Bundesstiftung Gleichstellung

Nutzung nur für nicht-kommerzielle Zwecke gestattet.

Gleichstellung trifft Geschlechtervielfalt – Debatten und Begriffe

2. Gleichstellungs-Lunch

Franziska Rauchut | Bundesstiftung Gleichstellung | 02.07.2025

Stiftungszweck - § 3 Errichtungsgesetz

Die Bundesstiftung Gleichstellung soll...

... Informationen bereitstellen, Wissen bündeln, Forschungslücken erkennen.

... den bundesweiten öffentlichen Diskurs zu gleichstellungspolitischen Themen unterstützen.

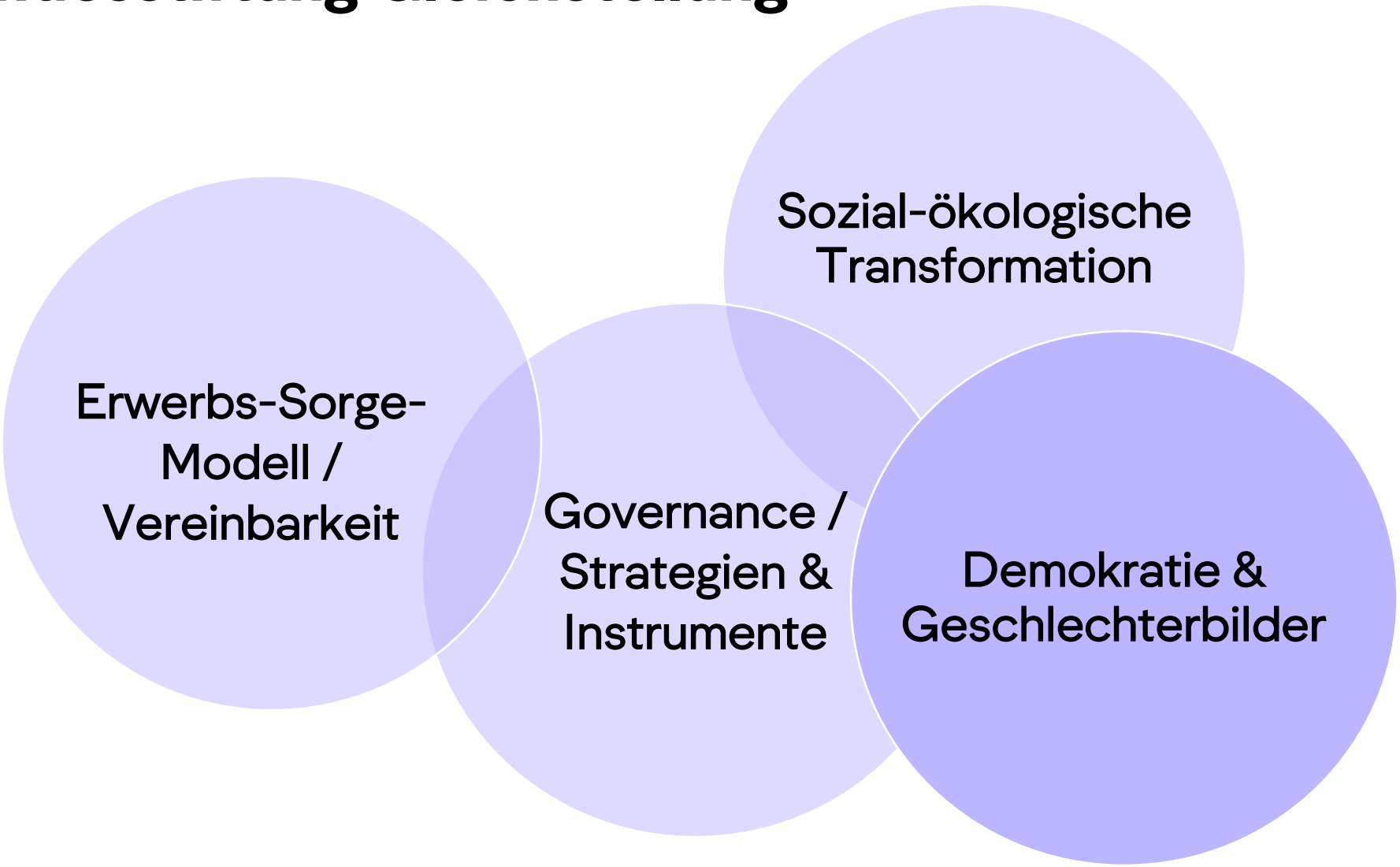
... neue Ideen für die Verwirklichung von Gleichstellung entwickeln (innovative Maßnahmen & Fördermaßnahmen).

... Bund, Länder, Kommunen, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft vernetzen.

... ein offenes Haus der Gleichstellung sein (Vernetzungsplattform für gleichstellungspolitische Initiativen).

... Gleichstellung in der Praxis und vor Ort stärken (durch Beratung der Verwaltung, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft).

Bundesstiftung Gleichstellung



Gleichstellungs-Lunch

Mit unserem neuen Online-Format „Gleichstellungs-Lunch“ wollen wir über unsere Arbeit und aktuelle Trends aus der Gleichstellungspolitik und -forschung informieren.

Wir laden Euch herzlich ein, Informationen und Denkanstöße für Euren Arbeitsalltag, Ehrenamt, Ausbildung oder Studium mitzunehmen. Mitarbeiter*innen der Stiftung geben Einblicke und Analysen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen, relevanten Studien oder gleichstellungspolitischen Konzepten und Gesetzesvorhaben.

- 18.06.2025: „Gleichberechtigt regieren – Warum unsere Parlamente mehr Frauen brauchen“
- 02.07.2025: „Gleichstellung trifft Geschlechtervielfalt: Debatten und Begriffe“
- 16.07.2025: „Jugendbeteiligung und Gleichstellung“
- 30.07.2025: „Gleichstellungs-Check im Gesetzgebungsverfahren“

Relevanz

1

Relevanz

1. Forschung geht über binäres Geschlechterverständnis hinaus
2. Rechtlich ist Personenstand „divers“ seit 2018 anerkannt (sogenannte „Dritte Option“)
3. Gleichstellungspolitik ist größtenteils binär formuliert

Offene Frage: Welche Bedeutung hat Geschlechtervielfalt für Gleichstellung in Deutschland? Welche Möglichkeiten und Einschränkungen gibt es, Geschlechtervielfalt in Gleichstellungspolitik mitzudenken?

Begriffe

2

Geschlechtervielfalt

agender

Gleichstellung

trans*

Nicht-Binarität

bigender

genderfluid

inter*

Geschlechtervielfalt: Es gibt mehr als nur Frau und Mann. Zweigeschlechtlichkeit entspricht weder der gelebten Realität aller Menschen, noch den Erkenntnissen der Medizin und auch nicht dem geltenden Recht.

Nicht-Binarität: Nicht-Binarität ist ein Sammelbegriff für Menschen, die sich nicht ausschließlich als weiblich oder männlich definieren. Wer sich als nicht-binär bezeichnet, kann sich zwischen, jenseits oder außerhalb der traditionellen binären Geschlechterordnung verorten.

Gleichstellung: Geschlechtergleichstellung ist oft binär formuliert und sollte Männer ebenso wie Frauen angehen und umfassend beschäftigen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird als Menschenrechtsfrage wie auch als Vorbedingung und Indikator für eine nachhaltige Entwicklung und Demokratie betrachtet. Die Bundesstiftung Gleichstellung trägt gemäß Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes dazu bei, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zwischen den Geschlechtern zu beseitigen.

Debatten versachlichen

3

Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht

- Umfang: ca. 150 S.
- Struktur
  1. Transdisziplinäre Begriffsklärung
  2. Geschlechterverständnis im Recht
  3. Gleichstellungsrecht
  4. Zusammenfassung: Nicht-binäre Personen im aktuellen Recht

Friederike Boll

ist Fachanwältin mit Schwerpunkten

- Arbeitsrecht
- Gleichstellungsrecht
- Diskriminierungsschutzrecht

Friederike Boll (T. Plath)

Nick Markwald

- hat in Berlin und San Francisco Rechtswissenschaften und Gender Studies studiert
- promoviert bei Katharina Mangold zu rechtlichem Anpassungsbedarf an nicht-binäre Personen

Nick Markwald (Elsawahly)

Ergebnisse der Studie I: Regelungslücken

- **Nicht-binäre Menschen** sind in der Rechtsordnung kaum anerkannt
- **Regelungslücke** für **alle Regelungen vor der Dritte-Option-Entscheidung** (2017) sowie der Einführung des **Personenstands „divers“** (2018)
- **Regelungslücken auch für viele Regelungen** nach 2018, wenn keine explizite Befassung mit nicht-binären Personen
- Daraus folgt: Viele Regelungen können per **Analogie** auf **nicht-binäre Personen übertragen werden**

Ergebnisse der Studie II: Analogien

- Gesetze, die sich auf das „**Geschlecht**“ einer Person beziehen, ...
- Gesetze, die „**Männer**“ und „**Frauen**“ nennen, **ohne geschlechterdifferen-zierende Regelungen** daran zu knüpfen...

} sind auf nicht-binäre Menschen gleichermaßen anzuwenden

- Normen, die sich nicht auf Geschlecht beziehen, aber an einen **körperlichen Zustand** anknüpfen → sind auf nicht-binäre Menschen in diesem körperlichen Zustand auszudehnen
- Normen, die sich nur auf ein Geschlecht beziehen und dem Ausgleich **struktureller Diskriminierung** dienen → sind auf nicht-binäre Menschen in vergleichbarer Lage anzuwenden
- Nicht-binäre Menschen können als **binär imaginierte Personen** diskriminiert werden → z.B. wenn nicht-binäre Menschen als Frauen behandelt werden

Anpassungsbedarf

- **Systematisches Aufräumen** von Rechtstexten
- Anpassungsbedarf der binären Rechtsordnung bereits in **Studien** umfassend aufbereitet
- „**Angemessene Vorkehrungen**“ treffen
- Minimierung von unnötiger Geschlechtserfassung **(Datensparsamkeit)**
- Nicht-binäre Menschen in **Gleichstellungsarbeit** einbeziehen, u.a. mit Reform des BGleiG

Leitplanken für die Gesetzgebung

- explizite Nennung notwendig - keine Analogien
- Stärkung des Art. 3 Abs. 3 GG
- Stärkung positiver Maßnahmen, z.B. in § 5 AGG
- Kein Zwang nicht-binärer Personen, sich einer binären Gruppe falsch zuzuordnen
- Kohärentes Konzept für Frauen, Männer und nicht-binäre Personen schützt vor gleichstellungsfeindlichen Angriffen

Schlussfolgerung:

Allianzen sind notwendig. Frauenrechte brauchen Rechte für nicht-binäre Menschen.

Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik

- Umfang: 54 S.
- Struktur
  1. Begriffe
  2. Instrumente
  3. Daten
  4. Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Dr. Irene Pimminger

Irene Pimminger (A. Friedl)

freie Wissenschaftlerin und Beraterin mit Schwerpunkten

- Geschlechterforschung insbes. Arbeitsmarkt und Sozialpolitik
- Gleichstellungsstrategien & Gender Mainstreaming
- Gender Statistik und Gleichstellungsindikatoren
- Wirkungsorientierte Planung und Evaluation

Dr. Silke Steinhilber

- Internationale Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungspolitik, Beschäftigungs- und Sozialpolitik, Evaluation
- hat in Berlin und New York Soziologie, VWL und Politikwissenschaft studiert und an der New School promoviert

Begriffe

Prämissen

- Geschlecht ist eine soziale Kategorie; konstruktivistisches Theorem
- Geschlecht ist eine mehrdimensionale Kategorie

→ **soziostrukturelles Geschlecht** (Geschlecht als Struktur)
strukturelles Geschlecht, soziales Geschlecht
→ **personales Geschlecht** (Geschlecht als Seinsweise)
Körpergeschlecht, Geschlechtsidentität

Befunde

➡ Gleichstellungspolitik: **Geschlecht als soziales Geschlecht (*Gender*),** u.a. um Zuschreibungen und Homogenisierungen zu vermeiden.

➡ Geschlechtsbegriffe sollen in unterschiedlichen Kontexten verschiedene Zwecke für unterschiedliche Akteur*innen erfüllen

Begriffe

Schlussfolgerungen

- Geschlechtervielfalt durch die Benennungen von vielfältigen Geschlechtergruppen sichtbar machen
- Frauen und Männer als soziostrukturelle Genusgruppen verstehen, ohne sie als Geschlechtsidentitätsgruppen zu bezeichnen

Spannungsfelder reflektieren & adressieren

- ➡ Etablierung eines mehrdimensionalen Verständnisses von Geschlecht
- ➡ Kontextbezogene und transparente Begriffsverwendungen
- ➡ Explizite Begriffsklärungen (welche Dimension von Geschlecht wird jeweils gemeint)
- ➡ Geschlechtsbegriffe sollen in unterschiedlichen Kontexten verschiedene Zwecke für unterschiedliche Akteur*innen erfüllen

Instrumente

Befunde und Schlussfolgerungen

- steigende begriffliche Komplexität kann zu **Verflachungen in der Praxis** führen
- „neutralisierende“ Begrifflichkeiten bergen Risiko einer **Entnennung von Geschlechterverhältnissen**
- Gleichstellung und Geschlechtervielfalt sind **zwei (benachbarte) Politikfelder** (unterschiedliche Ziele bzw. Schwerpunkte, Handlungsbedarfe und Zielgruppen)
- Möglichkeiten und Grenzen einer Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit bestimmen sich auch wesentlich durch **Rahmenbedingungen** (institutionelle Zuständigkeiten, fachliche Expertise, Ressourcen und mangelnde Verfügbarkeit von Daten)

Was nehmen wir mit?

- Wir brauchen Anpassungen von Gesetzestexten entlang der gesellschaftlichen Realitäten. Dazu Konzepte für eine bessere und korrekte Datenerhebung und die Operationalisierbarkeit von Geschlechtervielfalt.
- Geschlechtervielfalt und Gleichstellung sind zwei (benachbarte und befreundete) Politikfelder. Ressourcen- und Zuständigkeitsverantwortungen müssen miteinander geklärt werden.
- Gleichstellung muss die Vielfalt von Geschlecht mitdenken, um keine neuen Ausschlüsse zu produzieren. Es braucht in der Debatte mehr Benennung als Entnennung und die Perspektive, Vielfalt als Gewinn zu betrachten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

- **Weitere Informationen** zum Thema auf unserer Website **https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/publikationen/#Studien**

➢ **Weiterführende Formate:**

- Fachgespräch zu Geschlechtervielfalt am 28. Juli 2025
- Broschüre zu Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit und -politik und dazugehörige Online-Veranstaltung im Winter 2025

Nächster Gleichstellungs-Lunch: Mi, 16. Juli, 13 Uhr „Jugendbeteiligung und Gleichstellung“

Kontaktdaten

Franziska Rauchut
Co-Leitung des Bereichs
„Wissen, Beratung, Innovation“

Bundesstiftung Gleichstellung

Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin

rauchut@bundesstiftung-gleichstellung.de

Bundesstiftung Gleichstellung

Es ist Zeit. Für die Gleichstellung aller Geschlechter.