse des Landtagsbeschlusses

Zu allen angesprochenen Punkten des Landtagsbeschlusses wurde die Arbeit aufgenommen und sie konnte kontinuierlich ausgebaut werden.

Die Schwerpunkte des Aktionsplans werden in Schleswig-Holstein u. a. durch die Förderung der Projekte des Aktionsplans „Echte Vielfalt“, die Förderung der Vereine HAKI e. V. und der Beratungsstelle NaSowas des lambda:nord e. V. und die Förderung der Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekte erreicht. Mehrheitlich werden sie von ehrenamtlich aktiven Menschen umgesetzt. Bürger*innen des LSBTIQ*-Spektrums übernehmen im Rahmen des freiwilligen Engagements in ihrer Freizeit Verantwortung für die Sensibilisierung der heteronormativen Mehrheitsgesellschaft und für die Stärkung der Community.

Sie tragen durch ihr aktives Handeln erheblich zum Gemeinwohl bei.

Die steigende Bekanntheit des Runden Tisches innerhalb der Community und die erfolgreiche Vernetzung durch die Geschäftsstelle haben im Laufe der Zeit zu einer

steigenden Zahl engagierter Menschen geführt, parallel zu einer steigenden Zahl an Projektideen. Es entstanden z. B. Arbeitskontakte zur Antidiskriminierungsstelle des Landes, zum evangelisch-lutherischen Kirchenkreis Altholstein, zum Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e. V., zum Zebra e. V. und zur Zentralen Ansprechstelle LSBTIQ* der Polizei Schleswig-Holstein.

Die finanzielle Ausstattung des HAKI e. V. und der Beratungsstelle NaSowas des lambda::nord e. V. wurde in der 19. Legislaturperiode angehoben. Dadurch konnte der HAKI e. V. besser geeignete Büroräume beziehen und die Zahl hauptamtlicher Arbeitsstunden konnte bei beiden Beratungsstellen erhöht werden. Die Förderungen ermöglichen den Beratungsstellen strukturierte, professionelle und nachhaltige Arbeit. Der Beratungsbedarf queerer Menschen in Schleswig-Holstein und die erforderliche Netzwerkarbeit, mit der die Themen zur geschlechtlichen Identität und sexuellen Vielfalt in Arbeitskreise, Gremien, Institutionen getragen wird und die entsprechenden Fortbildungen, erfordern hauptamtliche Personalstellen. Parallel fördert und erhält das Hauptamt der Beratungsstellen das ehrenamtliche Engagement. Die ehrenamtlichen Akteur*innen müssen begleitet, fortgebildet und koordiniert werden.

Die finanzielle Ausstattung der Bildungs- und Antidiskriminierungsprojekte wurde in der 19. Wahlperiode angehoben, so dass das Angebot weiter ausgebaut werden konnte. Der Schwerpunkt liegt auf dem „SCHLAU“-Projekt.

Die Anfragen für die „SCHLAU“-Workshops nehmen zu, sowohl von Schulen und Jugendeinrichtungen als auch aus dem Bereich der Erwachsenenbildung. Die Antidiskriminierungs- und Bildungsprojekte sind dazu geeignet, viele Menschen zu erreichen und Respekt im Umgang mit Heterogenität und Vielfalt, insbesondere gegenüber Menschen unterschiedlicher geschlechtlicher Identitäten und sexueller Orientierungen zu vermitteln.

Das Webportal „Echte Vielfalt“ wird fortlaufend aktualisiert und mit Beteiligung der Community angepasst.

Die Studie zu den Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ* in Schleswig-Holstein hat verdeutlicht, dass weitere Arbeit nötig ist. Es wurden sieben Bereiche mit Handlungsbedarfen festgestellt. Ein weiteres Ergebnis war, dass der Slogan und das Logo „Echte Vielfalt“ durch die Projekte in Schleswig-Holstein bekannt sind.

Mit der Verstetigung der Zentralen Ansprechstelle LSBTIQ*, der Erweiterung der Opferberatungsstrukturen, der Implementierung entsprechender Lehrinhalte in die Curricula der Polizeischule und der Studiengänge sowie dem Beitritt der Eutiner Polizeischule zum Netzwerk der Courage-Schulen wurden Schritte in Richtung Antidiskriminierung von LSBTIQ* unternommen, die dem Auftrag des Landtagsbeschlusses aus 2014 entsprechen. Die Öffentlichkeitsarbeit der Zentralen Ansprechstelle LSBTIQ* hat dazu beigetragen, die Polizeiangebote der Community bekannt zu machen und die heteronormative Mehrheitsgesellschaft zu sensibilisieren.

In den Angeboten der Kindertagesbetreuung und Schulen werden unterschiedliche geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen als selbstverständliche Lebensweisen vermittelt und wertneutral dargestellt. Antidiskriminierungsarbeit und Vielfaltsthemen werden verstärkt berücksichtigt.

Aus den Beiträgen der Ressorts wird deutlich: Das Thema LSBTIQ* ist während der 19. Legislaturperiode in Politik und Verwaltung angekommen.

C. Welche Schritte sind notwendig, um den Zielen des Aktionsplans in den nächsten Jahren gerecht zu werden?

Das Ziel des Aktionsplans „Echte Vielfalt“ ist die Gleichstellung von Menschen, die lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer* sind. Das Land Schleswig-Holstein ist diesem Ziel in der 19. Legislaturperiode ein gutes Stück nähergekommen. Bis das Coming-Out kein angstbesetzter und schwieriger Prozess mehr ist, bis keine queer*feindlichen Schimpfwörter mehr auf Schulhöfen genutzt werden und die Community keine sicheren Räume mehr benötigt, ist weitere Arbeit erforderlich. Die Studie zur Lebenssituation von LSBTIQ* und ihrer Angehörigen in Schleswig-Holstein hat grundlegende, belastbare Erkenntnisse nach wissenschaftlichen Standards geliefert. Antidiskriminierungsarbeit wird auch künftig eine Aufgabe des Landes Schleswig-Holstein sein.

Eine Fortschreibung des Landesaktionsplans, der sich der Minderheit der LSBTIQ* verpflichtet, erscheint zielführend, um die bisher erreichten Verbesserungen für die

Community und die Antidiskriminierungsarbeit in Schleswig-Holstein zu stabilisieren und auszubauen.