LWL-Führungswissen kompakt

Themenwochen



17.09.2026

21.09.2026

22.09.2026

LWL-Referat für Chancengleichheit

Kernteam Münster



MELANIE HÄNSEL
LWL-Gleichstellungsbeauftragte
Leiterin LWL-Referat für Chancengleichheit



N.N.
Stellvertretende
LWL-Gleichstellungsbeauftragte



HATICE GÖKDONLU

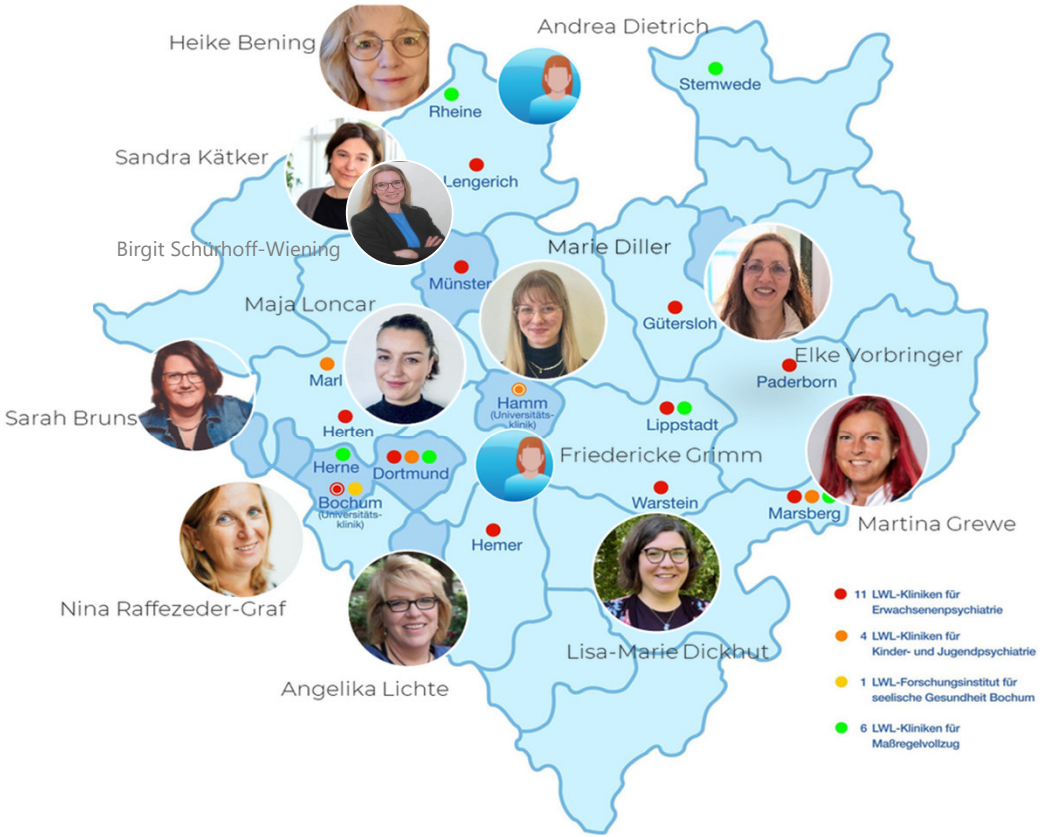
Beratung, ÖA



HANNA ALTHOFF

Beratung, Büroorganisation

Ansprechpartnerinnen vor Ort



Geschlechtliche Vielfalt am Arbeitsplatz

LWL-Referat für Chancengleichheit

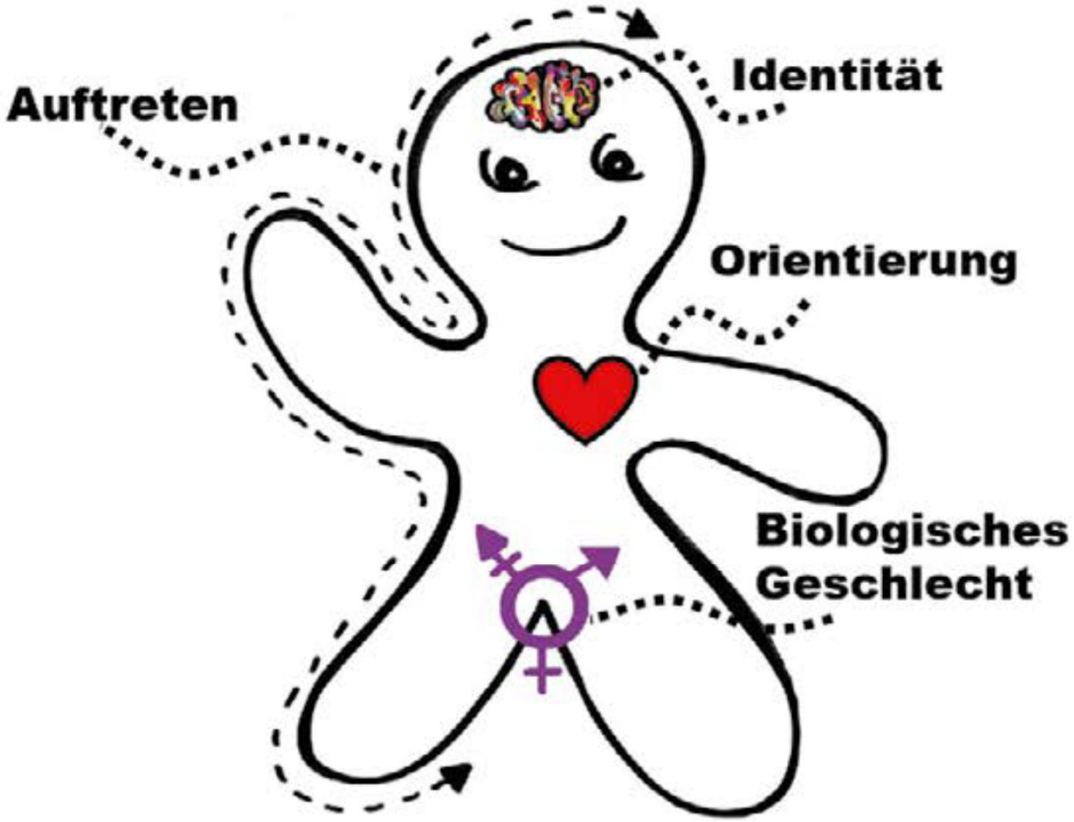


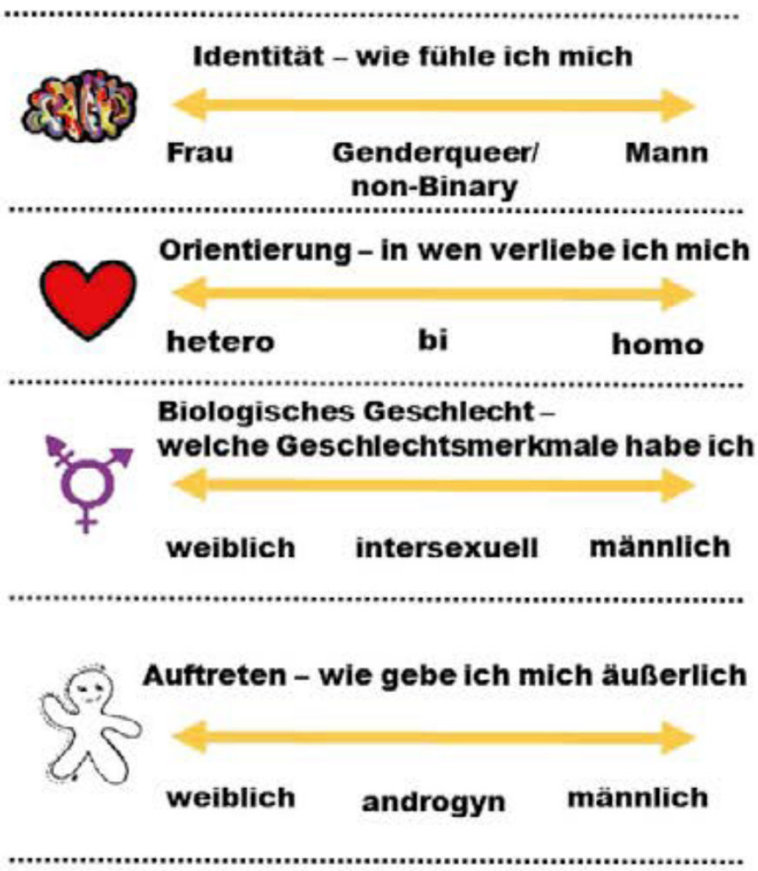
Ablauf

- Begriffsbestimmung
- Relevanz für den LWL/für Führungskräfte
- Gesetzlicher Rahmen
- Diskriminierungserfahrungen und –formen
- Verantwortung als Führungskraft
- Handlungsoptionen der Dienststelle
- Praxisrelevanz
- Hilfs- und Beratungsangebote
- Offene Fragen

Geschlechtliche Vielfalt - Begriffsbestimmung

Genderbread Person





Kleines Wörterbuch

Identität

- cis
- trans
- binär
- nicht binär
- agender
- inter

Begriffe

- Transition
- LSBTIQ*
- queer
- Inklusion

Dont´s

- Deadname
- misgendern
- Zwangsouting

Relevanz für den LWL

- „LWL-Alltag“ als Spiegel der Gesellschaft:

  In unseren Einrichtungen haben wir regelmäßig und auf allen Ebenen Kontakt zu Menschen mit individuellen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen

- Viele von ihnen haben Diskriminierung im Beruf und Privatleben erfahren
- Viele leben Aspekte ihrer Persönlichkeit aus Angst vor Diskriminierung nicht offen aus
- Angst vor Diskriminierung kann eine Barriere darstellen, die Menschen z.B. von einer stationären Behandlung oder einer Bewerbung abhält
- LWL-Handlungsleitlinien:

  Rechtskonformität, diskriminierungsfreie Weltanschauung, „Charta der Vielfalt“-Mitgliedschaft seit 2018

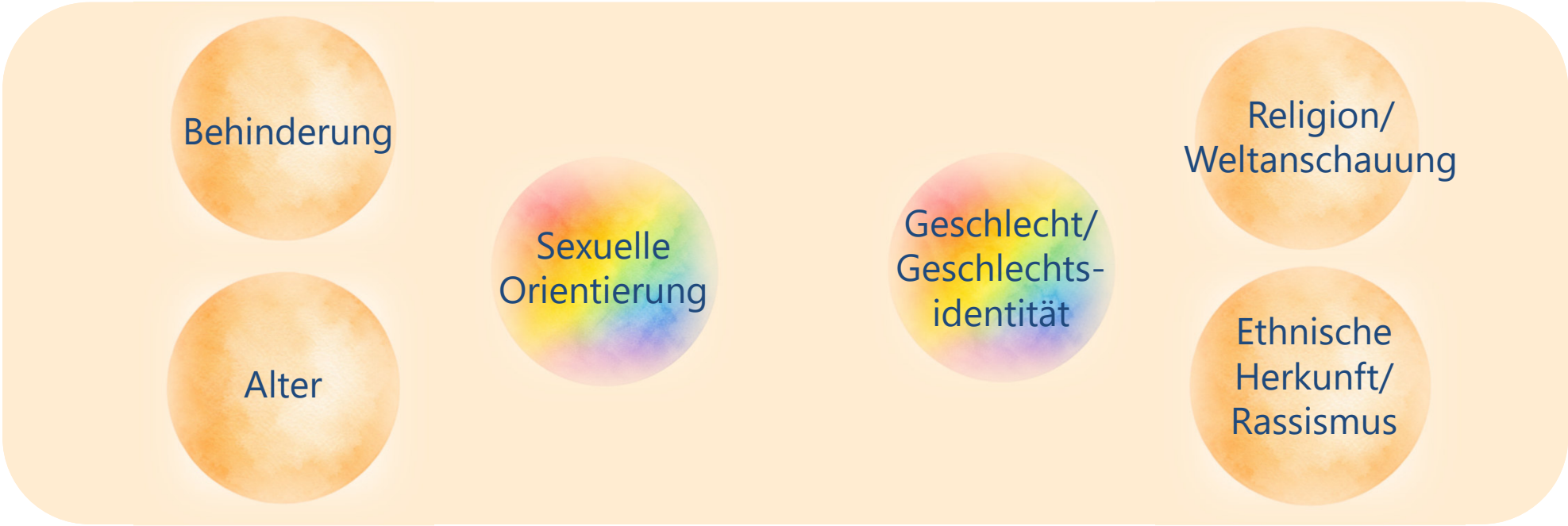
Gesetzliche Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt

- **Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 bezüglich eines weiteren positiven Geschlechtseintrags**:
  - Einführung der sogenannten „Dritten Option“ (divers) für intergeschlechtliche Personen
  - Grundstein für die Anerkennung verschiedener geschlechtlicher Orientierungen

- Das **Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG, 2024)** regelt u.a.:
  - Änderung von Geschlechtseintrag im Personenstandsregister und Vornamen durch Erklärung beim Standesamt
  - Änderungen müssen drei Monate vorher angekündigt sein und bleiben mindestens ein Jahr bestehen
  - Verbot, frühere Geschlechtseinträge und Namen zu erforschen und zu offenbaren

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Das AGG schützt Menschen im Arbeitsalltag und bei Alltagsgeschäften
- Das AGG nennt die geschützten Diskriminierungsmerkmale und definiert die verschiedenen Formen der Diskriminierung umfänglich
- Führungskräfte sind für diskriminierungsfreien Arbeitsplatz verantwortlich
- Die geschützten 6 Diskriminierungsmerkmale sind:

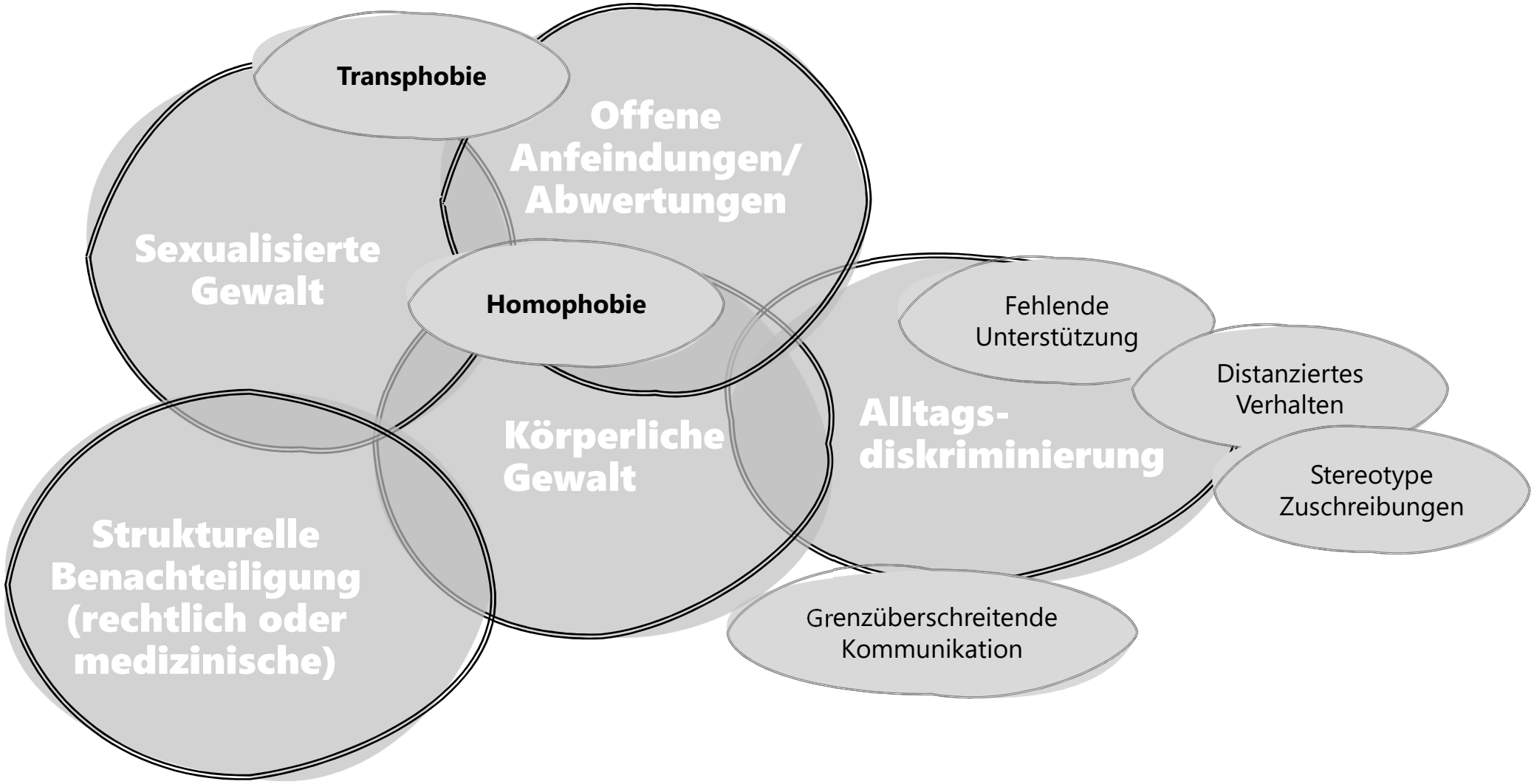


Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Formen der Diskriminierung:

- *Unmittelbare Diskriminierung*: Ungleichbehandlung setzt direkt an einem der Merkmale an (Bsp.: Nichteinstellung einer Person in Transition)
- *Mittelbare Diskriminierung*: nicht offensichtlich aufgrund eines Merkmals aus dem AGG, resultiert aus scheinbar neutralen Kriterien (Bsp.: Nutzung des Deadnames in Wartezeit zur Personenstandsänderung)
- *Belästigung*: unerwünschte Verhaltensweisen, die aufgrund eines Diskriminierungsmerkmals einschüchtern, beleidigen, erniedrigen oder ein feindliches Umfeld schaffen
- *Sexuelle Belästigung*
- *Anweisung zur Benachteiligung*: wenn beispielsweise eine Führungskraft die Personalverantwortlichen anweist, Bewerbungen von non-binär gelesenen Personen von vornherein abzulehnen
- *Mehrfachdiskriminierung/Intersektionalität*: Diskriminierungen aus mehreren Gründen, die sich gegenseitig verstärken

Diskriminierungserfahrungen LGBTIQ*-Personen



Nährboden für Diskriminierung

Mangelndes Wissen

Fehlendes Verständnis



Unsicherheit/ Gefühl der Befremdung

Angst – Ablehnung – diskriminierendes Verhalten

Traditionelle/reaktionäre Sozialisierung

Rechte Gesinnung

KI generiert

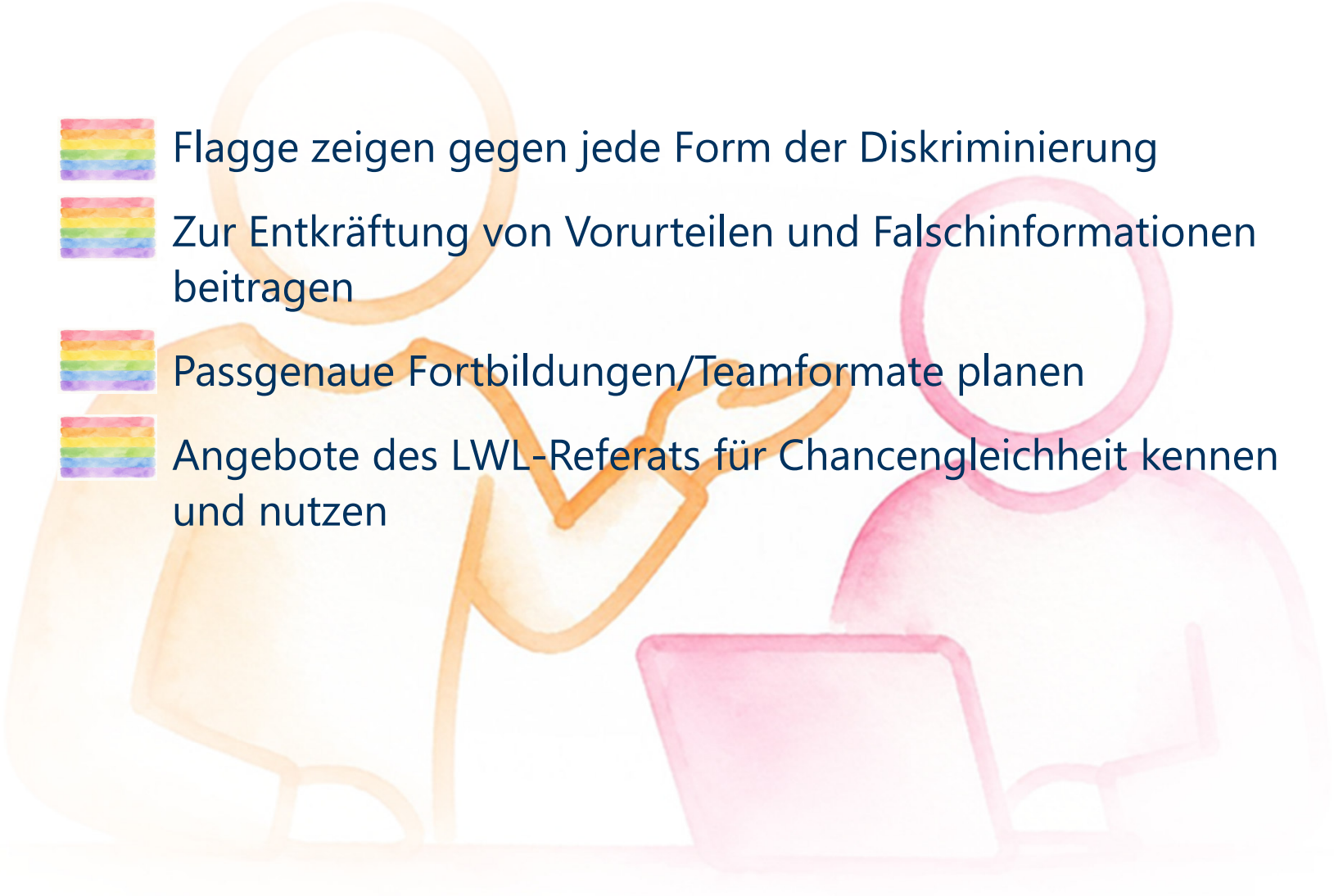
Verantwortung als Führungskraft

Offenheit schaffen – Vertrauen ermöglichen



- Diversitykompetenz = Führungskompetenz
- Vorbild sein und Offenheit vorleben
- Unterstützung aktiv anbieten
- Gewählte Namen und Pronomen verwenden
- Gewünschten Namen in allen internen Systemen nutzen – auch vor einer amtlichen Änderungen

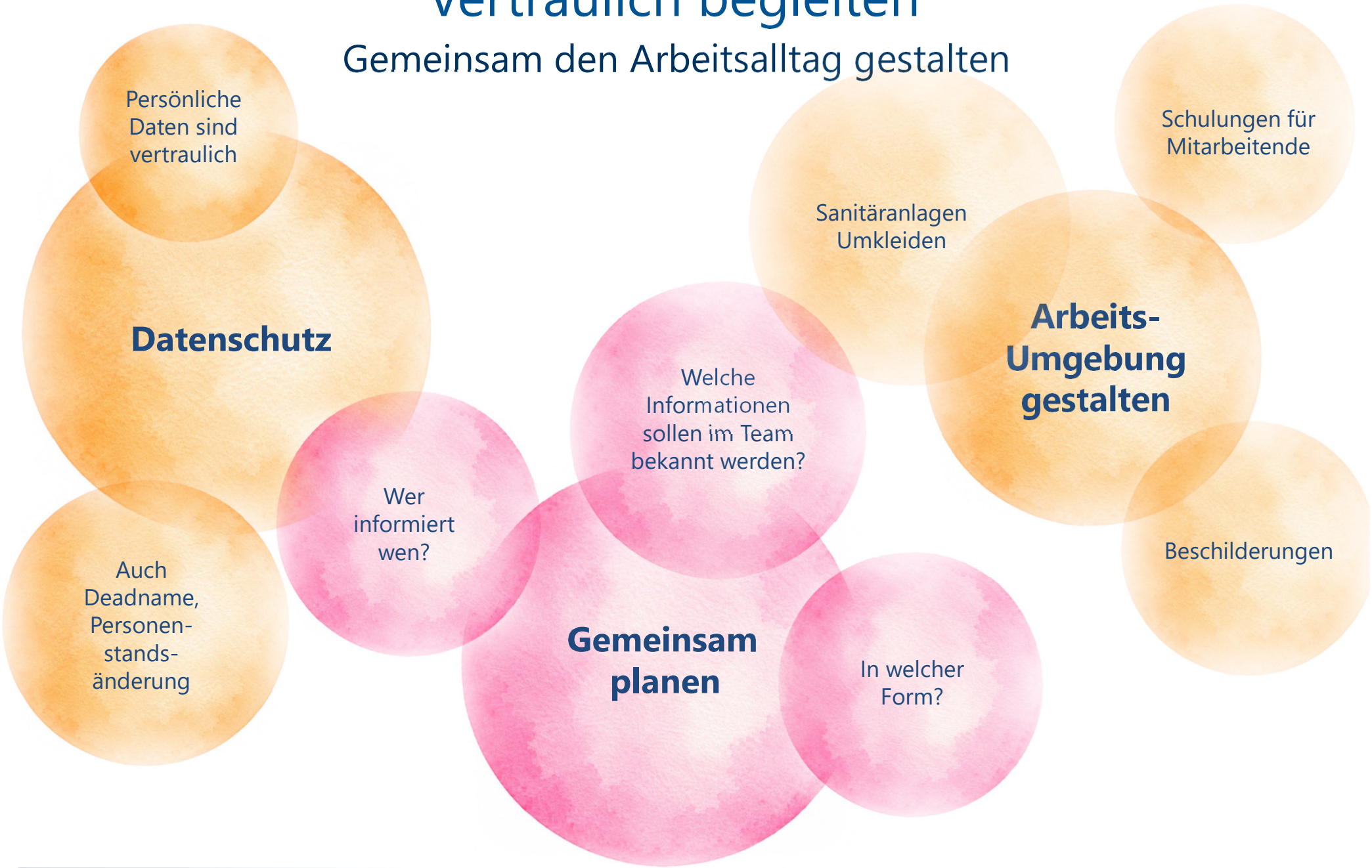
Verantwortung als Führungskraft



- Flagge zeigen gegen jede Form der Diskriminierung
- Zur Entkräftung von Vorurteilen und Falschinformationen beitragen
- Passgenaue Fortbildungen/Teamformate planen
- Angebote des LWL-Referats für Chancengleichheit kennen und nutzen

Vertraulich begleiten

Gemeinsam den Arbeitsalltag gestalten



Handlungsoptionen der Dienststelle

- Vielfaltsthemen im Fortbildungskonzept
- Sensible Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Onboarding-Prozesse
- Gestaltungsspielräume prüfen
- Mitarbeitendeninitiativen fördern
- Arbeitsgruppen zu Diversity-Themen
- Geschlechtsneutrale Sanitäranlagen
- Geschlechtssensible Kommunikation
- Sichtbarmachung des Engagements



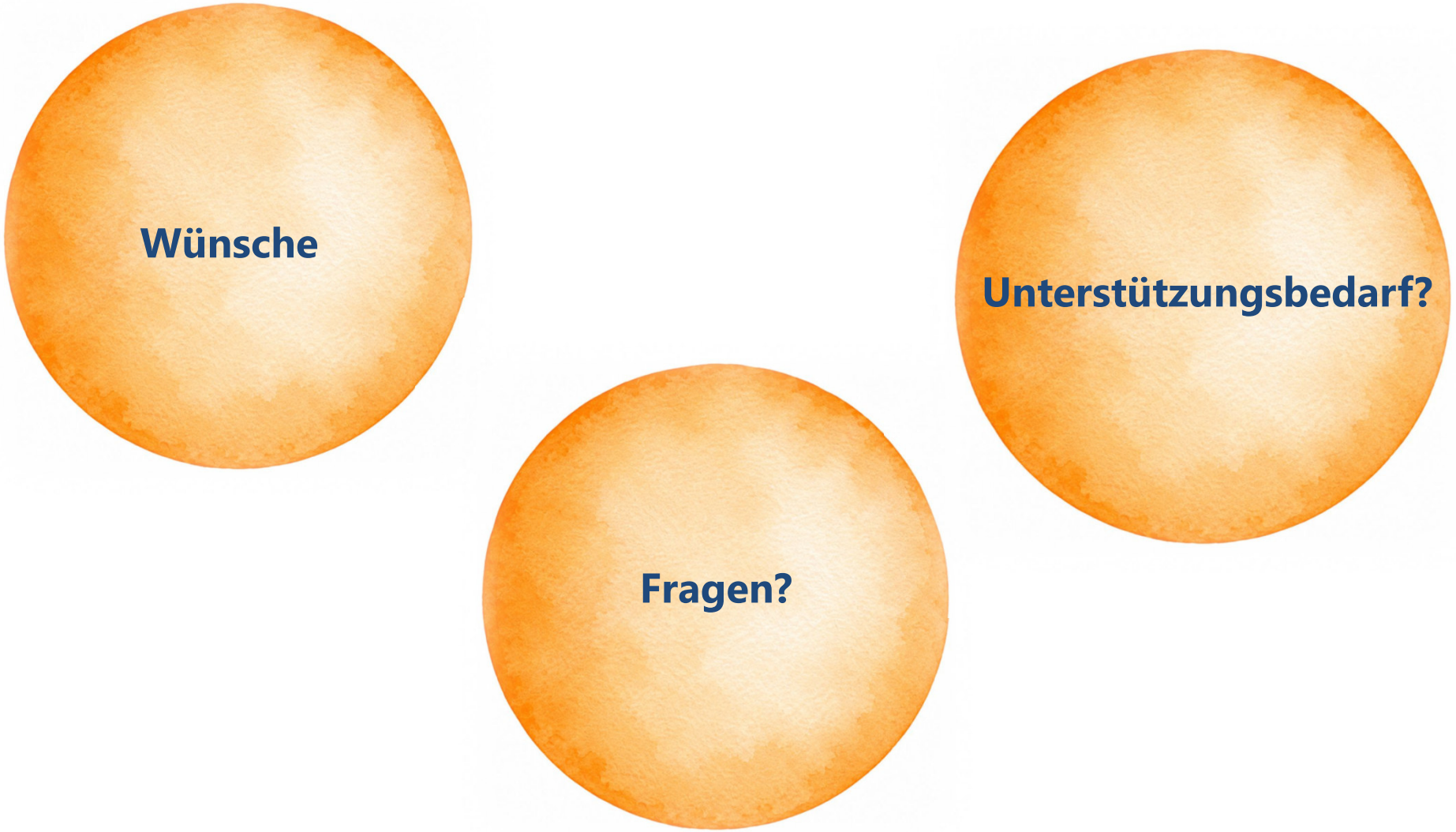
Hilfs- und Beratungsangebote

- **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 Veranstaltungen
- **AGG Beschwerdestelle des LWL**
  - Information über Ansprüche nach dem AGG
  - Prüfung und Umsetzung von rechtlichen Maßnahmen

- **Regenbogenportal des Bundes**
  - Auswahl an Informationen über geschlechtliche und sexuelle Vielfalt
  - Zielgruppen: Menschen aus der LSBTIQ*-Community und andere Interessengruppen wie Angehörige, Fachkräfte oder Arbeitgebende
- **Wissensportal LSBTI**

  Zugang zu Wissen über Gesundheit und soziale Teilhabe von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI)

Was wir gerne mitnehmen …



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!
Auf Wiedersehen.

LWL-Referat für Chancengleichheit
Freiherr-vom-Stein-Platz 1
48147 Münster

0251 591 4761
gleichstellungsstelle@lwl.org
www.lwl.org

