



**Bundesstiftung
Gleichstellung**

**REIHE
GLEICH-
STELLUNGS-
WISSEN**

Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik

Begriffe, Instrumente, Daten

von Irene Pimminger
unter Mitarbeit von Silke Steinhilber

Studie 2 B

Studie

Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik

Begriffe, Instrumente, Daten

von

Dr. Irene Pimminger, defacto – sozialwissenschaftliche
Forschung & Beratung, Schlierbach
unter Mitarbeit von **Silke Steinhilber**, Ph.D., Berlin



Inhalt

I.	Vorwort	5
II.	Zusammenfassung	7
III.	Abstract	8
1.	Einleitung	9
	1.1. Fragestellung und Ziel der Studie	9
	1.2. Vorgehen	10
2.	Begriffe	12
	2.1. Geschlechtertheoretische Theoreme	12
	2.1.1. Geschlecht als mehrdimensionale soziale Kategorie	12
	2.1.2. Geschlecht als soziales Konstrukt	13
	2.2. Begriffe und Begriffsgeschichten	15
	2.2.1. Geschlechtsbegriffe	15
	2.2.1.1. Aktuelle feministische Kontroversen um den Geschlechtsbegriff	16
	2.2.1.2. Geschlechtsbegriffe in der internationalen Gleichstellungspolitik	17
	2.2.2. Geschlechterpolitische Bezeichnungen	19
	2.2.2.1. Entwicklungen und Unterschiede in Bezeichnungen	19
	2.2.2.2. Geschlechterbezeichnungen in der internationalen Geschlechtervielfaltspolitik	19
	2.3. Dimensionen von Geschlecht	22
	2.3.1. Soziostrukturelles Geschlecht: Geschlecht als Struktur	22
	2.3.1.1. Strukturelles Geschlecht	22
	2.3.1.2. Soziales Geschlecht	24



2.3.2. Personales Geschlecht: Geschlecht als Seinsweise	26
2.3.2.1. Körpergeschlecht	26
2.3.2.2. Sexuelle Orientierung	28
2.3.2.3. Geschlechtsidentität	29
2.4. Schlussfolgerungen für die Gleichstellungsarbeit	31
3. Instrumente	33
3.1. Von Geschlechtsbegriffen zu gleichstellungspolitischen Zielgruppen	33
3.2. Gleichstellungsstrategien	35
3.2.1. Gleichstellungsstrategien als Instrument der Gleichstellungspolitik	36
3.2.2. Ziele und Themenfelder	37
3.2.2.1. Zielbegriffe	37
3.2.2.2. Themenfelder	39
3.2.3. Schlussfolgerungen für Geschlechtervielfalt in Gleichstellungsstrategien	45
3.3. Gender Impact Assessment	46
3.3.1. Gender Impact Assessment als Instrument für Gender Mainstreaming	46
3.3.2. Beispiele für (Gender) Impact Assessment	47
3.3.2.1. Gender Impact Assessment des Europäischen Gleichstellungsinstituts	48
3.3.2.2. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung des Bundes	48
3.3.2.3. Gender Impact Assessment in Victoria, Australien	50
3.3.2.4. Grundrechte-Folgenabschätzung der EU-Grundrechteagentur	51
3.3.3. Schlussfolgerungen für Geschlechtervielfalt in Gender Impact Assessment	52
3.4. Schlussfolgerungen für die Gleichstellungsarbeit	54
4. Daten	56
4.1. Bedeutung von Daten für Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik	56
4.1.1. Gleichstellungsdaten	56
4.1.2. Geschlechtervielfaltsdaten	58



4.2. Erhebungskontexte von Geschlechtsdaten	58
4.2.1. Verwaltungsdaten, Personal- und Monitoringdaten	58
4.2.2. Bevölkerungsrepräsentative Erhebungen und Wiederholungsbefragungen	60
4.2.3. Zielgruppenbefragungen	61
4.2.4. Exkurs: „Gender-Skalen“	62
4.3. Schlussfolgerungen für die Gleichstellungsarbeit	62
5. Zusammenfassende Schlussfolgerung	64
IV. Literatur	66
V. Abbildungsverzeichnis	76
VI. Anhang: Liste der ausgewerteten Dokumente	77



I. Vorwort

Was ist Geschlecht – und wenn ja, wie viele? In diese Frage ist Schwung gekommen. Seit 2013 kann der Geschlechtseintrag intersexueller Menschen offengelassen werden und seit 2018 gibt es mit dem Personenstand „divers“ neben „weiblich“ und „männlich“ eine sogenannte „dritte Option“. Zuletzt beschloss der Deutsche Bundestag im April 2024 das Selbstbestimmungsgesetz, das zum 01.11.2024 vollumfassend in Kraft trat. Damit ist es möglich, den eigenen Geschlechtseintrag und Vornamen qua Selbsterklärung beim Standesamt juristisch anpassen zu lassen. Die transdisziplinäre Geschlechterforschung sowie die aktuelle Rechtslage in Deutschland gehen nicht mehr von nur zwei Geschlechtern – Mann und Frau – aus. Vielfach sind in der feministischen Theorie, in den Sozialwissenschaften, in der empirischen Medizin- und Gesundheitsforschung sowie anderen Disziplinen Modelle entwickelt und in Studien für valide befunden worden, die Geschlecht als multidimensionale Kategorie begreifen.

Diese rechtlichen Reformen und wissenschaftlichen Erkenntnisse stellen die praktische Gleichstellungsarbeit und das Gleichstellungsrecht vor neue Herausforderungen – das gilt im Verwaltungshandeln, in der angewandten Forschung oder in Nichtregierungsorganisationen. So stellen sich etwa die Fragen, wie nicht-binäre Geschlechterkonzepte zu operationalisieren sind oder welche Implikationen die Berücksichtigung von Nicht-Binarität für klassische Instrumente der Gleichstellungspolitik, wie beispielsweise Quoten, haben kann – ohne dass deren Wirksamkeit und der Fokus auf Frauen eingebüßt wird.

Vor diesem Hintergrund hat die Bundesstiftung Gleichstellung zwei Studien in Auftrag gegeben, um wissenschaftliche Erkenntnisse bereitzustellen, die als Grundlage für künftige politische Entscheidungen und die Ausgestaltung der Gleichstellungspraxis dienen können.

Die Ergebnisse der von der Bundesstiftung Gleichstellung in Auftrag gegebenen Expertisen zu Geschlechtervielfalt aus sozialwissenschaftlicher und aus rechtswissenschaftlicher Perspektive beschäftigen sich mit dieser zentralen Herausforderung unserer Zeit: Inwiefern kann – oder muss gar – ein Verständnis von Geschlecht, das über Zweigeschlechtlichkeit hinausgeht, in die Gleichstellungsarbeit miteinbezogen werden?

Angesichts der kontroversen und oft intensiv geführten Diskussionen zu diesem Thema ist es uns ein besonderes Anliegen, zu einer offenen, konstruktiven und versachlichenden Auseinandersetzung beizutragen. Beide Studien leisten wertvolle Beiträge zur Praxis von Gleichstellungsarbeit und -politik in Deutschland und geben Impulse, diese weiterzuentwickeln und zu stärken.



Wir möchten an dieser Stelle den Autor*innen der beiden Studien, dem Stiftungsbeirat sowie dem Redaktionsteam in der Bundesstiftung danken, deren engagierte Arbeit und fachliche Expertise diese Publikationen möglich gemacht haben. Als Ergebnis liegen nun zwei fundierte Arbeiten vor, die Handlungsanregungen geben und sicher für weiteren Denk- und Gesprächsstoff sorgen werden. Wir freuen uns auf die Diskussionen dazu und wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Two handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is 'Lisi Maier' and the second signature on the right is 'Dr. Arn Sauer'.

Lisi Maier & Dr. Arn Sauer
Direktorium der Bundesstiftung Gleichstellung

II. Zusammenfassung

Die Studie „Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik“ setzt sich aus sozialwissenschaftlicher Perspektive mit den Fragen auseinander, welche Konzeptionen von Geschlecht sich aus den Fachdiskursen ergeben und welche Möglichkeiten und Grenzen für Gleichstellungspolitik bestehen, Geschlechtervielfalt zu berücksichtigen. Ausgehend von dem konstruktivistischen Theorem der sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorien und unter Berücksichtigung der Mehrdimensionalität von Geschlecht als soziale Kategorie werden ein mehrdimensionales Verständnis und ein Begriffskonzept von Geschlecht als Struktur (soziostrukturelles Geschlecht) und als Seinsweise (personales Geschlecht) vorgeschlagen. Der Begriff des soziostrukturellen Geschlechts bezieht sich auf die strukturellen Geschlechterverhältnisse und normativ-kulturellen Geschlechterordnungen. Der Begriff des personalen Geschlechts bezieht sich auf Körpergeschlecht, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität als die konstitutiven Elemente einer geschlechtlichen Seinsweise.

Mit dem Begriff *Gender* im Sinne von sozialem Geschlecht hat sich in der Gleichstellungspolitik ein soziostruktureller Geschlechtsbegriff etabliert, um Zuschreibungen und Homogenisierungen zu vermeiden. Eine begriffliche Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik steht vor der Herausforderung, Frauen und Männer als soziostrukturelle Geschlechter zu benennen und gleichzeitig die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen, ohne dass dies wiederum ein Verständnis von Frauen und Männern als Geschlechtsidentitätsgruppen evoziert. Neben diesem Spannungsfeld, das sich aus der Mehrdimensionalität von Geschlecht ergibt, resultieren Reibungen auch aus den unterschiedlichen Zwecken – analytischen, bewegungspolitischen und Zwecken der Selbstbezeichnung –, denen Geschlechtsbegriffe dienen. Dem kann mit einer kontextbezogenen und expliziten Begriffsklärung begegnet werden. Begriffsverwendungen für eine Sichtbarkeit von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik sollten am jeweiligen Kontext orientiert, transparent in Bezug auf die jeweils adressierte Dimension von Geschlecht und präzise im Hinblick auf Zielgruppenbenennungen sein.

Gleichstellungspolitik und Geschlechtervielfaltspolitik sind zwei benachbarte Politikfelder, die sich zum Teil überschneiden. Unterschiede in den gleichstellungspolitischen und geschlechtervielfaltspolitischen Zielen, Schwerpunkten, Zielgruppen und Handlungsbedarfen machen eine genaue Prüfung erforderlich, wo und inwieweit sich eine fachliche Integration anbietet oder spezifische Handlungsansätze und Maßnahmen effektiver sind. Dabei sind die Rahmenbedingungen der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Strategien und Instrumenten in Rechnung zu stellen. Denn entscheidend ist auch, wie Zuständigkeiten institutionell organisiert sind, wie die erforderliche fachliche Expertise gewährleistet werden kann und wie die für eine Aufgabenausweitung erforderlichen Ressourcen bereitgestellt werden.

Eine wesentliche Grundlage für Gleichstellungspolitik ebenso wie für Geschlechtervielfaltspolitik sind schließlich Daten und Indikatoren. Zur Frage, wie Geschlecht für die Datengenerierung operationalisiert und erhoben werden soll bzw. kann, gibt es zwei grundsätzliche Anforderungen. Die Operationalisierung von Geschlecht für Erhebungen soll dem jeweiligen Erkenntnisinteresse und dem Erhebungskontext (Verwaltungsdaten, bevölkerungsrepräsentative Erhebungen oder Zielgruppenbefragungen) angemessen sein, und für Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik müssen die jeweils notwendigen Datengrundlagen geschaffen und kontinuierlich gesichert und zugänglich gemacht werden.



III. Abstract

The study, entitled “Gender Diversity in Gender Equality Policy,” addresses the following questions: Which conceptions of gender emerge from social science discourses? And, furthermore, what possibilities and limitations exist for gender equality policy to take gender diversity into account?

In light of the constructivist paradigm of gender theories and understanding gender as a multidimensional social construct, the following multidimensional conceptualisation of gender is proposed. The approach encompasses both the structural and social dimension of gender (gender as a structure), and the personal dimension of gender (gender as a mode of being). The concept of socio-structural gender pertains to structural gender relations and the normative-cultural gender orders. The concept of personal gender, on the other hand, refers to sex, sexual orientation and gender identity as the constitutive elements of gender as a mode of being.

The term ‘gender’ has come to be understood as a socio-structural concept in the context of gender equality policy, with the aim of avoiding attributions and homogenisation. The consideration of gender diversity in gender equality policy is faced with the challenge of naming women and men as socio-structural genders while simultaneously making the diversity of gender identities visible, yet without evoking an understanding of women and men as gender identity groups. Furthermore, the term gender can cause tensions due to its multifaceted applications. It can be used for analytical or political purposes or to express an individual’s sense of self. In light of the aforementioned considerations, it is recommended that a context-oriented and explicit clarification of the term gender and its associated usage be provided. The utilisation of gender terms for the purpose of enhancing the visibility of gender diversity in gender equality policy should be contextualised, transparent with regard to the respective dimension of gender addressed and precise with regard to target group designations.

The policy fields of *gender* equality and gender diversity are two distinct areas of policy, shaped by their respective historical, political and institutional development. To some extent, the two policy fields overlap. However, there are also notable differences between their respective objectives, priorities, target groups and needs for action. This makes it necessary to examine carefully where and to what extent integration is appropriate, or whether specific approaches and measures are more effective. Furthermore, the practical aspects of implementing gender equality policy strategies and instruments must be taken into account. It is crucial to consider how responsibilities are institutionally organised, how the necessary technical expertise can be guaranteed and how the resources required for an expansion of tasks are provided.

Data and indicators serve as a foundation for both gender equality and gender diversity policies. There are two fundamental considerations regarding the operationalisation of gender for data generation. Firstly, the operationalisation of gender for surveys should align both with the specific research interest and survey context (administrative data, representative surveys or specific surveys), and secondly, the necessary data basis must be established, continuously secured and made accessible for both gender equality and gender diversity policies.



1. Einleitung

Eine fundierte Gleichstellungspolitik ist an der Schnittstelle von Politik, Wissenschaft und Praxis angesiedelt. Sie basiert auf Erkenntnissen der Geschlechterforschung und Geschlechtertheorie, greift auch bewegungspolitische Diskurse auf und wird als evidenzbasierte Politikgestaltung und wirkungsorientierte Gleichstellungsarbeit implementiert (Hofbauer/Wroblewski 2022).

Mit der Einführung von Gender Mainstreaming seit den 1990er Jahren wurde Gleichstellungspolitik zunehmend auf prozessorientierte und instrumentengestützte Politikgestaltung und Verwaltungsarbeit ausgerichtet. Damit haben sich die Anforderungen an die institutionelle Gleichstellungsarbeit wesentlich erhöht, da Gleichstellungsakteur*innen hierfür auch professionelle Kompetenzen der Organisationsentwicklung, Prozessgestaltung und Steuerung benötigen (bspw. EIGE 2016). Ein zunehmendes Aufgreifen von Ansätzen der Intersektionalität in gleichstellungspolitischen Konzepten und Strategien hat die Anforderungen an die Praxis der Gleichstellungsarbeit weiter erhöht (bspw. Pimminger 2013). Mit den aktuellen geschlechterpolitischen Entwicklungen hin zu Konzepten von Geschlechtervielfalt (bspw. Hackmann et al. 2023) werden die Komplexitätsanforderungen an die Gleichstellungsarbeit schließlich nochmals deutlich gesteigert.

Die Bundesstiftung Gleichstellung sieht sich hier vor der Herausforderung, dem Stiftungszweck der Stärkung und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (§ 2 Gesetz zur Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung) vor dem Hintergrund eines großen Beharrungsvermögens der Strukturen und Mechanismen geschlechtsbezogener Ungleichheiten bestmöglich gerecht zu werden und gleichzeitig an aktuelle geschlechterpolitische Diskurse anzuknüpfen. Diese führen jedoch zum Teil auch zu einer Bedeutungsverschiebung von Geschlecht und Geschlechterpolitik. Die Herausforderung besteht dabei darin, sowohl wissenschaftliche und geschlechterpolitische Diskurse aufzugreifen als auch Konzepte und Instrumente zu entwickeln, die inhaltliche und begriffliche Klarheit schaffen und die Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit bei der Bewältigung der damit verbundenen Komplexität unterstützen können.

1.1. Fragestellung und Ziel der Studie

Vor diesem Hintergrund setzt sich diese Studie mit den Fragen auseinander, welche Konzeptionen von Geschlecht sich aus den sozialwissenschaftlichen Fachdiskursen ergeben und welche Möglichkeiten und Grenzen aus sozialwissenschaftlicher Perspektive für Gleichstellungspolitik bestehen, Geschlechtervielfalt zu berücksichtigen. Dazu können und sollen keine abschließenden Empfehlungen oder Handlungsanleitungen gegeben werden. Ziel ist es vielmehr, Grundlagen für eine weitere Verständigung zu Fragen der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik zu bieten.



1.2. Vorgehen

Die Leitfragen der Studie – nach Konzeptionen von Geschlecht und nach Möglichkeiten und Grenzen einer Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik – werden in drei Kapiteln zu Begriffen (Kapitel 2.), zu gleichstellungspolitischen Instrumenten (Kapitel 3.) und zu Datengrundlagen (Kapitel 4.) bearbeitet.

Im Rahmen der Studie werden Gleichstellungspolitik und Geschlechtervielfaltspolitik als Politik- und Praxisfelder mit jeweils spezifischen zeitlichen, bewegungspolitischen und institutionellen Entwicklungsgeschichten betrachtet. Gleichstellungspolitik wird für den Zweck der Untersuchung als Politik und Praxisarbeit verstanden, die auf das gesellschaftliche Verhältnis von Frauen und Männern und die daraus resultierenden Ungleichheiten gerichtet sind. Unter Geschlechtervielfaltspolitik wird Politik und Praxisarbeit verstanden, die auf die aus der gesellschaftlichen Geschlechterordnung resultierenden Diskriminierungen und Benachteiligungen von Menschen aufgrund von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck oder Geschlechtsmerkmale fokussieren.

Das methodische Vorgehen umfasst Literaturanalysen, Dokumentenanalysen und eine explorative Gruppendiskussion mit Vertreter*innen der institutionellen Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik:

Zur Frage der Konzeption von Geschlecht wird im ersten Teil auf geschlechtertheoretische Theoreme (Kapitel 2.1.) sowie auf Geschlechtsbegriffe in der Gleichstellungspolitik und geschlechterpolitische Bezeichnungen (Kapitel 2.2.) eingegangen. Um Geschlecht und Geschlechterverhältnisse dem Gegenstand angemessen zu beschreiben, wird eine mehrdimensionale Perspektive auf Geschlecht als hilfreich und notwendig erachtet, die verschiedene geschlechtertheoretische Ansätze aufgreift. Zur Frage nach sozialwissenschaftlich begründeten Konzeptionen von Geschlecht und nach angemessenen Begrifflichkeiten wird deshalb zusammengeführt, welche Dimensionen von Geschlecht in der sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorie und -forschung wie konzeptualisiert werden (Kapitel 2.3.).

Diese Ausführungen im ersten Teil beruhen auf einer Literaturanalyse, für die in erster Linie auf Sekundärliteratur in Form von Handbuchartikeln und Einführungswerken zurückgegriffen wurde als Kanonisierung von sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorien. Außerdem wurden internationale und nationale Dokumente (Übersicht 5 und Übersicht 6 im Anhang) im Hinblick auf die darin verwendeten Geschlechtsbegriffe und geschlechterpolitischen Bezeichnungen ausgewertet.

Für die Frage nach Möglichkeiten und Grenzen der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik wird im zweiten Teil zunächst der Bogen von Geschlechtsbegriffen zu Zielgruppen gespannt (Kapitel 3.1.). Anschließend wird diese Frage am Beispiel von zwei gleichstellungspolitischen Instrumenten – Gleichstellungsstrategien (Kapitel 3.2.) und Gender Impact Assessment (Kapitel 3.3.) – ausgelotet.

Grundlage der Überlegungen im zweiten Teil sind eine Auswertung von programmatischen internationalen und nationalen Dokumenten zu Gleichstellung und zu Geschlechtervielfalt, zu deren Berücksichtigung sich Deutschland bekannt oder verpflichtet hat (Übersicht 5 und Übersicht 6 im Anhang), eine Recherche von Beispielen zu (Geschlechtervielfalt in) Gender Impact Assessment sowie eine explorative Gruppen-



diskussion mit Vertreter*innen der institutionellen Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik. Dabei wurde auf eine ausgewogene Beteiligung von Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene, von ost- und westdeutschen Regionen sowie auf kommunaler Ebene von ländlichen und städtischen Räumen geachtet. An dieser Stelle sei allen Teilnehmenden nochmals herzlich dafür gedankt, dass sie ihre Zeit zur Verfügung gestellt und ihr Wissen und ihre Erfahrungen eingebracht haben.

Im dritten Teil schließlich wird auf die Frage der Datengrundlagen und Indikatoren für eine evidenzbasierte Politikgestaltung und Praxisarbeit eingegangen. Dazu wird als erstes die Bedeutung von Daten für die Gleichstellungspolitik (Kapitel 4.1.1.) und für die Geschlechtervielfaltspolitik (Kapitel 4.1.2.) unterstrichen. Anschließend wird auf Möglichkeiten und Grenzen der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt bei der Erhebung und Auswertung von Geschlechtsdaten in unterschiedlichen Erhebungskontexten eingegangen (Kapitel 4.2.).

Die Ausführungen im dritten Teil beruhen auf einer Zusammenschau von Fachliteratur zur Operationalisierung von Geschlecht für Datenerhebungen.



2. Begriffe

Die Konzeptionen von Geschlecht haben sich im Zuge von feministischen Bewegungen und geschlechtertheoretischen Theorieentwicklungen über die Jahrzehnte gewandelt. Das ist mit Bedeutungsverschiebungen des Geschlechtsbegriffs verbunden, aber auch mit Kontroversen um Deutungshoheiten. Ausgehend von grundlegenden geschlechtertheoretischen Theoremen (Kapitel 2.1.) und der Entwicklung von geschlechterpolitischen Begriffen (Kapitel 2.2.) wird eine mehrdimensionale Konzeption von Geschlecht vorgeschlagen, die die unterschiedlichen Dimensionen von Geschlecht und wie sie in der sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorie konzeptualisiert werden, berücksichtigt (Kapitel 2.3.).

2.1. Geschlechtertheoretische Theoreme

Geschlechtertheorien sind gegenstandsbezogen und bilden ein in sich heterogenes und multiperspektivisches Feld. Sie speisen sich – neben praktisch allen soziologischen Theorieströmungen – auch aus Theorieansätzen weiterer Disziplinen wie Kulturwissenschaft, Geschichtswissenschaft, Literaturwissenschaft, Psychoanalyse, Naturwissenschaft, Epistemologie und Philosophie (Villa 2013). Sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung und Geschlechtertheorien erforschen und theoretisieren Strukturen und Mechanismen gesellschaftlicher und sozialer Zusammenhänge und deren Wechselwirkung mit Handlungs- und Verhaltensweisen der Individuen und sie weisen dabei unterschiedliche theoretische Bezugsrahmen auf. Der chronologische Verlauf verschiedener theoretischer Ausrichtungen in der sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorie kann jedoch nicht bloß als zeitliche Ablösung von älteren durch neuere Positionen im Sinne eines linearen Fortschritts gelten (zu den theoretischen Positionen und chronologischen Entwicklungen in der deutschsprachigen soziologischen Geschlechtertheorie siehe Paulitz 2019). Die Konjunkturen der geschlechtertheoretischen Theorieentwicklung sind auch mit Kontroversen um politisch tragfähige Grundlagen des Feminismus verbunden und nicht zuletzt mit einem Ringen „um Deutungshoheiten, institutionellen Einfluss und das feministische Selbstverständnis“ (Wegner 2024: 42). Wissenssoziologisch betrachtet kommt auch eine „doppelte Historizität“ der Geschlechterforschung und -theorie zum Tragen:

„Nicht nur die Forschungsgegenstände der Gender Studies sind historisch kontextuiert und somit wandelbar, auch die Forschenden selbst sind eingebunden in die konjunkturellen Erfahrungen ihrer Generation und somit in ihren Perspektiven und Deutungen immer schon historisch ‚geformt‘.“ (Maier 2019: 23 f)

2.1.1 Geschlecht als mehrdimensionale soziale Kategorie

Die geschlechtertheoretischen Theorieentwicklungen können nicht als bloße Fortschrittserzählung begriffen werden, sondern sind als Konjunkturen unterschiedlicher Ansätze zu verstehen, die die geschlechtertheoretischen Debatten befruchten, jedoch auch jeweils spezifische Leerstellen aufweisen. Werden die verschiedenen Ansätze nicht als Gegenpositionen betrachtet, wird deutlich, dass sie aus unterschiedlichen Blickwinkeln unterschiedliche Dimensionen von Geschlecht und verschiedene Formen von damit verbundenen Ungleichheiten, Hierarchien und Zwängen beleuchten. Darin liegt ein Mehrwert für ein Verständnis von Geschlecht als eine



mehrdimensionale soziale Kategorie, die auf vielfältige Weise in gesellschaftsstrukturelle Verhältnisse, normativ-kulturelle Ordnungen und personale Seinsweisen eingewoben ist. Forschungen zur Formierung struktureller Geschlechterverhältnisse und zur Herausbildung von „Geschlechtscharakteren“ und ihrer Vernaturwissenschaftlichung im Zuge der Entwicklung der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft sowie die Rezeption von ethnomethodologischen und interaktionstheoretischen Ansätzen (im Überblick Paulitz 2019; Meißner 2022) legten dafür wesentliche Grundsteine.

In diesem Verständnis lassen sich für die Analyse (nicht nur) von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen eine strukturelle, eine normativ-kulturelle und eine personale Dimension unterscheiden (bspw. Kerner 2009; Winker/Degele 2009; Pimminger 2012a). Diese Aufspaltung dient analytischen Zwecken und ist eine im Sinne Frasers (2003) rein perspektivische Trennung, welche die verschiedenen Dimensionen eines hochkomplexen Phänomens besser greifbar machen soll. Die verschiedenen Dimensionen von Geschlecht sind nicht unabhängig voneinander, sondern verschränkt, sie sind jedoch auch nicht vollständig aufeinander reduzierbar und rückführbar. Durch die analytische Trennung können sie besser sichtbar und dabei auch gegenläufige Entwicklungen, Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten in gesellschaftlichen Entwicklungen und geschlechterpolitischen Debatten greifbar gemacht werden. (Pimminger 2012a)

2.1.2. Geschlecht als soziales Konstrukt

Eine seit Langem etablierte Prämisse der sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorie und -forschung ist das konstruktivistische Theorem, dass Geschlecht nicht als vorsoziale Entität und Geschlechterdifferenz nicht als natürliche Ordnung zu verstehen ist (Villa 2019; Meißner 2022). Die terminologische Unterscheidung von Sex (biologisches Geschlecht) und Gender (soziales Geschlecht) war im deutschsprachigen Raum bereits in den 1980er Jahren gängig (Paulitz 2019; zur US-amerikanischen Begriffsgeschichte von Gender siehe Wegner 2024). Zahlreiche empirische – etwa historische und ethnologische – Forschungen haben darauf hingewiesen, dass Männlichkeit und Weiblichkeit keine naturgegebenen Charakteristika sind, sondern das – historisch und kulturell variierende – Ergebnis sozialer Klassifikationen. Ausgehend von der Entkoppelung spezifischer Eigenschaften und Rollen von körperlichen Funktionen wurden nicht nur Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit zur Disposition gestellt, sondern in der Folge das biologische Geschlecht selbst als eine vergeschlechtlichende und vergeschlechtlichte Kategorie. Dass sich Geschlecht dabei mit weiteren Differenzkategorien wie bspw. Ethnizität überkreuzt, haben intersektionale Ansätze hervorgehoben, etwa Walgenbach (2022) mit dem Begriff von Geschlecht als „interdependente Kategorie“.

Der „antiessentialistische Konsens“ (Bührmann 2019: 500) in der (nicht nur) deutschsprachigen Geschlechtertheorie und -forschung speist sich aus unterschiedlichen Theorieansätzen, beginnend mit der (anfangs noch vereinzelt) Rezeption von ethnomethodologischen und interaktionstheoretischen Ansätzen („Doing Gender“) in den 1980er Jahren (Paulitz 2019). Während bis in die 1990er Jahre noch eine „Rezeptionssperre“ konstruktivistischer Ansätze in der deutschsprachigen Geschlechterforschung konstatiert wurde (Gildemeister/Wetterer 1995: 202), wurde mit der Rezeption des philosophischen Ansatzes von Butler in der deutschsprachigen Geschlechtertheorie und später in den Queer-Theorien eine poststrukturalistische



Lesart des konstruktivistischen Theorems dominierend, auch gegenüber sozialkonstruktivistischen Positionen, die genuin sozialwissenschaftliche Ansätze sind.

Das Verhältnis von Sex und Gender – wie sie sich voneinander abgrenzen lassen oder in eins fallen – wird zwar unterschiedlich gefasst. Gleichwohl gilt heute in der Geschlechtertheorie bzw. den Gender Studies anstelle einer einfachen Gegenüberstellung von Sex (als Natur) und Gender (als Kultur) eine

„Anerkennung der wechselseitigen Verklammerungen und Konstitutionsformen somatischer, biologischer, erfahrungsbezogener, historischer, praxeologischer usw. Dimensionen von Geschlechtlichkeit als plausibel“ (Villa 2019: 31).

Mit dem geschlechtertheoretischen Theorem der sozialen Konstruktion von Geschlecht wird nicht impliziert, dass Geschlecht und Zweigeschlechtlichkeit beliebig und individuell verfügbar wären (Villa 2019). Im Gegenteil zeigen konstruktivistische Analysen immer auch, wie tief (in den Subjekten und im Gesellschaftlichen) verankert Geschlecht und das System der Zweigeschlechtlichkeit sind. Als „Scharnier zwischen Struktur und Subjekt“ (Villa 2006: 64) hat Geschlecht als etwas „Gewordenes“ (Knapp 1997: 505) die Macht des Faktischen als eine den Individuen innerliche wie äußerlich entgegretende soziale Realität. Das konstruktivistische Theorem der sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorie macht aber deutlich, dass Geschlechterdifferenz, normativ-kulturelle Geschlechterordnungen und strukturelle Geschlechterverhältnisse sich nicht aus Geschlecht als vermeintlich natürlicher Gegebenheit ableiten lassen, sondern vielmehr sozialwissenschaftlich erklärungsbedürftig sind.

Die diskurstheoretisch und epistemologisch begründete Prämisse, dass Geschlecht, das heißt auch der Geschlechtskörper, vorstrukturiert ist durch die Begriffe, in denen wir darüber denken und sprechen (können), steht im Zentrum der intensiven Butler-Rezeption in der deutschsprachigen Geschlechtertheorie. Weitere Theorieelemente – Heteronormativität und heterosexuelle Matrix – wurden insbesondere von den Queer-Theorien aufgegriffen. (Im Überblick Paulitz 2019) So werden von queer-theoretischen Ansätzen im Anschluss an Butler (unter anderem, siehe Laufenberg 2022) Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit als kulturelle Konstruktion und soziale Verhältnisse analysiert und dabei die Koppelung von körperlichem Geschlecht (Sex), Gender¹ und Begehren (Desire) als regulierende Norm verstanden. Mit dem Begriff der Intelligibilität wird beschrieben, wie anhand dieser Triade die Grenze gezogen wird, welche Geschlechtsidentitäten und Begehrensweisen denkbar und anerkennbar – also intelligibel – sind. (Im Überblick bspw. Woltersdorff 2019; Duttweiler 2022) Als intelligible Geschlechtsidentitäten gelten demnach in einer heteronormativen binären Geschlechterordnung jene, die als „Disziplinierungs- und Normalisierungsprozess“ eine Kohärenz zwischen Sex, Gender und Desire aufrechterhalten (Maihofer/Baumgarten 2015: 652). Ausgehend von der Kritik dieser Kohärenz als Naturalisierung und der „Annahme einer kontingenten Beziehung zwischen Körper, Identität und Begehren“ (Laufenberg 2019: 335) werden in den Queer-Studies nicht normative Sexualitäten und Geschlechtsidentitäten jenseits von Pathologisierung theoretisiert. (Geschlechts-)Identität wird dabei als ein Effekt von Herrschaft, aber auch als Handlungsfeld widerständiger Praktiken der Aneignung und Veränderung verstanden (Laufenberg 2019).

¹ In der Sekundärliteratur wird der Begriff Gender in dieser Triade unterschiedlich als soziales Geschlecht oder als Geschlechtsidentität übersetzt.



Ausgehend von dem konstruktivistischen Theorem als gemeinsame geschlechtertheoretische Grundlage verschiebt sich so die geschlechterpolitische Kritik von einem (sozialkonstruktivistisch inspirierten) *Degendering* (Wetterer 1995; Lorber 2005) und einer (vor allem poststrukturalistisch inspirierten) Aufhebung von Geschlecht als ordnungs- und identitätsstiftende Kategorie (im Überblick Piminger 2012a) zu einer queer-theoretisch inspirierten Erweiterung von intelligiblen Geschlechtsidentitäten durch die Entkoppelung von Körpergeschlecht, Geschlechtsidentität und Begehren.

2.2. Begriffe und Begriffsgeschichten

Die in der Gleichstellungspolitik und in der Geschlechtervielfaltspolitik verwendeten Geschlechtsbegriffe (wie Geschlecht verstanden wird) und geschlechterpolitischen Bezeichnungen (wie Geschlechter bzw. Geschlechtergruppen unterschieden und benannt werden) unterliegen Entwicklungen, die sowohl von geschlechtertheoretischen Theorieentwicklungen inspiriert sind als auch bewegungspolitische Diskurse aufgreifen.

2.2.1. Geschlechtsbegriffe

Seit der geschlechtertheoretischen Einführung des Begriffs *Gender* (ursprünglich der englische Begriff für grammatikalisches Geschlecht) gibt es in der englischen Sprache zwei explizit voneinander unterschiedene Begriffe für Geschlecht, *Sex* für biologisches und *Gender* für soziales Geschlecht. In der deutschen Sprache fehlt eine solche begrifflich eindeutige Unterscheidung, weshalb in der Gleichstellungspolitik wahlweise der englische Begriff *Gender* übernommen, der Begriff *Geschlecht* verwendet oder (seltener) der Begriff *soziales Geschlecht* verwendet bzw. als Begriffsdefinition für *Gender* angeführt wird.

Schon die Einführung des Begriffs *Gender* als geschlechtertheoretisches Konzept und als Geschlechtsbegriff in der Geschlechtertheorie und -forschung war keineswegs unumstritten (zur Begriffsgeschichte von *Gender* im US-amerikanischen Kontext siehe Wegner 2024; als Beispiel für die deutschsprachige Theoriedebatte siehe Fleig 2014). *Gender* wurde zudem im Laufe der Zeit von einem wissenschaftlichen zu einem politischen Begriff, der von verschiedenen Seiten eine politische Aufladung erfuhr bis hin zu einer Instrumentalisierung für politische Kulturkämpfe. In der internationalen und europäischen Gleichstellungspolitik ist in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht der Begriff *Gender* als soziales Geschlecht mittlerweile etabliert, und zwar in einem sozialwissenschaftlichen Sinne als sozial hergestelltes (*Doing Gender*) und sozialisiertes Geschlecht (bspw. WGDAWG 2020; EIGE 2024a).

Gegenwärtig ist teilweise eine Bedeutungsverschiebung des Begriffs *Gender* bzw. *Geschlecht* von „sozialem Geschlecht“ zu „Geschlechtsidentität“ zu beobachten, indem die Begriffsbedeutungen vermischt bzw. synonym verwendet werden oder *Gender* als Geschlechtsidentität definiert wird. So zeigt eine Analyse von Dokumenten der Europäischen Union (EU) (Kováts/Zacharenko 2022), dass aktuell der Geschlechtsbegriff parallel auf drei verschiedene Weisen verstanden bzw. verwendet wird: *Gender* als Synonym für *Sex*, als soziales Geschlecht oder synonym zu bzw. verbunden mit Geschlechtsidentität. Demnach sind Definitionen bzw. Verwendungen des Geschlechtsbegriffs im Sinne von Geschlechtsidentität seit den frühen 2010er Jahren und insbesondere in den aktuellsten Dokumenten zu beobachten. In Glossaren



von Organisationen lassen sich ebenso vereinzelt Vermischungen² oder eine Definition von Gender als Geschlechtsidentität³ finden. Auch im Recht ist der Geschlechtsbegriff nicht immer eindeutig. Geschlecht als Rechtsbegriff hat die Funktion, gesetzlich verbotene Diskriminierungen von gesetzlich zulässigen Ungleichbehandlungen zu unterscheiden. Allerdings knüpft dabei eine Verwendung von geschlechtertheoretisch geprägten Geschlechtsbegriffen nicht unbedingt an die geschlechtertheoretischen Diskurse an:

„Die Folge ist nicht nur, dass die Vorstellungen über den Begriffsinhalt divergieren. Gravierender ist, dass (...) unklare und wenig treffende Rechtsbegriffe vom Gesetzgeber verwendet werden.“ (Feldmann/Hoffmann 2020: 14)

2.2.1.1. Aktuelle feministische Kontroversen um den Geschlechtsbegriff

Die Frage des Geschlechtsbegriffs, d. h. wie Geschlecht als soziale Kategorie zu definieren ist, wird in feministischen Debatten im aktivistischen Raum aktuell besonders kontrovers diskutiert. Am weitesten voneinander entfernt scheinen dabei gegenwärtig (bestimmte) queer-feministische und (bestimmte) radikalfeministische Positionen. In beiden Strängen wird – Extrempositionen und Trivialisierungen außen vorgelassen – grundsätzlich verneint, dass Körpergeschlecht und Geschlechtsidentität in eins fallen bzw. letzteres aus ersterem folgt oder umgekehrt. Die geschlechterpolitischen Schlussfolgerungen daraus und eine entsprechende Begriffsverwendung unterscheiden sich jedoch. Radikalfeministische Positionen verstehen Geschlecht in erster Linie als sozialen Platzanweiser. Die Gruppe der Frauen wird verstanden als jene Gruppe von Menschen, die aufgrund eines weiblichen Körpergeschlechts spezifische soziale und gesellschaftliche Erfahrungen machen und verarbeiten (müssen). Eine darüber hinausgehende Vorstellung bzw. Definition von Frau-Sein (und Mann-Sein) als eine den Individuen inhärente bzw. von sozialen Konstruktions- und Sozialisationsprozessen unabhängige Geschlechtsidentität wird theoretisch (und von einem Teil der Stimmen auch politisch) zurückgewiesen. Geschlecht und Frau-Sein als Geschlechtsidentität zu verstehen, wird in diesem Verständnis als Essentialisierung von Geschlechterstereotypisierungen und Sozialisationsprozessen kritisiert. (Lehrwiki 2020) Umgekehrt wird von queer-feministischen Positionen eine an das Körpergeschlecht und damit verbundene Erfahrungshintergründe anknüpfende Definition von Geschlecht als Biologisierung kritisiert. Zugrunde liegt solchen queer-feministischen Positionen, die den Geschlechtsbegriff vom Körpergeschlecht entkoppeln, das queer-theoretische Theorem einer Kontingenz von Körpergeschlecht, Gender und Begehren, das in aktivistischen Zusammenhängen auch in eine „strategische Indienstnahme von Identität“ (Laufenberg 2019: 335) gewendet wird. Das queer-feministische Anliegen der Plura-

- 2 Bspw. Glossar der High Level Group der EU-Kommission für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt: „Soziales Geschlecht (Gender im Original, Anm. d. Verf.) ist ‚ein mehrdimensionales Konstrukt, das die Geschlechtsidentität (ein wesentliches Element des individuellen Selbstempfindens einer Person), den Ausdruck der Geschlechtlichkeit und soziale und kulturelle Erwartungen, die aufgrund der Geschlechtsmerkmale in Bezug auf den Status, die Merkmale und das Verhalten bestehen, miteinander verknüpft‘. ‚Das soziale Geschlecht bezieht sich traditionell auf ein soziales und kulturelles Konstrukt, ein Mann oder eine Frau zu sein. Einige Personen identifizieren sich jedoch nicht innerhalb des binären Geschlechtsschemas Mann/Frau. Das soziale Geschlecht existiert unabhängig vom biologischen Geschlecht, und das soziale Geschlecht einer Person entspricht nicht immer dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht.“ (Hochrangige Gruppe der EU 2023: 97, Hervorhebung d. Verf.)
- 3 Bspw. Glossar der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen, Diversity- und Gender-Controlling, der FU Berlin: „Der englische Begriff ‚Gender‘ hat sich auch im deutschsprachigen Raum etabliert, um zunächst zwischen dem biologisch/körperlichen Geschlecht (Sex) und dem sozialen Geschlecht (Gender) zu differenzieren. Gender beschreibt die von einer Person erlebte soziale Geschlechtsidentität, d. h., ob eine Person sich selbst eher als männlich oder weiblich fühlt, oder zwischen oder jenseits von diesen beiden Kategorien“ (Arbeitsstelle Diversity 2022: 3, Hervorhebung d. Verf.).



lisierung und Anerkennung von Geschlechtsidentitäten jenseits binärer Zweigeschlechtlichkeit äußert sich bewegungspolitisch etwa in anhaltenden Erweiterungen von Klassifikationen und Bezeichnungen von Geschlechtsidentitäten

„mit dem Ziel, ein erweitertes Verständnis von Geschlecht und Sexualität zu etablieren“ (Krämer 2022: 397).

2.2.1.2. Geschlechtsbegriffe in der internationalen Gleichstellungspolitik

In internationalen Gleichstellungsdokumenten setzt sich seit Beginn der 1990er Jahre der Begriff *Gender* für Geschlecht als soziales Geschlecht durch. Dabei spiegeln sich einerseits sozialwissenschaftliche Diskurse um den Geschlechtsbegriff und das Verständnis von Geschlechterverhältnissen als strukturelle Macht- und Verteilungsverhältnisse, andererseits auch unterschiedliche nationale Debatten um Gleichstellung und Geschlechterverhältnisse wider. (WGDAWG 2020) Während schon in den 1990er Jahren einige internationale Gleichstellungsdokumente eine Definition von Geschlecht als soziales Geschlecht enthalten, bleibt die Terminologie jedoch binär und konkrete Gleichstellungspolitik in erster Linie auf Frauen bzw. Frauen und Mädchen ausgerichtet. Die Rolle von Männern für die Gleichstellung wird in internationalen Dokumenten seit der Weltbevölkerungskonferenz in Kairo 1994 in Einzelfällen erwähnt (Grieg/Flood 2020). In der Gleichstellungsstrategie 2024–2029 des Europarats wird hervorgehoben, dass Jungen und Männer Akteure für Gleichstellung sind, aber auch von Gleichstellung profitieren. Explizite Verweise auf die Verwobenheit von Geschlecht mit weiteren sozialen Kategorien wie Herkunft, Ethnizität, Behinderung oder Alter, d. h. auf die intersektionalen Betroffenheiten von Frauen und Mädchen, finden sich in den ausgewerteten Dokumenten (siehe Übersicht 5 im Anhang) seit Ende der 2010er Jahre.⁴

Das erste internationale Dokument, das *Gender* rechtsverbindlich definiert, ist das 2002 in Kraft getretene Rom-Statut des Internationalen Strafgerichtshofs. In Artikel 7(3) heißt es dazu:

„For the Purpose of this Statute, it is understood that the Term ‚Gender‘ refers to two Sexes, male and female, within the Context of Society. The Term ‚Gender‘ does not indicate any Meaning different from the above.“ Die amtliche Übersetzung lautet: „Im Sinne dieses Statuts bezieht sich der Ausdruck ‚Geschlecht‘ auf beide Geschlechter, das männliche und das weibliche, im gesellschaftlichen Zusammenhang. Er hat keine andere als die vorgenannte Bedeutung.“⁵

In Europa ist die Istanbul-Konvention⁶ von 2011 das erste rechtsverbindliche Dokument, in dem Geschlecht in einem konstruktivistischen Verständnis definiert wird (WGDAWG 2020), ohne dabei aber explizit auf Geschlechtervielfalt zu rekurrieren. Der Begriff *Gender* und seine Definition als

4 Zur Kritik innerhalb globaler feministischer Diskurse an einer impliziten Annahme von Frauen als homogene Gruppe und daraus resultierenden Ausschlüssen entlang weiterer sozialer Kategorien (vor allem Class, Race oder auch Religion) sowie für einen Überblick über die Entwicklung internationaler Gleichstellungsdiskurse siehe Banda (2013).

5 Zur Diskussion, ob Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung gemäß dieser Definition verfolgt werden könnte, siehe Oosterveld (2005) und Scotto di Carlo (2022).

6 URL: <http://www.coe.int/conventionviolence>, Abruf: 22.09.2024.



„die gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Merkmale, die eine bestimmte Gesellschaft als für Frauen und Männer angemessen ansieht“

in Artikel 3c der Istanbul-Konvention war während des Verhandlungsprozesses heftig umstritten und wurde in einigen Ländern als Hinderungsgrund für eine Ratifizierung der Konvention und von der Türkei als Grund für den Austritt aus der Konvention angeführt (Ebeturk 2018; ISS 2021). Auch die Formulierung von Artikel 4(3), in dem neben Sex und Gender („biologisches und soziales Geschlecht“) auch die sexuelle Ausrichtung und die Geschlechtsidentität als vor Diskriminierung geschützte Kategorien genannt werden, führte zu massiven internationalen Diskussionen. Zur Erläuterung der Verwendung des Begriffs Gender in der Konvention erklärte der Europarat, dass dieser Begriff

„weder die biologische Definition von ‚Geschlecht‘ (‚Sex‘ im engl. Original, Anm. d. Verf.) ersetzt, noch die Begriffe ‚Frauen‘ und ‚Männer‘, sondern vielmehr betont, wie sehr Ungleichheiten, Stereotype und – in der Folge – Gewalt nicht aus biologischen Unterschieden resultieren, sondern aus einem sozialen Konstrukt, d. h. aus Einstellungen und Wahrnehmungen, wie Frauen und Männer in der Gesellschaft sind und sein sollten“ (CoE 2018: 6, Übersetzung d. Verf.).

Artikel 3c der Istanbul-Konvention ist für spätere Dokumente (bspw. die Gleichstellungsstrategie des Europarates) der Bezugspunkt für die Verwendung einer rechtsverbindlichen Definition des Geschlechtsbegriffs als soziales Geschlecht. Die Istanbul-Konvention ist außerdem das bisher einzige internationale Dokument, das in seiner offiziellen deutschen Übersetzung die Begriffe biologisches und soziales Geschlecht als Übersetzungen von Sex und Gender beinhaltet. So werden in Artikel 4 der Übersetzung als Diskriminierungskategorien „biologisches und soziales Geschlecht (...) sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität (...)“ angeführt. Ansonsten wird in den offiziellen deutschen Übersetzungen internationaler Dokumente Gender durchgängig mit „Geschlecht“ übersetzt. Für Dokumente der Vereinten Nationen (United Nations, UN) gibt es keine für alle offiziellen UN-Sprachen harmonisierte Übersetzung des Begriffes Gender.

Der Begriff Diversität bzw. Vielfalt wird in den ausgewerteten Gleichstellungsdokumenten seit Mitte der 1990er Jahre verwendet. Vielfalt wird dabei allerdings in erster Linie im Sinne von Vielfalt der Lebensbedingungen von Frauen verstanden, so zum Beispiel in der Aktionsplattform von Peking, wo die „Vielfalt von Lebensbedingungen und Lebensumständen“ und gleichzeitig „gemeinsame Anliegen“ aller Frauen (Kap. I.3.) betont werden. Aktuell finden sich in einigen der untersuchten Dokumente Formulierungen wie „Women and Men in their Diversity“ oder „Women facing multiple and intersecting Inequalities“ (bspw. die Gleichstellungsstrategie⁷ des Europarates⁸). Die Formulierungen „in all their Diversity“ und „recognizing multiple and intersecting Forms of Discrimination“ werden seit einigen Jahren in mehreren per Konsens von

7 Die EU-Gleichstellungsstrategie 2020–2025 formuliert als Ziel „Ein Europa, in dem Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in all ihrer Vielfalt gleichberechtigt sind“. In einer Fußnote wird die Verwendung des Begriffs „Vielfalt“ erläutert: „Der in dieser Strategie verwendete Ausdruck ‚in all ihrer Vielfalt‘ soll verdeutlichen, dass es sich bei Frauen oder Männern um heterogene Kategorien handelt, unter anderem in Bezug auf Geschlecht, Geschlechtsidentität, geschlechtliche Ausdrucksformen oder Geschlechtsmerkmale“ (S. 2, Fußnote 9).

8 In Bezug auf eine intersektionale Herangehensweise wird in der Gleichstellungsstrategie des Europarates 2024–2029 erläutert: „Im Kontext der Gleichstellungspolitik kann ein intersektioneller Ansatz angewendet werden, um die Verflechtungen (Interactions) von Gender und Sex und anderen persönlichen Merkmalen/ Status, wie oben aufgeführt, und die daraus resultierenden Mehrfachdiskriminierungen zu verstehen, zu berücksichtigen und zu adressieren.“ (Box 1, Übersetzung d. Verf.).



der UN-Generalversammlung verabschiedeten Resolutionen und Berichten verwendet.⁹ In internationalen Publikationen lässt sich mittlerweile auch eine Interpretation von Intersektionalität in Bezug auf eine Verflechtung von sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität mit weiteren Identitätsdimensionen finden. So heißt es in einer Arbeitshilfe von UN Women:

„Es ist von entscheidender Bedeutung, einen intersektionellen Ansatz zu verfolgen, um die Verflechtung von LSBTIQ+-Realitäten und anderen Dimensionen von Identität und/oder gelebten Erfahrungen zu untersuchen, die geschlechtsbezogene Diskriminierung verstärken können.“ (West-Browne 2022: 4; Übersetzung d. Verf.)

Ein Verständnis von Geschlecht als soziales Geschlecht kann in der internationalen Gleichstellungspolitik mittlerweile als etabliert gelten, auch wenn der Begriff *Gender* gegenwärtig wieder verstärkt für antifeministische Kulturkämpfe instrumentalisiert wird, um die Fortschritte in der Gleichstellungspolitik und der Gleichberechtigung von LSBTIQ zu hintertreiben (WGDAWG 2020; GEC 2024). Aktuell halten Debatten zum Geschlechtsbegriff im Hinblick darauf an, welche Geschlechtergruppen damit in internationalen Konventionen und Gleichstellungsdokumenten adressiert sind, d. h. wie die Gruppe der Frauen definiert wird bzw. wer dieser Gruppe anhand welchen Merkmals zugerechnet wird (bspw. Madrigal-Borloz 2021; Alsalem 2024).

In der nationalen Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung aus dem Jahr 2020¹⁰ wird auf Frauen und Männer Bezug genommen, ohne dass der zugrunde liegende Geschlechtsbegriff erläutert wird. Der Begriff *Gender* oder soziales Geschlecht wird in der Strategie nicht verwendet, ebenso nicht Begriffe, die einen erweiterten (d. h. nicht binären) Geschlechtsbegriff oder eine Öffnung der Strategie für Geschlechtervielfalt signalisieren würden.

2.2.2. Geschlechterpolitische Bezeichnungen

Geschlechterpolitische Bezeichnungen haben sich ebenso wie Geschlechtsbegriffe über die Zeit verändert. Welche Gruppen benannt werden und auch einzelne Gruppenbezeichnungen unterliegen dabei einem anhaltenden Wandel und auch innerhalb des – dynamischen, weil sich etablierenden – Politikfelds der Geschlechtervielfaltspolitik werden Bezeichnungen nicht einheitlich verwendet.

2.2.2.1. Entwicklungen und Unterschiede in Bezeichnungen

In der Geschlechtervielfaltspolitik hat sich die Verwendung eines Akronyms zur Benennung der adressierten Gruppen international durchgesetzt (Malmedie 2023). Die Begriffsgeschichte dieses Akronyms (von LGB über LGBT zu LGBTIQ*: *Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Inter, Queer**; dt.: LSBTIQ*) spiegelt einen anhaltenden Prozess der Kritik von und Reaktion auf Ausschlüsse, die durch bestimmte Bezeichnungen produziert werden. Sie ist ein Ausdruck von Debatten,

⁹ Resolution über Kinderrechte, Resolution über die Rechte von Menschenrechtsverteidiger*innen, Resolution über Menschen mit Behinderung, Bericht über die Implementierung der Aktionsplattform von Peking, Resolution über die Beteiligung von Jugendlichen.

¹⁰ Diese Strategie wird bis zur Verabschiedung einer neuen Strategie durch die aktuelle Bundesregierung von manchen Akteur*innen der institutionellen Gleichstellungspolitik nach mündlicher Aussage als weiterhin gültig behandelt.



„wie diese Kategorien zu verstehen sind, wer eingeschlossen, wer ausgeschlossen, wer zum Schweigen gebracht wird und wer am sichtbarsten ist und Autorität über die Bedeutung beansprucht.“ (Malmedie 2023: 112 f)

Unter dem Akronym LSBTI oder LSBTIQ* werden drei verschiedene Kategorien vereint und unterschiedliche Identitäten zusammengefasst bezeichnet:

„(D)ie ersten drei Buchstaben ‘LGB’ beziehen sich auf Identitäten im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung, der vierte Buchstabe ‚T‘ bezeichnet die Geschlechtsidentitätskategorie ‚trans‘ (die sowohl für ‚transsexuell‘ als auch für ‚transgender‘ steht) und der (...) Buchstabe ‚I‘ bezieht sich auf die physiologische Kategorie ‚intersexuell/intergeschlechtlich‘.“ (Malmedie 2023: 110)*

Der Buchstabe „Q“ steht für „queer“ und wird in der LSBTIQ-Strategie der EU-Kommission definiert als Bezeichnung für Personen, „deren Identität nicht in eine binäre Klassifikation der Sexualität und/oder des Geschlechts passt“ (Fußnote 2).

Gleichzeitig unterliegen mit einem sich wandelnden Verständnis und im Zuge von Bestrebungen der (auch begrifflichen) Entpathologisierung auch einzelne Gruppenbezeichnungen einer Veränderung (Sauer 2015a). So setzte sich etwa gegenüber der Bezeichnung transsexuell als ursprünglich medizinischer Begriff seit den 1990er Jahren ausgehend vom US-amerikanischen Kontext zunehmend der Begriff transgender als „Oberbegriff für Transsexuelle, Transvestiten und ein breites Spektrum gendervarianter Menschen“ durch, während nun mit der Verwendung der Bezeichnung trans* weitere „Formen des Transseins, wie genderfluid, non-binary, neutriös oder agender“ inkludiert werden sollen (Hoenes/Schirmer 2019: 1205).

Vor allem im UN-Kontext wird statt LGBTI oder LGBTIQ* häufiger das Akronym SOGI, SOGIE oder SOGIESC (*Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, Sex Characteristics*) verwendet, das sich nicht auf bestimmte Gruppen, sondern auf Kategorien der geschlechtlichen Klassifizierung (sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, körperliche Geschlechtsmerkmale) bezieht (Malmedie 2023). Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Begriffe und Bezeichnungen auch innerhalb des Politikfelds Geschlechtervielfalt nicht einheitlich verwendet werden (siehe Kapitel 2.2.2.2.).

Spezifisch in Deutschland wird der Begriff der sexuellen Identität als Sammelbegriff in Bezug auf sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität verwendet, während er, wenn als Begriff verwendet, im internationalen Gebrauch eher auf sexuelle Orientierung bezogen wird (Feldmann/Hoffmann 2020). Auch spezifisch in Deutschland scheint sich gegenwärtig – vor allem im Zuge der Einführung des dritten Geschlechtseintrags im Personenstandsrecht und insbesondere in der Geschlechtervielfaltspolitik an Hochschulen (bspw. Hackmann/Wolff 2023) – die Bezeichnung TIN und ein Fokus speziell auf die damit benannten trans, intergeschlechtlichen und nicht binären Identitätsgruppen einzubürgern. So wird „geschlechtliche Vielfalt“ in einem Gutachten zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität explizit von „sexueller Vielfalt“ abgegrenzt:

„Geschlechtliche Vielfalt gründet im geschlechtlichen Zugehörigkeitsempfinden, der Geschlechtsidentität als Frau, Mann, trans-/intergeschlechtlich etc. bis hin zu nicht-geschlechtlich, und nicht in der sexuellen Orientierung oder Sexualität.“ (Sauer 2015b: 123)



In internationalen Dokumenten der Geschlechtervielfaltspolitik, auf die im Folgenden näher eingegangen wird, lässt sich eine solche Unterscheidung bzw. eine Entwicklung dahin nicht erkennen.

2.2.2.2. Geschlechterbezeichnungen in der internationalen Geschlechtervielfaltspolitik

Eine Auswertung von internationalen Dokumenten aus dem Politikfeld Geschlechtervielfalt (siehe Übersicht 6 im Anhang) zeigt, dass sich das Akronym LSBTI seit Anfang der 2010er Jahre eingebürgert hat. Davor waren in den hier untersuchten Dokumenten mit der Verwendung des Akronyms LSBT intergeschlechtliche Menschen in die Bezeichnung noch nicht eingeschlossen. Die in den unterschiedlichen Dokumenten verwendete Gruppenbezeichnung unterscheidet sich weiterhin danach, ob *Gender Expression* (Geschlechtsausdruck) explizit einbezogen wird und ob das verwendete Akronym ein „Q“ für queer enthält. *Gender Expression* bzw. Geschlechtsausdruck ist ein Begriff, der explizit von Geschlechtsidentität unterschieden wird, und von der *High Level Group* der EU-Kommission für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt definiert wird als

„die Darstellung der Geschlechtlichkeit eines Menschen im physischen Erscheinungsbild – einschließlich Kleidung, Frisur, Modeaccessoires und Kosmetik – sowie mittels Eigenarten, Sprechweise, Verhaltensmuster, Namen und Anrede“ (Hochrangige Gruppe der EU 2023: 83).

Ein Zusatz des Zeichens „*“ oder „+“ als Ausdruck für eine Unabgeschlossenheit der Bezeichnung von Identitäten ist in Berichten und politischen Dokumenten zunehmend verbreitet, wird aber in verbindlichen internationalen Dokumenten bisher nicht verwendet. Die Gruppenbezeichnung „TIN“ (für trans, inter und nicht binäre Personen), die in Deutschland insbesondere an Universitäten in Reaktion auf das deutsche Personenstandsrecht gängiger zu werden scheint, findet sich als Begriff in den untersuchten internationalen Dokumenten nicht. Die damit bezeichneten Gruppen werden entweder als Teilgruppe der LSBTIQ* inkludiert oder spezifisch benannt, beispielsweise „*transgender People*“ oder „*intersex Women*“ in Dokumenten des Europarates.

Die Bezeichnung SOGI bzw. SOGIESC als Alternativbegriff für LSBTI bzw. LSBTIQ*, die auf die Diskriminierungsmerkmale und nicht auf Personengruppen abstellt, bekam international seit 2016 größere Aufmerksamkeit, als der UN-Menschenrechtsrat die Position

*„Unabhängige Berichterstatter*in zum Thema Schutz vor Gewalt und Diskriminierung auf der Basis der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität“*

einführte. In europäischen und deutschen Dokumenten zur Geschlechtervielfalt hat sich diese Bezeichnung bisher aber nicht durchgesetzt.

In allen untersuchten Dokumenten wird Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und aufgrund Geschlechtsidentität gemeinsam adressiert. In einem Arbeitsdokument von UN Women wird dazu angemerkt:



„Es gibt praktische, konzeptionelle und politische Gründe dafür, sich auf LSBTIQ+-Menschen als Kollektiv zu beziehen, in erster Linie, um die Inklusion zu fördern.“ (West-Browne 2022: VII; Übersetzung d. Verf.)

Die Verwendung des Akronyms bedeute aber nicht, so wird dabei betont, dass jede der Identitäten zu jeder Zeit gemeint sein müsse. In einigen Dokumenten werden Bedarfe von Teilgruppen spezifisch adressiert, zum Beispiel lesbische Frauen oder trans Personen (bspw. in Bezug auf Zugang zu Gesundheitsversorgung). Wo in den Dokumenten zu Geschlechtervielfalt spezifische Erfahrungen oder Bedarfe von Frauen benannt werden, zum Beispiel von lesbischen Frauen, wird nicht explizit erläutert, ob damit spezifisch cis oder auch trans* Frauen gemeint sind. Die Begrifflichkeiten in allen untersuchten Dokumenten legen nahe, dass eine Zugehörigkeit zu den mit der Bezeichnung LSBTIQ* adressierten Gruppen aufgrund von Selbstidentifizierung akzeptiert wird, allerdings wird in keinem der untersuchten Dokumente explizit darauf hingewiesen.

Der deutsche Aktionsplan „Queer leben“ der Bundesregierung (siehe Übersicht 6 im Anhang) lehnt sich in seinen Begrifflichkeiten stark an die LSBTIQ-Strategie der EU an. Es fällt aber auf, dass die Begriffe sexuelle Identität und geschlechtliche Identität, die beide im Aktionsplan, wenn auch eher selten, verwendet werden, nicht definiert werden. In Bezug auf den Begriff der sexuellen Identität weist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015) auf Inkongruenzen zwischen EU-Recht und deutschem Recht hin, die sich auch in den öffentlichen Diskurs übertragen.

2.3. Dimensionen von Geschlecht

Um der Komplexität von Geschlecht, die sich in unterschiedlichen geschlechtertheoretischen Ansätzen reflektiert, gerecht zu werden und auch bewegungspolitische Begriffe und Begriffsverwendungen aufzugreifen, wird eine mehrdimensionale Konzeption von Geschlecht als Struktur (d. h. soziostrukturelles Geschlecht) und als Seinsweise (d. h. personales Geschlecht) vorgeschlagen. Dem Begriff des soziostrukturellen Geschlechts liegen geschlechtertheoretische Erkenntnisse zu strukturellen Geschlechterverhältnissen und normativ-kulturellen Geschlechterordnungen zugrunde. Der Begriff des personalen Geschlechts bezieht sich auf Körpergeschlecht, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität als konstitutive Elemente einer geschlechtlichen Seinsweise.

2.3.1. Soziostrukturelles Geschlecht: Geschlecht als Struktur

Mit einer Konzeption von Geschlecht als soziostrukturelles Geschlecht lassen sich Frauen und Männer als analytische Geschlechtsbegriffe verstehen, die nicht der Beschreibung von Individuen, sondern von gesellschaftlichen Verhältnisse dienen. In diesem Sinne werden Frauen und Männer als Genusgruppen definiert, die durch strukturelle Geschlechterverhältnisse und normativ-kulturelle Geschlechterordnungen konstituiert sind.

2.3.1.1. Strukturelles Geschlecht

Der Begriff des strukturellen Geschlechts verweist darauf, dass sich geschlechtsbezogene Ungleichheiten wie die ungleiche Verteilung von Einkommen und Entscheidungs-



positionen nicht bloß als Ergebnis individueller Präferenzen und Entscheidungen verstehen lassen. Vielmehr sind sie Folge eines Geschlechterverhältnisses, das dadurch konstituiert ist, wie moderne bürgerlich-kapitalistische Gesellschaften strukturiert sind und wie dadurch Frauen und Männer als soziale Gruppen differenziert und in ein strukturelles Verhältnis zueinander gesetzt werden.

Strukturtheoretisch werden Frauen und Männer als strukturelle Genusgruppen verstanden, das heißt als

„historisch konstituierte soziale Gruppen (...), die qua Genuszugehörigkeit gesellschaftlich zueinander ins Verhältnis gesetzt sind“ (Becker-Schmidt 1996: 183).

Geschlecht ist demnach ein sozialer Platzanweiser, der einen bestimmten sozialen Status impliziert und damit Lebenschancen eröffnet oder verschließt (im Überblick Paulitz 2019). Die Definition und Analyse von Geschlecht in diesem Sinne fokussieren nicht auf Frauen und Männer als individuelle Identitäten, sondern als soziale Positioniertheit. Ein analytisches Verständnis von Geschlecht als Strukturkategorie und von Frauen und Männern als Genusgruppen abstrahiert von Geschlechtsidentität. Frauen und Männer werden – im Sinne einer „seriellen Kollektivität“ (Young 1994) – als gesellschaftliche Gruppen verstanden, ohne in normierender oder essentialistischer Weise gemeinsame Merkmale, Identifikationen oder eine gemeinsame Situation aller Frauen und aller Männer zu unterstellen. Körper und die darin eingeschriebenen sozialen Bedeutungen und Praktiken konstituieren durch gesellschaftliche Strukturen wie institutionalisierte Heterosexualität und geschlechtsbezogene Arbeitsteilung die „geschlechtlich bestimmte Serie Frau“. Die Definition und analytische Zuordnung zur „Serie Frau“ bzw. „Genusgruppe Frauen“ soll ihren Mitgliedern aber keine inhärenten Eigenschaften zuschreiben und nicht ihre Identität definieren.

Das strukturelle Geschlechterverhältnis, das Frauen und Männer als Genusgruppen historisch konstituierte, bildete sich in seiner für heutige Gesellschaften spezifischen Formation mit der Entstehung der modernen bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft heraus. Im Zuge dessen wurde Produktion und Reproduktion voneinander getrennt und durch eine geschlechtsbezogene Arbeitsteilung in „männliche“ Erwerbsarbeit und „weibliche“ Fürsorgearbeit reorganisiert (Beer 1990; Becker-Schmidt 2000). Im Auseinandertreten von Erwerbsarbeit und Fürsorgearbeit wurde die zum Gesellschaftserhalt notwendige, aber kapitalistisch schwer verwertbare Reproduktionsarbeit dem Bereich des Privaten (institutionalisiert als heterosexuelle Kernfamilie) zugeschlagen. Auf Grundlage einer neu proklamierten und verwissenschaftlichten „weiblichen Natur“ wurde Fürsorgearbeit zur „natürlichen Berufung“ von Frauen bestimmt (Hausen 1976; Honegger 1991). Das strukturelle Geschlechterverhältnis ist demnach dadurch konstituiert, wie die gesellschaftliche Organisation von Produktion und Reproduktion voneinander getrennt und zueinander in ein hierarchisches und vergeschlechtlichtes Verhältnis gesetzt wurde (Becker-Schmidt 2000).

Die Trennung in einen öffentlichen Bereich der Erwerbsarbeit und einen privaten Bereich der Fürsorgearbeit führte zu einer doppelten Vergesellschaftung von Frauen (Becker-Schmidt 1987). Sie leisten zum einen familiäre Fürsorge- und Hausarbeit und sind deshalb zum anderen im Erwerbsleben schlechter gestellt. Dabei bringen sie mit hohem Einsatz zusammen, was gesellschaftlich, obgleich voneinander abhängig, getrennt ist:



„Familie und Beruf sind so schwer zu harmonisieren, weil die Gesellschaft in ihrer Organisationsstruktur darauf nicht eingerichtet ist.“ (Becker-Schmidt 2000: 51)

Politikwissenschaftliche Wohlfahrtsstaatsanalysen (bspw. Leitner et al. 2004; Shire/Gottfried 2021) haben in diesem Zusammenhang aufgezeigt, wie der Sozialstaat (insbesondere in der deutschen Tradition des konservativen Ernährermodells) auf die Geschlechterordnung aufbaut und sie reproduziert, indem Beschäftigungs- und Sozialsystem die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung voraussetzen.

Auch wenn sich Beschäftigungs- und Wohlfahrtssystem in Deutschland seit Längerem wandeln, sich familiäre Lebensweisen pluralisieren und (bestimmte Gruppen von) Frauen durch eine zunehmende wirtschaftliche Eigenständigkeit Emanzipationsgewinne erzielen, bleibt der Grundwiderspruch auf struktureller Ebene, dass die Reproduktionssphäre als notwendige Basis für den Gesellschaftserhalt abgekoppelt ist von der Sphäre der Erwerbsarbeit, die der zentrale Ort ist, über den gesellschaftliche Teilhabe, Einkommen und soziale Sicherheit vermittelt werden. Trotz Modernisierungen ist das deutsche Beschäftigungs- und Sozialsystem bis heute von einer Pfadabhängigkeit des konservativen Ernährermodells geprägt (Shire/Gottfried 2021). Das in (West-) Deutschland immer noch vorherrschende Ernährer- und Zuverdienstmodell (zusammen 69 % der Paarhaushalte mit minderjährigen Kindern, Juncke et al. 2023) führt – neben einem im europäischen Vergleich hohen Niedriglohnanteil, insbesondere bei den Frauen (Seils & Emmeler 2022) – zu geschlechtsbezogenen Einkommensungleichheiten (Bönke et al. 2020) und dazu, dass Frauen in Deutschland häufig keine eigenständige Existenzsicherung und damit keine wirtschaftliche Unabhängigkeit erzielen (Pimminger 2015).

2.3.1.2. Soziales Geschlecht

Mit dem Begriff *Gender* bzw. soziales Geschlecht sind in der Gleichstellungspolitik gemeinhin die Geschlechternormen und Geschlechterrollen gemeint, die es in einer Gesellschaft dazu gibt, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen und was die Aufgaben und der Platz in der Gesellschaft von Frauen und Männern sind bzw. sein sollen. Das soziale Geschlecht wird dabei als ein sozialisiertes und ein in Alltagspraktiken und Interaktionen hergestelltes und verkörpertes Geschlecht (*Doing Gender*) verstanden. Der Begriff *Gender* bzw. soziales Geschlecht hat sich in der Gleichstellungspolitik als Abgrenzung zu biologischem Geschlecht etabliert, um hervorzuheben, dass geschlechtsbezogene Unterschiede und Ungleichheiten nicht naturgegeben, sondern das Ergebnis sozialer Zuweisungspraktiken und gesellschaftlicher Normen und Verhältnisse sind. (bspw. WGDW o. A., siehe auch Kapitel 2.2.1.2.) Mit dem Begriff soziales Geschlecht wird auch deutlich, dass individuelle Entscheidungen – etwa, wer sich vorrangig der beruflichen Karriere widmet und wer der Betreuung von Kindern und Angehörigen – weder Ausdruck vermeintlich natürlicher Geschlechtscharakteristika sind noch in einem neutralen Raum getroffen werden, sondern vielmehr gesellschaftlich normiert und vorgeprägt sind. So weisen beispielsweise die nach wie vor deutlichen Unterschiede in den Erwerbsmustern von Frauen in West- und Ostdeutschland auf die Bedeutung von gesellschaftlich-kulturellen Leitbildern im Sinne von „kulturellen Entwicklungspfaden“ (Pfaueffinger/Euler 2014; im aktuellen Vergleich Pfahl et al. 2023) hin.

Geschlechtertheoretisch gesprochen sind Geschlechternormen und Geschlechterrollen Ausdruck einer normativ-kulturellen Geschlechterordnung, die das strukturelle



Geschlechterverhältnis stützt und sich in seiner spezifischen historischen Ausprägung im Zuge der Herausbildung der modernen bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft formiert hat. Mit einer „Vernaturwissenschaftlichung“ von Geschlecht (Honegger 1991) mutierte historisch vor allem die Frau zu einem Natur- und Geschlechtswesen, während der Mann als Träger von Geist und Kultur zum Prototyp des Menschen wurde.

Die normativ-kulturelle Geschlechterordnung mit bewussten und unbewussten Vorstellungen davon, was Männlichkeit („aktiv, rational, dominant“) und Weiblichkeit („passiv, emotional, beziehungsorientiert“) ausmacht und in welchem Verhältnis sie zueinanderstehen, ist Bestandteil der Denk- und Wertordnung einer Gesellschaft und der unhinterfragten Vorstellung von der „natürlichen Ordnung“ der Welt. Die Geschlechterordnung besteht nicht nur in der Unterscheidung zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit, sondern setzt sie auch in ein hierarchisches Verhältnis zueinander, das Bourdieu soziologisch als eine Form der symbolischen Herrschaft beschreibt (2005). Diese Hierarchie drückt sich in Androzentrismus und Sexismus aus als Grundstrukturen einer hierarchischen Geschlechterordnung, die als historisches Erbe bis heute wirkmächtig sind (im Überblick Pimminger 2012a).

Androzentrismus ist eine besonders subtile und nachhaltige Form der Geschlechterhierarchisierung, da hier die Dominanz des Männlichen in die Denk- und Wertordnung eingeschrieben und gleichzeitig unkenntlich gemacht wird. Die Unterordnung von Frauen erfolgt dabei sowohl durch die Abwertung von weiblich assoziierten Eigenschaften, Orientierungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen als auch durch die Setzung männlich assoziierter Standards, die Frauen als defizitär erscheinen lassen. Androzentrisches Denken kennzeichnet die dominierenden Denksysteme wie die monotheistischen Religionen, westliche Philosophie und die Wissenschaften. Das aufzudecken bildet den Ausgangspunkt feministischer Wissenschaftskritik:

„Mit dem Begriff des Androzentrismus wird die Zentrierung der existierenden wissenschaftlichen Forschung auf die Lebenslage und Sichtweise von Männern einerseits und die Anerkennung der so produzierten Erkenntnisse als allgemeingültig und geschlechtsneutral andererseits aus feministischer Sicht kritisiert.“ (Paulitz 2019: 384)

Sexismus wiederum – die Verdinglichung, Instrumentalisierung und Abwertung von Frauen – ist Ausdruck und Praxis einer Hierarchisierung der Geschlechter in Subjekt und Objekt, die insbesondere von frühen radikalfeministischen Theorieansätzen aufgezeigt wurde. Sexismus bedeutet etwa

„die ständige Erinnerung daran, dass frau von jedem Mann unter dem Aspekt einer möglichen sexuellen Brauchbarkeit gesehen werden kann“ (Hagemann-White 1983: 261).

Phänomene wie sexuelle Belästigung, Vergewaltigung, häusliche Gewalt gegen Frauen, Frauenhandel und Prostitution sind Ausdruck und Ergebnis einer sexistischen Geschlechterordnung, die Männer zu Tätern und Frauen zu Opfern von sexueller Ausbeutung und Gewalt macht (bspw. Clemm 2023). Ausdruck einer Instrumentalisierung von Frauen ist zudem die Verweigerung oder Erschwerung reproduktiver Selbstbestimmung, etwa im Hinblick auf den Zugang zu Verhütung und Schwangerschaftsabbruch.



Anknüpfend an frühe feministische Theoriebildungen heben insbesondere queer-theoretische Ansätze die konstitutive Funktion der Heteronormativität für die normativ-kulturelle Geschlechterordnung hervor (im Überblick Woltersdorff 2019), die Frauen und Männer als zwei Geschlechter voneinander differenziert und zueinander in Bezug setzt. So wird deutlich, dass

„die Unterordnung von gebärfähigen Frauen, die Gewalt gegen trans Personen und die gesellschaftlich verbreitete Homophobie als unterschiedliche Ausdrucksformen gesehen werden (müssen), die auf dasselbe Prinzip verweisen: die Herstellung und gewaltvolle Aufrechterhaltung einer naturalisierten, binären Gender-Ordnung“ (Laufenberg 2022: 196).

2.3.2. Personales Geschlecht: Geschlecht als Seinsweise

Geschlecht gilt sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorien nicht als etwas, das Individuen einfach sind oder haben. Gleichwohl ist Geschlecht als etwas „Gewordenes“ auch eine materielle Realität für Individuen:

„Geschlecht ist eine hegemoniale Existenzweise, eine Art und Weise, wie Individuen derzeit existieren müssen (und zwar ihr Leben lang), die viele vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende Vorstellungen, Gefühle und Praxen umfasst“ (Maihofer/Baumgarten 2015: 653).

Als konstitutive Elemente einer geschlechtlichen Seinsweise werden gemeinhin Körpergeschlecht, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität unterschieden.

2.3.2.1. Körpergeschlecht

Die Vorstellung, dass Mann-Sein und Frau-Sein bzw. Männlichkeit und Weiblichkeit naturgegebene, in der menschlichen Biologie wurzelnde Wesensmerkmale sind, ist bis heute eine implizite Grundlage der lebensweltlichen Alltagsvorstellungen von Frauen und Männern. Wie die sozialhistorische Geschlechterforschung nachgezeichnet hat, entstand die Vorstellung einer „Natur“ (vor allem) der Frau historisch mit dem Übergang von der ständischen zur bürgerlichen Gesellschaft, als mit den aufkommenden Naturwissenschaften aus körperlichen Unterschieden Geschlechtscharaktere abgeleitet und das Körpergeschlecht damit zur Instanz für die Legitimierung von Geschlechterdifferenz und Geschlechterungleichheit wurde. (Im Überblick Villa 2019; Meißner 2022) In der Geschlechtertheorie und -forschung ist die

„Arbeit an der ‚Entlarvung‘ der Natürlichkeit der Geschlechterdifferenz als tatsächliche Naturalisierungs-Praxis“

deshalb ein zentrales Thema (Villa 2019: 26). Sozialwissenschaftliche Ansätze weisen dazu vor allem nach, dass Geschlechterdifferenz und geschlechtsbezogene Ungleichheiten nicht aus (vermeintlich) naturgegebenen Unterschieden resultieren, sondern das Ergebnis sozialer Zuweisungspraktiken und gesellschaftlicher Normen und Verhältnisse sind. Soziologische Ansätze nach Bourdieu oder Kaufmann heben dabei hervor, wie gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse nicht nur an den Körper als Platzanweiser anknüpfen, sondern auch in die Körper inkorporiert werden. Demnach ist der Körper „ein Speicher, Stabilisator wie Mittler der Geschlechterungleichheit“ als Ort „des gesellschaftlichen Gedächtnisses, in (dem) Handlungsrou-tinen, Gewohn-



heiten und Alltagsgesten abgespeichert sind“ (Reuter 2022: 148). So zeigen Ansätze des *Doing Gender*, wie durch Alltagspraktiken (Gestik, Mimik, Körperhaltung, Kleidung, Haarschnitt) Körper vergeschlechtlicht und Körpergeschlecht inszeniert wird (im Überblick Reuter 2022). Leibtheoretische Ansätze wiederum rücken die Rolle des Körpergeschlechts als „wirksame Dimension geschlechtlicher Identität“ (Mogge-Grotjahn 2015: 148) in den Blickpunkt. Das leibliche und sinnliche Empfinden des Körpergeschlechts – zu dem es in dieser Perspektive allerdings keinen nicht sozialen Zugang gibt – wird sowohl für die Herstellung wie für die Beständigkeit von Geschlecht als soziale Kategorie hervorgehoben (im Überblick Mogge-Grotjahn 2015; Reuter 2022; zu aktuellen Ansätzen einer Rekonzeptualisierung von Geschlecht als Erfahrung bspw. Kallenberg et al. 2024). Auffallend ist aber, dass Schwangerschaft und Geburt zwar im Kontext von moderner Biomedizin thematisiert, jedoch weniger im Zusammenhang mit dem leiblichen und körperlichen Erleben von Geschlecht theoretisiert werden (Reuter 2022; zu körpersociologischen Perspektiven auf Schwangerschaft siehe Niekrenz 2022). „Schwangerwerdenkönnen“ scheint insgesamt eher eine „diskursive Leerstelle“ (Schrupp 2019: 19) in der sozialwissenschaftlichen Theoretisierung von Geschlecht zu sein.

Philosophische und naturwissenschaftliche Ansätze der Geschlechtertheorie fokussieren auf die Wahrnehmbarkeit und Determinierung des Körpergeschlechts an sich. So verweisen wissenschaftskritische und epistemologische Ansätze der Geschlechtertheorie darauf, dass jede Aussage über die Natur immer eine gesellschaftlich geprägte Aussage bzw. eine von den Begriffen, in denen gedacht werden kann, vorstrukturierte Wahrnehmung ist, und kein direktes und neutrales Abbild einer an sich gegebenen Natur (im Überblick Villa 2022). Naturwissenschaftliche Ansätze insbesondere zu Intergeschlechtlichkeit wiederum verweisen darauf, dass das Körpergeschlecht biologisch und medizinisch anhand mehrerer Merkmale – Chromosomen, Keimdrüsen, Hormonkonzentration, Genitalien und sekundäre Geschlechtsmerkmale – bestimmt wird, die sich in ihren individuellen Ausprägungen in einem großen Spektrum bewegen (bspw. Ainsworth 2015; Fausto-Sterling 2000). In den Lebens- bzw. Gesundheitswissenschaften schließlich heben Ansätze des *Embodiment* das Zusammenwirken sozialer und biologischer Prozesse hervor, die in Wechselwirkung Körper formen und Gesundheit geschlechtsbezogen beeinflussen. Aus dieser Perspektive wird betont, dass körperliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht vorschnell als Evidenz für biologisch determinierte Unterschiede interpretiert werden können, sondern das Zusammenwirken biologischer und sozialer Prozesse in der Formierung von Körpern und bei gesundheitlichen Unterschieden zu analysieren ist. (Im Überblick Bolte et al. 2021; Jacke/Palm 2022)

Die geschlechtertheoretische „Ent-Naturalisierung“ von Geschlecht bedeutet aber nicht, dass das Körpergeschlecht geschlechterpolitisch nicht relevant wäre. Das Körpergeschlecht wird gesellschaftlich und individuell in seiner (empirischen, nicht zwingenden) Funktion als sozialer Platzanweiser relevant gemacht. Die Materialität des Körpergeschlechts schließlich steht – im Kontext der normativ-kulturellen Geschlechterordnung und wie darin Körper reguliert werden – im Zentrum von verschiedenen geschlechterpolitischen Forderungen: nach reproduktiver Selbstbestimmung von Frauen¹¹ (bspw. Schrupp 2022), nach körperlicher Selbstbestimmung von interge-

11 Die Kämpfe um reproduktive Selbstbestimmung wurzeln in einer normativ-kulturellen Geschlechterordnung, in der Narrative des Abtreibungsdiskurses und Missstände in der reproduktiven Gesundheit und Selbstbestimmung nur im Kontext der Geschlechterordnung und als Frauenfeindlichkeit verstehbar sind (Schrupp 2019).



schlechtlichen Menschen (bspw. Ghattas 2015) und nach Stärkung der transitions-spezifischen Gesundheitsversorgung für trans Menschen (bspw. Dehler et al. 2022).

2.3.2.2. Sexuelle Orientierung

Sexualwissenschaftliche Perspektiven unterscheiden drei Dimensionen der sexuellen Orientierung: die sexuelle Identität, sexuelle Attraktion und sexuelles Verhalten. Alle drei Dimensionen werden dabei nicht als starre Kategorien, sondern als über den Lebensverlauf auch relativ veränderliche Phänomene begriffen (im Überblick Cerwenka/Brunner 2018). Sozialwissenschaftlich wird Sexualität als soziale Ordnung verstanden und in ihrer Historizität analysiert. So haben etwa historische Perspektiven den geschichtlichen Wandel nachgezeichnet, was überhaupt unter Sexualität verstanden, also dem Sexuellen zugerechnet wird, und was als legitime Sexualpraktiken gilt. Homosexualität etwa war demnach bis in die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts eine (verwerfliche) sexuelle Praxis, jedoch nicht eine kohärente Identität im heutigen Verständnis (im Überblick Duttweiler 2022; Malmedie 2023).

Sexualität und Geschlecht sind nicht identisch, sie verweisen aber aufeinander und sind miteinander verflochten (im Überblick Bereswill/Ehlert 2022). So ist Heteronormativität eine konstitutive Funktion der normativ-kulturellen Geschlechterordnung (im Überblick Woltersdorff 2019), indem durch die Norm und die Praxis der Heterosexualität Frauen und Männer als zwei Geschlechter voneinander differenziert und zueinander in Bezug gesetzt werden. Weiblichkeit und Männlichkeit bzw. die Notwendigkeit zu ihrer dichotomen Unterscheidung konstituieren sich demnach durch die Norm des gegengeschlechtlichen Begehrens und seine Koppelung an Generativität. Durch die „heterosexuelle Norm, die Liebe, Lust, Ehe und Fortpflanzung verschränkt“ bezieht Geschlecht seine subjektive und soziale Bedeutung (Ott 1998: 175; im Überblick Duttweiler 2022). Denn in Form der heterosexuellen Paarbeziehung sind nicht nur sexuelles Begehren, sondern auch emotionale Vergemeinschaftung und Elternschaft, d. h. Familie¹² normiert und in Deutschland bis zur Einführung der „Ehe für alle“ 2017 rechtlich institutionalisiert:

„An dieser Stelle greifen Sexualität und Geschlecht strukturell ineinander, indem institutionalisierte Geschlechterarrangements mit ebenfalls institutionalisierten Sexualitätsnormen verknüpft und wechselseitig abgesichert werden“ (Bereswill/Ehlert 2022: 4). Mit Liberalisierungen und einer (für lesbische Paare im deutschen Adoptionsrecht unvollständigen) rechtlichen Gleichstellung hat (in Europa) zunehmend eine *„Heteronormalisierung nicht-heterosexueller Lebensformen“* stattgefunden (Woltersdorff 2019: 327). Weiterhin bleiben aber heteronormative Dominanzverhältnisse zu konstatieren, aber auch Verschiebungen mit neuen Ein- und Ausschlüssen, etwa durch eine selektive Normalisierung von bestimmten homosexuellen Lebensweisen (Woltersdorff 2019).

¹² Zur „Rezeptionssperre“ einer Kritik an der Familialisierung des Sozialen und einem „familialistischen Realismus“ auch in der Care- und Geschlechterforschung siehe im Überblick Laufenberg (2022: 200 ff).



2.3.2.3. Geschlechtsidentität

Eine häufig und meist wortwörtlich verwendete Definition¹³ des Begriffs Geschlechtsidentität stammt aus den sog. Yogyakarta-Prinzipien, die 2006 von einem international besetzten Gremium von Menschenrechtsexpert*innen und Aktivist*innen formuliert wurden. Es handelt sich dabei nicht um ein international bindendes Dokument, sondern um Grundsätze, wie die internationalen Menschenrechte und Schutzstandards in Bezug auf die sexuelle Orientierung und die Geschlechtsidentität anzuwenden sind. (Mittag/Sauer 2012; Malmedie 2023) Denn Menschen, deren sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität nicht mit den dominanten gesellschaftlichen Geschlechternormen übereinstimmt, sind von Diskriminierungen betroffen und hohen Gewalttrisiken ausgesetzt (zur Situation in Deutschland OECD 2023).

Geschlechtsidentität wird in den Yogyakarta-Prinzipien definiert als

„das tief empfundene innere und persönliche Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, das mit dem Geschlecht, das der betroffene Mensch bei seiner Geburt hatte, übereinstimmt oder nicht übereinstimmt; dies schließt die Wahrnehmung des eigenen Körpers (darunter auch die freiwillige Veränderung des äußeren körperlichen Erscheinungsbildes oder der Funktionen des Körpers durch medizinische, chirurgische oder andere Eingriffe) sowie andere Ausdrucksformen des Geschlechts, z. B. durch Kleidung, Sprache und Verhaltensweisen, ein.“ (deutsche Übersetzung lt. Hirschfeld-Eddy-Stiftung 2008: 11, FN 2)

Weitere Beispiele der Definition von Geschlechtsidentität als

„inneres Gefühl einer Person, männlich, weiblich oder nicht ganz das eine oder das andere zu sein, was sich von dem Geburtsgeschlecht unterscheiden kann“ (UNECE 2019: 3, Übersetzung d. Verf.; ähnlich OECD 2019: 15)

beziehen sich ebenso auf individuell gefühlte Zugehörigkeit als Definitionskern von Geschlechtsidentität.

Bei diesen Definitionen von Geschlechtsidentität handelt es sich in erster Linie um einen bewegungspolitischen Begriff. So wurden mit den Yogyakarta-Prinzipien bewegungspolitische Formulierungen aufgegriffen, was als Rückgabe der

„Definitionsmacht über ihr ureigenes geschlechtliches Empfinden und dessen Ausdrucksform(en)“

an trans* und inter* Menschen gewürdigt wird (Mittag/Sauer 2012: 56). Das bewegungspolitische Verständnis von Geschlechtsidentität stützt sich geschlechtertheoretisch insbesondere auf epistemologisch, poststrukturalistisch oder diskurstheoretisch inspirierte Queer-Theorien. Zwar theoretisieren Queer-Theorien (Geschlechts-) Identität als soziales Konstrukt und als Machtverhältnis, und sie sind in diesem Sinne identitätskritisch. Indem sie aber Körpergeschlecht, Gender und Sexualität theoretisch voneinander entkoppeln und damit nicht mit gesellschaftlich dominanten

¹³ Die Definition wird bspw. häufig in Glossaren übernommen, bspw. der Hochrangigen Gruppe der EU für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt (2023) oder des Europäischen Gleichstellungsinstituts (EIGE 2024b).



Normen übereinstimmende Geschlechtsidentitäten entpathologisieren und intelligibel machen wollen, eröffnen sie auch bewegungspolitische Perspektiven auf Geschlecht und Sexualität im Sinne einer „strategische(n) Indienstnahme von Identität“ (Laufenberg 2019: 335; zur queer-theoretischen Diskussion eines (strategischen) Identitätskonzepts von Geschlecht bspw. Dietze et al. 2022; Llaveria Caselles 2023).

Psychologische und sozialwissenschaftliche Perspektiven auf Geschlechtsidentität unterscheiden sich von einem bewegungspolitischen Begriff der Geschlechtsidentität, wie er sich in der Definition der Yogyakarta-Prinzipien zeigt, dadurch, dass sie die Wechselwirkung von sozialen Ordnungen und ihrer individuellen Verarbeitung hervorheben. In der Psychologie gibt es anhaltende Kontroversen zwischen unterschiedlichen Theorie- und Erklärungsansätzen zur Geschlechterdifferenz, aber neuere Forschungsansätze versuchen, „biologische, psychologische und soziale Faktoren sowie deren Wechselspiel zu integrieren“ (Steins 2019: 685). Sozialpsychologisch wird Geschlechtsidentität als

„Wissen über die eigene Geschlechtszugehörigkeit (als) Teilaspekt des menschlichen Selbst“

verstanden und die Wirkung von Geschlechtsrollenbildern und -normen auf das Selbstkonzept untersucht:

„Das Selbst bezeichnet die Sicht, die das Individuum auf die eigene Person hat, d. h. die Gesamtheit der kognitiven Konzepte oder des Wissens, die bzw. das eine Person im Laufe ihres Lebens über sich selbst erwirbt“ (Hannover 2010: 28 f).

In der sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorie im engeren Sinne ist Geschlechtsidentität kein eigentlicher Terminus technicus. Im Vordergrund steht ein Geschlechtsbegriff, der soziale Ordnungen und Prozesse reflektiert, die Geschlecht als soziale Kategorie gesellschaftlich bedeutsam machen. Es sind vor allem soziologische Sozialisationstheorien, die die wechselseitige Konstitution von Subjektivität und Gesellschaft als Prozesse der Vergesellschaftung theoretisieren:

„Fragestellungen zur Geschlechtersozialisation richten sich entsprechend auf die subjektive Aneignung und Verarbeitung von kulturellen Konstruktionen der Geschlechterdifferenz, die nicht einfach übernommen oder zurückgewiesen, sondern eigensinnig gestaltet werden“ (Bereswill/Ehlert 2020: 4).

Sozialisation wird dabei als ein lebenslanger und sowohl aktiver als auch passiver Prozess, als „ein Zusammenspiel von Herrschafts- und Selbsttechnologien“ verstanden, in dem Geschlecht als „hegemoniale Existenzweise“ für die Individuen eine materielle Realität bekommt (Maihofer/Baumgarten 2015: 645, 653).

Die UN Working Group on Discrimination Against Women and Girls greift die bewegungspolitische Definition von Geschlechtsidentität auf, ergänzt sie aber um ein sozialwissenschaftlich informiertes Verständnis von Geschlecht, indem sie

„Geschlechtsidentität in seiner akzeptierten Bedeutung als tief empfundenes inneres und individuelles Erleben von Geschlecht“



versteht, aber gleichzeitig „betont, dass sie nicht unabhängig von sozialen Geschlechterstrukturen und -normen geformt und performt wird (WGDAWG 2020: 6, Übersetzung d. Verf.). Im Sinne einer solchen Zusammenführung und anknüpfend an die bisherigen Ausführungen zu geschlechtertheoretischen Perspektiven auf das soziostrukturelle Geschlecht und auf die konstitutiven Elemente von personalem Geschlecht kann Geschlechtsidentität als Prozess und Ergebnis einer bewussten und unbewussten Verarbeitung und Verinnerlichung der Elemente von personalem und soziostrukturellem Geschlecht verstanden werden.

2.4. Schlussfolgerungen für die Gleichstellungsarbeit

Ein Geschlechtsbegriff soll in unterschiedlichen Kontexten bzw. für unterschiedliche Akteur*innen verschiedene Zwecke erfüllen. So soll zum einen ein Geschlechtsbegriff dazu dienen, vergeschlechtlichte gesellschaftliche Strukturen und normativ-kulturelle Ordnungen zu beschreiben und muss dafür von individuellen Geschlechtsidentitäten abstrahieren. Ein Spannungsfeld besteht dabei darin, empirische Verhältnisse, die auf eine binäre heteronormative Geschlechterordnung aufsetzen, zu beschreiben, ohne diese begrifflich zu reproduzieren. An einen Geschlechtsbegriff und seine Verwendung in der Gleichstellungspolitik wird zum anderen zunehmend die Anforderung gestellt, die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen. Hier wiederum liegt ein Spannungsfeld darin, dass geschlechterpolitische Bezeichnungen letztlich nie abschließend sein können und immer auch Festschreibungen und Ausschlüsse produzieren.

In der Frage nach angemessenen Begrifflichkeiten ist es also zunächst wichtig zu unterscheiden, dass Geschlechtsbegriffe analytischen und bewegungspolitischen Zwecken und nicht zuletzt der Selbstbezeichnung dienen. Die daraus resultierenden Reibungen werden letztlich nie ganz auflösen sein. Umso wichtiger ist es, jeweils Transparenz darüber herzustellen, welcher Geschlechtsbegriff zu welchem Zweck verwendet wird.

In der Gleichstellungspolitik wird seit Langem darum gerungen, einen Begriff von Geschlecht als soziales Geschlecht zu etablieren, nicht zuletzt um Zuschreibungen und Homogenisierungen zu vermeiden. Eine begriffliche Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik steht nun in dem Spannungsfeld, Frauen und Männer als soziostrukturelle Genusgruppen zu benennen und gleichzeitig die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen, ohne dass dies wiederum ein Verständnis von Frauen und Männern als Geschlechtsidentitätsgruppen evoziert. Der Begriff cis beispielsweise für alle Frauen und Männer, die sich nicht als trans* identifizieren, impliziert mit einer Definition von cis als

„Person, deren derzeitige Geschlechtsidentität dem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde“ (Hochrangige Gruppe der EU 2023: 97)

a priori eine Identifizierung bzw. eine (homogenisierende) Geschlechtsidentität, die aus sozialwissenschaftlicher Perspektive nicht ohne Weiteres angenommen werden kann.



Ausgehend von einem mehrdimensionalen Verständnis von Geschlecht ist es jedenfalls für die Gleichstellungspolitik zu empfehlen, begrifflich explizit zwischen soziostrukturellem Geschlecht und (den Elementen von) personalem Geschlecht zu unterscheiden. Der Geschlechtsbegriff in der Gleichstellungspolitik ist in erster Linie ein soziostruktureller Geschlechtsbegriff. Es ist zu empfehlen, dies stärker transparent zu machen, d. h. entsprechende Begriffsklärungen explizit vorzunehmen. Für eine Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik ist jeweils zu klären und entsprechend zu erläutern, in welchem Kontext welcher Geschlechtsbegriff verwendet wird.



3. Instrumente

Nicht zuletzt im Zuge der Einführung von *Gender Mainstreaming* gewannen Instrumente zur prozessorientierten und wirkungsorientierten Politik- und Maßnahmen-gestaltung auch für die Gleichstellungspolitik und die praktische Gleichstellungsarbeit zunehmend an Bedeutung. Die Frage nach Möglichkeiten und Grenzen der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik soll deshalb beispielhaft anhand von gleichstellungspolitischen Instrumenten beleuchtet werden. Dabei ist zwischen einer Berücksichtigung im Sinne einer begrifflichen Sichtbarkeit oder im Sinne einer fachlichen Integration zu unterscheiden. Begriffliche Berücksichtigung bedeutet, in der Gleichstellungsarbeit Geschlechtervielfalt in den verwendeten Begriffen sichtbar zu machen, also beispielsweise nicht ausschließlich binäre Bezeichnungen zu verwenden. Mit fachlicher Berücksichtigung ist darüber hinaus eine Integration von (bestimmten) geschlechtervielfaltspolitischen Zielen und Handlungsansätzen in die Gleichstellungsarbeit gemeint. Zunächst wird deshalb auf die Verwendung von Geschlechtsbegriffen und wie sie sich in der praktischen Gleichstellungsarbeit in geschlechterpolitischen Zielgruppen manifestieren eingegangen (Kapitel 3.1.). Anschließend werden Überlegungen zu Möglichkeiten und Grenzen einer fachlichen Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik anhand von zwei Beispielen – Gleichstellungsstrategien (Kapitel 3.2.) und *Gender Impact Assessment* (Kapitel 3.3.) – angestellt.

3.1. Von Geschlechtsbegriffen zu gleichstellungspolitischen Zielgruppen

Die Frage von Geschlechtsbegriffen in der Gleichstellungsarbeit ist seit Langem bzw. immer wieder Gegenstand der kritischen Reflexion (bspw. Frey et al. 2006) und bewegt sich im Spannungsfeld zwischen der Benennung von empirischen Realitäten und einem begrifflichen Reproduzieren von gesellschaftlichen Geschlechterordnungen. So war mit der Einführung von *Gender Mainstreaming* und damit des Begriffs *Gender* in die Gleichstellungsarbeit die Erwartung verbunden, zu einem konstruktivistischen Verständnis von Geschlecht und zu einer Gleichstellungspolitik zu kommen, die soziostrukturelle Geschlechterverhältnisse adressiert. Damit sollte eine davor als Nischenprojekt institutionalisierte Frauenförderung erweitert werden, die kaum mehr als Frauen als vermeintlich defizitäres Geschlecht adressieren konnte. Es entspannen sich um diese Erwartungen aber auch kontroverse feministische Debatten, ob *Gender Mainstreaming* als gleichstellungspolitische Strategie ein Aufbrechen oder nicht vielmehr ein Reproduzieren von Geschlechterordnungen bedeutet (im Überblick Stiegler 2005; Frey 2012); eine Frage, die letztlich nicht grundsätzlich zu beantworten ist, sondern sich an der Umsetzungspraxis entscheidet (Stiegler 2005). Tatsächlich war entgegen komplexer Begriffe und transformativer Konzepte (bspw. Verloo 2005; Walby 2005) in der Umsetzungspraxis von *Gender Mainstreaming* beispielsweise zu beobachten, dass zwar nun der Begriff *Gender* verwendet, aber damit weiterhin in erster Linie eine vermeintliche „Problemgruppe Frauen“ gemeint war oder mit Stereotypisierungen von „spezifischen Bedürfnissen von Frauen und Männern“ verbunden wurde. Von einer Verwendung bestimmter Geschlechtsbegriffe können also nicht ohne Weiteres unmittelbare Effekte auf das Verständnis von Geschlecht und auf die Umsetzungspraxis erwartet werden. Vielmehr kann eine steigende begriffliche Komplexität gleichzeitig zu einer Verflachung von Begriffen in ihrer Anwendung führen.



Wenn nun beispielsweise zunehmend anstelle von „Gleichstellung von Frauen und Männern“ der Begriff „Gleichstellung der Geschlechter“ verwendet wird¹⁴, so ist das zwar begrifflich nicht mehr binär. Es kann vor dem skizzierten Erfahrungshintergrund aber nicht ohne Weiteres davon ausgegangen werden, dass daraus ein erweitertes Verständnis von Geschlecht und eine Geschlechtervielfalt inkludierende Praxis folgt. Gleichzeitig sollte bei dem Anliegen, inkludierende Geschlechtsbegriffe zu verwenden, vermieden werden, dass dies zu einer Entnennung von Geschlechterverhältnissen und Machtordnungen führt, wie in der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Gruppendiskussion mit institutionellen Vertreter*innen der Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik hervorgehoben wurde. So sei es beispielsweise in der Jugendarbeit wichtig, inter* und trans* Jugendliche zu inkludieren, aber auch weiterhin Jungen- und Mädchenarbeit zu machen. Es sei also nicht zielführend, nur mehr von Jugendlichen zu sprechen. Eine Perspektive der Geschlechtervielfalt könne aber in der Gleichstellungsarbeit zu einem Aufbrechen von Rollenbildern beitragen. Grundsätzlich wurde in der Gruppendiskussion betont, dass Begriffsverwendungen kontextbezogen sein sollten sowie klar definierte Begriffe und präzise Formulierungen notwendig seien.

Dies führt von Geschlechtsbegriffen zu den Zielgruppen der Gleichstellungsarbeit. Als gleichstellungspolitische Zielgruppe werden in internationalen und nationalen Gleichstellungsdokumenten in erster Linie Frauen, Frauen und Mädchen oder – nach einem intersektionalen Verständnis – Frauen in ihrer Vielfalt adressiert (siehe Kapitel 2.2.1.2.). Wenn Männer als Gruppe gleichstellungspolitisch Erwähnung finden, dann werden sie in erster Linie als Akteure, selten als Betroffene adressiert. Mit einer Definition und Verwendung eines Geschlechtsbegriffs als soziales Geschlecht, wie er in der internationalen Gleichstellungspolitik etabliert ist (siehe Kapitel 2.2.1.2.), kann die gleichstellungspolitische Zielgruppe Frauen (und Männer) als Genusgruppe verstanden werden. Das heißt als durch strukturelle Geschlechterverhältnisse und normativ-kulturelle Geschlechterordnungen konstituierte Gruppe, die sich durch Geschlecht als sozialer Platzanweiser bestimmt, ohne damit eine geteilte Geschlechtsidentität anzunehmen oder eine bestimmte Geschlechterrollenorientierung vorauszusetzen (siehe Kapitel 2.3.1.).

Je nach gleichstellungspolitischem Handlungsfeld lässt sich die Zielgruppe auch (aber nicht immer) spezifischer durch geschlechtsbezogene Lebenslagen bestimmen, also nicht generell durch Geschlecht. Gleichstellungspolitische Zielgruppen wie Alleinerziehende oder pflegende Angehörige beispielsweise sind Gruppen, die anhand spezifischer – durch Geschlechterverhältnisse wie die Organisation von Generativität und die geschlechtsbezogene Arbeitsteilung strukturierte – Lebenslagen definiert sind. Frauen im Sinne des soziostrukturellen Geschlechts bilden in diesen Zielgruppen aufgrund der sozialen Geschlechterordnung die Mehrheit, aber solche spezifischen gleichstellungspolitischen Zielgruppen bestehen nicht ausschließlich aus Frauen. Auch hier sollte aber darauf geachtet werden, Entnennungen zu vermeiden. Im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsfragen beispielsweise „Mutter“ und „Mütter“ begrifflich lediglich durch „Elternteil“ und „Eltern“ zu ersetzen, würde entnennen, dass nicht alle Elternteile gleichermaßen von Vereinbarkeitsproblemen betroffen sind – sondern nur jene, die die familiäre Betreuungsarbeit übernehmen – und dass dabei eine soziostrukturelle Ungleichheit nach Geschlecht besteht.

14 Beispielsweise lässt sich im Europäischen Sozialfonds (ESF), d. h. in der ESF-Verordnung und bei ESF-Programmen in Deutschland, in der aktuellen Förderperiode eine begriffliche Umbenennung des Querschnittsziels „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in „Gleichstellung der Geschlechter“ beobachten.



Die Zielgruppen der Geschlechtervielfaltspolitik¹⁵ wiederum sind Menschen, deren personales Geschlecht nicht mit den gesellschaftlich dominanten Geschlechternormen übereinstimmt, und die deshalb Diskriminierungen erfahren und Gewaltrisiken ausgesetzt sind. In internationalen und nationalen Dokumenten zur Geschlechtervielfalt werden mit dem Akronym LSBTI oder LSBTIQ* sowohl die geschlechtervielfaltspolitischen Zielgruppen als ein Kollektiv adressiert als auch gleichzeitig die einzelnen dazu zählenden Gruppen benannt (siehe Kapitel 2.2.2.2.). Die damit bezeichneten Gruppen definieren sich jeweils durch unterschiedliche Elemente von personalem Geschlecht, so homo- und bisexuelle Menschen durch sexuelle Orientierung, intergeschlechtliche Menschen durch Körpergeschlecht sowie trans* und nicht binäre Menschen durch Geschlechtsidentität. Daraus ergeben sich sowohl gemeinsame geschlechtervielfaltspolitische Ziele als auch jeweils spezifische geschlechtervielfaltspolitische Handlungsbedarfe.

Die gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitischen Zielgruppen definieren sich also jeweils anhand unterschiedlicher Dimensionen: anhand von soziostrukturellem Geschlecht, d. h. von Geschlecht als sozialem Platzanweiser in soziostrukturellen Geschlechterverhältnissen, anhand von geschlechtsbezogenen Lebenslagen oder anhand von unterschiedlichen Elementen von personalem Geschlecht. Als Ausgangspunkt für eine begriffliche Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit gilt es also jeweils kontextbezogen zu klären und Transparenz darüber herzustellen, welche Zielgruppen aufgrund von welchen Dimensionen von Geschlecht jeweils spezifisch gemeint sind und mit welchen Begriffen sie deshalb in einem konkreten Fall benannt werden.

3.2. Gleichstellungsstrategien

Gleichstellungsstrategien (international: *Gender Action Plans*) sind ein Instrument der Gleichstellungspolitik, das auch in Deutschland zunehmend Verbreitung findet. Auf Bundesebene wurde erstmals im Jahr 2020 eine Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung verabschiedet.¹⁶ In sechs Bundesländern gibt es bisher gleichstellungspolitische Rahmenpläne, Landesprogramme oder Strategien für die Gleichstellung von Frauen und Männern¹⁷ und in einigen weiteren Bundesländern befinden sich aktuell Gleichstellungsstrategien in Entwicklung. Auf kommunaler Ebene haben im Rahmen der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene eine Reihe von Städten und Gemeinden „Aktionspläne für die Gleichstellung“ verabschiedet.¹⁸

Pointiert lassen sich Gleichstellungsstrategien als ein Instrument der „evidenzbasierten Zielsteuerung“ (Frey 2023) definieren. Zentraler Dreh- und Angelpunkt einer Gleichstellungsstrategie ist demnach die Definition und Operationalisierung von Gleichstellungszielen. Als eine Grundlage, um die Frage nach Möglichkeiten und Grenzen

15 Zum Spannungsfeld zwischen queer-feministischen Theorien und Strategien, die „gegen Verdinglichung von Differenz als verfestigte Identität“ auf Prozesse der Differenzierung fokussieren, und Geschlechtervielfaltspolitik als Politikfeld mit „Anforderungen, die auf Operationalisierbarkeit und Institutionalisierung aus sind“, siehe Engel (2013: 43 f.).

16 URL: <https://www.cm10.bmfsfj.de/resource/blob/158356/b500f2b30b7bac2fc1446d223d0a3e19/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf> (Abruf: 18.03.2024)

17 Brandenburg, Berlin, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein; Stand der Online-Recherche: 17.01.2024.

18 Liste der Unterzeichnungen und Aktionspläne mit Stand Januar 2024 siehe URL: https://www.rgre.de/fileadmin/user_upload/pdf/charta_gleichstellung/2024_Liste_Beitrittskommunen_Aktionspl%C3%A4ne_RGRE_website_Jan.pdf (Abruf: 18.03.2024)



einer fachlichen Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in bzw. durch Gleichstellungsstrategien zu diskutieren, werden als Ausgangspunkt zunächst die Ziele und Themenfelder der Gleichstellungs- und der Geschlechtervielfaltspolitik verglichen (Kapitel 3.2.2.) und anschließend auf Herausforderungen für eine Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in Gleichstellungsstrategien, insbesondere im Hinblick auf die Rahmenbedingungen der Umsetzung eingegangen (Kapitel 3.2.3.).

3.2.1. Gleichstellungsstrategien als Instrument der Gleichstellungspolitik

Gleichstellungsstrategien sind ein Instrument der Gleichstellungspolitik, das sich „nach außen“ auf die Förderung von Gleichstellung in den Politikfeldern und Aufgabebereichen von Bund und Ländern richtet. Dadurch lassen sie sich von Gleichstellungsplänen (nach Bundes- und Landesgleichstellungsgesetzen) abgrenzen, die „nach innen“ auf die Gleichstellung der Beschäftigten in den Bundes- und Landesverwaltungen zielen (Frey 2023; Pimminger 2024). Begrifflich kann außerdem zwischen Strategie (ein Ansatz zur Erreichung von Zielen mit strategischem Fokus) und Programm (ein Bündel von Maßnahmen zur Umsetzung einer Strategie mit operativem Fokus) unterschieden werden. In der Praxis sind Gleichstellungsstrategien bzw. -programme jedoch häufig Mischformen aus Strategie und Programm. (Pimminger 2024)

Zu den konzeptionellen und methodischen Grundlagen und Qualitätsstandards für Gleichstellungsstrategien findet sich noch kaum vertiefende Fachliteratur. Kriterien für einen „nationalen strategischen Politikrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter“ sind in der EU-Verordnung über gemeinsame Bestimmungen für die Europäischen Fonds (EU 2021) angeführt. In dieser Verordnung wird ein strategischer Rahmen für die Geschlechtergleichstellung als eine der grundlegenden thematischen Voraussetzungen verlangt. Folgende vier Elemente soll dieser strategische Rahmen demnach umfassen (EU 2021: Anhang IV, 335 f):

1. „faktengestützte Ermittlung von Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter;
2. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskrepanzen bei Beschäftigung, Einkommen, Renten/Pensionen und zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer, unter anderem durch Verbesserung des Zugangs zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, mit Zielwerten, unter Achtung der Rolle und Autonomie der Sozialpartner;
3. Vorkehrungen für die Überwachung, Evaluierung und Überprüfung des strategischen Politikrahmens und der Datenerhebungsmethoden, basiert auf nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten;
4. Vorkehrungen, die gewährleisten, dass seine Gestaltung, Umsetzung, Überwachung und Überprüfung in enger Zusammenarbeit mit den einschlägigen Akteuren, einschließlich Gleichstellungsstellen, Sozialpartnern und zivilgesellschaftlichen Organisationen vollzogen wird.“

Aus Anleitungen (bspw. BAG 2015; EIGE 2016: 39 f), Praxiserfahrungen und kurssrischen Auswertungen von Gleichstellungsstrategien bzw. -programmen lassen sich zwei zentrale Anforderungen an eine effektive Gleichstellungsstrategie ableiten:



Wirkungsorientierung und Verbindlichkeit (Pimminger 2024, vgl. auch Frey 2023). Elemente, die diese zwei Anforderungen stärken und eine Gleichstellungsstrategie zu einem effektiven Instrument machen, sind eine auf einem Wirkungsmodell basierende Gestaltung der Strategie (mit Leitzielen, Analyse, Zielstruktur, Festlegung von Schwerpunkten und einer in Wirkungsketten (W. K. Kellogg Foundation 2004) strukturierten Maßnahmenplanung) sowie Elemente, die die Umsetzung und die Überprüfbarkeit stärken (Indikatoren, Festlegung von Ressourcen, Bestimmung der Zuständigkeiten, Zeitplan, Berichterstattung) (Frey 2023; Pimminger 2024).

3.2.2. Ziele und Themenfelder

Bei Gleichstellungspolitik und Geschlechtervielfaltspolitik handelt es sich um zwei Felder, die unterschiedliche bewegungspolitische und zeitliche Entwicklungsgeschichten haben. Im Hinblick auf Möglichkeiten und Grenzen einer fachlichen Integration von Geschlechtervielfalt in Gleichstellungsstrategien stellt sich die Frage, inwieweit sich diese Felder inhaltlich überschneiden oder unterscheiden. Dies wird im Folgenden auf Grundlage einer Auswertung von internationalen und nationalen Dokumenten beleuchtet.

3.2.2.1. Zielbegriffe

Gleichstellungspolitische Debatten haben über Jahrzehnte das Bewusstsein dafür geschärft, dass rechtliche Gleichbehandlung und formale Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht ausreichen, um historisch gewachsene strukturelle Geschlechterungleichheiten zu überwinden. In allen ausgewerteten Dokumenten aus dem Feld der Gleichstellungspolitik ist erkennbar, dass das übergeordnete Ziel der Gleichstellungspolitik verstanden wird als „tatsächliche“ oder „faktische“ Gleichstellung, d. h. neben Nichtdiskriminierung in einem rechtlichen Sinne auch auf den Abbau struktureller Ungleichheiten und Gleichstellung im Ergebnis zielt. In den untersuchten Gleichstellungsdokumenten wird für das übergeordnete Ziel meist *Gender Equality* bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern als Zielbegriff verwendet. In der UN-Konvention CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, s. Kap. V, Anhang) wird entsprechend ihrer Entstehung im Kontext des Menschenrechtsdiskurses der Nachkriegszeit die „engste“ Begrifflichkeit (Schutz vor Diskriminierung) verwendet. Es wird aber schon in den ursprünglichen Formulierungen – d. h. nicht erst in den nachfolgenden Erläuterungen der CEDAW-Kommission – deutlich, dass es um ein Verständnis in einem weiteren Sinne von tatsächlicher Gleichstellung geht. Die nationale Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung 2020 verwendet den Zielbegriff der „Gleichstellung von Frauen und Männern“ sowie auch explizit die Formulierung „tatsächliche Gleichstellung“.

Die Dokumente aus dem Feld der Geschlechtervielfaltspolitik reichen zeitlich nicht so weit zurück wie die Gleichstellungsdokumente. Denn die Herausbildung und Institutionalisierung von (internationaler) Geschlechtervielfaltspolitik¹⁹ weist noch keine so

¹⁹ Bei der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 wurde zum ersten Mal über Formulierungen in Bezug auf sexuelle Orientierung diskutiert, diese wurden aber in das Abschlussdokument (die Aktionsplattform) nicht aufgenommen. Eine informelle Gruppe von Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen mit Fokus auf LSBTIQ*-Rechten wurde 2008 gegründet (<https://unlgbticoregroup.org/>). In mehreren internationalen Organisationen wurden in den 2010er Jahren Fachabteilungen oder Fachstellen für Geschlechtervielfalt eingerichtet oder erste größere Projekte durchgeführt (z. B. PRIDE – Gender Identity and sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work, ein Projekt der ILO).



lange Geschichte wie die Gleichstellungspolitik auf. Die ausgewerteten Dokumente zeigen, dass es sich bei der Geschlechtervielfaltspolitik um ein dynamisches, im Sinne von sich entwickelndes Politikfeld handelt. Auch bei den verwendeten Zielbegriffen lässt sich in den untersuchten Dokumenten eine Entwicklung feststellen. So werden in den frühen Dokumenten stark die Menschenrechte von LSBTIQ* und der Schutz vor Diskriminierung und Gewalt betont. Der Fokus lag insbesondere auf der rechtlichen Anerkennung und der rechtlichen Gleichstellung von LSBTIQ*. Jüngere Dokumente (bspw. LSBTIQ*-Strategie der EU, Stellungnahmen des Europaparlaments) gehen in den Zielformulierungen über die rechtliche Gleichstellung hinaus. Sie adressieren mit Begriffen wie „gleiche Würde“, „Freiheitsraum“ oder „inklusive Gesellschaft“ gesellschaftliche Ziele für LSBTIQ*. Dabei wird auch argumentiert, dass durch die Anerkennung von LSBTIQ* Gesellschaften insgesamt demokratischer werden und Geschlechtervielfaltspolitik Teil einer nachhaltigen gesellschaftlichen Entwicklung ist. Die Zielformulierungen sind aber teilweise vage, etwa indem Konzepte wie „Akzeptanz“ oder „Inklusion“ ohne Definition bzw. Konkretisierung und begrifflich unscharf verwendet werden. Insgesamt jedenfalls bleibt das Ziel der rechtlichen Anerkennung und rechtlichen Gleichstellung sowie der Nichtdiskriminierung von LSBTIQ* in den untersuchten internationalen und europäischen Dokumenten weiterhin im Vordergrund, was die bestehenden rechtlichen Diskriminierungen in vielen Ländern reflektiert. „Vielfalt“ ist in den Dokumenten kein Zielbegriff, sondern kann im Sinne der Dokumente als eine (schützenswerte) gesellschaftliche Realität, also als ein deskriptiver Begriff verstanden werden. Im nationalen Aktionsplan „Queer leben“ der Bundesregierung werden „Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“, „Gleichberechtigung“, „Freiheit“, „Sicherheit“ und „Selbstbestimmung“ sowie die „Abwesenheit von Diskriminierung“ als allgemeine Ziele formuliert (S. 2).

Diese Unterschiede in den Zielbegriffen sind nicht nur ein Ausdruck der Entwicklung von Gleichstellungspolitik und Geschlechtervielfaltspolitik als zwei unterschiedliche Politikfelder. Darin äußern sich, wie sich in Anlehnung an Fraser (2001; 2003) nachvollziehen lässt, auch Unterschiede, welche Ungleichheiten aus der strukturellen und der normativ-kulturellen Geschlechterordnung jeweils resultieren und welche Gerechtigkeitsforderungen deshalb damit verbunden sind. Fraser unterscheidet analytisch zwischen ökonomischer Struktur und kultureller Ordnung als zwei eng miteinander verwobene, aber nicht aufeinander rückführbare Quellen sozialer Ungleichheit. Geschlecht ist für Fraser eine Kategorie sozialer Ungleichheit, bei der diese Zweidimensionalität, die Verschränkung ökonomischer und kultureller Benachteiligungen, besonders ausgeprägt ist (2001). So identifiziert sie Geschlecht einerseits als ein Strukturprinzip – im Sinne des strukturellen Geschlechts (siehe Kapitel 2.3.1.1.) – und weist geschlechtsbezogene Benachteiligungen als ein Problem der Verteilungsgerechtigkeit aus. Daneben hebt sie hervor, dass Geschlecht – im Sinne des sozialen Geschlechts (siehe Kapitel 2.3.1.2.) – eine Kategorie normativ-kultureller Hierarchisierung ist, und Androzentrismus und Sexismus damit verbundene Anerkennungsprobleme sind. Sexualität bzw. Heteronormativität ist für Fraser wiederum ein Beispiel für einen Modus sozialer Differenzierung, mit dem insbesondere normativ-kulturelle Abwertung und Ausschlüsse verbunden sind, d. h. der über Mechanismen der (Nicht-)Anerkennung perpetuiert wird, weshalb Gerechtigkeitsforderungen in erster Linie auf Anerkennung zielen (2001). Das bedeutet nicht, dass die Benachteiligungen von LSBTIQ* nicht auch institutionalisiert wären und materielle Folgen (bspw. Franzen/Sauer 2010) zeitigten. Eine solche analytische Unterscheidung von Zieldimensionen soll nicht über die Wechselwirkungen von strukturellen Verhältnissen und normativ-kulturellen Ordnungen hinwegtäuschen. Es ist aber ein hilfreicher Ausgangspunkt



für Überlegungen, worin sich Gleichstellungspolitik und Geschlechtervielfaltspolitik unterscheiden und wo die Schnittmengen sind.

3.2.2.2. Themenfelder

Wie eine Synopse der gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitischen Ziele und Themenfelder, die in internationalen und nationalen Dokumenten adressiert werden, zeigt, sind die Themenfelder der Gleichstellungspolitik und der Geschlechtervielfaltspolitik zwar auf übergeordneter Ebene mit einer Ausnahme vergleichbar (siehe Übersicht 1). Die Unterschiede zwischen den beiden Politikfeldern zeigen sich jedoch zum einen in der jeweiligen Gewichtung. Insbesondere stellt das Themenfeld Recht – die rechtliche Gleichstellung und der Schutz vor Diskriminierung – für die Geschlechtervielfaltspolitik einen zentralen Problem- und Schwerpunkt dar, anders als heute für die (deutsche) Gleichstellungspolitik.

Zum anderen liegen die wesentlichen Unterschiede jeweils innerhalb eines Themenfeldes. Beispielsweise stehen im Themenfeld Wirtschaft und soziale Sicherheit gleichstellungspolitisch die horizontale und vertikale Segregation der Beschäftigung und strukturelle Einkommensungleichheiten sowie die sozialstaatliche Institutionalisierung der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung und die damit verbundenen Abhängigkeiten und Armutsrissen von Frauen im Fokus. Geschlechtervielfaltspolitisch werden Diskriminierungserfahrungen und Akzeptanzprobleme im Arbeitsleben – und ihre Folgen für Einkommen und Karrierewege – adressiert. So zeigt eine aktuelle Analyse (de Vries et al. 2020), dass knapp ein Drittel der befragten LSBTIQ*-Personen Diskriminierungen im Arbeitsleben erfahren hat, wobei der Anteil mit Diskriminierungserfahrungen unter trans* Personen besonders hoch ist (zur Situation von inter* Personen im Arbeitsleben Frohn et al. 2020). Beratungsdaten der Antidiskriminierungsstelle weisen darauf hin, dass sich ein Großteil der Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben auf Beschäftigungsbedingungen und Beförderungen beziehen (de Vries et al. 2020).

In weiteren Themenfeldern gibt es wiederum Überschneidungen, allen voran beim Thema Geschlechterstereotype. Beim Themenfeld Gewaltschutz unterscheiden sich Kontexte und Räume von Gewalttrisiken, aber gemeinsam ist die Wurzel des Problems: eine normativ-kulturelle Geschlechterordnung, die Frauen unterordnet und Menschen ausgrenzt, deren personales Geschlecht nicht mit den gesellschaftlich dominanten Geschlechternormen übereinstimmt. Da das Thema geschlechtsbezogene Gewalt bislang nicht als ein Handlungsfeld in der Gleichstellungsstrategie des Bundes enthalten ist, sondern auf ein eigenes „Aktionsprogramm zur Prävention und Unterstützung für von Gewalt betroffene Frauen und Kinder“ verwiesen wird und auch viele Länder eigene Aktionspläne gegen häusliche und/oder sexuelle Gewalt haben, könnte sich hier eine Integration von entsprechenden gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitischen Maßnahmen – unter Berücksichtigung der zielgruppenspezifischen Betroffenheiten und Bedarfslagen – anbieten.



Übersicht 1: Synopse der Themenfelder und Ziele in internationalen und nationalen Dokumenten

Themenfeld: Recht

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Rechtliche Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> – Rechtliche Gleichstellung, z. B. Scheidungs- und Familienrecht, Staatsangehörigkeitsrecht – Zugang zu juristischen Institutionen, Rechtsbeistand und Information über Recht und Gesetz, Gleichbehandlung im Rechtssystem – Schutz von geflüchteten Frauen und Anerkennung von geschlechtsspezifischen Schutzgründen im Flucht- und Migrationsrecht 	Rechtliche Gleichstellung und Schutz vor Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> – Rechtliche Gleichstellung und gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung – Erhebung und Dokumentation von Diskriminierungsfällen – Selbstbestimmung über Geschlechtsidentität – Datenschutz, Schutz der Persönlichkeit – Entkriminalisierung des Sexuallebens von LSBTIQ* – Schutz und Anerkennung von LSBTIQ* im Asyl- und Aufenthaltsrecht

Themenfeld: Politik und Öffentlichkeit

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Gleiche Teilhabe und Einflussmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> – Gleiche politische Partizipation auf allen Ebenen – Gleiche Karrierechancen und Teilhabe an Führungspositionen in der Wirtschaft – Gleiche Teilhabe und Einflussmöglichkeiten in Wissenschaft, Medien und Kultur – Gleicher Zugang zu und Verfügung über Technologien – Gleichstellung und gleiche Teilhabe an Führungspositionen im öffentlichen Dienst 	Teilhabe und Repräsentation	<ul style="list-style-type: none"> – Politische Repräsentation auf allen Ebenen – Förderung einer LSBTIQ*-inklusive Gesellschaft – Teilhabe und Repräsentation in Kultur, Medien und Wissenschaft – Bekämpfung von Diskriminierung in Freizeit und Sport



Themenfeld: Wirtschaft und soziale Sicherheit

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Wirtschaftliche Gleichstellung und wirtschaftliche Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> – Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit durch existenzsichernde Erwerbstätigkeit – Eigenständige Existenzsicherung von Frauen durch individuelle soziale Absicherung unabhängig von der Familienform und Geschlechtergerechtigkeit in sozialen Sicherungssystemen, insbesondere Renten – Abbau geschlechtsbezogener horizontaler und vertikaler Segregation in der Beschäftigung – Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Erwerbsarbeit – Geschlechtergerechtigkeit im Steuer- und Finanzsystem – Geschlechtergerechtigkeit bei Land- und Ressourcenbesitz 	Nichtdiskriminierung und gleiche Rechte in Wirtschaft und Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> – Zugang zu Arbeitsmarkt und Berufen – Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz – Gleichstellung bei betrieblichen Sozialleistungen und Urlaubsregelungen – Nichtdiskriminierung und Anerkennung im öffentlichen Dienst

Themenfeld: Fürsorgearbeit

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Anerkennung und gerechte Verteilung von Fürsorgearbeit	<ul style="list-style-type: none"> – Gerechte Verteilung von familiärer Fürsorgearbeit zwischen Frauen und Männern – Vereinbarkeit von familiärer Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit – Soziale Absicherung von Fürsorgearbeit, unabhängig von der Familienform – Ausreichende Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur – Aufwertung von SAGE-Berufen (Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung) 		



Themenfeld: Körperliche Integrität und Gesundheit

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Reproduktive Selbstbestimmung und Schutz der Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> – Sexuelle Aufklärung – Zugang zu und Verfügung über Verhütungsmittel – Zugang zu sicherem Schwangerschaftsabbruch – Geschlechtsspezifische Gesundheitsversorgung (präventiv und kurativ) 	Nichtdiskriminierung im Gesundheitswesen und spezifische Gesundheitsversorgung	<ul style="list-style-type: none"> – Schutz vor Diskriminierung in der Gesundheitsversorgung – Zugang zu angemessener und ausreichender spezifischer Gesundheitsversorgung, auch für mentale Gesundheit und Suizidprävention – Selbstbestimmung von intergeschlechtlichen Menschen bei medizinischen Eingriffen zur Geschlechtsangleichung – Verbot von Konversionstherapien – Aufklärungs- und Beratungsangebote für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – vielfaltssensible Sorge- und Pflegeinfrastruktur

Themenfeld: Körperliche Integrität und Gesundheit

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Reproduktive Selbstbestimmung und Schutz der Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> – Sexuelle Aufklärung – Zugang zu und Verfügung über Verhütungsmittel – Zugang zu sicherem Schwangerschaftsabbruch – Geschlechtsspezifische Gesundheitsversorgung (präventiv und kurativ) 	Nichtdiskriminierung im Gesundheitswesen und spezifische Gesundheitsversorgung	<ul style="list-style-type: none"> – Schutz vor Diskriminierung in der Gesundheitsversorgung – Zugang zu angemessener und ausreichender spezifischer Gesundheitsversorgung, auch für mentale Gesundheit und Suizidprävention – Selbstbestimmung von intergeschlechtlichen Menschen bei medizinischen Eingriffen zur Geschlechtsangleichung – Verbot von Konversionstherapien – Aufklärungs- und Beratungsangebote für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – vielfaltssensible Sorge- und Pflegeinfrastruktur



Themenfeld: Bildung

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Gleiche Bildungschancen	<ul style="list-style-type: none"> – Geschlechtergerechte Gestaltung der Bildungssysteme auf allen Bildungsstufen – Entfaltung frei von Geschlechterstereotypen – Abbau der horizontalen Segregation in Berufsbildung und Studium 	Gleiche Bildungschancen	<ul style="list-style-type: none"> – Nichtdiskriminierung in Bildungsinstitutionen – Nichtdiskriminierende und nicht stereotypisierende Bildungsinhalte

Themenfeld: Gewaltschutz

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Schutz der Würde und Unversehrtheit	<ul style="list-style-type: none"> – Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt und Unterstützung für Gewaltbetroffene – Schutz vor Zwangsheirat und weiblicher Genitalverstümmelung – Schutz vor Sexismus und sexueller Belästigung im häuslichen und öffentlichen Raum, Schutz vor digitaler Gewalt und Hassrede – Gewaltprävention – Verbesserung der polizeilichen und juristischen Ahndung – Verbesserung der Datenlage zu geschlechtsbezogener Gewalt – Sensibilisierung und öffentliche Aufmerksamkeit 	Schutz der Würde und Unversehrtheit	<ul style="list-style-type: none"> – Schutz vor Gewalt und Unterstützung für Gewaltbetroffene – Abbau von Homo- und Transphobie, Bekämpfung von LSBTIQ*-feindlichen Hassverbrechen, einschließlich digitaler Gewalt und Hassrede – Gewaltprävention, auch durch Weiterbildung von Polizei- und Justizpersonal – Anerkennung und Dokumentation der Geschichte der Diskriminierung und Verfolgung von LSBTIQ*, Löschung von Strafregistereinträgen und Entschädigung



Themenfeld: Stereotype

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Auflösung von Geschlechterstereotypen und traditionellen Geschlechterrollen	<ul style="list-style-type: none"> – Abbau geschlechtsstereotyper Berufswahl – Bekämpfung von Sexismus, insbes. in Medien und Öffentlichkeit – Förderung von egalitären Lebens- und Familienmodellen – Bekämpfung von Antifeminismus und frauenrechtsgefährdendem Populismus 	Akzeptanz in der Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> – Sichtbarkeit von Geschlechtervielfalt – Sichtbarkeit von Lebensentwürfen und Familienmodellen von LSBTIQ* – Bekämpfung von Stereotypen und Hass – Sensibilisierung der Kinder- und Jugendhilfe für LSBTIQ*

Themenfeld: Querschnittsaufgabe

Gleichstellungspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Gleichstellungspolitik	Geschlechtervielfaltspolitische Ziele	Spezifische Ziele und Themen der Geschlechtervielfaltspolitik
Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Politikfeldern	<ul style="list-style-type: none"> – Verbesserung der Datenlage für evidenzbasiertes politisches Handeln – Ausreichende Ressourcen und Expertise für Gleichstellungspolitik – Gender Mainstreaming und Gesetzesfolgenabschätzung in allen Politikfeldern – Gleichstellungspolitische Standards in der digitalen Lebens- und Arbeitswelt (z. B. Algorithmen) – Gleichstellungs- und Geschlechterforschung 	Verankerung von Geschlechtervielfalt als Querschnittsaufgabe in allen Politikfeldern	<ul style="list-style-type: none"> – Schaffung der Datengrundlagen für evidenzbasiertes politisches Handeln – LSBTIQ* als Querschnittsthema in Politikfelder und politische Strategien integrieren (z. B. Menschenrechts-, Außen- und Entwicklungspolitik, Armutspolitik) – Monitoring von Budgets: öffentliche Mittel nicht für diskriminierende Ziele einsetzen – Antidiskriminierung in der Digitalisierung (z. B. Algorithmen)

Quelle: Auswertung von internationalen und nationalen Dokumenten (siehe Übersicht 5 und Übersicht 6 im Anhang), eigene Darstellung

Übersicht 1: Synopse der Themenfelder und Ziele in internationalen und nationalen Dokumenten



3.2.3. Schlussfolgerungen für Geschlechtervielfalt in Gleichstellungsstrategien

Für die Frage, ob und wie geschlechtervielfaltspolitische Ziele und Themen in Gleichstellungsstrategien fachlich Berücksichtigung finden können, sind sowohl fachlich-inhaltliche als auch praktisch-organisatorische Überlegungen anzustellen. Wie die Synopse von gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitischen Zielen und Themen zeigt, kann nicht grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass sich spezifische Ziele und konkrete Themen und Handlungsbedarfe soweit überschneiden, dass sie integriert in Gleichstellungsstrategien und gleichstellungspolitischen Handlungsansätzen effektiv adressiert werden können. Vielmehr sind ausgehend von den jeweiligen Zielen und entsprechenden Problemanalysen die jeweiligen Handlungsbedarfe zu definieren und die adäquaten Handlungsansätze und Maßnahmen entsprechend zu planen. Ob nun (bestimmte) geschlechtervielfaltspolitische Ziele mit ihren entsprechenden Maßnahmen integriert in eine Gleichstellungsstrategie oder mit einer spezifischen Strategie effektiver verfolgt werden können, lässt sich zudem nicht unabhängig von praktischen Fragen der Umsetzung beantworten. Dazu zählen institutionelle Pfadabhängigkeiten, d. h. wie die Zuständigkeiten für Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik in einer Verwaltungsbehörde organisiert sind und wie deshalb die fachliche Begleitung der Umsetzung gewährleistet werden kann, aber auch die Frage der personellen und finanziellen Ressourcen. Denn Gleichstellungsstrategien sind zwar ein Instrument für eine ressortübergreifende Umsetzung von Gleichstellung, aber eine koordinierende und fachlich begleitende Stelle ist dafür ebenso unabdingbar wie spezifisch dafür ausgewiesene Ressourcen. Üblicherweise ist das für Gleichstellungsstrategien die in einer Verwaltung für Gleichstellung zuständige Organisationseinheit.

Fragen von Zuständigkeiten und Ressourcen wurden in der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Gruppendiskussion mit institutionellen Vertreter*innen der Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik thematisiert. Demnach scheinen Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik in Verwaltungsbehörden aktuell eher getrennt organisiert zu sein, etwa in Form von zwei Referaten in einer Abteilung oder in einem Ressort. Es wurden auch Fälle angeführt, in denen die Zuständigkeit in zwei verschiedenen Ressorts liegt, was aber den Austausch und eine Zusammenarbeit erschwere. Generell wurde sowohl von regem Austausch zwischen gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitischen Stellen berichtet als auch von – zum Teil sehr kontroversen – Diskussionsprozessen, ob und wie Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltsarbeit institutionell (besser) verzahnt werden kann bzw. soll. Als Gründe für zwei getrennte Organisationseinheiten wurden die Fülle der Aufgaben und die unterschiedlichen Zielgruppen genannt. Auch wurde zu bedenken gegeben, dass Geschlechtervielfaltspolitik spezifische Fragen und Handlungsanforderungen betreffe, die nicht alle unter dem Dach der Gleichstellungsarbeit subsumierbar seien, sondern auch andere als die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder adressiere. Als ein Grund, der für eine organisatorische Trennung spreche, wurde zudem die Ressourcenfrage angeführt. Denn die Sorge sei groß, dass die für Gleichstellungspolitik hart erkämpften und knappen Ressourcen – d. h. sowohl personelle als auch finanzielle Ausstattung – geteilt und damit für Gleichstellungsarbeit faktisch gekürzt werden. Thematisiert wurde außerdem das politische Klima als ein Grund, warum eine Zurückhaltung gegenüber geschlechtervielfaltspolitischen Themen in der Gleichstellungsarbeit zu beobachten sei. Es sei schon beim Thema Gleichstellung schwierig, auf offene Ohren zu stoßen, und vor diesem Hintergrund die Sorge wahrzunehmen, dass geschlechtervielfaltspolitische Themen in der Gleichstellungsarbeit die Vermittlung von gleichstellungspolitischen Anliegen noch schwieriger mache und Anlass für verstärkte Ablehnung und politische Instrumentalisierung böten.



Gerade in kleinen Kommunen, wurde in der Gruppendiskussion hervorgehoben, sei die Frage der institutionellen Organisation und der Ressourcen besonders schwierig. Hier sei zu beobachten, dass die geschlechtervielfaltspolitische Aufgabe den Gleichstellungsbeauftragten übertragen werde, ohne dass dafür zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt würden. Dies sei nicht zuletzt vor dem Hintergrund ohnehin knapper Ressourcen schwierig.²⁰ Hinzu kämen fehlende geschlechtervielfaltspolitische Fachkenntnisse von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, die häufig schon für die Gleichstellungsarbeit nur mit einem Teil ihrer Arbeitszeit betraut seien. Zurückhaltung bis hin zu Abwehr gegenüber geschlechtervielfaltspolitischen Forderungen und Aufgaben resultierten entsprechend häufig aus Ressourcenfragen und Unklarheiten über eine fachliche Umsetzung. Wenn geschlechtervielfaltspolitische Aufgaben den Gleichstellungsbeauftragten übertragen werden sollen, dann müssten sie jedenfalls, so wurde betont, fachlich unterstützt und eine entsprechende Anpassung der Ressourcenausstattung vorgenommen werden.

3.3. Gender Impact Assessment

Gender Impact Assessment (Gleichstellungsprüfung) ist ein wesentliches Instrument für die Umsetzung von *Gender Mainstreaming*. Zur Frage nach Möglichkeiten und Grenzen einer fachlichen Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt beim *Gender Impact Assessment* wurden internationale Beispiele recherchiert. Zunächst werden einige Beispiele – wie sie gestaltet sind und inwieweit Geschlechtervielfalt Berücksichtigung findet – vorgestellt (Kapitel 3.3.2.). Anschließend an Überlegungen zur Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gestaltung des Instruments (d. h. von Arbeitshilfen und Anleitungen) wird insbesondere auf die Herausforderungen bei der Anwendung eingegangen (Kapitel 3.3.3.).

3.3.1. Gender Impact Assessment als Instrument für Gender Mainstreaming

Es gibt eine Bandbreite an Definitionen und Konzepten von *Gender Impact Assessment* (GIA), manchmal auch *Gender Analysis* genannt (zur konzeptionellen und typologischen Diskussion bspw. Sauer 2018). So wird *Gender Impact Assessment* in einem weiteren Sinne als Politikanalyse oder Zyklus der Politikgestaltung bzw. der Implementation von *Gender Mainstreaming* verstanden, bspw. beim Ansatz der *Gender-based Analysis* in Kanada (im Überblick Sauer 2018). In einem engeren Verständnis gilt es als ein operatives Instrument unter mehreren innerhalb eines Implementationszyklus von *Gender Mainstreaming*, bspw. beim Ansatz des Europäischen Gleichstellungsinstituts (EIGE 2024c). Demnach lässt sich *Gender Mainstreaming* nicht mit einem einzelnen Instrument umsetzen, sondern ist ein Prozess, in dem in den verschiedenen Prozess- und Arbeitsschritten eines Handlungsfeldes jeweils bestimmte Instrumente zum Einsatz kommen. Es gibt dafür eine Vielzahl an verschiedenen Instrumenten, die eine systematische Umsetzung von *Gender Mainstreaming* unterstützen, beispielsweise durch eine Strukturierung des Implementierungsprozesses und durch Analyse- und Prüffragen, die die Identifikation von relevanten Gleichstellungsaspekten erleichtern. Zu unterscheiden sind hierbei a) Methoden der Prozessgestaltung (Implementationszyklus) etwa für Politikprozesse (bspw. Krell et al. 2011) oder

²⁰ Zur Situation kommunaler Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen siehe auch Friedrich (2019).



Programme (bspw. Bergmann/Pimminger 2004), b) Instrumente für einzelne Umsetzungsschritte innerhalb eines Implementationszyklus sowie c) begleitende Aktivitäten wie Vernetzung und Kompetenzentwicklung. (Pimminger 2012b)

Innerhalb des Prozesses der Umsetzung von *Gender Mainstreaming* als Implementationszyklus gibt es für einzelne Arbeitsschritte jeweils spezifische operative Instrumente zur methodischen und/oder fachlichen Unterstützung. Darunter fallen analytische Instrumente wie die *Gender-Analyse* und das *Gender Impact Assessment*. Die *Gender-Analyse* wird im Rahmen der Problemanalyse angewendet und dient – als Ausgangspunkt der Umsetzung von *Gender Mainstreaming* – der Identifikation gleichstellungsrelevanter Aspekte und Handlungsbedarfe in einem Handlungs- oder Interventionsfeld (UNDP 2016; EIGE 2024d; bspw. die schwedische 3R-Methode, siehe *Swedish Association of Local Authorities* 1999). Das *Gender Impact Assessment* kommt im Arbeitsschritt der Planung und Gestaltung (von Gesetzen, Programmen, Projekten) zur Anwendung, um mögliche geschlechtsbezogene Auswirkungen der geplanten Vorhaben identifizieren und die Vorhaben entsprechend gleichstellungsorientiert gestalten zu können (bspw. der niederländische Ansatz, siehe Verloo/Roggeband 1996; oder der Leitfaden der Europäischen Kommission 1998).

Nach Definition der Europäischen Kommission bedeutet *Gender Impact Assessment*

„die aktuelle Situation und die derzeitigen Tendenzen anhand geschlechtsspezifischer Kriterien mit der zu erwartenden Entwicklung, die sich aus der Einführung der vorgeschlagenen Politik ergibt, zu vergleichen und zu beurteilen“ (Europäische Kommission 1998: 8).

Das Europäische Gleichstellungsinstitut (EIGE 2017) führt dazu aus, dass es sich um eine Ex-ante-Evaluierung, Analyse oder Bewertung eines Gesetzes, einer Politik oder eines Programms handelt, die es ermöglicht, präventiv abzuschätzen, wie wahrscheinlich es ist, dass eine gegebene Entscheidung positive, negative oder neutrale Auswirkungen auf den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern hat. Die zentrale Frage des GIA lautet demnach:

„Verringert, erhält oder vergrößert ein Gesetz, eine Politik oder ein Programm die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern?“ (EIGE 2017: 8, Übersetzung d. Verf.)

3.3.2. Beispiele für (Gender) Impact Assessment

Als Ausgangspunkt für die Recherche von *Gender-Impact-Assessment*-Anleitungen und Arbeitshilfen im Hinblick auf die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt wurde insbesondere die Datenbank des Europäischen Gleichstellungsinstituts herangezogen (EIGE 2024e). Hier werden sowohl der Ansatz des Gleichstellungsinstituts selbst wie auch Ansätze einzelner Mitgliedsländer und Kommunen²¹ beschrieben, allerdings ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Außerdem wurde zur Recherche von Beispielen auf Fachliteratur zurückgegriffen.

²¹ Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Schweden, Baskenland, Katalonien, Niedersachsen und schwedische Kommunen.



3.3.2.1. Gender Impact Assessment des Europäischen Gleichstellungsinstituts

Das Ziel einer Gleichstellungsprüfung besteht für das Europäische Gleichstellungsinstitut darin, die Gestaltung und Planung der zu prüfenden Intervention zu verbessern, um negative Auswirkungen auf die Gleichstellung zu verhindern und die Gleichstellung durch besser konzipierte, transformative Rechtsvorschriften und Maßnahmen zu stärken. Zweck einer Gleichstellungsprüfung ist die Anpassung der geprüften Vorhaben, um sicherzustellen, dass benachteiligende Auswirkungen entweder beseitigt oder abgeschwächt werden. Das GIA wird aber auch als ein Lernprozess für politisches und staatliches Handeln verstanden. Über die Vermeidung negativer Auswirkungen hinaus kann ein GIA auch auf eine transformativere Art und Weise als Instrument zur Definition von Gleichstellungszielen und zur Formulierung der Politik eingesetzt werden, um die Gleichstellung der Geschlechter proaktiv zu fördern. (EIGE 2017) Für eine Gleichstellungsprüfung führt das Europäische Gleichstellungsinstitut fünf Schritte an (siehe Übersicht 2) (EIGE 2017: 13 f).

Übersicht 2: Schritte einer Gleichstellungsprüfung nach dem Europäischen Gleichstellungsinstitut

Schritt 1:	Formulierung des politischen Ziels, um den Zweck des geplanten Vorhabens genau zu definieren.
Schritt 2:	Überprüfung der Gender-Relevanz, d. h. Analyse, ob die Maßnahme Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter haben kann oder nicht.
Schritt 3:	Analyse mit doppeltem Schwerpunkt. Einerseits Analyse der gegenwärtigen Situation und wie sich diese Situation ohne öffentliche Intervention entwickeln würde. Andererseits Analyse der voraussichtlichen Veränderungen der gegenwärtigen Situation durch die geplante Intervention, d. h. Abschätzung voraussichtlicher Auswirkungen auf Frauen und Männer, wenn die Politik umgesetzt ist.
Schritt 4:	Gewichtung der geschlechtsbezogenen Auswirkungen, d. h. Bewertung des voraussichtlichen Beitrags der Intervention zur Gleichstellung.
Schritt 5:	Darstellung der Ergebnisse und Empfehlungen zur Beseitigung der negativen Auswirkungen und zur Verstärkung der positiven Auswirkungen der geplanten Intervention.

Übersicht 2: Schritte einer Gleichstellungsprüfung nach dem Europäischen Gleichstellungsinstitut

Die Gleichstellungsprüfung des Europäischen Gleichstellungsinstituts bezieht sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Für einzelne Schritte werden beispielhaft eine Reihe von fachlichen Prüffragen sowie von relevanten thematischen Aspekten und gesellschaftlichen Strukturen (Arbeitsteilung, Organisation des Privatlebens, Organisation von *Citizenship*) angeführt. Neben methodischen Anleitungen beinhaltet der Ansatz des Europäischen Gleichstellungsinstituts also auch (exemplarische) fachliche Anleitungen. Geschlechtervielfalt wird dabei nicht explizit adressiert.

3.3.2.2. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung des Bundes

Die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) verpflichtet alle Bundesressorts zur Umsetzung von *Gender Mainstreaming*. Der entsprechende Paragraph 2 lautet:

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming).“



Die 2021 aktualisierte Arbeitshilfe Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung nach § 2 GGO (BMFSFJ 2021) soll die Ressorts bei der Umsetzung dieser Verpflichtung unterstützen.

Die Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung besteht aus vier Schritten, und zwar (1) einer Relevanzprüfung, (2) einer Hauptprüfung, (3) der Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit auf Grundlage der Prüfungsergebnisse sowie (4) einer abschließenden Zusammenfassung. Mit der Relevanzprüfung soll ermittelt werden, ob eine vertiefte Untersuchung von geschlechtsbezogenen Wirkungen geboten ist. In der Hauptprüfung sollen die Lebensbereiche ermittelt werden, in denen die geplante Regelung wirkt, und die erwarteten Aus- und Nebenwirkungen in diesen Bereichen beschrieben werden.

Die Arbeitshilfe enthält für die Gesetzesfolgenabschätzung eine fachliche Anleitung auf zweierlei Art. Zum einen werden die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung und die dort angeführten thematischen Leitziele und Leitfragen als Bewertungsmaßstab der Gleichstellungsprüfung angeführt. Zum anderen werden für die Relevanz- und die Hauptprüfung sieben Kernbereiche (entsprechend des Gleichstellungsindex des Europäischen Gleichstellungsinstituts, siehe EIGE 2023) angeführt. Wirkt ein Regelungsvorhaben in einem dieser Kernbereiche, so ist in der Relevanzprüfung von unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer auszugehen und entsprechend eine Hauptprüfung durchzuführen. Für die Hauptprüfung werden für jeden Kernbereich wiederum mehrere Bereiche spezifiziert, die die Identifikation möglicher geschlechtsbezogener Wirkungen unterstützen sollen (siehe Übersicht 3). Fachliche Prüffragen zu den jeweiligen Bereichen sind in der Anleitung nicht enthalten. Die Arbeitshilfe enthält neben methodischen Anleitungen somit aber einen konkreten, über exemplarische Hinweise hinausgehenden fachlichen Rahmen.

Übersicht 3: Fachliche Kernbereiche der Gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung des Bundes

Arbeit	Sorgearbeit und Haushaltsführung, Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit, Aufstiegschancen, Arbeitsrecht und Arbeitszeitgestaltung, Berufswahl und Berufsausübung, Arbeitsteilung in Partnerschaften, Gesellschaftliche Wertschätzung
Geld	Steuern, Einkommen, Sozialleistungen und Sozialversicherungen, Berufswahl und Berufsausübung, Sorgerecht und Unterhalt, Vermögen, Geldanlage und Versicherungen, Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen
Wissen	Berufswahl und Berufsausübung, Aus- und Fortbildung, Zugang zu Wissen und Bildung
Zeit	Arbeitsteilung in Partnerschaften, Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen, Haushaltsführung, Gesellschaftliches Engagement, Mobilität
Entscheidungsmacht	Mitbestimmung und Vertretung in politischen und zivilgesellschaftlichen Gremien, Aufstiegschancen und Führungspositionen, Staatsbürgerliche Rechte, Selbstbestimmung und freie Entscheidung über Lebensformen
Gesundheit	Gesundheitswesen (Medizin, Gesundheitsvorsorge), Kranken- und Pflegeversicherung, Zugang zu Gesundheitsinformationen
Gewalt	Schutz vor physischer und psychischer Gewalt, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt, vor weiteren Straftaten (zum Beispiel Beleidigung, Straftaten im Internet)

Übersicht 3: Fachliche Kernbereiche der Gesetzesfolgenabschätzung des Bundes



Die Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung des Bundes bezieht sich begrifflich und fachlich (d. h. in der Nennung der relevanten Bereiche) explizit auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie beinhaltet jedoch in der Einleitung den Hinweis, dass bei der Prüfung Auswirkungen auf

„Personen mit dem personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag ‚divers‘ oder mit offenem Geschlechtseintrag“

zu berücksichtigen sind, sofern Auswirkungen des Regelungsvorhaben zu erwarten sind, die diese Personengruppe in spezifischer Weise betreffen (BMFSFJ 2021: 7). Bereiche, in denen solche Auswirkungen spezifisch zu erwarten sind, werden dafür jedoch nicht angeführt, der Hinweis zur Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt wird im fachlichen Rahmen also nicht aufgegriffen.

3.3.2.3. Gender Impact Assessment in Victoria, Australien

Im angelsächsischen Raum (Großbritannien, vor allem Schottland, Kanada und Australien) gibt es eine vergleichsweise gut dokumentierte Praxis des (*Gender*) *Impact Assessment*. Bei den Bemühungen, in den Ansätzen des *Gender Impact Assessment* auch Geschlechtervielfalt und eine intersektionale Perspektive zu verankern, lassen sich hier unterschiedliche Entwicklungen beobachten. So wurde in Kanada die sogenannte *Gender-based Analysis* zu einem intersektionalen Ansatz („GBA+“) weiterentwickelt, der Geschlecht als eines unter mehreren Merkmalen in den Blick nimmt (WAGE 2024). Eine solche intersektionale Schwerpunktsetzung findet sich auch im gesetzlich verpflichtenden *Equality Impact Assessment* in Großbritannien (*Government Equalities Office 2023*), wie auch in Schottland (*Equality and Human Rights Commission 2020*), wo alle durch den *Equality Act* vor Diskriminierung geschützten Merkmale²² gemeinsam betrachtet werden sollen. In Australien (*Commonwealth of Australia 2024*) ist ein *Gender Impact Assessment* verpflichtend, dessen zentraler Ausgangs- und Schwerpunkt weiterhin *Gender* bzw. *Gender Equality* ist. Im Kern ausgerichtet auf die Gleichstellung von Frauen und Männern werden sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität neben weiteren Merkmalen bei der Thematisierung von Intersektionalität genannt.

In der *Gender-Impact-Assessment-Arbeitshilfe* von Victoria, einem australischen Bundesstaat, werden expliziter nicht binäre Formulierungen verwendet (EQI o. A.). *Gender Impact Assessment* ist in Victoria im *Gender Equality Act* von 2020 (Section 9) vorgeschrieben. Dabei sind die Bedarfe von Personen unterschiedlichen Geschlechts (*Persons of different Genders*) in einer intersektionalen Perspektive zu berücksichtigen. Als dafür relevante Merkmale werden neben anderen Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung angeführt (Section 9(2c)). In der Arbeitshilfe für das (intersektionale) *Gender Impact Assessment* wird die Durchführung der Gleichstellungsprüfung in vier Schritten erläutert, und zwar (1) Definition des mit dem Vorhaben adressierten Sachverhalts, (2) Verstehen des Handlungsfeldes (d. h. Analyse möglicher Auswirkungen), (3) Analyse von Handlungsoptionen und (4) Empfehlung. Bei einer Aufzählung der für den intersektionalen Ansatz des *Gender Impact Assessment* relevanten Kategorien werden *Gender* und Geschlechtsidentität separat genannt, also nicht in eins gesetzt. Begrifflich werden nicht binäre Formulierungen wie

22 Age, Disability, Gender Reassignment, Marriage and Civil Partnership, Pregnancy and Maternity, Race, Religion or Believe, Sex, Sexual Orientation, Quelle: <https://www.equalityhumanrights.com/equality/equality-act-2010/protected-characteristics#age>, Abruf: 08.05.2024.



Personen unterschiedlichen Geschlechts (*Persons of different Genders*), Personen aller Geschlechter oder *Women, Men and Gender diverse People*²³ verwendet. Die Arbeitshilfe ist eine methodische Anleitung, d. h. die angeführten Prüffragen sind methodischer, nicht fachlicher Natur. Im einleitenden Teil werden jedoch sechs Bereiche von Geschlechterungleichheiten genannt (Gewalt gegen Frauen, Öffentliche Räume, Gesundheitswesen, Beschäftigung, unbezahlte Fürsorgearbeit, Naturkatastrophen). Für jeden dieser Bereiche werden jeweils kursorisch Fakten mit Bezug zu Frauen und/oder Männern angeführt. In zwei Bereichen (Gewalt, Öffentliche Räume) werden außerdem „*Gender diverse People*“ als Gruppe genannt (EQI o. A.: 13). Die begriffliche Vielfalt in den methodischen Anleitungen schlägt sich also nicht durchgängig in den (kursorischen) fachlichen Ausführungen nieder.

3.3.2.4. Grundrechte-Folgenabschätzung der EU-Grundrechteagentur

Die Grundrechte-Folgenabschätzung ist ein Leitfaden der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) zur Prüfung, ob Maßnahmen und Gesetzgebungsvorschläge der EU die EU-Grundrechtecharta respektieren (Europäische Kommission 2011). Da der Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und sexueller Ausrichtung in Artikel 21 der Charta geregelt ist, kann die Grundrechte-Folgenabschätzung grundsätzlich auch einen Anknüpfungspunkt bieten für das Einbeziehen von Geschlechtervielfalt in die Folgenabschätzung. Für die Grundrechte-Folgenabschätzung wird eine Anfangsprüfung vorgeschlagen, ob Grundrechte im Sinne der Charta betroffen sind. Darauf aufbauend soll eine „Grundrechte-Checkliste“ in allen Schritten eines gesamten Politikzyklus (Verfahrensfragen und Einbeziehung der betroffenen Parteien, Problemanalyse, Zielsetzung, politische Optionen, Analyse der Auswirkungen, Vergleich der Optionen, Monitoring und Evaluation) Berücksichtigung finden. Diese „Grundrechte-Checkliste“ umfasst sechs Leitfragen (siehe Übersicht 4, Übersetzung d. Verf.).

Übersicht 4: „Grundrechte-Checkliste“ der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

1. Welche Grundrechte sind betroffen?
 2. Handelt es sich um absolute Rechte (die nicht eingeschränkt werden dürfen, wie z. B. die Menschenwürde und das Verbot der Folter)?
 3. Welche Auswirkungen haben die verschiedenen in Betracht gezogenen politischen Optionen auf die Grundrechte? Sind die Auswirkungen positiv (Förderung der Grundrechte) oder negativ (Einschränkung der Grundrechte)?
 4. Haben die Optionen sowohl positive als auch negative Auswirkungen je nach betroffenen Grundrechten (z. B. negative Auswirkungen auf die Meinungsfreiheit und positive Auswirkungen auf das geistige Eigentum)?
 5. Würde jede Einschränkung der Grundrechte klar und vorhersehbar formuliert werden?
 6. Würde eine Einschränkung der Grundrechte:
 - a. notwendig sein, um ein Ziel von allgemeinem Interesse zu erreichen oder die Rechte und Freiheiten anderer zu schützen (welche)?
 - b. in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Ziel stehen?
-

Übersicht 4: „Grundrechte-Checkliste“ der Agentur der EU für Grundrechte

²³ Im Bericht des Unabhängigen Experten für den Schutz vor Gewalt und Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität des UN Human Rights Council wird „gender-diverse“ als Bezeichnung für Personen definiert „deren Geschlechtsidentität und/oder -ausdruck im Widerspruch zu dem steht, was in einem bestimmten Kontext zu einem bestimmten Zeitpunkt als Geschlechternorm durchgesetzt wird“ (Madrigal-Borloz 2021: 3).



Gemäß Grundrechtecharta sind Diskriminierungen

„insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verboten“ (Artikel 21).

Außerdem ist die „Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen“ sicherzustellen (Artikel 23). Das heißt, dass bei der Grundrechte-Folgenabschätzung mögliche Auswirkungen eines Vorhabens nach Geschlecht und sexueller Orientierung einzubeziehen sind. Die Anleitung besteht aber rein aus methodischen Hinweisen und Verfahrensfragen und enthält keine fachlichen Prüffragen oder fachlichen Hinweise.

3.3.3. Schlussfolgerungen für Geschlechtervielfalt in Gender Impact Assessment

Bevor auf dieser Grundlage einer Betrachtung von verschiedenen Beispielen des *Gender Impact Assessment* Überlegungen angestellt werden, ob und inwieweit *geschlechtervielfaltspolitische* Themen beim *Gender Impact Assessment* fachlich Berücksichtigung finden können, ob sie also in Gleichstellungsprüfungen integriert oder mit einem eigenen *Impact-Assessment*-Instrument spezifisch bearbeitet werden sollen, ist zunächst die Frage aufzuwerfen, wie geeignet *Impact Assessment* als Instrument für Geschlechtervielfaltspolitik ist. *Gender Impact Assessment* ist eine Ex-ante-Analyse zur Prognose von möglichen Auswirkungen einer Intervention. Dazu werden strukturelle Verhältnisse betrachtet und abgeschätzt, ob eine Intervention diese Verhältnisse reproduziert bzw. vor dem Hintergrund dieser Verhältnisse zu systematisch ungleichen Ergebnissen führt. Als solches nimmt das Instrument für Gleichstellungspolitik und im Rahmen der Implementierung von *Gender Mainstreaming* einen zentralen Stellenwert ein. In der Geschlechtervielfaltspolitik können Ex-ante-Prognosen in Bezug auf mögliche Auswirkungen von Interventionen erfolgen, die aus institutionalisierten Ordnungen (wie bspw. Ehe- und Familienrecht) folgen oder sich aus Mittelzuteilungen oder -kürzungen (bspw. beim Gewaltschutz) ergeben. Zu prüfen bleibt aber, inwieweit es möglich ist, Auswirkungen von geplanten Interventionen in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen ex ante zu bemessen, die als individuelle Interaktionen stattfinden, resultierend aus normativ-kulturell geprägten Einstellungen und Verhaltensweisen.

Unbenommen solcher grundsätzlichen Überlegungen stellt sich für die Frage einer möglichen fachlichen Integration von geschlechtervielfaltspolitischen Themen in das Instrument des *Gender Impact Assessment* zum einen die Frage nach der Gestaltung des Instruments, also von Arbeitshilfen und Anleitungen, und zum anderen die Frage nach der praktischen Anwendung des Instruments.

Im Hinblick auf die Gestaltung des Instruments lassen sich Arbeitshilfen zur Durchführung von Gleichstellungsprüfungen grundsätzlich danach unterscheiden, ob sie rein methodische oder auch fachliche Anleitungen und Hinweise beinhalten. Bei rein methodischen Arbeitshilfen ist die Frage, wie Geschlechtervielfalt berücksichtigt werden kann, zunächst eine begriffliche Frage und erst in der Anwendung der Arbeitshilfe eine fachliche Frage. Bei Arbeitshilfen für *Gender Impact Assessment*, die fachliche Anleitungen bieten sollen (also möglichst konkrete fachliche Ausführungen und Prüffragen zu den relevanten Themen), beginnt die Herausforderung



einer fachlichen Integration von Geschlechtervielfaltspolitik bei der Gestaltung des Instruments, also von Arbeitshilfen und Anleitungen. Eine fachliche Integration von Geschlechtervielfaltspolitik erfordert für die Gestaltung von Anleitungen, dass es neben fachlichen Ausführungen und Prüffragen zu gleichstellungsrelevanten Themen auch spezifische Ausführungen und Prüffragen zu den geschlechtervielfaltsrelevanten Themen gibt. Zwar überschneiden sich die übergeordneten Themenfelder größtenteils, aber innerhalb der Themenfelder unterscheiden sich die gleichstellungs- und die geschlechtervielfaltspolitischen Problemlagen und Handlungsbedarfe wesentlich (siehe Kapitel 3.2.2.2.). Sollen Arbeitshilfen mehr als oberflächliche fachliche Hinweise bieten, erhöht sich deshalb die Komplexität und der Umfang von Anleitungen mit einer fachlichen Integration von Geschlechtervielfaltspolitik wesentlich. Die Frage, ob es der Verständlichkeit und der Praktikabilität dienlicher ist, beide Politikfelder in einer Arbeitshilfe gemeinsam zu behandeln oder zwei spezifische Arbeitshilfen zu erstellen, lässt sich dabei nicht grundsätzlich, sondern besser im Hinblick auf die Umstände ihrer Anwendung beantworten. Das heißt, in welchem Kontext und von wem ein Instrument angewendet werden soll und von wem die Anwendung fachlich begleitet und unterstützt werden kann.

Generell liegt die eigentliche Herausforderung von Gleichstellungsprüfungen vorrangig bei der praktischen Anwendung des Instruments. Einer Umfrage der OECD (2022) zufolge ist die am häufigsten genannte Hürde für die Umsetzung eine Wahrnehmung von *Gender Impact Assessment* als eine Formalität zum „Ankreuzen“. Eine Analyse der gesetzlichen Grundlagen der Maßnahmen des Bundes zur Bewältigung der Coronakrise (Frey 2021) bestätigt diesen Befund für Deutschland. So boten die in den untersuchten Gesetzesgrundlagen enthaltenen Angaben zur gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabschätzung nach § 2 GGO kaum verwertbare Informationen. Vielmehr wurden augenscheinlich vorgefertigte Textbausteine verwendet, in denen keine oder ausgewogene geschlechtsbezogene Auswirkungen angenommen wurden, ohne dass dies begründet wurde. Eine im Zuge dieser Analyse durchgeführte eigene Relevanzprüfung aller Maßnahmen ergab jedoch demgegenüber,

„dass in der deutlichen Mehrheit der Maßnahmen Auswirkungen auf die Gleichstellung erwartet werden können“ (Frey 2021: 29).

Dies legt die Vermutung nahe, dass profunde fachliche Gleichstellungsprüfungen kaum vorgenommen wurden.

Das Europäische Gleichstellungsinstitut führt als Voraussetzungen für fundierte Gleichstellungsprüfungen die feldspezifische *Gender-Expertise* der Anwender*innen sowie das Vorhandensein der notwendigen Datengrundlagen an (EIGE 2017). Das Fehlen der notwendigen *Gender-Expertise* und mangelnde Datenverfügbarkeit stellen nach Umfrage der OECD (2022) einige der größten Herausforderungen für die Umsetzung von *Gender Impact Assessment* dar, neben fehlender Verbindlichkeit und einer Wahrnehmung des Instruments als Formalität. Das Problem mangelnder Datenverfügbarkeit stellt bei geschlechtervielfaltspolitischen Themen bzw. Zielgruppen jedenfalls eine noch größere Hürde dar, wie in der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Gruppendiskussion am Beispiel von *Gender Budgeting* unterstrichen wurde (zur Frage von Datengrundlagen siehe Kapitel 4.). Zudem liegt die Vermutung nahe, dass die Frage der bei den Anwender*innen vorhandenen Expertise zu spezifisch geschlechtervielfaltsrelevanten Problemlagen und Handlungsbedarfen – also Wissen aus einem sich relativ neu etablierenden Politikfeld – ebenso eine noch deutlich größere Herausforderung darstellt als es ohnehin für die Umsetzung von *Gender*



Impact Assessment der Fall ist. So wurde in der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Gruppendiskussion mit Vertreter*innen der institutionellen Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik Wissensmangel generell als ein wesentliches Problem für die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt thematisiert, auch unter den Akteur*innen der Geschlechtervielfaltsarbeit in den Institutionen selbst. Denn so wie sich die unter dem Dach des Politikfelds Geschlechtervielfalt einbezogenen Zielgruppen voneinander unterschieden, stammten auch geschlechtervielfaltspolitische Akteur*innen aus unterschiedlichen Wissenskulturen, die für die Praxisarbeit nicht ohne Weiteres verallgemeinerbar seien.

Vor diesem Hintergrund ist es eine zentrale Frage, wie die notwendige geschlechtervielfaltspolitische Expertise für eine fachliche Integration von Geschlechtervielfalt in *Gender Impact Assessment* oder für die Gestaltung und Anwendung eines spezifischen Impact-Assessment-Instruments für die Geschlechtervielfaltspolitik gewährleistet werden kann. Diese Frage muss einen wesentlichen Ausgangspunkt für Überlegungen darstellen, auf welche Art und Weise Geschlechtervielfalt bei der Gestaltung und bei der Anwendung des Instruments *Gender Impact Assessment* berücksichtigt werden soll und kann.

3.4. Schlussfolgerungen für die Gleichstellungsarbeit

Bei Gleichstellungspolitik und Geschlechtervielfaltspolitik handelt es sich um zwei Politikfelder²⁴, die unterschiedliche Zielgruppen adressieren und unterschiedliche bewegungspolitische und zeitliche Entwicklungsgeschichten haben. Gemeinsam ist ihnen die normativ-kulturelle Geschlechterordnung als (eine) Wurzel des Problems, weshalb man von „benachbarten“ Politikfeldern sprechen kann, die sich zum Teil überschneiden.

Im Hinblick auf Möglichkeiten und Grenzen der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit stellt sich zunächst die Frage, wie Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit begrifflich sichtbar und Geschlechtsbegriffe inkludierend sein können. Dazu lässt sich festhalten, dass bei dem Anliegen, inkludierende Begriffe zu verwenden, darauf geachtet werden sollte, eine Entnennung von Geschlechterverhältnissen zu vermeiden. „Neutralisierende“ Begriffe (bspw. „alle Geschlechter“ oder „Eltern“), wie sie für eine geschlechtergerechte Sprache verwendet werden, empfehlen sich für die Begrifflichkeiten der Gleichstellungsarbeit deshalb nur bedingt. Wichtig ist vielmehr, dass Begriffsverwendungen jeweils kontextorientiert, präzise (etwa im Hinblick auf Zielgruppenbenennungen) und transparent (d. h. mit Definitionen, auch im Hinblick auf die jeweils adressierte Dimension von Geschlecht) erfolgen.

Auch die Frage einer fachlichen Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit im Sinne einer Integration von geschlechtervielfaltspolitischen Zielen und Handlungsansätzen in die Gleichstellungsarbeit lässt sich nicht grundsätzlich bzw. einheitlich beantworten. Unterschiede in den gleichstellungspolitischen und geschlechtervielfaltspolitischen Zielen, Schwerpunkten, Zielgruppen und Hand-

²⁴ Nach Loer et al. (2015: 9) ist ein Politikfeld „eine spezifische und auf Dauer angelegte Konstellation sich aufeinander beziehender Probleme, Akteure, Institutionen und Instrumente“.



lungsbedarfen machen eine genaue Prüfung erforderlich, wo und inwieweit sich eine fachliche Integration anbietet oder spezifische Handlungsansätze und Maßnahmen effektiver sind. Beantworten lässt sich dies zudem nur mit Blick auch auf die Rahmenbedingungen der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Strategien und Instrumenten, d. h. wie Zuständigkeiten institutionell organisiert sind, wie die erforderliche fachliche Expertise gewährleistet werden kann und wie die für eine Aufgabenausweitung erforderlichen Ressourcen bereitgestellt werden.



4. Daten

Die Rolle von Daten und Indikatoren für die Gleichstellungspolitik wird seit Langem besonders hervorgehoben. So ist im Rahmen der auf der Weltfrauenkonferenz 1995 beschlossenen Pekinger Aktionsplattform die Erhebung, Aufbereitung und Verbreitung von geschlechtsdifferenzierten Daten ein eigenes strategisches Ziel (Punkt H. 3). In der Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt zielt Artikel 11 auf Datensammlung und Forschung. Denn Daten und Indikatoren sind für die empirische Identifikation und die politische Kommunikation von gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf ebenso von großer Bedeutung wie für die Planung, Steuerung und Evaluation von Gleichstellungsarbeit (bspw. für Gleichstellungsstrategien oder *Gender Budgeting*). In diesem Zusammenhang hat der Fachdiskurs seit Langem auf Datenlücken hingewiesen und seit den 1990er Jahren Grundlagen und Anleitungen für gendersensible Statistiken formuliert (bspw. Hedmann et al. 1996; Status of Women 1997). Im Zuge der Einführung von *Gender Mainstreaming* Ende der 1990er Jahre wurde es ein mittlerweile weit verbreiteter Standard, in amtlichen Statistiken und in mit öffentlichen Mitteln finanzierten Erhebungen die Kategorie Geschlecht mit zu erfassen und in den Auswertungen auf geschlechtsbezogene Unterschiede einzugehen. An die Erhebung und Verwendung von geschlechtsbezogenen Daten wird nun zunehmend die Anforderung gestellt, Geschlechtervielfalt abzubilden. Mit einem erweiterten Geschlechtsbegriff – nicht zuletzt im Zuge der 2018 erfolgten Einführung des Geschlechtseintrags „divers“ im Personenstandsrecht – stellt sich die Datenfrage nochmals neu mit spezifischen Herausforderungen bei der Erhebung und Auswertung von Geschlechtsdaten.

Im Folgenden wird zunächst kurz die Bedeutung von Daten für die Gleichstellungspolitik und für die Geschlechtervielfaltspolitik unterstrichen (Kapitel 4.1.). Anschließend wird auf Möglichkeiten und Grenzen der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt bei der Erhebung und Auswertung von Geschlechtsdaten in unterschiedlichen Erhebungskontexten eingegangen (Kapitel 4.2.).

4.1. Bedeutung von Daten für Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik

Geschlechtsbezogene Daten sollen in unterschiedlichen gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitischen Kontexten verschiedene Zwecke erfüllen. Sie sollen dazu dienen, gesellschaftliche Strukturen und Ungleichheiten abzubilden, die Lebenslagen von bestimmten Bevölkerungsgruppen zu beschreiben oder die Prävalenz von Diskriminierungserfahrungen zu dokumentieren. Sie bilden für Gleichstellungspolitik wie für die Geschlechtervielfaltspolitik eine wesentliche Grundlage für evidenzbasierte Politik und Praxisarbeit.

4.1.1. Gleichstellungsdaten

Nach Geschlecht differenzierte Daten bilden für die Gleichstellungspolitik die Grundlagen für Problemanalysen zur Identifikation von Handlungsbedarfen und für die



Beobachtung von gesellschaftlichen Entwicklungen sowie für das Monitoring und die Evaluation von gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Sie dienen der Identifikation und Beschreibung von gesellschaftlichen Verhältnissen wie beispielsweise der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung, Einkommensungleichheiten oder der Segregation von Berufsbildung und Beschäftigung. Bei Gleichstellungsdaten liegt das Erkenntnisinteresse (meist implizit) auf dem soziostrukturellen Geschlecht, d. h. das Geschlecht wird in seiner Funktion als sozialer Platzanweiser – abstrahiert von Geschlechtsidentität – für die Beschreibung von gesellschaftlichen Verhältnissen und sozialen Ordnungen erhoben:

*„Dichotomkategoriale Erhebungsweisen von Geschlecht innerhalb der quantitativen Geschlechterforschung erhalten somit ihre Relevanz, da sie Geschlecht im Sinne einer Strukturkategorie ins Zentrum der Betrachtung rücken und somit auf Geschlecht als gesellschaftlichen Platzanweiser verweisen.“
(Pangritz 2021: 222)*

In der nötigen Differenziertheit erhobene Daten und in der benötigten Form aufbereitete Statistiken bilden die Grundlage für aussagekräftige Indikatoren für die Gleichstellungspolitik. Indikatoren dienen der systematischen Beobachtung von Sachverhalten über den Zeitverlauf und/oder im regionalen oder internationalen Vergleich. Die Entwicklung von Indikatoren für eine datengestützte Gleichstellungspolitik stellt eine spezifische fachliche und methodische Herausforderung dar. Genderindikatoren werden gebildet, um gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse in bestimmten Politik- und Handlungsfeldern zu erfassen und dadurch geprägte Lebensrealitäten von (bestimmten Gruppen von) Frauen und Männern statistisch abzubilden. Dazu sind – basierend auf geschlechtertheoretischem Wissen über gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse – auch die Erhebung und Einbeziehung von weiteren relevanten Merkmalen (wie insbes. Elternschaft und Familienstand) erforderlich. Auch ist – ausgehend von einem intersektionalen Verständnis – eine Differenzierung nach weiteren sozialen Kategorien wie sozioökonomische Position und Ethnizität bzw. Migrationshintergrund angezeigt. Mit Gleichstellungsindikatoren wiederum sollen Geschlechterverhältnisse nicht nur abgebildet werden, sondern ein direkter Bezug zu theoretischen oder politischen Gleichstellungszielen hergestellt werden, um den Stand der Gleichstellung in Bezugnahme auf eine explizite Zieldefinition abzubilden (Pimminger/Wroblewski 2017).

Für die Schaffung und Sicherung der notwendigen Datengrundlagen für aussagekräftige *Gender- und Gleichstellungsindikatoren* sind nicht nur eine durchgängig nach Geschlecht differenzierte Erhebung und Auswertung von Standarddaten notwendig (was etwa haushaltsbasierte Daten, wie bei Einkommens- und Armutsstatistiken üblich, nicht erfüllen), sondern auch eine regelmäßige Erhebung von spezifisch für *Gender- und Gleichstellungsindikatoren* erforderlichen Datengrundlagen (bspw. Zeitverwendungsdaten als Datengrundlage für den Indikator *Gender Care Gap*, Gärtner et al. 2020). Das Problem der Datenverfügbarkeit hat sich mittlerweile aber in vielen (nicht allen) gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern von der Frage des Vorhandenseins von geschlechtsdifferenzierten Daten zur Frage der Zugänglichkeit der Daten verschoben. So sind mittlerweile Daten nach (binärem) Geschlecht zwar häufig vorhanden, aber nicht immer zugänglich, d. h. Statistiken werden nicht oder nicht regelmäßig in der für aussagekräftige Indikatoren benötigten Differenziertheit veröffentlicht. Für eine regelmäßige Aktualisierung von gleichstellungsrelevanten Indikatoren sind in diesen Fällen jeweils Sonderauswertungen notwendig, was für die Gleichstellungsarbeit einen erhöhten Ressourcenaufwand bedeutet.



4.1.2. Geschlechtervielfaltsdaten

Für Geschlechtervielfaltspolitik wird ebenso die Bedeutung der Datengrundlagen für eine faktengestützte Politik und Umsetzungspraxis unterstrichen:

„SOGIESC-Daten sollten (...) systematisch für die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung sowohl spezifischer LGBTIQ-Strategien/-Maßnahmen als auch allgemeinerer Gleichstellungsrahmen auf EU-Ebene sowie auf nationaler Ebene verwendet werden“ (Hochrangige Gruppe der EU 2023: 55).

Anders als bei Gleichstellungsdaten steht für Geschlechtervielfaltspolitik die Schaffung von Datengrundlagen noch stark im Vordergrund. Dabei ist es von Bedeutung, repräsentative Datengrundlagen zu LSBTIQ zu schaffen (zum „Dilemma statistischer Erhebungen“ der Kategorienbildung Castro Varela et al. 2012). Denn LSBTIQ-Daten über die Grundgesamtheit (d. h. über LSBTIQ in der Bevölkerung) sind die Grundlage, um die Repräsentativität von Stichproben beurteilen zu können (Hochrangige Gruppe der EU 2023). Während amtliche Statistiken den Anteil von LSBTIQ in der Bevölkerung jedoch unterschätzen, tendieren Erhebungen von NGOs oder Umfrageinstituten zu LSBTIQ-Themen (auf der Basis von *Opt-in*-Panels) wiederum dazu, ihren Anteil zu überschätzen (OECD 2023).

Repräsentative Stichprobenerhebungen sind für die Beschreibung und Analyse der Lebenslagen von LSBTIQ von Bedeutung (Fischer et al. 2022). Für Geschlechtervielfaltspolitik spielen insbesondere auch Antidiskriminierungsdaten eine wichtige Rolle, d. h. die Erhebung und Dokumentation von Diskriminierungserfahrungen aufgrund der verschiedenen Elemente des personalen Geschlechts. Die Feststellung der Prävalenz von Diskriminierung, d. h. ihres Ausmaßes in einer Gesellschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt und über die Zeit, ist wiederum nur mittels repräsentativer statistischer Erhebungen und Wiederholungsbefragungen möglich (Baumann et al. 2019).

4.2. Erhebungskontexte von Geschlechtsdaten

Die Frage, wie Geschlecht für Datenerhebungen unter Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt operationalisiert und erfasst werden soll und kann, lässt sich nur mit Blick sowohl auf das jeweilige Erkenntnisinteresse als auch auf die Möglichkeiten und Grenzen im jeweiligen Erhebungskontext entscheiden. Zu unterscheiden sind im Hinblick darauf jedenfalls Daten, die im Rahmen von Verwaltungsprozessen erhoben werden, die Generierung von bevölkerungsrepräsentativen Daten sowie die Erhebung von zielgruppenbezogenen Daten.

4.2.1. Verwaltungsdaten, Personal- und Monitoringdaten

Im Rahmen von Verwaltungsprozessen erhobene personenbezogene Daten können neben Verwaltungsdaten auch Personaldaten von Verwaltungsbehörden und öffentlichen Einrichtungen sowie Monitoringdaten sein, die im Zuge von Fördermaßnahmen erhoben werden.



Verwaltungsdaten sind von Behörden erhobene Daten, die vorrangig einem anderen Zweck als der Erstellung von Statistiken dienen, wie beispielsweise Steuerdaten oder Geburten- und Sterberegisterdaten (Hochrangige Gruppe der EU 2023). Verwaltungsdaten können für die Forschung und für eine datengestützte Politik eine wesentliche Rolle spielen, wie beispielsweise die im Rahmen von Verwaltungsprozessen der Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung generierten Daten für die Arbeitsmarktforschung und die arbeitsmarktpolitische Zielsteuerung. In Bezug auf LSBTIQ beinhalten Verwaltungsdaten in erster Linie Informationen über gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften bzw. Eheschließungen und personenstandsrechtliche Änderungen des Geschlechtseintrags (Hochrangige Gruppe der EU 2023). Mit den in Deutschland erfolgten Änderungen des Personenstandsrechts liegen zudem Daten zu Personen mit dem Geschlechtseintrag divers oder ohne Angabe vor. Diese Informationen sind jedoch nicht unbedingt in Verwaltungsdatenstatistiken enthalten. In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit beispielsweise werden Fälle mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Angabe nicht ausgewiesen, sondern auf die weiblichen und männlichen Fälle aufgeteilt. Denn eine statistische Darstellung dieser Ausprägungen gilt aufgrund der geringen Fallzahl als nicht sinnvoll möglich (BA 2024).

Personaldaten von Verwaltungsbehörden oder Hochschulen bilden die Datengrundlagen für Gleichstellungspläne nach den Bundes- und Landesgleichstellungsgesetzen oder für Zielvereinbarungen der Hochschulen zur Gleichstellung. Die geringen Fallzahlen von LSBTIQ-Beschäftigten können jedoch zu einer möglichen Identifizierbarkeit dieser Personen auch bei anonymisierten Statistiken führen. Dies wirft deshalb Fragen des Persönlichkeitsschutzes auf.

Personenbezogene Daten werden schließlich auch im Zuge von Förderungen erhoben und für ein Monitoring der Förderumsetzung verwendet. So ist beispielsweise die Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) durch die EU-Mitgliedsstaaten mit detaillierten Vorgaben für das Monitoring und entsprechenden Datenerfassungen u. a. zu Teilnehmenden an geförderten Maßnahmen verbunden. Hier ist eine nach Geschlecht differenzierte Erfassung von Teilnehmenden seit Langem vorgeschrieben und ermöglicht etwa eine Auswertung, ob Frauen (mindestens) entsprechend ihrer Betroffenheit Zugang zu Förderungen und Maßnahmen haben (bspw. Pimminger 2020). Auch weitere Merkmale wie Migrationshintergrund und Behinderung werden für das ESF-Monitoring erhoben, allerdings sind diese Angaben aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes für Maßnahmenteilnehmende freiwillig. Die Auswertung nach diesen Merkmalen ist deshalb mit Ungenauigkeiten behaftet, zudem ist die Datengrundlage für ein *Benchmarking* (d. h. ein Vergleich anhand von Kennzahlen) für diese Gruppen häufig unzureichend (Pimminger 2020). Ähnliche Einschränkungen aufgrund von Fragen des Persönlichkeitsschutzes und von fehlenden Datengrundlagen für ein *Benchmarking* sind für ein Monitoring zu erwarten, das Geschlechtervielfalt bei der Datenerfassung und -auswertung berücksichtigen soll.

Im Zuge von Verwaltungs- und Förderprozessen generierte Daten werden nicht im Rahmen einer der Zustimmung und Freiwilligkeit unterliegenden Datenerhebung, sondern unter Mitwirkungspflicht erhoben und in manchen Fällen auch im Zusammenhang mit einem Erhalt von Leistungen. Zu sehr in die Privatsphäre eingreifende Fragen können dabei als invasiv und abschreckend empfunden werden. Die Hochrangige Gruppe der EU für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt empfiehlt vor diesem Hintergrund, dass Verwaltungsdaten dem Grundsatz der Schadensvermeidung entsprechen sollen:



„Wenn es keine Rechtsgrundlage für die Erhebung von SOGIESC-Daten gibt, wird daher empfohlen, von der Erhebung von Daten über SOGIESC in Verwaltungsdaten abzusehen“ (Hochrangige Gruppe der EU 2023: 48).

4.2.2. Bevölkerungsrepräsentative Erhebungen und Wiederholungsbefragungen

Bevölkerungsrepräsentative Datenerhebungen und Wiederholungsbefragungen sind eine wesentliche Grundlage für Forschung und für eine datengestützte Politik. Als eine Datengrundlage für Geschlechtervielfaltspolitik sind sie jedoch nur eingeschränkt bzw. nur mit Zusatzmaßnahmen geeignet.

In Erhebungen der amtlichen Statistik (d. h. des Statistischen Bundesamts und der statistischen Ämter der Länder) wird das Geschlecht nach Geburtsregister erfasst und mit der 2018 erfolgten Änderung des Personenstandsgesetzes sollen Veröffentlichungen künftig auch den Geschlechtseintrag divers berücksichtigen. Wegen der geringen Fallzahlen wird das aufgrund von statistischen Geheimhaltungspflichten nur in Übersichtstabellen möglich sein (Statistische Ämter 2024). Für Stichprobenerhebungen wie dem Mikrozensus bedeuten die geringen Fallzahlen, dass differenziertere Auswertungen mittels Kreuztabellierungen aufgrund zu niedriger Zellenbesetzungen für die Gruppe mit Geschlechtseintrag divers kaum möglich sein werden.

Eine von der Antidiskriminierungsstelle veröffentlichte Studie (Baumann et al. 2019) hat eine Reihe von Surveys und Panelbefragungen in Deutschland untersucht. Demnach wird zum Untersuchungszeitpunkt in allen untersuchten Wiederholungsbefragungen bis auf eine Ausnahme (Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks) Geschlecht binär (weiblich oder männlich) und ohne Residualkategorien (d. h. „keine Angabe“ oder „anderes“) erhoben und Fragen zur sexuellen Orientierung sind nur selten enthalten. Seit 2021 wurde die Erfassung von Geschlecht in der größten Haushaltspanelerhebung in Deutschland, dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP), in eine nicht binäre und zweistufige Abfrage geändert. Außerdem ist im SOEP seit 2016 eine Erfassung der sexuellen Orientierung enthalten (Fischer et al. 2022).

Generell erfordern bevölkerungsrepräsentative Datenerhebungen und Wiederholungsbefragungen limitierte Fragenkataloge und Antwortkategorien, weshalb Ansätze zur Erfassung von Geschlecht mittels umfangreicher Antwortlisten oder offener Abfragen, wie sie für zielgruppenspezifische Erhebungen zu LSBTIQ vorgeschlagen werden, dafür nicht umsetzbar sind (Bauer et al. 2017; Baumann et al. 2019). Empfohlen wird für die Erhebung von Geschlecht in repräsentativen Erhebungen und Wiederholungsbefragungen meist eine zweistufige Abfrage von Geschlecht mit (wenigen) nicht binären Antwortkategorien anhand von Geschlechtszugehörigkeit und von Geburtsgeschlecht (bspw. Broussard et al. 2017; Baumann et al. 2019; Pöge et al. 2022). Außerdem empfiehlt die Hochrangige Gruppe der EU für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt (2023) eine Harmonisierung von Definitionen und Datenerhebungskonzepten, um internationale Vergleichbarkeit und Vergleiche über die Zeit soweit wie möglich zu gewährleisten.

Die Verwendung von solchermaßen zu LSBTIQ erhobenen Daten, d. h. die Auswertungsmöglichkeiten für diese Gruppe(n), unterliegen auch im Fall von bevölkerungsrepräsentativen Erhebungen und Wiederholungsbefragungen großen Einschränkungen. Statistische Auswertungen sind hier aufgrund der geringen Fallzahlen kaum



möglich. Empfohlen werden deshalb ein *Oversampling* (d. h. Befragte werden so ausgewählt, dass bestimmte Gruppen einen höheren Anteil an der Stichprobe haben als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspricht) oder Ergänzungsstichproben. (Hochrangige Gruppe der EU 2023) Eine solche Ergänzungsstichprobe wurde für das Sozio-ökonomischen Panel mit der sogenannte „Stichprobe Q“ geschaffen (Fischer et al. 2022; siehe auch OECD 2023).

4.2.3. Zielgruppenbefragungen

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der skizzierten Einschränkungen haben zielgruppenspezifische Erhebungen und Studien für die Schaffung von Datengrundlagen für Geschlechtervielfaltspolitik eine wesentliche Bedeutung. Dazu zählt auch eine differenzierte Erhebung von Antidiskriminierungsdaten, d. h. die Erhebung und Dokumentation von Diskriminierungserfahrungen. Denn einer Erfassung von Diskriminierungen sind in Wiederholungsbefragungen nicht nur in der Operationalisierung von Geschlecht Grenzen gesetzt, sondern auch in der inhaltlichen Tiefe aufgrund limitierter Kapazitäten hinsichtlich des Fragenprogramms (Baumann et al. 2019).

Für Erhebungen zu LSBTIQ* empfiehlt die Hochrangige Gruppe der EU (2023), (mindestens) vier Fragen aufzunehmen, und zwar nach der sexuellen Orientierung, nach Geschlechtsidentität, nach Geschlechtsausdruck sowie nach einer Variation der körperlichen Geschlechtsmerkmale. Für eine möglichst inklusive Erhebung von Geschlechtsdaten für Zielgruppenbefragungen gibt es verschiedene Vorschläge von mehrstufigen Abfragen über umfangreiche Antwortlisten bis zu einer offenen Abfrage von Geschlecht. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Bandbreite an individuell präferierten Selbstbezeichnungen (de Silva 2015), erhöht insbesondere eine offene Abfrage den Auswertungsaufwand aber beträchtlich.

Im Hinblick auf sexuelle Orientierung wird für eine Operationalisierung zwischen den Dimensionen sexueller Identität, sexueller Anziehung und sexuellem Verhalten unterschieden, die bei Personen nicht notwendigerweise deckungsgleich sind (Cerwenka/Brunner 2018; Hochrangige Gruppe der EU 2023). Die sexuelle Identität ist die Dimension, die bei bevölkerungsbasierten Datenerhebungen am häufigsten verwendet wird und

„die Dimension, die am stärksten mit Erfahrungen mit wesentlichen Formen der Diskriminierung verknüpft ist und ausdrücklich in Gesetzen und politischen Maßnahmen zum Ausdruck kommt, mit denen sexuelle Minderheiten geschützt werden sollen oder ihnen Schaden zugefügt werden soll“ (Hochrangige Gruppe der EU 2023: 63).

Je nach Erkenntnisinteresse wird auch die Erfassung von sexueller Orientierung über alle drei Dimensionen empfohlen (im Überblick Cerwenka/Brunner 2018).

Für eine datengestützte Geschlechtervielfaltspolitik ist schließlich die Regelmäßigkeit von Zielgruppenbefragungen von Bedeutung. Dies wirft die Frage auf, wie eine Finanzierung solcher Erhebungen über die Zeit gesichert werden kann.



4.2.4. Exkurs: „Gender-Skalen“

Im Zusammenhang mit Fragen der Operationalisierung von Geschlecht für Datenerhebungen werden auch sogenannte *Gender-Skalen* thematisiert (bspw. Döring 2013; Pangritz 2021). *Gender-Skalen* sind psychometrische Skalen, die in der Sozialpsychologie entwickelt und herangezogen werden, um Geschlechtsrollenorientierungen oder Aspekte der Geschlechtsidentität anhand von (Selbst-)Zuschreibungen von als feminin oder maskulin kategorisierten Eigenschaften oder Verhaltensweisen zu erfassen (im Überblick Döring 2013). Herangezogen werden *Gender-Skalen* zum Teil auch in der Gesundheitsforschung. In den Gesundheitswissenschaften gibt es eine vergleichsweise umfangreiche Literatur zur Operationalisierung von Geschlecht für Datenerhebungen (bspw. Muschalik et al. 2021; Horstmann et al. 2022; Pöge et al. 2022). Die Gesundheitsforschung untersucht gesundheitliche Unterschiede und Vulnerabilitäten auch nach Geschlecht, um Grundlagen für eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung zu generieren. Der *Embodiment-Ansatz* in den Gesundheitswissenschaften geht von einem Zusammenwirken biologischer und sozialer Prozesse bei der Formierung von Geschlechtskörpern und beim Einfluss von Geschlecht in Gesundheitsfragen aus (Bolte et al. 2021). Entsprechend wird in geschlechtertheoretisch informierten Ansätzen der Gesundheitsforschung in Rechnung gestellt, dass für die Datenerhebung in der Gesundheitsforschung nicht einfach vom körperlichen Geschlecht auf *Gender* (hier häufig im Sinne von Geschlechtsrollenorientierung oder Geschlechtsidentität verstanden) geschlossen werden kann. Vielmehr sind demnach bei der Operationalisierung von Geschlecht für die Datenerhebung die „verschiedenen biologischen und sozialen Dimensionen und deren Komplexität, Fluidität und wechselseitiger Beeinflussung (zu) berücksichtigen“ (Horstmann/Bolte 2022: 52). Vorgeschlagen wird dafür u. a. die Anwendung von besagten *Gender-Skalen* (bspw. Kraus et al. 2023).

Diese Art der Operationalisierung und Erhebung von Geschlecht entspricht dem Erkenntnisinteresse der Gesundheitsforschung. Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive ist jedoch eine Kategorisierung von Verhaltensweisen und Eigenschaften als männlich oder weiblich selbst erklärungsbedürftig. Eingewendet wird vor diesem Hintergrund, dass solche Kategorisierungen von Eigenschaften, Verhaltensweisen oder Selbstbildern auf kulturell und historisch spezifischen Klassifikationen beruhen und mit einer Reproduktion von Weiblichkeits- und Männlichkeitsbildern, die zur Operationalisierung verwendet werden, verbunden sind (im Überblick Pangritz 2021). Auch ist aus sozialwissenschaftlicher Perspektive eine dabei zu beobachtende Tendenz einer Vermischung oder Gleichsetzung von sozialem Geschlecht und Geschlechtsidentität zu problematisieren.

4.3. Schlussfolgerungen für die Gleichstellungsarbeit

Auf der Grundlage eines mehrdimensionalen Verständnisses von Geschlecht (Kapitel 2.3.) und vor dem Hintergrund spezifischer gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitischer Ziele und Handlungsbedarfe (Kapitel 3.2.2.) lassen sich für die Frage, wie Geschlecht für die gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitische Datengenerierung operationalisiert und erhoben werden soll, zwei grundsätzliche Anforderungen formulieren. Die Operationalisierung von Geschlecht für Erhebungen soll dem jeweiligen Erkenntnisinteresse und dem Erhebungskontext angemessen sein



und für Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik sollen die jeweils notwendigen Datengrundlagen geschaffen und kontinuierlich gesichert werden.

Durchgängig nach Geschlecht differenzierte Daten sind dabei erst der Ausgangspunkt zur Schaffung der Datengrundlagen für eine evidenzbasierte Politikgestaltung und Praxisarbeit. Sie sind die notwendige Grundlage für die Entwicklung und Anwendung von aussagekräftigen Indikatoren zur Beschreibung von geschlechtsbezogenen Verhältnissen und Lebenslagen (*Genderindikatoren*) und zur Beobachtung, wie sich die Gleichstellungssituation über die Zeit entwickelt (Gleichstellungsindikatoren). Die Frage der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt bei der Schaffung von Datengrundlagen lässt sich deshalb nicht allein im Hinblick auf die Operationalisierung von Geschlecht für Datenerhebungen beantworten. Für aussagekräftige Indikatoren ist eine politik- oder konzeptgeleitete Indikatorenentwicklung erforderlich. Das heißt, Indikatoren werden entweder aus einer politisch vorgegebenen Zielarchitektur abgeleitet oder auf der Grundlage eines expliziten theoretischen Konzepts über das zu messende Phänomen (Pimminger/Wroblewski 2017 in Anlehnung an Noll 2005). Vor dem Hintergrund spezifischer gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitischer Ziele und Handlungsbedarfe ist es für geschlechtervielfaltspolitische Indikatoren also nicht zielführend, lediglich die gleichstellungspolitischen *Gender- und Gleichstellungsindikatoren* mit einem erweiterten Geschlechtsbegriff abzubilden, soweit es die Datenverfügbarkeit überhaupt zulässt. Für Geschlechtervielfaltspolitik folgt daraus vielmehr die Notwendigkeit der Entwicklung von spezifischen geschlechtervielfaltspolitischen Indikatoren, bevor geprüft werden kann, ob bzw. in welchen Themenfeldern es soweit Überschneidungen gibt, dass sich dort ein (teilweise) gemeinsames Indikatorenset anbietet. Für gleichstellungspolitische Indikatoren wiederum sollte jedenfalls der zugrunde liegende Geschlechtsbegriff transparent gemacht werden.



5. Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Ausgangspunkt dieser Studie sind die zwei Leitfragen, welche Konzeptionen von Geschlecht sich aus den sozialwissenschaftlichen Fachdiskursen ergeben und welche Möglichkeiten und Grenzen aus sozialwissenschaftlicher Perspektive für Gleichstellungspolitik bestehen, um Geschlechtervielfalt zu berücksichtigen. Dazu ist zunächst zu unterstreichen, dass für eine Konzeption von Geschlecht und Geschlechtsbegriffen zwei Theoreme der sozialwissenschaftlichen Geschlechtertheorie grundlegend sind: die Mehrdimensionalität von Geschlecht und die soziale Konstruktion von Geschlecht. Weiter ist bei der Frage nach angemessenen Begrifflichkeiten für die Gleichstellungspolitik zu berücksichtigen, dass Geschlechtsbegriffe unterschiedlichen Zwecken – analytischen und bewegungspolitischen Zwecken und der Selbstbezeichnung – dienen. Vor diesem Hintergrund lassen sich weniger Empfehlungen für einen bestimmten Geschlechtsbegriff ableiten, sondern vielmehr ein Plädoyer für eine transparente und kontextbezogene Begriffsverwendung. Jedenfalls sollte dabei begrifflich explizit zwischen soziostrukturellem Geschlecht und (den Elementen von) personalem Geschlecht (Körpergeschlecht, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität) unterschieden werden. Auf dieser Grundlage gilt es für unterschiedliche Kontexte jeweils zu klären, welcher Geschlechtsbegriff (dem Erkenntnisinteresse, den Zielen und Problemstellungen) angemessen ist, und eine entsprechende Begriffsverwendung explizit transparent zu machen.

Bei der Frage nach Möglichkeiten und Grenzen einer Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik ist zunächst zwischen einer Berücksichtigung im Sinne einer begrifflichen Sichtbarkeit oder im Sinne einer fachlichen Berücksichtigung zu unterscheiden. Für den ersteren Fall lässt sich an die Empfehlung einer kontextbezogenen und transparenten Begrifflichkeit anknüpfen. Das heißt, Begriffsverwendungen für eine Sichtbarkeit von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik sollten am jeweiligen Kontext orientiert, transparent in Bezug auf die jeweils adressierte Dimension von Geschlecht und präzise im Hinblick auf Zielgruppenbenennungen sein. Neutralisierende Begriffe, wie sie für geschlechtersensible Schreibweisen verwendet werden, empfehlen sich hier nur sehr bedingt, vielmehr sollte darauf geachtet werden, eine Enttennung von Geschlechterverhältnissen und Machtordnungen zu vermeiden.

Die Frage einer fachlichen Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik lässt sich ebenso nicht grundsätzlich oder einheitlich beantworten. Aufgrund von Unterschieden in den gleichstellungspolitischen und geschlechtervielfaltspolitischen Zielen, Schwerpunkten, Zielgruppen und Handlungsbedarfen sind Gleichstellungspolitik und Geschlechtervielfaltspolitik als zwei (benachbarte) Politikfelder zu verstehen. Überschneidungen von Zielen und Handlungsbedarfen sollten deshalb nicht a priori angenommen werden. Vielmehr ist jeweils genau zu prüfen, wo und inwieweit sich eine fachliche Integration (in Strategien und Instrumenten) anbietet oder spezifische Handlungsansätze und Maßnahmen effektiver sind. Möglichkeiten und Grenzen einer fachlichen Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik hängen außerdem entscheidend von den Rahmenbedingungen der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Strategien und Instrumenten ab. Das heißt, wie Zuständigkeiten institutionell organisiert sind, wie die erforderliche fach-



liche Expertise gewährleistet werden kann und wie die für eine Aufgabenausweitung erforderlichen zusätzlichen Ressourcen bereitgestellt werden.

Eine wesentliche Grundlage für Gleichstellungspolitik ebenso wie für Geschlechtervielfaltspolitik sind schließlich Daten und Indikatoren. Zur Frage, wie Geschlecht für die gleichstellungs- und geschlechtervielfaltspolitische Datengenerierung operationalisiert und erhoben werden soll bzw. kann, lassen sich zwei grundsätzliche Anforderungen formulieren. Die Operationalisierung von Geschlecht für Erhebungen soll dem jeweiligen Erkenntnisinteresse und dem Erhebungskontext angemessen sein, und für Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik sollen die jeweils notwendigen Datengrundlagen geschaffen und kontinuierlich gesichert werden. Die Frage der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt bei der Schaffung von Datengrundlagen lässt sich dabei nicht allein im Hinblick auf die Operationalisierung von Geschlecht für Datenerhebungen beantworten. Für aussagekräftige Indikatoren ist eine politik- oder konzeptgeleitete Indikatorenentwicklung erforderlich, d.h. bezogen auf die Problemlagen und/oder Ziele eines Politikfelds. Deshalb ist die Entwicklung von spezifischen Indikatoren für die Geschlechtervielfaltspolitik entscheidend, bevor geprüft werden kann, ob bzw. in welchen Themenfeldern es soweit Überschneidungen mit gleichstellungspolitischen Indikatoren gibt, dass ein (teilweise) gemeinsames Indikatorenset möglich und sinnvoll ist.



IV. Literatur

Ainsworth, Claire (2015): Sex redefined. The Idea of Two Sexes is Simplistic. In: *Nature* 518, S. 288–291.

Alsalem, Reem (2024): Position Paper on the Definition of “Woman” in international Human Rights Treaties, in particular the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Special Rapporteur on Violence against Women and Girls, UN Human Rights Council, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/women/sr/statements/20240404-Statement-sr-vawg-cedaw-convention.pdf>.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Bericht der unabhängigen Expert_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Themenjahr_Geschlecht/Handlungsempfehlungen_Kommission_Geschlecht.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Arbeitsstelle Diversity, Arbeitsgruppe Namens- und Geschlechtseintrag (2022): Glossar geschlechtliche Vielfalt, Freie Universität Berlin, Glossar, Berlin, https://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/diversity/_media/glossar-geschlechtliche-identitaet.pdf.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2024): Logbuch der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Mai 2024, Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bericht, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Logbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=130.

BAG – Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2015): Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Leitfaden zur Erstellung eines Aktionsplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Berlin, https://www.gleichberechtigt.org/sites/default/files/uploads/downloads/2015_leitfaden_umsetzung_eu-charta_broschuere.pdf.

Banda, Farenda (2013): Women, Human Rights and Development, OHCHR, Artikel, Genf, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Development/RTDBook/PartIIChapter11.pdf>.

Bates, Nancy/Becker, Tara/Chin, Marshall (Hg.) (2022): *Measuring Sex, Gender Identity, and Sexual Orientation*, Washington (DC): National Academies Press.

Bauer, Greta R./Braimoh, Jessica/Schein, Ayden I./Dharma, Christoffer (2017): Transgender-inclusive Measures of Sex/Gender for Population Surveys: Mixed-methods Evaluation and Recommendations. In: *PLOS ONE* 12(5), S. 1–28.

Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda (2019): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_antidiskr_daten_in_repr_wiederholungsbefragungen.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. In: Unterkirchner, Lilo/Wagner, Ina (Hg.): *Die andere Hälfte der Gesellschaft*. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien: Verlag d. Österr. Gewerkschaftsbundes GesmbH, S. 10–25.

Becker-Schmidt, Regina (1996): Transformation und soziale Ungleichheit, soziale Ungleichheit und Geschlecht. In: Metz-Göckel, Sigrid/Wetterer, Angelika (Hg.): *Vorausdenken – Querdenken – Nachdenken*. Texte für Ayla Neusel. Frankfurt am Main: Campus, S. 183–196.

Becker-Schmidt, Regina (2000): Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnissforschung. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): *Feministische Theorien zur Einführung*. Hamburg: Junius, S. 14–62.

Beer, Ursula (1990): *Geschlecht, Struktur, Geschichte*. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses, Frankfurt am Main, New York: Campus.

Bereswill, Mechthild/Ehlert, Gudrun (2020): Sozialisation und Geschlecht – strittige Positionen. In: *Gesellschaft – Individuum – Sozialisation*. Zeitschrift für Sozialisationsforschung 1(1), S. 1–15.

Bereswill, Mechthild/Ehlert, Gudrun (2022): Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Reinhardt, Anna Cornelia (Hg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 1–15.

Bergmann, Nadja/Pimlinger, Irene (2004): *PraxisHandbuch Gender Mainstreaming*. Konzept, Umsetzung, Erfahrung, GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, Handbuch, Wien, https://www.defactoforschung.eu/wp-content/uploads/GeM_Praxishandbuch.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend (2021): Arbeitshilfe gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung nach § 2 GGO, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186980/e5528c0b2ce90cdc9bc8aa54c6e198c2/arbeitshilfe-gleichstellungsorientierte-gesetzesfolgenabschaetzung-nach-2-ggo-data.pdf>.

Bole, Gabriele/Jacke, Katharina/Groth, Katrin/Kraus, Ute/Dandolo, Lisa/Fiedel, Lotte/Debiak, Malgorzata/Kolossa-Gehring, Marike/Schneider, Alexandra/Palm, Kerstin (2021): Integrating Sex/Gender into Environmental Health Research: Development of a Conceptual Framework. In: *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(22).



Bönke, Timm/Glaubitz, Rick/Göbler, Konstantin/Harnack, Astrid/Pape, Astrid/Wetter, Miriam (2020): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wer-gewinnt-wer-verliert-2020?tx_rsmbstpublications_pi2%5Bsword%5D=Deutschland

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

bbp – Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Geschlechtsidentität, Aus Politik und Zeitgeschichte, Bonn, https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2012-20-21_online_0.pdf.

Broussard, Kristin A./Warner, Ruth H./Pope, Anna R. D. (2017): Too Many Boxes, or Not Enough? Preferences for How We Ask About Gender in Cisgender, LGB, and Gender-Diverse Samples. In: Sex Roles 78(9–10), S. 606–624.

Brown, Taylor N. T./Herman, Jody (2020): Exploring International Priorities and Best Practices for the Collection of Data about Gender Minorities. A Focus on South America, The Williams Institute, Tagungsdokumentation, Los Angeles, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/WPATH-English-Mar-2020.pdf>.

Bublitz, Hannelore (2019): Diskurstheorie: zur kulturellen Konstruktion der Kategorie Geschlecht. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 369–377.

Bühmann, Andrea Dorothea (2019): Dispositivanalyse: Effekte der Konstruktion, De-Konstruktion, Re-Konstruktion von Geschlechterverhältnissen. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 499–508.

Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf>.

Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117916/7a2f8ecf6cbe805cc80edf7c4309b2bc/zweiter-gleichstellungsbericht-data.pdf>.

Bundesregierung (2020): Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/158356/b500f2b30b7bac2fc1446d223d0a3e19/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf>.

Castañeda, Natalie N./Pfeffer, Carla A. (2018): Gender Identities. In: Risman, Barbara J./Froyum, Carissa M./Scarborough, William J. (Hg.): Handbook of the Sociology of Gender. Cham: Springer, S. 119–130.

Castro Varela, María do Mar/Kopp, Ute/Mohamed, Sabine/Ott-Gerlach, Gisela/Thaler, Lisa (2012): ‚...nicht so greifbar und doch real‘. Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland, LesMigraS, Bericht, Berlin, https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/11/Dokumentation-Studie-web_sicher.pdf.

Cerwenka, Susanne/Brunner, Franziska (2018): Sexuelle Identität, sexuelle Attraktion und sexuelles Verhalten – Dimensionen sexueller Orientierungen in der Survey-Forschung. In: Zeitschrift für Sexualforschung 31(3), S. 277–294.

Clemm, Christina (2023): Gegen Frauenhass, Berlin: Hanser.

CoE – Council of Europe (2018): The Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention): Questions and Answers, Europarat, <https://rm.coe.int/prems-122418-gbr-2574-brochure-questions-istanbul-convention-web-16x16/16808f0b80>

Commonwealth of Australia, Department of the Prime Minister and Cabinet (2024): Including Gender: An APS Guide to Gender Analysis and Gender Impact Assessment, Arbeitshilfe, https://www.pmc.gov.au/sites/default/files/resource/download/aps-guide-gender-analysis-impact-assessment_0.pdf.

de Silva, Adrian (2015): Bewegungssoziologische Analyse der Begrifflichkeiten der deutschen Trans*-Bewegung. In: Sauer, Arn (Hg.): Gutachten: Begrifflichkeiten, Definitionen und disziplinäre Zugänge zu Trans- und Intergeschlechtlichkeiten. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 1. Berlin: BMFSFJ, S. 25–30.

de Vries, Lisa/Fischer, Mirjam/Kasprowski, David/Kroh, Martin/Kühne, Simon/Richter, David/Zindel, Zaza (2020): LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW-Wochenbericht, Berlin, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798177.de/20-36-1.pdf.

Dehler, Sannik Ben/Reinhardt, Tilly Tracy/Hümpfner, Kalle (2022): Trans*Gesundheit. Empfehlungen für die Stärkung der transitionsspezifischen und allgemeinen Gesundheitsversorgung, Bundesverband Trans*, Policy Paper, Berlin, https://www.bundesverband-trans.de/wp-content/uploads/2023/04/policypaper2_gesundheit_v5-web.pdf.

Diethold, Jorah (2023): Diskriminierung bei der Erhebung von Daten zu Geschlecht, Heinrich-Böll-Stiftung, Policy Paper, <https://www.boell.de/sites/default/files/2023-11/diskriminierung-bei-der-erhebung-von-daten-zu-geschlecht.pdf>.



- Dietze, Gabriele/Haschemi Yekani, Elahe /Michaelis, Beatrice** (2022): Seinsweisen oder Kategorien: Intersektionalität und ihre Methoden queeren. In: Biele Mefebue, Astrid/Bühhmann, Andrea Dorothea/Grenz, Sabine (Hg.): Handbuch Intersektionalitätsforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 111–130.
- Dietzen, Agnes** (1993): Soziales Geschlecht. Dimensionen des Gender-Konzepts, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Dorer, Johanna** (2022): Feministische Theorie als Fundament feministischer Kommunikationswissenschaft. In: Dorer, Johanna/Geiger, Brigitte/Hipfl, Brigitte/Ratković, Viktorija (Hg.): Handbuch Medien und Geschlecht. Perspektiven und Befunde der feministischen Kommunikations- und Medienforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–17.
- Döring, Nicola** (2013): Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queertheorie. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 5(2), S. 94–113.
- Duttweiler, Stefanie** (2022): Sexualität. In: Gugutzer, Robert/Klein, Gabriele/Meuser, Michael (Hg.): Handbuch Körpersoziologie 2. Wiesbaden: Springer VS, S. 413–426.
- Ebeturk, Irem** (2018): Norms of Gender Equality and the Backlash against Istanbul Convention, WZB-Blog Orders Beyond Borders-Blog, <https://ordersbeyondborders.blog.wzb.eu/2018/06/06/norms-of-gender-equality-and-the-backlash-against-istanbul-convention/> (Abruf: 08.05.2024).
- EIGE – European Institute for Gender Equality** (2016): Institutional Transformation. Gender Mainstreaming Toolkit, European Institute for Gender Equality, Arbeitshilfe, Luxemburg, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716094enn.pdf>.
- EIGE – European Institute for Gender Equality** (2017): Gender Impact Assessment. Gender Mainstreaming Toolkit, Luxemburg, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/eige_gender_impact_assessment_gender_mainstreaming_toolkit.pdf.
- EIGE – European Institute for Gender Equality** (2023): Gender Equality Index. Towards a green Transition in Transport and Energy, Europäisches Gleichstellungsinstitut, Bericht, Luxemburg, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Gender%20Equality%20Index%202023.pdf>.
- EIGE – European Institute for Gender Equality** (2024a): gender, <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1046> (Abruf: 08.05.2024).
- EIGE – European Institute for Gender Equality** (2024b): gender identity, <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1049> (Abruf: 08.05.2024).
- EIGE -- European Institute for Gender Equality** (2024c): Gender Mainstreaming Cycle. A practical Guide to integrating the Gender Perspective into a Policy/Programming Cycle, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming#toc-gender-mainstreaming-cycle> (Abruf: 08.05.2024).
- EIGE – European Institute for Gender Equality** (2024d): Gender Analysis, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-analysis> (Abruf: 08.05.2024).
- EIGE -- European Institute for Gender Equality** (2024e): Gender Impact Assessment, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment?back=&language_content_entity=en (Abruf: 19.04.2024).
- Engel, Antke** (2013): Lust auf Komplexität. Gleichstellung, Antidiskriminierung und die Strategie des Queerversity. In: Feministische Studien 31(1), S. 39–45.
- Engel, Sonja** (2019): Geschlecht aus kultursoziologischer Perspektive. In: Moebius, Stephan/Nungesser, Frithjof/Scherke, Katharina (Hg.): Handbuch Kultursoziologie. Band 2: Theorien – Methoden – Felder. Wiesbaden: Springer VS, S. 351–368.
- EQI – The Equality Institute** (o. A.): Gender Impact Assessment Toolkit, Commission for Gender Equality in the Public Sector, Arbeitshilfe, https://content.vic.gov.au/sites/default/files/2022-03/DPC%202011%20CGEPS_GIA-Toolkit_FA-Web_0%20%284%29%20%286%29.pdf.
- Equality and Human Rights Commission** (2020): Assessing impact and the equality duty: an eight step guide, Leitfaden, <https://www.equalityhumanrights.com/guidance/public-sector-equality-duty/assessing-impact-and-public-sector-equality-duty-scotland-1> (Abruf: 08.05.2024).
- EU – Europäische Union** (2021): VERORDNUNG (EU) 2021/1060 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 24.06.2021 mit gemeinsamen Bestimmungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Kohäsionsfonds, den Fonds für einen gerechten Übergang und den Europäischen Meeres-, Fischerei- und Aquakulturfonds sowie mit Haushaltsvorschriften für diese Fonds und für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds, den Fonds für die innere Sicherheit und das Instrument für finanzielle Hilfe im Bereich Grenzverwaltung und Visumpolitik, Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union, Amtsblatt der Europäischen Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R1060>.
- Europäische Kommission** (1998): Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91d046cb-7a57-4092-b5d3-e4fd68097bb2>.



- Europäische Kommission** (2011): Operational Guidance on taking account of Fundamental Rights in Commission Impact Assessments, SEC(2011) 567 final. Commission Staff Working Paper, Brüssel, https://commission.europa.eu/system/files/2017-09/operational-guidance-fundamental-rights-in-impact-assessments_en.pdf.
- Fausto-Sterling, Anne** (2000): Sexing the Body. Gender Politics and the Construction of Sexuality, New York: Basic Books.
- Feldmann, Doris/Hoffmann, Jochen** (2020): Geschlecht oder Sex-Gender-Spektrum – sexuelle Identität oder sexuelle Orientierung? Konzeptionelle Modellierungen im Spannungsfeld von Rechts- und Kulturwissenschaft. In: Feldmann, Doris/Keilhauer, Annette/Liebold, Renate (Hg.): Zuordnungen in Bewegungen: Geschlecht und sexuelle Orientierung quer durch die Disziplinen. Erlangen: FAU University Press, S. 13–40.
- Fischer, Mirjam F./Kroh, Martin/De Vries, Lisa/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.
- Fleig, Anne (Hg.)** (2014): Die Zukunft von Gender. Begriff und Zeitdiagnose, Frankfurt/New York: Campus.
- Franzen, Jannik/Sauer, Arn** (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Expertise, Berlin, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_benachteiligung_von_trans_personen.pdf?__blob=publicationFile&v=3.
- Fraser, Nancy** (2001): Von der Umverteilung zur Anerkennung? Dilemmata der Gerechtigkeit in „postsozialistischer“ Zeit. In: Fraser, Nancy (Hg.): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 22–66.
- Fraser, Nancy** (2003): Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung. In: Fraser, Nancy/Honneth, Axel (Hg.): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt: Suhrkamp, S. 13–128.
- Frey, Regina** (2012): Gender Studies und Gender-Praxis – eine diskursive Einbahnstraße? In: Stiegler, Barbara (Hg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche – Entwicklungen – Ergebnisse. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, S. 77–87.
- Frey, Regina** (2021): Analysen von drei Maßnahmen-Paketen des Bundes zur Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive, WSI der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008189.
- Frey, Regina** (2023): Anspruch und Wirklichkeit – Thesen zu fachlichen Standards für Gleichstellungsstrategien, DeGEval-Jahreskonferenz am 14.09.2023, Vortrag, Magdeburg, https://www.degeval.org/fileadmin/content/Z04_Veranstaltungen/Jahrestagungen/Magdeburg_2023/Dokumentation/Sessions_Block_A/DeGEval_26_Jahrestagung_2023_Magdeburg_Session_A5.pdf.
- Frey, Regina/Heilmann, Andreas/Nordt, Stephanie/Hartmann, Jutta/Kugler, Thomas/Smykalla, Sandra** (2006): Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung, Berlin, <https://www.gender.de/kontext/controllers/document.php/5.8/f/be924d.pdf>.
- Friedrich, Clara** (2019): Gleichstellung als Regionalentwicklung. Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands, Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, Bericht, Berlin, https://www.gleichberechtigt.org/sites/default/files/uploads/downloads/12_projektiv_studie_zusammenfassung_final.pdf.
- Frohn, Dominic/Wiens, Michael/Buhl, Sarah/Peitzmann, Milena/Heilingers, Nain** (2020): Inter* im Office?! Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen, IDA-Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung, Bericht, Köln, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/arbeitsituation_inter_Personen.pdf?__blob=publicationFile&v=3.
- 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, BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bericht, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf>.
- Government Equalities Office** (2023): Public Sector Equality Duty: Guidance for public Authorities, <https://www.gov.uk/government/publications/public-sector-equality-duty-guidance-for-public-authorities/public-sector-equality-duty-guidance-for-public-authorities> (Abruf: 08.05.2024).
- Grieg, Alan/Flood, Michael** (2020): Work with Men and Boys for Gender Equality: A Review of Field Formation, the Evidence Base and Future Directions, UN Women, Diskussionspapier, New York, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Discussion-paper-Work-with-men-and-boys-for-gender-equality-en.pdf>.
- GEC – Gender Equality Commission** (2024): Gender Equality Strategy (2024–2029), Europarat, Gleichstellungsstrategie, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680ae569b#_ftnref3.



- GenIUSS Group** (2014): Best Practices for Asking Questions to Identify Transgender and Other Gender Minority Respondents on Population-Based Surveys, The Williams Institute, Bericht, Los Angeles, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Survey-Measures-Trans-GenIUSS-Sep-2014.pdf>.
- Ghattas, Dan Christian** (2015): Intergeschlechtlichkeit im Internationalen Menschenrechtsdiskurs. In: Sauer, Arn (Hg.): Gutachten: Begrifflichkeiten, Definitionen und disziplinäre Zugänge zu Trans- und Intergeschlechtlichkeiten. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 1. Berlin: BMFSFJ, S. 76–109.
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika** (1995): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie. Freiburg: Kore, S. 201–254.
- Gregor, Joris Anja** (2017): „There is an ‚I‘ in LGBT*QI*“: Inter* als kritischer Spiegel für Queer Theory. In: Behrens, Christoph/Zittlau, Andrea (Hg.): Queer-Feministische Perspektiven auf Wissen(schaft). Rostock: Universität Rostock, S. 61–81.
- Groß, Melanie** (2019): Queer-feministischer Aktivismus: politisch-praktische Interventionen in heteronormative Verhältnisse. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 941–949.
- Hackmann, Nina/Shirchinbal, Dulguun/Wolff, Christina (Hg.)** (2023): Geschlechter in Un-Ordnung. Zur Irritation von Zweigeschlechtlichkeit im Wissenschaftsdiskurs, Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Hackmann, Nina/Wolff, Christina** (2023): Einleitung: Diskursive Auseinandersetzung mit Zweigeschlechtlichkeit und die hochschulpolitische Ausgangslage. In: Hackmann, Nina/Shirchinbal, Dulguun/Wolff, Christina (Hg.): Geschlechter in Un-Ordnung. Zur Irritation von Zweigeschlechtlichkeit im Wissenschaftsdiskurs. Opladen; Berlin; Toronto: Barbara Budrich, S. 11–19.
- Hadler, Patricia/Neuert, Cornelia E./Ortmanns, Verena/Stiegler, Angelika** (2022): Are You...? Asking Questions on Sex with a Third Category in Germany. In: *Field Methods* 34(2), S. 91–107.
- Hagemann-White, Carol** (1983): Sexismus. In: Beyer, Johanna (Hg.): Frauenhandlexikon. Stichworte zur Selbstbestimmung. München, S. 260–263.
- Hannover, Bettina** (2010): Sozialpsychologie und Geschlecht: Die Entstehung von Geschlechtsunterschieden aus der Sicht der Selbstpsychologie. In: Steins, Gisela (Hg.): Handbuch Psychologie und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 27–54.
- Hausen, Karin** (1976): Die Polarisierung von „Geschlechtscharakteren“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart, S. 363–394.
- Hedmann, Brigitta/Perucci, Francesca/Sundström, Pehr** (1996): Engendering Statistics: A Tool for Change, Stockholm: Statistics Sweden.
- Hirschfeld-Eddy-Stiftung** (2008): Die Yogyakarta-Prinzipien. Prinzipien zur Anwendung der Menschenrechte in Bezug auf die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität, Übersetzung, Berlin, https://www.hirschfeld-eddy-stiftung.de/fileadmin/user_upload/schriftenreihe/Yogyakarta_Prinzipien._HES_Schriftenreihe_Bd_1.pdf.
- Hochrangige Gruppe der EU** (2023): Leitfaden für die Erhebung und Nutzung von Daten für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen, Hochrangige Gruppe der EU für Nichtdiskriminierung, Gleichstellung und Vielfalt, Untergruppe Gleichstellungsdaten, Leitfaden, Luxemburg, https://commission.europa.eu/document/download/66adbc7e-99cb-4d88-a653-d7fbfa9d7e8_de?filename=JUST-2023-06229-00-00-DE-TRA-00.pdf.
- Hoenes, Josch/Schirmer, Utan** (2019): Transgender/Transsexualität: Forschungsperspektiven und Herausforderungen. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 1203–1212.
- Hofbauer, Johanna/Wroblewski, Angela** (2022): Anforderungen an eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis. In: Wroblewski, Angela/Schmidt, Angelika (Hg.): Gleichstellungspolitiken revisited. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis, Wiesbaden: Springer VS, S. 1–15.
- Holst, Elke/Wieber, Anna** (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn, DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW-Wochenbericht, Berlin, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.483778.de/14-40-5.pdf.
- Honegger, Claudia** (1991): Die Ordnung der Geschlechter. Die Wissenschaften vom Menschen und das Weib 1750–1850, Frankfurt am Main, New York: Suhrkamp.
- Horstmann, Sophie/Bolte, Gabriele** (2022): Geschlechtliche Vielfalt erfassen. In: *PflegeZeitschrift* 75(12), S. 52–54.
- Horstmann, Sophie/Hartig, Christina/Kraus, Ute/Palm, Kerstin/Jacke, Katharina/Dandolo, Lisa/Schneider, Alexandra/Bolte, Gabriele** (2023): Consideration of Sex/Gender in Publications of quantitative Health-Related Research: Development and Application of an Assessment Matrix. In: *Front Public Health* 11, S. 992557.



Horstmann, Sophie/Schmechel, Corinna/Palm, Kerstin/Oertelt-Prigione, Sabine/Bolte, Gabriele (2022): The Operationalisation of Sex and Gender in Quantitative Health-Related Research: A Scoping Review. In: *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(12).

Jacke, Katharina/Palm, Kerstin (2022): Materialisierte Intersektionalität – biologische Verkörperungen von sozialer Differenz. In: Biele Mefebue, Astrid/Bührmann, Andrea Dorothea/Grenz, Sabine (Hg.): *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 555–568.

Juncke, David/Samtleben, Claire/Stoll, Evelyn (2023): Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland, BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bericht, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/230374/1167ddb2a80375a9ae2a2c9c4bba92c9/vaeterreport-2023-data.pdf>.

Kahlert, Heike (2019): Soziologie: eine Leitwissenschaft der Frauen- und Geschlechterforschung mit fragmentarisch entnaturalisiertem Geschlechterwissen. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 651–661.

Kallenberg, Vera/König, Tomke/Erhart, Walter (Hg.) (2024): *Geschlecht als Erfahrung. Theorien, Empirie, politische Praxis*, Bielefeld: transcript.

Kerner, Ina (2009): *Differenzen und Macht*, Frankfurt: Campus Verlag.

Kleiner, Bettina (2023): Gender/Geschlecht. In: Huber, Matthias/Döll, Marion (Hg.): *Bildungswissenschaft in Begriffen, Theorien und Diskursen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 207–215.

Klöppel, Ulrike (2012): Medikalisierung „uneindeutigen“ Geschlechts. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 62(20–21), S. 28–33.

Knapp, Gudrun-Axeli (1997): Differenz und Dekonstruktion. Anmerkungen zum Paradigmenwechsel in der Frauenforschung. In: Hradil, Stefan (Hg.): *Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften*. Frankfurt am Main: Westdeutscher Verlag, S. 497–513.

Kováts, Eszter/Zacharenko, Elena (2022): The Right-Wing Opposition to “Gender” in the Light of the Ambiguity of the Meaning of the Term in EU Documents. In: *Politické vedy* 24(4), S. 56–82.

Krämer, Dennis (2022): Queer Studies. In: Gugutzer, Robert/Klein, Gabriele/Meuser, Michael (Hg.): *Handbuch Körpersoziologie 1. Grundbegriffe und theoretische Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS, S. 395–409.

Kraus, Ute/Jacke, Katharina/Dandolo, Lisa/Debiak, Malgorzata/Fichter, Sophie/Groth, Katrin/Kolossa-Gehring, Marike/Hartig, Christina/Horstmann, Sophie/Schneider, Alexandra/Palm, Kerstin/Bolte, Gabriele (2023): Operationalization of a multidimensional Sex/Gender Concept for quantitative environmental Health Research and Implementation in the KORA study: Results of the collaborative Research Project INGER. In: *Front Public Health* 11, S. 1128918.

Krell, Gertraude/Mückenberger, Ulrich/Tondorf, Karin (2011): Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik*. Wiesbaden: Springer, S. 85–104.

Kuster, Friederike (2019): Mann – Frau: die konstitutive Differenz der Geschlechterforschung. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 3–12.

Laufenberg, Mike (2019): Queer Theory: identitäts- und machtkritische Perspektiven auf Sexualität und Geschlecht. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 331–340.

Laufenberg, Mike (2022): *Queere Theorien zur Einführung*, Hamburg: Junius.

Lehrwiki, Institut für Soziologie der Universität Freiburg. (2020): Einführung: Geschlecht soziologisch, <https://institut.sozioologie.uni-freiburg.de/dokuwiki/doku.php?id=lv-wikis-oeffentlich:glgt19:geschlecht> (Abruf: 23.09.2024).

Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.) (2004): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch: Was kommt nach dem Ernährermodell?*, Wiesbaden: Springer.

Liebold, Renate (2020): Wissen – Milieu – Geschlecht: Die Perspektive der soziologischen Geschlechterforschung. In: Feldmann, Doris/Keilhauer, Annette/Liebold, Renate (Hg.): *Zuordnungen in Bewegungen: Geschlecht und sexuelle Orientierung quer durch die Disziplinen*. Erlangen: FAU University Press, S. 107–128.

Liebsch, Katharina (2022): Identität. In: Gugutzer, Robert/Klein, Gabriele/Meuser, Michael (Hg.): *Handbuch Körpersoziologie 1. Grundbegriffe und theoretische Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS, S. 53–57.

Lindqvist, Anna/Sendén, Marie Gustafsson/Renström, Emma A. (2020): What is Gender, anyway: a Review of the Options for Operationalising Gender. In: *Psychology & Sexuality* 12(4), S. 332–344.

Llaveria Caselles, Eric (2023): Beyond the Incongruence of Gender Identity. Expanding the Political-Theoretical Imaginary of Trans Studies. In: *Femina Politica* 23(2), S. 24–37.



Loer, Kathrin/Reiter, Renate/Töller, Annette Elisabeth (2015): Was ist ein Politikfeld und warum entsteht es? In: *dms – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management* 8(1), S. 7–28.

Lorber, Judith (2005): *Breaking the Bowls. Degendering and Feminist Change*, New York, London: W.W. Norton & Company.

Lüdke, Dorothea/Runge, Anita/Koreuber, Mechthild (Hg.) (2005): *Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis*, Wiesbaden: Springer VS.

Madrigal-Borloz, Victor (2021): *The Law of Inclusion. Report of the Independent Expert on Protection against Violence and Discrimination based on sexual Orientation and Gender Identity*, UN Human Rights Council, A/ HRC/47/27, <https://digitallibrary.un.org/record/3931132?ln=ru&v=pdf>

Maier, Maja S. (2019): *Erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung? Ein Essay zu Verhältnisbestimmung und Forschungsprogrammatik*. In: Baar, Robert/Hartmann, Jutta/Kampshoff, Marita (Hg.): *Jahrbuch erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung. Geschlechterreflektierte Professionalisierung – Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 15–29.

Maihofer, Andrea/Baumgarten, Diana (2015): *Sozialisation und Geschlecht*. In: Hurrelmann, Klaus/Bauer, Ullrich/Grundmann, Matthias/Walper, Sabine (Hg.): *Handbuch Sozialisationsforschung*. Weinheim, Basel: Beltz, S. 630–658.

Makkonen, Timo (2016): *European Handbook on Equality Data*, Europäische Kommission, Bericht, Luxemburg.

Malmedie, Lydia (2023): *Von ‚abweichender Sexualität‘ zum Akronym LGBTI*. In: Hackmann, Nina/Shirchinbal, Dulguun/Wolff, Christina (Hg.): *Geschlechter in Un-Ordnung. Zur Irritation von Zweigeschlechtlichkeit im Wissenschaftsdiskurs*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 97–115.

Meißner, Hanna (2022): *Soziologische Theorien in den Gender Studies – Geschlecht als Identitätskategorie in intersektionalen Machtverhältnissen*. In: Delitz, Heike/Müller, Julian/Seyfert, Robert (Hg.): *Handbuch Theorien der Soziologie*. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–26.

Mogge-Grotjahn, Hildegard (2015): *Körper, Sexualität und Gender*. In: Wendler, Michael/Huster, Ernst-Ulrich (Hg.): *Der Körper als Ressource in der Sozialen Arbeit. Grundlegungen zur Selbstwirksamkeitserfahrung und Persönlichkeitsbildung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 141–187.

Müller, Alex (2019): *Wer ist lesbisch und schwul? Kritische Überlegungen zu sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität in gesundheitswissenschaftlichen Studien*. In: Burzan, Nicole (Hg.): *Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018. DGS-Verhandlungsband 39*, Göttingen: DGS, S. 1–11.

Muschalik, Carolin/Otten, Mirja/Breuer, Johannes/von Rüden, Ursula (2021): *Erfassung und Operationalisierung des Merkmals „Geschlecht“ in repräsentativen Bevölkerungsstichproben: Herausforderungen und Implikationen am Beispiel der GeSiD-Studie*. In: *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz* 64(11), S. 1364–1371.

neue deutsche organisationen (2018): *gleich ≠ gleich, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten & positive Maßnahmen für einen effektiven Diskriminierungsschutz*, Fact Sheet, Berlin, https://neuedeutsche.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/RZ_NDO_Fact_ADGD_1_05.pdf.

Niekrenz, Yvonne (2022): *Schwangerschaft und Geburt*. In: Gugutzer, Robert/Klein, Gabriele/Meuser, Michael (Hg.): *Handbuch Körpersoziologie 2*. Wiesbaden: Springer VS, S. 399–411.

OECD – Organisation for Economic Cooperation Development (2019): *Society at a Glance 2019. OECD Social Indicators. A Spotlight on LGBT People*, OECD Publishing, Bericht, Paris, https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/soc_glance-2019-en.pdf?expires=1713947662&id=id&accname=guest&checksum=4DB6F551A4800D3ADF25A7066F17A41B.

OECD – Organisation for Economic Cooperation Development (2022): *Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations*, OECD Council C/MIN(2022)7, Bericht, Paris, <https://www.oecd.org/mcm/Implementation-OECD-Gender-Recommendations.pdf>.

OECD – Organisation for Economic Cooperation Development (2023): *Gender Equality in Australia: Strengthening Gender Considerations in Policy and Budget Decisions*, OECD Publishing, Bericht, Paris, <https://doi.org/10.1787/54c8b400-en>.

OECD – Organisation for Economic Cooperation Development (2023): *The Road to LGBTI+ Inclusion in Germany. Progress at the Federal and the Länder Levels*, OECD Publishing, Bericht, Paris, https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-road-to-lgbti-inclusion-in-germany_977b463a-en#page4.

OHCHR – Office of the United Nations High Commissioner For Human Rights (2018): *A Human Rights-Based Approach to Data. Leaving No One Behind in the 2030 Agenda for Sustainable Development*, United Nations, Guidance Note to Data Collection and Disaggregation, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>.

Oosterveld, Valerie (2005): *The Definition of Gender in the Rome Statute of the International Criminal Court: A Step forward or back for international criminal Justice*. In: *Harvard Human Rights Journal* 18, S. 55–84.

Ott, Cornelia (1998): *Die Spur der Lüste. Sexualität, Geschlecht und Macht*, Opladen: Leske + Budrich.



Pangritz, Johanna (2021): Männlich? Weiblich? Divers? Oder doch keine Angabe? Aktuelle Erhebungsalternativen in der quantitativ ausgerichteten Geschlechterforschung. In: Fegter, Susann/Langer, Antje/Thon, Christine (Hg.): Diskursanalytische Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft, Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 219–227.

Paulitz, Tanja (2019): Feministische Soziologie, Gender Studies, Frauen-/Geschlechterforschung als Denkkollektiv: Soziologische Denkstile zu Geschlecht als sozialem Verhältnis und als soziale Kategorie. In: Fischer, Joachim/Moebius, Stephan (Hg.): Soziologische Denkschulen in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden: Springer VS, S. 373–411.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Wittmann, Maïke/Lott, Yvonne (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, WSI Report Nr. 88, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008698/p_wsi-report_88_2023.pdf.

Pfau-Effinger, Birgit/Euler, Thorsten (2014): Wandel der Einstellungen zu Kinderbetreuung und Elternschaft in Europa – Persistenz kultureller Differenzen. In: Soziale Welt: Zeitschrift für Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis 20(1), S. 175–194.

Pimminger, Irene (2012a): Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung, Opladen: Barbara Budrich.

Pimminger, Irene (2012b): Gender Mainstreaming: Methoden und Instrumente, Agentur für Gleichstellung im ESF, Arbeitshilfe, Berlin, <https://www.defacto-forschung.eu/wp-content/uploads/erlaeuterung-gm-methoden.pdf>.

Pimminger, Irene (2013): Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung im ESF. Von Gender zu Equality Mainstreaming?, Agentur für Gleichstellung im ESF, Diskussionspapier, Berlin, https://www.defacto-forschung.eu/wp-content/uploads/diskussionspapier_antidiskriminierung.pdf.

Pimminger, Irene (2015). Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund, Agentur für Querschnittsziele im ESF, Expertise, Berlin, https://www.defacto-forschung.eu/wp-content/uploads/expertise_existenzsicherung_2015.pdf.

Pimminger, Irene (2017): Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hg.): Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, Wiesbaden: Springer, S. 39–60.

Pimminger, Irene (2019): Gleichheit – Differenz: die Debatten um Geschlechtergerechtigkeit in der Geschlechterforschung. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 45–54.

Pimminger, Irene (2020): Evaluation der Querschnittsziele im Bundes-ESF 2014–2020, BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Teilbericht, https://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Monitoring_Evaluation/dachevaluation_querschnittsziele.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Pimminger, Irene (2024): Gleichstellungsstrategien – „was – wozu – wie“, AK Zukunftsforum Saarland am 20.02.2024, Vortrag, Saarbrücken, <https://www.defacto-forschung.eu/wp-content/uploads/Gleichstellungsstrategien-Vortrag-Pimminger-2024.pdf>.

Pimminger, Irene/Wroblewski, Angela (2017): Von geschlechtsdifferenzierten Daten zu Gender- und Gleichstellungsindikatoren. In: Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hg.): Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden: Springer VS, S. 61–79.

Pöge, Kathleen/Rommel, Alexander/Starker, Anne/Prütz, Franziska/Tolksdorf, Katharina/Öztürk, Ilter/Strasser, Sarah/Born, Sabine/Saß, Anke-Christine (2022): Erhebung geschlechtlicher Diversität in der Studie GEDA 2019/2020-EHIS – Ziele, Vorgehen und Erfahrungen. In: Journal of Health Monitoring 7(2), S. 52–71.

Rendtorff, Barbara (2021): Geschlecht in Bildungs- und Erziehungskontexten. In: Bauer, Ullrich/Bittlingmayer, Uwe H./Scherr, Albert (Hg.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–18.

Reuter, Julia (2022): Geschlecht. In: Gugutzer, Robert/Klein, Gabriele/Meuser, Michael (Hg.): Handbuch Körpersoziologie 2. Forschungsfelder und methodische Zugänge. Wiesbaden: Springer VS, S. 145–157.

Risman, Barbara J. (2018): Gender as a Social Structure. In: Risman, Barbara J./Froyum, Carissa M./Scarborough, William J. (Hg.): Handbook of the Sociology of Gender. Cham: Springer, S. 19–43.

Risman, Barbara J./Froyum, Carissa M./Scarborough, William J. (2018): Handbook of the Sociology of Gender, Cham: Springer.

Saperstein, Aliya/Westbrook, Laurel (2021): Categorical and gradational: alternative Survey Measures of Sex and Gender. In: European Journal of Politics and Gender 4(1), S. 11–30.

Sauer, Arn (Hg.) (2015a): Gutachten: Begrifflichkeiten, Definitionen und disziplinäre Zugänge zu Trans- und Inter-geschlechtlichkeiten. BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 1. Berlin, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93956/ba3f7d5070103da9f2b62d08b23b2bac/imag-band-1-gutachten-begrifflichkeiten-data.pdf>.



- Sauer, Arn** (2015b): Transdisziplinäre Zusammenfassung und Würdigung des Forschungsstands. In: Sauer, Arn (Hg.): Gutachten: Begrifflichkeiten, Definitionen und disziplinäre Zugänge zu Trans- und Intergeschlechtlichkeiten. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 1. Berlin: BMFSFJ, S. 119–130.
- Sauer, Arn** (2018): Equality Governance via Policy Analysis?: The Implementation of Gender Impact Assessment in the European Union and Gender-based Analysis in Canada. Bielefeld: transcript Verlag.
- Scherger, Simone/Abramowski, Ruth/Dingeldey, Irene/Hokema, Anna/Schäfer, Andrea (Hg.)** (2021): Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie, Frankfurt/ New York: Campus Verlag.
- Schrupp, Antje** (2019): Schwangerwerdenkönnen. Essay über Körper, Geschlecht und Politik, Roßdorf bei Darmstadt: Ulrike Helmer Verlag.
- Schrupp, Antje** (2022): Reproduktive Freiheit. Eine feministische Ethik der Fortpflanzung, Münster: Unrast Verlag.
- Scotto di Carlo, Guiseppina** (2022): Defining 'Gender' Across Europe: A Linguistic Analysis of the Definition, Translation, and Interpretation of the Word 'Gender' from the Beijing Declaration to the Istanbul Convention. In: International Journal for the Semiotics of Law 36, S. 1217–1238.
- Seils, Eric/Emmler, Helge** (2022): Der untere Entgeltbereich, WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Policy-Brief, Düsseldorf, <https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008216>.
- Shire, Karen A./Gottfried, Heidi** (2021): Convergence and Divergence in public Gender Regimes: Germany and Japan in national and World regional Comparisons. In: Scherger, Simone/Abramowski, Ruth/Dingeldey, Irene/Hokema, Anna/Schäfer, Andrea (Hg.): Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie. Frankfurt, New York: Campus, S. 85–107.
- Statistische Ämter.** (2024): Drittes Geschlecht. Informationen zum Umgang mit dem Dritten Geschlecht in der amtlichen Statistik <https://www.statistikportal.de/de/methoden/drittes-geschlecht> (Abruf: 06.05.2024).
- Status of Women Canada** (1997): Economic Gender Equality Indicators, Bericht, <https://publications.gc.ca/collections/Collection/SW21-17-1997E.pdf>.
- Steins, Gisela** (2019): Psychologie: Geschlechterforschung – Paradigmen, Befunde und Institutionalisierung. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 683–690.
- Steinsberger, Zoe*/Ludwig, Gundula** (2023): Trans* Ungleichzeitigkeiten – Potenziale trans*feministischer Gesellschaftstheorie. Eine Einleitung. In: Femina Politica 23(2), S. 9–23.
- Stiegler, Barbara** (2005): Die Kontroversen um Gender Mainstreaming. In: Sauer, Birgit/Behning, Ute (Hg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen. Frankfurt, New York: Campus, S. 29–43.
- Swedish Association of Local Authorities** (1999): The 3Rs. Tools for Gender Equality in Local Government. Stockholm.
- The Scottish Government** (2021): Data Collection and Publication Guidance. Sex, Gender Identity, Trans Status, Arbeitshilfe, Edinburgh, <https://www.gov.scot/binaries/content/documents/govscot/publications/advice-and-guidance/2021/09/data-collection-publication-guidance-sex-gender-identity-trans-status/documents/data-collection-publication-guidance-sex-gender-identity-trans-status/data-collection-publication-guidance-sex-gender-identity-trans-status/govscot%3Adocument/data-collection-publication-guidance-sex-gender-identity-trans-status.pdf>.
- UNDP – United Nations Development Programme** (2016): How to conduct a Gender Analysis. A Guidance Note for UNDP Staff, Bureau of Policy and Programme Support, Anleitung, o. O., https://info.undp.org/sites/bpps/SES_Toolkit/SES%20Document%20Library/Uploaded%20October%202016/UNDP%20Guidance%20Note%20how%20to%20conduct%20a%20gender%20analysis.pdf.
- UNECE – Economic Commission for Europe** (2019): In-depth Review of measuring Gender Identity, UN Economic and Social Council, Note by Canada and the United Kingdom, https://unece.org/DAM/stats/documents/ece/ces/2019/ECE_CES_2019_19-G1910227E.pdf.
- Verloo, Mieke** (2005): Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality. In: Social Politics 12(3), S. 344–365.
- Verloo, Mieke/Roggeband, Connie** (1996): Gender Impact Assessment: The Development of a new Instrument in the Netherlands. In: Impact Assessment 14(1), S. 3–20.
- Villa, Paula-Irene** (2006): Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper, Wiesbaden: VS Verlag.
- Villa, Paula-Irene** (2013): Feministische- und Geschlechtertheorien. In: Kneer, Georg/Schroer, Markus (Hg.): Handbuch Soziologische Theorien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 111–132.
- Villa, Paula-Irene** (2019): Sex – Gender: Ko-Konstitution statt Entgegensetzung. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 23–33.



- Villa, Paula-Irene** (2022): Feministische Theorie. In: Gugutzer, Robert/Klein, Gabriele/Meuser, Michael (Hg.): Handbuch Körpersoziologie 1. Grundbegriffe und theoretische Perspektiven. Wiesbaden: Springer VS, S. 235–250.
- Villa, Paula-Irene/Hark, Sabine** (2021): Gender. In: Hollstein, Betina /Greshoff, Rainer /Schimank, Uwe /Weiß, Anja (Hg.): Soziologie — Sociology in the German-Speaking World. Oldenburg: De Gruyter, S. 133–147.
- W. K. Kellogg Foundation** (2004): Logic Model Development Guide. Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action, W. K. Kellogg Foundation, Anleitung, Battle Creek, https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/2021-11/Kellogg_Foundation_Logic_Model_Guide.pdf.
- WAGE – Women and Gender Equality Canada** (2024): Gender-based Analysis Plus (GBA Plus), <https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-analysis-plus.html> (Abruf: 08.05.2024)
- Walby, Sylvia** (2005): Gender Mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. In: Social Politics: International Studies in Gender, State and Society 12(3), S. 321–343.
- Walgenbach, Katharina** (2022): Gender als interdependente Kategorie. In: Biele Mefebue, Astrid/Bührmann, Andrea Dorothea/Grenz, Sabine (Hg.): Handbuch Intersektionalitätsforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 161–175.
- Wegner, Antonia** (2024): Gender – Aufstieg eines umkämpften Schlüsselbegriffes. In: Kühl, Richard/Link, Daniela/Heiberger, Lisa (Hg.): Sexualitäten und Geschlechter. Historische Perspektiven im Wandel. Bielefeld: transcript, S. 17–57.
- West-Browne, Sophie** (2022): LGBTQ+ Equality and Rights. Internal Resource Guide, UN Women, New York, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/06/lgbtqi-equality-and-rights-internal-resource-guide>.
- Wetterer, Angelika** (1995): Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 223–246.
- WGDAWG – Working Group on Discrimination against Women and Girls** (2020): Gender Equality and Gender Backlash, OHCHR – Office of the United Nations High Commissioner For Human Rights, Positionspapier, Genf, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WG/Gender-equality-and-gender-backlash.pdf>.
- Wiesner, Claudia** (2016): Gender in der Vergleichenden Politikwissenschaft. In: Lauth, Hans-Joachim/Kneuer, Marianne/Pickel, Gert (Hg.): Handbuch Vergleichende Politikwissenschaft. Wiesbaden: Springer VS, S. 209–220.
- Wilde, Gabriele/Bomert, Christiane** (2019): Politikwissenschaft: feministische Positionen, Debatten und aktuelle Entwicklungen. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 663–671.
- Winker, Gabriele/Degele, Nina** (2009): Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld: Transcript.
- Wittenius, Marie** (2021): No to Gender – Yes to what exactly? Insights into the European anti-gender Movement, Observatory for Sociopolitical Developments in Europe, Newsletter 2/2021, <https://beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/f/d259f29a4c.pdf>.
- Woltersdorff, Volker** (2019): Heteronormativitätskritik: ein Konzept zur kritischen Erforschung der Normalisierung von Geschlecht und Sexualität. In: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 323–330.
- Wroblewski, Angela/Kelle, Udo/Reith, Florian (Hg.)** (2017): Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, Wiesbaden: Springer VS.



V. Abbildungsverzeichnis

Übersicht 1	Synopse der Themenfelder und Ziele in internationalen und nationalen Dokumenten	40
Übersicht 2	Schritte einer Gleichstellungsprüfung nach dem EU-Gleichstellungsinstitut	48
Übersicht 3	Fachliche Kernbereiche der Gesetzesfolgenabschätzung des Bundes	49
Übersicht 4	„Grundrechte-Checkliste“ der Agentur der EU für Grundrechte	51
Übersicht 5	Ausgewertete Dokumente zu Gleichstellung	77
Übersicht 6	Ausgewertete Dokumente zu Geschlechtervielfalt	81



VI. Anhang: Liste der ausgewerteten Dokumente

Übersicht 5: Ausgewertete Dokumente zu Gleichstellung

Institution	Dokumente	Anmerkungen
Vereinte Nationen	Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), 1981	Menschenrechtsabkommen („Frauenrechtskonvention“), völkerrechtliches Menschenrechtsinstrument mit Kontrolle durch ein Staatenberichtsverfahren, 1981 völkerrechtlich in Kraft getreten, 1985 von Deutschland ratifiziert. Allgemeine Empfehlungen (General Recommendations) der CEDAW-Kommission befassen sich mit spezifischen Themen und Aspekten der Umsetzung der Konvention.
	Pekinger Erklärung und Aktionsplattform, 1995	Zum Abschluss der Vierten UN-Weltfrauenkonferenz von den 189 teilnehmenden Staaten im Konsens verabschiedet; Forderungskatalog, der die strategischen Ziele und die zu ergreifenden Maßnahmen definiert, um die Förderung der Rechte von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter zu realisieren; überprüft durch Review-Prozess.
	Aktionsprogramm der Weltbevölkerungskonferenz in Kairo, 1994	Aktionsprogramm, das bei der Weltbevölkerungskonferenz 1994 in Kairo – ein von der UNO veranstalteter Gipfel – von den 179 anwesenden Regierungen verabschiedet wurde.
	Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, 2015	Die Agenda 2030 ist ein Aktionsplan aller UN-Mitgliedsstaaten; die Ziele gelten für alle Staaten. Die Agenda wurde am 25.09.2015 von der Vollversammlung der Vereinten Nationen beschlossen und trat am 01.01.2016 in Kraft. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der Länder, mit jährlichem Überprüfungsbericht.
	The Sustainable Development Goals Report 2023: Special Edition	Der Sustainable Development Goals Report ist der offizielle UN-Monitoring-Report für die Ziele für nachhaltige Entwicklung, der auf Daten und Schätzungen in Bezug auf über 200 Länder und Gebieten basiert.
OECD	The OECD’s Contribution to Promoting Gender Equality, 2023 Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations, 2022, C/MIN(2022)7	Berichte über Aktivitäten der OECD in Bezug auf die Förderung von Gleichstellung und Implementierung der beiden Empfehlungen. Verdeutlicht an einigen Stellen Konflikte zwischen den Mitgliedsstaaten z. B. in Bezug auf Definition von Gender und Einbeziehen von LSBTIQ* in Gleichstellungsarbeit.
	Recommendation of the Council on Gender in Public Life, 2015	Empfehlungen sind nicht bindende internationale Standards der OECD. Empfehlungen ermutigen die Länder, sich Herausforderungen zu stellen und auf Verbesserungen hinzuarbeiten. Sie werden auf Ersuchen von Ländern erarbeitet, im Konsens beschlossen und sind das Ergebnis von gründlichen Diskussionen und mit großer Geduld geführten Verhandlungen, die sich manchmal über Jahre hinziehen.
	Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship, 2013	



Institution	Dokumente	Anmerkungen
Europarat	Übereinkommen über die Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt, verabschiedet 2011, in Kraft getreten am 01.08.2014 (Istanbul-Konvention)	Völkerrechtlicher Vertrag, der vorschreibt, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den Verfassungen und Rechtssystemen der Unterzeichnerstaaten verankert sein muss und sämtliche diskriminierenden Vorschriften abzuschaffen sind. Außerdem sollen Hilfsangebote für Frauen verbessert und die Menschen über Bildungsangebote für das Problem sensibilisiert werden. Deutschland hat im Oktober 2017 ratifiziert.
	Gender Equality Strategy (2024–2029) CM(2024) 17-final	Das Dokument legt sechs strategische Ziele (SO 1–6) und die Aktivitäten des Europarats zur Förderung der Gleichstellung fest. Die Gleichstellungsstrategie des Europarats wurde vom Ministerkomitee des Europarates im Einklang mit den in Reykjavik eingegangenen Verpflichtungen der Staats- und Regierungschefs angenommen.
Europarat, PV	Resolution 2480 (2023) The Role and Responsibility of Men and Boys in stopping gender-based Violence against Women and Girls	Die Parlamentarische Versammlung (PV) ist das beratende Organ des Europarats. Die PV erörtert Fragen, die in ihre Zuständigkeit fallen und übermittelt ihre Beschlüsse dem Ministerkomitee in Form von Empfehlungen. Eine Rechtsverbindlichkeit ihrer Resolutionen oder eine Befolgungspflicht seitens der Mitgliedsstaaten ergibt sich daraus nicht.
	Resolution 2339 (2020) Upholding Human Rights in Times of Crisis and Pandemics: Gender, Equality and Non-discrimination	
	Resolution 2290 und Recommendation 2157 (2019) Towards an ambitious Council of Europe Agenda for Gender Equality	
	Resolution 2244 (2018) Migration from a Gender Perspective: Empowering Women as Key Actors for Integration	
Europäische Kommission (EU)	Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025	Sie bildet den Rahmen für die Arbeit der Europäischen Kommission auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter und gibt die politischen Ziele und die wichtigsten Maßnahmen für den Zeitraum 2020–2025 vor.
Rat der EU	Conclusions of the Council of the European Union and the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on the Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action by the Member States and the EU institutions, 2019	Politisches Dokument; Schlussfolgerungen des Rates müssen von allen Mitgliedsstaaten einvernehmlich angenommen werden. Sie sind nicht rechtsverbindlich. Der Rat setzt sich zusammen aus je einer Person pro Mitgliedsstaat und der Europäischen Kommission.
	Council Conclusions on Tackling the Gender Pay Gap: Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Care Work (13584/20), 2020	



Institution	Dokumente	Anmerkungen
	<p>Schlussfolgerungen des Rates: Durchgängige Einbeziehung der Geschlechterperspektive (Gender-Mainstreaming) in politische Maßnahmen, Programme und Haushaltspläne (9684/23), 2023</p>	
	<p>Council Conclusions on the Economic Empowerment and financial Independence of Women as a Pathway to substantive Gender Equality (9752/24), 2024</p>	
Europäisches Parlament (EU)	<p>Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11.04.2024 zu der Aufnahme des Rechts auf Abtreibung in die Charta der Grundrechte der EU (2024/2655(RSP))</p>	<p>Das Europäische Parlament kann zu jedem ihm wichtig erscheinenden Thema Initiativberichte erarbeiten und Entschließungen annehmen, um Diskussionen in Europa anzustoßen und institutionelle Entwicklungen voranzubringen.</p>
	<p>Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11.02.2021 zu anstehenden Herausforderungen mit Blick auf die Frauenrechte in Europa: mehr als 25 Jahre nach der Erklärung und Aktionsplattform von Peking (2021/2509(RSP))</p>	
	<p>Entschließung des Europäischen Parlaments vom 06.07.2022 zu der intersektionellen Diskriminierung in der Europäischen Union – der sozioökonomischen Lage von Frauen afrikanischer, nahöstlicher, lateinamerikanischer und asiatischer Abstammung (2021/2243(INI))</p>	
	<p>Entschließung des Europäischen Parlaments vom 05.07.2022 zu der Frauenarmut in Europa (2021/2170(INI))</p>	
	<p>Entschließung des Europäischen Parlaments vom 03.05.2022 zur Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen durch Unternehmertum und Selbstständigkeit (2021/2080(INI))</p>	
	<p>Entschließung des Europäischen Parlaments vom 24.06.2021 zu der Lage im Hinblick auf die sexuelle und reproduktive Gesundheit und die damit verbundenen Rechte in der EU im Zusammenhang mit der Gesundheit von Frauen (2020/2215(INI))</p>	
	<p>Entschließung des Europäischen Parlaments vom 06.10.2021 zu den Auswirkungen von Gewalt in Paarbeziehungen und von Sorgerechtsregelungen auf Frauen und Kinder (2019/2166(INI))</p>	



Institution	Dokumente	Anmerkungen
	Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10.06.2021 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Ausbildung und Beruf im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) (2019/2164(INI))	
	Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21.01.2021 zur Überwindung der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern: die Teilhabe von Frauen an der digitalen Wirtschaft (2019/2168(INI))	
Bundesregierung (D)	Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung (2020)	Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung legt Ziele für die Gleichstellung von Frauen und Männern fest und zeigt, wie die Vorhaben der Bundesregierung dazu beitragen, diese Ziele zu erreichen. In der Gleichstellungsarbeit wird die Gleichstellungsstrategie bis zur Verabschiedung einer neuen Strategie durch die aktuelle Bundesregierung von manchen Akteur*innen als weiterhin gültig verstanden.

Übersicht 5: Ausgewertete Dokumente zu Gleichstellung



Übersicht 6: Ausgewertete Dokumente zu Geschlechtervielfalt

Institution	Dokumente	Anmerkungen
Generalversammlung (UN)	<p>General Assembly Resolution 'Strengthening the Role of the United Nations in the Promotion of Democratization and enhancing periodic and genuine Elections'. (A/RES/76/176) (2021)</p> <hr/> <p>General Assembly Resolution A/C.3/71/L.38 on Extrajudicial, Summary or arbitrary Executions' (2016)</p>	<p>Es gibt kein rechtsverbindliches UN-Dokument, das LSBTIQ+-Rechte direkt und explizit regelt. Von der Generalversammlung angenommene Resolutionen, in denen LSBTIQ*-Rechte explizit erwähnt werden. Resolutionen sind nicht rechtsverbindlich.</p>
Menschenrechtsrat (UN)	<p>Human Rights, sexual Orientation and Gender Identity: Resolution/adopted by the Human Rights Council at its 17th session (A/HRC/RES/17/19) (2011)</p> <hr/> <p>Human Rights, sexual Orientation and Gender Identity: Resolution/adopted by the Human Rights Council (A/HRC/27/32) (2014)</p> <hr/> <p>Protection against Violence and Discrimination based on sexual Orientation and Gender Identity: Resolution/adopted by the Human Rights Council on 30 June 2016 (A/HRC/RES/32/2) (2016)</p>	<p>OHCHR-Resolutionen sind nicht rechtsverbindliche Dokumente des Nebenorgans der Generalversammlung, sie drücken die Position des Menschenrechtsrats aus. Der Menschenrechtsrat war das erste zwischenstaatliche Organ, das eine Resolution zum Schutz der Menschenrechte und Schutz vor Gewalt wegen SOGI verabschiedete (2011). Durch Resolution 32/20 wurde das Mandat des Independent Expert on Protection against Violence and Discrimination based on sexual Orientation and Gender Identity ("IE SOGI") geregelt. Diese*r veröffentlicht regelmäßige Berichte. Alle drei Resolutionen drücken die Sorge des Menschenrechtsrats über Gewalt gegen und Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität aus.</p>
CEDAW (UN)	<p>General Recommendation No. 28 (2010) on the core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</p> <hr/> <p>General Recommendation No. 27 on older Women</p> <hr/> <p>General Recommendation No. 33 on Access to Justice recognizes that Grounds for intersecting Discrimination may include "identity as a lesbian, bisexual or transgender Woman or intersex Person".</p> <hr/> <p>General Recommendation No. 32 on Refugees recognizes 'Discrimination against Women based on Sex and/or Gender is often inextricably linked with and compounded by other Factors that affect Women, such as ... being lesbian, bisexual or transgender'.</p>	<p>Das CEDAW-Committee hat sich von allen Fachausschüssen (UN Treaty Bodies) am häufigsten auf sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität (SOGI) bezogen. Vier Allgemeine Empfehlungen erwähnen SOGI als Grund für Diskriminierung mit Bezug auf CEDAW.</p> <p>Allgemeine Empfehlungen betreffen Artikel oder Themen von Menschenrechtsverträgen, indem sie zum Beispiel Bestimmungen näher auslegen. Sie sind nicht verbindlich, dienen den Vertragsstaaten aber als wichtige Quelle zum besseren Verständnis spezifischer Anforderungen von Menschenrechtsverträgen.</p>



Institution	Dokumente	Anmerkungen
	UN CEDAW, 2022. Views adopted by the Committee under Article 7 (3) of the Optional Protocol, concerning Communication No. 134/2018. (CE-DAW/C/81/D/134/2018)	Die Entscheidung zum CEDAW-Fakultativprotokoll ist richtungsweisend, weil zum ersten Mal festgestellt wurde, dass die Kriminalisierung von gleichgeschlechtlichen Beziehungen eine Menschenrechtsverletzung ist.
Europarat, Ministerrat	Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to Member States on Measures to combat Discrimination on Grounds of sexual Orientation or Gender Identity	Politisches Dokument des Ministerrats, rechtlich bindend nach Ratifizierung durch Mitgliedsstaaten.
Europarat, PV	<p>Resolution 2417 (2022): Combating rising Hate against LGBTI People in Europe</p> <hr/> <p>Resolution 2239 (2018): Private and Family Life: achieving Equality regardless of sexual Orientation</p> <hr/> <p>Resolution 2191 (2017): Promoting the Human Rights of and eliminating Discrimination against intersex People</p> <hr/> <p>Discrimination against transgender People in Europe. Resolution 2048 (2015) adopted by the Assembly on 22 April 2015</p> <hr/> <p>Resolution 2021 (2013): Tackling Discrimination on the Grounds of sexual Orientation and Gender Identity</p> <hr/> <p>Discrimination on the Basis of sexual Orientation and Gender Identity. Resolution 1728 (2010), adopted by the Assembly on 29 April 2010</p> <hr/> <p>Resolution 1474 (2000): Situation of Lesbians and Gays in Council of Europe Member States</p>	Die Parlamentarische Versammlung (PV) ist das beratende Organ des Europarats. Die PV erörtert Fragen, die in ihre Zuständigkeit fallen und übermittelt ihre Beschlüsse dem Ministerkomitee in Form von Empfehlungen. Eine Rechtsverbindlichkeit ihrer Resolutionen oder eine Befolgungspflicht seitens der Mitgliedsstaaten ergibt sich daraus nicht.
Europarat, Kongress der Gemeinden und Regionen	<p>Resolution 470 (2021): Protecting LGBTI people in the Context of rising anti-LGBTI Hate Speech and Discrimination: The Role of local and regional Authorities</p> <hr/> <p>Resolution 380. Guaranteeing lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) People's Rights: a Responsibility for Europe's Towns and Regions. (25 March 2015)</p>	Der Kongress der Gemeinden und Regionen des Europarates ist die institutionelle Vertretung der über 200.000 regionalen und lokalen Gebietskörperschaften der 46 Mitgliedsstaaten des Europarates. Es ist beratendes Gremium des Europarates, verfasst Berichte, Empfehlungen und Entschlüsse.



Institution	Dokumente	Anmerkungen
Europarat, ECRI	ECRI General Policy Recommendation No. 17 on preventing and combating Intolerance and Discrimination against LGBTI Persons (European Commission against Racism and Intolerance) (adopted June 2023)	Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (European Commission against Racism and Intolerance, ECRI) ist ein unabhängiges Gremium, das 1993 auf Beschluss der Staats- und Regierungschefs der Mitgliedsstaaten des Europarats mit dem Ziel eingerichtet wurde, die Situation in Bezug auf Rassismus in seinen unterschiedlichen Erscheinungsformen und Antisemitismus zu überwachen. Alle Staaten des Europarats sind Mitglied von ECRI. Seit 2012 umfasst das Mandat auch die Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität.
Europäische Kommission (EU)	LGBTIQ Equality Strategy 2020–2025	2020 verabschiedete die Kommission die erste EU-Strategie zur Gleichstellung von LSBTIQ überhaupt. Die Strategie enthält gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von LSBTIQ.
	Guidelines for Strategies and Action Plans to Enhance LGBTIQ Equality (2022) Guidelines to promote and protect the Enjoyment of all Human Rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) Persons, adopted 24 June 2013	Nationale Aktionspläne sind ein zentrales und wirksames Instrument, gemeinsam auf internationaler Ebene völkerrechtlich kodifizierte Werte wie den Schutz der Menschenrechte im nationalen Kontext zu konkretisieren und umzusetzen. Die Guidelines unterstützen Mitgliedsstaaten bei der Erstellung von Aktionsplänen. Die 2013-Guidelines beziehen sich auf Außenbeziehungen der EU.
Rat der EU	Schlussfolgerungen vom 17.06.2016: Reaktion auf die Liste von Maßnahmen der Kommission zur Förderung der Gleichstellung von LGBTI; 10417/16	Politisches Dokument; Schlussfolgerungen des Rates müssen von allen Mitgliedsstaaten einvernehmlich angenommen werden. Schlussfolgerungen sind nicht rechtsverbindlich. Der Rat nutzt diese Dokumente, um einen politischen Standpunkt zu einem Thema im Zusammenhang mit den Tätigkeitsbereichen der EU zum Ausdruck zu bringen.
Europäisches Parlament (EU)	Entschließung vom 04.02.2014 zu dem EU-Fahrplan zur Bekämpfung von Homophobie und Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität (2013/2183(INI)) („Lunacek-Bericht“)	Das Europäische Parlament kann zu jedem ihm wichtig erscheinenden Thema Initiativberichte erarbeiten und Entschließungen annehmen, um Diskussionen in Europa anzustoßen und institutionelle Entwicklungen voranzubringen.
	Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14.09.2021 zu Rechten von LGBTIQ-Personen in der EU (2021/2679(RSP))	
	Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11.03.2021 zur Ausrufung der EU zum Freiheitsraum für LGBTI-Personen	
	Entschließung des Europäischen Parlaments vom 18.12.2019 zur öffentlichen Diskriminierung von und Hetze gegen LGBTI-Personen sowie zu LGBTI-freien Zonen (2019/2933(RSP))	



Institution	Dokumente	Anmerkungen
Bundes- regierung (D)	Aktionsplan "Queer leben" der Bundesregierung (2022)	Bundesweiter Aktionsplan, um die Akzeptanz und den Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu stärken und Queerfeindlichkeit entgegenzuwirken. Enthält Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern.

Übersicht 6: Ausgewertete Dokumente zu Geschlechtervielfalt



Impressum



Dieses Werk ist lizenziert
unter CC-BY-SA 4.0
ISBN 978-3-911104-02-9

Berlin, 2024

Herausgeberin

Bundesstiftung Gleichstellung
Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin

+49 030-9940570-00
info@bundesstiftung-gleichstellung.de
www.bundesstiftung-gleichstellung.de

 [@bs.gleichstellung](https://www.instagram.com/bs.gleichstellung)
 [Bundesstiftung Gleichstellung](https://www.linkedin.com/company/bundesstiftung-gleichstellung)

Autorinnen

Dr. Irene Pimminger
unter Mitarbeit von Silke Steinhilber, Ph.D.

Redaktion

Leoni Linek
Dr. iur. Jana Hertwig, LL.M.
Franziska Rauchut
wissen@bundesstiftung-gleichstellung.de

Korrektorat

Pachal Lektorat, Silke Pachal

Gestaltung

TAU GmbH, Berlin

Empfohlene Zitierweise:

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





**Bundesstiftung
Gleichstellung**

Bundesstiftung Gleichstellung

+49 030-9940570-00

info@bundesstiftung-gleichstellung.de

www.bundesstiftung-gleichstellung.de

 [@bs.gleichstellung](https://www.instagram.com/bs.gleichstellung)

 [Bundesstiftung Gleichstellung](https://www.linkedin.com/company/bundesstiftung-gleichstellung)

Berlin, 2024