



**Bundesstiftung
Gleichstellung**

Geschlechtervielfalt in der Gleichstellung

von **Sarah Molter**

Nicht-binäre Personen haben nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts von 2017 ein Recht auf Anerkennung ihres Geschlechts und darauf, vor Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts geschützt zu werden. In der Folge wurde das Personenstandsgesetz angepasst und in § 22 Abs. 3 PStG um die dritte Option „divers“ erweitert. Seit 2013 bestand bereits die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag durch die Option „ohne Angabe“ offen zu lassen. Auch ist rechtlich klargestellt: Entscheidend ist das selbst empfundene Geschlecht – nicht das biologische. Trotz dieser Maßgaben ist die Gleichstellungspolitik und -praxis weiterhin stark von einem binären Geschlechterverständnis – Frau/Mann – geprägt. Geschlechtervielfalt spielt bisher kaum eine Rolle, dabei ist sie Lebenswirklichkeit vieler Menschen. Zu dieser Wirklichkeit gehört auch: Trans*, inter* und nicht-binäre Personen sind in hohem Maße von Diskriminierung bis hin zu Gewalt betroffen und damit eine vulnerable Gruppe, wenn es um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts geht.

Welche Bedeutung hat Geschlechtervielfalt aktuell für Gleichstellung in Deutschland? Warum sollte sich Gleichstellungspolitik und -praxis mit Geschlechtervielfalt beschäftigen? Wie kann ein Verständnis von Geschlecht, das über Zweigeschlechtlichkeit hinausgeht, in der Gleichstellungsarbeit konzeptionell und praktisch verankert werden? Welche Herausforderungen und Chancen bringt dies mit sich?

„Ich denke, es ist Zeit, daran zu erinnern: Die Vision des Feminismus ist nicht eine, weibliche Zukunft‘. Es ist eine menschliche Zukunft. Ohne Rollenzwänge, ohne Macht- und Gewaltverhältnisse, ohne Männerbündelei und Weiblichkeitswahn“.

Johanna Dohnal, Gastvortrag an der Technischen Universität Wien, 22. März 2004 (Dohnal 2004: 6)

Ist Geschlecht noch relevant?

Geschlecht ist in unserer Gesellschaft eine der prägendsten sozialen Kategorien. An Geschlecht sind gesellschaftliche Vorstellungen und Rollen geknüpft (siehe u. a. Bundesregierung 2013: 53ff.) und Geschlecht geht mit sozioökonomischen und strukturellen Ungleichheiten einher. Das zeigt sich unter anderem in der Rollenverteilung mit Blick auf Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit und der sich daraus ergebenden Lohn- und Rentenlücke (Bundesregierung 2017; Gärtner et al. 2020; Gärtner 2024), aber auch in politischer Repräsentation (Weinrich 2025), geschlechtsbezogener Gewalt (Schröttle 2024; FRA et al. 2024) und sexueller und reproduktiver Selbstbestimmung.

Geschlecht ist – wie jede andere Ungleichheitsdimension – nicht isoliert, sondern immer auch in seiner Verwobenheit mit anderen Merkmalen zu betrachten. Merkmale wie rassistische Zuschreibungen, soziale Herkunft, Behinderung oder sexuelle Orientierung können die jeweilige Diskriminierung, die eine Person erfährt, prägen und verstärken (Intersektionalität).¹

Meilensteine der Geschlechtergleichstellung

Durch feministische Kämpfe jener, die die vielfältige Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts nicht länger hinnehmen wollten, wurden bis heute viele Fortschritte erreicht. Die zweite Frauenbewegung der 1970er Jahre sensibilisierte für die Diskriminierung von Frauen in unterschiedlichen Lebensbereichen und setzte damit eine frauenpolitische Agenda: Gewalt gegen Frauen, Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt und die Konsequenzen im System sozialer Sicherung rückten in den Fokus (Sauer 2008: 37f.).

Geschlechtergleichstellung (kurz: Gleichstellung²) konnte sich als Politikfeld nach einem langen Weg in den 1980er Jahren in Deutschland etablieren (ebd.: 42). Durch das Frauenförderungsgesetz 1994 entstanden eine Vielzahl lokaler und kommunaler Frauenbüros sowie ein Netz von Gleichstellungsbeauftragten in öffentlichen Stellen wie Ministerien und Universitäten (ebd.).

Eine rechtliche Wegmarke im wiedervereinigten Deutschland war die Ergänzung von Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) im Jahr 1994: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender

¹ So erleben bspw. Schwarze Frauen eine andere Form der Diskriminierung als weiße Frauen, da rassistische und sexistische Diskriminierung ineinandergreifen. Diese spezifische Diskriminierung wird wiederum häufig marginalisiert und nicht als solche anerkannt (Crenshaw 1989).

² Mit dem Begriff „Gleichstellung“ ist im Folgenden die Gleichstellung der Geschlechter gemeint. In anderen Kontexten kann sich der Begriff auch auf die Gleichstellung mit Blick auf andere Merkmale beziehen, bspw. die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen gegenüber Menschen ohne Behinderungen.



Nachteile hin“. Hiermit werden Frauen und Männer nicht nur rechtlich gleichgestellt, sondern der Staat verpflichtet sich auch zur Durchsetzung dieser Gleichstellung bspw. durch rechtliche Maßnahmen wie Frauenförderpläne, durch konkrete Strategien wie Gender Mainstreaming und durch frauenpolitische Institutionen wie Gleichstellungsstellen (Loge 2016: 21). Auf der Vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking wurde Gender Mainstreaming schließlich als Strategie der europäischen Gleichstellungspolitik eingeführt (Wroblewski/Schmidt 2024: 3).

Geschlechtervielfalt – mehr als zwei Geschlechter

Es gibt mehr als zwei Geschlechter (Geschlechtervielfalt). Das zeigt zum einen die gelebte Realität vieler Menschen, die sich weder (ausschließlich) als Frau oder Mann, sondern als nicht-binär verstehen oder, die sich ihrem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht zugehörig fühlen (trans* Personen). Zum anderen zeigt die biologisch-medizinische Forschung (siehe u. a. Ainsworth 2015; Voß 2018), dass die Geschlechtsmerkmale von Personen von dem abweichen können, was medizinisch als weiblich oder männlich festgelegt wurde (inter* Personen).

Damit steht Geschlechtervielfalt für die Vielfalt von Geschlechtern bzw. Geschlechtsidentitäten und -merkmalen und schließt explizit trans*, inter* und nicht-binäre Personen (TIN* Personen) mit ein.

Definitionen

Trans* Personen fühlen sich ihrem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht zugehörig – ihre **Geschlechtsidentität** stimmt mit dem zugewiesenen Geschlecht nicht überein. Fühlen sich Personen dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht zugehörig, wird dies mit dem Begriff „**cis**“ bezeichnet. Einige trans* Personen entscheiden sich, Hormone einzunehmen und/oder geschlechtsangleichende Operationen durchzuführen, jedoch nicht alle. Trans* Personen können trans* Frauen, trans* Männer oder auch nicht-binär sein. Manche Personen bevorzugen den Zusatz trans*, andere nicht, da dieser auch als Ausschluss verstanden werden kann (DIMR 2024: 21). Das **Sternchen** steht für die Vielfalt und Unabgeschlossenheit von geschlechtlichen Identitäten (Fütty 2019: 17).

Nicht-binäre Personen fühlen sich nicht (ausschließlich) weiblich oder männlich, sondern definieren sich zwischen oder außerhalb dieser Kategorien. 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), **bigender** (Menschen, die zwei Geschlechtsidentitäten haben). Manche nicht-binäre Menschen identifizieren sich selbst auch als trans*, weil die nicht-binäre Geschlechtsidentität nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen (binären) Geschlecht übereinstimmt. Andere verstehen trans* als eine Bezeichnung, die sich ausschließlich auf trans* Frauen und Männer bezieht.

Die **Geschlechtsmerkmale** – Chromosomen, Hormone, Genitalien und weitere Teile der geschlechtlichen und reproduktiven Anatomie – von **inter*/intergeschlechtlichen Personen**



weisen im Vergleich dazu, was medizinisch als männlich oder weiblich festgelegt wurde, Variationen auf. Intergeschlechtlichkeit bezieht sich auf das biologische/körperliche Geschlecht (englisch: „Sex“). Der Gegenbegriff zu inter* ist **endogeschlechtlich**, was bedeutet, dass Geschlechtsmerkmale dem entsprechen, was meist als Norm gilt. Mit Blick auf die körperlichen Aspekte von Geschlecht setzt sich in der modernen Biologie zunehmend die Vorstellung von Geschlecht als Spektrum durch (Ainsworth 2015; Voß 2018). Inter* Personen können sich als nicht-binär fühlen oder auch als Frau oder Mann.

Im rechtlichen Sinne bestehen mittlerweile vier Möglichkeiten für den Eintrag des Geschlechts (**Personenstandsgeschlecht**): „weiblich“, „männlich“, ein offengelassener Geschlechtseintrag (seit 2013) und „**divers**“ – die sogenannte „dritte Option“ (seit 2018). Der Begriff „divers“ stellt eine Verallgemeinerung dar und eignet sich nicht zur Abfrage anderer Geschlechtsdimensionen, denn nicht-binäre Personen nutzen „divers“ in der Regel nicht als Selbstbezeichnung (ebd.). Seit der Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes (SBGG) 2024, welches an die Stelle des Transsexuellengesetzes (TSG) trat, kann der eigene Geschlechtseintrag durch eine Selbsterklärung beim Standesamt angepasst werden. Der Geschlechtseintrag stimmt nicht immer mit der Geschlechtsidentität einer Person überein. Vor Einführung des SBGG schreckten viele Personen vor dem Prozess der Änderung zurück, auch noch nach Einführung gibt es Gründe, wieso Personen den Eintrag nicht anpassen lassen. Bspw. sind nicht hetero-cisgeschlechtliche (Ehe-)Paare im aktuellen Abstammungsrecht benachteiligt, welches ausschließlich Mütter und Väter anerkennt. Dadurch werden z. B. Personen mit einem Geschlechtseintrag „divers“ – im Vergleich zu Männern – nicht automatisch als Vater bzw. Elternteil anerkannt und müssen eine genetische Verwandtschaft erst beweisen (Teschlade et al. 2025: 62ff). Allerdings haben auch Personen, die ihren Geschlechtseintrag (noch) nicht geändert haben, ein Recht auf Anerkennung ihres nicht-binären Geschlechts, denn verfassungsrechtlich wurde klargestellt: Die Geschlechtsidentität an sich ist entscheidend (Mast 2022: 339).

Abgrenzungen

Von geschlechtlicher Vielfalt ist **sexuelle Orientierung**³ abzugrenzen, die beschreibt, zu Menschen welchen Geschlechts sich jemand romantisch und/oder sexuell hingezogen fühlt.

Abzugrenzen ist Geschlechtervielfalt auch von den Akronymen **LSBTIQA*** und **FLINTA*** sowie von dem Begriff **queer**, die zwar Überschneidungen aufweisen, aber mehr als nur geschlechtliche Vielfalt umfassen. Das Akronym **LSBTIQA*** ist eine Abkürzung für die Begriffe **l**esbisch, **s**chwul, **b**isexuell, **t**rans*, **i**nter*, **q**ueer und **a**gender und damit eine Abkürzung für sexuelle Orientierungen und geschlechtliche Identitäten. Das Sternchen steht auch hier für die Vielfalt und die Unabgeschlossenheit der Bezeichnungen. **FLINTA*** (**F**rauen, **L**esben, **i**nter*, **n**icht-binäre, **t**rans* und **a**gender Menschen) wird meist verwendet, um klarzustellen, welche Gruppe von Personen adressiert wird, zum Beispiel um zu beschreiben, wer Zugang zu bestimmten Räumen erhalten soll oder an welche Zielgruppe sich eine Veranstaltung richtet. Ausgenommen sind damit alle Personen, die cismännlich sind. **Queer** ist ein Sammelbegriff für nicht-heteronormative (entgegen der Norm von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit), nicht-

³ An einigen Stellen wird statt sexueller Orientierung sexuelle Identität verwendet, u. a. im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). „Der im AGG verwendete Begriff der sexuellen Identität sollte ursprünglich Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*, inter* und queere Personen umfassen. So steht es in der Gesetzesbegründung. Mittlerweile hat die europäische Rechtsprechung jedoch klargestellt, dass trans* und inter* Personen im AGG rechtlich durch das Merkmal Geschlecht geschützt sind (und nicht über sexuelle Identität), da es sich um eine Geschlechtsidentität handelt und nicht wie bei Lesben, Schwulen und Bisexuellen um eine sexuelle Orientierung. Auch asexuelle und pansexuelle Personen sind mit dem Begriff sexuelle Identität umfasst“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes o. J.; siehe dazu auch Franzen/Sauer 2010: 75ff).



cisgeschlechtliche Lebensweisen, Praktiken, Normen und Identitäten. Der Begriff wird auch verwendet, um Hetero- und Cisnormativität analytisch offenzulegen und zu kritisieren.

Internationale Organisationen wie der Europarat konzeptualisieren Geschlechtervielfalt und sexuelle Orientierung unter dem Akronym **SOGIESC**, was für **s**exuelle **O**rientierung, **G**eschlechts**i**dentität, **G**eschlechts**a**usdruck (im Englischen „gender **e**xpression“) und **G**eschlechts**m**erkmale (im Englischen „sex characteristics“) steht.

Recht auf Anerkennung und Nicht-Diskriminierung

Nicht-binäre Personen haben seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zur Dritten Option 2017 (BVerfG 2017) ein Recht auf Anerkennung ihrer nicht-binären Geschlechtlichkeit und darauf wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert zu werden. Das BVerfG leitet dies aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht ab, nachdem jede Person das Recht auf die freie Entfaltung der eigenen Persönlichkeit hat (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) sowie aus Art. 3 Abs. 3 GG, nachdem niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Alle Gesetze, Verfassungsorgane, Gerichte und Behörden müssen die Situation von nicht-binären Menschen miteinbeziehen (Boll/Markwald 2024: 148). Dies gilt auch für Gleichstellungsbeauftragte im öffentlichen Dienst (ausführlich zum Bundesgleichstellungsgesetz siehe ebd.: 141ff., 149; Boll 2025).

Zudem können nicht-binäre Personen als Frauen (oder Männer) benachteiligt werden, wenn sie als solche „gelesen“ werden, unabhängig davon, ob sie Frauen (oder Männer) sind bzw. sich als solche verstehen. Sie genießen dann den Diskriminierungsschutz als wären sie Frauen (oder Männer), denn Art. 3 Abs. 3 GG schützt auch vor zugeschriebenen Merkmalen (Boll/Markwald 2024: 71).

Mit Blick auf binäre trans* Menschen – trans* Frauen und trans* Männer – sowie binäre inter* Menschen ist rechtlich klar, dass sie aufgrund der Maßgeblichkeit der Geschlechtsidentität (Mast 2022: 339) auch vom Gleichstellungsauftrag in Art. 3 Abs. 2 GG erfasst sind (Boll/Markwald 2024: 71).

Bestimmte radikalfeministische Strömungen werden als TERF (**t**rans***e**xclusionary **r**adical **f**eminists) bezeichnet und greifen die Rechte von trans* Frauen an. Sie definieren Geschlecht als ausschließlich biologisch begründet, lehnen geschlechtliche Vielfalt ab und verstehen Rechte für trans*, inter* und nicht-binäre Personen als Angriff auf Frauenrechte und als „Genderideologie“, deren Ziel es sei, den Begriff Frau und damit auch den Einsatz für ihre realpolitischen Interessen abzuschaffen.⁴ TERFs bezeichnen sich selbst häufig als „genderkritisch“ (Wenzel 2021) und instrumentalisieren zum Beispiel Schutzbedürfnisse von Frauen für die Inszenierung einer Bedrohung durch trans* Personen (siehe zur Debatte um Schutzunterkünfte und öffentliche Toiletten auch BVT* 2023: 21).

⁴ Siehe als Beispiele für solche trans*-ausschließenden Positionen die Berichterstattung in der Zeitschrift EMMA, bspw. unter dem Titel „Identitäten – Das Ende des Frauseins“ (Linkerhand 2017).



Diskriminierung von TIN* Personen

TIN* Personen sind überdurchschnittlich häufig aufgrund ihres Geschlechts – bzw. ihrer Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmale – in unterschiedlichen Lebensbereichen wie Beruf, Wohnen oder Gesundheitsversorgung von Diskriminierung betroffen (s. Abb. 1).

Abb. 1: Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten aufgrund der Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmale, 2023

Angaben in Prozent



Quelle: EU LGBTIQ Survey III 2023 (FRA 2024a); Daten zu Deutschland; eigene Darstellung

Hinweis: Erfragt wurden Diskriminierungserfahrungen in acht Lebensbereichen: Beschäftigung; Wohnen; Gesundheitsversorgung oder soziale Dienste; Bildung; Kontakt mit Behörden oder öffentlichen Einrichtungen; Vorzeigen des Ausweises oder eines anderen offiziellen Dokuments; in Geschäften; in Cafés, Restaurants, Bars oder Nachtclubs.

Im Rahmen der Studie der Europäischen Grundrechteagentur (FRA) gaben zudem 32 Prozent der trans* Frauen, 29 Prozent der inter* Personen 21 Prozent der trans* Männer sowie 18 Prozent der nicht-binären Personen in Deutschland an, in den letzten fünf Jahren physische oder sexualisierte Gewalt aufgrund ihrer Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmale erlebt zu haben (FRA 2024b; siehe zur Gewaltbetroffenheit von nicht-binären Personen auch Lipinsky et al. 2022: 7). Laut Leipziger Autoritarismus-Studie weisen 37 Prozent der Befragten in Deutschland geschlossen transfeindliche Einstellungen auf (in Ostdeutschland sind es 50 Prozent, in Westdeutschland 33 Prozent) (Decker et al. 2024: 167).

Angriffe auf Gleichstellung und Geschlechtervielfalt

Sowohl Geschlechtervielfalt als auch Gleichstellung sind angesichts erstarkender demokratiefeindlicher, rechtsextremer und antifeministischer Bewegungen, Zielscheibe von Angriffen. Aufsehen erregen unter anderem Entwicklungen in den USA, in denen emanzipatorische Errungenschaften wie das Recht auf Schwangerschaftsabbruch weiter eingeschränkt und nur noch zwei biologische Geschlechter anerkannt werden (Datta 2025a). Auch in Europa und in



Deutschland ist eine wachsende Anti-Gender-Bewegung und ein erstarkender Antifeminismus seit Jahren auf dem Vormarsch (Wittenius 2021; Datta 2025b). Hier ist das Ziel der Erhalt bzw. die Etablierung einer ungleichen Geschlechterordnung (Lang 2024). Der Zusammenhang zwischen rechtsextremen, antifeministischen und homo- und transfeindlichen Einstellungen ist umfassend belegt (Höcker et al. 2020: 254f, 276), sie sind ideologisch eng miteinander verbunden. Der Einsatz für die Rechte von Frauen und für die Rechte von trans*, inter* und nicht-binären Personen sowie gegen demokratiefeindliche und autoritäre Weltbilder kann im Verbund besser gelingen, denn sowohl feministische Errungenschaften als auch das selbstbestimmte Leben von queeren Personen widersprechen patriarchal-autoritären Normen (Landes-Demokratiezentrum Niedersachsen 2025: 6).

Geschlechtervielfalt in der Gleichstellung

Gleichstellungspolitik und die institutionalisierte Gleichstellungsarbeit sind weiterhin stark nach einem binären Geschlechterverständnis ausgerichtet. Gleichstellungsakteur*innen stehen vor einigen Herausforderungen, um bewährte Praxis zu sichern und zugleich die Vielfalt von Geschlecht zu berücksichtigen. Hier hat die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) betont: Geschlechtervielfalt gehört zu einer demokratisch ausgerichteten und auf Basis der Grundrechte basierenden Gleichstellungspolitik (GFMK 2025: 3).

Sprache

Es wird diskutiert, wie die Einbindung weiterer Geschlechter sprachlich abzubilden ist, ohne eine „Entnennung“ und damit ggf. eine Entpolitisierung geschlechterhierarchischer Strukturen zu bewirken (Pimminger 2024: 54f). Der Einbezug von TIN* Personen sollte zu keiner Entnennung, d. h. Unsichtbarmachung von Frauen, führen. So können unterschiedliche Gruppen durchaus benannt und hervorgehoben werden. Zum Beispiel: „Frauen, trans*, inter* und nicht-binäre Personen sind überdurchschnittlich von Gewalt aufgrund ihres Geschlechts betroffen.“

Daten

Eine wesentliche Grundlage von Gleichstellungspolitik sind Daten und Indikatoren. Zu TIN* Personen fehlen meist belastbare Zahlen (ebd.: 57). Geschlechtliche Vielfalt wird in repräsentativen Erhebungen bisweilen nur unzureichend berücksichtigt.⁵ Erhebungen, die nur nach dem Personenstandsgeschlecht fragen, oder in denen die erfragte Dimension des Geschlechts unklar bleibt, unterschätzen den tatsächlichen Anteil von nicht-binären Personen.⁶ Eine Ausnahme stellt das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) dar, welches seit 2021 Geschlecht als eine zweistufige Abfrage nach dem Geburtsgeschlecht und einer nicht-binären Abfrage

⁵ In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit werden bspw. Fälle mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Angabe nicht ausgewiesen, sondern auf die weiblichen und männlichen Fälle aufgeteilt (Bundesagentur für Arbeit 2025: 63).

⁶ Zum Anteil nicht-binärer Personen in der Bevölkerung liegen erste Forschungsergebnisse vor, die den Anteil auf 1,0 % bzw. 1,3 % schätzen (Ipsos 2021: 5; Kasprowski 2024: 120). Es bedarf jedoch weiterer Erhebungen bis verlässliche Zahlen vorliegen.



nach dem selbst zugeordneten Geschlecht erfasst (Fischer et al. 2022: 235; Kasprowski 2024: 117f.).⁷

Institutionelle Rahmenbedingungen

Institutionelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungspolitik und -praxis sind historisch – und an einem binären Geschlechterverständnis orientiert – gewachsen. So findet sich bspw. in den Zuschnitten von Abteilungen in der Verwaltung häufig eine Trennung von Gleichstellung und Geschlechtervielfalt. Fachliche Expertise zu geschlechtlicher Vielfalt ist entsprechend nicht an allen Stellen, die zu Gleichstellung arbeiten, vorhanden. Gleichstellungsarbeit steht zudem häufig unter politischem Druck und ist finanziell prekär ausgestattet (Pimminger 2024: 54f). Deshalb kann die Erfahrung von Stellen hilfreich sein, die sich mit Fragen rund um die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt bereits auseinandergesetzt und inklusivere Strukturen etabliert haben (siehe z. B. Boll 2025: 25, 31ff.; bukof-Kommission “Queere Hochschulpolitik” o. J.) Letztendlich bedeutet eine Ausweitung an Aufgaben aber auch, dass Ressourcen sich am konkreten Bedarf orientieren und wachsen müssen.

Themen

Frauenpolitische Themen auf die politische Agenda zu setzen, war ein emanzipatorischer Erfolg. Es gibt eine große Schnittmenge an Themen, die sowohl für Frauen als auch für TIN* Personen relevant sind, bspw. im Arbeitsleben Qualifizierungsmaßnahmen und Empowerment-Angebote sowie den Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz. TIN-spezifische Inhalte (bspw. zu Transition oder fehlende Sichtbarkeit) gibt es nur wenige (Boll 2025: 23).

Fördermaßnahmen

Im Vergleich zu Frauen sind TIN* Personen eine zahlenmäßig kleine Gruppe, weshalb die Sorge, dass die Inanspruchnahme von Fördermaßnahmen durch TIN* Personen Frauen benachteilige, selten begründet ist. Das Ziel der Gleichstellung von Frauen gegenüber Männern bleibt trotz einer konsequenten Einbindung von TIN* Personen jedoch gleichermaßen zentral. Und auch rechtlich ist es so, dass Frauen gegenüber nicht-binären Personen nicht benachteiligt werden dürfen, z. B. mit Blick auf Quoten (Boll 2025; Boll/Markwald 2024: 157). Zur Berücksichtigung von nicht-binären Personen, bspw. für Gremien wie Betriebsräte, gibt es bisher keine ideale Lösung, insbesondere da meist die Datengrundlage zur Anzahl nicht-binärer Personen fehlt. Es existieren jedoch Ansätze, die weiterverfolgt werden sollten (bspw. ein fixer Prozentsatz, der für nicht-binäre Personen vorgehalten wird oder die Option, nicht-binäre Personen bei einer 50:50-Regelung für Frauen und Männer wählen zu lassen, auf welcher Liste sie sich – bei Bedarf mit selbstbestimmtem Namen und ggf. geschlechtsneutraler Anrede und Pronomen– aufstellen lassen wollen (Fütty et al. 2020: 84).

⁷ Für eine nicht-binäre Erfassung von Geschlecht wird in der sozialwissenschaftlichen Forschung eine zweistufige Abfrage vorgeschlagen, bei der das bei Geburt zugewiesene Geschlecht sowie die aktuelle Geschlechtsidentität abgefragt werden. Für die Geschlechtsidentität bietet sich an, mindestens die Kategorien weiblich, männlich, anderes Geschlecht, kein Geschlecht, keine Angabe abzufragen (Vries et al. 2024: 18).



Fazit

Trotz der Anerkennung von geschlechtlicher Vielfalt im Recht, der besonderen Vulnerabilität von TIN* Personen und dem Erstarken autoritärer Bewegungen, die emanzipatorische Errungenschaften als Ganzes angreifen, ist Gleichstellungspolitik und die institutionalisierte Gleichstellungsarbeit weiterhin stark an einem binären Geschlechterverständnis ausgerichtet. Es ist wichtig, gleichstellungspolitische und geschlechtervielfaltsfeindliche Errungenschaften nicht gegeneinander auszuspielen und stattdessen Allianzen zu formen. Ohne die Verteidigung von geschlechtlicher Vielfalt werden auch die Kategorien Frau und Mann wieder starrer. Queere und feministische Anliegen sind miteinander verbunden. Gleichstellungspolitik sollte deshalb den Raum für Geschlechtervielfalt aktiv und intersektional gestalten und die Rechte von TIN* Personen stärken.

Stand: Februar 2026

Über die Autorin

Sarah Molter ist Sozial- und Politikwissenschaftlerin mit Schwerpunkten im Bereich Antidiskriminierung, Gleichstellung, Geschlechtervielfalt und geschlechtsbezogener Gewalt. Nach beruflichen Tätigkeiten am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. in Frankfurt am Main und dem Deutschen Institut für Menschenrechte in Berlin war sie 2025 in der Bundesstiftung Gleichstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Wissen, Beratung und Innovation tätig.⁸

⁸Die Autorin dankt Mona Lach und Franziska Rauchut für ihre Unterstützung bei der Erstellung dieser Publikation.



Weiterführende Links

- [Handreichung „Geschlechtervielfalt anerkennen, Gleichstellung gestalten. Rechtliche Grundlagen und Handlungsräume für Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit“ von Friederike Boll, 2025](#)
- [Studie „Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht“ von Friederike Boll und Nick Markwald, 2024](#)
- [Studie „Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik. Begriffe, Instrumente, Daten“ von Irene Pimminger \(Mitarbeit: Silke Steinhilber\), 2024](#)
- [LGBTIQ Equality at a Crossroads: Progress and Challenges. EU LGBTIQ Survey III der Europäischen Grundrechteagentur, 2024](#)
- [Gleichstellungs-Lunch „Gleichstellung trifft Geschlechtervielfalt: Debatten und Begriffe“ der Bundesstiftung Gleichstellung, 02.07.2025](#)
- [Rechtswissenschaftliches Fachgespräch zur Studie „Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht“ der Bundesstiftung Gleichstellung, 28.07.2025](#)

Literaturverzeichnis

Ainsworth, Claire (2015): Sex redefined. In: Nature 518 (7539), S. 288–291.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o. J.): [Sexuelle Identität](#) (Abruf: 14.11.2025).

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

Boll, Friederike/Markwald, Nick (2024): [Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht](#). Studie 2 A. Gleichstellungswissen, Bundesstiftung Gleichstellung (BSG) (Abruf: 17.11.2025).

bukof-Kommission “Queere Hochschulpolitik” (o. J.): [Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen](#), bukof – Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Kommission “Queere Hochschulpolitik” (Abruf: 12.11.2025).

Bundesagentur für Arbeit (2025): [Logbuch der Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#) (Abruf: 12.11.2025).

Bundesregierung (2013): [Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#). BT-Drucksache 17/6240, Berlin (Abruf: 18.11.2024).

Bundesregierung (2017): [Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#). BT-Drucksache 18/12840, Berlin (Abruf: 24.11.2025).

BVerfG – Bundesverfassungsgericht (2017): [Beschl. v. 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16](#) (Abruf: 12.11.2025).



- BVT* – Bundesverband Trans* (2023): [Was sind TERFs? Oder: Warum manche Strömungen des Feminismus nicht für alle Frauen kämpfen](#) (Abruf: 17.11.2025).
- Crenshaw, Kimberlé W. (1989): [Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics](#). In: University of Chicago Legal Forum 1989, S.139–167 (Abruf: 24.11.2025).
- Datta, Neil (2025a): [Beyond the Chaos, a New World is Emerging: Making Sense of the Trump Administration's Impact on Reproductive Rights and Gender Equality](#) (Abruf: 17.11.2025).
- Datta, Neil (2025b): [The Next Wave: How Religious Extremism Is Regaining Power](#) (Abruf: 17.11.2025).
- Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Heller, Aylene/Brähler, Elmar (Hg.) (2024): Vereint im Ressentiment. Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen. Leipziger Autoritarismus Studie 2024, Gießen: Psychosozial-Verlag.
- DIMR – Deutsches Institut für Menschenrechte (2024): [Monitor Gewalt gegen Frauen. Umsetzung der Istanbul-Konvention in Deutschland: erster Periodischer Bericht](#) (Abruf: 17.11.2025).
- Dohnal, Johanna (2004): [Frauenförderung in die Technik – Erfahrungen, Erfolge, Widerstände](#). Gastvortrag an der Technischen Universität Wien, Wien, 22.03.2004 (Abruf: 17.11.2025).
- Fischer, Mirjam/Kroh, Martin/Vries, Lisa de/Kasprowski, David/Kühne, Simon/Richter, David/Zindel, Zaza (2022): Sexual and Gender Minority (SGM) Research Meets Household Panel Surveys: Research Potentials of the German Socio-Economic Panel and Its Boost Sample of SGM Households. In: European Sociological Review 38 (2), S. 321–335.
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2024a): [EU LGBTIQ Survey III, 2023 | Discrimination in areas of life > Felt discriminated in the 12 months before the survey in any of 8 areas of life – D1_1 | Location: Germany | Sex Characteristics: Intersex | Gender Expression: Trans women, Trans men, Non-binary & gender-diverse](#) (Abruf: 12.11.2025).
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2024b): [EU LGBTIQ Survey III, 2023 | Violence > Experiences of physical or sexual attacks due to being LGBTIQ in the past 5 years – V1_2 | Location: Germany | Sex Characteristics: Intersex | Gender Expression: Trans women, Trans men](#) (Abruf: 12.11.2025).
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights/EIGE - European Institute for Gender Equality/eurostat (2024): [EU gender-based Violence Survey – Key Results](#). Experiences of Women in the EU-27 (Abruf: 17.11.2025).
- Franzen, Jannik/Sauer, Arn (2010): [Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben](#) (Abruf: 17.12.2025).
- Fütty, Tamás Jules/Höhne, Marek Sancho/Llaveria Caselles, Eric (2020): [Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen](#), Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Abruf: 04.11.2025).
- Fütty, Tamás Jules Joshua (2019): Gender und Biopolitik. Normative und intersektionale Gewalt gegen Trans* Menschen. Queer Studies Band 21, Bielefeld: transcript Verlag.



Gärtner, Debora/Lange, Katrin/Stahlmann, Anne (2020): [Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung](#), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Abruf: 17.11.2025).

Gärtner, Marc (2024): [Care-Arbeit, Gleichstellung und der Blick auf Männer](#), Bundesstiftung Gleichstellung (Abruf: 05.11.2025).

GFMK – Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (2025): [Essener Erklärung: Frauen- und Gleichstellungspolitik für eine starke Demokratie](#). 26. und 27.06.2025 (Abruf: 10.11.2025).

Höcker, Charlotte/Pickel, Gert/Decker, Oliver (2020): Antifeminismus – das Geschlecht im Autoritarismus? In: Decker, Oliver/Brähler, Elmar (Hg.): Autoritäre Dynamiken. Alte Ressentiments – neue Radikalität. Leipziger Autoritarismus Studie 2020. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 177–308.

Ipsos (2021): [LGBT+ Pride 2021 Global Survey. A 27-country Ipsos survey](#) (Abruf: 12.11.2025).

Kasproski, David (2024): [„Queering“ Social Class. Zum Zusammenhang von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und sozialer Herkunft](#). Dissertation, Humboldt-Universität zu Berlin (Abruf: 17.11.2025).

Landes-Demokratiezentrum Niedersachsen (2025): [Angst um die Vormachtstellung](#). Eine Broschüre des Landes-Demokratiezentrum Niedersachsen zum Thema Antifeminismus & Queerfeindlichkeit (Abruf: 17.11.2025).

Lang, Juliane (2024): [Antifeminismus](#), Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung (Abruf: 17.11.2025).

Linkerhand, Koschka (2017): [Identitäten – Das Ende des Frauseins](#). In: EMMA 2017 (Juli/August), S.70–72 (Abruf: 24.11.2025).

Lipinsky, Anke/Schredl, Claudia/Baumann, Horst (2022): [Gender-based violence and its consequences in European Academia. Summary results from the UniSAFE survey](#). Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261 (Abruf: 17.12.2025).

Loge, Lena (2016): [Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik](#). Online Publikation Nr. 7/2016, Frankfurt am Main: gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (Abruf: 17.11.2025).

Mast, Tobias (2022): Der Schutz geschlechtlicher Identität. In: Müller, Daniel Bernhard/Dittrich, Lars (Hg.): Linien der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts: De Gruyter, S. 329–358.

Pimminger, Irene (2024): [Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik. Begriffe, Instrumente, Daten](#). Unter Mitarbeit von Silke Steinhilber. Gleichstellungswissen 2 B, Bundesstiftung Gleichstellung (Abruf: 17.11.2025).

Sauer, Birgit (2008): Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming und Diversitätspolitik – Institutionelle und diskursive Herausforderungen. In: Geißel, Brigitte/Maske, Alexandra (Hg.): Kritische Vernunft für demokratische Transformationen. Festschrift für Christine Kulke. 1. Aufl. Leverkusen-Opladen: Verlag Budrich UniPress, S. 37–58.



Schröttle, Monika (2024): [Gewalt im Geschlechterverhältnis im engen sozialen Nahraum](#), Bundesstiftung Gleichstellung (Abruf: 17.11.2025).

Teschlade, Julia/Motakef, Mona/Wimbauer, Christine (2025): Auf dem Weg zur Normalität? LGBTQ+-Familien und ihr Kampf um Anerkennung, Frankfurt, New York: Campus Verlag.
Voß, Heinz-Jürgen (2018): Geschlecht. Wider die Natürlichkeit, 4. Auflage, Stuttgart: Schmetterling Verlag.

Vries, Lisa de/Fischer, Mirjam/Kasprowski, David (2024): „männlich“, „weiblich“, „divers“ – Eine kritische Auseinandersetzung mit der Erhebung von Geschlecht in der quantitativ-empirischen Sozialforschung. In: Zeitschrift für Soziologie 53 (4), S. 364–386.

Weinrich, Sheyda (2025): [Repräsentanz und Teilhabe von Frauen in der Politik](#), Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung (Abruf: 17.11.2025).

Wenzel, Mine (2021): [TERFs Falsche Freundinnen – Feminismus für privilegierte Frauen](#), Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung (Abruf: 14.11.2025).

Wittenius, Marie (2021): [No to Gender – Yes to what exactly? Einblicke in die europäische Anti-Gender Bewegung](#). Newsletter 2 / 2021. Unter Mitarbeit von Katrin Lange, Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa (Abruf: 17.11.2025).

Wroblewski, Angela/Schmidt, Angelika (Hg.) (2024): Gleichstellung in progress. Von Frauenförderung zu Diversität und Inklusion, Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden, Heidelberg: Springer VS.



Bildnachweise

Abbildung 1: Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten aufgrund der Geschlechtsidentität oder Geschlechtsmerkmale, 2023, Quelle: FRA 2024a; eigene Darstellung

