



**Bundesstiftung
Gleichstellung**

Geschlechtervielfalt anerkennen, Gleichstellung gestalten

Rechtliche Grundlagen und Handlungsräume für
Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit

von Friederike Boll

Handreichung

Handreichung

Geschlechtervielfalt anerkennen, Gleichstellung gestalten

Rechtliche Grundlagen und Handlungsräume für
Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit

von

Friederike Boll, Kanzlei BOLLwerk, Wuppertal

Inhalt

I.	Editorial	5
1.	Artikel 3 Grundgesetz: Die Freiheit, das eigene Geschlecht zu leben	12
2.	Geschlechtervielfalt in der gleichstellungs- politischen Praxis: Fragen und Antworten	20
2.1.	Veranstaltungen und Förderprogramme: Wer darf teilnehmen?	21
2.2.	Stellen, Gremien und Quoten: Wie lassen sich nicht-binäre Personen berücksichtigen?	26
	Exkurs: Good-Practice-Beispiel I – Geschlechtervielfalt in der kommunalen Gleichstellungsarbeit des Amtes für Gleichstellung der Stadt Münster	31
2.3.	Nicht-binäre Personen im BGleIG: Können nicht-binäre Personen Gleichstellungsbeauftragte werden?	35
2.4.	Daten und Gleichstellungspläne: Wie lässt sich mit Datenschutz und Datenlücken in Bezug auf nicht-binäre Personen umgehen?	37
	Exkurs: Good-Practice-Beispiel II – Handlungsempfehlungen der Kommission Queere Hochschulpolitik der bukof e. V.	41

3.	Gute Gründe für Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik	44
4.	Forderungen: Was braucht es?	50
II.	Glossar	54

I. Editorial

Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 2018 zur sogenannten dritten Option wurde rechtlich klargestellt: Neben „weiblich“ und „männlich“ besteht die Möglichkeit, als Personenstand eines Menschen „divers“ einzutragen. Deutschland gehört damit zu einem der wenigen Länder weltweit, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern im Recht verankert haben.

Rechtlich ist nun abgesichert, was gesellschaftlich schon lange gelebte Realität und in Medizin und Geschlechterforschung anerkannt ist: Geschlecht (→ Glossar) hat nicht nur zwei Ausprägungen und ist mehrdimensional.

Was heißt Geschlechtervielfalt?

Geschlechtervielfalt bezieht sich auf die Vielfalt von Geschlechtern und Geschlechtsidentitäten. Die Geschlechtsidentität gründet im individuellen Empfinden geschlechtlicher Zugehörigkeit – zum Beispiel als Frau, Mann oder nicht-binär. Nicht-Binarität dient dabei als Sammelbegriff, der eine Vielzahl von Geschlechtsidentitäten umfasst, etwa agender oder genderfluid.

Der Begriff der Geschlechtervielfalt ist vom Begriff der sexuellen Vielfalt zu unterscheiden: Während sich „Geschlechtervielfalt“ auf die geschlechtliche Identität bezieht, beschreibt „sexuelle Vielfalt“ unterschiedliche Formen sexueller Orientierung. Die sexuelle Orientierung beschreibt, zu Menschen welchen Geschlechts sich eine Person romantisch und/oder sexuell hingezogen fühlt.

In dieser Broschüre betrachten wir unter dem Aspekt der Geschlechtervielfalt insbesondere trans*, inter* und nicht-binäre Personen (TIN).

Für Begriffsbestimmungen und Unterscheidungen der Dimensionen von Geschlechtervielfalt siehe → Glossar.

Dennoch sind viele gesellschaftliche Bereiche weiterhin stark von einem binären Verständnis von Geschlecht geprägt. Das hat Einfluss darauf, wie Geschlecht wahrgenommen und institutionell abgebildet wird, zum Beispiel in der Sprache, in gesellschaftlichen Rollenbildern, in statistischen Daten oder baulicher Infrastruktur. Die rechtliche Anerkennung von Geschlechtervielfalt (→ Glossar) ist ein wichtiger erster Schritt, bedeutet jedoch noch keine tatsächliche gesellschaftliche Gleichstellung von Menschen aller Geschlechtsidentitäten. Trans*¹, inter* und nicht-binäre Personen (TIN) (→ Glossar) sind in vielen gesellschaftlichen Bereichen von Diskriminierung betroffen, sei es im Arbeitsleben, im Zugang zu Gesundheitsversorgung oder in der Öffentlichkeit.

Auch Gleichstellungspolitik ist historisch entlang einer binären Logik gewachsen: der Gleichstellung von Frauen gegenüber Männern. Das zeigt sich in institutionellen Zuständigkeiten, in etablierten gleichstellungspolitischen Instrumenten, verfügbaren Gleichstellungsindikatoren und in Regelungen und Normen des Gleichstellungsrechtes. Diese Zielsetzung bleibt zentral, da Frauen in zahlreichen Bereichen gegenüber Männern benachteiligt sind. Zugleich erfordern der aktuelle Stand der Wissenschaft sowie rechtliche Reformen, dass Gleichstellungspolitik auch über diese zwei Geschlechter hinausdenkt.

1 Das Sternchen * steht für die Vielfalt und Unabgeschlossenheit geschlechtlicher Identitäten. Siehe auch → Glossar.

Im Jahr 2024 veröffentlichte die Bundesstiftung Gleichstellung zwei Studien, die analysieren und einordnen, welche Möglichkeiten, Grenzen und Pflichten es gibt, Geschlechtervielfalt in Gleichstellungspolitik und -recht zu berücksichtigen:

Friederike Boll und Nick Markwald (2024): Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht



Nicht-binäre Menschen haben ein Recht auf Anerkennung ihres Geschlechts sowie ein Recht darauf, nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt zu werden. Die Studie findet Antworten auf die Frage: Wie kann diesem Anspruch im Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht Geltung verschafft werden?

Irene Pimminger (Mitarbeit von Silke Steinhilber) (2024): Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik. Begriffe, Instrumente, Daten



Die Studie setzt sich aus sozialwissenschaftlicher Perspektive damit auseinander, welche Konzeptionen von Geschlecht sich aus aktuellen Fachdiskursen ergeben und welche Möglichkeiten und Grenzen für Gleichstellungspolitik bestehen, Geschlechtervielfalt zu berücksichtigen.



Die Studien finden Sie auf unserer Website:
www.bundesstiftung-gleichstellung.de/publikationen

Rückmeldungen aus der Praxis machen deutlich: In der Gleichstellungsarbeit besteht ein hoher Bedarf an Handlungsorientierung und konkreten Empfehlungen, wie Geschlechtervielfalt in Maßnahmen und Angeboten mitgedacht und die Gleichstellungsarbeit rechtlich verbindlich ausgestaltet werden kann. Hier setzt die vorliegende Broschüre an. Sie richtet sich an all jene, die Gleichstellungspolitik in die Praxis umsetzen – sei es in Verwaltungen, Hochschulen, Ministerien oder Verbänden – und insbesondere an Gleichstellungsbefragte.

Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik sind historisch aus unterschiedlichen politischen Bewegungen entstanden; ihre Schwerpunkte, Zielgruppen und institutionellen Kontexte sind unterschiedlich geprägt. Beide setzen jedoch an derselben Wurzel an: der bestehenden Geschlechterordnung, die Benachteiligungen und Ungleichheiten hervorbringt. Damit handelt es sich um benachbarte Politikfelder, die sich in Teilen überschneiden und miteinander in Beziehung stehen.²

Die institutionalisierte Gleichstellungspolitik hat entscheidend dazu beigetragen, die Rechte von Frauen zu stärken, strukturelle Ungleichheiten sichtbar zu machen und auf die tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter hinzuwirken. Sie steht vor der Herausforderung, diese bewährte Praxis zu sichern und zugleich neue Dimensionen und Perspektiven zu berücksichtigen. In einem Politikfeld, das von zwei Geschlechtern ausgeht, wirft die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt viele Fragen auf:

2 Für eine ausführliche Betrachtung siehe Pimminger, Irene (2024): Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik. Begriffe, Instrumente, Daten. (Mitarbeit: Silke Steinhilber). Studie 2 B – Gleichstellungswissen. Studienreihe der Bundesstiftung Gleichstellung. Berlin.

Eine wesentliche Grundlage von Gleichstellungspolitik sind Daten und Indikatoren. Während sich Entwicklungen für Frauen und Männer vergleichsweise gut messen lassen, fehlen für trans*, inter* und nicht-binäre Personen oft belastbare Zahlen. Hinzu kommen enge institutionelle Rahmenbedingungen: Fragen von Ressortzuständigkeiten und Verwaltungslogiken, fehlendes Fachwissen und knappe Ressourcen für die Ausweitung von Aufgaben. Nicht zuletzt steht Gleichstellungsarbeit häufig ohnehin unter politischem Druck und ist finanziell prekär aufgestellt.

Diese Broschüre versteht sich als Angebot an Gleichstellungsbeauftragte, die sich mit diesen Fragen auseinandersetzen und Geschlechtervielfalt in ihrer Arbeit gezielt mitdenken möchten. Um Gleichstellungspolitik inklusiv zu gestalten, gilt es, auch die Realitäten geschlechtsbezogener Diskriminierung von TIN Personen einzubeziehen. Aktuell wird deutlich, wie dringend es eine geschlechtervielfaltssensible Gleichstellungspolitik braucht: Themen rund um Geschlechtervielfalt werden in rechtspopulistischen Diskursen angegriffen und Rechte von TIN Personen zur Zielscheibe eines zunehmenden Antifeminismus sowie von Queerfeindlichkeit. TIN Personen sind in einem steigenden Ausmaß von Diskriminierung und Gewalt betroffen.³ Gleichstellungspolitik muss deshalb den Raum für Geschlechtervielfalt aktiv gestalten und die Rechte von TIN Personen stärken.

3 Bundesministerium des Innern (BMI) (2025): Übersicht „Hasskriminalität“ der Politisch motivierten Kriminalität (PMK). PMK Jahresfallzahlen 2024, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/sicherheit/BMI25053_pmk-2024-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Abruf: 06.08.2025).

Für die Gleichstellungspraxis und die tägliche Arbeit in Verwaltungen und Institutionen stellen sich dabei ganz konkrete Fragen:

- Welche rechtlichen Regelungen ermöglichen die Öffnung gleichstellungspolitischer Maßnahmen für Geschlechtervielfalt?
- Wie können bzw. müssen nicht-binäre Personen bei Stellenbesetzungen, in Gremien oder Quoten berücksichtigt werden?
- Können nicht-binäre Personen Gleichstellungsbeauftragte werden?
- Wie lassen sich Datenschutzfragen und Datenlücken im Kontext von Geschlechtervielfalt adressieren?

In dieser Broschüre werden zentrale Ergebnisse der rechtswissenschaftlichen Studie „Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht“ von Friederike Boll und Nick Markwald übersichtlich und praxisnah aufbereitet, um Antworten auf diese Fragen zu finden. Die Broschüre gliedert sich in vier Abschnitte: Abschnitt 1 erläutert die rechtlichen Grundlagen. Abschnitt 2 greift die oben genannten Fragen auf und bietet Orientierung zu Nachteilsausgleichsmaßnahmen und Quotenregelungen sowie dem Umgang mit Daten in Gleichstellungsplänen. Abschnitt 3 liefert eine Argumentationshilfe und zeigt gute Gründe für Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik auf. Abschnitt 4 formuliert schließlich weitere Forderungen und benennt, was es braucht, um die Perspektive von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit weiterzuentwickeln.

Ergänzt werden diese Teile durch zwei Praxisbeispiele, die zeigen, wie Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit stärker berücksichtigt werden kann: Die Maßnahmen des Amtes für Gleichstellung der Kommune Münster, die Geschlechtervielfalt in der kommunalen Gleichstellungsarbeit integrieren, sowie die Handlungsempfehlungen und Perspektiven der Kommission Queere Hochschulpolitik der

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof e. V.). Ausgewählte Aussagen aus Interviews mit beiden Organisationen tauchen als Zitate an unterschiedlichen Stellen im Text auf.

Mit dieser Broschüre möchten wir einen Beitrag dazu leisten, Geschlechtervielfalt als Teil der Gleichstellungspolitik einzuordnen und zu stärken. Dazu werden im Folgenden fundierte Informationen und rechtliche Orientierung bereitgestellt. Unser besonderer Dank gilt der Autorin, Friederike Boll, die die komplexen rechtlichen Fragen in eine praxisnahe Form gebracht hat. Wir danken ebenso Anna Nigulis und Markus Chmielorz, Mitarbeitende des Amtes für Gleichstellung der Kommune Münster sowie den Sprecher*innen der Kommission Queere Hochschulpolitik der bukof e. V. für ihre Bereitschaft, ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit uns zu teilen.

Wir laden Sie ein, diese Broschüre als Werkzeug zu nutzen, als Impuls für Diskussionen und vor allem als Anstoß, Gleichstellungspolitik und -praxis mit einem Blick auf Geschlechtervielfalt weiterzudenken.

Ihr Team der Bundesstiftung Gleichstellung



1. Artikel 3 Grundgesetz: Die Freiheit, das eigene Geschlecht zu leben

Das Gleichstellungsrecht zielt darauf ab, die tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter zu verwirklichen. Es reagiert damit auf ungleiche gesellschaftliche Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern, die sich in alltäglichem, institutionellem und strukturellem Sexismus zeigen (Boll/Markwald 2024: 64 ff.).

Literaturhinweis

Boll, Friederike/Markwald, Nick (2024): Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht. Studie 2 A – Gleichstellungswissen. Studienreihe der Bundesstiftung Gleichstellung. Berlin. <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/publikationen/>

Diese Broschüre greift zentrale Ergebnisse der Studie „Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht“ auf. Unter der angegebenen Seitenzahl lassen sich jeweils detaillierte Ausführungen finden.

Verankert ist das Gleichstellungsrecht im Grundgesetz (GG):

Art. 3 Abs. 2 GG:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Art. 3 Abs. 3 GG:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.“

Ziel der Gleichberechtigung ist, dass allen Menschen **frei vom Zwang gesellschaftlicher Erwartungen** die gleichen Möglichkeiten offenstehen – unabhängig vom Geschlecht.

Das Bundesverfassungsgericht nimmt die gesellschaftliche Ordnung als Ursprung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in den Blick. Was in der gesellschaftlichen Wirklichkeit beispielsweise als typisches Attribut von Frauen oder Männern gilt, darf durch Gleichstellungsarbeit nicht festgeschrieben werden. **Geschlechterstereotype durch den Staat sind verboten.** Das Verständnis von „Geschlecht“ in Art. 3 GG richtet sich somit laut dem Bundesverfassungsgericht nicht an akzeptierten Rollenbildern aus, sondern an der selbst empfundenen Geschlechtsidentität (Boll/Markwald 2024: 33 ff.).

Die **Teilhabe an Gleichstellung darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob der Körper ein bestimmtes Aussehen hat.**

Das Bundesverfassungsgericht sieht es seit seiner Entscheidung im Jahr 2011 als „wissenschaftlich gesicherte Erkenntnis“ an, „dass die Zugehörigkeit eines Menschen zu einem Geschlecht nicht allein nach den äußerlichen Geschlechtsmerkmalen zum Zeitpunkt seiner Geburt bestimmt werden kann, sondern sie wesentlich auch von seiner psychischen Konstitution und seiner selbstempfundenen Geschlechtlichkeit abhängt“. ⁴ Genauso wenig wie einer cis Frau (→ Glossar) ihr Frausein aberkannt wird, wenn ihr aufgrund einer Brustkrebserkrankung die Brüste entfernt werden, hängt das

4 BVerfG, Beschl. v. 11.01.2011 – 1 BvR 3295/07, Rn. 56.

Frausein einer trans* Frau davon ab, ob sie durch Hormone oder Operationen Brüste bekommen hat.

Das Grundgesetz schützt die Freiheit, das eigene Geschlecht individuell zu leben. Ohne Zwang, dabei bestimmten Rollenbildern oder der Mehrheit der Frauen oder Männer entsprechen zu müssen. Niemand darf deshalb benachteiligt werden. Diese Freiheit tatsächlich zu ermöglichen – dafür stehen Gleichstellungsbeauftragte ein.

Diskriminierungsschutz auch für nicht-binäre Personen

Den Schutz vor Geschlechtsdiskriminierung erweiterte das Bundesverfassungsgericht 2017 in der sogenannten **Dritten-Option-Entscheidung** auf nicht-binäre Personen. Art. 3 Abs. 3 GG schützt seitdem „auch die geschlechtliche Identität jener Personen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind“. Das Bundesverfassungsgericht „geht davon aus, dass die Einzelnen selbst am besten wissen, welchem Geschlecht sie sich zuordnen“⁵. Es gibt ein **Recht auf „Anerkennung der selbstbestimmten geschlechtlichen Identität“**⁶ (Boll/Markwald 2024: 38).

Das Recht der EU und das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (**Istanbulkonvention**) sind mit einem solchen Verständnis von Geschlechtsdiskriminierung kompatibel (Boll/Markwald 2024: 39 ff.).

5 Mangold, Anna Katharina/Roßbach, Susanna (2023): Das Grundrecht auf geschlechtliche Selbstbestimmung. In: Juristen Zeitung 78(17), S. 756–767 (759).

6 BVerfG, Beschl. v. 27.05.2008 – 1 BvL 10/05, Rn. 40, 42, 65.

Wer ist wer?

Für das Gleichstellungsrecht ist klar: Trans* Frauen sind Frauen. Trans* Männer sind Männer. Frauen und Männer, die einen intergeschlechtlichen Körper haben, sind für die Gleichstellungsarbeit ebenfalls uneingeschränkt Frauen und Männer. Nicht-binäre Personen sind in ihrer Geschlechtsidentität anerkannt. Sie können jedoch auch von Benachteiligungen betroffen sein, die typischerweise Frauen oder Männer treffen oder weil sie fälschlicherweise als Frauen oder Männer eingeordnet und entsprechend diskriminiert werden. Sie genießen dann denselben Schutz, als wären sie Frauen oder Männer (Boll/Markwald 2024: 71).

Fordert Art. 3 Abs. 2 GG Gleichstellungsarbeit auch für nicht-binäre Personen?

Der **Gleichstellungsauftrag in Art. 3 Abs. 2 GG** umfasst ein Durchsetzungsgebot (tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung) als Handlungsauftrag und bezüglich bestehender Nachteile umfasst er ein Beseitigungsgebot (Boll/Markwald 2024: 70).

Müssen Gleichstellungsbeauftragte diesen Gleichstellungsauftrag auch für nicht-binäre Personen umsetzen? Die Antwort ist rechtlich umstritten (für eine ausführliche Betrachtung siehe Boll/Markwald 2024: 70 ff.). Das Bundesarbeitsgericht wendet Art. 3 Abs. 2 GG allein auf das binäre Geschlechterverhältnis Frau–Mann an.⁷ Eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts gibt es noch nicht. Informierte Gleichstellungsbeauftragte können aber sehr gut vertreten: **„Ich sehe meinen Verfassungsauftrag als Gleichstellungsauftrag in der tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter – auch für jene, die bislang strukturell übersehen wurden.“**

⁷ BAG, Urteil vom 17.10.2024 – 8 AZR 214.

Dem steht das Grundgesetz zur Seite. Das Bundesverfassungsgericht schreibt: „Stoßrichtung der Norm (Art. 3 Abs. 2 GG) ist es vor allem, geschlechtsbezogene Diskriminierung zu Lasten von Frauen zu beseitigen.“ Ziel ist also nicht der gleichwertige Schutz von Männern und Frauen, auch wenn beide in der Norm gleich genannt werden. Gleichstellung soll vielmehr die Schiefelage im binären Geschlechterverhältnis zulasten von Frauen ausgleichen. Eine Schiefelage hat das Bundesverfassungsgericht in der Dritten-Option-Entscheidung auch für nicht-binäre Menschen benannt. Nicht-binäre Menschen seien in einer nach einem binären Grundmuster strukturierten Gesellschaft **besonders vulnerabel**, da sie einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, Diskriminierungen zu erleben. Sie könnten ein einfacheres Leben führen, wenn unsere Gesellschaft **weniger vergeschlechtlicht** wäre. Auch nicht-binäre Personen brauchen also Gleichstellung, aus ähnlichen Gründen und mit dem gleichen Ziel wie Frauen: selbstbestimmt, gleichwertig und unabhängig von Einschränkungen aufgrund des Geschlechts leben zu können (Boll/Markwald 2024: 66 ff.). Gleichstellungsbeauftragte sind nach Art. 3 Abs. 2 GG Antreiber*innen tatsächlicher Gleichstellung: Wo es Nachteile wegen des Geschlechts gibt, ist ihr Platz, um zu handeln – bis alle Nachteile der Vergangenheit angehören.

Auch BGleiG und AGG sagen: Gleichstellungsbeauftragte haben den Auftrag, nicht-binäre Personen gleichzustellen. Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) nennt in § 1 Nr. 2 als Ziel, bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zukünftig zu verhindern. Laut der Gesetzesbegründung sind nicht-binäre Personen in diesem Ziel mitgemeint. In der Praxis hält sich die Überzeugung, das BGleiG sei nur für Frauen und Männer – aber das stimmt nicht. **Immer wenn in einem Gesetz „Geschlecht“ steht, sind nicht-binäre Personen eingeschlossen.** Deshalb gilt für nicht-binäre Personen auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (Boll/Markwald 2024: 78 ff.).

Das heißt: Steht in einer Regelung „Geschlecht“ wird sie auf Frauen, Männer und nicht-binäre Personen angewendet.

Umgang mit Gesetzen, die nur „Frauen und Männer“ nennen

Gleichstellungsbeauftragte müssen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften so anwenden, dass sie mit der Verfassung in Einklang stehen. Gleichstellungsbeauftragte sind als eine staatliche Stelle und nach Art. 1 Abs. 3 GG an die Verfassung gebunden. Art. 3 Abs. 3 GG verbietet die Diskriminierung nicht-binärer Menschen.

1. Schritt: Ist eine Analogie möglich?

Steht nur „Männer und Frauen“ im Gesetz, muss geprüft werden, ob die Regelung analog angewendet werden kann (Boll/Markwald 2024: 57 ff.). Mit einer **Analogie** kann eine Regelung auf Fälle angewendet werden, die vom Wortlaut nicht erfasst sind. Voraussetzung ist, dass (1.) diese Fälle bei Einführung der Regelung übersehen wurden oder mangels Wissens keine Meinung dazu gebildet wurde, sie aufzunehmen oder wegzulassen (**planwidrige Regelungslücke**). Außerdem müssen (2.) die geregelten und ungeregelten Fälle eine **vergleichbare Interessenlage** aufweisen. Insbesondere muss der Normzweck (Was will die Regelung?) eine vergleichbare Bewertung (zum Beispiel das Ziel: tatsächliche Gleichstellung) nahelegen. Kann die Regelung so analog auf die unerwähnten Fälle angewendet werden, sind die Rechtsfolgen (Ansprüche, Gleichstellungsmaßnahmen etc.) nicht zwingend gleich. Auch die Rechtsfolgen können dem Zweck der Regelung passend abgewandelt werden, zum Beispiel die Anwendung geschlechtsspezifischer Arbeitsschutzvorschriften auf nicht-binäre Personen (Boll/Markwald 2024: 88 ff.).

2. Schritt: Rechtliche Prüfung bei Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit

Wenn eine Regelung nicht verfassungskonform auszulegen ist, darf sie nicht angewendet werden. Bestehen Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit von Gesetzen, müssen Gerichte laut Art. 100 Abs. 1 GG diese zur Prüfung an das Bundesverfassungsgericht senden. Gleichstellungsbeauftragte können den Rechtsweg nutzen, um eine gerichtliche Klärung herbeizuführen. Der Weg dorthin könnte über die §§ 33 und 34 BGG führen. Dieser Weg hat sich in der Gleichstellungspraxis, gegebenenfalls auch aufgrund von Hürden, nach aktuellem Kenntnisstand jedoch noch nicht etablieren können.

Fazit: Nicht-binäre Personen sind eine Zielgruppe der Gleichstellungsarbeit. Die Verfassung zielt auf ein nachteilsfreies, selbstbestimmtes Leben für alle Geschlechter – auch für nicht-binäre Personen. Diesem Ziel näher zu kommen, ist Kernaufgabe von Gleichstellungsbeauftragten.

Amt für Gleichstellung der Stadt Münster



„Aktuell gibt es noch eine Diskrepanz zwischen rechtlichen Vorgaben und sozialer Praxis. Häufig hängt es vom persönlichen Engagement Einzelner ab, ob Geschlechtervielfalt tatsächlich mitgedacht wird oder nicht. Das zeigt, wie notwendig es ist, dass die Kommune ihre Strukturen konsequent anpasst und ausbaut – etwa in der Projektförderung, bei der Zusammenarbeit mit Trägern oder in der eigenen Personalarbeit. Gerade die Kommune als Arbeitgeberin kann hier als Good-Practice-Beispiel dienen, indem in enger Zusammenarbeit mit Personalstellen geschlechtervielfaltsensible Prozesse etabliert werden.“



2. Geschlechtervielfalt in der gleichstellungspolitischen Praxis: Fragen und Antworten

2.1. Veranstaltungen und Förderprogramme: Wer darf teilnehmen?

Gleichstellungsbeauftragte können viele Maßnahmen für nicht-binäre Personen am Arbeitsplatz schon als Teil ihrer regulären, weisungsfreien Arbeit nach dem **BGleiG** auflegen (Boll/Markwald 2024: 107 ff. und 143 ff.). Dabei können gleichstellungsrelevante Verhältnisse und Strukturen oder nicht-binäre Personen selbst im Fokus stehen.

- **Maßnahmen zur Gestaltung von Verhältnissen** umfassen **Strukturänderungen** (zum Beispiel Veränderung der Betriebskultur bezüglich Führen in Teilzeit durch feste Vorgaben, neue Arbeitszeitmodelle, Führungskräftebildungen) und **flankierende Maßnahmen** (zum Beispiel Sensibilisierungskampagnen bei Führungskräften für mittelbare Diskriminierungsgefahren, geschlechterinklusive Sprache, Informationsmaterial, geschlechterinklusive Gestaltung von Ausschreibungen).
- **Maßnahmen zur Ermächtigung Benachteiligter** umfassen zum Beispiel Qualifizierungsmaßnahmen und Empowerment-Angebote wie spezielle Trainings, geschlechtsspezifische Nachwuchsförderprogramme, Vernetzungstreffen vulnerabler Gruppen, Beratungsangebote durch Fachstellen.

Gleichstellungsbeauftragte können zusätzlich zum BGleIG das AGG nutzen. Das AGG gilt uneingeschränkt auch für nicht-binäre Personen. Es erlaubt, Personen nach dem Geschlecht ungleich zu behandeln, zum Beispiel, Männer von einem Förderprogramm auszuschließen. Dient diese Ungleichbehandlung dem Nachteilsausgleich – zum Beispiel der Unterrepräsentanz nicht-binärer Personen – ist sie zulässig. Gleichstellungsbeauftragte können so über das AGG Maßnahmen auf Dienststellenebene einführen. Voraussetzung ist dabei, dass das Gleichstellungsziel und der Zweck des Nachteilsausgleichs verhältnismäßig umgesetzt werden (Boll/Markwald 2024: 119 und 139 f.). Die Nachteile müssen bereits eingetreten sein (§ 5 AGG) oder sich abzeichnen, dann müssen sie vorbeugend verhindert werden (§ 12 Abs. 1 AGG). Um rechtlich auf der sicheren Seite zu sein, sollten Gleichstellungsbeauftragte zu diesen Voraussetzungen eine knappe Begründung schreiben, die die Nachteile nennt und wie die Maßnahme diese Nachteile ausgleichen will.

Ausgangspunkt aller Gleichstellungsmaßnahmen sind Nachteile aufgrund des Geschlechts. Ausschlaggebend ist dabei nicht zwangsläufig die Geschlechtsidentität einer Person, sondern, ob die Person von geschlechtsspezifischen Nachteilen betroffen ist.

Ein Indiz für Nachteile kann eine zahlenmäßige Unterrepräsentanz sein (z. B. ein geringer Anteil oder keine Repräsentanz unter Führungskräften). Nachteile müssen aber nicht statistisch nachgewiesen werden; möglich sind auch Verweise auf Sachverständigengutachten, sozialwissenschaftliche Forschung sowie Publikationen von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstellen.

Geht es zum Beispiel um Maßnahmen gegen Nachteile, die aus einer **Schwangerschaft** resultieren (z. B. Mutterschutz), müssen sowohl Frauen als auch Personen anderen Geschlechts Zugang haben. Ein Nachteilsausgleich nur für Frauen ist nicht legitim, denn auch einige

nicht-binäre Personen oder einige trans* Männer können schwanger werden und von Nachteilen betroffen sein.

Für Gleichstellungsarbeit bedeutet das: Treffen Nachteile alle Menschen, die nicht zur dominanten Gruppe der Männer gehören, müssen „Frauenmaßnahmen“ auch nicht-binären Personen offenstehen oder es muss ein gleichwertiges Angebot für Frauen und nicht-binäre Menschen geben.

Gleichstellungsbeauftragte können auch Angebote exklusiv an nicht-binäre Personen richten, zum Beispiel einen Workshop zum Coming-out als nicht-binär am Arbeitsplatz, der nur nicht-binären Personen offensteht. Das „exklusive“ Angebot ist legitim, weil es die Teilnahme am Arbeitsleben mit derselben Selbstverständlichkeit ermöglichen soll, wie das für binäre cis Menschen der Fall ist. Inhalte, die ausschließlich für nicht-binäre Personen relevant sind – zum Beispiel Fragen der rechtlichen Anerkennung, des Transitionsprozesses oder fehlende Sichtbarkeit – gibt es jedoch nur wenige.

Was zählt bei der Geschlechtsangabe? Der Pass oder die Selbstauskunft?

Die Rechtsprechung ist hier eindeutig: Die **Selbstauskunft hat Vorrang** (Boll/Markwald 2024: 80 ff.) Die diskriminierte Person kann sich zwar auf ihren Personenstand im Pass (→ Glossar) berufen; er hat die Funktion, die Stellung einer Person in der Rechtsordnung ohne weiteren Nachweis zu ermöglichen (§ 1 PStG, § 54 Abs. 1 PStG). Widerspricht der Personenstand aber der Geschlechtsidentität, kann sich die Person auf ihre eigene Aussage stützen. Diese Selbstauskunft geht im Zweifel der Passangabe vor. Das Einfordern weiterer Nachweise ist oft eine unmittelbare Diskriminierung, weil binäre, cisgeschlechtliche Personen nicht nach Nachweisen gefragt werden.

Sollte zum Beispiel **bei einer Veranstaltung eine Überprüfung der Daten aller Personen** erfolgen, genügen Nachweise, die die Geschlechtsangabe plausibel machen. Dazu zählen zum Beispiel der Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit e. V. (dgti-Ergänzungsausweis), ein Nachweis über ein laufendes Änderungsverfahren oder das Schreiben einer Beratungsstelle, Praxis oder Anwaltskanzlei (Boll/Markwald 2024: 81).

Für die **Besetzung nach Quoten** (siehe Abschnitt 2.2, „Stellen, Gremien und Quoten“) gilt eine Sonderregelung: Nach § 7 Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) ist hier zwingend der Personenstand zum Zeitpunkt der Besetzung maßgeblich. Für die Praxis sind dahingehend noch viele Fragen offen und es wird empfohlen, aktuelle Entwicklungen zu verfolgen.

Fazit: Wer zu einer Veranstaltung oder einem Förderprogramm einzuladen ist, entscheidet sich weniger anhand der Geschlechtszugehörigkeit. Entscheidend ist, welche Personengruppen durch den Inhalt und die adressierten Problemlagen (sexuelle Belästigung, Vereinbarkeitsfragen, Nachwuchsförderung in einem männlichen dominierten Arbeitsumfeld etc.) der konkreten Veranstaltung angesprochen werden. **Aus dem (potenziellen) Benachteiligtwerden ergibt sich die Zielgruppe für Veranstaltungen und Förderprogramme je nach Thema.** Da dies im Einzelfall aufwendig zu bestimmen und rechtlich schwierig sein kann, ist die einfache, rechtssichere Lösung, Nachteilsausgleichsmaßnahmen für alle benachteiligten Geschlechter zu öffnen und in der Vielfalt Stärke zu suchen.

Wo beginnen?

Amt für Gleichstellung der Stadt Münster



„Ein wirksamer Einstieg, TIN Personen in der Gleichstellungsarbeit stärker zu berücksichtigen, war die Überarbeitung von Formularen um eine dritte und vierte Option beim Geschlechtseintrag. Damit wird nicht nur die Verwaltungspraxis inklusiver, sondern es sendet auch ein klares Zeichen in die Stadtgesellschaft: Die Kommune erkennt Vielfalt an und macht sie sichtbar.

Darüber hinaus ist die Unterstützung bestehender oder neu entstehender Regenbogennetzwerke innerhalb der Stadtverwaltung ein wichtiger Baustein. Solche Netzwerke geben queeren (→ Glossar) Beschäftigten eine Stimme, schaffen Austauschmöglichkeiten und tragen dazu bei, Diskriminierung im Arbeitsalltag abzubauen. Hilfreich ist auch die Bildung einer verwaltungsinternen Arbeitsgruppe, die gezielt nach Verbündeten in anderen Ämtern sucht. Auf diese Weise können Synergien entstehen.

Nicht zuletzt kommt es darauf an, als verlässliche Ansprechpersonen innerhalb der Verwaltung sichtbar zu sein. Wer für Fragen und Anliegen rund um geschlechtliche Vielfalt offen zur Verfügung steht, senkt Hemmschwellen und schafft Vertrauen – sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei Bürger*innen, die mit der Verwaltung in Kontakt treten.“

2.2. Stellen, Gremien und Quoten: Wie lassen sich nicht-binäre Personen berücksichtigen?

Welche Gleichstellungsmaßnahmen rechtlich möglich sind, richtet sich danach, wie stark sie in die Rechte anderer eingreifen.

Rechtlich schwierig sind deshalb **Maßnahmen zur Gestaltung personeller Entscheidungen** wie Quoten für die Stellenbesetzung (Boll/Markwald 2024: 107 ff.; 123 (Quoten für Wahllisten); 133 ff. (Geschlechterquote bei Betriebsratswahlen)).

Für solche personellen Vorzugsregeln fordert der Europäische Gerichtshof eine strenge Zweckorientierung und Verhältnismäßigkeit (Boll/Markwald 2024: 118 f.). Danach sind sie nur unter diesen Bedingungen gestattet:

1. Zweck der Regelung ist die Beendigung einer Benachteiligung (keine überschießende Bevorzugung).
2. Die Maßnahme ist zur Erreichung dieses Ziels geeignet.
3. Es stehen keine milderen Maßnahmen mit vergleichbarer Wirkung zur Verfügung.
4. Bei festen Entscheidungsvorgaben muss eine Härtefallregelung eine Nottür für individuelle Ausnahmen öffnen können.

Diese Vorgaben gelten für das BGleIG und das AGG gleichermaßen.

Als Nachweis für eine Benachteiligung wird oft eine zahlenmäßige **Unterrepräsentanz** herangezogen. Nach § 3 Nr. 10 BGleIG liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, „wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 % liegt“. Damit ist nicht ein Anteil von 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männern gemeint, ohne

Platz für nicht-binäre Personen. Das BGleIG ist so zu verstehen: Den Richtwert von 50 Prozent gibt es nur im Verhältnis Frauen zu Männern. Nicht-binäre Personen zählen extra. Die Definition wurde 2021 reformiert. Sie gibt nun nicht-binären Personen denklösig Platz, bezieht sie jedoch nicht in Gleichstellungsmaßnahmen ein und behält ausschließlich Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten binären Geschlechts aufrecht (Boll/Markwald 2024: 125 ff.).

Die Definition von Unterrepräsentanz in § 3 BGleIG gilt entsprechend nur für binäre Geschlechter (Boll/Markwald 2024: 125 f.). Konkrete Zahlen zu nicht-binären Personen fehlen zumeist, auch weil Gleichstellungspläne sie nicht systematisch erfassen (siehe Abschnitt 2.4., „Daten und Gleichstellungspläne“). Eine pragmatische Herangehensweise kann sein: **Die Existenz nicht-binärer Personen in der Bevölkerung ist größer Null. Findet sich in einem Bereich bislang keine nicht-binäre Person, liegt eine Unterrepräsentanz vor.** Sobald es valide Erhebungen gibt, zum Beispiel des Statistischen Bundesamtes oder sozialwissenschaftlicher Forschung, kann der nicht-binäre Bevölkerungsanteil als Vergleichsgröße herangezogen werden. Dies sollte in der Beschreibung von Maßnahmen nach § 5 AGG als Datenbasis explizit benannt werden.

Was bedeutet „geschlechterparitätisch“?

Ein Verständnis von Geschlechterparität findet sich im BGleIG auch in § 7 Abs. 3 BGleIG: Auswahlkommissionen sind „geschlechterparitätisch“ zu besetzen. Wenn eine nicht-binäre Person in der Auswahlkommission vertreten ist und nur eine ungerade Anzahl für binäre Personen möglich bleibt, ist die möglichst große Annäherung an den Gleichstellungszweck der Regelung zu wählen. Sprich: Frauen erhalten bei Unterrepräsentanz den zusätzlichen Sitz über die

strikte Geschlechterparität 50/50 im Verhältnis zu Männern. Bleiben neben nicht-binären Personen gleich viele Plätze übrig, soll weiterhin die paritätische Beteiligung von Männern und Frauen angewandt werden. Kurzum: **Geschlechterparität meint die proportionale Verteilung von Männern und Frauen sowie eine angemessene Beteiligung nicht-binärer Personen. Da die Existenz nicht-binärer Personen in der Bevölkerung größer Null ist, kann geschlechterparitätisch nicht immer 50/50 heißen** (Boll/Markwald 2024: 125).

Die Feststellung von Unterrepräsentanz allein hilft noch nicht weiter: Es braucht auch Maßnahmen, die sie ausgleichen. **Die personellen Vorzugsregeln aus dem BGleig finden aktuell keine Anwendung auf nicht-binäre Personen.** Sie gehen nach wie vor von Männern und Frauen aus, sehen Nachteilsausgleichsmaßnahmen nur für Frauen im Verhältnis zu Männern und von Männern zu Frauen vor. Das ist grundrechtlich und unionsrechtlich bedenklich (Boll/Markwald 2024: 128).

Gleichstellungsbeauftragte können bereits jetzt auf die Unterrepräsentanz nicht-binärer Personen reagieren und Nachteilsausgleichsmaßnahmen für nicht-binäre Personen über den Weg von § 5 AGG einführen. Zu beachten sind dabei die Zweckorientierung und die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen und die Darlegung in einer klaren Begründung.

- Nachteilsausgleichsmaßnahmen für nicht-binäre Personen sind für **Stellenausschreibungen** möglich. Nach § 6 Abs. 1 BGleig muss der Ausschreibungstext so gestaltet sein, dass er alle Geschlechter, inklusive nicht-binäre Personen, in gleicher Weise anspricht. Liegt eine Unterrepräsentanz nicht-binärer Personen vor, können sie nach § 5 AGG ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden, analog zur Regelung für Frauen.

- Denkbar wäre die „Nachbildung“ von Nachteilsausgleichsmaßnahmen für nicht-binäre Personen bei **Stellenbesetzungen**: Hier könnte neben § 8 BGlG, nicht-binären Personen nach § 5 AGG eine gleichwertige Vorrangposition gegenüber dem überrepräsentierten Geschlecht bei gleicher Qualifikation eröffnet werden. Dies muss (aufgrund der Verfahrensansprüche, die mit dem Prinzip der Bestenauslese in Zusammenhang stehen), vor Beginn des Auswahlprozesses sachlich begründet eingeführt werden. Eine solche Praxis ist jedoch noch nicht etabliert (für eine ausführliche Betrachtung des Vorgehens siehe Boll/Markwald 2024: 127 ff.)

Fazit: Gleichstellungsbeauftragte können die ganze Bandbreite von Nachteilsausgleichsmaßnahmen einschließlich personeller Vorzugsregeln auch für nicht-binäre Personen zulässig einführen (siehe auch Abschnitt 2.1., „Veranstaltungen und Förderprogramme“). Nachteilsausgleichsmaßnahmen sind dann auch für Frauen weiterhin legitim. Die Einbeziehung nicht-binärer Personen in primär frauenbezogene Gleichstellungsmaßnahmen stellt keine Diskriminierung von Männern dar. Rechtfertigen lässt sich das mit dem Blick auf die geschlechtsspezifische Benachteiligung nicht-binärer Personen in einer binären, von männlichen Privilegien geprägten Gesellschaft (Boll/Markwald 2024: 138, 149). **Wirksamer Schutz vor geschlechtsbezogenen Nachteilen für nicht-binäre Personen ist Ziel des BGlG und damit Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten** (Boll/Markwald 2024: 141).

Argumentationshilfe: Wie umgehen mit dem Argument, die Selbstauskunft des Geschlechts könne missbraucht werden?

Wird behauptet, die Selbstauskunft des Geschlechts könne missbräuchlich genutzt werden, um sich unrechtmäßige Vorteile zu verschaffen, sollte klargestellt werden:

- Die Überrepräsentation seltener Falschaussagefälle in der Debatte verstellt den Blick auf die realen Probleme und behindert die wirksame Arbeit gegen den wirklichen Sexismus. Die Rechte Vieler dürfen nicht dem vorsätzlich schädigenden Verhalten Weniger geopfert werden.
- Im Einzelfall lässt sich darauf – wie bei anderem Rechtsmissbrauch auch – rechtlich reagieren (Boll/Markwald 2024: 81).
- Dazu kommt: Reale Missbrauchsversuche kamen fast immer aus einer gleichstellungsfeindlichen Ecke. Je stärker das Argument vom drohenden Missbrauch bemüht wird, desto mehr Trittbrettfahrer*innen werden sich bemüßigt fühlen, ihre Kritik an Geschlechtervielfalt und Gleichstellungspolitik in dieses Gewand zu hüllen.

Exkurs: Good-Practice-Beispiel I – Geschlechtervielfalt in der kommunalen Gleichstellungsarbeit des Amtes für Gleichstellung der Stadt Münster



Arbeitsplan zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten (2020–2023)

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Münster hat von 2020 bis 2023 einen umfassenden Arbeitsplan entwickelt und umgesetzt, um die Rechte und Chancen von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten in der Stadt Münster zu stärken. Der Arbeitsplan umfasst 6 Ziele mit insgesamt 16 Maßnahmen.

Ziel 1: Umsetzung der Regelungen des Personenstandsgesetzes (PStG) hinsichtlich des Geschlechtseintrages

- Anpassung aller Formulare und Eingabemasken unter Berücksichtigung der vier möglichen Geschlechtseinträge nach § 45b PStG (männlich, weiblich, divers, ohne Angabe)
- Berücksichtigung aller vier Kategorien in statistischen Erhebungen der Kommune

Ziel 2: Weiterentwicklung der gendersensiblen Sprache in der Stadtverwaltung, die alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten berücksichtigt

- Einführung geschlechtersensibler Sprache in allen Verwaltungsbereichen. Die Kommune hat den Leitfaden „Fair formuliert“ erarbeitet und verwendet unter anderem das Gendersternchen (*), um alle Geschlechter einzuschließen.

Ziel 3: Etablieren von Beratungsangeboten für trans* und inter* Menschen

- Förderung von Trans*- und Inter*-Beratungsstellen
- Aufbau eines Beratungsangebots für LSBTIQ*-Mitarbeitende (→ Glossar) der Stadtverwaltung
- Qualitätssicherung in den Förderungen durch Etablierung von Checklisten und Berichtswesen

Ziel 4: Sichtbarkeit geschlechtlicher Vielfalt in der Stadtgesellschaft

- Hissen der Regenbogenflagge zum Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transfeindlichkeit
- Gründung und Pflege des Netzwerks sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bestehend aus Stadtverwaltung, freien Trägern aus der LSBTIQ*-Community und Expert*innen aus der Stadtgesellschaft
- Gedenken an die LSBTIQ*-Opfer des NS-Terrors und deren Verfolgung in der jungen Bundesrepublik

Ziel 5: Fortbildung und Sensibilisierung städtischer Mitarbeitender

- Erweiterung der Diversity-Fortbildungen um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt
- Regelmäßige Vernetzungstreffen für LSBTIQ*-Mitarbeitende der Stadtverwaltung

Ziel 6: Stadtinterne Vernetzungsstrukturen

- Einrichtung einer ämterübergreifenden Projektgruppe, die die Maßnahmen des Arbeitsplanes begleitet und überwacht.



Aktionsplan LSBTIQ* der Stadt Münster

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Münster hat basierend auf einem Ratsentscheid einen **Aktionsplan LSBTIQ*** entwickelt. Der Verschriftlichung des Aktionsplans im Frühjahr 2025 ging eine zweijährige Erarbeitungsphase voraus. Verschiedene Methoden zur partizipativen Bedarfsermittlung, wie Interviews, quantitative Erhebungen und Arbeitsgruppen, bildeten die Grundlage für die Ziel- und Maßnahmenentwicklung.

Der Aktionsplan umfasst fünf zentrale Handlungsfelder: (1) Familie und Kinder, (2) Jugend, Schule und Freizeit, (3) Ausbildung und Erwerbsleben, (4) Sport, Kultur und Freizeit, (5) selbstbestimmtes Älterwerden und Pflege. Ergänzt werden sie durch vier Querschnittsthemen, die im Rahmen der Handlungsfelder mitgedacht werden: Gewaltschutz/Antidiskriminierung, Gesundheit, Migration und Inklusion.

Ziele und Maßnahmen

Der Aktionsplan definiert vier übergreifende Handlungsprinzipien, denen sich die unterschiedlichen Maßnahmen unterordnen. Die Maßnahmen können hier nur beispielhaft vorgeschlagen werden. Für eine umfassende Übersicht aller Maßnahmen siehe <https://www.stadt-muenster.de/gleichstellung/gleichstellung-in-muenster/aktionsplan-lsbtqi>

- 1. Fortbildung und Sensibilisierung von Fachkräften** zu LSBTIQ*-Lebensrealitäten, zum Abbau von Vorurteilen und zur Prävention von Diskriminierung. Zum Beispiel durch Schulungen für Mitarbeitende in Kitas und Schulen (z. B. zum Umgang mit Regenbogenfamilien), interne Fortbildungen für Verwaltungsangestellte zu geschlechtlicher Vielfalt, Ausbau von Empowerment-Angeboten für LSBTIQ*-Beschäftigte der Stadt

- 2. LSBTIQ*-freundliche Strukturen schaffen und ausbauen,** um Strukturen der Stadt Münster so zu verändern, dass Vielfalt selbstverständlich dazugehört. Zum Beispiel durch Prüfung und Anpassung von Formularen und Verwaltungsprozessen (z. B. Meldewesen, Anträge) auf LSBTIQ*-Inklusion, Ergänzung der Willkommensmappen für Familien um Informationen über Regenbogenfamilien und inter* Kinder

- 3. Vernetzung stärken,** um Austausch und Zusammenarbeit zwischen Stadtverwaltung, Trägern und Community zu fördern und Bedarfe frühzeitig zu erkennen. Zum Beispiel durch Ausbau des Netzwerks sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, Austausch mit Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, um Bedarfe älterer LSBTIQ*-Personen einzubeziehen

- 4. Sichtbarkeit und Normalisierung queerer Lebenswege erhöhen,** damit queere Identitäten und Lebenswege in der Stadtgesellschaft sichtbar und selbstverständlich verankert sind. Zum Beispiel durch öffentliche Kampagnen zur Erhöhung von Sichtbarkeit (z. B. Lesereihen in der Stadtbücherei), queere Kulturveranstaltungen und Projekte in Sportvereinen und Freizeitstätten, Etablierung sichtbarer Zeichen im Stadtbild wie Regenbogenelemente im öffentlichen Raum

Eine Besonderheit in der Gleichstellungsstelle Münster ist die Einrichtung einer **Koordinierungsstelle LSBTIQ*** im Amt für Gleichstellung. Sie koordiniert die Maßnahmen und übernimmt Monitoring und Evaluation des Aktionsplans und vernetzt die unterschiedlichen Akteur*innen aus Verwaltung, freier Trägerschaft und Community.

2.3. Nicht-binäre Personen im BGleIG: Können nicht-binäre Personen Gleichstellungsbeauftragte werden?

Die Frage, wer Gleichstellungsbeauftragte werden kann, ist rechtlich umstritten und von den höchsten Gerichten noch nicht abschließend geklärt.

Laut § 19 Abs. 4 S. 2 BGleIG sind „Wahlberechtigt und wählbar [...] die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle“. Nicht-binäre Personen sind danach ausgeschlossen und damit aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt sowie in ihren Wahlrechten eingeschränkt. Eine analoge Anwendung scheidet aus (Boll/Markwald 2024: 130 f.).

Der Ausschluss von Männern von den Wahlen wird mit Art. 3 Abs. 2 GG begründet: Art. 3 Abs. 2 GG wurde geschaffen, um die strukturelle Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern zu bekämpfen. Nicht-binäre Personen sind wegen ihres Geschlechts ebenfalls besonders diskriminierungsgefährdet und es fehlt an tatsächlicher Geschlechtergleichstellung auch für sie; zudem gibt es im Verhältnis zu Frauen keine strukturelle Bevorzugung. Wieso sollen sie dann aus einer wichtigen Gleichstellungsstruktur ausgeschlossen werden? Es gibt gute Argumente, die diesen Ausschluss deshalb für grundrechtswidrig halten. Zu diesem Ergebnis kommt die der Broschüre zugrunde liegende Studie (Boll/Markwald 2024: 130). Die Regelung zur Wahl muss deshalb zum Beispiel von einer Person, der die Wahlteilnahme verwehrt wird und die dagegen klagt, zur Überprüfung dem Bundesverfassungsgericht zukommen.

Unbedenklich dürfte es sein, nicht-binäre Personen mitwählen zu lassen. Die Wahlen wären dadurch nicht rechtswidrig, denn die sehr wenigen Stimmabgaben nicht-binärer Personen dürften im Regelfall nicht entscheidend für den Wahlausgang sein, was für eine Wahlanfechtung regelmäßig eine Voraussetzung ist. Vorzuziehen ist jedoch die Klärung über den Gerichtsweg, um hierüber Rechtssicherheit zu erhalten.

Bei den Wahlen zum Amt einer Gleichstellungsbeauftragten können nicht-binäre Personen aktuell nicht antreten. Hier sind Klagen durch die Wahlvorstände oder durch verhinderte Kandidierende nötig.

Die jüngste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hält die exklusive Besetzung durch Frauen aufgrund einer Landesregelung für zulässig – unter Ausschluss nicht-binärer Personen. Die Gleichstellungsbeauftragte sei für die Gleichstellung innerhalb des binären Geschlechterverhältnis zuständig gemäß Art. 3 Abs. 2 GG.⁸ Dieses Urteil behandelt allerdings die Amtsbesetzung durch Ernennung und nicht wie im BGleG durch Wahlen und ist daher nicht uneingeschränkt übertragbar.

Das LAG Schleswig-Holstein argumentiert hingegen, dass auch eine konkret am Aufgabenprofil gemessen qualifizierte nicht-binäre Person Gleichstellungsbeauftragte werden könne.⁹ Dem ist zuzustimmen. Die persönliche und fachliche Eignung kann bei nicht-binären Personen sogar besonders hoch sein, weil nicht-binäre Personen im Rahmen ihres Transitionsprozesses oder der Auseinandersetzung mit ihrem Inter*-Sein häufig besonders intensiv Geschlechterstereotype reflektieren.

8 BAG, Urteil vom 17.10.2024 – 8 AZR 214

9 LAG SH, Urt. v. 14.06.2023 – 4 Sa 123 öD/22

Kurzum: Die nötige Kompetenz kommt mit der konkreten Person, nicht mit einer pauschalen Geschlechtszugehörigkeit. Nichts anderes kann für die Wahlen nach dem BGleiG gelten (Boll/Markwald 2024: 130 f.). Es wird abzuwarten sein, wie das Bundesverfassungsgericht und der EuGH den Ausschluss bewerten.

Anders gelagert ist es, wenn eine (noch) als Frau zur Gleichstellungsbeauftragte gewählte Person während der Amtszeit das Geschlecht ändert. Der Entzug eines Wahlamtes als Reaktion auf eine legitime Grundrechtsausübung ist noch gravierender als die Verhinderung zur Kandidatur. Es dürfte deshalb erst recht nicht legitim sein, das Amt nach einer Änderung des Geschlechtseintrag zu entziehen. Hier wird empfohlen, das Amt noch bis zum Ende der Amtszeit weiterführen zu lassen. Rechtsprechung hierzu gibt es jedoch keine.

2.4. Daten und Gleichstellungspläne: Wie lässt sich mit Datenschutz und Datenlücken in Bezug auf nicht-binäre Personen umgehen?

Der Gleichstellungsplan ist für Gleichstellungsbeauftragte ein zentrales strategisches Instrument. Er enthält Daten, die Ungleichheiten aufzeigen und damit beispielsweise Nachteilsausgleichmaßnahmen begründen. Das BGleiG fordert in § 13 Abs. 1 BGleiG zu einer Bestandsaufnahme der aktuellen Situation von „Frauen und Männern“ auf. Nach § 13 Abs. 2, 3 BGleiG legt der Gleichstellungsplan sodann Maßnahmen fest. Nicht-binäre Personen werden nicht genannt. Eine analoge Auslegung von „Frauen und Männern“ ist nicht möglich (Boll/Markwald 2024: 117 ff.).

Dieser Ausschluss nicht-binärer Personen aus einem Verfahren, das geschlechtsspezifische Benachteiligung abbauen soll, ist fragwürdig. Die Existenz nicht-binärer Geschlechter bleibt hier unsichtbar, obwohl das Bundesverfassungsgericht ihren Anspruch auf „in gleichem Maße und in gleicher Selbstverständlichkeit wahrgenommen [zu] werden und Anerkennung [zu] finden wie weibliche oder männliche Personen“¹⁰ betont hat. Bedenken bestehen auch im Hinblick auf das Grundgesetz und das Unionsrecht (Boll/Markwald 2024: 128 ff.).

Gleichstellungsbeauftragte können die Lücke in den Gleichstellungsplänen aber eigeninitiativ schließen und nicht-binäre Personen aufnehmen.

§ 13 BGleiG legt lediglich fest, was ein Gleichstellungsplan in jedem Fall beinhalten muss. **Gleichstellungsbeauftragte können aber über das Mindestmaß hinausgehen.** Das überschreitet nicht ihre Kompetenz, denn die Gleichstellung nicht-binärer Personen durch den Abbau bestehender und der Verhinderung zukünftiger Benachteiligungen ist die reguläre Aufgabe von Gleichstellungsbeauftragten (§ 1 BGleiG und § 1 AGG; Boll/Markwald 2024: 128). Aus der Handlungspflicht der Dienststelle aus § 12 Abs. 1 AGG (Prävention) und aus den Möglichkeiten für positive Maßnahmen aus § 5 AGG ergibt sich ein Interesse an der Bestandsaufnahme und Datenerfassung.

Datenschutzprobleme aufgrund der sehr kleinen Fallzahl, die leicht Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen (vgl. § 13 Abs. 5 BGleiG),¹¹ können dadurch umgangen werden, dass die Zustimmung der Person(en) eingeholt wird.

10 BVerfG, Beschl. v. 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16, Rn. 48

11 Zu Problematiken von Datenschutz in Personal- und Verwaltungsdaten siehe auch Pimminger, Irene (2024): Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik. Begriffe, Instrumente, Daten. (Mitarbeit: Silke Steinhilber). Studie 2 B – Gleichstellungswissen. Studienreihe der Bundesstiftung Gleichstellung, Berlin, S. 58 ff.

Zentral ist es, die Existenz nicht-binärer Personen sichtbar zu machen („Ja, das gibt’s bei uns!“). Das wird auch erreicht über die **Nennung nicht-binärer Personen** bezogen auf eine höhere Ebene, zum Beispiel nicht nach Laufbahngruppen, sondern für die Dienststelle insgesamt. Oder durch die Angabe „der Gleichstellungsbeauftragten sind mehr als fünf, weniger als zehn nicht-binäre Personen bekannt“: Die Minderheit ist jedenfalls größer Null und besonders vulnerabel. Rechtlich nötig sind genauere Zahlen nur dort, wo es um personelle Einzelmaßnahmen für nicht-binäre Personen nach § 5 AGG geht (siehe Abschnitt 2.2, „Stellen, Gremien und Quoten“). Aufgrund der seltenen Fälle können für eine solche Maßnahme jedoch auch dann, wenn der Fall – zum Beispiel eine Beförderungsstelle, auf die sich eine nicht-binäre Person bewirbt – eintritt, die Daten für den konkreten Bereich nacherhoben werden.¹²

Gleichstellungsbeauftragte können zudem die **Daten erheben und ohne eine Veröffentlichung differenziert auswerten**, um Problemfelder zu erkennen und dann personenzahlunabhängige Maßnahmen in den Plan aufzunehmen. Diese interne Datenverarbeitung durch die zur Verschwiegenheit verpflichtete Gleichstellungsbeauftragte ist rechtlich durch § 25 BGleG und § 12 Abs. 1 AGG gedeckt.

Hinweise darauf, welche Formen von Diskriminierung nicht-binäre Personen erleben, geben Veröffentlichungen von Selbstvertretungsorganisationen und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Zudem könnte die Gleichstellungsbeauftragte die Arbeits- und

¹² Zum Anteil nicht-binärer Personen in der Bevölkerung liegen erste Forschungsergebnisse vor, die den Anteil auf ein Prozent beziehungsweise 1,3 Prozent schätzen (Ipsos (2021): LGBT+ Pride 2021 Global Survey. A 27-country Ipsos survey, S. 5; Kasprowski, David (2024): ‚Queering‘ Social Class. Zum Zusammenhang von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und sozialer Herkunft, S. 120. Es bedarf jedoch weiterer Erhebungen, bis verlässliche Zahlen vorliegen. Theoretisch könnte dann geschätzt werden, dass es bei einer Gesamtzahl von X Beschäftigten in der Dienststelle durchschnittlich X nicht-binäre Personen geben müsste.

Lebensbedingungen nicht-binärer Personen im Rahmen qualitativer Interviews erfassen. Denkbar wäre auch, das ressourcen-stärkere Gleichstellungsstellen oder -zusammenschlüsse Formulierungshilfen mit Fragen, Anregungen und Textbausteinen zur Verfügung stellen, um den Einstieg ins Thema und den Aufwand in der Breite erleichtern.

Amt für Gleichstellung der Stadt Münster



„Der Erarbeitung des Aktionsplans LSBTIQ der Stadt Münster ging eine Erhebung voraus. Wir haben eine breit angelegte quantitative Befragung der LSBTIQ*-Community in Münster sowie qualitative Interviews durchgeführt. Dadurch war es uns möglich, Maßnahmen zu entwickeln, die nah an den Erfahrungen und Bedürfnissen der Menschen in Münster liegen. Durch die Erhebung wissen wir zum Beispiel: 65 Prozent der TIN* Personen und 41 Prozent der LSBQ* Personen in Münster erleben Diskriminierung im öffentlichen Raum. Die Ergebnisse der Erhebung waren hilfreich, um die Bedarfe stark zu machen und auch um Unterschiede innerhalb der Gruppe der LSBTIQ*-Community benennbar zu machen.“*

Exkurs: Good-Practice-Beispiel II – Handlungsempfehlungen der Kommission Queere Hochschulpolitik der bukof e. V.

2017 gründete sich die „bukof-Kommission für Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen“. Sie setzt sich seitdem für queersolidarische Politiken ein. Mittlerweile wurde die Kommission in „Queere Hochschulpolitik“ umbenannt, da der Begriff der Gleichstellung in Deutschland noch vielfach mit einem binären und heteronormen (→ Glossar) Geschlechtermodell verknüpft wird. Die Kommission ist auf vielfältige Weise durch ihre Mitglieder mit der LSBTIQA*-Community verbunden. Sie hat ein breites Verständnis von Queerpolitik, sowohl in Hinblick auf sexuelle als auch auf geschlechtliche Vielfalt. Sie hat den Anspruch, in Bezug auf queere Themen intersektional zu arbeiten. Dabei setzt sie sich communitybasiert mit Fragen zu Diskriminierung auseinander und entwickelt Strategien, Maßnahmvorschläge und Handlungsempfehlungen zu Antidiskriminierung.

Die Kommission hat die **Online-Handreichung „Handlungsempfehlungen Geschlechtervielfalt an Hochschulen“** (<https://bukof.de/inhalte/geschlechtervielfalt/>) entwickelt und bearbeitet darin die Handlungsfelder Namen und Geschlechtseintrag, Geschlechtseintrag in digitalen Erfassungssystemen, Beratung und Expertise, Sensibilisierung und Fort- und Weiterbildung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Sprache und Ansprache sowie bauliche Infrastruktur.

Erste Maßnahmen, um TIN* Personen in der Gleichstellungsarbeit stärker zu berücksichtigen

Kommission Queere Hochschulpolitik der bukoF e. V.



*„Wenn Gleichstellungsakteur*innen erstmalig mit TIN*-Inklusivität in Kontakt kommen, sind sie oft unsicher, was erste Schritte sein könnten, weil konkrete Berührungspunkte noch fehlen. Das ist einer der Gründe, weshalb unsere Handlungsempfehlungen so gut angenommen werden. Gleichstellungsbeauftragte sind natürlich in ganz unterschiedlichen Kontexten aktiv: In der Bundesverwaltung, in Kommunen oder im Bildungsbereich, es ist schwer zu sagen, was konkret ein guter Startpunkt ist, aber stark generalisiert könnten wir vielleicht sagen:*

- Kontakt zur queeren Community vor Ort und in der Region aufbauen und erstmal zuzuhören: Welche Anliegen und Wünsche sind da?*
- Sich mit der Geschichte von Gedenk- und Feiertagen der TIN*-Community vertraut machen und sich dazu positionieren. Dafür eignen sich zum Beispiel Social Media Posts oder das Liken und Teilen von Beiträgen aus der Community, das Hissen von Flaggen sowie Veranstaltungen und Empowerment-Angebote. Dies kann im Rahmen der Beteiligung von Hochschulen beziehungsweise Kommunen zum Pride Month und weiterer queerer Aktionstage wie dem Transgender Day of Remembrance geschehen.*

- *Betroffene unterstützen: An Hochschulen sind es die Angriffe gegen Forschende und Lehrende aus den Gender und Diversity Studies oder gegen deren Veranstaltungen, im kommunalen Bereich vielleicht eine Workshopleitung, die sich transfeindlich äußert, oder im Theater ein Intendant, der wegen einer Regenbogenflagge gekündigt wird. Das alles sind Angriffe auf Geschlechtervielfalt und queere Communities. Diese sind klar zu verurteilen und betroffene Personen zu unterstützen.*

Oft sind es auch kleine Dinge, die schon eine relativ große Wirkung haben können: zum Beispiel ein Hinweis auf der Homepage, dass eine Beratungsstelle nicht nur für Frauen zugänglich ist, sondern für alle, die Sexismus oder sexualisierte Gewalt erleben. Das setzt aber voraus, dass ich mich mit trans und inter* Menschen im Beratungskontext vorher vertraut gemacht habe. Auch sinnvoll ist es, die eigenen Pronomen in die E-Mail-Signatur aufzunehmen.“*



3. Gute Gründe für Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik

Was gewinnt Gleichstellungsarbeit und -politik durch die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt? Hier sind fünf gute Gründe, warum Geschlechtervielfalt kein Zusatzthema ist, sondern Gleichstellungsarbeit insgesamt gerechter und wirksamer macht.

1. Dem gemeinsamen Problem auf den Grund gehen: keine halben Sachen

Nicht-binäre Personen in der Gleichstellungsarbeit mitzudenken bedeutet, ihre gleichberechtigte geschlechtliche Existenz anzuerkennen. Nur so lässt sich dem Auftrag in Art. 3 GG entsprechen. Die Förderung nicht-binärer Personen darf nicht hinter Frauenförderung zurückstehen.

Nicht-binäre Personen treten nicht neu zu den Gruppen von Frauen und Männern hinzu. Vielmehr zeigt der informierte Blick auf Geschlechtervielfalt, dass die binäre Hierarchie, die das Männliche über das Weibliche stellt, schon immer auch über den Ausschluss nicht-binärer Personen und marginalisierter Geschlechtsidentitäten funktionierte (Boll/Markwald 2024: 15). Diese Struktur wirkt bis heute fort. Mit der Abwertung von Frauen als Gruppe zugunsten von Männern geht strukturell die Abwertung nicht-binärer Menschen einher. Das Problem hat eine gemeinsame Wurzel: Sexismus. Eine gerechte und inklusive Gleichstellungspolitik setzt genau hier an.

Amt für Gleichstellung der Stadt Münster



„Gleichstellung aller Geschlechter bedeutet nicht, dass die Gleichstellung von Frauen an Bedeutung verliert – im Gegenteil: Die Gegner sind nicht emanzipatorische Bewegungen von LSBTIQ-Personen, sondern patriarchale Strukturen, die weiterhin geschlechtsbezogene Gewalt, Diskriminierung und Ungleichheit reproduzieren. Eine zukunftsweisende Gleichstellungspolitik sollte dies deutlich herausstellen und gezielt Allianzen schaffen, um gemeinsam an diesen Strukturen zu arbeiten.“*

2. Diverse Blickwinkel gegen Stereotype

Die Perspektive der Vielfalt von Geschlechtern trägt dazu bei, stereotype Vorstellungen von Geschlecht zu hinterfragen und Individualität statt Rollenzuschreibungen wahrzunehmen. Daraus lässt sich viel über die Wirkweise von Geschlechterungleichheit lernen.

Nicht-binäre Menschen machen sehr unterschiedliche Lebens- und Diskriminierungserfahrungen. Manche Erfahrungen betreffen alle nicht-binären Menschen, wie die fehlende Berücksichtigung nicht-binärer Personen in öffentlicher Infrastruktur und Sprache (z. B. fehlende Toiletten oder Anspracheoptionen). Manche nicht-binäre Menschen erleben eine Transition, andere sind von Beginn ihres Lebens an nicht-binär. Manche nicht-binäre Menschen irritieren vor allem dadurch, dass die Kategorisierung als Männer oder Frauen dem Umfeld nicht gelingt. Manche nicht-binäre Menschen werden von ihrem Umfeld hingegen als Männer wahrgenommen, andere als

Frauen und müssen dafür kämpfen, als nicht-binär akzeptiert zu werden.

Darüber hinaus erleben nicht-binäre Personen auch intersektionale Diskriminierung: Dimensionen wie Behinderung, Herkunft oder Rassismus prägen ihre Lebenslagen mit.

Mit einem geschlechtervielfaltssensiblen und intersektionalen Blick kann Gleichstellungsarbeit dazu beitragen, stereotype Geschlechtererwartungen nicht zu zementieren, sondern sie abzubauen. Was ist zum Beispiel der sachliche Grund dahinter, dass es besonderen Arbeitsschutz für schwangere Menschen gibt? Gleichstellungsarbeit sucht nach diesen sachlichen Herausforderungen und Machtmustern. Wenn Gleichstellungsarbeit an den diskriminierenden Strukturen und Verhältnissen ansetzt, können inklusive Lösungen entstehen, die alle Geschlechter berücksichtigen.

Kommission Queere Hochschulpolitik der bukoF e. V.



„Da Geschlechtervielfalt längst gelebte Wirklichkeit ist, sollte sie auch und gerade in der Gleichstellung eine zentrale Rolle spielen. Auch Frauen profitieren von Geschlechtervielfalt und davon, sich für sie einzusetzen. Denn genau diese Vielfalt erleichtert auch Lebensentwürfe unangepasster Frauen, Frauen, die nicht im konventionellen Sinne weiblich auftreten, aber sich ganz klar als Frau definieren. Ohne Vielfalt werden auch die Kategorien Mann und Frau wieder starrer und schränken Möglichkeiten des Ausdrucks, der Rolle und



der Freiheit ein. Ganz klar heißt das: die Rechte von TIN einzuschränken, wird am Ende auch cis Frauen schaden. Queere und feministische Anliegen sind verbunden und müssen verbunden bearbeitet werden.“*

3. Tragfähige Konzepte gegen antifeministischen Druck

Die Anerkennung von Geschlechtervielfalt ist Ausdruck einer offenen Demokratie. Angriffe auf Geschlechtervielfalt und auf Frauen- und Gleichstellungspolitik haben ihren Ursprung meist in denselben antifeministischen Bewegungen und Diskursen. Gleichstellungsmaßnahmen, die eine starke sachliche Begründung und ein widerspruchsfreies Konzept – auch im Hinblick auf die Grundrechte nicht-binärer Menschen – haben, rüsten sich politisch und vor Gericht besser gegen antifeministische Angriffe (Boll/Markwald 2024: 158).

4. Profil: Auf der Höhe der Zeit

Anzuerkennen, dass Geschlechterverhältnisse einem Wandel unterliegen, kann das eigene Gleichstellungsprofil schärfen und symbolisiert Offenheit für Neuerungen, zum Beispiel, um auch für Männer, die sich nicht mit Männlichkeitsvorstellungen vergangener Jahrzehnte identifizieren, nahbarer zu werden. Bündnisse schmieden auf der Höhe der Zeit!

5. Keine Wiederholung der Geschichte

„Eine weitere Toilette einzurichten, ist viel zu aufwendig. Bei uns gibt es die nicht. Wir stellen keine Frau ein!“ (Aufwands-Bequemlichkeits-Argument) oder: „Frauenfördermaßnahmen? Sie könnte das ausnutzen, um sich Vorteile zu erschleichen!“ (Missbrauch-als-Regelfall-Argument) oder auch: „Es gibt aktuell Wichtigeres/Dringenderes zu tun. Davon würde Euer Frauenthema nur ablenken.“ (Unwichtigkeits-Argument). Diese Argumente gegen Gleichstellungsarbeit sind altbekannt. Heute begegnen sie uns erneut – gegen Geschlechtervielfalt. Damit sich die Geschichte nicht wiederholt, ist diesen Argumenten mit Solidarität zu begegnen.



4. Forderungen:

Was braucht es?

Ressourcen entsprechend den Anforderungen: Werden Aufgaben für Gleichstellung vielfältiger, müssen die Ressourcen in gleichem Umfang mitwachsen. Statt fester Budgets brauchen Gleichstellungsakteur*innen eine Ausstattung, die sich am konkreten Bedarf orientiert.

Synergien und Vernetzung stärken: Es braucht Austausch und Vernetzungsmöglichkeiten für Gleichstellungsbeauftragte und -akteur*innen, um vorhandenes Fachwissen zu geschlechtervielfaltssensibler Gleichstellungsarbeit zu teilen und gute Praxis und Erfahrungswissen übertragbar zu machen.

Daten für Taten: Wirksame Gleichstellungspolitik braucht eine solide Datengrundlage. Es braucht grundrechts- und datenschutzkonforme Datenerhebungen, insbesondere im Statistischen Bundesamt und in den Datengrundlagen für Gleichstellungspläne (Boll/Markwald 2024: 153 f.), die Geschlechtervielfalt berücksichtigen. Es braucht zudem sozialwissenschaftliche Forschung, um die Anzahl, strukturelle Diskriminierung und Lebensrealitäten nicht-binärer Menschen in der Bevölkerung zu erfassen. Diese Erhebungen müssen regelmäßig aktualisiert werden.

Rechtssicherheit durch klare Gesetzgebung: Die Gesetzgebung muss die Lücken im Umgang mit nicht-binären Personen systematisch schließen. Analogien, die keine gleiche Sichtbarkeit mit sich bringen und die Praxis vor große Anwendungsprobleme stellen, reichen nicht aus. Eine widerspruchsfreie Gesetzeslage schafft Rechtssicherheit, befähigt Verantwortliche zum Handeln und beugt der zerklüfteten

Rechtsentwicklung über den Klageweg vor. Zügig ist insbesondere das BGG auch im Maßnahmenbereich verfassungskonform auf nicht-binäre Personen auszuweiten (Boll/Markwald 2024: 151 ff.).

Praxisnahe Rechtsauskünfte anbieten: Wo Gesetzeslücken auftreten, Urteile und Fachpublikationen für die rechtssichere Verwaltungspraxis (noch) fehlen, braucht es praxisnahe Rechtsauskünfte, die zu wiederkehrenden Fragen verallgemeinerungsfähige Antworten liefern. Es braucht dafür zusätzliche Kapazitäten – auch für die Beauftragung von externen Fachstellen – bei den bestehenden zentralen Gleichstellungseinrichtungen und den Ministerien.

Einführung einer Prozesstandschaft für Gleichstellungsbeauftragte: Für Minderheiten ist es schwierig, Verbesserungen einzuklagen und verfassungswidrige Regelungen individuell vor Gericht zu bringen. Zudem gibt es Benachteiligungen, die strukturell bestehen, aber kaum Individualansprüche generieren. Ähnlich wie die Personalvertretungen sollte die Gleichstellungsbeauftragte daher ein umfassendes Klagerecht und die Befugnis, im eigenen Namen Rechte für andere geltend zu machen (Prozesstandschaft), erhalten. Es muss sichergestellt werden, dass aus dem Gebrauch solcher Klagerechte der Gleichstellungsbeauftragten keine Nachteile erwachsen.

Unionsrecht im deutschen Gleichstellungsrecht zugänglich machen: Insbesondere im Bereich von Nachteilsausgleichsmaßnahmen dürfen nationale und europäische Anforderungen nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Es braucht eine breitere rechtswissenschaftliche Forschung hierzu, die innerhalb des rechtlichen Rahmens Modelle für Maßnahmen nach § 5 AGG praxisnah entwickelt. Diese muss für Fachgerichte sowie zielgruppengerecht für Gleichstellungsbeauftragte aufbereitet und zugänglich gemacht werden.

II. Glossar

C

Cis

Cis drückt aus, dass das bei Geburt zugewiesene Geschlecht mit der eigenen geschlechtlichen Verortung übereinstimmt. Der Gegenbegriff zu cis ist trans*.

G

Genderstern

Das Sternchen * steht für die Vielfalt und Unabgeschlossenheit geschlechtlicher Identitäten.

Geschlecht

Soziales Geschlecht (englisch „gender“) und körperliches Geschlecht (englisch „sex“) werden als unterschiedliche Aspekte von Geschlecht beziehungsweise Geschlechtlichkeit verstanden. Soziales Geschlecht umfasst dabei Geschlechterrollen (Erwartungen der Gesellschaft) und Geschlechtsidentität (subjektiv empfundene Zugehörigkeit zu einem Geschlecht). Das körperliche Geschlecht, bestimmt durch körperliche Geschlechtsmerkmale (Chromosomen, Hormone, Genitalien und weitere Teile der geschlechtlichen und reproduktiven Anatomie) legt dabei nicht fest, welchem Geschlecht sich eine Person subjektiv zugehörig fühlt. Die Geschlechtsidentität ist von außen nicht erkennbar, sodass jede Person nur selbst darüber Auskunft geben kann.

Geschlechtervielfalt

Geschlechtervielfalt bezieht sich auf die Vielfalt von Geschlechtern und Geschlechtsidentitäten. Die Norm, dass es nur zwei Geschlechter (weiblich und männlich) gäbe, wird als Geschlechterbinarität oder Zweigeschlechtlichkeit bezeichnet. Geschlechtervielfalt umfasst damit trans*, inter* und nicht-binäre Personen (TIN Personen) und ist von sexueller Vielfalt, die sich auf sexuelle Orientierung bezieht, abzugrenzen.

H

Heteronormativität

Heteronormativität bezeichnet die Normen der Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit als gesellschaftliches Machtverhältnis. Auch die Norm der Cis-Geschlechtlichkeit ist Teil dessen.

I

Inter*/intergeschlechtlich

Körperliche Geschlechtsmerkmale bewegen sich in ihrer individuellen Ausprägung auf einem großen Spektrum. Die Geschlechtsmerkmale von inter* Personen weisen im Vergleich dazu, was medizinisch als männlich oder weiblich festgelegt wurde, Variationen auf. Der Begriff endo ist der Gegenbegriff zu inter*. Als endogeschlechtlich werden Menschen bezeichnet, deren Geschlechtsmerkmale in die medizinische Norm von männlich oder weiblich passen.

L

LSBTIQ*

Das Akronym LSBTIQ* ist eine Abkürzung für die Begriffe lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer und damit eine Abkürzung für sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten.

N

Nicht-binär

Nicht-binäre Personen fühlen sich nicht (ausschließlich) weiblich oder männlich, sondern definieren sich zwischen diesen Kategorien oder außerhalb dieser. Sie können inter* oder endogeschlechtlich sein. Letztendlich ist nicht-binär ein Überbegriff für sehr unterschiedliche geschlechtliche Identitäten, zum Beispiel agender (Menschen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen), genderfluid (Menschen, bei denen sich die Geschlechtsidentität über die Zeit ändert), bi-gender (Menschen, die zwei Geschlechtsidentitäten haben).

P

Personenstandsgeschlecht/Passgeschlecht

Mit Personenstandsgeschlecht ist die Erfassung des Geschlechtseintrags im Personenstandsregister (sowie im Melderegister und auf dem Reisepass) gemeint. Es bestehen mittlerweile vier Möglichkeiten für den Eintrag des Geschlechts: weiblich, männlich, ein offengelassener Geschlechtseintrag (seit 2013) und divers – die sogenannte dritte Option (seit 2018).

Der personenstandsrechtliche Geschlechtseintrag stimmt nicht immer mit der Geschlechtsidentität einer Person überein. Unterschiedliche Gründe können dazu führen, dass Personen ihren Geschlechtseintrag noch nicht an ihre Geschlechtsidentität angepasst haben oder dies auch, aus Sorge vor Diskriminierung, nicht wollen.

S

Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung beschreibt, dass Menschen egal welchen Geschlechts sich romantisch und/oder sexuell zu jemandem hingezogen fühlen. Beispiele für sexuelle Orientierungen sind Bisexualität, Pansexualität, Homosexualität, A_sexualität, A_romantik und Heterosexualität.

T

Trans*

Trans* Personen fühlen sich ihrem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht zugehörig. Einige trans* Personen entscheiden sich, Hormone einzunehmen und/oder geschlechtsangleichende Operationen durchzuführen, jedoch nicht alle. Manche Personen bevorzugen den Zusatz trans*, andere nicht, da er auch als Ausschluss verstanden werden kann. Der Gegenbegriff zu trans* ist cis.



Queer

Der Begriff queer wird auf unterschiedliche Weisen benutzt. Einerseits als Sammelbegriff für nicht-heteronormative, nicht cis-geschlechtliche Lebensweisen und geschlechtliche Identitäten.

Manche Personen nutzen „queer“ auch als eigenständigen Identitätsbegriff, um auszudrücken, dass sie sich keiner der begrenzenden geschlechtlichen oder sexuellen Kategorisierungen zuordnen.

In Abgrenzung zu Identitätspolitik wird der Begriff in der Queer-Theorie auch als herrschaftskritische Perspektive verwendet, um Heteronormativität analytisch offenzulegen und zu kritisieren.

Queer kann somit auch allgemeiner für Praktiken, Lebensweisen und Normen stehen, die von heteronormativen Vorstellungen abweichen.

Impressum



Dieses Werk ist lizenziert
unter CC-BY-SA 4.0
ISBN 978-3-91110-05-0



Berlin, 2025

Herausgeberin

Bundesstiftung Gleichstellung
Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin

+49 (0)30 9940570-00

info@bundesstiftung-gleichstellung.de
www.bundesstiftung-gleichstellung.de

 @bs.gleichstellung  @bundesstiftung-gleichstellung

Autorin

Friederike Boll

Redaktion

Mona Lach
Sarah Molter
Franziska Rauchut
wissen@bundesstiftung-gleichstellung.de

Korrektorat

Lektorat Silbenschliff, Berlin

Gestaltung

TAU GmbH, Berlin

Druck

Spreadruck, Berlin

Empfohlene Zitierweise

Boll, Friederike (2025): Geschlechtervielfalt anerkennen, Gleichstellung gestalten. Rechtliche Grundlagen und Handlungsräume für Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit. Handreichung der Bundesstiftung Gleichstellung. Berlin.

Bundesstiftung Gleichstellung

Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin

+49 (0)30 9940570-00

info@bundesstiftung-gleichstellung.de

www.bundesstiftung-gleichstellung.de

 @bs.gleichstellung  @bundesstiftung-gleichstellung

Berlin, 2025