



Landeshauptstadt  
München  
**Oberbürgermeister**  
Koordinierungsstelle  
zur Gleichstellung  
von LGBTIQ\*

LGBTIQ\*-Kompetenz

# **Wissen vertiefen. Verantwortung übernehmen. Gemeinsam handeln.**

Die LGBTIQ\*-Kompetenz der  
Landeshauptstadt München



**LGBTIQ\***  
KOMPETENZ

Titel Illustration: Juristische Bibliothek im Münchener Rathaus

LGBTIQ\*  
KOMPETENZ

# Inhalt



<b>1</b>	<b>Vorwort .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>LGBTIQ*-Kompetenz theoretisch .....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>LGBTIQ*-Kompetenz konkret .....</b>	<b>8</b>
3.1	LGBTIQ* – um was und wen geht es hier eigentlich?! .....	8
3.2	LGBTIQ* sind da, manchmal sichtbar, manchmal unsichtbar – egal: Alle sollen sich wohlfühlen.....	10
<b>4</b>	<b>Information und Wissen .....</b>	<b>12</b>
4.1	Information, Offenheit und Kontakt helfen gegen Vorurteile und Diskriminierung .....	12
4.2	Bei uns in der Stadtverwaltung – was ist hilfreich? .....	13
<b>5</b>	<b>Verantwortung erkennen .....</b>	<b>14</b>
5.1	Alle tragen Verantwortung, damit sich Bürger*innen und Kolleg*innen wohlfühlen .....	14
5.2	Ein Klima der Akzeptanz und Wertschätzung bereichert ALLE.....	14
5.3	Bei uns in der Stadtverwaltung – was ist hilfreich? .....	15
<b>6</b>	<b>Haltung und Handlung .....</b>	<b>17</b>
6.1	Zusammenhalt hilft gegen Abwertung, Benachteiligung oder Ausgrenzung .....	17
6.2	Bei uns in der Stadtverwaltung – was ist hilfreich .....	18
<b>7</b>	<b>Intersektionales Denken und Handeln .....</b>	<b>19</b>
7.1	Unsere Stadtgemeinschaft ist vielfältig und wertvoll .....	19
7.2	Bei uns in der Stadtverwaltung – was ist hilfreich? .....	20
<b>8</b>	<b>Abschließend .....</b>	<b>21</b>
<b>9</b>	<b>Quellen und weitere Informationen.....</b>	<b>22</b>



## **Impressum**

### **Herausgeberin**

Landeshauptstadt München

### **Oberbürgermeister**

Koordinierungsstelle zur  
Gleichstellung von LGBTIQ\*  
Angertorstraße 7  
80469 München

### **Text**

Ulrike Mößbauer  
Thorsten Wiedemann  
[lgbtiq@muenchen.de](mailto:lgbtiq@muenchen.de)  
[www.muenchen.de/lgbtiq](http://www.muenchen.de/lgbtiq)

1. Auflage  
München 2025

### **Druck**

Stadtkanzlei  
Druck auf 100 % recyceltem Papier

# 01

## Vorwort



Dieter Reiter

### **Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter, liebe Beschäftigte,**

als Oberbürgermeister bin ich stolz auf unsere Stadtverwaltung, die sich immer weiter hin zu einer sehr vielfältigen Belegschaft mit vielen Kompetenzen und Fähigkeiten entwickelt hat. Viele engagierte Kolleg\*innen tragen den Anspruch der Landeshauptstadt mit, eine Arbeitgeberin für alle zu sein und die Bedürfnisse aller Menschen in München im Blick zu haben! Das ist bereits ein hoher Standard.

Vielfalts- und Antidiskriminierungskompetenz spielt bei der LHM eine wichtige Rolle. Deswegen wurde im Personalwesen das Münchener Kompetenzmanagement eingeführt und darin eine Vielfalts- und Antidiskriminierungskompetenz beschrieben.

Es geht darum, sich „fit“ zu machen zu den einzelnen Dimensionen von Vielfalt, sich zu informieren und dieses Wissen dann umzusetzen.

Vielfalt wertzuschätzen und zu akzeptieren bedeutet, Menschen mit ihren vielfältigen Eigenschaften, Identitäten, Lebensweisen nicht nur anzunehmen, sondern auch zu unterstützen, zu schützen und sie als selbstverständlichen Teil des Teams zu sehen.

An vielen Stellen gelingt das hervorragend, an manchen Stellen muss noch nachgebessert werden.

Lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\*, nicht-binäre und queere Menschen erleben im Laufe ihres Lebens oftmals unangenehme bis belastende oder sogar gefährdende Situationen. Wir sind mit der Tatsache konfrontiert, dass Queerfeindlichkeit in unserer Gesellschaft wieder zunimmt und salonfähiger wird. Von der weltweiten Situation ganz zu schweigen.

Eine LGBTIQ\*-Kompetenz für die Stadtverwaltung zu formulieren, ist eine komplexe Angelegenheit, so komplex wie das Personal der Stadt eben auch ist.

Mit der vorliegenden Beschreibung wird Ihnen ein Grundlagentext zu dieser Kompetenz zur Verfügung gestellt. Weitere Texte für spezifische Bereiche (z.B. Führungskräfte usw.) werden folgen.

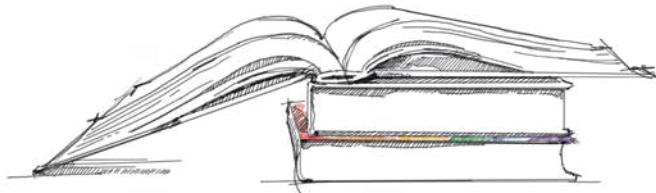
Eine gut informierte und kompetente Verwaltung, die Vielfalt als Gewinn versteht, eine Verwaltung, die „ihre“ Kolleg\*innen und Bürger\*innen wirklich ganzheitlich wahrnimmt – das macht unsere Stadt stark.

Ich freue mich, dass mit dieser Broschüre ein weiterer Baustein auf dem Weg zu einer offenen, vielfältigen und demokratischen Stadtgesellschaft vorliegt.

Ihr Oberbürgermeister Dieter Reiter

# 02

## LGBTIQ\*-Kompetenz theoretisch



LGBTIQ\*-Kompetenz umfasst die Auseinandersetzung mit den beiden Kategorien „sexuelle Identität“ (z. B. lesbisch, schwul, bisexuell, heterosexuell) und „geschlechtliche Identität“ (z. B. weiblich, männlich, intergeschlechtlich, nicht-binär, trans\*). Das Akronym LGBTIQ\* ist eine international übliche Abkürzung für die Bevölkerungsgruppe der lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\*, inter\*, nicht-binären und queeren Menschen.

Um als Stadtverwaltung diese Bevölkerungsgruppen angemessen und diskriminierungsfrei in Planung und Handeln berücksichtigen zu können, muss dafür eine fachliche Grundlage, also eine LGBTIQ\*-Kompetenz vorliegen. Dazu ist es notwendig, sich einerseits Wissen anzueignen und andererseits, sich mit den eigenen Haltungen und inneren Bildern zu beschäftigen.

LGBTIQ\*-Kompetenz ist die Fähigkeit, Aspekte zu erkennen, die für LGBTIQ\* bedeutsam sind und diese in der fachlichen Arbeit aufzugreifen sowie im sozialen Miteinander zu berücksichtigen. Dadurch wird Gleichstellung gestärkt und Diskriminierung und Ausgrenzung abgebaut.

### **LGBTIQ\*-Kompetenz beinhaltet:**

#### **Information und Wissen**

- Fachliches Wissen zu LGBTIQ\* bzw. zu den Kategorien sexuelle Identität und geschlechtliche Identität
- Erwerb von Genderkompetenz, Wissen um die strukturierende Wirkung von normierter Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität sowie des Verhältnisses von Mehrheitsgesellschaft und marginalisierten Gruppen

#### **Verantwortung erkennen**

- Die Fähigkeit und Bereitschaft, dieses Wissen in die eigene Handlungspraxis umzusetzen, sowie sexuelle und geschlechtliche Identität als Analysekategorien zu verwenden
- Reflexion von eigenen Haltungen und Umsetzung eines diskriminierungsfreien Umgangs im sozialen Miteinander sowie in der fachlichen Arbeit

#### **Haltung und Handlung**

- Die Fähigkeit, Lebenslagen, Bedarfe und Problemlagen von LGBTIQ\*-Personen bei der Erfüllung von Aufgaben gleichstellungsorientiert und diskriminierungssensibel zu berücksichtigen
- Die Fähigkeit, Diskriminierung von LGBTIQ\*-Personen zu erkennen sowie dieser aktiv entgegenwirken zu können

#### **Intersektionales Denken und Handeln**

- Wissen über die Unterschiedlichkeit von Menschen, Wissen über die Wirkung von Marginalisierung und intersektionalen Betroffenheiten von Diskriminierung, Wertschätzen und Erkennen des Gewinns, der durch unterschiedliche Hintergründe entsteht
- Einbezug intersektionaler Perspektiven in Planung und Umsetzung von Maßnahmen



LGBTIQ\*-Kompetenz muss sowohl stadtintern wie auch stadtextern Wirkung entfalten.

Eine Stadtverwaltung mit LGBTIQ\*-Kompetenz kann ihren Auftrag erfüllen, für sozialen Frieden, eine weltoffene und moderne Stadt und die Gleichstellung der verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu arbeiten.

LGBTIQ\*-Kompetenz innerhalb der Stadtverwaltung schützt ihre Beschäftigten vor Diskriminierung und schafft ein positives Arbeitsklima.

Als Arbeitgeberin ist die Stadt gefordert, ihre Beschäftigten zu schulen und zu sensibilisieren sowie die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Identität innerhalb der Belegschaft zu fördern, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu bieten.

Deswegen wurde eine konkretere Beschreibung von zentralen Bestandteilen von LGBTIQ\*-Kompetenz entwickelt. Darin ist beschrieben, wie LGBTIQ\*-Kompetenz im Arbeitsalltag ganz konkret aussieht und wie sie eingesetzt werden kann.

# 03

## LGBTIQ\*-Kompetenz konkret



Die Landeshauptstadt München legt als Arbeitgeberin großen Wert darauf, in ihrer Belegschaft sowie in ihrem städtischen Handeln Diversität und Gleichstellung zu fördern. Es ist Aufgabe der Führungskräfte und der gesamten Verwaltung, einen betrieblichen Rahmen zu schaffen, in dem Akzeptanz und Vielfalt selbstverständlich sind.

Die Werte Offenheit und Diversität sind Grundpfeiler für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang im Kolleg\*innenkreis und mit den Bürger\*innen unserer Stadt. Es wird von den Beschäftigten der Landeshauptstadt München erwartet, diese Werte zu fördern und zu pflegen.

Diese Grundhaltung spiegelt sich in verschiedenen Vorgaben, wie beispielsweise der Allgemeinen Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM), dem Gleichstellungskonzept der Landeshauptstadt München und dem Münchner Kompetenzmodell wider.

Die Beschreibung von LGBTIQ\*-Kompetenz bei der LHM ergänzt die bestehenden und vom Stadtrat verabschiedeten Konzepte zu Genderkompetenz, zu interkultureller Kompetenz und interkultureller Öffnung und zu Inklusionskompetenz. Die Vielfalt von Menschen und deren unterschiedliche Lebenslagen und Identitätsanteile bringen auch unterschiedliche Bedarfe mit sich. Es ist für uns alle eine Herausforderung, diese unterschiedlichen Aspekte entsprechend zu würdigen und angemessen in unserer Arbeit zu berücksichtigen. Im Folgenden greifen wir die Perspektiven von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\*, intergeschlechtlichen und queeren (LGBTIQ\*) Menschen auf, denn:

Akzeptanz und Wertschätzung der Vielfalt von sexuellen Identitäten und geschlechtlichen Identitäten, eine klare Haltung und ein aktives Handeln gegen jede Form der Abwertung, Benachteiligung oder Ausgrenzung von LGBTIQ\* erfordern Konzepte und Wissen.

Die theoretische Beschreibung von LGBTIQ\*-Kompetenz fasst zusammen, was darunter fachlich zu verstehen ist. Um die Mitarbeitenden der Stadt München zu unterstützen, LGBTIQ\*-Kompetenz zu entwickeln bzw. zu vertiefen und diese in ihre Arbeit zu integrieren, möchten wir zusätzlich einige wichtige Aspekte praxisnah und verständlich erklären.

Die folgenden Ausführungen stellen dar, wie mit Herausforderungen und Vorurteilen umgegangen werden kann und was LGBTIQ\*-Kompetenz ganz konkret im städtischen Handeln bedeutet.

Ergänzend sind im Anhang „Quellen und weitere Informationen“ viele Empfehlungen zusammengefasst, wo weiteres Wissen zum Thema zu finden ist.

### 3.1 LGBTIQ\* – um was und wen geht es hier eigentlich?!

**Was bedeutet LGBTIQ\* und wie ist die Situation der Menschen, um die es hier geht: Lesbische, schwule, bisexuelle, transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen sind Kolleg\*innen und Bürger\*innen.**

Wir alle sind die Stadtverwaltung, wir sind Kolleg\*innen und Bürger\*innen, wir leben alle sehr unterschiedlich und haben auch gleichzeitig viele Gemeinsamkeiten. Unsere Vielfalt und Individualität machen uns aus. Und wir sind immer wieder gefordert, uns



gegenseitig zu verstehen und zu akzeptieren. Gerade unsere Unterschiede, die uns stark machen, können uns auch herausfordern. Und sie prägen uns, unsere Lebenssituation und unsere Bedürfnisse und die Art, wie wir uns gegenseitig wahrnehmen.

In dieser Broschüre befassen wir uns mit der Situation von LGBTIQ\*, aber auch alle anderen Hintergründe und persönlichen Lebensumstände prägen uns.

Als Erstes möchten wir einige Grundlagen und Begriffe erklären. Schon in der Einleitung und der Überschrift wurden Begriffe und Abkürzungen verwendet, die kompliziert oder unbekannt sein können. Wir möchten in diesem ersten Kapitel auch eine Grundlage zum besseren Verständnis von den Lebenssituationen lesbischer, schwuler, bisexueller, trans\*, inter\* und queeren Menschen schaffen.

Wir leben in einer Gesellschaft, die zuallererst einmal davon ausgeht, dass es ausschließlich Frauen und Männer gibt, die sich gegenseitig sexuell, körperlich und/oder emotional attraktiv finden. Es liegt unserem Denken also ein sogenanntes binäres cis-/heteronormative System zugrunde, was kompliziert klingt, aber relativ einfach zu erklären ist. Gemeinhin wird angenommen,

- dass es ausschließlich Frauen und Männer gibt (Binarität)
- dass alle Menschen sich mit dem weiblichen oder männlichen Geschlecht identifizieren bzw. wohlfühlen, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde (Cisnormativität)
- dass Frauen und Männer eine gegenseitige sexuelle, körperliche und/oder emotionale Anziehung erleben (Heteronormativität)

Für viele Menschen passen auch genau diese Annahmen sehr gut zu ihrem Leben, sie fühlen sich wohl als Frau oder Mann und verlieben sich in Menschen des anderen Geschlechts. Allerdings trifft diese Situation bei weitem nicht auf alle Menschen zu. Heteronormativität und Cisnormativität sowie ein ausschließlich binäres Geschlechtersystem führen laut Studien dazu, dass Menschen, die diesen Bildern nicht entsprechen, dies nicht offen zeigen und dazu neigen, ihre Identität zu verbergen. Personen fühlen sich nicht angesprochen, nicht willkommen und nicht wertgeschätzt, dies kann schädliche Auswirkung auf die physische und psychische Gesundheit haben und zu einem schmerhaften Ausgrenzungserlebnis führen. LGBTIQ\*-Personen stehen somit in ihrem Leben häufig vor einer Reihe von Herausforderungen:

- Aufwachsen in einer cis-/heteronormativen Gesellschaft mit dem beständigen Gefühl, „anders“ zu sein
- hoher Druck, die Erwartungen zu erfüllen, die mit Geschlecht verbunden sind
- Durchleben eines inneren wie äußeren Coming-out-Prozesses
- Entwurf eines passenden Lebensentwurfes als LGBTIQ\*-Person
- Soziale, rechtliche und/oder medizinische Schritte im individuellen Transitionsprozess
- Umgang mit Diskriminierungserfahrungen



Der Bevölkerungsanteil von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans\*, inter\* und queeren Menschen in Deutschland wird laut verschiedener Erhebungen auf zwischen 10 und 20 % geschätzt. In Großstädten wie München dürfte generell der Anteil aufgrund der dort bestehenden, guten Lebensbedingungen für die LGBTIQ\*-Community hoch liegen. Das heißt, es gibt viel mehr unterschiedliche sexuelle und geschlechtliche Identitäten, als wir in unserem Denken und Alltag häufig an- bzw. wahrnehmen – und deshalb ist es wichtig, nochmal genauer hinzuschauen: Die sexuelle Identität beschreibt, zu welchen Geschlechtern sich eine Person emotional, körperlich und/oder sexuell hingezogen fühlt. Sexuelle Identitäten sind z.B. heterosexuell, bisexuell, lesbisch, schwul, asexuell oder pansexuell.

Die geschlechtliche Identität bezeichnet, mit welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich ein Mensch selbst identifiziert. Dies können zum Beispiel cis- oder transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Identitäten sein. Das Akronym „LGBTIQ\*“ ist eine Abkürzung oder ein Überbegriff und steht international für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans\*, inter\* und queere Menschen (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans\*, Inter\*, Queer). Der Begriff „queer“, der sowohl im Akronym zunehmend häufiger Verwendung findet als auch im Alltag Einzug gehalten hat, hat wiederum verschiedene Bedeutungen: Zum einen wird queer als Selbstbezeichnung verwendet von Menschen, die nicht heterosexuell bzw. nicht cisgeschlechtlich sind. Dies konnte erst gelingen, nachdem das englische Schimpfwort queer von Aktivist\*innen positiv besetzt wurde und nun als stolze Selbstbezeichnung verwendet wird. Zum anderen wird queer, ähnlich wie das Akronym, häufig als eine Sammelbezeichnung verwendet für alle Menschen, die LGBTIQ\* sind.

Immer wieder fällt bei Selbstbeschreibungen, Abkürzungen oder Texten der sogenannte Genderstern (\*) ins Auge. Dieser wird als eine Form der geschlechtergerechten Sprache verwendet und will bewirken, dass alle Menschen mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität sichtbar werden, sich angesprochen und willkommen fühlen (z.B. Mitarbeiter\*innen, trans\*, inter\*).

Die Verwendung von Begrifflichkeiten und Sprache ist manchmal nicht einfach, denn diese entwickeln sich weiter und manche Begriffe sind vielleicht nicht ohne weitere Erklärung verständlich. Sprache ist auch etwas höchst individuelles und Formulierungen, die einem persönlich vielleicht unbekannt sind, sperrig klingen oder schlicht nicht gefallen, können für eine andere Person sehr wertvoll sein und dieser ein Gefühl von Wertschätzung und Willkommen-sein vermitteln. Manchmal ist auch die Angst davor, Fehler zu machen, ausschlaggebend dafür, keine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Wir möchten Sie dazu ermutigen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen – das städtische Glossar zu LGBTIQ\* kann dazu Hilfestellung geben.

In den letzten Jahren und Jahrzehnten ist unsere Stadtgesellschaft vielfältiger geworden, auch mit Blick auf sexuelle und geschlechtliche Identität. Um dieser Entwicklung gerecht zu werden und auch im Arbeitskontext angemessen und wertschätzend auf diese Veränderungen eingehen zu können, haben wir die vorliegenden LGBTIQ\*-Kompetenzen entwickelt.

### **3.2 LGBTIQ\* sind da, manchmal sichtbar, manchmal unsichtbar – egal: Alle sollen sich wohlfühlen**

Auch in unserer Stadtverwaltung arbeiten lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\*, nicht-binäre und queere Menschen. In unseren Teams sind LGBTIQ\*-Personen vertreten, ebenso unter Kund\*innen, Klient\*innen, Kooperationspartner\*innen. Unter all den unterschiedlichen Menschen, mit denen wir im Arbeitszusammenhang Kontakt haben, sind LGBTIQ\*-Personen.

Von manchen Personen ist es bekannt, dass sie lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*, inter\* oder queer sind – von anderen nicht. Manche gehen offen mit ihrer Identität um, andere aus verschiedenen Gründen nicht. Auch wenn keine LGBTIQ\*-Person im Arbeitszusammenhang bekannt ist, kann es sein, dass eine Person zu dieser Gruppe gehört. Der Umgang mit dem Thema und die



Gestaltung der Atmosphäre sollten nicht davon abhängig sein, ob im Team jemand offen lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*, inter\* oder queer ist – oder eben nicht. Denn schließlich wollen wir uns alle in einem akzeptierenden, diskriminierungsfreien Umfeld bewegen und wohlfühlen.

Als Kolleg\*innen haben wir täglich miteinander zu tun. Gemeinsam gestalten wir die Atmosphäre in unseren Dienststellen. Wir haben Einfluss darauf, wie einengend oder wie offen für Diversität unser Arbeitsumfeld ist. Somit können wir alle dazu beitragen, dass sich jede\*r wohlfühlt und ein wertschätzendes, respektvolles Miteinander in der Zusammenarbeit gelebt wird. Ein Klima der Akzeptanz am Arbeitsplatz nützt allen – alle profitieren davon, wenn der Arbeitsplatz geprägt ist von Freundlichkeit, Willkommensein und Wertschätzung aller Kolleg\*innen und Kund\*innen.

# 04

## Information und Wissen



### 4.1 Information, Offenheit und Kontakt helfen gegen Vorurteile und Diskriminierung

Das Leben und die Zusammenhänge, in denen wir Menschen uns bewegen, sind komplex und vielfältig. Auf unser Gehirn strömen sehr viele Eindrücke und Informationen ein. Um zu „überleben“, sortiert unser Gehirn Informationen in „Schubladen“ und so entstehen „Bilder“, „Eindrücke“ und „Vorannahmen“, die wiederum unser Handeln lenken. Das Wissen darüber ist wichtig, denn alle Menschen haben diese „Sortierfunktion“ und neben vielen passenden Sortierungen kommt bei allen Menschen vor, dass auch falsche Informationen und Erfahrungen in unserem Gehirn abgelegt werden.

Erziehung, gesellschaftliches Klima, unbewusste Normvorstellungen, negative Erfahrungen und vieles weitere erschweren manchmal den Blick auf bestimmte Themen. Und gerade die Themen „Identität, Geschlecht und Sexualität“ sind häufig tabuisiert, tief in uns Menschen verwurzelt und mit vielen Vorstellungen von „außen“ belegt. Dies betrifft nicht nur die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, sondern auch Aspekte, die für heterosexuelle/cisgeschlechtliche Menschen eine Rolle spielen: der (veränderte) Blick auf alleinerziehende oder unverheiratete Eltern, individuelle Partnerschaftsgestaltung und -vorstellungen, Sexualität etc.

Sich diese teils unbewussten Vorannahmen bewusst zu machen und zu reflektieren hilft, eigene Handlungen zu verstehen und zu verändern.

Offenheit entsteht, wenn wir bereit sind, die Information, Eindrücke, Erfahrungen in der Schublade „LGBTIQ\*“ einmal genauer anzusehen und uns Gedanken über die eigenen Erfahrungen, mögliche Vorurteile und Verhaltensweisen zu machen. So können neue Sichtweisen Raum finden und alt gewohnte Handlungsweisen verändert werden.

#### In aller Kürze: Vorurteil

Ein **Vorurteil** ist häufig eine negative Haltung gegenüber Personen, Gruppen, Objekten oder Sachverhalten, die weniger auf direkter Erfahrung als vielmehr auf Verallgemeinerungen beruht. Ein negatives Vorurteil ist eine ablehnende oder feindselige Haltung gegen eine Person, die einer Gruppe angehört und die zu beanstandenden Eigenschaften der Gruppe zugeschrieben werden. LGBTIQ\*- werden häufig mit negativen Vorurteilen der Mehrheitsgesellschaft konfrontiert. Auch eine überzogene positive Zuschreibung kann ein Vorurteil sein.

#### In aller Kürze: Diskriminierung

Mit **Diskriminierung** ist im allgemeinen Sprachgebrauch meist die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen gemeint aufgrund einer bestehenden oder angenommenen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Eigene unhinterfragte Meinungen und Vorurteile gegenüber bestimmten Gruppen sind häufig Ursachen von diskriminierenden Handlungen und Äußerungen. Aber auch politische und persönliche Wertvorstellungen können zu einer erhöhten Feindseligkeit gegenüber bestimmten Gruppen führen und sich durch Diskriminierung bis hin zu Gewalt äußern.

Dass LGBTIQ\* noch immer nicht selbstverständlich ist, zeigt eine Befragung der EU-Grundrechteagentur auf: Es finden sich hohe Diskriminierungserfahrungen von



LGBTIQ\* in unterschiedlichsten Lebensbereichen. Beispielsweise meiden LGBTIQ\* bestimmte Orte aus Angst, angegriffen, bedroht oder belästigt zu werden. Gleichgeschlechtliche Paare vermeiden in der Öffentlichkeit das Händchenhalten, um nicht als LGBTIQ\* erkannt zu werden. Trans\* Menschen berichten von Beleidigungen im öffentlichen Nahverkehr und wenig Unterstützung aus dem Umfeld. Gemeldete Übergriffe auf LGBTIQ\*-Personen nehmen zu, die Dunkelziffer von LGBTIQ\*-feindlichen Übergriffen ist hoch. Die Zustimmungswerte in der Gesellschaft zu LGBTIQ\*-Themen sind wieder rückläufig.

Wir sehen also, dass die gesellschaftliche Akzeptanz auch schwankend sein kann und errungene Fortschritte auch wieder kippen können. Daher ist es wichtig, kontinuierlich gegen Diskriminierung und für Gleichstellung zu arbeiten.

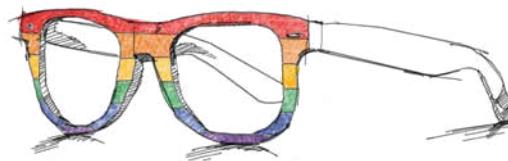
## 4.2 Bei uns in der Stadtverwaltung – was ist hilfreich?

Auch innerhalb der Stadtverwaltung sind wir gefordert, uns dazu Gedanken zu machen. In unserer Arbeit gibt es vielfältige Bezüge zum Thema LGBTIQ\*. Daher ist es sinnvoll, sich zu fragen, welche Aspekte relevant sind und wie auch lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\* und queere Menschen in Angeboten, Formaten und Hilfen gut berücksichtigt werden können.

- Um unterschiedliche Bevölkerungsgruppen berücksichtigen zu können, ist es empfehlenswert, sich Informationen zu beschaffen, Wissen anzueignen und auch Fachberatung in Anspruch zu nehmen. Es gibt viele Informationen zum Thema LGBTIQ\*, damit können sich Fragen klären und Unsicherheiten abgebaut werden.
- Es ist hilfreich, sich selbst zu beobachten, in welchen Alltagssituationen wir unsere eigene sexuelle Identität oder unsere geschlechtliche Identität zeigen, wo sie überall eine Rolle spielt und wie wir damit umgehen.
- Dabei kann es erst einmal einfacher sein, bei sich ganz individuell im Nahbereich (Familie, Freundeskreis, Nachbarschaft, Vereinsleben etc.) zu schauen, in welchen Alltagssituationen sexuelle Identität oder geschlechtliche Identität sichtbar wird. Das kann der Ehering sein, das Bild der Familie als Bildschirmhintergrund, Gespräche über den Urlaub und wer alles dabei war. Bei vielen Anlässen offenbaren Menschen (oft) implizit ihre sexuelle und geschlechtliche Identität – dies fällt uns jedoch meist nicht auf, weil sie dabei unserer gelernten Erwartung an Heterosexualität und Cisgeschlechtlichkeit entsprechen. Für viele ist das angenehm und im Alltag ganz gängig. Aber vielleicht gab es auch Situationen, in denen wir uns dabei unwohl gefühlt haben oder unangenehme Erfahrungen gemacht haben.
- Vorurteile haben wir alle immer wieder. Sich diese bewusst zu machen und sich gezielt zu informieren, ist ein gutes Mittel, um diese zu überprüfen. Unsere eigenen Erfahrungen helfen uns ebenso, Vorurteile und Verhaltensweisen zu reflektieren und neu zu bewerten. Wir können uns fragen, welche Bilder wir selbst von LGBTIQ\* im Kopf haben, welche LGBTIQ\*-Menschen wir kennengelernt haben oder warum wir bisher (vermeintlich) keine LGBTIQ\*-Personen kennen. Manchmal stellen neue Erkenntnisse „die Welt auf den Kopf“. Es ist eine große Chance für uns alle, sich weiterzuentwickeln und neue Erkenntnisse zu gewinnen. Fehlende oder falsche Informationen erzeugen häufig Unsicherheit und blockieren persönliche Entwicklung.
- Die LGBTIQ\*-Kompetenz und die Quellenangaben, die im Anhang zu finden sind, sind gute Möglichkeiten der Wissenserweiterung.

# 05

## Verantwortung erkennen



### 5.1 Alle tragen Verantwortung, damit sich Bürger\*innen und Kolleg\*innen wohlfühlen

Es gibt eine Forschungsreihe, welche bundesweit die Arbeitssituation von LGBTIQ\*-Beschäftigten untersucht. In der Studie „Out im Office?!” wird abgefragt, wie es LGBTIQ\*-Menschen an ihren Arbeitsstellen geht, wie offen oder nicht sie dort auftreten, ob sie Diskriminierung erfahren etc. Auch wird darin abgefragt, welche Maßnahmen die Arbeitgebenden für ein gutes Betriebsklima und gegen Diskriminierung auflegen. Durch die regelmäßige Befragung im Abstand von einigen Jahren, können Entwicklungen in der Arbeitswelt für LGBTIQ\* gezeigt werden.

In der Studie geben viele Beschäftigte an, dass sie es heute einfacher finden als vor zehn Jahren, am Arbeitsplatz mit ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität offen umzugehen. Trotzdem beschreiben immer noch ca. ein Viertel der Befragten, dass sie Angst erlebt haben, als LGBTIQ\* erkannt zu werden oder dass sie es für notwendig empfunden hatten, ihre Identität zu verbergen. Wenn wir uns unseren Kolleg\*innenkreis vorstellen, dann wären das nicht wenige Menschen, die sich im Team nicht wohlfühlen oder sich sogar fürchten. Es wird auch nach wie vor von erlebten Diskriminierungen oder unangenehmen Situationen berichtet.

Durch die Atmosphäre am Arbeitsplatz wird maßgeblich beeinflusst, ob sich LGBTIQ\*-Kolleg\*innen wohlfühlen und wie authentisch sie dort auftreten können. Alle Kolleg\*innen und ganz besonders die Führungskräfte können die Situation am Arbeitsplatz positiv gestalten.

### 5.2 Ein Klima der Akzeptanz und Wertschätzung bereichert ALLE

Alle Menschen profitieren von einem Klima der Wertschätzung und Akzeptanz, und das unabhängig von ihrem Geschlecht sowie ihrer sexuellen Identität. Es geht also auch darum, eine offene und wertschätzende Grundhaltung zu entwickeln und zu pflegen.

Eine Haltung zu haben bedeutet gleichzeitig, diese Haltung zu zeigen. Um sich aktiv für die Gleichstellung aller Menschen und für die Akzeptanz von LGBTIQ\* einzusetzen zu können, ist es notwendig, sich die eigene Haltung bewusst zu machen und zu reflektieren. Aus ihr entspringt das Verständnis, aktiv werden zu wollen, und das entsprechende Handeln ist die Konsequenz unserer Haltung. Das heißt, wir können Vorbild sein oder sogar ganz aktiv als Verbündete gegen Vorurteile und für Akzeptanz eintreten.

#### Vorbild sein

Eine Vorbildwirkung können alle Beschäftigten entfalten, ganz besonders wichtig ist dies bei Führungskräften. Es liegt an ihnen, für eine Atmosphäre der Wertschätzung und des gegenseitigen Vertrauens am Arbeitsplatz zu sorgen. Die anderen Kolleg\*innen orientieren sich an der Führungskraft und lernen von ihr. Dadurch prägt die Führungskraft die Standards des gemeinschaftlichen Umgangs innerhalb des Teams, setzt aber auch Standards wie mit Kund\*innen, Bürger\*innen etc. umgegangen wird.

Je klarer wir erkennen können, wie sich unsere Mitmenschen verhalten, desto stärker regt uns das an, unser eigenes Verhalten zu reflektieren und gegebenenfalls zu verändern. Dies gilt auch im Umkehrschluss. Wir können durch unser eigenes Handeln Standards im Umgang mit Menschen und Themen beeinflussen, verbessern oder sogar neu setzen. Innerhalb dieses Entwicklungsprozesses lernen wir als Vorbilder zu agieren, indem wir Haltungen zu Menschen und Themen entwickeln und zum Ausdruck zu bringen.



Wir alle können also eine positive Vorbildwirkung haben. Durch das eigene Verhalten und die Art des Auftretens kann jede\*r die Atmosphäre am Arbeitsumfeld und auch in anderen Sozialbereichen mitgestalten und den Weg für mehr Akzeptanz im gegenseitigen Umgang ebnen.

### **Verbündete sind wichtig**

Es ist wichtig, auch dann ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, wenn keine LGBTIQ\*-Kolleg\*innen Teil des Teams sind und unbekannt ist, ob LGBTIQ\*-Menschen überhaupt anwesend oder im Kontakt sind. Im Umgang mit unseren Mitmenschen ist oftmals nicht viel über deren persönliche Hintergründe bekannt. Es geht um eine grundsätzliche Haltung, dass alle willkommen sind, dass die Menschen freundlich und respektvoll behandelt werden und dass im Arbeitsumfeld eben eine Kultur von Wertschätzung und Offenheit gepflegt wird. Eine wertschätzende Haltung zu LGBTIQ\* sowie der Respekt vor der Unterschiedlichkeit von Menschen ist die Grundlage dafür, sich für Gleichbehandlung und gegen Benachteiligung einzusetzen.

Wenn wir eine entsprechend klare Haltung an den Tag legen, sind wir in der Lage, diese Ziele zu unterstützen. Wir können als Verbündete wirken, was sehr unterstützend ist für die, die vielleicht schon einmal negative Erfahrungen gemacht haben oder die sich bisher nicht trauen, offen im Arbeitsumfeld zu sein.

Viele Arbeitsfelder haben Kontakt zu Bürger\*innen oder entwickeln Maßnahmen für Münchner\*innen. Professionelles Handeln, das sich an den Bedarfen der Kund\*innen orientiert, zeigt sich auch dadurch, dass sich alle Menschen gleichermaßen angesprochen fühlen und keine Nachteile aufgrund persönlicher Merkmale haben. Es lohnt sich daher, auch die Bezugspunkte zu LGBTIQ\* und dem damit verbundenen professionellen Handeln zu überprüfen und gegebenenfalls kontinuierlich zu verbessern. Mittlerweile existieren viele Erkenntnisse zu den unterschiedlichsten Lebensbereichen von LGBTIQ\*, die zur Weiterentwicklung des städtischen Angebots dienen können. Es ist empfehlenswert, sich entsprechende Informationen zu beschaffen und Fachberatung in Anspruch zu nehmen.

## **5.3 Bei uns in der Stadtverwaltung – was ist hilfreich?**

- Grundlegend ist, sich Gedanken darüber zu machen, welcher Umgang uns im Miteinander wichtig ist und diesen bewusst zu pflegen.
- Jede Person kann ihren Beitrag leisten, dass sich alle wohlfühlen. Da wir manchmal nicht wissen können, was anderen guttut, ist es sinnvoll nachzufragen, was für andere Menschen wichtig und hilfreich ist.
- Es ist besonders für trans\* und nicht-binäre Personen sehr wichtig, dass sie mit der richtigen Anrede und dem passenden Pronomen angesprochen werden. Deshalb ist es möglich bzw. angemessen, bei Kolleg\*innen, Kund\*innen und auch generell alle Menschen, mit denen wir in Kontakt sind, nachzufragen, wie sie angesprochen werden möchten. Und den Wunsch nach der passenden Anrede in jedem Fall zu respektieren.
- Falls versehentlich eine nicht passende Anrede oder ein falsches Pronomen verwendet wurde, ist eine kurze Entschuldigung angemessen. Fragen nach früher verwendeten Namen oder körperlichen bzw. medizinischen Aspekten sind unangebracht.



- Alle können dazu beitragen, dass niemand abgewertet wird durch Worte oder Handlungen. Meist haben wir ein Gespür dafür, ab wann eine Bemerkung oder ein Verhalten anderer als grenzüberschreitend oder diskriminierend empfunden wird. Dies ernstzunehmen und sich einen anderen Umgang anzugewöhnen, ist sinnvoll.
- Letztendlich geht es für uns alle darum, ein tolerantes und inklusives Arbeitsklima zu fördern, uns für die Gleichstellung aller Menschen am Arbeitsplatz zu engagieren und anderen Menschen als Vorbild zu dienen. Damit wir unseren Arbeitsplatz lebenswert gestalten.

# 06

## Haltung und Handlung



### 6.1 Zusammenhalt hilft gegen Abwertung, Benachteiligung oder Ausgrenzung

Wir alle haben schon mal die folgende Situation erlebt: In einem Gespräch fällt ein Witz, mit dem wir uns nicht wohlfühlen, oder eine Äußerung, die wir für eine bestimmte Gruppe von Menschen als herabsetzend empfinden. Häufig halten sich alle Beteiligten zurück und erwarten entweder von den anderen eine Reaktion oder wissen nicht, wie sie selbst am besten reagieren sollen.

Nur wenn eine Person in dieser Situation Haltung zeigt und reagiert, kann eine wertschätzende Atmosphäre frei von Diskriminierung geschaffen werden. Jede\*r von uns kann diese Person sein. Dabei ist es nicht wichtig, ob wir wissen, dass z. B. LGBTIQ\*-Menschen anwesend sind oder nicht. Es geht auch nicht darum, dass diese Menschen auf unser Einschreiten reagieren. Wichtig ist zu verstehen, dass alle gemeinsam dafür verantwortlich sind, das wertschätzend und respektvoll miteinander gesprochen und umgegangen wird.

Führungskräften kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Sie tragen die Verantwortung dafür, ein Klima der Akzeptanz zu schaffen und zu vermitteln, dass sie ein offenes Ohr für Anliegen und Verbesserungsvorschläge ihrer Kolleg\*innen haben. Die Allgemeine Geschäftsanweisung der Landeshauptstadt München (AGAM) verpflichtet die gesamte Stadtverwaltung und die Führungskräfte im Speziellen, jeglicher Form von Diskriminierung aktiv entgegenzutreten.

#### Die AGAM im Wortlaut:

„Es sind alle Maßnahmen und Verhaltensweisen zu unterlassen, wodurch Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer kulturellen, sozialen und ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexuellen und geschlechtlichen Identität (z. B. lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\*, nicht-binäre und queere Menschen) behelligt, belästigt, verletzt oder in sonstiger Weise diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen.“

Um diesen Auftrag erfüllen zu können, ist es wichtig, Diskriminierung zu erkennen und über ihre schädliche und verletzende Wirkung informiert zu sein. Die unterschiedlichen Formen von Ausgrenzung und Diskriminierung zu kennen, ermöglicht es, angemessene Strategien zu entwickeln, um Diskriminierung entgegenzuwirken. Verschiedene Gruppen von Menschen sind von unterschiedlichen Diskriminierungsformen betroffen. Beispielsweise sind trans\* Personen oft damit konfrontiert, dass sie nicht in ihrer Identität ernst genommen werden, sogar abgestritten wird, dass es Transidentität überhaupt gibt und damit verbunden dann eine Weigerung besteht, die Personen mit dem gewünschten Namen und richtigen Pronomen anzureden. Nicht-binäre Menschen sind im gesellschaftlichen System der Zweigeschlechtlichkeit massiv ausgegrenzt. Ein Beispiel ist die Bereitstellung ausschließlich binärer Toilettenanlagen, welche nicht-binären Menschen die Nutzung unmöglich macht. Es ist wichtig, dies zu wissen und Infrastrukturen sowie Sprache anzupassen. Lesben und Schwule sehen sich häufig mit Abwertung und Vorurteilen konfrontiert, auch mit sexistischen Aussagen oder der Ausblendung ihrer Lebensrealitäten. Alle Diskriminierungserfahrungen sind verletzend und führen zu Frustration, Ärger und Demotivation im beruflichen Umfeld.



## 6.2 Bei uns in der Stadtverwaltung – was ist hilfreich?

- Generell ist es hilfreich, sich Gedanken über eigene Erfahrungen zu machen, bei denen wir uns abgewertet gefühlt haben. Das können Team- oder Alltagssituationen sein. Daraus können wir Verständnis entwickeln und uns besser vorstellen, wo ein Einschreiten nötig ist.
- Es ist oft nicht leicht, in entsprechenden Situationen einzutreten oder etwas dagegenzuhalten. Es ist sinnvoll, sich Gedanken über die eigene Entschlossenheit, aber auch über Hindernisse sowie Möglichkeiten zu machen, wie in Situationen von Abwertung, Benachteiligung und Ausgrenzung gegengesteuert werden kann. Auch wenn wir in einer bestimmten Situation nicht eingegriffen haben, kann uns eine Vorstellung davon, welche Reaktion nötig gewesen wäre, zur Verarbeitung und in Ausblick auf die Zukunft helfen. Wir können dann lernen, aktiv zu werden.
- Vielleicht fehlen für eine angemessene Reaktion gute und praktikable Lösungsansätze. In diesem Fall ist es eventuell sinnvoll, uns eine verbündete Person oder eine Fachberatung zu suchen.
- Manchmal ist es bereits hilfreich, auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen – weil Menschen mitunter nicht merken, dass ihre Verhaltensweisen/ihre Äußerungen verletzend oder diskriminierend sind.
- Für viele Menschen, die Diskriminierung erlebt haben, ist es hilfreich, wenn die diskriminierende Situation zur Sprache gebracht und der Person Unterstützung angeboten wird.
- Es ist eine gute Voraussetzung, wenn regelmäßig über die Teamatmosphäre gesprochen wird und es Abmachungen zum Umgang miteinander gibt. Beispielsweise kann man sich auf Wortwahlen einigen oder auf das Unterlassen von bestimmten Bemerkungen und Witzen etc.
- Gerade als Führungskraft ist es wichtig, proaktiv dafür zu sorgen, dass im Team Diskriminierung keinen Platz hat, und einen Standard zu setzen, wie in diskriminierenden Situationen reagiert wird.
- Auch im Umgang mit Kund\*innen, Bürger\*innen und anvertrauten Personen wie in der Jugend- oder Altenhilfe ist es notwendig, bestimmte Standards zu vereinbaren, um ein möglichst diskriminierungsarmes Umfeld zu schaffen.
- Um in diskriminierenden bzw. konflikthaften Situationen gut reagieren zu können, sind Schulungen hilfreich, in denen eine umfassende Auseinandersetzung und Sensibilisierung mit den Themen LGBTIQ\*, Zivilcourage und Antidiskriminierung angeboten wird. Hier sind sowohl interne und externe Fortbildungsangebote wie auch Online-Angebote nutzbar. Im städtischen Fortbildungsprogramm werden Schulungen angeboten, die sich sowohl an Führungskräfte als auch an alle anderen Beschäftigten der Stadt München richten.
- Wenn Unsicherheit besteht, ob es sich um eine Diskriminierung handelt, können immer auch die Fachstellen befragt werden – siehe Anhang.

# 07

## Intersektionales Denken und Handeln



### 7.1 Unsere Stadtgemeinschaft ist vielfältig und wertvoll

Menschen sind einzigartig. Alle haben immer mehrere gesellschaftliche, demografische oder persönliche Merkmale. Dies sollte immer im Blick behalten werden, wenn über Gruppen von Menschen gesprochen wird. So bilden auch Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans\*, inter\*, nicht-binäre und queere Menschen keine einheitliche Gruppe.

Trotzdem werden sie häufig unter dem Sammelbegriffe LGBTQ\* oder auch queer als Überbegriff zusammengefasst. Damit wird zum Beispiel auf die Community im Ganzen eingegangen oder es werden Belange beschrieben, die alle Gruppen in größerem Umfang betreffen, wie zum Beispiel der Bedarf an Gleichstellungsmaßnahmen und der Abbau von Diskriminierung. Weitere gemeinsame und verbindende Aspekte sind z.B. das Aufwachsen und Leben in einer heteronormativen Gesellschaft, Herausforderungen im Zusammenhang mit Coming-out, mögliche Transitionsprozesse und Ausgrenzungsbzw. Diskriminierungserfahrungen.

Die Menschen in der LGBTQ\*-Community haben alle ihre eigene Geschichte und individuellen Eigenschaften. Sie sind Frauen, Männer und nicht-binäre Personen unterschiedlichen Alters. Sie können Single sein oder in verschiedenen Beziehungsformen leben. Es sind diverse Nationalitäten, Ethnien, Religionszugehörigkeiten und Weltanschauungen vertreten. Zudem unterscheiden sich die Menschen hinsichtlich ihrer Berufe, ihrem Einkommen und vieler weiterer Merkmale, durch die sie privilegiert oder benachteiligt sind.

Behinderung, Herkunft, Geschlecht, sexuelle und geschlechtliche Identität und viele weitere persönliche Hintergründe beeinflussen den Zugang zu Angeboten und die Möglichkeiten zur Teilhabe. Unterschiedliche Lebenslagen und individuelle Bedingungen führen somit zu einer unterschiedlichen Betroffenheit von Diskriminierung. Die Überschneidung und Wechselwirkung mehrerer Formen von Diskriminierung bei einer Person werden mit dem Begriff Intersektionalität beschrieben.

Eine lesbische schwarze Frau kann zum Beispiel aus unterschiedlichen Gründen Diskriminierung erfahren, und zwar als Lesbe, als Person of Color (POC) sowie als Frau. Ein schwuler Rollstuhlfahrer kann sowohl aufgrund seiner sexuellen Identität als auch als Mensch mit Behinderung von Diskriminierung betroffen sein. Je mehr persönliche Merkmale eine Person in sich trägt, die sie vermeintlich von der Mehrheitsgesellschaft unterscheiden, desto mehr wirken und verschränken sich darauf bezogene Diskriminierungen.

Mit Blick auf die Gruppe von LGBTQ\*-Personen ist der Unterschied zwischen sexueller Identität und geschlechtlicher Identität auch an dieser Stelle wichtig. Die Art und Intensität von Diskriminierung unterscheiden sich hier, trans\*, inter\* und nicht-binäre Menschen werden oft noch mehr ausgeblendet und diskriminiert, dies geht bis zu Haltungen, die die Existenz dieser Menschen völlig verneinen. In dem gesellschaftlichen cis-/heteronormativen System ist es schwierig, einen Platz zu finden, wenn eine Person dem nicht entspricht. Obwohl durch das Bundesverfassungsgericht sowie die Gesetzgebung offiziell die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern bestätigt ist, ist es ein langer Weg, dies in der Gesellschaft zu etablieren und Akzeptanz für die Menschen zu erreichen.



In aller Kürze:

### **Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Intersektionalität**

Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Ableismus, LGBTIQ\*-Feindlichkeit und viele weitere sind Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Sie beruht auf Vorurteilen und Feindseligkeit gegenüber bestimmten Gruppen von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Geschlecht, sexuellen Identität oder anderen Merkmalen und führt zu Diskriminierung. Manche Menschen sind von mehreren dieser Vorurteile betroffen. Diese Mechanismen können sich überschneiden und zusammenwirken. Das nennt man Intersektionalität.

## **7.2 Bei uns in der Stadtverwaltung – was ist hilfreich?**

- In jedem Fall ist es hilfreich, wenn wir uns generell mit der Vielfältigkeit von Menschen auseinandersetzen und diese in unseren Teams wertschätzen. Dann können sich alle wohl fühlen, und zwar unabhängig davon, wie sich das Team zusammensetzt.
- Es hat eine positive Wirkung, das Wissen über sowie die Sicht auf LGBTIQ\* zu erweitern und auch Sensibilität für weitere Benachteiligungsmerkmale zu erhöhen. Podcasts, Internetseiten, Medien und Bücher sind hier gute Informationsquellen. Ergänzend gibt es auch einige thematische Angebote auf den städtischen Seiten.
- Wir können uns immer wieder bewusst machen, dass es ein guter erster Schritt ist, offen und aufgeschlossen gegenüber den Lebensrealitäten unserer Kolleg\*innen, Klient\*innen etc. zu sein und nicht nur vom eigenen Erfahrungshintergrund auszugehen.
- Wir können uns erinnern, dass Menschen unterschiedliche Lebensbedingungen haben und unterschiedlich von Diskriminierung betroffen sind. Dieses Wissen können wir bei der Planung von Angeboten, beim Umgang mit Menschen aus der LGBTIQ\*-Community und im eigenen Arbeitsumfeld berücksichtigen.
- Wenn wir die Bedürfnisse der unterschiedlichen Gruppen beachten, schaffen wir bessere Zugänge. Beispielsweise fühlen sich nicht-binäre Personen dann eingeladen, wenn sie durch die Verwendung des Gendersterns signalisiert bekommen, gesehen zu werden und willkommen zu sein. Durch die Wortwahl bei Angeboten für Paare kann signalisiert werden, dass eben auch gleichgeschlechtliche Paare gemeint sind. Achten Sie auch auf die Bildersprache bei Informationen aus Ihrem Arbeitsbereich und überprüfen Sie, ob Menschen aller Geschlechter gleichermaßen und ohne Stereotype abgebildet werden und es Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Hautfarbe gibt.
- Auch die Gestaltung der Dienststelle kann dazu beitragen, ob sich Menschen willkommen und gesehen fühlen – oder eben nicht.
- Unsicherheiten bei einem wenig vertrauten Thema sind normal, wir können nicht alles wissen. Dafür gibt es die Möglichkeit nachzufragen. Seien es die Fachstellen der Stadtverwaltung oder auch die Menschen selbst, gerade wenn es zum Beispiel um konkrete Bedürfnisse wie die Anrede geht.
- Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans\*, inter\*, nicht-binäre und queere Menschen bilden, wie bereits erwähnt, keine einheitliche Gruppe. So kann es durchaus sein, dass individuelle Bedürfnisse hinsichtlich Umgangsformen im Detail voneinander abweichen. Wir können ausprobieren und aus Fehlern lernen. Eine konstruktive Fehlerkultur hilft dabei, sicherer im Umgang mit ungewohnten Situationen zu werden.
- Und zudem: Erinnern wir uns – Vielfalt bereichert uns. Vielfalt macht uns stark!

# 08

## Abschließend



Eine offene und wertschätzende Haltung gegenüber allen Menschen, unabhängig von Faktoren wie etwa Geschlecht, sexuelle Identität oder Ethnizität, ist die Grundvoraussetzung für ein gesundes und kollegiales Arbeitsklima. Eine von gegenseitigem Vertrauen geprägte Zusammenarbeit, in der Kolleg\*innen beispielsweise nicht das Gefühl haben, ihre sexuelle Identität verbergen zu müssen, hat unmittelbare Vorteile hinsichtlich der Arbeitsproduktivität. So fühlen sich insbesondere Menschen, die am Arbeitsplatz offen leben können, wohler, sie leisten bessere Arbeitsergebnisse und treten selbstbewusster auf. Wenn Beschäftigte hingegen bezüglich ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität diskriminiert werden oder dies befürchten müssen, kann dies nicht nur gesundheitsschädliche Auswirkungen für sie selbst, sondern eine giftige Atmosphäre für die gesamte Arbeitsgemeinschaft zur Folge haben. Eine angenehme und produktive Zusammenarbeit mit Rücksicht aufeinander ist ein klarer Mehrwert für alle Beteiligten. Führungskräften kommt bei der Schaffung und Pflege eines harmonischen und von Akzeptanz geprägten Arbeitsumfelds eine besondere Verantwortung zu. Vielfalt am Arbeitsplatz stellt keine Bedrohung, sondern vielmehr eine Bereicherung dar.

LGBTIQ\*-Bürger\*innen nutzen städtische Angebote sowie Dienstleistungen und sind Nutzer\*innen von städtischen Maßnahmen und Einrichtungen. Wenn die Bedarfe von LGBTIQ\* sichtbar werden und eine Berücksichtigung erfolgt, hat dies Auswirkungen auf das soziale Klima der Stadt. Die Angebote und Leistungen können von mehr Menschen besser angenommen werden, die Zugänge sind für alle Bürger\*innen möglich.

Wir alle profitieren davon, wenn wir uns Kompetenzen im Umgang mit LGBTIQ\*-Beschäftigten oder -Kund\*innen aneignen, diese kreativ und offen einbringen und aus möglichen Fehlern lernen. Interesse und Offenheit für das Thema sowie die Bereitschaft, sich für die Gleichstellung von LGBTIQ\* zu engagieren, sind wichtiger als die sofortige perfekte Umsetzung von Verhaltensweisen.

Lassen wir uns dafür begeistern, Neues auszuprobieren, uns für Vielfalt und Gleichstellung einzusetzen und so zu einer diversen und aufgeschlossenen Stadtverwaltung beizutragen.

# 09

## Quellen und weitere Informationen



### 9.1 Weiterführende Informationen für die Stadtverwaltung

Viele verschiedene Informationen zum Thema LGBTIQ\* finden Sie auf der WiLMA-Seite der Koordinierungsstelle

[wilma.muenchen.de/pages/koordinierungsstelle-fuer-gleichgeschlechtliche-lebensweisen/apps/timeline/timeline](http://wilma.muenchen.de/pages/koordinierungsstelle-fuer-gleichgeschlechtliche-lebensweisen/apps/timeline/timeline)

und auf der Internetseite unter [www.muenchen.de/lgbti](http://www.muenchen.de/lgbti)

Ein Glossar zu den Begriffen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt finden Sie hier:

[wilma.muenchen.de/pages/koordinierungsstelle-fuer-gleichgeschlechtliche-lebensweisen/apps/content/sprache-und-glossar](http://wilma.muenchen.de/pages/koordinierungsstelle-fuer-gleichgeschlechtliche-lebensweisen/apps/content/sprache-und-glossar)

Informationen zur Genderkompetenz finden Sie hier:

<https://stadt.muenchen.de/infos/genderkompetenz.html>

Erklärfilm zu Genderkompetenz:

[www.youtube.com/watch?v=9tm6fc17nEU&list=PL01h4gO4LhfKZPkJmbjvI1tDNN2-8Q7qu&index=2](http://www.youtube.com/watch?v=9tm6fc17nEU&list=PL01h4gO4LhfKZPkJmbjvI1tDNN2-8Q7qu&index=2)

Erklärfilm zu Geschlechtsangaben in Formularen

[www.youtube.com/watch?v=319E\\_x1Q6xQ](http://www.youtube.com/watch?v=319E_x1Q6xQ)

### 9.2 Links und Quellen zur LGBTIQ\*-Kompetenz

#### Arbeitswelt spezifisch

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021). „Männlich, weiblich, divers – neue Perspektiven geschlechtlicher Vielfalt in der Arbeitswelt“, Dokumentation der Online-Konferenz vom 12. November 2020. Berlin.

[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/dokumentation\\_fachgespraech\\_dritte\\_option.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Dokumentationen/dokumentation_fachgespraech_dritte_option.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Frohn, Dominik/Heiligers, Nain (2024). Die Arbeitssituation von LSBTIQA\* Personen in Deutschland. Köln.

[www.diversity-institut.info/studien/studie-out-im-office/](http://www.diversity-institut.info/studien/studie-out-im-office/)

Graml, Regine/ Ziegler, Hagen/Khachatryan, Kristine/Herman, Ricky Astrida (2020). The L-Word in Business. Berlin/Frankfurt am Main.

[mh-stiftung.de/2020/11/24/neue-broschuere-lword/](http://mh-stiftung.de/2020/11/24/neue-broschuere-lword/)

Krell, Claudia (2021). Erfahrungen von LSBTQ Jugendlichen in der beruflichen Bildung. München.

[www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/30013-erfahrungen-von-lesbischen-schwulen-bisexuellen-trans-und-queeren-jugendlichen-in-der-beruflichen-bildung.html](http://www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/30013-erfahrungen-von-lesbischen-schwulen-bisexuellen-trans-und-queeren-jugendlichen-in-der-beruflichen-bildung.html)

Weitere Studien zur Arbeitssituation von LGBTIQ\*:

[www.diversity-institut.info/studien-des-ida/](http://www.diversity-institut.info/studien-des-ida/)



## Gleichstellung und Antidiskriminierung

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2024).

LGBTIQ at a crossroads: progress and challenges – Sex, sexual orientation and gender Equality, non-discrimination and racism. Wien.

[fra.europa.eu/en/news/2024/harassment-and-violence-against-lgbtiq-people-rise](http://fra.europa.eu/en/news/2024/harassment-and-violence-against-lgbtiq-people-rise)

Fröhlich, Werner (2021). Hasskriminalität in München. Vorurteilskriminalität und ihre individuellen und kollektiven Folgen. Forschungsbericht des Sozialwissenschaftlichen Instituts München. München.

[stadt.muenchen.de/dam/jcr:a8796c45-ac74-4ccc-87a1-98078520b030/Praesentation\\_Ergebnisse\\_200721.pdf](http://stadt.muenchen.de/dam/jcr:a8796c45-ac74-4ccc-87a1-98078520b030/Praesentation_Ergebnisse_200721.pdf)

Fröhlich, Werner/Ganser, Christian (2024). München-Monitor. Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Demokratiezufriedenheit und Diskriminierungserfahrungen in München. München.

[stadt.muenchen.de/dam/jcr:0fc3f2c0-bcf0-4306-ba53-42ca22e6ea03/MuenchenMonitor2024\\_Langversion.pdf](http://stadt.muenchen.de/dam/jcr:0fc3f2c0-bcf0-4306-ba53-42ca22e6ea03/MuenchenMonitor2024_Langversion.pdf)

Heiligers, Nain/Frohn, Dominik/Timmermanns, Stefan/Merz, Simon/Moschner, Tabea (2023). HAY „How are you?“ Die Lebenssituation von LSBTIQA\* Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Bayern. München.

[www.bjr.de/spotlight/queere-jugendarbeit/hay-studie](http://www.bjr.de/spotlight/queere-jugendarbeit/hay-studie)

Ipsos (2023). „LGBT+ Pride 2023“ IPSOS Global Advisors Studie. Hamburg.

[www.ipsos.com/de-de/pride-studie-sinkende-unterstutzung-fur-lgbt-rechte](http://www.ipsos.com/de-de/pride-studie-sinkende-unterstutzung-fur-lgbt-rechte)

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 Deutschland. Barbara Budrich. Opladen.

[www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/25043-coming-out-und-dann.html](http://www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/25043-coming-out-und-dann.html)

Stemmer, Emmie Mika/Gavranic, Maria/Hasenbein, Lisa/Pothmann, Jens (2024). Zwischen Fremd- und Selbstbestimmung – Zur Lebenssituation von trans und nicht-binären Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Deutschland. München.

[www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/35311-zwischen-fremd-und-selbstbestimmung.html](http://www.dji.de/veroeffentlichungen/literatursuche/detailansicht/literatur/35311-zwischen-fremd-und-selbstbestimmung.html)

Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (2023). Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23. Bonn.

[www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023](http://www.fes.de/referat-demokratie-gesellschaft-und-innovation/gegen-rechtsextremismus/mitte-studie-2023)

## Weiterführende Internetseiten

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

[www.prountatwork.de/](http://www.prountatwork.de/)

**LGBTIQ\***  
**KOMPETENZ**