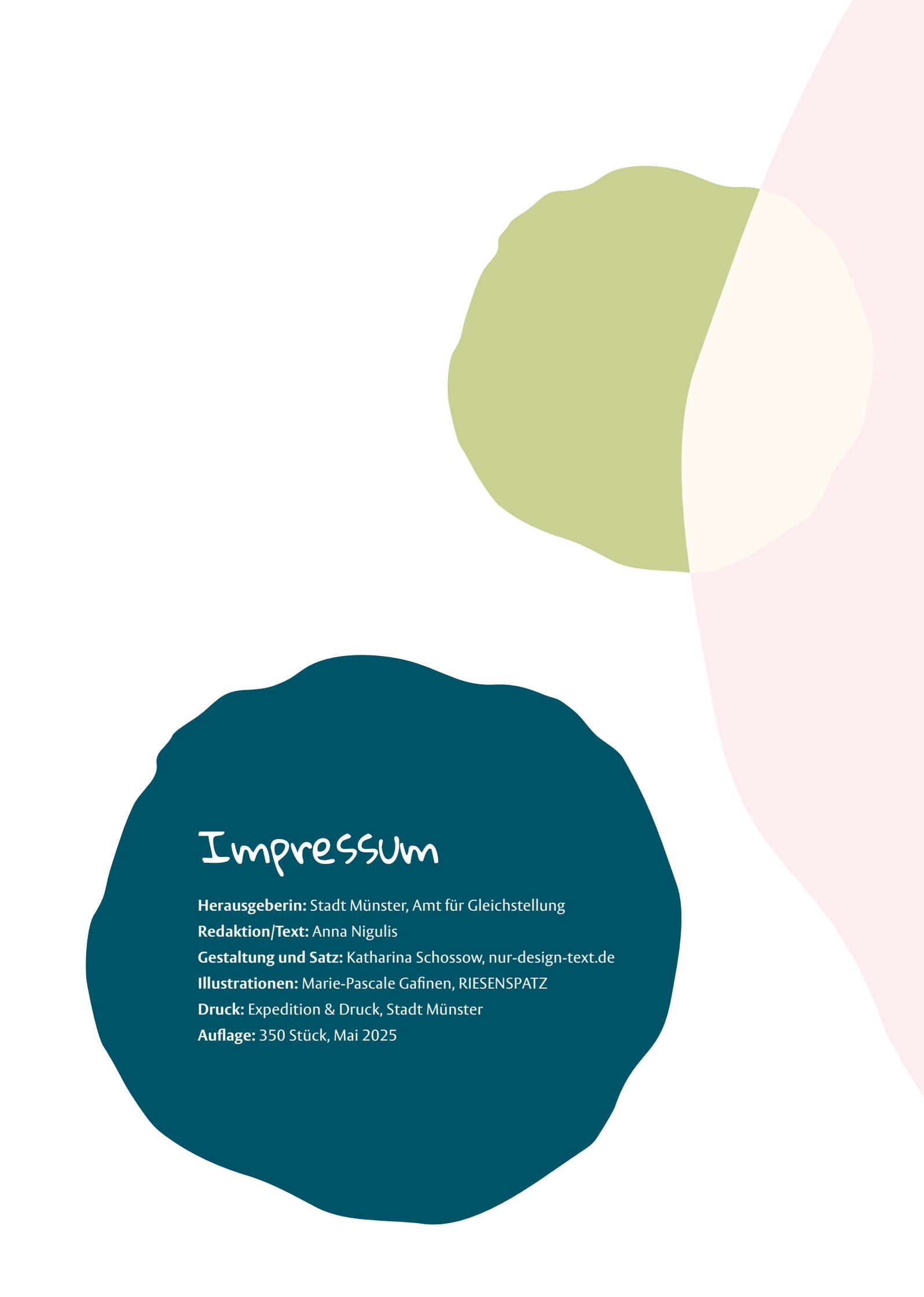


Amt für Gleichstellung

Selbstbestimmt und diskriminierungsfrei  
in unserer Stadt leben können – ein  
„Aktionsplan LSBTIQ\*“ für Münster



Abschlussbericht



# Impressum

**Herausgeberin:** Stadt Münster, Amt für Gleichstellung

**Redaktion/Text:** Anna Nigulis

**Gestaltung und Satz:** Katharina Schossow, [nur-design-text.de](http://nur-design-text.de)

**Illustrationen:** Marie-Pascale Gafinen, RIESENSPATZ

**Druck:** Expedition & Druck, Stadt Münster

**Auflage:** 350 Stück, Mai 2025

# Grußwort

## Oberbürgermeister Markus Lewe

Die Stadt Münster setzt sich seit vielen Jahren aktiv für Vielfalt und Gleichberechtigung ein. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2009 wurde ein wichtiger Grundstein gelegt, um Münster als weltoffene und inklusive Stadt weiterzuentwickeln. Seitdem haben wir bedeutende Fortschritte für die LSBTIQ\*-Gemeinschaft erzielt – von der Weiterentwicklung des Frauenbüros zum Amt für Gleichstellung über die Einrichtung einer eigenen Stelle für LSBTIQ\*-Belange im Jahr 2020 bis hin zur Erarbeitung des „Arbeitsplans zur Gleichstellung und Gleichberechtigung aller Geschlechtsidentitäten“.

Auch auf gesellschaftlicher Ebene setzen wir Zeichen: Der Ratsbeschluss zum Gedenken an verfolgte Homosexuelle und andere vergessene Opfergruppen der NS-Zeit sowie die Initiative zur stärkeren Sichtbarmachung des Internationalen Tages gegen Homo- und Transphobie (IDAHOBIT) sind Ausdruck unserer klaren Haltung gegen Diskriminierung und für ein respektvolles Miteinander. **Eine Stadt, die Vielfalt fördert und gleiche Rechte für alle ermöglicht, ist eine Stadt, die lebenswert und zukunftsfähig bleibt.**

Mein besonderer Dank gilt allen - freien Trägern, Menschen der LSBTIQ\*-Community, den Beteiligten der städtischen Ämter und Engagierten der Zivilgesellschaft- die mit ihrem hohen Engagement in den Arbeitsgruppen sowie durch die enge und interdisziplinäre Zusammenarbeit zur Entwicklung dieses Aktionsplans beigetragen haben. Ihr Einsatz zeigt, dass nachhaltige Veränderung nur gemeinsam gelingt. Lassen Sie uns weiterhin gemeinsam daran arbeiten, Münster als Stadt der Vielfalt, des Respekts und der Chancengleichheit zu stärken.



Oberbürgermeister der Stadt Münster

# Vorwort

In den vergangenen Jahrzehnten wurden bedeutende Fortschritte für die Rechte queerer Menschen in Deutschland erzielt. Die rechtliche und gesellschaftliche Anerkennung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans\*, inter\* und queeren Personen (LSBTIQ\*) hat sich spürbar verbessert. Ein zentraler Meilenstein war die Einführung der Ehe für alle im Jahr 2017. 2018 folgte eine wichtige Änderung im Personenstandsrecht: Neben den bisherigen Geschlechtseinträgen „männlich“, „weiblich“ und „ohne Angabe“ (seit 2013) wurde der positive Eintrag „divers“ ermöglicht.

Nordrhein-Westfalen war 2012 das erste Bundesland, das einen Aktionsplan zur Gleichstellung und Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans\* und Inter\* verabschiedet hat. 2015 wurde dieser Plan unter dem Titel „Impulse 2020 - für queeres Leben in NRW“ aktualisiert. Der Bund folgte zehn Jahre später und setzte mit dem Aktionsplan „Queer leben“ (2022) ein klares Zeichen für Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung. Im Zuge dessen fand die Abschaffung des Transsexuellengesetzes (TSG) und die Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes (SBGG) 2024 statt. Auch das Ende der Diskriminierung schwuler und bisexueller Männer bei der Blutspende war ein Schritt hin zu mehr Gleichbehandlung. Trotz dieser Fortschritte gibt es weiterhin offene Themen, wie unter anderem die Reform des Abstammungsrechts und die Verankerung eines Diskriminierungsschutzes für LSBTIQ\* in Artikel 3 im Grundgesetz.

Mit dem Aktionsplan LSBTIQ\* positioniert sich Münster in einer Reihe mit Städten wie Bielefeld, Düsseldorf, Essen, Unna und Köln, die ebenfalls kommunale Handlungskonzepte zur Unterstützung der LSBTIQ\*-Community entwickelt haben. Damit engagiert sich die Stadt aktiv dafür, Diskriminierungen abzubauen, Selbstbestimmung zu fördern und ein Klima zu schaffen, in dem alle Menschen sicher, frei und gleichberechtigt leben können.

Münster zeichnet sich durch eine Vielfalt von freien Trägern im LSBTIQ\*-Bereich aus. Die Vereine KCM und Livas sind bereits seit längerem in städtischer Förderung und seit 2020 beim Amt für Gleichstellung angesiedelt. Für die Beratung von trans\* und inter\* Personen werden ebenfalls seit 2020 die Fachstelle für Sexualität und Gesundheit (FSG)/Aidshilfe Münster e. V., pro familia und Trans\*-Inter\*-Münster e. V. gefördert. Die FSG erhält ebenfalls eine Förderung für die Arbeit mit Regenbogenfamilien. Diese Vereine spielten eine zentrale Rolle bei der Bedarfserhebung, indem sie an den Arbeitsgruppen und Veranstaltungen teilnahmen, sich aktiv einbrachten und so dazu beitrugen, ein breites Bild der Bedürfnisse der queeren Community zu zeichnen.

Der gewaltsame Tod von Malte C. am Rande des Christopher Street Days (CSD) 2022 hat nicht nur die queere Community in Münster erschüttert. Die u.a. oben genannten freien Träger und Aktivist\*innen haben daraufhin ein Bündnis gegen Trans\*- und Queerfeindlichkeit gegründet. In einem seit 2022 regelmäßig stattfindenden Austausch mit der queeren Community, zu dem die Polizeipräsidentin einlädt und an

dem auch das Amt für Gleichstellung beteiligt ist, wurde festgestellt, dass in den vergangenen Jahren eine Zunahme queerfeindlicher Haltungen und Handlungen zu verzeichnen ist. Die freien Träger berichten vor allem von einer Veränderung des Klimas in Schulen und Jugendeinrichtungen. Queerfeindlichkeit nimmt wieder zu, in öffentlichen Debatten, im politischen Schlagabtausch und im Bereich der Straftaten.“<sup>1</sup>

Zudem stehen Kommunen, Länder und der Bund vor der Aufgabe, finanzielle Defizite zu reduzieren. Dies trifft auch queere Projekte und Initiativen, so stellte der Bund im November 2024 das „Regenbogenportal“ mit Informationen zu LSBTIQ\*-Lebenswelten und Hilfsangebote ab. Im Rahmen der Haushaltsberatungen in den Ländern sind queere Projekte mit Kürzungen konfrontiert oder stehen ganz vor dem Aus. Auch der für das Jahr 2025 für Münster vom Rat verabschiedete Haushalt, bedeutet für queere Angebote eine Einschränkung, da befristet bewilligte Finanzmittel der vergangenen Jahre nicht fortgeschrieben werden konnten und Anträge auf zusätzliche Mittel nicht aufgegriffen wurden. So musste bei Livas e.V. das befristete Beratungsangebot nach Auslaufen der Förderung Ende 2024 eingestellt werden.

Es bleibt daher entscheidend, sich für eine Gesellschaft einzusetzen, in der alle Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität gleichberechtigt und sicher leben können. Der vorliegende Aktionsplan trägt dazu bei, bestehende Herausforderungen sichtbar zu machen und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Er wurde auf Grundlage des Ratsantrags A-R/0005/2022 „Selbstbestimmt und diskriminierungsfrei in unserer Stadt leben können – ein ‚Aktionsplan LSBTIQ\*‘ für Münster“ entwickelt. Erfreulich und hoffnungsvoll stimmend im Sinne der queeren Community ist, dass der Ratsantrag, der diesem Aktionsplan zugrunde liegt, auf einer breiten überparteilichen Basis (SPD, Grüne, Volt und CDU) entstanden ist.



<sup>1</sup> Vgl: Lagebericht: Queerfeindlichkeit nimmt zu. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/taegliche-dosis-politik/557829/lagebericht-queerfeindlichkeit-nimmt-zu/>

# Inhalt

<b>DANKSAGUNG</b>	2
<b>1. AKTIONSPLAN LSBTIQ*</b>	3
<b>1.1. Vorgehen Münster</b>	3
<b>1.2. Struktur des Aktionsplans</b>	5
<b>2. BEDARFSERMITTLUNGSPHASE</b>	8
<b>2.1. Baustein: Veranstaltungen mit Beteiligungscharakter</b>	8
<b>2.2. Baustein: Arbeitsgruppen</b>	9
<b>2.3. Baustein: Quantitative Fragebogenerhebung</b>	9
2.3.1. Fragebogendesign und Methode	10
2.3.2. Bewerbung und Rücklauf des Fragebogens	10
2.3.3. Bildung von Untergruppen	10
2.3.4. Analyse der Freitextfelder	12
<b>2.4. Baustein: Interviews</b>	12
<b>2.5. Baustein: Qualitative Erhebungen</b>	12
2.5.1. Sicherheit(s)gefühl von FLINTA und Queers im öffentlichen Raum	12
2.5.2. Queer Vision	13
<b>3. HANDLUNGSFELDER UND IHRE MAßNAHMEN</b>	14
<b>3.1. Koordination und gemeinsame Schwerpunkte</b>	15
3.1.1. Fortbildung für/Sensibilisierung von Fachkräften	16
3.1.2. Bestehende Strukturen LSBTIQ*- freundlich gestalten und LSBTIQ*- freundliche Strukturen ausbauen und Neue schaffen	17
3.1.3. Vernetzung	17
3.1.4. Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit	18
<b>3.2. Handlungsfelder „Familie und Kinder“ und „Jugend,         Schule und Freizeit“</b>	19
3.2.1. Fortbildung für/Sensibilisierung von Fachkräften	19
3.2.2. Bestehende Strukturen LSBTIQ*- freundlich gestalten und LSBTIQ*- freundliche Strukturen ausbauen und Neue schaffen	20
3.2.3. Vernetzung	22
3.2.4. Normalisierung queerer Lebenswege durch die Erhöhung der Sichtbarkeit	22
3.2.5. Maßnahmenkatalog Handlungsfelder: „Familie und Kinder“ und „Jugend, Schule und Freizeit“	23

<b>3.3. Handlungsfelder „Ausbildung und Erwerbsleben“ und „Sport, Kultur und Freizeit“</b>	25
3.3.1. Fortbildung für/Sensibilisierung von Fachkräften	26
3.3.2. Bestehende Strukturen LSBTIQ*- freundlicher gestalten und LSBTIQ*- freundliche Strukturen ausbauen und Neue schaffen.	27
3.3.3. Vernetzung	28
3.3.4. Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit	29
3.3.5. Maßnahmenkatalog Handlungsfelder „Ausbildung und Erwerbsleben“ und „Sport, Kultur und Freizeit“	30
<b>3.4. Handlungsfeld „Selbstbestimmtes Älterwerden und Pflege“</b>	34
3.4.1. Fortbildung für/Sensibilisierung von Fachkräften	34
3.4.2. Bestehende Strukturen LSBTIQ*- freundlich gestalten und LSBTIQ*- freundliche Strukturen ausbauen und Neue schaffen	35
3.4.3. Vernetzung	35
3.4.4. Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit	36
3.4.5. Maßnahmenkatalog „Selbstbestimmtes Älterwerden und Pflege“	36
<b>3.5. Querschnittsthemen</b>	37
3.5.1. Gewaltschutz/ Antidiskriminierung	37
3.5.2. Maßnahmenkatalog Querschnittsthema: Gewaltschutz/ Antidiskriminierung	39
3.5.3. Gesundheit	41
3.5.4. Migration und Inklusion	41
3.5.5. Maßnahmenkatalog Querschnittsthemen: Gesundheit, Migration und Inklusion	42
<b>4. AUSBLICK</b>	44
<b>5. QUELLENVERZEICHNIS</b>	46
<b>6. ANHANG</b>	47

# Danksagung

Ein herzlicher Dank gilt allen Akteur\*innen, die sich engagiert an der Bedarfsermittlung und der Entwicklung der Maßnahmen beteiligt haben. Ohne ihren wertvollen Einsatz wäre es nicht möglich gewesen, ein umfassendes Bild der Bedarfe für Münster zu erarbeiten. Bereits im Rahmen der Entwicklung des Aktionsplans konnten durch den Austausch hilfreiche Impulse gesetzt sowie positive Veränderungen und neue Vernetzungen angestoßen werden.

Mit der Umsetzung der Maßnahmen möchten wir gemeinsam aktiv gegen Diskriminierung vorgehen und uns für die Selbstbestimmung von LSBTIQ\*-Personen in Münster einsetzen.

Besonders hervorheben möchten wir die **freien Träger**, die sich in den Arbeitsgruppen engagiert und insbesondere bei der Bekanntmachung der Online-Befragung eine zentrale Rolle übernommen haben. Dank dieses Engagements konnten insgesamt 741 Rückmeldungen gesammelt und somit gewinnbringende Daten über die Bedarfe der queeren Community erfasst werden.

Auch in den Arbeitsgruppen zeigte sich ein hohes Maß an Engagement: Queere Vereine und Initiativen, Mitarbeitende der Stadtverwaltung, Privatpersonen und Expert\*innen aus der Stadtgesellschaft haben gemeinsam erörtert, welche Maßnahmen Münster benötigt und wie diese konkret umgesetzt werden können. So konnten wertvolle Ideen für die finale Formulierung der Maßnahmen gewonnen werden.

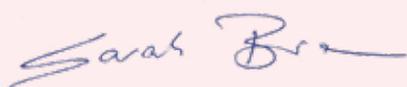
Ebenso danken wir den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, die sich aktiv an der Erarbeitung des Aktionsplans beteiligt haben und gemeinsam mit uns für eine offene und diskriminierungsfreie Stadtgesellschaft eintreten. Insbesondere die Umfragen wären ohne die Unterstützung vom Stadtplanungsamt und dem Katasteramt nicht machbar gewesen.

Nicht zuletzt gilt unsere Wertschätzung auch den zuständigen Behörden wie Polizei und Justiz, die sich mit ihrer Mitarbeit an der Umsetzung des Aktionsplans beteiligen und dazu beitragen, Diskriminierung von und Gewalt gegen LSBTIQ\*-Personen wirksam entgegenzutreten.

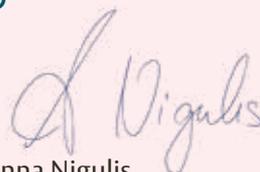
Dank des gemeinsamen Engagements ist es gelungen, einen Aktionsplan zu erarbeiten, der konkrete Maßnahmen für mehr Selbstbestimmung und gegen Diskriminierung von LSBTIQ\*-Personen in Münster beinhaltet.

Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit, um diese wichtigen Ziele zu verwirklichen.

Mit herzlichem Dank und großer Wertschätzung!



Sarah Braun  
Leiterin des Amtes für Gleichstellung



Anna Nigulis  
Erstellung Aktionsplan LSBTIQ\*

# 1. Aktionsplan LSBTIQ\*

Ausgangspunkt für den Aktionsplan LSBTIQ\* ist der Ratsantrag A-R/0005/2022 „Selbstbestimmt und diskriminierungsfrei in unserer Stadt leben können – ein „Aktionsplan LSBTIQ\* für Münster“. Dieser formuliert den Bedarf für ein kommunales Handlungskonzept. Hierfür wurde eine Berichtsvorlage ([V/0548/2022](#)) erstellt, die folgende Punkte enthält:

Die Verwaltung wird beauftragt, in einem partizipativen Prozess einen Aktionsplan zur Sichtbarkeit und Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Münster zu erarbeiten. Dieses kommunale Handlungskonzept soll zum Abbau von Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTIQ\*) beitragen sowie die Berücksichtigung der besonderen Bedarfe von LSBTIQ\*-Menschen in Politik und Verwaltung stärken.

1. Der Aktionsplan soll anhand ausgewählter Handlungsfelder konkrete Ziele formulieren und Maßnahmen nennen, wie **Teilhabe und Zugänge, Sichtbarkeit und Repräsentation von LSBTIQ\*-Menschen gesteigert werden können** sowie für LSBTIQ\*-Menschen und deren besonderen Lebenssituationen **sensibilisiert werden kann**. Der Aktionsplan soll allen die Handlungsfelder betreffenden politischen Gremien zum Beschluss vorgelegt werden und dort einer regelmäßigen Überprüfung und Fortschreibung der Ziele und Maßnahmen unterliegen.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, sich um einen Beitritt Münsters in das Rainbow Cities Network<sup>2</sup> zu bemühen.

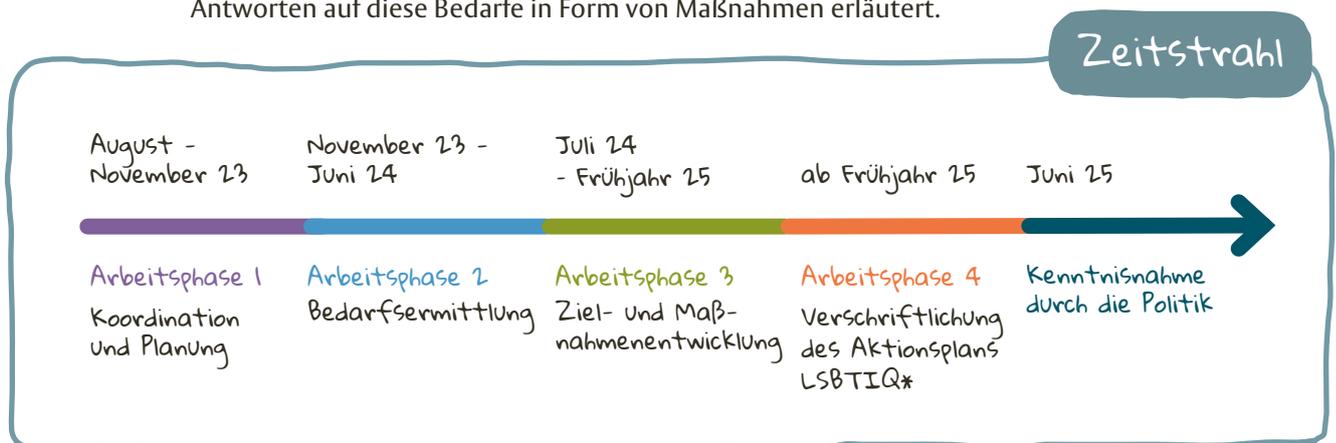
Nachdem der Haushaltsantrag des Ausschusses für Gleichstellung im Ratsbeschluss zum Haushaltsplan 2023 am 17.11.2022 mehrheitlich angenommen wurde, wurden die personellen und finanziellen Voraussetzungen geschaffen, um ein kommunales Handlungskonzept in Form eines Aktionsplans LSBTIQ\* zu erarbeiten. (vgl. auch Berichtsvorlage V/0548/2022).

## 1.1. VORGEHEN MÜNSTER

Für die Entwicklung des Aktionsplans LSBTIQ\* wurde im August 2023 eine halbe Stelle (0,5 VZÄ) im Amt für Gleichstellung besetzt. Seitdem wurden vier Arbeitsphasen durchlaufen. In der ersten Arbeitsphase lag der Fokus auf der **Koordination und Planung**. Dabei wurde die Struktur des Aktionsplans entwickelt, es wurden Netzwerke aktiviert und der methodische Rahmen für den weiteren Verlauf erarbeitet. Maßgebend für die Konzipierung war hierbei die Vorgabe, einen partizipativen Prozess zu gestalten. Anschließend startete die zweite Arbeitsphase, die sich der

2 Die Stadt Münster ist seit Januar 2025 Mitglied des Rainbow Cities Network

**Bedarfsermittlung** widmete. Dabei kamen verschiedene Formate zum Einsatz, um ein möglichst umfassendes Bild über die Bedarfe in Münster zu erhalten. Dazu gehörten öffentliche Veranstaltungen mit Beteiligungscharakter, die als Raum für Austausch und erste Bedarfsformulierung dienten. Parallel dazu arbeiteten thematische Arbeitsgruppen. Ergänzt wurden diese durch qualitative Interviews mit unterrepräsentierten Gruppen, insbesondere älteren LSBTIQ\*-Personen. Um eine breite empirische Grundlage zu schaffen, wurde zudem eine quantitative Befragung in Form zweier Fragebögen durchgeführt. Weiterhin wurden qualitative Erhebungen zur Sicherheitswahrnehmung im öffentlichen Raum sowie eine gezielte Bedarfserhebung auf dem CSD Münster durchgeführt. Nach der Bedarfsermittlungsphase erfolgte ein Zwischenbericht (V/0451/2024) für die Politik, in welchem bereits erste Maßnahmvorschläge gemacht wurden. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte ab Mai 2024. Die dritte Arbeitsphase konzentrierte sich auf die **Entwicklung konkreter Ziele und Maßnahmen**. Diese orientieren sich an den identifizierten Bedarfen und wurden auf ihre praktische Umsetzbarkeit hin geprüft. Ab Frühjahr 2025 wurden die vorformulierten Maßnahmenentwürfe mit den jeweiligen Fachämtern besprochen und angepasst. Parallel dazu begann die vierte Arbeitsphase: der **Erstellung des Abschlussberichts**. Der vorliegende Abschlussbericht gibt einen zusammenfassenden Überblick über die unterschiedlichen Arbeitsphasen des Aktionsplans und stellt die ermittelten Bedarfe im Anhang dar. Im Rahmen der Handlungsfelder werden die Antworten auf diese Bedarfe in Form von Maßnahmen erläutert.



Parallel zur Entwicklung des Aktionsplans LSBTIQ\* wurde auch der Aktionsplan zur Umsetzung Istanbul-Konvention erstellt. Dieses Abkommen des Europarats dient der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und bezieht ausdrücklich trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen ein. Die Zahl der Hassverbrechen gegen LSBTIQ\*-Menschen ist in den letzten Jahren gestiegen. Schätzungen zufolge haben bis zu 30% körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt, mehr als die Hälfte wurde in den letzten fünf Jahren belästigt. Besonders im öffentlichen Raum und im Nahverkehr sind Übergriffe dokumentiert. Viele transgeschlechtliche Menschen nehmen diese Bereiche als besonders herausfordernd wahr<sup>3</sup>. Bei der Erfassung von Gewalt gegen LSBTIQ\*-Personen gibt es weiterhin Lücken. Bisher fehlen umfassende Daten zu häuslicher und partnerschaftlicher Gewalt in nicht-heterosexuellen Beziehungen, ebenso zu Jugendlichen, die aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität in ihrem familiären Umfeld auf Ablehnung stoßen.

Am 31. Januar 2025 hat der Bundestag das Gewalthilfegesetz verabschiedet. Explizit benennt es nur den Schutz von Frauen und Kindern. Anders als in einem ersten Entwurf vorgesehen, lässt das Gesetz offen, ob trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen in seinen Schutzbereich aufgenommen werden. Artikel 4 der Istanbul-Konvention nennt hierbei ausdrücklich den Schutz von Menschen, die aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung oder Geschlechtsidentität Diskriminierungen und Gewalt erfahren.

Durch die parallele Erarbeitung beider Aktionspläne in Münster ergeben sich Chancen, Synergien zu nutzen und intersektionale Perspektiven gezielt in Strukturen zu verankern. So können Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangebote weiterentwickelt und bedarfsgerecht gestaltet werden. Daher finden sich in den erarbeiteten Aktionsplänen immer wieder sogenannte Brückenmaßnahmen, die aus beiden Blickwinkeln auf eine Weiterentwicklung einzahlen. Diese wurde kenntlich gemacht, indem die Maßnahmennummern im Maßnahmenkatalog rot eingefärbt wurden.

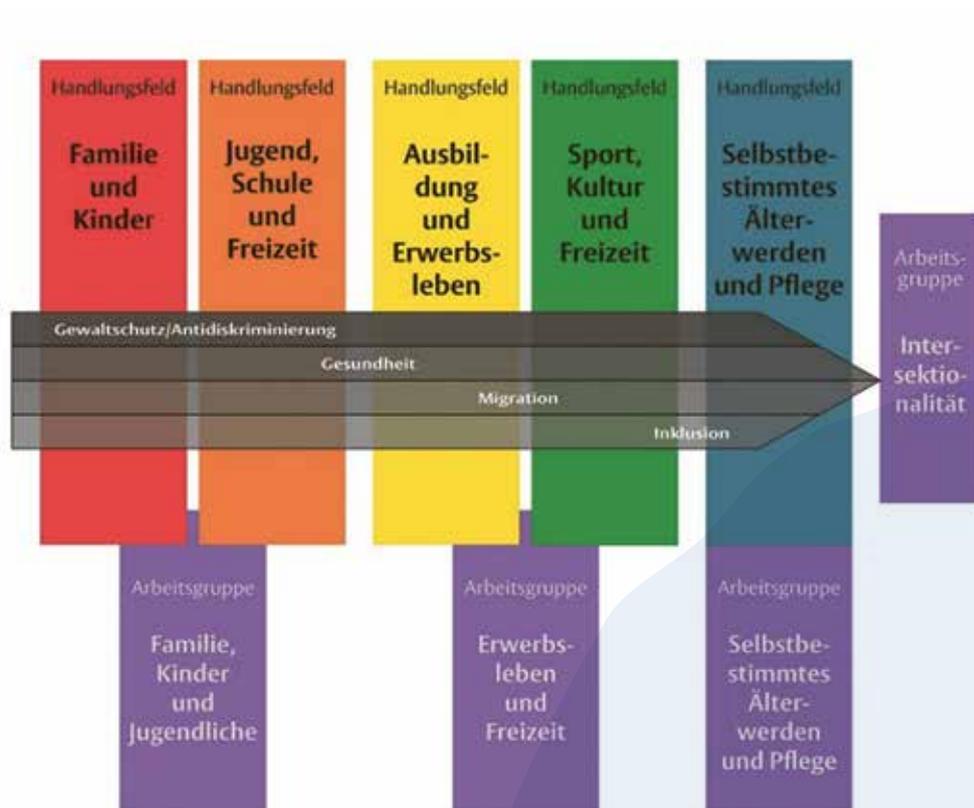
## 1.2. STRUKTUR DES AKTIONSPLANES

Zu Beginn der Erarbeitung des Aktionsplans musste zunächst eine entsprechende Struktur erstellt werden. Hierbei wurde zunächst überprüft, welche Anknüpfungspunkte es zum verwaltungsinternen „Arbeitsplan zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten“ (2020-2023) gab. Ein weiterer zentraler Arbeitsschritt war die Vernetzung auf kommunaler, Landes- und Bundesebene mit bestehenden LSBTIQ\*-Netzwerken. Während der Entwicklung des Aktionsplans fand Vernetzung über folgende Runden statt:

- Netzwerk sexuelle und geschlechtliche Vielfalt,
- Konferenz Alter und Pflege,
- Bündnis gegen Depression Münster,
- Treffen queerer Verbände mit der Polizei Münster,
- Netzwerk der LSBTIQ\*-Beauftragten,  
-Ansprechpersonen und -Sachbearbeitungen in NRW,
- Austausch mit dem Referat „Politikfeld gleichgeschlechtliche Lebensweisen und geschlechtliche Vielfalt (LSBTIQ\*)“ im Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Bundesnetzwerk Queer.Kommunal,
- AK Gleichstellung und LGBTQIA+

Des Weiteren wurde die in der Berichtsvorlage (V/0548/2022) vorgestellte Struktur des Aktionsplans weiterentwickelt. Statt der ursprünglich geplanten sieben **Handlungsfelder** gibt es nun fünf, da verwandte Themen zusammengefasst wurden. So konnten die Arbeitsgruppen besser besetzt und die vorhandenen Ressourcen gezielter genutzt werden. Die fünf Handlungsfelder orientieren sich daran, wo LSBTIQ\*-Personen im Laufe ihres Lebens Diskriminierung erfahren und an welchen Orten oder in welchen Institutionen dies besonders häufig passiert. Folgende Handlungsfelder wurden gebildet:

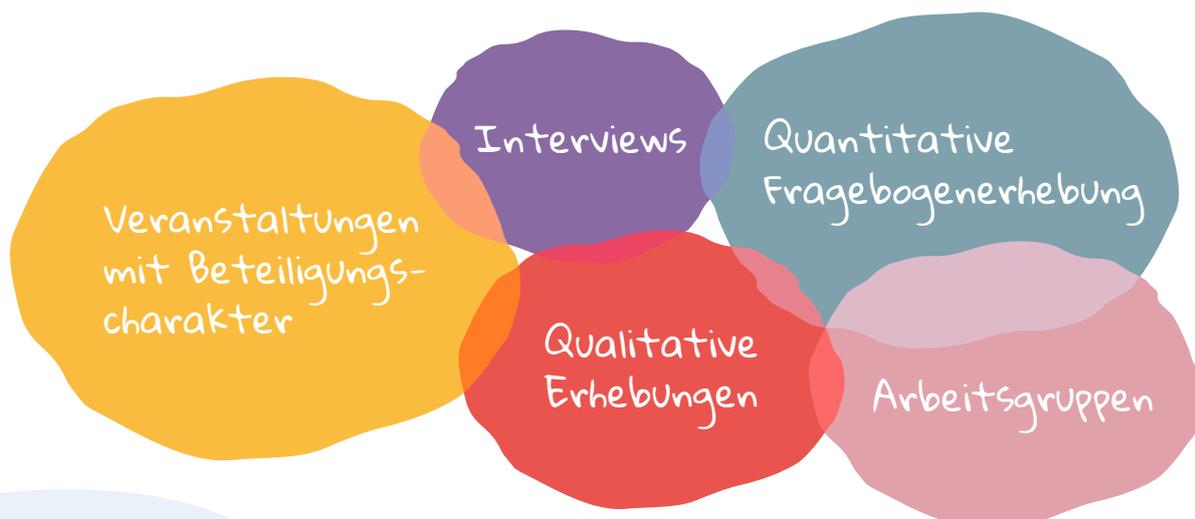
- Familie und Kinder
- Jugend, Schule und Freizeit
- Ausbildung und Erwerbsleben
- Sport, Kultur und Freizeit
- Selbstbestimmtes Älterwerden und Pflege



Neben den Handlungsfeldern wurden vier Querschnittsthemen festgelegt:

- **Gewaltschutz/Antidiskriminierung**
- **Gesundheit**
- **Migration**
- **Inklusion**

Durch die Berücksichtigung von **Querschnittsthemen** konnte eine intersektionale Perspektive gewährleistet werden. Die Einrichtung der AG Intersektionalität bei der Auftaktveranstaltung hat dies unterstützt. Ein weiterer wichtiger Schritt war die Entwicklung verschiedener Methoden zur **partizipativen Bedarfsermittlung**. Um möglichst viele Menschen einzubeziehen, wurden fünf Bausteine entwickelt. Diese umfassende Methodenkombination stellte sicher, dass die Bedarfe und Anliegen der LSBTIQ\*-Community in Münster bestmöglich erfasst und in die Entwicklung des Aktionsplans integriert werden konnten.



# 2. Bedarfsermittlungphase

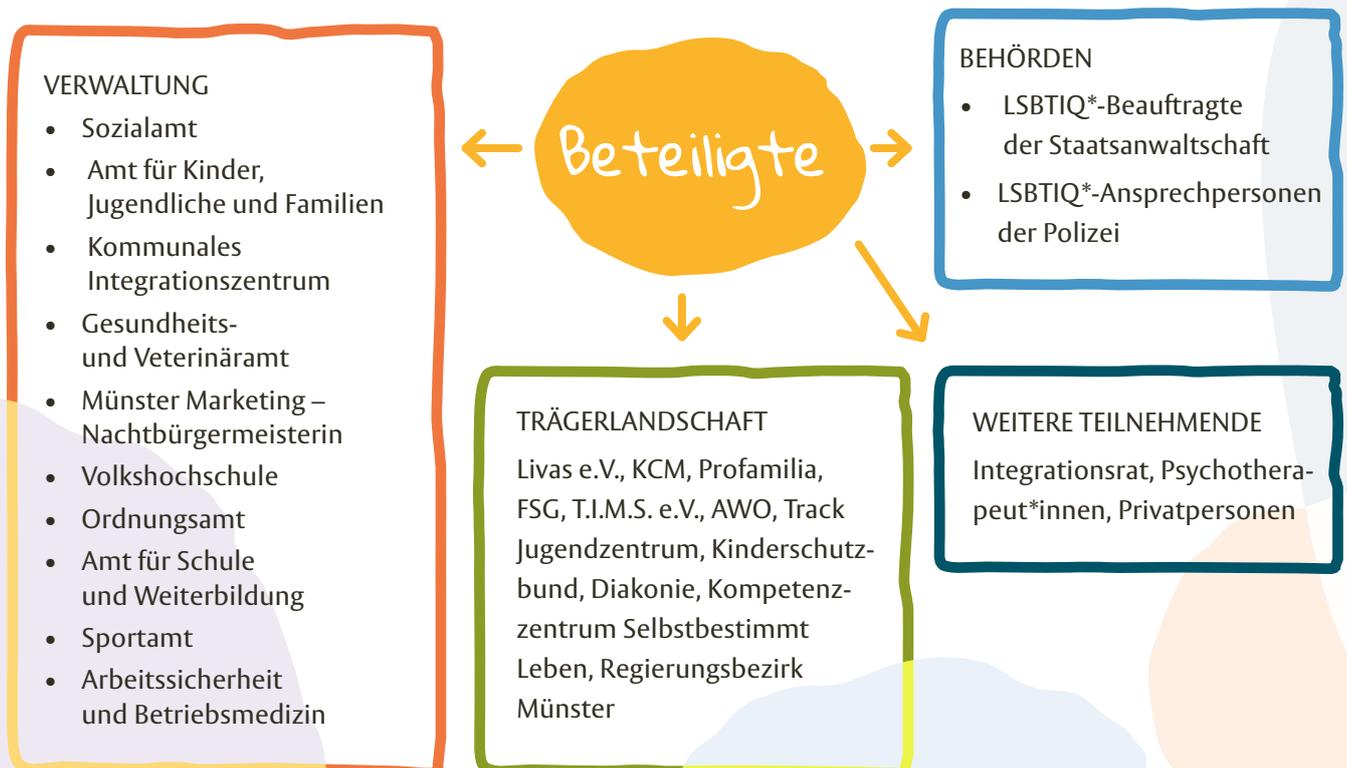
Nach der Planung und Koordination begann die Bedarfserhebung. Den Auftakt bildete hierbei die erste Veranstaltung mit Beteiligungscharakter.

## 2.1. BAUSTEIN: VERANSTALTUNGEN MIT BETEILIGUNGSCHARAKTER

Zwei zentrale Veranstaltungen strukturierten den Beteiligungsprozess:

- Auftaktveranstaltung am 21. November 2023: Einführung in die Struktur des Aktionsplans, Bildung der Arbeitsgruppen und Sammlung erster Bedarfe.
- Fokus-Werkstatt am 5. Juni 2024: Diskussion von Zwischenergebnissen und Beginn der Entwicklung von Maßnahmenideen innerhalb von Arbeitsgruppen.

Neben Vertreter\*innen der Ratsfraktionen in Münster nahmen an den Arbeitsgruppen der Veranstaltungen auch die Personenkreise der späteren AGs teil.



## 2.2. BAUSTEIN: ARBEITSGRUPPEN

Die Handlungsfelder und Querschnittsthemen wurden zu folgenden AGs zusammengefasst:

- **Familie, Kinder und Jugendliche**
- **Erwerbsleben und Freizeit**
- **Selbstbestimmtes Älterwerden und Pflege**
- **Intersektionalität**

Die Arbeitsgruppen konstituierten sich bei der Auftaktveranstaltung und trafen sich, mit Ausnahme der AG Intersektionalität, insgesamt dreimal, verteilt auf die Phasen Bedarfsermittlung und Maßnahmenformulierung. Politiker\*innen wurden durch Teilnehmungsformate wie die Auftaktveranstaltung und die Fokus-Werkstatt eingebunden. Besonders engagiert beteiligten sich freie Träger mit LSBTIQ\*-Expertise. Der Austausch zwischen Fachleuten und Unterstützer\*innen erwies sich als wertvoll, da auch Außenperspektiven wichtige Leerstellen aufzeigten. Zudem brachten städtische Mitarbeitende mit langjähriger Erfahrung wertvolle Impulse ein, um LSBTIQ\*-freundliche Veränderungen in der Stadtverwaltung voranzutreiben. Durch den Austausch konnten wertvolle Verbindungen geknüpft und wichtige Impulse für den Aktionsplan gesetzt werden.

## 2.3. BAUSTEIN: QUANTITATIVE FRAGEBOGENERHEBUNG

Um spezifische Daten für Münster zu erhalten und gleichzeitig Partizipation zu ermöglichen, wurde eine quantitative Fragebogenerhebung als ein Baustein der Bedarfsermittlung gewählt. Dafür wurden zwei Fragebögen entwickelt. Die Fragen des Fragebogens sind in den Grafiken im Anhang abgebildet.

- **Fragebogen A:** Dieser richtete sich an die LSBTIQ\*-Community und beinhaltete Fragen zu Erfahrungen, Bedürfnissen und Herausforderungen in verschiedenen Lebensbereichen.
- **Fragebogen B:** Dieser adressierte speziell Angehörige von trans\* und inter\* Kindern, um deren Perspektiven und Unterstützungsbedarfe zu erfassen.

Das Stadtplanungsamt unterstützte die Entwicklung und Auswertung des Fragebogens fachlich und personell. Die Erarbeitung fand von Dezember 2023 bis April 2024 statt. Die Fragebögen wurden im März 2024 online gestellt und waren sechs Wochen lang ausfüllbar. Für die Gestaltung und den Pre-Test wurden verschiedene Kooperationspartner\*innen einbezogen:

- **Staatsanwaltschaft Münster** → Abstimmung zu spezifischen Fragen
- **Nachtbürgermeister\*innen** → Einbringen eigener Fragen
- **Livas e. V.** → Anpassung von Fragen zu Familie und Kindern
- **Arbeitsgruppen und Netzwerk „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“** → Impulse, Pre-Test und Feedback

### 2.3.1. Fragebogendesign und Methode

Um möglichst viele queere Menschen zu erreichen, wurde eine digitale Umfrage mit einem teilstandardisierten Fragebogen designt und durchgeführt. Dabei gab es Ja-/Nein-Fragen, Skalierungsfragen und offene Freitextfelder für individuelle Rückmeldungen. Die digitale Form wurde gewählt, um Anonymität zu sichern, Befangenheit zu vermeiden und einen zeitunabhängigen Zugang zu ermöglichen. Der Fragebogen war auf Deutsch und Englisch verfügbar. Fragebögen im Überblick:

- **Fragebogen A:** 78 Fragen mit Filterfunktion, sodass nur lebensweltrelevante Fragen angezeigt wurden, plus Freitextfelder für individuelle Rückmeldungen.
- **Fragebogen B:** 23 Fragen, speziell zu Familie und Kindern, ebenfalls mit Freitextfeldern.

### 2.3.2. Bewerbung und Rücklauf des Fragebogens

Um möglichst viele Menschen zu erreichen, wurden folgende Maßnahmen für die Öffentlichkeitsarbeit umgesetzt:

- 1.000 Flyer für Kooperationspartner\*innen und öffentliche Stellen,
- Plakate an Begegnungsorten in der Innenstadt und in 220 Bussen (Sponsoring der Stadtwerke),
- Pressemitteilung (18.03.) und Zeitungsartikel (WN und RUMS),
- Social Media: Instagram-Post der Stadt Münster und Reposts durch Netzwerkpartner\*innen

Es haben insgesamt 802 Personen den Fragebogen A aufgerufen, davon haben **707 Personen** die Fragen so beantwortet, dass ihre Antworten ausgewertet werden konnten. Beim Fragebogen B gab es deutlich weniger Teilnehmer\*innen: 71 Personen haben ihn aufgerufen, hier haben **34 Personen** die Fragen vollständig und auswertbar beantwortet. Aufgrund dieser zahlreichen Teilnahmen konnte ein detailliertes Bild von den bestehenden Bedarfen der queeren Community gezeichnet werden. Insbesondere die viel genutzten Freitextfelder gaben wichtige Impulse, die in die Maßnahmenentwicklung einfließen.

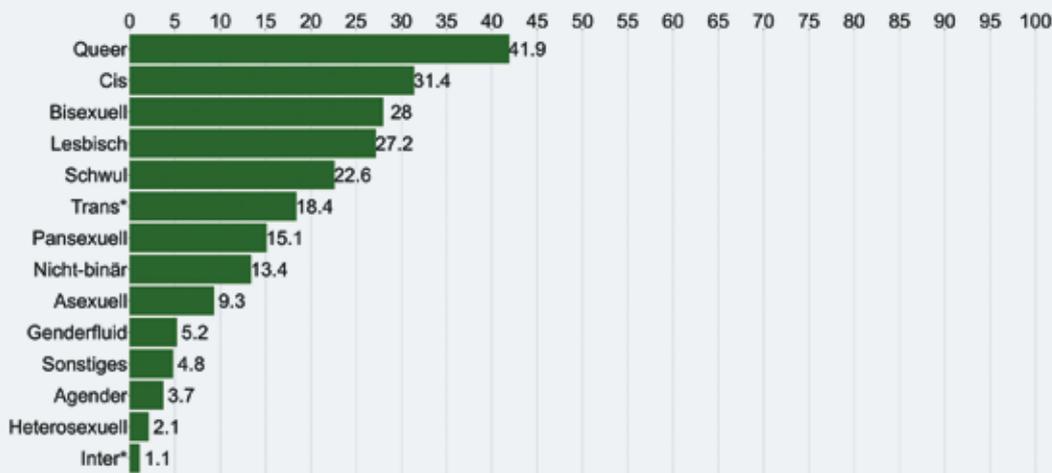
### 2.3.3. Bildung von Untergruppen

Für die Auswertung des Fragebogen A wurden drei Untergruppen gebildet. Am Ende von Fragebogen A wurden dazu Daten zu Alter, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung erhoben, um die Vielfalt innerhalb der LSBTIQ\*-Gemeinschaft abzubilden.

- **LSB\*:** 403 Personen
- **TI\*:** 184 Personen
- **Sonstige:** 120 Personen

Da sexuelle und geschlechtliche Vielfalt unterschiedliche Themen sind und unterschiedliche Lebenswelten und Diskriminierungserfahrungen abbilden, wurden sie jeweils unabhängig voneinander analysiert. 160 Teilnehmende ordneten sich beiden Gruppen zu. Um geschlechtliche Vielfalt sichtbarer zu machen, wurden sie der Gruppe TI\* zugewiesen.

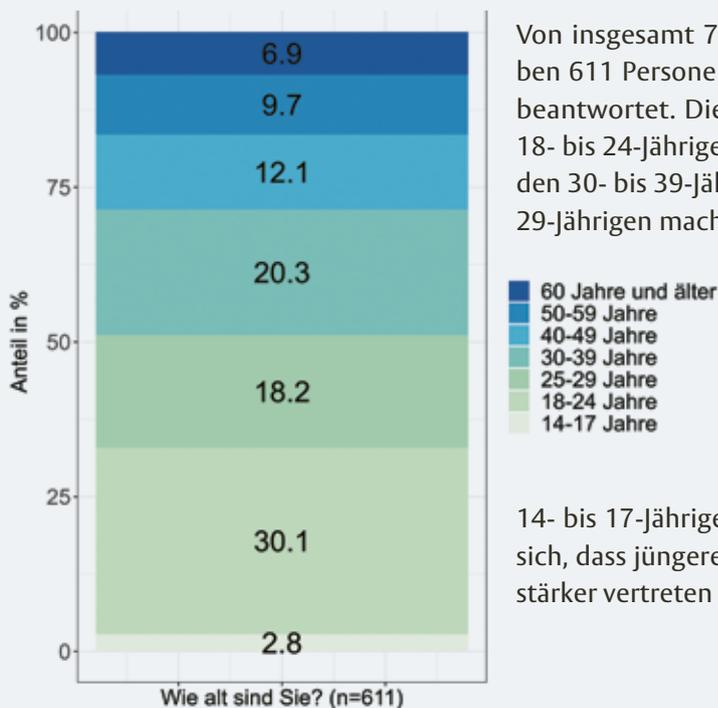
Mit welcher Geschlechtsidentität und/oder sexuellen Orientierung können Sie sich identifizieren? (Anteil in %)



Die Gruppe „Sonstige“ umfasst Teilnehmende ohne Angabe zur eigenen Identität. Ihre Daten fließen in allgemeine Aussagen zur queeren Community ein, werden aber bei Vergleichen zwischen Geschlechtsidentität (TI\*) und sexueller Orientierung (LSB\*) ausgeschlossen. Bei der in der Grafik zur Geschlechtsidentität dargestellten Frage war eine Mehrfachauswahl möglich. Es haben 615 Personen geantwortet.

Für Fragebogen B ergaben sich folgende Gruppen:

- Angehörige von trans\* Kindern: **24 Personen**
- Angehörige von inter\* Kindern: **10 Personen**



Von insgesamt 707 auswertbaren Daten haben 611 Personen die Frage nach ihrem Alter beantwortet. Die größte Gruppe stellen die 18- bis 24-Jährigen mit 30,1 % dar, gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen mit 20,3 %. Die 25- bis 29-Jährigen machen 18,2 % aus, während 12,1 % zwischen 40 und 49 Jahre alt sind. In den höheren Altersgruppen liegen die Anteile bei 9,7 % für die 50- bis 59-Jährigen und 6,9 % für Personen ab 60 Jahren. Die kleinste Gruppe bilden die 14- bis 17-Jährigen mit 2,8 %. Insgesamt zeigt sich, dass jüngere Menschen in der Befragung stärker vertreten sind als ältere.

### 2.3.4. Analyse der Freitextfelder

Die Freitextantworten aus beiden Fragebögen wurden gesichtet und thematisch geordnet, um häufig genannte Themen zu erkennen. Bedarfe und konkrete Maßnahmenideen wurden herausgefiltert und in die Tabellen der Bedarfserhebung aufgenommen (siehe Tabellenanhang). In Fragebogen A gab es elf Freifelder, die insgesamt 748 Kommentare enthielten. Durchschnittlich wurden pro Feld 68 Kommentare abgegeben, wobei 9,6% der Teilnehmenden die Freifelder nutzten. Besonders häufig wurde das Feld „Grund, keine Strafanzeige zu stellen“ mit 193 Kommentaren (27,3%) ausgefüllt, gefolgt von „Sport, Kultur, Freizeit und Sichtbarkeit von LSBTIQ\* im Stadtbild“ mit 110 Kommentaren (15,6%).

In Fragebogen B standen sechs Freifelder zur Verfügung, die insgesamt 40 Kommentare erhielten. Hier lag der Durchschnitt bei sieben Kommentaren pro Feld, und 20,6% der Teilnehmenden nutzten die Freifelder. Am häufigsten wurden „Was sind Ihre Ideen, um mehr Sichtbarkeit von LSBTIQ im Stadtbild zu schaffen?“\* mit 15 Kommentaren (44,2%) und „Möchten Sie uns noch etwas mitteilen?“ mit zwölf Kommentaren (35,3%) genutzt.

Auf die wesentlichen Ergebnisse der Umfragen aus dem Fragebogen A wird im Abschlussbericht an den inhaltlichen Anknüpfungspunkten in den Handlungsfeldern eingegangen. Der gesamte Überblick der Daten und die Daten des Fragebogen B finden sich im Anhang.

## 2.4. BAUSTEIN: INTERVIEWS

Innerhalb der Arbeitsgruppengespräche und der Fragebogenerhebung zeigte sich, dass insbesondere ältere LSBTIQ\*-Personen zu einer unterrepräsentierten Gruppe in den Beteiligungen zählten. Um auch diese Bedarfe zu ermitteln, wurden ergänzend qualitative Interviews geführt. Diese Interviews fanden u.a. in Kooperation mit der FH Münster (Studiengang Public Health) statt. Die Ergebnisse flossen in die Bedarfsermittlung und Maßnahmenformulierung ein.

## 2.5. BAUSTEIN: QUALITATIVE ERHEBUNGEN

Zwei weitere gezielte Erhebungen ergänzten die Bedarfsermittlung:

- **„Sicherheit(s)gefühl von FLINTA\* und Queers im öffentlichen Raum“:** Kartierung von sicheren und unsicheren Orten in Münster durch Community-Mitglieder.
- **„Queer Vision“ Bedarfserhebung auf dem CSD:** Befragung zu Lebenswelten von Jugendlichen und jungen Menschen.

### 2.5.1. Sicherheit(s)gefühl von FLINTA\* und Queers im öffentlichen Raum

Die Erhebung zur Sicherheit im öffentlichen Raum ist besonders wichtig für Frauen und queere Menschen, da sie oft überproportional von Angsträumen betroffen sind und durch die Identifikation sicherer Orte sowie die Sichtbarmachung spezifischer Angebote ihre Lebensqualität und Sicherheit im öffentlichen Raum verbessern können. Für die Erhebung zur Sicherheit im öffentlichen Raum wurde mit Unterstützung

von Studierenden der Sozialen Arbeit und Geographie und tatkräftiger Unterstützung des Katasteramts eine Mapping-Strategie entwickelt. Ziel war es, Angsträume sowie sichere Räume zu identifizieren und gleichzeitig bestehende queere Angebote sichtbarer zu machen. Dazu wurden Metaplanwände mit einer Stadtkarte von Münster aufgestellt, auf der Teilnehmende so genannte Angsträume und sicherere Orte markieren konnten. Ergänzt wurden die Markierungen in den Karten durch eine Box für anonyme Beiträge zu individuellen Erfahrungen. Die Erhebung wurde über mehrere Wochen in Räumlichkeiten verschiedener Träger mit LSBTIQ\*-Expertise sowie in Beratungsstellen für Frauen durchgeführt und stellt damit einen Synergieeffekt zwischen dem Aktionsplan LSBTIQ\* und dem der Umsetzung Istanbul-Konvention dar. Die Kooperationspartner\*innen dafür waren:

- **Trans\*-Inter\*-Münster e. V.**
- **Track – LSBTIQ\*-Jugendzentrum und Beratungsstelle VSE**
- **Frauen helfen Frauen e. V.**
- **Fachstelle für Sexualität und Gesundheit Aidshilfe e. V.**

Insgesamt wurden **104 Markierungen** gesetzt und **14 Wortbeiträge** abgegeben. Aufgeführt werden im Anhang alle Punkte, die mehr als einmal gesetzt wurden. Eine Tabelle mit einer Übersicht über die Clusterungen findet sich ebenfalls im Anhang.

### 2.5.2. Queer Vision

Das zweite Format der qualitativen Erhebung, „Queer Vision“, wurde entwickelt, um besonders die Bedürfnisse von Jugendlichen und jungen Menschen im schulischen und Freizeitbereich zu erfassen. Der Anlass dafür war, dass in der quantitativen Erhebung Jugendliche zu wenig vertreten waren. Während des CSDs wurden die Teilnehmenden eingeladen, unter vier verschiedenen Überschriften ihre eigenen Beiträge zu teilen. Die Themen waren:

- **In meiner idealen Welt in der Schule**
- **In meiner idealen Welt in der Freizeit**
- **Forderungen an die Politik**
- **Ideen für konkrete Maßnahmen**

Die Teilnehmenden forderten im Bereich Schule besonders oft, queere Themen in den (Aufklärungs-)Unterricht aufzunehmen und wünschten sich mehr Toleranz und Akzeptanz. Im Bereich Freizeit war den Teilnehmenden vor allem die Sicherheit im öffentlichen Raum wichtig, neben inklusiven, queeren Angeboten. **Unter den Forderungen an die Politik und Ideen für konkrete Maßnahmen, die während des CSDs geäußert wurden, standen vor allem Verbesserungen bei Aufklärungsmaßnahmen, Fortbildungen und der Gesundheitsversorgung von Trans\*-Personen im Mittelpunkt.** Zudem wünschten sich die Teilnehmenden mehr inklusive, queerfreundlichen Toiletten und den Abbau von Diskriminierung gegenüber Regenbogenfamilien. All diese Ergebnisse wurden bei der Bedarfs- und Maßnahmenentwicklung berücksichtigt. Eine gebündelte Darstellung der Beiträge findet sich im Anhang.

# 3. Handlungsfelder und ihre Maßnahmen

Im nächsten Kapitel werden die zentralen Bedarfe zusammengefasst, hierbei werden punktuell Maßnahmen exemplarisch genannt. In den entsprechenden Schwerpunkten der Handlungsfelder werden Grafiken aus dem Fragebogen A zur Untermauerung von einzelnen Maßnahmen genutzt. Eine Auflistung aller Maßnahmen erfolgt jeweils am Ende des Handlungsfeldes. Zur Formulierung der Maßnahmen fanden nach den Arbeiten in den Arbeitsgruppen Gespräche mit Ämtern statt, um zu prüfen, welche Vorschläge auf kommunaler Ebene umsetzbar sind. Folgende Ämter waren in den Maßnahmengesprächen involviert:

- Personal- und Organisationsamt (10)
- Amt für Immobilienmanagement (23)
- Ordnungsamt (32)
- Amt für Bürger- und Ratsservice (33)
- Amt für Migration und Integration (36)
- Amt für Schule und Weiterbildung (40)
- Kulturamt (41)
- Stadtbücherei (42)
- Sozialamt (50)
- Amt für Kinder Jugendliche und Familien (51)
- Sportamt (52)
- Gesundheits- und Veterinäramt (53)
- Jobcenter (59)
- Amt für Wohnungswesen und Quartiersentwicklung (64)
- Stabsstelle Arbeitssicherheit und Betriebsmedizin
- Junges Theater Münster
- Münster Marketing (MM)

Vorschläge, die auf Bundes- oder Landesebene entschieden werden müssen, sind nicht im Maßnahmenkatalog enthalten, werden aber im Anhang in den Tabellen zur Bedarfsermittlung aufgeführt. Alle dort erhobenen Forderungen und Maßnahmenideen sind wichtig, um die Sichtbarkeit und den Schutz von LSBTIQ\*-Personen zu stärken und Vielfalt in allen Lebensbereichen zu fördern. Jedoch hat die Verwaltung nur begrenzten Einfluss, insbesondere wenn es um Veränderungen in der Bildungs- oder Gesundheitslandschaft geht. Daher wurden gezielt Maßnahmen zusammengetragen,

die im Rahmen der verwaltungsseitigen Möglichkeiten umgesetzt werden können. Hierbei ergaben sich vier Schwerpunkte, die fast alle Handlungsfelder betreffen und die Grundlage für die Struktur der Maßnahmentabellen bilden.

Dabei handelt es sich um:

Fortbildung für/Sensibilisierung von Fachkräften

Bestehende Strukturen LSBTIQ\*-freundlich gestalten. LSBTIQ\*-freundliche Strukturen weiter ausbauen und neue schaffen

Vernetzung

Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit

Im Maßnahmenkatalog werden die einzelnen Maßnahmen nach folgendem Farbschema codiert:

- **Blau: Extramittel und bereits zur Verfügung stehendes Haushaltsbudget<sup>4</sup>**
- **Gelb: Haushaltsbudget**
- **Rosé: Haushaltsbudget und Koordinierungsstelle LSBTIQ\***
- **Rotgefärbte Maßnahmenzahl: Brückenmaßnahme zum Aktionsplan Istanbul Konvention**

### 3.1. KOORDINATION UND GEMEINSAME SCHWERPUNKTE

Für eine effektive Umsetzung der Maßnahmen ist die Schaffung einer Koordinierungsstelle LSBTIQ\* als Weiterentwicklung der bestehenden Sachbearbeitung Entwicklung Aktionsplan LSBTIQ\* im Amt für Gleichstellung entscheidend, da sie als zentrale Anlaufstelle für Themen des Aktionsplans fungiert, Maßnahmen steuert und deren Fortschritt überwacht. Sie gewährleistet eine nachhaltige Verankerung queerer Themen in der Stadtverwaltung und in der Stadtgesellschaft und fördert den Austausch zwischen den beteiligten Akteur\*innen.

Innerhalb der Arbeitsgruppen wurde insbesondere von den freien Trägern wiederholt eine zentrale Koordinierungsstelle gefordert, um u.a. hier die Aufgabe zu übernehmen, Abläufe zu strukturieren und Angebote nach Außen gebündelt sichtbar zu

<sup>4</sup> Zur Vereinfachung wird im folgenden Text die Formulierung „bereits zur Verfügung stehendes Haushaltsbudget“ verkürzt als „Haushaltsbudget“ verwendet.

machen. Städte wie Bielefeld und Köln zeigen, dass durch eine Koordinierungsstelle für einen Aktionsplan nachhaltige und effektive Umsetzung der Maßnahmen, sowie ein Monitoring dieser ermöglicht wird. Relevant ist an dieser Stelle der Hinweis, dass eine umfangreiche Ausstattung der Koordinierungsstelle dazu beiträgt, zusätzliche Kosten für die Stadtverwaltung zu vermeiden. Dies zeigt sich beispielhaft im Bereich interner Fortbildungen: Bei ausreichender personeller Ausstattung kann die Koordinierungsstelle diese selbst übernehmen, wodurch keine externen Referent\*innen bezahlt werden müssten.

### Übergreifende Maßnahme

Ziel		Maßnahme	Akteur*innen	Ressourcen
Koordinierung der Umsetzung der Maßnahmen	1	Einrichtung einer Koordinierungsstelle zur Umsetzung des Aktionsplans LSBTIQ*	Politik	<b>Szenario 1:</b> • 1 VZÄ unbefristet E12 <b>Szenario 2:</b> • ¾ VZA unbefristet E12

#### 3.1.1. Fortbildung für/Sensibilisierung von Fachkräften

Fachkräfte spielen eine zentrale Rolle bei der Umsetzung von Schutzmaßnahmen und der Förderung von Vielfalt. Fortbildungen zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt tragen dazu bei, LSBTIQ\* besser zu schützen und ein diskriminierungsärmeres Umfeld zu schaffen. Institutionelle Diskriminierung ist meist nicht beabsichtigt. Sie ist oft das Ergebnis unbewusster Vorurteile oder veralteter Strukturen. Sensibilisierung durch Fortbildung kann helfen, solche Mechanismen sichtbar zu machen und Diskriminierung abzubauen. Neben der Wissensvermittlung sollen Fachkräfte konkrete Handlungskompetenzen erwerben, um queerfeindliche Diskriminierung und Gewalt (körperlich, psychisch, sexualisiert, digital, im sozialen Nahraum, im öffentlichen Raum und am Arbeitsplatz) adäquat zu erkennen und handlungsfähig zu sein.

Um die Ziele der Fortbildung und des Schutzes von LSBTIQ\*-Personen effektiv zu erreichen, ist die Einrichtung einer Koordinierungsstelle LSBTIQ\* von entscheidender Bedeutung. Ihre Aufgabe wäre hier

- Fortbildungen für Mitarbeitenden der Stadtverwaltung mitzugestalten, die auf die spezifischen Bedürfnisse der LSBTIQ\*-Gemeinschaft zugeschnitten sind.
- gezielte Vermittlung und Suche von geeigneten Referent\*innen,
- Ferner würde die Koordination der Fortbildungsangebote freier Träger, die Evaluation und Qualitätssicherung dazugehören.

Dadurch wird sichergestellt, dass Fachkräfte die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, um ein diskriminierungsfreies Umfeld zu fördern.

Der Schwerpunkt „Fortbildungen für/Sensibilisierung von Fachkräften“ ergab sich sowohl aus den Auswertungen der Befragungsdaten als auch aus den Ergebnissen der Arbeitsgruppen und zieht sich durch alle Handlungsfelder. Da Fortbildungen im Kontext der Stadtverwaltung bisher überwiegend über das Personal- und Organisationsamt organisiert werden, finden sich diesbezügliche Maßnahmen vorrangig im Handlungsfeld „Erwerbsleben und Freizeit“. Bei fachspezifischen Formaten finden sich diese jeweils in den entsprechenden Handlungsfeldern.

### 3.1.2. Bestehende Strukturen LSBTIQ\*-freundlich gestalten und LSBTIQ\*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen

Um Diskriminierungen gegen LSBTIQ\* abzubauen, bedarf es der Öffnung binärer Strukturen, da diese noch immer durch stereotype Vorstellungen von Geschlecht, Geschlechtsrollen und der Binarität von „männlich“ und „weiblich“ geprägt sind und die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten zu wenig berücksichtigen. Binäres Denken benachteiligt Menschen, die sich außerhalb dieser Normen identifizieren, und schließt sie aus. Wenn diese binäre Denkweise hinterfragt und aufgebrochen wird, wird Raum für Vielfalt und Akzeptanz geschaffen. Maßnahmen unter dieser Überschrift widmen sich dementsprechend Queersensibilität als Querschnittsaufgabe.

Die Einrichtung der Stelle Sachbearbeitung LSBTIQ\* (0,5 VZÄ) im Amt für Gleichstellung im Jahr 2020 hat bereits viele verwaltungsinterne Prozesse angestoßen, um queersensible Strukturen vor allem innerhalb der Stadtverwaltung zu stärken. In den letzten Jahren wurden u.a. zahlreiche Formulare überarbeitet, ein Netzwerk für LSBTIQ\*-Mitarbeitende gegründet und das Netzwerk „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ ins Leben gerufen (vgl. „Arbeitsplan zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten“). Diese Entwicklungen zeigen, wie wichtig eine zentrale Anlaufstelle (über die eigentliche Sachbearbeitung wie Träger- und Projektförderung hinaus) ist, um Fortschritte langfristig zu sichern und weiter auszubauen.

Die LSBTIQ\*-Koordinierungsstelle soll als Schnittstelle zwischen Verwaltung und Community dafür sorgen, dass queersensible Maßnahmen nicht nur umgesetzt, sondern dauerhaft in allen Verwaltungsbereichen verankert werden und nachhaltig weiterentwickelt werden. Dieses kontinuierliche Engagement ist entscheidend, um bestehende Strukturen weiterzuentwickeln und neue, inklusivere Strukturen zu schaffen.

### 3.1.3. Vernetzung

Bei den Veranstaltungen und den Arbeitsgruppen im Kontext des Aktionsplans hat sich das Vernetzen der Akteur\*innen untereinander sehr bewährt. Der Wunsch nach intensiver und koordinierter Vernetzungsarbeit wurde deutlich. In einigen Themenbereichen, wie beispielsweise Wohnungslosigkeit, Inklusion, Altenhilfe und Migration, stehen nun zunächst Vernetzungen an, da bei der Bedarfsermittlung in diesen Bereichen bislang nur wenige Daten erhoben werden konnten. In der Arbeitsgruppe „Intersektionalität“ wurde u.a. festgehalten, dass eine intersektionale Perspektive bedeutet, dass mit der Zielgruppe und nicht über sie gesprochen wird. Daher umfassen die Maßnahmen zunächst eine Vernetzung und Bestandsaufnahme. Eine starke Vernetzung ist entscheidend, um LSBTIQ\*-freundliche Strukturen nachhaltig zu verankern und den Austausch zwischen relevanten Akteur\*Innen zu fördern.

Die LSBTIQ-Koordinierungsstelle spielt dabei eine zentrale Rolle, indem sie Netzwerke auf- und ausbaut, Synergien schafft und die Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Fachstellen und Community stärkt.

### 3.1.4. Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit

Die erhöhte Sichtbarkeit queerer Lebenswege leistet einen wichtigen Beitrag zur Normalisierung und zum Abbau von Vorurteilen. Durch Repräsentation in Schulen, Medien und im öffentlichen Raum werden queere Identitäten als selbstverständlicher Teil der Gesellschaft wahrgenommen. Besonders für junge Menschen ist es von Bedeutung, Vielfalt als wertvoll und alltäglich zu erleben, das zeigen die Rückmeldungen im Zuge der Umfragen deutlich. Vorbilder in Politik, Sport, Kunst und Kultur spielen dabei eine zentrale Rolle. Sie ermöglichen Identifikation, bieten Orientierung und stärken das Selbstbewusstsein queerer Personen.

Gleichzeitig trägt Sichtbarkeit zur Förderung der Selbstbestimmung bei, indem sie queeren Menschen die Möglichkeit gibt, ihre Identität offen zu leben und selbst über ihr Leben zu entscheiden. Sichtbarkeit muss aber auch mit Bedacht abgewogen werden, da sie nicht für alle queeren Menschen gleichermaßen sicher ist. In den Arbeitsgruppen wurde betont, dass Repräsentation nicht nur Akzeptanz fördern, sondern auch Schutzmechanismen berücksichtigen muss. Förderung queerer Sichtbarkeit bedeutet nicht nur öffentliche Repräsentation, sondern auch Maßnahmen zur Schaffung sicherer Räume. Ziel ist also die parallele Bespielung beider Themenfelder – die Öffnung bisheriger Angebote durch erhöhte Sichtbarkeit, aber auch die Schaffung eigener Zielgruppenspezifischer Angebote und Räume. Um die Sichtbarkeit queerer Lebenswege in Verwaltungsstrukturen zu erhöhen, können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden. Dazu zählt die bewusste Repräsentation queerer Identitäten in offiziellen Dokumenten und Kommunikationsmaterialien sowie Schulungen für Verwaltungsmitarbeitende, um Vorurteile abzubauen. Ein Beispiel für solche Strukturen ist das seit 2022 bestehende Netzwerk der queeren Mitarbeitenden der Stadtverwaltung. Auch Öffentlichkeitsarbeit, etwa durch Kampagnen, kann zur Normalisierung beitragen. Abgerundet wird dies durch die Einbeziehung queerer Perspektiven in Entwicklungsprozesse anderer Ämter, wie z.B. u.a. den Pflegebedarfsplan oder Sportförderrichtlinien.

Aufgabe der Koordinierungsstelle ist an dieser Stelle:

- Kontinuierliche Bespielung der Kampagnen und Kommunikationsmaterialien
- nachhaltige Einbeziehung der Community und Anpassung der Maßnahmen

Diese vier Schwerpunkte werden sich im Folgenden in den fünf Handlungsfeldern jeweils in unterschiedlicher Intensität widerspiegeln. Nur in den Querschnittsthemen wird von dieser Strukturierung abgewichen.

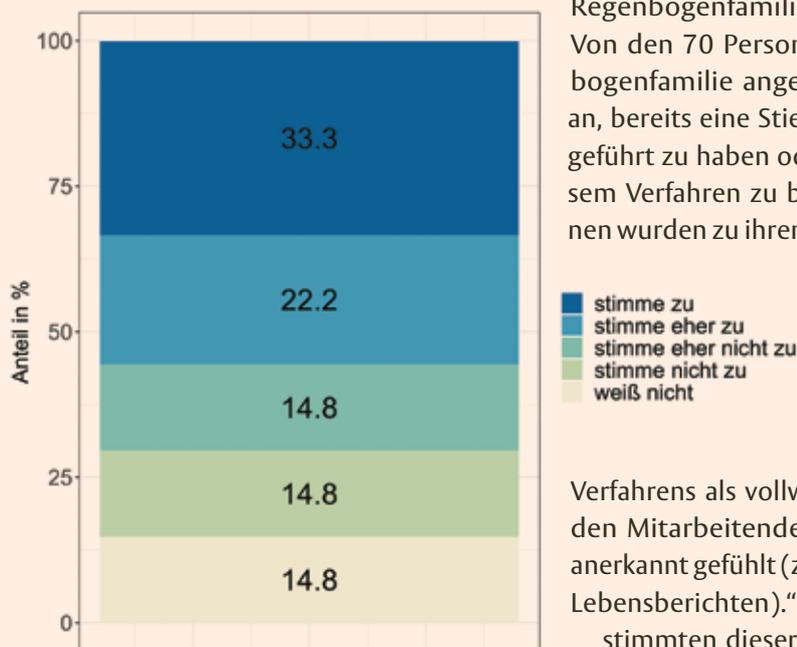
## 3.2. Handlungsfelder „Familie und Kinder“ und „Jugend, Schule und Freizeit“

Für die Arbeit der Arbeitsgruppen wurden die Handlungsfelder „Familie und Kinder“ sowie „Jugend, Schule und Freizeit“ zusammengeführt und werden auch im Folgenden gemeinsam dargestellt. Zu beiden Bereichen wurden im Fragebogen Daten erhoben, die punktuell zur Untermauerung der dargestellten Maßnahmen herangezogen werden. Im Handlungsfeld „Familie und Kinder“ standen unter anderem **Stiefkindadoption** und **Kindertagesstätten** im Fokus, im Handlungsfeld „Jugend, Schule und Freizeit“ das Thema Schule – insbesondere die Haltung der Fachkräfte sowie materielle und räumliche Ausstattung. Ergänzend wurden für die Maßnahmenentwicklung die Themen Kinder- und Jugendhilfe sowie Kultur und Freizeit einbezogen.

Für die Bereiche Schule, Lehrerfortbildung und Curriculum ist zu beachten, dass die fachliche Zuständigkeit beim Land und der Bezirksregierung liegt. Auf kommunaler Ebene wurden daher die Schulpsychologische Beratungsstelle, die städtische Schulsozialarbeit sowie freie Träger mit Schulprojekten als Zugänge gewählt. Beim Thema Regenbogenfamilien ist zu berücksichtigen, dass rechtliche Änderungen wie im Abstammungsrecht auf Bundesebene erfolgen müssen; im Rahmen des Aktionsplans kann daher nur die Sensibilisierung kommunaler Verfahren wie der Stiefkindadoption thematisiert werden.

### 3.2.1. Fortbildung für/Sensibilisierung von Fachkräften

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen die Notwendigkeit gezielter Fortbildungen für Fachkräfte, um eine sensibilisierte und diskriminierungsfreie Begleitung von Regenbogenfamilien zu gewährleisten.



Ich habe mich während des Verfahrens als vollwertiges Elternteil von den Mitarbeitenden der Stadt Münster anerkannt gefühlt (z. B. Hausbesuch, Lebensbericht) (n=27)

Von den 70 Personen, die einer Regenbogenfamilie angehören, gaben 38,5 % an, bereits eine Stiefkindadoption durchgeführt zu haben oder sich gerade in diesem Verfahren zu befinden. Diese Personen wurden zu ihren Erfahrungen mit dem Verfahren befragt.

Die Skalierungsfrage lautete: „Können Sie dieser Aussage zustimmen?: Ich habe mich während des Verfahrens als vollwertiges Elternteil von den Mitarbeitenden der Stadt Münster anerkannt gefühlt (z. B. bei Hausbesuchen, Lebensberichten).“ 55,5 % der Befragten stimmten dieser Aussage zu, während 29,6 % angaben, sich nicht oder nur teilweise als vollwertiges Elternteil von

den Mitarbeitenden der Stadt Münster anerkannt gefühlt zu haben. Die Ergebnisse zeigen, dass es bei dem Thema Stiefkindadoption einer Sensibilisierung der Fachkräfte bedarf. In Zusammenarbeit mit dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien wurde die **Maßnahme 3** entwickelt. Diese zielt darauf ab, Fachkräfte aus unterschiedlichen Bereichen für die Themen 'Selbstreflexion' und 'Vorurteilsbewusstsein' zu sensibilisieren. Durch die Einbindung der Fachkräfte des Kommunalen Sozialdienstes in die Zielgruppe kann zudem eine queersensible Begleitung von Regenbogenfamilien in Stiefkindadoptionsverfahren thematisiert werden. Darüber hinaus wird auch der Bereich der Kita als ein Pilot miteinbezogen. Weiterführende Informationen zum Grafiken zu den Themen Familie, Kinder und Jugendliche finden sich im Anhang (F.A. Grafik 19-26).

Bei dem Themenschwerpunkt Schule soll der Bereich Fachkräfte durch die Zusammenarbeit mit der Schulpsychologischen Beratungsstelle sowie die Vernetzung mit Trägern, die Projekte an Schulen umsetzen, realisiert werden. Dafür ist die **Maßnahme 11** exemplarisch. Ziel bei dieser Maßnahme ist es, durch ein pädagogisches Projekt an Schulen einen ganzheitlichen Blick auf das Schulsystem und die Haltung aller Lehrkräfte, einen nachhaltigen Beitrag zur Queersensibilität am Lernort Schule zu leisten. Hierbei soll ein freier Träger ein entsprechendes Konzept und Antrag einreichen, die folgenden inhaltlichen Ansprüchen entsprechen:

- **Reflektion und Abbau von Geschlechterstereotypen**
- **Förderung demokratischer Werte**

Dies ist eine Antwort darauf, dass 75% der Teilnehmenden des Fragebogens angaben, dass sie nicht oder nur teilweise der Meinung sind, dass bei trans\*- oder homofeindlichen Beleidigungen Aufklärungsarbeit stattgefunden hat (siehe Anhang F.A. Grafik 26). Zudem geben 37% an, dass trans\*- und nicht-binäre Personen oft nicht mit ihren gewünschten Namen und Pronomen angesprochen werden. Durch die Stärkung der Lehrkräfte, insbesondere durch die Förderung ihrer Sprachfähigkeit im Umgang mit Queerfeindlichkeit und die Bereitstellung von Materialien, soll ein positiver Beitrag zum gesamten Schulklima geleistet werden.

### 3.2.2. Bestehende Strukturen LSBTIQ\*-freundlich gestalten und LSBTIQ\*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen

Die Rückmeldungen aus den Freitextfeldern des Fragebogens A zeigen deutlichen Handlungsbedarf, bestehende Strukturen LSBTIQ\*-freundlicher zu gestalten und neue queerfreundliche Strukturen zu schaffen. Das Freitextfeld „Möchten Sie uns zu den Themen Familie und Kinder noch etwas mitteilen?“ im Fragebogen A nutzen 77 Personen. Hierbei, traten drei Themen besonders häufig auf:

1. 19,5 % wünschen sich mehr Aufklärung im Bereich Kita und Schule
2. 11,7 % bemängeln Ungleichbehandlungen bei dem Thema Kinderwunsch und Elternschaft
3. 10,4 % benennen institutionelle Diskriminierung: z.B. beim Thema Formulare, psychische Erkrankungen im Kontext queerer Elternschaft und Kinderwunschbehandlungen

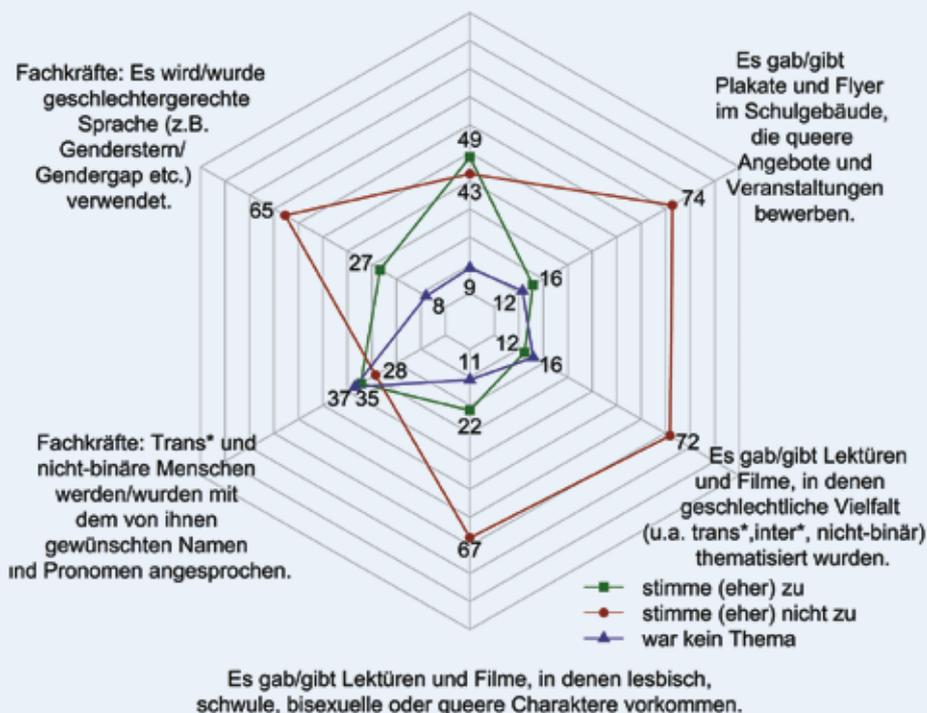
**Zu 1.** Eine Antwort auf den ersten Punkt sind die bereits genannten **Maßnahmen 3** und **11**, da diese in den Bereich Aufklärung einzahlen. Im Pilotprojekt von **Maßnahme 3** wird eine ausgewählte städtische Kita mit diversitätsabbildendem Material ausgestattet, um Geschlechterklischees abzubauen. Ergänzend dazu wurde **Maßnahme 14** formuliert: Durch die Entwicklung eines digitalen Methodenkoffers für Fachkräfte, wird diesen eine Vielzahl an Nutzungsmöglichkeiten geboten. Dieser soll ausgearbeitete Skripte, Literaturlisten und konkrete Handlungsempfehlungen für Kitas, Jugendeinrichtungen und Schulen enthalten. Die Bedarfe hinsichtlich der Kitas verdeutlichen sich nochmals in der F.A. Grafik 26, die im Anhang zu finden sind.

**Zu 2.** Das Thema queere Elternschaft betrifft vor allem die Bundesebene und das Abstammungsrecht, sodass an dieser Stelle in erster Linie über Sichtbarkeit das Thema politisch vorangebracht werden muss. Im Rahmen der Möglichkeit der Stadtverwaltung soll durch die bereits erwähnte **Maßnahme 3** zumindest das bestehende kommunale System queersensibler gestaltet werden.

**Zu 3.** Institutionelle Diskriminierung aufgrund von Formularen wird mit der **Maßnahme 69** berücksichtigt, indem alle städtischen Formulare nach und nach eine Sichtung und Überarbeitung erfahren. Diese Maßnahme findet sich detailliert im Maßnahmenkatalog der beiden sich anschließenden Handlungsfelder.

### Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (n=174)

Fachkräfte: Ein offener und vorurteilsfreier Umgang mit dem Thema LSBTIQ\* seitens der Lehrkräfte ist/war selbstverständlich.



Die Grafiken zum Bereich Schule geben einen Einblick in die wahrgenommenen schulischen Strukturen. Insgesamt wird deutlich, dass queere Themen kaum präsent sind. Besonders auffällig ist, dass eine große Mehrheit der Befragten angibt, dass es keine queeren Bücher, Filme oder Plakate gab, die sich mit geschlechtlicher Vielfalt oder queeren Identitäten beschäftigen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Schulen bestehende Strukturen queerefreundlicher gestalten können. Dies spiegelt sich auch in den Freitextfeldern zum Thema „Möchten Sie uns zum Thema Jugend, Schule oder Freizeit noch etwas mitteilen“ wider, in denen die Normalisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Schulstoff (30 %), die zunehmende Queerfeindlichkeit (20 %) und die Kritik an fehlenden bzw. wegfallenden Räumen für queere Jugendliche (20 %) am häufigsten genannt wurden. Auch die Ergebnisse der „Queer Vision“-Umfrage zeigen den großen Wunsch nach einer Normalisierung queerer Biographien, indem sie ein selbstverständlicher Unterrichtsinhalt werden. Eine Antwort auf die Bedarfe soll die bereits erwähnte **Maßnahme 14** (digitaler Methodenkoffer) und **Maßnahme 11** (Pädagogisches Projekt für Schulen) darstellen.

### 3.2.3. Vernetzung

In beiden Handlungsfelder ergaben sich Themen, die in der Bedarfsermittlung noch unterrepräsentiert waren. Dies betrifft z.B. die Bereiche der Obdachlosigkeit und der Wohnungslosigkeit. Durch die Vernetzung mit dem Bereich Streetwork (**Maßnahme 5**) soll dies aufgegriffen werden. Auch die Vernetzung mit der Schule der Vielfalt soll ausgebaut werden, um Schulen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu sensibilisieren (**Maßnahme 10**). Eine kommunale Kooperation mit dem Landesprojekt „Schule der Vielfalt“ stellt einen wichtigen Faktor im schulischen Kontext dar, da es Schnittstellen zwischen Schulpsychologischer Beratungsstelle und Projektschulen ermöglicht. Auch sollen die Ergebnisse der Umfragen des Aktionsplans in verschiedenen Arbeitskreisen präsentiert werden (**Maßnahme 7**).

### 3.2.4. Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit

Die bereits erwähnte **Maßnahme 14** des digitalen Methodenkoffers, wurde in einer Arbeitsgruppe erarbeitet und soll zur Erhöhung der LSBTIQ\*-Sichtbarkeit beitragen. Durch die praxisnahen Materialien für Fachkräfte, soll diesen niedrigschwellig die Möglichkeit geboten werden, queere Themen im Schulalltag und Projekten zu implementieren. Durch eine Kooperation mit der Stadtbücherei in Form einer Lesereihe z.B. zum Thema „Geschlechterklischees“ sollen diese spielerisch reflektiert werden und Diversität sichtbar gemacht werden (**Maßnahme 13**). Die Bedarfsermittlung zeigte außerdem, dass Freizeit- und Familienangebote offener und sicherer für queere Menschen gestaltet werden müssen. Öffentliche Familienangebote sollen vielfältiger werden. Regenbogenfamilien, Alleinerziehende und Menschen mit Behinderung müssen stärker sichtbar sein. Hierbei sollten insbesondere Formulare dahingehend überarbeitet werden.

### 3.2.5. MAßNAHMENKATALOG<sup>5</sup> HANDLUNGSFELDER: „FAMILIE UND KINDER“ UND „JUGEND, SCHULE UND FREIZEIT“

Handlungsfelder: „Familie und Kinder“ und „Jugend, Schule und Freizeit“				
Ziel		Maßnahmen	Akteur*innen	Ressourcen
Fortbildung für/ Sensibilisierung von Fachkräften	2	Strukturelle Verankerung von Fortbildungen zum Thema: Trans* Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.	10 <sup>6</sup> , 51	• Haushaltsbudget
	3	Konzipierung einer Fortbildung zum Thema „Selbstreflexion und Vorurteilsbewusstsein“ <b>Baustein A:</b> Selbstreflexion und thematische Inputs: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Häusliche Gewalt</li> <li>• LSBTIQ* (u.a. Regenbogenfamilien, inter* Kinder)</li> <li>• Antirassismus</li> </ul> Einzelne ausgewählte Kitas, KSD und Jugendeinrichtungen als Pilotprojekte. Ergänzende digitale Wissensseinheiten (z.B. inter* Kinder, trans* Jugendliche), die anschließend flexibel abgerufen werden können. <b>Baustein B:</b> (bei Kita der Pilotphase anwendbar) Ausstattung mit diversitätsabbildendem Material, das dazu beiträgt, Geschlechterklischees abzubauen.	10, 17, 51	• 3000 Euro (Kosten für 3 Tage Referent*innen, Sachkosten und Material) • Koordinierungsstelle LSBTIQ* • Koordinierungsstelle Istanbul Konvention
Bestehende Strukturen LSBTIQ*-freundlich gestalten und LSBTIQ*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen	4	Willkommensmappen um die Themen Regenbogenfamilien und inter* Kinder erweitern.	51	• Haushaltsbudget
Vernetzung	5	Bestandsaufnahme zum Thema: Trans* und Obdachlosigkeit/Wohnungslosigkeit. Vernetzung mit dem Bereich Streetwork und anlassbezogene Einladung zum Netzwerk sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.	17, 51	• Haushaltsbudget • Koordinierungsstelle LSBTIQ*
	6	Im Rahmen der Entwicklung des neuen Kinder- und Jugendförderplans wird das Thema „ <b>Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt</b> “ aufgegriffen und mögliche Bedarfe werden benannt. Aufbauend auf den Ergebnissen werden geschlechtsspezifische Angebote für Jugendliche entwickelt.	17, 51	• Haushaltsbudget • Koordinierungsstelle LSBTIQ* • Koordinierungsstelle Istanbul Konvention
	7	Präsentation von Daten des Fragebogens in Arbeitskreisen des Amtes 51 (Schwerpunkt offene Kinder- und Jugendarbeit).	17, 51	• Koordinierungsstelle LSBTIQ*
	8	Austausch mit Schulsozialarbeit zum Thema Queerfeindlichkeit. Zugang über bestehende Arbeitskreise.	17, 51	• Haushaltsbudget • Koordinierungsstelle LSBTIQ*

5 • **Blau:** Extramittel und Haushaltsbudget  
• **Gelb:** Haushaltsbudget  
• **Rosé:** Haushaltsbudget und Koordinierungsstelle LSBTIQ\*  
• **Rotgefärbte Maßnahmenzahl:** Brückenmaßnahme zum Aktionsplan Istanbul Konvention

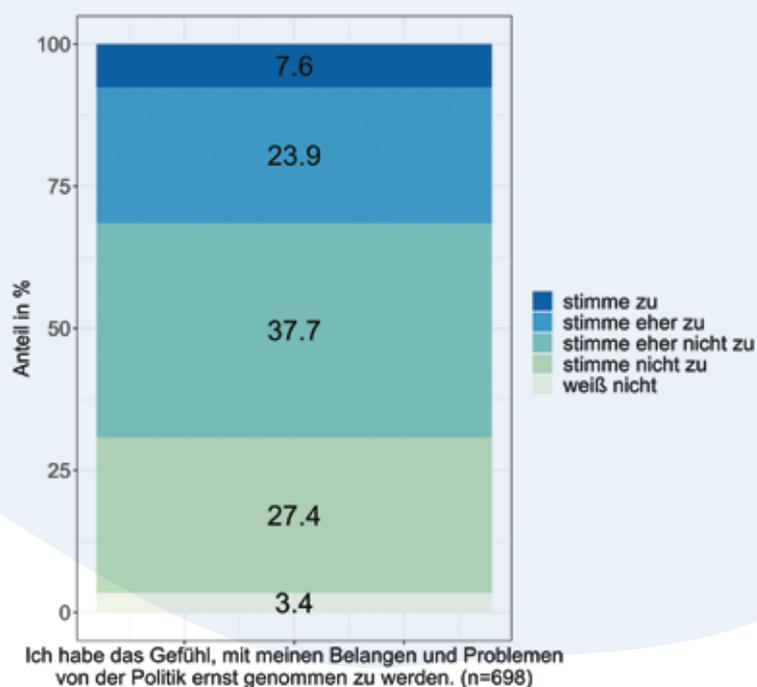
6 Auflistung Ämter

Vernetzung	9	Verbreitung der Ergebnisse der Umfrage Aktionsplan LSBTIQ* über Wiki und Schulformsprecher*innen.	17, 40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	10	Gemeinsamer Austausch mit der Bezirksregierung 2x im Jahr. → Entwicklung eines Angebotes für Beratungslehrer*innen	17, 40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit	11	Entwicklung eines pädagogischen Projekts für Schulen mit folgender Zielrichtung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflektion und Abbau von Geschlechterstereotypen</li> <li>• Förderung demokratischer Werte</li> </ul> Das Projekt soll nachhaltig und präventiv das gesamte System Schule sensibilisieren (Einbeziehung der Lehrkräfte und Bereitstellung von Material) und bei Bedarf intervenierend tätig werden.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Zusätzliche Mittel für entsprechendes Konzept/Antrag eines freien Trägers<sup>7</sup></li> </ul>
	12	Berücksichtigung der Themen „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ und „häusliche Gewalt“ bei verschiedenen (online) Formaten der VHS für Eltern als Zielgruppe (Kurz-Inputs).	17, 40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	13	Kooperation für Projekte zum Thema „Geschlechterklischees“ z.B. Lesereihen für Kitas etc.	17, 42	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	14	Sichtung und Bündelung von Material zum Thema Vielfalt durch Amt 17. Endergebnis: Digitaler Methodenkoffer, der Fachkräften zur Verfügung gestellt wird.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	15	„Der Katze ist es ganz egal“ als aufsuchendes Theaterstück inklusive Workshops mit Schüler*innen und Lehrkräften.	Junges Theater	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit Extrakosten zu rechnen</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>

### 3.3. Handlungsfelder „Ausbildung und Erwerbsleben“ und „Sport, Kultur und Freizeit“

Für die praktische Arbeit der Arbeitsgruppen wurden die beiden Handlungsfelder „Ausbildung und Erwerbsleben“ und „Sport, Kultur und Freizeit“ zusammengeführt. Wie bereits in den vorangegangenen Handlungsfeldern ergab die Bedarfserhebung auch in den Handlungsfeldern „Ausbildung und Erwerbsleben“ sowie „Sport, Kultur und Freizeit“ eine zunehmende Queerfeindlichkeit. So wurde dies insbesondere durch die Fragen zum Thema Diskriminierung im Fragebogen A (Anhang F.A. Grafik 8-17) deutlich und durch die Erfahrungsberichte in den Freitextfeldern. Dies wurde auch bei einem Austausch im Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen bestätigt, bei dem auch andere Kommunen von einem Anstieg der Queerfeindlichkeit berichteten. Zudem kristallisierte sich der Bedarf nach Schutzräumen und mehr finanziellen Ressourcen für den Ausbau von Angeboten heraus. Ein zentraler Punkt ist das Empowerment der queeren Community, insbesondere durch die Förderung von Selbstorganisationen in diesen Handlungsfeldern. So wurde in den Freitextfeldern gehäuft der Wunsch nach mehr queeren Safer Spaces geäußert, u.a. durch die Unterstützung vom Platzhalter e.V. (vormals Gazo Kollektiv).

Betrachtet man die Ergebnisse des Fragebogen A zum Thema Soziale Teilhabe so zeigen sich folgende Ergebnisse: Bei der Frage: „Ich habe das Gefühl, dass ich Teil unserer Gesellschaft bin.“ (Anhang F.A. Grafik 1) liegen 83 % im Bereich der Zustimmung und 15,4 % im Bereich des Nicht-Zustimmens. 1,4 % geben „weiß nicht“ an. Hier zeigt sich ein sehr **positiver Gesamteindruck**, aber 15 % der Befragten empfindet keine oder nur eine geringe gesellschaftliche Zugehörigkeit. Das kann als Ausdruck subtiler gesellschaftlicher Ausgrenzung, fehlender Repräsentation oder struktureller Barrieren verstanden werden.



Die Verteilung der Stimmen verschiebt sich dann bei der Frage: „Ich habe das Gefühl, mit meinen Belangen und Problemen von der Politik ernst genommen zu werden“ Im Bereich der Zustimmung liegen nun 31,5 %, im Bereich des Nicht-Zustimmens hingegen 65,1 %. 3,4 % geben an, dass sie es nicht wissen. **Dies zeigt wie wichtig es ist, dass die während der Entwicklung des Aktionsplans erhobenen Bedarfe ernst genommen**

und die Maßnahmen umgesetzt werden. So kann das Vertrauen der queeren Wähler\*innenschaft langfristig gestärkt werden.

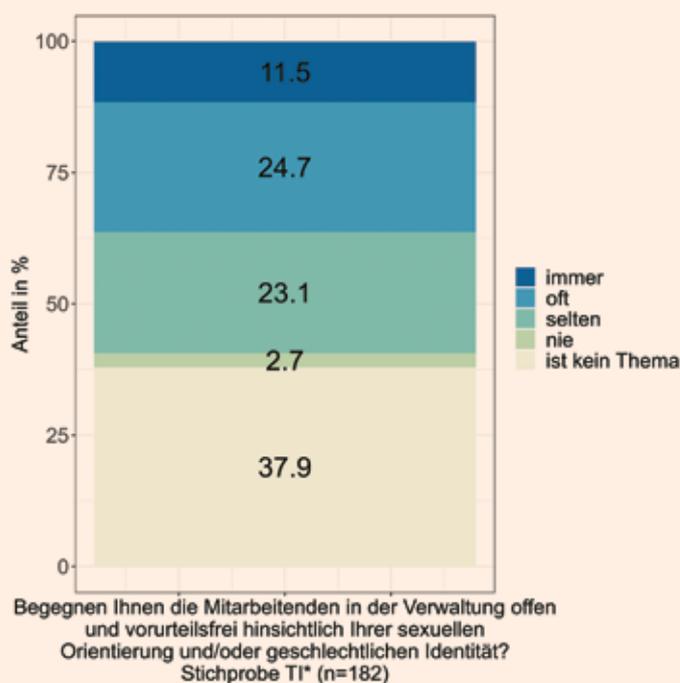
Bei der Frage „Ich fühle mich als queer lebende Person in der Stadt Münster in der Öffentlichkeit sicher“ (Anhang F.A. Grafik 6) liegen 54 % im Bereich der Zustimmung, während 29,2 % im Bereich des Nicht-Zustimmens antworten. 2,6 % wissen auf diese Frage keine Antwort. Diese Ergebnisse, gepaart mit den Erkenntnissen aus der Erhebung zum Sicherheitsgefühl im öffentlichen Raum, verdeutlichen, dass noch Handlungsbedarf besteht. Es wird klar, dass das Thema Sichtbarkeit und Sicherheit immer gemeinsam gedacht und adressiert werden muss, um das Sicherheitsgefühl der queeren Community zu stärken.

Abschließend lässt sich zur sozialen Teilhabe positiv erwähnen, dass 79,4 % der Teilnehmenden angaben, ihre Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung selbstbestimmt leben zu können (Anhang F.A. Grafik 7). Dass knapp 20 % der Befragten angeben, die eigene Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung nicht selbstbestimmt leben zu können, zeigt einen deutlichen Auftrag, weiterhin Hürden abzubauen, um eine vollständige soziale Teilhabe und Akzeptanz zu gewährleisten.

### 3.3.1. Fortbildung für/Sensibilisierung von Fachkräften

In beiden Handlungsfeldern wurde auch das Thema „Fortbildung und Sensibilisierung von Fachkräften“ angesprochen, da queere Menschen insbesondere in Ausbildungs- und Arbeitssituationen häufig Ausgrenzungserfahrungen machen. Laut der IDA<sup>8</sup>-Studie 2024 berichteten 40 % der befragten LSBTIQA+-Personen von Diskriminierung im Berufsleben. Auch auf Ebene der Stadtverwaltung Münster kann auf Zahlen zurückgegriffen werden. In einer Mitarbeitendenumfrage der Stadtverwaltung Münster im Jahr 2022 gaben 65 von 2.170 teilnehmenden Beschäftigten (2,9 %) an, Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung erlebt zu haben. Weitere 186 Personen (8,5 %) berichteten von Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität<sup>9</sup>. Diese Zahlen verdeutlichen den Bedarf an gezielten Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen auf **zwei Ebenen**: Zum einen im Hinblick auf den **Außenkontakt**, also den professionellen, diskriminierungsfreien Umgang mit Bürger\*innen. Zum anderen auf der **internen Ebene**,

im Sinne der Förderung eines queerfreundlichen und respektvollen Miteinanders im Kollegium. Hierbei geht es darum, nicht nur einzelne Fachkräfte zu qualifizieren, sondern ganze Teams für Vielfalt und die Bedürfnisse queerer Menschen zu sensibilisieren, um ein inklusives Arbeitsklima zu schaffen und Diskriminierung innerhalb der Organisation wirksam vorzubeugen.



Dass diese Differenzierung sinnvoll ist, zeigt sich auch in

8 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: IDA-Studie 2024

9 Stadt Münster Personal und Organisationsamt Ergebnisbericht Mitarbeitendenumfrage 2022

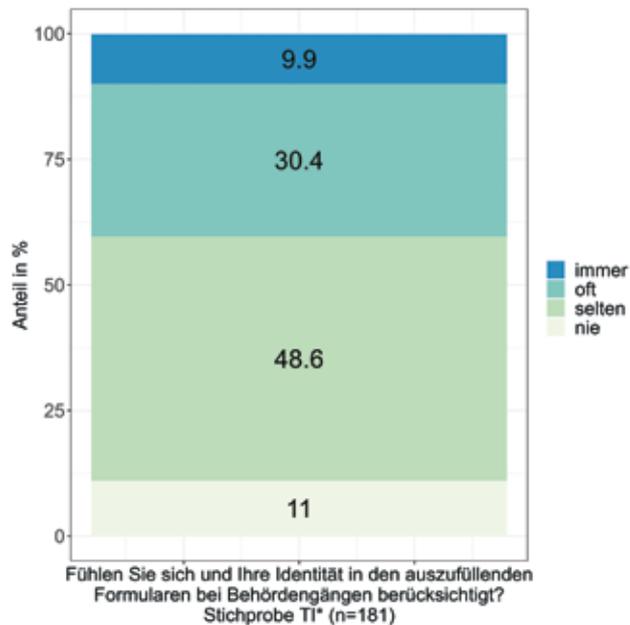
den Rückmeldungen queerer Bürger\*innen zum Verhalten von Mitarbeitenden in Verwaltungen im Allgemeinen in Münster. Betrachtet man die Grafik in Bezug auf die Erfahrungen von trans\*- und Inter\*-Personen, so zeigt sich, dass lediglich 11,5 % angeben, immer offen und vorurteilsfrei in Bezug auf ihre sexuelle und/oder geschlechtliche Identität behandelt worden zu sein. Weitere 24 % fühlten sich oft offen behandelt – dennoch bleibt dies eine Minderheit. Die vergleichsweise niedrige Zahl deutet darauf hin, dass der Umgang stark vom individuellen Verhalten einzelner Mitarbeitender abhängt und bislang keine einheitliche, verbindliche Haltung erkennbar ist, die eine konsistente und respektvolle Behandlung sicherstellt. Dies wird durch die häufig berichteten negativen Erfahrungen unterstrichen: 23,1 % fühlten sich selten offen und vorurteilsfrei behandelt, 2,7 % nie. Gut ein Drittel (37,9 %) geben an, dass ihre sexuelle und/oder geschlechtliche Identität kein Thema war.

Vergleichsweise positiver fielen die Rückmeldungen von LSB\*-Personen aus (Anhang F.A. Grafik 38): 25,9 % machten immer positive Erfahrungen, während nur 0,5 % angeben, nie offen behandelt worden zu sein. Eine mögliche Erklärung für diese Unterschiede liegt darin, dass LSB\*-Personen nicht immer als queer erkennbar sind und dadurch seltener mit offener Diskriminierung konfrontiert werden. Trans\*- und Inter\*-Personen hingegen weichen häufiger sichtbar von traditionellen Vorstellungen von Geschlecht und Geschlechtsausdruck ab und sind dadurch stärker von Diskriminierung betroffen. Um dem entgegenzuwirken und ein einheitliches, queerefreundliches Auftreten im Kund\*innenkontakt zu fördern, wurde für die externe Ebene die **Maßnahme 16** entwickelt. Durch niedrigschwellige Schulungen im Kurzformat für alle Verwaltungsmitarbeitenden soll ein grundlegendes Verständnis für die Lebensrealitäten und Bedarfe von Trans\*, Inter\* und LSB\* geschaffen und so ein respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang mit allen Bürger\*innen gesichert werden. Für die interne Ebene wurde **Maßnahme 52** entwickelt, die darauf zielt, dass der bestehende LSBTIQ\*Stammtisch intensiver begleitet wird, gemeinsame Projekte oder Empowerment-Reihen sollen unterstützt werden.

### 3.3.2. Bestehende Strukturen LSBTIQ\*-freundlicher gestalten und LSBTIQ\*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen

Ein zentraler Vorschlag im Rahmen der Bedarfserhebung ist die Schaffung zusätzlicher queerer Begegnungsräume, in denen sich LSBTIQ\* geschützt und willkommen fühlen. Aber auch der Ausbau bestehender Angebote wurde hervorgehoben. Das im Jahr 2024 in zwei Pilotphasen durchgeführte TIN-Schwimmen\* für trans\*, inter\* und nicht-binäre Menschen wurde von der Community positiv aufgenommen und der Wunsch nach einer Verstärkung wurde geäußert. Mit der **Maßnahme 21** soll diesem Bedarf Rechnung getragen werden. Nachdem geprüft wurde, ob es Vereine gibt, die Interesse an der Bereitstellung von TIN\* Schwimmen haben, sollen diesen entsprechende Schwimmzeiten zur Verfügung gestellt werden. **Maßnahme 30** greift den vielfach genannten Raumbedarf des ehemaligen Gazo Kollektivs auf (nun Platzhalter e.V. genannt). Der Raumbedarf des Platzhalter e.V. wird wahrgenommen und dieser wird vom Amt für Immobilien in den Pool der gemeldeten Bedarfe aufgenommen. Er wird entsprechend der Prioritäten und Kriterien in Überlegungen des Fachamtes einbezogen.

Eine weitere Maßnahme, die sich mit verwaltungsinternen Abläufen befasst, ist die **Maßnahme 69** in Zuge derer die städtischen Formulare überprüft und überarbeitet



werden. Die Maßnahme reagiert damit auf den Bedarf, der sich in der dargestellten Grafik wider spiegelt. 11 % der TI\*-Teilnehmenden geben hier an, dass sie sich und ihre Identität nie in den Formularen der Behörden wiederfinden. Die größte Gruppe mit 48,6 % gibt an, dass dies selten der Fall ist. 30,4 % geben an, dass dies oft der Fall ist und nur 9,9 % fühlen sich immer berücksichtigt. Durch die Maßnahme können alle Geschlechtseinträge und Lebenswelten berücksichtigt werden, um sicherzustellen, dass sich mehr Menschen angesprochen und repräsentiert fühlen.

Die Maßnahme nimmt dabei nicht nur auf das Ergebnis der Umfrage auf, sondern bietet auch die Chance, Verwaltungsabläufe zu optimieren und die Bürger\*innenbeteiligung zu fördern.

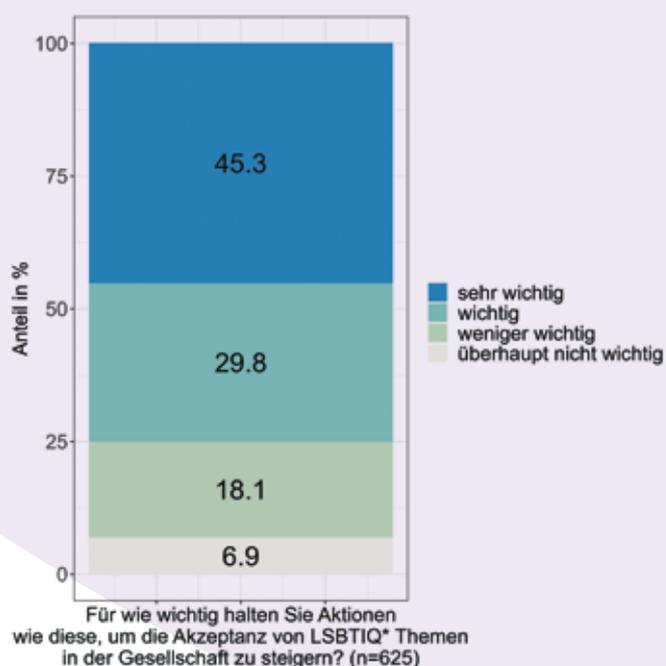
Im Zuge der Datenauswertung der Erhebung „Sicherheitsgefühl von FLINTA\* und Queers“ fand ein Austausch mit den Nachtbürgermeister\*innen der Stadt Münster statt, um mögliche Synergien mit dem Aktionsplan LSBTIQ\* und der Umsetzung der Istanbul-Konvention zu identifizieren. In diesem Zusammenhang wurde die **Maßnahme 70** aufgenommen, die sich dem Thema Awarenesskonzepte widmet. Des Weiteren ist mit der **Maßnahme 36** ein Austausch mit dem Stadtplanungsamt geplant, um das Thema Angsträume weiter zu bearbeiten.

### 3.3.3. Vernetzung

Wie in den ersten beiden Handlungsfeldern soll auch hier die Vernetzung dazu dienen, Sensibilität für Vielfalt zu stärken und langfristig Diskriminierungen abzubauen. Akteur\*innen, die bisher nicht an der Erstellung des Aktionsplans beteiligt waren, sollen erstmals angesprochen und die Ergebnisse der Befragung einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden, um Impulse für ein queerfreundlicheres Miteinander zu geben. Im Rahmen der Vernetzung soll auch ein Weg für ein angemessenes Gedenken an Malte C. gefunden werden, der im Jahr 2022 am Rande des CSDs gewaltsam zu Tode kam (**Maßnahme 40**). Eine weitere zentrale Maßnahme im Kontext der Vernetzung stellt ferner der Aufbau eines Netzwerkes „Kommunale Vielfaltsbotschafter\*innen“ für Münsteraner Unternehmen mit dem Ziel der gegenseitigen Unterstützung und des Empowerments im Bereich Diversity dar, welches im Rahmen dieses Netzwerkes erarbeitet werden könnte. In diesem Kontext wurde auch über die Möglichkeit eines „Gütesiegels LSBTIQ\*\*“ diskutiert. Für die Bürger\*innen sollen so queerfreundliche Ämter und Einrichtungen der Stadtverwaltung sichtbar werden.

### 3.3.4. Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit

Um die Sichtbarkeit und Akzeptanz von LSBTIQ\*-Personen weiter zu stärken, wurden verschiedene Ideen in den Arbeitsgruppen und in den Freitextfeldern des Fragebogens, z. B. zum Thema Erwerbsleben und Freizeit geäußert. Ideen waren hierbei u. a. eine Coming-Out-Kampagne für Mitarbeitende der Stadtverwaltung oder Veranstaltungsformate mit Gesprächsangeboten für queere und nicht-queere Personen, um gegenseitiges Verständnis und Sensibilisierung zu fördern. Aufgenommen wurden diese Ideen in den **Maßnahmen 50** (Kampagnenjahr) und **56** (Dialoge Queer und Allies).



Auch das Thema Sichtbarkeit im Stadtbild wurde im Fragebogen berücksichtigt. Zunächst wurde gefragt, ob die Regenbogenmotive an der Windthorststraße (74,8 % Zustimmung) und das jährliche Hissen der Regenbogenfahne zum IDAHOBIT am Stadtweinhaus und an den Stadthäusern (72 % Zustimmung) bekannt sind. Im Anschluss an diese Frage wurde nach der Einschätzung der Wichtigkeit solcher Aktionen gefragt, die von 75,1 % als wichtig bis sehr wichtig eingestuft wurde. Diese Umfrageergebnisse haben die Entwicklung von Maßnahmen

unterstützt und zu der bereits genannten **Maßnahme 50** geführt, die ein Kampagnenjahr mit verschiedenen Schwerpunkten vorsieht.

Im Bereich der Sichtbarkeit innerhalb der Stadtverwaltung spielt die Arbeit des Amtes für Gleichstellung eine große Rolle. Durch die Erstellung eines Portfolios der bestehenden Angebote (**Maßnahme 45**) und regelmäßige Newsletter sollen die Prozessberatung für Ämter der Stadtverwaltung sowie die bestehenden queeren Angebote präsenter werden. Außerdem ermöglicht die Einrichtung einer Koordinierungsstelle LSBTIQ\* im Amt für Gleichstellung, Einladungen von freien Trägern und Vereinen der LSBTIQ\*-Community wie z. B. dem CSD kontinuierlicher wahrzunehmen, um in der Stadtgesellschaft präsenter zu sein (**Maßnahme 51**).

### 3.3.5. MAßNAHMENKATALOG HANDLUNGSFELDER „AUSBILDUNG UND ERWERBSLEBEN“ UND „SPORT, KULTUR UND FREIZEIT“

Handlungsfelder: „Ausbildung und Erwerbsleben“ & „Sport, Kultur & Freizeit“				
Ziel		Maßnahmen	Akteur*innen	Ressourcen
Fortbildung für/ Sensibilisierung von Fachkräften	16	<p>(Kurz-)Schulung für Mitarbeitende der Stadt Münster im Kund*innenkontakt.</p> <p>Mögliche Schwerpunkte: Ansprache im Gespräch, aktuelle Informationen zum PStG und SBBG und Toilettensettings:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4x jährlich</li> <li>• Mögliche Formate: erweiterte Mittagspause, Lunchboxen</li> </ul> <p>Ergänzend für Amt 32:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung einzelner spezifischer Angebote (KOD).</li> </ul> <p>Ergänzend für Amt 40:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung des Themas intergeschlechtliche Kinder in möglichen Formaten (und für Personal an Schulen dezidiert planen).</li> </ul> <p>Ergänzend für Amt 50:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ggf.: Entwicklung eines Fortbildungsangebotes für Sachbearbeiter*innen, die Sozialleistungen gewähren und Sozialarbeitende. Fokus auf queerfreundliches Beratungssetting.</li> </ul> <p>Ergänzend für Amt 52:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung im Kontext Schwimmbad → Andocken an Pflichtschulungen im Kontext Schwimmbad.</li> </ul> <p>Ergänzend für 59:</p> <p>Inhouse Schulungen für Mitarbeitende des Jobcenters. Erstellung eines Konzeptes für interaktive Inhouseschulungen: Empowerment von Mitarbeitenden im Beratungskontext. Schwerpunkt marginalisierte Gruppen.</p>	10, 17, 32, 33, 36, 50, 51, 52, 59, MM (Münster Information)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul> <p>Bei 59:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3000 Euro Beratung/Referent*innen</li> <li>• Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt</li> </ul>
	17	<p>Einbringen des Themas „Queer im Sport“ im Kontext von passenden Veranstaltungen und Fachtagungen.</p> <p>Einladung externer Referent*innen mit Expertise in diesem Bereich.</p>	17, 52, SSB/ Sportjugend	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	18	<p>Verwaltungsinternes Commitment: → Teilnahme am Empowerment für LSBTIQ*-Mitarbeitende ohne fachlichen Bezug möglich.</p>	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
Bestehende Strukturen LSBTIQ*-freundlich gestalten und LSBTIQ*-freundliche Strukturen ausbauen Neue und schaffen	19	<p>Sichtbarkeit des Regenbogennetzwerks bei städtischen Ausschreibungen und in dem Abschnitt „gute Einstellung“ (in Form von Icons).</p>	10, 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	20	<p>Professionalisierung des Netzwerks sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, indem Sprecher*innen und Geschäftsordnung erstellt werden.</p>	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>

Bestehende Strukturen LSBTIQ*-freundlich gestalten und LSBTIQ*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen	21	Bestandsaufnahme bzgl. eines Schwimmangebots für Trans* und Inter*. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme: Gibt es Träger mit SSB Mitgliedschaft, die sich des Themas annehmen wollen?</li> <li>• Erstellung eines Konzepts für das TIN*-Schwimmen innerhalb des Vereins.</li> </ul> Bereitstellung von Schwimmzeiten.	17, 52	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	22	Bei einer grundlegenden Überarbeitung der Sportförderlinien wird im Bereich der Kriterien Festlegung die Ermöglichung von zielgruppenspezifischen Angeboten mitgedacht.	52	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	23	Angebote zur Selbstbehauptung- Selbstverteidigung für Mitarbeiterinnen/FLINTA* der Stadtverwaltung.	10, ggf VHS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	24	Regenbogennetzwerk der Stadt Münster auf Jobmessen präsentieren (insbesondere digital).	10, 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	25	Informationen über verwaltungsinterne LSBTIQ*- Angebote in die Onboarding-Mappe aufnehmen.	10, 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	26	Genderneutrale und barrierefreie Toiletten in allen städtischen Gebäuden einplanen und kommunikativ begleiten.	10, 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	27	Weiterentwicklung des Stadtplans mit den öffentlichen Toiletten und Ausweisung der genderneutralen Toiletten.	17, 32	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	28	Erstellung eines Konzeptes zu einem niedrigschwelligen Austausches alle 1 bis 2 Jahre zwischen Stadtverwaltung und freien Trägern der LSBTIQ*-Community.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	29	Bestands-/Bedarfserhebung : Angebote zur sexuellen und geschlechtersensiblen Bildung, zur Stärkung der sexuellen und geschlechtlichen Identität, insbesondere im Hinblick auf vulnerable Zielgruppen.	17, freie Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Koordinierungsstelle Istanbul Konvention</li> </ul>
	30	Der Raumbedarf des Platzhalter e.V. (ehemals Gazo Kollektiv) wird anerkannt. Er ist aktuell im städtischen Portfolio nicht bedienbar und eine Ausweitung des Portfolios nicht absehbar. Der Bedarf bleibt im Pool der gemeldeten Bedarfe und wird entsprechend der Prioritäten und Kriterien in Überlegungen einbezogen.	23	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	31	2x jährlich Gesprächsformate zwischen Politik und queerer Community schaffen. Vorgespräch in Form von Kamingespräch mit gleichpolitischen Sprecher*innen (Alternative in den Prideweeks).	17, AGL, freie Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	32	Zum IDAHOBIT findet jährlich ein Gespräch der LSBTIQ*-Community dem OB statt.	17, freie Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	33	Ausbau der Flinta* Beratung bei Livas e.V.	AGL	Szenario 1: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¾ Vzä</li> </ul> Szenario 2: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ½ Vzä</li> </ul>
	34	Ausbau der professionellen Peer- Beratung für Trans*-Personen.	AGL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ½ Vzä</li> </ul>
Vernetzung	35	Vernetzung mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW. Präsentation der Umfrageergebnisse.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>

Vernetzung	36	Vernetzung mit Sachbearbeitung „INSEK“ Amt 61. Präsentation der Umfrageergebnisse zum Thema Sicherheitsgefühl im öffentlichen Raum.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Koordinierungsstelle Istanbul Konvention</li> </ul>
	37	Vernetzung mit anderen Regenbogennetzwerken in MS. Gemeinsame Plattform initiieren.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	38	Aufbau eines Netzwerks „Kommunale Vielfaltsbotschafter*innen“: Jobcenter, Industrie- und Handwerkskammer/ Wirtschaftsförderung bilden ein Netzwerk und gemeinsame Qualitätsstandards. Gemeinsame Entwicklung eines Konzeptes. 17 gestaltet den Auftakt.	59, 17, Wirtschaftsförderung, Industrie- und Handelskammer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	39	Vernetzung mit Städten, die an der Respect!-Kampagne teilnehmen. Prüfung einer Teilnahme an der Respect!-Kampagne.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	40	Workshop mit freien Trägern zum Thema: Wie kann ein Gedenken für Malte C. langfristig aussehen und stattfinden?	17, freie Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1500 Euro für Workshop Leitung</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	41	Sensibilisierung der städtischen Mitarbeitenden in der Gremienbetreuung, (u.a. Seniorenvertretung, Integrationsrat und Jugendrat, insbesondere durch punktuelle Inputs zum Thema LSBTIQ* durch 17).	17, 33	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	42	Austausch mit den LSBTIQ*- Ansprechpersonen in den Partnerstädten.	17, 33 (Büro für Internationales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	43	Pflege der Mitgliedschaft im Rainbow Cities Network	17, 33 (Büro für Internationales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	44	Der gemeinsame Austausch und die Sensibilisierung zu aktuellen Themen und Herausforderungen wie zu konkreten Förderanträgen wird ausgebaut, auch um Antragstellende künftig noch passgenauer beraten zu können.	17, 41	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Koordinierungsstelle Istanbul Konvention</li> </ul>
Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit	45	Portfolio der bestehenden Angebote für queere Mitarbeitende erstellen und sichtbar machen.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	46	Paper zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt für Mitarbeitende des Jobcenters. Handlungsleitfäden für Telefonate.	17, 59	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt</li> </ul>
	47	Berücksichtigung der Kategorie „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“ bei der Erstellung des Jobcenter Wiki.	17, 59	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	48	Regelmäßige Rundbriefe durch Amt 17.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	49	Erstellen und Weitergabe einer Übersicht von kostenfreien Fortbildungsmaterialien zu geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt für Mitarbeitende der Stadtverwaltung (Intranet) sowie in Netzwerken.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Koordinierungsstelle Istanbul Konvention</li> </ul>

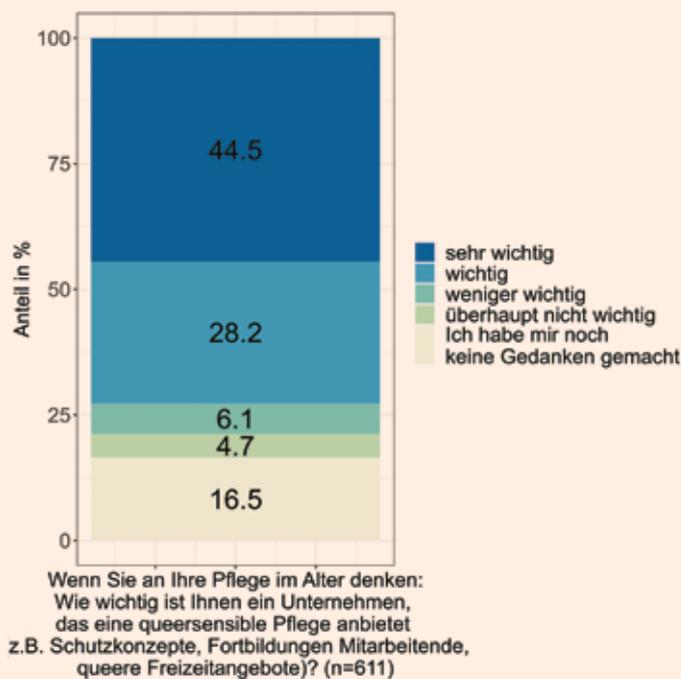
Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit	50	<p>Kampagnenjahr bestehend aus 4 Schwerpunkten mit 3-Monats-Präsenz:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kampagne „Queer in der Stadtverwaltung“ Mitarbeitende outen sich als queer und werden Teil der Kampagne. Interne Kommunikation (z.B. Forum Intern; Intranet, Social Media).</li> <li>2. Empowerment zum Thema Strafanzeigen stellen Entwicklung einer Kampagne zum Thema „Strafanzeige stellen“ in folgenden Schritten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Austausch mit queeren Verbänden und dem Bündnis gegen Queerfeindlichkeit.</li> <li>• Erfahrungsaustausch mit Kommunen, die bereits ähnliche Kampagnen durchgeführt haben.</li> <li>• Erarbeitung eines Kampagnenkonzepts inklusive begleitender Workshops.</li> <li>• Durchführung der Workshops und Umsetzung von Plakataktionen.</li> </ul> </li> <li>3. Queer im Alter Bekanntmachung der Richtlinien für die Bezuschussung von Begegnungsstätten der Altenpflege in der queeren Community. Queere Menschen für ehrenamtliches Engagement gewinnen. Umsetzung im Rahmen der Kampagne.</li> <li>4. Allies/Queere Projekte</li> </ol>	<p>Bei 1: 10,17</p> <p>Bei 2: 17, Staatsanwaltschaft und Polizei</p> <p>Bei 3: 17, 50, (KSVM), Freiwilligenagentur, freie Träger</p> <p>Bei 4: 17, freie Träger</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Gesamt Budget von 20 000 Euro</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	51	<p>Im Rahmen ihres gemeinsamen Netzwerks folgen das Amt für Gleichstellung, die Staatsanwaltschaft und die Polizei der Einladung von freien Trägern der LSBTIQ*-Community, wie z. B. des CSD Münster e.V., zu Ständefesten oder Veranstaltungen im Rahmen der Pride Weeks.</p>	<p>17, LSBTI- Ansprechpartnerin Staatsanwaltschaft Münster, Queerbeauftragte des Polizeipräsidiums Münster</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	52	<p>Netzwerk/Stammtisch für queere Mitarbeitende intensiver begleiten mit gemeinsamen Projekten oder Empowerment-Reihen.</p>	<p>17</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	53	<p>Aufnahme eines Filters „queer“ im Veranstaltungskalender.</p>	<p>MM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	54	<p>Anlassbezogene Aufsteller bzw. Thementische z.B. zum IDAHOBIT in der Stadtbücherei. Verschlagwortung mit Blick auf LSBTIQ*.</p>	<p>17, 42</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	55	<p>Gemeinsame Erörterungen mit den TI*Beratungsstellen zu folgendem Thema: Erhöhung der Sichtbarkeit der Literatur und Erhebung weiterer Bedarfe. Das Amt für Gleichstellung lädt die Akteur*innen zu einem gemeinsamen Gespräch ein.</p>	<p>17, 42, queere Verbände</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	56	<p>VHS fördert, als ein inklusiver Ort echter Begegnungen, Dialoge von Queer und Allies.</p>	<p>17, 40</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	57	<p>Um die Sichtbarkeit der queeren Community zu steigern, wird eine Zusammenarbeit im Umfeld des Wochenmarkts angestrebt, indem Anträge auf Sondernutzung gestellt werden.</p>	<p>17, 32</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>

## 3.4. Handlungsfeld „Selbstbestimmtes Älterwerden und Pflege“

Die Bedarfsermittlung im Bereich „Selbstbestimmtes Älterwerden und Pflege“ zeigte, dass es bei diesem Handlungsfeld noch einer weiteren Bestandsaufnahme bedarf, die deutlich mehr LSBTIQ\*-Personen in der Altersgruppe ab 60 Jahren erreicht, um konkretere Aussagen zu den Bedarfen der Zielgruppe treffen zu können. Im Rahmen der Vernetzung mit Akteur\*innen aus dem Handlungsfeld konnten bereits erste Prozesse angestoßen werden. So konnte erfolgreich Kontakt zum Netzwerk „Starke Pflege“ hergestellt werden, so dass Inhalte aus dem Aktionsplan durch eine Multiplikator\*in in das Netzwerk eingebracht werden konnten. Zudem wurde der vom Amt für Gleichstellung in Kooperation mit dem Katasteramt erstellte online „Queer Guide“ für Münster auf der Internetseite des Sozialamtes in die Rubrik „Senioren und Seniorinnen“ integriert. Auch konnten über die im Rahmen eines Projektes, von Studierenden der FH Münster geführten Interviews mit älteren LSBTIQ\*-Personen und die online Bedarfserhebung einige Daten erfasst werden.

### 3.4.1. Fortbildung für/Sensibilisierung von Fachkräften

Aus den Interviews mit älteren LSBTIQ\* und Gesprächen mit Fachkräften aus dem Bereich Altenhilfe und Altenpflege zeigte sich, dass auch in diesem Handlungsfeld viel von der Haltung und Selbstkompetenz der Fachkräfte abhängt. Auch in diesem Handlungsfeld müssen LSBTIQ\*-Themen sehr viel stärker als Querschnittsthemen berücksichtigt werden. So wurde im Rahmen der Bedarfserhebung über die Entwicklung von Konzepten für



die ambulante und stationäre Pflege und Senior\*inneneinrichtungen gesprochen, die Diskriminierung verhindern. Verwiesen wurde hier auch auf das von der Berliner Schwulenberatung entwickelte Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt“, das Standards für queerfreundliche stationäre und ambulante Dienste ausweist.

In der Online-Befragung zum Aktionsplan LSBTIQ\* halten 72,7 % der Teilnehmenden es für „wichtig“ bis „sehr wichtig“, dass Einrichtungen der Altenhilfe eine queersensible

Pflege anbieten. Um Fachkräfte in diesem Bereich gezielt anzusprechen, wurde die **Maßnahmen 58 und 63** entwickelt. Da es in städtischer Trägerschaft keine eigene Einrichtung im Bereich der Altenhilfe gibt, wird in diesem Kontext insbesondere auf Vernetzung gesetzt, um Fachkräfte zu erreichen und das Qualitätssiegel vorzustellen.

Durch unterschiedliche Veranstaltungsformate – wie Inputs und Fachtage zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Alter – sollen Impulse bei Trägern der Altenhilfe gesetzt werden. Begleitend berichtet die Koordinierungsstelle LSBTIQ\* regelmäßig in der Konferenz „Alter und Pflege“ (**Maßnahme 59**).

### 3.4.2. Bestehende Strukturen LSBTIQ\*-freundlich gestalten und LSBTIQ\*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen

Im Rahmen der Bedarfserhebung wurden weitere Angebote von und für ältere LSBTIQ\*-Personen vorgeschlagen:

- queerfreundliche Tanztees und Stammtische,
- gemeinsame Essen und Wanderungen für queere Menschen ab 50,
- begleitete Kulturangebote, z. B. Theater- oder Kinobesuche.

Diese Vorschläge verdeutlichen, dass die bestehenden Angebote eine Öffnung für queere Menschen benötigen. Da dies insbesondere auf Ebene der Träger passieren muss und die Verwaltung keine eigenen Angebote vorhält, wurde bei der Maßnahmenentwicklung diskutiert, auf welcher Ebene diese strukturelle Öffnung von Trägern der Altenhilfe außerhalb von Community-Strukturen vollzogen werden kann. Die Berücksichtigung von queeren Zielgruppen in den Richtlinien für die Bezuschussung von Begegnungsstätten der Altenhilfe im Zuge der nächsten Überarbeitung (**Maßnahme 60**), ist hierbei eine der beiden Maßnahmen, die von der Stadt Münster umgesetzt werden können. Als zweites soll ein Infogespräch mit queeren Trägern und dem Netzwerk „Starke Pflege in Münster e.V.“ zum Thema „Was ist möglich im Bereich queerer Alterspflege?“ stattfinden.

### 3.4.3. Vernetzung

Der Ausbau und die Weiterentwicklung der Vernetzung im Bereich der Altenhilfe und –pflege spielt eine entscheidende Rolle, um die Bedürfnisse der Zielgruppe im Handlungsfeld „Selbstbestimmtes Älterwerden und Pflege“ des Aktionsplans LSBTIQ\* gezielt zu adressieren. Erste Vernetzungen mit Akteur\*innen des Handlungsfelds haben im Rahmen der Bestandsaufnahme stattgefunden.

Um diese positiven Entwicklungen weiter voranzutreiben, sind konkrete Maßnahmen zur weiteren Vernetzung vorgesehen. Dazu zählt die Kontaktaufnahme mit der Kommunalen Pflegeplanung und dem Netzwerk „Starke Pflege in Münster e.V.“ (**Maßnahme 62**), um den Austausch zu intensivieren und Ressourcen gezielt zu bündeln. Zudem sollen Inputs zum Thema „Queer im Alter“ in bereits bestehende Netzwerke von Fachkräften aus der Altenhilfe, offenen Altenarbeit und Altenpflege eingebracht werden (**Maßnahme 63**). Ein weiterer Punkt stellt die Mitwirkung im Projekt „Altersfreundliche Stadt Münster“, indem das Thema „Queer im Alter“ noch stärker in den Fokus gerückt wird (**Maßnahme 64**). Diese Vernetzungsprozesse sind entscheidend, um die Bedürfnisse der Zielgruppe bedarfsgerecht zu erfassen.

### 3.4.4. Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit

Das Thema „Queer im Alter“ benötigt dringend mehr Sichtbarkeit, da ältere queere Menschen oft mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind, die in der Gesellschaft und in der Pflege noch zu wenig beachtet werden. Viele queere Senior\*innen erleben Isolation, Diskriminierung oder das Fehlen von Unterstützung, wenn es um ihre Identität und ihre Bedürfnisse geht. Dieser Bereich soll mit der „**Maßnahme 50**“ abgedeckt werden, die innerhalb eines Kampagnenjahres einen Schwerpunkt auf das Thema „Queer im Alter“ legen soll. So kann Aufklärung vorangebracht, Vorurteile abgebaut, Vorbilder geschaffen und Austausch angeregt werden.

### 3.4.5. MAßNAHMENKATALOG „SELBSTBESTIMMTES ÄLTERWERDEN UND PFLEGE“

Handlungsfeld „Selbstbestimmtes Älterwerden und Pflege“				
Ziel		Maßnahmen	Akteur*innen	Ressourcen
Fortbildung für/ Sensibilisierung von Fachkräften	58	Einbringen des Themas „Queer im Alter“ im Kontext von passenden Veranstaltungen und Fachtagungen zum Thema „Älterwerden“ in Münster.	17, 50, KSVM, Träger von Angeboten der Altenhilfe und -pflege, Wohlfahrtsverbände, Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	59	Regelmäßige Berichterstattung in der Konferenz Alter und Pflege.	17, 50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
Bestehende Strukturen LSBTIQ*-freundlich gestalten und LSBTIQ*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen	60	Berücksichtigung von queeren Zielgruppen in den Richtlinien für die Bezuschussung von Begegnungstätten der Altenhilfe im Zuge der nächsten Überarbeitung.	50, KSVM, Träger von Angeboten der Altenhilfe, Wohlfahrtsverbände	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> </ul>
	61	Infogespräch mit queeren Trägern und dem Netzwerk „Starke Pflege in Münster e.V.“ zum Thema „Was ist möglich im Bereich queerer Alterspflege?“. Bsp.: Queere Pflege-WGs; Siegel „Lebensort Vielfalt“	50, 17, Queere Verbände, Netzwerk „Starke Pflege in Münster e.V.“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
Vernetzung mit Akteur*innen	62	Vernetzung mit der Kommunalen Pflegeplanung und dem Netzwerk „Starke Pflege in Münster e.V.“.	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	63	Inputs zum Thema „Queer im Alter“ in bereits bestehenden Netzwerken von Fachkräften aus dem Bereich der Altenhilfe, offener Altenarbeit und Altenpflege.	17, 50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	64	Mitwirkung im Projekt „Altersfreundliche Stadt Münster“ und Platzierung des Themas „Queer im Alter“.	17, 50, KSVM, Projektbeirat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>

## 3.5. Querschnittsthemen

Neben den oben beschriebenen Handlungsfeldern wurde mehrere Querschnittsthemen bearbeitet. Im Folgenden werden diese Querschnittsthemen dargestellt. Auch hier wird deutlich, dass eine weitere Vernetzung erforderlich ist, um eine breitere Bestandsaufnahme zu ermöglichen, die LSBTIQ\*-Personen stärker erreicht, die in ihrem Alltag mehrdimensionale Diskriminierungen erfahren.

### 3.5.1. Gewaltschutz/ Antidiskriminierung

Die quantitativen und qualitativen Erhebungen im Rahmen der Bestandsaufnahme haben gezeigt, dass in mehreren Bereichen Handlungsbedarf besteht, um eine respektvolle, diskriminierungsfreie und bedarfsgerechte Versorgung von LSBTIQ\* sicherzustellen. Besonders im Bereich Gewaltschutz und Antidiskriminierung wurden wesentliche Lücken identifiziert. Auch hier tritt der Schwerpunkt Fortbildung wieder deutlich hervor. Der Wunsch nach gezielten Schulungen für Polizei, Staatsanwaltschaft und Gerichten wurde deutlich geäußert, um sicherzustellen, dass queere Menschen nach Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen ernst genommen und angemessen unterstützt werden.

Wie bereits oben dargelegt, bekam das Fragensegment nach der Bereitschaft Anzeige zu erstatten, den höchsten Anteil an Freitextantworten des gesamten Fragebogens. Die Frage nach der Bereitschaft, Strafanzeige zu stellen, wenn eine Person aus queerfeindlichen Gründen Unrecht erfahren hat, ergab folgendes Bild: Von den LSB\*-Personen haben insgesamt knapp die Hälfte (46,5 %) mit „ja“ oder „ja wahrscheinlich“ geantwortet. Bei Trans\* und Inter\* Personen (Anhang F.A. Grafik 17) ist die Bereitschaft nur bei gut einem Fünftel (21,7 %) gegeben. Noch deutlicher wird der Unterschied der beiden Gruppen im Bereich der beiden Antworten „nein, eher nicht“ oder „nein, auf keinen Fall“. Mehr als 60 % der Trans\*- und Inter\*-Personen stehen knapp 40 % der LSB\*-Personen gegenüber. Bei der Frage nach den Gründen keine Strafanzeige zu stellen wurden folgende Gründe am häufigsten angegeben:

- **30,6 %** Angst, nicht ernst genommen zu werden
- **27,5 %** halten es für wenig erfolgversprechend
- **18,7 %** verbinden damit zu viel Stress

Im Rahmen des Aktionsplans fanden auf Einladung des Amtes für Gleichstellung bereits Gespräche mit Vertreter\*innen der queeren Community sowie der LSBTIQ\*-Ansprechperson der Staatsanwaltschaft statt. Zudem gab es im August 2024 einen Austausch mit den beiden neuen Ansprechpersonen der Polizei für die queere Community, bei dem die Ergebnisse der Bedarfserhebung vorgestellt und diskutiert wurden. Die Einrichtung und regelmäßige Wiederholung dieser von der Polizeipräsidentin initiierten Runde ist eine gute Maßnahme und wird auch von Seiten der Stadt begleitet. Das Amt für Gleichstellung wird auch weiterhin an diesem Austausch der Polizei mit den queeren Verbänden teilnehmen und diese Zusammenarbeit ausbauen.

Ein weiteres zentrales Thema stellt die Verbindung des Aktionsplans LSBTIQ\* mit dem Aktionsplan zur kommunalen Umsetzung der Istanbul-Konvention dar. Durch die

Bedarfsermittlung wurde deutlich, dass die etablierten Gewaltberatungsstellen in Münster oft über zu wenig Queer-Expertise verfügen, während queere Beratungsstellen nicht ausreichend zum Thema Gewaltschutz spezialisiert sind. Um diese Lücke zu schließen, fanden im April 2025 als Auftakt für eine weitere Qualifizierung der Beratungsstellen und eine verstärkte Zusammenarbeit der vom Amt für Gleichstellung geförderten Beratungsstellen zum Thema LSBTIQ\* und Gewalterfahrungen je ein Workshop zum Thema für die Arbeitskreis Gewaltschutzgesetz und gegen Gewalt an Frauen und Mädchen, sowie das Netzwerk sexuelle und geschlechtliche Vielfalt statt. Die Weiterentwicklung der Beratungsangebote für LSBTIQ\*-Personen, die Gewalt erfahren haben, soll im Kontext der Maßnahmen beider Aktionspläne erfolgen.

Im Themenfeld geschlechtsbasierte/geschlechtsbezogene Gewalt und Diskriminierung mit dem Schwerpunkt sexuelle, geschlechtliche und körperliche Vielfalt ist es nach wie vor von Bedeutung, das Hellfeld zu erweitern und bedarfsgerechte Angebote der psychosozialen Beratung für LSBTIQ\*-Personen, die Gewalt (körperliche, psychische, sexualisierte, digitale, im sozialen Nahraum, in der Öffentlichkeit, am Arbeitsplatz) erfahren haben, zu entwickeln und zu etablieren. **Maßnahme 77** „Kompetenzzentrum für LSBTIQ\*-Personen, die Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen gemacht haben“ nimmt dieses Anliegen auf. Das entspricht auch dem Anliegen der Istanbul-Konvention zum Schutz vor lesben- und trans\*feindlicher Gewalt. Ziel der Maßnahme ist die koordinierte Arbeit zwischen Einrichtungen und Fachkräften aus der Frauen- und der LSBTIQ\*-Infrastruktur. Über zwei Jahre soll in einem Partizipationsprozess der beiden zu schaffenden Koordinierungsstellen LSBTIQ\* und Istanbul-Konvention mit freien Trägern unter Berücksichtigung ihrer strukturellen Unterschiede (Frauen helfen Frauen e. V., Beratung und Therapie für Frauen e. V., Frauen-Notruf e. V., LIVAS e. V., KCM e. V., pro familia, Aidshilfe Münster e. V. und T-I-MS e. V.) ein Konzept für die psychosoziale Beratung von LSBTIQ\*-Personen, die Gewalt erfahren haben, entwickelt werden. Hier wird auch eine enge Vernetzung mit der Landes-Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit (MIQ NRW) angestrebt. Im Verlauf der Konzeptentwicklung sollen die unterschiedlichen Varianten der Umsetzung des sog. Kompetenzzentrums diskutiert werden, z. B. als virtuelles Zentrum mit den jeweiligen Standorten der beteiligten Einrichtungen oder als Zentrum mit gemeinsamem Standort. Die Arbeit des zukünftigen Zentrums soll durch die Sichtbarkeit des Beratungsangebots für queere Personen, die Gewalt erfahren haben, sowie durch die Fachkenntnisse der Berater\*innen in queerfeindlicher Diskriminierung und Gewalt geprägt sein. Zudem sollen Peer-Beratungsansätze, qualifizierte Aus- und Weiterbildung der Berater\*innen, niedrigschwellige Erreichbarkeit und die Vernetzung mit anderen Beratungsstellen, Polizei, Opferschutz, Staatsanwaltschaft, Feuerwehr und dem kommunalen Ordnungsdienst eine zentrale Rolle spielen.



### 3.5.2. MAßNAHMENKATALOG QUERSCHNITTSTHEMA: GEWALTSCHUTZ/ANTIDISKRIMINIERUNG

Querschnittsthema: Gewaltschutz/Antidiskriminierung Schwerpunkt Schutz				
Ziel		Maßnahmen	Akteur*innen	Ressourcen
Bestehende Strukturen LSBTIQ*-freundlich gestalten und LSBTIQ*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen	65	Öffnung der Frauenhäuser für Trans*-Frauen, entsprechende Erweiterung der Zielgruppe in den Leistungsvereinbarungen mit den Trägern der Frauenhäuser.	17, freie Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Koordinierungsstelle Istanbul Konvention</li> </ul>
	66	Bei der Überarbeitung der internen Konzepte der Fachstelle "Unterbringung und Betreuung von Geflüchteten" wird die Koordinierungsstelle LSBTIQ* einbezogen.	50	• Haushaltsbudget
	67	Richtlinie zum Umgang mit Personal in Transition erarbeiten und in Kraft setzen.	10, 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	68	Weiterentwicklung grenzachtender Umgang (Zielgruppe LSBTIQ*).	10, 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	69	Überprüfung und Anpassung der Formulierungen in den Formularen (Ansprache).	10, 33, 36, 40, 50, 51, 52, 53, 59	• Haushaltsbudget
	70	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entwicklung eines Metakonzepts für Awareness.</li> <li>2. Aufbau eines Pools an ausgebildeten Teams und regelmäßige Schulungen für Awareness-Arbeitende.</li> <li>3. Finanzierung von Awareness-Teams bei großen öffentlichen/gesamstädtischen Veranstaltungen (Rosenmontag, 1. Mai, Silvester).</li> <li>4. Finanzierung von Awareness-Teams bei öffentlichen Veranstaltungen von vulnerablen bzw. marginalisierten Gruppen (z.B. Trans* Day of Visibility)</li> </ol>	MM (Nachtbürgermeister*in), 32, 17	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zu 1: (Teil-)Kosten begleitender Beratung bei der Konzipierung von 500 Euro</li> <li>Zu 2: (Teil-)Kosten Schulungen von 500 Euro</li> <li>Zu 3: (Teil-)Kosten von 900 Euro</li> <li>Zu 4: (Teil-)Kosten von 500 Euro</li> </ul>
	71	Die Frauenberatungsstellen öffnen sich weiter sichtbar für LGBTI*-Personen – gegenseitige Stärkung der Kompetenzen.	Beratung und Therapie für Frauen e.V., Frauen helfen Frauen e.V., Frauenhaus Beratungsstelle e.V.	• Haushaltsbudget
	72	Die Fachberatungsstellen sexualisierte Gewalt öffnen sich weiter sichtbar für LGBTI*- Personen <sup>10</sup>	Beratungsstelle Frauenhaus und Beratung, Frauennotruf	• Haushaltsbudget

10 Erhöhter Bedarf muss in der Trägerförderung berücksichtigt werden

	<b>73</b>	Schaffen von Unterbringungsmöglichkeiten für Frauen/Personen, die keinen oder erschwerten Zugang zu Frauenhäusern haben (Frauen mit Suchterkrankung, obdachlose Frauen, Senior*innen/Frauen mit Pflegebedarf, geflüchtete Frauen, Frauen mit Söhnen ab 18, Studierende, EU-Bürgerinnen, LGBTI*, Frauen mit Behinderung). Dazu werden Gespräche im Rahmen Vernetzung geführt (Art 18) <sup>11</sup> .	17, 50	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Koordinierungsstelle Istanbul Konvention</li> <li>• Zusätzliche Mittel notwendig</li> </ul>
Vernetzung	<b>74</b>	Austausch mit den Fachstellen „Unterbringung und Betreuung von Geflüchteten“ und „Wohnraumsicherung und Betreuungsstelle“ u.a. zum Thema Schutzbedarfe von Geflüchteten LSBTIQ* und Wohnungslosen.	17, 50	• Koordinierungsstelle LSBTIQ*
	<b>75</b>	Fachlicher Austausch zum Themenkomplex „Queere Geflüchtete“ im Rahmen des „Stadtweiten Netzwerkes Migration“.	17, 50 Stadtweites Netzwerk Migration	• Koordinierungsstelle LSBTIQ*
	<b>76</b>	Kooperation beim Input zur Sicherheit queerer Personen bei Tagungen des GIZ (Gemeinsames Information Zentrum). Hier Einbindung des Themas Sicherheit im Nachleben.	17, MM (Nachbürgermeister*in), 32	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	<b>77</b>	Kompetenzzentrum für LSBTIQ*-Personen, die Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen gemacht haben Über zwei Jahre soll in einem Partizipationsprozess ein Konzept für die psychosoziale Beratung von LSBTIQ*-Personen, die Gewalt erfahren haben, entwickelt werden.	17, freie Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Koordinierungsstelle Istanbul Konvention</li> <li>• externe Begleitung 8.000 €</li> <li>• Stundenaufstockung bei den vom Amt für Gleichstellung geförderten Träger mit psychosozialen Beratungsangeboten im Bereich Frauen und LSBTIQ* je 0,1 VZÄ für zwei Jahre (ca. 140.000 € gesamt für acht Träger)</li> </ul>
	<b>78</b>	Das Amt für Gleichstellung vernetzt sich mit Trägern, die psychosoziale Prozessbegleitung anbieten.	17	• Koordinierungsstelle LSBTIQ*
	<b>79</b>	Das Amt für Gleichstellung nimmt weiterhin an dem jährlichen Austausch zwischen der Polizei Münster und den queeren Verbände teil.	Beratungsstelle Frauenhaus und Beratung, Frauennotruf	• Koordinierungsstelle LSBTIQ*
	<b>80</b>	Regelmäßiger Austausch zwischen dem Amt für Gleichstellung, den Queerbeauftragten des Polizeipräsidiums Münster, der LSBTI-Ansprechperson der Staatsanwaltschaft Münster und dem Bündnis gegen Queerfeindlichkeit.	17, LSBTI- Ansprechpartnerin Staatsanwaltschaft Münster, Queerbeauftragte des Polizeipräsidiums Münster	• Koordinierungsstelle LSBTIQ*
Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit	<b>81</b>	Aufnahme der Queerbeauftragten des Polizeipräsidiums Münster und der LSBTI*-Ansprechperson der Staatsanwaltschaft Münster im Queer-Guide.	17	• Haushaltsbudget

### 3.5.3. Gesundheit

Auch beim Querschnittsthema Gesundheit ergaben sich Bedarfe. Es wurden sowohl in den Arbeitsgruppen als auch im Fragebogen der Wunsch geäußert, dass medizinisches Personal besser für die spezifischen Bedürfnisse queerer Menschen geschult wird, insbesondere im Bereich der psychischen Gesundheitsversorgung und beim Zugang zu geschlechtsangleichenden Maßnahmen für trans\* und nicht-binäre Personen. Dies spiegelt sich in den Grafiken zum Thema Gesundheit wider, die im Anhang zu finden sind (Anhang F.A. Grafik 52-54). Da ähnlich wie bei der Thematik Schule im Bereich der Gesundheit zentrale Entscheidungen u.a. auf Bundes-, akademischer und berufs- und fachgesellschaftlicher Ebene getroffen werden, wird der kommunale Zugang über das Gesundheitsamt geschaffen.

Hier wird vornehmlich auf Vernetzung und Sensibilisierung gesetzt. Der Austausch zwischen queeren Verbänden und Akteur\*innen aus dem medizinischen Sektor soll intensiviert werden (**Maßnahme 83**). Und durch einen Input zum Aktionsplan LSBTIQ\* in den Qualitätszirkel zur gynäkologischen Versorgung, soll eine Sensibilisierung für queere Lebenswege erfolgen (**Maßnahme 84**). Außerdem soll die Vernetzung mit dem Bündnis gegen Depression, der kommunalen Gesundheitskonferenz sowie der Ärzt\*innen- und Therapeut\*innenkammer vorangetrieben werden. Die entsprechenden Maßnahmen folgen nach der Erläuterung der letzten beiden Querschnittsthemen.

### 3.5.4. Migration und Inklusion

Im Rahmen des Aktionsplans werden gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von LSBTIQ\*-Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund sowie mit Behinderung ergriffen.

Die Vernetzung mit Migrant\*innenselbstorganisationen (MSOs) (**Maßnahme 88**) soll vorangetrieben werden, um hier den Austausch zu fördern. Zudem wird die Koordinierungsstelle LSBTIQ\* einbezogen, wenn eine Überarbeitung der internen Konzepte der Fachstelle für Unterbringung und Betreuung von Geflüchteten ansteht, um spezifische Schutzbedarfe besser zu berücksichtigen (**Maßnahme 89**).

Bei dem Thema Inklusion soll ein regelmäßiger Austausch mit der Beauftragten für Menschen mit Behinderung in Münster etabliert werden (**Maßnahme 91**). Ebenso soll eine Berichterstattung in der „Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung (KIB)“ stattfinden, ergänzt durch eine aktive Beteiligung an Arbeitsgruppen der KIB sowie relevanten Facharbeitskreisen zum Thema „Queer mit Behinderung“.

Ein weiterer Fokus liegt auf dem Schutz LSBTIQ\*-Geflüchteter und wohnungsloser queerer Menschen. Hierzu soll ein fachlicher Austausch mit den zuständigen Fachstellen geführt werden (**Maßnahme 90**). Zudem ist ein Dialog zum Thema „Queere Geflüchtete“ im Rahmen des „Stadtweiten Netzwerkes Migration“ geplant, um Bedarfe und Herausforderungen gezielt anzugehen

### 3.5.5. MAßNAHMENKATALOG QUERSCHNITTSTHEMEN: GESUNDHEIT, MIGRATION UND INKLUSION

Querschnittsthema: Gesundheit				
Ziel		Maßnahmen	Akteur*innen	Ressourcen
Bestehende Strukturen LSBTIQ*-freundlich gestalten und LSBTIQ*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen	82	<p>Gewaltschutz für Frauen und LSBTIQ* im Gesundheitswesen verbessern:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Handlungsempfehlung“ Optimierung der gesundheitlichen Versorgung von Opfern häuslicher Gewalt“ (2005) wird unter Berücksichtigung queerer Personen überarbeitet und Fachkräften zur Verfügung gestellt.</li> <li>2. Ausbau der Vernetzung mit relevanten Netzwerken und Vereinigungen, um die Psychotherapeutische und medizinische Versorgung (Gynäkologie) in Münster, insbesondere für queere Menschen, zu verbessern (Ärztelkammer, GEW Erziehung und Wissenschaft, Gesundheitskonferenz, Bündnis Depression).</li> </ol>	17, 53, Ak „Gesundheitliche Versorgung bei häuslicher Gewalt“, Gesundheitskonferenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> <li>• Koordinierungsstelle Istanbul Konvention</li> </ul>
Vernetzung	83	Austauschformat zwischen queeren Verbänden und Akteur*innen aus dem medizinischen Sektor.	17, 53, freie Träger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	84	Punktueller Integration im Qualitätszirkel (Gynäkologische Versorgung), um Input zum Aktionsplan LSBTIQ* zu geben.	17, 53	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	85	Vernetzung mit dem Bündnis gegen Depression und der kommunalen Gesundheitskonferenz.	17, 53	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haushaltsbudget</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
Normalisierung queerer Lebenswege durch die Erhöhung der Sichtbarkeit	86	<p><b>Ausbau der Anonymen Spurensicherung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wird in allen Krankenhäusern mit gynäkologischen Abteilungen und Kinderschutzambulanzen durchgeführt.</li> <li>• Die Verstärkung der ASS wird weiter vorangetrieben und für vulnerable Personengruppen zugänglich gestaltet (Trans*Personen, Frauen mit Behinderung, Frauen mit Fluchterfahrung usw)</li> <li>• wird der Öffentlichkeit und Fachkräften weiter bekannt gemacht (Flyer, Homepage) unter Berücksichtigung der Barrierefreiheit</li> <li>• Die Qualitätssicherung der ASS erfolgt durch regelmäßige Fortbildungen für Mediziner*innen und Multiplikator*innen und Evaluation</li> </ul>	17, Kliniken, Träger, AG ASS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle Istanbul Konvention</li> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>
	87	Überprüfung der Gesundheitsdatenbanken auf Statistiken zur seelischen Gesundheit der LSBTIQ*.	17,53	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinierungsstelle LSBTIQ*</li> </ul>

Querschnittsthema: Migration				
Ziel		Maßnahmen	Akteur*innen	Ressourcen
Vernetzung	88	Vernetzung mit MSOs.	17, 36, MSOs	• Koordinierungsstelle LSBTIQ*
	89	Bei der Überarbeitung der internen Konzepte des Sozialdienstes für Geflüchtete wird die Koordinierungsstelle LSBTIQ* einbezogen.	17, 50	• Koordinierungsstelle LSBTIQ*
	90	Fachlicher Austausch zum Themenkomplex „Queere Geflüchtete“ im Rahmen des „Stadtweiten Netzwerkes Migration“.	50, 17, Stadtweites Netzwerk Migration	• Koordinierungsstelle LSBTIQ*

Querschnittsthema: Inklusion				
Ziel		Maßnahmen	Akteur*innen	Ressourcen
Vernetzung	91	Regelmäßiger Austausch mit der Beauftragten für Menschen mit Behinderung in Münster. Berichterstattung in und Austausch mit der „Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderung (KIB)“, sowie ggf. in Arbeitsgruppen der KIB und geeigneten Facharbeitskreisen zum Thema „Queer mit Behinderung“.	17, 50, Beauftragte für Menschen mit Behinderung	• Haushaltsbudget • Koordinierungsstelle LSBTIQ*
Bedarfserhebung von Menschen außerhalb städtischer Strukturen	92	Vernetzung mit Wissenschaft: Hinwirken zur Evaluierung des Aktionsplans zur Umsetzung der Istanbul Konvention und des Aktionsplans LSBTIQ* auf kommunaler Ebene.	Koordinierungsstelle IK, Koordinierungsstelle LSBTIQ*	• Koordinierungsstelle LSBTIQ* • Koordinierungsstelle Istanbul Konvention

# 4. Ausblick

Die Arbeitsprozesse des Aktionsplans haben nochmals verdeutlicht, dass Münster über ein wertvolles Netzwerk an queeren Vereinen und Initiativen, Aktivist\*innen und Expert\*innen innerhalb der Stadtgesellschaft verfügt. Dies ist eine stabile Basis und von großer Bedeutung, um ein selbstbestimmtes und diskriminierungsfreies Leben für LSBTIQ\*-Personen im Münster zu gestalten. Im Verlauf der unterschiedlichen Arbeitsphasen, der Gespräche mit den Akteur\*innen und der Analyse der Datensätze, haben sich vier zentrale Schwerpunkte herauskristallisiert, die künftig weiterbearbeitet und ausgebaut werden sollten, um einen nachhaltigen Aktionsplan gewährleisten zu können:

## • Fortbildung für und Sensibilisierung von Fachkräften:

In nahezu allen Bereichen – von Bildung, Gesundheit, Verwaltung bis hin zur sozialen Arbeit – besteht ein Bedarf an kontinuierlicher Qualifizierung. Schulungen und Workshops zu queeren Lebensrealitäten fördern nicht nur Fachkompetenz, sondern tragen maßgeblich dazu bei, Diskriminierung abzubauen und einen respektvollen Umgang zu etablieren. Eine wichtige Säule des Aktionsplans ist hierbei das Angebot von niedrigschwelligen Fortbildungsangeboten für Mitarbeitende der Stadtverwaltung, um so den Kund\*innenkontakt queersensibel zu gestalten.

## • Bestehende Strukturen LSBTIQ\*-freundlich gestalten und LSBTIQ\*-freundliche Strukturen ausbauen und neue schaffen:

Es genügt nicht, einzelne Angebote anzupassen – vielmehr gilt es, bestehende Institutionen und Systeme grundsätzlich auf ihre Offenheit und Zugänglichkeit für queere Menschen zu überprüfen und aktiv zu verändern. Exemplarisch auf die Stadtverwaltung bezogen bedeutet dies u. a., dass bestehende Strukturen und Angebote, wie z. B. Formulare und Online-Dienste, weiterhin eine Überarbeitung erfahren, um die Lebensrealität queerer Menschen abzubilden und LSBTIQ\*-Personen als Kund\*innen der Stadtverwaltung zielgruppenspezifisch anzusprechen. Gleichzeitig sollten neue Räume und Formate entwickelt werden, die das Empowerment queerer Menschen ermöglichen und sie unterstützen. Insbesondere letzteres wurde im Rahmen der Onlinebefragung vermehrt eingefordert. Dies erfordert insbesondere eine angemessene und bedarfsorientierte finanzielle Ausstattung der freien Träger im LSBTIQ\*-Bereich, damit diese ihre Angebote halten und ausbauen können.

## • Vernetzung:

Die Vielfalt queerer Lebensentwürfe spiegelt sich auch in der Vielzahl der Initiativen, Gruppen, Vereine und Akteur\*innen wider. Eine stärkere Vernetzung ermöglicht Synergien, gegenseitige Unterstützung und schafft Sichtbarkeit. Münster profitiert von einem kontinuierlichen Austausch zwischen Zivilgesellschaft, Verwaltung und Politik. In den bisherigen Prozessen zeigte sich, dass eine gute Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteur\*innen von entscheidender Bedeutung ist - diese Kollaboration muss auch in Zukunft aufrechterhalten werden. Auch

das Netzwerk sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, das vom Amt für Gleichstellung 2021 gegründet wurde und eine wertvolle Ressource darstellt, soll im Zuge des Aktionsplans professionalisiert werden. Auch sollen die Vernetzungsmöglichkeiten queerer Mitarbeitender der Stadtverwaltung weiter ausgebaut werden.

### • Normalisierung queerer Lebenswege durch Erhöhung der Sichtbarkeit:

Sichtbarkeit ist ein Schlüssel zur Erhöhung von Akzeptanz. Queere Lebensweisen müssen selbstverständlicher Teil des öffentlichen Lebens sein – in der Stadtgestaltung, in Medien und Bildungseinrichtungen, bei Veranstaltungen. Dies trägt dazu bei, Vorurteile abzubauen und queeren Menschen das Gefühl zu geben, mit ihren Erfahrungen und Lebensrealitäten gesehen zu werden. Dies soll bezogen auf die Stadtverwaltung u. a. durch eine Präsentation queerfreundlicher Strukturen auf Jobmessen und Jobausschreibungen gelingen.

Im Zuge der nächsten Monate sollen zunächst die Maßnahmen umgesetzt werden, die aus den vorhandenen Amtsbudgets und der verlängerten Stelle Sachbearbeitung LSBTIQ\* bis Ende 2026 möglich sind. Für weitergehende Maßnahmen bedarf es jedoch weiterer politischer Beschlüsse und finanzieller Ausstattung, sowie insbesondere der Verstetigung der bestehenden Sachbearbeitung LSBTIQ\* und Ausbau zu einer Koordinierungsstelle LSBTIQ\*. Die Rolle der Koordinierungsstelle kann dabei skaliert werden – wenn die Koordinierungsstelle mehr eigene Kapazitäten einbringen kann, wird der zusätzliche Bedarf externer Ressourcen minimiert werden und andersrum.

Die Tatsache, dass 65 % der Teilnehmenden des Fragebogens A angeben (Anhang F.A. Grafik 4), dass sie eher nicht oder nicht das Gefühl haben, dass ihre Belange in der Politik ernst genommen werden, verdeutlicht die Wichtigkeit der politischen Unterstützung dieses Aktionsplans. Die erhobenen Bedarfe kommen unmittelbar aus der queeren Community Münsters. Bereits in den letzten Jahren hat die Community zunehmend auf ihre Rechte und die Verbesserung ihrer Lebensbedingungen hingewiesen. Wenn die Politik hier nun mit einem Aktionsplan reagiert, der diese spezifischen Anliegen aufgreift und durch konkrete Maßnahmen untermauert, könnte dies nicht nur das Vertrauen stärken, sondern auch ein Zeichen der Anerkennung und des Respekts gegenüber dieser oft marginalisierten Gruppe setzen.

Die Arbeit am Aktionsplan hat gezeigt, dass eine queerfreundliche Stadtgestaltung keine einmalige Aufgabe ist, sondern ein langfristiger Prozess, der stetige Reflexion, Beteiligung und Weiterentwicklung erfordert.

Münster lebt und freut sich über seinen Ruf als offene, vielfältige und zukunftsorientierte Stadt. Mit diesem Aktionsplan hat Münster die Chance, sich auch weiterhin und zunehmend als zukunftsorientierte und vielfältige Kommune zu profilieren – indem es die oben genannten Schwerpunkte dauerhaft in die Stadtentwicklung einbezieht und strukturell zu verankern.

# 5. Quellenverzeichnis

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024):** IDA-Studie 2024: Lebensrealitäten von LSBTIQA+ Menschen in Deutschland. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2024)** Gewaltschutzstrategie nach der Istanbul-Konvention: Strategie der Bundesregierung zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt 2025–2030. Berlin: BMFSFJ. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundesregierung-beginnt-arbeiten-gewaltschutzstrategie-232658> [Zugriff am: 10. April 2025].

**Institute of Medicine (2011).** The Health of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender People: Building a Foundation for Better Understanding. Washington, DC: The National Academies Press. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.17226/13128> [Zugriff am 20. März 2025].

**Lagebericht: Queerfeindlichkeit nimmt zu.** Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/tagliche-dosis-politik/557829/lagebericht-queerfeindlichkeit-nimmt-zu/> (Zugriff: [11.03.2025]).

**Stadt Münster – Personal- und Organisationsamt (Hrsg.):** Ergebnisbericht Mitarbeitendenumfrage 2022 der Stadtverwaltung Münster. Ausgewertet durch Dipl.-Geogr. Thomas Fiebig. Münster, 2022.

# 6. Anhang

## Anhangsverzeichnis

Ergebnistabellen Bedarfserhebung.....	2
Sicherheit(sgefühl) von FLINTA und Queers .....	7
Vorbemerkung Grafiken Fragebogen A und B.....	10
Grafikverzeichnis Fragebogen A .....	11
Grafiken Fragebogen A.....	13
Grafikverzeichnisfragebogen B.....	49
Grafiken Fragebogen B.....	50

# Ergebnistabellen Bedarfserhebung

● AGs, Beteiligungsformate  
● Fragebogen

**Ermittelte Bedarfe aus AGs und Fragebögen**  
**Handlungsfelder: „Familie und Kinder“ und „Jugend, Schule und Freizeit“**

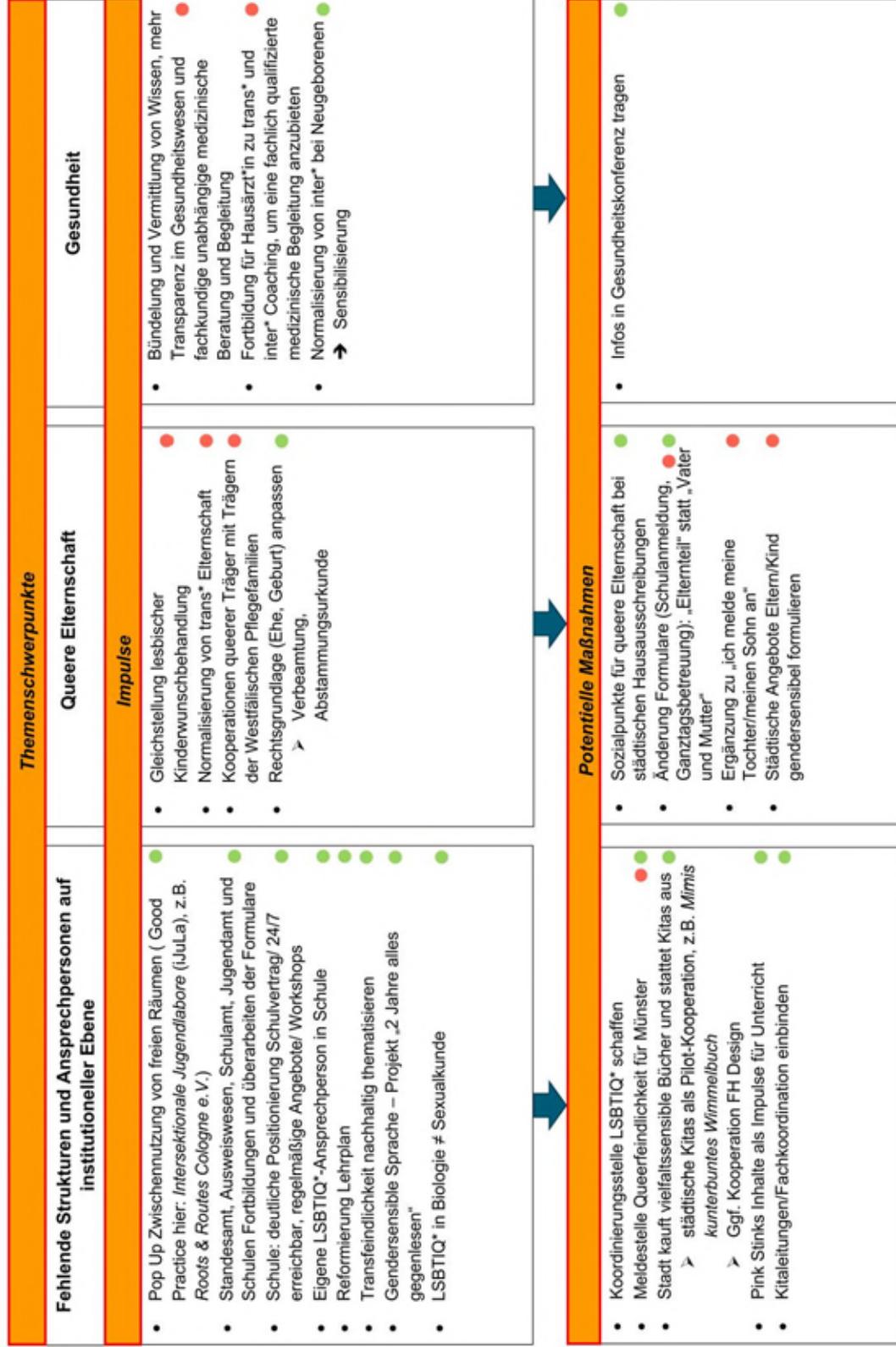
Teil 1

Themenschwerpunkte		
Fachkräfte	Queersensible Gestaltung bestehender Angebote sowie Schaffung & Sicherung von Schutzräumen	Erhöhung von Sichtbarkeit queerer Lebenswege
<b>Impulse</b>		
<p><b>LSBTIQ*-Siegel:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planung &amp; Kontrolle von LSBTIQ*-freundlichem Personal z. B. durch Fortbildungen, Selbstverpflichtung und Beschwerdemanagement <span style="color: green;">●</span></li> <li>Erweiterung der Beratungskompetenz für LSBTIQ* Betroffene von häuslicher/queerfeindlicher Gewalt <span style="color: green;">●</span></li> </ul> <p><b>In Schule:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sprechfähigkeit des Personals stärken (u. a. bei Queerfeindlichkeit) <span style="color: red;">●</span></li> <li>Sexuelle &amp; geschlechtliche Vielfalt im Schulstoff aufnehmen <span style="color: green;">●</span></li> <li>Curriculum Lehrpläne Ausbildung erweitern <span style="color: green;">●</span></li> </ul> <p><b>Schule:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau Kooperation „Schule der Vielfalt“ <span style="color: green;">●</span></li> <li>Aufnahme „Schiff/Scheif“ (Bezirksregierung) <span style="color: green;">●</span></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LSBTIQ*-Qualitätssiegel für Träger inkl. Gewaltschutz- &amp; Awareness-Konzepte <span style="color: green;">●</span></li> <li>Austauschräume für Fachkräfte mit und ohne Queerexpertise <span style="color: green;">●</span></li> <li>PG als Vorbild für Öffnung binärer Strukturen <span style="color: red;">●</span></li> <li>Unterstützung des GAZO Kollektivs durch Räume <span style="color: red;">●</span></li> <li>Ausbau von Freizeitangeboten für queere Jugendliche <span style="color: red;">●</span></li> <li>Leitbilder partizipativ erarbeiten <span style="color: green;">●</span></li> <li>Täter*innenarbeit bei Kindern und Jugendlichen etablieren (Queerfeindlichkeit) <span style="color: green;">●</span></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öffentliche Familienangebote in der Werbung offener gestalten: Regenbogenfamilien, Vielfalt in Liebe und Familien, <span style="color: red;">●</span></li> <li>Alleinerziehende und Menschen mit Behinderung berücksichtigen <span style="color: green;">●</span></li> <li>Aufklärung über Rechte und Antidiskriminierungsarbeit <span style="color: green;">●</span></li> <li>Aufklärung in: Kita, Schule, Kirche, Stadtgesellschaft und für Eltern und Kinder <span style="color: red;">●</span></li> <li>Ansprechpersonen schaffen / zahlen, die Infos geben → überregional mit Kleinen &amp; Konzeptarbeit &amp; Infoplattform <span style="color: green;">●</span></li> <li>Schulen müssen anfangen, Anzeigen zu erstatten <span style="color: green;">●</span></li> <li>Gerichte, Jugendhilfe, Schulen müssen geschützt werden <span style="color: green;">●</span></li> </ul>
<b>Potentielle Maßnahmen</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>(digitaler) Methodenkoffer: Infos und Beratungen niederschwelliger für Fachkräfte zur Verfügung stellen → Manifestes Vorgehen: ausgearbeitete Skripte, verschiedene Literaturlisten zum Thema Vielfalt für Kitas, Grundschulen, etc. <span style="color: green;">●</span></li> <li>Grundsensibilisierung der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung im Bereich Kinder, Jugendliche und Familien <span style="color: red;">●</span></li> <li>Fortbildung durch schulpyschologische Beratungsstelle fortführen <span style="color: green;">●</span></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erweiterung bestehender Gewaltschutzkonzepte um den Punkt sexuelle und geschlechtliche Vielfalt <span style="color: green;">●</span></li> <li>„Jungen- &amp; Mädchertag umbenennen:“                     <ul style="list-style-type: none"> <li>„Tag der beruflichen Vielfalt“ <span style="color: green;">●</span></li> <li>„Youth Day“ <span style="color: green;">●</span></li> <li>„Make it your day“ <span style="color: green;">●</span></li> </ul> </li> <li>Antidiskriminierungsprojekt in Schule <span style="color: green;">●</span></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vielfalts-Botschafter*innen an Schulen <span style="color: green;">●</span></li> <li>analog zu Erste-Hilfe-Teams <span style="color: green;">●</span></li> <li>Anti-Streit-Heifende (Schüler*innen Ebene) <span style="color: green;">●</span></li> <li>Polizei, Staatsanwaltschaft, Gerichte:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>Kampagne „Strafanzeige stellen“ <span style="color: green;">●</span></li> <li>„Bücher im Fokus“ <span style="color: green;">●</span></li> <li>Format der Bücherei nutzen, z.B. Pride Month <span style="color: green;">●</span></li> </ul> </li> </ul>

- AGs, Beteiligungsformate
- Fragebogen

**Ermittelte Bedarfe aus AGs und Fragebögen**  
**Handlungsfelder: „Familie und Kinder“ und „Jugend, Schule und Freizeit“**

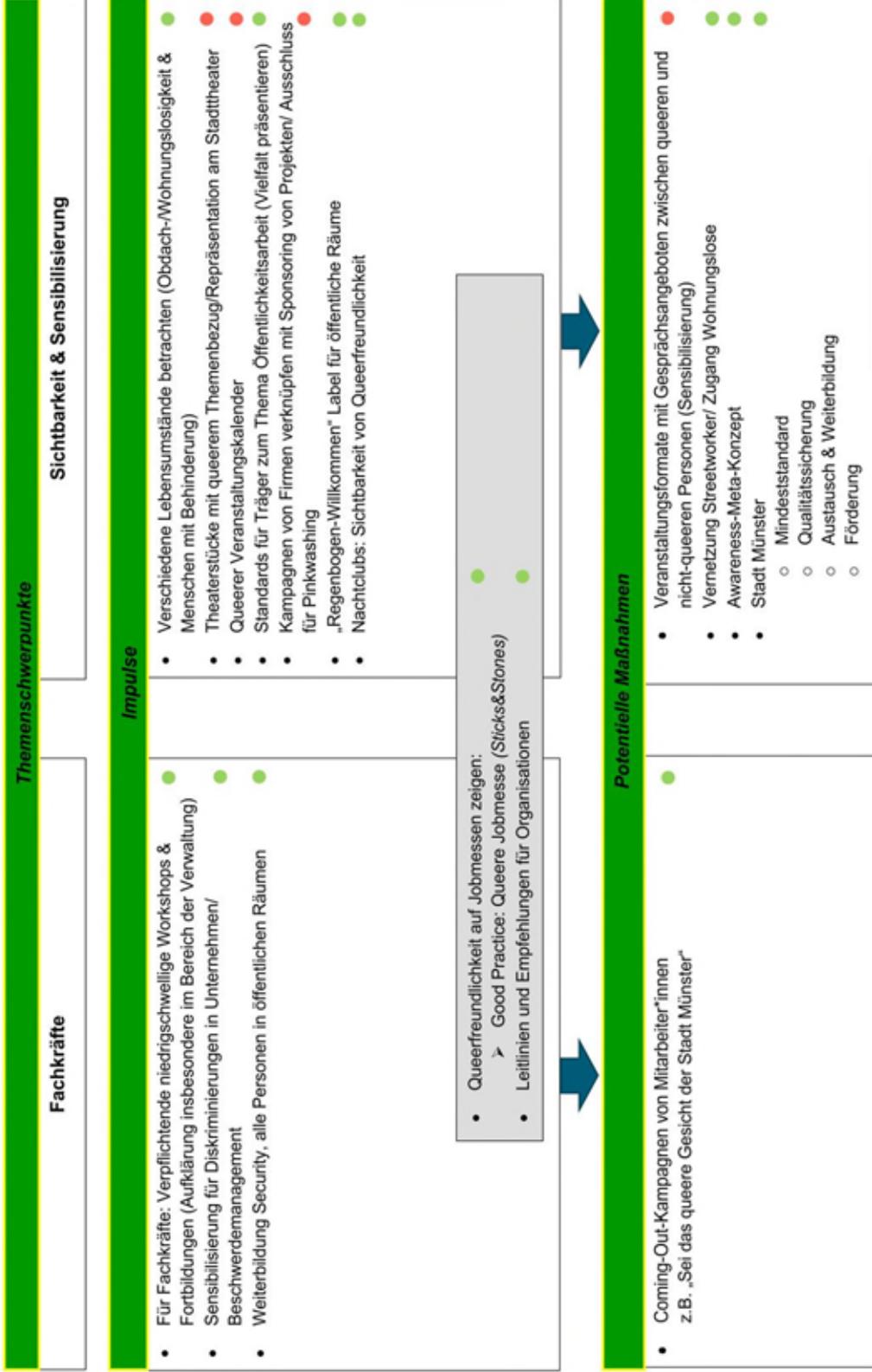
Teil 2



- AGs, Beteiligungsformate
- Fragebogen

**Ermittelte Bedarfe aus AGs und Fragebögen**  
**Handlungsfelder: „Ausbildung und Erwerbsleben“ & „Sport, Kultur & Freizeit“**

Teil 1



- AGs, Beteiligungskomitee
- Fragebogen

## Ermittelte Bedarfe aus AGs und Fragebögen Handlungsfelder: „Ausbildung und Erwerbsleben“ & „Sport, Kultur & Freizeit“

Teil 2

### Themenschwerpunkte

**Queersensible Gestaltung bestehender Angebote,  
Schaffung & Sicherung von Schutzräumen**

- Verstärkung von Räumen & Projekten
- Schaffung queerer Begegnungsräume im Nachtleben
- Outing und Sichtbarkeit von Organisationen als queerefreundlich (Good Practice)
- Erhalt und Ausbau von TIN\*-Schwimmern
- Ansprechperson bei Queerfeindlichkeit und Rassismus (extern)
- Ausbau und Unterstützung des CSDs
- Infrastruktur (Toiletten) neutral gestalten
- Partizipationsprojekte für Zielgruppe (was braucht es?)
- Sozialraumorientierung, bürgernahe Angebote

**Queerfreundliche Richtlinien/Konzepte für Organisationen und Institutionen**

### Impulse

- Verschiedene Lebensumstände betrachten (Obdach-/Wohnungslosigkeit & Sicherheitskonzepte Nachtclubs)
- Erarbeitung eines städtischen Sicherheitskonzeptes (Heimweg nachts), Zusammenarbeit mit Nachtbürgermeister\*in
- Messbarkeit von Queerfreundlichkeit
- Erweiterung von LSBTIQ\* um das „A“ für Aromantik und Asexualität bei der Stadtverwaltung
- Gütesiegel LSBTIQ\*
- Vorbildfunktion: Stadt Münster als LSBTIQ\*-freundliche Arbeitgeberin
- Bei Neubauten queerfreundliche Leitlinien schon durchsetzen, z.B. genderneutrale Toiletten
- Sicherheitskonzepte im Allgemeinen
- Richtlinie für Barrierefreiheit anwenden
- Ländliche Ebenen miteinbeziehen

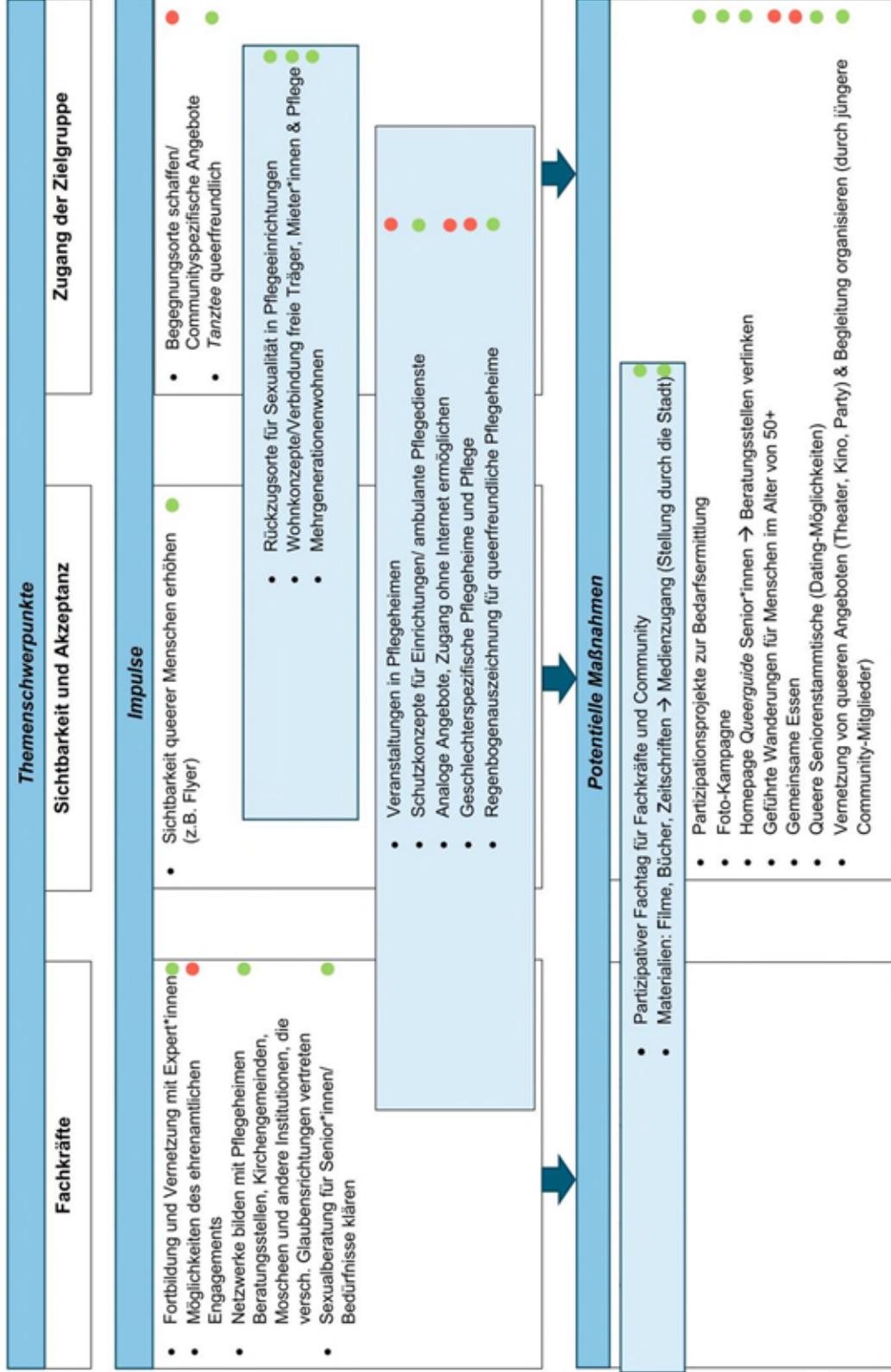
- Queerfreundlichkeit auf Jobmessen zeigen:
  - Good Practice: Queere Jobmesse (Sticks&Stones)
- Leitlinien und Empfehlungen für Organisationen

### Potenzielle Maßnahmen

- „Was fehlt?“ oder „Wünsche“-Briefkasten für Projekte
- Finanziert durch Firmen mit LSBTIQ\*-Label
- Label für Schutzräume, z.B. „Kindertotinsel“
- Öffentliche Sammlung von Maßnahmen (Good Practice) für Zielgruppe und Unternehmen
- Sicherer nächtllicher Heimweg (FLINTA\* Taxigutschein)
- Handreichung für Nachtkulturbetriebe (z.B. Sensibilisierung bzgl. Werbekampagnen wie „Frauen erhalten freien Eintritt“, „Mama Parties, Papa Parties“)
- Bildung eines Beratungspools aus Expert\*innen für Firmen, Informationen über den Beratungspool gehen über die Stadt, Vergütung erfolgt durch die Firmen

- AGs, Beteiligungsformate
- Fragebögen, Interviews

**Ermittelte Bedarfe aus AGs und Fragebögen**  
**Handlungsfeld: „Selbstbestimmtes Altern werden und Pflege“**



## Sicherheit(sgefühl) von FLINTA und Queers

Insgesamt wurden 104 Markierungen gesetzt und 14 Wortbeiträge abgegeben. Im folgenden Abschnitt werden die Punkte aufgelistet, bei denen es zu sogenannten Clusterbildungen gekommen ist. Aufgeführt werden alle Punkte, die mehr als einmal gesetzt wurden.

<b>Sicherere Räume (Safer Space)</b>	
Warendorfer Straße: Cinema & Kurbelkiste	<b>2 Punkte</b>
Hammer Straße: T-I-MS. e. V	<b>3 Punkte</b>
Schaumburgstr.: Livas e.V, FSG Aidshilfe e. V	<b>3 Punkte</b>
Friedrich-Wilhelm-Weber-Straße: LWL-Klinik	<b>3 Punkte</b>
Am Hawerkamp: KCM	<b>3 Punkte</b>
Boelckeweg: Gazo	<b>4 Punkte</b>
Aegidimarkt: SpecOps	<b>4 Punkte</b>
Herwarthstraße: Leo16	<b>ca. 10 Punkte</b>

<b>Angsträume</b>	
Friesenring: Polizeipräsidium	<b>2 Punkte</b>
Am Hawerkamp: Clubs	<b>3 Punkte</b>
Windthorstraße	<b>3 Punkte</b>
Engelschanze	<b>2 Punkte</b>
Hbf. Vor- und Rückseite	<b>Ca. 12 Punkte</b>

Einige Orte in der Stadt werden von queeren Menschen als besonders sicher empfunden. Dazu zählen unter anderem kulturelle und öffentliche Einrichtungen, aber auch Grünflächen und Treffpunkte. Als sicher wahrgenommen wurden in einzelnen Nennungen: Cactus Junges Theater, Promenade, Botanischer Garten, Schlossgarten, Schloss, F24, Café Malik, ULB, Aaseeterrassen, Institut für Politikwissenschaften, Baracke, Südpark und Hansaring.

Beim Thema *Angsträume* gab es eine Vielzahl einzelner Markierungen, die nicht immer eindeutig zugeordnet werden konnten. Dennoch wurden einige Orte gezielt als unsicher empfunden. Hierbei wurden unter anderem folgende Orte als Angsträume genannt: LWL-Klinik und Universitätsklinikum, Hafenstraße, Rathaus / Stadthaus 1, Stadtbücherei, Aaseekugeln, Polizeipräsidium, Klostergarten, Wasserschutzpolizei, Stadtbad Mitte und Ost, Franziskus-Hospital, Mauritz Friedhof und Bauhaus. Bei der Auswertung der Markierungen ist zu beachten, dass einzelne Punkte möglicherweise auf subjektive Einzelerfahrungen zurückzuführen sind und nicht zwingend auf Phänomene schließen lassen, die eine größere Gruppe betreffen.

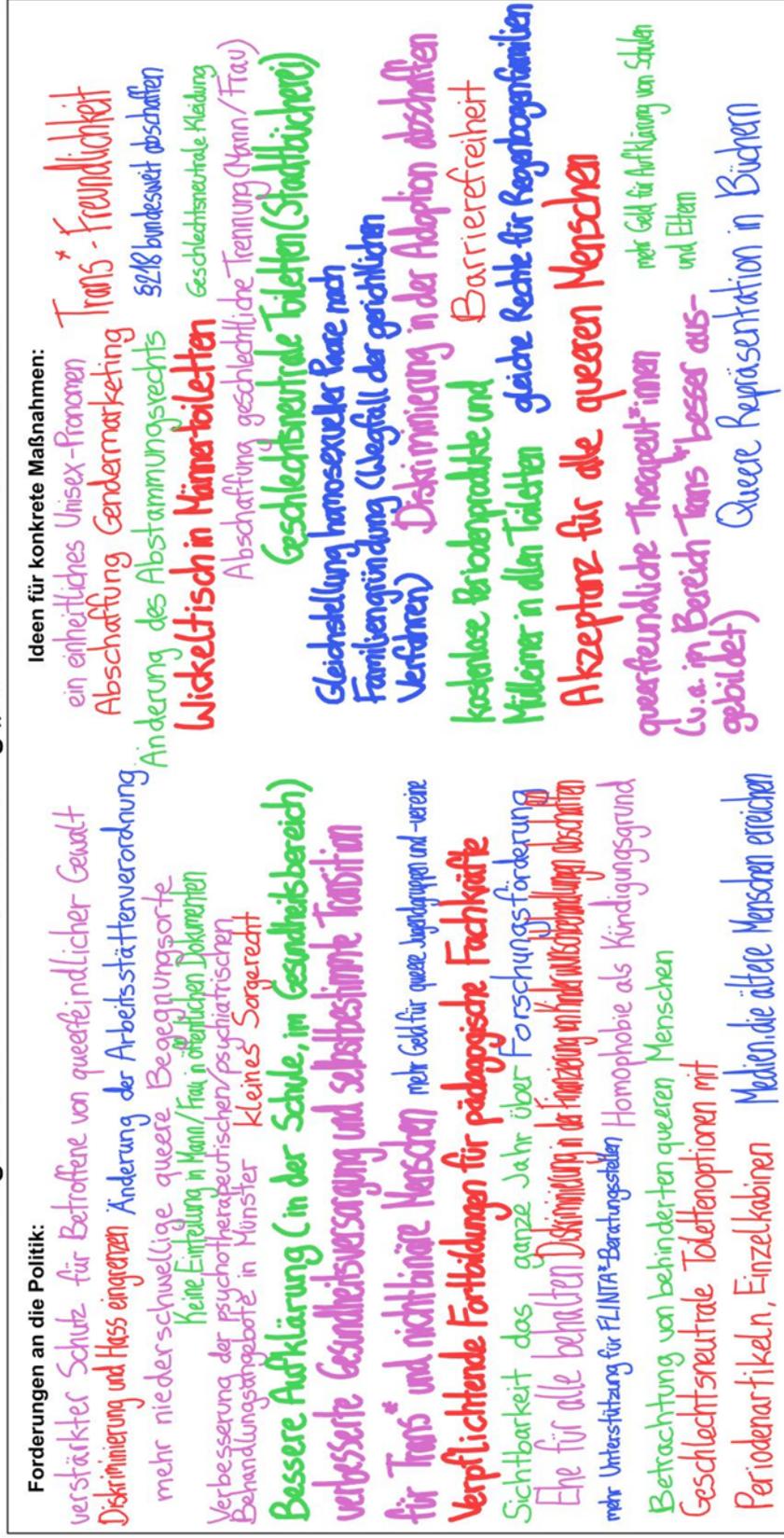
## Ergebnisse der Bedarfserhebung „Queer Vision“ auf dem CSD

In meiner idealen Welt in der Schule...	In meiner idealen Welt in der Freizeit...
<p>gibt es regelmäßig Fortbildungen für Lehrkräfte zu queeren Themen muss ich mich nicht verstecken und kann mich angstfrei outen</p> <p>gibt es mehr Sichtbarkeit für Diversität</p> <p><b>ist Queersein normal</b> gibt es Queertreffs</p> <p><b>stellt man sich mit Pronomen vor und Namen werden geachtet</b></p> <p><b>gibt es kein Mobbing, keine Gewalt oder anderen Kommerz</b> können auch Lehrkräfte offen queer sein</p> <p><b>gibt es LSBTIQ* - offenen Anlauf- bzw. Sprechstunde</b></p> <p>gibt es keine Stereotypes werden queere Themen im Unterricht behandelt</p> <p><b>wird man nicht in einem geschlossenen Raum</b> werden inklusive und vielfältige Schulbücher mit queeren Charakteren genutzt benutzen Lehrkräfte nicht meinen Deadname werden Geschlechterrollen im Unterricht hinterfragt</p>	<p>muss ich keine Angst haben <b>fühle ich mich überall sicher - auch nachts</b></p> <p>gibt es Unisex- und Intersex-Toiletten und Umkleekabinen kann sich jede Person in ihrer (sexuellen und geschlechtlichen) Identität ausleben und wohlfühlen</p> <p><b>hat Kleidung kein Geschlecht</b></p> <p><b>gehen alle respektvoll miteinander um</b></p> <p>gibt es mehr Angebote für queere Menschen - v.a. für junge, behinderte, genderqueere und /oder introvertierte Personen</p> <p>gibt es eine größere LSBTIQ* -Online-Presenz</p> <p>sind mehr Flaggen und Aufklärung in der Stadt, in Schulen und Büros ausgehängt gibt es weniger Diskriminierung und Anpassungsdruck gibt es mehr Räume für uns</p>

Die Abbildung visualisiert gebündelt die Ergebnisse der Bedarfserhebung „Queer Vision“ zu den Überschriften „In meiner idealen Welt in der Schule...“ und „In meiner idealen Welt in der Freizeit...“ auf dem CSD. Die Teilnehmer\*innen forderten im Bereich Schule besonders häufig die Aufnahme queerer Themen in den (Aufklärungs-)Unterricht und wünschten sich die Werte Toleranz und Akzeptanz. In dem Bereich Freizeit war den Teilnehmer\*innen Sicherheit im öffentlichen Raum neben inklusiven queeren Angeboten das größte Anliegen.

<sup>1</sup> Es handelt sich bei den Darstellungen auf den folgenden Seiten um Zusammenfassungen der Beiträge und nicht um das Original. Zitate wurden verwendet, Doppelungen oder ähnliche Beiträge gebündelt.

## Ergebnisse der Bedarfserhebung „Queer Vision“ auf dem CSD



Die Abbildung visualisiert gebündelt die Ergebnisse der Bedarfserhebung „Queer Vision“ zu den Überschriften „Forderungen an die Politik:“ und „Ideen für konkrete Maßnahmen:“ auf dem CSD. Die Teilnehmer\*innen forderten von der Politik vor allem Verbesserungen bezüglich Aufklärungsmaßnahmen sowie Fortbildungen und der Gesundheitsversorgung von Trans\*-Personen. Die Ideen für konkrete Maßnahmen der Teilnehmer\*innen bezogen sich besonders häufig auf inklusive, queerfreundliche Toiletten und den Abbau von Diskriminierung gegenüber Regenbogenfamilien.

## Vorbemerkung Grafiken Fragebogen A und B

Im Folgenden sind die Grafiken beider Fragebögen abgebildet. Sie sind nach Handlungsfeldern geordnet und werden ohne Kommentierung und Analyse abgebildet.

Wie im Bericht angemerkt, wurde der Datensatz an relevanten Stellen in die Stichproben TI\* und LSB\* unterteilt, so dass es punktuell zu gleichen Fragen mehrere Grafiken gibt.

Anhand der Grafiken sind die Fragen beider Fragebögen einzusehen. Fragen, die sich auf die Nutzung bestehender Angebote beziehen, werden für interne Prozesse genutzt und sind hier nicht abgedruckt. Ausgeschlossen werden weiterhin Fragen, die lediglich eine Filterfunktion hatten oder aber zu wenig Rücklauf hatten. Sollte Interesse an dem Einblick der kompletten Fragebögen bestehen, kann hierfür gerne das Amt für Gleichstellung kontaktiert werden.

Die Kommentare aus den Freitextfeldern sind in die Bedarfsermittlung eingeflossen und werden hier nicht wiedergegeben, um eine Rückverfolgung zu verhindern und damit die Teilnehmenden zu schützen.

Die Grafiken aus dem Fragebogen B beziehen sich auf die Zielgruppe „Angehörige von Trans\* und Inter\* Kindern“.

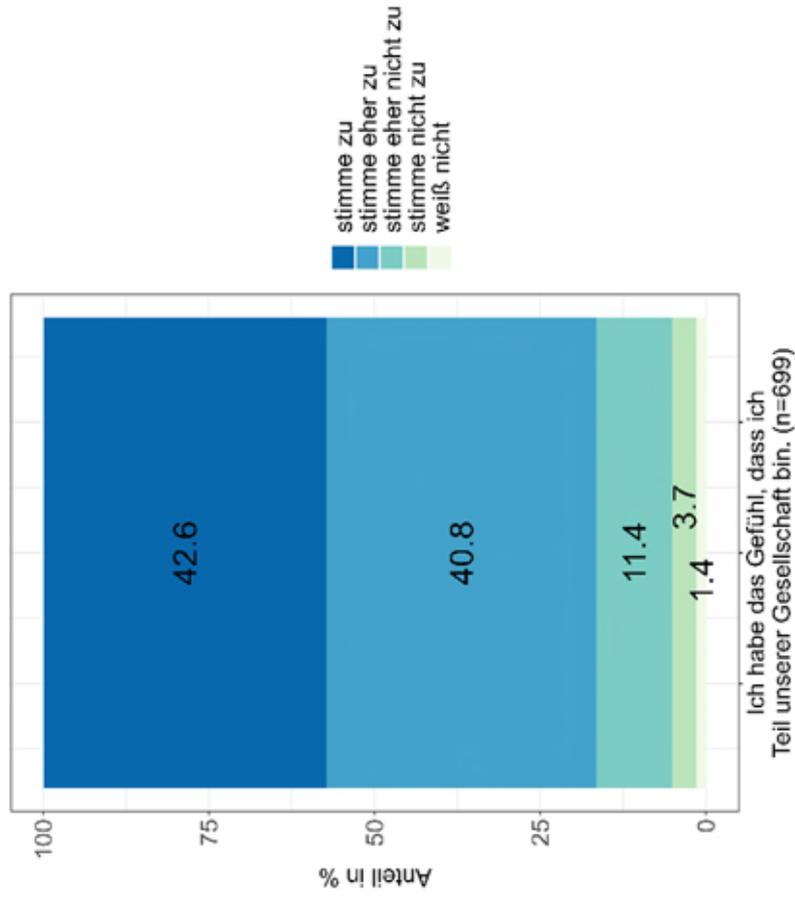
## Grafikverzeichnis Fragebogen A

F.A. A Grafik 1.....	13
F.A. A Grafik 2.....	13
F.A. A Grafik 3.....	14
F.A. A Grafik 4.....	14
F.A. A Grafik 5.....	15
F.A. A Grafik 6.....	15
F.A. A Grafik 7.....	16
F.A. A Grafik 8.....	17
F.A. A Grafik 9.....	17
F.A. A Grafik 10.....	18
F.A. A Grafik 11.....	18
F.A. A Grafik 12.....	19
F.A. A Grafik 13.....	19
F.A. A Grafik 14.....	20
F.A. A Grafik 15.....	20
F.A. A Grafik 16.....	21
F.A. A Grafik 17.....	21
F.A. A Grafik 18.....	22
F.A. A Grafik 19.....	23
F.A. A Grafik 20.....	23
F.A. A Grafik 21.....	24
F.A. A Grafik 22.....	24
F.A. A Grafik 23.....	25
F.A. A Grafik 24.....	26
F.A. A Grafik 25.....	26
F.A. A Grafik 26.....	27
F.A. A Grafik 27.....	27
F.A. A Grafik 28.....	28
F.A. A Grafik 29.....	28
F.A. A Grafik 30.....	29
F.A. A Grafik 31.....	29
F.A. A Grafik 32.....	30
F.A. A Grafik 33.....	30
F.A. A Grafik 34.....	31

F.A. A Grafik 35.....	32
F.A. A Grafik 36.....	32
F.A. A Grafik 37.....	33
F.A. A Grafik 38.....	33
F.A. A Grafik 39.....	34
F.A. A Grafik 40.....	35
F.A. A Grafik 41.....	35
F.A. A Grafik 42.....	36
F.A. A Grafik 43.....	36
F.A. A Grafik 44.....	37
F.A. A Grafik 45.....	37
F.A. A Grafik 46.....	38
F.A. A Grafik 47.....	39
F.A. A Grafik 48.....	39
F.A. A Grafik 49.....	40
F.A. A Grafik 50.....	40
F.A. A Grafik 51.....	41
F.A. A Grafik 52.....	42
F.A. A Grafik 53.....	42
F.A. A Grafik 54.....	43
F.A. A Grafik 55.....	44
F.A. A Grafik 56.....	45
F.A. A Grafik 57.....	46
F.A. A Grafik 58.....	46
F.A. A Grafik 59.....	47
F.A. A Grafik 60.....	48
F.A. A Grafik 61.....	48

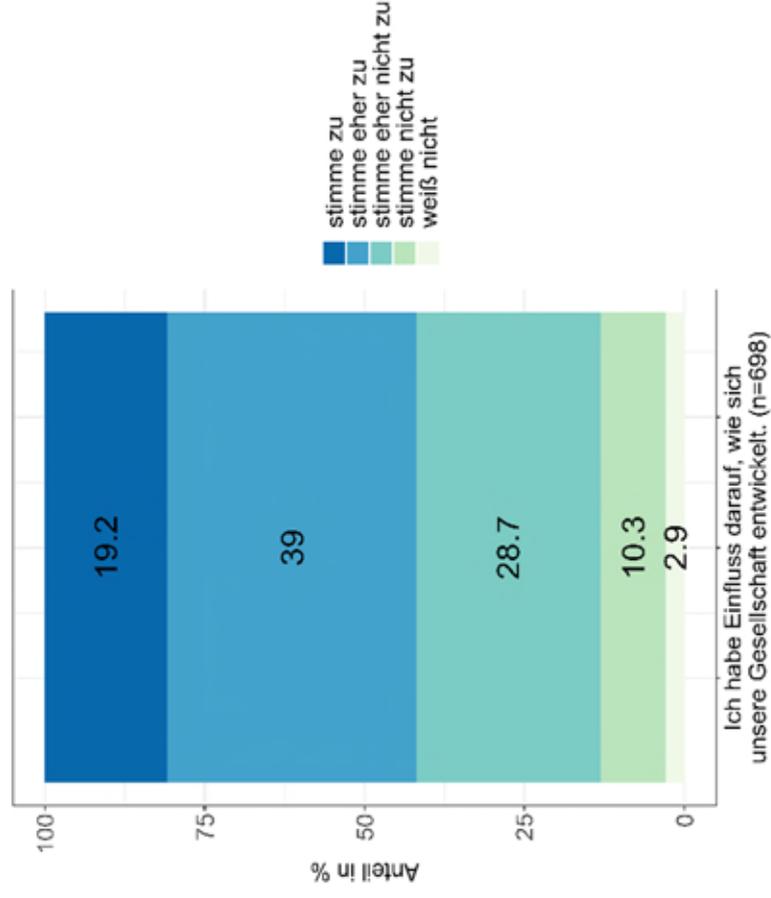
# Grafiken Fragebogen A

Fragen zum Themenkomplex Soziale Teilhabe 1



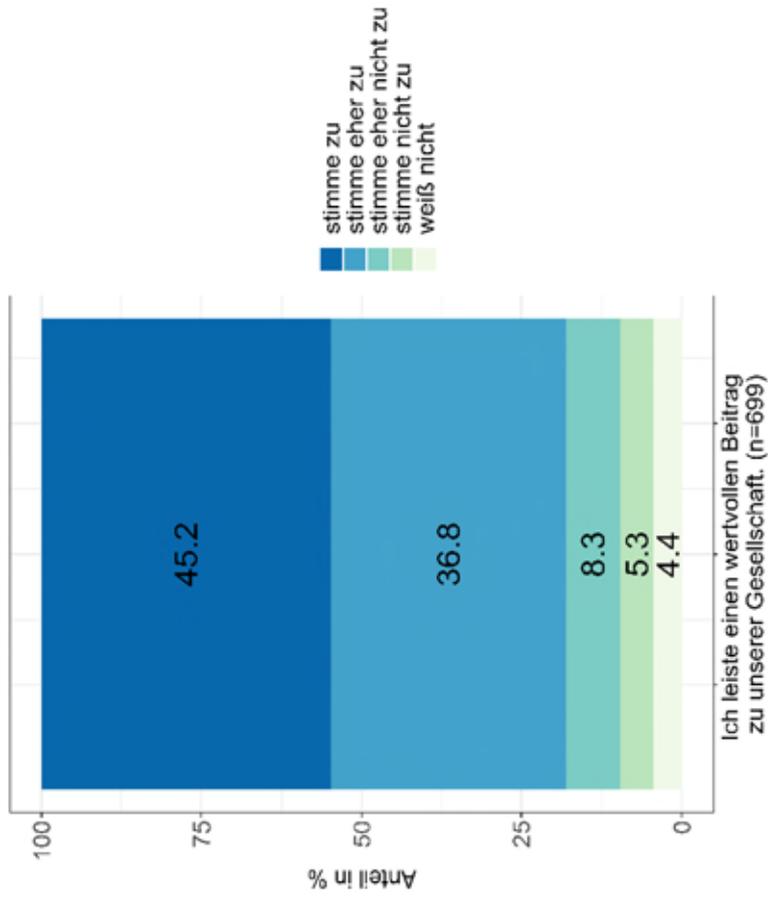
F.A. A Grafik 1

Fragen zum Themenkomplex Soziale Teilhabe 2



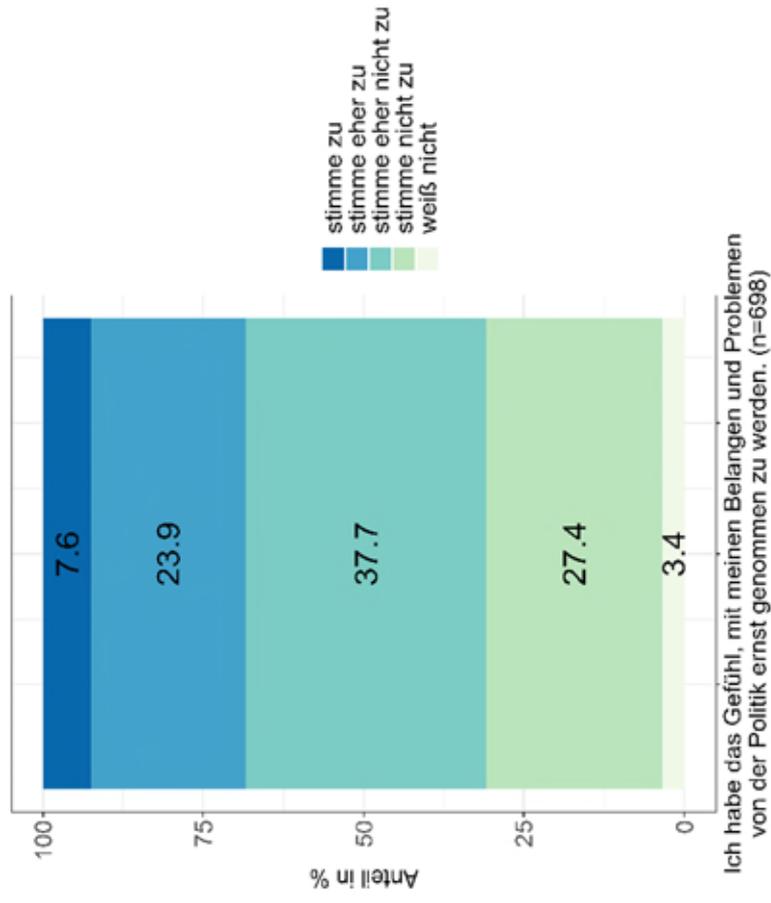
F.A. A Grafik 2

### Fragen zum Themenkomplex Soziale Teilhabe 3



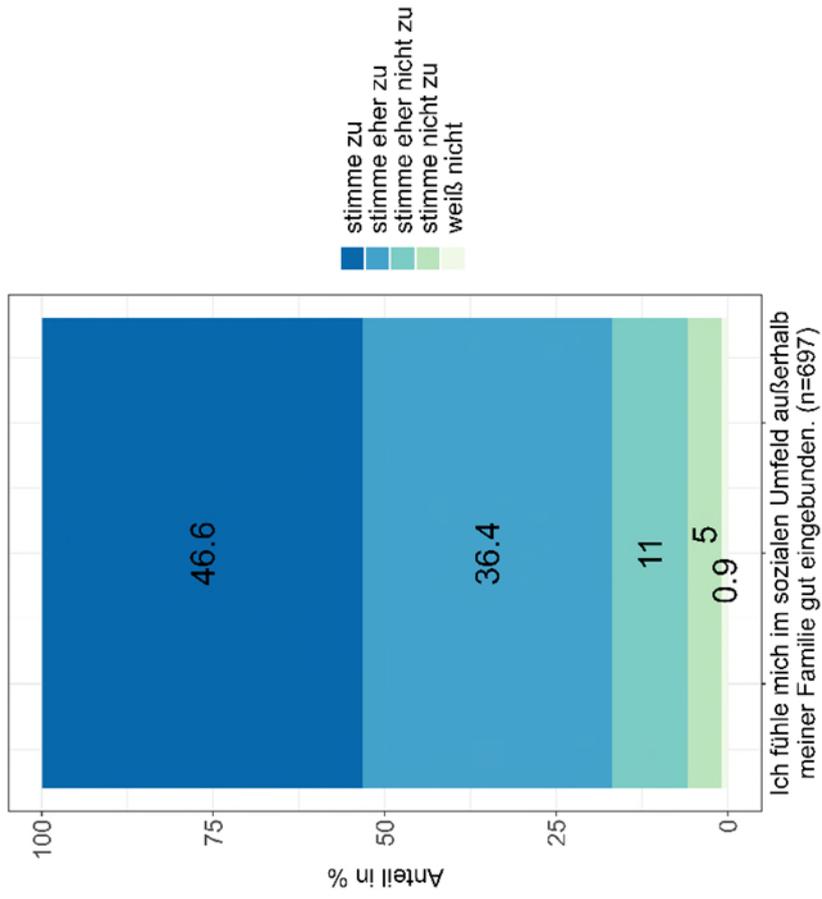
F.A. A Grafik 3

### Fragen zum Themenkomplex Soziale Teilhabe 4



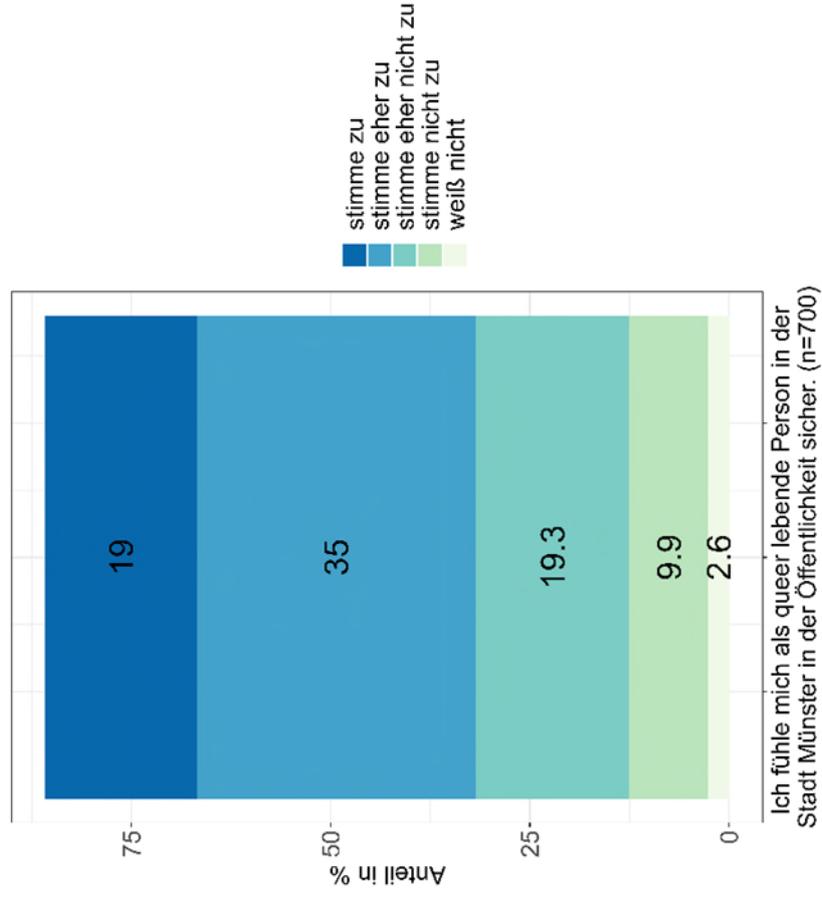
F.A. A Grafik 4

**Fragen zum Themenkomplex Soziale Teilhabe 5**



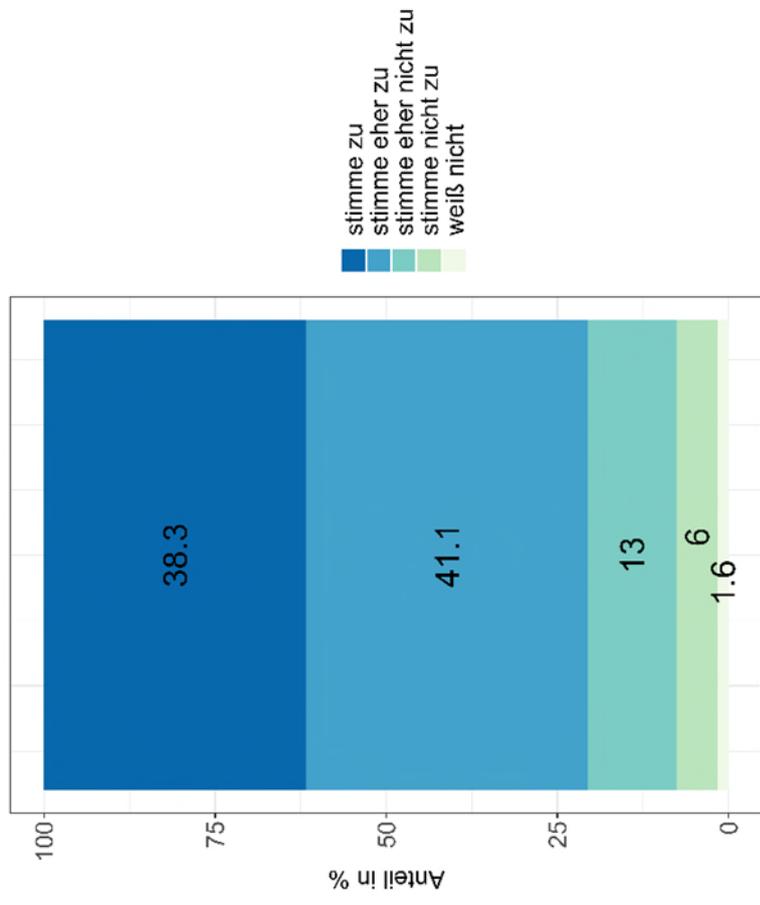
F.A. A Grafik 5

**Fragen zum Themenkomplex Soziale Teilhabe 6**



F.A. A Grafik 6

### Fragen zum Themenkomplex Soziale Teilhabe 7



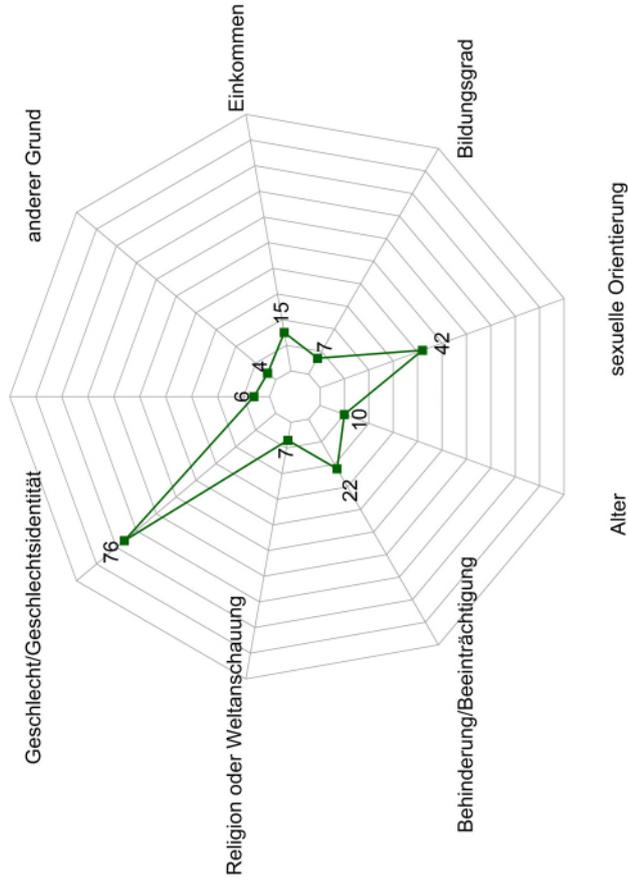
Ich kann meine Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung selbstbestimmt leben. (n=699)

F.A. A Grafik 7

### Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 1

Sind Sie in den letzten 2 Jahren aus den folgenden Gründen benachteiligt / diskriminiert worden? (Mehrfachauswahl möglich)  
 Stichprobe TI\* (n=184)

(Ethnische) Herkunft/Rassistische Gründe

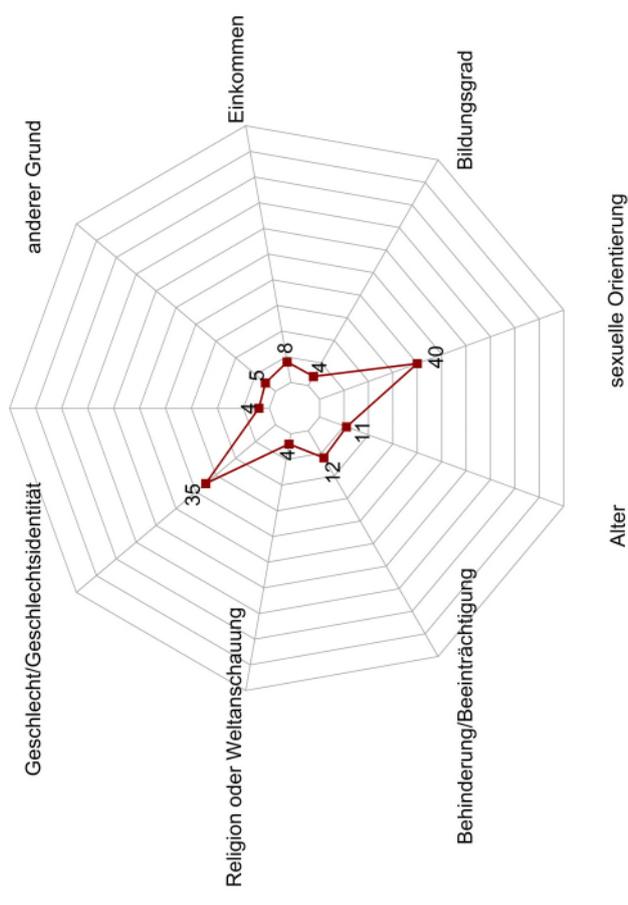


F.A. A Grafik 8

### Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 2

Sind Sie in den letzten 2 Jahren aus den folgenden Gründen benachteiligt / diskriminiert worden? (Mehrfachauswahl möglich)  
 Stichprobe LSB\* (n=403)

(Ethnische) Herkunft/Rassistische Gründe

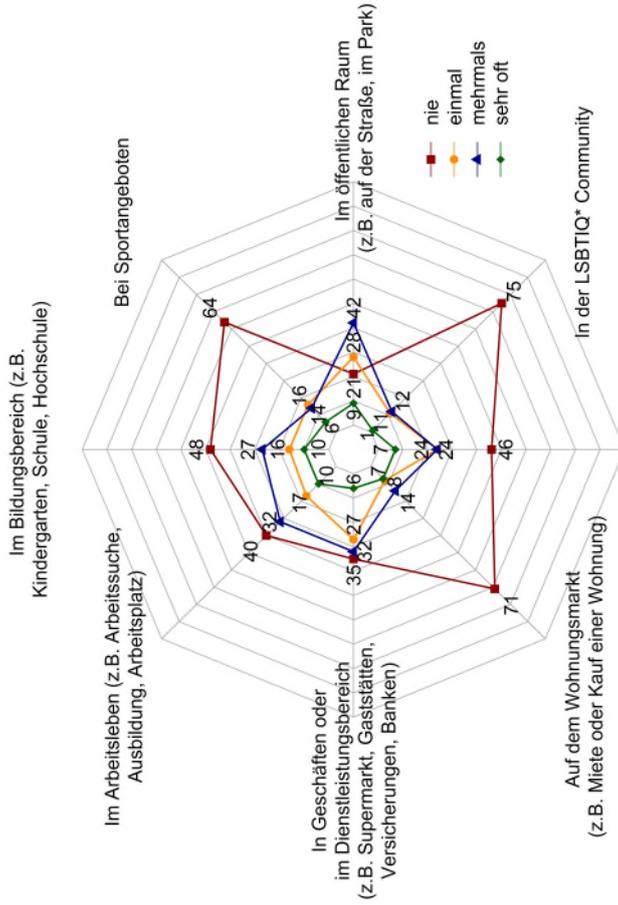


F.A. A Grafik 9

### Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 3

Wie häufig kam es in den letzten 2 Jahren vor, dass Sie in den folgenden Bereichen benachteiligt / diskriminiert wurden?

Stichprobe TI\*

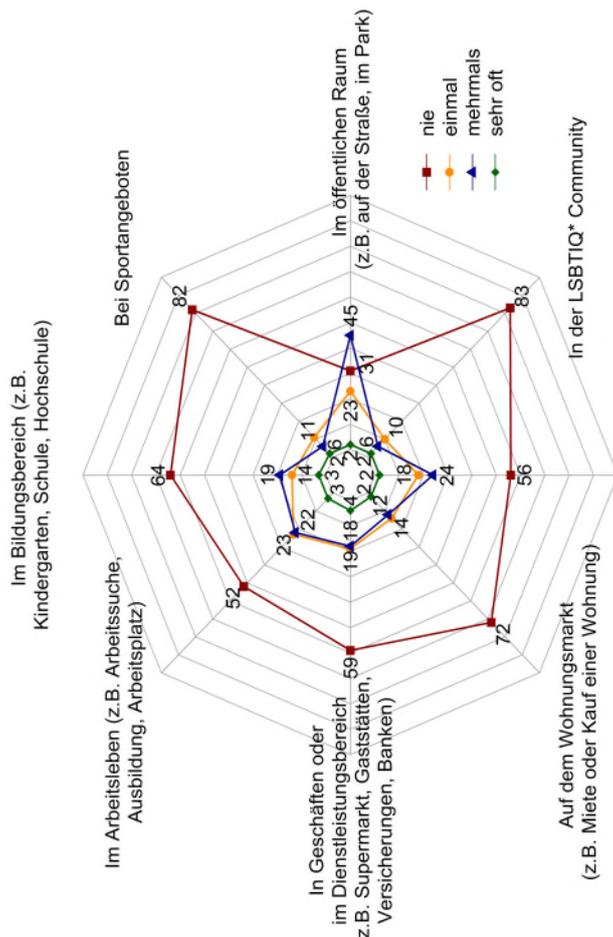


F.A. A Grafik 10

### Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 4

Wie häufig kam es in den letzten 2 Jahren vor, dass Sie in den folgenden Bereichen benachteiligt / diskriminiert wurden?

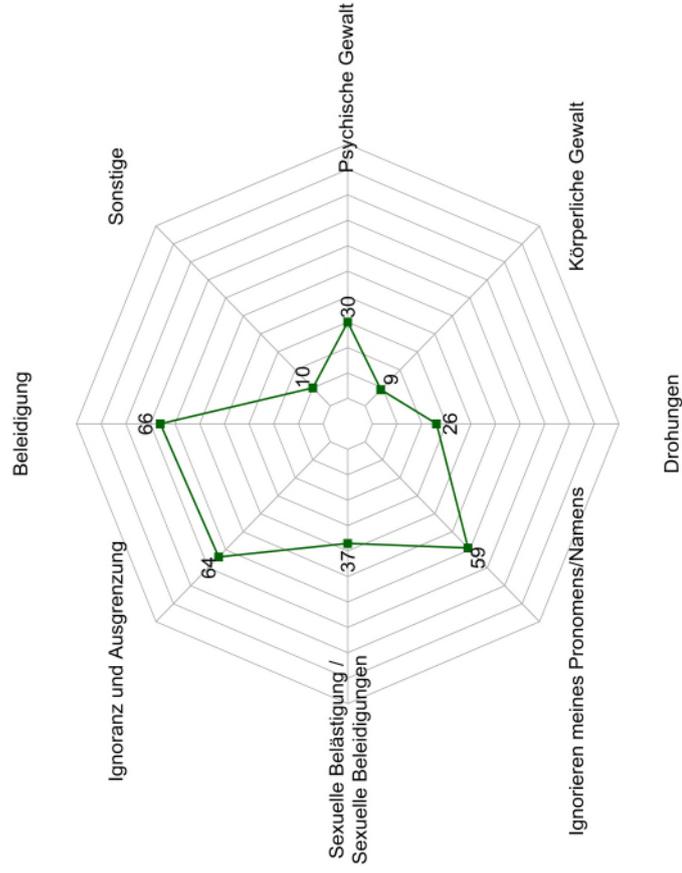
Stichprobe LSB\*



F.A. A Grafik 11

### Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 5

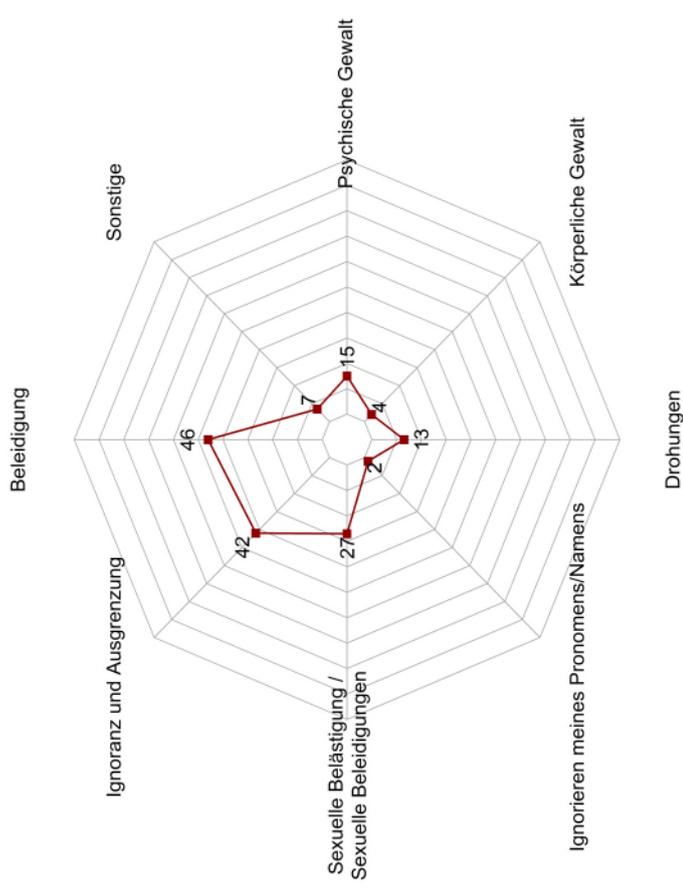
Welche Form der Benachteiligung / Diskriminierung haben Sie erlebt?  
(Mehrfachauswahl möglich)  
Stichprobe T1\* (n=184)



F.A. A Grafik 12

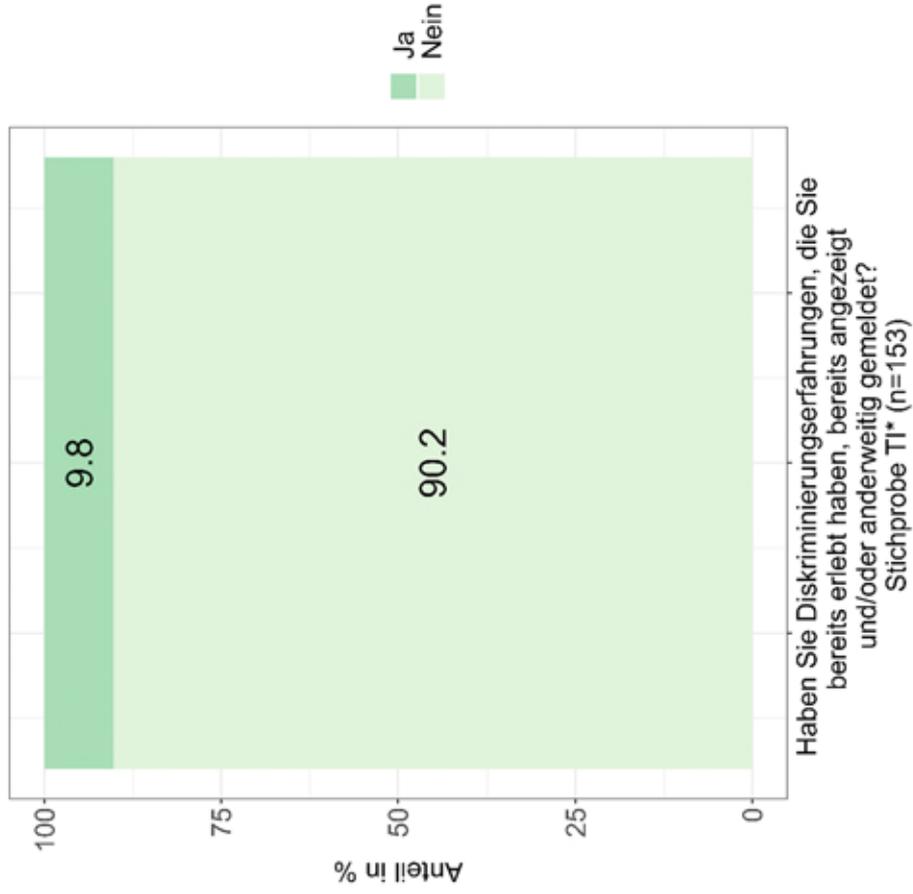
### Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 6

Welche Form der Benachteiligung / Diskriminierung haben Sie erlebt?  
(Mehrfachauswahl möglich)  
Stichprobe LSB\* (n=403)



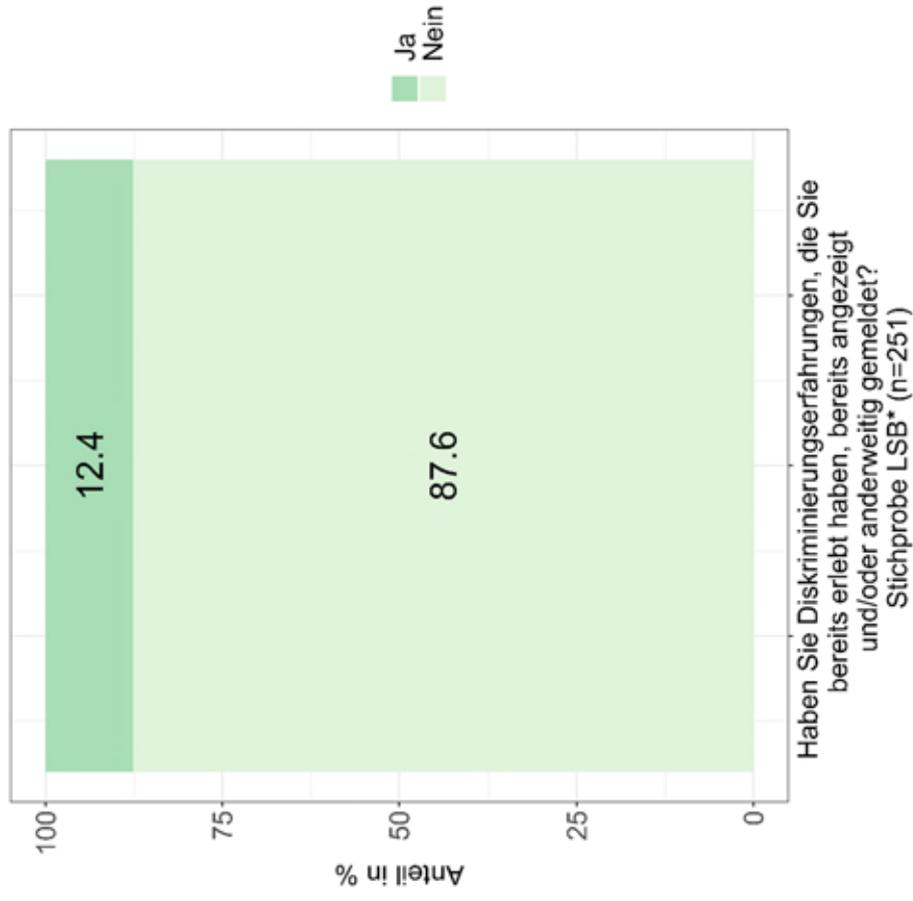
F.A. A Grafik 13

Fragen zum Themenkomplex Strafanzeige 1



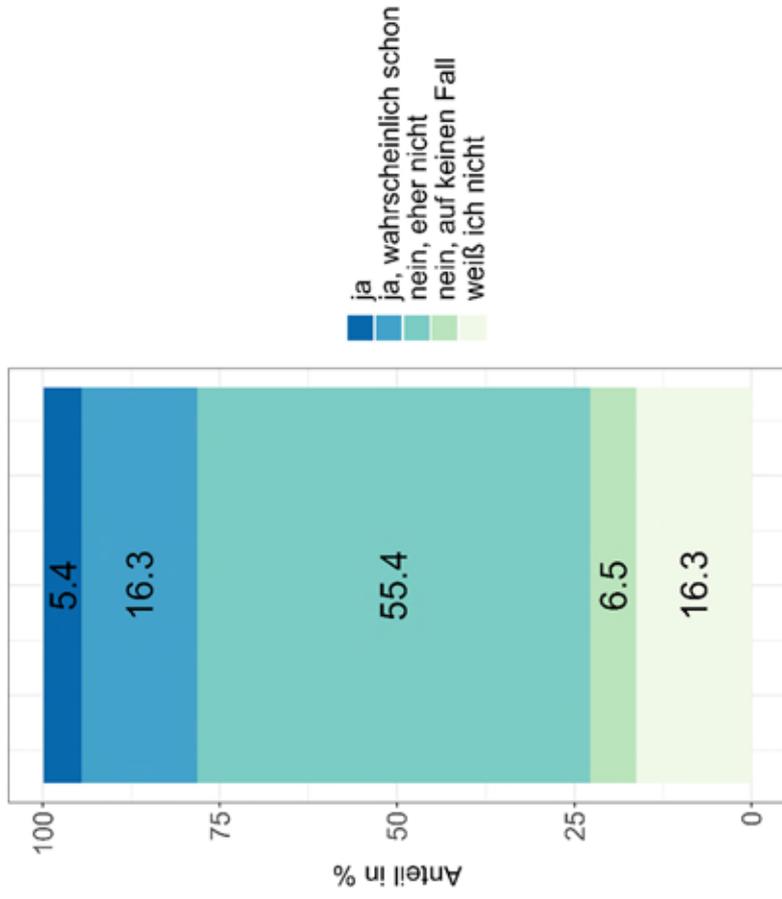
F.A. A Grafik 14

Fragen zum Themenkomplex Strafanzeige 2



F.A. A Grafik 15

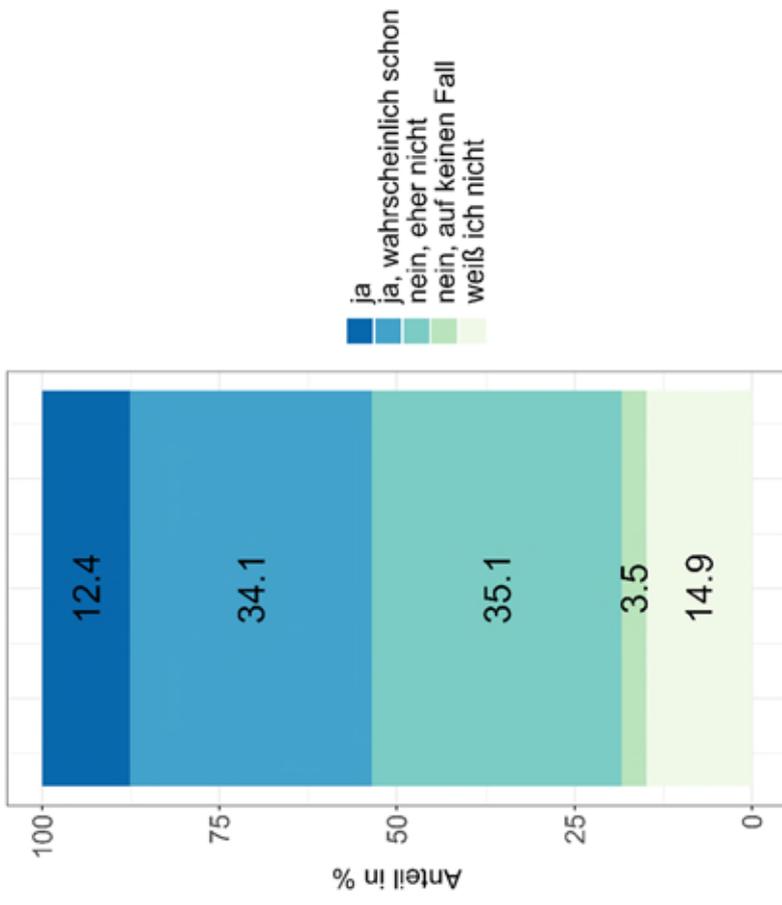
### Fragen zum Themenkomplex Strafanzeige 3



Würden Sie Strafanzeige stellen, wenn Sie auf Grund Ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität Unrecht erfahren?  
Stichprobe TI\* (n=184)

F.A. A Grafik 16

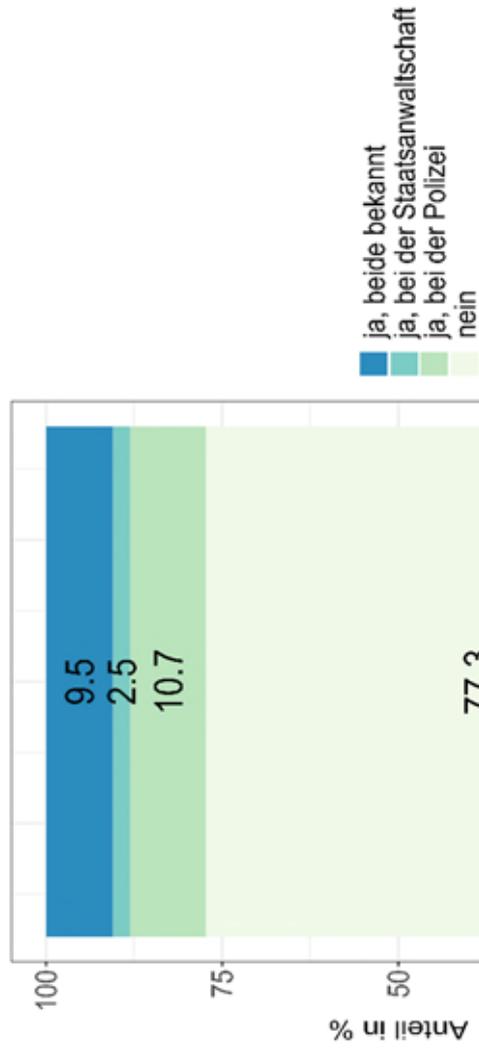
### Fragen zum Themenkomplex Strafanzeige 4



Würden Sie Strafanzeige stellen, wenn Sie auf Grund Ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität Unrecht erfahren?  
Stichprobe LSB\* (n=402)

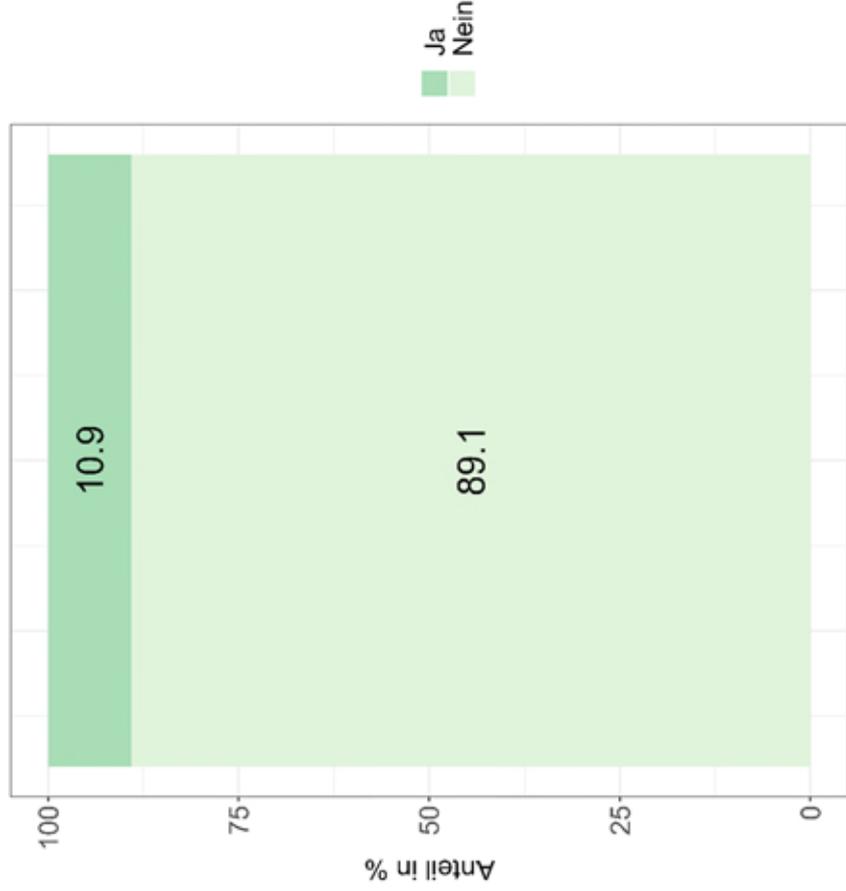
F.A. A Grafik 17

Fragen zum Themenkomplex Strafanzzeige 5



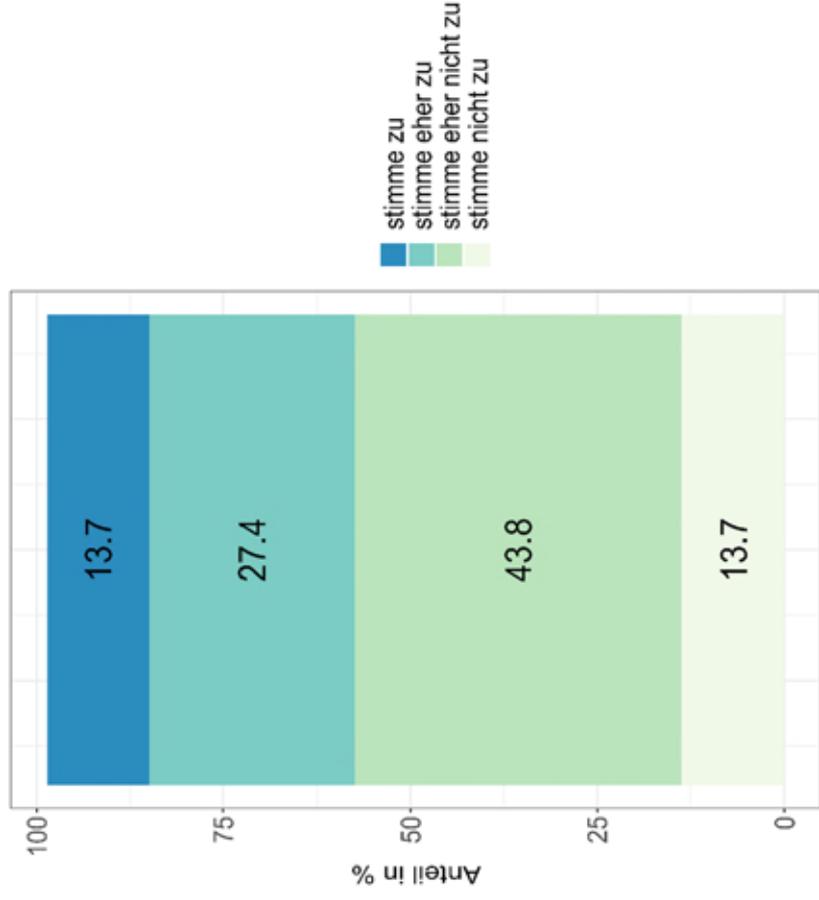
Ist Ihnen bekannt, dass es bei der Staatsanwaltschaft in Münster eine LSBTIQ\*-Beauftragte gibt, die innerhalb der Staatsanwaltschaft das Bewusstsein für queersensiblen Umgang schaffen soll und die Polizei Münster eine Ansprechperson für die LSBTIQ\* Community hat? (n=684)

Fragen zum Themenkomplex Regenbogenfamilien 1



F.A. A Grafik 20

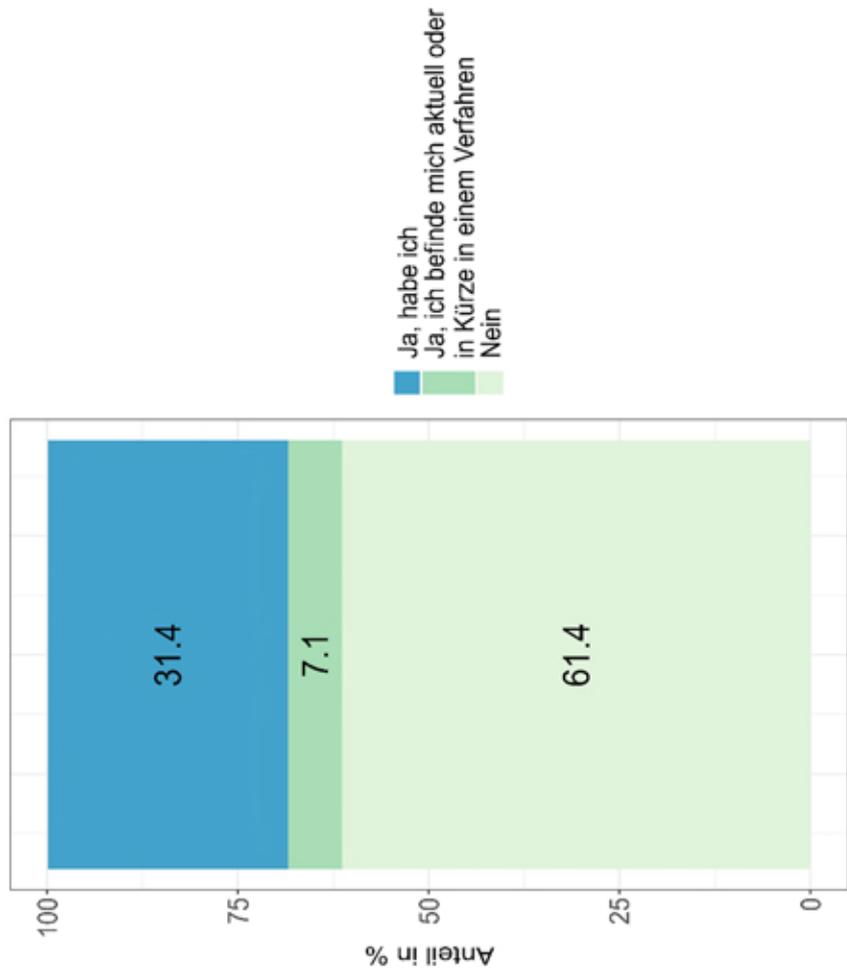
Fragen zum Themenkomplex Regenbogenfamilien 2



Stimmen Sie folgender Aussage zu: 'Regenbogenfamilien sind ein selbstverständlicher und sichtbarer Teil der Münsteraner Stadogesellschaft.'? (n=73)

F.A. A Grafik 19

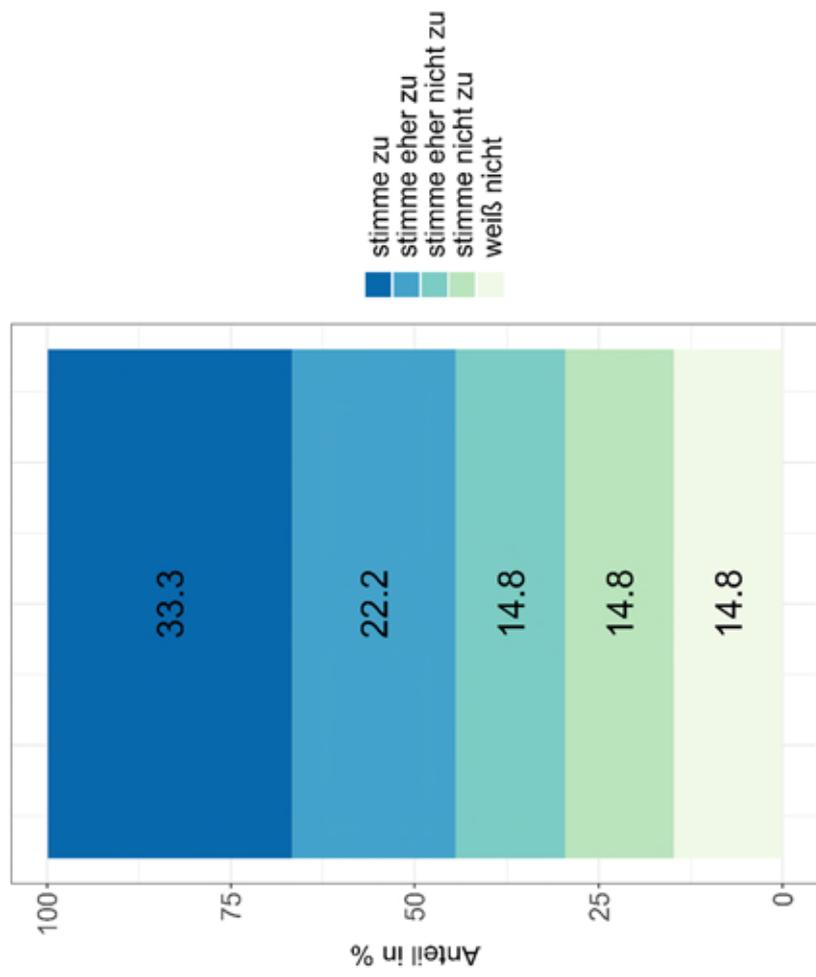
### Fragen zum Themenkomplex Stiefkindadoptionsverfahren 1



Haben Sie als Elternteil einer Regenbogenfamilie ein Stiefkindadoptionsverfahren durchlaufen? (n=70)

F.A. A Grafik 21

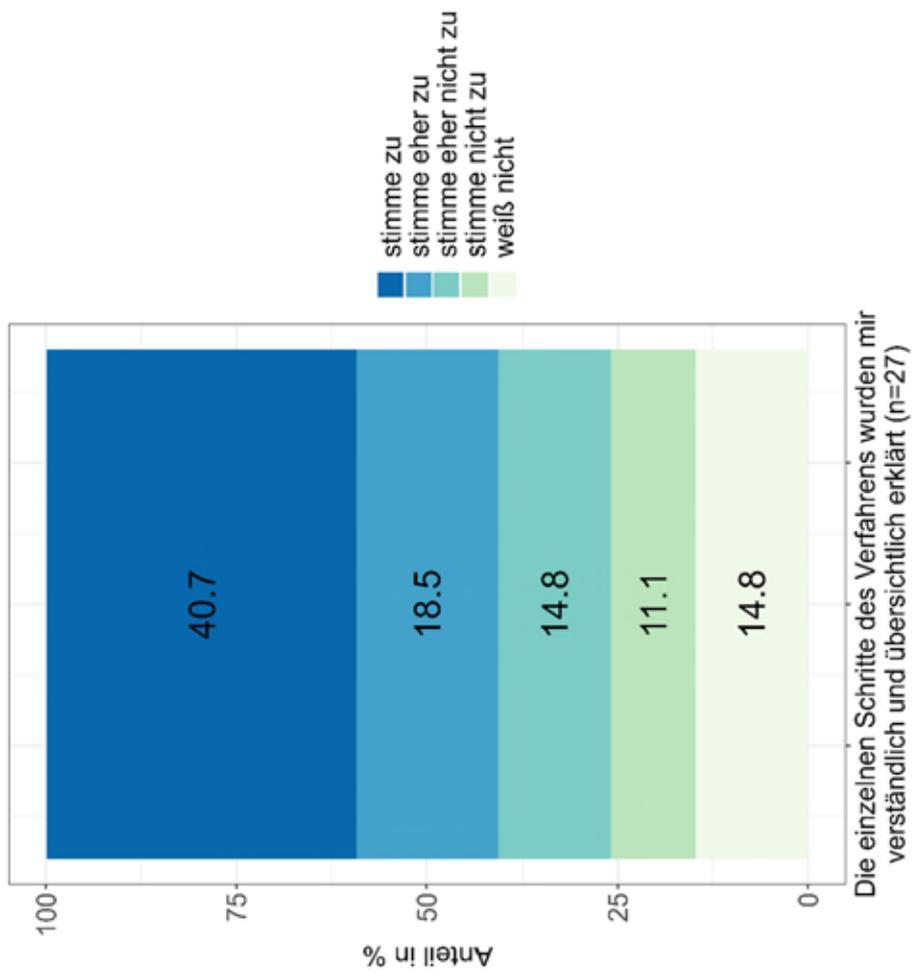
### Fragen zum Themenkomplex Stiefkindadoptionsverfahren 2



Ich habe mich während des Verfahrens als vollwertiges Elternteil von den Mitarbeitenden der Stadt Münster anerkannt gefühlt (z. B. Hausbesuch, Lebensbericht) (n=27)

F.A. A Grafik 22

### Fragen zum Themenkomplex Stiefkindadoptionsverfahren 3

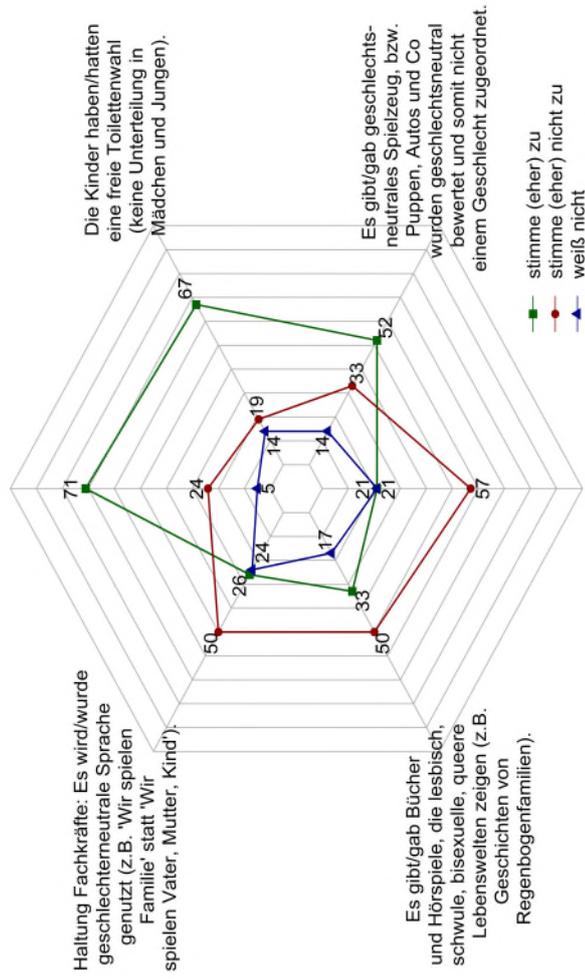


F.A. A Grafik 23

## Fragen zum Themenkomplex Kita 1

### Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (n=42)

Haltung Fachkräfte: Ein offener und vorurteilsfreier Umgang mit dem Thema LSBTIQ\* seitens der Mitarbeitenden ist/war selbstverständlich.



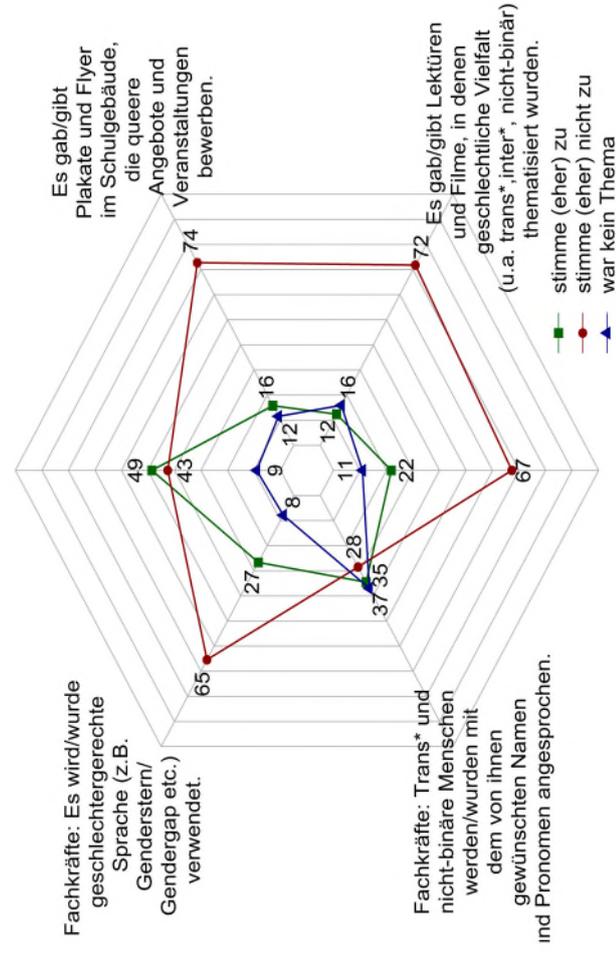
Es gibt/gab Bücher und Hörspiele, die trans\* und inter\* Lebenswelten zeigen (z.B. Geschichten von Regenbogenfamilien).

F.A. A Grafik 24

## Fragen zum Themenkomplex Schule 1

### Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (n=174)

Fachkräfte: Ein offener und vorurteilsfreier Umgang mit dem Thema LSBTIQ\* seitens der Lehrkräfte ist/war selbstverständlich.



Es gab/gibt Lektüren und Filme, in denen lesbisch, schwule, bisexuelle oder queere Charaktere vorkommen.

F.A. A Grafik 25

### Fragen zum Themenkomplex Schule 2

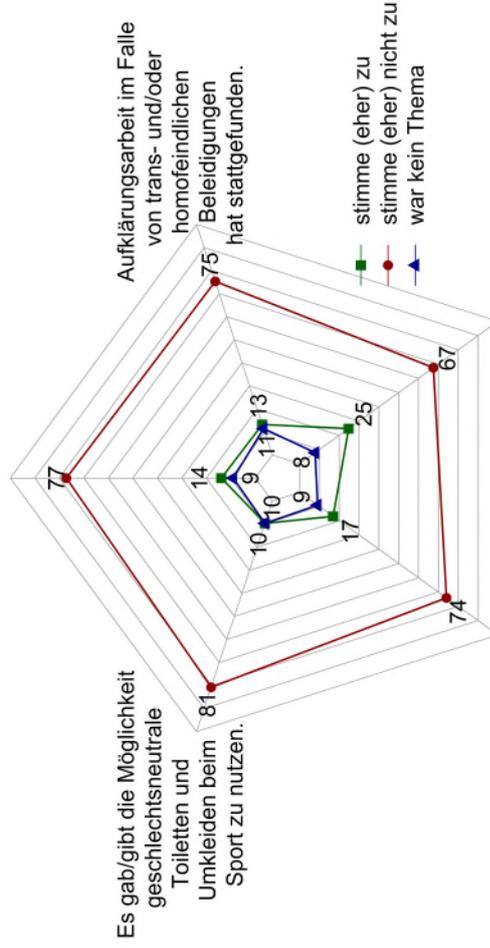
### Fragen zum Themenkomplex Schule 3

#### Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (n=174)

Die Möglichkeit geschlechtsneutrale Toiletten im Schulgebäude aufzusuchen ist/war gegeben.

Es gab/gibt die Möglichkeit geschlechtsneutrale Toiletten und Umkleiden beim Sport zu nutzen.

Aufklärungsarbeit im Falle von trans- und/oder homofeindlichen Beleidigungen hat stattgefunden.

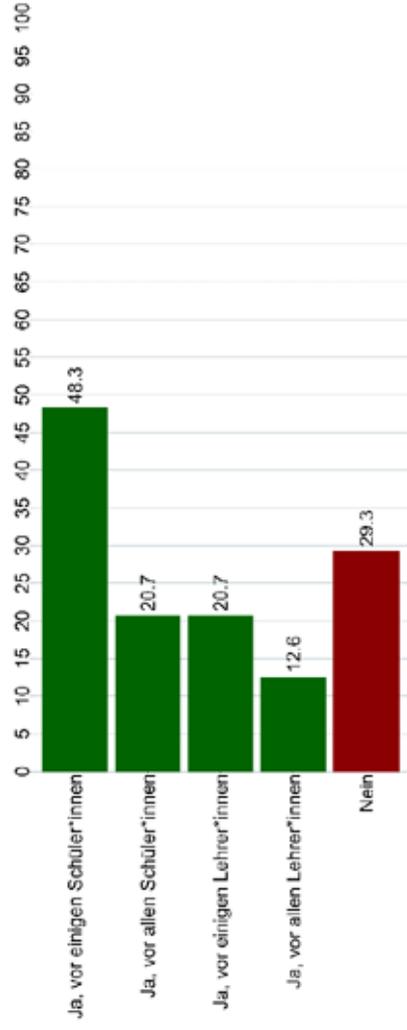


Es haben Projekttag zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt stattgefunden.

Es gab/gibt Aufklärung zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.

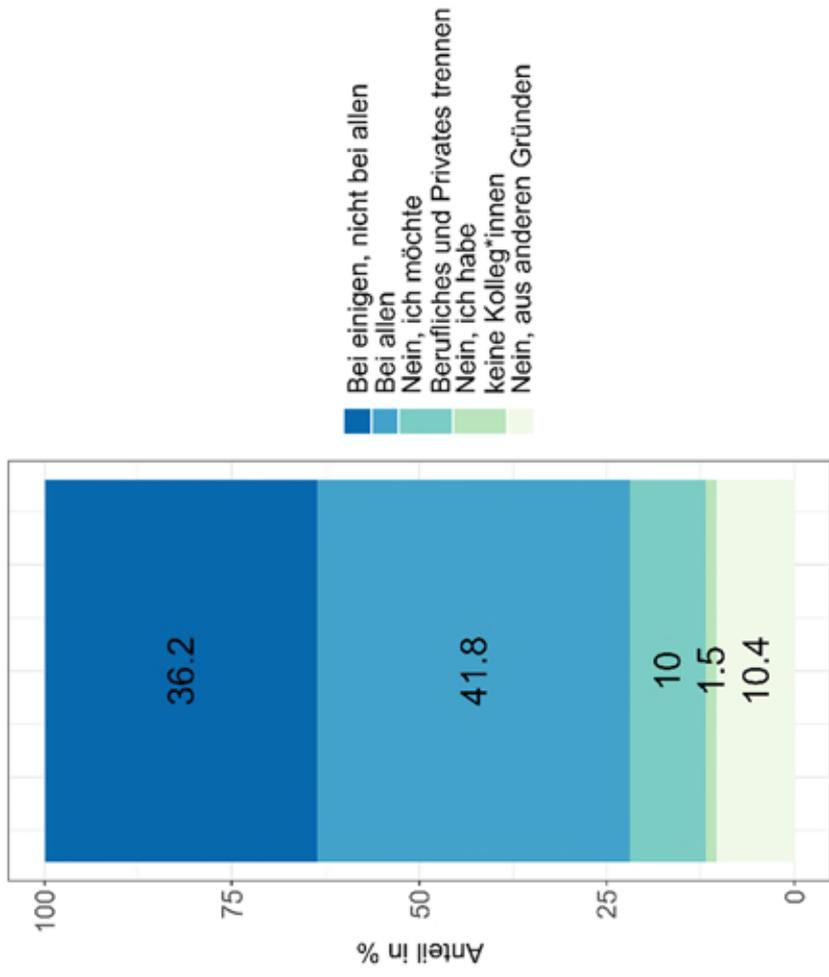
F.A. A Grafik 26

#### Sind oder waren Sie in der Schule geoutet?



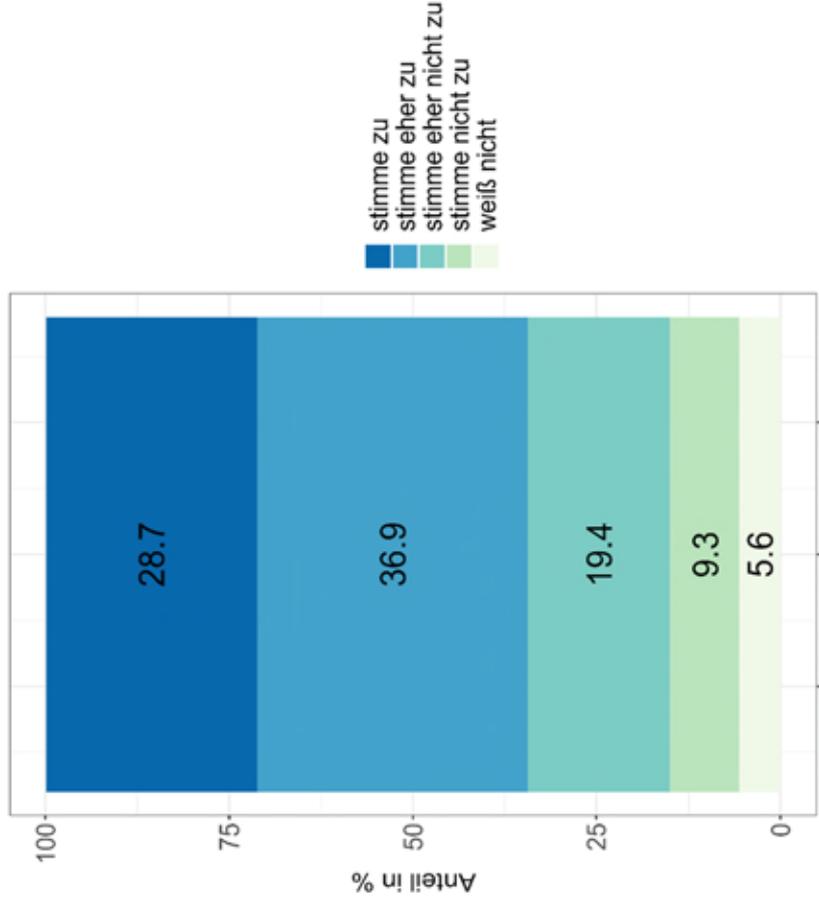
F.A. A Grafik 27

Fragen zum Themenkomplex Erwerbsleben 1



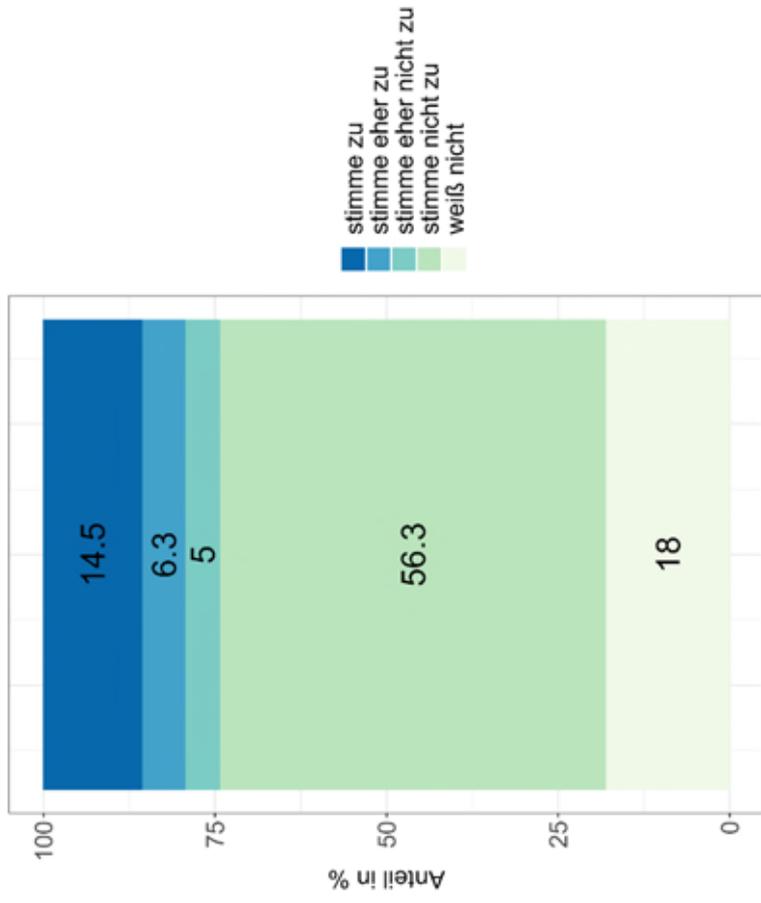
Sind Sie bei Ihren Kolleg\*innen geoutet? (n=469)  
F.A. A Grafik 28

Fragen zum Themenkomplex Erwerbsleben 2



Ein offener und vorurteilsfreier Umgang mit dem Thema LSBTIQ\* im Kollegium ist selbstverständlich. (n=463)  
F.A. A Grafik 29

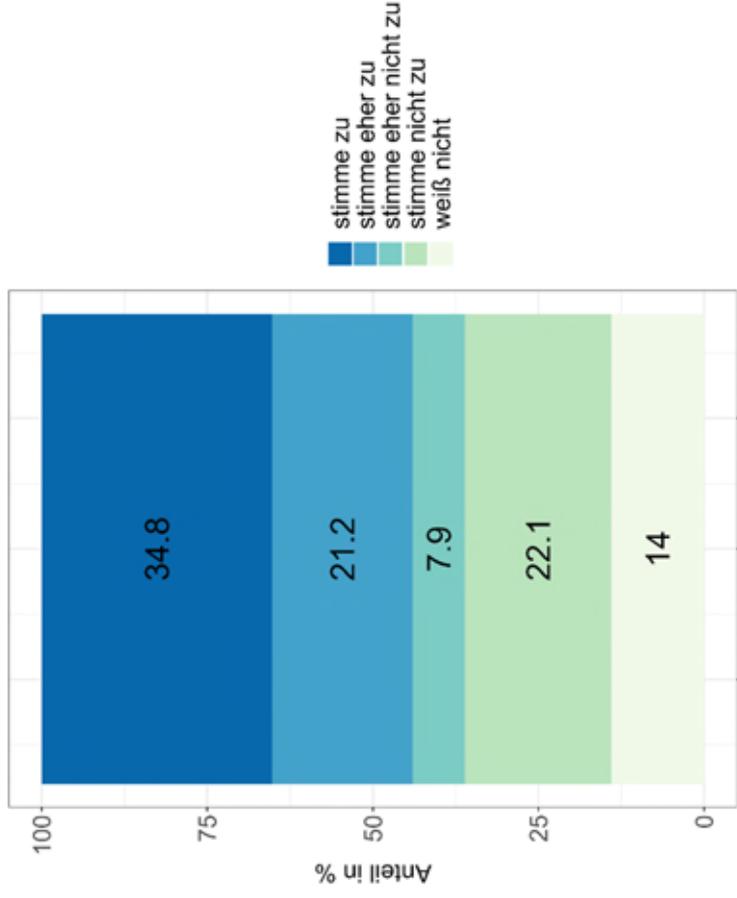
Fragen zum Themenkomplex Erwerbsleben 3



Es gibt ein Netzwerk für queere Mitarbeitende (z.B. Stammtisch). (n=462)

F.A. A Grafik 30

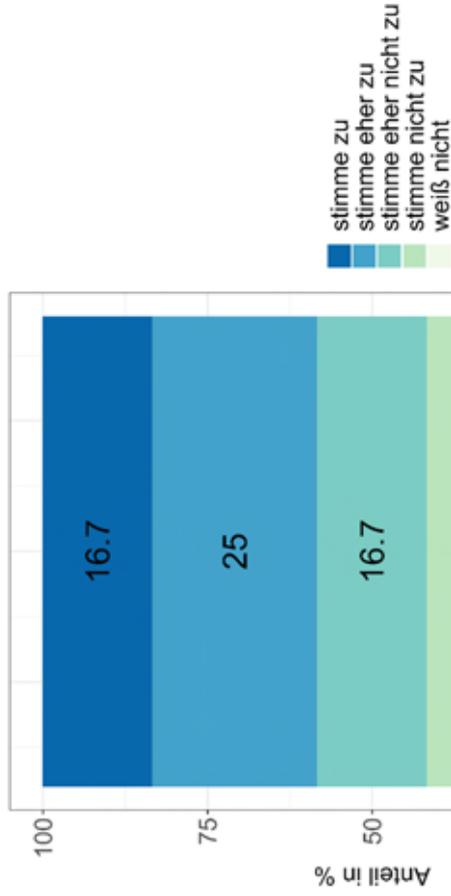
Fragen zum Themenkomplex Erwerbsleben 4



Es gibt eine Anlaufstelle bei meinem Arbeitgeber, an die man sich wenden kann, wenn man Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht hat.(n=457)

F.A. A Grafik 31

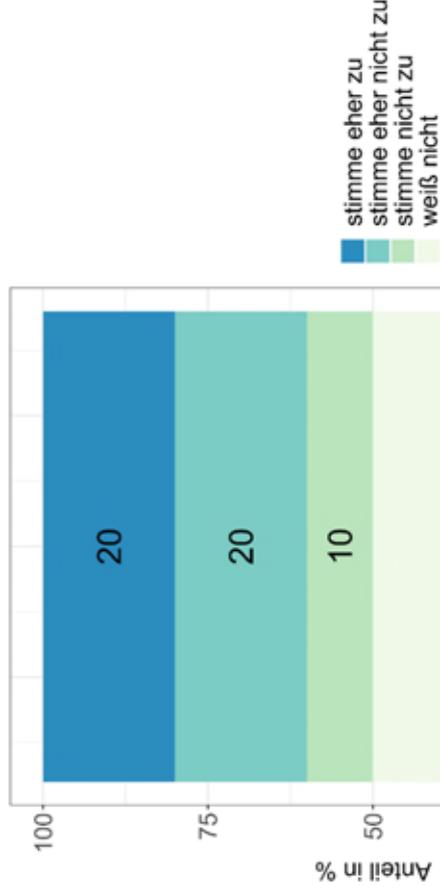
Fragen zum Themenkomplex Jobcenter 1



Das Personal beim Jobcenter/ der Agentur für Arbeit hat einen offenen und vorurteilsfreien Umgang mit dem Thema LSBTIQ\*. (Stichprobe T1, n=12)

F.A. A Grafik 32

Fragen zum Themenkomplex Jobcenter 2

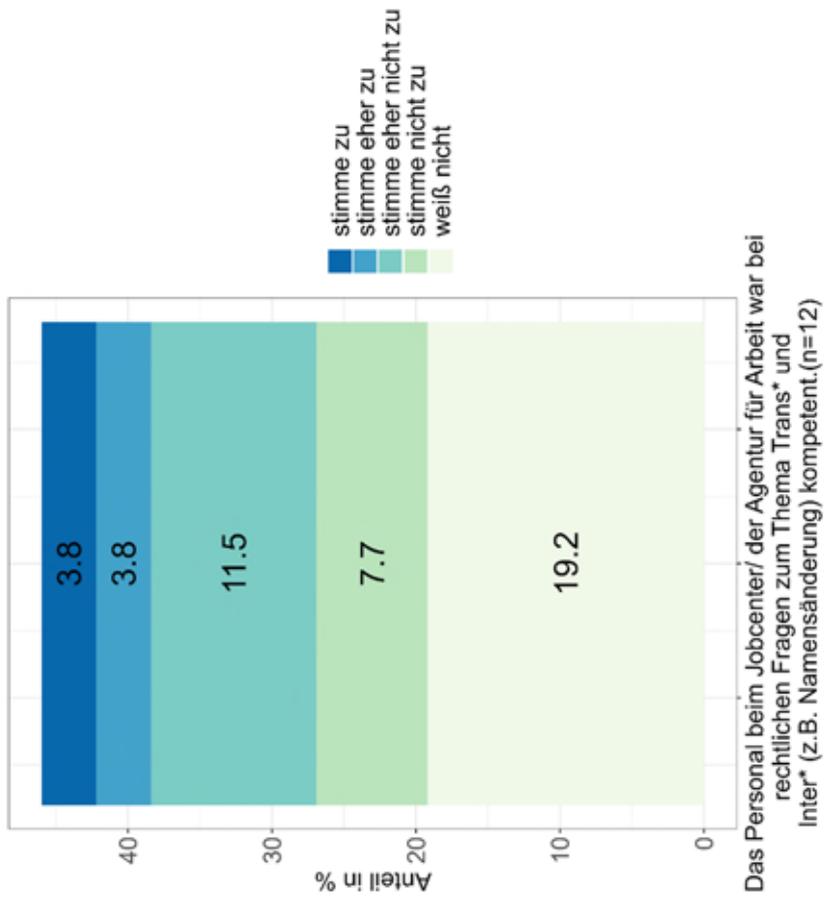


Das Personal beim Jobcenter/ der Agentur für Arbeit hat einen offenen und vorurteilsfreien Umgang mit dem Thema LSBTIQ\*. (Stichprobe LSB, n=10)

F.A. A Grafik 33

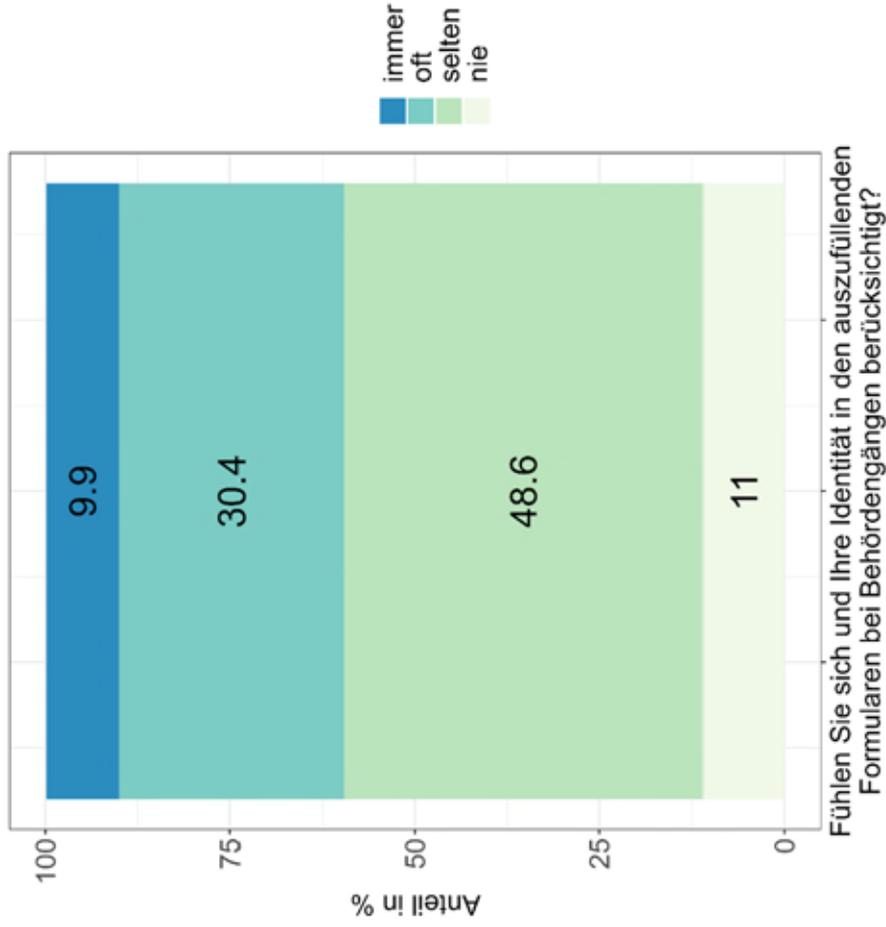
### Fragen zum Themenkomplex Jobcenter 3

Beantwortet von TI\* Personen



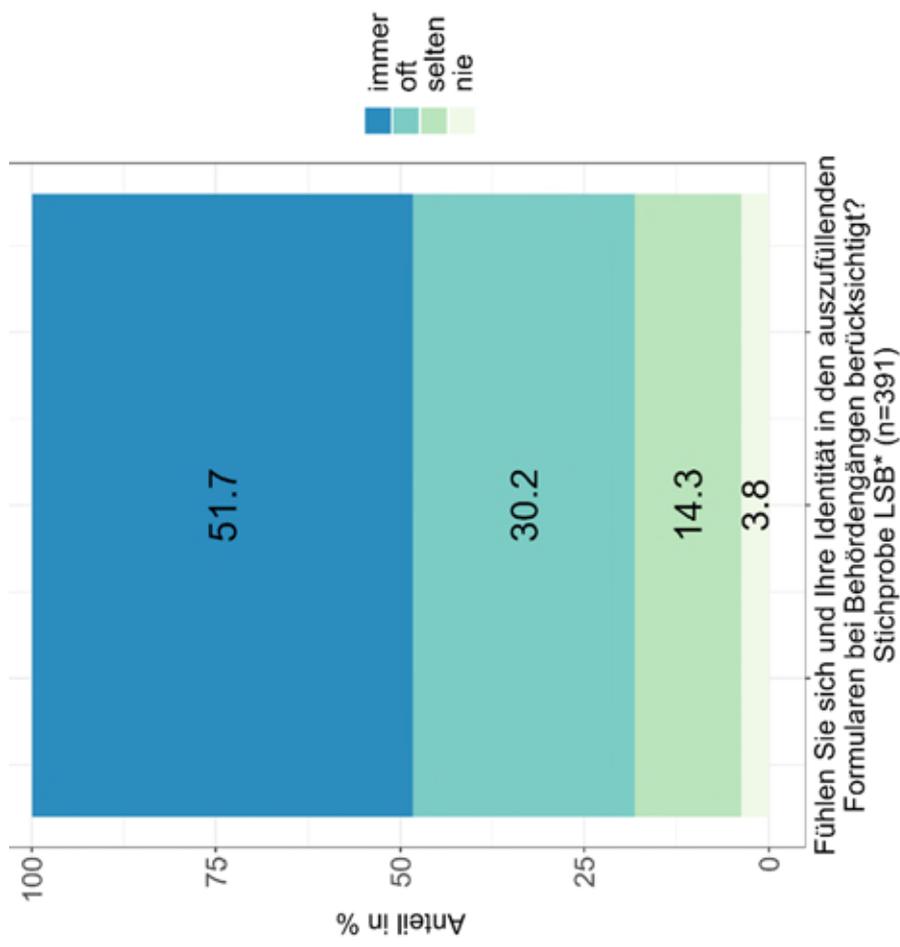
F.A. A Grafik 34

### Fragen zum Themenkomplex Behörden 1



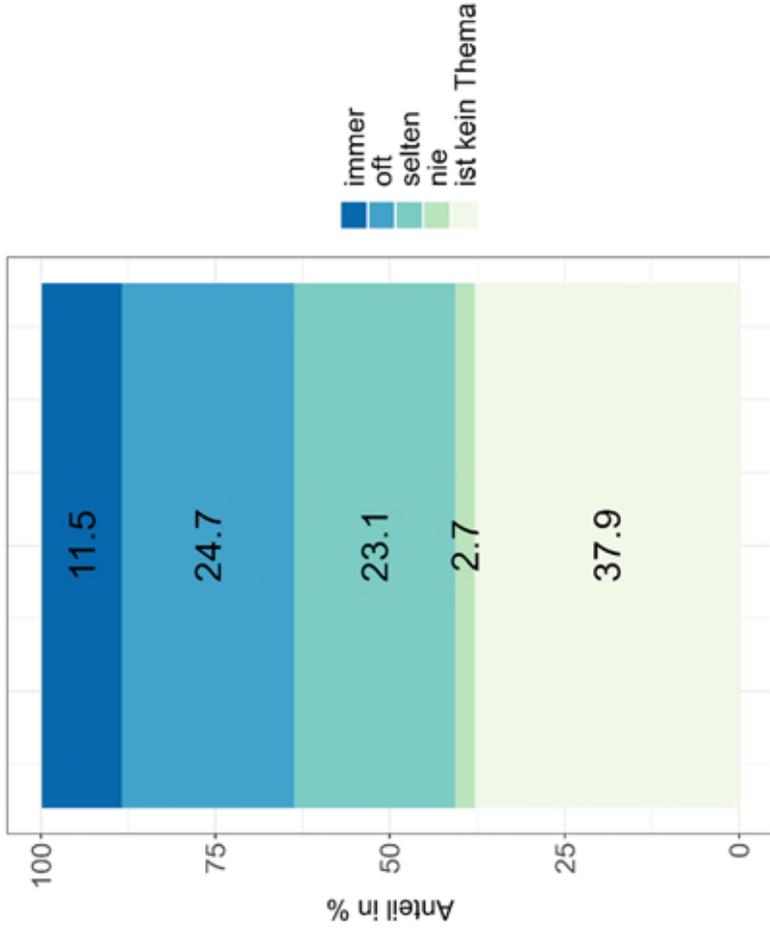
F.A. A Grafik 35

### Fragen zum Themenkomplex Behörden 2



F.A. A Grafik 36

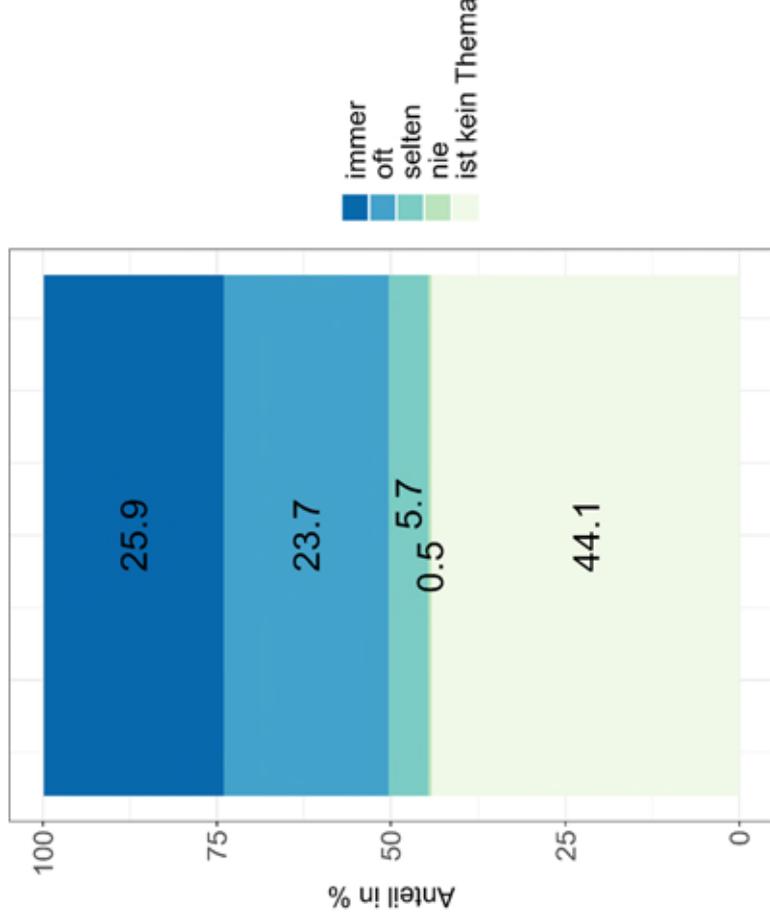
**Fragen zum Themenkomplex Behörden 3**



Begegnen Ihnen die Mitarbeitenden in der Verwaltung offen und vorurteilsfrei hinsichtlich Ihrer sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität?  
Stichprobe TI\* (n=182)

F.A. A Grafik 37

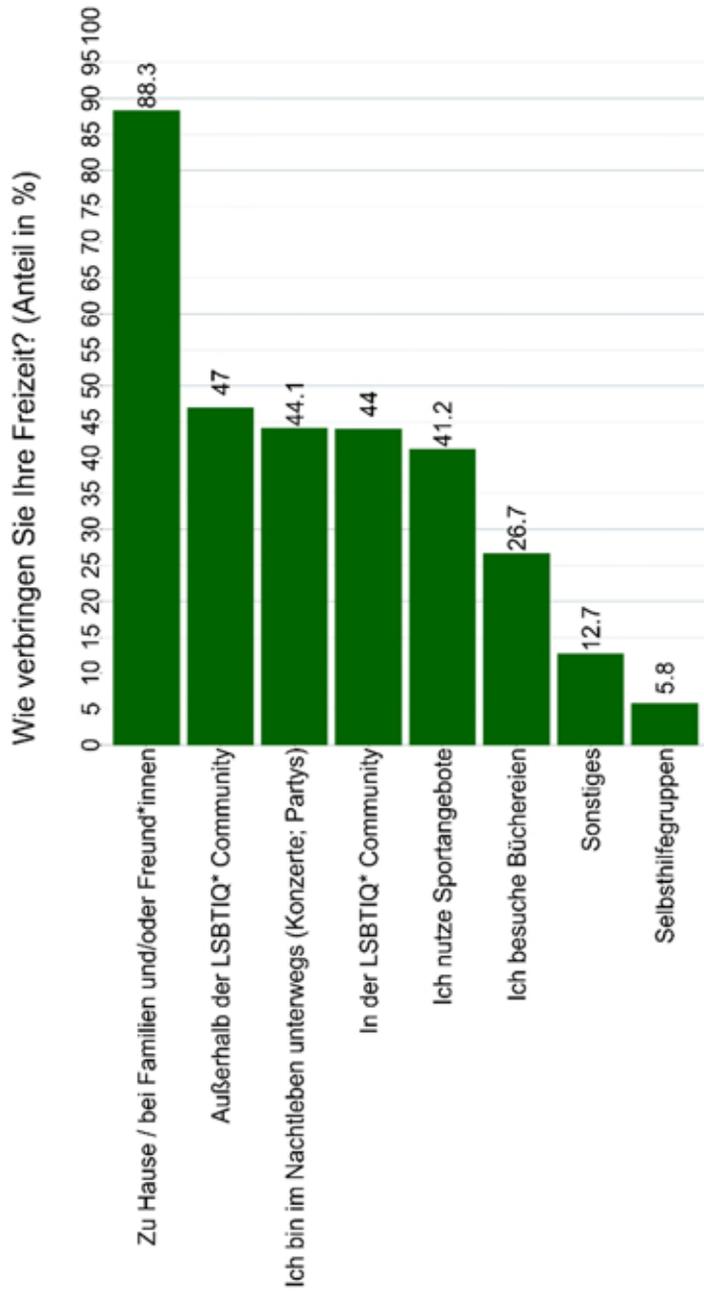
**Fragen zum Themenkomplex Behörden 4**



Begegnen Ihnen die Mitarbeitenden in der Verwaltung offen und vorurteilsfrei hinsichtlich Ihrer sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität?  
Stichprobe LSB\* (n=401)

F.A. A Grafik 38

## Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 1



F.A. A Grafik 39

### Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 2

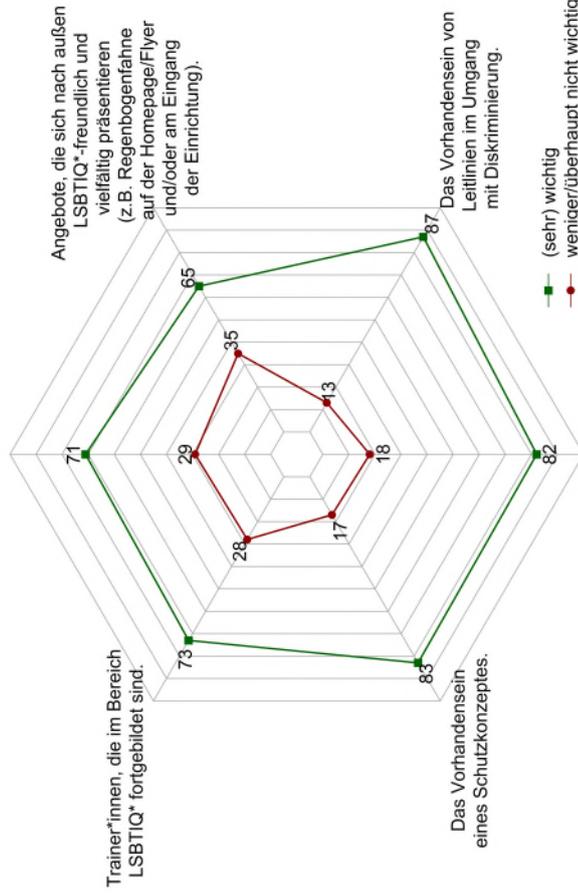
### Fragen zum Themenkomplex Sport Kultur und Freizeit 3

Welche der folgenden Punkte sind Ihnen bei der Auswahl ihres Sportangebots wichtig? Stichprobe T1\* (n=184)

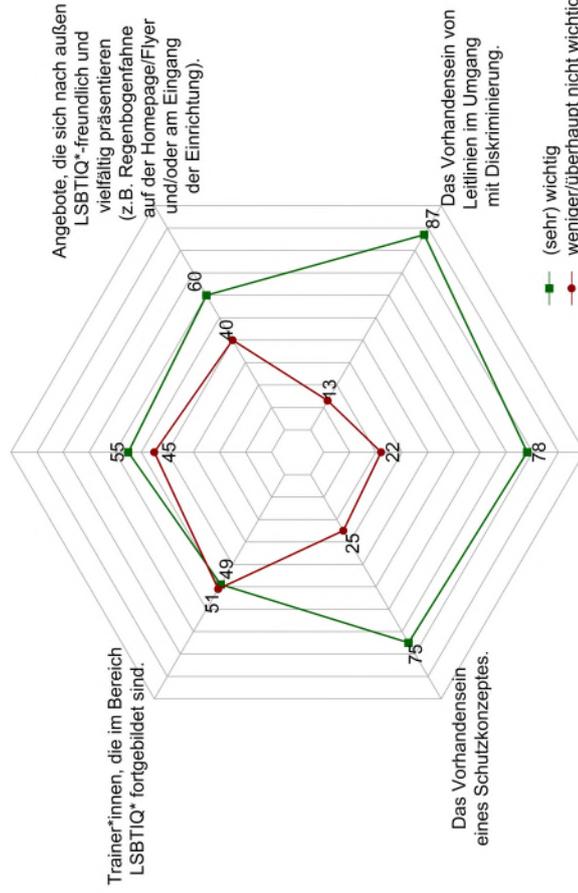
Welche der folgenden Punkte sind Ihnen bei der Auswahl ihres Sportangebots wichtig? Stichprobe LSB\* (n=403)

Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache (Beispiele: Homepage, Flyer).

Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache (Beispiele: Homepage, Flyer).



Eine Vereinsatzung, die sich explizit gegen Diskriminierung aufgrund von Queer-sein positioniert.



Eine Vereinsatzung, die sich explizit gegen Diskriminierung aufgrund von Queer-sein positioniert.

### Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 4

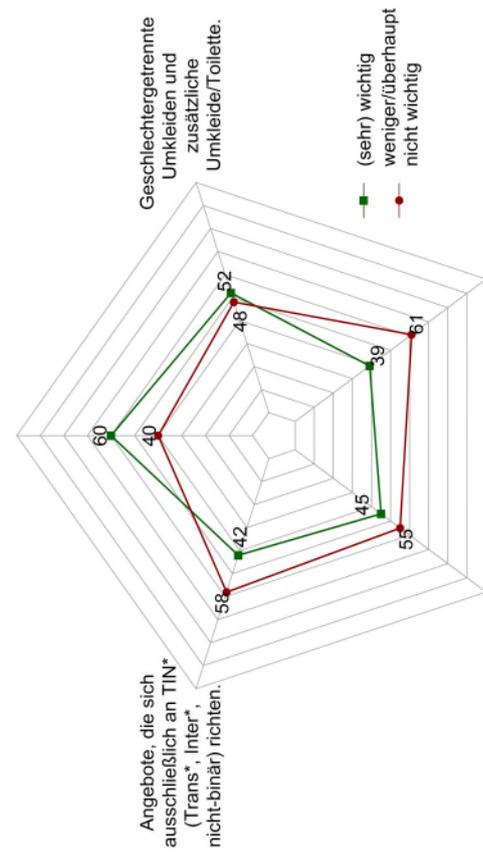
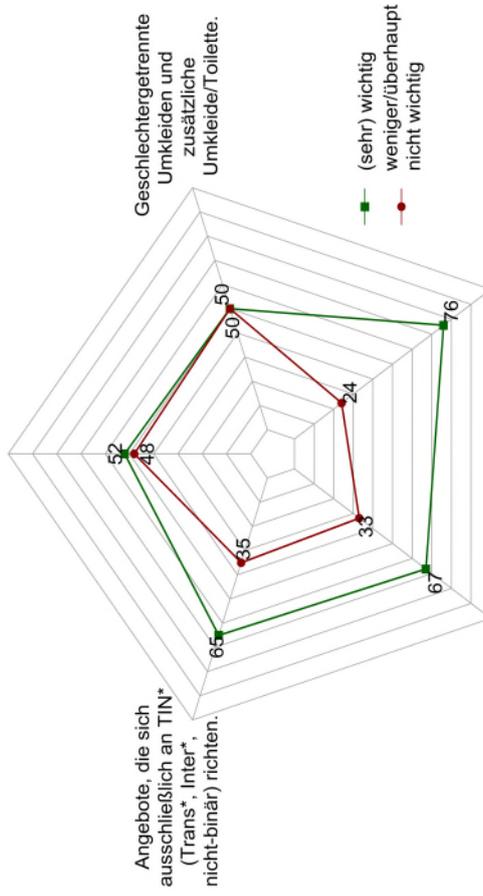
### Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 5

Welche der folgenden Punkte sind Ihnen bei der Auswahl ihres Sportangebots wichtig?  
Stichprobe TI\* (n=184)

Welche der folgenden Punkte sind Ihnen bei der Auswahl ihres Sportangebots wichtig?  
Stichprobe LSB\* (n=403)

Geschlechtsspezifische Angebote (z.B. nur für Frauen).

Geschlechtsspezifische Angebote (z.B. nur für Frauen).



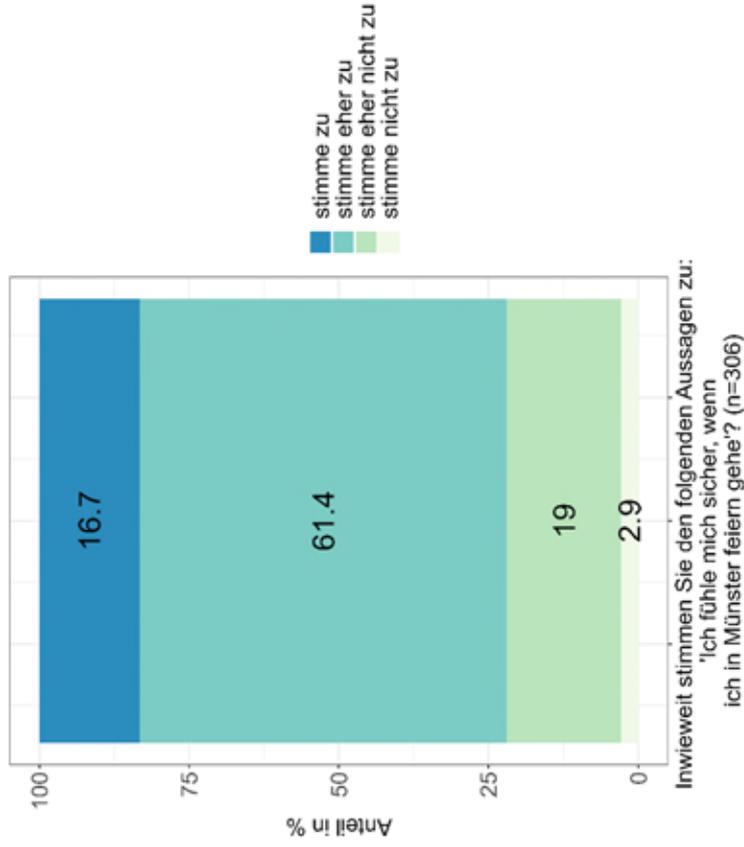
Angebote mit Peer-to-Peer-Ansatz (z.B. Trans\* machen Angebote für Trans\*).

Geschlechtsneutrale Umkleideräume und Toiletten.

Angebote mit Peer-to-Peer-Ansatz (z.B. Trans\* machen Angebote für Trans\*).

Geschlechtsneutrale Umkleideräume und Toiletten.

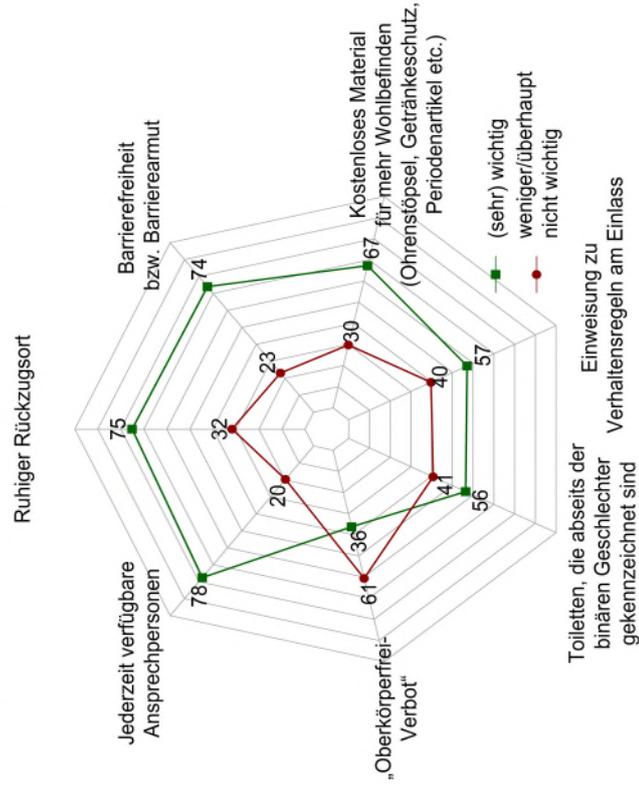
### Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 6



F.A. A Grafik 44

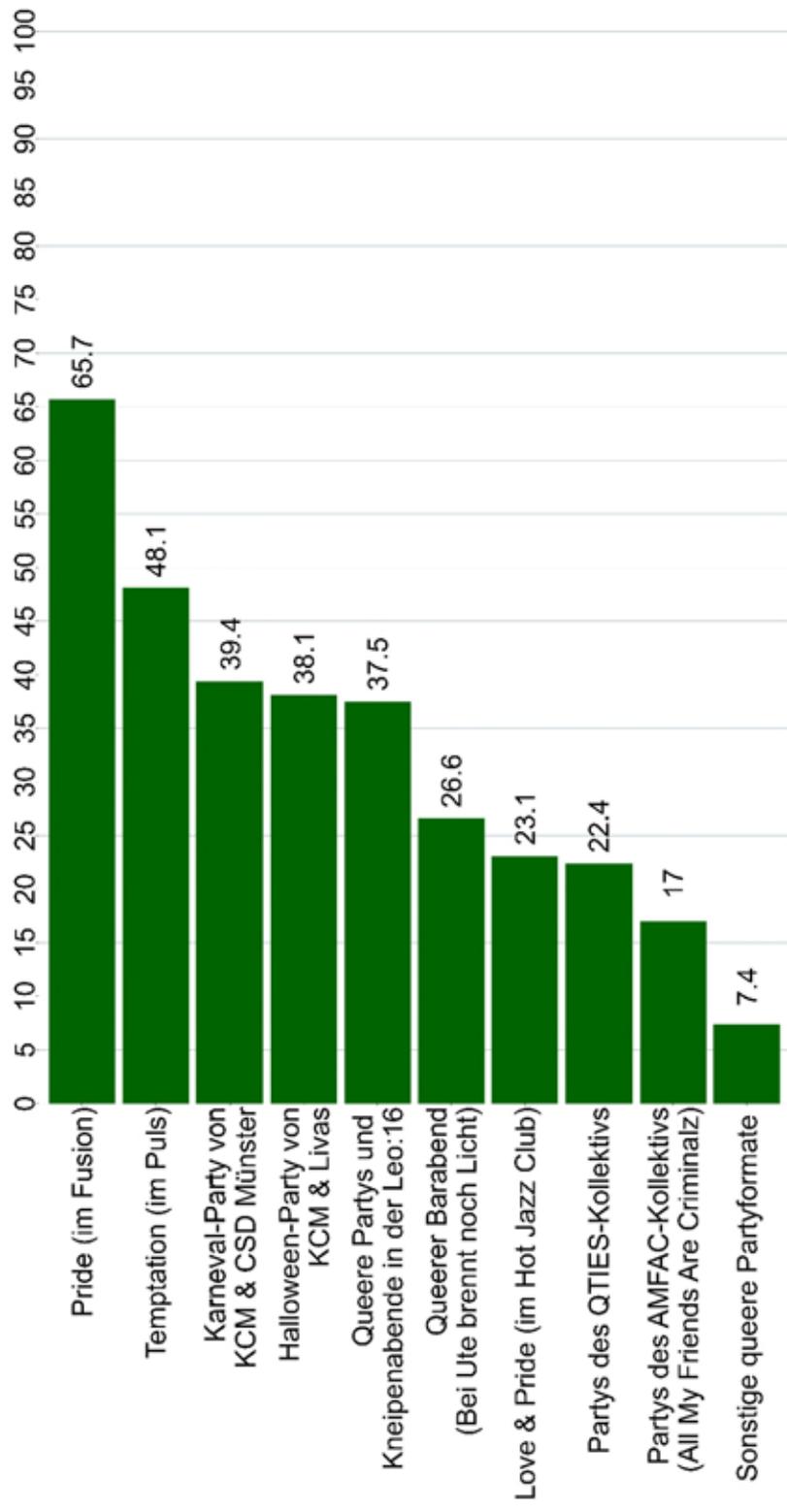
### Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 7

Sind Ihnen folgende Teile eines Awarenesskonzepts (Konzept für einen rücksichtsvollen Umgang) wichtig beim Besuch eines Clubs oder einer Disco? (n=312)



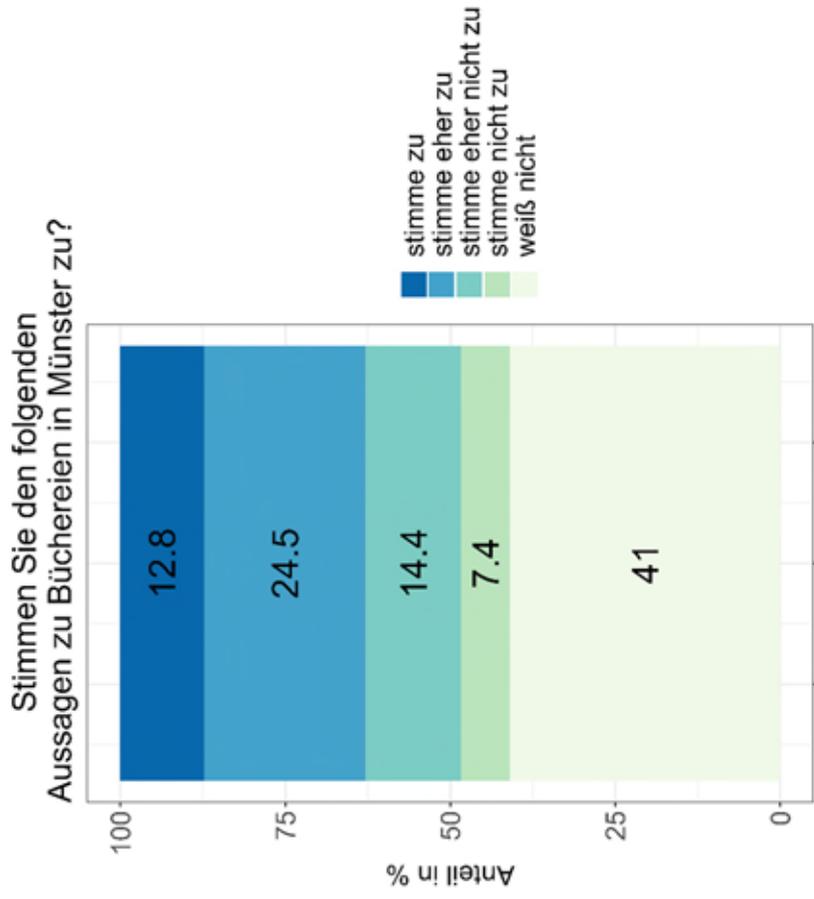
F.A. A Grafik 45

Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 8

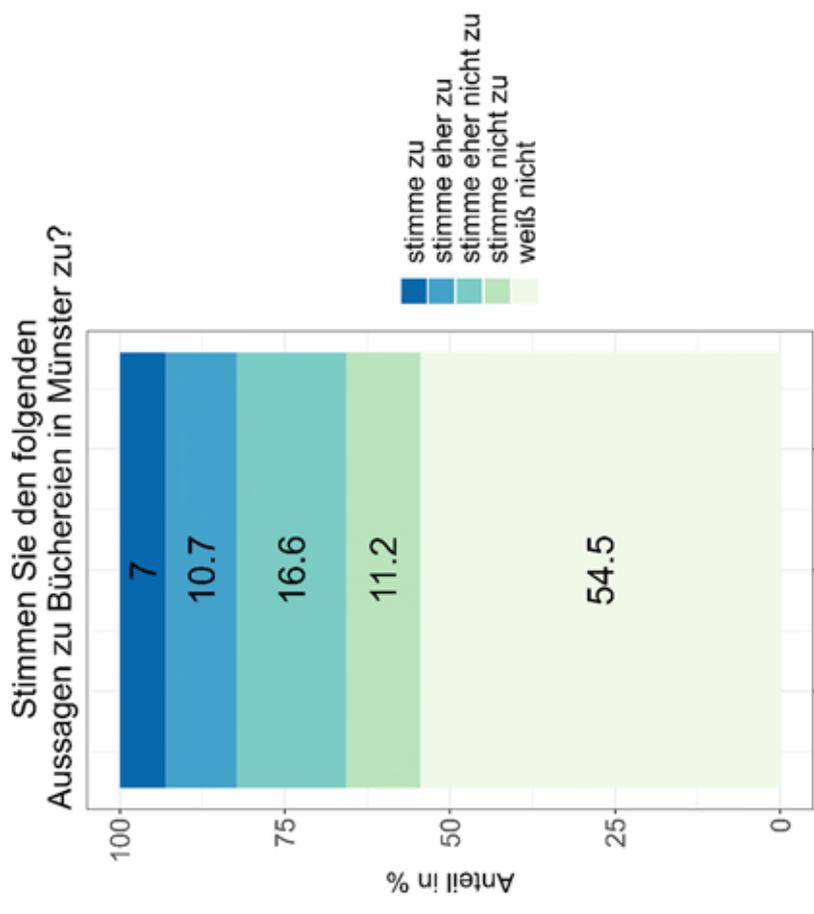


F.A. A Grafik 46

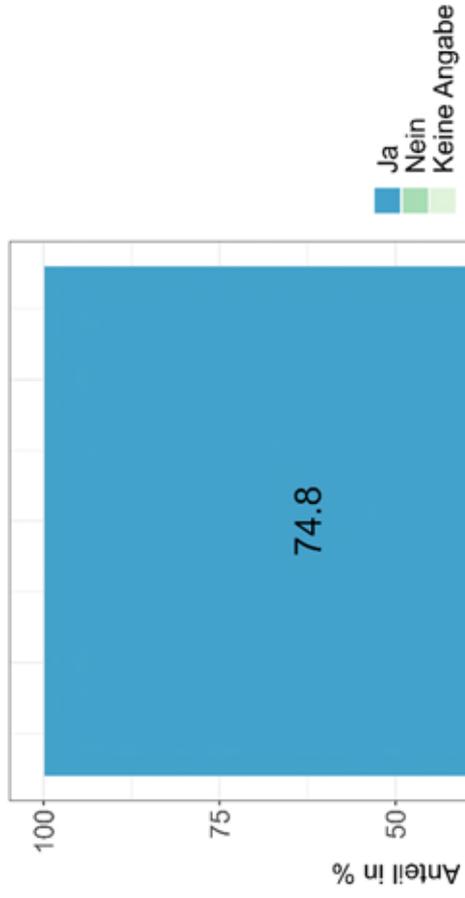
Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 9



Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 10



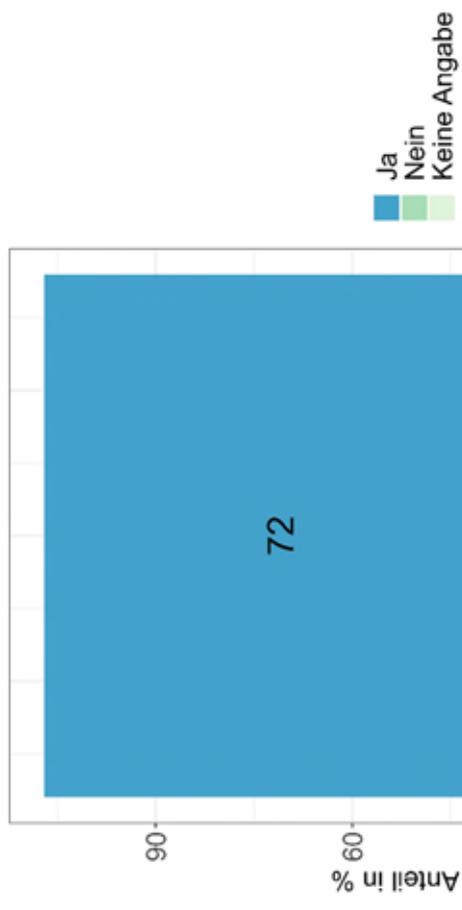
Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 11



Wussten Sie, dass in der Windthorststraße seit Mai 2023 Laternenmasten, eine Bank und Fahrradständer in Regenbogenfarben gestaltet sind und es gleichgeschlechtliche Ampelfiguren gibt? (n=628)

F.A. A Grafik 49

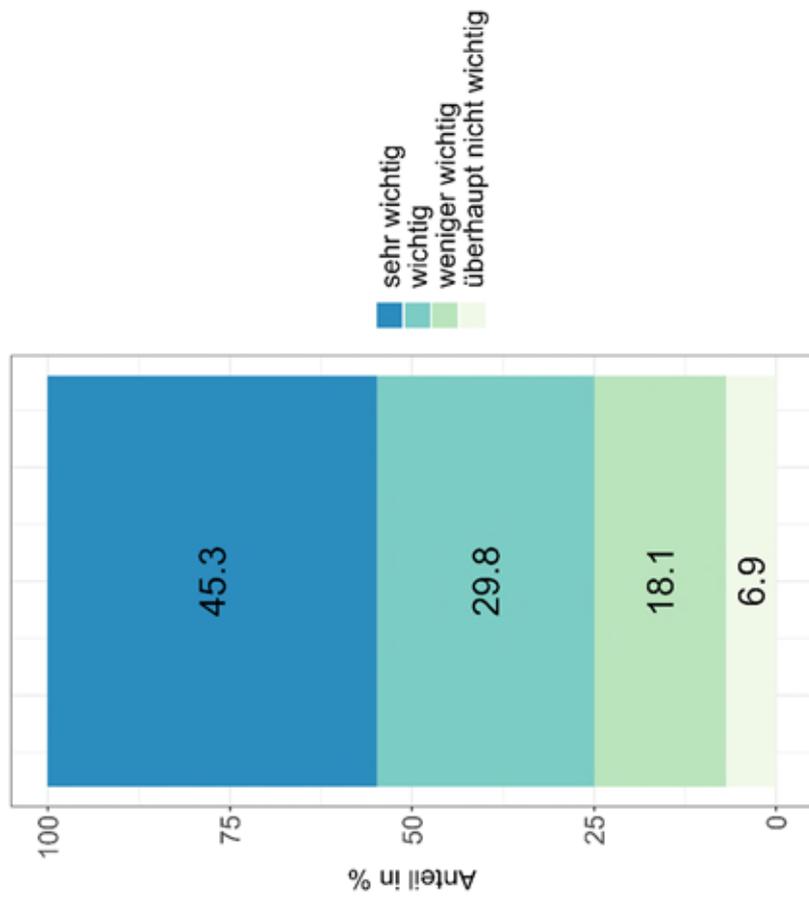
Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 12



Wussten Sie, dass anlässlich des Internationalen Tages gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie und der Pride Weeks die Regenbogenfahne amStadtweinhaus und vor den Stadthäusern gehisst wird? (n=625)

F.A. A Grafik 50

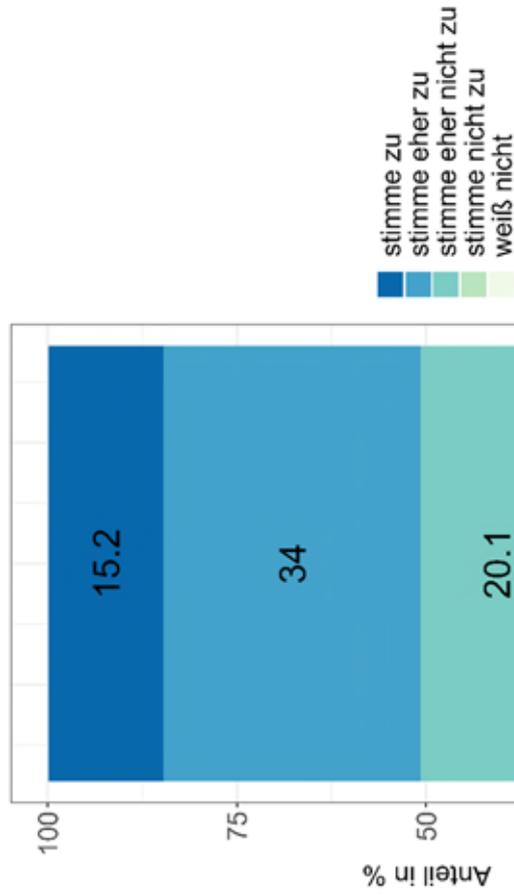
### Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 13



Für wie wichtig halten Sie Aktionen wie diese, um die Akzeptanz von LSBTIQ\* Themen in der Gesellschaft zu steigern? (n=625)

F.A. A Grafik 51

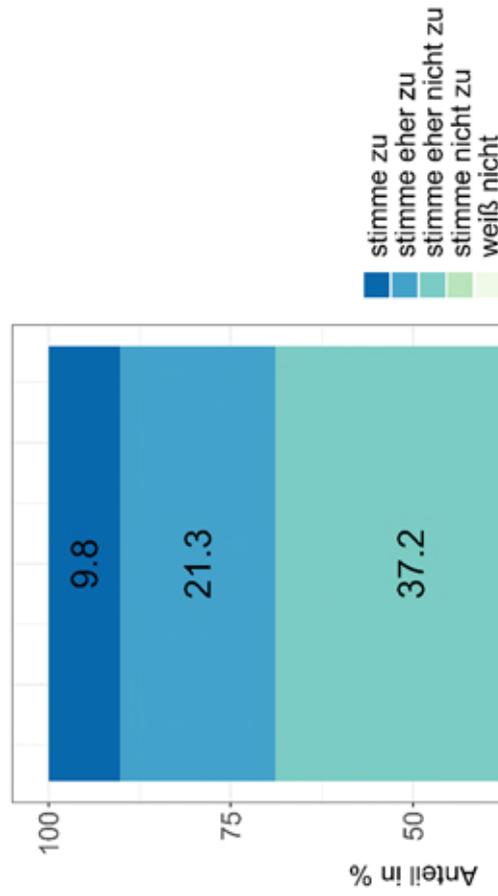
### Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 1



Die Fachkräfte im Gesundheitssektor sind offen und vorurteilsfrei beim Thema LSBTIQ\* (n=617)

F.A. A Grafik 52

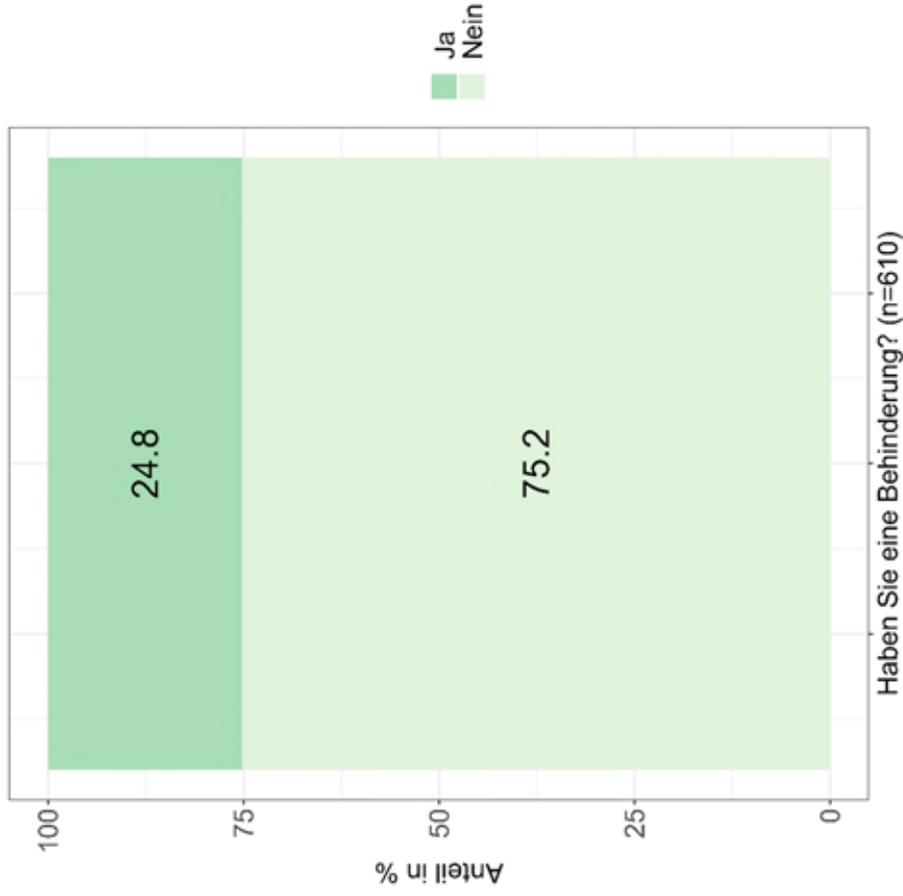
### Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 2



Ich fühle mich und meine Identität in ärztlichen Formularen berücksichtigt. (Stichprobe TI\*, n=183)

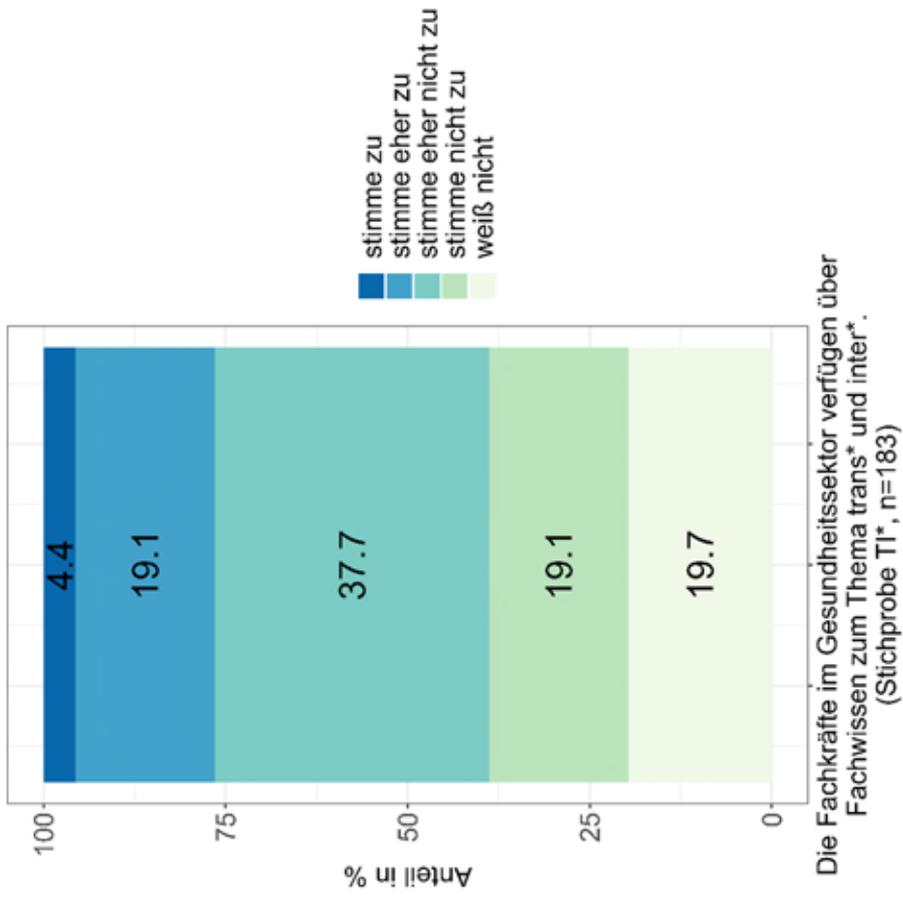
F.A. A Grafik 53

**Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 4**



F.A. A Grafik 55

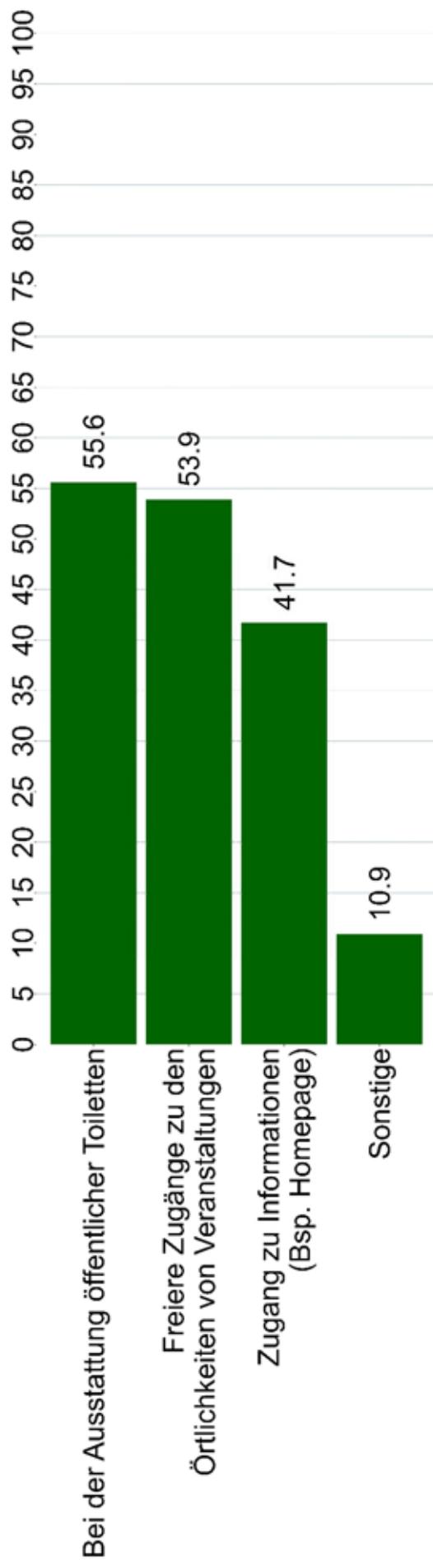
**Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 3**



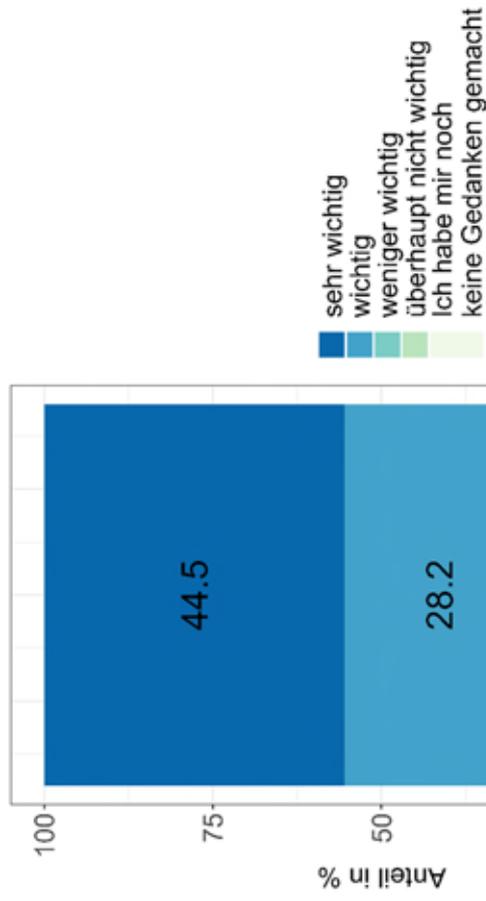
F.A. A Grafik 54

Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 5

Wo braucht es Ihrer Meinung nach mehr Barrierefreiheit?



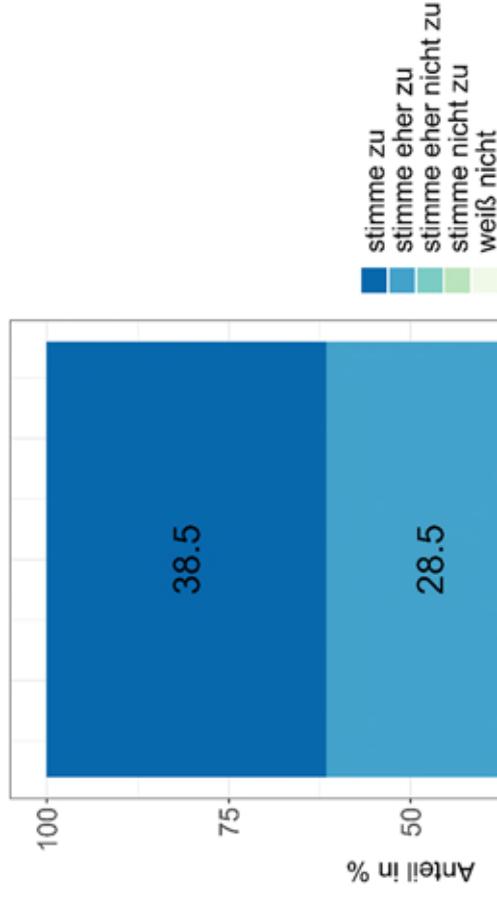
**Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 6**



Wenn Sie an Ihre Pflege im Alter denken:  
 Wie wichtig ist Ihnen ein Unternehmen,  
 das eine queersensible Pflege anbietet  
 z.B. Schutzkonzepte, Fortbildungen Mitarbeitende,  
 queere Freizeitangebote)? (n=611)

F.A. A Grafik 57

**Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 7**



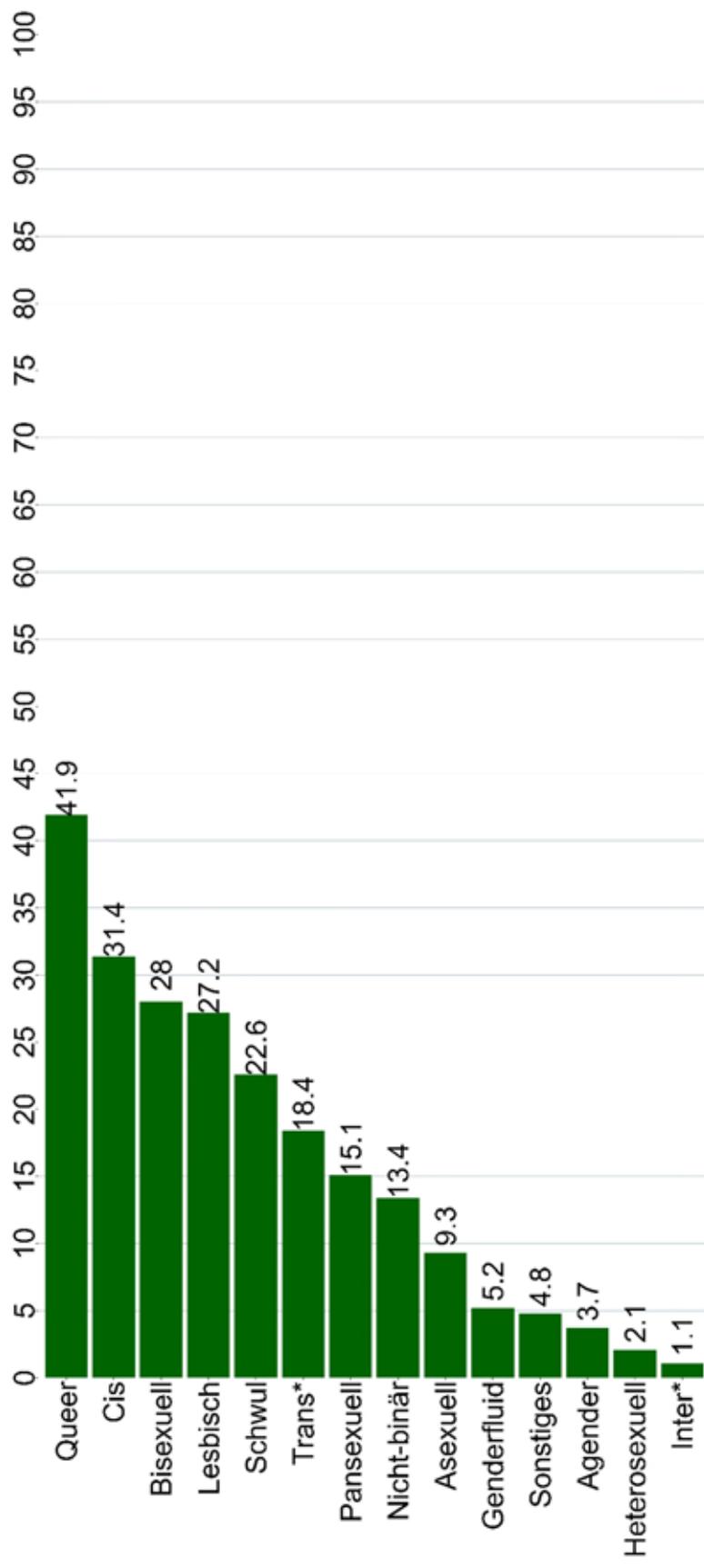
Stimmen Sie folgender Aussage zu:  
 'Münster braucht eine queere  
 Pflegeeinrichtung für Senior\*innen.'? (n=611)

F.A. A Grafik 58

Fragen zum Themenkomplex Soziodemografische Daten 1

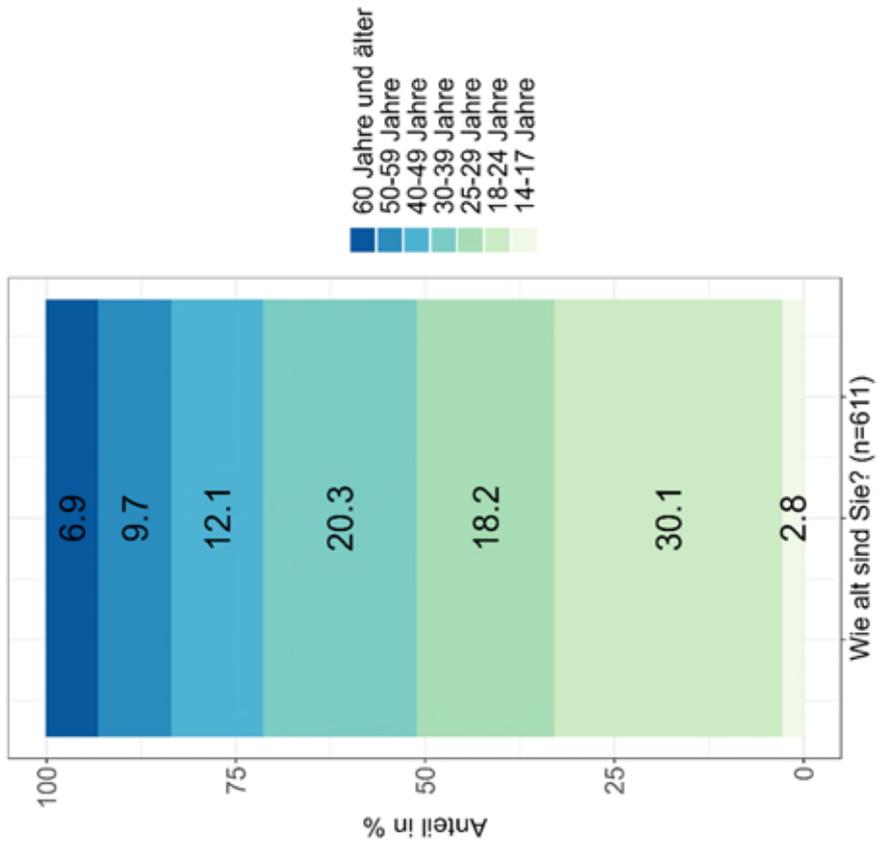
Eine Mehrfachauswahl war möglich N= 615

Mit welcher Geschlechtsidentität und/oder sexuellen Orientierung können Sie sich identifizieren? (Anteil in %)



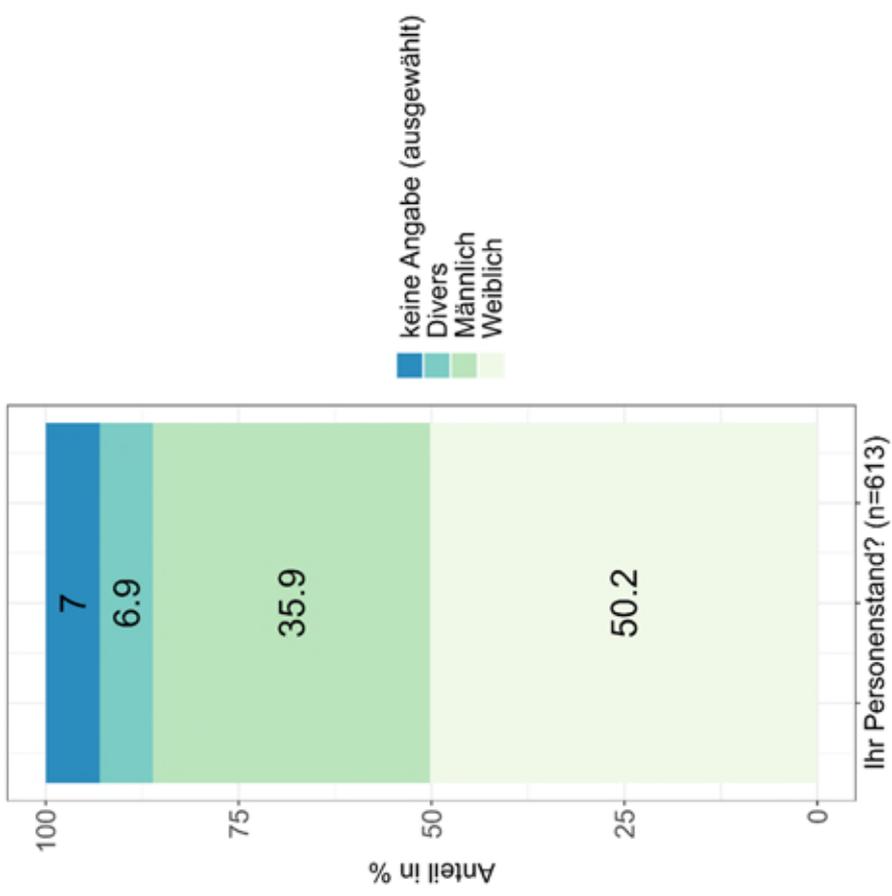
F.A. A Grafik 59

Fragen zum Themenkomplex Soziodemografische Daten 2



F.A. A Grafik 60

Fragen zum Themenkomplex Soziodemografische Daten 3



F.A. A Grafik 61

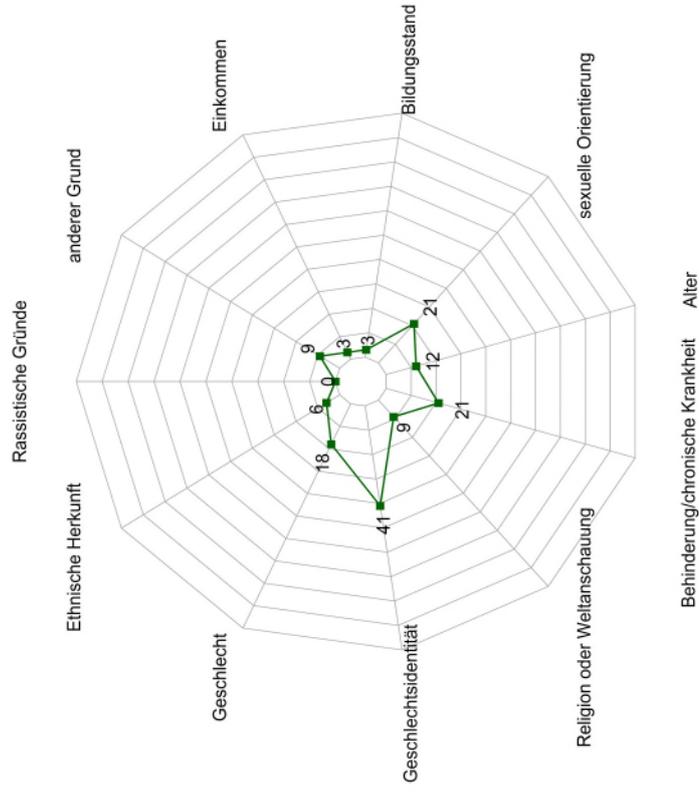
## Graphikverzeichnisfragebogen B

F.A. B Grafik 1 .....	50
F.A. B Grafik 2 .....	50
F.A. B Grafik 3 .....	51
F.A. B Grafik 4 .....	51
F.A. B Grafik 5 .....	51
F.A. B Grafik 6 .....	51
F.A. B Grafik 7 .....	51
F.A. B Grafik 8 .....	51
F.A. B Grafik 9 .....	51
F.A. B Grafik 10 .....	51
F.A. B Grafik 11 .....	51
F.A. B Grafik 12 .....	51
F.A. B Grafik 14 .....	51
F.A. B Grafik 13 .....	51
F.A. B Grafik 15 .....	51
F.A. B Grafik 16 .....	51

# Grafiken Fragebogen B

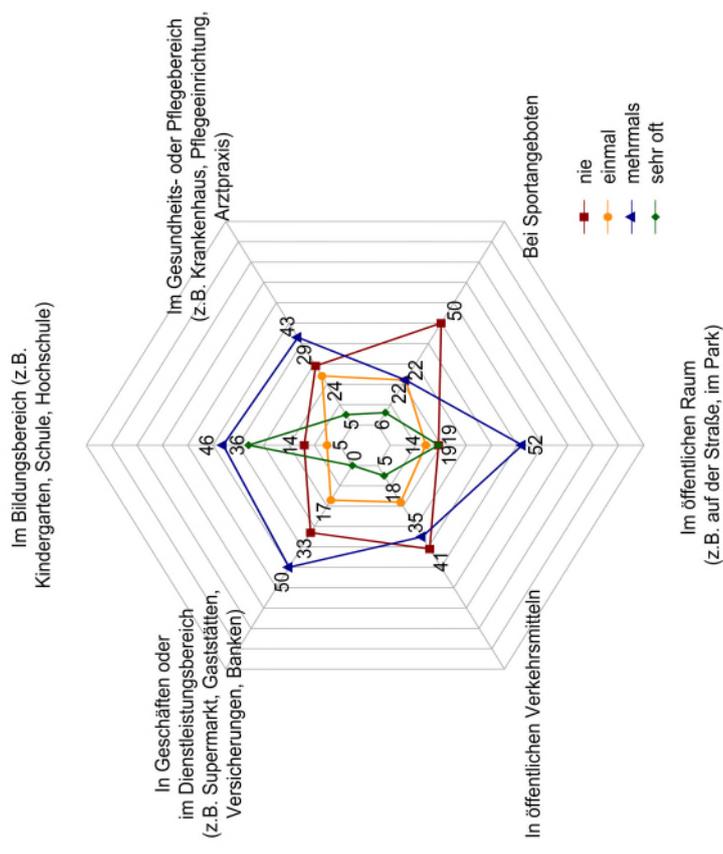
## Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 1

Sind Sie oder Ihr Kind in den letzten 2 Jahren aus den folgenden Gründen benachteiligt / diskriminiert worden? (Mehrfachauswahl möglich)  
 Stichprobe T1\* (n=184)



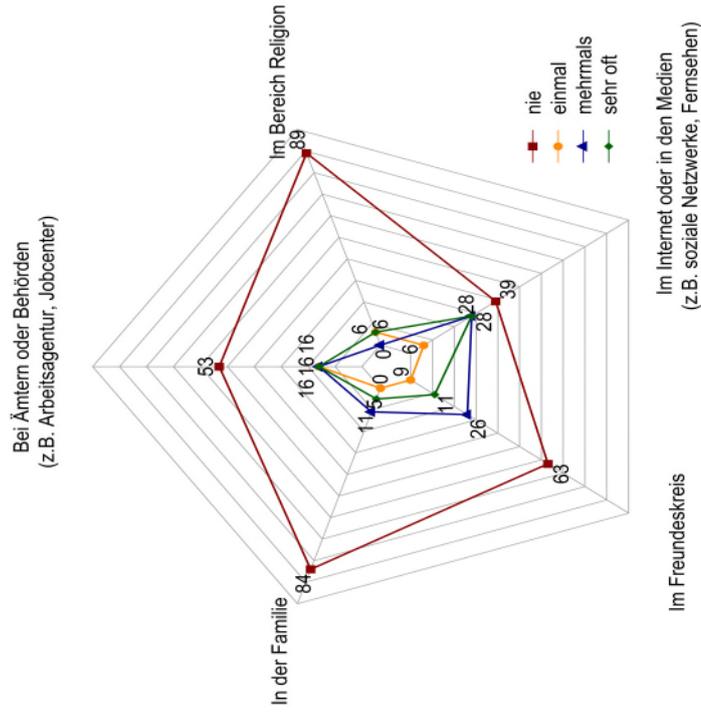
## Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 2

Wie häufig kam es in den letzten 2 Jahren vor, dass Ihr Kind in den folgenden Bereichen benachteiligt / diskriminiert wurden?



### Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 3

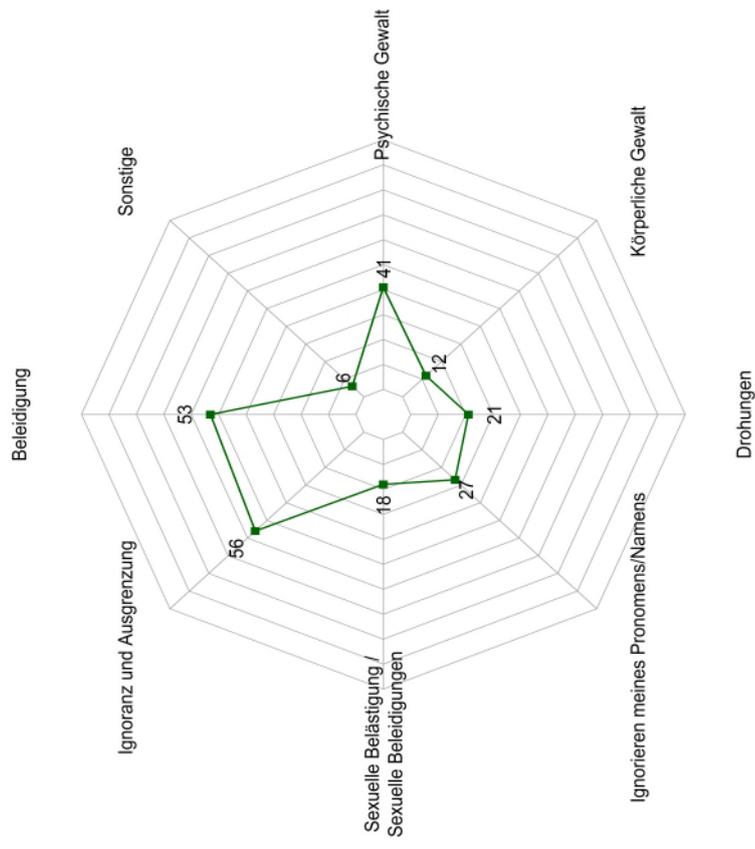
Wie häufig kam es in den letzten 2 Jahren vor, dass Ihr Kind in den folgenden Bereichen benachteiligt / diskriminiert wurden?



F.A. B Grafik 3

### Fragen zum Themenkomplex Diskriminierung 4

Welche Form der Benachteiligung/ Diskriminierung haben Sie oder Ihr Kind erlebt? (Mehrfachauswahl möglich)

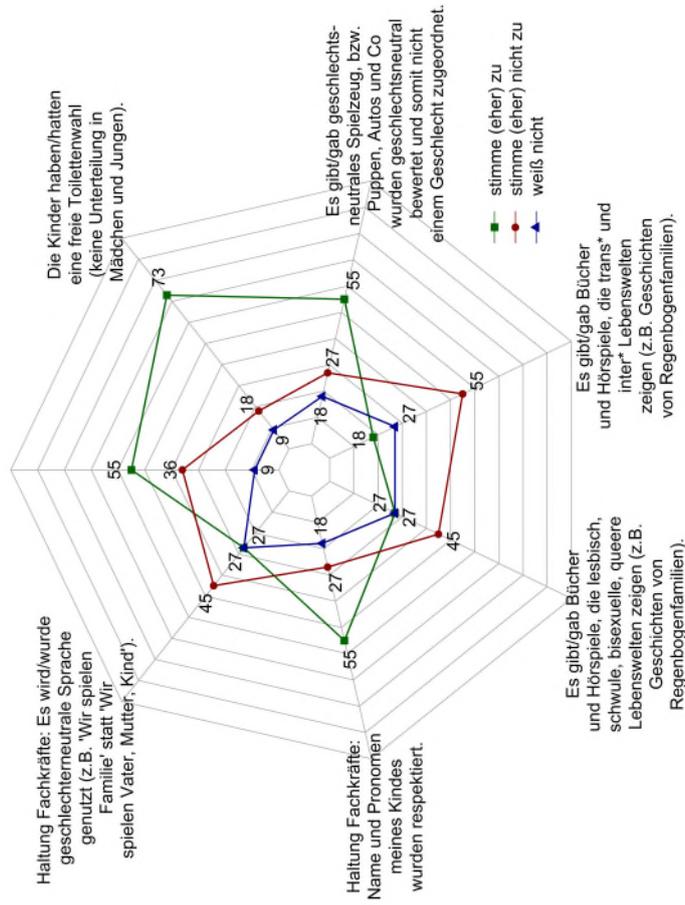


F.A. B Grafik 4

## Fragen zum Themenkomplex Kita 1

### Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (n=11)

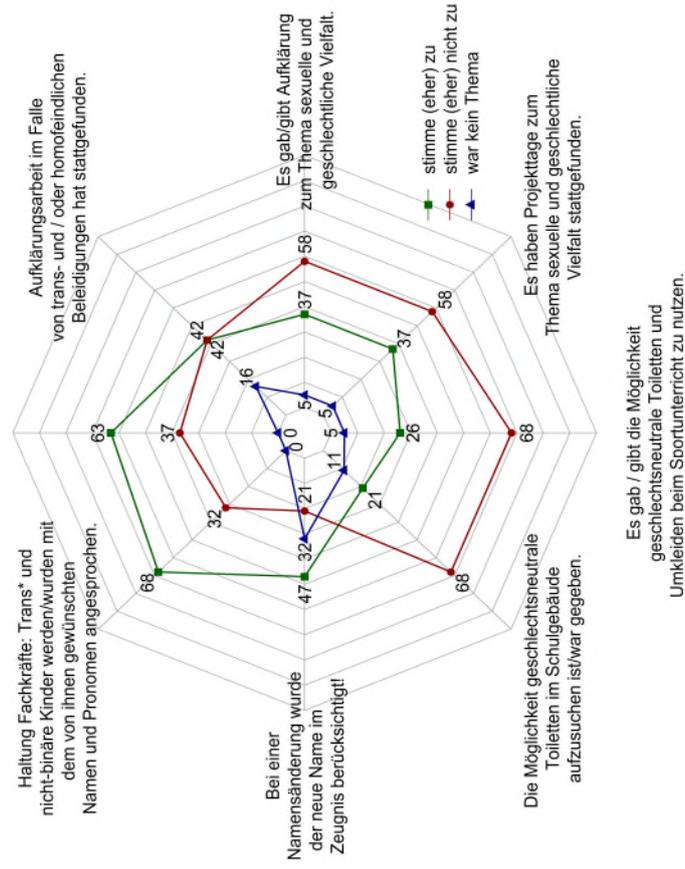
Haltung Fachkräfte: Ein offener und vorurteilsfreier Umgang mit dem Thema LSBTIQ\* seitens der Mitarbeitenden ist/war selbstverständlich.



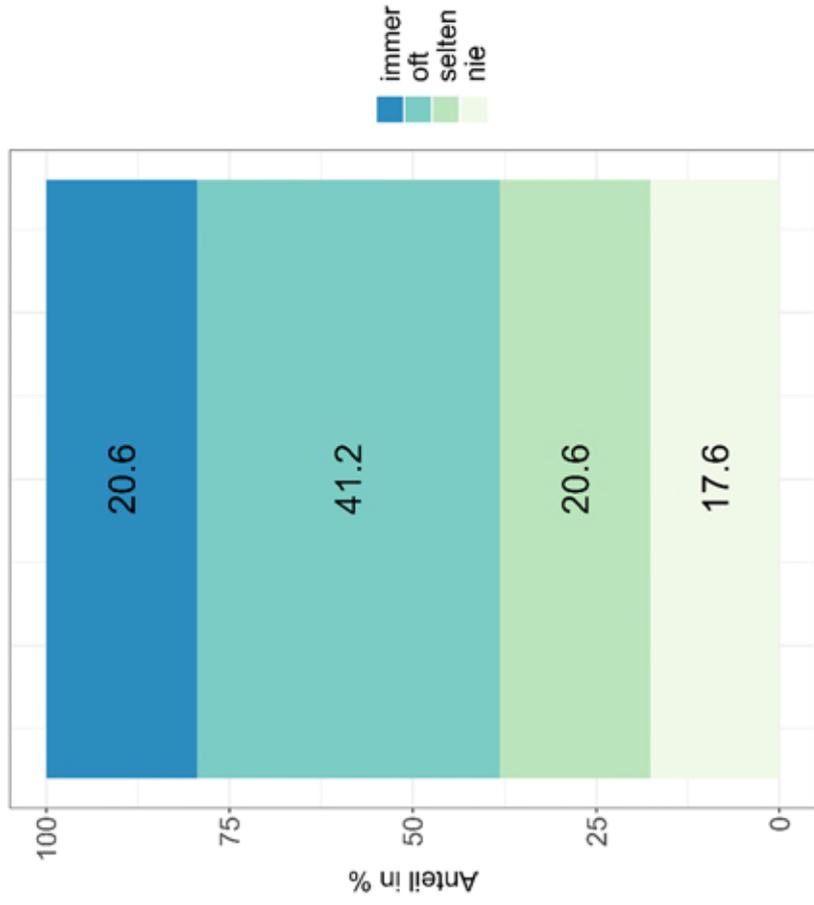
## Fragen zum Themenkomplex Schule 1

### Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? (n=19)

Haltung Fachkräfte: Ein offener und vorurteilsfreier Umgang mit dem Thema LSBTIQ\* seitens der Mitarbeitenden ist/war selbstverständlich.



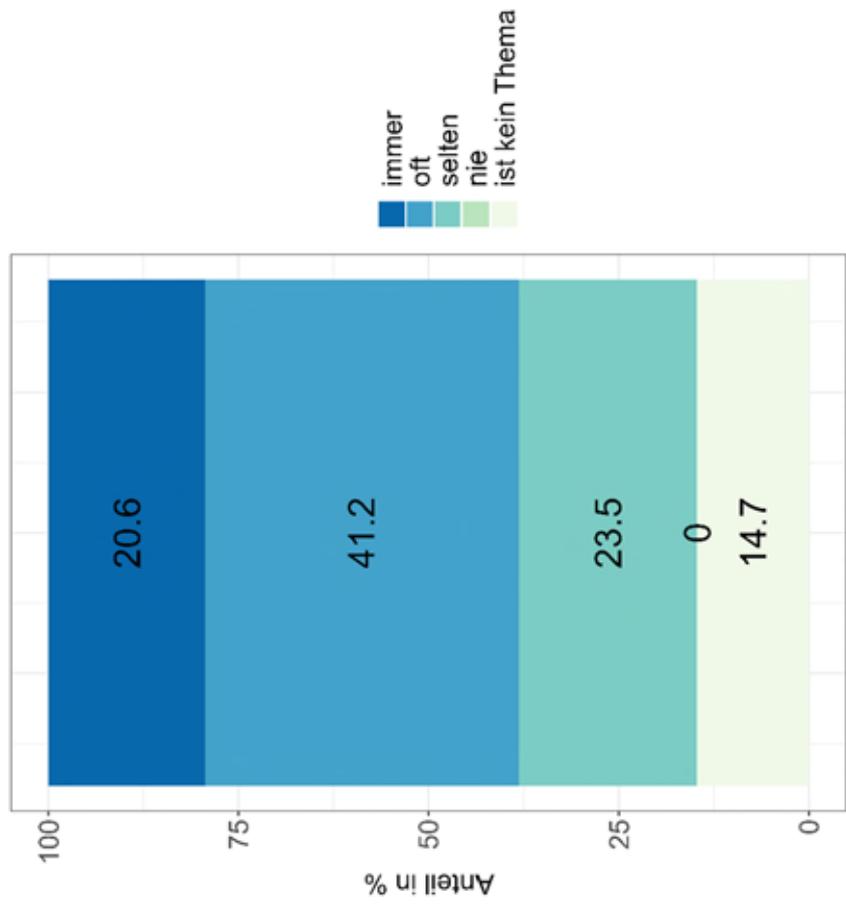
Fragen zum Themenkomplex Behörden 1



Wird die Identität Ihres Kindes in den auszufüllenden Formularen bei Behördengängen berücksichtigt?  
(n=34)

F.A. B Grafik 7

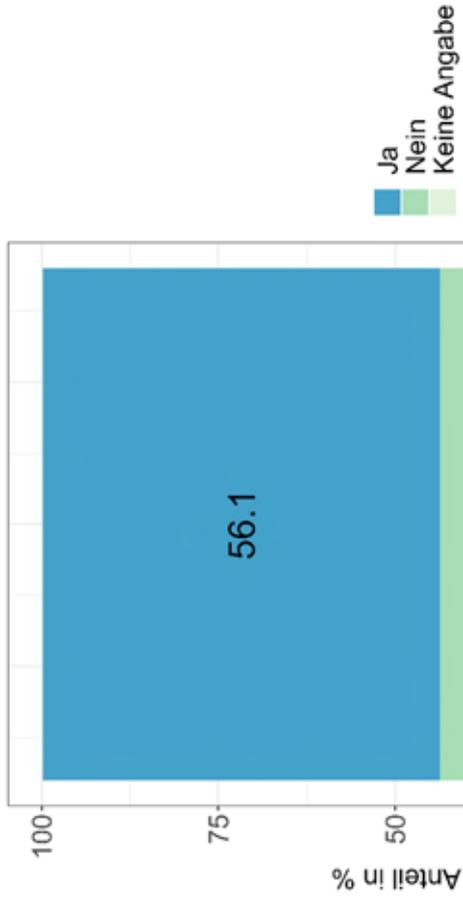
Fragen zum Themenkomplex Behörden 2



Begenen die Mitarbeitenden in der Behörde Ihnen und Ihrem Kind offen und vorurteilsfrei?  
(n=34)

F.A. B Grafik 8

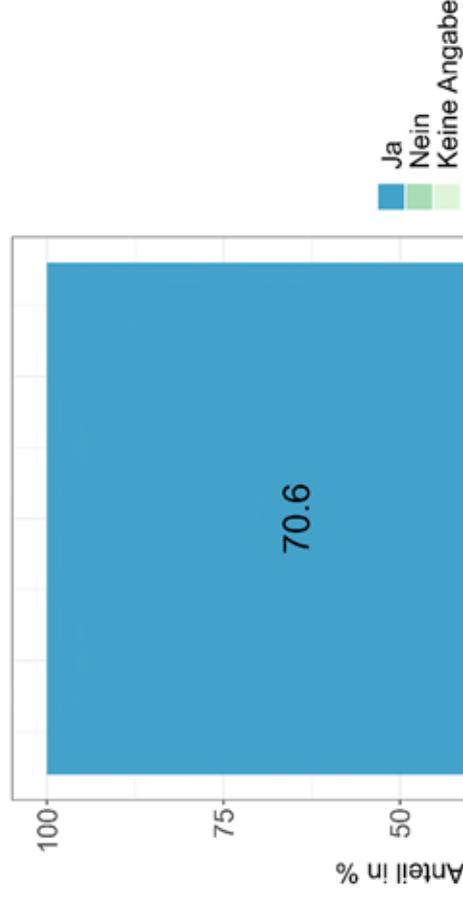
Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 1



Wussten Sie, dass in der Windthorststraße seit Mai 2023 Laternenmasten, eine Bank und Fahrradständer in Regenbogenfarben gestaltet sind und es gleichgeschlechtliche Ampelfiguren gibt? (n=32)

F.A. B Grafik 9

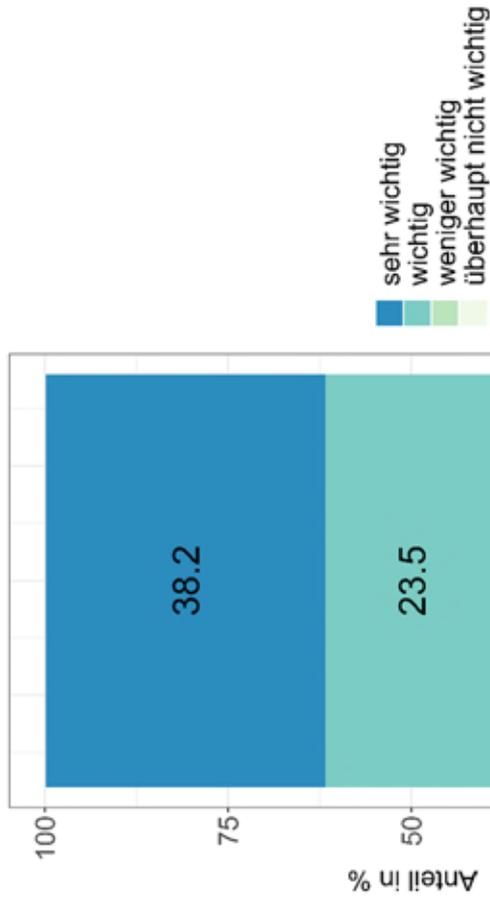
Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 2



Wussten Sie, dass anlässlich des Internationalen Tages gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie und der Pride Weeks die Regenbogenfahne am Stadtheinhaus und vor den Stadthäusern gehisst wird? (n=34)

F.A. B Grafik 10

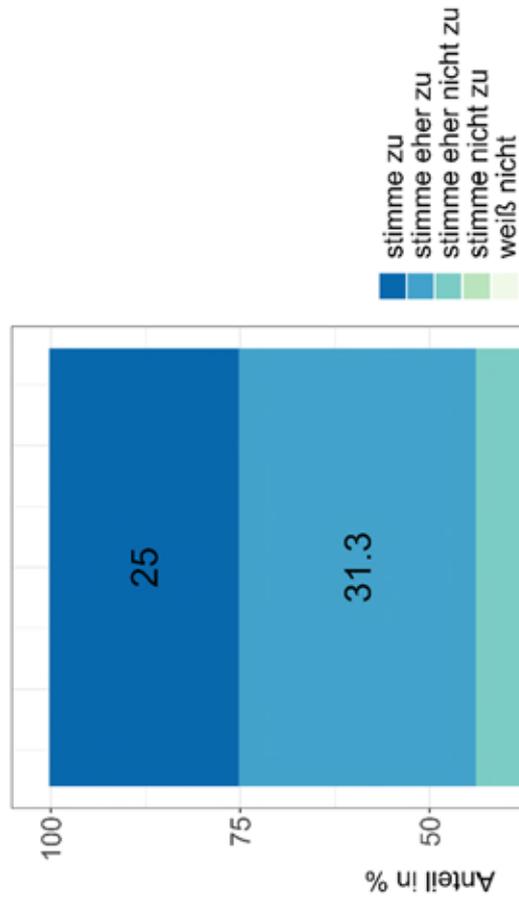
### Fragen zum Themenkomplex Sport, Kultur und Freizeit 3



Für wie wichtig halten Sie Aktionen wie diese, um die Akzeptanz von LGBTIQ\* Themen in der Gesellschaft zu steigern? (n=34)

F.A. B Grafik 11

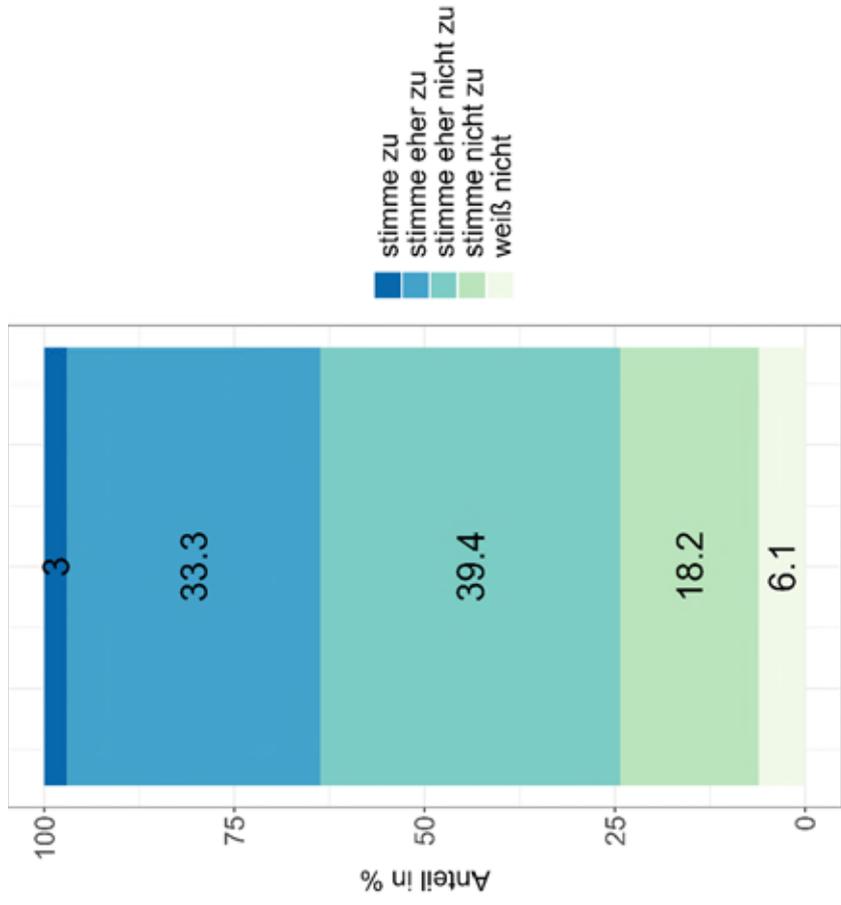
### Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 1



Die Fachkräfte im Gesundheitssektor sind offen und vorurteilsfrei beim Thema LGBTIQ\* . (n=32)

F.A. B Grafik 12

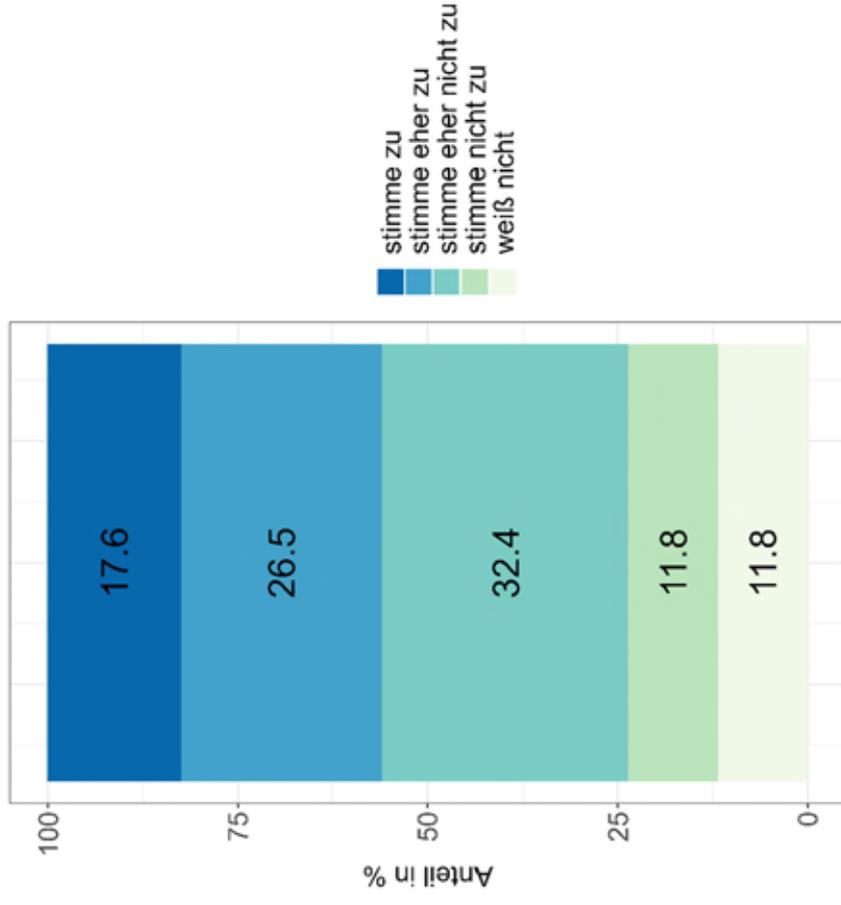
Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 2



Die Fachkräfte im Gesundheitssektor verfügen über Fachwissen zum Thema trans\* und inter\*. (n=33)

F.A. B Grafik 13

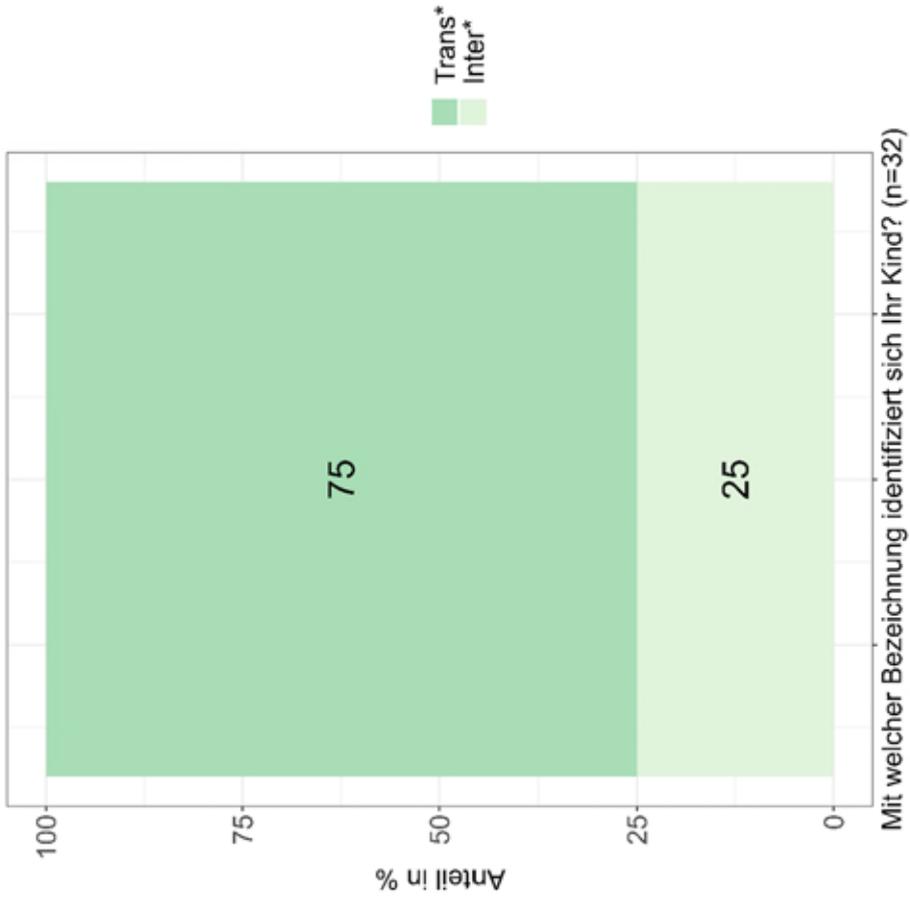
Fragen zum Themenkomplex Gesundheit 3



Die Identität meines Kindes wird in ärztlichen Formularen berücksichtigt. (n=34)

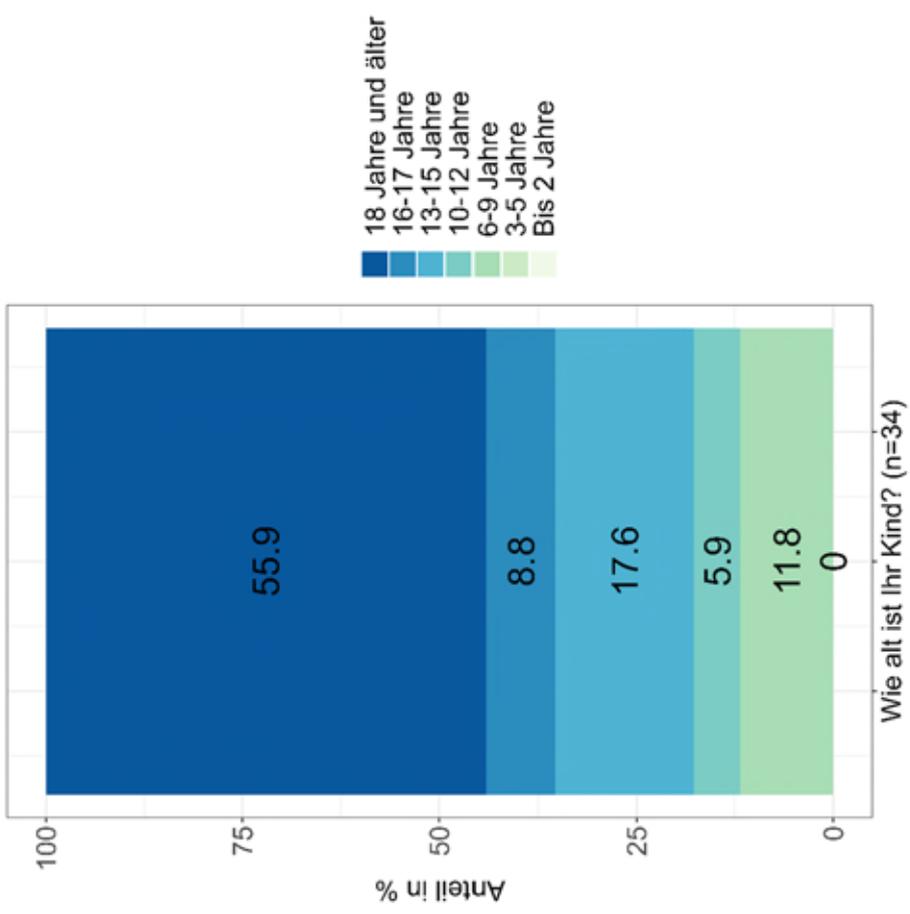
F.A. B Grafik 14

Fragen zum Themenkomplex Soziodemografische Daten 1



F.A. B Grafik 15

Fragen zum Themenkomplex Soziodemografische Daten 2



F.A. B Grafik 16

