Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW
Abteilung und Studienort Köln
Fachbereich Kommunaler Verwaltungsdienst – Allgemeine Verwaltung

Bachelorthesis zum Thema:

Trans* in der Verwaltung

Eine Analyse zur Kommunikation sowie des Unterstützungsangebots für Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung

Vorgelegt von:
Niklas Wolfgruber
Einstellungsjahrgang: 2019

Abgabedatum: 12.06.2022

Erstgutachter/in: Prof. Dr. Nils Abraham
Zweitgutachter/in: RR Dr. Emanuel John

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis....IV
Tabellenverzeichnis....V
Abkürzungsverzeichnis....VI
1 Einleitung....1
1.1 Anlass zur Studie....1
1.2 Forschungsfragen....2
1.3 Methodik und Aufbau der Arbeit....3
2 Gegenwärtiger Kenntnisstand zu Trans* in Deutschland....4
2.1 Definition von Trans*....4
2.2 Erforderlichkeit und Vorteile von Offenheit gegenüber Trans*-Personen....6
2.3 Zwischenergebnis des derzeitigen Kenntnisstands....9
3 Ablauf und Methodik der Befragung....10
3.1 Erhebungsinstrument Online-Fragebogen....10
3.1.1 Entscheidungskriterien....10
3.1.2 Weitere Eigenschaften der Umfrage „Trans* in der Verwaltung“....11
3.1.3 Aufbau des Fragebogens....12
3.2 Ermittlung von Ansprechpersonen....16
3.3 Werbung zur Teilnahme an der Umfrage....18
3.3.1 Grundlegendes zur Werbung....18
3.3.2 Gemeinsamkeiten der schriftlichen Kontaktaufnahmen....19
3.3.3 Ankündigungen durch Anschreiben und Stakeholder....20
3.3.4 Homepage....22
3.3.5 Einladung....22
3.3.6 Reminder....23
3.3.7 Analyse der Rückmeldungen....23
4 Umfrageergebnisse aus Nordrhein-Westfalen....25
4.1 Beteiligung an der Umfrage....26
4.2 Symbolisierte Vielfalt durch das Hissen der Regenbogenflagge....28
4.3 Trans*-Themen in der Verwaltung....29
4.3.1 Bisherige Relevanz von Trans*....29

4.3.2 Vorhandene und mögliche Ansprechpersonen....30
4.3.3 Eingesetzte Kommunikationsmittel....32
4.3.4 Leitfäden oder Richtlinien in der Verwaltung....33
4.3.5 Schriftliche Informationen....34
4.3.6 Externe Informations- und Unterstützungsangebote....36
4.3.7 Weitere Unterstützungsangebote....37
4.3.8 Trans* als Haupt- und Randthema....38
4.4 Übersicht der Angebote und Zwischenfazit....39
4.5 Subjektive Einschätzung der Verwaltungen....42
4.5.1 Offenheit der Verwaltungen....42
4.5.2 Aussichten möglicher (Weiter-) Entwicklungen und Einschätzungen....44
4.5.2.1 Informations- bzw. Unterstützungsangebote bereitgestellt....45
4.5.2.2 Trans*-Themen bisher nicht relevant....46
4.5.2.3 Trans*-Themen werden aufgegriffen....47
4.5.2.4 Gendersensible Sprache....47
4.5.3 Fazit der subjektiven Einschätzungen....48
5 Diskussion zur Methodik....49
6 Fazit und Ausblick....50
Literaturverzeichnis....VII
Anhang....XV

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Differenzierung: Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und Geschlechtlichkeit....4
Abbildung 2: Anzahl der Rückmeldungen auf Ankündigungen, Einladungen und Reminder 24
Abbildung 3: Zeitliche Darstellung der vollständigen und abgebrochenen Umfrageteilnahmen....27
Abbildung 4: Einladungs- und Teilnahmeübersicht, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften 27
Abbildung 5: Regenbogenflagge bisher gehisst oder nicht gehisst bzw. keine Angabe, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften....28
Abbildung 6: „Wurde das Wort Trans*... in Ihrer Verwaltung bisher in irgendeiner Hinsicht eingebracht oder verwendet?“, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften....30
Abbildung 7: Ansprechpersonen, die für Trans*-Angelegenheiten gegenüber den Mitarbeitenden benannt werden und Stellen, die am ehesten in Frage kommen würden....30
Abbildung 8: Kommunikationsmittel, die zum Aufgreifen von Trans*-Themen genutzt werden....32
Abbildung 9: Verfügbarkeit, Erarbeitung, Interesse sowie kein Interesse hinsichtlich Leitfäden oder Richtlinien....34
Abbildung 10: Informationen, die schriftlich zur Verfügung stehen....35
Abbildung 11: Externe Angebote, die von Verwaltungen empfohlen werden....36
Abbildung 12: Weitere Unterstützungsangebote, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften…37
Abbildung 13: Angebote, in denen Trans* als Haupt- oder Randthema aufgegriffen wird. 38
Abbildung 14: Übersicht der Angebote bzw. Relevanz von Trans* (303 ≙ 100 %)....40
Abbildung 15: Einschätzung der Verwaltungen hinsichtlich der Offen- bzw. Verschlossenheit gegenüber Trans* im Vergleich zur Privatwirtschaft (Mittelwerte)....43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frageblöcke der Umfrage „Trans* in der Verwaltung“.....13
Tabelle 2: Frageblock A der Umfrage, Teil 1 von 7.....13
Tabelle 3: Frageblöcke B und C der Umfrage, Teile 2 und 3 von 7.....14
Tabelle 4: Frageblock D der Umfrage, Teil 4 von 7.....14
Tabelle 5: Frageblock E der Umfrage, Teil 5 von 7.....15
Tabelle 6: Frageblock F der Umfrage, Teil 6 von 7.....15
Tabelle 7: Frageblock G der Umfrage, Teil 7 von 7.....15
Tabelle 8: Schritte zur Ermittlung von Ansprechpersonen für die Umfrage.....17
Tabelle 9: Inhalte der eingesetzten Werbemittel.....20
Tabelle 10: Inhalte der Homepage „trans-in-der-verwaltung.de“.....22
Tabelle 11: Anzahl der Rubriken aus denen mindestens ein Angebot kommuniziert wird, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften.....42
Tabelle 12: Beispielhafte Unterteilung der subjektiven Einschätzungen über die Entwicklungsmöglichkeiten.....44

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
dgti	Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V
ICD	Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme
Kreise	Kreise inklusive Städteregion Aachen
LAG NRW	Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen Nordrhein-Westfalen
LSBT*	Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans*
LSBTIQ*	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queers
LSVD	Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V.
Trans*	Personen, die sich (nach ICD-11) nicht oder nur teilweise dem Geschlecht zugehörig empfinden, welches sie mit der Geburt zugeteilt bekommen haben
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

1 Einleitung

Diese wissenschaftliche Arbeit untersucht die Kommunikation sowie Unterstützungsangebote zu Trans* (Definition s. Kapitel 2.1) in der Verwaltung. Nachfolgend wird der Anlass der Studie dargestellt. Die Zielsetzung nimmt Bezug auf die aufgeworfene Forschungsfrage sowie auf Subforschungsfragen. Abgeschlossen wird das Kapitel mit einer Darstellung des Aufbaus sowie der ausgewählten Methodik für die vorliegende Arbeit.

1.1 Anlass zur Studie

Jede 200. Person fühlt sich einem anderen Geschlecht zugehörig, als dem, das ihr bei der Geburt zugeteilt wurde. Jede 20. Person identifiziert sich nur teilweise mit dem ihr nach der Geburt zugeteilten Geschlecht. Dies ergab eine Studie, die unabhängig von der Thematik Trans* durchgeführt wurde (Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. [dgti], 2021).

Seit dem 1. Januar 2022 werden Transgender nach ICD-11 (Internationale Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme) nicht mehr als psychisch krank bezeichnet (World Health Organization [WHO], 2022). Allerdings werden laut einer Studie Trans*-Personen lediglich in 51 % der Unternehmen ausgeprägt oder vollkommen akzeptiert (Indeed Editorial Team, 2021). Auch mehr als die Hälfte der Trans*-Personen hat bereits spezifische Diskriminierung erlebt (Frohn et al., 2020, S. 72), wobei die Diskriminierungswerte der verschlossenen im Vergleich zu offenen Trans*-Personen äußerst hoch sind (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 55). Vergleicht man die maßgeblichen Faktoren für sexuelle Gewalt, fällt auf, dass Trans*-Personen ähnlich wie Frauen insgesamt gefährdet sind (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2021, Kap. 2.2).

Gründe der Diskriminierungen sind unter anderem fehlendes Wissen und Unsicherheit (Günther & Schmitz-Weicht, 2019, S. 16), weshalb es schlussendlich 35 % der Männer und 21 % der Frauen als problematisch sehen mit Trans*-Personen zusammenzuarbeiten (Indeed Editorial Team, 2021). In einem Leitfaden vom Bundesministerium der Verteidigung (BMVG) (2017, S. 32) heißt es: „Auftrag der bzw. des Vorgesetzten ist es, jegliche Form von Benachteiligung und Diskriminierung konsequent entgegen zu treten und durch Aufklärung und Information mögliche Vorurteile, Berührungsängste und Unsicherheiten

im Arbeitsumfeld abzubauen.“. Fuchs et al. (2017, S. 43–44) und Heithoff und Zündorf (2020, S. 29) empfehlen, dass u. a. die Personalvertretung ihre Offenheit, insbesondere für Trans*-Personen sowie Geschlechtsanerkennung, ihren Mitarbeitenden gegenüber signalisieren und kommunizieren. Vor allem Führungskräfte und Beschäftigtenvertretung werden als wichtige Querschnittstellen gesehen, die hinsichtlich geschlechtlicher Vielfalt sensibilisiert und informiert werden sollten (Fuchs et al., 2017, S. 35–44; Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. [LSVD], o. J.-a). Konflikten bzw. Diskriminierungen sollten demzufolge nicht erst entgegengewirkt werden, wenn die Organisation von einer Geschlechtsangleichung oder -anerkennung einer Trans*-Person erfahren hat (Fuchs et al., 2017, S. 35–44). Insbesondere während der Geschlechtsangleichung kann bereits das Anbieten von Informationen und Ansprechpersonen für die Betroffenen bestärkend sein, unabhängig davon, ob das Angebot genutzt wird oder nicht (Fuchs et al., 2017, S. 16). Kommunalpolitisch sind die Verwaltungen jedoch nicht nur in ihrer Funktion als Arbeitgebende wichtig, sondern die Mitarbeitenden sind in verschiedenen Bereichen als Akteur*innen für Schutz, Akzeptanz und Toleranz von Vielfalt gefragt, beispielsweise in „Jugendeinrichtungen, Schulen, Kultur, Bildung, Sport, Asyl und Migration, Öffentlichkeitsarbeit und Tourismus sowie Gesundheit und Soziales“ (LSVD, o. J.-a). Schlussendlich sollten beispielsweise die Kommunen als Vorbilder für die Unterstützung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt gegenüber anderen Arbeitgebenden voranschreiten (LSVD, o. J.-a).

Vereinzelte Studien in Deutschland binden die Arbeitssituation von Trans*-Personen mit ein. Dennoch wurde insgesamt im LSBTIQ*-Bereich (Definition s. Kapitel 2.1) bisher wenig geforscht beziehungsweise überwiegend defizit- und diskriminierungsorientiert untersucht (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 8; Franzen & Sauer, 2010; Frohn & Meinhold, 2016; Köllen, 2016; Fütty, Höhne & Caselles, 2020) und 2007 erstmalig quantitativ mit Trans*-Personen am Arbeitsplatz (Frohn, 2007). Ein Angebotsrepertoire hinsichtlich der auffallend großen Personengruppen Trans* oder LSBTIQ* (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 7) konnte in der Literatur nicht ermittelt werden.

1.2 Forschungsfragen

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf dem oben dargestellten Appell, dass die geschlechtliche Vielfältigkeit von Menschen zu schützen ist und es dafür der Information und Unterstützung bedarf. Ziel dieser Arbeit ist es, das derzeitige Angebotsrepertoire innerhalb

der Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen zu ermitteln, indem Kommunikation und Angebote von Kommunen und Kreisen (einschließlich der Städteregion Aachen [Kreise]) Nordrhein-Westfalens über Trans*-Themen für ihre Mitarbeitenden analysiert werden. Dabei soll erhoben werden, ob und welche Angebote für Mitarbeitende innerhalb der Verwaltung zur Verfügung gestellt werden. Ebenso wird durch die Teilnehmenden der Verwaltungen (Verantwortliche) ein Vergleich zur Privatwirtschaft gezogen, sowie die Einschätzung möglicher Entwicklungen hinsichtlich Kommunikation und Angebot für Mitarbeitende der Verwaltungen analysiert.

Folgende Forschungsfrage wird mit untergliederten Subforschungsfragen untersucht:

Wie stellt sich die Kommunikation der Kommunen und Kreise des Landes Nordrhein-Westfalens, in Bezug auf die Offenheit zur Thematik Trans*, gegenüber ihren Mitarbeitenden dar?

1. Welche Angebote gibt es, die auf das Thema Trans* aufmerksam machen?
2. Wie wird von den Verantwortlichen die Offenheit der Verwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft gegenüber Trans*-Personen eingeschätzt?
3. Wie wird von den Verantwortlichen die Entwicklung in den Kommunen und Kreisen eingeschätzt?

1.3 Methodik und Aufbau der Arbeit

Zum besseren Verständnis der Thematik wird zunächst auf die Definition von Trans* eingegangen. Des Weiteren werden aktuelle Forschungs- und Kenntnisstände dargelegt, die den Anlass dieser Arbeit untermauern (Kapitel 2).

Anschließend werden die Kriterien der Forschungsmethodik und die Umfrage „Trans* in der Verwaltung“, die als Grundlage dieser Arbeit dient, dargestellt und das Vorgehen der Umfragedurchführung beschrieben (Kapitel 3).

Das darauffolgende Kapitel (4) beinhaltet die Ergebnisdarstellung und -auswertung. Die Unterteilung erfolgt modifiziert nach den Schwerpunkten der Umfrage. Die abschließenden Zwischenergebnisse (Kapitel 4.4 und 4.5.3) beleuchten mögliche (Kausal-) Zusammenhänge, auch in Hinblick auf den gegenwärtigen Kenntnisstand (Kapitel 2.3).

Die abschließende Diskussion (Kapitel 5) reflektiert die angewandte Methodik.

Den Abschluss der Arbeit bildet ein Fazit, welches den momentanen Forschungsstand zusammenfasst und einen kurzen Ausblick gibt (Kapitel 6).

2 Gegenwärtiger Kenntnisstand zu Trans* in Deutschland

Nachfolgend wird zunächst dargelegt, welcher fokussierte Personenkreis mit dem Begriff Trans* den Gegenstand dieser wissenschaftlichen Arbeit bildet. Des Weiteren dient die Darstellung von Statistiken und des derzeitigen Kenntnisstands dazu, den Handlungsbedarf und einige Auswirkungen entsprechenden Handelns aufzuzeigen.

2.1 Definition von Trans*

Um Trans* zu definieren, ist zwischen den Begrifflichkeiten der Geschlechtsidentität und der sexuellen Orientierung zu unterscheiden. Diese wird, gemeinsam mit der Geschlechtlichkeit, oftmals unter die Personengruppe **L**esben, **S**chwule, **B**isexuelle, **T**rans*, **I**nter*, **Q**ueere Menschen (LSBTIQ*) gefasst (Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, 2022).

Zur Differenzierung der eingangs genannten Begrifflichkeiten dient folgende Abbildung:

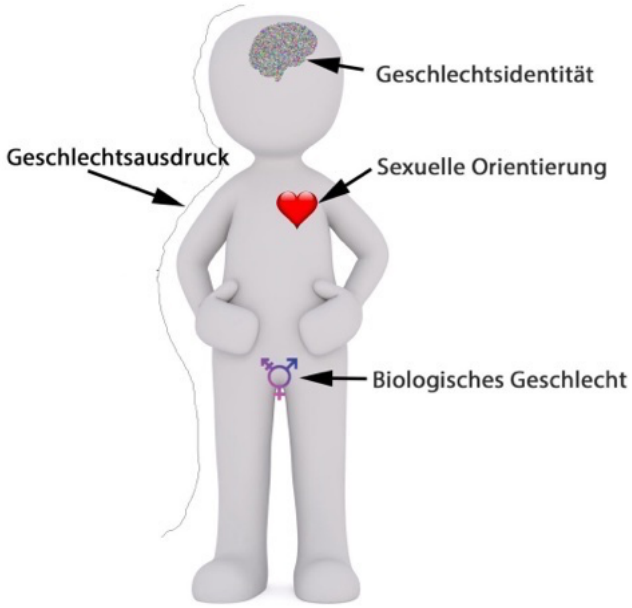


***Abbildung 1**: Differenzierung: Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und Geschlechtlichkeit (Gendertreff e. V., o. J.)*

Die sexuelle Orientierung bezieht sich darauf, welche Person ein Mensch begehrt (Fütty, Höhne & Caselles, 2020, S. 72). Anhand der biologischen Merkmale wird bei der Geburt das biologische Geschlecht einer Person bestimmt. Die Geschlechtsidentität betrifft hingegen das von der Person gefühlte Geschlecht, welches durch den Geschlechtsausdruck (auch Geschlechtlichkeit genannt) anhand von Merkmalen und Verhaltensweisen nach außen getragen werden kann (Gendertreff e. V., o. J.; Frohn et al., 2020, S. 6).

Die Geschlechtsidentität lässt sich sowohl in cisgeschlechtlich als auch nicht-binär und / oder trans* unterschieden (Frohn et al., 2020, S. 6). Stimmt das Geschlechtserleben mit dem bei der Geburt zugeordneten Geschlecht überein, wird von cisgeschlechtlich gesprochen. Nicht-binäre Personen lassen sich, unabhängig davon, ob sie Trans*-Personen sind, nicht den binären Geschlechtern (männlich und weiblich) zuordnen (Frohn, Meinhold und Schmidt, 2018, S. 5; Frohn, et al., 2020, S. 6), sodass sie den Geschlechtseintrag *divers* tragen können (BT, Drs. 19/29911, S. 3).

Die internationale Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD) der WHO, 10. Ausgabe, klassifizierte Transsexualismus als „Störung der Geschlechtsidentität“ in der Kategorie der psychischen Erkrankungen. Mit der 11. Ausgabe der ICD, definiert die WHO nunmehr mit dem Oberbegriff Transgender eine Person, die sich nicht oder nur teilweise dem bei der Geburt zugeteilten Geschlecht zugehörig fühlt. Durch die bestehende Klassifizierung in der ICD-11 wird weiterhin die Gesundheitsversorgung für die Geschlechtsangleichung sowie -identität gewährt (WHO, 2022). Es ist zu erwähnen, dass die vielseitigen Bezeichnungen Transident, Transsexuell, Transgender und ähnliche gegebenenfalls nicht immer eindeutig beispielsweise in Studien erkennbar dargestellt oder berücksichtigt werden können (Frohn, Meinhold und Schmidt, 2018, S. 5).

Der nach der Geburt zugeteilte Personenstand kann, auf Grundlage des Transsexuellengesetzes, geändert werden. Dazu sind zwei Gutachten vorzuweisen, die den seit mindestens drei Jahren empfundenen „Zwang zur Geschlechtsangleichung“ bestätigen. Auch weitere Voraussetzungen verursachen einen langwierigen und kräftezehrenden Prozess. Je nachdem, wie weitreichend die Geschlechtsangleichung erfolgen soll (rechtlich und / oder medizinisch), sind u. a. folgende Voraussetzungen erforderlich: Unzählige medizinische Untersuchungen, psychotherapeutische Begleitungen, evtl. ein einjähriger Alltagstest (soziales und berufliches Leben im angestrebten Geschlecht),

Kostenbeantragung und Fachpersonalsuche für die hormonelle und chirurgische Behandlung (Fuchs et al., 2017, S. 24; Franzen & Sauer, 2010, S. 18). Ob und inwiefern nicht nur die gesellschaftliche, sondern auch rechtliche und / oder körperliche Geschlechtsangleichungen, die Transition (Gendertreff e. V., o. J.), vorgenommen wird, ist individuell zu betrachten und schwer zu messen (dgti, 2021). Zwar war Deutschland 1981 Vorreiter mit der Veröffentlichung dieses Gesetzes, dennoch gelten, abgesehen von den genannten Voraussetzungen, fast alle Bedingungen des Gesetzes als verfassungswidrig (Lesben- und Schwulenverband [LSVD], o. J.-c). Ein Befürworter für die Erneuerung des Transsexuellengesetzes durch ein Selbstbestimmungsgesetz ist Sven Lehmann, der seit Beginn des Jahres 2022 Queer-Beauftragter der Bundesregierung ist (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2022). Auch Organisationen und Parteien fordern die Erneuerung (Lehmann, 2022; LSVD, o. J.-b; Heithoff & Zündorf, 2020, S. 9; LSVD, 2022b).

Aus der Vielfalt der Definitionen folgt, dass trans* nicht pauschal mit dem Personenstand *divers* gleich zu setzen ist (Fütty, Höhne & Caselles, 2020, S. 72).

Im Folgenden wird die Schreibweise Trans* als Synonym für alle genutzt, die sich (nach ICD-11) nicht oder nur teilweise dem Geschlecht zugehörig empfinden, welches sie mit der Geburt zugeteilt bekommen haben.

2.2 Erforderlichkeit und Vorteile von Offenheit gegenüber Trans*-Personen

Kaltepoth (2021, S. 15) warnt davor, dass Medien zunehmend Falschdarstellungen von Trans* kommunizieren. Beispielsweise ist das vermehrte Outing von Betroffenen nicht an einem „Transgender-Hype“, sondern an die zunehmend offenere Gesellschaft geknüpft. Eine Studie über Trans*-Personen hat statistische Auffälligkeiten gezeigt, dass die Offenheit am Arbeitsplatz von der angestrebten oder durchgeführten Geschlechtsangleichung abhängig ist (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 29–32). Arbeitgebende können nicht immer sicher sein, ob jemand eine Geschlechtsangleichung hinter sich hat oder sich ohne bisherige Geschlechtsangleichung als Trans*-Person bezeichnet (Heithoff & Zündorf, 2020, S. 29).

Wie unter Kapitel 1.1 aufgeführt, wird empfohlen, dass sowohl die Personalvertretung, als

auch Mitarbeitende, insbesondere Führungskräfte, im Zusammenhang mit Trans*-Themen, informiert und sensibilisiert werden (Fuchs et al., 2017, S. 43–44; Heithoff & Zündorf, 2020, S. 29). Dies sollte möglichst proaktiv erfolgen (Fuchs et al., 2017, S. 35) und es kann durchaus bedeutsam sein, dass sich nicht betroffene Mitarbeitende (Allies/Ally) für LSBTIQ*-Belange einsetzen (Frohn et al., 2020, S. 55; Fütty, Höhne & Caselles, 2020, S. 58). Die Zuständigkeit für LSBTIQ*-Angelegenheiten ist jedoch nicht gesetzlich geregelt. Nähere Erläuterungen dazu befinden sich im Anhang 1.

Es werden zentrale Zuständigkeiten empfohlen und Verantwortungen zugeteilt, beispielsweise die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten oder der Personalrat, Aus- / Fortbildung und Personalstelle (Fütty, Höhne & Caselles, 2020, S. 45–47, 80 & 110; Fuchs et al., 2017, S. 18–28). Wobei auch das Erfordernis einer gesetzlichen Grundlage aufgegriffen wird, die dann innerhalb der Verwaltung konkretisiert werden sollte (Fuchs et al., 2017, S. 16). Ergänzend zu den internen Ansprechpersonen bieten sich externe Unterstützungen im Rahmen von Netzwerken oder ähnlichem an (Anhang 2).

Mehrere Aktivitäten seitens der Arbeitgebenden fördern die Offenheit und unterstützen die Entwicklung der Selbstverständlichkeit von Trans*-Personen im Arbeitsleben (Fuchs, Batram & Chicote, o. J., S. 5). Dadurch werden Trans*-Personen nicht fokussiert, sondern Mitarbeitende sensibilisiert. Außerdem ist es u. a. statistisch belegt, dass offenere Arbeitgebende, auch umso offenere Trans*-Personen beschäftigen (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 45). Daraus resultiert eine produktivere Arbeitsleistung, das Verbundenheitsgefühl mit dem Unternehmen wird gesteigert (statistisch auffällig bestätigt) und verschlossene Personen sind weniger von psychosomatischen Erkrankungen betroffen (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 57–61). Transparenz im Unternehmen kostet den Hilfesuchenden (Betroffene und Kolleg*innen) weniger Überwindung, den Kontakt zum / zur Arbeitgeber*in zu suchen (Heithoff & Zündorf, 2020, S. 29).

Auch die Geschlechtsangleichung kann, je nach Organisationssystemen in der Verwaltung, einen schon langwierigen und kräftezehrenden Prozess der Betroffenen verstärken (Franzen & Sauer, 2010, S. 18; Vahs, 2019, S. 109). Somit wird Arbeitgebenden zu einer transparenten Prozessbegleitung geraten (BASF SE, o. J., S. 21; BMVG, 2017, S. 38–40). Zur Handlungsorientierung und Klärung genereller Fragen empfiehlt sich der Einsatz individueller Leitfäden oder Richtlinien (Fuchs et al., 2017, S. 37). Alternativ können auch

vorgefertigte Handlungsempfehlungen herangezogen werden. Einige Beispiele sowie deren grundlegenden Inhalte befinden sich in Anhang 3. Nähere Erläuterungen zur möglichen Anwendung befindet sich in Anhang 4.

Bis 2040 werden circa 56,70 % der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aus dem Dienst ausscheiden (Brenner, 2022, S. 24), weshalb viele Berufszweige vor einer demografischen Herausforderung stehen, denn die Lebens- und Arbeitsformen gestalten sich hierbei fortschreitend vielfältiger (Charta der Vielfalt e. V., 2017, S. 8–16). Dabei ist es nicht unbedeutend, dass mehr als 2/3 der LSBTIQ*-Personen nicht nur bei Dienstleistungen und Kaufentscheidungen, sondern auch bei Unternehmen / Organisationen auf die LSBTIQ*-Freundlichkeit achten (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 60).

Laut einer Befragung von Bürger*innen werden Beamte einerseits als pflicht-, verantwortungsbewusst sowie zuverlässig beschrieben, andererseits gelten sie jedoch als stur, mürrisch und auch als arrogant. Eine weitere Abfrage ergab, dass 11 % der Befragten den Staat hinsichtlich sozialer Gerechtigkeit als überfordert einstufen (Brenner, 2022, S. 41–42). Dennoch gibt es Anlässe, zu denen auch Verwaltung ihre Akzeptanz und Toleranz von Vielfalt zeigt. Insbesondere während der Europameisterschaft im Juni 2021 wurden vielerorts die Regenbogenflaggen erstmalig oder erneut gehisst (Zörner & Bedürftig, 2021; Landeshauptstadt Düsseldorf, 2021; Enger, 2021). Allerdings wird Regenbogenflaggen häufig Widerstand entgegengebracht bzw. sind sie Vandalismus ausgesetzt (Katholische Kirchengemeinde St. Pankratius Köln, 2021; Leben 2022; Brümmelhorst 2021; Polizei Duisburg, 2021). Weitere Details und Daten können im Anhang 5 eingesehen werden.

Eine Studie hat gezeigt, dass es branchenabhängig ist, ob Betroffene eher offen oder verschlossen mit ihrer Geschlechtsidentität umgehen (können). Konservative Berufe, wie unter anderem in der Verwaltung, führen bei Trans*-Personen eher zu einem verschlossenen Umgang (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 44; Fuchs, Batram & Chicote, o. J., S. 27). Demgegenüber stehen beispielsweise Journalismus und (psycho-) soziale Berufe (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 44) für einen eher modernen offenen Umgang.

Wahlprüfsteine zur Landtagswahl 2022 zeigten, dass die politische Unterstützung seitens einiger Parteien (LSVD, 2022c; LSVD, 2022d; LSVD, 2022e.) fokussiert auf ländliche und Kleinstädteregionen gelegt werden sollten. Grund hierfür ist ein Defizit im Bereich Diversität im Vergleich zu größeren Städten u. a. durch die vorwiegend konservative

Lebensweise (Nagels, 2020; Oberländer, 2022). Auch eine Fachärztewahl für Trans*-Personen ist in vielen Regionen nicht gegeben (Günther & Schmitz-Weicht, 2019, S. 17), die zusätzlich durch Diskriminierung von medizinischem Fachpersonal erschwert wird (FRA-Agentur der europäischen Union für Grundrechte, 2014, S. 12–13; Leitner, 2019).

Die öffentlichen Verwaltungen haben, als größte Arbeitgebende Deutschlands, eine Vorbildfunktion gegenüber der Gesellschaft zu erfüllen, denn hierbei bildet das Diversity Management u. a. einen Grundbaustein für eine moderne Verwaltung gegenüber den Bürger*innen. Somit wird nicht die Bürger*innenorientierung verbessert, sondern auch ein Erfahrungsaustausch und Expert*innen für die Verwaltungen gewonnen (Charta der Vielfalt, 2017, S. 10–11).

2.3 Zwischenergebnis des derzeitigen Kenntnisstands

Unter Beachtung der Geschlechtsidentität werden Trans*-Personen als diejenigen definiert, die sich nicht oder nur teilweise dem bei der Geburt zugeteilten Geschlecht zugehörig empfinden. Auch wenn Trans*-Personen nach der neuen ICD-11 nicht mehr als psychisch krank bezeichnet werden, fehlt es an Wissen in der Gesellschaft, sodass diese Personengruppe unter anderem im Arbeitsumfeld Diskriminierung erfährt. Dies sorgt für eine fortschreitende Verschlossenheit der Betroffenen, solange beispielsweise Arbeitgebende nicht proaktiv eine offene Verwaltung unterstützen. Dabei zählt die Verwaltung zu den vergleichsweise verschlossenen Arbeitswelten. Dies trifft besonders auf ländliche Regionen zu, die als sozial und politisch konservativ gelten. Dennoch erhalten LSBTIQ*-Personen auch in Großstädten keinen durchgehenden Zuspruch, was beispielsweise auch am Vandalismus an Regenbogenflaggen erkennbar ist.

In verschiedensten Quellen erfolgt der Aufruf, Menschen über Trans* zu informieren, Betroffene (Trans*-Personen sowie deren Umfeld) zu unterstützen und insbesondere Mitarbeitende (Kolleg*innen und zentrale Stellen) im Arbeitsumfeld zu sensibilisieren. Vor allem die Führungs- und personalvertretenden Ebenen sollten hierbei im Fokus liegen. Dabei schreiten Mitarbeitende der Belegschaft in der Verwaltung als Vorbild voran, wie auch die Verwaltung gegenüber der Privatwirtschaft. Neben Informationsangeboten, dienen Handlungsempfehlungen als Beispiele für Transparenz in der Verwaltung. Da keine gesetzliche Zuständigkeit für Trans*-Personen besteht und an das Initiieren von Stellen appelliert wird, werden fehlende Maßnahmen und Angebote vermuten. Fehlendes Wissen

und Unsicherheiten in der Gesellschaft untermauern den Bedarf an Sensibilisierungsarbeit.

Und auch wenn sich bereits Studien mit Trans*-Personen und Diskriminierung beschäftigten, fehlt es dennoch an Analysen, inwiefern beispielsweise Verwaltungen hinsichtlich der Trans*-Thematik aufgestellt sind. Ferner wird kein flächendeckendes Handeln der Verwaltung ersichtlich. Vielmehr besteht hier Handlungsbedarf, sodass sie, laut Literatur (LSVD, o.-J.-a; Fuchs et al., 2017, S. 9), der Privatwirtschaft gegenüber nicht flächendeckend als Vorbild voranschreitet. Dabei ist der demografische Wandel einer vieler Gründe, weshalb Arbeitgebende innerhalb ihrer eigenen Strukturen zur Vielfältigkeit am Arbeitsplatz aufgerufen sind.

Diese Arbeit soll dabei helfen, die Forschungslücke zu schließen, wie und in welchem Umfang Verwaltungen hinsichtlich Trans* aufgestellt sind.

3 Ablauf und Methodik der Befragung

Dieses Kapitel beinhaltet drei Unterkapitel. Zunächst werden die Eigenschaften der Umfrage dargestellt. Da die Kontaktierung der entsprechenden Ansprechpersonen und die eingesetzten Werbemittel einen hohen Stellenwert für die Umfrageergebnisse haben, werden diese ebenfalls näher beleuchtet.

3.1 Erhebungsinstrument Online-Fragebogen

Nachfolgend wird der Online-Fragebogen als Erhebungsinstrument für die Ermittlung der Ergebnisse in den Verwaltungen Nordrhein-Westfalens näher dargestellt. Hierzu werden einige Entscheidungskriterien für den Fragebogen dargelegt sowie die Eigenschaften und der Aufbau der Umfrage beschrieben.

3.1.1 Entscheidungskriterien

Ein Fragebogen bietet eine kostengünstige Möglichkeit zur Erhebung quantitativer Daten. Die Umfrage wird Online durchgeführt. Dadurch kann der Fragebogen zeitlich, sowie örtlich flexibel, ausgefüllt werden (Batinic, 2001, S. 10–12). Nach Theobald (2000, S. 76) birgt die Nutzung unterschiedlicher Gestaltungselemente Vorteile gegenüber der Papierform, solange sie bedacht eingesetzt werden.

Sollte die Weiterleitung der Umfrage an eine andere Person erforderlich sein, kann die

gesamte E-Mail inklusive Umfragelink übermittelt werden.

Ein weiteres Auswahlkriterium für den Fragebogen ist die Möglichkeit der anonymen Datenerhebung. Um die Teilnehmenden vor der Rückverfolgung auf ihre Person zu schützen, kann auf die Speicherung von IP-Adresse und Referrer-URL verzichtet werden. Durch die Anonymität werden ehrlichere Antworten und infolgedessen geringere Fehlerquoten bzw. Verzerrungsmöglichkeiten zu erwarten sein, da die personenbezogene und sozial erwünschte Selbstdarstellung geringer bzw. wahrscheinlich nicht möglich ist (Stocké, 2004, S. 307).

Des Weiteren bietet die Nutzung einer geeigneten Software den Einsatz einer Verzweigungslogik. Dadurch werden für die Teilnehmenden, in Abhängigkeit ihrer Antwort, irrelevante Fragen bzw. Antwortmöglichkeiten ausgeblendet (Microsoft Corporation, 2022).

Für die Umfrage wird eine Software der Firma LimeSurvey (Schmitz, 2022) verwendet, mit der sich die genannten Kriterien umsetzen lassen. Zusätzlich kann die Anzahl derer eingesehen werden, die teilweise oder vollständig teilgenommen haben.

Die drei Hauptgütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität dienen, unter anderem, der Bewertung, ob und wie aussagekräftiges ein Ergebnis ist. Die Objektivität wird für die Reliabilität vorausgesetzt, die wiederum für die Validität unabdingbar ist. Der Einsatz des Fragebogens ist unabhängig von der umfrageverantwortlichen Person möglich. Auch die Auswertung und Interpretation trägt zu einer hohen Objektivität bei. Die Messgenauigkeit bzw. Zuverlässigkeit, für die Erhebung der Relevanz und vorliegenden Angebote von Trans*-Themen, sind gegeben, wobei bei einer angewandten offenen Frage eine geringere Reliabilität, aufgrund unterschiedlicher Bedingungen in den Verwaltungen, nicht ausgeschlossen ist. Eine hohe Validität ist gegeben, da der eingesetzte Fragebogen an konkrete Ansprechpersonen übermittelt wird, die durch ihre Etablierung in der Verwaltung am ehesten Angaben zum Ist-Zustand tätigen können.

3.1.2 Weitere Eigenschaften der Umfrage „Trans* in der Verwaltung“

Für den Zugriff auf die Umfrage wurde ein Online-Zugangslink eingerichtet. Tokenvergabe und Captcha kamen nicht zum Einsatz. Einerseits hätte dies einen Mehraufwand für die Teilnehmenden bedeutet (SecureNet, 2006, S. 53), andererseits wäre die Anonymität durch

die Rückverfolgung eingesetzter Token nicht gewährleistet.

Um ein ansprechendes Layout der Umfrage zu fördern, wurden wichtige Schlagwörter oder ergänzende Angaben durch dezente Variationen (von Farbe, Schriftgröße und -stil) unterschiedlich dargestellt. Hinsichtlich der Antwortmöglichkeiten gibt es jedoch keine optimale Vorgehensweise (Bamert und Heidingsfelder, 2001, S. 177).

Ein Frageblock mit maximal drei Fragen gilt als angemessen und kann unnötige Seitenerweiterungen verhindern. Zur Orientierung des Umfrageumfangs und zur Reduzierung von vorzeitigen Abbrüchen, sogenannten Drop-Outs (Bamert & Heidingsfelder, 2001, S. 175), hilft eine dargestellte Fortschrittsanzeige (Wagner & Hering, 2014, S. 667–668).

Es sollten viele Informationen mit wenig Aufwand für die Teilnehmenden erhoben werden, sodass sich überwiegend geschlossene Fragen mit möglichst bekannten Antworten angeboten haben (Franzen, 2014, S. 705). Diese ökonomische Datenerhebung, durch Multiple-Choice (eine oder mehrere Antworten), wurde für konkret erfragte Informationen an einigen Stellen um ein Kommentarfeld ergänzt (LimeSurvey GmbH, 2021, Kap. 6.4). Dabei boten insbesondere dichotomische Fragen den Motivationsvorteil, dass die Auswahl der Antworten (*ja* und *nein*) mit der oben aufgeführten Verzweigungslogik hinterlegt waren.

Grundsätzlich wurde auf die Auswahlmöglichkeit *Keine Angabe* verzichtet. Andernfalls hätte diese Auswahlmöglichkeit Angaben hervorrufen können, obwohl sie nicht aus der reinen Meinungslosigkeit resultieren. Die Wahrscheinlichkeit von Fehlmessungen wird als gering eingestuft, da von der Kenntnis erforderlicher Informationen, seitens der zuständigen Personen, ausgegangen wird (Franzen, 2014, S. 706). Dennoch wurde vorsichtshalber die Möglichkeit der Rückwärtsnavigation aktiviert.

Mit Hilfe eines Pre-Tests haben im Vorfeld fünf Testpersonen in zwei Testdurchläufen die Fragestellungen, Begriffe, Antworten und Layout beurteilt. Hierbei betrug die Bearbeitungszeit 3 bis 10 Minuten und galt als angemessen (Stocké, 2004, S. 319).

3.1.3 Aufbau des Fragebogens

Die Umfrage umfasst für die Teilnehmenden maximal die nachfolgenden sieben Frageblöcke A bis G:

***Tabelle 1**: Frageblöcke der Umfrage „Trans* in der Verwaltung“ (eigene Darstellung)*

Block	A			B	C			D	E			F			G		
Nummer	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1	2	(3)

Jeder der Frageblöcke beinhaltet ein bis drei Fragen. Ob und welche Fragen bzw. Frageblöcke für die teilnehmende Person vorgesehen sind, steuert die hinterlegte Verzweigungslogik von der Software vorgegebenen Buchstaben und Ziffern. Die dazugehörigen Fragen und Antwortmöglichkeiten, Einleitungs- und Schlussteil, sind detailliert in Anhang 7 aufgeführt.

Der Einleitungstext zu Beginn der Umfrage enthielt die nach Friedrichs (1990, S. 238–239) empfohlenen Inhalte. Dieser diente zur Vorbereitung der Teilnehmenden auf die Umfrage.

Der nachfolgend dargestellte Frageblock A ist für alle Teilnehmenden vorgesehen und bietet einen allgemeinen Einstieg in die Befragung (Friedrichs, 1990, S. 197):

***Tabelle 2**: Frageblock A der Umfrage, Teil 1 von 7 (eigene Darstellung)*

Block	Nummer	Frage
A	1	Bei welcher Gebietskörperschaften sind Sie tätig?
	2	Wird das Wort Trans* (Transsexualität, Transgender o. ä.) in Ihrer Verwaltung in irgendeiner Hinsicht eingebracht oder verwendet?
	3	Wurde bisher die Regenbogenflagge an Ihrem Rathaus oder an einer Ihrer anderen zugehörigen Örtlichkeiten gehisst?

Um für die Auswertung eine Kategorisierung der Verwaltungen ermöglichen zu können und dennoch die Anonymität zu wahren, sollten die Teilnehmenden in der ersten Frage ihre Gebietskörperschaft auswählen (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2022).

Frage A2 entschied darüber, ob die Teilnehmenden entweder durch die gesamte Umfrage (*ja*) oder zum letzten Frageblock (*nein)* geführt wurden.

Letztere Frage A3 galt ebenfalls als allgemeine Frage. Da es sich hierbei um eine themen-

übergreifende Maßnahme im LSBTIQ*-Bereich handeln könnte, wurde ausnahmsweise die Auswahlmöglichkeit *Keine Antwort* angeboten.

Die Teilnehmenden, die der Frage A2 zustimmten, gelangten anschließend zu den Frageblöcken B und C:

***Tabelle 3**: Frageblöcke B und C der Umfrage, Teile 2 und 3 von 7 (eigene Darstellung)*

Block	Nummer	Frage
B	1	Welche Kommunikationsmittel werden genutzt, um die Trans*-Thematik aufzugreifen?
C	1	Wird mindestens eine Ansprechperson für Trans*-Betroffene und Interessierte benannt?
	2	Wer wird explizit als Ansprechperson/en benannt?
	3	Wer würde Ihrer Meinung nach am ehesten als Ansprechperson in Frage kommen?

Zunächst stellte Frage B1 einige Kommunikationsmittel sowie ein Freitextfeld für *Sonstiges* zur Auswahl.

C1 griff daraufhin die Frage auf, ob es in der jeweiligen Verwaltung eine explizit benannte Ansprechperson gibt (Folgefrage C2) oder nicht (Folgefrage C3). Die Angabe *Anderer* in den Fragen C2 und C3 erlaubte keine Ermittlung eines genauen Ergebnisses, denn ein beigefügtes Freitextfeld hätte technisch bedingt die Bezeichnung „Sonstiges“ getragen. Dieser Wortlaut entspricht keiner gendergerechten Sprache, sodass nähere manuelle Angaben im Kommentarfeld sekundär und verzichtbar erscheinen.

Danach gelangten die Teilnehmenden zum Frageblock D:

***Tabelle 4**: Frageblock D der Umfrage, Teil 4 von 7 (eigene Darstellung)*

Block	Nummer	Frage
D	1	Unterstützt Ihre Verwaltung Trans*-Personen und deren Arbeitsumfeld beim (bevorstehenden) Prozess der Geschlechtsangleichung mithilfe eines Leitfadens oder einer Richtlinie?

Damit der Umfang von geschlossenen dichotomischen Fragen nicht zu monoton wurde, bezog dieser Frageblock direkt weitere Details bezüglich eines Leitfadens bzw. einer Richtlinie mit ein.

Der nachfolgende Frageblock E1 griff, im Gegensatz zu den vorherigen Fragen, eine neue Verzweigung auf:

***Tabelle 5**: Frageblock E der Umfrage, Teil 5 von 7 (eigene Darstellung)*

Block	Nummer	Frage
E	1	Können Mitarbeitende durchgehend auf schriftliche Informationen zu Trans*-Themen zugreifen?
	2	Um welche Informationen handelt es sich hierbei?
	3	Auf welche externen Angebote (zur Information oder Unterstützung) verweisen Sie?

Verweist hierin die Verwaltung nicht nur auf schriftliche Angebote, sondern auch auf externe Anbieter, wurden diese in E3 erfragt.

Die Teilnehmenden, die bisher mit der Trans*-Thematik zu tun hatten, gelangten nun zum letzten separaten Frageblock F:

***Tabelle 6**: Frageblock F der Umfrage, Teil 6 von 7 (eigene Darstellung)*

Block	Nummer	Frage
F	1	Bieten Sie andere Unterstützungsangebote für Trans*-Personen oder zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden an (Vorträge, Fortbildungen, Aktionstag, LSBTIQ*-Jobbörse, Beratungsstelle o. ä.)?
	2	Bieten Sie eines der folgenden Unterstützungsangebote an?
	3	Wird das Thema Trans* bereits als Rand- oder Hauptthema aufgegriffen?

Diesem Fragetyp ist hinzuzufügen, dass technisch bedingt *Sonstige* Angebote nicht zur gesonderten Notierung, sondern nur zur Anwahl angeboten wurden.

Zum Schluss richtete sich der Frageblock G an alle Umfrageteilnehmenden:

***Tabelle 7**: Frageblock G der Umfrage, Teil 7 von 7 (eigene Darstellung)*

Block	Nummer	Frage
G	1	Wie schätzen Sie eine mögliche (Weiter-) Entwicklung der Kommunikation und/oder des Unterstützungsangebotes in Ihrer Kommune/Ihrem Kreis in den kommenden zwei Jahren ein?
	2	Bewerten Sie: Mitarbeitende der Verwaltung in NRW sind verschlossener/offener für Diversität insbesondere gegenüber Trans*-Personen als Mitarbeitende der Privatwirtschaft.
	(3)	Hier finden Sie Platz für anonyme Anregungen, Kommentare oder Kritik.

Beim Frageblock G handelt es sich primär um subjektive Einschätzungen, die weniger auf Tatsachen abgestellt werden können. Insbesondere Frage G1 wird möglicherweise ungern beantwortet, sodass die Fragen zum Ende der Umfrage gestellt wurden (Friedrichs, 1990, S. 197).

Für die persönliche, freiwillige Einschätzung stand ein großes Freitextfeld zur Verfügung, das, kombiniert mit dem Fragewort *Inwiefern,* eine vielseitige und auch umfassende Beantwortungsmöglichkeit bot und dennoch zielgerichtet die jeweilige Entwicklung fokussierte (Porst, 2014, S. 688; Züll & Menold, 2014, S. 713). Aufgrund des gesellschaftlichen Veränderungsdrucks im Bereich der Vielfältigkeit, wird eine betrachtete Zeitspanne von zwei Jahre als realistisch eingestuft (Charta der Vielfalt e. V., 2022).

Ziel der Frage G2 ist eine spontane Wahrnehmung und intuitive Einschätzung der Verwaltung gegenüber der Privatwirtschaft, bei der sich zwischen den Ziffern fünf und sechs und somit zwischen zwei Polen entschieden werden musste (Moors, 2007, S. 792). Auch auf die Angabe „weiß nicht/keine Angabe“ wurde, aufgrund einer dadurch nicht nachweislich höheren Reliabilität, verzichtet (Franzen, 2014, S. 706).

Der Umfrageblock wurde mit dem Freitextfeld G3 beendet, welches für Anregungen, Kommentare oder Kritik angeboten wurde (Wahlig et al., 2018, S. 5). Die Auswertung kann durchaus von Vorteil sein (Singer & Couper, 2017, S. 124).

Die abschließende Seite äußerte den Dank über die Teilnahme (Pierenkemper, 2016, S. 10).

3.2 Ermittlung von Ansprechpersonen

Die Gesamtpopulation dieser Studie wird aus den Gebietskörperschaften des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen gebildet. Die Eingrenzung auf Landesebene erfolgt in Anlehnung einer Empfehlung des Deutschen Landkreistags (Henneke, 2013, S. 2), die sich aus 396 Gemeinden i. S. d. § 1 Abs. 2 Gemeindeordnung NRW (Kommunen) sowie 31 Kreisen (einschließlich der Städteregion Aachen) i. S. d. § 1 Abs. 2 Kreisordnung NRW zusammensetzt (Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, 2022). Eine erweiterte Stichprobe auf Bundesebene dürfte, aufgrund der unterschiedlichen Landesgesetze, nicht mehr vergleichbar sein.

Um ein aussagekräftiges Ergebnis der Umfrage zu begünstigen, sind die für die Gesamtpopulation vorgesehenen Ansprechpersonen zu ermitteln und einzubeziehen. Durch

die gezielte Versendung des Internetlinks für die Umfrage an eine Person pro Verwaltung, soll die Wahrscheinlichkeit der möglichen Mehrfachteilnahme verhältnismäßig gering gehalten werden.

Die Recherche nach Netzwerken, die alle Ansprechpersonen im Bereich LSBTIQ* oder Trans* besitzen, erzielte keine Erfolge. Dennoch sind in Nordrhein-Westfalen zum Zeitpunkt der Studie mehr als 370 Gleichstellungsbeauftragte (LAG NRW, 2022) bestellt, sodass eine gezielte Ansprechperson in der jeweiligen Verwaltung bekannt ist, die gegebenenfalls zugleich als Ansprechperson für diese Studie dienen könnte (Anhang 1). Ein dazugehöriger Verteiler der Vernetzungsstelle „Förderverein für die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen Nordrhein-Westfalens (LAG NRW)“ (LAG NRW, 2022) bildet die Basis der Kontaktdaten. Mit vereinzelten Verwaltungen wurde telefonisch Rücksprache gehalten, da sie keine oder mehrere Kontaktdaten angaben.

Somit folgte die Ermittlung der Ansprechpersonen anhand folgender Fundstellen:

***Tabelle 8**: Schritte zur Ermittlung von Ansprechpersonen für die Umfrage (eigene Darstellung)*

	Ermittlungsschritte	Anzahl	Zwischen-summe	Gesamt-summe
LAG NRW	1. Aushändigung LAG NRW	367	373	427
	2. Ergänzende Eigenrecherche	6		
Eigenrecherche	1. Internetrecherche	9	47	
	2. Erste schriftliche Anfrage	9		
	3. Weitere erforderliche Anfragen	29		
Nicht ermittelbar	Mehrfache Anfragen erfolglos	7	7	

Für die weitere Suche nach Ansprechpersonen diente folgender Rechercheweg: Internet-Suchmaschine, Suchmaschine auf der Homepage der Kommune, Durchsicht des Stellen- bzw. Mitarbeitendenverzeichnisses. Hierdurch konnte ein 1/6 der übrigen 54 Ansprechpersonen ermittelt werden.

Daraufhin wurden die restlichen Ansprechpersonen über E-Mail angefragt. Bei ausbleibenden Rückmeldungen erfolgte die telefonische Kontaktaufnahme.

In sieben Fällen war die weitere Recherche, trotz teilweise mehrfacher Korrespondenzen,

erfolglos.

In einigen Fällen kam es zu zeitlichen Verzögerungen. Gründe hierfür waren ausgebliebene Rückmeldungen, Einstufung der Umfrage seitens der Verwaltungen als Spam sowie eingeschränkte Verfügbarkeiten. Des Weiteren äußerten einzelne Kommunen die Annahme, dass ihre Teilnahme nicht erforderlich sei. Dies hinge insbesondere damit zusammen, dass die Relevanz von Trans*-Personen in ihrer Verwaltung (bisher oder vermutlich auch weiterhin) nicht gegeben sei. Aus diesem Grund konnte eine Verwaltung nicht zur Teilnahme bewogen werden.

Zwei Weitere konnten aus personellen Gründen innerhalb ihrer Verwaltung nicht teilnehmen.

3.3 Werbung zur Teilnahme an der Umfrage

Das nachfolgende Kapitel stellt die eingesetzte Umfragewerbung dar. Hierbei wird auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede eingegangen. Außerdem werden die Reaktionen auf die Ankündigung, Einladung und Erinnerung aufgezeigt. Wenn nicht anders angegeben, handelt es sich um schriftliche Informationen. Auf detailliertere Informationen aus persönlichen Gesprächen wird aus Gründen der Nachweispflicht und Anonymität verzichtet.

3.3.1 Grundlegendes zur Werbung

Um überhaupt eine Beteiligung an der Umfrage zu ermöglichen, sind Kontaktaufnahmen mit den Ansprechpersonen erforderlich. Laut Klenk und Hoursch (o. J., S. 6) trägt Transparenz dabei signifikant zur Sympathie bei und schafft Vertrauen. Auch die entgegengebrachte Wertschätzung ist wichtig. So sind der geäußerte Dank und die anschließende Ergebnismitteilung notwendig, um die Teilnahmebereitschaft für zukünftige Umfragen aufrecht zu halten (Pierenkemper, 2016, S. 10).

Dennoch könnte die Nicht-Erreichbarkeit, Unfähigkeit zur Teilnahme, sowie eine Teilnahmeverweigerung die Rücklaufquote negativ beeinflussen (Scheuch, 1974, zitiert nach Batinic 2001, S. 77). Den ersten beiden Möglichkeiten wurde mit der weitestgehend gezielten Ermittlung der Ansprechpersonen entgegengewirkt und es ist davon auszugehen, dass abwesende Personen ihre Nichtverfügbarkeit nach außen erkennbar machen. Die

Teilnahmeverweigerung soll, insbesondere durch die Anonymität, reduziert werden. Um dennoch eine möglichst hohe Rücklaufquote zu fördern, sind entsprechende Motivations- und Kontaktmaßnahmen angebracht.

Nach Cavusgil und Elvey-Kirk (1998, S. 1168–1171) ist die Rücklaufquote von folgenden Faktoren abhängig: individueller und gesellschaftlicher Nutzen, Incentive, Verpflichtung, Bequemlichkeit der Beantwortung sowie Themenkenntnisse. Auch wenn Motivationsanreize im Rahmen von Incentives die Rücklaufquote steigern (Hopkins & Gullcikson, 1992, S. 52), wurden nur die Personen zur Teilnahme bewegt, die aus reinem inhaltlichen Interesse mitwirken mochten.

Auch wenn mehrfache Kontaktaufnahmen zeit- und kostenintensiv sind (Klein & Porst, 2000, S. 18), hat eine Ankündigung den Vorteil, dass die Empfänger*innen auf die Umfrage vorbereitet und die Glaubwürdigkeit gesteigert wurden (Faulbaum, 2019, S. 543).

Bei Online-Panels beträgt die Rücklaufquote durchschnittlich rund 72 % (Batinic & Moser, 2005, S. 68). Da es sich jedoch um eine verhältnismäßig diskriminierte Gruppe handelt und die Ansprechpersonen einmalig in den Umfragepool involviert werden, ist auch bei einer geringeren Rücklaufquote von einer Sättigung auszugehen.

3.3.2 Gemeinsamkeiten der schriftlichen Kontaktaufnahmen

Da insgesamt drei bis vier Kontaktaufnahmen eine Sättigung der Rücklaufquote erzeugen (Schaefer und Dillman, 1998, S. 391; Reuband, 2014, S. 656), erhielten die eingeladenen Personen im Abstand von einer Woche insgesamt drei Anschreiben (Anhang 8–10). Die Versendung von Ankündigung (A), Einladung (E) und Reminder (R) erfolgte jeweils am Mittwochmorgen (Stark, 2021; des Georges, o. J.).

Darüber hinaus wurde ein Tag vor der Einladung ein Rundschreiben der LAG NRW publiziert, welches die Umfrage aufgriff. Außerdem wurde eine Homepage (HP) online gestellt.

Wenn möglich, enthielten die drei Schreiben individualisierte und personalisierte Inhalte (Wagner & Hering, 2014, S. 650–668). In den Kommunen, in denen keine Ansprechperson bekannt war, erhielten die zuletzt bekannten Stellen die Anschreiben.

Sowohl der Link als auch das Thema wurden farblich und zentriert hervorgehoben. Diese Angaben wurden jedem Rundschreiben beigefügt und gewährten den Teilnehmenden

jederzeit die Einsicht in das Thema und die Teilnahme an der Umfrage (Schaefer & Dillman, 1998, S. 391), auch bspw. im Fall eines Zuständigkeitswechsels.

Um die Teilnehmenden nicht zu beeinflussen, erhielten sie aber nicht die Angabe der Forschungsfrage. Neben Informationen zur Bearbeitungszeit, Gesamtpopulation, der umfrageverantwortlichen und betreuenden Person, wurden verschiedene Kontaktdaten zur Verfügung gestellt. Desgleichen wird der Dank für die Mitwirkung und Unterstützung geäußert (Pierenkemper, 2016, S. 10).

Um die im Vorfeld vorhandene Motivation der Teilnahme nicht zu gefährden, wurde die Umfrage bereits mit der Versendung der Ankündigung aktiviert.

Die fünf Werbemittel und deren Inhalte können im Detail Tabelle 9 entnommen werden.

***Tabelle 9**: Inhalte der eingesetzten Werbemittel (eigene Darstellung)*

	Inhalt	A	E	R	HP	LAG
Umfrageverant-wortliche Person	Umfrageanlass/Hochschule	X	X		X	X
	Kontaktdaten	X	X	X		X
Zugang	Link zur Umfrage	X	X	X		
Allgemeine Infor-mationen	Oberthema	X	X	X	X	X
	Unterthema	X	X		X	
	Bearbeitungszeit	X	X	X	X	X
	Startdatum (S) / Enddatum (E)	S	E		X	S+E
	Gesamtpopulation	X	X	X	X	X
	Anonymität	X	X		X	
	Hinweis zur Zuständigkeit	X	X		X	
	Nutzen der Teilnahme	X			X	X
	Personalisierter Bezugnahme	X	X			
	Informationen zu den Ergebnissen		X	X	X	
	Verweis auf Homepage		X			X
	Inhalte der Umfrage			X	X	
	Dank	X	X	X	X	

3.3.3 Ankündigungen durch Anschreiben und Stakeholder

Die Ankündigung der Umfrage erfolgte zum einen über ein personalisiertes Ankündigungsschreiben und zum anderen über ein Rundschreiben der LAG NRW.

Um eine Personalisierung in dem Ankündigungsschreiben zu steigern, wurde der Bezug der möglichen oder vorhandenen Quelle von der Umfragezuständigkeit angegeben. Folgende Bezugspunkte flossen in den Einleitungssatz mit ein:

1. Kontaktdaten durch LAG NRW
2. Internetrecherche
3. Persönliche Zusage der Teilnahme
4. Nennung durch andere Verwaltungsmitarbeitende
5. Individuell formuliert, da bisher keine Ansprechperson genannt wurde bzw. die Bestätigung der Ansprechperson ausgeblieben ist; E-Mails werden weitergeleitet an unbekannte oder bereits bekannte Person

Ein zu großer Umfang der Einladung sollte die Lesenden nicht abschrecken, sodass sie die in Tabelle 9 genannten Inhalte aufwies.

Informationen zu Nutzen, Gesamtpopulation, Anonymität sowie Hinweise zur Zuständigkeit und Bitte der einmaligen Teilnahme, bekamen die Leser*innen wie in einem Katalog von *Häufig gestellte Fragen* vorgestellt.

Je mehr Kanäle eine Umfrage kommunizieren, desto wahrscheinlicher ist deren erfolgreiche Wahrnehmung. Eine proaktive Einbeziehung sogenannter Stakeholder könnte die Beteiligung und das Interesse an der Umfrage fördern und ihnen zugleich wissenswerte Informationen liefern, sodass die Umfrage möglichst positiv beeinflusst wird (Project Management Institute, 2021, Kap. 3.3).

Durch die Einbeziehung der LAG NRW konnten 85 % der Gesamtpopulation zusätzlich erreicht werden. Eine gleichermaßen gesonderte Information an die übrigen 15 % erfolgte beim überwiegenden Teil während der Ermittlung der entsprechenden Ansprechperson. Weitere Netzwerke kamen nicht in Betracht, sodass eine hieraus resultierende Verzerrung der repräsentativen Aussagen obsolet wird (Batinic, 2001, S. 74).

Der Hinweise auf die Umfrage erschien im Rundschreiben namens LAGazette, das in jedem Quartal an die bestellten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten versandt wird.

Da nach der Versendung (näheres s. Kapitel 5.7) Unklarheiten bezüglich der möglichen Zuständigkeiten von Gleichstellungsbeauftragten und kreisangehörigen Kommunen auftraten, flossen die dazugehörigen erforderlichen Informationen in den Inhalt des Umfrageartikels mit ein. Zusätzlich beinhalteten die abschließend genannten Kontaktdaten einen Verweis auf die nachfolgend dargestellte Homepage.

3.3.4 Homepage

Zur Steigerung und Aufrechterhaltung der Transparenz, bot sich eine zusätzlich geschaltete Homepage mit identischem Titel zur Umfrage an.

Auf der Internetseite hatten die eingeladenen Personen jederzeit auf alle relevanten Informationen Zugriff. Die Menüpunkte der Homepage umfassten folgende Inhalte:

***Tabelle 10**: Inhalte der Homepage „trans-in-der-verwaltung.de“ (eigene Darstellung)*

Seite	Unterseite	Inhalt der Seite
Startseite	./.	Bitte zur Mitwirkung und Unterstützung durch die Teilnahme und einleitende Informationen
Umfrage	Allgemeines	fortführend *Häufig gestellte Fragen* aus den Anschreiben
	Themen	Einblick in die Umfragethemen
	Ergebnisse	spätere Bereitstellung und Visualisierung der Auswertungen sowie Hinweis auf die mögliche Ergebnisanforderung
Über mich	./.	Angaben zur umfrageverantwortlichen Person
Kontakt		Möglichkeit der Kontaktaufnahme mittels Kontaktformular
Alle Seiten		Infokasten mit wichtigsten Informationen z. B. die noch verbliebenen aktivierten Tage der Umfrage und die (mehrfach täglich aktualisierte) Rücklaufquote mit Uhrzeitangabe

Damit keine unberechtigten Personen das Umfrageergebnis verzerren können, erfolgte die Übermittlung des Umfragelinks ausschließlich über E-Mail.

3.3.5 Einladung

Die Einladung an die bestellten Gleichstellungsbeauftragten beinhaltete einen Hinweis auf die Ankündigung im Rundschreiben der LAG NRW sowie auf die vorangestellte Ankündigung. Durch die Bezugnahme auf das Rundschreiben sollte das Zugehörigkeitsgefühl der Gleichstellungsbeauftragten, als mögliche Ansprechpersonen, gefördert werden

(Edwards et al., 2002, S 1185).

Insgesamt griffen die verschiedenen Anschreiben mindestens einen der folgenden Bezugspunkte auf:

1. LAG NRW: Verweis auf bereits schriftliche Ankündigung und Rundschreiben
2. Schriftlicher Kontakt durch die Ankündigung,
3. neue Kontaktdaten von der Ansprechperson selber erhalten (ggf. zzgl. Inhalte aus Ankündigung),
4. neue Kontaktdaten von anderen Mitarbeitenden erhalten (ggf. zzgl. Inhalte aus Ankündigung)
5. Individuell formuliert, da:
    - bisher keine Ansprechperson genannt wurde bzw. die Bestätigung der Ansprechperson ausgeblieben ist,
    - E-Mails werden weitergeleitet an eine unbekannte oder bereits bekannte Person,
    - Einladung wird bereits erwartet.

Das Einladungsschreiben wies, neben den bereits genannten Inhalten, auch wiederholende Inhalte aus der Ankündigung auf, siehe Tabelle 9. Um die Transparenz zu steigern, griff der Katalog der *Häufig gestellten Fragen* die Unklarheiten aus der Ankündigung auf.

Personen, die bis zu diesem Zeitpunkt mit der umfrageverantwortlichen Person in Kontakt getreten waren und vermutlich teilgenommen haben, erhielten ein separates Anschreiben mit relevanten Informationen, unter anderem mit dem Verweis auf die Homepage.

3.3.6 Reminder

Der Reminder galt als Erinnerungsanstoß, der demzufolge wenig Informationen transportierte. Hier wurde erneut auf die Personen geachtet, deren mögliche Teilnahme noch ausstand.

Um das Interesse an der Umfrage zu erhöhen, enthielt der Bereich *Häufig gestellte Fragen* Einblicke in die einzelnen Themengebiete der Umfrage. Außerdem wurde die Kontaktaufnahme auch für während der Beantwortung auftretende Fragen angeboten, um die Anzahl der aus Unklarheiten resultierenden Abbrüchen zu reduzieren. Als Resultat aus vorheriger Korrespondenzen wurde auf die Verwendung oder Weiterleitung des späteren Ergebnisses eingegangen.

3.3.7 Analyse der Rückmeldungen

Durch die Versendung der drei Anschreiben traten unterschiedliche Rückmeldungen auf. Diese sind detailliert im Anhang 11 aufgeführt. Aus jeder Rückmeldung entstand eine administrative Aufgabe, die es individuell zu bearbeiten galt.

Der Vergleich der unterschiedlichen Rückmeldungen führt zur folgenden Darstellung:

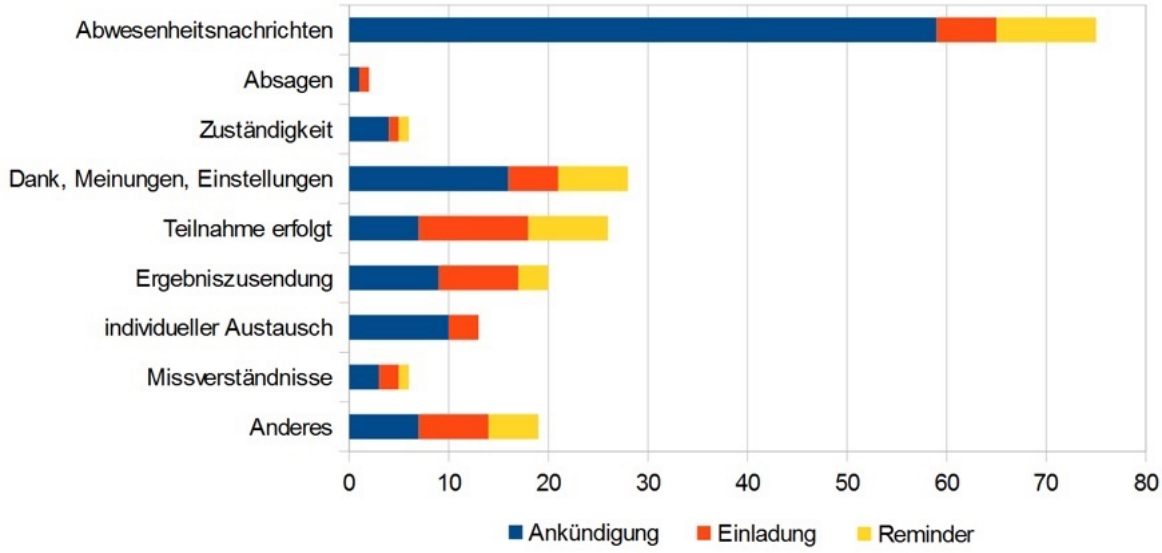


***Abbildung 2**: Anzahl der Rückmeldungen auf Ankündigungen, Einladungen und Reminder (eigene Darstellung)*

Insgesamt wurden 195 Anliegen der Kommunen und Kreise schriftlich kommuniziert. Vereinzelt erfolgten Kontaktaufnahmen telefonisch oder über das Kontaktformular der Homepage.

Aufgrund technischer Störungen in den Netzen des Bundes (Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen) konnten vereinzelte E-Mails erst nach mehrfachen Sendeversuchen zugestellt werden. Einer Ansprechperson mussten die Informationen sowie der Zugangslink telefonisch mitgeteilt werden.

Knapp 60 % der Kontaktaufnahmen gingen im Anschluss an die Ankündigung ein, die überwiegend aus den Abwesenheitsnachrichten der Ansprechpersonen resultierte. Verwaltungen, bei denen die Teilnahmemöglichkeit der vorgesehen oder einer alternativen Ansprechperson nicht erkennbar war, wurden persönlich kontaktiert.

Ohne Berücksichtigung der Abwesenheitsnachrichten nach der Ankündigung sind ins-

gesamt 120 Kommunikationsgründe zu vermerken. Davon gingen knapp 50 % im Anschluss der Ankündigung ein und die Anzahl nahm im Anschluss der weiteren zwei Werbeschreiben ab.

Diese Abnahme ist auch bei den verschiedenen Anliegen erkennbar. Insbesondere die Kontaktaufnahme nach der Ankündigung, wegen wechselnder Zuständigkeit, scheint zeitlich die Möglichkeit gegeben zu haben, dass alternative Personen ermittelt und deren Teilnahmen ermöglicht werden konnten.

Anlass zur individuellen Kontaktaufnahme waren beispielsweise Fragen zur Zuständigkeit, Anonymität und zu gezielten Rechercheergebnissen z. B. zur Regenbogenflagge, Bezugsadressen, Netzwerken, Richtlinien für die Implementierung von LSBTIQ*-Themen in der Verwaltung, aber auch allgemeine LSBTIQ*-Themen.

Lediglich die Mitteilung über die Teilnahme nahm nach dem Einladungsschreiben zu, was mit der bereits genutzten Teilnahme nach der Ankündigung und den Äußerungen persönlicher Meinungen zusammenhing. Überdies wurde der Dank über die Erstellung der Umfrage, Einladung, Umfrageerinnerung und die regelmäßige Information und Aktualisierung ausgesprochen.

Schlussendlich gab es während dieser Werbemaßnahme nur eine gesundheitlich bedingte Absage, woraufhin die Nennung einer anderen oder die Weiterleitung an eine andere Ansprechperson erbeten wurde. Des Weiteren konnte eine Person zur möglichen Teilnahme gewonnen werden. Die Abnahme von mitgeteilten Missverständnissen lässt darauf schließen, dass u. a. mit den angepassten Einladungsschreiben und Erinnerungsschreiben Unklarheiten behoben wurden.

Auch wenn keine vollständige Rücklaufquote erzielt werden konnte, erfolgte kein Versuch der telefonischen Teilnahmerekrutierung. Unter der Annahme, dass die Kontaktdaten aktuell waren, gewährten die oben aufgezählten Werbemaßnahmen eine Chancengleichheit der Teilnahme, sodass eine Antwortverzerrung durch stichprobenartige Kontaktierungen ausblieb.

Schlussendlich lässt sich aus den vorliegenden Rückmeldungen und den eingegangenen Anfragen ableiten, dass die drei Anschreiben zugestellt und damit eine Sättigung der Rücklaufquote unterstützt wurde.

4 Umfrageergebnisse aus Nordrhein-Westfalen

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Umfrage „Trans* in der Verwaltung“ dargestellt und analysiert. Die Ergebnisdarstellung erfolgt anhand einzeln gebildeter Themenrubriken, die sich aus den Ergebnissen einer oder mehrerer Fragen zusammensetzen.

Kapitel 4.3 untergliedert sich in weitere Kapitel, da die Inhalte des Fragebogens aufeinander aufbauten. Abschließend folgt in Kapitel 4.4 eine Übersicht der Umfragerubriken und einzelnen Schnittstellen.

Die darauffolgenden Unterkapitel stellen die subjektiven Einschätzungen der Verwaltungen dar, die ebenfalls mit einem Zwischenfazit zusammengefügt werden.

Die Ergebnisse wurden mittels deskriptiver Statistik ausgewertet (Blasius & Baur, 2014, S. 998). Für die Angaben der offenen Frage G1 wurde die induktive Kategorienentwicklung angewendet, nach der einzelne Kategorien gebildet, zusammengefasst und anschließend deren Häufigkeit in den Antworten gezählt wurde (nach Mayring, 2015). Ein qualitativ-interpretierendes Ergebnis ist hierbei nicht auszuschließen, da die Ergebnisse ähnlich, überschneidend, widersprüchlich und gegensätzlich sein können und somit keine klaren Grenzen zu ziehen sind (Reichertz, 2014, S. 69). Die induktive Statistik bietet bei einer Rücklaufquote von unter 100 % der Grundgesamtheit Nordrhein-Westfalens eine Verallgemeinerung auf das Bundesland (Häder & Häder, 2014, S. 283). Das Thema der Umfrage lässt jedoch vermuten, dass die Zufälligkeit des Rücklaufs nicht gegeben ist, sodass sich die folgende Auswertung ausschließlich auf deskriptive Kennzahlen stützt.

4.1 Beteiligung an der Umfrage

Im Zeitraum von drei Wochen haben 248 von 427 Eingeladenen (58,08 %) die Umfrage vollständig beendet (Abbildung 3 - blau). Eine Analyse der Ergebnisse zeigte, dass mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, Doppelteilnahmen ausgeschlossen werden können. 51 Teilnehmende haben die Umfrage vorzeitig abgebrochen (Abbildung 3 - rot).

Die zeitliche Verteilung ist Abbildung 3 auf der nachfolgenden Seite zu entnehmen:

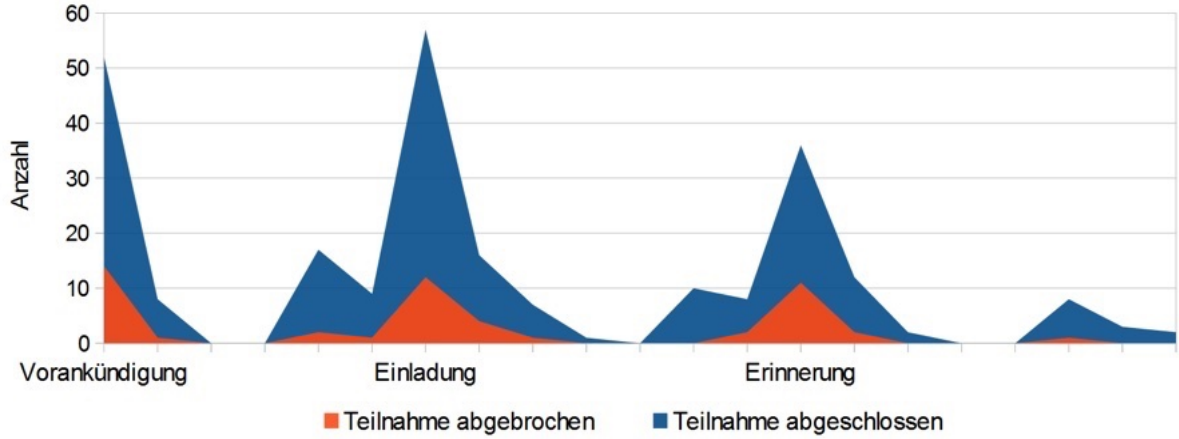


***Abbildung 3**: Zeitliche Darstellung der vollständigen und abgebrochenen Umfrageteilnahmen (eigene Darstellung)*

Am Tag der Versendungen (mittwochs) erfolgten die meisten Teilnahmen. Der Start wurde für den Tag der Einladung verkündet, dennoch gingen bereits nach der Ankündigung mehr als 1/3 (34,78 %) der Ergebnisse ein. Weitere 39,92 % folgten nach der Einladung und weitere 25,40 % in der letzten Woche. Die wenigsten Rückläufe erfolgten zwischen Freitag und Sonntag. Montags führten durchschnittlich mehr Personen eine vollständige Teilnahme durch als dienstags.

Die abflachende Teilnahme stützt das in Kapitel 3.3.7 genannte Zwischenergebnis, so dass hier von einer Sättigung der Rücklaufquote ausgegangen werden kann.

Die Verteilung der Gebietskörperschaften (Frage A1) wird in Abbildung 4 dargestellt:

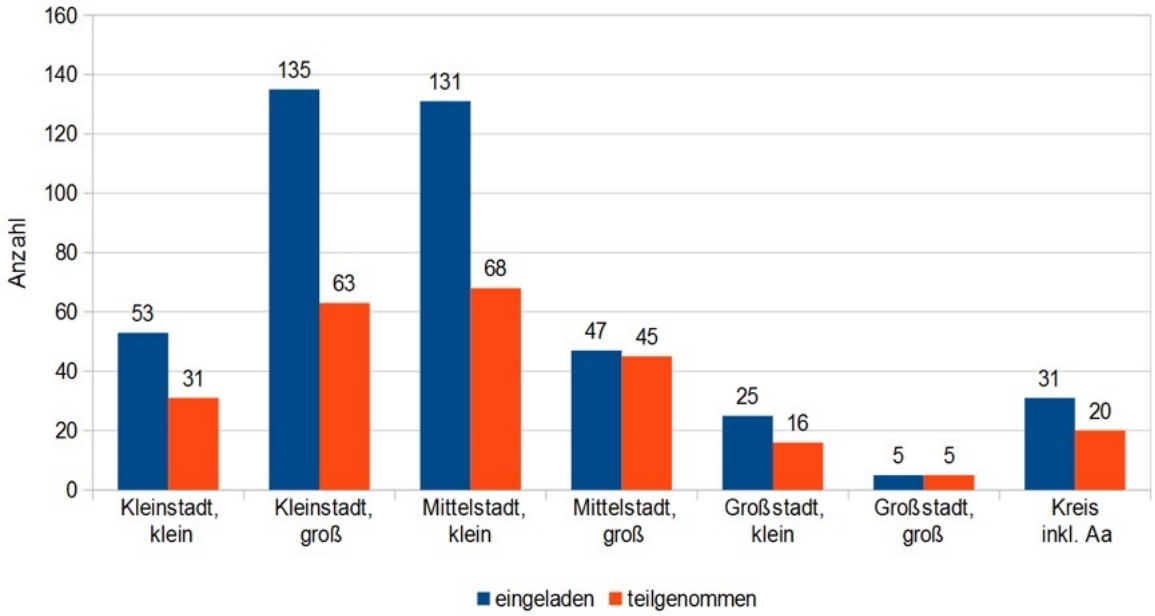


***Abbildung 4**: Einladungs- und Teilnahmeübersicht, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften (eigene Darstellung)*

In Summe erfolgten die meisten der 248 Teilnahmen von großen Kleinstädten und kleinen Mittelstädten, wobei diese im Verhältnis zu den anderen Gebietskörperschaften in kleinerem Umfang zu ihrer Gesamtzahl teilgenommen haben (46,66 bzw. 51,90 %). Bei den großen Mittelstädten und großen Großstädten sind es über 95 % (95,74 bzw. 100 %) und bei den kleinen Kleinstädten sowie den Kreisen 58,49 und 64,51 %.

4.2 Symbolisierte Vielfalt durch das Hissen der Regenbogenflagge

96 der 248 befragten Verwaltungen haben angegeben in der Vergangenheit die Regenbogenflagge (einmalig oder mehrfach) an ihrem Rathaus oder einer anderen zugehörigen Örtlichkeit gehisst zu haben:

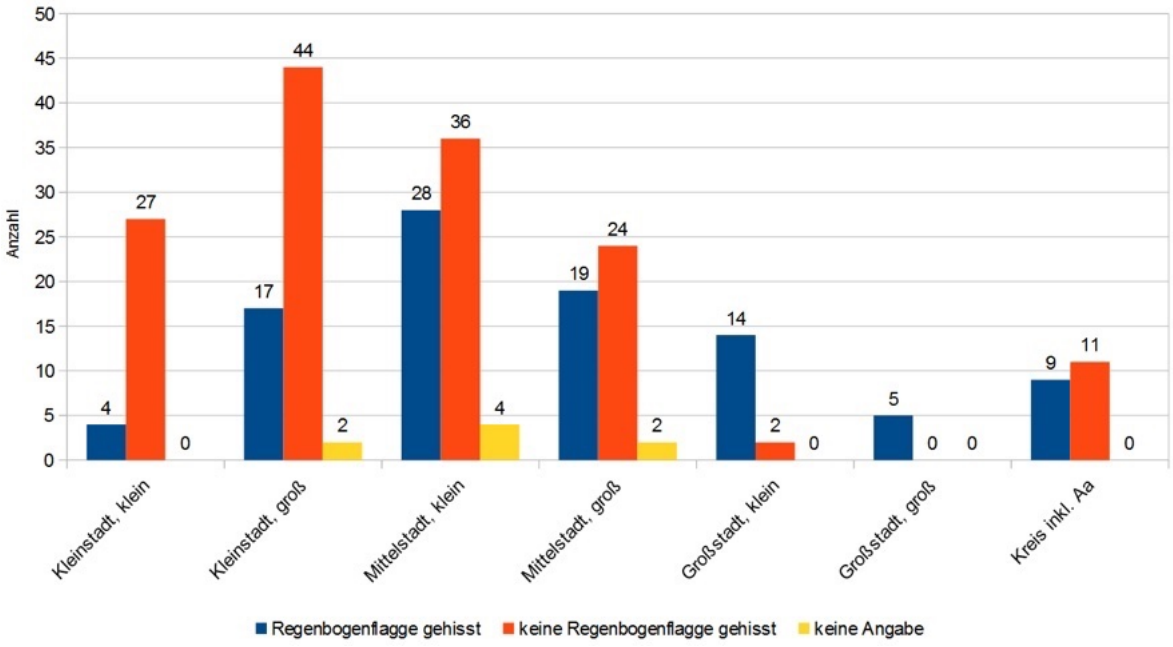


***Abbildung 5**: Regenbogenflagge bisher gehisst oder nicht gehisst bzw. keine Angabe, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften (eigene Darstellung)*

Ein Vergleich der Gebietskörperschaften zeigt, dass mit steigender Größe der Kommune, auch der Anteil derer steigt, die die Regenbogenflagge bisher gehisst haben (kleine Kleinstadt fast 13 % und große Großstadt 100 %). Aufgrund der eingehenden Forschungsfrage wird hier jedoch auf eine weitere Ausführung verzichtet.

Zukünftig werden mindestens drei weitere Kommunen, erstmalig im Jahr 2022, die Regenbogenflagge hissen und wäre die Beflaggungsverordnung Nordrhein-Westfalens in

Anlehnung an die Genehmigung des Bundesministeriums (Faeser, 2022) auszulegen, ist von mindestens drei oder evtl. sogar vier weiteren beteiligten Kommunen (kleine Kleinstädte sowie Mittelstädte) auszugehen. Eine Verwaltung strebt dafür die Verwendung der Pride-Flag an.

Vereinzelte Teilnehmende tätigen folgende anlassbezogenen Maßnahmen: Erleuchtung von Einrichtungen in Regenbogenfarben, Anpassungen der Signatur, persönliche Ansprachen der Behörde sowie weiterer Akteur*innen, Zusammenarbeit z. B. mit Kirchenträgern.

Da diese Details nicht explizit erfragt wurden, ist hierzu keine präzisere Aussage möglich.

Es ist zu berücksichtigen, dass 49 der 96 Verwaltungen bisher nur die Regenbogenflagge gehisst und keine weiteren Berührungspunkte mit Trans* in der Verwaltung angeben haben. Diese große Beteiligung könnte auf einen Anlass im LSBTIQ*-Bereich zurückzuführen sein oder mit der verstärkten Signalisierung im Jahr 2021 zusammenhängen.

4.3 Trans*-Themen in der Verwaltung

Im nachfolgenden Unterkapitel wird beschrieben, wie viele Verwaltungen sich bisher mit der Thematik Trans* befasst haben. Darauf aufbauend werden verschiedene Angebote analysiert und mögliche Schnittstellen zueinander aufgezeigt.

4.3.1 Bisherige Relevanz von Trans*

Alle Teilnehmenden wurden zu Anfang der Umfrage gefragt, ob das Wort Trans* in ihrer Gebietskörperschaft bis zum Befragungszeitpunkt eingebracht oder verwendet wurde. Diese Frage entschied darüber, ob den Teilnehmenden weitere Unterfragen zur Kommunikation und zu Angeboten hinsichtlich Trans* gestellt werden. Knapp 29 % der Teilnehmenden (71 von 248) stimmten dieser möglichen Eingangsfrage zu.

Wie in Abbildung 6 erkennbar, nimmt der prozentuale Anteil der Verwaltungen, die bis zum Zeitpunkt der Befragung mit der Trans*-Thematik zu tun hatten, zwischen den kleinen Kleinstädten (12,90 %) bis zu den großen Mittelstädten (28,89 %) kontinuierlich zu (20,63 große Kleinstadt sowie 25 % kleine Mittelstadt). Von den gesamten Großstädten hat eine kleine Großstadt die bisherige Einbringung oder Verwendung von Trans*-Themen verneint. Von den 20 Kreisen verneinten dies 16 Kreise.

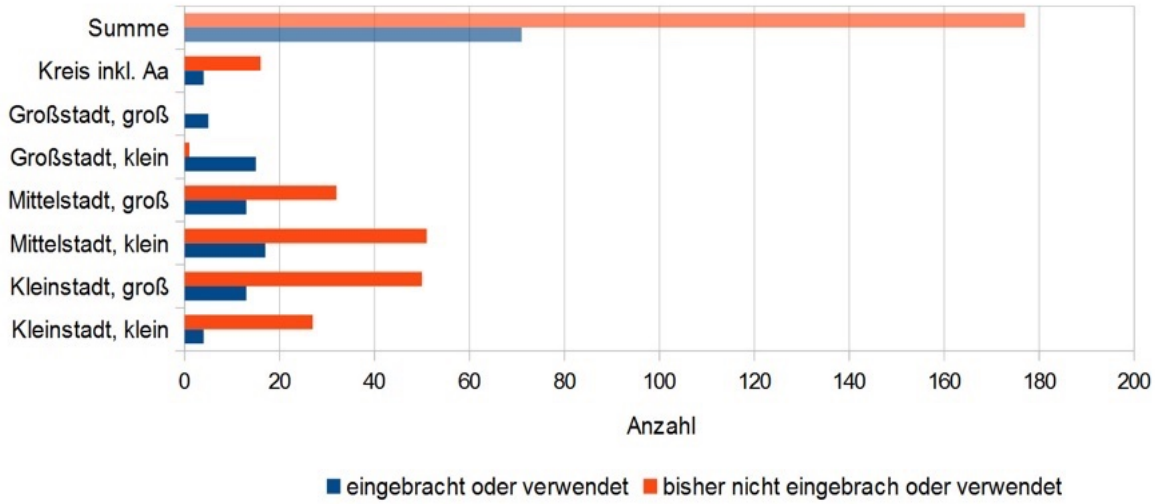


***Abbildung 6**: „Wurde das Wort Trans*... in Ihrer Verwaltung bisher in irgendeiner Hinsicht eingebracht oder verwendet?“, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften (eigene Darstellung)*

4.3.2 Vorhandene und mögliche Ansprechpersonen

Im folgenden Abschnitt wird dargestellt, welche Stellen zum Zeitpunkt der Befragung für Trans*-Personen sowie Interessierte benannt (Ansprechperson benannt) werden bzw. am ehesten in Frage kommen würde (keine Ansprechperson).

Folgende Verteilung liegt vor:

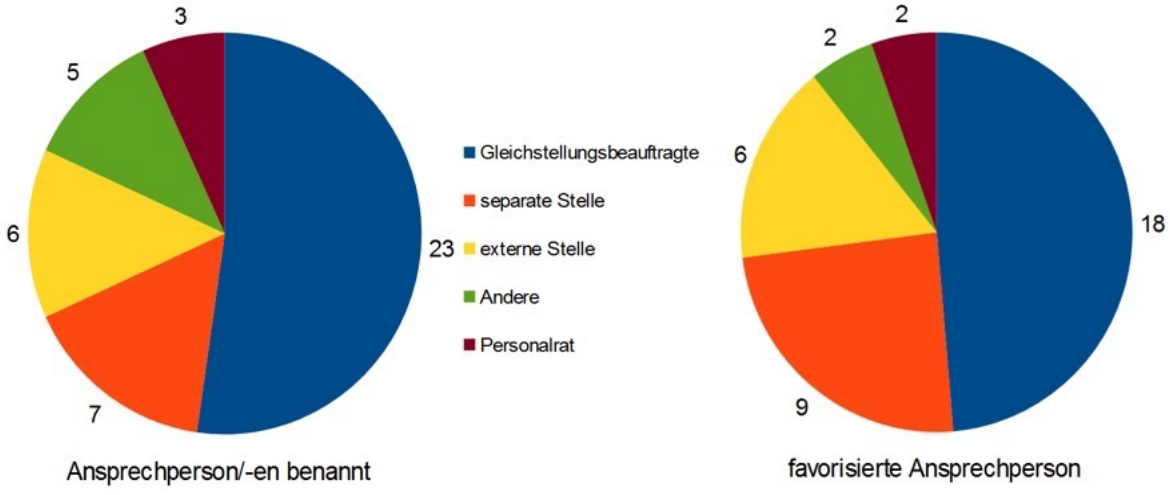


***Abbildung 7**: Ansprechpersonen, die für Trans*-Angelegenheiten gegenüber den Mitarbeitenden benannt werden und Stellen, die am ehesten in Frage kommen würden (eigene Darstellung)*

Es handelt sich bei der Frage nach der/den genannten Ansprechperson/-en , um eine Multiple-Choice-Frage (mehrere Antworten), weshalb sich die unterschiedlichen Stellen, aber nicht die Häufigkeiten dieser Stellen in den Verwaltungen feststellen lassen. Aufgrund der unbekannten Anzahl der Ansprechpersonen, wird für die bessere Lesbarkeit eine Ansprechperson pro Nennung unterstellt.

34 von 71 Verwaltungen (47,89 % entspricht 13,71 % aller Teilnehmenden) gaben mindestens eine benannte Ansprechperson an (Abbildung 7 links). Die Teilnehmenden, die noch nicht über eine Ansprechperson verfügen, würden eine ähnliche personelle Zuordnung favorisieren (Abbildung 7 rechts)

Die nähere Betrachtung zeigt, dass zum Zeitpunkt der Befragung kleine Kleinstädte keine Ansprechperson benannt haben. Bei mehr als der Hälfte der anderen Verwaltungen wurde (vermehrt bei Klein-, und Mittelstädten) die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechperson angegeben (Abbildung 7 links). Diese Stelle wird auch von fast jeder zweiten Person favorisiert (48,65 % - Abbildung 7 rechts).

Die Auswertung hat außerdem ergeben (Abbildung 7 links), dass 34 der Befragten insgesamt 44 verschiedene Stellen als Ansprechperson für Betroffene und Interessierte angegeben haben. Davon verweisen acht Verwaltungen auf die Gleichstellungsbeauftragte. Drei große Kleinstädte führten zusätzlich den Personalrat an. Größere Städte gaben in beiden Gruppen grundsätzlich externe bzw. separate Stellen (Koordinierungs-, Stabsstellen oder Referate) an.

Weitere Analysen der beiden Gruppen zeigen, dass keine Betriebsärzt*innen als Ansprechperson dienen würde und der Personalrat ausschließlich von Kleinstädten benannt sowie von diesen am ehesten angestrebt werden würde. Externe und separate Stellen wurden grundsätzlich von Mittel- und Großstädten angegeben.

Ein Vergleich zum Hissen der Regenbogenflagge zeigt, dass fast 80 % der Verwaltungen mit benannter Ansprechperson auch die Regenbogenflagge gehisst haben.

Eine Analyse der Freitexte zum Abschluss der Umfrage ergab, dass teilweise unstimmige Ansichten hinsichtlich der Zuständigkeit existieren. Einerseits wird eine gesetzlich vorgegebene Zuständigkeit nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geäußert oder interne Absprachen, andererseits wird an den Gesetzgeber appelliert, erforderliche oder konkrete Gesetzesänderungen, insbesondere des Landesgleichstellungsgesetzes NRW,

umzusetzen.

Schlussendlich gilt die Gleichstellungsbeauftragte für ca. die Hälfte der Befragten als Ansprechperson. Einige Großstädte und ein Kreis nutzen separate Stellen, dennoch würden auch Mittelstädte diese Personen am ehesten wählen. Andere Personengruppen, wie Personalräte und Betriebs*ärztinnen, werden selten bzw. nicht aufgeführt.

4.3.3 Eingesetzte Kommunikationsmittel

Die Teilnehmenden wurden außerdem gefragt, welche Kommunikationsmittel bisher genutzt wurden, um die Trans*-Thematik aufzugreifen. Es standen sechs Kommunikationsmittel sowie ein Freitextfeld für sonstige Angaben zur Verfügung. Diese werden wie folgt genutzt:

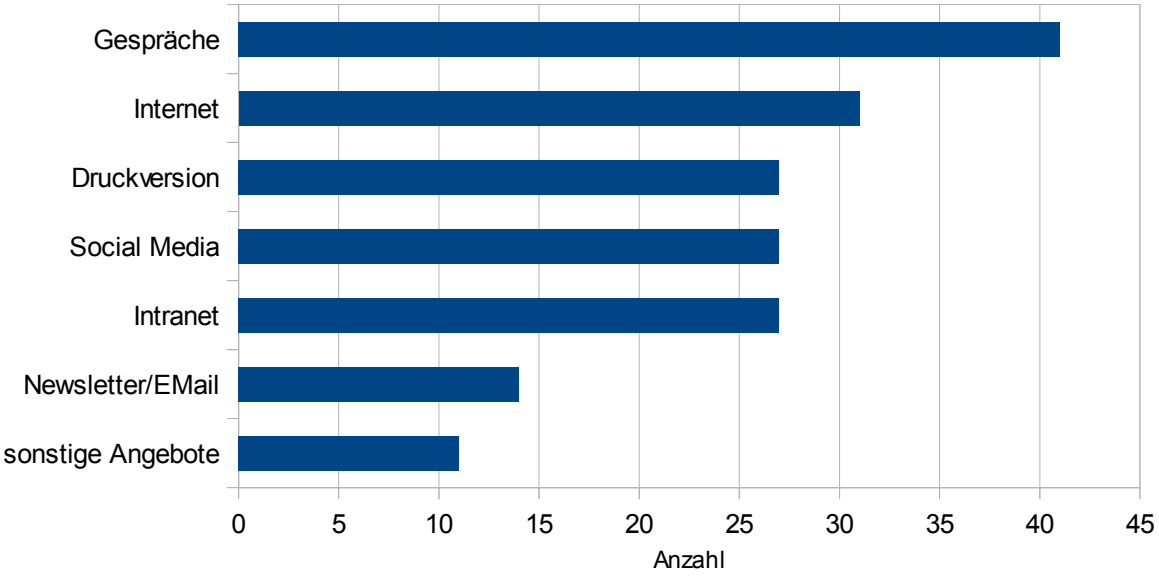


***Abbildung 8**: Kommunikationsmittel, die zum Aufgreifen von Trans*-Themen genutzt werden*
(eigene Darstellung)

Insgesamt wurden 178 Kommunikationsmittel ausgewählt. Dadurch ergibt sich eine durchschnittliche Nutzung von zwei bis drei verschiedenen Kommunikationsmitteln pro Verwaltung.

Fast jedes vierte Kommunikationsmittel für Trans*-Themen ist das persönliche Gespräch (23,03 %), das mit beratenden Person/-en stattfindet. 31 Verwaltungen nutzen das Internet. Mehr als jede sechste Verwaltung setzt das verwaltungsinterne Intranet (verwaltungsinterne Internet), Social media (soziales Netzwerk, Forum, mobile Apps oder ähnliches) sowie

Druckversionen (Zeitschriften, Flyer oder ähnliches) ein. Newsletter bzw. E-Mails nutzen 7,87 %.

Als *sonstiges* Kommunikationsmittel griffen vier Verwaltungen die gendergerechte Sprache auf. Diese Angabe tätigten sowohl Verwaltungen, die vielfache Kommunikationsmittel als auch ausschließlich die gendergerechte Sprache verwenden würden. Näheres dazu wird in Kapitel 4.5.2.4 thematisiert.

Als Kommunikationsmittel wurden außerdem Vorträge in Ausschüssen, zielgerichtete und bedarfsorientierte Informationen für Fachämter oder Veranstaltungen bzw. Ausstellungen genannt. Drei Kommunen gaben ausschließlich das *Sonstige* Kommunikationsmittel an. Zwei Freitextangaben können im Kontext der Frage nicht gewertet werden.

Eine nähere Betrachtung der Auswahlmöglichkeit *Persönliches Gespräch* zeigt, das Differenzen zwischen den Angaben dieses Kommunikationsangebots sowie benannter Ansprechpersonen bestehen. 41 der 71 Gebietskörperschaften nutzen das persönliche Gespräch zum Aufgreifen der Trans*Themen. Lediglich 24 Verwaltungen hingegen benennen eine Ansprechperson und bieten persönliche Gespräche, um Trans*-Themen aufzugreifen. 17 Verwaltungen verwenden das persönliche Gespräch, obwohl keine Ansprechperson benannt wurde. Weitere 10 Verwaltungen haben Ansprechpersonen, nutzen diese hingegen nicht für das persönliche Gespräch zum Aufgreifen von Trans*-Themen.

4.3.4 Leitfäden oder Richtlinien in der Verwaltung

Abbildung 9 zeigt auf, wie viele Verwaltungen einen Leitfaden oder eine Richtlinie zur Unterstützung für Trans*-Personen und deren Arbeitsumfeld verwenden.

Die Befragung zeigt, dass zum Umfragezeitpunkt 3 der 71 befragten Verwaltungen (4,23 % entspricht 1,21 % aller Umfrageteilnehmenden) einen Leitfaden oder eine Richtlinie verwenden. Hierbei handelt es sich um eine kleine Kleinstadt (selbst entwickelt), eine große Kleinstadt und eine große Mittelstadt (modifizierter Leitfaden). Sieben Großstädte und große Mittelstädte beschäftigen sich derzeit mit der Erstellung einer Handlungsempfehlung. Die Umsetzung dieses Bestrebens hätte eine Verdreifachung bei der Verwendungsquote (15,49 %) zur Folge. Von denjenigen, die bereits oder bald eine Handlungsempfehlung anwenden, weist lediglich die oben genannte Kleinstadt keine

Ansprechperson auf.

Als modifizierte Handlungsempfehlung wurden „Trans* am Arbeitsplatz - Anregungen für ein respektvolles Miteinander“ (Heithoff & Zündorf, 2020) sowie „Richtlinien zur Geschlechtsangleichung“ (SAP Deutschland, 2014) aufgeführt.

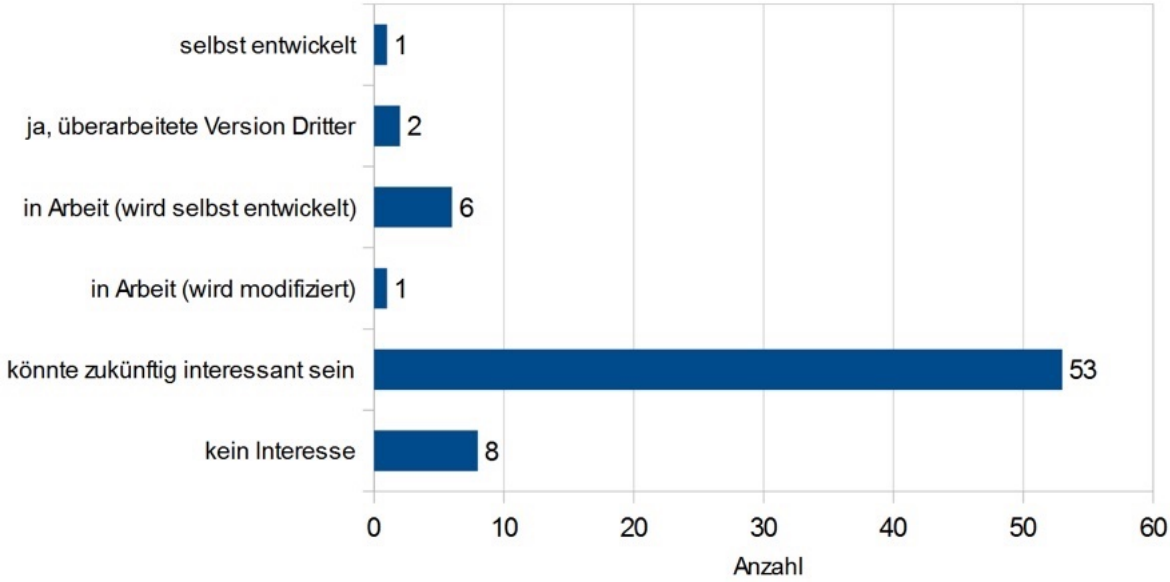


***Abbildung 9**: Verfügbarkeit, Erarbeitung, Interesse sowie kein Interesse hinsichtlich Leitfäden oder Richtlinien (eigene Darstellung)*

Für 53 der 71 Befragten (74,65 %) könnte künftig ein Leitfaden interessant sein (Abbildung 9). Demgegenüber stehen zuletzt noch sieben Kommunen und ein Kreis, die weiterhin kein Interesse an diesen Handlungsempfehlungen haben, wovon 80 % keine Ansprechperson benannt haben. Ergänzende Angaben sind hier vereinzelt das individuelle Vorgehen sowie der bisher ausgebliebene Anlass zur Erstellung einer Handlungsempfehlung. Weitere zutreffenden Angaben lassen sich, aufgrund der ausgebliebenen Fragestellung, nicht beziffern.

4.3.5 Schriftliche Informationen

Insgesamt 20 von 71 Kommunen (28,17 % entspricht 8,06 % aller Teilnehmenden) bieten zusammen 34 Informationen an, die durchgehend ihren Mitarbeitenden schriftlich zur Verfügung gestellt werden (Abbildung 10). Zwei ergänzende Aussagen im Freitextfeld sind in dem Kontext nicht verwendbar.

Schriftliche Verweise auf Externe bestehen am häufigsten und, abgesehen von den kleinen

Kleinstädten, verweist mindestens eine Gebietskörperschaft auf sie. Insgesamt umfassen diese Information 1/3 (35,29 %) der vorhandenen Informationsmaterialien, wobei bei den Großstädten nur eine Großstadt von dieser Auskunft Gebrauch macht.

Allgemeine Informationen werden innerhalb aller Gebietskörperschaften ein bis zwei mal angeboten und eigene verwaltungsspezifische Informationen stehen Mitarbeitenden in großen Mittelstädten und beiden Großstädtetypen zur Verfügung. Zwei große Kleinstädte bieten rechtliche Informationen an. Des Weiteren werden vereinzelte medizinische Informationen, Erläuterungen im Glossar / Begriffserklärungen sowie Leitfäden oder Richtlinien für eine Transition von vereinzelten größeren Städten angeboten.

Einzig die Kreise bieten ihren Mitarbeitenden keine Art der schriftlichen Informationen an.

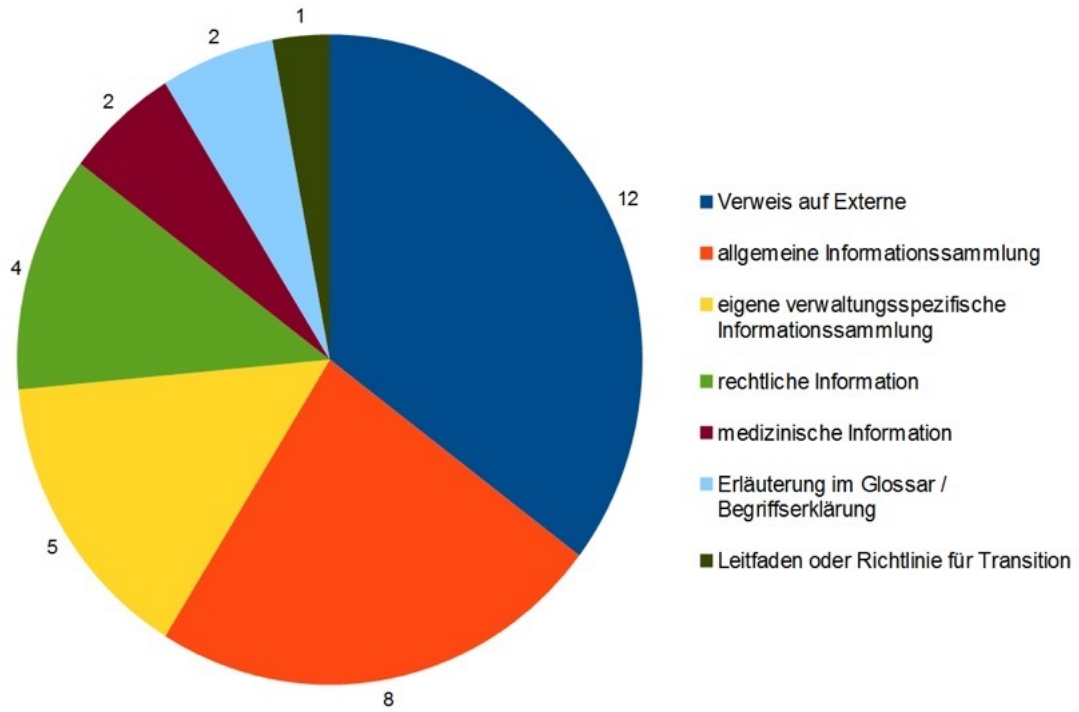


***Abbildung 10**: Informationen, die schriftlich zur Verfügung stehen (eigene Darstellung)*

Hinzuzufügen ist, auch wenn drei Kommunen einen Leitfaden und / oder eine Richtlinie verwenden (Kapitel 6.4.2), dass der Zugriff den Betroffenen und Interessierten lediglich innerhalb einer kleinen Großstadt durchgehend schriftlich gewährt wird. Dennoch stehen den Mitarbeitenden der anderen zwei Verwaltungen alternative und schriftliche Informationen zur Verfügung.

Insgesamt 2/3 der Verwaltungen (67,61 %) verwenden weder einen Leitfaden oder eine

Richtlinie noch stellen sie durchgehend schriftliche Informations- oder Unterstützungsangebote zur Verfügung (Abbildung 10).

Grundsätzlich werden den Mitarbeitenden in circa 8 % der Verwaltungen schriftliche Informationen angeboten. Aufgrund der insgesamt geringen Fallzahlen und Anordnungen der Häufigkeiten schriftlicher Angebote, lässt sich jedoch kein aussagekräftiges Ergebnis zu den Häufigkeiten und Verteilungen feststellen.

4.3.6 Externe Informations- und Unterstützungsangebote

Wie bereits im vorherigen Unterkapitel festgestellt, verweisen 12 Verwaltungen (4,84 % aller Teilnehmenden) durchgehend schriftlich auf externe Informationsangebote. Diese 12 Verwaltungen bieten nachfolgend dargestellte 40 Angebote an (hierin sind keine kleinen Kleinstädte bzw. Kreise enthalten):

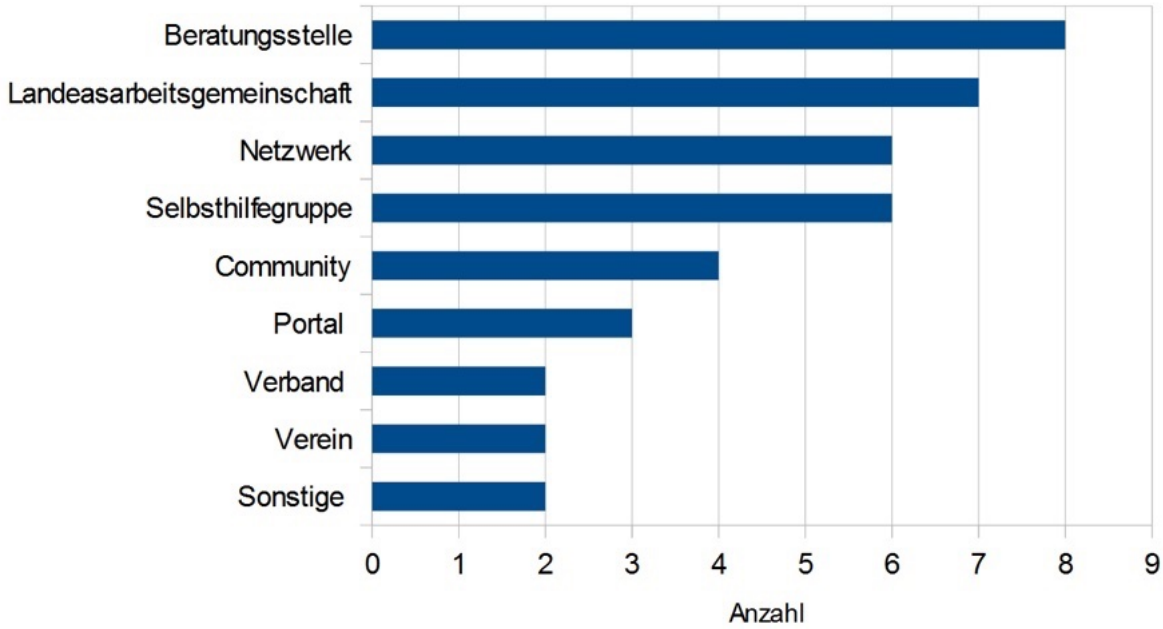


***Abbildung 11**: Externe Angebote, die von Verwaltungen empfohlen werden (eigene Darstellung)*

Am häufigsten werden Beratungsstellen, Landesarbeitsgemeinschaften sowie Netzwerke und Selbsthilfegruppen genannt. Im Freitextfeld wurden die Landeskoordinationsstelle Trans* NRW sowie ein Hilfenetzwerk einer Stadt genannt.

Acht Verwaltungen, die keine Ansprechperson haben, verweisen auf 12 externe Angebote (30 % der Angebote). Das Verhältnis der Verweise ist ähnlich zu den gesamten Angebotsverweisen und auch hier werden Beratungsstellen, Landesarbeitsgemeinschaften und

Netzwerke bevorzugt. Eine Selbsthilfegruppe nennt eine dieser sechs Verwaltungen, was aber auch auf regionale Gegebenheiten zurückgeführt werden könnte.

Die acht Verwaltungen, die nicht auf externe Angebote verweisen, bieten im Bereich der schriftlichen Informationen mindestens eine eigene verwaltungsspezifische oder allgemeine Information an. Eine systematische Verteilung innerhalb der unterschiedlichen Gebietskörperschaften ist nicht erkennbar.

4.3.7 Weitere Unterstützungsangebote

Neben den oben genannten Angeboten, wurden die in Abbildung 12 aufgeführten Unterstützungsangebote für Trans*-Personen oder zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden, erfragt. Abgesehen von den kleinen Kleinstädten, bieten die anderen Gebietskörperschaften drei bis zehn der farblich dargestellten Unterstützungsangebote an:

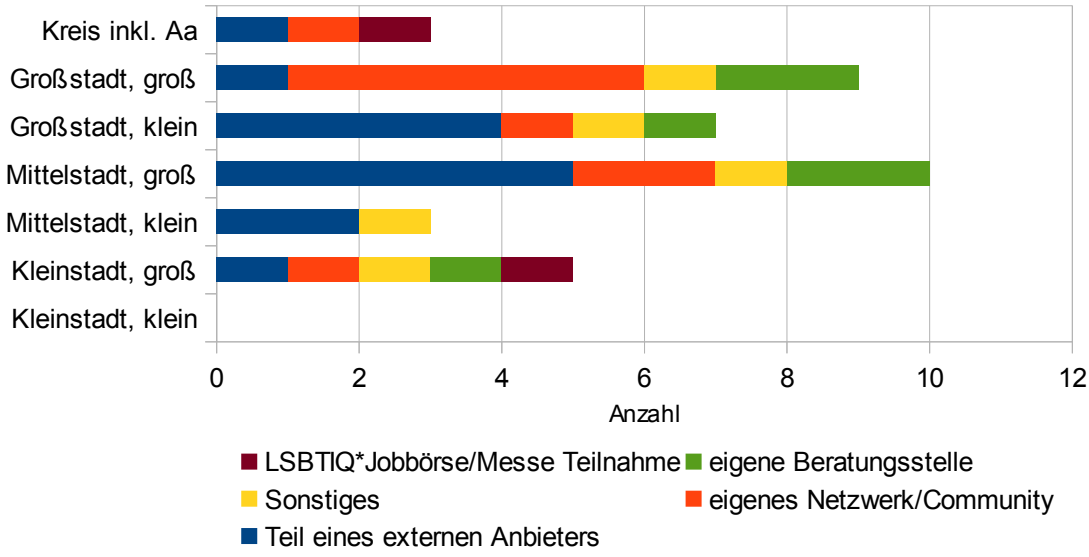


***Abbildung 12**: Weitere Unterstützungsangebote, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften (eigene Darstellung)*

1/3 der 71 Gebietskörperschaften (33,80 % entspricht 9,68 % aller Teilnehmenden) bieten zusammen 37 der aufgeführten Angebote an.

Der Anteil derer, die Teil eines externen Anbieters, wie Netzwerk, Community oder ähnlichem sind, ist im Vergleich zu den anderen Angeboten höher (37,84 %). Ein eigenes Netzwerk / Community betreiben 27,03 %.

Des Weiteren bestehen vereinzelt eine oder mehrere Beratungsstellen, Angebote für

Jugendliche sowie eine Förderung einer Trans*-Beratungsstelle von einem großen Träger (große Mittelstadt) sowie ein intern und extern angebotener Messestand.

4.3.8 Trans* als Haupt- und Randthema

Knapp 1/3 (23 von 71) der Verwaltungen thematisieren Trans* als Haupt- und / oder Randthema innerhalb weiterer Unterstützungsangebote für Betroffene oder zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden. Dies entspricht einem Gesamtanteil von 9,27 % aller 248 Teilnehmenden.

Von den 23 Gebietskörperschaften behandeln alle Gebietskörperschaften, abgesehen von den kleinen Kleinstädten, das Thema Trans* innerhalb ihrer Maßnahmen.

Es werden insgesamt 162 Maßnahmen angeboten, die sich wie folgt aufteilen: 16 Maßnahmen greifen das Thema Trans* als Hauptthema auf, weitere 46 als Randthema. Hinzu kommen 50 Angaben, bei denen sowohl Haupt- als auch Randthema der angegebenen Maßnahme zutreffen.

Zusammengefasst sind die verschiedenen Maßnahmearten zum Befragungszeitpunkt wie folgt vorhanden:

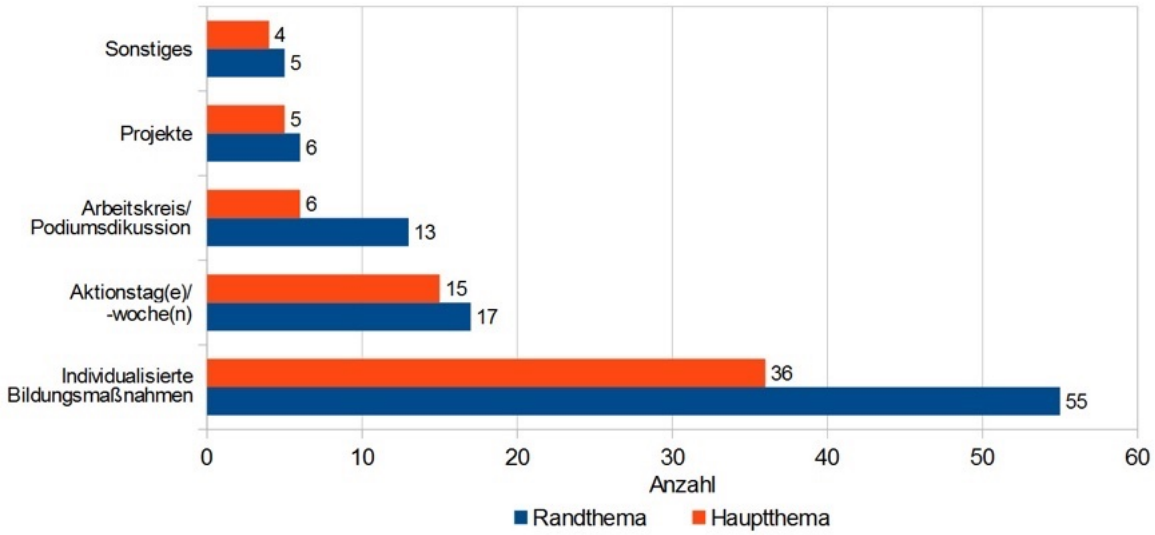


***Abbildung 13**: Angebote, in denen Trans* als Haupt- oder Randthema aufgegriffen wird (eigene Darstellung)*

Mehr als die Hälfte der Angebote (56,17 %) sind individualisierte Bildungsmaßnahmen. Hierunter fallen die Maßnahmen Vortrag (16,05 %), Seminar / Schulung (13,58 %), Fort- / Weiterbildung (11,73 %), Moderation / Workshop (8,64 %) und Training / Kurs (6,17 %).

Weitere 1/5 (19,75 %) der Angebote sind Aktionstag(e) / -woche(n). Hier liegt das Verhältnis der generellen Angebote bei knapp zwei zu eins (21 Aktionstag(e), 11 Aktionswoche(n)). Das Verhältnis zwischen Rand- und Hauptthema ist relativ ausgeglichen (11 bzw. 6 Randthema und 10 bzw. 5 Hauptthema).

Das Thema Trans* wird von 13 Verwaltungen (insgesamt 19 mal) in Arbeitskreisen aufgegriffen. Des Weiteren werden Projekte (6,79 %) und Sonstiges (5,21 %) angeboten.

Von den Befragten wurden jeweils ein bis 20 verschiedene Schwerpunkte (Haupt- / Randthema) und Maßnahmenarten angegeben. Der Mittelwert beträgt hier 7,04 und der Median 7. Am häufigsten bestehen 8 Maßnahmen (Modalwert, in vier Verwaltungen) sowie eine und zehn Maßnahmen (drei Verwaltungen). Im Verhältnis gesehen ist der Anteil der Maßnahmen der großen Mittelstädte sowie Großstädte am größten.

Bei einer übergreifenden Betrachtung fällt auf, dass Arbeitskreis und Training / Kurs die einzigen Maßnahmen sind, die das Thema Trans* ausschließlich als Hauptschwerpunkt thematisieren. Diese Maßnahmen treffen somit nur auf Verwaltungen zu, die beide Hauptschwerpunkte (Rand- und Hauptthema) angegeben haben.

Außerdem ist auch hier der Anteil der Verwaltungen, die Ansprechpersonen benannt haben (78,26 %) höher, als derer, die keine benennen (21,74 %)

4.4 Übersicht der Angebote und Zwischenfazit

248 der 427 eingeladenen Personen (58,08 %) haben die Umfrage vollständig beendet. Hierbei wird von einer weitestgehenden Sättigung der Rücklaufquote ausgegangen.

Insgesamt wurden 303 Angaben von 120 Verwaltungen getätigt, die eine thematische oder angebotsbezogene Relevanz zu Trans* in der Verwaltung aufweisen bzw. aufweisen könnten (unter Bezugnahme der 49 Verwaltungen, die ausschließlich die Regenbogenflagge gehisst haben). Somit entfallen bei einer Hochrechnung 1,22 Angebote auf jede teilnehmende Verwaltung.

Ohne Berücksichtigung der Regenbogenflagge entfallen 1,02 Angebote auf jede teilnehmende Verwaltung. In Anhang 12 sind alle Häufigkeiten aufgeteilt nach Gebietskörperschaften dargestellt.

Nachfolgend wird die Verteilung dieser 303 Angaben in Abbildung 14 dargestellt:

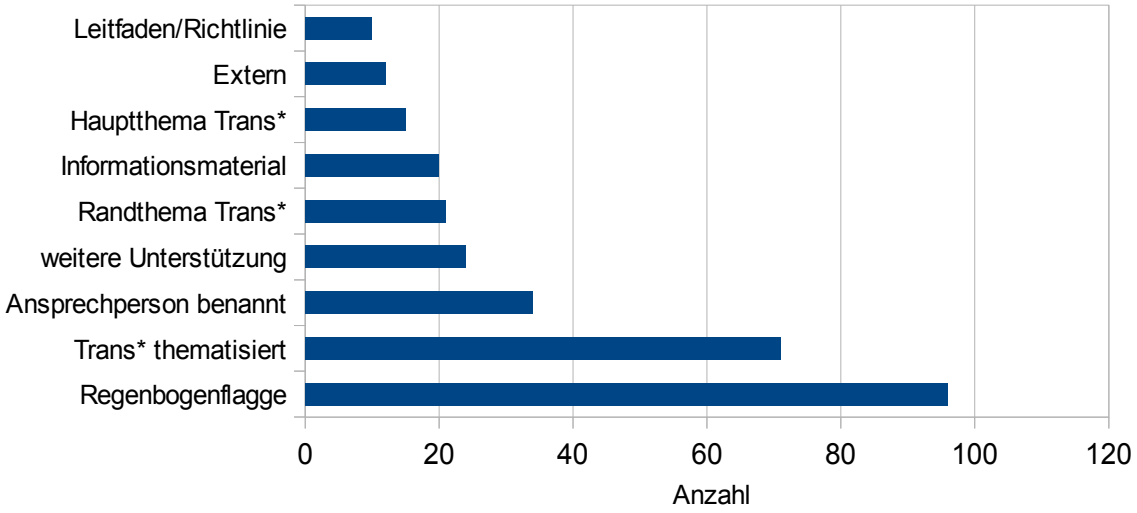


***Abbildung 14**: Übersicht der Angebote bzw. Relevanz von Trans* (303 ≙ 100 %) (eigene Darstellung)*

Die Frage nach dem Hissen der Regenbogenflagge und ob bisher Trans* in der Verwaltung relevant war, bestätigten mehr als 2/3 der Teilnehmenden. Letztere wurden durch alle übrigen Rubriken geleitet. Die Betrachtung der Verwaltungsgrößen zeigt außerdem, dass mit zunehmender Größe der Gebietskörperschaft, auch der prozentuale Anteil derer steigt, die die Regenbogenflagge gehisst haben bzw. Trans*-Themen aufgreifen.

Auf 26 Verwaltungen, die bisherige Trans*-Themen bestätigten, trafen keine der darauffolgenden Angaben zu. Angaben im Kommentarfeld lassen darauf schließen, dass mindestens die Hälfte derzeit Unterstützungsangebote recherchieren bzw. anstreben. 12 dieser Verwaltungen haben bisher die Regenbogenflagge gehisst, was unter anderem auf die in Kapitel 2.2 genannten Anlässe 2021 und LSBTIQ* zurückgeführt wird. Ergänzende Freitextangaben bei den Kommunikationsmitteln (Kapitel 4.3.3) sowie das abschließende Kommentarfeld gaben Auskunft über gendergerechte Sprache, was die Zustimmung zur Eingangsfrage (Trans* relevant) ebenfalls erklären könnte.

Die Arten der Stellen von Ansprechpersonen richten sich größtenteils nach der Größe der Gebietskörperschaften. Größere Verwaltungen verweisen eher auf separate und externe Stellen, kleinere hingegen eher auf den Personalrat. Gleichstellungsbeauftragte werden von rund jeder zweiten Verwaltung angegeben. Auch wenn das Kommunikationsmittel des persönlichen Gespräches von mehr als 40 % der Verwaltungen genutzt wird, sind

diesbezüglich Unstimmigkeiten zu erkennen. 10 Verwaltungen benennen (mindestens) eine Ansprechperson, bieten wiederum keine persönlichen Gespräche für Trans*-Themen an. Weiter bieten 17 Verwaltungen persönlichen Gespräche an, obwohl keine Ansprechpersonen benannt wurden. Unter der Annahme, dass 17 genannte Person auch als Ansprechperson für Mitarbeitende dienen, ist den Mitarbeitenden die vorhandene Ansprechperson anscheinend nicht bekannt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass es sich hierbei um Gespräche handelt, die beispielsweise mit dem Personalrat oder zu ähnlichen bzw. individuellen Anlässen geführt werden.

Unstimmigkeiten in der Zuständigkeit werden ebenfalls thematisiert, was teilweise dem gegenwärtigen Kenntnisstand widerspricht bzw. eine hohe Komplexität der Gesetzeslage annehmen lässt.

Neben den Ansprechpersonen, werden vor allem auch externe Anbieter zur Unterstützung kommuniziert. Größere Verwaltungen verweisen eher auf eigene Netzwerke / Communitys. Dennoch bieten weniger als 10 % der Verwaltungen auch schriftliche Informationen, Unterstützungsangebote sowie Trans* als Haupt- oder Randthema innerhalb von weiteren Angeboten. Bei Letzteren sind erneut verhältnismäßig viele Ansprechpersonen bekannt (78,26 %). Es fällt auf, dass im Vergleich zu den übrigen Angeboten, verhältnismäßig wenige Verwaltungen (23) viele Maßnahmen (162; Mittelwert und Median 7) anbieten.

Nachfolgend werden alle Themen aus Abbildung 14 als einzelne Rubrik betrachtet.

Tabelle 11 weist alle gebildeten Rubriken auf, wobei das Hissen der Regenbogenflagge, aufgrund generell möglicher LSBTIQ*-Anliegen, nicht berücksichtigt wurde. In der Tabelle sind die Verteilungen dargestellt, wie häufig die jeweiligen Gebietskörperschaften Angebote aus unterschiedlicher Rubriken anbieten.

13 Verwaltungen greifen auf mindestens ein Angebot innerhalb einer Rubrik zurück. Weitere 18 Verwaltungen nutzen Angebote aus zwei bzw. drei Rubriken.

Der prozentuale Anteil der restlichen Häufigkeiten ist verhältnismäßig gering. Dennoch decken sowohl die Großstädte als auch kleine Kleinstädte aus teilweise bis zu allen sieben Bereichen ihr Angebotsrepertoire ab. Es wird daraus geschlossen, dass überwiegend viele Verwaltungen wenige Rubriken abdecken und durchaus auch kleinere Verwaltungen vielseitig aufgestellt sein können. Innerhalb einzelner Rubriken stehen teilweise verhältnismäßig viele Angebote zur Verfügung. Es ist jedoch zu beachten, dass es sich

innerhalb einiger Rubriken um sehr geringe Fallzahlen handelt, die aber, aufgrund der hohen Rücklaufquote, als aussagekräftig bewertet werden.

***Tabelle 11**: Anzahl der Rubriken aus denen mindestens ein Angebot kommuniziert wird, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften (eigene Darstellung)*

Gebietskörperschaft	1	2	3	4	5	6	7
Kleinstadt, klein	1	1	0	0	0	0	0
Kleinstadt, groß	3	3	2	0	0	0	1
Mittelstadt, klein	4	0	2	1	1	0	0
Mittelstadt, groß	1	2	1	1	0	2	1
Großstadt, klein	3	2	2	1	1	0	1
Großstadt, groß	0	0	1	1	1	1	1
Kreis / Aa	1	0	2	0	0	0	0
Summe der unterschiedlichen Rubriken	13	8	10	4	3	3	4
Prozentanteil	28,89	17,78	22,22	8,89	6,67	6,67	8,89

4.5 Subjektive Einschätzung der Verwaltungen

4.5.1 Offenheit der Verwaltungen

Alle Teilnehmenden gaben ihre subjektive Einschätzung ab, wie verschlossen bzw. offen Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung für Diversität insbesondere gegenüber Trans*-Personen sind. Zwei Antworten blieben auf Wunsch der Teilnehmenden unberücksichtigt.

Auf einer Skala von 1 bis 10 galt es für die Teilnehmenden zwischen verschlossen (1), leicht verschlossen (5), leicht offen (6) bis offen (10) zu wählen. Schlussendlich haben die 246 Teilnehmenden die Verwaltung mit einem Mittelwert von 5,25 eingestuft, was fast einer ausgeglichenen Ansicht mit minimaler Ausprägung von Verschlossenheit entspricht.

Mittelwert, Modalwert sowie Median wurden in mehrfacher Hinsicht gegenübergestellt (bisherige Relevanz der Trans*-Thematik, mögliches Hissen der Regenbogenflagge oder benannte Ansprechpersonen). Dabei wurde festgestellt, dass der Modalwert und Median in jeglicher Konstellation bei 5 liegt. Lediglich die Teilnehmenden, die bei der Regenbogenflagge *keine Angabe* gewählt haben und die bisher keine Berührungspunkte mit der Trans*-Thematik hatten, haben vergleichsweise höhere Werte (Modalwert und

Median 6, Mittelwert 5,62).

Die Verwaltungen, die bisher mit der Trans*-Thematik zu tun hatten (5,25) weisen im Gegensatz zur anderen Gruppe (5,32) nur einen Unterschied von 0,07 auf.

Folgende Mittelwerte konnten für die gesamten Gebietskörperschaften (blau) und in näherer Betrachtung der benannten Ansprechpersonen (rot) festgestellt werden:

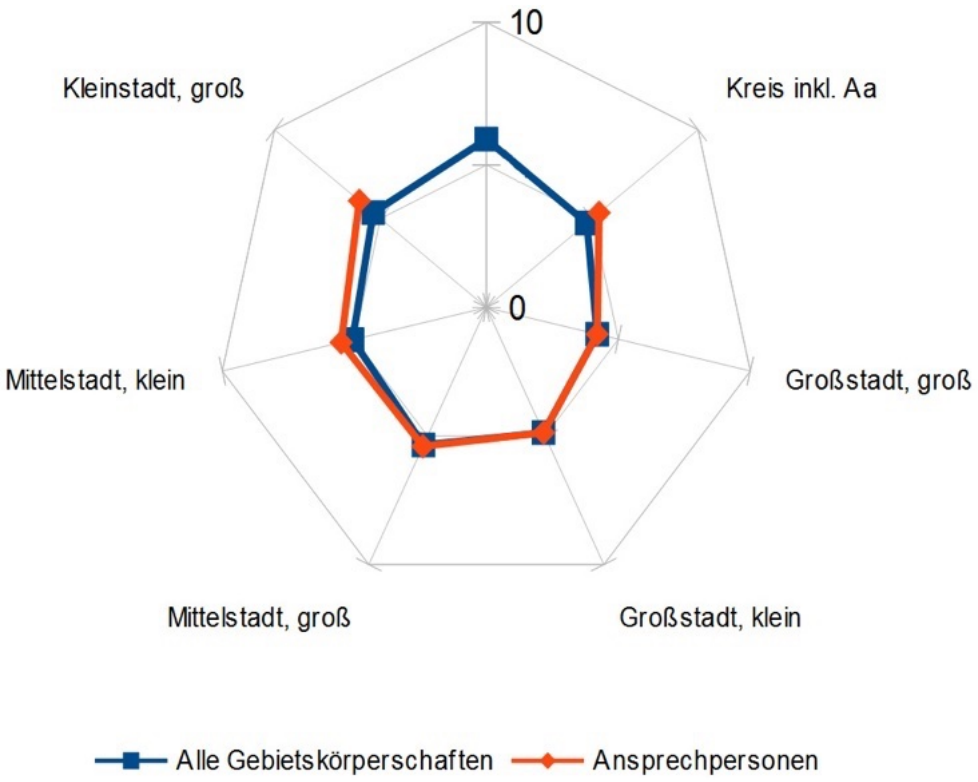


Abbildung 15: *Einschätzung der Verwaltungen hinsichtlich der Offen- bzw. Verschlossenheit gegenüber Trans* im Vergleich zur Privatwirtschaft (Mittelwerte) (eigene Darstellung)*

Die 246 berücksichtigten Antworten zeigen in der Abbildung 15 eine leichte Stauchung in der Waagerechten sowie leichte Dehnung nach links unten und oben. Demzufolge schätzen Mittelstädte sowie Kleinstädte die Verwaltung gegenüber der Privatwirtschaft als vergleichsweise offen ein, im Gegensatz zu den Großstädten und Kreisen.

Eine Betrachtung der Angaben von benannten Ansprechpersonen weist, aufgrund der hohen Anteile von Ansprechpersonen, ähnliche Werte für die Großstädte sowie großen Mittelstädte auf. Es fällt auf, dass die Ansprechpersonen der Kreise, kleinen Mittelstädte und großen Kleinstädte die Verwaltung eher als offen definieren.

Somit weisen auch die Werte bei benannten Ansprechpersonen Differenzen zu der anderen Gruppe auf. Es lassen sich hier, sowie bei der Betrachtung der Gebietskörperschaften, Regenbogenflagge, bisherigen Relevanz von Trans* und bestehenden Angeboten, unterschiedliche Einstufungen erkennen.

4.5.2 Aussichten möglicher (Weiter-) Entwicklungen und Einschätzungen

246 von 248 Verwaltungen äußerten eine Einschätzung zur möglichen (Weiter-) Entwicklung der Kommunikation und / oder des Unterstützungsangebotes in der jeweiligen Verwaltung für die kommenden zwei Jahren.

Bei der Auswertung nach Mayring (2015) fiel auf, dass es vielseitige Überschneidungen von Angaben sowohl in der Frage zur voraussichtlichen Entwicklung (Frage G1), als auch in einem weiteren Kommentarfeld (Frage G3) gab. Neben durchschnittlich mehr als 18 Wörtern pro Person, flossen somit weitere 2.821 Wörter im anschließenden Kommentarfeld mit in die Auswertung ein.

Eine Unterteilung könnte wie folgt aussehen:

***Tabelle 12**: Beispielhafte Unterteilung der subjektiven Einschätzungen über die Entwicklungsmöglichkeiten (eigene Darstellung)*

Kriterium	Mögliche Inhalte
Bezugnahme auf unterschiedliche Zeitpunkte	• Zukunft • Vergangenheit und / oder • Gegenwart • nicht erkennbar
(Weiter-) Entwicklungen	• allgemeine und / oder • konkret benannte Angaben
Nennung von Ursachen	• mögliche und / oder bestehende Voraussetzungen / Bedingungen / Gegebenheiten • positiv, negativ oder neutral • aktuellen oder zukünftigen Auswirkungen
Auswirkungen Anderer (Akteur*innen, Politik, Mitarbeitende)	• positive oder negative Einflüsse • Bedingungen / Bitten / Bedeutung gegenüber übergeordneten Stellen / Politik / Mitarbeitende

Grundsätzlich ist nicht oder nicht eindeutig erkennbar, dass nicht ausschließlich auf die Zukunft, sondern alternativ oder zusätzlich auf die Vergangenheit oder Gegenwart eingegangen wurde. Ebenso wurden Ursachen, Gegebenheiten oder ähnliches geäußert.

Der zeitliche Bezug war jedoch nicht immer entnehmbar. Mögliche Entwicklungen, Ursachen Auswirkungen von oder mithilfe Anderer wurden ebenfalls angegeben, wobei diese nicht immer der Gegenwart oder Zukunft eindeutig zuordbar waren.

Aufgrund der oben genannten Schwierigkeiten sowie dem Aufruf, dass Mitarbeitende zu sensibilisieren sind, wurden unter anderem die in Anhang 13 aufgeführten neuen Rubriken gebildet, die Auskünfte aller Teilnehmenden umfassen. Weitere zutreffende Ansichten sowie bestehende Einzelfälle sind dabei nicht auszuschließen. Innerhalb der Gruppen bestehen vereinzelte Doppelnennungen und Rundungen, sodass die Gesamtsumme teilweise über 100 % beträgt.

4.5.2.1 Informations- bzw. Unterstützungsangebote bereitgestellt

Zunächst wird auf Ansichten der 45 Verwaltungen eingegangen, die mindestens ein Informations- oder Unterstützungsangebot (Tabelle 11) für Mitarbeitende hinsichtlich Trans*-Themen bieten. Die Angaben, aus denen die Ansicht der eigenen Verwaltung erkennbar war, sind überwiegend positiv gestimmt hinsichtlich weiterer Angebote.

17 dieser Befragten gaben konkrete / konkret geplante Maßnahmen bzw. Vorhaben an und 1/4 dieser Teilnehmenden ist positiv gestimmt, dass eine (Weiter-) Entwicklung (recht) gut möglich ist. Geplant sind beispielsweise: Vernetzung und Fortbildung der Stellen, die sich, intern und extern, mit der Thematik befassen, aber auch Stellenausweitungen, Runder Tisch und Arbeitskreise und gezielte Maßnahmen für Betroffene.

Dennoch sehen 13 % ein schleppendes, schwieriges oder geringes Vorankommen und bei vier Verwaltungen wird derzeit das Angebot als ausreichend eingeschätzt. Vereinzelte wiederum sehen das Vorankommen als nicht unmöglich bzw. würden erst bei gegebenen Bedarf mehr anbieten.

Ein Grund des zu langsam eingeschätzten Voranschreitens liegt in den geringen personellen Kapazitäten, da sich unter anderem die Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer Arbeitszeit nicht (zusätzlich) dem Bereich so widmen können, wie es als erforderlich eingestuft wird. Auch eine separate Stelle wird als Bedingung angegeben, damit ein entsprechendes Angebot entwickelt werden kann. Um ein Mindestmaß (besser) bewerkstelligen zu können, verlangen 17,78 % dieser Befragungsgruppe eine Gesetzes-änderung, Empfehlungen bzw. eine Erweiterung von Vorgaben oder die Schaffung eines

gesetzlichen Rahmens, damit beispielsweise Einheitlichkeit und Mindestvorgaben geschaffen werden.

Die derzeitigen Probleme basieren außerdem auf mangelndem Wissen mit einhergehenden Vorurteilen, verbunden mit Wissenschaftsfeindlichkeit. Auch die ländliche Region, mit konservativen Strukturen und sozialer bzw. politischer Kontrolle, stellt für fast 10 % ein Hindernis für Angebote an Mitarbeitende dar. Die Verwaltung sollte wie ein „Leuchtturm“ als Vorbild dienen und die Verwaltung bzw. Großstädte als Vorbilder voranschreiten. Dabei wird von diesen Befragten die Thematisierung und das Reformieren der Ausbildung verlangt, damit die „kommunale DNA“ gefördert wird.

4.5.2.2 Trans*-Themen bisher nicht relevant

177 Verwaltungen haben bisher die Thematik Trans* nicht in ihrer Verwaltung aufgegriffen. Bei ihnen überwiegen die negativen Antworten im Vergleich zu den positiven Antworten.

Neun Verwaltungen haben künftige konkrete Maßnahmen angegeben und auch die Präsenz der Thematik steigt der Ansicht nach vereinzelter Verwaltungen, sodass von einem Bedeutungszuwachs ausgegangen wird. Insgesamt 8 % der Verwaltungen sind positiv eingestellt, zumal vereinzelte durch wechselnde Stellen in höheren Positionen Rückhalt bekommen werden.

Dennoch sehen mehr als 20 % keine Entwicklungschancen, beziehungsweise können dieses nicht einschätzen. Mehr als 15 % gehen von einer schwierigen, schwachen, geringen oder ähnlichen Entwicklung aus bzw. erhoffen sich diese. Vereinzelte sehen es als denkbar an, dass sich etwas positiv ändert oder nur mittel- bzw. langfristig erreicht werden kann.

Zu beachten sind in dieser Fragegruppe, dass 19 % der Verwaltungen bisher kein Angebot aufgestellt haben, da kein Bedarf oder diese (vielleicht) erst bei Bedarf diesbezüglich tätig werden würden. Weitere neun Verwaltungen äußern, dass es wohl auch weiterhin keinen Bedarf geben wird und dies wird vereinzelt explizit auf die Verwaltung abgestellt.

Es fällt auf, dass diese Fragegruppe im Vergleich zur anderen Fragegruppe verhältnismäßig häufig auf gendersensible Sprache eingegangen ist. Mehr dazu ist Kapitel 4.5.2.4 entnehmbar.

Zwar ist einigen bewusst, dass die Verwaltung handeln muss, doch wird hier nur vereinzelt

und im Vergleich zur vorherigen Gruppe, verhältnismäßig wenig die Wissenschaftsfeindlichkeit angegeben. 9 % innerhalb dieser Befragungsgruppe appellieren für mögliche Änderungen an den Gesetzgeber, Gesetze und Vorgaben zu ändern bzw. zu verschärfen.

Die Probleme und Appelle, für die zukünftige Entwicklung, weisen vor allem auf personelle Engpässe hin. Auch spezielle Akteur*innen werden als Voraussetzung oder Grundlage eingestuft, um Handeln zu können. Dazu stellt die ländliche Region, kombiniert mit der politischen und sozialen Kontrolle, für manche eine aussichtslose Entwicklung dar. In Kombination dazu sollte der Fokus der Sensibilisierung auf die ältere Generation gelegt werden.

4.5.2.3 Trans*-Themen werden aufgegriffen

Bei 26 Verwaltungen waren bzw. sind Trans*-Themen relevant (gewesen), es konnte jedoch keine zutreffende Angabe des Angebots im Fragebogen getätigt werden, sodass Ergänzungen im Kommentarfeld erfolgten. Die Hälfte der Befragten äußert positive Entwicklungschancen und das Interesse sowie angestrebte Überlegungen und konkrete Handlungen, im Bereich Trans*. Andere Verwaltungen sehen deutlichen Handlungsbedarf, stehen den Entwicklungsaussichten jedoch kritisch gegenüber. Als Grund wird ebenfalls die ländliche Region genannt, aber auch anhaltende Coronafolgen und die Ukraine-Krise. Zwei Verwaltungen äußern, dass zu dem Zeitpunkt gehandelt wird, an dem der konkrete Angebotsbedarf bei Betroffenen besteht bzw. gewünscht wird. Des Weiteren wird von einer Kommune angegeben, dass der Kreis handeln muss, damit es eine Entwicklung geben kann.

4.5.2.4 Gendersensible Sprache

Vereinzelte Verwaltungen thematisierten sowohl trans*-bezogene Angaben als auch die gendergerechte Sprache. Es fällt auf, dass sich 23 Angaben der Entwicklungsmöglichkeit (Frage G1) sowie in den Kommentarfeldern (Frage G3) ausschließlich auf die gendersensible Sprache beziehen. 22 dieser Verwaltungen verneinten in der Eingangsfrage, bisher das Thema Trans* in ihrer Verwaltung aufgegriffen zu haben. Einige wenige Verwaltungen, die keine Informations- oder Unterstützungsangebote innerhalb des Fragebogens und dennoch die bisherige Relevanz von Trans* angaben, nannten bei sonstigen Kommunikationsmitteln, sowie zum Abschluss des Fragebogens, die

gendergerechte Sprache als Maßnahme. Angegeben wurden beispielsweise Stellenanzeigen, Anschreiben oder ähnliche Kommunikationen, die die gendersensible Sprache berücksichtigen.

Der überwiegende Teil gab an, dass die Berücksichtigung von männlich, weiblich und divers geplant sei oder bereits sichtbar kommuniziert werde. Dennoch gab es auch eine Verwaltung, die ausschließlich eine Gebundenheit der binären Sprache aus § 4 Landesgleichstellungsgesetz herleitet.

Somit verbinden 9,27 % der befragten Verwaltungen mit dem Thema Trans* unter anderem oder ausschließlich die gendersensible Sprache.

4.5.3 Fazit der subjektiven Einschätzungen

Die Verwaltungen schätzen sich insgesamt als leicht verschlossener in Trans*-Fragen als die Privatwirtschaft ein (Wert 5,25; Skala 1–10). Die Verwaltungen, die bereits mit der Thematik zu tun bzw. benannte Ansprechpersonen haben, schätzen sich grundsätzlich als etwas verschlossener ein, als die übrigen Teilnehmenden. Diese Tendenz spiegelt sich auch bei den größeren Verwaltungen wieder. Die kleineren Gebietskörperschaften gehen von einer stärkeren Offenheit aus, ebenso die Verwaltungen, die bisher keine Angebote hinsichtlich Trans* aufgreifen bzw. nicht die Regenbogenflagge gehisst haben. Dies widerspricht nach außen hin dem gegenwärtigen Kenntnisstand, wonach kleinere Verwaltungen eher als konservativ gelten.

Innerhalb der Entwicklungsaussichten sind ebenfalls Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen erkennbar. Verwaltungen, die bisher etwas anbieten, sind insgesamt positiv gestimmt und bei mehr als jeder dritten Verwaltung stehen gezielte Maßnahmen in Aussicht. Dennoch bestehen Hindernisse, die für mehr als 1/4 der Verwaltungen eine Ausweitung oder ein weiteres Vorankommen hemmen oder verhindern. Hierzu gehören personelle und wissenschaftsfeindliche Aspekte, ebenso die ländlichen bzw. politischen und sozialen Strukturen. Letztes bestätigen auch die Verwaltungen, die bisher die Trans*-Thematik nicht aufgegriffen haben, wobei hier zusätzlich auch die ältere Generation als eher ablehnend angesehen wird.

Vor allem die Verwaltungen, die bereits das Thema Trans* aufgegriffen haben, sehen zusätzlich Problematiken in erforderlichen Änderungen der Gesetze oder Rahmenvor-

gaben. Dies hat zur Folge, dass Verwaltungen einerseits nicht oder nicht angemessen genug Handeln können. Andererseits fehlt manchen Verwaltungen der Anlass zum Handeln. Schließlich wird mindestens jede sechste Verwaltung weiterhin keine Entwicklung anstreben oder in Erwägung ziehen, solange kein Handlungsbedarf innerhalb der eigenen Verwaltung bestehe oder gesetzliche Regelungen ersichtlich seien. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden geht von einer schlechten bzw. schleppenden Entwicklung aus, die keine angestrebte und erhoffte Vorbildfunktion der Verwaltung umfassend unterstützt.

5 Diskussion zur Methodik

Für diese Forschungsarbeit wurde ein Online-Fragebogen entwickelt. Es wird davon ausgegangen, dass die angemessene Bearbeitungsdauer sowie weitestgehend gesättigte Rücklaufquote die erfolgreiche Wirkung der Methodik, insbesondere der Werbemaßnahmen, widerspiegelt. Auch der Einsatz des Stakeholders sowie der Homepage werden positiv bewertet, zumal Informationen und aufkommende Unklarheiten über mehrere Kommunikationswege und darüber hinaus nächstmöglich an die Ansprechpersonen herangetragen werden konnten. Es bleibt jedoch ungeklärt, ob weitere vereinzelte Nichterreichbarkeiten, auf Zuständigkeitswechsel in einzelnen Verwaltungen zurückzuführen sind. Diese dürften jedoch ebenfalls durch die LAG NRW auf die Umfrage aufmerksam gemacht worden sein.

Ob die offene Frage zur Entwicklung der Verwaltung durch eine andere Formulierung ausgeschöpft gewesen wäre, kann auch mithilfe der vielseitigen, zusätzlichen Kommentare nicht beantwortet werden. Außerdem hätte eine zusätzliche Frage hinsichtlich der Definition von Trans* oder zur gendersensiblen Sprache, zusätzlichen Aufschluss über die vereinzelten vermuteten Wissenslücken über die Definition von Trans* beantworten können. 26 Teilnehmende haben der Trans*-Relevanz zugestimmt, dennoch keine zutreffende Angabe im Fragebogen gemacht. Auch hier hätte eine zusätzliche Frage ein umfassenderes Bild bieten können.

Die angewandte Methodik wird für die aufgeworfene Forschungsfrage als effektiv erachtet. Es wird davon ausgegangen, dass es sich um ein aussagekräftiges Umfrageergebnis handelt.

6 Fazit und Ausblick

Mit dieser Arbeit wurde erstmalig erhoben, in welcher Form die Kommunen und Kreise Nordrhein-Westfalens ihre Offenheit zur Thematik Trans* gegenüber ihren Mitarbeitenden kommunizieren. Es haben 248 von 427 Verwaltungen vollständig an dieser Umfrage teilgenommen, mit deren Hilfe ein aussagekräftiges Ergebnis herbeigeführt werden konnte.

Es konnte festgestellt werden, dass vielseitige Angebote in den Verwaltungen zur Verfügung gestellt werden. Ein strukturiertes Vorgehen, das alle Beteiligen betrifft, ist nicht erkennbar. Es entsteht der Eindruck, dass viele Verwaltung Maßnahmen anbietet, die den individuellen Bedürfnissen der Kommune und Kreise entspräche. Der Umfang ist abhängig von den zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen. Dabei stellt sich heraus, dass die gesetzliche Lage als nicht ausreichend definiert empfunden wird. Diese Aussage bezieht sich auf ein Viertel der Verwaltungen, die sich bisher der Thematik Trans* angenommen haben und über eine mehr oder weniger große Anzahl von Angeboten verfügt. Die überwiegende Mehrheit von etwa dreiviertel hat sich bisher allenfalls marginal mit der Thematik befasst.

Die Resultate geben Aufschluss darüber, dass, je mehr sich die Verwaltung mit der Trans*-Thematik (im Rahmen von Regenbogenflagge, Ansprechperson und Informations- bzw. Unterstützungsangeboten) befasst, umso verschlossener wird die Verwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft eingestuft. Dies bedeutet flächendeckend: Je mehr eine Verwaltung über Trans* signalisiert, kommuniziert und zur Information sowie Unterstützung und Sensibilisierung anbietet, desto ausgiebiger wird sich mit der Thematik befasst, der Handlungsbedarf gesehen und der derzeitige Stand der Verwaltung im Vergleich zur Privatwirtschaft kritisch hinsichtlich Trans* wahrgenommen. Insgesamt schätzen sich die Teilnehmenden im Vergleich zur Privatwirtschaft als etwas schlechter aufgestellt ein.

Im Großen und Ganzen werden die Zukunftsaussichten als nicht besonders positiv angesehen. Neben mangelndem Wissen, Altersstruktur, ländlicher Bevölkerung und personellen Engpässen, wird die unklare Rechtslage als wesentlicher Hinderungsfaktor für eine positive Weiterentwicklung erachtet. Es entsteht der Eindruck, dass durch die Unklarheit, bezüglich der Definition von Trans*, nicht davon auszugehen ist, dass ein einheitliches Verhalten der Verwaltung zu erwarten ist. Insgesamt ist der Blick in die Zukunft durchwachsen und keine klare Tendenz erkennbar.

In seiner Gesamtheit scheint das existierende Angebot nicht sehr umfangreich zu sein. Es bietet sich eine Skala von überwiegend keinem Angebot bis zu umfangreichen und, in Einzelfällen, ausgefeilten Angeboten im Rahmen der LSBTIQ*-Gemeinschaft, auch für die Trans*-Personen.

Im Rahmen dieser Arbeit konnte aufgezeigt werden, dass bezüglich der Definition Trans*, des zu leistenden Angebotskatalogs und der gesetzlichen Grundlage keine Klarheit besteht. Es empfiehlt sich in Bezug auf Trans* umfangreicher zu informieren und zu sensibilisieren sowie die bestehenden gesetzlichen Unzulänglichkeiten zu beheben. Bei entsprechender Umsetzung bestehen berechtigte Aussichten, dass sich in Zukunft mehr Kommunen und Kreise mit diesem Thema befassen werden. Eventuell ist es für alle Kommunen und Kreise Nordrhein-Westfalens empfehlenswert, sich in einem Netzwerk zusammen zu schließen, um dort von den Kommunen zu lernen, die sich bereits vorbildlich mit dem Thema befassen. Dadurch profitieren sowohl die Mitarbeitenden als auch die Verwaltung. Letztlich lassen sich Schwierigkeiten im Umfeld mit Trans* dadurch reduzieren oder gar beheben, indem Trans*-Menschen genauso behandelt werden, wie alle übrigen Menschen auch.

Literaturverzeichnis

Adamietz, L. & Bager, K. (2017). *Gutachten: Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche ...* BMFSFJ. Abgerufen am 10. Juni 2022, von https://www.bmfsfj.de/resource/blob/114064/460f9e28e5456f6cf2ebdb73a966f0c4/imag-band-7-regelungs-und-reformbedarf-fuer-transgeschlechtliche-menschen-band-7-data.pdf

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2021). *Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Bamert, T. & Heidingsfelder, M. (2001). Designeffekte in Online-Umfragen. *Online-Marktforschung*, 165–178. https://doi.org/10.1007/978-3-322-99429-5_12

BASF SE. (o. J.). *Leitfaden Gender Transition*. Abgerufen am 10. Juni 2022, von https://www.basf.com/global/de/images/germany/Karriere/diversity/BASF_Leitfaden_Gender_Transition_fullversion.pdf

Batinic, B. (2003). Internetbasierte Befragungsverfahren. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, *28*(4), 6–18. https://doi.org/10.1007/s11614-003-0019-6

Batinic, B. & Moser, K. (2005). Determinanten der Rücklaufquote in Online-Panels. *Zeitschrift für Medienpsychologie*, *17*(2), 64–74. https://doi.org/10.1026/1617-6383.17.2.64

Blasius, J. & Baus, N. (2014). Multivariate Datenanalyse.In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 997–1016). Springer VS.

Bornstein, K. & Bergman, B. S. (2010). *Gender Outlaws: The Next Generation* (Reprint Aufl.). Seal Press.

Brenner, J. (2022). *Monitor öffentlicher Dienst 2022*. Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion.

Brümmelhorst, S. D. (2021). *Hassbotschaft auf Regenbogenflagge in Steinhagen*. Westfalen-Lippe - Nachrichten - WDR. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www1.wdr.de/nachrichten/westfalen-lippe/hassbotschaften-regenbogenflagge-steinhagen-100.html

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. (o. J.). *Laufende Stadtbeobachtung - Raumabgrenzungen*. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/gemeinden/StadtGemeindetyp/StadtGemeindetyp.html

Bundesministerium der Verteidigung [BMVG]. (2017). *Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung*. BMVG. Abgerufen am 10. Juni 2022, von https://regenbogen.verdi.de/++file++5e68dc6acd0ccd2109f744a2/download/171228_LEITFADEN%20fu%CC%88r%20den%20UMGANG%20mit%20TRANSMenschen%20im%20GB%20BMVg.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2022). *Sven Lehmann ist neuer Queer-Beauftragter.* BMFSFJ. Abgerufen am 9. Juni 2022, von

https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/sven-lehmann-ist-neuer-queer-beauftragter-191544

Cavusgil, S. T. & Elvey-Kirk, L. A. (1998). Mail survey response behavior. *European Journal of Marketing*, *32*(11/12), 1165–1192. https://doi.org/10.1108/03090569810243776

Charta der Vielfalt e. V. (2017). *Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion*. Charta der Vielfalt e. V. https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Charta_der_Vielfalt-O%CC%88H-2017.pdf

Charta der Vielfalt e. V. (2022). *Studie Diversity Trends. - Für Diversity in der Arbeitswelt*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/studie-diversity-trends/

CSD-Deutschland e. V. (2022). *Flaggenlexikon*. CSD Deutschland. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://csd-deutschland.de/flaggenlexikon/

des Georges, C. (o. J.). *Wann ist die beste Zeit, um Ihre Umfrage zu versenden?* SurveyMonkey. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.surveymonkey.de/curiosity/when-to-send-your-surveys-for-the-best-results/

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. [dgti]. (2021). *Zahlenspiele*. dgti e.V. - Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://dgti.org/2021/08/12/zahlenspiele/

Deutscher Bundestag. (2006). *Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung*. Abgerufen am 10. Juni 2022, von https://nw3.de/dokum/entw_gleichbehandlungsgesetz.pdf

Dr. Lubos Kliniken. (o. J.). *Häufige Fragen zur Operation: Frau-zu-Mann*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.lubos-kliniken.de/fachbereiche/transgenderzentrum/frau-zu-mann/haeufige-fragen/

Edwards, P. (2002). Increasing response rates to postal questionnaires: systematic review. *BMJ*, *324*(7347), 1183. https://doi.org/10.1136/bmj.324.7347.1183

Enger. (2021). *POL-HF: Sachbeschädigung durch Feuer- Regenbogenfahne zerstört*. presseportal.de. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.presseportal.de/blaulicht/pm/65846/4950041

Faeser, N. (2022). *Beflaggung öffentlicher Gebäude mit der Regenbogenflagge*. Bundesministerium des Innern und für Heimat. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/Webs/PI/DE/Beflaggung/BesBeflaggung/BMI_06042022_Regenbogenflagge.pdf;jsessionid=F66FC9C30B6F3D8658CA0A4D042198B8.1_cid373?__blob=publicationFile&v=4

Faulbaum, F. (2019). *Methodische Grundlagen der Umfrageforschung* (1. Aufl. 2019 Aufl.). Springer VS.

FRA – AGENTUR DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR GRUNDRECHTE. (2014). *Leben als Trans* in der EU*. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte.

Franzen, A. (2014). Antwortskalen in standardisierten Befragungen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 701–712). Springer VS.

Franzen, J. & Sauer, A. (2010). *Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen am 26. Januar 2022, von https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_benachteiligung_von_trans_personen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Friedrichs, J. (1990). *Methoden empirischer Sozialforschung* (14. Aufl.). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Fritz, P. (2021). *Anti-LGBT-Gesetz: „Ungarn wird um Jahrzehnte zurückgeworfen“*. DIE WELT. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.welt.de/politik/ausland/article232345123/Anti-LGBT-Gesetz-Ungarn-wird-um-Jahrzehnte-zurueckgeworfen.html

Frohn, D. (2007). *„Out im Office?!“ Sexuelle Identität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz.* Schwules Netzwerk (Hrsg.).

Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2018). *„Out im Office?!“ Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anit-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Köln: IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.).

Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2020). *»Inter* im Office?!« Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen*. IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungs- forschung (Hrsg.).

Fuchs, W., Batram, D. & Chicote, F. (o. J.). *Trans* im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich?* Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Fuchs, W., Kempe-Schälicke, C.-H., Richter, E. & Franzen, J. (2017). *Gutachten: Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst* (Bd. 10). Bundesvereinigung Trans* e. V.

Fütty, T. J., Höhne, M. S. & Caselles, E. L. (2020). *Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Gendertreff e. V. (o. J.). *Transgender - Definition | Gendertreff*. Gendertreff | Für Transgender, Angehörige, Interessierte. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://gendertreff.de/definition/

Günther, M. & Schmitz-Weicht, C. (2019). *Leitfaden Trans*Gesundheit*. Bundesverband Trans* e.V.

Häder, M. & Häder, S. (2014). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (N. Baur & J. Blasius, Hrsg.; 2014. Aufl.). Springer VS.

Heithoff, F. & Zündorf, M. (2020). *TRANS* AM ARBEITSPLATZ. Anregungen für ein respektvolles Miteinander* (1. Aufl.). Landeskoordination Trans* NRW.

Henneke, H.-G. (2013). *Struktur der kommunalen Ebene in den Ländern Deutschlands*. Deutscher Landkreistag. Abgerufen am 10. Juni 2022, von https://www.landkreistag.de/images/stories/publikationen/bd-110.pdf

Hopkins, K. D. & Gullickson, A. R. (1992). Response Rates in Survey Research: A Meta-Analysis of the Effects of Monetary Gratuities. *The Journal of Experimental Education*, *61*(1), 52–62. https://doi.org/10.1080/00220973.1992.9943849

Indeed Editorial Team. (2021). *Mehrheitliche Akzeptanz fÃ¼r offenen Umgang mit sexueller Orientierung und IdentitÃ¤t am Arbeitsplatz*. Indeed. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://de.indeed.com/lead/mehrheitliche-akzeptanz-fur-offenen-umgang-mit-sexueller-orientierung-und-identitat-am-arbeitsplatz?hl=de&co=DE

Kaltepoth, J. (2021). Ein aktueller Hype. *respekt!*, 15.

Katholische Kirchengemeinde St. Pankratius Köln. (2021). *Berichterstattung zu angezündeter Regenbogenfahne am 13. Mai und Reaktionen*. kirche-im-leben.de. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.kirche-im-leben.de/liebegewinnt/

Klein, S. & Porst, R. (2000). *Mail Surveys - Ein Literaturbericht*. ZUMA.

Klenk und Hoursch AG. (o. J.). *Erfolgsfaktor Transparenz Ergebnisse Verbraucherbefragungen 2011 und 2012*. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://de.slideshare.net/klenkhoursch/transparenz-studien-20112012-klenk-hoursch-18456183

Köllen, T. (2016). Intersexualität und Transidentität im Diversity Management. *Handbuch Diversity Kompetenz*, 417–434. https://doi.org/10.1007/978-3-658-08853-8_28

LAG Lesben in NRW e. V. (o. J.-a). *CSD NRW*. ANDERS & GLEICH NRW. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://www.aug.nrw/csd

LAG Lesben in NRW e. V. (o. J.-b). *Organisationen*. ANDERS & GLEICH NRW. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://www.aug.nrw/lsbtiq-in-nrw/organisationen/

Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen Nordrhein-Westfalen [LAG NRW]. (2022). *Kommunale Frauenbüros NRW*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.frauenbueros-nrw.de/images/verteiler/Verteiler-mit-E-mails.pdf

Landeshauptstadt Düsseldorf. (o. J.). *Gleichstellung*. Abgerufen am 2022, von https://www.duesseldorf.de/gleichstellung.html

Landeshauptstadt Düsseldorf. (2021). *Beflaggung des Rathauses anlässlich Fahrrad-CSD und IDAHOBIT*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.duesseldorf.de/aktuelles/news/detailansicht/newsdetail/beflaggung-des-rathauses-anlaesslich-fahrrad-csd-und-idahobit-1.html

Leben, K. M. U. (2022). *Regenbogenfahnen zerrissen und angezündet - Pfarrei in Münster hisst neu*. Kirche+Leben. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.kirche-und-leben.de/artikel/regenbogenfahnen-zerrissen-und-angezuendet-pfarrei-in-muenster-hisst-neu

Lehmann, S. (2022). *Transsexuellengesetz: Gleiche Rechte für alle!* Zeit Online. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.zeit.de/2022/17/transsexuellengesetz-vielfalt-gesellschaft-freiheit-demokratie

Leitner, C. (2019). *Gefährliche Diskriminierung*. DER SPIEGEL, Hamburg, Germany. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/transgender-diskriminierung-im-krankenhaus-a-1277369.html

Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. [LSVD]. (o. J.-a). *Kommunale Handlungsmöglichkeiten nutzen*. Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.lsvd.de/de/ct/922-Kommunale-Handlungsmoeglichkeiten-nutzen

Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. [LSVD]. (o. J.-b). *Ratgeber: Änderung des Namens und Personenstands/ Geschlechtseintrag nach dem Transsexuellen-Gesetz (TSG)*. Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.lsvd.de/de/ct/1473-Ratgeber-Aenderung-des-Namens-und-Personenstands-Geschlechtseintrag-nach-dem-Transsexuellen-Gesetz-TSG

Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. [LSVD]. (o. J.-c). *Rechtsprechung und Gerichtsurteile: Transgeschlechtlichkeit / Transsexualität*. Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.lsvd.de/de/ct/1515-Rechtsprechung-und-

Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. [LSVD]. (2022a). *IDAHOBIT 2022: Internationaler Tag gegen Homo,-Bi-, Inter- und Transphobie mit LSVD-Aktionen*. Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://www.lsvd.de/de/ct/6735-idahobit2022

Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. [LSVD]. (2022b). *Landtagswahl 2022*. Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://nrw.lsvd.de/landtagswahl-2022/

Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. [LSVD]. (2022c). *Thema: Aktionsplan „Impulse 2020-queeres Leben" finanzieren und evaluieren. Selbsthilfe stärken.* Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://nrw.lsvd.de/wp-content/uploads/2022/05/2022-LSVD-Auswertung_WPS_LTW-NRW_Aktionsplan.pdf

Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. [LSVD]. (2022d). *Thema: Diversität in Gesundheitswesen und Pflege*. Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://nrw.lsvd.de/wp-content/uploads/2022/05/2022-LSVD-Auswertung_WPS_LTW-NRW_Diversitaet-in-Gesundheitswesen-und-Pflege.pdf

Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. [LSVD]. (2022e). *Thema: Queer in Jugend, Alter und Sport*. Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://nrw.lsvd.de/wp-content/uploads/2022/05/2022-LSVD-Auswertung_WPS_LTW-NRW_Queer-in-Jugend-Alter-und-Sport.pdf

LimeSurvey GmbH. (2021). *Fragetypen - LimeSurvey Manual*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://manual.limesurvey.org/Question_types/de#Einfachauswahl

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken (Beltz Pädagogik)* (Neuausgabe Aufl.). Beltz.

Microsoft Corporation. (2022). *Verwenden von Verzweigungslogik in Microsoft Forms*. Microsoft. https://support.microsoft.com/de-de/office/verwenden-von-verzweigungslogik-in-microsoft-forms-16634fda-eddb-44da-856d-6a8213f0d8bb

Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen. (2018). *Landesgleichstellungsgesetz - Häufige Fragen und Antworten*. Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen. (2022). *Land und Stadt gestalten*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.mhkbg.nrw/themen/kommunales/land-und-stadt-gestalten

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. (2022). *LSBTIQ* Beratungsstellen*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.mkffi.nrw/Qualifizierte%20LSBTIQ%2A%20Beratungsstellen

Moors, G. (2007). Exploring the effect of a middle response category on response style in attitude measurement. *Quality & Quantity*, *42*(6), 779–794. https://doi.org/10.1007/s11135-006-9067-x

Nagels, P. (2020). *Politische Gesinnung: Distanz zur Stadt beeinflusst das Wahlverhalten*. DIE WELT. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.welt.de/kmpkt/article206087859/Politische-Gesinnung-Distanz-zur-Stadt-beeinflusst-das-Wahlverhalten.html

Norddeutscher Rundfunk. (2021). *Einschränkung von Informationsrechten: Orban hält an LGBTQ-Gesetz fest*. tagesschau.de. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.tagesschau.de/ausland/europa/ungarns-praesident-orban-will-gesetz-zur-homsexualitaet-nicht-zuruecknehmen-101.html

NRW-Aktionsplan für Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt - gegen Homo- und Transphobie - Bilanz und Fortschreibung. (2015, September). Lesben- und Schwulenverband (LSVD) e.V. Abgerufen am 26. Januar 2022, von https://www.lsvd.de/media/doc/424/nrw_2015_bilanz_fortschreibung_nrw_aktionsplan_gleichstellung_akzeptanz_sexueller_geschlechtlicher_vielfalt.pdf

Oberländer, T. (2022). Diversität im Gesundheitswesen: Wo anders schon normal ist. *kma Klinik Management aktuell*, *27*(5).

Pierenkemper, S. (2016). *Mitarbeiterbefragung*. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Polizei Duisburg. (2021). *Die Kriminalpolizei bittet um Hinweise zu einem Unbekannten, der am frühen Samstagmorgen (9. September) eine Regenbogen-Flagge vor einer Kneipe auf der Realschulstraße (Höhe Kreuzung Krummacherstraße) angezündet hat.* Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://duisburg.polizei.nrw/211011dellviertel

Porst, R. (2014). Frageformulierung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 687–700). Springer VS.

Project Management Institute. (2021). *A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK® Guide) – Seventh Edition and The Standard for Project Management (ENGLISH) (English Edition)* (Seventh edition). Project Management Institute.

Reichertz, J. (2014). Empirische Sozialforschung und soziologische Theorie. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 65–80). Springer VS.

Reuband, K.-H. (2014). Schriftlich-postalische Befragung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 643–660). Springer VS.

SAP Deutschland. (2014). *Richtlinien zur Geschlechtsangleichung*. SAP Deutschland.

Schaefer, D. R. & Dillman, D. A. (1998). Development of a Standard E-Mail Methodology: Results of an Experiment. *Public Opinion Quarterly*, *62*(3), 378. https://doi.org/10.1086/297851

Schmitz, C. (o. J.). *LimeSurvey*. LimeSurvey GmbH. Abgerufen am 11. Juni 2022, von https://www.limesurvey.org/de/

SecureNet. (2006). *Sicherheit von Webanwendungen*. Bundesamte für Sicherheit in der Informationstechnik. Abgerufen am 10. Juni 2022, von https://www.bsi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/BSI/Publikationen/Studien/WebSec/WebSec.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Singer, E. & Couper, M. (2017). Some Methodological Uses of Responses to Open Questions and Other Verbatim Comments in Quantitative Surveys. *methods, data, analyses*, *11*(2), 115–134. https://doi.org/10.12758/mda.2017.01

Stadt Bielefeld. (o. J.). *LSBTIQ* | Bielefeld*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.bielefeld.de/LSBTIQ

Stadt Dortmund. (o. J.). *LSBTIQ* - Startseite*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/familie_und_soziales/diversity/schwulelesben/start_sl/index.html

Stadt Köln. (o. J.). *Stadtarbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule und Transgender*. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.stadt-koeln.de/artikel/06884/index.html

Stadt Münster. (o. J.). *Stadt Münster: Amt für Gleichstellung - LSBTIQ**. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.stadt-muenster.de/gleichstellung/lsbtiq

Stadt Wuppertal. (o. J.). *LSBTIQ**. Gleichstellung und Antidiskriminierung. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.wuppertal.de/microsite/gleichstellung/lsbttiq/startseite_lsbtiq.php

Stark, V. (2021). *Die optimale Versandzeit für Newsletter*. MAILINGWORK Blog. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://mailingwork.de/blog/email-marketing/optimale-newsletter-versandzeit/

Stocké, V. (2004). Entstehungsbedingungen von Antwortverzerrungen durch soziale Erwünschtheit / Determinants for Respondents' Susceptibility to Social Desirability Bias. *Zeitschrift für Soziologie*, *33*(4), 303–320. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2004-0403

Theobald, A. (2000). *Das World Wide Web als Befragungsinstrument*. Deutscher Universitätsverlag.

Trans Menschen Das Wichtigste in Kürze, 2. aktualisierte Auflage. (2022). Stadt Zürich, Fachstelle für Gleichstellung. Abgerufen am 26. Januar 2022, von https://www.stadt-zuerich.ch/content/dam/stzh/prd/Deutsch/Gleichstellung/Themen/LGBTI/PDF/TransFlyer%202021_WEB.pdf

Vahs, D. (2019). *Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch* (10. Auflage 2019 Aufl.). Schäffer-Poeschel.

van Trotsenburg, Cohen & Noe. (2004). Die hormonelle Behandlung transsexueller Personen. *Journal für Reproduktionsmedizin und Endokrinologie*, *1*(3), 171–183.

Wagner, P. & Hering, L. (2014). Online-Befragung. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, 661–673. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_48

Wahlig, G., Dannwolf, T., Züll, C. & Tanner, A. (2018). *Panelmanagement: Probleme, Anmerkungen und Kommentare der Befragten*. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.21241/ssoar.56855

World Health Organization [WHO]. (2022). *Gender incongruence and transgender health in the ICD*. WHO | World Health Organization. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/gender-incongruence-and-transgender-health-in-the-icd

Zörner, F. & Bedürftig, D. (2021). *Regenbogenfarben vor DFB-Ungarn: (Fast) ganz Deutschland setzt Zeichen für Diversität*. n-tv.de. Abgerufen am 9. Juni 2022, von https://www.n-tv.de/sport/fussball-em/Fast-ganz-Deutschland-setzt-Zeichen-fuer-Diversitaet-article22639747.html

Züll, C. Menold, N. (2014). Offene Fragen. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 713–720). Springer VS.

Anhang

Anhang 1: Ergänzende Informationen: Ansprechpersonen für Trans* in NRW.....XVI
Anhang 2: Übersicht landesgeförderter LSBTIQ*-Strukturen - Anlaufstellen für LSBTIQ* in NRW.....XVIII
Anhang 3: Beispiele bestehender Leitfäden und Richtlinien sowie deren grundlegenden Inhalte.....XX
Anhang 4: Ergänzende Informationen: Handlungsempfehlungen wie Leitfäden oder Richtlinien.....XXII
Anhang 5: Ergänzende Informationen: Hissen der Regenbogenflagge insbesondere in Deutschland.....XXIV
Anhang 6: Frageblöcke sowie die Verzweigungslogik der Umfrage „Trans* in der Verwaltung“.....XXVI
Anhang 7: Fragebogen der Umfrage „Trans* in der Verwaltung“.....XXVII
Anhang 8: Vordruck Ankündigung der Umfrage.....XXXII
Anhang 9: Vordruck Einladung zur Umfrage.....XXXIII
Anhang 10: Vordruck Reminder der Umfrage.....XXXIV
Anhang 11: Korrespondenzen nach der Ankündigung (A), Einladung (E) und Reminder (R).....XXXV
Anhang 12: Häufigkeiten der Angebote, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften.....XXXVII
Anhang 13: Subjektive Einschätzungen der Verwaltungen.....XXXVIII

Ergänzende Informationen: Mögliche Ansprechpersonen und Zuständigkeiten für Trans* in den Verwaltungen NRW

Betriebsärzt*innen können als wichtiges Bindeglied zwischen Beschäftigten und der Verwaltung dienen. Sie haben Mitarbeitenden z. B. bei psychisch traumatisierten Erlebnissen durch sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz zur Seite zu stehen sowie bei Fragen zur Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Die operativen Eingriffe der gesamten Geschlechtsangleichung umfassen z. B. bei Trans*-Männern fünf bis sieben Operationen mit jeweils ein bis drei Wochen Krankenhausaufenthalt zzgl. anschließend doppelt so langer Arbeitsunfähigkeit und häufig eine oder mehrere erforderliche Korrekturoperationen (Dr. Lubos Kliniken, o. J.). Auch die hormonelle Geschlechtsangleichung birgt, besonders während des Beginns, viele Nebenwirkungen und erfordert einen kontrollierten Einstieg in die Hormonbehandlung (van Trotsenburg, Cohen & Neo, 2004, S. 177–178), sodass in beiden Fällen kürzere bis längere Arbeitsunfähigkeiten entstehen können.

Es ist jedoch zu beachten, dass Behandlungssuchende ein Recht auf freie Arztwahl haben (Günther & Schmitz-Weicht, 2019, S. 78).

Alternativ können auch Gleichstellungsbeauftragte zuständig sein, jedoch nicht nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW: Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (2018, S. 3) präzisiert zum § 1 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW), dass sich der Aufgabenbereich nach diesem Gesetz auf die geschlechtsbezogene Benachteiligung von Frauen hinsichtlich Führungspositionen sowie Beförderungsämtern bezieht. Personen männlichen Geschlechts fallen ebenfalls in deren Aufgabenbereich, sofern es um eine bessere Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familie geht. Beide Zielgruppen umfassen somit keine Trans*-Angelegenheiten, selbst wenn es um die Transition weg von oder hin zum weiblichen Geschlecht geht.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [AGG]) sind jegliche Benachteiligungen von Beschäftigten untersagt. Gemäß der Gesetzgebung (Deutscher Bundestag, 2006, S. 31) werden transsexuelle Menschen durch den Wortlaut *sexuelle Identität* im § 1 AGG gegen Benachteiligung geschützt und nach Unionsrecht werden Trans*-Personen dem Tatbestandsmerkmal Geschlecht zugeordnet (EuGH, Urt. v. 30. April 1996, - C-13/94, juris, Rn. 13–20).

Die Arbeitgebenden sind bei der Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen des § 12 Abs. 1 AGG an keine Person gebunden. Dennoch bildet laut eines Leitfadens der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021, Kap. 4.2.1) die Gleichstellungsbeauftragte mit Betriebsrat und Behindertenbeauftragten eine der häufigsten Stellen, an der die Beschwerdestelle angesiedelt ist. Fuchs et al. (2017, S. 16) greifen das Erfordernis einer generellen gesetzlichen Grundlage auf, die durch verwaltungsinterne Regelungen innerhalb der Verwaltung konkretisiert werden sollte.

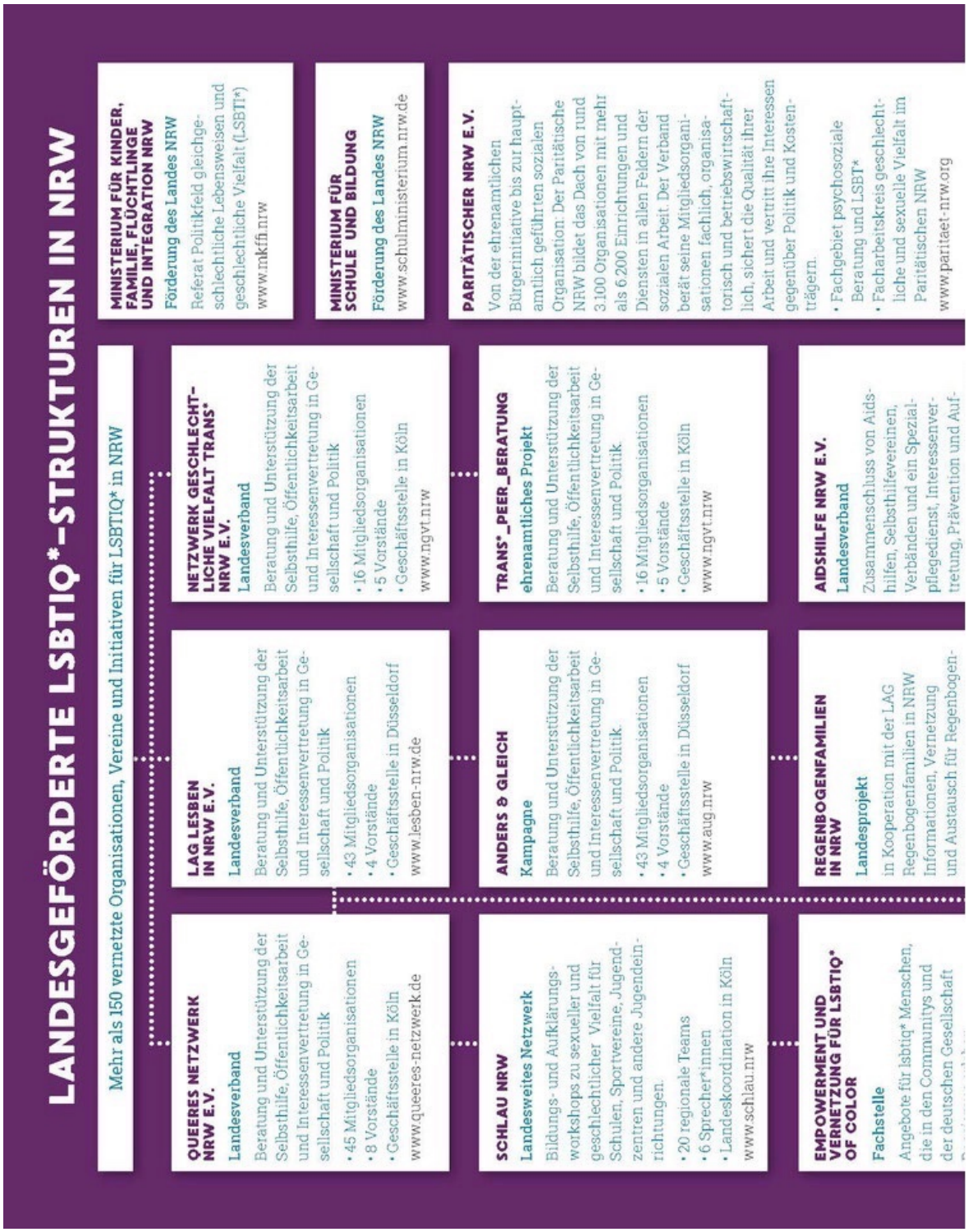
Es lässt sich zusammenfassen, dass sich die grundsätzliche Zuständigkeit für Trans*-Personen keiner gesetzlichen Regelung entnehmen lässt.

Die nachfolgende Tabelle listet einige fest verankerte Verwaltungsstellen in Nordrhein-Westfalen auf, bei denen zum Zeitpunkt der Umfrage die Zuständigkeit und Ansprechbarkeit für Trans*-Angelegenheiten in der jeweiligen Verwaltung angesiedelt ist (Stadt Bielefeld, o. J.; Stadt Dortmund, o. J.; Landeshauptstadt Düsseldorf, o.-J.; Stadt Köln, o. J.; Stadt Münster, o. J.; Stadt Wuppertal, o. J.):

Tabelle: *Beispielhafte Auflistung eingerichteter Stellen für Trans*-Personen und Interessierte in Kommunen Nordrhein-Westfalens (eigene Darstellung)*

Gebietskörperschaft der Verwaltung	Zuständige Stelle
Wuppertal	Stabsstelle
Köln	Fachstelle
Dortmund	Koordinierungsstelle
Düsseldorf	Amt für Gleichstellung und Diskriminierung
Bielefeld	Gleichstellungsstelle
Münster	Amt für Gleichstellung

Anhang 2: Übersicht landesgeförderter LSBTIQ*-Strukturen - Anlaufstellen für LSBTIQ* in NRW (LAG Lesben in NRW e. V., o. J.-b**)**



Rassismus erleben.
• Landeskoordination in Köln
www.queeres-netzwerk.de

familien sowie Fachberatung für Kitas.
• Fachstellen in Düsseldorf
www.regenbogenfamilien-nrw.de

klärung zu sexueller Gesundheit.
• 40 Mitgliedsorganisationen
• 5 Vorstände
• Geschäftsstelle in Köln
www.ahnrw.de

QUEERE JUGEND NRW

Fachstelle

Unterstützung, Vernetzung und Qualifizierung für die 36 queeren Jugendgruppen und ihre Gruppenleiter_innen, Orientierung an den individuellen Bedarfen der Jugendgruppen

• 5 jugendliche Beiräte
• Landeskoordination in Köln
• Landeskoordination in Köln
www.queere-jugend-nrw.de

QUEERE GEFLÜCHTETE JUGENDLICHE

Unterstützung, Vernetzung und Beratung für die queere Jugendarbeit in NRW in der Arbeit mit jungen Geflüchteten, Sensibilisierung der Jugendarbeiter_innen und der Stammjugendlichen für die Themen Flucht, Migration und Rassismuserfahrungen, Förderung der landesweiten Selbstorganisation und Vernetzung queerer Geflüchteter selber.

• Landeskoordination in Köln
www.queer-flucht-nrw.de

LESBEN- UND SCHWULEN-VERBAND NRW E.V.

Landesverband im LSVD Deutschland

Die Lobby für Lesben und Schwule
• Mehr als 1.000 Einzelmitglieder
• 4 Vorstände
• Geschäftsstelle in Köln
www.nrw.lsvd.de

INTERSEXUELLE MENSCHEN E.V.

Landesverband

Unterstützung von neuen Kontakt- und Selbsthilfegruppen in NRW, Peer-Beratung, Interessenvertretung.
www.nrw.lsvd.de

FACHSTELLEN IN TRÄGERSCHAFT REGIONALER PROJEKTE

Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben, Schwule & Trans* NRW (rubicon e.V., Köln).
www.vielfalt-statt-gewalt.de

Ältere Lesben und Schwule in NRW – Senior_innenarbeit (rubicon e.V., Köln).
www.immerdabei.de

Integrationsagentur – für LSBTIQ* mit Zuwanderungsgeschichte (rubicon e.V., Köln).
www.rubicon-koeln.de

Schule der Vielfalt – Projektschularbeit (rubicon e.V., Köln & Rosa Strippe e.V., Bochum).
www.schule-der-vielfalt.de

„gerne anders!" Fachberatungsstelle sexuelle Vielfalt & Jugendarbeit (SVLS e.V., Mülheim an der Ruhr).
www.gerne-anders.de

ENTSENDUNGEN IN RÄTE UND STIFTUNGEN

von Queeres Netzwerk NRW und LAG Lesben in NRW

WDR Rundfunkrat, Medienkommission der Landesanstalt für Medien NRW, Kuratorium Bundesstiftung Magnus Hirschfeld, Landes-kommission AIDS, FrauenRat NRW, LAG Mädchenarbeit NRW.

ARCUS STIFTUNG

getragen von Queeres Netzwerk NRW, LAG Lesben in NRW und Aidshilfe NRW

Förderung von Projekten, die dazu beitragen, dass Lesben und Schwule offen und selbstbewusst leben können.
www.arcus-stiftung.de

WEITERE LANDESWEITE INTERESSENVERTRETUNGEN

ehrenamtlich

BiNe NRW – bisexuelles Netzwerk.
www.bine.net

CSD-Vernetzung – Zusammenschluss der CSD-Vereine in NRW.
www.csd-nrw.de

LAG Queerhandicap – LSBTIQ* mit Behinderung.
www.queerhandicap.de

u.v.m.

BERATUNGSSTELLEN IN TRÄGERSCHAFT REGIONALER PROJEKTE

• KCM Schwulenzentrum, Münster
• LEBEDO Lesbenberatung, Dortmund
• ANDERSROOM, Siegen
• rubicon, Köln
• LebensLust, Mülheim, Duisburg, Gelsenkirchen, Essen, Krefeld

Anhang 3: Beispiele bestehender Leitfäden und Richtlinien sowie deren grundlegenden Inhalte

Leitfaden/Richtlinie	Inhalte u. a.
Trans am Arbeitsplatz - Anregungen für ein respektvolles Miteinander (Heithoff & Zündorf, 2020)	• Grundlagenwissen und Glossar • Informationen und Empfehlungen aufgeteilt nach Abteilungen Personalmanagement, Führungskräfte, Kolleg*innen, Beschäftigtenvertretungen sowie trans* Beschäftigte
Gutachten: Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst Fuchs et al. (2017)	• Grundlagenwissen und Glossar • Leitsätze • Instrumente und Maßnahmen z. B. MA-Rekrutierung, Einstellungsverfahren, Beschäftigte im Arbeitsleben (zzgl. Ausbildung, Praktikum etc.), Ausscheiden aus dem öffentl. Dienst • Empfehlungen und Hilfestellungen für einzelne Funktionsträger*innen sowie Betroffene
Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst - Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst (Fuchs et al., 2017)	• Definitionen • Richtlinien für Mitarbeitende • Richtlinien für Management und Personalabteilungen • Berufliche Vorbereitung für die Geschlechtsangleichung

Geschlechtsdiversität in Beschäftigung und Beruf - Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber*innen
(Fütty, Höhne & Caselles, 2020)
	• Begriffe
	• Handlungsfelder und -empfehlungen:
	  ○ Betriebskultur
	  ○ Personalgewinnung
	  ○ Umgang geschlechtsbezogene Daten
	  ○ Sprache und Kommunikation
	  ○ (Geschlechtsneutrale) Sanitäranlagen
	  ○ Kleidung, Körper und Gesundheit
	• Sprachleitfäden/Hilfsmittel
	• Beratungsstellen

Richtlinien zur Geschlechtsangleichung (SAP-Richtlinie für Geschlechtsangleichung)
(SAP Deutschland, 2014)
	• Definitionen
	• Richtlinien
	  ○ für Mitarbeitende
	  ○ für Management und Personalabteilung
	• Berufliche Vorbereitung der Geschlechtsangleichung
	  ○ für Mitarbeitende
	  ○ für Vorgesetzte

Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen im Geschäftsbereich des BMVG (2017)	• Ablaufdarstellung möglicher Geschlechtsangleichung oder Transition • Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit • Einstellung/Bewerbung • Unterkunft, sanitäre Anlagen, Uniform/Erscheinungsbild und weiteres

Leitfaden/Richtlinie	Inhalte u. a.
Gutachten: Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen - Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität (Adamietz & Bager, 2017)	• Regelungsbedarfe • Rechtsanalyse und -vergleiche • Datenerhebungen • Allgemeines zzgl. Quellensammlungen zu: Regelungsbedarfe des sozialen und beruflichen Umfeldes sowie der Gesundheitsversorgung von Trans*
Leitfaden Trans* Gesundheit - Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdyphorie und Trans-Gesundheit: S3 - Leitlinie zur Diagnostik, Beratung und Behandlung (Günther & Schmitz-Weicht, 2019)	• Leitfaden für Betroffene selbst: ○ Ärzt*innen/Therapeut*innen ○ Diagnostik ○ Beratung und Psychotherapie ○ Vorbereitung und Durchführung körpermodifizierter Behandlungen ○ Hilfsmittel ○ Medizin ○ Recht

Ergänzende Informationen: Handlungsempfehlungen wie Leitfäden oder Richtlinien

Nicht nur gesellschaftliche, sondern auch rechtliche und medizinische Geschlechtsangleichungen haben zur Folge, dass Betroffene während der Transitionsphase ihre Geschlechtsidentität sichtbar machen und gegebenenfalls gezwungenermaßen offen damit umgehen müssen (Frohn, Meinhold & Schmidt, 2018, S. 30–32).

Auch wenn eine Geschlechtsangleichung im beruflichen Umfeld initiativ durch die Trans*-Person zu erfolgen hat, sind früher oder später entsprechende Maßnahmen seitens der Arbeitgebenden ratsam und erforderlich, um medizinische und rechtliche Maßnahmen sowie beispielsweise einen Alltagstest zu unterstützen (BMVG, 2017, S. 38–40). Die Herausforderung besteht u. a. darin, dass die geschlechtsangleichenden Schritte und Vorgehen individuell und, in Abhängigkeit von Verlauf und Umfang, langwierig und kräftezehrend sein können (Franzen & Sauer, 2010a, S. 18). Denn Mitarbeitende in der Verwaltung besetzen unterschiedliche Stellen z. B. Sachbearbeitung mit oder ohne Kontakt zu Bürger*innen, ämterübergreifende Mitarbeiter*innen, Brandinspektor*innen, Gärtner*-innen u.v.m., sodass keine vollumfassenden Leitfäden oder Richtlinien möglich sind.

Es wird zu einer selbst erstellten Handlungsempfehlung (Leitfaden, Richtlinie o. ä.) geraten, die Belange und Gegebenheiten berücksichtigt (Fuchs et al., 2017, S. 37). Sie ermöglichen es, grundlegende Fragen zu klären und Orientierung zu geben z. B. „Welche Möglichkeiten gibt es, einer Trans*Person bereits vor der Namens- und Personenstandsänderung Briefe personalisiert zu übermitteln und dennoch intern die Geschlechtsangleichung zu berücksichtigen?“. Schließlich können nicht nur bei Kolleg*innen und Vorgesetzten, sondern auch bei Personal-, Finanzabteilungen und anderen Stellen Unverständnis, Verunsicherungen und Fragen aufkommen. Denen wird durch Transparenz anhand von Leitlinien vorgegriffen. Ein transparenter Umgang trägt daneben zu einer geringeren Diskriminierung bei und schafft Klarheit im dienstlichen Umfeld (BASF SE, o. J., S. 21).

Vor allem Verwaltungen, die ein Einliniensystem innerhalb der Organisation aufweisen, hemmen ein flexibles und zügiges Handeln durch umständliche bzw. lange Dienst- und Kommunikationswege. Leitungsstellen neigen eher zur Überlastung, als beispielsweise im

Mehrliniensystem. Doch letzteres hingegen ist anfälliger für widersprüchliche Weisungen innerhalb der Organisation und auch hier können Absprachen eine hohe Bearbeitungszeit beanspruchen (Vahs, 2019, S. 109). Vorabinformationen könnten diesen Problem vorgreifen.

Dennoch ist es ratsam, dass besonders bei sensiblen Themen, wie beispielsweise der Nutzung von Sanitäranlagen, nicht nur die Trans*-Person, sondern auch das Arbeitsumfeld individuell berücksichtigt werden sollte. Dabei sind die Kommunikation, Einfühlungsvermögen und Verständnis beider Seiten von Bedeutung (Ricarda Schlia, Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V., persönliche Kommunikation, 24. Mai 2022).

Ergänzende Informationen: Hissen der Regenbogenflagge insbesondere in Deutschland

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, Akzeptanz und Schutz von sexueller Orientierung bzw. Geschlechtsidentitäten zu zeigen, beispielsweise Flaggen. Hierzu gehören u. a. die 1978 entworfene Regenbogenflagge und die 2017 entwickelte Progress-Flag (Abbildung 1) (CSD Deutschland e. V., 2022).

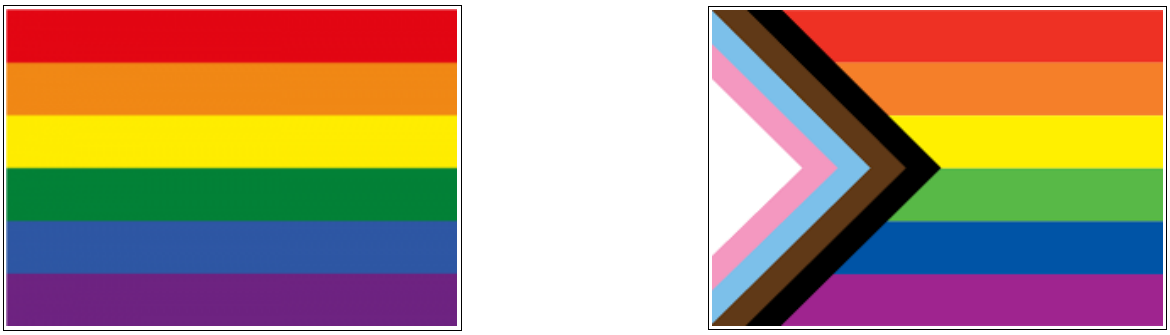


Abbildung 1: *Regenbogenflaggen*

links: Regenbogenflagge, auch „LGBT Pride Flag genannt, die 1978 in San Francisco entstand (damals noch mit zusätzlichen Streifen Pink und Türkis);*

*rechts: Progress-Flag, die 2017 von einer*m nichtbinären Grafiker*in entstand; der Keil symbolisiert u. a. Trans**
(CSD Deutschland e. V., 2022)

Das Bundesministerium des Innern und für Heimat (Faeser, 2022, S. 1–2) hat das Hissen der Regenbogenflagge (Flagge links) an Bundesgebäuden, fast zeitgleich zur Aktivierung der Umfrage, genehmigt. Dadurch sollen nicht nur Akzeptanz und Schutz demonstriert, sondern zusätzlich der Queerfeindlichkeit entgegengewirkt und die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Arbeitswelt durch Diversity Management gestärkt werden. Inwiefern diese Genehmigung auch in Nordrhein-Westfalen erteilt wird, ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht bekannt.

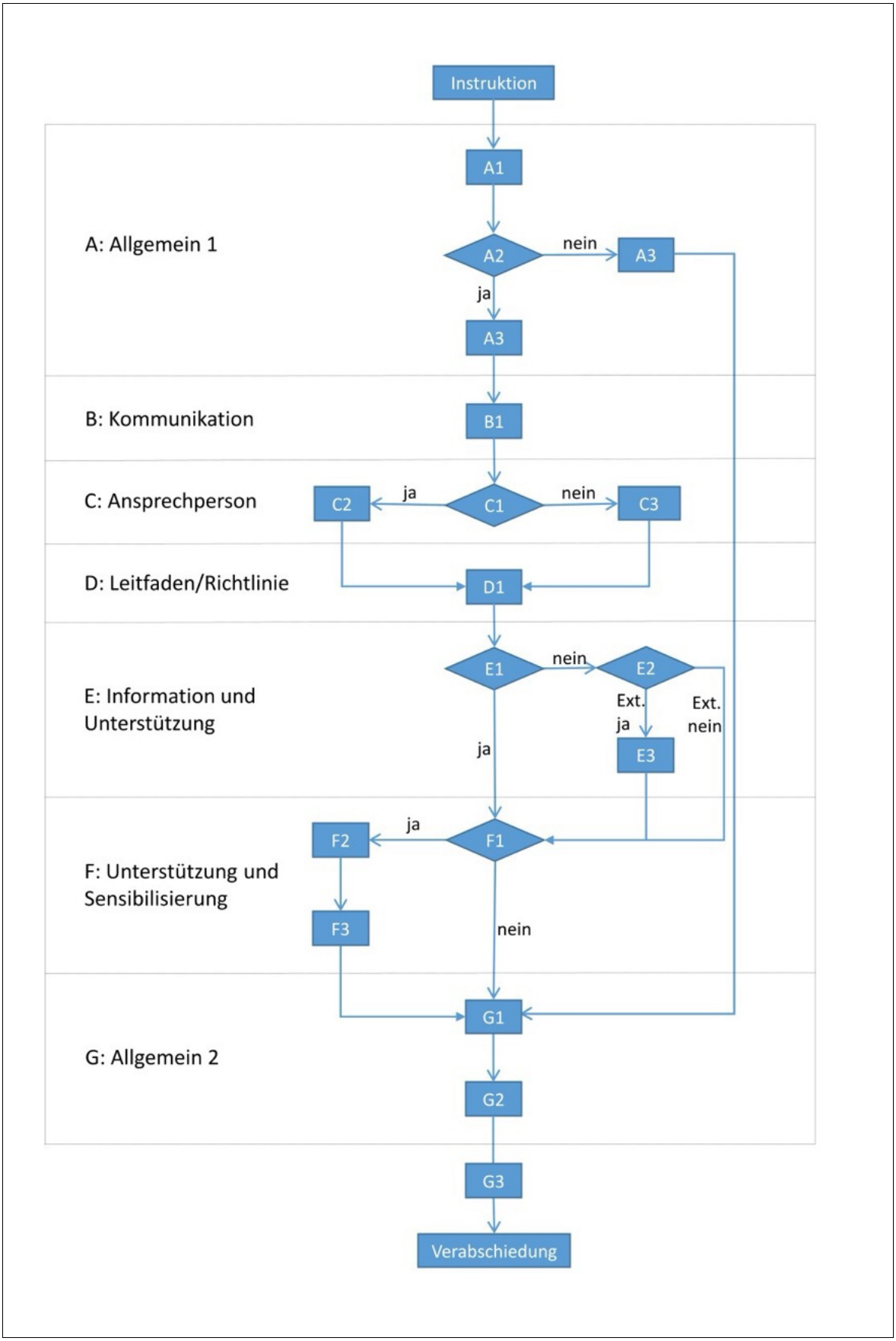
Auf der nachfolgenden Seite sind einige Tage aufgeführt, die Anlass zum Symbolisieren von Vielfalt geben:

Tabelle 1: *Beispiele bedeutsamer Daten für LSBTIQ*-Personen (eigene Darstellung)*

Datum	Anlass
31. März	Transgender Day of Visibility (dgti, 2022)
17. Mai	Internationale Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphonie (LSVD, 2022a)
28. Juni	Christopher Street Day (LAG Lesben in NRW e. V., o. J.-a)
20. November	Transgender Day of Remberance (Bornstein & Bergman, 2010, S. 291)

Insbesondere während der Europameisterschaft im Juni 2021 wurde vielerorts die Regenbogenfarben erneut oder erstmalig von staatlicher, unternehmerischer und privaten Seite gezeigt (Zörner & Bedürftig, 2021). Beweggrund hierzu war eine Gesetzesänderung in Ungarn, die Jugendlichen überwiegend die Informationsrechte, hinsichtlich Transidentität, entzieht und homosexuelle Menschen durch den Gesetzestitel mit pädophilen Menschen vermengt (Norddeutscher Rundfunk, 2021, Fritz, 2021).

Anhang 6: Frageblöcke sowie die Verzweigungslogik der Umfrage „Trans* in der Verwaltung“



Anhang 7: Fragebogen der Umfrage „Trans* in der Verwaltung“

Liebe*r Teilnehmer*in,

herzlich willkommen und vielen Dank für Ihr Interesse.

Die Umfrage erfolgt unabhängig davon, ob die Thematik Trans* (Transsexualität, Transgender o. ä.) derzeit in Ihrer Verwaltung aufgegriffen wird oder nicht.

Der Zeitaufwand für die Beantwortung beträgt circa 3 - 10 Minuten und erfolgt anonym.

Bei Fragen, technischen Schwierigkeiten oder Interesse an den Ergebnissen nehmen Sie gerne Kontakt zu mir auf:

[redacted].de oder 01[redacted]

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Herzliche Grüße

Niklas Wolfgruber

A1. Bei welcher Gebietskörperschaft sind Sie tätig?

- ☐ Kleinstadt (klein, unter 10.000 Einwohner)
- ☐ Kleinstadt (groß, über 10.000 Einwohner)
- ☐ Mittelstadt (klein, über 20.000 Einwohner)
- ☐ Mittelstadt (groß, über 50.000 Einwohner)
- ☐ Großstadt (klein, über 100.000 Einwohner)
- ☐ Großstadt (groß, über 500.000 Einwohner)
- ☐ Kreis inkl. Städteregion Aachen

A2. Wird das Wort Trans* (Transsexualität, Transgender o. ä.) in Ihrer Verwaltung in irgendeiner Hinsicht eingebracht oder verwendet?

z. B. Internet/Intranet, Flyer, Ansprechperson, Vorträge/Fortbildungen, Glossar, externe Angebote, Leitfaden

- ☐ Ja
- ☐ Nein

A3. Wurde bisher die Regenbogenflagge an Ihrem Rathaus oder an einer Ihrer anderen zugehörigen Örtlichkeiten gehisst?

Bitte nutzen Sie für ergänzende Angaben das Freitextfeld, wenn dies zukünftig untersagt oder geplant ist.

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ keine Angabe

B1. **Welche Kommunikationsmittel werden genutzt, um die Trans*-Thematik aufzugreifen?**

- ☐ Internet (offizielle Homepage)
- ☐ Intranet (verwaltungsinternes Internet)
- ☐ Social Media (soziales Netzwerk, Forum, mobile Apps o. ä.)
- ☐ Newsletter oder E-Mail
- ☐ Druckversion (Zeitschrift, Flyer o. ä.)
- ☐ Persönliches Gespräch (mit beratenden Person/en)
- ☐ Sonstiges

Sonstiges

C1. **Wird mindestens eine Ansprechperson für Trans*-Betroffene und Interessierte benannt?**

- ☐ Ja
- ☐ Nein

C2. **Wer wird explizit als Ansprechperson/en benannt?**

- ☐ Gleichstellungsbeauftragte
- ☐ Personalrat
- ☐ Betriebsärztin/-arzt
- ☐ Separate Stelle (Koordinierungs-, Stabsstelle, Referat o. ä.)
- ☐ Externe Person/en (Verein, Initiative o. ä.)
- ☐ Andere

C3. **Wer würde Ihrer Meinung nach am ehesten als Ansprechperson in Frage kommen?**

- ☐ Gleichstellungsbeauftragte
- ☐ Personalrat
- ☐ Betriebsärztin/-arzt
- ☐ Separate Stelle (Koordinierungs-, Stabsstelle, Referat o. ä.)
- ☐ Externe Person/en (Verein, Initiative o. ä.)
- ☐ Andere

D1. Unterstützt Ihre Verwaltung Trans*-Personen und deren Arbeitsumfeld beim (bevorstehenden) Prozess der Geschlechtsangleichung mithilfe eines Leitfadens oder einer Richtlinie?

- ☐ Nein - kein Interesse
- ☐ Nein - könnte künftig interessant sein
- ☐ In Arbeit - modifiziert (bitte Autor*in im Kommentarfeld angeben)
- ☐ In Arbeit - selbst entwickelt
- ☐ Ja - modifiziert (bitte Autor*in im Kommentarfeld angeben)
- ☐ Ja - selbst entwickelt

E1. Können Mitarbeitende durchgehend auf schriftliche Informationen zu Trans*-Themen zugreifen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

E2. Um welche Informationen handelt es sich hierbei?

- ☐ Eigene verwaltungsspezifische Informationssammlung
- ☐ Leitfaden oder Richtlinie für Transition
- ☐ Allgemeine Informationssammlung
- ☐ Rechtliche Informationen
- ☐ Medizinische Informationen

- ☐ Erläuterung im Glossar/Begriffserklärung
- ☐ Verweis auf Externe
- ☐ Sonstiges

Sonstiges

E3. Auf welche externen Angebote (zur Informations- oder Unterstützung) verweisen Sie?

<u>Je Anbieter nur eine Angabe</u> tätigen.

- ☐ Landesarbeitsgemeinschaft
- ☐ Netzwerk
- ☐ Beratungsstelle
- ☐ Portal
- ☐ Community
- ☐ Stiftung
- ☐ Verein
- ☐ Selbsthilfegruppe
- ☐ Verband

Sonstiges ☐

Sonstiges

F1. Bieten Sie andere Unterstützungsangebote für Trans*-Personen oder zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden an (Vorträge, Fortbildung, Aktionstag, LSBTIQ*-Jobbörse, Beratungsstelle o. ä.) ?

Ja ☐

Nein ☐

F2. Bieten Sie eines der folgenden Unterstützungsangebote an?

eigene Beratungsstelle ☐

eigenes Netzwerk/Community ☐

Teil eines externen Anbieters (Netzwerk, Community o. ä.) ☐

LSBTIQ*-Jobbörse/Messe Teilnahme ☐

Sonstiges ☐

Sonstiges

F3. Wird das Thema Trans* bereits als Rand- oder Hauptthema aufgegriffen?

	Ja - Randthema	Ja - Hauptthema	Beides
Vortrag	☐	☐	☐
Seminar/Schulung	☐	☐	☐
Fort-/Weiterbildung	☐	☐	☐
Training/Kurs	☐	☐	☐
Moderation/Workshops	☐	☐	☐
Projekte	☐	☐	☐
Arbeitskreis/Podiumsdiskussion	☐	☐	☐
Aktionstag(e)	☐	☐	☐
Aktionswoche(n)	☐	☐	☐
Sonstiges	☐	☐	☐

G1. Wie schätzen Sie eine mögliche (Weiter-)Entwicklung der Kommunikation und/oder des Unterstützungsangebotes in Ihrer Kommune/Ihrem Kreis in den kommenden zwei Jahren ein?

G2. **Bewerten Sie:**

Mitarbeitende der Verwaltung in NRW sind verschlossener/offener für Diversität insbesondere gegenüber Trans*-Personen als Mitarbeitende der Privatwirtschaft.

1 = verschlossener / 10 = offener

1 ☐
2 ☐
3 ☐
4 ☐
5 ☐
6 ☐
7 ☐
8 ☐
9 ☐
10 ☐

G3. **Hier finden Sie Platz für anonyme Anregungen, Kommentare oder Kritik.**

Herzlichen Dank

für Ihre Teilnahme!

1. Betreff: Vorankündigung zur Umfrage

Guten Morgen ###,

im Rahmen meiner Bacherloarbeit an der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW führe ich ab dem **###** eine Online-Befragung durch.

1. In diesem Zusammenhang wurden Sie mir von der LAG NRW als Gleichstellungsbeauftragte für Ihre Kommune / Ihren Kreis genannt. Somit wende ich mich an Sie und bitte um Ihre Mitwirkung und Unterstützung.

2. Im Rahmen der zugehörigen Recherche konnte ich Sie im Internetauftritt Ihrer Kommune / Ihres Kreises als Gleichstellungsbeauftragte ermitteln. Somit wende ich mich an Sie und bitte um Ihre Mitwirkung und Unterstützung.

3. Da Sie mir bereits mitgeteilt haben, dass Sie meine Ansprechperson sind, wende ich mich nunmehr gerne schriftlich an Sie und bitte um Ihre Mitwirkung sowie Unterstützung.

4. Auf Nachfrage bei Ihrer Kommune / Ihren Kreis, wurden Sie mir als Ansprechperson benannt. Somit wende ich mich an Sie und bitte um Ihre Mitwirkung und Unterstützung.

5. Individuell formuliert

Meine Arbeit handelt von:

Trans* in der Verwaltung
Eine Analyse der Kommunikation sowie des Unterstützungsangebotes für Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung Nordrhein-Westfalens
(*Transsexualität, Transgender, Transidentität u. ä.)

Ich bitte Sie um Ihre Mitwirkung, unabhängig davon, ob die Thematik aktuell in Ihrer Kommune aufgegriffen wird oder nicht. Die Umfrage erfolgt **anonym** und wird nur **3 – 10 Minuten** dauern.

Sie erreichen Sie unter folgendem Link (ggf. Link kopieren und im Webbrowser einfügen):

###

Eine gesonderte Einladung zur Befragung erhalten Sie am ###.

„Was ist der Nutzen der Teilnahme?“
Mit Ihrer Teilnahme tragen Sie einen wichtigen Beitrag zu dem bisher wenig systematisch erforschten Thema Trans* (insb. in der Verwaltung) bei. Möglicherweise entdecken Sie dabei sogar die eine oder andere Idee für Ihre Verwaltung.

„Wer wird zur Teilnahme eingeladen?“
Alle Kommunen und Kreise Nordrhein-Westfalens. Bitte achten Sie darauf, dass innerhalb Ihrer Kommune/Ihres Kreises nur eine Person an der Umfrage teilnehmen wird.

„Ich bin nicht die richtige Ansprechperson. Was nun?“
Bitte leiten Sie in diesem Fall meine E-Mail an die dafür vorgesehene Ansprechperson bzw. die für Ihre Kommune / Ihren Kreis zuständige Gleichstellungsbeauftragte weiter. Ich bedanke mich für Ihre Mithilfe! Gerne können Sie mir diese Ansprechperson im Vorfeld bis zum Montag, den ###, für die gesonderte Versendung der Einladung mitteilen.

„Welche Daten werden erhoben?“
Alle Angaben erfolgen anonym und Rückschlüsse auf Sie oder Ihre Kommune / Ihren Kreis sind ausgeschlossen.

Sie haben Fragen, technische Schwierigkeiten oder Interesse an den Ergebnissen? Nehmen Sie gerne Kontakt zu mir auf:
E-Mail: ###
Mobil: ###

Ich bin für jede Beteiligung dankbar!

Freundliche Grüße nach ### / zum Kreis ###
###

Signatur

2. Betreff: Einladung zur Umfrage

Guten Morgen ###,

1. wie bereits über E-Mail und dem gestrigen Newsletter der LAG NRW angekündigt, lade ich Sie herzlich zu meiner Online-Umfrage ein. Sie können bis zum ### daran teilnehmen. Im Anschluss erfolgt die Auswertung meiner Bachelorarbeit:

2. wie bereits über E-Mail angekündigt, lade ich Sie herzlich zu meiner Online-Umfrage ein. Sie können bis zum ### daran teilnehmen. Im Anschluss erfolgt die Auswertung meiner Bachelorarbeit:

3. wie bereits telefonisch abgesprochen, lade ich Sie herzlich zu meiner Online-Umfrage ein. Sie können bis zum ### daran teilnehmen. Im Anschluss erfolgt die Auswertung meiner Bachelorarbeit:

4. auf Nachfrage bei Ihrer Kommune, wurden Sie mir als Ansprechperson benannt. Somit wende ich mich an Sie und bitte um Ihre Mitwirkung und Unterstützung. Hiermit lade ich Sie herzlich zu meiner Online-Umfrage ein. Sie können bis zum 11.05.2022 daran teilnehmen. Im Anschluss erfolgt die Auswertung meiner Bachelorarbeit:

5. Individuell formuliert

Trans* in der Verwaltung
Eine Analyse der Kommunikation sowie des Unterstützungsangebotes für Mitarbeitende in der öffentlichen Verwaltung Nordrhein-Westfalens
(*Transsexualität, Transgender, Transidentität u. ä.)

Ich bitte Sie um Ihre Mitwirkung, unabhängig davon, ob die Thematik aktuell in Ihrer Verwaltung aufgegriffen wird oder nicht. Die Umfrage erfolgt **anonym** und wird nur **3 – 10 Minuten** dauern.

Sie erreichen Sie unter folgendem Link (ggf. Link kopieren und im Webbrowser einfügen):

###

„Wir sind eine kreisangehörige Kommune. Was nun?“
Ich bitte Sie, für Ihre Kommune an der Umfrage teilzunehmen. Ihr Kreis wird separat zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen.

„Bin ich die richtige Ansprechperson?“
Sollten Sie eine separate Stelle für Trans-Themen haben, leiten Sie meine E-Mail bitte weiter. Andernfalls würde ich mich über Ihre persönliche Teilnahme sehr freuen.*

„Wie gelange ich an weitere Informationen z. B. die Rücklaufquote und Ergebnisse der Umfrage? “
Nehmen Sie hierzu gerne persönlichen Kontakt mit mir auf.
Die tagesaktuelle Rücklaufquote sowie die Themengebiete der Umfrage, können Sie auf folgender Homepage einsehen (ggf. Link kopieren und im Webbrowser einfügen):

https://trans-in-der-verwaltung.de

Die abschließenden Ergebnisse werden ab September (zum Abschluss des Studiums) bereitgestellt. Auf Wunsch kann ich Ihnen dann auch ein Exemplar der Bachelorarbeit als PDF-Dokument zusenden.

Bei Fragen, technischen Schwierigkeiten sowie Interesse am persönlichen Austausch, nehmen Sie gerne Kontakt mit mir auf:
E-Mail: ###
Mobil: ###
Ich freue mich über jede Teilnahme!

Freundliche Grüße nach ### / zum Kreis ###
###

Signatur

Anhang 10: Vordruck Reminder der Umfrage

3. Betreff: Reminder zur Umfrage

Guten Morgen ###,

bei meiner Umfrage zum Thema *Trans* in der Verwaltung* habe ich bereits eine gute Rücklaufquote. Vielen Dank für jede bisherige Unterstützung!

Ich bitte die Kommunen und Kreise, die bisher noch nicht an der Umfrage teilgenommen haben, mir 3 – 10 Minuten Ihrer Zeit zu schenken und zu einem aussagekräftigen Ergebnis über die öffentliche Verwaltung in Nordrhein-Westfalen beizutragen:

###

„Was erwartet mich in der Umfrage?“
Neben der Frage, ob Sie bisher mit der Thematik Trans* zu tun haben, erwarten Sie Fragen zu Ihrer Gebietskörperschaft, dem Hissen der Regenbogenflagge, mögliche (Weiter-) Entwicklung der Kommunikation bzw. Unterstützungsangebote sowie eine persönliche Einschätzung zwischen der Verwaltung und Privatwirtschaft.
Sollten Sie bereits in Ihrer Verwaltung das Thema Trans* aufgeworfen haben, erweitert sich der Fragekatalog um Nachfragen zu eingesetzten Kommunikationsmitteln, Ansprechperson(en), Leitfaden/Richtlinie und Informations- bzw. Unterstützungsangebote.

„Ich habe eine Frage während des Ausfüllens der Umfrage.“
Auch während der Beantwortung der Umfrage stehe ich Ihnen bei Fragen oder Unklarheiten gerne zur Verfügung.

„Darf unsere Verwaltung die später verfügbaren Ergebnisse der Umfrage oder die Bachelorarbeit verwenden bzw. weiterleiten?“
Ja!

Ich freue mich über jede weitere Beteiligung!

Bei Fragen melden Sie sich gerne.

Freundliche Grüße nach ### / zum Kreis ###
###

Signatur

Anhang 11: Korrespondenzen nach der Ankündigung (A), Einladung (E) und Reminder (R)

	Grund des Kontakts	A	E	R
a.	Abwesenheitsnachricht			
	Mit Angabe des Rückkehrdatums			
	Rückkehr innerhalb des Umfragezeitraums	44	4	5
	Rückkehr außerhalb des Umfragezeitraums	0	0	3
	Ohne Angabe des Rückkehrdatums			
	E-Mails werden von Vertretung bearbeitet	1	0	1
	E-Mails werden trotz Abwesenheit bearbeitet	0	1	0
	Telefonische Rücksprache mit der Verwaltung			
	Rückkehr während Umfragezeitraums	6	0	0
	Vertretung übernimmt die Bearbeitung	2	0	0
	E-Mail wird bearbeitet	1	0	1
	Benachrichtigung der Abwesenheit von anderer Person erhalten			
	Ausschließlich Benachrichtigung der Abwesenheit			
	Alternative Ansprechperson auf Nachfrage erhalten	2	0	0
	keine Teilnahme möglich			
	Alternative Ansprechperson auf Nachfrage erhalten	1	0	0
	Weiterleitung oder Nennung alternativer Ansprechperson?	0	1	0
	Alternative Ansprechperson genannt bekommen	2	0	0
b.	Absage	~~2~~ 1	1	0
c.	Benachrichtigung über die generelle Zuständigkeit			
	Betreffend Gleichstellungsbeauftragte			
	E-Mail wurde an neue Gleichstellungsbeauftragte weitergeleitet	1	0	0
	Derzeit abwesend, Vertretung übernimmt die Teilnahme	1	0	0
	Separate Stelle vorhanden			
	Ansprechperson auf Nachfrage im angegebenen Amt erhalten	1	0	0
	Derzeit keine Gleichstellungsbeauftragte vorhanden			
	Alternatives Amt versucht teilzunehmen (Personalengpässe)	1	0	0
	Bereits Weiterleitung vorheriger E-Mails an andere Ansprechperson	0	1	0
	Nachträglich über Wechsel der Ansprechperson informiert worden	0	0	1
d.	Persönliches			
	Dank	7	2	2
	Meinung und Einstellung			
	Wichtig	3	0	0
	Spannend	3	1	0
	Interessant	0	0	2
	Unterstützung gerne/selbstverständlich	3	2	1
e.	Teilnahme erfolgte	7	11	8

f.	Zusendung der Ergebnisse gewünscht	8	8	3
g.	Individueller Austausch			
	Umfragebezogen	3	2	0
	Themenübergreifend	7	1	0
h.	Missverständnisse			
	Weiterleitung an den Kreis	2	0	0
	Am Tag der Umfrage (Einladung) nicht im Dienst	1	0	0
	Habe (schon) teilgenommen. Ergebnis angekommen?	0	2	1
i.	Sonstiges			
	Fehlermeldung - Ursache Netze des Bundes			
	Erneute Sendeversuche gescheitert	1	3	1
	Erneute Sendeversuche erfolgreich	2	2	4
	Vorzeitige Zusendung gewünscht/Einladung wird erwartet	4	0	0
	Entfernung aus Verteiler	0	0	2
	Vorschlag Ergebnisse über LAG NRW veröffentlichen	0	1	0
	Separate Stelle von anderen Verwaltungen in Kenntnis gesetzt	0	1	0

Anhang 12: Häufigkeiten der Angebote, aufgeteilt nach Gebietskörperschaften

	Regenbogen-flagge	Trans* relevant	Ansprech-person	Leitfaden/ Richtlinie (auch künftig)	Informa-tionsmaterial	Unterstütz-ung	Externe	Hauptthema	Randthema	Angebote insgesamt
Kleinstadt, klein	4	4	0	1	2	0	0	0	0	11
Kleinstadt, groß	17	13	7	1	4	3	4	1	2	52
Mittelstadt, klein	28	17	6	0	3	3	2	3	2	64
Mittelstadt, groß	19	13	5	2	4	6	3	5	6	63
Großstadt, klein	14	15	8	3	4	5	2	2	5	58
Großstadt, groß	5	5	5	3	3	5	1	4	4	35
Kreis inkl. Aa	9	4	3	0	0	2	0	0	2	20
Gesamt	96	71	34	10	20	24	12	15	21	303

Anhang 13: Subjektive Einschätzungen der Verwaltungen

Einschätzungen und Eindrücke der Verwaltungen, die Informations- oder Unterstützungsangebote anbieten (45 von 248)

Präsenz des Themas hat zugenommen (9 %)	Ausweitung/konkrete Maßnahmen geplant (38 %)	Bedeutung wird weiter / vermehrt zunehmen (2 %)	positive/gute Entwicklung (24 %)	Gendersensible Sprache (2 %)
u.a. Großstädte dienen als Vorbilder / Hoffnungsträger (4 %)	Entwicklung nicht unmöglich (4 %)	Keine Entwicklung notwendig (Angebot ausreichend) (9 %)	kein Entwicklungspotenzial (12 %)	schleppende/schlechte Entwicklung (13 %)
Nachholdarf erforderlich (4 %)	Ländliche Problematik / konservative soziale Kontrolle / Politik vor Ort muss tätig werden (9 %)	Wissenschaftsfeindlichkeit (9 %)	personelle Kapazitäten fehlen (11 %)	Vermehrt / vor allem jüngere Generation sensibilisieren (4 %)
		Gesetzesänderung / stärkere Rahmenvorgaben erforderlich (18 %)		

Einschätzungen und Eindrücke der Verwaltungen, bei denen Trans* bisher nicht relevant war (177 von 248)

Präsenz des Themas hat zugenommen (3 %)	Ausweitung/konkrete Maßnahmen geplant (5 %)	Bedeutung wird weiter / vermehrt zunehmen (2 %)	positive/gute Entwicklung (8 %)	Gendersensible Sprache angestrebt/wird ausgeweitet (13 %)
Entwicklung nicht unmöglich (4 %)	Entwicklung nicht einschätzbar (11 %)	bisher kein Bedarf/werden evtl. bei Bedarf tätig (11 %)	Keine Entwicklung notwendig (5 %)	kein Entwicklungspotenzial (12 %)
schleppende/schlechte Entwicklung (15 %)	Nachholbedarf erforderlich (6 %)	Ländliche Problematik / konservative soziale Kontrolle / Politik vor Ort muss tätig werden (8 %)	Hohe Altersstrukturen problematisch (4 %)	Wissenschaftsfeindlichkeit (3 %)
	(insbesondere personelle) Kapazitäten fehlen (6 %)	Spezielle Akteur*innen erforderlich (3 %)	Gesetzesänderung / stärkere Rahmenvorgaben erforderlich (9 %)	