

Alternativbericht Follow-up Deutschland 2011

von Deutschen Frauenrechtsorganisationen

als Antwort zu den Informationen der Bundesrepublik Deutschland über die durchgeführten Maßnahmen zur Umsetzung der in den Abschnitten 40 und 62 enthaltenen Empfehlungen und der Aufforderung zu einen Follow-up Bericht in Abschnitt 67 der abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses vom 12. Februar 2009 [CEDAW/C/DEU/CO/6]¹

Autorinnen

Marion Böker (verantwortlich für die Einleitung)
Hannelore Buls
Brigitte Faber
Antje Gothe
Sarah Lillemeier
Konstanze Plett
Jasmina Prpić
Sarah Luzia Hassel-Reusing
Katja Rodi (verantwortlich für Teil I)
Kim Schicklang (verantwortlich für Teil II 2)
Karin Tondorf
Rhoda Tretow
Lucie Veith (verantwortlich für Teil II 1)

Unterstützende Verbände

Anwältinnen ohne Grenzen e.V.
Atme e.V. – Aktion Transsexualität und Menschenrechte e.V.
Deutscher Frauenrat
Deutscher Frauenring e.V.
Deutscher Juristinnenbund e.V.
Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin
GMEI – Gender Mainstreaming Experts International
Intersexuelle Menschen e.V./ xy-frauen
ver.di Frauen- und Gleichstellungspolitik
Weibernetz

¹ Aus dem Englischen übersetzt von Katja Rodi

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	S. 2-4
Teil I - Verringerung und Beseitigung der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern	S. 5-14
Teil II - Dialog mit Nichtregierungsorganisationen von intersexuellen und transsexuellen Menschen	S. 15-23

Einleitung

Der Zwischenbericht, den der deutsche Vertragsstaats dem UN-CEDAW-Ausschuss am 16. August 2011 vorlegte, ist nach Ansicht der Autorinnen dieses Alternativen Zwischenberichts und der Frauenverbände (Nichtregierungsorganisationen), in denen sie aktiv sind, ausgesprochen enttäuschend. Der Zwischenbericht gibt die generelle Haltung der deutschen Regierung wieder, die weiterhin meist nur aktiv wird, um Zeit und Ressourcen in beauftragte Studien, das Verfassen von Leitfäden, Berichte, Gutachten und Empfehlungen seitens externer Expert/innen zu investieren und um sogenannte freiwillige Vereinbarungen zu definieren, sich aber weiterhin weigert, zeitlich befristete Sondermaßnahmen (Art. 4.1) mit verbindlichem Charakter in Kraft zu setzen.

So gibt es bis jetzt keine wirklich neuen sinnvollen und effektiven Maßnahmen für die Opfer der vielfältigen Diskriminierungen und Rechtsverletzungen aufgrund von *sex* (dem biologischen Geschlecht) und *gender* (dem sozialen Geschlecht) die allesamt bereits in dem lang andauernden Dialog innerhalb der UN mit dem CEDAW-Komitee, dem Vertragsstaat und den frauenrechts- und genderspezifisch arbeitenden Nichtregierungsorganisationen (NROs) herausgearbeitet wurden.

Wieder gab es im Vorfeld des nun vorliegenden Zwischenberichts keine Beratung der Regierung mit den NROs, obwohl der CEDAW-Ausschuss dies wiederholt gefordert hatte.

Nicht einmal die klare Aufforderung des CEDAW-Ausschusses “mit den Nichtregierungsorganisationen der intersexuellen und mit den transsexuellen Menschen in den Dialog zu treten, um ihre Anliegen besser zu verstehen und um effektive Maßnahmen zum Schutz ihrer Menschenrechte zu veranlassen” (Abschließende Bemerkungen, CO 2/2009 Absatz 62) wurde aufforderungsgemäß in die Tat umgesetzt. Stattdessen wurde eine dritte Instanz, der *Deutsche Ethikrat beauftragt, den Dialog auszutragen*. Dies mag eine Chance für einen offenen Dialog innerhalb der Zivilgesellschaft sein. Aber dieses Gremium vertritt nicht die Bundesregierung und diese Politik des ‘Outsourcing’ kann auch als ein entwürdigender Akt der Ablehnung des direkten Kontakts mit den betroffenen Opfern verstanden werden.

Die Aktivitäten der deutschen Regierung zur Umsetzung des CEDAW-Abkommens und Herstellung der de facto Geschlechtergleichbehandlung und Gleichstellung in Deutschland sind nicht neu. Sie sind so auch keine Antwort auf die UN-CEDAW-Ausschuss in 2009 (Abschließende Bemerkungen Absatz 67) auf die drei vom CEDAW-Ausschuss hervorgehobenen Diskriminierungsbereiche, mit welchen sich die Regierung in diesem Zwischenbericht befassen sollte. Die Autorinnen und ihre NROS begrüßen viele der Aktivitäten und den Ansatz, die Ursachen erforschen zu lassen, Andere werden von ihnen in dem nachfolgenden Alternativen Zwischenbericht im Detail kritisch kommentiert.

Der allgemeine Ansatz, wie ihn die Regierung wählt, scheint mehr der zu sein, sich einzelnen ausgewählten Bereichen der Frauenrechte zu widmen, als das volle Spektrum der vom CEDAW-Abkommen abgedeckten Frauenrechte und der vom CEDAW-Ausschuss angesprochenen kritischen Themen im Sinne der Beseitigung jeder Form der Diskriminierung zu bearbeiten. Es lässt sich eine strukturelle Unterlassung bezüglich aller Bereiche der Umsetzung von CEDAW einschließlich der Lohnungleichheit feststellen. Was hier noch zwischen der angewandten selektiven Strategie und dem ganzheitlichen Ansatz und Auftrag des CEDAW-Abkommens fehlt, ist im Artikel 1 des Abkommens festgelegt und ist untrennbar mit den anderen UN-Menschenrechtsabkommen verbunden; zudem werden zeitlich befristete Sondermaßnahmen im Sinne von Artikel 4.1. CEDAW vermisst.

Zeitlich befristete Sondermaßnahmen, oder in Deutschland auch eher bekannt als (Frauen-) Fördermaßnahmen zum Ausgleich und zur Überwindung vorhandener Diskriminierungen wurden betreffen Artikel 11 mehrfach vom CEDAW-Ausschuss in den Abschließenden Bemerkungen 2009 (Absatz 38) in Hinsicht auf die bestehenden Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnungleich zu Lasten der Frauen empfohlen.

Der deutsche Vertragsstaat hat bis heute noch nicht sein volles Potential und seine Möglichkeiten entfaltet, um eine Politik der Beseitigung aller Formen der Diskriminierung der Frau und basierend auf sex und gender "mit allen adäquaten Mitteln zu verfolgen" (Art.2, Allgemeine Empfehlungen Nr. 28, Absatz 23) zu verfolgen. Dies führt unter anderem zu dem anhaltenden Lohn- und Einkommensunterschied, obwohl das CEDAW –Komitee und die Nichtregierungsorganisationen hierzu bereits eine größere Anzahl 'dringlicher' Empfehlungen ausgesprochen und die Regierung seit dem ersten Staatenbericht zum Handeln aufgefordert hatten.

Ebenfalls unternimmt die Bundesregierung keine größeren sichtbaren Anstrengungen zur Verbreitung der Menschenrechtsbildung. Stattdessen tendiert sie dazu, ihre Verantwortlichkeit auf andere Institutionen zu übertragen. Die eigene Untätigkeit in einigen Bereichen, etwa hinsichtlich Entschädigungsleistungen, steht im Widerspruch zur „Verpflichtung zum Schutz“ seitens der Regierung wie sie die Allgemeine Empfehlung Nr. 28 in Absatz 9 erläutert.

Während die Regierung in ihrem Zwischenbericht den Gender Pay Gap (hier: ‚Verdienstabstand‘) zwischen Frauen und Männern als „Schlüsselindikator“ betrachtet, der verschiedene Aspekte der fortbestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben aufzuzeigen vermag (S. 3), kann das Ausmaß des Gender Pay Gap auch als Schlüsselindikator für das Fehlen von umfassend und wirksam greifenden Bemühungen auf der Suche nach zielgenauen Maßnahmen zur Beseitigung dieser Diskriminierung verstanden werden, einschließlich des Fehlens zeitlich befristete Sondermaßnahmen gemäß Artikel 4 (1) und der staatliche Verpflichtung zur Unterbindung aller von Unternehmen verursachten Diskriminierungen gemäß Artikel 2 des CEDAW-Abkommens. Mit Blick darauf begrüßen die Nichtregierungsorganisationen die Klarstellungen zur Bedeutung und Umfang des Artikels 2 in den Allgemeinen Empfehlungen Nr. 28 ausdrücklich. Zum wiederholten Mal fordern wir einen systematischen und umfassenden Ansatz der Gleichstellungspolitik einschließlich von Evaluationen mit Indikatoren und präzisen Ziel- und Zeitvorgaben, um CEDAW vollständig umzusetzen und alle identifizierten Formen der Diskriminierung und Verletzung der Rechte von Frauen und aufgrund von *sex* und *gender* in Deutschland zu beseitigen. Wir empfehlen einen CEDAW-konformen Nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter.

Wir hoffen, dass der CEDAW –Ausschuss in seiner Beratung die deutsche Verpflichtung für einen CEDAW konformen Ansatz zur Überwindung des Gender

Pay Gaps und die Verpflichtung der Schaffung verbindlicher Instrumente, die zu gleichem Lohn unabhängig vom Geschlecht führen, umreißen und dem Vertragsstaat erläutern wird.

Solange geschlechtsspezifische Lohnungleichheit weiter besteht, sollte für die davon betroffenen Frauen eine Kompensation durch den Vertragsstaat gewährleistet werden etwa über die Besteuerung, als Anrechnung auf die Rente oder durch eine ähnliche dem Artikel 4. (1) von CEDAW entsprechende zeitlich befristete Sondermaßnahme.

Ergänzend dazu sollten die verschiedenen die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit betreffenden Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) etwa Nr. 100, Nr. 111 und Nr. 156 umgesetzt werden. Der deutsche Vertragsstaat sollte Frauen vor der Diskriminierung durch ungleiche Entlohnung und damit ihre Rechte schützen, sollte Lohnungleichheit kompensieren wo sie vorkommt und sollte das Prinzip der gleichen Entlohnung gemäß der Verpflichtung durch CEDAW und weiterer Rechtsinstrumente in Deutschland und überall dort innerhalb der globalen Privatwirtschaft gemäß Artikel 2 und der Allgemeinen Empfehlung Nr. 28, Absatz 12 rechtlich verbindlich durchsetzen, wo Unternehmen mit Sitz in Deutschland für Beschäftigung und Entlohnung Verantwortlich sind.

Teil I

Verringerung und Beseitigung der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

1. Die deutschen Informationen an den CEDAW-Ausschuss verschweigen wichtige wissenschaftliche Ergebnisse

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern war Gegenstand zahlreicher Studien der letzten Jahre, wie zum Beispiel im Sachverständigengutachten zum ersten Deutschen Gleichstellungsbericht². Obwohl dieser Sachverständigenbericht im Auftrag der deutschen Regierung erstellt wurde, wird er nur sehr vereinzelt im deutschen CEDAW-Zwischenbericht erwähnt.

Die meisten der nachfolgend genannten Gründe für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern werden seit Jahren öffentlich in Deutschland diskutiert. Einige sind spezifisch für Deutschland und die meisten werden bereits in dem Sachverständigengutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aufgeführt.

2. Die traditionell geringere Anerkennung von Frauenberufen erfordert positive Fördermaßnahmen

Entgeltungleichheit hat in Deutschland eine lange Tradition. Etwa vor einhundert Jahren wurde in Untersuchungen zu geschlechtsspezifischer Bezahlung ein Verdienstunterschied zwischen Industriearbeiterinnen und Industriearbeitern von bis zu 70 % aufgedeckt. Heute hat sich diese Lücke, insbesondere aufgrund gewerkschaftlicher Aktivitäten, auf 23 % reduziert. Aber die traditionell geringere Anerkennung von Berufen und Tätigkeiten, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, ist bestehen geblieben und wird offensichtlich in vielen Bereichen immer noch als gerechtfertigt angesehen. Arbeitgeber können häufig mit dem Anspruch nach gleicher Bezahlung noch nicht ausreichend umgehen. Regelungen folgen teilweise noch immer der Idee des Verdienstes der Frau als nur zusätzlichem Einkommen zu einem vom männlichen Haushaltsvorstand erwirtschafteten Hauptverdienst. Auch sind noch immer Tarifverträge in Kraft, die gleichstellungsrechtlich nie überprüft wurden, um nur einige Gründe für das Fortbestehen der Einkommenslücke zu nennen.

- Das deutsche **Berufsausbildungssystem** verdeutlicht, dass die geringere Anerkennung von solchen Berufen, Studien- und Ausbildungsgängen, die mehrheitlich von Frauen gewählt werden, bereits beginnt, bevor Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten. Insbesondere Berufsausbildungen, die nicht Teil des dualen Ausbildungssystems sind, werden später schlechter bezahlt, so dass in den meisten Fällen eine ausreichende individuelle Lebensgrundlage nicht gewährleistet ist. Es ist zu beobachten, dass die Löhne in den Berufsfeldern, die mehrheitlich von Frauen gewählt werden, z.B. im Gesundheitsbereich und andere pflegende Tätigkeiten, in ungerechtfertigter Weise niedriger sind als in Bereichen, in denen Männer vor-

² Neue Wege – gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“; veröffentlicht www.fraunhofer.de/de/ueber-fraunhofer/geschaeftsstelle-gleichstellungsbericht.html (recherchiert 3.11.2011)

herrschen, beispielsweise in technischen Berufen – sogar wenn die entsprechende Qualifikationsstufe und die Länge der Ausbildung vergleichbar sind.

Darüber hinaus betrifft die geringere Anerkennung auch berufliche Tätigkeiten mit dualer Ausbildung, wenn sie hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden. Es ist daher ziemlich üblich in Deutschland, dass Frauen, die als Arzthelferinnen, Büroangestellte, Friseurinnen, Restaurant- oder Hotelpersonal, Raumpflegerinnen (im Gegensatz zum Beispiel zu Fensterputzern) geringer bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen.

Meistens wird die vollzeitschulische Ausbildung für die Lohnlücke verantwortlich gemacht. Es wird angeführt, diese würde nicht über einheitliche Qualifikationsanforderungen oder bundeseinheitliche Standards verfügen. Dabei wird aber der Umstand, dass der Frauenanteil in dieser Ausbildungsform überwiegt, nicht ausreichend berücksichtigt. Darüber hinaus führen diese Ausbildungen hauptsächlich zu Berufen im Sozial- oder Pflegebereich, in denen Niedrigbezahlungen vorherrschen.

Hier müssen sich die Regierung oder die anderen entscheidenden Organe fragen lassen, warum sie nicht für Gleichbehandlung und gleiche Bezahlung in diesen Bereichen sorgen, sondern für Verbesserungen allein auf freiwillige Vereinbarungen und freiwillige Handlungen setzen. Obwohl in Wissenschaft und Praxis nachgewiesen ist, dass eine Verbesserung abhängt von rechtlichen und öffentlichen Entscheidungen über die Bedingungen des Marktes, über Lohngruppen und über Tarifbedingungen, überlässt die deutsche Regierung diesen Bereich den Wirtschaftsunternehmen und der individuellen Gegenwehr von solchen Frauen, die besonders von finanzieller Anerkennung und Zugang zu ausreichendem Einkommen sowie sozialer Sicherung abhängig sind. Solch eine ungleichgewichtige Aufteilung von Rechten, Möglichkeiten und Mitteln erfordert **rechtliche Regelungen** und **unterstützende positive Fördermaßnahmen**.

- Das Problem der Diskriminierung in der Ausbildung verstärkt sich für **Frauen mit Behinderungen**. Frauen mit Behinderungen sehen sich den gleichen Diskriminierungen aufgrund von Rollenstereotypen ausgesetzt wie andere Frauen. Im Falle einer notwendigen beruflichen Umschulung, werden sie häufig auf Haushaltstätigkeiten oder Bürojobs verwiesen. Die Verhältnisse in der Gesamtgesellschaft widerspiegelnd werden Tätigkeiten, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen mehrheitlich von Frauen ausgeführt werden, schlechter bezahlt als solche Tätigkeiten, in denen mehrheitlich behinderte Männern zu finden sind. (Ganz zu schweigen davon, dass Menschen mit Behinderung in diesen Werkstätten weder ihren Lebensunterhalt verdienen können noch ihre Arbeit frei auf einem inklusiven und zugänglichen Arbeitsmarkt wählen können, wie es in Art. 27 der Behindertenrechtskonvention geregelt ist.)

3. Rahmenbedingungen führen dazu, dass Frauen in der Rolle der Zusatzverdienerin bleiben

Die aktuell anwendbaren Rahmenbedingungen in Deutschland setzen deutliche (Fehl-)Anreize für eine ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Eheleuten. Vor allem das **steuerliche Ehegattensplitting**, die **an eine Ehe geknüpften Sozialversicherungsansprüche** und die **geringfügigen Beschäftigungsformen**, insbesondere sogenannte **Minijobs**, ermutigen Frauen dazu entweder ihre Berufstätigkeit vollständig aufzugeben oder nur noch in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten. Diese familienbedingten Arbeitszeitunterbrechungen beziehungsweise Arbeitszeitreduktionen führen zu lebenslangen Einkommensnachteilen und schlechteren Karriereaussichten für Frauen. Diese Effekte wurden bereits im letzten Schattenbericht der Allianz deutscher Frauenrechtsorganisationen sowie in den vorangegangenen Schattenberichten aus Deutschland und dem ergänzenden Bericht des Deutschen Juristinnenbundes zum letzten deutschen Staatenbericht³ dargestellt. Sie wurden auch als Hauptproblembereiche in den Abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses vom 29. Februar 2009 (Punkte 37-38 und 30 hinsichtlich des Steuersystems) genannt.

Minijobs haben sich für Frauen im Hinblick auf ihre berufliche Karriere als Falle erwiesen. Es ist nahezu unmöglich aus einem Minijob, für den keine Sozialversicherungsabgaben zu leisten sind, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln. Minijobs sind eine deutsche Besonderheit im Vergleich zu den anderen Europäischen Staaten. Sie schließen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem niedrigen Einkommen vom Sozialversicherungssystem aus, und es werden Einkommensschwellen festgelegt, bis zu denen die soziale Sicherung entweder den familiären Beziehungen unterstellt ist oder aber dem Fürsorge-System. Familienbedingte Arbeitszeitunterbrechungen oder Teilzeitbeschäftigungen, insbesondere in Minijobs, sind ein Grund für lebenslange geringe Einkommen und für schlechte Karriereaussichten von Frauen. Ein anderer Grund hierfür ist aber auch die mangelnde Bereitschaft von Arbeitgebern, Frauen gleich zu behandeln, so dass die Aussichten für Frauen, vom Niedriglohnsektor in eine besser bezahlte Position zu wechseln, generell deutlich schlechter sind als die von Männern.

Hier zeigen sich die zwei Seiten der Medaille: Die allgemein schlechtere finanzielle Situation von Frauen trifft auf das deutsche Steuersystem und die speziellen Regelungen im Sozialversicherungssystem für Familien. Dadurch wird die Abhängigkeit der betroffenen Frauen – entweder von ihrem Ehemann oder vom Sozialversicherungssystem – verstärkt.

Obwohl die Diskussion der Bundesregierung sehr wohl bekannt ist, werden weder die schon lange geübte Kritik am deutschen Steuersplittingsystem noch die Effekte des Systems der Minijobs analysiert oder als Hauptgründe für die niedrigeren Einkommen von Frauen in dem Bericht der Bundesregierung benannt. Dies ist eine nicht zu akzeptierende Unterlassung.

³ Beide Berichte veröffentlicht auf den Seiten des UN-Menschenrechtskommissariats: www2.ohchr/english/bodies/cedaw/cedaw43.htm; siehe auch die Dokumentation des Deutschen Menschenrechtsinstituts (www.institut-fuer-menschenrechte.de) und des Deutschen Juristinnenbundes (www.djb.de)

4. Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt

Im deutschen CEDAW-Zwischenbericht wird ausgeführt, dass soziale Integration auf „fairen Chancen für Alle“ basiert (S. 3). Aber Migrantinnen werden, obwohl sie von Diskriminierung in vielfacher Weise betroffen sind, überhaupt nicht erwähnt. Die Abschließenden Bemerkungen von 2009 verpflichten die Bundesregierung Migrantinnen ebenso wie Nichtmigrantinnen einzubeziehen.

- Die strukturelle Diskriminierung generell sowie spezielle Hindernisse sind besonders nachteilig für die ökonomische Situation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund, insbesondere für Frauen mit einem solchen Hintergrund. Ein konkreter Grund für die ungleiche Bezahlung von Migrantinnen beruht auf Verwaltungsvorschriften. **Ausländische Bildungsabschlüsse werden selten von den deutschen Behörden anerkannt.** Infolge dessen arbeiten viele Migranten, insbesondere Frauen, weit unter ihren Qualifikationen. Viele Akademikerinnen mit einer abgeschlossenen Promotion arbeiten als Reinigungskräfte und Tausende von Migrantinnen sind als ungelernte Arbeitnehmer/innen eingesetzt.
- Ein Gesetz, das diese Situation ändert und bereits für Dezember 2009 angekündigt worden war, ist jetzt dem Bundestag zugeleitet worden (Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen – Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, BQFG). Etwa 300.000 Personen, zur Hälfte Frauen, würden von dieser Gesetzesreform profitieren.
- Wir begrüßen diesen Ansatz als einen Schritt vorwärts und fordern den deutschen Staat auf, die Verabschiedung des Gesetzes im Bundestag voran zu treiben und nicht noch weitere eineinhalb Jahre die Lösung des Problems abzuwarten.
- Trotz allem stimmen wir mit der parlamentarischen Opposition in folgenden Punkten überein, die noch einmal hervorgehoben werden müssen..
 - (1) Der Titel des Gesetzes suggeriert, dass es materiell die formale Anerkennung von Berufsbildungsabschlüssen anerkenne. Dies ist nicht der Fall. Das Gesetz regelt die Verbesserung des Verfahrens. Es begründet das Recht auf eine Entscheidung innerhalb von drei Monaten. Dies bedeutet noch nicht, dass ein Abschluss tatsächlich anerkannt wird, was das entscheidende Problem ist.
 - (2) Dieses Gesetz erfasst viele akademische Berufe gar nicht.
 - (3) Wir sind besorgt darüber, dass die Verfahrensregelungen nicht ausreichend zwischen den Bundesländern abgestimmt sind, so dass die tatsächliche Anerkennung von Qualifikationen vom Wohnort abhängen könnte.
 - (4) Wir vermissen außerdem Bestimmungen für eine zentrale Einrichtung, die die Migrant/inn/en während des Verfahrens unterstützen. Dies ist dringend erforderlich.
- Außerdem fordern wir eine systematische Integration der Migrationsperspektive in die Arbeitsmarktpolitik und Maßnahmen um die Einkommensdiskriminierung zu reduzieren.
- Darüber hinaus fordern wir die Ratifizierung der internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer/innen und ihrer Familien von 1990.

Für die Übergangsphase schlagen wir zeitweilige Sondermaßnahmen entsprechend den Abschließenden Bemerkungen 2009 (Punkte 15 und 26) vor, um die Situation von Arbeitnehmenden mit Migrationshintergrund zu verbessern. Die Regierung könnte Arbeitgeber verpflichten

- Stellenanzeigen so zu formulieren, dass sie für Migranten und Migrantinnen offen sind, indem bei der Stellenqualifikation zusätzlich aufgenommen wird: „oder eine vergleichbare im Ausland erworbene Qualifikation“
- und/oder diese mit einer entsprechenden Quotierung im Unternehmen zu verbinden.

5. Die Einkommen von Frauen spiegeln die abnehmende Anerkennung von weiblichen Beschäftigten wider.

- Die **Verdienste im Dienstleistungsbereich**, in dem ein hoher Anteil an Frauen arbeitet, sind in den letzten 15 Jahren zunehmend von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt worden.

Die Beschäftigungsrate von Frauen in (West)deutschland hat in den letzten Jahren zugenommen, insbesondere im Dienstleistungsbereich. Aber diese Zunahme ist allein durch den Zuwachs an Arbeitsplätzen im Bereich der geringfügigen Beschäftigungen mit Teilzeitarbeit und sogenannten Minijobs erreicht worden. Das Gesamtarbeitsvolumen gemessen an Vollzeitstellen hat sich kaum geändert. Hierin unterscheidet sich die Entwicklung von der der meisten anderen europäischen Staaten. Diese Tatsachen wurden bereits in den vorangegangenen Alternativberichten und in den Abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses erwähnt.

- **Frauen mit Behinderungen** profitieren nicht in gleichem Maße von Arbeitsmarktprogrammen wie Männer mit Behinderungen. 2009 erhielten nur 38,8 % der Frauen mit Behinderung beschäftigungsbegleitende Eingliederungshilfen, verglichen mit 61 % der Männer mit Behinderung.

Sie werden außerdem in Minijobs als Ersatz für eine normale Arbeitsstelle vermittelt, da angenommen wird, dass sie größere Schwierigkeiten bei einer Arbeitsmarktintegration haben würden. Während 61 % behinderter Männer mit Hilfe der Integrationsfachdienste Arbeitsstellen erhielten, gelang dies behinderten Frauen bei einer Inanspruchnahme des gleichen Dienstes nur in einem Ausmaß von 39% (Deutscher Bundestag 2010).

Im Ergebnis haben Frauen mit Behinderungen auch wegen ihrer geringeren Beteiligung auf dem Arbeitsmarkt ein deutlich niedrigeres Einkommen als behinderte Männer. 2005 hatten 15 % der behinderten Männer in einem Alter von 25-45 ein Nettoeinkommen von weniger als 700 €, während 39% behinderter Frau mit einem solchen Nettoeinkommen von unter 700 € leben mussten (3. Armutsbericht der Bundesregierung, 2008, S. 163).

- Wie bereits oben erwähnt, sind die meisten **Arbeitsbewertungssysteme** nicht so gestaltet, dass sie geschlechtsbasierte Diskriminierungen ausschließen. Sogar Tarifverträge sind nicht geschlechtsneutral, was den Tarifvertragsparteien bekannt ist, aber – im Hinblick auf die Rahmenbedingungen und den Trend zu Einsparungen bei den öffentlichen und privaten Diensten – nicht so leicht geändert werden

kann. Allerdings könnte man mehreren gelungenen Versuchen folgen (und Lektionen aus den Fehlschlägen ziehen), wenn Arbeitgeber – private und öffentliche – generell bereit wären, sich der Equal-pay-Strategie von Gewerkschafterinnen und Frauenverbänden anzuschließen. Dies geschieht aber nicht.

Anstatt passende Maßnahmen zu ergreifen, behauptet die deutsche Bundesregierung nach wie vor, dass ihr in diesem Bereich keine Handlungsoptionen zur Verfügung stünden. Diese Argumentation missbraucht das Prinzip der Privatautonomie um fehlendes Handeln der Regierung zu legitimieren (s. bereits den Alternativbericht des Deutschen Juristinnenbundes, 2008, S. 7). Widerstand gegen ein Verfahrensgesetz zur Sicherung von gleicher Bezahlung kann hierdurch aber nicht gerechtfertigt werden. Ein solches Gesetz, das nichtdiskriminierende Arbeitsbewertungsmethoden nutzt, ist bereits seit Jahren ausgearbeitet, was auch der Bundesregierung bekannt ist. Trotzdem führt sie diesen (oder einen ähnlichen) Entwurf nicht in den Gesetzgebungsprozess ein.

- Darüber hinaus gibt es keine Fortschritte im Bereich der Repräsentation von **Frauen in Führungspositionen**. Dies wird sehr gut in den Statistiken des vorliegenden Berichts der Bundesregierung (S. 8-10) gezeigt. Diese Statistiken verdeutlichen auch, dass Frauen mit besserer Ausbildung und auf höheren Entscheidungsebenen in Bezug auf die Bezahlung sogar noch stärkeren Ungleichbehandlungen ausgesetzt sind. Im Dienstleistungsbereich ist diese Situation als besonders schlimm einzuschätzen. Denn obwohl die Anzahl an weiblichen Beschäftigten hier höher ist als im Allgemeinen, hat dies nicht zu einem im Vergleich mit den anderen Industriezweigen entsprechend höheren Prozentsatz von Managerinnen geführt.

Trotzdem schafft die Bundesregierung nicht eine einzige Sondermaßnahme, wie sie in Art. 4 Abs. 1 CEDAW vorgesehen ist, um diese offensichtliche, strukturelle Diskriminierung auszugleichen oder abzuschaffen. Stattdessen verlässt sich die Regierung auf freiwillige Vereinbarungen zwischen ihr und den führenden Wirtschaftsunternehmen in der Hoffnung, hierdurch gleiche Chancen von Männern und Frauen in der Privatindustrie und im privaten Dienstleistungssektor zu erreichen, obwohl deren Ineffektivität für eine Änderung der Verteilung von Managementpositionen während der letzten neun Jahre nachwiesen wurde.

6. Die Untätigkeit der deutschen Bundesregierung verletzt internationales Recht.

Die Informationen Deutschlands zu den Follow-up-Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses offenbaren, dass die Bundesregierung dem Problem der Einkommensunterschiede nicht ernsthaft mit einer in sich konsistenten Politik begegnet, obwohl geeignete Maßnahmen in der Öffentlichkeit seit Jahren diskutiert werden (siehe sogleich). Wenn Deutschland diese Politik beibehält, die zu großen Ungleichheiten zwischen männlichen und weiblichen Einkommen führt, verletzt es ernsthaft und systematisch internationales Recht, insbesondere das Abkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Die Gründe für die Einkommenslücke werden seit Jahren analysiert. Es gibt keinen vorrangigen Grund für weitere Analysen. Es ist Zeit die Strukturen abzuschaffen, die die Diskriminierung verstärken und Frauen davon abhalten ihr Potential angemessen in den Arbeitsmarkt einzubringen und so zu deutlich geringeren Verdiensten führen. Und es ist

auch Zeit eine in sich stimmige Politik hin zu einem Arbeitsmodell zu entwickeln, das Abstand nimmt von dem Rollenmuster einer Partnerschaft mit asymmetrischer Arbeitsverteilung.

7. Lösungen sind bereits ausreichend diskutiert – positive Maßnahmen sind überfällig.

Die folgenden Maßnahmen wurden in der deutschen Öffentlichkeit seit Jahren diskutiert. Obwohl sie der Bundesregierung bekannt sind, sind in der Politik kaum Ansätze erkennbar, um diskriminierende Effekte abzuschaffen oder neue Instrumente zu entwickeln.

- **Gender Budgeting** und **Gender Mainstreaming Prozesse** anknüpfen an den Staatshaushalt auf nationaler Ebene und mit übereinstimmenden Prozessen auf den Länderebenen, die durch Gender-Vorabfolgeanalysen sowie nachträglichen Gender Budget Analysen ein umfassendes und fortwährend Gender- und Menschenrechts-Assessment (Wirkungsprüfungs- und Controlling) dafür sorgen, dass CEDAW (das Grundgesetz und andere rechtsverbindliche, gesetzliche Verpflichtungen etwa der ILO oder des EU-Rahmenwerks) nicht nur überprüft, sondern auch methodisch überwacht und gesteuert werden. Die Umsetzung eines systematischen integrierten Gender Budgeting und Gender Mainstreaming Prozesses einschließlich aller Maßnahmen und Programme für Menschen mit Behinderungen oder mit Migrationshintergrund und andere Zielgruppen zeitlich befristeter Sondermaßnahmen können helfen, die Lohnungleichheit zu überwinden. Diese Prozesse sollen die Lohnungleichheit im Staatsdienst transparent machen indem sie die Höhe der Gehälter nach Vollzeit- und Teilzeitäquivalenten aller Einkommensebenen statistisch ausweisen.
- Regelungen im **Sozialrecht** und im **Einkommenssteuerrecht**, die ein asymmetrisches Rollenmodell in der Familie fördern, sollten tiefgreifend reformiert werden. Der CEDAW-Ausschuss hat eine Überprüfung dieses Systems bereits in seinen Abschließenden Bemerkungen 2009 empfohlen (Punkt 30). Vor Allem das deutsche Ehegattenbesteuerungsrecht muss geändert werden. Die verschiedenen Besteuerungsstufen bei der **Steuerklassenwahl III/V** motivieren Frauen dazu, sich auf schlechtere Verdienstmöglichkeiten einzulassen zugunsten eines traditionellen Paarmodells. Außerdem hat dieses System negative Auswirkungen auf Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld und Elterngeld. Diese Regelungen sollte durch ein Modell der Individualbesteuerung ersetzt werden, wie es in Europa allgemein üblich ist.

Darüber hinaus sollte die beitragsfreie **Ehegattenmitversicherung** in der Krankenversicherung durch eine unabhängige Sozialversicherung ersetzt werden.

- Der Sonderstatus der **geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Sozialleistungen** muss abgeschafft werden. Dieser Status führt zu falschen Anreizen für die Unternehmen und die Arbeitnehmer/innen, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in sogenannte Minijobs mit schlechten Zukunftsaussichten aufzuteilen. Die Regelungen treffen behinderte Frauen besonders hart, die auf Midi- und

Minijobs verwiesen werden, da man erwartet, dass ihre Arbeitsmarktintegration langwieriger sein wird.

- Ein **Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft** ist erforderlich, um der unveränderten Segregation der Arbeitsmärkte zu begegnen. Die Vereinbarung der Bundesregierung mit führenden Verbänden der Deutschen Wirtschaft und Industrie, wie sie in der Deutschen Antwort (S. 12) beschrieben wird, ist gescheitert. Eine breite Koalition von Frauenverbänden in Deutschland hat ein solches Gesetz bereits 2003 in ihrem Alternativbericht zum 5. Staatenbericht gefordert. Nichtregierungsorganisationen haben ihre Kritik 2009 wiederholt und wir sehen uns erneut gezwungen zu betonen: Freiwillige Vereinbarungen, die nach wie vor in der Strategie der Bundesregierung vorherrschen, sind gescheitert. Sowohl die Frauenverbände in den Gewerkschaften als auch die anderen Frauenverbände fordern daher seit Langem, wirksame Antidiskriminierungsgesetze speziell für gleiche Löhne und Gehälter zu schaffen und zwingende Frauenquoten einzuführen.
- **Mindestlöhne** sollten für alle Branchen am Arbeitsmarkt eingeführt werden. Erfahrungen in Großbritannien haben verdeutlicht, dass Mindestlöhne die Einkommensunterschiede in niedrigeren Lohnbereichen reduzieren können und dass Frauen hiervon besonders profitieren. Die Frage des Mindestlohns wird in Deutschland hoch kontrovers diskutiert; dabei wird die Genderdimension nicht genügend beachtet. Wir bewerten den Widerstand gegen Mindestlöhne für den Gesamtarbeitsmarkt als besonders unfair gegenüber Frauen, da für Frauen das Risiko in prekären oder gering bezahlten Arbeitsverhältnissen beschäftigt zu sein besonders hoch ist.

Aufgrund der speziellen Arbeitsmarktsituation in Deutschland, empfiehlt sich ein **Dreistufenmodell**: Allgemeinverbindlichkeit von branchenweiten Arbeitsverträgen als ein erster Schritt, dann Allgemeinverbindlichkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, und drittens allgemeine Mindestlöhne für die Branchen, für die keine Tarifverträge bestehen.

- Genderspezifische Nachteile in **Arbeitsbewertungsmethoden**, bei der Eingruppierung und in Entgeltssystemen müssen abgeschafft werden. Im Moment werden zwei Modelle diskutiert, die zu einem gewissen Fortschritt führen könnten. Die Anwendung dieser Instrumente sollte für die verantwortlichen Protagonisten verpflichtend sein.
 - **Logib-D**: Dieses Instrument wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entwickelt, Bezug nehmend auf ein ähnliches Schweizer Modell. Logib-D überprüft nicht gleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Die berücksichtigten Faktoren wie Ausbildung, Dienstjahre, (potentielle) Berufserfahrung sowie die berufliche Stellung im Betrieb und das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes sind ihrerseits nicht frei von Diskriminierung. Einige Frauenrechtsverbände schätzen Logib-D als ein ungeeignetes Instrument ein, um Lohn- und Einkommensunterschiede von Frauen und Männern abzuschaffen. Alle sind sich darin einig, dass dieses Instrument durch weitere Instrumente ergänzt werden muss, z.B. **EG-Check**.
 - In der Zukunft müssen Wirtschaftsunternehmen gezwungen werden **Transparenz** hinsichtlich ihres Entgeltsystems einzuführen, um Frauen zu ermöglichen, gleiches Entgelt einzufordern.

- Schließlich ist zu kritisieren, dass in Deutschland keine **Verbandsklage** möglich ist, mit der Gewerkschaften und Verbände Diskriminierungen im Namen der Betroffenen geltend machen können. Deutsche Gesetze sehen immer noch ausschließlich Individualklagen vor, die nicht zu allgemeinen sondern nur zu individuellen Lösungen führen.
- Individuelle Schadensersatzansprüche bei Verletzungen des Rechts auf Lohn- gleichheit müssen leichter verfolgt werden können. Eine arbeitsrechtliche Popularklage sollte daher im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgenommen werden.
- Die **Tarifvertragsparteien** müssen verpflichtet werden in den Tarifverträgen **geschlechtergerechte Arbeitsbewertungssysteme** zu nutzen. Die Mehrheit der Frauenrechtsorganisationen befürwortet darüber hinaus die Entwicklung eines Systems, mit dem die Tarifvertragsparteien die Tarifverträge verpflichtend überprüfen müssen. Die unverbindliche Kooperation mit Gewerkschaften, die in der deutschen Follow-up Antwort erwähnt wird, ist nicht ausreichend, um Entgeltungleichheit in Arbeitsbewertungssystemen zu überwinden. Die bloße Empfehlung in der Broschüre „Fair P(l)ayLogib-D – Entgeltgerechtigkeit für Frauen und Männer“ ändert an dieser Situation ebenfalls nichts. Die Tarifvertragsparteien haben es alleine nicht geschafft, ein diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungssystem zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang muss auch auf die letzten Tarifverhandlungen im **öffentlichen Dienst** besonders aufmerksam gemacht werden. Wegen der fehlenden Bereitschaft der Verhandlungsführer der deutschen Regierung die Einkommensstufen von Frauenberufen im öffentlichen Dienst zu verbessern, waren hier die Verhandlungen nicht zielführend. Es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dies zu teuer sei (!). Im Gegensatz hierzu sollte die **öffentliche Hand** ein **positives Rollenvorbild** sein.

- Das **Berufsbildungssystem**, das geteilt ist in einen dualen und in einen vollzeitschulischen Zweig, muss mit dem Ziel bundeseinheitlicher Qualifikationsprofile und der Verbesserung der Aufwertung der typischen Frauenberufe reformiert und standardisiert werden. Das jetzige System lässt Benachteiligungen von Frauen zu, die überwiegend in der vollzeitschulischen Ausbildung repräsentiert sind.
- Es müssen Instrumente entwickelt werden, um **Nachteile bei Erwerbs- oder Ausbildungsunterbrechungen** auszugleichen. Oder bestehende Instrumente für jüngere Studierende wie das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) sollten ausgeweitet werden zu einem „Erwachsenen-BAföG“.
- Das **Elterngeldsystem** sollte weiter entwickelt werden. Obwohl das Gesetz verschiedene Kombinationen zwischen den Partnern erlaubt, werden diese Möglichkeiten in der Praxis nicht ausgeschöpft. Insbesondere werden die sogenannten Partnermonate, die wegfallen wenn sie nicht von dem anderen Partner genommen werden, regelmäßig von Vätern genommen. Im Moment ist daher die am weitesten verbreitete Kombination eine Inanspruchnahme von zwei Monaten durch den Vater und von zwölf Monaten durch die Mutter, was wegen der längeren Erwerbsunterbrechung der Mütter zu deutlichen Nachteilen für ihr zukünftiges Einkommen führt. Um dieser Praxis entgegen zu wirken sollte die Länge der Part-

nermonate ausgedehnt werden. Außerdem sollten für Eltern, die gleichzeitig Elterngeld in Anspruch nehmen und dies mit Teilzeitarbeit verbinden, keine Nachteile entstehen. Wenn beide Eltern halbtags arbeiten und die Kindererziehung wirklich teilen wollen, muss jeder Elternteil einen Anspruch auf das halbe Elterngeld für zwölf Monate haben. Im Moment endet diese gleichzeitige Elterngeldinanspruchnahme, wenn das Kind sechs Monate alt ist.

- Die **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** müssen verbessert werden. In ihrem Zwischenbericht erwähnt die Bundesregierung die langfristigen Effekte der familienbedingten Arbeitszeitunterbrechungen und betont, dass es auf die Dauer der Unterbrechung ankommt. Ost- und Westdeutschland vergleichend nennt die Regierung die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung als eine der Hauptgründe für die Einkommenslücke (S. 8). In seiner Präambel betont CEDAW „dass Kindererziehung eine Aufgabe ist, die sich Mann und Frau sowie die Gesellschaft insgesamt teilen müssen“. Und in Art. 11 Nr. 2c ruft es die Staaten „zur Förderung der Bereitstellung der erforderlichen unterstützenden Sozialdienste, die es Eltern ermöglichen, ihre Familienpflichten mit ihren beruflichen Aufgaben und mit der Teilnahme am öffentlichen Leben zu vereinbaren, insbesondere durch Förderung der Errichtung und des Ausbaus eines Netzes von Einrichtungen zur Kinderbetreuung“ auf. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, 35 % der unter Dreijährigen bis 2013 in Kinderbetreuungseinrichtungen unterbringen zu können. Dieses Ziel muss erst einmal erreicht werden. Darüber hinaus bezweifeln Frauenrechtsorganisationen, dass diese Zielvorgabe mit dem aktuellen Bedarf übereinstimmt und fordern entsprechende Untersuchungen. Zusätzlich sind flexible Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztageschulen mit Mittagsversorgung und Hausaufgabenbetreuung notwendig um Eltern, die sich dies wünschen, wirklich eine Ganztagsstätigkeit zu ermöglichen.

Teil II

Dialog mit Nichtregierungsorganisationen von intersexuellen und transsexuellen Menschen

1. Intersexuelle Menschen

In Tz. 62 der Abschließenden Bemerkungen vom 10.02.2009 zum 6. Staatenbericht Deutschlands zu CEDAW hat der Ausschuss Deutschland aufgefordert, effektive Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte zwischengeschlechtlicher Menschen zu unternehmen, sowie in einen Dialog einzutreten mit NGOs von zwischengeschlechtlichen Menschen, um deren Forderungen zu verstehen. In Tz. 67 wurde Deutschland aufgefordert, innerhalb von 2 Jahren einen Zwischenbericht an den CEDAW-Ausschuss der Vereinten Nationen zu senden und darin u. a. über die inzwischen zu Tz. 62 unternommenen Maßnahmen zu berichten.

In dem von der Bundesregierung dem Ausschuss vorgelegten Zwischenbericht wird sehr breit und ausführlich erklärt, dass die Regierung im Dezember 2010 den Deutschen Ethikrat mit dem Dialog mit intersexuellen Menschen beauftragt hat. Der Deutsche Ethikrat wird das Ergebnis seines dreiteiligen Diskurses voraussichtlich bis zum Dezember 2011 ausgewertet haben. Daraus können sich Empfehlungen ergeben, denen gefolgt werden kann. Gesetzgeberische Wirkung haben die Empfehlungen des Ethikrates nicht.

Wir sehen die Empfehlungen des CEDAW-Ausschusses hierin als nicht erfüllt, da die Absicht des Ausschusses, die unverzügliche Umsetzung der Rechte aus dem CEDAW auch für intersexuelle Menschen zu erwirken, hiermit unterlaufen wurde. Der deutsche Ethikrat kann keine Gesetze erlassen.

Einen Dialog zwischen Vertretern der Regierung und den VertreterInnen der NGOs Verein Intersexuelle Menschen e.V. und IVIM Berlin hat es bis zum heutigen Tage trotz mehrfacher Aufforderungen seitens der genannten NGOs nicht gegeben. Die Menschenrechtsverletzungen wurden nicht unterbunden. Die Bundesregierung kommt somit nach Auffassung der BerichterstellerInnen den Forderungen des CEDAW nicht ausreichend und nicht unverzüglich nach.

Der Verein Intersexuelle Menschen e. V. begrüßt den Dialog mit dem Deutschen Ethikrat, welcher von hoher Bedeutung für die Bewusstseinsbildung der Politik und der Öffentlichkeit ist. Obwohl dies ein bedeutender Schritt in die richtige Richtung ist, ist er jedoch nicht vergleichbar mit einem direkten Dialog mit dem für Frauenrechte in Deutschland zuständigen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und anderen Ministerien. Und er ist auch nicht vergleichbar mit einem direkten Dialog mit dem Bundesgesundheitsministerium, welches die Macht hat, die in Deutschland bestehenden Gesetze zum Schutze von Patienten menschenrechtsfreundlich im Sinne von Art. 12 CEDAW und Art. 16 CEDAW zu interpretieren und durchzusetzen. Bei allem Respekt für die Arbeit des Ethikrats ist gleichzeitig auch festzustellen, dass wertvolle Zeit verloren geht, in der zwischengeschlechtliche Kinder weiterhin irreversibel ohne ihre eigene Einwilligung an ihren Genitalien geschädigt und ihrer Fortpflanzungsfähigkeit beraubt, und in der gonadektomierte Menschen nicht sachgerecht hormonell substituiert werden. Jede

Schädigung an einem weiteren Kind, das durch den Zeitverlust nicht geschützt wird, ist eine zu viel.

Eine weitere Kritik ist darin begründet, dass mit der Verlagerung des Dialoges in den Deutschen Ethikrat ein Dialogansatz verwendet wurde, bei welchem durch die starke Beteiligung von Ärzten, Medizinethikern und Medizinjuristen, die in ihrer täglichen Arbeit von der jetzigen Behandlungspraxis profitieren, eine Interessenkollision nicht auszuschließen ist. Wie weit sich hierbei die Interessen der intersexuellen Menschen sich in den Empfehlungen widerspiegeln werden, bleibt abzuwarten.

Die Genitaloperationen und der Eingriff in die menschlichen Keimbahnen sind natürlich auch ethisch zu hinterfragen, doch in erster Linie geht es bei CEDAW um die Benachteiligung wegen des Geschlechts und wegen der nicht erfüllten Pflichten des Staates gegenüber einer Minderheit, der jeder Schutz versagt bleibt.

Innerhalb der deutschen Zivilgesellschaft ist seit 2009 und den Abschließenden Bemerkungen des CEDAW-Ausschusses eine breitere Diskussion entfacht, die mehrheitlich in der Zustimmung zu den Forderungen der BerichterstellerInnen endet. Das Bewusstsein in einzelnen Parteien wächst, so wurden 2 Anträge in den Bundestag eingebracht:

Der Antrag „Die Grundrechte von intersexuellen Menschen wahren“ wurde von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen am 13.4.2011 in den Deutschen Bundestag eingebracht (BTDr. 17/5528). Die erste Lesung hat noch nicht stattgefunden. Der Antrag BTDr 17/5916 vom 25.05.2011 der Fraktion „Die Linke“ fordert: „Sexuelle Menschenrechte für Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle gewährleisten“.

Weitere Menschenrechtsgruppen und Vereinigungen haben sich den Forderungen der BerichterstellerInnen inhaltlich angeschlossen.

Am 20.05.2011 erkannte der CESCR-Ausschuss in Tz. 26 der Concluding Observations zum 5. Staatenbericht Deutschlands zum CESCR die Verletzungen des Menschenrechts auf Gesundheit (Art. 12 CESCR) und des Diskriminierungsverbots aus Art. 2 CESCR bzgl. der Geschlechtsidentität, der Fortpflanzungsfähigkeit, des körperlichen Geschlechts und der körperlichen Unversehrtheit sowie bzgl. der Pathologisierung der Zwischengeschlechtlichkeit an. Das ist von entscheidender Bedeutung auch für CEDAW, da Art. 12 CEDAW ebenfalls das universelle Menschenrecht auf Gesundheit enthält, und zwar mit dem Fokus auf das Verbot jeglicher Diskriminierung der Frau in Bezug auf die Gesundheit. Darüber hinaus schützt Art. 16 CEDAW das Recht auf reproduktive Selbstbestimmung. Art. 3 CEDAW verbietet die geschlechtliche Diskriminierung der Frau in Bezug auf alle vom jeweiligen Staat ratifizierten universellen Menschenrechte, so auch bzgl. Art. 12 CESCR, welcher ausdrücklich das für den jeweiligen Menschen erreichbare Höchstmaß an körperlicher und geistiger Gesundheit schützt. Und kaum ein anderes universelles Menschenrecht hat eine solche enge Verbindung zur Menschenwürde aus Art. 1 UDHR wie das Recht auf Gesundheit. Darum konzentriert sich diese Stellungnahme auf die fortbestehenden Verletzungen der Schutzpflichten Deutschlands bzgl. des Rechts auf Gesundheit zwischengeschlechtlicher Menschen, denn die meisten anderen Verletzungen ihrer universellen Menschenrechte resultieren aus der Verletzung des Rechts auf Gesundheit. Die Verletzungen der Informierten Einwilligung, welche gem. Art. 8 Allgem. Kommentar Nr. 14 zum CESCR zum Recht auf Gesundheit gehört, sind immer noch nicht unterbunden. Immer noch geschehen genitalverändernde Operationen an zwischengeschlechtlichen Kindern nur mit der Einwilligung der Eltern, obwohl mangels Gefahr für Leben oder Organversagen keine Rechtsgrundlage für die Zustimmung

mung der Eltern zu solch irreversiblen geschlechtsverändernden Operationen vorliegt. Ebenso werden kosmetische Operationen am äußeren Genital intersexueller Kinder ohne deren eigenes Verlangen durchgeführt, obwohl hierfür kein Notfall vorliegt. Angesichts der Gefahr des Sensitivitätsverlusts des Genitals darf die Entscheidung über genitalverändernde Operationen ausschließlich vom zwischengeschlechtlichen Menschen selbst getroffen werden. Nicht selbst eingewilligte das Genital verändernde Operationen sind, vor allem, wenn sie zum Sensitivitätsverlust führen, in gleichem Ausmaß unvereinbar mit Art. 12 CEDAW wie die vom Ausschuss im Allgemeinen Kommentar Nr. 14 zu CEDAW geächteten Beschneidungen von Mädchen. Und in beiden Fällen handelt es sich um oft grausame Praktiken.

Auch die Kastrationen zwischengeschlechtlicher Menschen wegen unbewiesener, vermeintlich erhöhter Krebsgefahr werden immer noch durchgeführt, obwohl bei allen anderen Bevölkerungsgruppen nicht die Organentfernung, sondern die Empfehlung früher Vorsorgeuntersuchungen üblich ist. Die Kastrationen verletzen Art. 12 CEDAW, Art. 16 CEDAW und die universelle Menschenwürde aus Art. 1 UDHR nicht allein durch die Zerstörung der Fortpflanzungsfähigkeit, sondern auch durch die lebenslange Schädigung der Gesundheit zwischengeschlechtlicher Menschen, da ihnen nur noch die Wahl bleibt zwischen der Inkaufnahme von Hormonmangelkrankungen und den Nebenwirkungen durch die Hormonsubstitution.

Das Recht auf Gesundheit wird zudem verletzt, weil vorhandene Erkenntnisse über die Nebenwirkungen von Hormontherapien nicht systematisch statistisch erfasst sind, eine Aufklärung daher unmöglich ist und somit nicht stattfindet. Das Recht auf einen diskriminierungsfreien, angemessenen Zugang zu einer geeigneten Gesundheitsversorgung und getesteten Medikamenten für zwischengeschlechtlich geborene Menschen ist nicht gewahrt. Dies betrifft auch Bereiche der Kostenübernahme durch die gesetzlichen Krankenkassen. Notwendige Hormone werden bei intersexuellen Menschen nicht von der Krankenkasse bezahlt, wenn sie dem im Personenstandsregister eingetragenen Geschlecht widersprechen. Diese Verletzungen des Rechts auf Gesundheit im Bereich der Hormonsubstitution sind in der Regel die Folge medizinisch unnötiger und damit menschenrechtswidriger Kastrationen.

Auch die Herausgabe der Patientenunterlagen inkl. aussagekräftiger Behandlungsdokumentation wird immer noch vielfach verweigert mit der Folge, dass Schadensersatzansprüche zwischengeschlechtlicher Menschen bzgl. Fehlbehandlungen verjähren.

Darum begehrt die NGO Intersexuelle Menschen e.V. die Aufhebung der Verjährungsfristen und die unaufgeforderte Herausgabe der Patientenakten.

Das deutsche Volk bekennt sich auf Grund der unantastbaren Menschenwürde aus Art. 1 Abs. 1 GG gem. Art. 1 Abs. 2 GG zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt. Mit den Menschenrechten „in der Welt“ sind die universellen Menschenrechte gemeint, denn der Text von Art. 1 Abs. 2 GG ist nachweislich vom 1. Absatz der Präambel der UDHR inspiriert.

Auch der Bundesgerichtshof und das Bundesverfassungsgericht haben die unmittelbare Anwendbarkeit und Justiziabilität der von Deutschland ratifizierten universellen Menschenrechte bestätigt (BGH, Mauerschützen-III-Urteil vom 20.03.1995, Rn. 19 [BGHSt 41, 101] sowie BVerfG, Bodenreform-III-Beschluss vom 26.10.2004, Rn. 96 [BVerfGE 112,1]), sowie die Zugehörigkeit der universellen Menschenrechte zum „ius cogens“ (im Sinne von Art. 53 und 64 Wiener Vertrags-

rechtskonvention) betont. Auch Rn. 279-281 des Urteils des EU-Gerichts 1. Instanz zu T-306/01 und das dort zitierte Gutachten des IGH vom 08.07.1996 bestätigen, dass die universellen Menschenrechte zum „ius cogens“ gehören. Nach Art. 25 GG ist sämtliches „ius cogens“ in Deutschland unmittelbar anwendbar.

Schließlich hat auch der CEDAW-Ausschuss in Rn. 22 der Concluding Observations vom 10.02.2009 zum 6. Staatenbericht Deutschlands zu CEDAW die Verbindlichkeit und unmittelbare Anwendbarkeit von CEDAW bestätigt.

Gem. Art. 27 Wiener Vertragsrechtskonvention gehen völkerrechtliche Verpflichtungen gegenüber den einfachen Gesetzen auf der nationalen Ebene vor. Das gilt umso mehr bei zum „ius cogens“ gehörendem Völkerrecht wie den universellen Menschenrechten. Soweit eine völkerrechtskonforme Auslegung bestehender Gesetze nicht ausreicht, um Menschenrechtsverletzungen zu beenden, müssen daher auch Gesetze geändert werden. Dabei hat das Menschenrecht auf Gesundheit wegen seines besonderen Bezugs zur Menschenwürde eine hohe zeitliche Priorität. Und dafür ist der direkte Kontakt mit den für Menschenrechte und für Gesundheit zuständigen Bundesministerien entscheidend.

Wirksamer Schutz und das Recht auf freie informierte Einwilligung, auf den freien Zugang zu einer angemessenen Gesundheitsversorgung waren auch die Forderungen des Parallelberichtes zum 5.c Staatenbericht zum Sozialpakt 2010.

2. Aktuelle Situation transsexueller Menschen in Deutschland

Im Jahr 2008 hat die Aktion Transsexualität und Menschenrecht (damals noch unter dem Namen Menschenrecht und Transsexualität) einen umfassenden Alternativbericht zur Situation transsexueller Frauen in Deutschland bei den Vereinten Nationen eingereicht. Zu den Kritikpunkten gehörten damals:

- Transsexuelle Frauen werden immer noch als Männer mit Geschlechtsidentitätsstörung angesehen (ICD 10, F64.0).
- Die rechtliche Geschlechtszugehörigkeit wird in Deutschland von den Genitalien abhängig gemacht.
- Die Korrektur von Personenstandspapieren dauert häufig mehrere Monate bis Jahre.
- Für die rechtliche Anerkennung sind demütigende und diskriminierende psychiatrische Begutachtungen erforderlich, die rein auf Geschlechterstereotypen basieren.
- Transsexuelle Frauen sind psychiatrischen Gutachtern auf Grund ihrer bis dahin fehlenden rechtlichen Anerkennung völlig ausgeliefert.
- Presse und Medien verbreiten eine stereotype Ideologie, die transsexuelle Frauen als „gebürtige Männer“ ansieht und tragen so zur Diskriminierung bei.

Aus diesen Kritikpunkten ergab sich folgende menschenrechtliche Hauptforderung:

Menschen müssen selbstbestimmt und zum Zeitpunkt ihrer Wahl ihre Personenstandspapiere ändern lassen können, um vor Recht und Gesetz unmittelbar in ihrem Geschlecht anerkannt zu werden.

Diese Forderung ignoriert die Bundesregierung genauso wie die Tatsache, dass nur eine selbstbestimmte rechtliche Anerkennung des eigenen Geschlechts auch transsexuelle Menschen vor behördlicher wie medizinischer Willkür schützt. Diese Willkür gibt es in Deutschland bis heute. Bis heute existiert in Deutschland das sogenannte „Transsexuellengesetz“. Zudem ist es nach wie vor üblich, dass als geschlechtlich uneindeutig gelesene Menschen in Deutschland anhand oberflächlicher Kriterien zugeordnet werden, anstatt ihnen die Selbstbestimmtheit über ihr Geschlecht zuzugestehen.

Was aber geschah seit 2008?

Politiker und die Mediziner sehen transsexuelle Frauen als „Männer, die sich wie Frauen fühlen“ an. Diese Transphobie ist der Hauptgrund für die Diskriminierung transsexueller Menschen. Zugleich basiert auf dieser Transphobie nach wie vor die medizinische wie rechtliche Behandlung von transsexuellen Menschen in Deutschland.

Kritisiert wurde die Bundesregierung dafür bereits im Alternativbericht 2008. Der CEDAW-Ausschuss schloss sich dieser Kritik an und führte im Februar 2009 aus, dass es ein Paradoxon wäre, transsexuelle Frauen als psychisch kranke Männer anzusehen, damit sie als Frauen anerkannt werden könnten. Silvia Pimentel, CEDAW-Komitee-Mitglied, äußerte damals in Genf: „Dem muss ein Ende gesetzt werden.“

Im Mai 2009 richteten 300 Organisationen aus 75 Ländern, viele Einzelpersonen, einschließlich 3 Nobelpreisträgern einen Appell an die Vereinten Nationen und die Staaten der Welt, transsexuelle Menschen nicht weiterhin als psychisch krank anzusehen. Die damaligen Regierungsparteien in Deutschland, CDU (Christlich Demokratische Union Deutschlands) und SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands) haben im Mai 2009 beschlossen, das „Transsexuellengesetz“ (TSG) prinzipiell beibehalten zu wollen:

„Die Entscheidung über weitere Änderungen im Transsexuellenrecht bleibt der nächsten Legislaturperiode vorbehalten“, hieß es im damaligen Entwurf der Regierungskoalition (Drucksache 16/13157). Auf Druck eines Urteils des Bundesverfassungsgerichtes vom 27. Mai 2008 (Bundesverfassungsgericht - 1 BvL 10/05 -) musste die Regierung zuvor die sogenannte Voraussetzung der Zwangsscheidung einer Ehe für die personenstandsrechtliche Anerkennung eines transsexuellen Menschen aus dem TSG streichen. Die Reform bzw. Abschaffung des Transsexuellengesetzes wurde dagegen erneut vertagt.

Im Juli 2009 äusserte sich der Menschenrechtskommissar des Europarates Thomas Hammarberg zu Transsexualität. So kritisierte er u.a. Zwangssterilisationen als gesetzliche Notwendigkeit der rechtlichen Anerkennung transsexueller Menschen, die damals auch in Deutschland noch gefordert wurde, sowie die Klassifikation von Transsexualität als psychische Störung. Er forderte die Regierungen Europas auch dazu auf, transsexuelle Menschen dann einzubeziehen, wenn es um Gesetze und rechtliche Regelungen geht (Strasbourg, 29 July 2009, CommDH/IssuePaper(2009)2).

Die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) forderte im Mai 2010 die Regierungen Europas dazu auf, transsexuellen Menschen „(16.11) ... insbesondere in der Gesetzgebung und in der Praxis (16.11.2) ihr Recht auf Dokumente zu sichern, die die bevorzugte Geschlechtsidentität einer Person widerspiegeln, ohne vorherige Verpflichtung sich sterilisieren zu lassen oder andere medizinische Verfahren vorgenommen zu haben, wie geschlechtsangleichende Maßnahmen oder Hormontherapie“ (PACE, Mai 2010, Resolution 1728).

Die Aktion Transsexualität und Menschenrecht (ATME) reicht 2010 ihren Menschenrechtsbericht zur „Situation transsexueller Menschen in Deutschland“ als Alternativbericht zum Sozialpakt (Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte) bei den Vereinten Nationen ein. Auch hier wird erneut gefordert, „Geschlechtsidentitätsstörungen“, sowie die geschlechterstereotype Begutachtungspraxis für die rechtliche Anerkennung transsexueller Menschen bzw. das Transsexuellengesetz abzuschaffen.

Im Dezember 2010 veröffentlicht die sogenannte Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) die Expertise „Diskriminierung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben“. Daten über Deutschland fehlen in dieser Expertise: Es wurden hier lediglich schon bekannte und z.B. im Internet downloadbare Veröffentlichungen über Europa, USA und Australien zusammengefasst. Die Bundesregierung hat die Beteiligung eines breiten Menschenrechts-Bündnisses an der Erstel-

lung einer aussagekräftigen Studie bereits im Vorfeld ausgeschlossen, da sie ein seltsames Verfahren angewandt hat. Anstatt alle Organisationen, vor allem diejenigen, die sich mit der Menschenrechtsituation transsexueller Menschen in Deutschland auseinandersetzen, in die Erstellung einer Expertise miteinzubeziehen, wählte die ADS ein Zuschlagsverfahren (nur ein einziger Verein wurde bei der Erstellung der Studie beteiligt): Kritische Organisationen konnte die ADS so im Vorfeld ausschliessen. Der Bericht ist ein Feigenblatt um davon ablenken zu können, dass ein echter politischer Reformwille immer noch nicht spürbar ist. Die Politik kann nun gegenüber der UN und dem CEDAW Komitee argumentieren, dass sie in Kontakt mit allen Transsexuellen-Verbänden und Menschenrechtsorganisationen steht, die für eine Beendigung transphober Ideologien kämpfen; in Realität tun sie dies aber nicht.

Erneut urteilte im Januar 2011 das Bundesverfassungsgericht zum Thema Transsexualität. So äußerten die Richter, dass die rechtliche Anerkennung transsexueller Menschen nicht weiterhin von genitalen Operationen abhängig gemacht werden darf (Bundesverfassungsgericht - 1 BvR 3295/07 –). Da eine Reform des Transsexuellengesetzes weiterhin fehlt, bearbeiten manche Amtsgerichte, die für die Änderung der Geschlechtspapiere zuständig sind, Anträge auf Personenstandsänderung nicht mehr und verweisen auf die fehlende Reform des TSG. Das Amtsgericht Mannheim urteilte beispielsweise am 4. April 2011: „Anhängige Verfahren, bei denen die Entscheidung von der/dem verfassungswidrigen Norm/-teil abhängen, sind bis zum Erlass des verfassungsrechtlich gebotenen neuen Rechts auszusetzen.“ (AG Mannheim Beschluß vom 4.4.2011, Ke 2 UR III 4/11)

Das Menschenrechts-Komitee der Vereinten Nationen, das die Einhaltung des Sozialpaktes (Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte) überwacht, veröffentlichte im Juni 2011 seine abschließenden Bemerkungen zum Verfahren über die Einhaltung des Sozialpaktes durch Deutschland. Der Ausschuss fordert Deutschland u. a. auf, transsexuelle Menschen nicht per Gesetz weiterhin als Menschen mit geistiger Erkrankung zu betrachten (E/C.12/DEU/CO/5, Consideration of reports submitted by States parties under Articles 16 and 17 of the Covenant).

Und was macht die Bundesregierung?

Das Transsexuellengesetz existiert bis heute, transsexuelle Frauen werden weiterhin als „Männer, die in der Frauenrolle leben wollen“ bzw. „Männer mit Identitätsstörung“ angesehen. Sogar in der (obern bereits erwähnten) Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) werden transsexuelle Frauen als „geschlechtsumgewandelt“ angesehen, also als Menschen, die vor einer genitalen Operation Männer gewesen wären (ADS-Expertise „Diskriminierung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben“, Seiten 71, 75, 78), anstatt anzuerkennen, dass transsexuelle Frauen Frauen sind.

Es gibt weiterhin das psychiatrische Begutachtungsverfahren zur rechtlichen Anerkennung transsexueller Menschen in Deutschland. Transsexuelle Frauen müssen sich weiterhin im Rahmen einer Begutachtung von zwei Psychiatern zu psychisch kranken Männern erklären lassen, die Frauen werden wollen, um als Frauen anerkannt zu werden. Diese Paradoxie, die bereits 2008 von den Vereinten Nationen als Verstoß gegen Menschenrecht kritisiert wurde, existiert bis heute. Selbst das Bundesverfassungsgericht Deutschland stützt diese stereotypen und menschenver-

achtenden Verfahren, indem es zwar einerseits im Januar 2011 die Zwangssterilisationen kritisierte aber zugleich im selben Atemzug äußerte:

„Für ein Leben des Betroffenen im anderen Geschlecht ist eine Angleichung seiner äußeren Erscheinung und Anpassung seiner Verhaltensweise an sein empfundenes Geschlecht erforderlich. Dies wird zunächst nur durch entsprechende Kleidung, Aufmachung und Auftretensweise herbeigeführt, um im Alltag zu testen, ob ein dauerhafter Wechsel der Geschlechterrolle psychisch überhaupt bewältigt werden kann.“ (Bundesverfassungsgericht - 1 BvR 3295/07 –)

Bei richterlich sowie medizinisch verordneter Einhaltung von Geschlechterstereotypen fragen wir uns: Ist das im Sinne einer echten Gleichstellung der Geschlechter? Anträge der Oppositionsparteien (Bündnis 90/Die Grünen und Die Linke), die eine umfassende Reform des TSG und eine Abschaffung der Begutachtungspraxis fordern, wurden im Juni 2011 an den Innenausschuss weitergeleitet. Die Regierungsparteien CDU und FDP (Freie Demokratische Partei), sowie die Oppositionspartei SPD wollen die gegen Menschenrecht verstoßende (und von den UN ja bereits 2008 kritisierte) psychiatrische Begutachtung aufrecht erhalten.

Helmut Brandt von der CDU äusserte im Juni, dass es genüge, „das Transsexuellengesetz gemäß den im Koalitionsvertrag enthaltenen Festlegungen [...] an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts [...] anzupassen“. Gabriele Fograscher von der SPD ist der Ansicht, dass ein Gutachten ausreiche (114. Sitzung des Deutschen Bundestages am Donnerstag, den 9. Juni 2011). Und auch die FDP lehnte die Anträge der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen und der Fraktion Die Linke ab.

Fazit

Die Ansichten der Parteien CDU, FDP und SPD (CDU und FDP sind nun in der Regierung, die SPD war bis 2009 in der Regierungskoalition) decken sich mit der Untätigkeit seit 2008, das Transsexuellengesetz (TSG) umfassend zu reformieren. Zwar gab es Änderungen des Transsexuellengesetzes - wie die Abschaffung von Zwangsscheidung und Zwangssterilisation als Voraussetzung zur Änderung der Papiere - diese Änderungen aber kamen nur auf Druck des Bundesverfassungsgerichtes zu Stande und basieren nicht auf dem Reformwillen der Regierungsparteien. Ausgehend von Umfragen, die ATME vor wenigen Monaten bei den Regierungsparteien durchgeführt hat, deutet alles darauf hin das CDU, FDP und SPD weiterhin glauben, dass transsexuelle Frauen „biologisch Männer“ seien, die man psychiatrisch begutachten müsse, um sie als Frauen anzuerkennen.

Drei von 5 Bundestagsparteien sind demnach (nach wie vor) nicht bereit transsexuelle Frauen als Frauen anzuerkennen und ihnen die Möglichkeit zu geben, unmittelbar und unkompliziert ihren Geschlechtseintrag korrigieren lassen zu können. Damit verweigert Deutschland nach wie vor diesen Frauen ihr Selbstbestimmungsrecht über ihr Geschlecht und eine umfassende menschenrechtliche Gleichstellung.

Es kann nicht im Sinne von CEDAW sein, Frauen als „Männer mit Identitätsstörung“ zu betrachten, wenn sie körperlich nicht dem Klischee einer typischen Frau entsprechen. Es kann nicht im Sinne von CEDAW sein, Geschlechterstereotype rechtlich zu verankern und

geschlechterstereotypes Verhalten richterlich zu verordnen (Artikel 5 CEDAW). Es kann nicht im Sinne von CEDAW sein, wenn Theorien um sogenannte „Geschlechtsidentitätsstörungen“ weiterhin als Lehrmeinung in Gesellschaften akzeptiert werden. Es kann nicht im Sinne von CEDAW sein, Menschen in „geschlechtstypisch“ und „geschlechtsatypisch“ zu teilen und denen, die auf Grund willkürlich gewählter Merkmale als „geschlechtsatypisch“ gelten sollen, weniger Menschenrechte zu gewähren, als Menschen, die das „Glück“ haben, von dieser Einteilung verschont zu bleiben.

Wir fordern weiterhin die Bundesregierung Deutschlands dazu auf, transsexuelle Frauen endlich als Frauen anzuerkennen und nicht weiterhin so zu tun, als gebe es sie nicht. Wir fordern Deutschland erneut dazu auf, das Transsexuellengesetz abzuschaffen, und rechtliche Möglichkeiten zu schaffen, dass transsexuelle Menschen selbstbestimmt und ohne psychiatrische Begutachtungspraxis ihren Geschlechtseintrag korrigieren lassen können. Wir fordern rechtliche, sowie medizinische Sicherheit für transsexuelle Menschen.

Transsexualität ist keine „Lebensweise“ oder „Konzept“, sondern eine natürliche geschlechtliche Variation. Geschlecht ist mehr als das Erfüllen von Gender-Stereotypen und mehr als Körpermerkmale. Die Vielfalt von Geschlecht anzuerkennen, heisst einem Menschen das Wissen über sein eigenes Selbst zuzugestehen. Wir hoffen, dass Deutschland endlich damit beginnen wird.