NÜRNBERG

Aktionsplan Queeres Nürnberg

Inhaltsverzeichnis

4 **Präambel**

5 **Vorwort**

6 **1. Einleitung**

9 **2. Hintergrund und Auftrag**

10 2.1 Vorgehen – Partizipation unter „Coronabedingungen"

12 2.2 Der weitere Fahrplan

12 2.3 Einrichtung der Koordinierungsgruppe zum Aktionsplan Queeres Nürnberg

13 **3. Maßnahmenkatalog entlang der neun Handlungsfelder**

13 3.1 Kindheit, Jugend und Familie

18 3.2 Alter und Pflege

20 3.3 Leben mit Behinderung

22 3.4 Gesundheit

25 3.5 Bildung und Geschichte

27 3.6 Kultur und Freizeit

30 3.7 Migration und Integration

31 3.8 Diskriminierungsschutz und Zusammenhalt

33 3.9 Die Stadt als Arbeitgeberin

36 **4. Förderung und Unterstützung der Community und freien Träger**

38 **5. Ausblick**

40 **Abkürzungsverzeichnis**

42 **Literaturverzeichnis**

Präambel

Seit ihrem Entstehen sind Städte Orte der Vielfalt. Die Stadt Nürnberg sieht es als eine ihrer zentralen Aufgaben an, in einer vielfältiger werdenden Gesellschaft den Zusammenhalt zu wahren und dabei zwischen Einzelinteressen zu vermitteln und Ausgrenzungen zu verhindern. Eine wichtige Grundlage kommunalen Handelns sind die Menschenrechte, zu deren aktiven Verwirklichung sich die Stadt in ihrem Leitbild verpflichtet hat, dies auch vor dem Hintergrund der besonderen geschichtlichen Verantwortung.
Die Verwirklichung einer solidarischen Stadtgesellschaft bemisst sich an der Lebensrealität der Bürgerinnen und Bürger. Aus diesem Grund verpflichten wir uns, bei der Erstellung und Umsetzung kommunaler Aktionspläne die Bedürfnisse aller in den Blick zu nehmen. Entscheidend sind für uns die Verwirklichung der Menschenrechte, die Möglichkeit zur Teilhabe und die Verhinderung von Diskriminierung.

Dabei finden die Diversitydimensionen ethnische und soziale Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Behinderung, Alter, Religion, Weltanschauung und Sprache Berücksichtigung.

Vorwort

Ich freue mich, dem Stadtrat den ersten Aktionsplan „Queeres Nürnberg" vorlegen zu können. Nürnberg ist die erste und einzige bayerische Kommune, die einen eigenen Aktionsplan rund um die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*- und Interpersonen vorlegt.

Dieser Aktionsplan ist das Ergebnis eines Prozesses, der, unter Corona-Bedingungen, in den Jahren 2020 und 2021 von vielen engagierten Menschen aus der Zivilgesellschaft und aus der Verwaltung erarbeitet wurde. Er wird dazu beitragen, die Sichtbarkeit queeren Lebens zu erhöhen, Beratungsstrukturen zu stärken, die Verwaltung zu öffnen und die Kooperation zwischen Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung zu stärken. Denn Sichtbarkeit und Repräsentanz schaffen Akzeptanz und Sicherheit.

Seit den Aufständen in der Nacht vom 27. zum 28. Juni 1969 in der New Yorker Christopher Street hat sich in Deutschland, in Europa und der Welt viel getan für die Gleichberechtigung. Aber auch über ein halbes Jahrhundert später und vierzig Jahre nach der ersten queeren Demo in Nürnberg können wir noch nicht von einer völligen rechtlichen wie gesellschaftlichen Gleichstellung für Personen, die nicht der heteronormativen Mehrheitsgesellschaft angehören, sprechen.

Jedes Jahr gibt es in Deutschland Angriffe und Übergriffe auf queere Menschen. Angegriffen, beleidigt oder diskriminiert zu werden aufgrund der eigenen Identität, des persönlichen Seins, gehört zu den furchtbarsten Erlebnissen, gegen die wir aktiv vorgehen. Das gehört zu unserer Verantwortung, aber auch zu unserem Selbstverständnis in der Stadt des Friedens und der Menschenrechte.

Nürnberg ist und bleibt eine bunte und diverse Stadt. Dafür stehen wir – nicht nur, wenn wir wie am 17. Mai., dem Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Trans- und Interphobie, oder rund um den Christopher Street Day als sichtbares Zeichen am Nürnberger Rathaus die Regenbogenfahne hissen, sondern das ganze Jahr. Ich trete zusammen mit Ihnen, mit allen Menschen in unserer Stadt für ein respektvolles und solidarisches Miteinander ein und ich bin sehr wachsam gegenüber allen Formen von Ausgrenzung, Menschenfeindlichkeit und Verächtlichmachung.

Ich bin stolz auf unsere bunte und vielfältige Gesellschaft und ich weiß, dass die Mehrheit unserer Bürgerinnen und Bürger ein friedliches Zusammenleben aller, unabhängig von Herkunft, Religion, Sprache oder sexueller Identität, ersehnt. Wir mögen uns in vielerlei Hinsicht unterscheiden, aber wir sind alle gleichwertig, ganz so, wie es die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte formuliert: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren." Die Vielfalt Nürnbergs macht die Stadt lebens- und liebenswert. Darum ist sie attraktiv für Zuzug und Tourismus. Lassen Sie uns weiter gemeinsam an dieser Vielfalt arbeiten.

Der Aktionsplan ist dafür ein weiter wichtiger Baustein. Ich möchte deswegen an dieser Stelle noch einmal allen am Prozess beteiligten Personen und Institutionen herzlich für ihre Arbeit danken, aber auch für das langjährige Engagement für diese Stadt, für Gleichheit und ein gedeihliches Miteinander.

Marcus König
Oberbürgermeister
Februar 2022

1. Einleitung

„Eine große Chance für die Vielfalt in der Stadt", so lautete das Zitat eines Teilnehmers aus dem Beteiligungsprozess zur Erstellung des vorliegenden Aktionsplans, welches exakt die Zielsetzung und Ambitionen des Aktionsplans Queeres Nürnberg benennt. Die Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und queeren Personen (LSBTIQ*), die gesellschaftlich einen Anteil von ca. 5 bis 10% der Bevölkerung bilden, in Nürnberg in den Blick zu nehmen, das hat sich der vorliegende Aktionsplan zur Aufgabe gemacht. Die hier erarbeiteten und vorgestellten Maßnahmen wurden in einem umfassenden Beteiligungsprozess mit der Nürnberger Community, Aktiven in Vereinen und Verbänden sowie Fachpersonen aus Wissenschaft und Praxis im Zeitraum 2020 und 2021 erarbeitet. Herausgekommen ist ein Paket, das lebensphasenorientiert neue Bedarfe sichtbar macht, die Vernetzung zwischen Community und Verwaltung gestärkt hat und das Angebot für queere Menschen in Nürnberg in den nächsten Jahren deutlich ausbauen wird.

Mittlerweile erkennen mehr Kommunen die Arbeit zur Gleichstellung von LSBTIQ* als kommunale Aufgabe an, dennoch ist die Stadt Nürnberg bundesweit eine der wenigen Städte, die einen eigenen Aktionsplan dazu vorlegt. Ähnliche Aktionspläne haben beispielsweise die Städte Hamburg, Köln, Berlin und Bielefeld erstellt. Bayern wiederum ist das einzige Bundesland, welches auf Landesebene keinen eigenen Aktionsplan zu LSBITQ*-Themen vorlegt, dies verdeutlicht die Notwendigkeit kommunalen Handelns.

Grundlage dieser Arbeit ist neben der Umsetzung rechtlicher Verpflichtungen unser städtisches Verständnis einer umfassenden Antidiskriminierungs- und Menschenrechtsarbeit, welche die Belange aller Bürger*innen in den Blick nimmt. Ziel ist eine Politik, die Wahlfreiheiten, Selbstbestimmung und Teilhabe in der Gesellschaft ermöglicht. Sie soll einen Betrag leisten zu Akzeptanz und Respekt für die Vielfalt der Bevölkerung. Gerade in einer Stadt wie Nürnberg, mit ihrer Ausrichtung entlang der Menschenrechte, ist es geboten, Aspekte von Diskriminierungserfahrungen ernst zu nehmen, Mehrfachzugehörigkeiten zu berücksichtigen und entsprechend in Aktivitäten und Gleichheitsstrategien umzusetzen. Dabei werden nicht nur die Communities als Akteure identifiziert, sondern auch die Gesamtgesellschaft in die Pflicht genommen, sich mit der Vielfalt der Stadtgesellschaft zu beschäftigen, die Fragen nach dem guten Zusammenleben gemeinsam zu bearbeiten und aktiv gegen jede Form von Diskriminierung einzustehen. Die Vielfalt Nürnbergs macht die Stadt lebens- und liebenswert. Diese zu erhalten und zu befördern ist Anspruch unseres Verwaltungshandelns.

Diversität wird dabei nicht problemorientiert betrachtet, vielmehr ist die Superdiversität Nürnbergs ein Faktum. Fast die Hälfte der Bürger*innen dieser Stadt hat eine Migrationsgeschichte, ca. 40.000 queere Personen dürften hier leben, Menschen mit Behinderungen, unterschiedlichen Alters, vielerlei Religionszugehörigkeiten, um nur einiges zu nennen. Die Vielfalt der Stadt ist sichtbar in den Stadtvierteln, macht diese attraktiv für Zuzug und Tourismus. Auch aus diesem Grund ist Nürnberg in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Damit einhergehend sind aber auch Aushandlungsprozesse zu gemeinsamen Werten zu leisten. Dialog und Engagement sind die wesentlichen Bausteine einer erfolgreichen Vielfaltsarbeit.

Warum ist die Berücksichtigung der Belange von LSBTIQ* wichtig?

Viel zitiert sind die enormen Fortschritte, die insbesondere die rechtliche Gleichstellung von Lesben und Schwulen in den letzten 30 Jahren gemacht hat. Der Paragraf 175, also die strafrechtliche Verfolgung Homosexueller, wurde 1994 endgültig abgeschafft, die seit 2001 mögliche eingetragene Lebenspartnerschaft wurde 2017 von der Ehe für alle abgelöst und rund 95% der Bevölkerung Deutschlands findet es wichtig, dass homosexuelle Menschen gesetzlich vor Diskriminierung geschützt sind (ADS Bund 2017). Im Bereich Trans*- und Intersexualität steht diese Rechtsentwicklung noch aus.

Diese unbestrittenen Fortschritte dürfen gleichzeitig nicht über die Lebensrealitäten hinwegtäuschen, denen Menschen, die nicht der heterosexuellen Mehrheitsgesellschaft entsprechen, gegenüberstehen. Dies beginnt im Kindes- und Jugendalter, wenn das Bewusstsein über die eigene Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung hervortritt und prägt den Lebensverlauf zum Beispiel in Schule, Arbeitsleben, im Vereinsleben, bei der Wohnungs- oder Arztsuche und schließlich in der Pflege oder bei der Organisation der letzten Lebensschritte.

Hervorgehoben werden sollen an dieser Stelle insbesondere drei Punkte.

A) Die Studie „Queeres Leben in Bayern"

Die Studie „Queeres Leben in Bayern" aus dem Jahr 2020 wurde von der Landtagsfraktion von Bündnis90/Die Grünen beauftragt, um aktuelle, regionale Daten zum Diskriminierungserleben sowie zur Beratungsinfrastruktur für LSBITQ* in einem Flächenland wie Bayern zu erheben. Die Studie bietet eine fundierte Grundlage aktueller Diskriminierungserfahrungen der LSBTIQ*-Community vor Ort. Sie bestätigt zudem die Daten der Studien des Deutschen Jugendinstituts und der Europäischen Grundrechteagentur, die regelmäßig LSBTIQ*-spezifische Erhebungen durchführen. In der Studie „Queeres Leben in Bayern" berichtet jede*r zweite Teilnehmer*in von Diskriminierungserfahrungen in den letzten drei Jahren in einem Lebensbereich. Dabei unterscheiden sich die Lebensbereiche jedoch durchaus hinsichtlich der Vorfälle und betroffenen Gruppen. Exemplarisch sollen einige Bereiche vorgestellt werden. Insbesondere der Bereich Schule kann als wichtiges Handlungsfeld identifiziert werden. Hier berichteten über 84% der Befragten von Beleidigungen und Mobbing, teilweise Gewalterfahrungen, bezogen auf ihre sexuelle Identität oder geschlechtliche Orientierung. Auffallend hierbei ist, dass die Beleidigungen und Gewaltandrohungen in über 90% der Fälle von Mitschüler*innen geäußert wurden. Aber auch Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, Eltern und Direktor*innen wurden benannt. Die enormen psychischen Belastungen, denen queere Jugendlichen gegenüberstehen, schlagen sich in einem vier Mal höheren Suizidrisiko nieder. Ein ebenfalls hohes Diskriminierungspotential liegt im öffentlichen Raum. Hier geben vor allem transgeschlechtliche oder geschlechterdiverse Personen Beleidigungen, Bedrohungen oder im schlimmsten Fall sogar Gewalterfahrungen an. Auch ein einfaches „Händchenhalten" im Bus zwischen einem gleichgeschlechtlichen Paar kann zu einer ernsthaften Bedrohung werden. Im Bereich der Gesundheitsversorgung erleben LSBTIQ* Diskriminierungen, zum Beispiel negative und vorurteilsbeladene Kommentierungen in Praxen, in Krankenhäusern und Gesundheitsämtern. Regenbogenfamilien gaben an, dass sie sich häufig negativen Kommentierungen sowohl durch pädagogisches Personal aber auch anderen Eltern ausgesetzt sehen. Ein weiterer Punkt der häufig von Regenbogenfamilien geäußert wurde, war der verweigerte Zugang zu Familienrabatten, wie Familieneintritten in Zoos, Schwimmbädern und Ähnlichem. Dies belastet auch Kinder in Regenbogenfamilien. Im Berufsleben zeichnet sich ein ähnliches Bild. Hier gaben LSBTIQ*s an, beleidigt, ausgegrenzt oder lächerlich gemacht zu werden. Auch sexuell motivierte Sprüche unter Kolleg*innen tauchen häufig im Arbeitsumfeld auf. Die Studie gibt ein umfassendes Bild in Handlungsfelder, für die sich auch Kommunen verantwortlich zeichnen. Sie zeigt weiter auf, dass 95% der Befragten, die von Diskriminierung und Gewalt betroffen waren, keine Unterstützungsangebote aufsuchten. Teils weil sie diese nicht kannten, teils auch aus mangelndem Vertrauen gegenüber den öffentlichen Stellen.

www.haw-landshut.de/fileadmin/Hochschule_Landshut_NEU/Ungeschuetzt/Aktuelles/Presse/Bilder/News/2020/2020-05/PK_Studienvorstellung-QueeresBayern_AWagner.pdf (letzter Aufruf 1.12.2021)

B) LSBTIQ*-Rechte sind nicht verhandelbar

Die Philosophin Carolin Emcke hat bereits 2016 bei der Verleihung des Friedenspreises des deutschen Buchhandels den bedenkenswerten Satz geäußert: „Niemand verliert seine Rechte, wenn sie allen gewährt werden." Im Falle der Gleichstellung von LSBTIQ* lässt sich festhalten: Viele Rechte mussten in den letzten Jahren durch Aktivist*innen erkämpft werden. Die letzte Bundesregierung hat sich in den vergangen 16 Jahren in vielen Fällen erst nach Aufforderung durch das Bundesverfassungsgericht bemüht, Ungleichbehandlungen zu beenden. Fakt ist, auch heute noch werden im öffentlichen Diskurs von Parteien die Rechte von LSBTIQ* als Verhandlungsmasse genutzt. Teilweise wird die moralische Eignung von LSBTIQ* für spezifische Lebensbereiche in Frage gestellt, so zum Beispiel, wenn es um das Familienrecht und die Kindererziehung geht oder ganz banal um das Blutspendeverbot für schwule Männer. Nicht das Sexualverhalten von Personen wird hier in Augenschein genommen, sondern schwuler Sex pauschal als gefährlich verurteilt. Diese vorurteilsgeladenen, öffentlichen Polemiken tragen dazu bei, dass Menschen noch immer Beleidigungen, Diskriminierungen oder Gewalt ausgesetzt sind, dass ihre Identität und Orientierung lächerlich gemacht wird oder Eltern nach wie vor in Sorge sind, wenn ihr Kind sich bei ihnen als LSBTIQ* outet. Nicht zu unterschätzen sind auch die psychischen Folgen für Betroffene, wenn sie einem Umfeld ausgesetzt sind, welches sie nicht als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkennt. LSBTIQ*-Rechte sind nicht verhandelbar, sie sind Menschenrechte und damit umzusetzen, insbesondere von den Kommunen und staatlichen Stellen.

C) Betroffenheit in der Pandemie

Lockdown, Kontaktbeschränkungen, Ausgangssperren – die Maßnahmen gegen die Corona-Pandemie hatten und haben nach wie vor großen Einfluss auf den Alltag und das Wohlbefinden aller Menschen. Die Bundesstiftung Magnus-Hirschfeld hat 2020 eine Studie in Auftrag gegeben, welche die Auswirkungen der Pandemie insbesondere für LSBTIQ* in den Blick nahm. In dieser Studie wurden 255 LSBTIQ*-Initiativen befragt, dazu zählten beispielsweise Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen, Verbände und Vereine, die Menschen beraten, begleiten oder Bildungsveranstaltungen durchführen.

Befragt nach Angaben zum Gesundheitszustand der Nutzer*innen des Angebots, vermuteten über zwei Drittel der befragten Stellen eine Verschlechterung bei ihren Nutzer*innen. Vor allem Einsamkeit, psychische Schwierigkeiten, Ängste oder Depressionen hätten zugenommen. Dies traf insbesondere Personen, die z. B. aufgrund der Kontaktbeschränkungen nur wenig Menschen treffen konnten, für die Familie kein sicherer Rückzugsort ist und für die die Beratungs- und Gruppenstrukturen weggebrochen sind. Berichtet wurde zudem von einer Zunahme von Gewalterfahrungen, sowohl im privaten als auch öffentlichen Raum. Auf den Privatraum entfallen mehr als die Hälfte der Meldungen, auf den öffentlichen Raum knapp ein Viertel, wobei hiervon insbesondere Betroffene von Wohnungslosigkeit, People of Colour oder Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung Opfer wurden. Für die teilnehmenden Organisationen selbst hatte die Pandemie ebenfalls Auswirkungen. In zahlreichen Fällen gingen finanzielle Mittel verloren, aber auch der Kontakt und die Einbindung von Ehrenamtlichen. Positiv war die Ausweitung mancher Angebote auf den digitalen Raum, was eine Unterstützung von Menschen, die nicht vor Ort sind, möglich gemacht hat. Deutlich wurde auch die Notwendigkeit einer sicheren Finanzierung von LSBTIQ*-Angeboten ebenso wie die Notwendigkeit von geschützten Räumen im Regelangebot der Versorgungsstrukturen wie z.B. der Unterbringung von Geflüchteten oder Menschen ohne festen Wohnsitz etc.

BMH_Corona-Auswirkungen_Doppelseiten.pdf (mh-stiftung.de) (letzter Aufruf 01.12.2021)

2. Hintergrund und Auftrag

Mit der Verleihung des Internationalen Nürnberger Menschenrechtspreises 2013 an die LSBTIQ*-Aktivistin Kasha Nabagesera begann erstmals eine kommunale Auseinandersetzung und eine Sensibilisierung zum Diskriminierungserleben von LSBTIQ*. In der Folge gründeten sich in der Stadtverwaltung Nürnberg in den Bereichen Schule, Bildung und der Menschenrechts- und Erinnerungsarbeit Arbeitsgruppen, die begannen queere Perspektiven in ihre Fachlichkeit einzubinden. Dies geschah unter Einbindung der Community und in der Vernetzung mit der Stadt Erlangen, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, der Technischen Hochschule Nürnberg und der Siemens AG im Arbeitskreis „Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität" (SOGI). Aus den Arbeitsgruppen heraus wurden jährlich Fachtage, Vernetzungs- und Fortbildungsangebote für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte entwickelt und umgesetzt. Ein queerer Wegweiser für die Community wurde erarbeitet und es entstand die Idee, eine Studie in Auftrag zu geben, welche die Aktivitäten, darunter auch die Veröffentlichungen, also Flyer, Broschüren, Leitbilder und Internetansprache der Verwaltungen Erlangen und Nürnberg, zielgruppenspezifisch für LSBTIQ*-Personen in den Bereichen Familie, Jugend, Migration, Senior*innen und Personal in den Blick nahm. 2017 konnten die Ergebnisse der – durch die Stabsstelle MRB & GST der Stadt Nürnberg und des Büros für Chancengleichheit und Vielfalt der Stadt Erlangen – beauftragten Studie: „Sexuelle Selbstbestimmung in der Kommune", vorgestellt werden. Explizit wurde beanstandet, dass es wenig bis keine aktive Kommunikation und Angebote seitens der Verwaltungen in Richtung LSBTIQ*-Gruppen gibt, die Grundhaltung der Verwaltungen aber von Offenheit und einem Bekenntnis zu Vielfalt und zu den Menschenrechten geprägt ist. Mit Präsentation der Ergebnisse wurde verwaltungsintern in Nürnberg und in Erlangen begonnen, die Querschnittsaufgabe queer zu definieren, ein Stundenkontingent für eine Koordinierungsstelle LSBTIQ* in der Stabsstelle MRB & GST geschaffen und daraufhin begonnen, bis 2020 konkret Maßnahmen in den Bereichen Familie, Bildung, Migration, Diversität und Diskriminierung umzusetzen und Strukturen zu schaffen, die queere Perspektiven berücksichtigten bzw. die Community stärkten und mit der Verwaltung vernetzten.

Was fehlte, war ein konzertierter, verwaltungsübergreifender Prozess, der die Berücksichtigung von queeren Belangen als Querschnittsaufgabe in allen Verwaltungsbereichen definiert.

Nach der Kommunalwahl im März 2020 beauftragte schließlich die SPD-Stadtratsfraktion im Mai 2020 die Stadtverwaltung Nürnberg, einen Masterplan „Queeres Nürnberg" zu entwickeln. Die Erarbeitung sollte mit der Community gemeinsam in einem umfassenden, partizipativen Prozess erfolgen und die Belange lebensphasenorientiert erfasst werden. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat die Stabsstelle MRB & GST, den Bereich Kultur einbezogen, ebenso die Aktivitäten der Stadt Nürnberg als Arbeitgeberin. Ein noch offener Antrag von Bündnis90/Die Grünen aus dem Jahr 2019 „Erstellung kommunaler Leitlinien für den Umgang und die Arbeit mit LGBTIQ*-Kindern und -Jugendlichen in kommunalen Einrichtungen" wurde in die Bearbeitung des Prozesses eingebunden genauso wie der Ergänzungsantrag zum Masterplan „Queeres Nürnberg" von DIE LINKE von Juni 2020. So haben sich aus den drei Anträgen letztlich neun Handlungsfelder definiert, die mit Zivilgesellschaft, Fachgruppen und der Verwaltung intensiv beleuchtet wurden. Die Anträge wurden verfügt an die Stabsstelle Menschrechtsbüro & Gleichstellungsstelle unter Einbindung der Bereiche der 2. Bürgermeisterin (Kultur), Referat III (Umwelt und Gesundheit), Referat IV (Schule und Sport), Referat V (Jugend, Familie und Soziales) und dem Direktorium Bürgerservice, Digitales und Recht.

Als Handlungsfelder wurden entsprechend der Lebensphasenorientierung neun Felder erarbeitet:

1. Kindheit, Jugend und Familie
2. Alter und Pflege
3. Leben mit Behinderung
4. Gesundheit
5. Bildung und Geschichte
6. Kultur und Freizeit
7. Migration und Integration
8. Diskriminierungsschutz und Zusammenhalt
9. Die Stadt als Arbeitgeberin

2.1 Vorgehen – Partizipation unter „Coronabedingungen"

Nach der Zusammenlegung der Anträge erarbeitete MRB & GST einen Fahrplan zur Umsetzung der Maßnahmen, der im Wesentlichen drei Bearbeitungsphasen definierte. Zunächst die Erstellung einer Übersicht der in der Verwaltung bereits bestehenden Maßnahmen, daran anschließend der Partizipationsprozess mit der Community und den Fachgremien sowie abschließend die verwaltungsinterne Erarbeitung von Maßnahmen, die bis 2025 umgesetzt werden können. Für die Phase eins fand nach der Sommerpause im Juli 2020 ein erstes Austauschtreffen mit den verantwortlichen Fachpersonen der Geschäftsbereiche, die fortan als Koordinierungsgruppe tätig waren, statt. Es wurde der Fahrplan zur Erarbeitung des Aktionsplans „Queeres Nürnberg" vorgelegt, diskutiert und beschlossen.

Herausfordernd dabei waren die Geschehnisse rund um die Pandemie in den Jahren 2020 und 2021. Herausfordernd deshalb, da es zu Beginn 2020 zum einen noch wenig Routinen und Möglichkeiten gab, auf digitale Formate der Bürger*innenbeteiligung auszuweichen, auch weil die Verwaltung hier zunächst noch keine entsprechenden technischen Möglichkeiten vorhielt, es zum Zweiten immer wieder Kontaktbeschränkungen und Lockdowns gab und zum Dritten regelmäßig große Teile der Verwaltung mit der Bearbeitung der Pandemie befasst waren.

Phase eins: Nach der Sommerpause 2020 wurde der Schwerpunkt zunächst auf die Konzeption und Erfassung der bereits bestehenden Aktivitäten innerhalb der Verwaltung gelegt. In diesen Zeitraum fällt die Erstellung einer eigenen Website zum Masterplan inklusive der Auflistung der bereits bestehenden Maßnahmen sowie die Entwicklung einer Onlinepartizipation mit dem zuständigen Geschäftsbereich. Die Onlinepartizipation beinhaltete einen digitalen Fragebogen für die einzelnen Handlungsfelder, der sowohl anonym als auch unter Angaben von persönlichen Daten bearbeitet werden konnte. Die teilnehmenden Personen konnten in Freitextfeldern zu den einzelnen Handlungsfeldern und einem sogenannten zusätzlichen „Wunschfeld" ihre Anregungen an die Kommune abgeben. Ebenso erhoben wurden in der Onlinebefragung Diskriminierungserlebnisse. In diese Phase fällt zudem der Austausch mit Kommunen, die bereits einen Aktionsplan besitzen und die Bewerbung des Vorhabens in regionalen und überregionalen LSBTIQ* Arbeitskreisen.

Phase zwei: Pandemiebedingt, durch den Lockdown im Herbst 2020, sah der Fahrplan vor, Partizipationsformate und eine Auftaktveranstaltung ursprünglich auf den Jahresbeginn 2021 zu terminieren. Durch die andauernden Corona-Schutzmaßnahmen im Frühjahr 2021 und die Bundesnotbremse konnten die Präsenzformate im Frühjahr nicht umgesetzt werden, sie wurden stattdessen in den digitalen Raum verlagert. Es folgten mehrere digitale Austauschrunden mit der Community im Frühsommer 2021 und im Sommer 2021 schlussendlich Präsenzformate wie ein Speed-Dating mit der Verwaltung, ein im Rahmenprogramm des Christopher Street Day angebotener Stadtspaziergang und der Infostand am Christohper Street Day und ein großes Netzwerktreffen mit der Community im Herbst 2021. Digital erfolgten parallel Einzelgespräche mit Aktiven und Verbänden, mit Fachgremien die regional und bundesweit tätig sind und die Onlinepartizipation mittels Fragebogen war von April bis Ende November freigeschaltet. Am Fragebogen beteiligten sich ca. 120 Personen. Zusammengenommen mit den anderen Formaten wurde eine Beteiligung von ca. 450 Personen erreicht. Häufig vertraten dabei Einzelpersonen auch Gruppen, wie z.B. eine Jugendgruppe oder die Regenbogenfamiliengruppe.

Nach der Sommerpause 2021 wurden die Fragebögen in der Stabsstelle MRB & GST ausgewertet und anschließend die Ergebnisse inkl. der Ergebnisse aus den Workshops und den Fachgesprächen in der Koordinierungsgruppe weitergegeben. So konnte bis Dezember 2021 die **Phase drei**, die Formulierung der Maßnahmen in den einzelnen Dienststellen sowie die Erarbeitung der Stadtratsvorlage erfolgen. Der gesamte Prozess wurde unter Federführung von MRB & GST, die die Steuerung der Koordinierungsgruppe innehat, umgesetzt.

Presse und Öffentlichkeitsarbeit zum Aktionsplan

Um ausreichend Aufmerksamkeit für den Aktionsplan zu generieren und Personen anzusprechen, mit welchen die Stadtverwaltung noch nicht vernetzt ist, wurde umfassend Presse- und Öffentlichkeitsarbeit betrieben.

Es gab mehrere Zeitungsberichte in regionalen Medien, einen Film des bayerischen Rundfunks, Radiobeiträge und die Bewerbung auf Social-Media-Kanälen, sowohl der Stadt als auch der Community. Zusätzlich berichteten queere Medien wie Gaycon.de oder das bundesweite Magazin www.queer.de, die auch die Termine für die Workshops und die Onlinepartizipation mitbeworben hatten. Weggebrochen sind Möglichkeiten der Bewerbung über Flyer, Postkarten, Plakate an Community-Orten oder in der Szenegastronomie. Auch Beratungsstellen, Beratungsangebote der Community waren von Schließungen während der Lockdowns betroffen, so dass auch darüber weniger Menschen erreicht werden konnten.

Dieser unter Pandemiebedingungen soweit als möglich partizipativ ausgelegte Prozess trägt dazu bei, dass die Maßnahmen zielgruppenspezifisch und bedarfsorientiert sind und sich hoffentlich möglichst alle Beteiligten darin wiederfinden. Eine Erarbeitung des Aktionsplans ohne Pandemie hätte sicherlich noch weitere Perspektiven oder die Beteiligung anderer Personengruppen ermöglicht, wie beispielsweise die Gruppe der Senior*innen, die nur partiell erreicht wurden. Um diese Perspektive zu fassen, wird im Sommer 2022 eine eigene

Veranstaltung „Queeres Altern“ mit dem Seniorenamt der Stadt Nürnberg umgesetzt. Auch der Kulturbereich konnte sich durch die umfassenden Schließungen und Beschränkungen nicht wie sonst mit Angeboten und Planungen einbringen. Auch hier ist die Verwaltung zuversichtlich, dass mit Öffnung der kulturellen Betriebe und Einrichtungen weitere Aktivitäten hinzukommen.

2.2 Der weitere Fahrplan

Mit Verabschiedung des Aktionsplans Queeres Nürnberg durch den Stadtrat gibt sich die Verwaltung ein definiertes Arbeitspaket bis zum Jahr 2025. Neben konkreten Aktivitäten und Maßnahmen, die umgesetzt werden, ist auch die kontinuierliche Auseinandersetzung mit LSBTIQ*-Belangen als Querschnitt der täglichen Arbeit Inhalt des Aktionsplans. Spezifisch für den Bereich LSBTIQ* wird das Monitoring der Maßnahmen in den nächsten Jahren durch die Koordinierungsgruppe zum Aktionsplan erfolgen, parallel zur Umsetzung spezifischer Maßnahmen soll sukzessive auch die Bedarfs- und Datenlage zu LSBITQ*-Belangen verbessert werden. Im Jahr 2025 steht die Evaluation des Aktionsplans an, wünschenswert wäre es, bis dahin queere Perspektiven als Querschnittsaufgabe fest in regulären Arbeitsprozessen verankert zu haben, so dass ein eigener Aktionsplan nicht mehr nötig ist.

2.3 Einrichtung der Koordinierungsgruppe zum Aktionsplan Queeres Nürnberg

Nach dem Vorbild der städtischen Koordinierungsgruppen Integration, Inklusion oder Gleichstellung wurde zur Erarbeitung des Aktionsplans nach Antragstellung im Mai 2020 die „Koordinierungsgruppe Aktionsplan Queeres Nürnberg“ eingerichtet. Diese Konstruktion ermöglicht die Verankerung und bedarfsgemäße Steuerung im gesamten Verwaltungshandeln. Die Geschäftsführung der Koordinierungsgruppe liegt bei der Beauftragten für Diskriminierungsfragen in der Stabsstelle Menschenrechtsbüro und Gleichstellungsstelle. Jeder Geschäftsbereich entsendet eine entscheidungsbefugte Vertretung als ständiges Mitglied. Die Kernaufgaben der Koordinierungsgruppe sind die Erstellung des Aktionsplans, die Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen sowie die Fortschreibung und ggf. Nachsteuerung von Maßnahmen, sollten spezifische Bedarfe offensichtlich werden.

Nach Verabschiedung des Aktionsplans im Stadtrat werden die Sitzungen der Koordinierungsgruppe zwei Mal jährlich stattfinden, die Koordinierungsgruppe wird zudem erweitert um Personen aus der Zivilgesellschaft. Dies ermöglicht transparente Kommunikation über die Umsetzung der Maßnahmen zwischen Zivilgesellschaft und Verwaltung ebenso, wie die Möglichkeit, auf Problemlagen kurzfristig in den Geschäftsbereich reagieren zu können. Die Koordinierungsgruppe ist damit Bindeglied zwischen der Stadtverwaltung und der Community und bindet diese in die Maßnahmenumsetzung ein.

Die Koordinierungsgruppe bestand bislang aus den Bereichen:

2. Bürgermeisterin (Kultur)
Bürgerservice, Digitales und Recht
Referat III (Umwelt und Gesundheit)
Referat IV (Schule und Sport)
Referat V (Familie, Jugend und Soziales)
und die Geschäftsführung: Stabsstelle MRB & GST, Beauftragte für Diskriminierungsfragen

Eine Erweiterung um Vertreter*innen aus der Zivilgesellschaft wird im Hebst 2022 stattfinden.

3. Maßnahmenkatalog entlang der neun Handlungsfelder

Welche Maßnahmen wird die Stadtverwaltung bis 2025 umsetzen und welche Aktivitäten gibt es bereits.

3.1 Kindheit, Jugend und Familie

Im Aufwachsen und in der Pubertät durchleben Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene vielseitige Veränderungen, wobei nicht zuletzt die Herausbildung einer eigenen sexuellen Orientierung und einer geschlechtlichen Identität große Rollen spielen.

Alle Jugendlichen setzen sich in der Kindheit und Jugendphase mit diesen Fragestellungen auseinander. Der Prozess der Bewusstwerdung und Akzeptanz ist gerade für queere junge Menschen als Konfrontation mit einer gesellschaftlichen Non-Konformität häufig schwierig und kann auch psychische Belastungen mit sich bringen. Bis es dann zu einem äußeren Coming-out kommt, vergehen häufig noch mehrere Jahre, wobei die jungen Menschen in dieser Phase oftmals Diskriminierungen befürchten und allzu oft auch erleben. Die Familie, der Freundeskreis, die Schule oder auch ein Umfeld in Vereinen und Verbänden sind dabei wichtige Quellen für einen Rückhalt, aber mitunter auch Orte, an denen Ablehnung besonders schmerzlich erfahren wird.

Die Kinder- und Jugendarbeit bietet niedrigschwellige Anlaufstellen und soll und will (Rückzugs)Räume gestalten, in denen sich alle, also auch queere junge Menschen, frei entwickeln und entfalten und Bestätigung und Selbstwirksamkeit erfahren können. Neben der Kinder- und Jugendarbeit sind auch Beratungsstellen und Kindertageseinrichtungen Orte, in denen queere Themen im Alltag eine Rolle spielen. Sei es durch spezifische Bedürfnisse von Regenbogeneltern oder durch das im Jahr 2021 beschlossene Verbot geschlechtsangleichender Operationen bei intergeschlechtlichen Kindern, infolge dessen sukzessive auch intergeschlechtliche Kinder Kindertagesstätten besuchen werden.

Die genannten Themen brauchen eine noch stärkere Sichtbarkeit in der pädagogischen Arbeit. Neben der weiteren Sensibilisierung und Qualifizierung der Fachkräfte gehören auch die Entwicklung und Erprobung spezifischer Angebote und die Weiterentwicklung pädagogischer Konzepte dazu.

Kinder- und Jugend und Familie

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung	Erweiterung der Link-und Adressenliste zu queeren Themen unter www.nuernberg.de/internet/buendnis_fuer_familie/familienleben.html	fortlaufende Aufgabe	Ref V/SF	mit bestehenden Ressourcen
Netzwerktreffen Regenbogenfamilien	Eines der regelmäßigen Netzwerktreffen des Bündnis für Familie könnte sich dem Thema „Regenbogenfamilie“ widmen	2022 oder 2023	RefV/SF	mit bestehenden Ressourcen
Fortbildung: Geschlechtsidentität und geschlechtliche Vielfalt / Das Dritte Geschlecht	Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte aller Träger, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten • Sensibilsierung und Wissen zum Thema geschlechtlicher und sexueller Vielfalt • Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung • Abbau von Vorbehalten oder Berührungsängsten • Stärkung der eigenen Handlungskompetenz • Kennenlernen von Fachberatungsstellen und Hilfsangeboten	März/Juni 2022	Gh in Kooperation mit Ref. V/PEF:SB	mit bestehenden Ressourcen
„Frühstart“ – Vielfalt bewusst leben!	Kooperationsprojekt der Werkstatt Institut für Neues Lernen, des Jugendamts und der Fachstelle PEF:SB, Referat für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg für Kita-Teams aller Träger aus dem Stadtgebiet Nürnberg: • Zuwachs an methodischer, fachlicher und persönlicher Kompetenz im Kontext von vorurteilsbewusster Erziehung • Sicherheit im Umgang mit Interkulturalität • Kompetenzerweiterung in Bezug auf Erziehungspartnerschaft mit Eltern • Stabilisierung des Teams durch teambildende Maßnahmen	31.03.2022	Ref. V/PEF:SB	mit bestehenden Ressourcen
Städtische Kindertageseinrichtungen				
Mini-AG mit Fachkräften mit LSBTIQ-Hintergrund	Vor einer Umsetzung pädagogischer Angebote im ersten Schritt eine Klärung zur aktuellen Arbeitssituation der B1-Fachkräfte: Akzeptanz in Kollegium und Elternschaft, Interaktion mit Kindern und evtl. besondere Herausforderungen und spezfische Themen. Ziel: Wissen über die Arbeitssituation von queeren MA im Fachbereich und Umgang von Teams und Elternschaft sowie Ableitung von notwendigen Maßnahmen sowohl als Arbeitgeberin als auch Träger von Kitas	2022	J/B1	mit bestehenden Ressourcen
Gesprächsforen zur Wissensvermittlung und Sensibilisierung Fachkräfte	Verschiedene Angebotsformate: Interviews, Kurzreferate u. w. zu den Unterschieden und Bedarfen von LSBTIQ* und Handlungsstrategien für den professionellen Umgang, offene Einladung für Führungskräfte und Beschäftigte. Ziel: Abbau von Berührungsängsten, Schaffung von Verhaltensankern, erste Ansätze für den pädagogischen Umgang mit sexueller Vielfalt.	2023	J/B1	mit bestehenden Ressourcen
AG/Konzeptionswerkstätten	Weiterentwicklung der Pädagogik der Vielfalt mit Schwerpunkt LSBTIQ* im Rahmen des lebensweltorientierte Ansatzes. Ziel: Überprüfung der Rahmenkonzeption und den darin enthaltenen Prinzipien der Lebensweltorientierung hinsichtlich der pädagogsichen Standards und Angebote und Erweiterung bzw. Inensiveirung bzgl. Umgang mit Vielfalt	2024	J/B1	mit bestehenden Ressourcen
Fortbildungen	Sensibler Umgang mit Geschlechtervielfalt bzw. Vielfalt der sexuellen Orientierung und Möglichkeiten der Umsetzung im pädagogischen Alltag der Kitas. Ziel: Auf Basis bestehender Konzepte wie Anti-Bias-Ansatz und Programmen wie frühstart Seminare für Kita-Fachkräfte mit Theorie-Praxis-Transfer zum Sicheren Umgang mit sexueller Vielfalt bei Kindern und Familien im pädagogischen Kita-Alltag	2025	J/B1 in Koop. PEF:SB	Zusätzliche finanzielle Mittel

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Kinder- und Jugendarbeit, präventive Jugendhilfe				
Sexuelle Vielfalt in der Jugendarbeit	Fortbildungsangebot für Mitarbeitende des Referats für Jugend, Familie und Soziales der Stadt Nürnberg und Fachkräfte sozialer Berufe aller Träger Zielsetzungen: • Sensibilisierung und Wissen zum Thema sexuelle Orientierung und Identität • Wissen um rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes • Gewinnen von Souveränität im Umgang mit dem Thema/Stärkung der Handlungkompetenz • Kennenlernen von Fachberatungsstellen und Expert/-innen in der Region • Anknüpfungspunkte für die Berufspraxis bewusst und aktiv gestalten	14.02.2022	MRB/Ref. V/PEF:SB	mit bestehenden Ressourcen
Geschlechtssensible Pädagogik und Erziehung: Starke Mädchen im Fokus	Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte aus Kindertageseinrichtungen und Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugend arbeit aller Träger, die mit Kindern im Grundschulalter arbeiten Ziele: • Kenntnisse zu den rechtlichen Grundlagen • Wissen zur Unterscheidung der Begriffe „gender", „sex", „doing gender" • Erkundung der Lebenslage von Mädchen im Grundschulalter • Kennenlernen von Konzepten der gen dersensiblen Pädagogik und Erziehung • Reflexion der pädagogischen Haltung und der eigenen geschlechtlichen Identität	24.03.2022	Ref. V/PEF:SB	mit bestehenden Ressourcen
Geschlechtssensible Pädagogik und Erziehung: Starke Jungs im Fokus	Fortbildungsangebot für Pädagogische Fach- und Ergänzungskräfte aus Kindertages-einrichtungen und Einrich tungen der Offenen Kinder- und Jugend arbeit aller Träger, die mit Kindern im Grundschulalter arbeiten Ziele: • Erwerb von Genderkompetenz (Genderwissen & Gendersensibilität) • Basiswissen, rechtliche Grundlagen, Begrifflichkeiten • Geschlechtsspezifische Sozialisation von Jungen • Identitätsentwicklung im Kindergartenalter • Arbeit an Praxisbeispielen und Entwick lung von Praxisprojekten (Räumlichkeiten, Organisation, Team, Eltern, Kinder und vieles mehr) • Eigene Rolle und Selbstreflexion in diesem Kontext	18.03.2022	Ref. V/PEF:SB	mit bestehenden Ressourcen
Fortbildungen	Bereichsintern für alle Fachkräfte finden Fortbildungen zu Lebenslagen und Anriss spezifischer Themen von LSBTIQ*-Personen statt	2022/2023	J/B2-5 in Abstimmung mit J/B2, Beauftragte für Diskriminierungsfragen/MRB + PEF:SB	Fortbildungsmittel ca.2.000 € für zwei Jahre und bestehende Personalressourcen
Kontaktaufbau	Interessierte Mitarbeiter*innen aus der OKJA und Ehrenamtliche und Hauptamtlichen aus dem LSBTIQ* – Umfeld in Nürnberg lernen sich kennen – Fachaustausch	2022/2023	J/B2-5 in Abst. mit J/B2 und Beauftragte für Diskriminierungsfragen/MRB und PEF:SB	mit bestehenden Ressourcen
Erste Angebote für LSBTIQ* – Personen in Einrichtungen der OKJA	Bedarfserhebung und Abstimmung zu ersten Angeboten und Realisierung in Einrichtungen in Koop. mit Jugendinitiativen LSBTIQ*	2022/2023	J/B2-5	mit bestehenden Ressourcen

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Vertiefte Fortbildungen	Qualifizierung zu spezifischen Themen der jungen Menschen, um Bedarfe adäquat berücksichtigen zu können.	2023/2024	J/B2-5 in Abst. mit J/B2 + Beauftragte für Diskriminierungsfragen/MRB und PEF:SB	Fortbildungsmittel ca. 2.000 € für zwei Jahre + bestehende Personalressourcen
Verstetigung/Ausbau der Angebote	Themen von LSBTIQ*-Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden systematisch in allen Abteilungen bei J/B2 in die Angebote aufgenommen Ziele: Pädagogisch betreute offene Angebote, selbstverwaltete Angebote und spezfische Informations- und Beratungsangebote sind bedarfsgerecht installiert und werden gut angenommen	2024/2025	J/B2-5 in Abst. mit J/B2 + Beauftragte für Diskriminierungsfragen/MRB und PEF:SB	mit bestehenden Ressourcen + ggf. für die Etablierung zusätzlicher Angebote Finanzmittel in Höhe von ca. 10.000 €/Jahr gs. ca. 20.000 €
Konzeptionelle Festlegung	Aktualisierung konzeptioneller Grundlagen zu Zielgruppen, Grundprinzipien und Handlungsfeldern und Erstellung von Leitlinien	2025 ff	J/D, J/B2, J/B2-5	mit bestehenden Ressourcen
Konzeptionelle Festlegung				
Pädagogischer Alltag	Kinder- und Jugendhilfezentrum (KJHZ) Heilpädagogische Gruppen: in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen werden diese für queere Themen und Lebensweisen sensibilisiert und geöffnet. Stärkung und Unterstützung der Kinder und Jugendlichen im Umgang mit ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität, Beratung der Eltern. Feldkompetenz bereits vorhanden. Vermittlung an Fachberatungsstellen. Fortbildungen der Mitarbeitenden im Rahmen des Personalentwicklungsprozesses.	stetig, bei Bedarf	J/B3	mit bestehende Ressourcen
	Fachdienst Adoption: Das Jugendamt Nürnberg unterstützt die Verkürzung der Adoptionspflege bei Stiefelternadoptionen durch gleichgeschlechtliche Paare auf 6 Monate. Infoveranstaltungen für queere Zielgruppen.	stetig, bei Bedarf	J/B3	mit bestehende Ressourcen
	Fachstelle Vollzeitpflege: Infoveranstaltungen, Bewerbungen als Pflegeeltern durch alle Menschen allen Geschlechtes bereits seit Jahren üblich. Infoveranstaltungen für Pflegeeltern sollen angeboten werden.	stetig, bei Bedarf	J/B3	mit bestehende Ressourcen
	Ambulante Hilfen: Feldkompetenz bereits vorhanden durch Begleitung von Jugendlichen im Rahmen der ambulanten Hilfen z. B. bei Geschlechtsangleichung. In allen Bereichen sollen die Dokumente entsprechend angepasst werden.	stetig, bei Bedarf	J/B3	mit bestehende Ressourcen
Erstellung gendergerechte Fragebögen für Stiefadoptionen	Fachdienst Adoption: Im gemeinsamen Fachdienst Adoption der Jugendämter Nürnberg, Fürth, Erlangen und Nürnberger Land werden die für Stiefadoptionen relevanten Fragebögen und Formulare gendergerecht gestaltet. Eine Änderung weiterer Fragebögen (Vorlagen des BLJA) wird an das BLJA adressiert.	2022/2023	J/B3	mit bestehende Ressourcen

b) bereits bestehende Maßnahmen

Kindertageseinrichtungen

- Reflexion von Rollenverhalten und Rollenerwartungen in der täglichen Arbeit. Die Aufgabe besteht darin, dass Kinder Rollen- und Rollenerwartungen reflektieren und weiterentwickeln, Akzeptanz und Offenheit gegenüber Vielfalt ausbilden, aber auch ein Bewusstsein und eine innere Freiheit und Entscheidungsmöglichkeit für eigene Interessen, Fähigkeiten und Neigungen entwickeln.

Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit an Schulen, Erziehungsberatung, Familienbildung

- Konzept zur Mädchenarbeit in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit
- Leitbild der Offenen Kinder- und Jugendarbeit: Geschlechtsspezifische Pädagogik und Gender als inhaltliche Schwerpunkte; Unterstützung junger Menschen bei eigenen Lebens- und Beziehungsentwürfen
- sozialräumlich orientierte Umsetzung der Konzepte der dezentralen Einrichtungen
- Planungs- und Reflexionsschema für die Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit
- Jugendhilfeplanung in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit: Geschlechtsspezifische OKJA, Gender und Diversity sind als Grundprinzipien und Handlungsfelder definiert; verbindliche Planungsvorgabe durch Beschluss JHA 09/2017
- Gleichstellungsaktionsplan Stadt Nürnberg: Zielsetzungen sind die geschlechtsheterogene paritätische Zusammensetzung der Mitarbeiter*-innenteams; Kompetenzen in geschlechtsreflektierter Pädagogik als Anforderungsmerkmal
- Regionale Mädchenfachtage: Fachveranstaltungen mit geschlechtsspezifischen Inhalten; z.B. Geschlechtervielfalt „be(come) a girl*“ 2019
- Vernetzungen und Mitarbeit in diversen lokalen, regionalen und überregionalen Netzwerken und Gremien
- Angebote der Mädchenarbeit: gemeinsame Projekte und Angebote im Rahmen geschlechtsreflektierter Mädchenarbeit von Einrichtungen OKJA in Kooperation mit JaS u.a., z.B. Berufe-Infotag für Mädchen*, Mädchen*Camp, Instagram mia-nuernberg,
- Aufbau und Verstetigung von Angeboten in Einrichtungen der OKiJA mit und für jungen Menschen, die sich als queere Personen definieren oder einordnen wollen.

Stab Familie im Referat für Jugend, Familie und Soziales

- Regelmäßige Berichte mit Regenbogenfamilien im Blog des Bündnisses für Familie
- Veranstaltungen für Regenbogenfamilien zu Adoption & Pflegeelternschaft
- Berichte von Regenbogenfamilien im Familienbericht des Bündnisses für Familie

Fachstelle „Personalentwicklung und Fortbildung: Soziale Berufe (PEF:SB)“ im Referat für Jugend, Familie und Soziales

- Fortbildung „Sexuelle Vielfalt in der Jugendarbeit“

3.2 Alter und Pflege

Homo- und Bisexualität sowie Transgender wurden in Deutschland gesellschaftlich lange Zeit geächtet oder sogar repressiv durch den Staat behandelt. Bis 2021 wurden bei intersexuellen Kindern bei der Geburt geschlechtsangleichende Operationen vorgenommen. Bis 1994 waren sexuelle Handlungen zwischen Männern in der Bundesrepublik Deutschland strafbar. Bis 1993 führte die Weltgesundheitsorganisation (WHO) Homosexualität auf der Liste von Seuchen, Krankheiten und Epidemien. Angehörige der LSBTIQ* Community, die in dieser Zeit sozialisiert wurden, haben oftmals gelernt, ihre sexuelle Orientierung und/oder geschlechtliche Identität zu verstecken und nur heimlich auszuleben oder nur dem engsten Familien- und Freundeskreis zu offenbaren. Die Erfahrungen von individueller und gesellschaftlicher Diskriminierung, Tabuisierung und strafrechtlicher Verfolgung sind für diese Generationen prägend. Menschen, die es trotz dieser widrigen Umstände geschafft haben, sich zu outen und zu emanzipieren, befürchten im Alter oftmals einen Verlust ihrer Identität und abermalige Ablehnungen und Vorbehalte, wenn etwa der Pflegebedarf einen Einzug in heteronormativ geprägte Pflegeeinrichtungen erfordert.

Durch die fehlenden Rechte zur Heirat und Adoption war für viele queere Menschen lange Jahre eine Familienbildung mit Kindern nicht möglich, so dass Wahlfamilien und Freundeskreise zentrale soziale Bezüge waren und sind. Heteronormative Strukturen, die soziale Bindungen, finanzielle Sicherheit und Versorgung im Alter sicherstellen, waren für queere Personen früher nicht gegeben und sind auch heute nur eingeschränkt möglich. Insofern sind lokale Sorgestrukturen und Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe im Alter auch und gerade für ältere queere Menschen besonders wichtig. Lesben, schwule, bisexuelle, transgender*, intersexuelle* und queere Menschen benötigen im Alter eine diskriminierungsfreie, sensible und bedürfnisorientierte Umgebung. Nach wie vor sind öffentliche Anstrengungen gegen Diskriminierung und zur Förderung von Toleranz und Anerkennung der Lebensleistung dieser Senior*innen von Nöten. Daneben braucht es sowohl konkrete Orte, um sich zu begegnen und Netzwerke aufzubauen, als auch Pflegeeinrichtungen, die die Menschen kompetent, empathisch und mit einer entsprechenden Diversitätssensibilität betreuen und pflegen.

Alter und Pflege

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Fachtag LSBTIQ* und Alter	Es soll ein Fachtag zur Bedarfserhebung für offene Angebote und pflegerische Versorgung durchgeführt werden. Ziel ist weiter die Sensibilisierung der Träger der Altenhilfe und -pflege für spezifische Belange. (TN: queere Öffentlichkeit, Wohlfahrtsverbände mit Einrichtungen der offenen Seniorenarbeit und Pflege, Seniorennetzwerke, Altenclubleiter).	15.07.2022	SenA/MRB	mit bestehenden Ressourcen
Nutzung der Pflegekonferenz zur Sensibilisierung für die Zielgruppe	In der Pflegekonferenz soll als TOP diskutiert werden, was in der Pflege notwendig ist um ein Klima des Respekts, der Akzeptanz und Offenheit im Bezug auf LSBTIQ*- Lebensbezüge zu entwickeln. Daraus sollen Umsetzungsmöglichkeiten auf Einrichtungsebene abgeleitet werden	in Planung, Anfang 2023 nach Fachtag	SenA/1	mit bestehenden Ressourcen
Finanzielle Förderung von quartiersbezogenen Initiativen/Aktivitäten	Im Rahmen des sog. Trägerbudgets des Seniorenamts besteht die Möglichkeit, Aktivitäten im thematischen Rahmen von LSBTIQ* zu fördern (z.B. AIDS-Hilfe, Empowerment queere Senior*innen).	verstetigt	SenA/2	mit bestehenden Ressourcen
Vernetzung mit lokalen LSBTIQ*-Communities zum Thema Alter	Im Rahmen der Neuausrichtung des Seniorentreffs Bleiweiß soll der Kontakt zu lokalen Communities/Initiativen hergestellt werden, um gemeinsam zielgruppenorientierte Angebote bzw. Selbsthilfe- und Freizeitgruppen zu planen und umzusetzen.	in Planung ab 2022	SenA/3	mit bestehenden Ressourcen
Initiierung eines Besuchsdienstes spezifisch für queere Senior*innen	Der Bedarf an ehrenamtlichen Besucher*innen für queere Senior*innen wird über die Communities konkret erfragt und die Ehrenamtlichen-Akquise des SenA sucht passende engagierte Hausbesucher*innen	in Planung, Anfang 2023 nach Fachtag	SenA/2	mit bestehenden Ressourcen
Schaffung von baulichen Strukturen	Konzipierung von Neubauten sieht kleinere Wohnegemeinschaften für max. 15 Personen vor, die schnell auf unterschiedliche Bedarfe reagieren.	2022–2029	NüSt/WL	mit bestehenden Ressourcen
Sensibilisierung und Aufklärung	a) Diversitätsensible Pflege durch regelmäßige Schulungen, b) Informationsvorträge und Podiumsdiskussionen schaffen c) Kooperationen aufbauen, Know-How sicherstellen.	a) jährlich b) Veranstaltung Altern ohne Grenzen c) regelmäßig	NüSt	mit bestehenden Ressourcen

b) bereits bestehende Maßnahmen

- Vernetzung von Nürnberg Stift mit der regionalen LSBTIQ*-Community
- LSBTIQ*-offene Kommunikation im Leitbild und den Broschüren von Nürnberg Stift
- Finanzielle Förderung von quartiersbezogenen Initiativen und Aktivitäten durch das Amt für Senioren und Generationenfragen – Seniorenamt

3.3 Leben mit Behinderung

Menschen mit und ohne Behinderung haben das gleiche Bedürfnis, die eigene sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität ausleben zu können. In den letzten Jahren und Jahrzehnten ist hier durchaus einiges erreicht worden. So gibt es unter anderem Informationsmaterialien in Leichter Sprache für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige sowie spezielle Fortbildungsangebote für Fachkräfte. Dessen ungeachtet haben es Menschen mit Behinderung auch heute noch besonders schwer, ihre sexuelle Orientierung ausleben zu können. Dies gilt für Sexualität im Allgemeinen und für eine von der Heteronormativität abweichende Orientierung und Identität im Speziellen. Wenn Menschen mit Behinderung in Einrichtungen leben, ist das Ausleben von LSBTIQ*-Bedürfnissen mitunter besonders erschwert. So ist die Privatsphäre in stationären Einrichtungen trotz aller Bemühungen nicht vergleichbar mit dem eigenständigen Leben in einer Wohnung und sind Kontaktmöglichkeiten zu Gleichgesinnten schwieriger.

Doch auch außerhalb von Einrichtungen ist der Anschluss an Gleichgesinnte für Menschen mit Behinderung vielfach zusätzlich erschwert. Insbesondere die technische und bauliche Barrierefreiheit findet bei Angeboten und Veranstaltungen häufig noch zu wenig Berücksichtigung.

Eine Sensibilisierung für die besonderen Bedürfnisse und potenziellen Mehrfachdiskriminierungen von queeren Menschen mit Behinderung sind hier Anknüpfungspunkte, wozu auch zu vertiefende Vernetzungen lokaler Akteure, sowie Beratungsangebote gehören.

Leben mit Behinderung

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Barrierefreie Angebote für LSBTIQ* Menschen mit Behinderung	Gespräche mit Beratungsstellen und Einrichtungen, die (Beratungs-)Angebote für LSBTIQ* Menschen zur Verfügung stellen zu und Werbung für eine Berücksichtigung der Bedarfe von LSBTIQ* Menschen mit Behinderung. • Sensibilisierung • Angebote und Veranstaltungsorte barrierefrei zugänglich und nutzbar machen • Betroffene und Interessierte haben Zugang zu Informationen und Angeboten.	ab 2022	SHA (Inklusionsbeauftragte)	mit bestehende Ressourcen
Sensibilisierung für die Bedarfe von LSBTIQ* Jugendlichen mit Behinderung	Gespräche mit Ansprechpartner*innen von Einrichtungen oder Initiator*innen von Treffpunk angeboten für LSBTIQ*-Jugendliche • Werbung für eine Berücksichtigung der Bedarfe von LSBTI*-Jugendlichen mit Behinderung. • Angebote und Veranstaltungsorte barrierefrei zugänglich und nutzbar machen • Betroffene und Interessierte haben Zugang zu Informationen und Angeboten.	ab 2022	SHA (Inklusionsbeauftragte)	mit bestehenden Ressourcen
Sensibilisierung für LSBTIQ* Themen von Selbsthilfeträgern im Bereich Inklusion von Menschen mit Behinderung	• In Zusammenarbeit mit einer*einem Mitarbeiter*in des Menschenrechtsbüros Gespräch mit KISS • Initiierung eines Treffens mit Vertreter*innen der LSBTIQ* Community	ab 2023	SHA (Inklusionsbeauftragte), MRB	mit bestehenden Ressourcen
Austausch zwischen LSBTIQ* Community und Behindertenrat	Der Behindertenrat der Stadt Nürnberg (BRN) lädt eine*n oder mehrere Vertreter*innen aus der LSBTIQ* Community in eine öffentliche Sitzung des BRN-Plenums ein. Alternativ ist auch vorstellbar, dass Mitglieder des BRN für einen Austausch von der Community eingeladen werden.	ab 2022	BRN, SHA, MRB, Akteure der LSBTIQ* Community	mit bestehende Ressourcen
Sensibilisierung von städtischen Mitarbeitenden in der Beratung für Menschen mit Behinderung für die Bedarfe von LSBTIQ* Menschen mit Behinderung	Mitarbeitende in der städtischen Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung und deren Angehörigen sind über Themen des queeren Lebenszusammenhangs informiert und für die Belange von LSBTIQ* Menschen mit Behinderung sensibilisiert.	2023	SHA (Inklusionsbeauftragte), Schulung durch Externe	mit bestehende Ressourcen
Beratung von LSBTIQ* Menschen mit Behinderung	Mitarbeitende in der städtischen Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung und deren Angehörigen beraten auch LSBTIQ* Menschen mit Behinderung. Hierzu sind sie über die Akteurslandschaft informiert und mit Vertreter*innen der Anlaufstellen in der Stadtgesellschaft vernetzt.	2024	SHA, Kooperation mit Anlaufstellen und Akteuren aus der LSBTIQ* Community	mit bestehende Ressourcen
Information	Die Ermittlung und Benennung von Lebens- und Problemlagen von LSBTIQ* Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung wird Teil des städtischen Inklusionsprozesses.		MRB, Koordinierungsgruppe Inklusion, SHA, BRN	mit bestehende Ressourcen
	Hierzu wird ein Runder Tisch initiiert, um mögliche Lücken zu identifizieren und den Prozess des Lückenschluss zu sturkturieren und zu organisieren.	ab 2023	MRB, Koordinationsgruppe Inklusion, SHA, BRN, Akteure aus der Community	mit bestehenden Ressourcen + zusätzliche finanzielle Mittel
	Eine Möglichkeit den Lückenschluss voranzutreiben ist die Ausrichtung einer Veranstaltung, wie z.B. eines Fachtags oder Workshops. Bei diesem werden Konzepte und Beispiele guter Praxis zum Thema LSBTIQ* und Behinderung aus unterschiedlichen Lebensbereichen wie z. B. Arbeit, Bildung oder Wohnen erarbeitet und gesammelt.	ab 2024	MRB, Koordinationsgruppe Inklusion, SHA, BRN, Akteure aus der Community, weitere Akteure, interessierte Bevölkerung	mit bestehenden Ressourcen + zusätzliche finanzielle Mittel

3.4 Gesundheit

Die Belange von LSBTIQ* im Bereich der Gesundheitsförderung und -vorsorge wie auch der Gesundheitsversorgung sind heterogen, fest steht jedoch insbesondere der Handlungsbedarf im Bereich der Sensibilisierung und Fortbildung. Bis 1993 galt bei der Weltgesundheitsorganisation (WHO) Homosexualität als Krankheit. Transsexualität wird auch weiterhin von der WHO als „Störung der Geschlechtsidentität" geführt und eine Transition (Geschlechtsangleichung) ist in Deutschland nach wie vor mit hohen Hürden und verbindlichen psychologischen Gutachten verbunden. Diese Praxis wird sich vermutlich im Laufe der nächsten vier Jahre ändern, da Erleichterungen im Transitionsverfahren im Koalitionsvertrag benannt wurden. Das Recht auf körperliche Unversehrtheit galt kaum für Menschen uneindeutigen Geschlechts. Mit dem Verbot der geschlechtszuweisenden Operationen im März 2021 zeigt sich hier ein besonderer Bedarf an gesundheitlicher Aufklärung.

Mit den vorgelegten Maßnahmen wollen wir die Versorgungs- und Vorsorgestruktur für LSBITQ*-Personen in Nürnberg deutlich verbessern. Vorgesehen sind Schulungen und Fortbildungen, insbesondere rund um das Thema geschlechtliche Vielfalt und drittes Geschlecht. Nur gut aufgeklärte Hebammen, Ärzt*innen oder Fachkräfte in Schwangerenberatungsstellen etc. können Eltern umfassend beraten.

In den Blick genommen werden soll auch die Gesundheitsförderung von jungen Menschen, die insbesondere im LSBTIQ*-Bereich von einer höheren Suizidalität betroffen sind. Gesundheitsaufklärung kann einen Hebel darstellen, hier Wissen und Beratung zu vermitteln und positiv zu wirken.

Die Weltgesundheitsorganisation definiert Gesundheit als einen Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen. Mit den hier gelisteten Maßnahmen sollen in den nächsten fünf Jahren Versorgungs- und Vorsorgelücken geschlossen und ggf. neu auftretende Bedarfe eruiert werden, hier sehen wir unseren Wirkungsauftrag.

Zu der Diskussion der Gesundheit gehört auch die Thematisierung der Wohnsituation. Unsichere und nicht bezahlbare Wohnverhältnisse erhöhen die Wahrscheinlichkeit für gesundheitliche Probleme. In der extremsten Form wirkt sich Wohnungslosigkeit negativ auf die Gesundheit aus. Daher sollen auch spezifische Angebote für wohnungs- bzw. obdachlose Menschen mit LSBTIQ*-Hintergrund erprobt werden.

Gesundheit

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Infoveranstaltung an städt. Kliniken zu Gesundheit und geschlechtlicher Vielfalt	Zielsetzungen: • Wissen zu rechtlichen Grundlagen • Aufklärung und Sensibiliserung zum Themenfeld • Erwerb des sensiblen Umgangs mit werdenden Eltern und intergeschlechtlichen Menschen in der Klinik • Kennenlernen von Hilfsangeboten in der Stadt Nürnberg und Materialien	ab 2022	Gh/GF	mit bestehende Ressourcen
Infoveranstaltungen i.R.d. Hochschulausbildung zu Gesundheit zu geschlechtlicher Vielfalt	Zielsetzungen: • Wissen zu rechtlichen Grundlagen • Sensibilsierung und Wissen zum Thema Gesundheit und geschlechtlicher Vielfalt • Gewinnen von zukünftigen Fachkräften für die Thematik	ab 2022	Gh/GF	mit bestehenden Ressourcen
Jungen- und Männergesundheit	Weiterentwickung und Verstetigung der Koordination Jungen- und Männergesundheit in Nürnberg mit dem Blick auf besonders vulnerable Teilzielgruppen, wie bspw. der nicht-heterosexuell orientierten Jungen (erhöhte Suizidalität reduzieren) und intergeschlechtlichen Menschen	2022–2023	Gh/GF Michael Eckert	Drittmittel über PrävG befristet bis 2023
Geschlechtssensible Prävention	Aufbau einer Fachstelle geschlechtssensibler Prävention inkl. geschlechtlicher Vielfalt zur Verstetigung relevanter Angebote für Menschen diverser Geschlechtsidentitäten zur Vermeidung psychosomatischer Erkrankungen; Aufbau eines Netzwerks zu Belangen geschlechtlicher Vielfalt inkl. intergeschlechtlicher Menschen; Integration und Fortsetzung der Jungen- und Männergesundheit i.R.d. Fachstelle	ab 2022	Gh/GF Michael Eckert	Personalressourcen i.H.v. 1 VK u. Sachkosten (neu)
Aufklärung und Prävention bei Hebammen und werdenden Eltern	Hebammen werden für geschlechtliche Vielfalt und dem Umgang mit intergeschlechtlichen Kindern sowie deren Eltern sensibilsiert	ab 2022	Gh/KJ1-HeKo	mit bestehende Ressourcen
Beratung für Eltern von intergeschlechtlichen Kindern	Zielsetzung: Aufbau einer Beratungseinheit für die Belange von Angehörigen intergeschlechtlicher Menschen, bspw. werdende Eltern; Umsetzung kann in der Schwangerenberatungsstelle erfolgen (m. d. bisherigen 2 VK nicht ausreichend)	aufgrund der Gesetzesänderung seit Mai 2021 ist ein derartiges Angebot notwendig und sollte daher ab 2022 verfolgt werden	Gh/SchwB und Gh/GF	Personalressource, mind. 1/2 VK neu
Beratungsstelle für Inter*	Zielsetzung: Aufbau einer kommunalen Beratungsstelle für intergeschlechtliche Menschen, deren Angehörige sowie Fachkräfte in Kita, Schule und anderen Einrichtungen; Aufbau einer Fachstelle, die überregional fungieren kann.	ab 2023	Gh/SchwB und Gh/GF	mit bestehenden Ressourcen
Schwangerenberatung	Angebot der Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung nach § 219 StGB richtet sich an alle Menschen, die sich mit Schwangerschaft auseinandersetzen und/oder schwanger sind.	Daueraufgabe	Gh/SchB	mit bestehenden Ressourcen
Gesundheitsberatung	Beratungsangebot für MSM, LSBTIQ* i.R.d. Fachstelle sexuelle Gesundheit (FSG)	Daueraufgabe	Gh/Inf-FSG	mit bestehenden Ressourcen
Trans*-Beratung	Beratungsangebot für transidente Menschen i.R.d. Gesundheitsberatung nach § 10 ProstSchG	Daueraufgabe	Gh/Inf-FSG	mit bestehenden Ressourcen

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Sensibilisierung in den Beratungsangeboten	Beratungsangebote sollen für alle Menschen – egal welcher geschlechtlichen oder sexuellen Identität sie angehören – geöffnet werden; Die Sichtbarkeit dieser Offenheit bei den Angeboten soll erhöht und bekannt gemacht werden.	ab 2022	Gh/SchwB	mit bestehenden Ressourcen
Aufklärung und Prävention in Schule	Sexualpädagogische Angebote in Schulklassen mit der besonderen Berücksichtigung körperlicher und geschlechtlicher Vielfalt / (Geschlechts-)Identitäten.	ab 2022	Gh/SchwB und Gh/GF	mit bestehenden Ressourcen
Aufklärung und Prävention in Berufsschule	Sexualpädagogische Angebote in der Berufsschule mit der besonderen Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt und geschlechtsspezifischer Gesundheit.	ab 2022	Gh/SchwB und Gh/GF	Personalkosten, zusätzl. Ressourcen ggf. ü. Drittmittel aus PrävG
Aufklärung und Prävention in GU	Aufsuchendes Angebot für junge Flüchtlinge in Gemeinschaftsunterkünfte (GU) zu Themen der Gesundheit und Geschlecht sowie geschlechtlicher Vielfalt und den gesetzlichen Bestimmungen in Deutschland.	ab 2022	Gh/Inf-FSG, Gh/MD-Asyl und Gh/GF	mit bestehenden Ressourcen
Aufklärung und Prävention zu HIV/AIDS	Aufklärungsangebot zu Möglichkeiten zum Schutz vor einer HIV-Infektion, insb. HIV-PrEP i.R.d. Gesundheitsberatung nach § 19 IfSG.	in Planung ab 2023	Gh/Inf-FSG	mit bestehenden Ressourcen
Aufklärung und Prävention zu sexueller Gesundheit	Kampagne zu sexueller Gesundheit für MSM und schwule Männer.	in Planung ab 2023	Gh/Inf-FSG in Koop. u.a. m. AIDS-Hilfe u. Fliederlich	Personal- u. Sachkosten, i.d. Konzeption; Ressourcen f.d. Umsetzung offen (neu)
Gesundheitsförderung	Weiterentwicklung der Angebote der Gesundheitsförderung, bspw. Zur Toleranzförderung und Antidiskriminierung als Prävention psychsicher Erkrankungen und Senken der Suizidraten	2023	Personal- u. Sachkosten, ggf. über Drittmittel aus PrävG	Personal- u. Sachkosten, ggf. über Drittmittel aus PrävG
Gesundheitsförderung im Studio	Angebote des Gesundheitsstudios werden hinsichtlich Ansprache geschlechtlicher Vielfalt überprüft und angepasst	ab 2022	Gh/GF	mit bestehenden Ressourcen
Infoveranstaltung im Bündnis seelischer Gesundheit für Kinder u. Jugendliche	Im Rahmen des Bündnis seelischer Gesundheit für Kinder und Jugendliche wird eine Veranstaltung zum Themenfeld der geschlechtlichen Vielfalt und dem Bezug zur psychsichen Gesundheit abgehalten	2023	Gh/L-MF-Fachstelle Psychiatrie	mit bestehenden Ressourcen
Infoveranstaltung für Mitarbeitende des Gesundheitsamts (Gh)	Inhouse-Fortbildung zur Sensibilisierung der eigenen Fachkräfte zur Thematik der geschlechtlichen Vielfalt / Dritte Geschlechtsoption	2022	Gh/GF Michael Eckert	mit bestehenden Ressourcen
Obdachlosenpension LSBTIQ*	Für wohnungs- bzw. obdachlose Menschen mit LSBTI* Hintergrund soll eine geschützte Pension eingerichtet werden. Geplant sind 5 Plätze plus Notfallzimmer (1 bis 2 Plätze) und Betreuung durch Fliederlich e.V.; bei größerer Nachfrage etntsprechende Ausweitung	2022	SHA/3;SHA/3-3	Als Refinanzierung für die Anmietung dienen im Wesentlichen die Kosten der Unterkunft (KdU). Für die Verwaltungs- und Betreuungsleistung bedarf es zusätzlicher Personalressourcen im Umfang von 0,5 VK, die beim Träger der Einrichtung (Fliederlich e.V.) geschaffen werden sollen. Hierfür soll Fliederlich e.V. 36.000 E/Jahr auf Grundlage einer Leistungsvereinbarung erhalten.

b) bereits bestehende Maßnahmen

- Vernetzung mit Kliniken und Therapeut*innen, insbesondere zum Thema Trans*-Gesundheit
- Fachstelle „Sexuelle Gesundheit" im Gesundheitsamt/Fachberatung, Aufklärung und seit vielen Jahren regelmäßige Präsenz auf dem Christopher Street Day
- Aufklärungsprojekte an Schulen
- Finanzielle Unterstützung regionaler Akteure in der Gesundheitsarbeit
- Konzipierung und Vorbereitung Obdachlosenpension LSBTIQ* (Start im 1. Quartal 2022)

3.5 Bildung und Geschichte

Alle Umfragen und Daten zu LSBTIQ*-Leben beinhalten insbesondere diskriminierende Erfahrungen in Schule und Ausbildung. Vor allem der formale Bildungsbereich, sticht hier hervor. Studien der Europäischen Grundrechteagentur, des Deutschen Jugendinstituts und die Studie: „Queeres Bayern" benennen die hohe Zahl an Diskriminierungserfahrungen, welche Schüler*innen im Bildungsverlauf durchleben. Jeweils zwischen 80% und 90% der befragten Personen konnte sich an Beleidigungen und Mobbing aufgrund der sexuellen Orientierung und Identität in der Schullaufbahn erinnern. Bemängelt wird in den Studien das Nichteintreten der Lehrkräfte bei diskriminierenden Vorfällen, die fehlende Sichtbarkeit von LSBTIQ*-Themen in regulären Lehrinhalten sowie die fehlende Sichtbarkeit von LSBTIQ*-Lehrkräften im Personal. Die Stadt Nürnberg versucht seit 2014 aktiv gegenzusteuern. Schule soll für alle ein sicherer Lernort sein, dafür wurden bereits umfassend Maßnahmen ergriffen. Ein eigener Arbeitskreis am Institut für Pädagogik und Schulpsychologie hat die Vernetzung zwischen der Community und den Schulen gefördert, ein Fortbildungsprogramm zu sexueller Vielfalt etabliert und sich jährlich an der Durchführung von Fachtagen für pädagogische Fachkräfte beteiligt. Der kommunale Orientierungsrahmen beinhaltet seit 2016 Maßnahmen der Demokratiebildung, Partizipation und Inklusion, darüber hinaus werden Schulen bei der Leitbildentwicklung umfassend unterstützt. Auch die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk „Schulen ohne Rassismus/Schulen mit Courage" wurde gestärkt, hier wird regelmäßig das Thema sexuelle Vielfalt bei Jahrestagungen oder Aktionstagen an Schulen aufgegriffen. Pandemiebedingt war die Arbeit an den Schulen in den letzten beiden Jahren von Prozessen wie der Digitalisierung, dem Home-Schooling und dem Kontakthalten mit Schüler*innen geprägt. Spezifische Bedarfe von LSBTIQ* sollen im Regelbetrieb laufend von den Akteurinnen und Akteuren im Handlungsfeld aktualisiert und durch partizipative Maßnahmen mit Schülerschaft und Lehrkräften ergänzt werden.

Die non-formale Bildungs- und Erinnerungsarbeit wird als zentraler Schlüssel gesehen, um Vorurteilen und Ressentiments entgegenzuwirken. Die Stadt Nürnberg hat sich der Aufarbeitung und Bewahrung ihrer Geschichte und der daraus resultierenden Verantwortung gewidmet. Dazu gehört auch die Aufarbeitung der Geschichte von LSBTIQ* Personen der Stadt und historischen Momenten. Diese Geschichte soll erforscht und präsentiert werden. Hierzu sollen die Community-Archive gesichtet und das gefundene Material aufgearbeitet werden. Die Geschichte der LSBTIQ* hat zwei Seiten, die Zeiten der Unterdrückung und Hetze in der Vergangenheit und auch noch der Gegenwart, aber ebenso die Seite der Emanzipation und der Erlangung von Rechten und Würde. Die Sicherung queeren Lebens in Nürnberg im Stadtarchiv und die Berücksichtigung queerer Personen bei der Erstellung von Namenslisten für künftige Straßenbenennungen, tragen zum dem Empowerment und zur Sichtbarkeit im öffentlichen Raum bei.

Bildung und Geschichte

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Beratungsangebote durch das Team der Schulpsychologie am IPSN	Das Team der Schulpsychologinnen am IPSN steht Lehrkräften und Schüler*innen beratend zur Seite und stellt Kontakt zu zuständigen Ansprechpersonen her.	dauerhaft	IPSN	mit bestehenden Ressourcen
Workshops im Rahmen „Schule ohne Rassismus"	Schulklassenworkshops thematisieren Rassismuserfahrungen in allen Bereichen, zu denen auch der klasseninterne Austausch über LSBTIQ* gehört	2021 ff	KUF/3 Loni-Übler-Haus/Thusneldaschule	mit bestehenden Ressourcen
Queere Geschichte sichern	Das Stadtarchiv dokumentiert in Kooperation mit dem Netzwerk von LSBTIQ*-Gruppen in Nürnberg Erinnerungen und Geschichte von Lesben, Schwulen und Trans* in Nürnberg durch Übernahme von privaten und korporativen Beständen.	2022 ff	Av in Kooperation mit der Community/Gaycon und dem ehemaligen feministischen Archiv	mit bestehenden Ressourcen
Erinnerungsarbeit in der Stadtgesellschaft	Erstellung von Straßennamengutachten für queere Persönlichkeiten, nach denen Straßen, Plätze etc. benannt werden sollen und/oder ggf. Denkmäler erstellt werden.	2022ff	Av in Kooperation mit der Community/Gaycon und dem ehemaligen feministischen Archiv	mit bestehenden Ressourcen

b) bereits bestehende Maßnahmen

- Seit 2014 regelmäßige Durchführung von Fachtagen und Fortbildungen zu LSBTIQ*-Themen für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte
- Seit 2014 bestehender Arbeitskreis LSBTIQ* am Institut für Pädagogik und Schulpsychologie
- 2018 und 2019 Plakataktion von MRB&GST an Schulen: „DU kommst raus – wir stehen an deiner Seite"
- Vernetzung zwischen Schulen und regionalen LSBTIQ*-Vereinen/Netzwerken
- Punktuell finanzielle Unterstützung regionaler Aufklärungsprojekte

3.6 Kultur und Freizeit

Nürnberg ist eine vielfältige, von Superdiversität gekennzeichnete Stadt, und Kunst und Kultur spielen in diesem Kontext eine herausragende Rolle. Sowohl die kulturellen Aktivitäten der Stadtverwaltung als auch die große, breit aufgestellte Kunst- und Kulturszene tragen zur Vielgestaltigkeit elementar bei, auch die Akademie der Bildenden Künste befindet sich in Nürnberg. Ausdruck dieser Vielfalt ist eine Fülle kultureller Veranstaltungen, die im Jahreslauf stattfinden, zum Beispiel die Blaue Nacht, das Klassik Open Air, Volks- und Stadtteilfeste, Kirchweihen, der Christopher Street Day, aber auch das Bardentreffen oder Rock im Park sowie die texttage.nuernberg, um nur einige wenige Höhepunkte zu nennen. Daneben gibt es ein reichhaltiges Angebot an Kulturorten, wie das Dokumentationszentrum Reichsparteitagsgelände, das Germanische Nationalmuseum, das Museum Industriekultur, das Stadtmuseum im Fembo-Haus, das Deutsche Museum Nürnberg („Zukunftsmuseum"), das Memorium Nürnberger Prozesse, das Künstlerhaus, das Staatstheater, die Meistersingerhalle, das Neue Museum für Kunst und Design, die Tafelhalle, die Kultur- und Stadtteilläden, die Kindertheater – und sehr viel mehr.

Die Berücksichtigung und Präsenz von LSBTIQ*-relevanten Themen in Kulturveranstaltungen und -formaten schafft Sichtbarkeit, Inklusion und Teilhabe. Dies befördert den gesellschaftlichen Diskurs, der auch im Abbau von Vorbehalten zum Ausdruck kommt. Gelebte Diversität ist nicht nur rein wirtschaftlich ein Standortvorteil, auch der Tourismus an sich profitiert von einem reichhaltigen Kultur- und Freizeitangebot. Denn nicht zuletzt lebt Kultur von Vielfalt, vom Austausch, vom Miteinander, von Emotion, Begegnung und Begeisterung.

Pandemiebedingt ist ein großer Teil des kulturellen Angebots weggebrochen. Durch Lockdowns und Zugangsbeschränkungen blieb nicht nur das Gros der Gäste aus, auch viele Künstler*innen und Aktive verloren ihre Existenzgrundlage. Die Existenzsicherung sowohl für Künstler*innen und Kulturschaffende als auch der Kulturorte steht derzeit im Vordergrund, hinzu kommt die Entwicklung neuer Ideen und Formate, gerade auch seitens der Kulturverwaltung. Sobald ein regulärer Kulturbetrieb wieder möglich ist, sollen neben der Einbindung von queeren Themen in Veranstaltungen auch neue Ideen und Formate gemeinsam mit der LSBTIQ*-Community generiert werden.

Kultur und Freizeit

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Queere Programm- und Vermittlungsarbeit	Der Bildungscampus mit Stadtbibliothek und Bildungszentrum integriert das Thema LSBTIQ* in seine Programm- und Vermittlungsarbeit im Sinne eines diversitätsorientierten Angebotes, richtet beispielweise in Kooperation mit dem Menschenrechtsbüro und anderen Partnern jährlich „Aktionstage Stadtbibliothek queer" aus, die Lesungen, Ausstellungen sowie weitere Veranstaltungsformate (analog und digital) umfassen. Das Bildungszentrum ergänzt die Aktionstage mit geeigneten Kurzvorträgen und Kursangeboten.	jährlich ab 2022 (Vorläufer davon schon 2020 und 2021)	BCN (BZ Galle-Bammes, StB Mitternacht) MRB (Burmann) + weitere Kooperationspartner der Szene	0,5-Stelle + Sachkosten zur Durchführung von Aktionstagen mit dem skizzierten Begleitprogramm
Information, Austausch, Begegnung	Die Stadtbibliothek des Bildungscampus richtet sich mit ihren aktuellen und vielseitigen Medienangeboten in allen Standorten stadtweit selbstverständlich (auch) an Menschen, die sich der LSBTIQ*-Szene zugehörig fühlen. Das für diese Zielgruppe spezifische Medienangebot ist durch geeignete inhaltliche und formale Erschließung jederzeit recherchierbar und leicht aufzufinden. In regelmäßgen Abständen ist darüber hinaus geplant, dieses Angebot in Form von Medienpräsentationen zusätzlich für alle Bürger*innen sichtbar zu machen und zu Kommunikation und Austausch anzuregen. Die Stadtbibliothek lädt mit ihren großzügigen Öffnungszeiten sowie einer ansprechenden Einrichtung als Ort des Aufenthalts zu Begegnungen verschiedenster Zielgruppen ein und fördert damit einen niederschwelligen Austausch, leistet somit einen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen.	laufend	StB (alle Kundenbereiche und Fachteams)	mit bestehenden Ressourcen
Come-Together-Cup Franken	Erstmalige Ausrichtung eines eintägigen Fußball-Kultur-Begegnungs-Turniers der Metropolregion auf Einladung der Queeren Szene: Vernetzung und Unterstützung von Akteur*innen; Vorbild Come Together Cup (u.a.) Köln. Motto „Gemeinsamer geht's nicht" - öffnendes Angebot für die gesamte Stadtgesellschaft (Teams von Polizei, Fanclubs, Kirche, Kneipe) – vorurteilsfreie Begegnung, Präsenz von LSBTIQ* im öffentlichen Leben/Sport mit Schwerpunkt auf Sport und Kultur.	erste Veranstaltung im Sommer 2022 oder 2023; Vernetzung – kickoff-Treffen haben begonnen	KUF/Fußball-Kultur mit MRB/Burmann, SpS, J (angefragt) – in Kooperation mit veranstaltendem Verein (noch unklar, evtl. CSD-Verein, Rosa Panther e.V.) und „Come together Cup e.V. Köln"; Stadt Erlangen, Stadt Fürth – div. weitere Partner*innen aus Sport, Kirche, Uni etc.	Planung KUF/Fußball-Kultur im regulären Haushalt, Unterstützung der Veranstalter*innen, Bereitstellung von städtischer Infrastruktur (Fußballplätze, Bühne, wenn möglich technisches Personal am Veranstaltungstag) – Partizipation/Zusagen weiterer Dienststellen erwünscht
Ausstellung zu queerer Repräsentation im Spiel & Begleitprogramm	Das Haus des Spiels konzipiert in Zusammenarbeit mit der FAU Nürnberg-Erlangen, dem Fliederlich e.V., dem LSBTIQ* Game Archive (Philadelphia) und dem Strong Museum of Play (Rochester, New York) eine Foyerausstellung im Pellerhaus zu queerer Repräsentation im Computer-, Brett- und Rollenspiel.	2023–2024	KuM/Haus des Spiels	Projektbudget in mittlerem vierstelligen Rahmen nötig; für Ausstellungskatalog oder Publikation wären weitere Mittel erforderlich
Beratung queere Themen Spielzeug	Das Spielzeugmuseum hat eine Kooperationspartnerschaft zur inhaltlichen Beratung für queere Fragen mit dem Netzwerk „Queer Pfaffenhofen".	laufend	KuM/Spielzeugmuseum, Ansprechpartner: Norbert März und Andreas Sigl-März, die auch im Vorstand des Fördervereins Spielzeugmuseum Nürnberg e.V. sind	mit bestehenden Ressourcen

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Dauerhafte Darstellung der in Regenbogenfarben gestalteten Steintribüne im Spielzeugformat	Das Spielzeugmuseum zeigt im Foyer die „Spielzeugstadt Nürnberg" als eben solche: Komplett aus Spielzeug gebaut mit vielen Highlights in Form von Gebäuden, Geschichten und Legenden, darunter auch die vom Künstlerkollektiv Regenbogen-präludium gestaltete Steintribüne, die sich auf die Gleichberechtigung von queeren Menschen bezieht.	laufend	KuM/Spielzeugmuseum, Ansprechpartner: Leitung und Team des Spielzeugmuseums	Fertig finanziert von der Gerd-von-Coll-Stiftung, Nürnberg
Jährliche Teilnahme an Aktivtäten zum Internationalen Tag gegen Homo, Bi, Trans*, Interphobie (IDAHOBIT)	2021: Fotoprojekt zur ideellen Unterstützung der IDAHOBIT-Aktivitäten	jährlich	KuM/Spielzeugmuseum, Ansprechpartnerin: Museumsleitung	mit bestehenden Ressourcen
Kooperationsprojekte mit Initiativen und Einrichtungen aus dem LSBTIQ*-Bereich im Anschluss an die langjährige Zusammenarbeit im Rahmen von QueerArt	Regelmäßige Gruppentreffen und Kooperationsveranstaltungen, z. B. Die Trällerpfeifen – Das schwule Chorvergnügen 2022; „Diven" – Jubiläumskonzert 25 Jahre; KUF im Südpunkt	2022 ff	KUF/3	punktuell mit bestehenden Ressourcen; für die Ausweitung der Kooperationen und Veranstaltungen wären weitere Ressourcen erforderlich
Kooperationsprojekte Rosa Asyl	Wöchentliches Treffen „Internationales Frauencafé" zum Austausch für geflüchtete Frauen und diskriminierte Gruppen	seit 2018	KUF/3 Villa Leon in Zusammenarbeit mit Imedana e.V.	mit bestehenden Ressourcen
Queere Erinnerungsarbeit	Im Konzept der Gedenk- und Erinnerungsarbeit der Stadt Nürnberg werden LSBTIQ*-Gedenktage berücksichtigt, wie z.B. das Gedenken an homosexuelle Opfer des NS. Hier werden entsprechende Formate umgesetzt.	2021 ff	MRB	mit bestehenden Ressourcen
Queeres Informationsportal auf nuernberg.de	Es wird eine Internetseite: www.lsbti.nuenberg.de erstellt, diese dient als Wegweiser in die Verwaltung. Alle Maßnahmen zur Umsetzung des Aktionsplans sind dort gelistet sowie Anlaufstellen und Termine der Community	ab Ende 2022	MRB Burmann	mit bestehenden Ressourcen

b) bereits bestehende Maßnahmen

- Seit 2019 jährliche Aktionen der Stadtbibliothek und MRB/BfD rund um den Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Trans-, Interphobie (IDAHOBIT) am 17. Mai
- Vielfaltssensible Materialien wie Bücher und Filme für Kindergärten und Schulen, verteilt durch StB
- Unterstützung der Community durch Kultureinrichtungen wie KuKuQ. KOMM-Kino und Stadtteilzentren wie südpunkt etc.
- Angebote für die LSBTIQ*-Community wie Lesungen, Vorträge, Stadtführungen, Filmvorführungen
- Gemeinsame Aktivitäten zu Aktionstagen

3.7 Migration und Integration

Zur Weiterentwicklung der Beratungs- und Hilfsangebote im Bereich LSBTIQ* gilt es, die spezifischen Belange von nicht heterosexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Personen mit Migrations- und Fluchtgeschichte zu berücksichtigen. Teilweise stammen die in Nürnberg lebenden LSBTIQ*-Personen aus Ländern, in denen Homo- und Transphobie relativ stark verbreitet ist oder Homosexualität zum Teil noch strafrechtlich verfolgt wird. In vielen Fällen sind besonders Geflüchtete mit LSBTIQ*-Hintergrund schutz- und unterstützungsbedürftig. Diesen Personen sollte Rückhalt und Hilfe angeboten werden, wenn Verunsicherung im Umgang mit dem persönlichen und beruflichen Umfeld bestehen. Betroffene Personen müssen dabei unterstützt werden, mit möglichen Ablehnungen in der Familie, dem Freundeskreis oder der Religionsgemeinschaft umzugehen. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei auch die Bildungs- und Aufklärungsarbeit innerhalb der Migrant*innen-Communities, um der Tabuisierung entgegenzuwirken und Ressentiments abzubauen.

Für viele Angehörige der LSBTIQ*-Community mit Zuwanderungsgeschichte sind zudem Mehrfachdiskriminierungen alltäglich: Neben Anfeindungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität treten häufig diskriminierende Handlungen und Äußerungen aufgrund von Abstammung, Hautfarbe und anderen Merkmalen auf. Dies geschieht oftmals durch andere Bürger*innen, aber leider auch durch staatliche Stellen. Die Stadtverwaltung hat daher den Auftrag, verstärkt Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit zu leisten. Bedürfnisse und besondere Bedingungen der migrantischen LSBTIQ*-Bevölkerung müssen erfasst und berücksichtigt werden.

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienststt./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Soziale Beratung und Betreuung für Geflüchtete in LSBTIQ*-Unterkünften	Sicherstellung der finanziellen Förderung der Flüchtlings- und Integrationsberatung in den LSBTIQ*-Unterkünften. Aufgrund der multiplen Problemlagen der Zielgruppe geht oftmals ein zeitintensiverer Beratungsbedarf einher. Die Sozialberatung soll weiterhin belegungsunabhängig sichergestellt werden.	weiterführung geplant	Ref. V BRK, Fliederlich e.V.	mit bestehenden Ressourcen
Arbeitskreis „Flucht und LSBTIQ*" – Beratungs- und Unterstützungbedarfe der Zielgruppe erfassen	Für die Ausgestaltung der Angebote und Unterstützungsmaßnahmen für die Zielgruppe, wird der AK Flucht und LSBTIQ* fortgeführt und bedarfsorientiert um Akteure der Integrationsarbeit erweitert. Es sollen künftig auch Angebot der Integrationsarbeit verstärkt LSBTIQ*-Belange berücksichtigen	fortlaufend	MRB	mit bestehenden Ressourcen

b) bereits bestehende Maßnahmen

- Seit 2017 bestehen eigene Schutzunterkünfte für queere Geflüchtete
- Beratungsangebote und Unterstützung für queere Geflüchtete in Einzelfällen
- Seit 2017 eigener Arbeitskreis zu Flucht und LSBTIQ*
- Durch MRB bestehendes Fortbildungsprogramm für Kursleiter*innen der Integrationskurse und Beschäftigte der Verwaltung zu spezifischen Belangen von LSBTIQ*-Geflüchteten

3.8 Diskriminierungsschutz und Zusammenhalt

Kommunen kommt bei der Um- und Durchsetzung von Gleichberechtigung und Diskriminierungsschutz eine ganz besondere Verantwortung zu. Kommunen prägen nicht nur das unmittelbare Lebensumfeld ihrer Bürger*innen, sie sind zudem erste Anlaufstelle für zahlreiche Dienstleistungen im Alltagshandeln und bieten darüber hinaus Möglichkeiten der Partizipation, um die Stadtgesellschaft und Politik aktiv mitzugestalten.

Unser Selbstverständnis als Kommune ist es, bei Diskriminierungsvorfällen zu unterstützen, aber auch aktiv für den Zusammenhalt in einer vielfältigen Stadt einzutreten. Diskriminierungsvorfälle passieren in der Regel im direkten Lebensumfeld der Personen, dort wo sie sich im öffentlichen Raum, in der Freizeit, bei Behörden oder im Arbeitsleben aufhalten. Kommunen kommt hier die Verantwortung zu, die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen in den spezifischen Lebenslagen zu berücksichtigen und Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen. Die Stadt Nürnberg hat 2011 als erste Stadt Bayerns eine kommunale Antidiskriminierungsstelle eingerichtet mit dem Ziel, Bürger*innen konkret bei Diskriminierungsvorfällen zu unterstützen, aber auch um die Datenlage vor Ort zu verbessern. Die Verbesserung der Erkenntnisgrundlagen hilft, diskriminierende Strukturen und Praktiken zu erkennen und zu ändern. LSBTIQ* können Diskriminierungen beispielsweise im öffentlichen Raum, in der Schule, im Arbeitsleben oder in der Gesundheitsversorgung ausgesetzt sein. Aber auch der familiäre Bereich kann eine Bedrohung darstellen, insbesondere dann, wenn Eltern nicht mit dem Outing ihrer Kinder oder einer Transidentität einverstanden sind. Zugenommen hat zudem in den letzten Jahren die vorurteilsmotivierte sogenannte Hasskriminalität gegen LSBTIQ*. Alleine 2020 listete das Bundeskriminalamt 782 Straftaten aufgrund der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung, 154 davon waren körperliche Gewalttaten, die Opfer oft lebenslang prägen.

Neben dem verbesserten Zugang zu Beratungsangeboten oder der Schaffung spezifischer Schutzräume ist es Anliegen der Stadt Nürnberg, über Workshops zum Empowerment der Community beizutragen und über Bildungs- und Aufklärungsarbeit den Zusammenhalt in der vielfältigen Stadtgesellschaft zu fördern. Dazu gehören die enge Vernetzung und Kooperation mit Akteuren der Zivilgesellschaft und der Community, die Durchführung von gemeinsamen Aktivitäten gegen jede Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit, Angebote der Menschenrechtsbildung, auch für die Polizei, klare Bekenntnisse zur Vielfalt in der Stadt, und die Berücksichtigung spezifischer Problemlagen von LSBITQ* im Alltagshandeln der Verwaltung.

Diskriminierungsschutz und Zusammenhalt

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Diskriminierung				
Schutz vor Diskriminierung	Die Anlaufstellen zum Thema Diskriminierung in Nürnberg und München werden in der Communtiy bekannt gemacht. Es finden zweimal jährlich Workshops zu Rechten und Möglichkeiten bei erfahrener Diskriminerung statt. Die Beratungsstelle STRONG München und MRB/Nürnberg erfassen jährlich die Zahlen zu gemeldeten Diskriminierungsvorfällen und Gewaltvorfällen zu LSBTIQ*. Die Zahlen werden in Berichten veröffentlicht und Maßnahmen daraus abgeleitet, z.B. Vielfaltskampagne etc.	ab 2022	MRB/Burmann in Kooperation mit STRONG München	mit bestehenden Ressourcen
Umsetzung der Istanbulkonvention – Schutz vor geschlechtsspezfischer Gewalt	Bei der Erarbeitung eines Nürnberger Aktionsplans zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt werden die spezifischen Bedarfe der LSBTIQ* Community berücksichtigt und entsprechende Partizipationsmöglichkeiten geschaffen.	2022 bis 2024	GST/MRB	mit bestehenden Ressourcen bzw. ggf. zu beantragen (Umsetzung Istanbul-Konvention
Zusammenhalt fördern				
Queeres Netzwerk Nürnberg	Es wird ein queeres Netzwerk Nürnberg gegründet, welches offen für alle ist. Das Netzwerk trifft sich mindestens zweimal pro Jahr. Das Netzwerk dient als Austauschplattform und zur Durchführung gemeinsamer Aktivitäten. Perspektivisch soll das Netzwerk auch als Stimme gegenüber der Politik und Verwaltung entwickeln.	2021 ff	MRB/Burmann	mit bestehenden Ressourcen
Internationale Konferenz zu LSBTIQ*-Themen	Es soll eine internationale Konferenz mit den Partnerstädten und dem Rainbow Cities Network zu LSBTIQ*-Themen in Nürnberg ausgerichtet werden. Die Konferenz soll im Vorfeld des CSDs stattfinden.	2023 oder 2024	MRB/Burmann	ggf. zu beantragen
Vernetzung zu Transidentität und Schaffung eines Beratungsangebots	Vernetzung der Akteure zu Transidentität, Erstellung eines Informationsangebots mit allen Anlaufstellen. Schaffung eines hauptamtlichen Beratungsangebots entweder in der Community oder Verwaltung.	2022–2024	MRB/AK SOGI/Politik	mit bestehenden Ressourcen und zusätzlichen finanziellen Mitteln, mind. 0,5 Stelle nötig
Partnerstädte-Programm	Zweijährig werden LGBITQ*-Aktivist*innen aus unseren Partnerstädten rund um den Christopher Street Day eingeladen. Ziel ist der Austausch zwichen den Communities, mit der Verwaltung und Möglichkeiten der Kooperation und Unterstützung auszuloten.In den geraden Jahren besucht eine Delegation aus Nürnberg die Partnerstädte.	ab 2022	IB in Kooperation mit MRB	mit bestehenden Ressourcen
Kreative Ideen zum Thema queere Sichtbarkeit werden umgesetzt.	Mehr Regenbogenbänke, mehr Beflaggung oder die Beleuchtung von Gebäuden in Regenbogenfarben zum CSD, eine Regenbogenstraßenbahn, Sattelschutz in Regenbogenfarben für Fahrräder rund um den CSD, eine Plakataktion oder ähnliches	ab 2022	MRB/alle Bereiche	mit bestehenden Ressourcen

b) bereits bestehende Maßnahmen

- Seit 2011 bestehendes Beratungsangebot für Diskriminierungsvorfälle
- Institutionalisierter Austausch seit 2014 im Arbeitskreis: „Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität" der Kommunen Erlangen und Nürnberg mit der LSBTIQ*-Community, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, der TH Nürnberg und der Siemens AG. Jährliche Durchführung von Fachveranstaltungen, Fortbildungen und Aktionen.
- Mitarbeit im bundesweiten Netzwerk kommunaler LSBTIQ*-Stellen
- 2017 Beitritt zum Rainbow Cities Network, dem internationalen Netzwerk kommunaler LSBTIQ*-Stellen.
- Berücksichtigung queerer Themen in der Partnerstadtarbeit und Unterstützung der Communities vor Ort mit Einzelaktivitäten und Aktionen.
- Seit 2019 bestehende Veranstaltungsreihe: „Queer gedacht" mit Lesungen, Diskussionsrunden und Aktionen zu LSBITQ-Themen in kommunalen Handlungsfeldern.
- Regelmäßige Beflaggung des Rathauses und weiterer Orte zum Christopher Street Day und zum Internationalen Tag gegen Homo- und Transphobie, sowie die Durchführung von Aktionen mit dem Bündnis gegen Homo- und Transphobie in der Metropolregion
- Seit 2018 jährlich Rathausempfang zum Auftakt der PRIDE WEEKS zum CSD Nürnberg
- Umsetzung eines regelmäßig stattfindenden Trans*-Badetags bei NürnbergBad mit der Community
- 2021 Gründung des Kuratoriums für Vielfalt und Zusammenhalt, bestehend aus Vertreter*innen der Zivilgesellschaft entlang der Vielfaltsdimensionen, Akteuren aus Wirtschaft und Wissenschaft und Vertreter*innen der Verwaltung.

3.9 Die Stadt als Arbeitgeberin

LSBTIQ* zu sein ist nach wie vor ein Tabuthema in vielen Unternehmen. Viele Beschäftigte haben Bedenken, in ihrem Arbeitsumfeld beispielsweise offen über ihre Homosexualität oder Transidentität zu sprechen. Das Psychologische Institut Köln hat 2007 und 2017 Studien durchgeführt, welche die Arbeitssituation von LSBTIQ* in den Blick nahmen, 2020 gab es ergänzend eine spezifische Studie zu Intersexualität im Berufsleben.

Dabei kristallisierte sich heraus, dass queere Beschäftigte zu etwa einem Drittel offen mit ihrer Identität oder Orientierung umgehen. Mehr als ein Drittel spricht dagegen im Arbeitskontext nicht offen darüber, insbesondere aus Angst vor Benachteiligungen oder davor, lächerlich gemacht zu werden. Befunde der Studie 2017 zeigen auf, dass 76 % der Befragten Diskriminierungserfahrungen erleben mussten, auch hier reichen die Ereignisse von negativen Kommentierungen und Witzen, bis hin zu grenzüberschreitenden Nachfragen oder Formen sexueller Belästigung. In 20% der geschilderten Fälle lag sogar eine strafrechtliche Relevanz vor. Ein Ergebnis der Studie ist aber auch, dass Reaktionen auf ein Outing zu 92% positiv ausgefallen waren.

Was können Arbeitgeber*innen tun um auch LSBTIQ*-Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten? Die Stadt Nürnberg verpflichtet sich in ihrem Leitbild zu einer Kultur der Menschenrechte. Dies gilt nicht nur nach außen, sondern auch nach innen. Der Verwaltung ist es wichtig, eine offene, diversitätssensible Unternehmenskultur und Personalpolitik zu leben. Diverse Teams kommen zu besseren Lösungen, das ist wissenschaftlich belegt. Um die Verwaltung zum einen zu öffnen, aber auch in ihren Diversitätskompetenzen zu stärken, wurden in den letzten Jahren vielfach Maßnahmen umgesetzt, wie z.B. die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahre 2013 oder aber verpflichtende Schulungen für Nachwuchskräfte zum Thema Menschenrechte und Antidiskriminierung. Seit 2018 präsentiert sich die Stadt als Arbeitgeberin zudem auf dem Christopher Street Day, um proaktiv Menschen für die Arbeit in der Verwaltung anzusprechen und die Offenheit sichtbar zu leben. Das 2017 gegründete LSBTIQ*-Mitarbeiter*innennetzwerk gibt darüber hinaus regelmäßig Impulse in die internen Vielfaltsprozesse. Im Rahmen des Aktionsplans werden der Bereich der Aus-, Weiter- und Fortbildung gestärkt, hier sollen die Bedürfnisse und Belange von LSBTIQ* Personen verpflichtender Bestandteil werden, ebenso in der Führungskräfteentwicklung. Als weitere Bausteine sind eine klare Haltung und ein konsequentes Vorgehen bei Diskriminierungsvorfällen zu zeigen.

Stadt als Arbeitgeberin

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	
Schulangebote für Beschäftigte				**Ressourcen**
Fortbildung von pädagogischem Personal	Kurs „Vielfalt und Chancengleichheit" des IPSN zur Sensibilisierung und Unterstützung der Handlungssicherheit von Lehrkräften.	2022	IPSN	mit bestehenden Ressourcen
Interne Fortbildungen	Das KPZ wird für feste und freie Mitarbeitende geeignete Fortbildungsangebote bereitstellen.	2023 ff	KPZ	mit bestehenden Ressourcen
Vermittlungsprogramm	Das KPZ wird in seinem Vermittlungsprogramm geeignete Veranstaltungen anbieten, soweit Anknüpfungspunkte in den Ausstellungen zu finden sind.	2022 ff	KPZ	mit bestehenden Ressourcen
Diversität und Vielfalt gestalten	Fortbildungsangebot für interessierte Mitarbeiter/-innen sowie Führungskräfte der Stadt Nürnberg • Was ist unter Diversität zu verstehen, wie kann sie im Alltagshandeln in Ihrer Dienststelle umgesetzt werden? • Welche Vorteile bietet die Berücksichti gung von Diversität und welche rechtlichen Verpflichtungen bestehen?	29.12.2022	Mitarbeitende der Stadt Nürnberg, Stabstelle Menschenrechtsbüro & Gleichstellungsstelle/PA	mit bestehenden Ressourcen
Interne Mitarbeitenden-Weiterbildung LSBTIQ*	Sensibilisierung der Mitarbeitenden im Rahmen von Klausurveranstaltungen, weiterführende Informationen zum Thema	2022 ff	KUF	mit bestehenden Ressourcen
Führungskräfteschulungen	Im verpflichtenden Baustein der Führungskräfteschulungen zum Thema Diversität, werden spezifische LSBITQ*-Themen aufgenommen	2023	PA/MRB	mit bestehenden Ressourcen
Sichtbarkeit der Stadtverwaltung				
Diversität in der Personalwerbung	Bei der Erstellung von Akquisematerialien wird auf Diversität hinsichtlich aller Vielfalts-dimensionen geachtet	2022	MRB/AG Diversity/PA	mit bestehenden Ressourcen
LSBTIQ*-Mitarbeiter*innennetzwerk	Das LSBTIQ*-Mitarbeiter*innennetzwerk trifft sich 4–5 mal pro Jahr. Die Bewerbung für die Netzwerktreffen soll ausgebaut werden, eine Präsenz bei den Personalversammlungen wird angestrebt und es sollen Vorschläge für die Diversitätsstrategie der Verwaltung erarbeitet werden.	2022	MRB Burmann/PR-Peter Lang	mit bestehenden Ressourcen
Vernetzung von LSBTIQ*-Unternehmensnetzwerken mit dem städtischen LSBTIQ*-Mitarbeiter*innennetzwerk	Die LSBTIQ*-Beschäftigtennetzwerke vernetzen sich und planen gemeinsam Aktivitäten. Diversität wird als Standortfaktor gesehen. Vernetzung mit der Wirtschaftsförderung und ggf. Durchführung gemeinsamer Fachveranstaltungen	2023	LSBTIQ*Mitarbeiter*innennetzwerk / Ref. VII	mit bestehenden Ressourcen
Beteiligung am CSD mit einem Infostand ggf. Wagen	Die Stadt präsentiert sich als Arbeitgeberin seit 2018 auf dem Christohper Street Day, der Stand wird professionalisiert, angestrebt ist die Beteiligung mit einer Demogruppe oder einem Demowagen	2023	LSBTIQ*Mitarbeiter*innennetzwerk, PA	zusätzliche finanzielle Mittel nötig

Titel	Beschreibung	Zeitrahmen	Zuständigkeit (Ref./Dienstst./Person) ggf. Koop.	Ressourcen
Umsetzung rechtlicher Vorgaben				
Broschüre „Faire Sprache"	Im Fortbildungsprogramm wird jährlich eine Schulung zum Thema gendersensibler Presse- und Öffentlichkeitsarbeit angeboten, der Leitfaden zu diskriminierungsfreier und geschlechts-sensibleber Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die Broschüre: „Faire Sprache" liegt vor.	2022	KOM/MRB	mit bestehenden Ressourcen
Formulare, Onlinedienste und Abfragen prüfen	Entsprechend rechtlicher Vorgaben werden alle Onlinedinste und Formulare der Stadt Nürnberg hinsichtlich der Erfassung von Geschlecht und der Anrede geprüft.	2022	BDR	mit bestehenden Ressourcen
Organisationsentwicklung				
Koordinierungsstelle LSBTIQ*	Es wird eine 0,5 Stelle zur Koordinierung der Maßnahmen und Betreuung der Belange der verschiedenen Shareholder geschaffen. Aktuell liegt der Themenbereich bei der Beauftragten für Diskriminierungsfragen ohne ein explizites Stundenkontingent dafür.	2023/2024	noch offen	neu mindestens 0,5 Stelle + Budget für Sachmittel
Erstellung von Transitionsrichtlinien für die Verwaltung	Um die optimale Unterstützung und Begleitung von Trans*personen in der Stadt-verwaltung zu gewährleisten, wird ein Leitfaden erstellt. Dieser gibt Hinweise für die Begleitung von Personen im Transitionsprozess mit umfassenden Hilfestellungen und rechtlichen Hintergründen	2022–2023	MRB Burmann/PA	mit bestehenden Ressourcen
Erstellung einer Dienstvereinbarung zu Diskriminierung am Arbeitsplatz	Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, dazu soll eine Dienstvereinbarung (DV) in der Verwaltung umgesetzt werden. Die DV klärt über Recht auf und sichert das Vorgehen bei Diskriminierung am Arbeitsplatz	2022–2023	MRB/GPR	mit bestehenden Ressourcen

b) bereits bestehende Maßnahmen

- 2013 Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch die Stadt Nürnberg
- 2015 Einführung des Diversity-Checks für alle Stadtratsvorlagen, hierin werden die Auswirkungen einzelner Maßnahmen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf bestimmte Bevölkerungsgruppen und hinsichtlich ihres Potentials zur Erreichung von Chancengleichheit, geprüft.
- Im Dezember 2017 wurde durch MRB & GST das LSBTIQ*-Mitarbeiter*innen-Netzwerk" „Queer durch die Verwaltung" der Stadt Nürnberg gegründet, mittlerweile haben sich hier auch die städtischen Töchter wbg und die Nürnberger Kliniken angeschlossen
- Beteiligung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin am Christopher-Street-Day mit einem Informationsstand, organisiert durch MRB & GST und das LSBTIQ*-Mitarbeiter*innen-Netzwerk
- 2019 Unterzeichnung der Petition #positivarbeiten durch die Stadt Nürnberg
- Verpflichtende Schulungen für städtische Nachwuchskräfte zu den Themen Menschenrechte und Antidiskriminierung
- 2021 Auszeichnung mit einem prout-performer Listenplatz der LSBTIQ*-Arbeit in MRB&GST und der LSBTIQ*-Schularbeit
- Bestehende Fortbildungsmöglichkeiten für städtische Beschäftige z.B. zu „Sexueller Vielfalt" und „Diversität"
- Fachwissen zu Diversität wurde als Kernkompetenz im Kompetenzkatalog für Führungskräfte bei der Stadt Nürnberg verankert

4. Förderung und Unterstützung der Community und freien Träger

Jenseits einer Öffnung der Verwaltung zu LSBTIQ*-Themen benennt der Antrag der SPD-Stadtratsfraktion eindeutig das Prinzip der Subsidiarität und eine Sicherstellung, Förderung und Ausweitung des bestehenden Angebots der queeren Community in Nürnberg. Diese Aufgabe bildet, jenseits der Maßnahmen in den Handlungsfeldern einen eigenen Auftrag an die Verwaltung. Dazu ein Blick auf die Szene Nürnbergs.

Mit dem Verein Fliederlich e.V. ist in Nürnberg einer der bundesweit ersten, damals noch schwul-lesbischen Vereine, beheimatet. Seit über 40 Jahre repräsentiert Fliederlich e.V. Teile der Emanzipationsbewegungen von lesbischen Frauen und queeren Menschen in der Region. In den 80er Jahren entstanden in Nürnberg zahlreiche Zentren der Selbstverwaltung, Kneipen, Frauenbuchläden, Vereine, Dokumentationszentren der Frauenbewegung und der queeren Bewegung. Es gab unzählige Demonstrationen, selbst die Nürnberger Nachrichten wurden besetzt, ein CSD etabliert und Beratungsangebote geschaffen. Dieses Engagement fußte lange Zeit ausschließlich auf Ehrenamt und Aktivismus. Wenige der damals gegründeten Vereine konnten ihre Existenz bis heute sichern und noch weniger ein Hauptamt finanzieren.

Dennoch ist die queere Szene in Nürnberg auch heute noch vielfältig. Der Verein Fliederlich e.V. und die AIDS-Hilfe Nürnberg, Fürth, Erlangen e.V. sind wohl die bekanntesten Orte. Dazu kommen der Trotzdem e.V., die DykeMarch-Gruppe, Trans-Ident e.V., das Magazin Gaycon, QueerFranken, aktive Regionalgruppen wie die Regenbogenfamiliengruppe, die Jugendgruppen, Trans*-Gruppen, Elterngruppen und aktive Einzelpersonen. Aus dem Kulturbereich wären die schwul-lesbischen Chöre, die Tinnitussis und die Trällerpfeiffen oder das Queere Filmfestival zu nennen, aus dem Sportbereich der Verein Rosa Panther e.V. Als bedeutender politischer Verein selbstverständlich der CSD-Verein und auch in religiösen Kontexten gibt es Queer-Beauftragungen in der Evangelischen Kirche oder auch die Arbeitsgruppe „Homosexualität und Kirche". Ebenfalls zu nennen wären hier langjährige und nicht wegzudenkende Institutionen wie das Frauen- und Mädchengesundheitszentrum (FMGZ), AURA e.V. oder profamilia, die ebenfalls Beratungs- Interventions- und Aufklärungsarbeit leisten.

Kennzeichnend ist für alle Initiativen und Aktivitäten auch hier das hohe Maß an ehrenamtlichem Engagement. Hauptamtliches Personal ist derzeit nur bei wenigen Trägern zu finden. Erreicht wurde im Laufe der letzten Jahrzehnte sicherlich die sehr gute Zusammenarbeit von Verwaltung und Community, ebenso wie die Zusage einer sicheren Basisfinanzierung seitens der Stadt an Fliederlich e.V. Dies wurde im Prozess der Erstellung des Masterplans deutlich. Bestehen bleiben weiterhin die Zusagen der Verwaltung, Gruppen, Vereine und Aktivitäten soweit als möglich zu unterstützen, sei es durch Räume oder Kooperationsveranstaltungen.

Darüber hinaus bleibt es jedoch nötig, in den nächsten Jahren ein sicher finanziertes, queeres Zentrum in Nürnberg mit ausreichend Räumen auf den Weg zu bringen. Warum? Queere Zentren stellen nicht alleine Freizeittreffpunkte dar. Sie sind insbesondere auch geschützte Orte für Beratung und Hilfsangebote. Ein queeres Zentrum ist ein Ort für Vernetzung, Beratung und Engagement. Es ist aber auch ein Zeichen für Sichtbarkeit und Empowerment. LSBTIQ*-Personen können im Lebensverlauf Diskriminierungen, Verfolgung oder Belastungen erleiden. Dafür ist es auch im Jahr 2022 unumgänglich, Orte zu haben, in welchen Personen in gleichen Lebenslagen geschützt in Austausch treten können. Es ist genauso aber nötig, diesen Ort für

Engagement zu haben. Die schleppende Rechtsentwicklung in Sachen Gleichstellung von LSBTIQ* in den letzten Jahren hat den nach wie vor nötigen Aktivismus aufgezeigt. Es ist die Zivilgesellschaft, die notwendige Nachsteuerungen in Sachen Gleichstellung anmahnt und die Schaffung weiterer Angebotsstrukturen deutlich macht, siehe die selbstorganisierten queeren Jugendgruppen oder Regenbogenfamilien-gruppen, die keine Heimat im kommunalen Regelangebot vorgefunden haben. Letztlich schaffen queere Zentren auch ein Stück Wahlfreiheit für Bürger*innen.

Aktuell bewegen sich die personellen Ressourcen bei vielen Trägern in einem Rahmen, der wenig Spielraum für Weiterentwicklungen lässt. Jährlich muss um Fördermittel und finanzielle Zusagen gekämpft werden. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund problematisch, da viele Personen, die die Angebote der queeren Vereine nutzen, vor allem Beratungsleistungen suchen. Die Beratungen umfassen unterschiedliche Themen, wie zum Beispiel Beratungen von jungen Menschen im Coming-Out-Prozess oder teils in gravierenden Konfliktsituationen im Elternhaus und in der Schule, Beratungen von Eltern, von LSBITQ*-Personen in weiteren vulnerablen Lebenslagen wie Geflüchtete oder von Obdachlosigkeit Betroffene. Es werden aber auch Schulen oder Jugendeinrichtungen in der Frage unterstützt, wie sie ihre eigene LSBTIQ*-Arbeit verbessern können. Es besteht hier ein Angebot, welches zu großen Teilen ehrenamtlich geschultert wird und welches in Teilen auch kommunalen Aufgaben zugerechnet werden kann.

Bekenntnis der Politik

Im Sinne des Subsidiaritätsprinzips soll dieses Angebot in den nächsten Jahren sicher finanziert und ausgebaut werden. Es ist nötig, dass Nürnberg Voraussetzungen schafft, für ein eigenes, autonomes, queeres Zentrum, welches ausreichend Platz bietet für die aktiven Gruppen in der Stadt und für Workshops und Veranstaltungen.

Neben der Örtlichkeit an sich ist außerdem die Schaffung einer sozialpädagogischen Fachstelle wichtig, die insbesondere das Beratungsangebot professionell verstetigt und dabei Peer-to-Peer-Berater*innen ausbildet und unterstützt.

Die Community wird durch die Verwaltung in den nächsten vier Jahren auf dem Weg zu einem sicher finanziertem, queeren Zentrum und der Schaffung einer sozialpädagogischen Fachstelle umfassend unterstützt.

5. Ausblick

„Eine große Chance für die Vielfalt unserer Stadt"

Dieses Zitat steht sinnbildlich für den Beginn der Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans „Queeres Nürnberg" genauso, wie für die Verpflichtung, queere Themen dauerhaft in der Verwaltung zu verankern.

Die Öffnung der Verwaltung ist ein wichtiger Baustein, um im Regelangebot auch LSBTIQ*-Personen dieser Stadt anzusprechen und die Beratungsinfrastruktur in den nächsten Jahren deutlich zu stärken. Darüber hinaus weist Nürnberg eine Vielzahl von höchst engagierten Institutionen, Vereinen und Einzelpersonen auf, deren Leistung und Einsatz für LSBTIQ*-Belange nicht hoch genug gewürdigt werden kann. Diese Expertise gilt es zu nutzen und einzubinden. So soll Nürnberg in einem Schulterschluss zwischen Stadtrat, Stadtverwaltung und Community eine Vorbildrolle einnehmen und Impulsgeber sein für die Fortentwicklung hin zu einer diversitätssensiblen Verwaltung und Kommune. Nürnberg steht mit seiner Ausrichtung entlang der Menschenrechte für die Vielfalt dieser Stadt, dieses Versprechen gilt es einzulösen, jeden Tag.

Ein Großteil des Angebots, welches in den nächsten vier Jahren entstehen wird, kann mit bestehenden Ressourcen umgesetzt werden. Für die Bereiche, in welchen es zusätzlicher Personalressourcen und/oder Sachmittel bedarf, wird dies im Haushalt entsprechend jährlich beantragt. Die Umsetzung ist dann abhängig von der Genehmigung dieser Mittel. Fachlich begleitet wird der Umsetzungsprozess durch die Koordinierungsgruppe zum Aktionsplan, die referatsübergreifend angelegt ist und im Jahr 2022 um Akteure aus der Zivilgesellschaft erweitert wird. Diese Zusammensetzung ermöglich die Kommunikation der Maßnahmen in die Community, ebenso wie die kontinuierliche Einbindung der Expertise der Zivilgesellschaft sowie gegebenenfalls die kurzfristige Nachsteuerung, sollten spezifische Bedarfe entstehen.

Auf der neu entstehenden Internetseite www.lsbti.nuernberg.de wird regelmäßig zur Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans berichtet werden. Die Darstellung auf einer eigenen Webplattform ermöglicht es, zusätzlich zu den bestehenden Aktivitäten auch die Bereiche zu aktualisieren, in welchen 2022 noch Maßnahmen entwickelt werden, also z. B. im Bereich der Senior*innenarbeit, der Schule oder im Kulturbetrieb. Darüber hinaus wird die Seite auch genutzt, um dort Zug um Zug die Angebote der Community, die Beratungsstellen und Arbeitskreise aufzuzeigen. Auch im Stadtrat und seinen Ausschüssen soll regelmäßig Bericht über den Umsetzungsprozess erstattet werden.

Darüber hinaus verbleibt es Aufgabe, die Arbeit zum Aktionsplan „Queeres Nürnberg" in die laufenden Prozesse zu weiteren Vielfaltsdimensionen bei der Stadt, wie zum Beispiel dem Aktionsplan Inklusion, dem Gleichstellungsaktionsplan oder die Umsetzung der Leitlinien zur Integrationspolitik, zu integrieren. Alter und soziale Lage sind weitere Dimensionen, die Lebensqualität und gesellschaftliche Teilhabe beeinflussen. Hier eine Gesamtstrategie zu entwickeln, die Perspektiven sinnvoll miteinander verknüpft, Mehrfachbetroffenheiten berücksichtigt, aber auch Raum lässt, für spezifische Anliegen einzelner Gruppen, ist eine der wesentlichen Aufgaben in der Zukunft.

Das Kuratorium für Vielfalt und Zusammenhalt, das durch den Nürnberger Oberbürgermeister im Oktober 2021 einberufen wurde und mit Vertretungen maßgeblicher gesellschaftlicher Kräfte besetzt ist, soll als Dach für die unterschiedlichen Perspektiven fungieren, Synergien deutlich machen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt in der immer bunter und vielfältiger werdenden Stadtgesellschaft stärken.

Ein abschließender Blick in die Ferne. Die neue Bundesregierung, die im Dezember 2021 angetreten ist, plant einen bundesweiten queeren Aktionsplan aufzulegen. Wir hoffen, die dort entstehenden Maßnahmen ergänzen und stärken die kommunalen Aktivitäten, schließen rechtliche Lücken und schaffen ggf. finanzielle Förderungen kommunaler Aktivitäten. Was regional zusätzlich in den Blick genommen werden muss, ist die Zusammenarbeit mit nicht-städtischen Akteuren und Unternehmen; diese Perspektive ist in diesem ersten Aktionsplan noch nicht berücksichtigt.

Ein erster Schritt ist getan, nach Beschluss durch den Stadtrat tritt der Aktionsplan „Queeres Nürnberg" 2022 in Kraft. Damit legt Nürnberg als erste Stadt Bayerns einen eigenen Aktionsplan rund um die Berücksichtigung der Belange von LSBTIQ* vor. Weitere Schritte werden folgen.

„Wir brauchen nach wie vor Sichtbarkeit und dazu tragen Sie bei. Und das braucht auch Mut!" Nürnberg sei stolz darauf, eine bunte und diverse Stadt zu sein, und zwar nicht nur an speziellen Tagen, sondern immer. „Sie sind nicht allein, wir alle, die wir in dieser Stadt leben, stehen an Ihrer Seite, liebe Community", so Oberbürgermeister Marcus König anlässlich des Empfangs zum Christopher Street Day 2020 im Nürnberger Rathaus.

www.nordbayern.de/region/nuernberg/nurnbergs-ob-marcus-konig-lud-lgbtq-community-ins-rathaus-ein-1.11240622

Abkürzungsverzeichnis

LSBTIQ*	Lesben, Schwule, Bi, trans, inter und queere Menschen. Die Verwendung des Sterns (Asterisk) symbolisiert die Öffnung für weitere Gruppen, die sich dem queeren Spektrum zuordnen. Im Text findet statt des Akronyms LSBTIQ* auch der Begriff queer Anwendung. Der Begriff „queer" ist nicht einheitlich definiert. Im Aktionsplan steht „queer" als Sammelbegriff für LSBTIQ* und zugleich für den politischen Teil der Bewegung, also den Kampf um gleiche Rechte und Empowerment.
2. BM	Geschäftsbereich der 2. Bürgermeisterin
3. BM	Geschäftsbereich des 3. Bürgermeisters
ADS	Bund Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AK	Arbeitskreis
Av	Stadtarchiv
BCN	Bildungscampus Nürnberg
BfD/LSBTI	Beauftragte für Diskriminierungsfragen/Koordinierungsstelle LSBTI
BgA	Bürgermeisteramt
BS	Berufliche Schule
BZ	Bildungszentrum
CSD	Christopher Street Day: Fest-, Gedenk- und Demonstrationstag von LGBTIQ*-Personen
FAU	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
FSG	Fachstelle sexuelle Gesundheit
GAP	Gleichstellungsaktionsplan
Gh	Gesundheitsamt
Gh/L-MF	Leitung/Medizinisch-fachliche Leitung
Gh/Gf	Gesundheitsförderung
Gh/Inf-FSG	Fachstelle Sexuelle Gesundheit
Gh/MD-Asyl	Medizinische und Trauma Fachstelle für Flüchtlinge
Gh/SchwB	Schwangerenberatung
GPR	Gesamtpersonalrat

GSBV	Gesamtschwerbehindertenvertretung
GST	Gleichstellungsstelle
IB	Amt für Internationale Beziehungen
IDAHOBIT	International Day against Homo-, Bi- Inter- and Transphobia = Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie
IPSN	Institut für Pädagogik und Schulpsychologie
J	Jugendamt
J/B1	Städtische Kindertageseinrichtungen
J/B2	Kinder- und Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit an Schulen, Erziehungsberatung, Familienbildung
J/B2-5	Abteilung Kinder und Jugendarbeit
J/B3	Soziale Dienste und Erzieherische Hilfen
J/D	Koordination Jugendhilfe Schule
JHA	Jugendhilfeausschuss
KJHZ	Kinder- und Jugendhilfezentrum
KoG	Inklusion Koordinierungsgruppe Inklusion
KPZ	Kunst- und Kulturpädagogisches Zentrum der Museen in Nürnberg
KoM	Amt für Kommunikation und Stadtmarketing
KuF	Amt für Kultur und Freizeit
KuKuQ	KunstKulturQuartier Nürnberg
Komm-Kino	Filmfabrik – Kino im Komm e.V.
LSBTIQ*	Lesben, Schwule, Bi, Trans* und Inter* Personen, queere Menschen
MRB	Menschenrechtsbüro
MRB & GST	Stabsstelle Menschenrechtsbüro und Gleichstellungsstelle
MSM	Männer, die Sex mit Männern haben
NüBad	NürnbergBad
NüSt	NürnbergStift
OKJA	Offene Kinder- und Jugendarbeit
PA	Personalamt
PEF:SB	Personalentwicklung und Fortbildung: Soziale Berufe
POA	Personal- und Organisationsausschuss
Ref. IV	Referat für Schule und Sport
Ref. V	Referat für Jugend, Familie und Soziales
SchA	Amt für Allgemeinbildende Schulen
SchB	Amt für Berufliche Schulen
SenA	Amt für Senioren und Generationenfragen/Seniorenamt
SenA-1	Beratung und Information zu Pflege und Leben im Alter
SenA-2	Quartiersarbeit und Seniorennetzwerke
SenA-3	Begegnungsstätten und Veranstaltungen
SHA	Amt für Existenzsicherung und soziale Integration
SOGI	Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität
SöR	Servicebetrieb Öffentlicher Raum
SpS	Sportservice Nürnberg
StB	Stadtbibliothek
WHO	World Health Organisation of the United Nations/ Weltgesundheitsorganisation der Vereinten Nationen

Literaturverzeichnis

Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (2021): *Auswirkung der Coronapandemie auf lesbisch, schwule, bisexuelle, trans*, intergeschlechtliche, queere und asexuelle Personen in Deutschland*. Berlin.

European Union Agency for Fundamental Rights (2020): *A long way to go für LGBTI equality*. Wien. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf (zuletzt abgerufen 18.01.2022)

Frohn, Dominic (2007): *Out im Office?! Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, Alltagswelten – Expertenwelten* Band 13, Schwules Netzwerk NRW e. V. in Zusammenarbeit mit der LAG Lesben in NRW e. V. und dem Schwulen Forum Niedersachen e. V. Köln.

Frohn, D., Meinhold, F. und Schmidt, C. (2017): *Out im Office?! Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

Jansen, E.; Bruns, M.; Greib, A.; Herbertz-Floßdorf, M. (2014): *Regenbogenfamilien – Alltäglich und doch anders. Beratungsführer für lesbische Mütter, schwule Väter und familienbezogene Fachkräfte* (2. komplett überarbeitete Auflage). Familien- und Sozialverein des LSVD (Hrsg.) Köln: LSVD.

Klocke, Ulrich; Salden, Ska; Watzlawik, Meike (2018): *Vielfalt in der Schule fördern. Wie Lehrkräfte dazu bewegt werden können, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen und konsequent gegen Diskriminierung einzuschreiten*. In DJI Impulse – Das Forschungsmagazin des Deutschen Jugendinstituts, Heft Nr. 120, 2/2018, S. 26–29.

Krell, Claudia; Oldemeier, Kerstin (2017): *Coming-out – und dann ...?! Coming-out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deuschland*. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Krell, Claudia; Oldemeier, Kerstin; unter Mitarbeit von Austin-Cliff, George (2018): *Queere Freizeit. Inklusions- und Exklusionserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und *diversen Jugendlichen in Freizeit und Sport*. München: Deutsches Jugendinstitut e. V.

Küpper, Beate; Klocke, Ulrich; Hoffmann, Lena-Carlotta (2017): *Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland, Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage*. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.

Stadt Bielefeld, Gleichstellungsstelle/Frauenbüro (2017): *Aktionsplan „Gleichstellung von LSBTI* in Bielefeld.* https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2020/AktionsplanGleichstellungLSBTI_neu.pdf (zuletzt abgerufen 18.01.2022)

Stadtstaat Berlin, Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt" (2019): *Maßnahmenplan*. www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/lsbti/igsv/03_anlage_igsv_bf_nachsenatsbeschluss.pdf (zuletzt abgerufen 18.01.2022)

Wagner, Alis; Oldemeier, Kerstin (2020): *Queeres Leben in Bayern 2020*. In Zusammenarbeit mit der Hochschule Landshut und Bündnis 90/Die Grünen – Landtag Bayern.

Stadt Nürnberg/Bürgermeisteramt
Stabsstelle Menschenrechtsbüro
& Gleichstellungsstelle
Fünferplatz 1
90403 Nürnberg
www.menschenrechte.nuernberg.de