



# UnRecht und Diskriminierung im Bereich LSBTIQ+

## Zentrale Ergebnisse einer Dokumentenanalyse in vier Europäischen Ländern

Prof. Dr. María do Mar Castro Varela & Dr. Yener Bayramoğlu  
(Alice-Salomon-Hochschule Berlin)  
für das Forschungsprojekt CILIA-LGBTIQ+



CILIA LGBTIQ+

Internationale Vergleichsstudie zu Ungleichheitserfahrungen im Lebensverlauf von LSBTIQ+  
Personen



Gefördert durch

**DFG**

Deutsche  
Forschungsgemeinschaft



**Alice Salomon Hochschule Berlin**  
University of Applied Sciences



## Inhaltsverzeichnis

1. Policy-Landschaft der untersuchten Länder .....	2
1.1 Deutschland.....	2
1.2 Portugal .....	5
1.3 England .....	6
1.4 Schottland.....	7
2. Ergebnisse der Feinanalyse .....	8
2.1 Vielfalt an Textarten .....	9
2.2 Diskursive Verläufe .....	10
2.3 Antidiskriminierungsmaßnahmen im Arbeitsbereich .....	11
2.4 Diskurs der Inklusion .....	12
2.5 Diskurs als Zeichen von Progressivität .....	12
2.6 Textualität, Kontext und erweiterte sozio-politische Ebene.....	13
Schlussbemerkungen.....	19



# UnRecht und Diskriminierung im Bereich LSBTIQ+

## Zentrale Ergebnisse einer Dokumentenanalyse in vier Europäischen Ländern

Im Rahmen des Forschungsprojektes CILIA-LGBTIQ+ wurden in einer einmaligen Zusammenarbeit von Teams in vier verschiedenen Ländern die dort seit dem Jahr 2000 veröffentlichten LSBTIQ+ Gesetze, Best-Practice-Beispiele, Leitfäden, Antidiskriminierungsrichtlinien, Empfehlungen sowie Gerichtsentscheidungen zusammengetragen und untersucht. Die Dokumentenanalyse ermöglicht einen Blick auf die zentralen Probleme, Themen und/oder Errungenschaften. Unter anderem wird deutlich, dass die untersuchten Länder, trotz wesentlicher Unterschiede, durchaus politische, kulturelle sowie historisch-chronologische Ähnlichkeiten aufweisen.

Die beteiligten nationalen Teams (in Portugal, England, Schottland und Deutschland) haben in einem ersten Schritt zentrale Gesetzestexte und administrative Vorlagen der letzten Jahre bezüglich LSBTIQ+ zusammengetragen und die wesentlichen Aussagen skizziert. In einem zweiten Schritt wurden jeweils drei Dokumente für eine Feinanalyse ausgewählt. Diese wurden anschließend projektübergreifend von Yener Bayramoğlu und María do Mar Castro Varela (beide Alice-Salomon-Hochschule Berlin) diskursanalytisch untersucht.<sup>1</sup>

Im Folgenden wird zunächst ein Blick auf die Policy-Landschaft der untersuchten Länder geworfen, dann werden die zentralen Ergebnisse der Dokumentenanalyse zusammenfassend dargestellt.

### 1. Policy-Landschaft der untersuchten Länder

#### 1.1 Deutschland

In den letzten fünfzig Jahren gab es eine Reihe bedeutender rechtlicher Veränderungen für LSBTIQ+ Personen in Deutschland. In der frühen Bundesrepublik blieb der §175 StGB, der sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe stellte, in der von den Nationalsozialisten verschärften Form bis 1969 in Kraft; die Zahl der strafrechtlich Verfolgten zwischen 1949 und 1969 entsprach der zwischen 1933 und 1945. In der DDR wurden zwar mildere Strafmaße verhängt und ein Strafrechtsänderungsgesetz im Jahr 1957 stellte die Strafverfolgung homosexueller Handlungen unter Erwachsenen de facto ein. Jedoch erfasste der 1968 eingeführte §151 StGB, der gleichgeschlechtliche sexuelle Handlungen zwischen Erwachsenen und unter 18-Jährigen betraf, nun auch lesbische Sexualität.

---

<sup>1</sup> Reiner Keller, „Analysing Discourse: An approach from the sociology of knowledge“ *Historical Social Research*, 31(2) 223-242.



Um erlittenes Leid zumindest symbolisch zu würdigen, beschloss der Bundestag am 17.5.2002, nach einem Gesetzesentwurf von SPD und Bündnis 90/Die Grünen sowie gegen die Stimmen von CDU/CSU und FDP, eine Ergänzung zum *Gesetz zur Aufhebung nationalsozialistischer Unrechtsurteile*.<sup>2</sup> Damit wurden Verurteilungen aufgrund homosexueller Handlungen in der Zeit des Nationalsozialismus für nichtig erklärt. Des Weiteren wurden hierfür Entschädigungszahlungen und eine offizielle Rehabilitierung erlassen. Die Lesben- und Schwulenbewegung kritisierte jedoch, dass der Bundestag die Urteile nach 1945 unangetastet ließ, obwohl die Rechtsgrundlage in der BRD bis 1969<sup>3</sup> bzw. 1994<sup>4</sup> identisch war. Die DDR kehrte zur Rechtslage vor 1933 zurück, die allerdings auch menschenrechtswidrige Verfolgung bedeutete. Mit einem im Jahr 2017 beschlossenen Gesetz sind alle nach dem 8. Mai 1945 wegen einvernehmlicher homosexueller Handlungen verurteilten Personen rehabilitiert worden und können beim Bundesamt für Justiz einen Antrag auf Entschädigung stellen.

Ein wichtiger Wendepunkt im Feld der Antidiskriminierung war das Inkrafttreten des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* im Jahre 2006<sup>5</sup>, welches zum Ziel hat, „Benachteiligungen aus Gründen der [,]Rasse[‘] <sup>6</sup> oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Das Gesetz, das lange umkämpft war, ist für CILIA-LGBTIQ+ insbesondere deshalb interessant, weil es explizit Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt adressiert und nicht allein die sexuelle, sondern auch die geschlechtliche Identität in den Blick nimmt. Freilich bedeutet dies nicht die Aufgabe cis-heteronormativer Vorstellungen: Zunächst zielte das Gesetz vor allem auf die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt.

Ergänzend zu den juristischen Texten, wie den oben genannten Gesetzen, inkludiert die Dokumentenanalyse auch Leitfäden und Richtlinien, welche sich mit Rechten und Ansprüchen von LSBTIQ+ Personen im Arbeitsleben befassen. Ein Beispiel hierfür ist *Trans\* im Job* (2013-14), ein von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen; Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) erarbeiteter Reader. Dieser präsentiert vorrangig Best-Practice-Beispiele für den Umgang von Arbeitgeber\_innen und Kolleg\_innen mit trans(itionierenden) Angestellten.

---

<sup>2</sup> BGBl. 2002 I S. 2714

<sup>3</sup> Am 25. Juni 1969 wurde der § 175 reformiert. Das Totalverbot wurde aufgehoben und nur noch Sex mit einem unter 21-Jährigen, homosexuelle Prostitution und Ausnutzung eines Dienst-, Arbeits- oder Unterordnungsverhältnisses wurden gesetzlich verfolgt.

<sup>4</sup> 1994 beschloss der Bundestag mit dem 29. Strafrechtsänderungsgesetz die ersatzlose Aufhebung des § 175 StGB

<sup>5</sup> Siehe <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

<sup>6</sup> Der Begriff „Rasse“ wird im AGG sowie im Grundgesetz (GG), Artikel 3, ohne Anführungszeichen verwendet. Es findet sich dort kein Hinweis darauf, dass es keine menschlichen „Rassen“ gibt. Initiativen und einige Parteien fordern eine sinnhafte Ersetzung des Begriffs (im GG bzw. allgemein im deutschen Recht), aus der hervorgeht, dass rassistische Diskriminierung verboten ist bzw. „verhindert oder beseitigt“ werden soll – ohne, dass man sich hierfür auf das rassistische Konstrukt „Rasse“ beziehen müsste (siehe z.B. taz vom 14.06.2020, zuletzt geprüft am 25.06.2020: <https://taz.de/Debatte-um-den-Rasse-Begriff/15689555/>)



Die Rechte von trans Personen, insbesondere bezüglich Transition, sind in Deutschland im *Transsexuellengesetz (TSG)* aus dem Jahr 1980 geregelt. Dieses sieht lange bürokratische und medizinische Prozeduren vor, die sehr oft mit struktureller Diskriminierung einhergehen. Es gibt dagegen anhaltenden Widerstand von Seiten der trans Community. Lobbygruppen kämpfen für die Änderung oder Abschaffung des Gesetzes.

Ein weiterer wichtiger Wendepunkt in der deutschen Rechtslage bezüglich Gender bzw. Geschlechtsidentität war das Inkrafttreten der sogenannten „Dritten Option“ (2019). Dadurch wurde in §22 Absatz 3 des Personenstandrechtsgesetzes die Möglichkeit eingeräumt, bei der Beurkundung der Geburt eines Neugeborenen neben den Angaben „weiblich“ und „männlich“ oder der „Eintragung des Personenstandsfalls ohne eine solche Angabe“ auch die Bezeichnung „divers“ zu wählen, wenn eine Zuordnung zu den angegebenen Kategorien nicht möglich ist. Diese Option ist vom Gesetzgeber vorrangig für inter Personen vorgesehen – einige erwachsene trans und nichtbinäre Personen konnten sie jedoch in ihrem Sinne nutzen und somit die im TSG vorgesehenen Abläufe „umgehen“. Auch hier gibt es anhaltende Forderungen nach einer breiteren Zugänglichkeit zu Personenstandsänderungen oder einer gänzlichen Abschaffung von Geschlechtseinträgen im Personenstandsregister.

Seit der sogenannten „Öffnung der Ehe“ 2017 können zwei Personen gleichen Geschlechts auch in Deutschland eine Ehe schließen. Zuvor konnten sie eine – von der rot-grünen Regierungskoalition in 2001 eingeführte – „eingetragene Lebenspartnerschaft“ eingehen, die im Vergleich zur Zivilehe mit den gleichen Pflichten, aber weniger Rechten ausgestattet war. Nachdem die eingetragene Lebenspartnerschaft den Boden für die „Ehe für Alle“ bereitet hat, gilt die Zivilehe für gleichgeschlechtliche Paare weithin als Meilenstein, der gegen den Widerstand der CDU/CSU Fraktion, meist mit Verweis auf religiöse Begründungen, durchgesetzt werden musste. So haben die amtierende Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) und große Teile (etwa  $\frac{3}{4}$ ) ihrer Fraktion gegen den interfraktionellen Gesetzentwurf gestimmt, nachdem Merkel sich für eine Abstimmung ohne „Fraktionszwang“ ausgesprochen und damit die Gesetzesänderung vermutlich erst ermöglicht hatte. Trotz der rechtlichen Gleichstellung von gleichgeschlechtlich Verpartnerten/Verheirateten gibt es jedoch immer noch strukturelle Ungleichheiten für gleichgeschlechtliche Ehepaare, etwa im Abstammungs- und Adoptionsrecht. Und sicher wäre auch darüber nachzudenken, ob eine allgemeine Deprivilegierung der Institution Ehe ein Mehr an Gerechtigkeit mit sich bringen könnte.

Es folgt eine knappe Zusammenfassung von Ungleichheiten in den bereits angesprochenen Rechtsbereichen, die einer Überarbeitung/Veränderung bedürfen:

**Transsexuellengesetz (TSG):** Das Gesetz muss entweder abgeschafft oder grundlegend reformiert werden, denn es führt zu langen bürokratischen und medizinischen Prozeduren, in denen trans Personen vehemente strukturelle Diskriminierungen erfahren. Die Bundestagsfraktion der Grünen hat



kürzlich einen neuen Entwurf für ein „Selbstbestimmungsgesetz“ vorgelegt, welches das TSG ersetzen und auch inter Personen zugutekommen soll; ähnliche Entwürfe gibt es jedoch schon seit Längerem.

§22 Absatz 3 des **Personenstandsgesetzes (PStG)**: Obwohl das Gesetz inter Personen adressiert, konnten zu Beginn auch nicht-binäre endogeschlechtliche<sup>7</sup> Personen davon profitieren und ihren Personenstand in „divers“ ändern lassen. Dies wird jedoch in letzter Zeit von Standesämtern verhindert, auch der Bundesgerichtshof legt das Gesetz eng aus. Die künftige Entwicklung sollte in Richtung der Abschaffung der Kategorie „Geschlecht“ im Personenstand gehen oder eine selbstbestimmte Geschlechtseintragsveränderung ohne ‚medizinische Beweise‘ möglich machen (siehe Kommentar zum TSG).

**„Ehe für Alle“**: Gleichgeschlechtliche Ehepaare erleben Ungleichheiten insbesondere im Bereich des Familienrechts, des Abstammungsrechts oder des Kinderwunsches. So werden lesbische Paare strukturell benachteiligt, weil zwei Mütter nicht automatisch oder auf einfachen Antrag hin zwei rechtliche Eltern sein können (wie es bei Heterosexuellen der Fall ist); sie werden gezwungen, den Weg über die Stiefkindadoption zu gehen. Hier droht aktuell darüber hinaus eine von der CDU/CSU-Regierungsfraktion geforderte Zwangsberatung, welche mit dem „Kindeswohl“ begründet wird. Bei schwulen Paaren muss die Mutter, also die Frau, die das Kind austrägt, dieses zur Adoption freigeben, um beiden Männern die Eintragung als Väter zu ermöglichen. Die Situation für Personen mit „diversem“ Personenstand ist derzeit rechtlich ungeklärt.

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**: Von Seiten der LSBTIQ-Verbände wird im Bereich der Antidiskriminierung ein Verbandsklagerecht<sup>8</sup> gefordert, wodurch Antidiskriminierungsverbände die Möglichkeit erhalten sollen, im Namen von Betroffenen klagen zu können. Strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierung werden insbesondere im kirchlichen Arbeitsrecht ausgemacht, das weiterhin ermöglicht, dass Beschäftigte konfessioneller Arbeitgeber vom Diskriminierungsschutz ausgeschlossen werden. Ihnen kann u.a. weiterhin aufgrund ihrer sexuellen Orientierung gekündigt werden.

## 1.2 Portugal

Portugal gilt in Fragen der LSBTIQ+ Rechte weltweit als besonders progressiv<sup>9</sup>. Im Jahr 2000 verabschiedete das Land eine Reihe von wichtigen Antidiskriminierungsgesetzen, während die sexuelle Orientierung als eines der im Grundgesetz geschützten Merkmale bestimmt wurde. Portugal legalisierte schon 2010 die gleichgeschlechtliche Ehe. Seit November 2015 ist der Sozialist und ehemalige Bürgermeister von Lissabon, António Costa, Premierminister Portugals. Er regierte bis 2019

---

<sup>7</sup> Wir verwenden den Begriff „endogeschlechtlich“ um damit Menschen zu bezeichnen, deren Körper nach der Geburt zweifelsfrei einer medizinischen Norm von männlich oder weiblich zugeschrieben wurden.

<sup>8</sup> Es gibt bereits die Möglichkeit zur Beistandschaft und den Verbänden ist „im Rahmen ihres Satzungszweckes die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet“ (§23)

<sup>9</sup> Siehe etwa FRA Report 2020 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality_en.pdf)



mit einem Abkommen des linken Blocks, der Portugiesischen Kommunistischen Partei und der Umweltschutzpartei "Die Grünen". Die Regierung verabschiedete seither weitere Gesetze, die die Gleichheit von LSBTIQ+-Bürger\_innen verfolgen. So wurde im Jahr 2016 die Stiefkindadoption sowie die gemeinsame Adoption durch gleichgeschlechtliche Paare genehmigt. Darüber hinaus erhielten lesbische Paare das Recht auf Zugang zu künstlicher Befruchtung/IVF, und LSBT-Partner\_innen automatisch die Elternschaft, sobald der\_die Ehepartner\_in entbunden hatte. Im Jahr 2018 wurden zudem sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität als mögliche Gründe für Asyl anerkannt

Trotz der progressiven gesetzlichen Entwicklungen ist auch in Portugal Diskriminierung im Alltag gegen LSBTIQ+ Menschen keine Ausnahme. Die portugiesische LSBTI Jugendorganisation *rede ax aequo* wies diesbezüglich darauf hin, dass insbesondere in den Schulen LSBTIQ+ Jugendliche weiterhin Diskriminierungen erfahren. Daher sind Maßnahmen wie ein Leitfaden für Sensibilisierung für trans Themen in den Schulen des portugiesischen Bildungsministeriums (2019) von besonderer Bedeutsamkeit. Dieser Leitfaden wurde ein Jahr nach der Verabschiedung eines Gesetzes durch das portugiesische Parlament veröffentlicht, welches trans Personen die Änderung des Namens und Geschlechtseintrags im Personalstand erlaubt, ohne eine formale medizinische Diagnose vorlegen zu müssen. Das Gesetz 38/2018 verbietet zudem medizinisch nicht notwendige Operationen an inter Kindern. Es wurde in der europäischen trans Gemeinschaft gefeiert, da es Portugal zur sechsten europäischen Nation machte, die eine Geschlechtsangleichung ohne medizinische oder staatliche Intervention erlaubt, sowie nach Malta zur zweiten Nation der Welt, die medizinisch unnötige Operationen an den Genitalien von inter Kindern verbietet. Kritik entzündete sich insbesondere an der Umsetzung von Richtlinien zu trans und inter Gesundheit. Da Portugal ein dezentraler Staat ist, können Richtlinien, die von der portugiesischen Regierung erlassen werden, bei der Umsetzung auf lokaler Ebene weniger effektiv sein.

Aktuelle Diskussionen konzentrieren sich auf den folgenden Bereich:

**Diskriminierung an Schulen:** Obwohl die portugiesische Regierung Maßnahmen für die Sensibilisierung für LSBTIQ+-Themen trifft, bleibt Diskriminierung an Schulen ein aktuelles Thema. Auch von Seiten der Lehrkräfte gibt es ablehnende Kritik an progressiven gesetzlichen Entwicklungen. Dies war beispielsweise der Fall, als das portugiesische Bildungsministerium 2019 einen Leitfaden zu trans und inter Themen veröffentlichte.

### 1.3 England

England verabschiedete 2004 den *Civil Partnership Act* (Lebenspartnerschaftsgesetz) und ungefähr zehn Jahre später den *Marriage Act* (2013), der die Ehe für gleichgeschlechtliche Paare öffnete. Ein weiteres wichtiges Dokument ist der *Gender Recognition Act* (2004), der einen rechtlichen Rahmen für Geschlechtsangleichungen schuf. Zurzeit wird letzterer jedoch sowohl in England als auch in



Schottland insbesondere von trans Communities kritisiert, weil das Gesetz keine Selbstbestimmung für den Zugang zu geschlechtsangleichenden Schritten vorsieht. Lange bürokratische und therapeutische Prozeduren führten zudem zu strukturellen Ungleichheiten.

Eines der zentralen Forschungsinteressen von CILIA-LGBTIQ+ ist es, zu untersuchen, welche Maßnahmen insbesondere für den Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsbereich getroffen wurden und werden. Erwähnenswert ist hierbei, dass Großbritannien 2010 den *Equality Act* verabschiedete, welcher unter anderem Diskriminierung auf Grund sexueller und geschlechtlicher Identität im Arbeitsbereich verbietet. Unsere Untersuchung konnte zudem Lücken in der gesetzlichen Entwicklung aufzeigen. Anders als in Deutschland gibt es in England keinen gesetzlichen Rahmen für diverse bzw. nicht-binäre Geschlechtsidentitäten. Sehr oft werden inter Personen in den Gesetzen sowie Antidiskriminierungs-richtlinien übersehen. In 2018 wurden inter und nicht-binäre Personen erstmals in zwei Dokumenten erwähnt: 1) im „*Reform to Gender Recognition Act - Consultation Document*“ und 2) im „*LGBT Action Plan 2018: Improving the lives of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender people*“.

Aktuelle Diskussionen zu LSBTIQ+ Rechten konzentrieren sich insbesondere auf die folgenden Bereiche:

**Gender Recognition Act:** Ähnlich wie in Deutschland führt die gesetzliche Lage in Bezug auf Geschlechtsangleichungen zur strukturellen Diskriminierung von trans Personen. Trans Communities verlangen daher eine grundsätzliche Reform des Gesetzes.

**Konversionstherapie:** Obwohl die britische Regierung 2018 im Rahmen des *Antidiscrimination Action Plan* versprochen hat, die Konversionstherapie zu verbieten, ist die gesetzliche Vorgabe immer noch nicht in Kraft getreten.

**Nichtanerkennung nichtbinärer Geschlechter:** Nichtbinäre Geschlechtsidentitäten werden in England rechtlich nicht anerkannt. Die Regierung argumentierte 2016 sogar gegen die Anerkennung diverser/nichtbinärer Geschlechter -- eine solche Veränderung gefährde die öffentliche Sicherheit.

## 1.4 Schottland

Nach dem Referendum von 1997, in dem die schottischen Wähler\_innen für Dezentralisierung stimmten, wurde das schottische Parlament am 12. Mai 1999 neu gegründet. Die Befugnisse der dezentralen Legislative wurden durch den *Scotland Act 1998* festgelegt und durch mehrere nachfolgenden Gesetze des britischen Parlaments geändert, wodurch die dezentralen Befugnisse des schottischen Parlaments in einer Reihe von Bereichen weiter ausgedehnt wurden. Für CILIA-LGBTIQ+ ist von großer Bedeutung, zu verstehen, welche spezifische gesetzliche Lage der schottische sozio-politische Kontext aufweist – durch Autonomievereinbarungen mit dem Vereinigten Königreich gelten einige Policy-Dokumente nur in Schottland. Das schottische Parlament hat die folgenden Gesetze erlassen, die sich speziell oder besonders auf LSBTIQ+ Personen beziehen:





- Den *Marriage and Civil Partnership Act 2014*;
- Den *Sexual Offences Act 2009*, der Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität aus dem Sexualstrafrecht entfernt;
- Den *Robust Hate Crime Legislation via the Offences (Aggravation by Prejudice) Act 2009*. Die in dieser Gesetzgebung verwendete Definition von Geschlechtsidentität/Transgender gilt als die umfassendste Definition, die in Europa verwendet wird;
- Den *Adoption and Children Act 2007*, der gleichgeschlechtlichen Paaren die gemeinsame Adoption ermöglicht.

Es gibt in Schottland zwar einzelne Gesetze, die sich auf das Leben von LSBTIQ+ beziehen, aber die Politiklandschaft bezüglich LSBTIQ+ ist deutlich komplexer als die Gesetzeslage. Es gibt keine von der schottischen Regierung veröffentlichte nationale Politik, die sich speziell auf LSBTIQ+-Personen bezieht – stattdessen scheint es so, dass die schottische Regierung einer Reihe von LSBTIQ+-Organisationen eine Kernfinanzierung gewährt, damit diese in Vertretung die Gestaltung und Umsetzung der Politik übernehmen können.

Wir haben elf Dokumente zusammengestellt, die (die Umsetzung von) Rahmenbedingungen in diesem Zusammenhang beschreiben. Die Policy-Dokumente umfassen einen weiten Bereich – von der Unterstützung von trans Jugendlichen in Schulen bis hin zu gesetzlichen Reformen, die Blutspenden von Männern, die Sex mit Männern haben, ermöglichen.

**Gender Recognition Act:** Im März 2020 wurde im schottischen Parlament die Reformierung des *Gender Recognition Act* besprochen. Ähnlich wie in England und Deutschland führt die aktuelle gesetzliche Lage auch in Schottland zur strukturellen Diskriminierung von trans Personen. In Diskussionen bezüglich der Gesetzesreform wurden nicht nur in der Mehrheitsgesellschaft, sondern auch in feministischen Kreisen transfeindliche Argumente laut.

## 2. Ergebnisse der Feinanalyse

Ziel der Feinanalyse ist es, die konkreten Antidiskriminierungsziele der Dokumente, insbesondere in Bezug auf den Arbeitsplatz, herauszustellen. Erste Ergebnisse lassen erkennen, dass nur ein eher geringer Teil der Policy-Landschaften der untersuchten Länder diesen spezifischen Fokus haben. Daher wurden zusätzlich solche Dokumente für die Feinanalyse herangezogen, die auch auf Antidiskriminierung in anderen Bereichen abzielen. Es wurde untersucht, welche Antidiskriminierungsmaßnahmen mit welchen Bedeutungen, diskursiven Strategien sowie sprachlichen Eigenschaften formuliert werden. Ein genauerer Blick wurde auf Begrifflichkeiten, Metaphern, Subjektpositionen, Autor\_innenschaften, Forderungen sowie Reaktionen auf und Wirkungen der jeweiligen Dokumente geworfen. Die Kombination von Dokumenten- und Diskursanalyse hat schließlich in einer



vergleichenden Analyse einen Fokus sowohl auf die diskursiven Eigenschaften der Texte als auch ihre sozio-politischen Kontexte ermöglicht.

## 2.1 Vielfalt an Textarten

Dank der internationalen Zusammenarbeit konnten insgesamt 91 Dokumente zusammengetragen werden. Auf Grund der unterschiedlichen sozio-politischen Geschichten gelang nur eine asynchronische Auswertung. Während in England 55 Dokumente als relevant eingestuft wurden, flossen nur insgesamt 5 portugiesische Dokumente ein. In Deutschland waren es knapp 20 und in Schottland nur 11 Dokumente, die für die Analyse als bedeutsam erschienen. Der Korpus bildet eine bemerkenswerte Diversität mit Bezug auf die Textarten ab: So wurden Gesetze, Gesetzesvorlagen, Gerichtsentscheidungen, offizielle Briefe der Regierung, Empfehlungen, Leitfäden, Broschüren und Best-Practice-Beispiele, aber auch Bilder untersucht. Diese Vielfalt an Materialien und Textarten gestalteten die Analyse interessant und stellten zugleich eine Herausforderung dar.

Für die Feinanalyse wurden jeweils drei essenzielle Dokumente aus den beteiligten Ländern ausgewählt. Sie beziehen sich auf die Bereiche Arbeit, Gesundheit, Bildung, Antidiskriminierung, psychologische Unterstützung, Ehe, und Personenstand. Konkret wurden folgende Dokumente ausgewählt:

### *Deutschland:*

- „Trans\* Im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich?“<sup>10</sup>
- Gesetz zur Einführung des Rechts auf Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts vom 20.7.2017<sup>11</sup>
- Bundesverfassungsgerichtsbeschluss zum Personenstandsgesetz vom 10.10.2017<sup>12</sup>

### *Portugal:*

- Recht auf Selbstbestimmung der Geschlechtsidentität und des geschlechtlichen Ausdrucks sowie auf den Schutz der Geschlechtsmerkmale<sup>13</sup>
- Gesundheitsstrategie für LSBTI-Menschen mit Fokus auf Verbesserung von trans und inter Gesundheit<sup>14</sup>

---

10 „Trans im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich? Ein Reader über Transgeschlechtlichkeit als Thema in der Arbeitswelt“ (ohne Jahr) Hrsg. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung.

<https://www.berlin.de/sen/lads/schwerpunkte/lgbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/>

<sup>11</sup> [http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&jumpTo=bgbl117s2787.pdf](http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl117s2787.pdf)

<sup>12</sup> [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010\\_1bvr201916.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html)

<sup>13</sup> Despacho 7247 2019, 07.08.2019,

<https://dre.pt/web/quest/pesquisa/-/search/123962165/details/normal?q=Despacho+n.º%207247%2F2019>

<sup>14</sup> Estratégia de Saúde para Pessoas LGBTI, 10.2019, <https://www.sns.gov.pt/noticias/2019/07/01/nota-a-comunicacao-social-13/>



- Leitfaden für psychologische Interventionen bei LSBT Menschen<sup>15</sup>

### England:

- Antidiskriminierungs-Aktionsplan<sup>16</sup>
- Antwort der Regierung auf den Bericht des Ausschusses für Frauen und Gleichstellung über die Gleichberechtigung von trans Menschen<sup>17</sup>
- Hindernisse für Arbeitgeber\_innen bei der Entwicklung lesben-, schwulen-, bisexuellen- und trans-freundlicher Arbeitsplätze<sup>18</sup>

### Schottland:

- Equality Act 2010 Code of Practice - Gesetzlicher Praxiskodex für Beschäftigung<sup>19</sup>
- Arbeitsgruppe Inklusive Bildung der LSBTI: Bericht an die schottischen Minister\_innen<sup>20</sup>
- Protokoll zur Geschlechtsangleichung: Vorläufige Anleitung<sup>21</sup>

## 2.2 Diskursive Verläufe

Erste interessante Ergebnisse können bereits jetzt in aller Kürze beschrieben werden. So scheint es zwischen den o.g. Ländern thematische Ähnlichkeiten bei den politischen Entwicklungen bezüglich Antidiskriminierung und LSBTIQ+ zu geben. Während Anfang der 2000er Jahre die Themen Entkriminalisierung und Wiedergutmachung von Opfern kriminalisierender Gesetze, sowie die offizielle Anerkennung von gleichgeschlechtlichen Beziehungen (z.B. Ehe-Recht), die Policy-Landschaften prägte, verlagerten sich die Diskussionen in den letzten Jahren hin zu trans Rechten sowie geschlechtlicher (Nicht-)Binarität. Es fällt in allen betrachteten Ländern auf, dass inter und nicht-binäre Personen sowie Fragen zu intersektionalen Perspektiven<sup>22</sup> in den Dokumenten oft übersehen werden bzw. erst seit kurzem berücksichtigt werden.

---

<sup>15</sup> Guia Orientador da Intervenção Psicológica Com Pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais e Trans, 31.07.2017, [https://www.ordemdos psicologos.pt/ficheiros/documentos/guidelines\\_opp\\_lgbt\\_marco\\_2017.pdf](https://www.ordemdos psicologos.pt/ficheiros/documentos/guidelines_opp_lgbt_marco_2017.pdf)

<sup>16</sup> LGBT Action Plan 2018: Improving the lives of Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender people by Government Equalities Office, 03/07/2018, <https://www.gov.uk/government/publications/lgbt-action-plan-2018-improving-the-lives-of-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-people>

<sup>17</sup> Government Response to the Women and Equalities Committee Report on Transgender Equality by Government Equalities Office, 07/07/2016, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/535764/Government\\_Response\\_to\\_the\\_Women\\_and\\_Equalities\\_Committee\\_Report\\_on\\_Transgender\\_Equality.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/535764/Government_Response_to_the_Women_and_Equalities_Committee_Report_on_Transgender_Equality.pdf)

<sup>18</sup> Barriers to Employers in Developing Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender-friendly Workplaces, Prepared by National Institute of Economic and Social Research; commissioned by Government Equalities Office, 12.09.2011, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.231.3633&rep=rep1&type=pdf>

<sup>19</sup> Equality Act 2010 Code of Practice – Employment: Employment Statutory Code of Practice, 09.2018, <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/employercode.pdf>

<sup>20</sup> LGBTI Inclusive Education Working Group: Report to the Scottish Ministers, 10.2018, <https://www.gov.scot/publications/lgbti-inclusive-education-working-group-report/>

<sup>21</sup> NHS Scotland Gender Reassignment Protocol (GRP), 07.2012, <https://www.ngicns.scot.nhs.uk/information/grp/>  
<sup>22</sup> Kimberle Crenshaw (1990): Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stan. L. Rev. 43, 1241.



Im näheren Vergleich wird deutlich, dass es einen chronologischen diskursiven Verlauf der Themen von Entkriminalisierung der sexuellen Identitäten über Antidiskriminierung in den Bereichen Schule, Arbeit und Gesundheit sowie Öffnung der Ehe und letztlich hin zur Abschaffung binärer Geschlechtskategorien gibt. Die Gesetzesänderungen im Feld LSBTIQ+ scheinen in ihrer Chronologie geradezu einem unsichtbaren Fahrplan zu folgen. Befinden sich die betreffenden Länder gar in einer unausgesprochenen Konkurrenz darum, im Bereich der Antidiskriminierung eine Vorreiterrolle einzunehmen oder zumindest nicht als rückständig zu gelten? LSBTIQ+ Themen avancieren aus dieser Perspektive zu Markern von Modernität und Liberalität in Europa.

Jeweilige nationale Gesetze, die vor Diskriminierung in den Lebensphasen Jugend/Schule, mittleres Lebensalter/Arbeit und Alter/Ruhestand schützen sollen, beziehen sich meist nicht ausschließlich auf LSBTIQ+ Personen. Ein spezifischer Fokus auf LSBTIQ+ wird eher in Dokumenten in den Feldern Bildung, Gesundheit oder Arbeit sichtbar, die weitgehend von Ministerien oder Regierungen in Zusammenarbeit mit außerparlamentarischer Expertise veröffentlicht wurden.

### 2.3 Antidiskriminierungsmaßnahmen im Arbeitsbereich

Die Dokumente, die spezifisch den Arbeitsmarkt fokussieren, fordern vielfältige Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung. In allen untersuchten Ländern stützen sich solche Maßnahmen auf die geltenden allgemeine Antidiskriminierungsgesetze, die in ganz Europa ratifiziert werden mussten. Während das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* in Deutschland den gesetzlichen Rahmen dafür darstellt, ist es in England und Schottland der *Equality Act 2010*, der den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung formuliert. In Portugal bietet bereits das Grundgesetz diesen Schutz, da sexuelle Orientierung hier als geschütztes Merkmal aufgelistet wird. Alle Länder gehen jedoch im Bereich des Arbeitsmarkts über gesetzliche Vorgaben der EU-Richtlinie hinaus und implementieren weiche Instrumente wie Empfehlungen, Leitfäden und Richtlinien, um Diskriminierung am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken (Eine Ausnahme stellen in Deutschland kirchliche Sonderregelungen in Antidiskriminierungsgesetzen dar, die zu Unwirksamkeit von Gesetzen und weichen Instrumenten in kirchlichen Institutionen führen).

Die Forderungen und Empfehlungen können in zwei Kategorien aufgeteilt werden:

#### *Sensibilisierung für LSBTIQ+ Themen:*

Die analysierten Dokumente fordern beispielsweise Fortbildungen und Trainings zu LSBTIQ+ Themen, eine sensibilisierte Job-Rekrutierung, Unterstützung von trans Mitarbeitenden während ihrer Transition, Benennung von Ansprechpersonen zum Thema LSBTIQ+ am Arbeitsplatz, Zusammenarbeit mit LSBTIQ+ Organisationen, arbeitsinterne Antidiskriminierungsrichtlinien sowie Sichtbarmachung der implementierten Diversity-Strategien. Manche Dokumente wie der *Equality Act* in Schottland und England illustrieren sogar anhand konkreter Fallbeispiele, wie Diskriminierung mit Bezug auf sexuelle



Orientierung und Geschlechtsidentität sichtbar werden kann. Die Verfasser\_innen der Broschüren, Leitfäden etc. bemühen sich um eine adäquate Vermittlung der Themen.

### *Vielfalt wird als Bereicherung beworben:*

Die untersuchten Dokumente stellen LSBTIQ+ im Arbeitsbereich oft als Indikator für eine Bereicherung und Stärke für die Unternehmen dar. Manche Dokumente, wie *“Barriers to employers in developing lesbian, gay, bisexual and transgender-friendly workplaces”* aus England und Schottland, erörtern dabei die finanziellen Hürden sowie Kosten von Maßnahmen, die für eine LSBTIQ+-freundlichere Gestaltung von Unternehmen als notwendig erachtet werden. Hierbei wird damit geworben, dass die Profite, die durch Diversity-Strategien erreicht werden, größer sind als die entstehenden Kosten. Dokumente wie *Trans im Job\** aus Deutschland betonen zwar, dass Diversität eine Bereicherung ist, warnen jedoch davor, dass die vorgestellten Strategien nicht allein aus PR-Gründen umgesetzt werden sollten.

## 2.4 Diskurs der Inklusion

Die Analyse hat gezeigt, dass die untersuchten Dokumente zwar meist eine diskriminierungssensible Sprache verwenden, den Status quo der Diskussionen um Begrifflichkeiten und Bezeichnungen innerhalb der LSBTIQ+ Communities jedoch oft nicht widerspiegeln. Kontroverse Begriffe wie „gender identity disorder“ oder die Verwendung des generischen Maskulinums sind keine Ausnahmen. Die untersuchten Dokumente schenken Diversität eine besondere Aufmerksamkeit, reproduzieren dabei jedoch althergebrachte diskursive Strukturen, in denen LSBTIQ+ Personen als sexuell und/oder geschlechtlich different markiert werden. Institutionen werden fast ausschließlich als heterosexuell, cisgeschlechtlich und weiß (re)präsentiert. Dies wird vor allem in den Leitfäden deutlich, die eine Sensibilisierung zu LSBTIQ+-Themen in Bereichen wie Arbeit, Bildung und Gesundheit einfordern. Intersektionale Ungleichheiten werden kaum thematisiert. LSBTIQ+ Menschen scheinen in diesen Dokumenten nur von Homo- oder Transfeindlichkeit betroffen zu sein. Rassismus, Diskriminierung aufgrund von Klassenherkunft, Ableismus oder Altersdiskriminierung finden selten Platz. Inklusion wird immer noch nur als Single-Issue gedacht. Die weit ausdifferenzierte Intersektionalitätsforschung ist im Policy-Feld Europas noch nicht angekommen.

## 2.5 Diskurs als Zeichen von Progressivität

Die Veröffentlichung dieser Texte dient Institutionen, Regierungen oder Staaten oft dazu, sich selbst bezüglich LSBTIQ+-Rechten als progressiv darzustellen. Ein genauerer Blick auf den sozio-politischen Kontext der jeweiligen Texte zeigt jedoch, dass Gesetze Diskriminierungen nie ausreichend verhindern oder beseitigen können. Selbst während ihrer (Entstehung und) Veröffentlichung werden solche Dokumente von LSBTIQ+ Communities auf Grund von Leerstellen, Widersprüchlichkeiten oder Umsetzungsschwierigkeiten kritisiert. Den untersuchten Ländern bzw. Regierungen ist dieses Problem



anscheinend bekannt, denn sie veröffentlichen immer wieder spezifische Dokumente zu bestimmten Bereichen wie Arbeit, Gesundheit und Bildung und versuchen damit, die Umsetzung der antidiskriminierenden Maßnahmen zu sichern. Auf der anderen Seite wird das schlichte Vorhandensein der Diskurse als Nachweis von Progressivität dargestellt. Die gesetzlichen Entwicklungen in den untersuchten Ländern sind oft durch eine symbolische Konkurrenz zwischen EU-Ländern entstanden, bei denen andere Nationalstaaten gerne als rückständig klassifiziert werden.

Trotz aller staatlichen Widerstände und Reglementierungen haben Schritte hin zu mehr Gleichberechtigung auch zur Folge, dass einige LSBTIQ+ Personen und Communities sich positiv mit dem jeweiligen Nationalstaat identifizieren und ‚Stolz auf *ihr* Land‘ sind (Stichwort Homonationalismus, vgl. Puar 2007).<sup>23</sup>

## 2.6 Textualität, Kontext und erweiterte sozio-politische Ebene

Darüber hinaus hat die auf der Diskursanalyse basierende Feinanalyse den Fokus jeweils auf drei Diskursebenen gelegt: Textualität, Kontext und die erweiterte sozio-politische Ebene.<sup>24</sup> Im Folgenden werden die Eigenheiten der einzelnen Länder sowie die Ähnlichkeiten und Unterschiede zusammenfassend dargestellt:

### 2.6.1 Portugal

#### Textuelle Ebene

Die untersuchten Dokumente entlehnen progressive Begrifflichkeiten wie *género* (Gender) und Konzepte wie Geschlechtsausdruck. Es sind Begrifflichkeiten und Konzepte, die fast allesamt ihre Ursprünge in LSBTIQ+-Bewegungen und Queer-Theorie haben. Obwohl die Texte hauptsächlich die Stimme des Staates (re)präsentieren, indem sie eine offizielle amtliche Sprache verwenden, ist somit gleichzeitig eine Veränderung des staatlichen Diskurses zu beobachten: staatliche Institute übernehmen zivilgesellschaftliche Diskurse in dem Versuch, eine offene Gesellschaft zu repräsentieren. Auf der anderen Seite versuchen die Texte, Definitionen für Begrifflichkeiten wie Trans, Cisgender, soziales Geschlecht etc. festzulegen. Wenn somit staatliche Dokumente als Quellen für LSBTIQ+ Begrifflichkeiten fungieren, kann dies als Normalisierungsbestrebung interpretiert werden. Diese Begriffe befinden sich jedoch in ständiger Veränderung und jeder Versuch, eine feste, endgültige Definition durchzusetzen, birgt auch das Risiko, bald schon von den dynamischen Entwicklungen in der Zivilgesellschaft überholt zu werden.

---

23 Jaspir Puar (2007): *Terrorist Assemblages: Homonationalism in Queer Times*. Duke University Press

24 Jorge Ruiz Ruiz (2009): *Sociological Discourse Analysis: Methods and Logic*. *Forum: Qualitative Social Research*, 10(2).



### Kontextuelle Ebene

Die Dokumente richten sich an Institutionen, die als Teil der (nicht-LSBTIQ+) Mehrheitsgesellschaft betrachtet und mit mehrheitsgesellschaftlichen Attributen dargestellt werden. Dies ist eine diskursive Struktur, die auch in anderen Ländern zu beobachten ist. LSBTIQ+ Personen werden in den Dokumenten nur als Opfer von Diskriminierungen dargestellt, nie als Expert\_innen oder professionelle Mitarbeiter\_innen der jeweiligen Institutionen. Durch diese klassische Darstellung der bürgerlichen Mehrheitsgesellschaft werden Minorisierte permanent als different markiert, ihnen wird mit Toleranz begegnet, aber es findet keine echte Inklusion statt. Bemerkenswert ist dabei, dass bei der Veröffentlichung von einigen Dokumenten LSBTIQ+ Organisationen mitgewirkt haben.

Die portugiesische Regierung bietet finanzielle Förderungen an, von denen z.T. auch LSBTIQ+ Organisationen profitieren. Bei der Produktion des Diskurses ist also auch eine Zusammenarbeit zwischen dem Staat und LSBTIQ+ Communities zu beobachten. Des Weiteren finden sich im portugiesischen Diskurs Diskussionen zur Bedeutung von Intersektionalität. Dies ist ein beachtlicher Unterschied zu Deutschland, wo die Verschränkung von unterschiedlichen Ungleichheiten selbst in den einschlägigen Leitfäden kaum thematisiert wird.

### Sozio-politische Ebene

Die untersuchten Dokumente entstanden in einem politischen Kontext, in dem linke und grüne Parteien zusammengearbeitet haben. Die als von LSBTIQ+ Communities als progressiv wahrgenommenen und gefeierten Dokumente führten jedoch auch zu kritischen öffentlichen Diskussionen. Insbesondere die Differenzierung von „sex“ und „gender“, also die Unterscheidung von biologischem und sozialem Geschlecht, führte zu Verwirrungen in öffentlichen Debatten. Die Forderung von Sensibilisierung für trans Themen im Bildungsbereich wurde von konservativen Lehrer\_innen kritisiert und torpediert. Es wurden Bedenken von Seiten der LSBTIQ+ Communities geäußert, dass viele der als progressiv gesehenen Entwicklungen schwer umsetzbar sein würden. Eine Befürchtung ist, dass diese nur auf einer Diskursebene verbleiben und nicht in konkrete Aktionen umgesetzt werden. Im Vergleich zu den anderen betrachteten Ländern kann man wiederum schlussfolgern, dass die Konkurrenz zwischen den Ländern, sich als progressiv darzustellen, auch die portugiesische Policy-Landschaft prägt und geprägt hat.

## *2.6.2 Deutschland*

### Textuelle Ebene

Die untersuchten Dokumente bilden einen Korpus aus sehr unterschiedlichen Textarten. Darüber hinaus sind sie auch in unterschiedlichen Sprachstilen verfasst. Außerdem bringen die Dokumente unterschiedliche Stimmen zusammen. Dies führt dazu, dass selbst in einem einzigen Dokument keine Kohärenz zwischen Begrifflichkeiten und Sprachstilen existiert. Das heißt, dass sowohl progressive Begrifflichkeiten als auch veraltete Begrifflichkeiten nebeneinander in einem Dokument und innerhalb des Korpus auftauchen. So stehen etwa von der trans Bewegung als problematisch angesehene



Begriffe wie „Transsexualität“ oder Formulierungen wie „Umwandlung vom weiblichen hin zum männlichen Geschlecht“ neben queer-feministischen Konzepten. Interessant ist, dass die Dokumente (ähnlich wie in anderen Ländern) Definitionen zu Begrifflichkeiten geben. Des Weiteren erklären die Leitfäden zu Antidiskriminierung im Arbeitsbereich, welche Begriffe verwendet werden sollten, um in der Sprache Raum für solche Erfahrungen und Identitäten zu eröffnen, die die binäre Geschlechterordnung unterlaufen. In den Gesetzestexten sind die queer-feministischen Sprachhandlungen jedoch noch nicht angekommen. Hier werden eher problematische Formulierungen und Formen wie das generische Maskulinum verwenden. Dieser diskursive Widerspruch verdeutlicht die Kontingenz des Diskurses und verweist auf einen möglichen Grund für die nicht-Performativität<sup>25</sup> der Policy Dokumente.

### Kontextuelle Ebene

Die untersuchten Dokumente gelten als wichtige Schritte der Antidiskriminierung. Sie entstanden aufgrund jahrelanger (auch juristischer) Kämpfe, Druck von Seiten der LSBTIQ+-Communities sowie der Europäischen Union sowie mit Bezug auf internationale Entwicklungen im Bereich LSBTIQ+ Rechte.

Der Leitfaden *Trans\* im Job* ist ein Beispiel für eine Zusammenarbeit zwischen staatlichen Institutionen und trans Communities. Der Leitfaden diente zunächst dazu, die durch das Inkrafttreten des AGGs zugespitzten Diskussionen zu Diskriminierung im Arbeitsbereich auf die Situation von trans Personen zu erweitern. Darüber hinaus wurde durch den Leitfaden auch auf eine größere Sichtbarkeit von trans abgezielt: Zeitgleich zur Veröffentlichung des Leitfadens fand auch eine mobile Ausstellung mit Bildern und Geschichten von erwerbstätigen trans Personen statt, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) initiiert und mitfinanziert wurde.

Die Öffnung der Ehe führte zu vermehrter Aufmerksamkeit für gleichgeschlechtliche Paare auch im juristischen Diskurs, unter anderem zu Steuerrecht, Adoptionsrecht und bezüglich Regelungen zu Geschlechtsangleichungen. Die Gesetzesänderung wurde unter anderem durch jahrelangen Aktivismus einzelner Betroffener vorangetrieben, die für die Etablierung ihrer Rechte bis vor das Bundesverfassungsgericht gezogen sind.

Auch die sogenannte „Dritte Option“ im Personenstandsrecht wurde mitunter durch Vorstöße einzelner Betroffener vor dem Bundesverfassungsgericht ermöglicht. Diese Gesetzesänderung führt zu einer enormen Verschiebung in einem Diskurs, der in Deutschland stark von der binären Geschlechterordnung geprägt ist. Die Einführung eines dritten positiven Geschlechtseintrags ist also auch ein Zeichen für einen einschneidenden diskursiven Wandel. Die gewaltvollen medizinischen Eingriffe an Körpern von inter Kindern sowie sprachliche Ausschließungen von inter Personen sind

---

25 Vgl. Sara Ahmed (2006): *The Nonperformativity of Antiracism*. Duke University Press





angesichts dessen nunmehr weder medizinisch noch juristisch begründbar. Ein langwährender gesellschaftlicher Konsens konnte gebrochen werden.

### Sozio-politische Ebene

Im Vergleich zu Portugal zeigen einige der guten Entwicklungen in Deutschland bereits Lücken. Während dort z.B. beide Eltern ungeachtet ihres Geschlechts bei der Geburt des Kindes als Elternteile registriert werden können, müssen in Deutschland gleichgeschlechtliche Ehepartner\_innen ihre eigenen Kinder adoptieren – auch die Liberalisierung des Eherechts konnte daran zunächst nichts ändern. Dies ist auf jahrelange mangelnde Bereitschaft deutscher Regierungen bzw. Regierungskoalitionen zurückzuführen – insbesondere konservative Parteien verteidigen seit langer Zeit eine christlich geprägte, heterosexuelle Vorstellung von Kernfamilie.

Gegenüber Schottland, Portugal und England sind hiesige Entwicklungen zur Anerkennung der dritten Geschlechtsoption ein progressives Vorbild. Das deutsche Gesetz wird jedoch von trans und inter Bewegungen kritisiert. Nachdem anfangs auch endogeschlechtliche Personen von dem Gesetz profitiert haben und sich (mithilfe eines Attests und auf Grundlage einer vagen Formulierung des Gesetzes) als divers eintragen lassen konnten, hat der Bundesgerichtshof in einem Beschluss vom 22. April 2020 (Az. XII ZB 383/19) klargestellt, dass die Eintragung „divers“ nur Personen offenstehe, die „körperlich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuzuordnen“ seien. Laut einer Pressemitteilung vom 16. Juni 2020 wurde dem Bundesverfassungsgericht nun eine Beschwerde vorgelegt, die im deutschen Recht für alle Menschen einen selbstbestimmten Geschlechtseintrag ermöglichen soll.

Die Schritte zu Antidiskriminierung im Arbeitsbereich werden zwar von Seite der LSBTIQ+ Communities gelobt, aber es wird eine über Individualansprüche hinausgehende Wirksamkeit des AGG gefordert, um strukturelle Änderungen herbeizuführen.

### *2.6.3 England*

#### Textuelle Ebene

Ähnlich wie in den anderen Ländern eröffnet der staatliche Diskurs auch in England einen Raum für zivilgesellschaftliche Diskurse, indem immer mehr progressive Konzepte und Begrifflichkeiten übernommen werden. Dabei bieten die Dokumente auch hier Definitionen zu Begrifflichkeiten an. Bemerkenswert ist dabei, dass die staatliche Stimme, die in den Dokumenten repräsentiert wird, auch eine Selbstkritik ausübt. Die staatlichen Institutionen adressieren dabei Lücken, Probleme und Verbesserungsbedarfe z.B. in den Bereichen Bildung und Gesundheit. Die Selbstkritik verschränkt sich mit Selbstlob, in dem der Staat die Entwicklungen der LSBTIQ+-Rechte in den letzten Jahren als Zeichen der eigenen Modernität und Liberalität darstellt. Des Weiteren ist, ähnlich wie in den portugiesischen Texten, eine mangelnde Bereitschaft zur Thematisierung und Anerkennung von inter Personen und



ihren Anliegen zu beobachten. Mit der vorgeschobenen Begründung, die öffentliche Sicherheit ginge vor, wird am Zweigeschlechtersystem festgehalten.

### Kontextuelle Ebene

Ähnlich wie in Deutschland sind die Entwicklungen in England (und Schottland) auf geltende Antidiskriminierungsgesetze zurückzuführen, deren Ratifizierung die EU verlangt hat. Bei der Entstehung der Dokumente wird dabei auch von Seiten der Regierung die aktuelle gesellschaftliche Situation untersucht. Bei der Veröffentlichung des Dokuments *Antidiscrimination Action Plan* führte die Regierung beispielsweise eine Umfrage mit 108.000 Teilnehmenden durch, um herauszufinden, in welchen Bereichen LSBT-Rechte vorangetrieben werden können bzw. müssten. Insbesondere die Verabschiedung des *Equality Act 2010* führte bezüglich Antidiskriminierung im Arbeitsleben zu wichtigen Veränderungen; dennoch gibt es immer noch unterschiedliche Regelungen für konfessionelle Arbeitgeber\_innen. Seit 2010 wurden von, oder in Zusammenarbeit mit, staatlichen Institutionen unterschiedliche Studien durchgeführt, um aktuelle Bedürfnisse zu dokumentieren – was von LSBTIQ+ Communities in England immer wieder positiv beurteilt wurde. Die Dokumente adressieren unterschiedliche Bereiche wie Arbeit, Bildung und Gesundheit. Während Dokumente in den anderen untersuchten Ländern diese Bereiche fast ausschließlich als heterosexuell und cisgeschlechtlich darstellen, kommen in britischen Dokumenten LSBT Personen auch als professionelle Mitarbeiter\_innen und Teil der Institutionen vor. Anders als in den untersuchten Dokumenten aus Schottland ist hier z.B. von LSBT Lehrer\_innen die Rede. Bildung wird damit als ein Bereich dargestellt, in dem auch LSBT Personen als Professionelle mitarbeiten. Seit der Abschaffung von *Section 28* in 2003 (in Schottland bereits in 2000), die „Werbung“ für gleichgeschlechtliche Beziehungen von staatlicher Seite (insbesondere an Schulen) sowie Ausgaben für entsprechende Bildungsmaterialien verbot, gibt es insbesondere im Bildungsbereich Bemühungen, eine Sensibilisierung für LSBT Themen voranzutreiben.

### Sozio-politische Ebene

Die britische Regierung ist recht fortschrittlich, insoweit sie einerseits regelmäßig Probleme und Lücken in unterschiedlichen LSBTIQ+ Personen betreffenden Bereichen evaluiert und gleichsam (wie am Beispiel des *Antidiscrimination Action Plan* zu sehen ist) neue Wege für die sozio-politische Entwicklung in diesen Bereichen skizziert. Dies ist ein Indikator dafür, dass nicht mehr alle Europäischen Staaten in alten Gesetzeslagen sowie heteronormativen Strukturen verharren, sondern dass mancherorts dynamisch auf queere Praxen und Studien reagiert wird. Andererseits schreiten die Entwicklungen träge voran, zu häufig werden Änderungen aufgeschoben: die Zivilgesellschaft wird als nicht bereit für schnelle und/oder umfangreiche progressive Gleichberechtigungsbestrebungen eingestuft. Dies ist eine klassisch konservative Verzögerungsstrategie. Beispielweise wurde im *Antidiscrimination Action Plan* von 2018 angekündigt, dass Konversionstherapien in Großbritannien verboten würden. Dies ist jedoch auch Mitte 2020 immer noch nicht umgesetzt worden. Auch Versuche, eine LSBTIQ-sensibilisierte Sexualpädagogik in Schulen zu ermöglichen, werden regelmäßig auf unbestimmte Zeit in der Zukunft verschoben.



## 2.6.4 Schottland

### Textuelle Ebene

Ein genauerer Blick auf die textuelle Ebene offenbart, welche großen Auswirkungen eine Zusammenarbeit zwischen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen auf die Nutzung von Sprache haben kann. Viele der untersuchten Dokumente in unterschiedlichen Ländern repräsentieren die Stimme des Staates, LSBTIQ+ Personen werden stets als am Rande der Gesellschaft dargestellt und nicht als Teil von „wir“. Ein Dokument aus Schottland, *LGBTI Inclusive Education Working Group*, zeigt hingegen, dass Policy-Diskurse auch aus Sicht von LSBTIQ+ Personen produziert werden können. Ähnlich wie die Dokumente aus Deutschland, sind auch die schottischen Dokumente sehr divers in Bezug auf genutzte Textarten. Dies führt dazu, dass keine Kohärenz zwischen den Diskursen erkennbar wird. In einem Text, der trans Personen nur im Rahmen des medizinischen Diskurses thematisiert, werden diese beispielsweise nur als Patient\_innen repräsentiert. Manche Diskursfragmente reproduzieren gar eine transfeindliche Sprache, wenn beispielsweise die Selbstbestimmung von trans Personen nicht respektiert wird, indem sie mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht adressiert werden.

### Kontextuelle Ebene

Die Vielfalt der offiziellen schottischen Diskurse wird auch durch die Heterogenität der Arbeitskonstellationen ermöglicht, in denen sie produziert werden. Es gibt nur wenige Gesetze oder Leitfäden, die allein auf Schottland fokussieren. Dennoch arbeitete die schottische Regierung oft mit LSBTIQ+ Organisationen zusammen, die somit ihre Expertise in Policy-Entwicklungen einfließen lassen konnten. Die *LGBTI Inclusive Education Working Group* ist ein typisches Beispiel für eine solche Zusammenarbeit. Manche Verbesserungen, beispielsweise bei medizinischen und bürokratischen Verfahren im Rahmen einer Transition, wurden in Feedbackverfahren (hier mit trans Gruppen) erarbeitet, was als ein Zeichen gelesen werden kann, dass die schottische Regierung die betroffenen Gruppen als Expert\_innen wahrnimmt. Britische Policy Dokumente wie der *Equality Act*, der vor allem den Arbeitsbereich regulieren will, wurden hingegen in London verabschiedet und lassen somit keine Rückschlüsse auf das Kooperationsverhalten der schottischen Regierung zu.

### Sozio-politische Ebene

Die Expertise von LSBTIQ+ Communities für die Policy-Entwicklung zu nutzen, hat auch Auswirkungen auf sozio-politischer Ebene. Schottland präsentiert sich bezüglich LSBTIQ+-inklusive Politiken, insbesondere im Bildungsbereich, oft als das progressivste Land Europas. Auch im Vergleich mit den anderen untersuchten Ländern wird deutlich, dass Gesetzgebungen zu LSBTIQ+ Rechten sowie weitere Antidiskriminierungsmaßnahmen immer wieder als Indiz für eine angenommene Progressivität und Modernität fungieren. Dies ist insbesondere in Anbetracht der immer wieder aufflammenden Unabhängigkeitsbestrebungen Schottlands interessant: Angesichts des Brexit dient diese Selbstdarstellung auch dazu, sich (auch international) als moderner als das restliche Königreich zu präsentieren, welches Schottland hingegen immer wieder als rückständig und provinziell darstellt.



Hier wird nochmal in aller Zugespitztheit deutlich, wie LSBTIQ+ politisch (und nationalistisch) funktionalisiert werden.

## Schlussbemerkungen

Die Dokumentenanalyse konnte eindrucksvoll zeigen, welche enorme Verbesserungen in den letzten Jahrzehnten in Bezug auf LSBTIQ+ Rechte in Europa (zumindest in Deutschland, England, Schottland und Portugal) errungen wurden. Sicher wäre dies ohne die persistente Arbeit der schwulen, lesbischen, trans und inter Bewegung(en) nicht möglich gewesen.

Nichtsdestotrotz bleibt es notwendig, die Reformen kritisch zu verfolgen. Homonationalismus ist hier nur ein Stichwort, welches darauf hinweist, dass die Inklusion von LSBTIQ+ Menschen auch auf Kosten derjenigen gehen kann, die nicht als Teil der Nation gesehen werden: Migrant\_innen (insbesondere aus außereuropäischen Ländern) und Geflüchtete, die dann als Bedrohung der selbstproklamierten Liberalität dargestellt werden (Stichwort: „Homophobe Muslime“).

### Impressum

Dieser Bericht wurde im Rahmen der Ergebnispräsentation des Forschungsprojektes CILIA-LGBTIQ+ erstellt. Er wird kostenlos zur Verfügung gestellt und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Kontakt: CILIA-LGBTIQ+ z.Hd. Castro Varela, ASH Berlin, Alice-Salomon-Platz 5, 12627 Berlin  
cilia@ash-berlin.eu

Autor\_innen: Prof. Dr. Castro Varela, María do Mar und Dr. Bayramoğlu, Yener

Gestaltung: B.A. Bauer, Annika

Stand: 13. Juli 2020