

FAQT-Sheet

Geschlechtervielfalt nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes

Aktuelle Entwicklungen und Implikationen für den ESF Plus

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	1
2. Die Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtsurteils in Personenstandsgesetz und Selbstbestimmungsgesetz	2
3. Umsetzung in der amtlichen Statistik	3
4. Anzahl der Menschen mit Personenstandseintragung „divers“ und „ohne Angabe“ und Anzahl veränderter Geschlechtseinträge	4
5. Geschlechtervielfalt im ESF Plus	5
5.1 Eintrittsfragebogen, Monitoring und Gender Budgeting: Umgang mit Geschlechtervielfalt und aktuelle Zahlen	5
5.2 Relevanz des Themas in der Programm- und Projektumsetzung	7
6. Verhältnis von Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik	8

1. Einführung

Niemand darf in Deutschland wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden. Durch den Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes sind nicht nur Frauen und Männer vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geschützt, sondern auch Menschen, die sich diesen beiden Kategorien nicht zuordnen lassen.

Ein Meilenstein für die Realisierung des Diskriminierungsschutzes war das [Bundesverfassungsgerichtsurteil von 2017](#) zum sogenannten „Dritten Geschlecht“. Hintergrund war die Klage einer intergeschlechtlichen Person, die einwandte, dass die Einschränkung der Eintragungsmöglichkeiten im Personenstandsrecht auf „männlich“, „weiblich“ oder „ohne Angabe“ diskriminierend sei. Das Gericht folgte der Argumentation, dass es eine unzulässige Diskriminierung sei, sich einer individuell nicht passenden geschlechtsbezogenen Kategorie zuordnen zu müssen. Aufgrund des grundgesetzlich geschützten Persönlichkeitsrechts müsse es die Möglichkeit geben, die geschlechtliche Identität „positiv“ eintragen zu lassen. Die Richter*innen konstatierten damit ein Recht auf Anerkennung der selbstbestimmten geschlechtlichen Identität (Boll & Markwald 2024, S. 38ff.) und forderten juristische Anpassungen. Im Jahr 2018 novellierte der Bundestag daraufhin das Personenstandsgesetz (PStG), und führte neben den Kategorien „männlich“ und „weiblich“ sowie „ohne Angabe“ die Kategorie „divers“ ein. Zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts publizierte die Agentur für

Querschnittsthemen im ESF 2019 eine Informationsschrift und ordnete ein, was diese Veränderungen – auch für den ESF – bedeuten (Kotlenga & Nägele 2019).

Im vorliegenden FAQT-Sheet zeichnen wir nach, welche Veränderungen es seither gab. Wir wollen zudem darstellen, was die erweiterten Geschlechterkategorien für die amtliche Statistik und das Monitoring im ESF Plus bedeuten. Auch legen wir aktuelle Zahlen zur Geschlechtervielfalt im Personenstandsregister und im ESF Plus vor. Wir richten zudem wiederum einen Blick darauf, was die Veränderungen auch inhaltlich für den ESF Plus bedeuten und prüfen vor dem Hintergrund aktueller Publikationen das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Geschlechtervielfaltspolitik. Zu einigen weiteren Aspekten empfehlen wir die Lektüre der damaligen Publikation - vor allem zu den Folgen, die das Urteil für die Arbeitswelt hat, und zur Frage, wie geschlechtliche Vielfalt in der Sprache deutlich gemacht werden kann.

Mit dem Begriff Geschlechtervielfalt werden verschiedene Aspekte geschlechtsbezogener Selbst- und Fremdzuschreibung zusammengefasst. Zentral für den vorliegenden Text ist die Geschlechtsidentität, also mit welchem Geschlecht sich Menschen identifizieren. Andere Aspekte sind das biologische Geschlecht und die sexuelle Orientierung. Dabei wird davon ausgegangen, dass es für all diese Aspekte jeweils zwei Pole gibt und einen fließenden Übergang dazwischen und dass die Ausprägungen veränderbar sind und sich nicht gegenseitig ausschließen. Immer mehr etabliert sich auch der Anspruch darauf, die eigene Geschlechtsidentität jenseits dieses binären Systems zu definieren. Im vorliegenden Text geht es um Menschen, deren geschlechtliche Identität nicht (eindeutig) männlich oder (eindeutig) weiblich ist bzw. die als trans*, inter* und nicht-binäre Personen (TIN-Personen) dem gängigen dualen Geschlechtermodell nicht entsprechen, weil das biologische Geschlecht eine Vereindeutigung nicht ermöglicht oder das biologische Geschlecht und die Geschlechtsidentität auseinanderfallen bzw. früher auseinandergefallen sind.

2. Die Umsetzung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtsurteils in Personenstandsgesetz und Selbstbestimmungsgesetz

Nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil und der Reform des Personenstandsgesetzes 2018 hatten zunächst nur intersexuelle Menschen nach ärztlicher Bescheinigung die Möglichkeit der Eintragung als „divers“ oder „ohne Angabe“. Ein weiterer wichtiger Schritt zum Abbau von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts war daher die Verabschiedung des [Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag](#), das zum 01.11.2024 in Kraft trat und das Transsexuellengesetz ablöste. Dieses Gesetz regelt nicht geschlechtsangleichende medizinische Maßnahmen, sondern Möglichkeiten zur Veränderung des Geschlechtseintrags beim Standesamt. Bisher bestand die Voraussetzung für eine Veränderung in der Vorlage von zwei Gutachten und einer gerichtlichen Entscheidung. Dies wurde von vielen Fachleuten und Interessenverbänden als aufwändig, entwürdigend und teuer kritisiert. Ziel der Neuregelung war es entsprechend, „die Selbstbestimmung der betroffenen Person zu stärken“ und „das Recht jeder Person auf Achtung und respektvolle Behandlung in Bezug auf die Geschlechtsidentität zu verwirklichen“ (§1 Absatz 1).

Das Gesetz erleichterte das Verfahren erheblich. Es ermöglicht Volljährigen, nach dreimonatiger Anmeldefrist und der Abgabe einer Erklärung mit Eigenversicherung das Geschlecht und den Vornamen zu ändern. Für Minderjährige unter 15 müssen Sorgeberechtigte eine Änderungserklärung abgeben, über 14-Jährige müssen Änderungserklärungen selbst abgeben. Allerdings ist die Zustimmung der Sorgeberechtigten Voraussetzung. Sie kann durch Zustimmung des Familiengerichts ersetzt werden; dabei ist der Maßstab das Kindeswohl. Minderjährige und ihre Sorgeberechtigten müssen versichern, dass sie beraten wurden.

Das Gesetz beschränkt die Möglichkeiten der Offenbarung früherer Geschlechtseinträge und von erneuten Änderungen. Besondere Regelungen gibt es für Elternschaft, Wehrpflicht und Quotenregelungen. Hinsichtlich der Bewertung sportlicher Leistungen und dem Vereins- und Wettkampfsport macht das Gesetz keine Vorgaben, die Autonomie des Sports wird hervorgehoben, beim Strafvollzug wird auf die Regelungskompetenz der Länder verwiesen.

Das Gesetz wurde von vielen Jurist*innen, Menschenrechtsorganisationen und Interessenvertretungen für trans* und inter* Personen begrüßt; einige Regelungen wurden als nicht weitreichend oder umfassend genug kritisiert (z.B. die Wartezeit bis zur Wirksamkeit, zu hohe Hürden für die Verhängung eines Bußgelds wg. Offenbarungsverbot, widersprüchliche Ausführungen zum Hausrecht, Einschränkungen bei Drittstaatsangehörigen) und es wurde teils bemängelt, dass einige Paragrafen und Teile der Gesetzesbegründung „den Geist des Misstrauens atmen“ würden, was bei Betroffenen Ängste auslösen könne¹. Anderen ging die Neuregelung zu weit; Kritik wurde im Hinblick auf mögliche ungelöste Folgeprobleme wie Hürden für die Identitätsfeststellung bei sicherheitsbezogenen Anliegen, Missbrauchsmöglichkeiten im Hinblick auf neue Zugangsoptionen zu geschlechterhomogenen (Schutz-)Räumen und Risiken für Minderjährige aufgrund zu niedriger Hürden.²

3. Umsetzung in der amtlichen Statistik

Die rechtlichen Veränderungen fanden ihren Niederschlag in der amtlichen Statistik. In Erhebungen der amtlichen Statistik wird das Geschlecht mittlerweile entsprechend der Systematik im Personenstandsgesetz mit vier Antwortmöglichkeiten erfragt: neben „männlich“, „weiblich“ und „divers“ kann auch „ohne Angabe“ ausgewählt werden. Dabei weist der Zusatz „nach Geburtenregister“ darauf, dass dies nur gewählt werden soll, wenn es auch dem Eintrag im Geburtenregister entspricht.

Auch Auswertungen und Ergebnisveröffentlichungen der amtlichen Statistik berücksichtigen mittlerweile die Merkmalsausprägungen „divers“ und „ohne Angabe“. Allerdings sind die Fallzahlen aktuell so gering, dass sie in den einzelnen Statistiken nur im Rahmen von Übersichten zum Geschlecht veröffentlicht werden können. In nach weiteren Merkmalen wie Alter, Wohnort etc. gegliederten Darstellungen ist eine Veröffentlichung aus Gründen der statistischen Geheimhaltung nicht möglich. Für die differenzierten Darstellungen werden die Fälle von „divers“ und „ohne Angabe“ nicht als fehlende Werte gekennzeichnet, sondern den

¹ So die [Stellungnahme des damaligen Beauftragten der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt](#)

² <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-980208>, vgl. auch <https://taz.de/Queere-Rechte-in-Deutschland/15934645/>

Geschlechtern „männlich“ oder „weiblich“ zufällig zugeordnet, um stets Angaben zur Gesamtzahl machen zu können.³ Dies wird als nicht mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts konform kritisiert, da durch diese Zuordnung nicht-binäre Menschen unsichtbar gemacht werden (Boll & Markwald 2024, S. 154). Auch in den Statistiken der Bundesagentur werden aufgrund der geringen Fallzahl die Fälle mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Angabe auf die weiblichen und männlichen Fälle aufgeteilt.

4. Anzahl der Menschen mit Personenstandseintragung „divers“ und „ohne Angabe“ und Anzahl veränderter Geschlechtseinträge

Seit 2019 liegen Daten mit den neu eingeführten Geschlechterkategorien für Geburten vor. In den Jahren 2019 bis 2024 lag die Zahl der geborenen Kinder, deren Eintrag „ohne Angabe“ oder „divers“ lautete, bei 7 bis 14 Personen jährlich.⁴ Die Gesamtzahl wurde erstmals über die registerbasierte Bevölkerungserfassung des Zensus 2022 mit den neu eingeführten Geschlechtsausprägungen erfasst. Zum Stichtag 15. Mai 2022 gab es demnach 969 diverse Personen in Deutschland. Bei 1.259 Personen lag der Eintrag "ohne Angabe" vor. Aufgrund geringer Fallzahlen werden hier keine weiteren statistischen Aufschlüsselungen vorgenommen.⁵ Erstmals legte das statistische Bundesamt im Herbst 2025 Zahlen zu Geschlechtseintragsänderungen für 2024 und bis September 2025 vor. Demnach kam es von Januar bis Oktober 2024 zu insgesamt 596 veränderten Geschlechtseinträgen. Mit Inkrafttreten des Gesetzes stieg die Zahl der Änderungen deutlich auf 7.057 Fälle im November 2024 an. Offenkundig gab es viele, die die Neuregelung abwarteten und dann von der vereinfachten Möglichkeit Gebrauch machten. Ab Dezember 2024 bis September 2025 sank die Zahl der monatlichen Änderungen dann wieder von 3.000 auf 756 (vorläufige Ergebnisse für 2025). Von den 10.589 Änderungen im Jahr 2024 entfielen 33% auf Änderungen von männlich zu weiblich, 45% auf weiblich zu männlich. 16% der Änderungen waren von weiblich zu divers oder ohne Angabe, 7% von männlich zu divers oder ohne Angabe.⁶

In Kombination des Zensus und den Daten zu Änderungen des Geschlechtseintrags soll 2026 erstmalig eine Fortschreibung der Bevölkerungszahlen ab 2022 nach den vier Geschlechtsausprägungen erfolgen.⁷

³ <https://www.statistikportal.de/de/methoden/drittes-geschlecht>

⁴ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/lebendgeborene-geschlecht.html>

⁵ <https://ergebnisse.zensus2022.de/datenbank/online/variable/GESCH1/details/values>

⁶ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/daten-zur-aenderung-geschlechtseintrag.html>

⁷ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/daten-zur-aenderung-geschlechtseintrag.html>

5. Geschlechtervielfalt im ESF Plus

5.1 Eintrittsfragebogen, Monitoring und Gender Budgeting: Umgang mit Geschlechtervielfalt und aktuelle Zahlen

Im Unterschied zur amtlichen Statistik ist es bei den Eintrittsfragebögen im ESF Plus gemäß den Vorgaben der Europäischen Kommission nur möglich, „männlich“, „weiblich“ oder „divers“ anzugeben, die Option „keine Angabe“ gibt es dort nicht. Bei einigen Programmverantwortlichen und umsetzenden Stellen kamen Rückmeldungen der Träger an, dass insbesondere Jugendliche in einigen Fällen den damit verbundenen Zwang zur Zuordnung kritisierten. Eine Anpassung in künftigen Förderperioden wird geprüft.

Wie verteilen sich die Teilnehmenden bislang auf die verschiedenen Geschlechterkategorien? Auf der Seite der ESF Plus-Verwaltungsbehörde sind die aktuellen [ESF Plus-Datenmeldungen zum materiellen Umsetzungsstand](#) verfügbar, zuletzt zum Stichtag 31.01.2026. Tabellen 6 und 10 weisen die gemeinsamen und programmspezifischen Output- und Erfolgsindikatoren für den ESF Plus aus.⁸ Die Sollvorgaben und bislang erreichten Werten sind nach Geschlecht differenziert, auch für „non-binäre“ Personen. Unter diesem Begriff sind die Personen zusammengefasst, die sich im Eintrittsfragebogen als „divers“ eingeordnet haben.⁹

Während bei den Sollwerten überwiegend entweder keine Angabe gemacht wurden oder – deutlich seltener – als Sollwert 0 angegeben wurde, gibt es für viele Programme mit Teilnehmenden zur Anzahl der erreichten nicht-binären Personen Angaben. Die Istwerte der Ergebnisindikatoren sind im Folgenden nicht berücksichtigt.

Eine insgesamt geringe, aber nennenswerte Anzahl nicht-binärer Teilnehmender gibt es in den Prioritäten 1, 2, 4 und 5. Etwas mehr nicht-binäre Personen finden sich in den Programmen, die sich an junge Menschen richten, und an Zugewanderte und Geflüchtete, d.h. bei EhAP Plus, bei den jugendbezogenen Programmen (JUVENTUS, Jugend stärken, Rat geben), sowie bei WIR. Außerdem gibt es einige Nennungen aus den insgesamt 8 Programmen zur Förderung der Anpassung von Arbeitskräften, Unternehmen und Unternehmern an den Wandel, Förderung eines aktiven und gesunden Alterns sowie einer gesunden und angemessenen Arbeitsumgebung.¹⁰

⁸ Gemäß Artikel 42 Absatz 2 Buchstabe b der Dach-Verordnung VO(EU) 2021/1060

⁹ Die Begrifflichkeiten divers und non- oder a-binär sind inhaltlich deckungsgleich, sie umfassen alle Geschlechter, die weder (eindeutig) männlich noch (eindeutig) weiblich sind, werden aber in unterschiedlichen Kontexten verwendet werden. Eine Vielzahl von Internetseiten bieten fundierte Glossare an zu Begriffen rund um geschlechtliche Vielfalt. Siehe etwa:

https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/Gender_und_Diversity/sprache/PDF/DDT21_Glossar_final.pdf und <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf>, vgl. auch Boll 2025

¹⁰ Von den Programmen mit Teilnehmenden (Stand 2024) gab es nur für die Programme Bildung und Engagement ein Leben lang (BELL), die EXIST Gründungsförderungsprogramme und Kompetenz Klima keine Angaben zur Anzahl der nicht-binären Teilnehmenden bzw. waren die Werte 0.

Tabelle 1: Outputindikatoren für non-binäre Personen (bis 30.6.2025)

Priorität	Spezifisches Ziel	Programme	Outputindikatoren		
			Anzahl nonbinäre Teilnehmende	davon 18-29 J.	Davon unter 18
1	4.3	MY TURN	7	1	
1	4.4	KOMPASS INQA Coaching Integration durch Qualifizierung (IQ) Wandel der Arbeit Zukunftszentren Förderung unternehmerischen Know-hows Passgenaue Besetzung rückenwind3	66	21	
2	4.8	ElternChanceN Akti(F) Plus Zusammenhalt stärken – Menschen verbinden BIWAQ	10	5	
2	4.9	WIR	28	15	5
2	4.12	JUVENTUS Rat geben - Ja zur Ausbildung! JUGEND STÄRKEN	148	104	44
4	4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen Win-Win	5		
5	4.12	EhAP Plus	156	72	2

Hier wurden jeweils die Zahlen für Übergangsregionen und stärker entwickelte Regionen addiert. Es wurden nur spezifische Ziele berücksichtigt, für die Angaben vorlagen und Werte nicht Null waren.

Gegenüber den oben genannten insgesamt geringen Zahlen von Personen in der amtlichen Statistik mit den Geschlechtsmerkmalen „divers“ und „ohne Angabe“ insgesamt, sind die Teilnehmendenzahlen non-binärer Personen in den ESF Plus-Programmen auffällig hoch. Daher stellt sich die Frage, was genau die Angaben abbilden und nach welchen Kriterien die Teilnehmenden ihre Auswahl treffen. Zu vermuten sind hier Verständnishürden. Dafür spricht, dass die Anzahl nicht-binärer Teilnehmender in den Programmen mit Zielgruppe Geflüchtete oder Migrant*innen sehr hoch ist. Plausibel ist außerdem, dass einige Teilnehmende nicht den Geschlechtseintrag gemäß ihrem Personenstandsregister machen, sondern die Variante wählen, mit der sie sich am stärksten identifizieren. Nicht jede nicht-binäre Person beantragt auch eine Änderung im Personenstandsregister. Dies entspricht aktueller Rechtsauffassung, die einen Vorrang der Selbstauskunft vor dem Personenstand konstatiert (Boll 2025, S. 23).

Der Gender-Budgeting-Bericht 2025 weist erstmals Zahlen für nicht-binäre Teilnehmende aus, ein Vergleich zu Zielwertabfragen ist nicht vorgesehen, weil diesbezüglich keine förderpolitische Zielstellung verfolgt wird. Der Anteil nicht-binärer Teilnehmender an allen Teilnehmenden ist mit

0,2 % sehr gering (477). Aufgrund der geringen Fallzahl werden keine tiefergehenden Analysen vorgenommen.¹¹

5.2 Relevanz des Themas in der Programm- und Projektumsetzung

Auch wenn die Zuverlässigkeit der Geschlechtsangaben auf Grundlage der Zahlen unklar ist, so ist doch davon auszugehen, dass es auch in ESF-Plus-Vorhaben einige Teilnehmende gibt, die sich nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen. Außerdem gibt es eine unbekannte Zahl von Teilnehmenden, die sich als trans* oder inter* Personen eindeutig als männlich oder weiblich identifizieren (und daher nicht in den Statistiken erfasst sind), aber dennoch Diskriminierung aufgrund ihrer Geschlechtsidentität erfahren können.

Geschlechtervielfalt ist daher in den Projekten relevant.

Besonders wenn Kinder und Jugendliche Zielgruppen sind, werden die Akteur*innen in den Programmen immer wieder mit dem Thema konfrontiert. Dies gilt für Programme, die den Übergang von Schule in den Beruf unterstützen, mit Care-Leavern arbeiten oder mit anderen besonders benachteiligten Jugendlichen, aber auch für alle Programme, die mit Kindern aller Altersgruppen und Familien arbeiten. Es betrifft auch alle strukturbezogenen Ansätze im Bildungsbereich. Für Mitarbeitende in den Projekten kann der Umgang mit Geschlechtervielfalt bei Kindern, Jugendlichen und jungen Menschen eine Herausforderung sein. Es ist wichtig zu verstehen, dass das Aufwachsen für Kinder und Jugendliche, die nicht der Geschlechternorm entsprechen, in besonderem Maße belastend ist. Das Umfeld von Kindern und Jugendlichen drängt in aller Regel auf geschlechtliche Eindeutigkeit. Daher erleben viele Kinder und Jugendliche einen Widerspruch zwischen ihrem Selbstempfinden und dem, was ihr Umfeld von ihnen erwartet. Viele erleben Diskriminierung und Anfeindungen. Der Anteil von LGBTIQ, die in der Schule verlacht, gehänselt, verbal angegriffen oder bedroht werden, liegt in Deutschland bei 70% (FRA 2024, S. 59), mit steigender Tendenz. Personen, die nicht in die gängigen Geschlechterbilder passen, sind häufig psychisch sehr belastet. So haben besonders viele LGBTIQ-Personen häufig Suizidgedanken; junge Menschen und trans* und inter* Personen sowie nicht-binäre und gender-diverse Personen sind davon besonders stark betroffen (FRA 2024, S. 90ff.), das Risiko, eine Depression oder Angststörung zu entwickeln, ist erhöht (BVT* 2025, S. 20).

Hilfreich ist es daher, Mitarbeiter*innen zu Themen der Geschlechtervielfalt Reflexionsmöglichkeiten und Fortbildungen anzubieten. Die Vorgabe für die Jugendhilfe in § 9 SGB VIII, die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie trans*, nicht-binären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern, sollte für alle Fachkräfte Richtschnur sein, die mit jungen Menschen und im Bildungsbereich arbeiten.

Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sei auf eine 2025 aktualisierte mehrbändige [Arbeitshilfe des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Gesamtverband](#) (2025 a, b, c, d) zu geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe mit dem Schwerpunkt auf trans* und inter* Jugendliche verschiedener Altersgruppen verwiesen. Sie umfasst grundlegende Informationen über medizinische Aspekte und Gesundheitsversorgung, Hinweise auf bestehende

¹¹ Im Referenzzeitraum wurde für die Förderung von nicht-binären Teilnehmenden 1.571.132 Euro verausgabt (Kalvelage, Viedenz & Micic 2025).

Fachberatungsstellen und Netzwerke, eine Anleitung zur Prüfung, wie geschlechterinklusiv die eigene Arbeit ist, Hinweise für Aufklärung, zum Umgang mit Eltern sowie weitere Handlungsempfehlungen für den Arbeitsalltag. Die Arbeitshilfen enthalten eine umfangreiche Materialsammlung.

Aber es gibt auch konkrete Anwendungsmöglichkeiten in Programmen mit anderen Zielgruppen. Auch wenn die Anzahl von TIN-Personen zuweilen sehr klein sein dürfte, ist doch immer wieder zu prüfen, ob sie – im Sinne eines umfassenden Gender Mainstreaming-Ansatzes – in allen Schritten und Aspekten der Ausgangsanalyse, Zielformulierung, Projektumsetzung und Evaluation mitgedacht sind und gleiche Teilhabemöglichkeiten haben. Eine geschlechtersensible Zielgruppenansprache sollte selbstverständlich sein und allen Projektbeteiligten sollte bewusst sein, dass das binäre Geschlechtersystem in Gesellschaft, Bildung, Familien, Politik, Kultur, Sport, Gesundheits- und Hilfesystemen für Betroffene ausschließend wirkt. Offenheit für Geschlechtervielfalt zu signalisieren, macht auch allen Beteiligten deutlich, dass Diskriminierung grundsätzlich im Programm und Projekt nicht akzeptiert wird. Programme und Projekte, die sich nur an Frauen oder nur an Männer richten, können im Hinblick auf Geschlechtervielfalt inklusiver werden, wenn sie sich explizit auch für alle Menschen öffnen, die sich als Frau oder Mann identifizieren (z.B. Trans* Frauen und *-Männer).

Außerdem sollte geprüft werden, ob mit geschlechtlicher Identität zusammenhängende Diskriminierungserfahrungen besonders aufgegriffen werden können. Die FRA-Befragung zeigte, dass 32 bis 43% der trans* Personen und nicht-binären/gender-diversen Personen Opfer von Diskriminierung im Bereich Beschäftigung werden (2024, S. 38). Denkbar ist daher, dass es in Zukunft auf Projektebene auch spezifische Maßnahmen zur Förderung von trans*, inter* und nicht-binären Personen in den Interventionsfeldern des ESF geben wird.

6. Verhältnis von Gleichstellungs- und Geschlechtervielfaltspolitik

Für viele Akteure im ESF Plus stellt sich auch die Frage, welche Relevanz das Thema Geschlechtervielfalt grundsätzlich für Gleichstellungspolitik hat.

Die Bundesstiftung Gleichstellung hat zwei Studien und eine Handreichung zu Geschlechtervielfalt in Gleichstellungsrecht und -politik (Pimminger 2024, Boll & Markwald 2024, Boll 2025) herausgegeben. Darin werden Pflichten, Möglichkeiten und Grenzen der Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in Gleichstellungspolitik und -recht analysiert und eingeordnet. Dabei wird deutlich, dass zukünftige Gleichstellungspolitik einerseits bewährte Praxis fortführen, andererseits Geschlechtervielfalt stärker berücksichtigen muss.

Als Gleichstellungspolitik entwickelt wurde, wurde Gleichstellung nur in den Kategorien Mann und Frau gedacht. Entsprechend gab es auch nur diese Kategorien in institutionellen Zuständigkeiten (z.B. Frauenbeauftragten), Instrumenten, Indikatoren (z.B. Frauenförderplänen) und dem Gleichstellungsrecht. Inzwischen ist anerkannt, dass es vielfältige Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts geben kann. Die Benachteiligung von Frauen und von nicht-binären Personen hat die gleiche Ursache und Stoßrichtung, denn: „die binäre Hierarchie, die das Männliche über das Weibliche stellt, [funktioniert] schon immer auch

über den Ausschluss nicht-binärer Personen und marginalisierter Geschlechtsidentitäten“ (Boll & Markwald 2024, S. 15).

Gleichstellungspolitik muss daher auch die Rechte und Erfahrungen von trans*, inter* und nicht-binären Personen berücksichtigen. Dafür müssen die Realitäten geschlechtsbezogener Diskriminierung von TIN Personen gesehen und adressiert werden (Boll 2025, S. 9).

Für die gleichstellungspolitische Praxis in Verwaltungen, Bildungseinrichtungen, Ministerien oder Verbänden gibt die Handreichung (Boll 2025) mit praxisnahen Ausführungen, Beispielen, einem Glossar und einer grundsätzlichen Einordnung hilfreiche Hinweise. Ganz konkret werden folgende Fragen beantwortet:

- Welche rechtlichen Regelungen ermöglichen die Öffnung gleichstellungspolitischer Maßnahmen für Geschlechtervielfalt?
- Wie können bzw. müssen nicht-binäre Personen bei Stellenbesetzungen, in Gremien oder Quoten berücksichtigt werden?
- Können nicht-binäre Personen Gleichstellungsbeauftragte werden?
- Wie lässt sich Fragen von Datenschutz oder -lücken in Bezug auf Geschlechtervielfalt begegnen?

Die Autor*innen machen deutlich: In keinem Fall steht die spezifische Förderung (positive Maßnahmen) von Frauen insgesamt in Frage. Solange die strukturelle Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft, auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungs- und Sozialsystem wie gegenwärtig bestehen bleibt, ist auch die spezifische Förderung von Frauen zum Ausgleich von gesellschaftlichen Nachteilen erforderlich.

Aber das Bundesverfassungsgericht hat klargemacht, dass auch nicht-binäre Menschen besonderen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind und die Vorgaben in Bundesgleichstellungsgesetz und AGG stets nicht nur für Frauen und Männer, sondern auch für nicht-binäre Personen gelten (Boll 2025, S. 17). Damit wird perspektivisch auch im ESF Plus geprüft, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auch auf diese Zielgruppe auszuweiten. Als Maxime gilt dabei: „Aus dem (potenziellen) Benachteiligtwerden ergibt sich die Zielgruppe für Veranstaltungen und Förderprogramme je nach Thema. Da dies im Einzelfall aufwendig zu bestimmen und rechtlich schwierig sein kann, ist die einfache, rechtssichere Lösung, Nachteilsausgleichsmaßnahmen für alle benachteiligten Geschlechter zu öffnen und in der Vielfalt Stärke zu suchen“ (Boll 2025, S. 24).

Literatur

Boll, F. (2025). [Geschlechtervielfalt anerkennen, Gleichstellung gestalten. Rechtliche Grundlagen und Handlungsräume für Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit. Handreichung. Bundesstiftung Gleichstellung.](#)

Boll, F. & Markwald, N. (2024). [Keine halben Sachen. Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht. Bundesstiftung Gleichstellung.](#)

Bundesverband Trans (BVT*) (2025). [Wir reden mit! Warum trans* Kinder und Jugendliche ernst genommen und unterstützt werden müssen.](#)

Bundesverfassungsgericht (2017). [Personenstandsrecht muss weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen.](#)

FRA (2024). [LGBTIQ Equality at a Crossroads. Progress and Challenges.](#)

Kalvelage, G., Micic, U. & Viedenz, J. (2025). [Bericht zum Gender Budgeting 2025. ESF Plus-Bundesprogramm Förderperiode 2021–2027. Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales \(BMAS\), Referat VIGruEF 1 - Europäischer Sozialfonds: Verwaltungsbehörde.](#)

Kotlenga, S. & Nägele, B. (2019). [Information für ESF-Akteur*innen zum Bundesverfassungsgerichtsurteil zum „dritten Geschlecht“, dem umsetzenden Gesetz und möglichen Implikationen für den Europäischen Sozialfonds \(ESF\). Agentur für Querschnittsziele im ESF.](#)

Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband (2025a). [Geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe. Inter* und trans* Kinder 0-6 Jahre\).](#)

Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband (2025b). [Geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe. Inter* und trans* Kinder 6-12 Jahre.](#)

Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband (2025c). [Geschlechtliche Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe. Inter* und trans* Jugendliche.](#)

Pimminger, I. (2024). [Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik. Begriffe, Instrumente, Daten. Mitarbeit von Silke Steinhilger. Bundesstiftung Gleichstellung.](#)

Impressum

Autorin: Barbara Nägele

Herausgegeben von der Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus, Mai 2026

E-Mail: kontakt@faqt-esf.de

www.fagt-esf.de