

Geschlechtliche Vielfalt im LWL-PsychiatrieVerbund

Leitfaden für Mitarbeitende



LWL-Leitfaden Geschlechtliche Vielfalt

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	4
II.	Rechtliches	6
III.	Perspektive Patient:innen, Bewohnende, Leistungsberechtigte	9
IV.	Perspektive Mitarbeitende	11
	Führungskräfte	11
	Dienststelle	12
	Trans*, inter* und nicht-binäre Beschäftigte	13
	Cis Beschäftigte	13
V.	Geschlechtliche Vielfalt – ein kleines Glossar	15
VI.	Unterstützungsangebote des LWL	19
VII.	Hilfsangebote / Links	20
VIII.	Literaturverweis	21
	Impressum	22
	Rechtliche Hinweise	23

I. Einleitung

Geschlechtliche Vielfalt beim LWL

Der LWL bekennt sich zu den Zielen Gleichstellung, Nichtdiskriminierung und gelebte Vielfalt, zu der auch geschlechtliche Vielfalt gehört. Dieser Oberbegriff trägt der Tatsache Rechnung, dass nicht alle Menschen mit biologisch eindeutigen Geschlechtsmerkmalen geboren werden (Intergeschlechtlichkeit) oder aber sich nicht, beziehungsweise nicht ausschließlich, mit dem Geschlecht, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde, identifizieren können (Trans*identität). Insbesondere viele trans* Menschen haben Diskriminierung im Beruf und Privatleben erfahren beziehungsweise leben diesen Aspekt ihrer Persönlichkeit aus Angst vor Diskriminierung nicht offen aus. Der LWL positioniert sich klar gegen alle Formen der Diskriminierung und Trans*feindlichkeit und möchte mit diesem Leitfadens einen Beitrag zu einem offenen und vorurteilsfreien Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt in seinen Einrichtungen leisten.

Relevanz im LWL-PsychiatrieVerbund

In unseren Einrichtungen haben wir regelmäßig Kontakt zu Patient:innen, Bewohnenden, Leistungsberechtigten oder Kolleg:innen mit individuellen Geschlechtsidentitäten. Die Angst vor Diskriminierung kann dazu führen, dass Menschen sich nicht offen zu ihrer individuellen geschlechtlichen Identität bekennen und einen zentralen Aspekt ihrer Persönlichkeit im Verborgenen halten. Auch kann die Angst vor Diskriminierung eine Hürde darstellen, die trans*, inter* und nicht-binäre Personen¹ von einer Behandlung oder Bewerbung abhält.

Viele trans*, inter* und nicht-binäre Personen berichten von Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen. Diese können in Form von offenen Anfeindungen, Abwertungen und körperlicher/sexualisierter Gewalt zutage treten, strukturell durch rechtliche Einschränkungen und medizinische Pathologisierung bedingt sein, aber auch auf Ebene der sogenannten „Alltagsdiskriminierung“ stattfinden. Hierzu gehören zum Beispiel ein distanzierendes Verhalten gegenüber trans*, inter* und nicht-binären Personen, fehlende Unterstützung, stereotype Zuschreibungen, grenzüberschreitende Äußerungen sowie tabuisierende und ausgrenzende Verhaltensweisen (vergleiche Landeskoordination trans* NRW, 2020: 3). Diskriminierungserfahrungen im Rahmen psychiatrischer und psychotherapeutischer Behandlungen sollten vermieden werden, da ein Gefühl der Sicherheit Voraussetzung dafür ist, um sich öffnen zu können. Diskriminierendes Verhalten gegenüber trans*, inter* und nicht-binären Personen basiert oft auf mangelndem Wissen und fehlendem Verständnis für Persönlichkeitsentwürfe, die nicht der in unserer Gesellschaft tradierten binären Geschlechterzuordnung entsprechen. Das Brechen mit Geschlechtszugehörigkeiten und Rollenklischees kann bei anderen Menschen Unsicherheit und ein Gefühl der Befremdung hervorrufen. So können Angst, Ablehnung und die oben benannten Verhaltensweisen entstehen.

Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe ist in seinem Handeln geleitet von Rechtskonformität sowie dem Anspruch einer diskriminierungsfreien Weltanschauung, was er mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt 2018 unterstrichen hat. Handlungsleitend für den LWL sind die entsprechenden rechtlichen Vorschriften: das Grundgesetz (GG, Art. 3), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, § 1), das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG, § 1), der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts bezüglich eines weiteren positiven Geschlechtseintrags (1 BvR 2019/16 vom 10. Oktober 2017) und das Gesetz über die Selbst-

¹ Siehe Glossar

bestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG). Ein offener und vorurteilsfreier Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt ist nur dann möglich, wenn wir auf der Grundlage von rechtssicheren Informationen reflektierte Handlungsstrategien für den beruflichen Alltag entwickeln.

Dieser Leitfaden bietet daher grundlegende Informationen zum Thema geschlechtliche Vielfalt und Empfehlungen für einen sensiblen, diskriminierungsfreien und rechtssicheren Umgang mit trans*, inter* und nicht-binären Personen in den verschiedenen Versorgungs- und Arbeitskontexten des LWL-PsychiatrieVerbands.

II. Rechtliches

Grundgesetz (GG)

Artikel 1

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 3

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), §1

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG), §4

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 bezüglich eines weiteren positiven Geschlechtseintrags (1 BvR 2019/16)

Das Bundesverfassungsgericht hat 2017 mit der Entscheidung zur sogenannten „Dritten Option“ einen Grundstein dafür gelegt, verschiedene geschlechtliche Orientierungen rechtlich anzuerkennen. Damit stehen alle Personen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem verorten, unter dem Schutz von Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz und gegen Diskriminierung.

Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)

Selbstbestimmt leben zu können ist ein fundamentales Menschenrecht. Transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen haben künftig durch das Selbstbestimmungsgesetz die Möglich-



keit, ihren Geschlechtseintrag im Personenstandsregister und ihre Vornamen durch eine Erklärung beim Standesamt ändern zu lassen. Die Vorlage eines ärztlichen Attests oder die Einholung von Gutachten in einem Gerichtsverfahren werden nicht länger erforderlich sein.

Das neue Gesetz löst das in wesentlichen Teilen verfassungswidrige Transsexuellengesetz (TSG) von 1980 und ist seit 01.11.2024 in Kraft.

Die wesentlichen Regelungsinhalte des Gesetzes sind wie folgt:

- **Änderung von Geschlechtseintrag und Vornamen durch „Erklärung mit Eigenversicherung“:** Um eine Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen im Personenstandsregister zu bewirken, muss künftig kein gerichtliches Verfahren mehr durchlaufen werden. Auch die Einholung von Sachverständigengutachten ist keine Voraussetzung mehr für eine Änderung. Ausreichend hierfür ist eine „Erklärung mit Eigenversicherung“ gegenüber dem Standesamt.
- **Drei-Monats-Frist für vorherige Anmeldung:** Die Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen muss drei Monate vor der Erklärung gegenüber dem Standesamt angemeldet werden. Dies ist seit dem 01.08.2024 möglich.
- **Einjährige Sperrfrist für erneute Änderung:** Für eine erneute Änderung gilt eine Sperrfrist von einem Jahr nach der vorherigen Änderungserklärung.
- **Minderjährige bis 14 Jahre** können die Erklärung über die Änderung des Geschlechtseintrags nicht selbst abgeben. Für sie können die Sorgeberechtigten die Änderungserklärung gegenüber dem Standesamt übernehmen. Die Minderjährigen müssen aber bei der Erklärung im Standesamt anwesend sein.
- **Minderjährige, die das 14. Lebensjahr vollendet haben,** können die Erklärung selbst mit Zustimmung der Sorgeberechtigten abgeben. In den Fällen, in denen die Sorgeberechtigten nicht zustimmen, kann das Familiengericht die Entscheidung der Eltern auf Antrag der minderjährigen Person ersetzen. Dabei soll sich stets am Kindeswohl orientiert werden. Bei allen Minderjährigen muss die Erklärung auch die Versicherung enthalten, dass eine Beratung erfolgt ist.
- **Offenbarungsverbot:** Um Personen vor einem Zwangsoouting zu schützen, ist es – ähnlich wie im geltenden Recht – auch künftig verboten, frühere Geschlechtseinträge oder Vornamen auszuforschen und zu offenbaren. Wird eine betroffene Person durch die Offenbarung absichtlich geschädigt, so ist der Verstoß bußgeldbewehrt. Ein generelles Verbot des sogenannten „Misgenderings“ oder „Deadnamings“ ist im Selbstbestimmungsgesetz nicht geregelt.
- **Hausrecht und Zugang zu geschützten Räumlichkeiten:** Das Selbstbestimmungsgesetz lässt das private Hausrecht und die Vertragsfreiheit unberührt. Dies ist im Gesetzestext klargestellt. Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird vom Selbstbestimmungsgesetz nicht berührt. Hinsichtlich des Zugangs zu geschützten Räumen wird sich durch das Selbstbestimmungsgesetz also nichts ändern. Was heute im Rechtsverkehr zulässig ist, das wird auch künftig zulässig sein, was heute verboten ist, wird verboten bleiben.

dgti-Ergänzungsausweis

Bei trans*, inter* und nicht-binären Personen stimmen die amtlichen Ausweispapiere vor einer offiziellen Namens- und/oder Personenstandsänderung nicht mit der eigenen geschlechtlichen Verortung überein. Ähnlich kann dies auch beim äußeren Erscheinungsbild der Fall sein. Das führt bei einer Personenkontrolle häufig zu unangenehmen, belastenden und erniedrigenden Fragen oder sogar gefährlichen Situationen.

Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein standardisiertes Ausweispapier, das alle selbstgewählten personenbezogenen Daten (Vorname, Pronomen und Geschlecht) dokumentiert und ein aktuelles Passfoto zeigt. Bei sämtlichen Innenministerien, bei der Polizei, vielen Behörden, Banken, Universitäten, Versicherungen und anderen Stellen ist er bekannt und akzeptiert.

Link zum Deutschen Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit e. V. (dgti): <https://dgti.org>

III. Perspektive Patient:innen, Bewohnende, Leistungsberechtigte

Die Versorgungslage von trans*, inter* und nicht-binären Personen weist grundlegende Probleme und Lücken auf, teilweise ist sie diskriminierend und gesundheitsgefährdend. Diskriminierung erfahren Betroffene zum Beispiel durch verbale oder nonverbale Formen der Abwertung, Bagatellisierung ihrer Bedürfnisse als trans*, inter* und nicht-binäre Personen oder durch das Gemieden-Werden von Anderen. Negative gesundheitliche Folgen durch Über-, Unter- oder Fehlversorgung entstehen bei fehlendem (Fach-)Wissen der Versorgenden oder dann, wenn Gesundheitsinstitutionen aus Angst vor Diskriminierung gemieden werden.

Aufgrund ihres Minderheitenstatus unterliegen trans*, inter* und nicht-binäre Personen chronischen Stressprozessen, welche zu psychosomatischen und psychischen Störungen führen können. Die Gesundheitsforschung legt nahe, dass trans* und nicht-binäre Personen besonders häufig an den Folgen psychischer Belastungen erkranken und statistisch gesehen häufiger als cisgeschlechtliche Menschen an Angststörungen, Depressionen, schädlichem Substanzgebrauch und deutlich höherer Suizidalität leiden (vergleiche Bundesverband trans*, 2022b, S.12).

Diversitätssensibel und fachlich fundiert arbeiten

Um die Lebenswirklichkeit und Vielfalt von trans*, inter* und nicht-binären Personen zu verstehen und inklusive Behandlungsangebote zu realisieren, braucht es Wissen rund um diversitätssensibles Arbeiten und wesentliche Aspekte der Trans*gesundheitsversorgung. Die Leitlinie „Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: Diagnostik, Beratung und Behandlung“ (Deutsche Gesellschaft für Sexualforschung e. V. et al.) bildet den aktuellen Wissenstand ab und gibt Behandlungsempfehlungen, die auch relevant für die Arbeit im LWL-PsychiatrieVerbund sind (Link zur S3-Leitlinie: <https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/138-001>). Im LWL, aber auch bei anderen Bildungsträgern, gibt es darüber hinaus ein breites Fortbildungsangebot. Wenden Sie sich bei Fragen gerne an das LWL-Referat für Chancengleichheit und die Ansprechpartnerinnen vor Ort.

Unabhängig vom Versorgungssetting gilt: Die geschlechtliche Identität ist nicht der Behandlungsgrund. Unangemessene, nicht behandlungsrelevante Fragen zu sexuellen Vorlieben, Geschlechtsteilen oder ähnlichem sind zu unterlassen, da sie einen unzulässigen Eingriff in die Intimsphäre der trans*, inter* und nicht-binären Personen darstellen. Diese werden oft ungewollt zu Expert:innen für geschlechtliche Vielfalt erhoben, ohne dazu ihre Zustimmung erteilt zu haben. In Situationen, in denen fachliche Hilfe von Ärzt:innen, Therapeut:innen, Pflegenden oder anderen benötigt wird, können Fragen an trans*, inter* und nicht-binäre Personen als grenzüberschreitend und überfordernd wahrgenommen werden.

Anrede und Personalpronomen korrekt nutzen

Für einen bestmöglichen Behandlungsstart und zur Schaffung eines wertschätzenden und vertrauensvollen Behandlungssettings trägt die korrekte Anrede bei. Nicht immer ist die gewünschte Anrede von der elektronischen Gesundheitskarte abzuleiten. Dies kann unterschiedliche Gründe haben, wie zum Beispiel der aktuelle Status der Personenstandsänderung oder ein noch nicht vollzogenes öffentliches Outing.

Grundsätzlich sind ausschließlich die gewünschte Anrede und das selbstgewählte Personalpronomen zu nutzen, welche im Aufnahmeprozess zu klären sind:

- Welcher Vorname und welches Pronomen soll verwendet werden, sofern noch keine Vornamens- und Personenstandsänderung vorgenommen worden ist?
- Es signalisiert Offenheit und schafft Vertrauen, wenn medizinisches Personal sich mit dem selbst genutzten Pronomen vorstellt und/oder diese auf den Namensschildern führt.
- Die Nutzung der gewünschten Anrede und Personalpronomen – in An- und Abwesenheit der betreffenden Person – lässt eine Atmosphäre entstehen, in der Identität eindeutig erscheint und respektiert wird.
- Es sollte allen Teammitgliedern bekannt sein, wo der selbstgewählte Vorname verwendet werden kann und wo nicht.
- Der selbstgewählte Name sollte so im elektronischen Informationssystem und weiteren genutzten Dokumentations- und Planungsdokumenten vermerkt sein, dass es im Team möglichst zu keinen Falschnennungen kommt.
- Im Kontakt zu Kooperationspartner:innen, Gutachter:innen, in Entlassbriefen oder ähnlichem gilt es individuell abzusprechen, welcher Name und welches Personalpronomen genutzt wird, ein Zwangssouting ist hier zu vermeiden.

Fragen zur Zimmerbelegung und Nutzung der Sanitäranlagen individuell klären

Bei der Zimmerauswahl gilt es sensibel zu agieren. Die Zuweisung eines Einzelzimmers kann als diskriminierend empfunden werden, aber auch einen willkommenen Schutzraum bieten (vgl. Levasseur und Hannemann 2016:9f). Schon im Aufnahmegespräch sollte eine individuelle Lösung mit trans*, inter* und nicht-binären Personen gefunden werden. Folgende Fragen sollten geklärt werden:

- Die Möglichkeit einer Unterbringung in einem Einzelzimmer oder Mehrbettzimmer.
- Wenn die trans*, inter* oder nicht-binäre Person in einem Mehrbettzimmer untergebracht werden möchte oder muss:
 - Können alle betroffenen Personen aufgeklärt und informiert werden? Soll dies im Beisein der trans*, inter* oder nicht-binären Person stattfinden?
 - Welche Alternativen bieten sich bei Ablehnung der Unterbringung in einem Mehrbettzimmer?
 - Kann ein Sichtschutz die Akzeptanz aller Beteiligten erhöhen?
- Welches WC möchte die trans*, inter* oder nicht-binäre Person benutzen? Gibt es ein geschlechtsneutrales/all gender WC bzw. kann eines der vorhandenen WCs als solches ausgewiesen werden? Gleiches gilt auch für Duschen und Umkleidekabinen.
- Schutzbereiche für vulnerable und von Gewalt betroffene Personen müssen immer besondere Berücksichtigung finden.

Es sollte trans*, inter* und nicht-binären Personen möglich sein, sich im jeweiligen Versorgungskontext offen mit ihrer Geschlechtsidentität zu zeigen, ohne Diskriminierungen durch Personal oder andere Personen zu erfahren. Medizinische Fach- und Betreuungskräfte sollten daher auch auf diskriminierendes Verhalten durch Mitpatient:innen, andere Bewohnende oder Leistungsberechtigte achten und reagieren. Passende Interventionen sollten im Team besprochen und sensibel gegenüber den Persönlichkeitsrechten der betroffenen trans*, inter* oder nicht-binären Person umgesetzt werden.



IV. Perspektive Mitarbeitende

Auch wenn Personen mit trans*, inter* oder nicht-binären Identitäten in den letzten Jahren öffentlich sichtbar geworden sind, haben viele Menschen noch keine (bewussten) Berührungspunkte im persönlichen Umfeld und wenig Wissen über geschlechtliche Vielfalt. Ein unbefangener Umgang ist vor diesem Hintergrund oft nicht möglich, die berufliche Zusammenarbeit wird durch Berührungängste und Ressentiments erschwert. Um Trennendes abzubauen sowie ein gutes und inklusives Arbeitsumfeld zu ermöglichen ist es notwendig, die Belange von geschlechtlich vielfältigen Mitarbeitenden im Blick zu haben, belastende Faktoren zu identifizieren und abzubauen und Verbindendes zu fördern. Die zentrale Verantwortung dafür tragen die Dienststellen und ihre Führungskräfte, aber auch jede:r Einzelne kann einen wichtigen Beitrag zu einem positiven Betriebsklima leisten. Im Folgenden werden Aspekte hervorgehoben, die das respektvolle Miteinander fördern und für trans*, inter* und nicht-binäre, cis Beschäftigte sowie für Führungskräfte und Organisationseinheiten relevant sein können.

Führungskräfte - Verantwortung wahrnehmen

Geschlechtliche Vielfalt ist kein Problem, sondern ein Aspekt menschlicher Diversität. So wie die Gesellschaft insgesamt wird auch unsere Belegschaft bunter und vielfältiger. Machen Sie sich als Führungskraft bewusst, dass die Integration von Vielfalt nicht nur unumgänglich ist, sondern auch Chancen eröffnet, unsere Arbeit kreativer und erfolgreicher zu gestalten. In Bezug auf geschlechtliche Vielfalt ist dafür eine grundsätzlich offene und ermöglichende Haltung wichtig, die den Fokus auf den Abbau von Hürden und Widerständen legt. Führungskräfte tragen dafür eine besondere Verantwortung und haben gleichzeitig eine Vorbildfunktion im Umgang mit geschlechtlich vielfältigen Kolleg:innen:

- Unabhängig davon, ob Beschäftigte sich outen oder trans*, inter* und nicht-binäre Personen neu eingestellt werden: Zeigen Sie Offenheit gegenüber den Belangen geschlechtlich vielfältiger Kolleg:innen und signalisieren Sie Ihre Unterstützungsbereitschaft.
- Machen Sie deutlich, dass trans*, inter* und nicht-binäre Mitarbeitende sich mit Unterstützungswünschen immer an Sie wenden können.
- Respektieren und nutzen Sie den selbst gewählten Namen, die Anrede und die Pronomen.
- Auch wenn noch keine Namens- oder Personenstandsänderung stattgefunden hat: Nutzen Sie den gewünschten Namen für Namensschilder, interne Dokumente, Email-Adresse, Login-Daten, Telefonverzeichnisse, Dienstpläne und so weiter.
- Gehen Sie sensibel mit den persönlichen Informationen um, die Mitarbeitende Ihnen geben. Auch Informationen zu Personenstands- oder Namensänderungen (Deadname!) und zu medizinischen Behandlungen/Transitionen unterliegen dem Datenschutz und sind absolut vertraulich zu behandeln.
- Planen Sie gemeinsam, welche Schritte für eine gelingende Zusammenarbeit im Team und eine gute Gestaltung der Arbeitsumgebung wichtig sind, dazu können zum Beispiel gehören:
 - Welche Informationen möchte die betreffende Person im Team mitteilen? Wer informiert wen und in welcher Form?
 - Passen die äußeren Rahmenbedingungen oder müssen zum Beispiel Lösungen für die Nutzung von Sanitäranlagen oder Umkleiden gefunden werden?
 - Bestehen Ängste und Befürchtungen? Wie kann diesen begegnet werden?

- Wenden Sie sich klar und deutlich gegen jede Form der Diskriminierung und stehen Sie zu den betroffenen Mitarbeitenden.
- Tragen Sie zur Entkräftung von Vorurteilen und Falschinformationen bei. Argumentationshilfe bietet zum Beispiel die Broschüre „Soll Geschlecht jetzt abgeschafft werden? 12 Fragen und Antworten zu Selbstbestimmungsgesetz & Trans*Geschlechtlichkeit“: https://www.bundesverband-trans.de/wp-content/uploads/2023/02/soll-geschlecht-jetzt-abgeschafft-werden-ONLINE_Version-Okt-22.pdf.
- Fortbildungen und Sensibilisierungsworkshops zum Thema „Geschlechtliche Vielfalt“ sind wichtige Instrumente, um Wissen auf- und Vorurteile abzubauen. Nutzen Sie bestehende Angebote in Ihren Einrichtungen oder konzipieren Sie eigene Formate für ihre Teamentwicklung.
- Nutzen Sie die Beratungsangebote des LWL-Referat für Chancengleichheit und der Ansprechpartnerinnen vor Ort.

Dienststelle

- Prozesse offen und diskriminierungsarm gestalten

Auf Ebene der Dienststelle können zahlreiche Maßnahmen ergriffen werden, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen und diskriminierungsarme Prozesse zu verankern. Eine klare Positionierung der Betriebs- und Einrichtungsleitungen für eine für geschlechtliche Vielfalt offene und unterstützende Unternehmenskultur stellt einen wesentlichen Impulsgeber für organisationale Entwicklungsprozesse dar.

Beispielhaft sollte geklärt werden, welche Gestaltungsspielräume bei einer nicht amtlichen Namensänderung genutzt werden können sowie Abläufe und Verantwortlichkeiten dafür festgelegt werden (vergleiche Bundesverband trans*, 2020, S. 18): Der amtliche Name einer Person muss lediglich im Arbeitsvertrag, in Gehaltsabrechnungen und den Sozialversicherungsmeldungen verwendet werden. In der Personalakte sollten der amtliche Name und Personenstand zusammen mit den selbstgewählten Angaben vermerkt sein. Darüber hinaus stehen einer Nutzung des neuen Namens höchstens organisatorische oder softwarebedingte Gründe entgegen. Sind diese bekannt, können Lösungen gefunden werden.

Weitere Handlungsansätze können sein:

- Verankerung des Themas „Geschlechtliche Vielfalt“ als fester Baustein im Fortbildungskonzept.
 - Überprüfung und Anpassung von Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren und Onboarding-Prozessen in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt.
 - Einberufung von Arbeitsgruppen zur Gestaltung diskriminierungsarmer Rahmenbedingungen (gegebenfalls in einzelnen Arbeits- und Funktionsbereichen).
 - Einrichtung von Sanitäreinrichtungen, die trans*, inter* und nicht-binäre Personen vor Diskriminierungserfahrungen schützen (zum Beispiel, wenn sie in ihrem Geschlecht falsch wahrgenommen werden oder sich als nicht-binäre Personen nicht berücksichtigt und nicht akzeptiert fühlen).
 - Sensibilisierung für und konsequente Nutzung von geschlechtssensibler Sprache in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation. Eine gute Hilfestellung bietet die Empfehlungen zur Anwendung einer inklusiven Sprache: <https://www.inklusives-internet.lwl.org/de/inhalte-inklusive-aufbereiten/gendersensibel-und-barrierefrei-schreiben/>
 - Aufgreifen von Initiativen aus der Mitarbeiterschaft.
 - Sichtbarmachung des Engagements für geschlechtliche Vielfalt in der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit.
-

Trans*, inter* und nicht-binäre Beschäftigte - Unterstützungsmöglichkeiten kennen und nutzen

Menschen, die nicht dem heteronormativen Geschlechtermodell entsprechen, beschreiben vielfach Hürden und Ängste davor, einen Arbeitsplatz zu finden, an dem Akzeptanz gelebt und die eigene Persönlichkeit ohne diskriminierende Erfahrungen eingebracht werden kann. Umso mehr freuen wir uns, wenn sich Kolleg:innen mit trans*, inter* und nicht-binärer Identität für den LWL als Arbeitgeber entscheiden.

Wir sehen und schätzen Vielfalt als festen Bestandteil des LWL. Es ist uns wichtig, allen Mitarbeitenden – unabhängig von Alter, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Handicap, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder einem anderen Persönlichkeitsmerkmal – ein offenes, faires und inklusives Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Ein bestmöglicher Schutz vor diskriminierenden Erfahrungen und der Abbau struktureller Benachteiligungen ist eine fortlaufende Aufgabe, die wir nur gemeinsam mit unseren Beschäftigten bewältigen können.

Wenn Sie als Kolleg:in Unterstützungsbedarf im Zusammenhang mit ihrer geschlechtlichen Identität und dem Arbeitsplatz haben, gibt es beim LWL verschiedene Ansprechpersonen und Beratungsangebote. Die Anlässe für eine Beratung können vielfältig sein:

- Fragen Sie sich, wie offen Sie mit ihrer geschlechtlichen Identität umgehen sollten oder welche Konsequenzen ein Outing im Job hätte?
- Sind Sie im Transitionsprozess und unsicher, ob und wie Sie Leitung und Team, zum Beispiel über eine Namensänderung, informieren sollten?
- Leiden Sie unter der Neugier oder respektlosem Verhalten, zum Beispiel von Kolleg:innen?
- Benötigen Sie Schutz vor Diskriminierung?
- Gibt es Fragen zur Namensführung oder Probleme bei der Nutzung von WCs oder Umkleidekabinen?
- Haben Sie Ideen, die die Arbeitsbedingungen für trans*, inter* und nicht-binäre Beschäftigte verbessern würden?

Neben Ihrer Führungskraft stehen Ihnen bei diesen oder anderen Anliegen auch das LWL-Referat für Chancengleichheit und die Ansprechpartnerinnen vor Ort für eine vertrauliche Beratung zur Verfügung. (siehe auch Abschnitt Unterstützungsangebote des LWL).

Sind Sie sich unsicher, ob eine LWL-interne Ansprechperson die richtige ist? Auch externe Beratungsstellen können eine gute Anlaufstelle sein, um Fragen rund um den Arbeitsplatz zu besprechen (siehe auch Abschnitt Hilfsangebote/Links).

Cis Beschäftigte - Haltung zeigen und kollegial handeln

Mangelndes Wissen über geschlechtliche Vielfalt und der Wunsch, im Kontakt mit trans*, inter* und nicht-binären Kolleg:innen nichts falsch zu machen, können bei cis Beschäftigten zu großen Unsicherheiten führen. Diese erschweren einen unbefangenen Umgang oder führen sogar dazu, dass der Kontakt vermieden wird. Trans*, inter* und nicht-binäre Personen erleben mitunter, dass Unterhaltungen abgebrochen werden, wenn sie den Raum betreten oder auch unangemessen intime Fragen von Kolleg:innen gestellt werden. Es ist nicht schwer sich vorzustellen, wie belastend solche Erfahrungen für die Betroffenen sind.

Jede:r kann und sollte einen Beitrag dazu leisten, ein positives Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich vielfältige Kolleg:innen wohl fühlen. Für ein gelungenes Miteinander gilt:

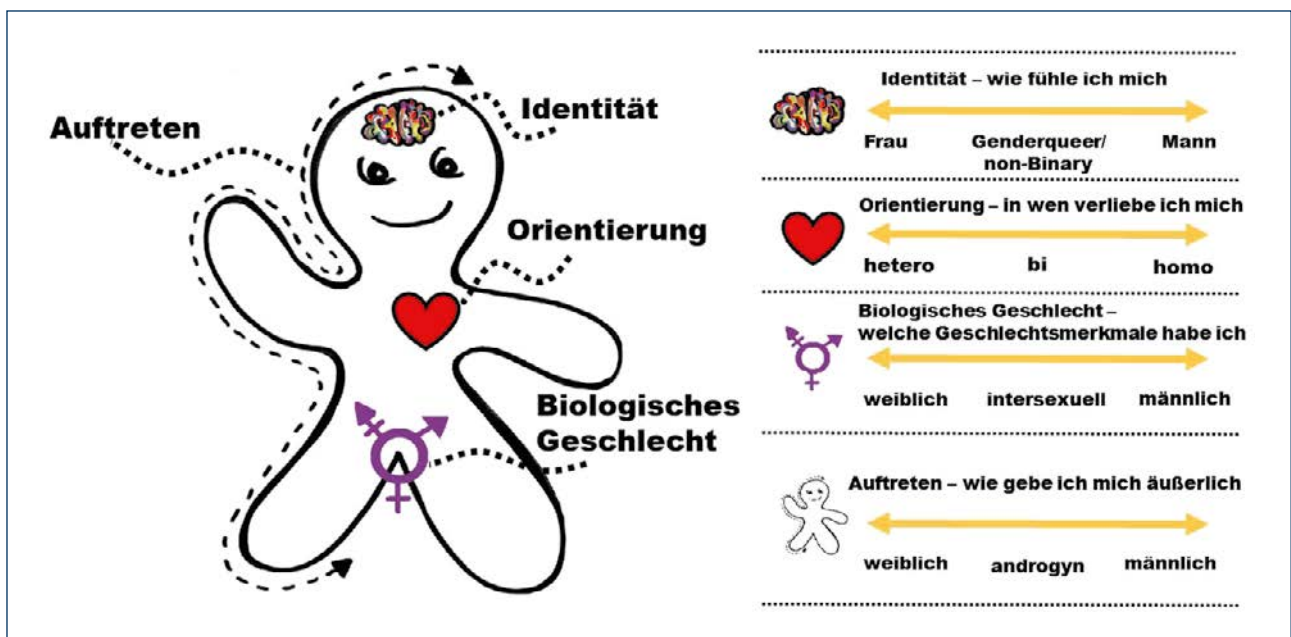
- Verhalten Sie sich offen und wertfrei gegenüber allen Teammitgliedern.
 - Sprechen Sie trans* Kolleg:innen (nach einem Outing) korrekt an. Erfragen Sie die Wünsche der Person, wenn Sie unsicher sind. Nutzen Sie – auch im Gespräch mit anderen – nur selbst gewählte Vornamen und Pronomen, auf keinen Fall den abgelegten Namen (Deadname). Sollte dies aus Versehen passieren, machen Sie deutlich, dass Ihnen der Fehler bewusst ist und nicht mehr vorkommen wird.
 - Vermeiden Sie Spekulationen, falsche Geschlechtszuschreibungen und Wertungen.
 - Sind Sie unsicher, was Sie trans*, inter* und nicht-binäre Personen fragen dürfen? Machen Sie einen Perspektivwechsel: Welche Fragen wären für Sie angemessen, welche grenzüberschreitend und zu intim? Fragen nach Operationen, Genitalien oder sexuellen Vorlieben können vielleicht in vertrauten Beziehungen gestellt werden, haben im beruflichen Kontext aber nichts zu suchen.
 - Gehen Sie vertraulich mit persönlichen Informationen um und tragen Sie nicht zu einem Zwangsouting von trans*, inter* und nicht-binären Kolleg:innen bei.
 - Wenn Sie individuelle Geschlechtsidentitäten nicht verstehen können: Das müssen Sie auch nicht. Respektieren Sie, dass Menschen anders fühlen, leben und mit alten Normen und Geschlechterrollen brechen können. Ihre trans*, inter* und nicht-binären Kolleg:innen sind nicht dafür verantwortlich, alle Ihre Fragen zu beantworten. Halten Sie Unsicherheiten aus und legen Sie den Fokus darauf, dass es trotz Unterschiedlichkeit immer auch Verbindendes gibt.
 - Verengen Sie Ihren Blick nicht auf einzelne Persönlichkeitsmerkmale, nehmen Sie Menschen mit ihren vielfältigen Facetten wahr. Bestimmt finden Sie so auch zahlreiche Themen, um miteinander ins Gespräch zu kommen.
 - Nutzen Sie Fortbildungsangebote, um sich mit dem Thema „Geschlechtliche Vielfalt“ vertraut zu machen und Unsicherheiten abzubauen.
 - Ergreifen Sie Partei, wenn andere lästern, respektlose Witze reißen, sich anderweitig ignorant oder trans*feindlich verhalten. Nehmen Sie diskriminierendes Verhalten nicht reaktionslos hin und machen Sie deutlich, dass Sie solidarisch mit der:dem trans*, inter* und nicht-binären Kolleg:in sind.
-

V. Geschlechtliche Vielfalt – ein kleines Glossar

Geschlechtliche Identität – Das individuelle Erleben einer Person in Bezug auf ihre geschlechtlichen Ausprägungen und ihre selbstempfundene bzw. fehlende Zugehörigkeit zu einer Geschlechtskategorie. Die geschlechtliche Identität kann mit dem Geburtsgeschlecht übereinstimmen oder auch davon abweichen.

Sexuelle Identität/Sexuelle Orientierung – Die Ausrichtung, zu Menschen welchen Geschlechts sich eine Person körperlich/sexuell hingezogen fühlt oder auch nicht. Hierunter fallen zum Beispiel eine hetero-, homo-, bi-, pan- oder asexuelle Orientierung. Es ist wichtig zwischen sexueller Orientierung in Bezug auf andere und geschlechtlicher Identität in Bezug auf die eigene Person zu unterscheiden.

Die „Genderbread Person“² (eine Wortkombination aus den englischen Wörtern „gender“ – (soziales) Geschlecht – und gingerbread person – Lebkuchenperson) in Abbildung eins macht die verschiedenen intrapersonalen Dimensionen in Bezug auf Geschlecht deutlich: Während das biologische Geschlecht die erblich angelegten Geschlechtsmerkmale einer Person umfasst, stellt die geschlechtliche Identität die davon gegebenenfalls abweichenden Gefühle und die geschlechtliche Selbstbezeichnung einer Person dar. Das sichtbare Auftreten einer Person ist die nach außen gerichtete Repräsentation des eigenen Geschlechts. Die sexuelle Orientierung legt fest, wie ich in Bezug auf andere fühle und in wen ich mich verliebe.



Trans* – Sammelbegriff für Menschen, die sich nicht oder nicht vollständig mit dem bei ihrer Geburt eingetragenen Geschlecht identifizieren. Das Sternchen ist ein Platzhalter für alle Begriffe, die an die Vorsilbe *trans* angehängt werden können, um geschlechtliche Identitäten zu beschreiben, wie zum Beispiel Trans*gender, Trans*geschlechtlichkeit, Trans*identität.

Es gibt eine Vielzahl individueller geschlechtlicher Identitäten, die nicht oder nicht eindeutig den beiden binären Geschlechtskategorien *Mann* und *Frau* zuzuordnen sind. Auch finden sich zahlreiche weitere

2 Genderbread Person (www.dibk.at, 2024)

Selbstbezeichnungen, die trans* Personen für sich nutzen, zum Beispiel genderqueer, genderfluid, agender, FzM (Frau zu Mann), MzF (Mann zu Frau).

Der Begriff *transsexuell* bzw. *Transsexualität* wird von vielen trans* Personen aus zwei Gründen abgelehnt. Zum einen zählte Transsexualismus bis zur Einführung der 11. Internationalen Klassifizierung von Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-11) zu den Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen, ist also pathologisierend konnotiert. Zum anderen führt der Zusatz *-sexuell/-sexualität* in die Irre, da es bei trans* Personen nicht um die sexuelle Orientierung, sondern um die geschlechtliche Identität geht.

Der Begriff *trans* Person* ist für die meisten geschlechtlich vielfältigen Menschen ein inkludierender Begriff und kann daher genutzt werden, wenn Unsicherheit bei der Bezeichnung einer Person besteht. **Trans* Frau/trans* Mann** – Eine trans* Frau ist eine Frau, deren Geschlecht bei der Geburt als männlich festgelegt wurde, ein trans* Mann ist ein Mann, dessen Geschlecht bei seiner Geburt als weiblich festgelegt wurde.

Cis – Das Adjektiv *cis* bzw. *cisgeschlechtlich* bezeichnet alle Menschen, die sich mit dem Geschlecht, das bei ihrer Geburt festgestellt wurde, identifizieren.

Inter* – Intergeschlechtliche Menschen haben angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale, die nicht den binären medizinischen Kategorien entsprechen. Sie werden sowohl mit weiblichen als auch mit männlichen Geschlechtsmerkmalen geboren. Nicht immer wird eine Intergeschlechtlichkeit bei der Geburt erkannt, sie fällt dann erst später im Leben oder gar nicht auf. Zum Schutz der körperlichen und seelischen Unversehrtheit sind geschlechtsangleichende Operationen bei intergeschlechtlichen Kindern seit 2021 verboten. Seit 2018 haben inter* Personen in Deutschland die Möglichkeit beim Eintrag ins Personenstandsregister die Option „divers“, neben „männlich“ und „weiblich“ zu wählen. Das Sternchen symbolisiert die Vielfalt intergeschlechtlicher Menschen und deren Selbstbezeichnungen.

Binär – Menschen, die sich einer Geschlechtskategorie zuordnen können, sich also eindeutig als Mann oder Frau identifizieren, werden als binärgeschlechtlich bezeichnet.

Nicht-binär – Bezeichnung für Menschen, die sich nicht eindeutig auf eine Geschlechtskategorie festlegen können oder wollen, sich also nicht nur als Frau oder Mann identifizieren.

Queer – *Queer* ist ein inklusiver Begriff, der alle Menschen einschließt, deren geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung nicht dem heteronormativen binären Geschlechtermodell entsprechen. Er wird zum Beispiel für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und nicht-binäre Personen verwendet.

LSBTIQ* – Abkürzung für: lesbisch, schwul, bi, trans, inter, queer. Das Sternchen ist ein Platzhalter für weitere Identitätsmerkmale.

Transition – Der aus dem lateinischen stammende Begriff (lateinisch *transitio* = *Übergang, Hinübergehen*) beschreibt im Zusammenhang mit geschlechtlicher Vielfalt den Prozess der Angleichung an die individuelle Geschlechtsidentität. Hierunter können sowohl ausgewählte soziale, körperlich-medizinische und rechtliche Maßnahmen, als auch eine möglichst weitreichende Angleichung an ein binäres Geschlecht fallen.

Zu den medizinischen Maßnahmen gehören medikamentöse, wie die Gabe von Hormonen/Hormonblockern oder operative zur Geschlechtsangleichung, wie eine Brustamputation (Mastektomie), die Entfernung von Gebärmutter und Eierstöcken sowie genitalangleichende Eingriffe.

Zu den rechtlichen Maßnahmen gehört zum Beispiel eine Namensänderung, die Änderung des Geschlechtseintrags oder die Umschreibung von Dokumenten auf den neuen Vornamen.

Soziale Maßnahmen sind das *Outing*, also die Offenlegung der geschlechtlichen Identität gegenüber anderen oder auch ein neuer Kleidungsstil, das Tragen von Schminke und so weiter.

Der früher verwendete Begriff *Geschlechtsumwandlung* sollte nicht mehr verwendet werden, da ihm das veraltete binäre Geschlechtermodell mit eindeutigen Zugehörigkeitskriterien zugrunde liegt. Auch findet keine Umwandlung statt, sondern eine Angleichung an die vorhandene persönliche Geschlechtsidentität. Die Auswahl, den Umfang und den Zeitraum der Maßnahmen sollten trans* Personen individuell so festlegen, dass für sie ein stimmiges Identitätsgefühl entsteht.

Eine Transition ist kein festgelegter Prozess. Es muss keine vollständige Angleichung stattfinden. Eine Transition wird nicht abgeschlossen, sondern als fortlaufender, fluider Prozess gesehen.

Coming-Out – Bezeichnet das innere Bewusstwerden einer anderen als der bisher zugewiesenen geschlechtlichen Identität oder einer sexuellen Orientierung, die von der heterosexuellen Norm abweicht. Lebt eine Person dies öffentlich bzw. teilt sich anderen Menschen mit, spricht man von einem externen Coming-Out.

Zwangssouting – Ungewollte Öffentlich-Machung einer individuellen geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung. Dies kann zum Beispiel durch unbefugtes Weitererzählen privater Informationen oder auch dadurch geschehen, dass offizielle Dokumente noch nicht auf den selbstgewählten Vornamen geändert sind.

Deadname – Ist die Bezeichnung für den abgelegten Geburtsnamen. Unabhängig davon, ob der Vorname bereits offiziell geändert wurde, ist es für trans* Personen wichtig, mit ihrem neuen, selbstgewählten Vornamen angesprochen zu werden. Das Nutzen des Deadnames ist gesetzlich durch das Offenbarungsverbot geregelt. Dies gilt zum Schutz vor einem Zwangssouting.

Geschlechtsneutrale Anrede/selbstgewählte Personalpronomen – Der Name lässt keine eindeutigen Rückschlüsse darauf zu, wie Menschen sich geschlechtlich definieren und angesprochen werden möchten. Die klassischen binären Anredeformen „Frau“ und „Herr“ sind nicht für alle Menschen passend. In der Kommunikation haben wir die Möglichkeit, bei Unsicherheit eine geschlechtsneutrale Anrede zu wählen („Guten Tag Chris Müller“ statt „Guten Tag Frau/Herr Müller“) und genderinklusive Anredeformeln zu nutzen („Sehr geehrte Zuhörende/Anwesende“ statt „Sehr geehrte Damen und Herren“).

Neben den geschlechtsanzeigenden Personalpronomen „sie/ihr“ und „er/ihm“ gibt es auch geschlechtsneutrale Formen, die von Menschen als stimmig empfunden werden. Dazu gehören zum Beispiel die Neopronomen „dey/denen“, „xier/xiem“, „they/them“ oder „hen/hen“. Die Bekanntgabe von gewünschter Anrede und passenden Pronomen, zum Beispiel in der eigenen Email-Signatur, erleichtert anderen die Kommunikation und signalisiert Offenheit gegenüber geschlechtlicher Vielfalt.

Misgendern – jemanden mit dem falschen Namen, den falschen Pronomen ansprechen.

Inklusion – (aus dem Lateinischen „inclusio“ = Einschließung, Einbeziehung) bedeutet, dass jeder Mensch die gleichen Chancen und Möglichkeiten hat, gleichberechtigt und selbstbestimmt am gesellschaftlichen

Leben teilhaben zu können – unabhängig von Alter, Geschlecht, Sexualität, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Behinderung oder sonstigen individuellen Merkmalen.

Intersektionalität – (von englisch intersection = Schnittpunkt, Kreuzung) beschreibt das Überschneiden und Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen (wie zum Beispiel Rassismus, Sexismus, Klassismus und Ableismus). Verschiedene Identitätsmerkmale – zum Beispiel Alter, Geschlecht, Sexualität, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Behinderung – sind miteinander verknüpft und können deshalb nicht getrennt voneinander betrachtet werden. Schließlich hat jeder Mensch mehrere Zugehörigkeiten. Durch diese Mehrfachzugehörigkeit sind LSBTIQ* Personen häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen.

VI. Unterstützungsangebote des LWL

LWL-Referat für Chancengleichheit und die Ansprechpartnerinnen vor Ort

- Beratung und Unterstützung von Mitarbeitenden und Führungskräften
- Hilfe bei der Organisation von Fortbildungen, Workshops oder anderen Formaten. Das LWL-Referat für Chancengleichheit hat Erfahrungen mit der Organisation von Veranstaltungen zum Thema geschlechtliche Vielfalt und empfiehlt/vermittelt gerne Referent:innen <https://www.chancengleichheit.lwl.org/de/themen/diversity/geschlechtliche-vielfalt/>

AGG Beschwerdestelle des LWL

Die LWL-Beschwerdestelle nach § 13 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) informiert über Ansprüche nach dem AGG und zeigt Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens zum Schutz vor Benachteiligung auf.

VII. Hilfsangebote / Links

Regenbogenportal

Das „Regenbogenportal“ der Bundesregierung bietet eine umfangreiche und regelmäßig aktualisierte Auswahl an Informationen über geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. Es richtet sich sowohl an Menschen aus der LSBTIQ*-Community, unter anderem mit einer deutschlandweiten Beratungs-Datenbank, als auch an andere Interessengruppen wie Angehörige, Fachkräfte oder Arbeitgebende.

Link zum Regenbogenportal: <https://www.regenbogenportal.de>

Wissensportal LSBTI – Gesundheit und soziale Teilhabe von LSBTI

Das Wissensportal LSBTI bündelt den Zugang zu Wissen über Gesundheit und soziale Teilhabe von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI) im Lebenslauf in Deutschland.

Link zum Wissensportal: <https://wissensportal-lsbt.de/>

VIII. Literaturverweis

Bundesverband trans* Deutschland (Hrsg.) (2020): Trans Visible. Trans* und Arbeitsmarkt. Praxistipps für Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Onboarding. <https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/transvisible-trans-und-arbeitsmarkt-praxistipps-fuer-stellenausschreibungen-bewerbungsverfahren-und-onboarding/> (04.06.2024)

Bundesverband trans* Deutschland (Hrsg.) (2022): Soll Geschlecht jetzt abgeschafft werden? 12 Fragen und Antworten zu Selbstbestimmungsgesetz & Trans*Geschlechtlichkeit. <https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/soll-geschlecht-abgeschafft-werden/> (04.06.2024)

Bundesverband trans* Deutschland (Hrsg.) (n.d.): Trans* Ganz einfach. <https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/trans-ganz-einfach/> (04.06.2024)

Bundesverband trans* Deutschland (Hrsg.) (n.d.): Trans*Patient*innen willkommen. <https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/trans-ganz-einfach/> (05.11.2024)

LAG Lesben in NRW e.V. (Hrsg.) (2021): Die Fibel der vielen kleinen Unterschiede. Anderes & Gleich. LSBTIQ* in NRW. Aktualisierte und überarbeitete Auflage. Düsseldorf: Hrsg.

Landeskoordination Trans* NRW (Hrsg.) (2020): Trans* am Arbeitsplatz. Anregungen für ein respektvolles Miteinander. Köln: Hrsg.

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti). <https://dgti.org/> (04.06.2024)

Regenbogenportal der Bundesregierung. <https://www.regenbogenportal.de> (04.06.2024)

Bundesministerium der Justiz (2024). https://www.bmj.de/DE/themen/gesellschaft_familie/selbstbestimmung/selbstbestimmung_node.html (13.12.2024)

Appenroth, Max Nicolai/María Do Mar Castro Varela (Hrsg.) (2019): Trans & care: Trans Personen zwischen Selbstsorge, Fürsorge und Versorgung

Robert Koch Institut (Hrsg.) (2020). Journal of Health Monitoring S1/2020. Die gesundheitliche Lage von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/JoHM/2020/JoHM_Inhalt_20_S01.html?nn=16773456 (30.10.2024)

Deutsche Gesellschaft für Sexualeforschung e.V. et al. (2018): S3-Leitlinie Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: Diagnostik, Beratung, Behandlung. <https://register.awmf.org/de/leitlinien/detail/138-001> (30.10.2024)

Impressum

Herausgegeben von:

LWL-Referat für Chancengleichheit
und den Ansprechpartnerinnen vor Ort
Freiherr-vom-Stein-Platz 1
48143 Münster
gleichstellungsstelle@lwl.org
0251 591-4760
www.lwl.org



Stand:

März 2025
© 2025 LWL

Bildnachweis:

Titelbild, Seite 6 und 10: Canva
Seite 15: Genderbread Person (www.dibk.at, 2024)

Rechtliche Hinweise

Dieser Leitfaden soll Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen geben. Bitte haben Sie jedoch Verständnis dafür, dass nur eine begrenzte Übersicht der umfangreichen Bestimmungen gegeben werden kann. Rechtsansprüche können Sie hieraus nicht ableiten.

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)
LWL-Referat für Chancengleichheit

48143 Münster

E-Mail: gleichstellungsstelle@lwl.org