

GESCHLECHTLICHE VIELFALT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst

Wiebke Fuchs, Conny-Hendrik Kempe-Schälicke, Eike Richter, Jannik Franzen

2017



**BUNDESVEREINIGUNG
TRANS***

IMPRESSUM

Autor_innen: Wiebke Fuchs, Conny-Hendrik Kempe-Schälicke, Eike Richter, Jannik Franzen

Die vorliegenden Empfehlungen sind Ergebnis unabhängiger Arbeit der Autor_innen.

Die Autor_innen bedanken sich beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und bei der Bundesvereinigung Trans* als Auftraggeber.

Außerdem danken sie all ihren Gesprächspartner_innen für den fachlichen Austausch, ganz besonders:

- Internationale Vereinigung intergeschlechtlicher Menschen
– OII Germany
- Den Mitarbeitenden der »Landesstelle für Gleichbehandlung
– gegen Diskriminierung« (LADS) des Berliner Senats
- Polizei Berlin
- Antidiskriminierungsbeauftragte und Beschwerdestelle der Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend und Familie Berlin
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Berlin

Bundesvereinigung Trans* e.V.

Weisestr. 50

12049 Berlin

www.bv-trans.de

info@bv-trans.de

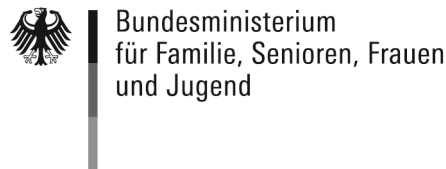
Berlin

8. Februar 2017

Coverdesign, Layout und Satz: zankoloreck.de

ISBN: 978-3-9818528-0-6

Gefördert vom



INHALT

A. EINLEITUNG	4
I. Angleichung und Anerkennung des Geschlechts	5
II. Rechtliche Ausgangs- und Rahmenbedingungen	6
1. Grundrechtlicher Schutz der geschlechtlichen Identität im öffentlichen Dienst	6
2. Recht des Personenstands, insbesondee der Änderung der Vornamen und der Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit	8
3. Recht des öffentlichen Dienstes und der Antidiskriminierung	9
4. Einschätzungs- und Gestaltungsspielraum	10
III. Ziel und Zweck der vorliegenden Empfehlungen	10
B. Leitsätze	12
I. Leitsätze im Überblick	12
II. Erläuterung der einzelnen Leitsätze	15
C. Zur Umsetzung der Empfehlungen	37
I. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber	37
II. Erlass von Verwaltungsvorschriften und Abschluss von Dienstvereinbarungen	37
III. Weitere Instrumente und Maßnahmen	38
1. Rekrutierung, Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Einstellungsverfahren	39
2. Beschäftigte im Arbeitsleben (sowie in Ausbildung, Praktikum, Referendariat, etc.)	40
3. Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst	40
IV. Empfehlungen und Hilfestellungen für einzelne Funktionsträger_innen und Personengruppen	41
1. Beschäftigte vor, in und nach einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts	41
2. Vorgesetzte	42
3. Mitarbeiter_innen, Kollegium	42
4. Intendanzverwaltungen (Personal, Organisation und Informationstechnik)	43
5. Beschäftigtenvertretungen	43
V. Hinweise zur Anrede und respektvoller Sprache	44
D. Anhang	46
I. Glossar und verwendete Begriffe	46
II. Abkürzungsverzeichnis	53
III. Internationale Empfehlungen und Leitlinien zum Thema geschlechtliche Transition und Arbeitswelt	55
IV. Weitere Quellen	57

A. EINLEITUNG

Das Recht auf Gleichbehandlung unabhängig vom Geschlecht ist in großen Teilen der Gesellschaft und auch im öffentlichen Dienst als Wert und Ziel unstrittig. Weniger im Fokus ist bisher noch das Recht auf Gleichbehandlung unabhängig von der geschlechtlichen Identität. Der Begriff »geschlechtliche Identität« bezeichnet das persönliche Empfinden und Erleben in Bezug auf das eigene Geschlecht und dieses Erleben kann sich unterscheiden vom biologischen und bisherigen sozialen Geschlecht. Hieraus ergeben sich eine Reihe von Herausforderungen für ein förderliches Arbeitsumfeld im öffentlichen Dienst, die es zu bewältigen gilt.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert mit diesen Empfehlungen ein Arbeitsumfeld, das durch Wertschätzung, Akzeptanz und die Möglichkeit der Weiterentwicklung der Beschäftigten gekennzeichnet ist. Vielfalt und Inklusion sind grundlegende Werte, die zur Umsetzung dieses Ziels beitragen.

Die Empfehlungen richten sich in erster Linie an juristische Personen des öffentlichen Rechts und deren Behörden und Organe, d. h. vor allem an Körperschaften wie etwa Bund, Länder, Kreise und Gemeinden, aber auch Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Sie beinhalten Maßnahmen, die den Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt am Arbeitsplatz inklusiv gestalten sollen.

Ein zentraler Bestandteil der Empfehlungen sind Leitsätze, die von öffentlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern umgesetzt werden können als Leitlinien für den Umgang mit der geschlechtlichen Vielfalt von Beschäftigten. Wenn eine Person ihr soziales Geschlecht, ihren Geschlechtsausdruck oder ihren Geschlechtseintrag verändert und ihr Geschlecht zur Anerkennung bringt, ist in der Regel auch das (berufliche) Umfeld betroffen. Hier kann es allen Beteiligten helfen, einen Orientierungsrahmen mit klaren Regeln und Hilfestellungen zu haben, um Unsicherheiten abzubauen und Diskriminierungen zu vermeiden. Die in Teil B vorgeschlagenen Leitsätze sind mit lebensweltlichen und rechtlichen Erläuterungen sowie ersten Tipps zur Umsetzung versehen. In Teil C folgen ergänzend zielgruppenspezifische Umsetzungshinweise für verschiedene Personen- bzw. Berufsgruppen innerhalb einer Behörde oder Einrichtung. Im Anhang erläutert ein Glossar die verwendeten Begriffe (im Text mit einem Pfeil »→« versehen) und es findet sich eine Liste mit internationalen Empfehlungen und Guidelines.

I. ANGLEICHUNG UND ANERKENNUNG DES GESCHLECHTS

Personen in der Phase geschlechtlicher Angleichung und Anerkennung ergreifen in dieser Zeit Maßnahmen, um sich äußerlich oder körperlich der eigenen geschlechtlichen Identität anzugleichen oder um zu erreichen, dass die Gesellschaft und das soziale Umfeld ihr Geschlecht oder ihre geschlechtliche Identität anerkennen.

Am Anfang steht im Allgemeinen das →Coming-out – zunächst das innere, dann das äußere – im privaten und ggf. auch im beruflichen Kontext.

Die im Folgenden genannten Schritte können sowohl in Bezug auf die Auswahl der Schritte als auch auf die zeitliche Abfolge individuell *sehr* verschieden sein. Manche Personen ändern z. B. lediglich den Vornamen oder den Geschlechtseintrag im Personenstand. Weitere Schritte können umfassen:

- Wunsch nach Anrede mit anderem Vornamen und Pronomen, oft »gegengeschlechtlich«, möglich sind auch ein geschlechtsneutraler Vorname oder kein oder mehrdeutige oder eigene geschlechtsneutrale Pronomen,
- Änderung/Angleichung des äußeren Erscheinungsbildes durch Kleidung, Frisur, kosmetische Maßnahmen sowie kosmetische Operationen,
- Änderung/Angleichung des äußeren Erscheinungsbildes des Körpers durch Hormoneinnahme,
- Operationen an primären oder sekundären Geschlechtsmerkmalen,
- Änderung des Vornamens oder des Geschlechts im Personenstand (§ 1 Abs. 1 Personenstandsgesetz (PStG)).

Der auch gebräuchliche Begriff der geschlechtlichen Transition wird in diesem Dokument nur selten verwendet, weil die dadurch beschriebenen Prozesse und Realitäten in der Regel nicht für →intergeschlechtliche Personen gelten.

Personen in und nach geschlechtlicher Angleichung bzw. Anerkennung können sehr verschiedene Selbstbezeichnungen haben, die im ganzen Spektrum der geschlechtlichen Identität und des Geschlechts liegen: weiblich, männlich, transweiblich, transmännlich, trans, trans*, transident, transgender, transgeschlechtlich, transsexuell, genderqueer, inter*, intergeschlechtlich, nicht-binär, u. v. m.

Menschen, die nicht den gängigen Geschlechterrollenvorstellungen (im Sinne von weiblich und männlich) entsprechen und Menschen in oder nach einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts machen in Arbeitskontexten häufig leidvolle und diskriminierende Erfahrungen: Verwendung von falschen Pronomen und Namen entgegen der eigenen Wünsche, Kündigung, Zwang zur Versetzung am Arbeitsplatz, Unterbinden von Kontakt mit Kundschaft,

Tuscheln, Lächerlichmachen, Nicht-Ernstnehmen, Verweigerung einer durch die Person gewünschten Versetzung aufgrund von Belästigungen durch Arbeitskolleg_innen¹, Belästigungen oder mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte oder Arbeitskolleg_innen, Verweigerung der Benutzung von geschlechtlich getrennten Räumlichkeiten am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel Toiletten, geschlechtsspezifische Uniformen und Kleidungs Vorgaben, die Personen entgegen ihrer geschlechtlichen Identität aufgezwungen werden, Verweigerung von Beförderungen, unzureichender Schutz der persönlichen Daten sowie Schuldzuweisung an das Opfer von Belästigung statt an die Täter_innen.

II. RECHTLICHE AUSGANGS- UND RAHMENBEDINGUNGEN

1. Grundrechtlicher Schutz der geschlechtlichen Identität im öffentlichen Dienst

Jeder Mensch ist Träger der in Artikel 1 bis 19 GG normierten Grundrechte. Dazu gehören etwa das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit (Artikel 2 Absatz 2 GG) und auf freie Meinungsäußerung (Artikel 5 Absatz 1 GG). Die staatliche Gewalt ist an die Grundrechte als unmittelbar geltendes Recht gebunden (Artikel 1 Absatz 3 GG). In Hinblick auf das Geschlecht und die geschlechtliche Identität kommen vor allem zwei Grundrechte in den Blick, nämlich das Gleichheitsgrundrecht in Artikel 3 GG in seinen verschiedenen Ausprägungen (dazu a) und das Allgemeine Persönlichkeitsrecht in Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 GG (dazu b).

a. Gleichheitsgrundrecht (Artikel 3 GG)

Der allgemeine Gleichheitssatz normiert in Artikel 3 Absatz 1 Satz 1 GG: »Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich«, um im folgenden Absatz 3 Satz 1 im Hinblick auf das Geschlecht zu konkretisieren: »Niemand darf wegen seines Geschlechtes [...] benachteiligt oder bevorzugt werden.« Daraus ist der Grundsatz zu schließen, dass jedwede rechtliche Anknüpfung an das Geschlecht unzulässig ist.² Dies entspricht auch dem grundsätzlichen Verständnis des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG), wonach Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 GG ein Anknüpfungsverbot für

¹ In diesem Text wird der Gender Gap (Unterstrich »_«) verwendet. Dies dient der sprachlichen Sichtbarmachung von geschlechtlichen Identitäten und Geschlechtern, die in der herkömmlichen Schreibweise unbeachtet bleiben.
² Krieger, H., Art. 3. In B. Schmidt-Bleibtreu, H. Hofmann u. H.-G. Henneke (Hrsg.), GG Grundgesetz Kommentar. Köln 2014, S. 229–256.

die in dieser Norm genannten Merkmale darstellt.³ Danach scheint jedwedes Anknüpfen an Merkmale des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität grundlegend ausgeschlossen. Dem Dienstherrn wäre demnach die Möglichkeit, zur Organisation und Regulierung des Dienstbetriebs auch an der geschlechtlichen Identität anzuknüpfen, von vornherein verschlossen – und zwar selbst wenn er beabsichtigt, den Interessen und dem Schutz von Personen mit verschiedenen geschlechtlichen Identitäten besonders Rechnung zu tragen.

Auf der anderen Seite setzt das Grundrecht selbst, nämlich in Artikel 3 Absatz 2 GG, ein Anknüpfen an das Geschlecht voraus, wenn es dort heißt: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.« Das Grundgesetz differenziert also insoweit selbst nach »Männern« und »Frauen«, weitere Identitäten sind bislang auch in der herrschenden Interpretation des Begriffs »Geschlecht« nicht vorgesehen. Auch in Rechtsprechung und -anwendung scheinen überwiegend nur zwei Geschlechter zu existieren – wobei das Bundesverfassungsgericht immerhin schon 1978 in Hinblick auf das Geschlecht feststellte, dass es auch »Anomalien geben kann«.⁴

Man kann also von dem Grundsatz eines Verbotes der Anknüpfung ausgehen, dem jedoch bis zu einem gewissen Grad das Förderungsgebot des Artikels 3 Absatz 2 Satz 2 GG gegenübergestellt werden kann. Dieses stellt sich so als Ausnahme dar, womit eine Anknüpfung an Geschlechter zur Bekämpfung von Ungleichbehandlungen oder bei »Problemen, die ihrer Natur nach nur entweder bei Männern oder Frauen auftreten können«,⁵ zumindest nicht kategorisch ausgeschlossen ist, sondern es hierbei auf den einzelnen Bereich gesetzlicher Regulierung ankommt.

b. Allgemeines Persönlichkeitsrecht (Artikel 2 Absatz 1 i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 GG)

Für die grundlegende Frage, ob und inwieweit es dem Dienstherrn grundsätzlich offen steht, zur Organisation des Dienstbetriebs an der geschlechtlichen Identität anzuknüpfen, ist neben Artikel 3 GG das Allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Artikel 2 Absatz 1 GG in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 GG von Bedeutung. Es ist das Freiheitsrecht der Integrität der menschlichen Person in geistig-seelischer Beziehung.⁶ Als Teilbereich umfasst es unter anderem die Privat- und Intimsphäre, die wiederum den Sexualbereich, die Einstellung zum Geschlechtlichen und ihrer individuellen Entwicklung und das Recht auf Anerkennung der

³ BVerfGE 107, 257 (269).

⁴ BVerfGE 49, 286.

⁵ BVerfGE 114, 357 (364).

⁶ Murswiek, D. Artikel 2. In: M. Sachs (Hrsg.), Grundgesetz GG Kommentar. München. (S. 112–170).

subjektiven Geschlechtszugehörigkeit enthält.⁷ Das Allgemeine Persönlichkeitsrecht ist jedoch nur im innersten Kernbereich absolut geschützt, wo die Integrität des Einzelnen verletzt werden könnte. Eine rechtliche Anknüpfung an Geschlecht berührt diesen innersten Kernbereich nicht in jedem Fall, sodass sich ein kategorisches Verbot der Geschlechteranknüpfung aus Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 GG nicht per se ergeben dürfte. Das Grundrecht ist in diesem Sinne also abwägungsoffen für das ›Ob‹ und das ›Wie‹ der Relevanz von Geschlecht. Es schließt dementsprechend auch nicht kategorisch die Nutzung von Geschlechterbegriffen aus.

2. Recht des Personenstands, insbesondere der Änderung der Vornamen und der Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit

Auf einfachgesetzlicher Ebene werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Bedarfe von Menschen, die sich in der Phase der geschlechtlichen Angleichung und Anerkennung befinden, vor allem durch das Personenstandsgesetz (PStG) geprägt. Das PStG normiert insbesondere die Führung der Personenstandsregister und die Verfahren zur Feststellung und Änderung des Personenstandes als die sich aus den Merkmalen des Familienrechts ergebende Stellung einer Person innerhalb der Rechtsordnung einschließlich ihres Namens. Der Personenstand umfasst Daten über Geburt, Eheschließung, Begründung einer Lebenspartnerschaft und Tod sowie damit in Verbindung stehende familien- und namensrechtliche Tatsachen (§ 1 Absatz 1 PStG). Hat zum Beispiel eine Person bei Geburt einen unrichtigen⁸ oder unvollständigen Geschlechtseintrag erhalten, so ist der Eintrag von der zuständigen Behörde zu berichtigen (vgl. § 47 PStG) – gegebenenfalls auf Anordnung oder Anweisung des Gerichts (vgl. §§ 48, 49 PStG). Das entsprechende Antragsverfahren bedeutet für Menschen, die sich in der Phase der Änderung oder Anerkennung ihres Geschlechts befinden, oftmals eine besondere Belastung.⁹ Für die mit dem Verfahren befassten Beschäftigten der zuständigen Behörden verbinden sich mit dem Verfahren regelmäßig besondere Herausforderungen, nicht zuletzt weil medizinische Dokumente schwer zu beschaffen sind, es keine medizinischen Standards zur Erkennung des Geschlechts gibt und Intergeschlechtlichkeit eine Bandbreite von Variationen des Geschlechts und der Geschlechtsmerkmale umfasst.

Neben das PStG tritt als spezielles Regelungswerk das Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz – TSG). Es enthält für Menschen mit »transsexueller Prägung« (vgl. § 1 Absatz 1 Nummer 1 TSG) besondere Regelungen zur Änderung von Namen und Geschlechtseintrag, darüber hinaus aber auch spezielle Regelungen zu anderen, allgemeinen Regelungsbereichen (wie etwa dem Familienrecht). Auch das im TSG vorgesehene Verfahren zur Änderung des Personenstands kann von mehreren Monaten bis zu mehreren Jahren dauern und sieht u. a. die Notwendigkeit von zwei unabhängigen Gutachten vor. Die Gutachter_innen müssen Stellung nehmen zu der Frage,

⁷ BVerfGE 47, 46 (73).

⁸ Das betrifft insbesondere intergeschlechtliche Personen.

⁹ Hierzu und zum Folgenden Deutsches Institut für Menschenrechte, S. 24 f.

ob eine Person aufgrund ihrer »transsexuellen Prägung« seit mindestens drei Jahren unter dem »Zwang« steht im »anderen« Geschlecht leben zu wollen und ob sich dieses Empfinden mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr ändern wird. Mit dem Verfahren verbinden sich dementsprechend hohe Kosten (zwischen 300 und 4000 Euro) und oft starke psychische Belastungen für die Betroffenen. Nach erfolgter Vornamens- bzw. Personenstandsänderung gilt das Offenbarungsverbot gemäß §§ 5, 10 Absatz 2 TSG: Die früheren Vornamen und der frühere Geschlechtseintrag dürfen nicht ohne Zustimmung der Person offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, dass besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird.

Das BVerfG hat zahlreiche Vorschriften des TSG für verfassungswidrig und ungültig erklärt. Die Reformbedürftigkeit des Regelwerks ist dementsprechend weitgehend anerkannt. Eine grundlegende Reform wird derzeit von der Bundesregierung geprüft. Bis es zu gesetzlichen Änderungen kommt, sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aufgefordert, im Sinne der Beschäftigten (sowie Bewerber_innen, Praktikant_innen, etc.) und im Sinne des Betriebsfriedens sensibel und weitsichtig zu handeln, wenn eine geschlechtliche Angleichung bzw. Anerkennung am Arbeitsplatz vorgenommen werden soll.

3. Recht des öffentlichen Dienstes und der Antidiskriminierung

Für die einfachgesetzlichen Rahmenbedingungen der vorliegenden Empfehlungen sind zudem die Gesetze des öffentlichen Dienstes besonders maßgeblich. Dazu gehören insbesondere die Beamtengesetze des Bundes und der einzelnen Länder sowie das Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz – BeamStG), das an die Stelle des früheren Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) getreten ist und den Ländern einen erheblichen Spielraum für die eigene Rechtssetzungsbefugnis lässt. Das Beamtenrecht ist dementsprechend föderal geprägt, d. h. jedes Bundesland und der Bund haben eigene beamtenrechtliche Regelungen und Regelungswerke, die zum Teil gleichlautend sind, sich zum Teil aber auch in ihren Regelungsinhalten unterscheiden.

Für die privatrechtlich im öffentlichen Dienst Beschäftigten (häufig als »Arbeitnehmer_innen« oder »Angestellte« bezeichnet) gelten anders als für die Beamt_innen grundsätzlich die allgemeinen Regeln des Arbeitsrechts. Diese Regeln werden durch zahlreiche Tarifverträge in nicht unerheblichem Maße modifiziert und spezifiziert. Zugleich sind die für die privatrechtlich im öffentlichen Dienst geltenden Regeln den Regelungen des Beamtenrechts inhaltlich mehr oder weniger angenähert, da sie häufig auf die beamtenrechtlichen Regelungen verweisen.¹⁰

¹⁰ In den vorliegenden Empfehlungen ist es nicht möglich, in jeder Hinsicht und bei jedem Themenaspekt sowohl auf die jeweiligen Besonderheiten des Beamtenrechts als auch des Rechts der privatrechtlichen Dienstverhältnisse (insbesondere der einzelnen Tarifverträge) sowie auf die Unterschiede zwischen beiden Rechtsregimen einzugehen. Gleiches gilt für die Besonderheiten innerhalb der und für die Unterschiede zwischen den beamtenrechtlichen Regelungen der einzelnen Bundesländer und des Bundes sowie für die dienstrechtlichen Regelungen

Zudem spielt auch im Bereich des öffentlichen Dienstes das Recht der Gleichbehandlung und der Antidiskriminierung eine bedeutsame Rolle. Zentral ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das insbesondere der Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 09.02.1976 in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union vom 23.09.2002 dient. Die Gleichbehandlungslinie verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, und zwar insbesondere in Hinblick auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (Artikel 3 Absatz 1).

4. Einschätzungs- und Gestaltungsspielraum

Der so in seinen Grundzügen dargestellte Schutz durch die Grundrechte und die in diesem Licht zu lesenden gesetzlichen Regelungen geben dem Dienstherrn äußere Grenzen und einen grundlegenden Rahmen im Umgang mit Fragen der Vielfalt, Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst vor. Solche Grenzen können darin bestehen, dass die Ergreifung bestimmter Maßnahmen zur Organisation und Regulierung des Dienstbetriebs schon von Verfassung oder Gesetzes wegen unzulässig sind. Sie können aber auch in Verpflichtungen münden, bestimmte Maßnahmen zum Schutz der geschlechtlichen Identität im Öffentlichen Dienst ergreifen zu müssen. Regelmäßig verbleibt aber dem Dienstherrn in dem so von Verfassung und einfachem Gesetz vorgegebenen Rahmen ein – je nach Regelungsbe- reich mal weiterer, mal engerer – Spielraum zur Ausgestaltung des Dienstverhältnisses, der Rechte und Pflichten der Beschäftigten und des Dienstbetriebs sowie zur Beantwortung der Frage, welche Bedeutung er dabei der geschlechtlichen Identität zuweisen darf oder auch muss.

III. ZIEL UND ZWECK DER VORLIEGENDEN EMPFEHLUNGEN

Ausgehend von den rechtlichen Rahmenbedingungen werden nachfolgend Empfeh- lungen und Hilfestellungen für Behörden und andere öffentliche Einrichtungen gegeben, wie den Bedarfen von Menschen in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Ge- schlechts Rechnung getragen werden kann und wie mit den damit verbundenen Heraus- forderungen für die Organisation und für den Dienstbetrieb umgegangen werden sollte. Die Empfehlungen richten sich in erster Linie an diejenigen, die die Organisation und den Dienstbetrieb gestalten und hierfür verantwortlich zeichnen, insbesondere das politische

besonderer Berufsgruppen (z. B. Richter_innen, Soldat_innen). Die vorliegenden Empfehlungen thematisieren insoweit jene rechtliche Regelungen und Rahmenbedingungen, die in Hinblick auf den jeweiligen Themenaspekt als beispielhaft und illustrativ angesehen werden dürfen und die es erlauben, Unterschiede zu erkennen und abzuleiten, die sich unter Zugrundelegung der jeweils entsprechenden Regelungen (etwa eines Beamtengesetzes eines anderen Landes) ergeben.

und fachliche Leitungspersonal und die Führungskräfte. Sie richten sich zudem an alle (wei- teren) Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes einschließlich Auszubildenden, Personen im Praktikum oder im Studien- und Rechtsreferendariat, Personaler_innen, Personalrät_innen, Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenbeauftragten, Amtsärzt_innen. Es werden Vorschläge für Rechte und Pflichten aufgezeigt sowie Empfehlungen für die Umsetzung ge- geben. Dabei werden etwaige Besonderheiten einzelner Personengruppen des öffentlichen Dienstes, insbesondere soweit für diese Gruppen spezielle rechtliche Rahmenbedingungen gelten (z. B. Richter_innen, Soldaten_innen), nicht betrachtet. Unter diesem Vorbehalt gelten die Empfehlungen auch für diese Personengruppen.

B. LEITSÄTZE

I. LEITSÄTZE IM ÜBERBLICK

Grundsätze

1. Die Beschäftigten und insbesondere die Führungskräfte haben sicherzustellen, dass alle Beschäftigten ihre geschlechtliche Identität und ihren Geschlechtsausdruck offen und ohne Angst vor negativen Folgen leben können.
2. Für jede Behörde oder Einrichtung des öffentlichen Dienstes ist eine Stelle zuständig, die Beschäftigte oder Bewerber_innen bei Bedarf, insbesondere vor oder in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts, berät.
3. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes müssen in der Lage sein, mit der Verschiedenheit und Vielfalt der Belegschaft umzugehen (Diversity-Kompetenz). Von ihnen wird erwartet, dass sie eine diversitätsbewusste Haltung entwickeln und alle Personen respektvoll und unvoreingenommen behandeln.
4. Führungskräfte und Vorgesetzte haben in Ausdruck ihrer allgemeinen Fürsorgepflicht zusammen mit der Personalstelle, den Beschäftigtenvertretungen und gegebenenfalls den Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Verantwortung bei der Begleitung und Unterstützung von Beschäftigten in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts.

Kommunikation, Dokumentation

5. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die ihre geschlechtliche Angleichung bzw. Anerkennung (dienst-)öffentlich machen wollen, sollen ihre vorgesetzten Personen informieren. Dabei kann eine Person des Vertrauens (z. B. Gleichstellungsbeauftragte_r, Beschäftigtenvertretung) hinzugezogen werden.
6. Im täglichen Umgang wie auch in Dokumentation und Unterlagen ist auf eine Sprache mit angemessenen Begriffen zu achten, die der Selbstbestimmung einer Person in oder nach der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts entspricht.
7. Einer verbeamteten Person, deren Vornamen oder Geschlechtseintrag im Personenstand rechtlich gültig geändert oder berichtigt worden sind, sind Zeugnisse, Zertifikate, Urkunden, Bescheinigungen und Arbeitszeugnisse auf Antrag als Zweitschrift mit dem gegenwärtigen Datum auszustellen. Die Zweitschrift soll die äußere Form der ursprünglichen Urkunde erhalten und keine Angabe zum Grund der Neuausstellung enthalten.

Einer Person, die privatrechtlich im öffentlichen Dienst beschäftigt ist oder war, ist ein Arbeitszeugnis, das der Person vor der rechtlich gültigen Änderung oder Berichtigung ihres Vornamen oder Geschlechtseintrags im Personenstand erteilt wurde, unter Anpassung nur der Angaben zum Vornamen und zum Geschlecht – im Übrigen aber unverändert – neu zu erteilen.

8. Neue Vornamen, das korrekte Personalpronomen und die korrekte Anrede sind spätestens ab dem Zeitpunkt zu verwenden, zu dem die Vornamen bzw. das Geschlecht im Personenstand rechtlich gültig geändert oder berichtigt worden sind. Soweit möglich, soll darauf hingewirkt werden, dass neue Vornamen, das korrekte Personalpronomen und die korrekte Anrede auch schon ab dem Zeitpunkt verwendet werden, ab dem die Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung ihres Geschlechts dies wünscht.
9. In Bewerbungsverfahren sind die von einer Person angegebenen Vornamen, das Personalpronomen sowie das Geschlecht nach Selbstauskunft zu verwenden, auch wenn diese nicht mit den Daten in den Bewerbungsunterlagen bzw. Personalakten übereinstimmen.

Vertraulichkeit

10. Informationen über vorherige Namen, Geschlecht, gesundheitlichen Status und vergleichbare Informationen sind vertraulich zu behandeln und von Vorgesetzten, Personalstellen sowie weiteren Stellen nur aus besonderem Grund zu erfragen. Kolleg_innen und weitere Mitarbeiter_innen sind auf die Vertraulichkeit und das gesetzliche Offenbarungsverbot hinzuweisen.

Arbeitskleidung, Kleidungsvorschriften

11. Es ist zu gewährleisten, dass die Beschäftigten sich entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität kleiden und im äußeren Erscheinungsbild ausdrücken können. Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild im Übrigen bleiben unberührt.

Sanitäre Anlagen, Umkleiden

12. Alle Beschäftigten benutzen die sanitären Anlagen und Umkleiden, die (am ehesten) ihrem (Identitäts-)Geschlecht entsprechen, sobald dieses dienstöffentlich ist. Im Konfliktfall ist es keine Alternative, die Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts auf gesonderte sanitäre Anlagen oder Umkleideräume zu verweisen. Soweit bei einer Person ein Unbehagen nicht ausgeräumt werden kann, wird diese dabei unterstützt, Ausweichräume zu finden.

13. Es ist zu prüfen, ob es Toilettenräume mit nur einer Toilette gibt, die jeweils geschlechtsneutral zu beschriften sind. Weiterhin kann in Toilettenanlagen mit mehreren Toiletten durch bauliche Maßnahmen die entsprechende Privatsphäre hergestellt werden.

Planung der geschlechtlichen Angleichung und Anerkennung, Abwesenheitszeiten

14. Es wird empfohlen, dass die Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung ihres Geschlechts und der_die Vorgesetzte (ggf. unter Beteiligung der Beschäftigtenvertretung und der_dem Gleichstellungsbeauftragten) gemeinsam einen Plan für diesen Zeitraum am Arbeitsplatz erstellen und diesen je nach Erfordernissen im Verlauf anpassen und korrigieren.
15. Vorgesetzte sollen im rechtlichen Rahmen zeitliche Flexibilität für ärztliche Termine und Abwesenheitszeiten einräumen, die zur Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts notwendig sind.

Beschwerdemanagement

16. Es ist ein Verfahren einzurichten, in dem Fälle der Diskriminierung oder Belästigung im Zusammenhang mit der geschlechtlichen Identität oder dem Geschlechtsausdruck vertraulich gemeldet werden können. Es ist zu gewährleisten, dass jedem gemeldeten Fall unverzüglich nachgegangen wird. Soweit bestehende Stellen und Einrichtungen (etwa die betriebliche AGG-Beschwerdestelle) im Rahmen dieses Verfahrens mitwirken, sind sie hierfür zu qualifizieren.

Aus-, Fort- und Weiterbildung, Sensibilisierung

17. Um Konflikten und Diskriminierungen vorzubeugen, werden Fortbildungen für Personalverantwortliche, Beschäftigtenvertretungen, Führungskräfte, Fachvorgesetzte und Kolleg_innen zum Ablauf und Umgang mit einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts angeboten oder es wird die Möglichkeit zur Fortbildung eingeräumt. Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um die berechtigten Wünsche von Kolleg_innen nach Informationen angemessen zu beantworten.

II. ERLÄUTERUNG DER EINZELNEN LEITSÄTZE

Grundsätze

1. *Die Beschäftigten und insbesondere die Führungskräfte haben sicherzustellen, dass alle Beschäftigten ihre geschlechtliche Identität und ihren Geschlechtsausdruck offen und ohne Angst vor negativen Folgen leben können.*

Alle Beschäftigten haben das verfassungsmäßige Recht, ihre geschlechtliche Identität zu leben und ihre Persönlichkeit auszudrücken. Die Erfahrungen von vielen Beschäftigten, die eine geschlechtliche Angleichung bzw. Anerkennung am Arbeitsplatz vollzogen haben, zeigen jedoch, dass es bei Kolleg_innen und Vorgesetzten sowie bei der Kundschaft und beim Publikum der jeweiligen Behörde oder Einrichtung Verunsicherung oder Abwehr hervorrufen kann, wenn eine Person ihren Geschlechtsausdruck und ihr soziales Geschlecht verändert. Nicht selten vermeiden es Kolleg_innen oder Vorgesetzte, die Person mit ihrem neuen Namen und der passenden Anrede anzusprechen. Der Bitte nach Änderung der Emailadresse wird nicht nachgekommen oder das Benutzen einer anderen als der gewohnten Toilette wird zum Thema zahlloser Diskussionen. Der Leitsatz statuiert einen Grundsatz unter Anknüpfung an den grund- und menschenrechtlichen Anspruch an Nichtdiskriminierung und gesellschaftlicher Integration, wie er insbesondere in Artikel 3 Absatz 3 GG, Artikel 14 EMRK und Artikel 21 GRCh statuiert wird, nach dem alle Beschäftigten und insbesondere die Führungskräfte dazu gehalten sind, zu einem Umfeld beizutragen, in dem alle Beschäftigten ihre geschlechtliche Identität und ihren Geschlechtsausdruck offen und ohne Angst vor negativen Folgen leben können. Die nachfolgenden Leitsätze spezifizieren diesen Grundsatz für verschiedene Bereiche des Dienstverhältnisses und des dienstlichen Betriebs. Dieser Grundsatz kann auch als Konkretisierung der in § 34 Satz 3 BeamStG (s. auch § 61 Absatz 1 Satz 3 BBG) gesetzlich normierten Pflicht zu kollegialem, vertrauensvollen Zusammenwirken der Beamt_innen mit allen Bediensteten betrachtet werden. Sie gebietet Beamt_innen insbesondere auch im innerdienstlichen Bereich ein respektvolles und achtungswürdiges Verhalten gegenüber Mitarbeiter_innen und Vorgesetzten. Dazu gehören nicht nur allgemein höfliche und zuvorkommende Umgangsformen. Beschimpfungen, missbilligende Äußerungen, Beschuldigungen, Beleidigungen, Verunglimpfungen und Ähnliches sind zu unterlassen.¹¹ An Vorgesetzte sind dabei als Vorbild gesteigerte Anforderungen zu stellen: Sie müssen sich eines korrekten, achtungs- und vertrauenswürdigen Auftretens, speziell eines angemessenen Umgangstons gegenüber ihren Bediensteten befleißigen.¹² Nach der Rechtsprechung kann die Verletzung dieser Pflichten Haftungsansprüche gegen den Dienstherrn auslösen. Diese Amtshaftungsrelevanz spricht dafür, durch Maßnahmen wie die hier vorgelegten Empfehlungen auch Vorkehrungen zu treffen, um Mobbing-situationen zu verhindern

¹¹ Dazu Metzler-Müller, in: ders./Rieger/Seek/Zentgraf, Beamtenstatusgesetz, Kommentar, 3. Aufl. 2014, § 34 Ziff. 4.1.

¹² BGH, Beschluss v. 1. 8. 2002 – III ZR 277/01.

bzw. diese aufzulösen.¹³ Der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht entspricht die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht aus § 242 BGB bzw. § 241 Absatz 2 BGB, die dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin insbesondere Pflichten zum Schutz des Persönlichkeitsrechts auferlegt.

2. Für jede Behörde oder Einrichtung des öffentlichen Dienstes ist eine Stelle zuständig, die Beschäftigte oder Bewerber_innen bei Bedarf, insbesondere vor oder in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts, berät.

Das Coming-out und die Angleichung und Anerkennung des Geschlechts können eine Phase großer Verunsicherung darstellen. Das Vorhandensein klarer Regelungen und einer zentralen Beratungsstelle signalisieren einer Person, die diese Prozesse durchläuft, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen und Unterstützungssysteme bereitstellen, die helfen, diese Zeit so unkompliziert wie möglich zu gestalten. Persönliche Beratung ist neben dem Vorhandensein von Informationsmaterialien ein wichtiges Angebot, auch wenn es nicht von allen Personen genutzt wird. Allein das Wissen um die Möglichkeit, Beratung wahrnehmen zu können, kann eine Person vor oder in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts stärken.

Die angesprochene Stelle sollte in der Regel für größere Einheiten (Behörden, Ressorts, Kommunen, u. a.) zuständig sein. Sie kann z. B. im Gesundheits- oder Gleichstellungsressort angesiedelt werden, es ist aber auch möglich einen freien Träger mit der Aufgabe zu betrauen. In einzelnen Fällen, in denen die Zahl der nachgeordneten Einrichtungen sehr hoch ist, z. B. im Bildungsbereich, kann es sinnvoll sein, die Aufgabe einer Stelle bei der zuständigen Aufsicht zuzuordnen.

Die Beratung durch die Stelle umfasst die rechtliche Situation, die Aufklärung über vorhandene Regelungen zur Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts im Zuständigkeitsbereich sowie Empfehlungen über die nächsten Schritte in Abstimmung mit den Wünschen der zu beratenden Person. Eine psychosoziale Beratung findet nicht statt. Diesbezüglich wird bei Bedarf auf vorhandene Fachberatungsstellen verwiesen.

Die Einrichtung einer so umschriebenen Stelle dürfte eine gesetzliche Grundlage erforderlich machen, die jedenfalls die wesentlichen Aspekte der Stelle festlegt und die durch verwaltungsinterne Vorgaben (z. B. Verwaltungsvorschriften) entsprechend zu konkretisieren ist. Zu den gesetzlich zu fundierenden Aspekten dürften die Einrichtung bzw. Bestellung als solche, der Zuständigkeitsbereich der Stelle, ihre Aufgaben, Pflichten und Befugnisse sowie gegebenenfalls besondere Verfahrens- und Organisationsregelungen wie Verschwiegenheiten und materielle und personelle Absicherungen gehören. Vorbilder bieten insoweit bestehende Beauftragtenpositionen wie etwa die Gleichstellungsbeauftragten (§§ 19, 25 BGleig)¹⁴ oder die behördlichen Datenschutzbeauftragten in den jeweiligen Gesetzen von Bund und

¹³ S. dazu Hermann, D., Anm. zu BGH, Beschluss v. 1. 8. 2002 – III ZR 277/01, in: Zeitschrift für Beamtenrecht 2003, S. 59.

¹⁴ S. dazu etwa Liebscher, Chr.: Die Gleichstellungsbeauftragte nach Bundesgleichstellungsgesetz, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2016, S. 244 ff.

Ländern oder auch die Schwerbehindertenvertretung (s. §§ 93 ff. SGB IX). Zu denken wäre auch an die Bestellung entsprechender Vertrauens- oder Betriebsärzt_innen als Angestellte bzw. Beamte (vgl. § 75 Absatz 3 Nummer 10 bzw. § 76 Absatz 2 Nummer 4 BPersVG).

3. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes müssen in der Lage sein, mit der Verschiedenheit und Vielfalt der Belegschaft umzugehen (Diversity-Kompetenz). Von ihnen wird erwartet, dass sie eine diversitätsbewusste Haltung entwickeln und alle Personen respektvoll und unvoreingenommen behandeln.

Diversity-Kompetenz setzt ein wertschätzendes Verständnis gesellschaftlicher Vielfalt voraus. Unterschiedliche und vielfältige Erfahrungen, Identitäten und Lebensweisen werden als Ressourcen gesehen, die neue Perspektiven eröffnen und Kompetenzen begründen können. Gleichzeitig beruht das Diversity-Konzept auf dem Prinzip der Chancengleichheit. Daraus folgen Diskriminierungsverbote in Bezug auf geschützte Merkmale, zu denen auch das Geschlecht und die sexuelle Identität gehören.

Diversity-Kompetenz wird bislang kaum in der Aus- und Fortbildung für Berufe des öffentlichen Dienstes vermittelt. Es geht um die Entwicklung der notwendigen Sensibilität, wann die eigene Wahrnehmung durch Stereotype und Vorurteile getrübt ist. Weiterhin sind das Vermeiden ausgrenzender und beleidigender Sprache sowie von bewusst diskriminierendem Verhalten Indikatoren für Diversity-Kompetenz. Dies erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit eigenen Anschauungen und Verhaltensweisen, aber auch Wissen über Lebensbereiche und Lebensweisen, die nicht dem eigenen Erfahrungshorizont entsprechen. Diversity-Kompetenz lässt sich nicht in einer einzelnen Fortbildung vermitteln, vielmehr muss an einer diversitätsbewussten Haltung im Sinne lebenslangen Lernens dauerhaft gearbeitet werden.

GUTE PRAXIS

- Diversity-Management einführen und eigene Personalentwicklung diversitätsbewusst gestalten.
- Führungspersonal und Beschäftigte regelmäßig fortbilden.
- »Diversity-Kompetenz« in die Anforderungsprofile aller Beschäftigten aufnehmen, insbesondere beim Führungspersonal.
- Einrichten einer unabhängigen Beschwerdestelle für den Fall von Diskriminierung.

Weitere Hinweise finden Sie in Kap. C. I.

Die eingangs geschilderte, lebensweltliche Ausgangslage von Personen vor oder in der Phase einer geschlechtlichen Angleichung bzw. Anerkennung macht deutlich, dass auch im öffentlichen Dienst ein hoher Handlungsbedarf bezüglich der Diversity-Kompetenz der Beschäftigten besteht. Als rechtliches Fundament kann auch hier die allgemeine Pflicht zu einem kollegialen, vertrauensvollen Zusammenwirken aller Beschäftigten gesehen werden (§§ 34 Satz 3 BeamtStG, 61 Absatz 1 Satz 3 BBG sowie §§ 241 Absatz 2, 242 BGB; vgl. dazu bereits die Erläuterungen zur Leitsatz 1).

4. Führungskräfte und Vorgesetzte haben in Ausdruck ihrer allgemeinen Fürsorgepflicht zusammen mit der Personalstelle, den Beschäftigtenvertretungen und gegebenenfalls den Gleichstellungsbeauftragten eine besondere Verantwortung bei der Begleitung und Unterstützung von Beschäftigten in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts.

Die geschlechtliche Angleichung bzw. Anerkennung (und auch die Zeit vor dem Coming-out) kann ein anstrengender und auch angstvoller Prozess für die betroffene Person sein. Dies ist vor allem bedingt durch die im Alltag fehlende Sichtbarkeit und Anerkennung von intergeschlechtlichen, nicht-binären Menschen und von Personen, die eine geschlechtliche Angleichung bzw. Anerkennung vornehmen, sowie durch die gesellschaftliche Konvention der Zweigeschlechtlichkeit. Studien zeigen, dass Menschen vor oder während einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts häufig ihren Arbeitsplatz verlassen oder sogar gekündigt werden und signifikant häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Mitarbeitende verzichten aus Angst oder Unsicherheit häufig darauf, ihre Identität am Arbeitsplatz zu leben. Nicht selten zögern Personen vor oder in der Phase einer geschlechtlichen Angleichung bzw. Anerkennung sich zu bewerben, weil sie Erfahrungen gemacht haben, dass ihre Bewerbungsunterlagen weniger positiv bewertet werden, z. B. wenn der Vorname auf den eingereichten Unterlagen vom Vornamen im Anschreiben abweicht oder das Bewerbungsfoto scheinbar nicht zum Vornamen passt.

Beschäftigte in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung haben unterschiedliche Bedürfnisse hinsichtlich der erforderlichen Umstellungen am Arbeitsplatz. An manchen Arbeitsplätzen sind aufgrund der umfangreichen Kontakte mit Kolleg_innen, Klient_innen oder der Kundschaft viele einzelne Coming-outs notwendig, in anderen Feldern weniger. Für manche Beschäftigte ist es wichtig, sich in einer Zeit, in der sie selbst intensiv mit Veränderungsprozessen beschäftigt sind, möglichst nicht fortwährend gegenüber Klient_innen oder der Kundschaft erklären zu müssen. Möglicherweise äußern Beschäftigte in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts den Wunsch, vorübergehend an einen anderen Einsatzort oder in einem anderen Bereich (z. B. mit weniger Außen-Kontakten) eingesetzt zu werden. Erfahrungen zeigen, dass es für Beschäftigte in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts sehr hilfreich sein kann, wenn diesen Wünschen offen begegnet und nach Möglichkeit entsprochen wird. Hier könnte auf Erfahrungen mit organisatorischen Möglichkeiten und dienstrechtlichen Instrumenten (z. B. Versetzung, Abordnung, Zuweisung und Umsetzung) zurückgegriffen werden, die die Verwaltungspraxis in Fällen der Gesundheitsfürsorge (z. B. bei Schwangerschaften) gemacht hat. Veränderungen in der Verwendung aus Anlass der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts sollten aber in jeder Hinsicht und ausschließlich nur im Einvernehmen mit dem_der Beschäftigten vorgenommen werden. Personen in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts etwa im Wege der Versetzung nach § 15 Absatz 1 i. V. m Absatz 2 Satz 2 BeamStG, § 28 Absatz 2 BBG ohne Zustimmung beispielsweise von Ämtern mit Kontakt zur Kundschaft oder mit repräsentativen Funktionen zu entfernen, begegnen rechtlichen Bedenken. In der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts einer Person liegt kein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten, das den reibungslosen Ablauf des Dienstbetriebs per se beeinträchtigt oder eine solche Beeinträchtigung auch nur erwarten lässt, so dass der nach § 15 Absatz 1 BeamStG notwendige dienstliche Grund für eine Versetzung

regelmäßig nicht gegeben sein dürfte.¹⁵ Die Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts ist vielmehr ein Prozess, der gesetzlich anerkannt ist und geschützt wird und der auf einem verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliche Anerkennung des empfundenen Geschlechts beruht (Artikel 2 Absatz 1 i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 GG; s. dazu oben A.II.1.b). Der verfassungsrechtliche Hintergrund dürfte in ähnlicher Weise das Ermessen im Rahmen einer Umsetzung verengen.¹⁶

Ungeachtet dieser Grenzen dürfte eine Veränderung der Verwendung ohne Einvernehmen des_der Beschäftigten aus personalfürsorgerischen und motivationsbezogenen Gründen unklug sein. Vorgesetzte und Führungskräfte sollten stattdessen in Ausdruck ihrer Fürsorgepflicht und der an sie zu stellenden gesteigerten Anforderungen zu einem kollegialen, vertrauensvollen Zusammenwirken aller Beschäftigten beitragen (§§ 34 Satz 3 BeamStG, 61 Absatz 1 Satz 3 BBG sowie §§ 241 Absatz 2, 242 BGB; vgl. dazu bereits die Erläuterung zur Regelung 1). Sie sollten die betreffende Person in ihrer Aufgabe stärken und durch geeignete Maßnahmen dazu beitragen, dass etwa Unsicherheiten bei Kundschaft und Publikum ausgeräumt werden.

Information, Kommunikation, Dokumentation

5. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die ihre geschlechtliche Angleichung bzw. Anerkennung (dienst-) öffentlich machen wollen, sollen ihre vorgesetzten Personen informieren. Dabei kann eine Person des Vertrauens (z. B. Gleichstellungsbeauftragte_r, Beschäftigtenvertretung) hinzugezogen werden.

Für Beschäftigte, die eine geschlechtliche Änderung bzw. Anerkennung planen, kann es hilfreich sein, im Arbeitsumfeld zunächst einzelne Personen ihres Vertrauens zu informieren. Diese können erste Rückmeldungen geben sowie bei weiteren Schritten unterstützen. Wenn die Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts am Arbeitsplatz bekannt und konkrete Schritte eingeleitet werden sollen, sollten die Vorgesetzten hinzugezogen, mindestens informiert werden. Eine darüberhinausgehende Verpflichtung der Beschäftigten, Vorgesetzte über die Änderung bzw. Anerkennung des Geschlechts zu informieren, trifft auf rechtliche Rahmenbedingungen: So sind etwa Beamte aus ihrem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis zur Auskunft gegenüber dem Dienstherrn auch über ihre persönlichen Verhältnisse verpflichtet, soweit ein dienstlicher Bezug oder ein dienstliches Interesse gegeben sind und der Dienstherr die Auskunft verlangen darf und verlangt. Die Kenntnis darüber, dass sich eine Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts befindet, kann im dienstlichen Interesse liegen, wenn und soweit aus Fürsorgegesichtspunkten eine Schutzpflicht des Dienstherrn anzunehmen ist.¹⁷ Beamt_innen unterliegen dann in den Grenzen des

¹⁵ Zu den Voraussetzungen vgl. BVerwG, Beschluss v. 16.7.2012.

¹⁶ Vgl. hierzu Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2016, § 4 Rn. 64 ff.

¹⁷ S. auch Schachel, in: Schütz/Maiwald, § 35 BeamStG, Rn. 6. Zur Schutzpflicht s. Leitsatz 4.

informationellen Selbstbestimmungsrechts¹⁸ einer Wahrheitspflicht¹⁹. Arbeitsrechtlich kann sich eine entsprechende Informationspflicht dem/der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag nach § 241 Absatz 2 BGB ergeben. Die Vorgesetzten können wesentliche Unterstützung geben etwa durch die rasche Umsetzung von Änderungen (z. B. des Namens und der Anrede in der Kommunikation und Dokumentation) sowie durch ihre Wertschätzung und ihr Wirken als Vorbild für einen professionellen Umgang mit dem Thema der Änderung oder Anerkennung des Geschlechts.

6. Im täglichen Umgang wie auch in Dokumentation und Unterlagen ist auf eine Sprache mit angemessenen Begriffen zu achten, die der Selbstbestimmung einer Person in oder nach der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts entspricht.

Die persönliche Anrede sowie das Sprechen über eine Person entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität und ihres Geschlechts sind ein wichtiger Ausdruck von Akzeptanz und Respekt und Grundlage einer konstruktiven Kommunikation.

Existierende Sprachregelungen und Gleichstellungsrichtlinien basieren häufig auf binären Geschlechterbildern und berücksichtigen die Realität mancher, insbesondere intergeschlechtlicher, nicht-binärer und genderqueerer Personen nicht. Gerade in diesen Fällen ist es notwendig, den adäquaten sprachlichen Umgang mit den betreffenden Menschen zu gewährleisten und dies von Seiten der Vorgesetzten und Gleichbehandlungsbeauftragten zu unterstützen. Für den dienstlichen Schriftverkehr, für amtliche Schreiben, für die Formulierung von Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften und für die Gestaltung von Vordrucken sehen einige Gleichstellungsgesetze der Länder die Beachtung der sprachlichen Gleichbehandlung vor, die sich aber regelmäßig ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bezieht (vgl. etwa § 11 HmbGleG; § 4 LGG NRW). Entsprechende Vorschriften sind gegebenenfalls anzupassen.

Für viele Menschen ist der Wechsel von Namen, Anrede und Pronomen einer Person ungewohnt und bedarf der Übung. Es kann hilfreich sein, wenn Kolleg_innen sich untereinander auf Versprecher aufmerksam machen (auch in Abwesenheit der Person, über die gesprochen wird) und es nicht allein der Person in oder nach Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts überlassen, sie dabei zu korrigieren.

Möglicherweise erscheint es Mitarbeiter_innen insbesondere dann mühsam, die neuen Anredeformen zu verwenden, wenn die betreffende Person nicht bestimmten Vorstellungen davon entspricht, wie Angehörige dieses Geschlechts aussehen, sprechen, sich kleiden oder sich geben sollen. Dabei zeigt sich die Wirkungsmacht gesellschaftlicher Geschlechternormen. Es ist jedoch ein Irrtum anzunehmen, dass eine Person in oder nach Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts erst eine bestimmte Form von Männlichkeit bzw. Weiblichkeit erfüllen muss, bevor sie von ihrem Umfeld erwarten darf, korrekt angesprochen zu werden. Die Anrede richtet sich nach der Selbstauskunft der Person und nicht danach, wie Kolleg_innen ihr Geschlecht wahrnehmen.

18 Dazu Schnellenbach/Bodanowitz, Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. 2016, § 6 Rn. 4 ff.

19 Dazu Metzler-Müller, in: ders./Rieger/Seek/Zentgraf, Beamtenstatusgesetz, Kommentar, 3. Aufl. 2014, § 34 Ziff. 3.2.

7. Einer verbeamteten Person, deren Vornamen oder Geschlechtseintrag im Personenstand rechtlich gültig geändert oder berichtigt worden sind, sind Zeugnisse, Zertifikate, Urkunden, Bescheinigungen und Arbeitszeugnisse auf Antrag als Zweitschrift mit dem gegenwärtigen Datum auszustellen. Die Zweitschrift soll die äußere Form der ursprünglichen Urkunde erhalten und keine Angabe zum Grund der Neuausstellung enthalten. Einer Person, die privatrechtlich im öffentlichen Dienst beschäftigt ist oder war, ist ein Arbeitszeugnis, das der Person vor der rechtlich gültigen Änderung oder Berichtigung ihres Vornamen oder Geschlechtseintrags im Personenstand erteilt wurde, unter Anpassung nur der Angaben zum Vornamen und zum Geschlecht – im Übrigen aber unverändert – neu zu erteilen.

Nach wohl überwiegender Rechtsauffassung lässt sich weder aus § 5 Absatz 1 TSG, aus § 47 Absatz 1 PStG noch aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ein Anspruch auf Neuausstellung von Urkunden nach der formalen Personenstands- bzw. Vornamensänderung gemäß TSG herleiten (z. B. anstelle einer Zweitschrift der Urkunden).²⁰ Insbesondere sollen die Grundsätze der Vollständigkeit (§ 50 Satz 2 BeamStG) und Richtigkeit (z. B. § 90 HmbBG) der Personalakten nicht gegenüber dem Offenbarungsverbot aus § 5 TSG zurücktreten. Diese beiden Grundsätze sollen vielmehr besondere Gründe des öffentlichen Interesses i. S. des § 5 Abs. 1 TSG darstellen und damit einer nachträglichen Änderung der Unterlagen und Urkunden entgegenstehen, die sich bereits vor der rechtskräftigen Entscheidung über die Änderung des Vornamens in der Personalakte befunden haben.²¹

Diese gesetzliche Rechtslage ist unbefriedigend: Im Alltag müssen immer wieder Urkunden, Zeugnisse und andere Unterlagen vorgelegt werden, so z. B. bei Bewerbungen und Einstellungen, bei der Bank, wenn es um eine Kreditvergabe geht, oder bei weiteren Behördengängen. Neu ausgestellte Dokumente, besonders wenn es sich um mehrere Dokumente handelt, können zu ungewollten Nachfragen führen. Oder die Neuausstellung kann negativ ausgelegt werden, etwa dass die Person unachtsam mit wichtigen Dokumenten umgeht, weil eine Zweitschrift als Verlust des Originals gedeutet wird. Wünschenswert ist eine Berichtigung der Dokumente und Urkunden unter Beibehaltung des ursprünglichen Datums.²² Der Gesetzgeber ist daher aufgefordert, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu ändern und dem Allgemeinen Persönlichkeitsrecht von Menschen in oder nach der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts Rechnung zu tragen.

Solange die gesetzlichen Rahmenbedingungen unverändert sind, wird hilfsweise empfohlen, Zeugnisse und sonstige Befähigungsnachweise auf die neuen Vornamen und die neue Geschlechtszugehörigkeit als Zweitschrift neu auszustellen. Dies verlangt das Offenbarungsverbot und das Allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Personen, die das Verfahren nach TSG in Anspruch genommen haben (Artikel 1 Absatz 1 GG i. V. m. Artikel 2 Absatz 1 GG). Die betreffenden Personen dürfen nicht gezwungen sein, etwa bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz ihre Vergangenheit offenbaren zu müssen. Einzelne Bundesländer haben in die-

20 S. zu § 5 TSG etwa OVG Münster, Beschluss v. 5.2.2010 – 1 A 655/08; VG Hannover, Urteil v. 12.2.2010 – 2 A 5587/08.

21 Vgl. zu § 5 TSG OVG Münster und VG Hannover, jeweils a. a. O.; s. zudem auch die Erläuterungen zur Empfehlung 10.

22 Vgl. Adamietz/Bager, 2017 S. 30.

ser Richtung verwaltungsinterne Regelungen für bestimmte Verwaltungsbereiche erlassen.²³ Die Anfertigung der Zweitschrift erfolgt unter Verwendung des neuen Vornamens und der geschlechtlich korrekten Amtsbezeichnung. Soweit – was wohl nicht selten vorkommt – der_ die damalige Unterzeichner_in nicht mehr im Amt ist, wird »gez.« eingesetzt, um § 132 StGB Rechnung zu tragen. Die Zweitschrift der Urkunde erfolgt mit dem gegenwärtigen Datum und soll die äußere Form der ursprünglichen Urkunde erhalten. Um das Offenbarungsverbot zu gewährleisten, wird auf der Zweitschrift keine Angabe zum Grund der Neuausstellung vermerkt. Im Vergleich zu den Beamt_innen trägt die geltende Rechtslage für die privatrechtlich im öffentlich Dienst Beschäftigten bereits jetzt schon dem Persönlichkeitsrecht stärker Rechnung: Nach der Rechtsprechung hat eine »transsexuelle Person« einen Anspruch auf Neuerteilung eines Arbeitszeugnisses, in dem die Angaben zum Vornamen bzw. zum Geschlecht angepasst sind, das im Übrigen aber inhaltlich unverändert ist. Der Anspruch folge aus der nachvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gemäß § 242 BGB i. V. m. Artikel 2 Absatz 1 GG und § 5 TSG.²⁴

8. *Neue Vornamen, das korrekte Personalpronomen und die korrekte Anrede sind spätestens ab dem Zeitpunkt zu verwenden, zu dem die Vornamen bzw. das Geschlecht im Personenstand rechtlich gültig geändert oder berichtigt worden sind. Soweit möglich, soll darauf hingewirkt werden, dass neue Vornamen, das korrekte Personalpronomen und die korrekte Anrede auch schon ab dem Zeitpunkt verwendet werden, ab dem die Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung ihres Geschlechts dies wünscht.*

Für die meisten Menschen sind der zur Selbstdefinition passende Name und die entsprechende Anrede sowie das dazu gehörige Pronomen unabdingbarer Teil ihrer Identität. Dies gilt ganz besonders für Menschen in oder nach der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts.

Für manche Personen in und nach Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts entspricht die passende Anrede der weiblichen oder männlichen Form. In der herkömmlichen deutschen Sprache kommen bisher nur diese beiden Formen vor. Für viele Menschen, die eine Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts vornehmen, entspricht aber keine dieser beiden Formen dem eigenen Erleben und der eigenen Identität. Hier sind Erweiterungen der Sprache notwendig, damit jede Person sich wirklich in ihrer Identität angesprochen und gemeint fühlt, wenn mit ihr und über sie gesprochen wird.

Neutrale oder nicht-binäre Pronomen und Sprachformen sind für viele zunächst ungewohnt und können umständlich und schwer lesbar wirken. Hier liegt das Problem jedoch nicht im Bedürfnis von Personen nach Sprachformen, mit denen sie sich angemessen angesprochen fühlen, sondern in der Beschränktheit der deutschen Sprache, die in ihrer bisherigen Form ganze Personengruppen ausblendet.²⁵

23 S. z. B. Ziffer 8 Absatz 1 Satz 3 der Ausführungsvorschriften über Zeugnisse – AV Zeugnisse - vom 31. Juli 2015 der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft des Landes Berlin.

24 Siehe etwa LAG Hamm, Urteil v. 17.12.1998 – 4 Sa 1337/98.

25 Vgl. hierzu zu Anrede und respektvoller Sprache Leitsatz 6 sowie unten Kapitel C. V.

Änderungen betreffen üblicherweise mindestens folgende Bereiche:

- Emailadresse
- Computer-Login
- Website
- Visitenkarten
- Namensschilder, auch Türschilder u. ä.
- Personalakte, Dokumentationen
- Gehaltsabrechnung

Nach der rechtsgültigen Personenstands- und Namensänderung der Person folgt aus der Wertentscheidung zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht in Artikel 2 Absatz 1 GG i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 GG²⁶, dass sie entsprechend ihrem neuen Rollenverständnis anzureden und anzuschreiben ist.²⁷ Die umfängliche Schutzwirkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dürfte jedoch dafür sprechen, dass eine solche Pflicht auch bereits vor der rechtsgültigen Personenstands- und Namensänderungen besteht, soweit sich die betroffene Person bereits in der Phase der Angleichung und Anerkennung des Geschlechts befindet. So hat das BVerfG vom allgemeinen Persönlichkeitsrecht die Pflicht als umschlossen angesehen, die individuelle Entscheidung eines Menschen über seine Geschlechtszugehörigkeit zu respektieren.²⁸ Deshalb sei es eine Selbstverständlichkeit, dass sich die Anrede einer Person nach ihrem geschlechtlichen Selbstverständnis zu richten habe, wie es auch im gerichtlich zuerkannten Vornamen seinen Ausdruck finde. Das Gericht hat deshalb eine Pflicht zur Anrede der selbstempfundenen geschlechtlichen Identität auch in einem Fall angenommen, in dem die betreffende Person nur eine Änderung des Vornamens nach TSG durchgeführt hat. Es sei gerade Ziel der »kleinen Lösung« des TSG, vor einer endgültigen Entscheidung das Auftreten in einer bestimmten Geschlechterrolle zu erproben. Hierfür erlange nach allgemeinem Verständnis die Anredeform zentrale Bedeutung. Die Achtung vor der in § 1 TSG ermöglichten Rollenentscheidung sowie auch die dahinterstehende Wertung des Grundgesetzes in Artikel 2 Absatz 1 GG i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 GG forderten daher – so das Gericht – eine Person nach Änderung ihres Namens ihrem neuen Rollenverständnis entsprechend anzureden und anzuschreiben.

Doch selbst wenn vor der rechtsgültigen Namens- und Personenstandsänderung nicht von einer Pflicht zu einer entsprechenden Anrede ausgegangen wird, besteht in den Grenzen öffentlich-rechtlicher Namensführungspflichten (s. etwa § 111 OWiG) umgekehrt jedenfalls kein Verbot, eine Person entsprechend der geschlechtlichen Identität sowie mit dem Namen anzureden, die ihrem Wunsch entsprechen. Ein professioneller Umgang nutzt diesen Spielraum und verwendet den Vornamen, das Personalpronomen und die Anrede wie von der jeweiligen Person gewünscht. Für die meisten Menschen ist der eigene Name stark mit der Identität verbunden. Die Respektierung der geschlechtlichen Identität und die Nutzung des neuen Vornamens

26 S. dazu bereits oben A.II.1.b.

27 Vgl. BVerfG, Beschluss v. 15.8.1996 – 2 BvR 1833/95, Beschluss v. 27.10.2011 – 1 BvR 2027/95.

28 Zum Folgenden BVerfG, Beschluss v. 15.8.1996 – 2 BvR 1833/95 sowie Correll, Im falschen Körper – Ein Beitrag zur rechtlichen und tatsächlichen Problematik der Transsexualität, in: NJW 1999, S. 3372 ff., 3374).

sind für Personen in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts immens wichtig. Das Coming-out ist in der Regel ohnehin ein schwieriger Schritt, der viel Kraft und Mut braucht. Indem im beruflichen Umfeld ein respektvoller, konsequenter Umgang nach klaren Regeln gepflegt wird, erleichtert dies nicht nur der Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts, sondern auch den Kolleg_innen und Vorgesetzten, sich an die neue Situation zu gewöhnen und die zu Beginn ungewohnte Anrede zu üben.

Zudem ist Folgendes zu berücksichtigen: Das Gesetz sieht vor, dass die Person schon eine belastbare Zeit sicher ist, »im anderen Geschlecht« leben zu müssen, bevor ein Gerichtsbeschluss über eine Vornamens- und/oder Personenstandsänderung nach dem TSG oder medizinische Schritte in Frage kommen. Dieser sogenannte »Alltagstest«, der von vielen kritisch gesehen wird, kann nur gelingen, wenn nicht nur das private, sondern auch das berufliche Umfeld unterstützend tätig ist. Mit der Personenstands- und Vornamensänderung nach dem TSG verbindet sich für die Betroffenen ein Verfahren von mehreren Monaten bis zu mehreren Jahren. Sie müssen u. a. zwei unabhängige Gutachten vorlegen und die hierfür zum Teil hohen Kosten tragen. Für die Betroffenen bedeutet dies regelmäßig starke psychische und ökonomische Belastungen. Viele Personen können oder wollen sich nicht dieser gerichtlichen und medizinischen Begutachtung begeben, etwa weil »Transsexualität« medizinisch als psychische Störung definiert ist und sie eine solche Diagnose nicht zugeordnet bekommen möchten. Für andere passt ihre geschlechtliche Identität nicht in das binäre Modell der »Transsexualität« oder sie wollen oder können ihre Intergeschlechtlichkeit nicht anhand von medizinischen Unterlagen nachweisen.²⁹ Jedoch sind für diese Personen die Anerkennung ihrer geschlechtlichen Identität und die Verwendung des entsprechenden Vornamens und der entsprechenden Anrede ebenso wichtig wie für diejenigen Personen, die den rechtlich und medizinisch vorgesehenen Weg gehen. Um eine Benachteiligung dieser Menschen zu vermeiden, sollten bei der Änderung von Namen und Anredeformen in Kommunikation und Dokumentation formale Nachweise nur soweit als nötig herangezogen werden.

9. In Bewerbungsverfahren sind die von einer Person angegebenen Vornamen, das Personalpronomen sowie das Geschlecht nach Selbstauskunft zu verwenden, auch wenn diese nicht mit den Daten in den Bewerbungsunterlagen bzw. Personalakten übereinstimmen.

Bewerben sich Menschen in der Phase der Änderung oder Anerkennung des Geschlechts, kann es im Laufe des Bewerbungsprozesses zu vermeintlichen Ungereimtheiten kommen, weil Zeugnisse fehlen, Dokumente auf verschiedene Vornamen ausgestellt sind oder der Lebenslauf ungeklärte Lücken aufweist. Insbesondere aufgrund der erwähnten Dauer zur rechtlichen Änderung des Vornamens und des Personenstandes (etwa nach §§ 1, 8 TSG oder § 47 PStG) oder auch weil sich Betroffene aus den genannten Gründen diesen Verfahren nicht unterziehen können oder wollen, stimmen Bewerbungsunterlagen häufig nicht oder nur zum

²⁹ Viele Intergeschlechtliche Menschen machen die Erfahrung, dass medizinische Unterlagen sich aus ungeklärter Ursache nicht mehr oder nicht mehr vollständig in der Patient_innen-Akte befinden. Vor diesem Hintergrund kann es sehr schwierig bis unmöglich sein, den Geschlechtseintrag beim Standesamt berichtigen zu lassen.

Teil mit dem von der Person selbst verwendeten Namen und der bevorzugten Anrede überein. Dies stellt für die betreffenden Personen oft ein großes Hindernis sowie einen zusätzlichen Druck in Bewerbungssituationen dar. Vor diesem Hintergrund ist zu empfehlen, dass die sich bewerbende Person zu Beginn der jeweiligen Phase des Bewerbungsverfahrens – etwa am Beginn des Bewerbungsgesprächs – gefragt wird, wie sie angesprochen werden möchte, um sie im Folgenden dementsprechend anzusprechen.

Wie für die Vornamen, das Personalpronomen und die Anrede im Allgemeinen³⁰ folgt auch für das Bewerbungsverfahren im Besonderen aus der Wertentscheidung zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht in Artikel 2 Absatz 1 GG i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 GG³¹, dass nach der rechtsgültigen Personenstands- und Namensänderung einer Person entsprechend ihrem Rollenverständnis anzureden und anzuschreiben ist.³² Die umfängliche Schutzwirkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dürfte jedoch dafür sprechen, dass eine solche Pflicht auch bereits vor der rechtsgültigen Personenstands- und Namensänderungen gilt, soweit sich die betroffene Person bereits in der Phase der Angleichung und Anerkennung des Geschlechts befindet. Doch selbst wenn man nicht von einer Pflicht zu einer entsprechenden Anrede auch bereits vor der rechtsgültigen Namens- und Personenstandsänderung ausgeht, besteht in den Grenzen öffentlich-rechtlicher Namensführungspflichten (s. etwa § 111 OWiG) umgekehrt jedenfalls kein Verbot, eine Person entsprechend der geschlechtlichen Identität und mit dem Namen anzureden, die ihrem Wunsch entsprechen. Ein professioneller Umgang nutzt diesen Spielraum und verwendet den Vornamen, das Personalpronomen und die Anrede wie von der jeweiligen Person gewünscht. Dies trägt dazu bei, den erwähnten Druck im Bewerbungsverfahren zu mindern und die Fähigkeiten und nicht die Frage der geschlechtlichen Identität der Person in den Vordergrund zu rücken.

GUTE PRAXIS

Anrede von Bewerber_innen:

- Wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie den_die Bewerber_in ansprechen sollen, fragen Sie am besten zu Beginn nach der bevorzugten Anrede, also etwa: »Guten Tag, wie möchten Sie angesprochen werden?«
- Fragen nach der geschlechtlichen Identität einer Person sind im Bewerbungsgespräch i. d. R. nicht notwendig, es sei denn, sie betreffen direkt Fragen der Eignung für die zu besetzende Position.

³⁰ S. dazu Leitsatz 8.
³¹ S. dazu bereits oben A.II.1.b.
³² S. hierzu und zum Folgenden bereits die Erläuterung zu Leitsatz 8.

Vertraulichkeit und Wahrung der Privatsphäre

10. Informationen über vorherige Namen, Geschlecht, gesundheitlichen Status und vergleichbare Informationen sind vertraulich zu behandeln und von Vorgesetzten, Personalstellen sowie weiteren Stellen nur aus besonderem Grund zu erfragen. Kolleg_innen und weitere Mitarbeiter_innen sind auf die Vertraulichkeit und das gesetzliche Offenbarungsverbot hinzuweisen.

Dem Coming-out am Arbeitsplatz von Menschen in oder nach einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts geht i. d. R. ein längerer Prozess der Auseinandersetzung voraus. Oft leben die betreffenden Mitarbeiter_innen ihre geschlechtliche Identität bzw. ihr Geschlecht schon im privaten Umfeld offen. Das Arbeitsumfeld ist häufig einer der letzten Bereiche, wenn nicht der letzte Bereich, in dem ein Coming-out erfolgt: Beschäftigte befürchten oft negative Konsequenzen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes. Studien bestätigen, dass sich solche Befürchtungen immer noch zu häufig bewahrheiten. Insbesondere beim Coming-out oder wenn ihre Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts einem breiten Personenkreis bekannt ist, sind die betreffenden Beschäftigten besonders häufig mit Diskriminierung konfrontiert.

Umso wichtiger ist die Unterstützung durch Vorgesetzte, Personal- und Gleichbehandlungsstellen und insbesondere die rasche Umstellung der Kommunikation und Dokumentation auf den neuen Namen und die entsprechende Anrede. Dies sorgt dafür, dass die Beschäftigte möglichst bald vor der (unzulässigen) Weitergabe vertraulicher Informationen im Zusammenhang mit der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts geschützt ist. Darüber hinaus bringen die Änderungen in Kommunikation und Dokumentation die Anerkennung der betreffenden Person in ihrer geschlechtlichen Identität und ihrem Geschlechtsausdruck wirkungsvoll zum Ausdruck und können Vorbild für den Umgang der Kolleg_innen sein.

Nicht zuletzt aufgrund der Auflagen der medizinischen und juristischen Begutachtungspraxis (→»Alltagstest«) sind viele Personen in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts gezwungen, im beruflichen Kontext sensible und private Informationen offen zu legen.

Möglicherweise hatten Kolleg_innen bis zu diesem Zeitpunkt kaum Berührung mit den Themen Trans- und Intergeschlechtlichkeit oder nicht-binären Identitäten, vielleicht nur in Form von Stereotypen oder verkürzten Mediendarstellungen. Diese erwecken häufig den irrigen Eindruck, es sei im Zusammenhang mit einer Angleichung oder zur Anerkennung des Geschlechts üblich, private Informationen und intime Details zu veröffentlichen. Beschäftigte in dieser Lebensphase haben indes wie alle anderen Menschen auch das selbstverständliche Bedürfnis auf sensiblen Umgang mit ihren persönlichen Daten.

Vor diesem Hintergrund und als gesetzlicher Ausdruck des grundrechtlichen Schutzes der Persönlichkeit normiert § 5 TSG ein gesetzliches Ausforschungs- und Offenbarungsverbot: Ist die Entscheidung, durch welche die Vornamen der antragstellenden Person geändert werden, rechtskräftig, so dürfen die vorherigen Vornamen ohne ihre Zustimmung nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, dass besondere Gründe des öffent-

lichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird. Entsprechendes gilt für die Änderung des Geschlechtseintrags (vgl. § 10 Absatz 1 TSG i. V. m. § 5 TSG). Eine Offenbarung des früheren Vornamens oder des früheren Geschlechtseintrags kommt also in erster Linie dann in Betracht, wenn besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse vorliegt. Ist dies gegeben, ist es ohne Bedeutung, ob die betreffende Person zustimmt oder nicht. Ihre Zustimmung ist nur dann entscheidend, wenn ein öffentliches oder rechtliches Interesse nicht vorliegt. Als ein rechtliches Interesse wurden z. B. gerichtlich anerkannt: die Wahrung der Grundsätze der Vollständigkeit und Richtigkeit der Personalakten (vgl. § 50 Satz 1 BeamStG; dazu VG Düsseldorf, Urteil v. 09.1.2008 – 10 K 5154/05; OVG Münster, Beschl. v. 5.2.2010 – 1 A 655/08; VG Hannover, Urteil vom 12.02.2010 – 2 A 5587/08), das Namens- und Organisationsrecht einer Schule (VG München Urt. v. 20.9.2012 – M 17 K 11.5453) oder der Schutz des Rechtsverkehrs und die besondere Integrität des Handelsregisters (BGH, Beschl. v. 3.2.2015 – II ZB 12/14, mit zustimmender Anm. Kleefass, in: EWiR 2015, S. 533 f.). Auch wurde von der Rechtsprechung darauf hingewiesen, dass der Anspruch auf Nichtoffenbarung – und nur hierauf beziehe sich § 5 TSG – nicht mit einem Anspruch auf Löschung von Daten gleichzusetzen sei (VG Berlin, Urt. v. 4.12.2012 – VG 23 K 259.11; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. vom 24.9.2015 – OVG 5 N 3/13).

Des Weiteren bezieht sich zwar das Verbot im Wortlaut auf die Phase nach der rechtsformalen Änderung des Vornamens. Allerdings besteht der grundrechtlich fundierte Bedarf zum Schutz der Persönlichkeit auch schon in der Phase der Änderung und Anerkennung des Geschlechts, zumal der Gesetzgeber für die Vornamens- und Personenstandsänderung nach TSG u. a. zur Voraussetzung erhoben hat, dass die Person belegen kann, seit mindestens drei Jahren unter dem Zwang zu stehen, gemäß ihren Vorstellungen von der geschlechtlichen Zugehörigkeit zu leben. In diesem grundrechtlichen Licht muss dem gesetzlichen Offenbarungsverbot auch eine gewisse Orientierungsfunktion für die Phase der Änderung und Anerkennung des Geschlechts zugesprochen werden. Es tritt neben die in der allgemeinen Fürsorgepflicht nach §§ 45 BeamStG, 78 BBG verankerten Pflicht des Dienstherrn zum Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts³³ sowie neben dessen antidiskriminierungsrechtliche Pflicht, die erforderlichen (auch vorbeugenden) Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen der sexuellen Identität und des Geschlechts zu treffen (§ 12 Absatz 1 AGG i.V.m. §§ 1, 24 Nummer 1 AGG). Die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht umfasst auch den Schutz vor Mobbing (vgl. BGH, Beschluss v. 1. 8. 2002 – III ZR 277/01).³⁴

Informationen über den vorherigen Namen sind weder für einen adäquaten beruflichen noch privaten Kontakt erforderlich. Menschen, die eine geschlechtliche Angleichung vornehmen bzw. ihr Geschlecht anerkennen lassen, legen ihre(n) vorherigen Vornamen ab, weil er nicht zu ihrer Identität bzw. zu ihrem Geschlecht passt; oft empfinden sie es als respektlos und unangenehm, mit ihrem alten Namen angesprochen oder nach diesem Namen gefragt zu werden.

³³ Dazu Metzler-Müller, in: ders./Rieger/Seek/Zentgraf, Beamtenstatusgesetz, Kommentar, 3. Aufl. 2014, § 45 Ziff. 2.5.

³⁴ Metzler-Müller, a.a.O.

Um von ihrem Umfeld entsprechend ihrer Geschlechtszugehörigkeit gesehen und akzeptiert zu werden, müssen Menschen in und nach der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts sehr häufig Aufklärungsarbeit leisten, ob sie wollen oder nicht. Sie können meist nicht davon ausgehen, dass ihr Umfeld bereits adäquat informiert und sensibilisiert worden ist. Dennoch bzw. gerade deshalb sollte im beruflichen Kontext nicht davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte in der Phase der Angleichung und Anerkennung ihres Geschlechts zuständig für die Aufklärung und Sensibilisierung ihrer Kolleg_innen und Vorgesetzten seien. Gleichstellungsbeauftragte und die Beschäftigtenvertretungen sollten die Aufgabe übernehmen, für entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen zu sorgen, um die Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts zu entlasten. Auch können Personen aus dem Arbeitsumfeld ihre Fragen und ggf. Unsicherheiten und Ängste gegenüber einer unbeteiligten Person meist unbefangener äußern. Themen geschlechtlicher Vielfalt wie geschlechtliche Transition und Berichtigung des Geschlechts können bei manchen Menschen Verunsicherung hervorrufen, oft auch große Neugier. Deshalb sehen sich Personen in dieser Lebensphase häufig mit unbedachten oder zudringlichen Fragen zu sehr privaten Themen konfrontiert, z. B. zu Körper, Geschlechtsorganen, Sexualität oder auch Fragen nach Operationen und medizinischen Behandlungen. Durch gezielte Informationen sowie Fortbildungsmaßnahmen können Informationsbedürfnisse im Arbeitsumfeld befriedigt werden. Auch individuelle Gespräche mit Mitarbeiter_innen können dazu hilfreich sein und die Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung ihres Geschlechts entlasten (vgl. Leitsatz 6).

Arbeitskleidung, Kleidungs Vorschriften

11. Es ist zu gewährleisten, dass die Beschäftigten sich entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität kleiden und im äußeren Erscheinungsbild ausdrücken können. Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild im Übrigen bleiben unberührt.

Persönlicher Geschmack, Geschlechternormen, vermutete oder tatsächliche Reaktionen von Dritten (z. B. Kundschaft, Klient_innen) dürfen nicht zu einer Benachteiligung von Personen in oder nach der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts führen. Dies gilt gleichermaßen für nicht-binäre Mitarbeiter_innen oder für Mitarbeiter_innen, deren Geschlechtsausdruck von den herkömmlichen Vorstellungen abweicht.

Berufskleidung oder andere Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild, die binäre Geschlechternormen ausdrücken, können Beschäftigte in ihrer Identität oder ihrem Geschlechtsausdruck einschränken und zu erheblichem Unbehagen am Arbeitsplatz führen. Geschlechtsneutrale Kleidung sowie, falls es unterschiedliche Ausführungen oder Elemente der Berufskleidung gibt, eine diesbezügliche Wahlfreiheit entlasten vom Druck gesellschaftlicher Geschlechternormen.

Artikel 2 Absatz 1 GG umfasst die Freiheit, sein Äußeres nach eigenem Gutdünken zu gestalten, was grundsätzlich auch für das äußere Erscheinungsbild und die Kleidung im Dienst gilt (vgl. BVerwGE 84, 287 = NVwZ 1990, 2266 (2267); BVerfG NJW 1991, 1477 (1478); auch BVerwG NJW

1999, 1985). Nach der Rechtsprechung dürfen Gesetzgeber und Verwaltung diese Freiheit nur durch Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild (etwa eine Uniformpflicht) einschränken, die geeignet und erforderlich sind, dienstliche Erfordernisse und Zielsetzungen zu fördern, und die die Grenzen der Zumutbarkeit für die Betroffenen wahren (vgl. BVerwGE 125, 85 = NVwZ-RR 2007, S. 781). Der Gesetzgeber selbst hat von diesen Einschränkungsmöglichkeiten inhaltlich keinen Gebrauch gemacht: So bestimmt etwa § 74 Bundesbeamtenengesetz (BBG), dass die Bundespräsidentin oder der Bundespräsident oder die von ihr oder ihm bestimmte Stelle die Bestimmungen über Dienstkleidung erlässt, die bei Wahrnehmung des Amtes üblich oder erforderlich ist. Ähnlich bestimmt § 57 Absatz 1 Hamburgisches Beamtenengesetz (HmbBG), dass die Beamt_innen verpflichtet sind, nach näherer Bestimmung Dienstkleidung zu tragen, wenn dies bei der Ausübung des Dienstes üblich oder erforderlich ist. Die Verfassung und die geltenden Gesetze geben somit für das äußere Erscheinungsbild, insbesondere die Dienstbekleidung nur einen äußerst weit gefassten Rahmen vor und überlassen es im Übrigen dem jeweiligen Dienstherrn, den entsprechend weit gefassten Spielraum zu regeln.

Die dargelegte inhaltliche Pflichtenbindung gestattet es dem Dienstherrn freilich nicht, bestimmte Äußerlichkeiten – etwa zur Dienstkleidung – allein deshalb zu verbieten, weil er es für unpassend, unästhetisch oder nicht schicklich hält (BVerfG, NJW 1991, S. 1477, Rn. 6 u. 7 bei juris). Eine Einschränkung ist – wie dargelegt – vielmehr funktional zu rechtfertigen. Zur Rechtfertigung kann sich der Dienstherr zwar prinzipiell auch auf die allgemeine Anschauung über (männliche) Dienstkleidungsträger und (weibliche) Dienstkleidungsträgerinnen berufen und damit auf die Gefahr einer Ansehens- und Vertrauensminderung in der Bevölkerung, wenn dieser Anschauung nicht entsprochen wird. Er ist dann aber gehalten, die Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse im Auge zu behalten und jeweils zu prüfen und darzulegen,

ob die Anschauung in der Bevölkerung zu dieser Frage noch gegeben ist. Ohne eine solche Darlegung und Begründung wäre nicht ersichtlich und nicht gerichtlich nachprüfbar, ob die Vorschriften tatsächlich auf berechtigten Annahmen über Vorbehalte in der Bevölkerung und einer damit verbundenen Ansehens- und Ver-

trauensminderung beruhen oder lediglich auf Vorurteilen hierüber oder auf eigenen modischen oder ästhetischen Vorstellungen des Dienstherrn selbst (vgl. BVerfG, NJW 1991, S. 1477 f., Rn. 6 u. 7 bei juris; VGH Kassel, NJW 1996, S. 1164 f., Rn. 8 bei juris; VG Hamburg, Urteil vom

GUTE PRAXIS

Wenn es im Arbeitsbereich unterschiedlich geschnittene Kleidung gibt:

- Knüpfen Sie bei Ihren Vorgaben zum äußeren Erscheinungsbild nicht an das Geschlecht an, d. h. schreiben Sie keiner Person vor, was sie als Mann bzw. Frau tragen darf und stellen Sie alle Kleidungsstücke in allen Größen zur Verfügung.
- Überprüfen Sie entsprechende Normen in Ihrem Arbeitsbereich daraufhin.

26.09.2012 - 20 K 3364/10). Gemessen an diesem Maßstab dürfte daher ein an das Geschlecht anknüpfendes Gebot zum Tragen bestimmter Kleidung kaum zu rechtfertigen sein (etwa: »Männer haben Anzüge und Frauen haben Kostüme zu tragen.«). Satz 2 des Leitsatzes stellt dann lediglich eine deklaratorische Klarstellung dar.

Sanitäre Anlagen, Umkleiden, etc.

12. Alle Beschäftigten benutzen die sanitären Anlagen und Umkleiden, die (am ehesten) ihrem (Identitäts-)Geschlecht entsprechen, sobald dieses dienstöffentlich ist. Im Konfliktfall ist es keine Alternative, die Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts auf gesonderte sanitäre Anlagen oder Umkleideräume zu verweisen. Soweit bei einer Person ein Unbehagen nicht ausgeräumt werden kann, wird diese dabei unterstützt, Ausweichräume zu finden.

13. Es ist zu prüfen, ob es Toilettenräume mit nur einer Toilette gibt, die jeweils geschlechtsneutral zu beschriften sind. Weiterhin kann in Toilettenanlagen mit mehreren Toiletten durch bauliche Maßnahmen die entsprechende Privatsphäre hergestellt werden.

Über den alltäglichen Gang zur Toilette, der auch am Arbeitsplatz regelmäßig nötig ist, denken die meisten Menschen kaum nach. Personen vor und nach der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts und insbesondere während dieser Phase, aber auch Personen, die irrtümlicherweise von anderen im falschen Geschlecht wahrgenommen werden, befinden sich durch geschlechtergetrennte Toiletten für männliche und weibliche Personen immer wieder in schwierigen Situationen. Ihre geschlechtliche Zugehörigkeit wird dort von anderen in Frage gestellt, und sie sind mit unangenehmen Blicken und Kommentaren bis hin zu Übergriffen konfrontiert. Diese Situationen ereignen sich oft mehrmals täglich, Tag für Tag, und wirken sich nicht nur negativ auf den Arbeitsablauf, sondern auch erheblich auf das Wohlbefinden und letztlich die Gesundheit der betreffenden Personen aus.

Sanitäre und Umkleide-Räume gehören zu den am häufigsten genannten Themen in Bezug auf Alltagsdiskriminierung von trans- und intergeschlechtlichen und genderqueeren Menschen. Da in diesen Räumen die Geschlechtertrennung i. d. R. sehr strikt ist und da Menschen zum Teil geschlechtergetrennte Toiletten und Umkleiden als Schutzräume empfinden, reagieren möglicherweise Kolleg_innen verunsichert oder abwehrend darauf, diese Räume mit einer Person zu teilen, die zuvor dem »anderen Geschlecht« zugeordnet war. Dies darf jedoch nicht zum Problem der Person in oder nach der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts gemacht werden. Stattdessen sollten Gleichstellungsbeauftragte oder Vorgesetzte mit der besorgten oder sich beschwerenden Person etwaige Vorbehalte und Ängste besprechen und bearbeiten. Ggf. sollte sie auf die Möglichkeit hingewiesen werden, andere Sanitär- und Umkleide-Räume zu nutzen.

Generell kann für manche Menschen die Benutzung genderneutraler Räume (vorübergehend oder längerfristig) entlastend sein, um weniger mit Irritationen konfrontiert zu sein oder auch um mehr Privatsphäre zu haben. Viele Menschen fühlen sich aber durch den Verweis auf neutrale Toiletten oder Umkleiden auf ihre Trans- oder Intergeschlechtlichkeit festgelegt, ausgesondert und/oder in ihrer Geschlechtszugehörigkeit nicht akzeptiert. Die Bedürfnisse von Menschen in der Phase vor, in oder nach der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts hinsichtlich der Benutzung von Toiletten, Umkleide- und Waschräumen können unterschiedlich sein.

Für nicht-binäre/genderqueere und zum Teil auch intergeschlechtliche Personen stellt die Benutzung von Frauen- oder Männertoiletten sowie –Umkleiden sehr oft ein spezifisches Problem dar, denn sie entsprechen keinem der herkömmlichen zwei Geschlechter. Nicht wenige nicht-binäre Personen streben kein →Passing in einem dieser zwei Geschlechter an, so dass sie sowohl in der Frauen- als auch in der Männertoilette und -Umkleide dauerhaft mit Irritationen oder sogar Belästigungen konfrontiert sind. U. a. für diese Personen ist die Einrichtung von geschlechtsneutralen Toiletten und Umkleideräumen notwendig. Diese Personen sollten ebenso wenig wie Personen in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts auf barrierefreie Toiletten verwiesen werden, sondern es sollten eigene geschlechtsneutrale (Einzel-) Kabinen zur Verfügung gestellt werden. Dies kann zusätzlich zu geschlechtergetrennten Toiletten und Umkleiden geschehen; zum Teil können vorhandene Einzelkabinen entsprechend neutral beschildert werden.

Alle Personen sollen die Möglichkeit haben, barrierefreie bzw. geschlechterneutrale Toiletten zu benutzen. Jedoch sollte niemand, auch nicht Personen in oder nach einer Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts, gegen den eigenen Willen dazu angehalten werden. Zudem ist zu gewährleisten, dass Anlagen, die Mobilitätseinschränkungen von Personen entgegenkommen sollen, auch weiterhin vorrangig diesen Personen zur Verfügung stehen.

GUTE PRAXIS

Toiletten und Umkleideräume gehören zu den meist genannten »Problemzonen« von Personen vor, in und auch nach einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts. Prüfen Sie daher Änderungen, die leicht machbar sind:

- beschriften Sie Einzeltoiletten generell geschlechtsneutral,
- versehen Sie Umkleideräume mit Vorhängen, o.ä.
- kommunizieren Sie solche Veränderungen gut, denn die gewonnene Privatsphäre kommt allen Beschäftigten zugute.

Weitere Maßnahmen, insbesondere die Änderung von rechtlichen Regelungen, sollten ebenfalls angegangen werden.

Die Empfehlung greift die in § 3 Absatz 1 i. V. m. Anhang Nummer 4 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2 Satz 2 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vorgesehene Wahlmöglichkeit auf. Danach ist es zwar möglich, aber nicht zwingend, Toiletten- und Waschräume für Männer und Frauen getrennt einzurichten. Es ist rechtlich ebenso gangbar, eine getrennte *Nutzung* (in ein und derselben Einrichtung), d. h. nacheinander, zu ermöglichen (s. auch § 6 Absatz 2 Satz 4 ArbStättV in der bis zum 2.12.2016 geltenden Fassung). Gemäß §§ 1 Absatz 1, 2 Absatz 1 ArbStättV ist die Arbeitsstättenverordnung auch auf sämtliche Arbeitsstätten des öffentlichen Dienstes anwendbar (s. OVG Berlin, Beschl. vom 18. 8. 2004, 4 N 82.03).

Planung der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts, Abwesenheitszeiten

14. Es wird empfohlen, dass die Person in der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung ihres Geschlechts und der die Vorgesetzte (ggf. unter Beteiligung der Beschäftigtenvertretung und der dem Gleichstellungsbeauftragten) gemeinsam einen Plan für diesen Zeitraum am Arbeitsplatz erstellen und diesen je nach Erfordernissen im Verlauf anpassen und korrigieren.

GUTE PRAXIS

Bei der Erstellung eines Planes sollte der relevante Personenkreis beschrieben werden:

- Welche Personen sollten informiert und eingebunden werden während der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts?
- Zu welchem Zeitpunkt sollte dies erfolgen?
- Gibt es spezifische Fragen, die zeitnah angesprochen werden sollten?
- Bedenken Sie, dass in einigen Fällen nicht nur Informationen, sondern ggf. Fortbildungen von Mitarbeitenden oder Raum für einen Austausch notwendig sind, um einen sensiblen Umgang mit den Veränderungen zu gewährleisten.
- Erstellen Sie einen Zeitplan, soweit zu diesem Zeitpunkt möglich:
- Definieren Sie ggf. wesentliche Punkte und ggf. Zeiten der Abwesenheit (z. B. Anrede, Änderung der Dokumente, gerichtliche Vornamens- oder Personenstandsänderung, Operationen).

Weitere Hinweise finden Sie in Kap. C. II.

Die Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts ist ein Prozess, der sich nicht im Einzelnen genau planen und vorhersehen lässt, zumal die Person in dieser Phase in einigen Schritten von der Mitwirkung und Unterstützung weiterer Personen und Institutionen abhängig ist. Ein Plan, der im Prozess angepasst wird, kann jedoch Unsicherheiten vermeiden und eine Orientierung für die eingebundenen Personen bieten. Den Beteiligten muss bewusst sein, dass der Plan sich in einzelnen Punkten ändern kann und ggf. neu abgestimmt werden muss. Die (gemeinsame) Planung der Kommunikation der Veränderungen im Arbeitsumfeld und der zeitlichen Aspekte kann als Ausdruck der Fürsorgepflicht des Dienstherrn begriffen werden. Sie trägt zu einem kollegialen, vertrauensvollen Zusammenwirken aller Beschäftigten bei (§§ 34 Satz 3 BeamStG, 61 Absatz 1 Satz 3 BBG sowie §§ 241 Absatz 2, 242 BGB; vgl. dazu bereits oben).

15. Vorgesetzte sollen im rechtlichen Rahmen zeitliche Flexibilität für ärztliche Termine und Abwesenheitszeiten einräumen, die zur Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts notwendig sind.

Die ärztlichen Termine sowie Gerichtstermine, Termine beim Standesamt, Termine bei der Krankenhausverwaltung, OP-Termine, ö. ä. im Zusammenhang mit einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts sind aufgrund der medizinischen Leitlinien und der geforderten Gutachten im Rahmen der Personenstands- und Vornamensänderung phasenweise umfangreich. Wartezeiten auf Termine können u. U. extrem lang sein, sodass es vorkommt, dass die betroffenen Personen sich gezwungen sehen, auch Termine innerhalb der (Kern-)Arbeitszeit anzunehmen. Besonders im ländlichen Raum ist die Situation z. T. von langen Anfahrtswegen gekennzeichnet.

Ähnlich wie z. B. bei einer Schwangerschaft sollten Beschäftigte für die notwendigen Termine freigestellt werden.

Arbeitsbefreiung – bei Beamtinnen und Beamten auch Sonderurlaub genannt – kann zu unterschiedlichen Anlässen gewährt werden. Während der Arbeitsbefreiung wird das Entgelt weitergezahlt. Maßgeblich sind die entsprechenden Urlaubsregelungen von Bund und Ländern, die in großen Teilen ähnlich sind. So wird etwa gemäß Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (Sonderurlaubsverordnung – SUrlV) Beschäftigten des genannten Personenkreises Sonderurlaub nur gewährt, wenn (1) der Anlass, für den Sonderurlaub beantragt wurde, nicht außerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen oder erledigt werden kann, wenn (2) dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und wenn (3) einer der in den §§ 5 bis 22 SUrlV genannten Anlassfälle vorliegt. Zu diesen Anlassfällen gehören die Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten, die Aus- oder Fortbildung, Zwecke der militärischen und zivilen Verteidigung, gewerkschaftliche, kirchliche oder sportliche Zwecke. Auch aus medizinischen und persönlichen Anlässen ist Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren. Einige der während der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts typischen Termine (z. B. Gutachten-Termine, Gerichtstermine) dürften jedoch regelmäßig nicht die explizit genannten medizinischen und persönlichen Anlässe in den §§ 19, 20 SUrlV erfüllen. Solange die Verordnungsgeber in Bund und Ländern keinen speziellen Tatbestand in den Urlaubsregelungen schaffen, dürfte damit die – in den Urlaubsverordnungen regelmäßig normierte – General- und Auffangklausel für Sonderurlaub aus wichtigem oder dringlichem Anlass maßgeblich sein. So kann etwa gemäß § 22 Absatz 1 Satz 1 SUrlV Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Gemäß § 22 Absatz 2 SUrlV kann mit Zustimmung des Bundesministeriums des Innern Sonderurlaub aus wichtigen persönlichen Gründen auch unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden. Im Rahmen des Merkmals »wichtiger Grund« fällt der jeweils zuständigen Behörde ein Einschätzungs- und Ermessensspielraum zu. Bei der Ausübung des Spielraums dürfte sie sich am Vergleich mit den ausdrücklich normierten Sonderurlaubsanlässen zu orientieren haben. Zudem ist der grundrechtliche Hintergrund der Phase der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts (s. o.) entsprechend zu gewichten, auch wenn aus dem Zweck, Grundrechte auszuüben, nicht automatisch ein Anspruch auf Gewährung entsprechenden Sonderurlaubs folgt (vgl. BVerwG, Urt. V. 15. 3. 1973 – II C 7/71; Urt. V. 13.11.1984 – 2 C 74/81).

Beschwerdemanagement

16. Es ist ein Verfahren einzurichten, in dem Fälle der Diskriminierung oder Belästigung im Zusammenhang mit der geschlechtlichen Identität oder dem Geschlechtsausdruck vertraulich gemeldet werden können. Es ist zu gewährleisten, dass jedem gemeldeten Fall unverzüglich nachgegangen wird. Soweit bestehende Stellen und Einrichtungen (etwa die betriebliche AGG-Beschwerdestelle) im Rahmen dieses Verfahrens mitwirken, sind sie hierfür zu qualifizieren.

Besonders häufig genannte Fälle von Diskriminierungen sind die Verwendung von falschen Pronomen und Namen, Zwang zur Versetzung am Arbeitsplatz, Unterbinden von Kontakt mit Publikum, Verweigerung einer durch die Person gewünschten Versetzung aufgrund von Belästigungen durch Arbeitskolleg_innen, Belästigungen oder mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte oder Arbeitskolleg_innen, wie z. B. unerwünschte Fragen nach Körperlichkeit, geplanten Operationen oder Sexualität, Verweigerung der Benutzung von geschlechtlich getrennten Räumlichkeiten am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel Toiletten.

Ein systematisches und transparentes Beschwerdemanagement ist ein wichtiges Instrument der Qualitätsentwicklung. Beschwerden im Zusammenhang mit einer Angleichung und Anerkennung des Geschlechts können erfolgreicher bearbeitet werden, wenn ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin diesbezügliche Regelungen erlassen hat.

Nach den Beamtengesetzen von Bund und Ländern (vgl. etwa § 125 BBG) kann sich eine verbeamtete Person auf dem Dienstweg über ihr gegenüber getroffenen Entscheidungen beschweren und ihre Interessen verfolgen.³⁵ Wenn sich die Beschwerde ihrem Inhalt nach gegen den_die unmittelbare_n Vorgesetzte_n selbst richtet, sehen die Bundes- und Landesgesetze regelmäßig vor, dass die Beschwerde sogleich bei der_dem nächsthöheren Vorgesetzten eingereicht werden kann. Die Gesetze sprechen dabei überwiegend von »Anträgen und Beschwerden«. Daraus wird gefolgert, dass sich der Inhalt der Beschwerde nicht notwendig auf die beschwerdeführende Person selbst beziehen muss. Es ist auch möglich, sich über Entscheidungen zu beschweren, die eine andere Person betreffen.

Neben dem Antrags- und Beschwerderecht auf dem Dienstweg haben die Personalvertretungen aufgrund der jeweils maßgeblichen Gesetze des Bundes und der Länder u. a. die Aufgabe, Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Leitung der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken (vgl. etwa § 68 Absatz 1 Nummer 3 BPersVG);

Die Beschäftigten haben daneben nach § 13 Absatz 1 AGG das Recht, sich bei der zuständigen Stelle der Dienststelle (z. B. Vorgesetzte_r, Gleichstellungsbeauftragte_r oder betriebliche Beschwerdestelle) zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin, Dienstherrn, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt

³⁵ Zum Folgenden Kunig, Das Recht des öffentlichen Dienstes, in: Schoch (Hrsg.), Besonderes Verwaltungsrecht, 15. Auflage 2013, 6. Kapitel Rn. 180 m. w. N.

fühlen.³⁶ Die Beschwerde ist (inhaltlich) zu prüfen und zu bescheiden. Gerade wenn auf Grund der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen werden, sind die Gründe dafür für den Betroffenen wichtig. Die Rechte der Arbeitnehmer- und Beschäftigtenvertretungen bleiben vom Beschwerderecht unberührt (§§ 13 Absatz 2, 24 AGG). Allerdings fehlen im BPersVG für den Bereich des öffentlichen Dienstes des Bundes entsprechende Rechte, wie sie etwa für den Betriebsrat nach § 17 Absatz 2 i. V. m. § 23 BetrVG bestehen.³⁷

Aus-, Fort- und Weiterbildung, Sensibilisierung

17. Um Konflikten und Diskriminierungen vorzubeugen, werden Fortbildungen für Personalverantwortliche, Beschäftigtenvertretungen, Führungskräfte, Fachvorgesetzte und Kolleg_innen zum Ablauf und Umgang mit einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts angeboten oder es wird die Möglichkeit zur Fortbildung eingeräumt. Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um die berechtigten Wünsche von Kolleg_innen nach Informationen angemessen zu beantworten.

Informationen und Fortbildungen zu Themen geschlechtlicher Vielfalt wie geschlechtliche Identität, Angleichung und Anerkennung des Geschlechts, geschlechtliche Transition, Inter- und Transgeschlechtlichkeit sollten spätestens dann initiiert werden, wenn die konkrete Situation eingetreten ist, dass ein_e Mitarbeiter_in eine Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts vornehmen möchte. In diesem Fall ist es sehr hilfreich, wenn grundlegende Fragen schon ansatzweise besprochen und Informationen schon vorhanden sind.

GUTE PRAXIS

Sensibilisierung und Fortbildungen zu geschlechtlicher Vielfalt können stattfinden durch:

- interne Fachrunden, Einzelgespräche, Informationsmaterialien,
- Beauftragung externer Trainer_innen/Fachträger.

Um Diskriminierungen zu vermeiden, sollte nicht erst bei einer Angleichung oder Anerkennung des Geschlechts eines_einer Beschäftigten damit begonnen werden.

³⁶ Zum Folgenden etwa Gerhard Ring, Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung nach dem AGG, in: Juristische Arbeitsblätter 2008, S. 1 ff. (5) m. w. N.

³⁷ Thüsing, in: Münchener Kommentar zum BGB, 7. Auflage 2015, Band 1, § 13 AGG Rn. 12.

Zur aktiven Einladung und Berücksichtigung von Bewerber_innen vor, in und nach einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts ist es ebenfalls notwendig, dass eine Auseinandersetzung mit den o. g. Themen geschlechtlicher Vielfalt stattfindet. In Betracht kommen etwa Angebote zur dienstlichen Qualifizierung nach § 47 der Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung – BLV).

Zielgruppen für Sensibilisierung bzw. Fortbildungen sind vor allem Leitungspersonal (Abteilungen, Referate, Fachgruppen, etc.), Personalstellen, Gleichstellungsbeauftragte und –stellen, Kolleg_innen, Personalrat, medizinische Stellen.

Information und Sensibilisierung zu Themen geschlechtlicher Vielfalt sind als Querschnittsthemen in alle relevanten Maßnahmen zu integrieren (z. B. Führungskräftetrainings, Diversity-Trainings, AGG-Schulungen, Schulungen zum Beschwerdemanagement).

Entsprechende Materialien sollten unabhängig von konkretem Handlungsbedarf zur Verfügung stehen und bekannt sein.

C. ZUR UMSETZUNG DER EMPFEHLUNGEN

Die Empfehlungen haben Implikationen nicht nur für die Dienstherrin bzw. den Dienstherrn, sondern auch für verschiedene Personengruppen in einer Behörde oder Einrichtung. In diesem Kapitel werden beispielhaft Hinweise gegeben zur Umsetzung sowie für flankierende Maßnahmen für ein Gender Mainstreaming, das alle Geschlechter berücksichtigt.

Diese Hinweise zur Umsetzung können nur beispielhaften Charakter haben. Empfehlenswert ist es, Umsetzungshinweise jeweils für die eigene Organisation zu erstellen, die dann die spezifischen Belange und Gegebenheiten berücksichtigen und aktuell angepasst werden können. Wenn das Vorhaben dienstöffentlich gemacht wird, kann sich erfahrungsgemäß die Möglichkeit eröffnen, auf internes Fachwissen zurückgreifen zu können, insbesondere von Personen, die eine Angleichung und Anerkennung Ihres Geschlechts innerhalb einer Behörde durchlaufen haben.

I. ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER

Die in Teil B dargelegten Empfehlungen richten sich in erster Linie an die Dienstherrin oder den Dienstherrn. Soweit man den Empfehlungen folgt, bedürfen sie der Umsetzung und flankierender Maßnahmen durch verschiedene Personen und Personengruppen in einer Behörde oder Einrichtung. In diesem Kapitel werden beispielhaft Hinweise gegeben zur Umsetzung sowie für flankierende Maßnahmen für ein Gender Mainstreaming, das alle Geschlechter berücksichtigt.

Die nachfolgenden Hinweise zur Umsetzung können nur beispielhaften und illustrativen Charakter haben. Bei der Umsetzung der Empfehlungen dürften spezifische Belange und Gegebenheiten zu berücksichtigen sein. Gegebenenfalls könnte es zweckmäßig sein, ein auf die jeweilige Behörde oder Einrichtung zugeschnittenes Umsetzungskonzept zu erstellen, das stetig fortgeschrieben wird.

II. ERLASS VON VERWALTUNGSVORSCHRIFTEN UND ABSCHLUSS VON DIENSTVEREINBARUNGEN

Die Dienstherrin oder der Dienstherr kann entlang dieser Empfehlungen Verwaltungsvorschriften entwickeln und vorhandene Vorschriften überprüfen und verändern. Denkbar

erscheint in Hinblick auf einzelne Empfehlungen auch der Abschluss von Dienstvereinbarungen nach dem Personalvertretungsgesetz des jeweiligen Bundeslandes bzw. für die Bundesverwaltung nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (vgl. §§ 73, 75 Absatz 3, 76 Absatz 2 BPersVG). Dienstvereinbarungen können grundsätzlich dort abgeschlossen werden, wo der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht hat und die Sachverhalte nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag abschließend geregelt sind. Als gesetzliche Grundlage kommen etwa in Betracht § 5 Absatz 3 Nummer 15 BPersVG (»Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten«), ferner § 76 Absatz 2 Nummer 10 BPersVG (»Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen«).

III. WEITERE INSTRUMENTE UND MASSNAHMEN

Neben dem Erlass von Verwaltungsvorschriften und dem Abschluss von Dienstvereinbarungen sind eine Reihe weiterer Maßnahmen denkbar, die im Sinne der vorstehenden Empfehlungen den Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt verbessern könnten:

Die Behörde oder Einrichtung bzw. ihr organisatorischer Träger sollte

- vorhandene Antidiskriminierungs- oder Gleichstellungsrichtlinien prüfen, ob sie geschlechtliche Identität, Geschlechtsausdruck und Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale ausdrücklich umfassen, und ggf. nachbessern;
- weitere Verordnungen und Geschäftsordnungen darauf überprüfen, ob sie geschlechtliche Identität, Geschlechtsausdruck und Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale adäquat berücksichtigen, und sie ggf. anpassen. Beispiele sind Tauglichkeitsprüfungen und das Budget für Dienstbekleidung (Neueinkleidung nach körperlichen Veränderungen bzw. Anerkennung des Geschlechts);
- vorhandene Richtlinien bzw. Regelungen zur sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter/Gender Mainstreaming darauf überprüfen, ob geschlechtsneutrale Anreden (ohne Herr/Frau) sowie geschlechterinklusive Schreibweisen mit Gender Gap oder Gender Star möglich bzw. überhaupt vorgesehen sind und sollten gegebenenfalls angepasst werden;
- Formulare, Fragebögen und Publikationen auf gendersensible und genderinklusive Formulierungen prüfen und ggf. ändern. Von der Abfrage des Geschlechtes sollte von vornherein abgesehen werden, wenn sie nicht rechtlich geboten ist. Soweit eine Abfrage unverzichtbar ist, sollten mehr als zwei Optionen angeboten werden (»weiblich«, »männlich«, »andere«; w, m, freies Textfeld, keine Angabe, o. ä.);

- die Gleichbehandlungsstellen kompetent fortbilden in Bezug auf diese Arbeitsfelder sowie ggf. vorhandene Anlaufstellen entsprechend ausweiten;
- geschlechtliche Vielfalt zum Thema in Aus- und Fortbildung machen für alle Beschäftigten und das Führungspersonal, insbesondere aber die Mitarbeiter_innen der Personalabteilungen/-stellen/-referate sowie der Rechtsreferate im Rahmen von Diversity-Trainings.

1. Rekrutierung, Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Einstellungsverfahren

Der Bund/das Land/die Kommune/die Einrichtung/der Betrieb sollte

- Mitarbeitende in den genannten Bereichen sensibilisieren für nicht übereinstimmende Dokumente und Unterlagen in Bewerbungsverfahren, sowie längere Lücken im Lebenslauf und abrupt erscheinende Berufswechsel,
- Antidiskriminierungsmaßnahmen bei der Ausschreibung und Bewerbungsprozedur implementieren (z. B. soziale Kompetenz und eine nicht-diskriminierende wertschätzende Grundhaltung der am Bewerbungsgespräch Beteiligten),
- das Bewerbungsprozedere und die Bewerbungsvoraussetzungen überprüfen (Beispiel: Vertraulichkeit bei Dokumenten zusichern; Stellenbeschreibungen geschlechterinklusiv auch für nicht binäre Personen und Personen in Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts gestalten),
- bei Stellenausschreibungen inter- und transgeschlechtliche, genderqueere und nicht-binäre Personen miteinbeziehen. Das kann z. B. durch soweit als möglich geschlechtsneutrale Formulierungen und geschlechterinklusive Sprache geschehen,
- die amtsärztlichen Prozeduren (etwa bei Einstellungen, Verbeamtungen, Eignungsprüfungen und Unfällen) in Hinblick auf nicht-binäre, inter- und transgeschlechtliche und genderqueeren Personen in den Fokus nehmen.
- in den Materialien der Öffentlichkeitsarbeit Menschen mit verschiedenem Geschlechtsausdruck abbilden.

2. Beschäftigte im Arbeitsleben (sowie in Ausbildung, Praktikum, Referendariat, etc.)

Der Bund/das Land/die Kommune/die Einrichtung/der Betrieb sollte

- ein Diversity-Management sowie eine Personalentwicklung betreiben, die geschlechtliche Identität, Geschlechtsvarianz und –ausdruck berücksichtigen,
- entsprechende Antidiskriminierungsmaßnahmen proaktiv am Arbeitsplatz kommunizieren,
- klare Ansprech- und Zuständigkeitspersonen oder –stellen für Beschäftigte in oder nach einer Angleichung und Anerkennung des Geschlechts bereit halten,
- für Vorgänge wie Beförderung, Versetzung, dienstliche Beurteilung, den Umgang mit Personalakten Regelungen für Menschen in oder nach einer Angleichung und Anerkennung des Geschlechts treffen,
- für alle Vorgänge, die die Gesundheit betreffen (z. B. Dienstunfall, Krankheiten, Krankschreibungen, Schwangerschaft und Beurlaubung) Regelungen für Personen in und nach einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts sowie für genderqueere und nicht-binäre Personen treffen. Insbesondere sollte das ärztliche Personal für die Belange und Bedarfe dieser Personen noch stärker sensibilisiert werden,
- klare, einfache, effektive Beschwerdemechanismen bei Vorfällen von Diskriminierung und Belästigung in Kraft setzen, die so weit wie möglich die Privatsphäre schützen,
- interne LSBTIQ* Gruppen oder Ansprechpersonen bekannt machen.

3. Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst

Der Bund/das Land/die Kommune/die Einrichtung/der Betrieb sollte

- Regelungen für das Ende des Arbeitsverhältnisses, die Pensionierung, die Entlassung, das Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst für Personen in oder nach einer Angleichung und Anerkennung des Geschlechts bereit halten, insbesondere bzgl. der Ausstellung von Arbeitszeugnissen,
- Aktuelle Gerichtsurteile bzgl. der Neuausstellung von Zeugnissen für ehemalige Mitarbeiter_innen zugänglich machen,

- auch bei Feierlichkeiten zur Verabschiedungen oder zu Dienstjubiläum von Beschäftigten nach Angleichung und Anerkennung des Geschlechts sollte auf das Offenbarungsverbot geachtet werden (Vorname und Geschlecht).

IV. EMPFEHLUNGEN UND HILFESTELLUNGEN FÜR EINZELNE FUNKTIONSTRÄGER_INNEN UND PERSONEN-GRUPPEN

1. Beschäftigte vor, in und nach einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts

Für Beschäftigte, die eine Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts beginnen möchten, kann es hilfreich sein, sich anhand folgender Fragen zu vergewissern:

- Wie sollen meine Kolleg_innen und Vorgesetzten von den Veränderungen erfahren (z. B. persönliches Gespräch, Brief, in einer Besprechung)?
- Wie sollen ggf. alle weiteren Personen in meinem Zuständigkeitsbereich informiert werden (Klient_innen, Patient_innen, Schüler_innen, Eltern, usw.)?
- Möchte ich Veränderungen im Arbeitsbereich vornehmen während der Phase Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts?
- Wie viel Zeit werden verwaltungsbezogene Änderungen der Dokumentation in Anspruch nehmen? Listen Sie ggf. die Schritte auf, die ein_e neue_r Mitarbeiter_in während der ersten Tage erledigen muss oder die für diese Person getan werden müssen.
- Machen Sie eine Suche nach Ihrem derzeitigen Namen im Intranet, auf den Webseiten, auf Aushängen u. ä. Ihrer Einrichtung bzw. Verwaltungseinheit. Wie viele Seiten und Einträge müssen geändert oder gelöscht werden?
- Nehmen Sie sich Zeit für das Gespräch mit ihren Vorgesetzten und/oder weiteren Personen, die sie hinzuziehen möchten.
- Kontaktieren Sie ggf. im Vorfeld eine Fachberatungsstelle um das Gespräch vorzubereiten. Prüfen Sie, ob es in Ihrer Verwaltungseinheit eine kompetente Ansprechperson für geschlechtliche Vielfalt oder Gleichstellungsfragen gibt.
- Sie dürfen intime Fragen regelmäßig abweisen. Konkrete Fragen nach Ihrem Körper, medizinischen Maßnahmen und deren Auswirkungen haben in der Regel keinen dienstlichen Bezug. Überlegen Sie im Vorfeld, welche Fragen sie beantworten wollen und welche nicht.

Bei Bedarf kann eine Besprechung (oder mehrere kürzere Besprechungen) anberaumt werden, um die Beschäftigten über damit zusammenhängende Veränderungen zu informieren und diese zu besprechen (z. B. Anrede, Benutzung der sanitären Einrichtungen). Hier können Kolleg_innen Fragen stellen (in An- oder Abwesenheit der Person in der Phase der Angleichung und Anerkennung des Geschlechts), und dieser Termin kann darüber hinaus zu Fortbildungszwecken genutzt werden.

2. Vorgesetzte

Folgende Hinweise können für Vorgesetzte hilfreich sein, wenn ein_e Beschäftigte_r eine Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts am Arbeitsplatz ankündigt:

- Es ist darauf zu achten, wie die betreffende Person angesprochen werden möchte, ab wann dies gelten soll, und welche Anliegen und Wünsche sie bezüglich der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts am Arbeitsplatz hat. Möchte die Person den Prozess so unauffällig wie möglich gestalten, oder möchte sie die Veränderung offiziell oder explizit bekannt geben?
- Es ist wichtig, stets die Zustimmung der betreffenden Person einzubeziehen, bevor andere Personen einbezogen werden. Die Zusicherung von Unterstützung und eines vertraulichen Umgangs mit allen Informationen ist für betreffende Person in der Regel sehr wichtig.
- Wenn Unsicherheiten mit dem Prozess der Angleichung und Anerkennung des Geschlechts bestehen, kann die betreffende Person selbst, die eine Veränderung oder Anerkennung des Geschlechts vornimmt, mit Informationen weiterhelfen, sofern diese einverstanden ist. Daneben bieten zahlreiche Stellen (z. B. Fachberatungsstellen, Landesantidiskriminierungsstelle, das für Gleichstellung zuständige Ministerium) Informationen und halten entsprechende Adressen bereit.

3. Mitarbeiter_innen, Kollegium

Wenn Beschäftigte den Wunsch haben, mehr über Themen der geschlechtlichen Vielfalt wie geschlechtliche Identität, Angleichung und Anerkennung des Geschlechts, geschlechtliche Transition, Inter- und Transgeschlechtlichkeit zu erfahren, können Gleichstellungsbeauftragte und/oder LSBTI*-Gruppen angesprochen werden.

Bevor eine Person auf die Angleichung bzw. Anerkennung ihres Geschlechts angesprochen oder um entsprechende Informationen gebeten wird, können folgende Überlegungen hilfreich sein:

- Sind diese Informationen wirklich relevant für den Arbeitskontext?
- Würden →cisgeschlechtlichen Kolleg_innen die gleichen Fragen gestellt?
- Wie würden Sie sich selbst fühlen, wenn solche Fragen von Kolleg_innen gestellt würden?
- Erhaltene Informationen sollten nur auf den ausdrücklichen Wunsch dieser Person und nach Absprache an andere weitergegeben werden.

4. Intendanzverwaltungen (Personal, Organisation und Informationstechnik)

Wenn eine beschäftigte Person mit der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts beginnt, ist die Unterstützung der Intendanzeinheiten der jeweiligen Behörde oder Einrichtung besonders wichtig. Die formale Änderung von Vorname(n) und Anrede in der Dokumentation sollte nach der Mitteilung zügig durch die jeweils zuständigen Personen erfolgen, so dass Missverständnisse und eine fehlerhafte Anrede auf ein Minimum reduziert werden können. Entsprechendes gilt etwa für Organigramme, Emailadressen, Websites, Visitenkarten, Dienstaussweise usw. Dabei sollte auf die Vertraulichkeit geachtet werden. Für die Personallakte z. B. muss in Bezug auf § 5 TSG ein Verfahren gewählt werden, das die Akten, in denen der alte Name und das Geschlecht offenbar werden würde, schützt, z. B. in einem separaten, verschlossenen Umschlag.

5. Beschäftigtenvertretungen

Die Personalvertretungen können in ihrem Zuständigkeitsbereich (z. B. Einstellung, Versetzung, Beförderung, Höhergruppierung, Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus, Beurteilungsrichtlinien, Kündigung, Gestaltung der Arbeitsplätze sowie Schutz bei Mobbing) einen bedeutenden Beitrag leisten, der ungerechtfertigten Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität entgegenzuwirken. Beschäftigte vor, in oder auch nach Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts brauchen die Unterstützung der Personalvertretungen bei Diskriminierung oder anhaltender Belästigung.

Folgende Überlegungen können zusätzlich hilfreich sein:

- So ist etwa bei Einstellungs- oder Bewerbungsgesprächen darauf zu achten, dass keine unzulässigen Fragen nach dem früheren Geschlecht, geplanten operativen Eingriffen o. ä. gestellt werden.
- Die Personalvertretung sollte z. B. durch Aushänge und Mitteilungen über das Intranet signalisieren, dass sie ansprechbar für Themen geschlecht-

licher Vielfalt und insbesondere der Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts ist.

- Wurden diese Themen schon einmal in einem Newsletter aufgegriffen oder zum Schwerpunktthema einer Sitzung gemacht?
- Gibt es Informationsmaterial³⁸ für Mitglieder der Personalvertretung, Frauenvertretungen oder Gleichstellungsbeauftragte?

V. HINWEISE ZUR ANREDE UND RESPEKTVOLLER SPRACHE

Folgende Hinweise können für eine Sprache, die allen Geschlechtern gerecht wird, hilfreich sein:

- Wenn Sie nicht sicher sind, wie ein_e Kolleg_in angesprochen werden möchte, fragen Sie am besten nach (z. B. »Mit welcher Anrede und mit welchem Pronomen möchten Sie/möchtest du angesprochen werden?«).
- Bei Unsicherheit über die richtige Anrede im Schriftverkehr sollte nachgefragt werden. Dies ist besser, als in Anreden nur »Hallo« zu schreiben oder die Kommunikation zu vermeiden. Manche Personen möchten entsprechend ihrer Identität im weiblichen oder männlichen Geschlecht angeschrieben und angesprochen werden, andere möchten, dass beides neutral gehalten wird.
- Eine geschlechtsneutrale Anrede wird meist unter Verwendung des Vornamens und Nachnamens realisiert (z. B. »Guten Tag Alex Müller« oder »Sehr geehrt* Deniz Yilmaz«). Wenn eine Person nicht mit einem Pronomen (er, sie, o. ä.) bezeichnet werden möchte, können Sie stattdessen den Namen wiederholen.
- Der Unterstrich/Gender Gap, z. B. »Mitarbeiter_innen«, macht sprachlich einen Raum für Menschen sichtbar, die sich weder weiblich noch männlich identifizieren. Diese Sprachform berücksichtigt daher eine größere Bandbreite von Menschen als das Binnen-I (»MitarbeiterInnen«) oder die Nennung der männlichen und weiblichen Form (»Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter«) und signalisiert z. B. in Stellenausschreibungen eine Offenheit für Bewerber_innen in oder nach einer Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwendet den Gender Gap seit 2012 in allen Publikationen.

³⁸ Beispielhaft seien hier die Informationsmaterialien des Berliner Projekts Trans* in Arbeit genannt: Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, 2014

- Der Gender Star/die Schreibweise mit Sternchen, z. B. Frauen*, steht zum einen für eine Erweiterung von Begriffen auch auf Personen, die im binären Geschlechtermodell nicht vorkommen. Im o. a. Beispiel sind auch Frauen nach einer Angleichung und Anerkennung des Geschlechts, Transfrauen sowie intergeschlechtliche Personen, die sich weiblich identifizieren, angesprochen.
- Das Sternchen wird darüber hinaus wie der Unterstrich verwendet, um einen Platz zwischen oder jenseits des binären Geschlechtermodells aufzuzeigen (»Bewerber*innen«).
- Denken Sie bitte daran, dass Sie durch das unbedachte Verwenden des alten Namens oder der früheren Anrede z. B. in Anwesenheit von Kundschaft Ihre_n Kolleg_in unfreiwillig outen und zudem für Verwirrung und Irritation bei der Kundschaft sorgen könnten.

D. ANHANG

I. GLOSSAR UND VERWENDETE BEGRIFFE

Im Glossar finden Sie Erläuterungen für eine Reihe von Begriffen rund um das Thema Angleichung bzw. Anerkennung des Geschlechts, die vielleicht ungewohnt oder unbekannt sind. Sprache und sprachliche Begriffe entwickeln und verändern sich kontinuierlich, gerade auch wenn es um etwas so Persönliches wie das geschlechtliche Empfinden geht. Deshalb kann es sein, dass nicht alle Menschen die Begriffe in exakt der gleichen Weise verwenden. Es ist also gut, sich mit den Beteiligten über die verwendeten Begriffe zu verständigen, ggf. nachzufragen und aufmerksam für mögliche Missverständnisse zu sein. Der erste fettgedruckte Teil fasst das Wichtigste zusammen, der nachfolgende Text ist eine weitergehende Erläuterung.

ALLTAGSTEST

Auch Alltagserfahrung oder Alltagserprobung genannt: bedeutet für transgeschlechtliche Menschen das Leben im Identitätsgeschlecht noch ohne Hormone oder chirurgische Eingriffe und auch ohne rechtliche Schritte.

Gesetzlich ist ein Alltagstest nicht vorgeschrieben. Allerdings gehört der Alltagstest immer noch ins feste Anforderungs-Repertoire der Krankenkassen: Bevor die Kosten für körpermedizinische Maßnahmen übernommen werden, soll die betreffende Person unter psychotherapeutischer Begleitung mindestens 12 Monate im »neuen« Geschlecht gelebt haben, sowohl im sozialen wie im beruflichen Umfeld. Diese Zeit kann für transgeschlechtliche Menschen eine große Belastung bedeuten.

Ein Alltagstest in dieser Form als Voraussetzung für körpermedizinische Maßnahmen gilt heute als fachlich veraltet (World Professional Association for Transgender Health 2011, World Medical Association 2015). Transgeschlechtliche Menschen kritisieren die Auflage des Alltags-tests durch die Krankenkassen, denn er greift tief in ihre Selbstbestimmung ein und es entstehen oft lange Wartezeiten, die eine zusätzliche Belastung bedeuten können.

CIS, CISGENDER, CISGESCHLECHTLICH

Menschen, die in dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht leben und sich damit identifizieren.

Die lateinische Vorsilbe Cis- steht für »diesseits«.

COMING-OUT

Ein Coming-out ist die bewusste und gezielte Offenlegung der eigenen geschlechtlichen Identität bzw. des Geschlechts gegenüber anderen Menschen.

Dies kann im persönlichen Gespräch oder auch in Form eines Briefs, einer Email oder anderen

Kommunikationsmitteln geschehen. Der Begriff Coming-out wird auch für das bewusste und gezielte Offenbaren der sexuellen Orientierung verwendet.

Manche Menschen beschreiben vor dem Coming-out (»nach außen«) auch ein inneres Coming-out als einen Prozess, sich der eigenen geschlechtlichen Identität bewusst zu werden oder über das eigene Geschlecht Klarheit zu erlangen. Das kann zu verschiedenen Zeitpunkten im Leben geschehen von der Kindheit bis ins höhere Alter.

Intergeschlechtliche Menschen erfahren oft erst im Laufe ihres Lebens von ihrer Intergeschlechtlichkeit, z. B. im Rahmen von medizinischen Untersuchungen wie Kinderwunschbehandlungen. Dokumente über Operationen an den Geschlechtsorganen im Kindes- und Jugendalter sind oft schwer oder gar nicht zugänglich. Dazu kommt, dass die Information über die eigene Intergeschlechtlichkeit den betreffenden Personen meist vorenthalten wird. Zwischen dem inneren und dem äußeren Coming-out kann ein längerer Zeitraum von bis zu mehreren Jahrzehnten liegen.

CROSS-DRESSING

(engl.) bezeichnet das zeitweise Tragen »gegengeschlechtlicher« Kleidung, unabhängig vom Beweggrund.

Die medizinisch-psychiatrische Diagnose »Transvestitismus« wird hingegen oft als abwertend empfunden (→Pathologisierung).

GENDERQUEER

Genderqueer, also →queer in Bezug auf das Geschlecht, bezeichnet geschlechtliche Ausdrucksweisen und Identitäten außerhalb zweigeschlechtlicher Kategorien und gängiger Rollenbilder.

Diese geschlechtlichen Ausdrucksformen und Identitäten können sehr vielfältig und individuell sein. Viele → nicht-binäre Personen bezeichnen sich als genderqueer.

GESCHLECHTSANGLEICHUNG, GESCHLECHTSANPASSUNG

Die körperliche und äußerliche Annäherung an das Identitätsgeschlecht, z. B. durch Hormone oder chirurgische Eingriffe.

Manchmal wird hierfür noch die Formulierung »Geschlechtsumwandlung« verwendet (z. B. in den Medien). Das ist sachlich nicht korrekt und wird von vielen Menschen in und nach einer Angleichung und Anerkennung des Geschlechts als unangemessen und diffamierend empfunden. Daher sollte der Begriff »Geschlechtsumwandlung« vermieden werden. Nicht das Geschlecht wandelt sich, sondern in einem Veränderungsprozess werden körperliche Merkmale – quasi die »Außenhülle« – an die geschlechtliche Identität, das Innere angepasst. Die Person bleibt dieselbe. Menschen in geschlechtlicher Angleichung haben unterschiedliche Bedürfnisse, welche und wie viel körperliche Veränderungen sie benötigen, um sich wohlfühlen.

GESCHLECHTSAUSDRUCK

Als Geschlechtsausdruck werden Merkmale des äußeren Erscheinungsbilds und Verhaltensweisen verstanden, die in unserer Gesellschaft als entweder männlich oder weiblich gelten.

Dazu gehören z. B. Kleidung, Frisuren, Schmuck, Kosmetik, aber auch die Sprechweise und Sprachmelodie, die Gestik, soziale Bezüge und vieles mehr. Zum Teil steuern Menschen ihren Geschlechtsausdruck bewusst, zum größeren Teil geschieht dies jedoch unbewusst bzw. ohne großes Nachdenken.

Im Alltag werden Normen und die hohen sozialen Erwartungen in Bezug auf den Geschlechtsausdruck meist erst dann deutlich, wenn Personen davon abweichen.

GESCHLECHTLICHE IDENTITÄT

Gemeint sind das innere Gefühl und die innere Gewissheit über das eigene Geschlecht.

Für viele Menschen ist ihre geschlechtliche Identität etwas Selbstverständliches, über das sie selten nachdenken, weil sie sich mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde (→cisgeschlechtlich). Ihre geschlechtliche Identität entspricht den gesellschaftlichen Normen und Erwartungen. Transgeschlechtliche Menschen haben die innere Gewissheit dem »Gegengeschlecht« (im Gegensatz zum →Zuweisungsgeschlecht) anzugehören oder sie empfinden sich (im Unterschied zum Zuweisungsgeschlecht) als weder männlich noch weiblich, als sowohl männlich wie auch weiblich oder nicht-binär.

Immer wieder werden bei der geschlechtlichen Identität Formulierungen benutzt wie »Er ist ein Mann, der sich wie eine Frau fühlt« oder »Sie wäre lieber ein Mann.« Diese Redewendungen sind irreführend, sie deuten (in der Regel unabsichtlich) an, dass es sich bei der Person nicht wirklich um eine Frau bzw. einen Mann handelt, sondern das »wahre« Geschlecht ein anderes sei. Es ist wichtig zu verstehen, dass beim Geschlecht »das Innere entscheidet«. Nur der Mensch selbst kann letztendlich eine Aussage über das eigene Geschlecht machen. Dies anzuerkennen ist eine gute Grundlage für einen respektvollen und gedeihlichen Umgang miteinander am Arbeitsplatz.

INTER*, INTERGESCHLECHTLICHKEIT, INTERSEXUALITÄT

Intergeschlechtliche Menschen werden mit körperlichen Geschlechtsmerkmalen geboren, die nicht den Geschlechternormen von männlich und weiblich entsprechen. Diese natürlichen Varianten können die Anatomie, die Hormone oder die Chromosomen betreffen. Die geschlechtlichen Identitäten von intergeschlechtlichen Menschen sind vielfältig, sie können weiblich, männlich, nicht-binär oder auch intergeschlechtlich sein.

Inter* ist ein Sammelbegriff für eine Vielzahl intergeschlechtlicher Identitäten.

In der Medizin werden diese Varianten in der Regel als krank oder als Störungen aufgefasst, z. B. als »Störung der Geschlechtsentwicklung«. (→Pathologisierung)

Werden intergeschlechtliche Kinder geboren, kommt es immer noch häufig zu irreversiblen kosmetischen Operationen, um die körperliche Erscheinung dem weiblichen oder männlichen Geschlecht anzugleichen. Diese Operationen sind fast immer gesundheitlich nicht notwendig und die betroffenen Kinder sind zu jung, um selbst ihre Einwilligung geben zu können. Diese Praxis wird verbreitet als Verletzung des Grund- und Menschenrechts auf körperliche Unversehrtheit angesehen.

Es gibt noch keine Studien über die Situation und Bedürfnisse von intergeschlechtlichen Menschen in der Arbeitswelt.

NICHT-BINÄR, NON-BINARY, WEDER-NOCH

bezeichnet geschlechtliche Identitäten, die sich außerhalb der Zwei-Geschlechter-Norm verorten. Nichtbinäre Personen definieren sich selbst nicht als weiblich oder männlich oder als weder weiblich noch männlich (weder-noch). Oft möchten sie mit neutralen bzw. alternativen Anreden und Pronomen angesprochen werden.

Für nicht-binäre Personen kann eine Angleichung und Anerkennung des Geschlechts besonders herausfordernd sein, weil sie mit ihrer geschlechtlichen Identität so sichtbar nicht in die gesellschaftliche Zweigeschlechter-Norm passen.

OFFENBARUNGSVERBOT

Nach erfolgter Vornamens- oder Geschlechtsänderung besteht gemäß §§ 5, 10 Absatz 2 TSG ein Offenbarungsverbot: Die früheren Vornamen oder der frühere Geschlechtseintrag dürfen ohne Zustimmung der Person nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, dass besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird.

OUTING

Im Gegensatz zum selbstgewählten →Coming-out bedeutet ein Outing die Bekanntmachung der Angleichung und Anerkennung des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität (oder auch der sexuellen Orientierung) einer Person ohne deren Zustimmung.

Dies kann für die betreffende Person erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen, nicht nur in Form von unfreiwilligen Auseinandersetzungen mit Kolleg_innen und Vorgesetzten sowie im privaten Umfeld, sondern auch in Form von Diskriminierung. In den letzten Jahren hat sich die Verwendung des Wortes teilweise verschoben. So könnten Menschen beispielsweise sagen: »Ich habe mich geoutet.« Oder »Im Büro bin ich geoutet.«, wenn sie von ihrem →Coming-Out sprechen und sie könnten sagen: »Mein Kollege hat mich zwangsgeoutet, als er der neuen Kollegin meinen alten Vornamen weitergetratscht hat. Ich wollte das gar nicht.«, wenn sie von einem Outing sprechen.

PASSING

Im Englischen bedeutet »to pass for«/»to pass as«: als jemand oder etwas durchgehen. In trans* Kontexten meint »Passing«/»passen«, dass eine Person von der Umwelt als Angehörige_r des Identitätsgeschlechts erkannt und behandelt wird.

Dies bedeutet u. a. die reibungslose Verwendung des korrekten Namens und Pronomens oder die Inklusion in geschlechtsspezifische soziale Kontexte.

Es gibt auch Kritik an diesem Begriff, weil mit »passen« gemeint ist, entweder als Mann oder als Frau zu »passen« und damit nicht-binäre Identitäten unsichtbar gemacht oder als »unpassend« gewertet werden können.

PATHOLOGISIERUNG

Bedeutet, einen Zustand oder ein Phänomen als Krankheit einzuordnen.

In der aktuell geltenden »Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und

verwandter Gesundheitsprobleme« (ICD, englisch: International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) in der Ausgabe 2016 (ICD-10) bzw. ICD-10 German Modification (GM) wird Transgeschlechtlichkeit/Transsexualität als psychische Störung klassifiziert (F 64.0 Transsexualismus). Angeborene Variationen der Geschlechtsmerkmale (Intergeschlechtlichkeit) werden immer noch mit dem Begriff »Störungen der Geschlechtsentwicklung« oder »Disorders of Sex Development« (DSD) bezeichnet.

Die allermeisten Menschen, die sich nicht mit dem ihnen zugewiesenen Geschlecht identifizieren, sehen sich nicht als psychisch gestört oder psychisch krank. Die Neufassung des ICD-10, die ICD-11, soll spätestens im Jahr 2018 eine Änderung bringen: Das Phänomen »Transsexualismus« wird dann voraussichtlich im Kapitel »Conditions related to sexual health« (dt.: Zustände, die die sexuelle Gesundheit betreffen) mit »Gender Incongruence« (dt. Geschlechtsinkongruenz) beschrieben. Der Weltärztebund hat bereits 2015 erklärt, dass Transgeschlechtlichkeit keine Krankheit ist (World Medical Association, 2015).

Zum Vergleich: Erst 1992 wurde Homosexualität als psychiatrische Diagnose abgeschafft.

QUEER

Der Begriff wird überwiegend positiv benutzt für Identitäten und Lebensweisen, die zweigeschlechtliche und heterosexuelle Normen in Frage stellen.

Manchmal wird der Begriff queer auch einfach als Sammelbezeichnung für lesbisch, schwul, bisexuell, trans* und inter* verwendet. Das englische »queer« bedeutete ursprünglich in einem eher negativen Sinne so etwas wie komisch, merkwürdig oder seltsam.

TRANS*

Weit gefasster Oberbegriff im deutschsprachigen Raum für ein großes Spektrum von Identitäten und Selbstbezeichnungen: Der Stern * dient als Platzhalter für eine Reihe von Endungen wie z. B. →transident, →transgender, →transsexuell, →transgeschlechtlich, transweiblich, transmännlich und weitere.

Manche Menschen lehnen diesen Oberbegriff für sich ab. Sie haben in der Vergangenheit eine Phase der körperlichen und sozialen Transition durchlaufen. Diese Phase ist abgeschlossen und sie verstehen sich als Frauen oder Männer (ohne die Vorsilbe »trans«) →transsexuell.

TRANSFRAU, TRANSWEIBLICH

Transfrauen sind Frauen, die bei der Geburt ein männliches →Zuweisungsgeschlecht erhalten haben.

Manche empfinden den Begriff Transfrau (statt Frau) als unpassend, weil sie sich als Frauen wie andere Frauen auch sehen, auch wenn sie in ihrem Leben eine Angleichung und Anerkennung des Geschlechts durchlaufen haben.

TRANSGENDER

Der Begriff entspricht im Wesentlichen der Bedeutung von →transgeschlechtlich, betont aber den sozialen Charakter des Geschlechts (gender).

Ursprünglich geprägt wurde der Begriff von Virginia Prince (1912–2009) in den 1970er-Jahren in den USA. Sie lebte als Frau, ohne ihren Körper operativ verändern zu lassen.

TRANSGESCHLECHTLICH, TRANSGESCHLECHTLICHKEIT

Oberbegriff für Menschen, deren geschlechtliche Identitäten und Ausdrucksweisen nicht an das bei der Geburt →zugewiesene Geschlecht anknüpfen.

Der Begriff entstand in Abgrenzung zum medizinisch-psychiatrischen Vokabular (transsexuell). Transgeschlechtlich wird meist gleichbedeutend mit dem Begriff trans* benutzt.

TRANSIDENT, TRANSIDENTITÄT

Diese Wortschöpfung aus dem deutschen Sprachraum verzichtet auf die Endung auf –sexuell, stattdessen betont sie mit der Endung auf –ident den Aspekt der Identität.

TRANSMANN, TRANSMÄNNLICH

Transmänner sind Männer, die bei der Geburt ein weibliches →Zuweisungsgeschlecht erhalten haben.

Manche Menschen empfinden den Begriff Transmann (statt Mann) als unpassend, weil sie sich als Männer wie andere Männer auch sehen, auch wenn sie in ihrem Leben eine Angleichung und Anerkennung des Geschlechts durchlaufen haben.

TRANSPHOBIE, TRANSFEINDLICHKEIT

bezeichnet die irrationale Furcht vor oder Aversion gegen Menschen, die die Grenzen der Zweigeschlechtlichkeit durch ihren →Geschlechtsausdruck überschreiten, u. a. indem sie gesellschaftliche Normen für »angemessenes« männliches und weibliches Verhalten nicht erfüllen. Transfeindlichkeit führt (in unterschiedlichem Maß) zu negativen Einstellungen und Vorurteilen, zu Abwertung und Ausgrenzung von trans* Personen und Menschen in geschlechtlicher Transition, zur Verleugnung ihrer Existenz, zur Befürwortung von Diskriminierung sowie zu aktiver Diskriminierung bis hin zu verbaler und körperlicher Gewalt.

Der Begriff der Phobie ist etwas irreführend, weil Phobie als psychologischer Begriff eine individuelle, als pathologisch eingestufte Angst beschreibt. Transphobie hat jedoch wie Homophobie, Rassismus, Sexismus oder Antisemitismus eine gesellschaftliche und politische Dimension, daher wird auch von Transfeindlichkeit (und Homofeindlichkeit) gesprochen. Transphobie/Transfeindlichkeit und daraus resultierende Diskriminierungen können alle Menschen treffen, deren Ausdruck und Verhalten als von den o. a. Normen abweichend empfunden werden. Es kommt nicht darauf an, was die Person ist, sondern wofür sie gehalten wird.

TRANSSEXUELL

Als transsexuell bezeichnen sich Menschen, die sich mit dem »Gegengeschlecht« identifizieren. Menschen mit weiblichem →Zuweisungsgeschlecht identifizieren sich als Männer und Menschen mit männlichem Zuweisungsgeschlecht identifizieren sich als Frauen.

Oft ist ihnen die Veränderung ihres Körpers mittels Hormonen, geschlechtsangleichenden Operationen und anderen Schritten ein starkes Bedürfnis, weil sie ihren Körper als nicht stimmig empfinden. Manche bezeichnen sich auch als Frauen oder Männer mit »transsexueller Vergangenheit« oder »Transhintergrund«.

Transsexualität bezeichnet auch eine medizinisch-psychologische Diagnose und ist dort definiert als andauernder »Zwang«, dem »Gegengeschlecht« anzugehören und den Körper diesem angleichen zu wollen. Aus diesem Grund wird der Begriff oft kritisiert (siehe auch →Pathologisierung). Außerdem ist der Wortbestandteil »sexuell« in der deutschen Sprache irreführend, denn es handelt sich nicht um eine Frage der sexuellen Orientierung oder der Sexualität.

ZUWEISUNGSGESCHLECHT/ZUGEWIESENES GESCHLECHT

Nach der Geburt wird das Geschlecht des Kindes auf der Geburtsmeldung eingetragen. Aufgrund der äußerlich sichtbaren Genitalien fällt die Entscheidung auf »männlich« oder »weiblich«, damit wird ein Geschlecht zugewiesen. Erscheinen die äußeren Genitalien nicht eindeutig männlich oder weiblich, kann der Geschlechtseintrag seit 2013 freibleiben.

Die Geburt eines Kindes muss dem Standesamt binnen einer Woche angezeigt werden (§ 18 Absatz 1 PStG). Daraufhin beurkundet das zuständige Standesamt im Geburtenregister u.a. das Geschlecht des Kindes (§ 21 Absatz 1 Nummer 3 PStG) und stellt eine Geburtsurkunde aus (§§ 55 Absatz 1 Nummer 4 PStG), die ebenfalls das Geschlecht ausweist (§ 59 Absatz 1 Nummer 2 PStG). Im Lauf des Lebens kann offenbar werden, dass der Geschlechtseintrag nicht stimmig ist, etwa weil eine Variation der körperlichen Geschlechtsmerkmale (Intergeschlechtlichkeit) zutage tritt, die bei der Geburt nicht ersichtlich war, oder weil der Mensch eine geschlechtliche Identität hat, die nicht übereinstimmt mit dem Geschlechtseintrag (»Bei ihrer Geburt dachten alle, dass sie ein Junge sei.«).

II. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 30. November 2016 (BGBl. I S. 2681) geändert worden ist
BBG	Bundesbeamtengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21. November 2016 (BGBl. I S. 2570) geändert worden ist
BeamtStG	Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz) vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das durch Artikel 19 Absatz 5 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Mai 2016 (BGBl. I S. 1190) geändert worden ist.
BGH	Bundesgerichtshof
BGleiG	Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz)
BLV	Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung), vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 284), die durch Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Januar 2017 (BGBl. I S. 89) geändert worden ist
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 10 Absatz 2 des Gesetzes vom 19. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2362) geändert worden ist
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 10 Absatz 2 des Gesetzes vom 19. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2362) geändert worden ist
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (Angabe des Bandes) Tübingen: Mohr Siebeck
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht Entscheidungssammlung des Bundesverwaltungsgerichts (Angabe des Bandes) Köln: Carl Heymanns Verlag.

- EMRK** Europäische Menschenrechtskonvention (Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten) vom 04.11.1950, zuletzt geändert durch Protokoll Nr. 14 vom 13.5.2004 m.W.v. 1.6.2010
- GG** Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist
- GRCh** Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. C 326 vom 26.10.2012, S. 391
- HmbGleiG** Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Hamburgisches Gleichstellungsgesetz), vom 2. Dezember 2014, verkündet als Artikel 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Hamburgischen Gleichstellungsrechts im öffentlichen Dienst vom 2. Dezember 2014 (HmbGV-Bl. S. 495)
- i. V. m.** in Verbindung mit
- LAG** Landesarbeitsgericht
- LGG NRW** Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz), vom 9. November 1999, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052).
- NJW** Neue Juristische-Wochenschrift
- NVwZ** Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
- OVG** Obergerverwaltungsgericht
- OWiG** Gesetz über Ordnungswidrigkeiten in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 602), das durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2372) geändert worden ist
- PStG** Personenstandsgesetz vom 19. Februar 2007 (BGBl. I S. 122), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. November 2015 (BGBl. I S. 2010) geändert worden ist
- SGB IX** Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), das durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist
- SuIV** Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (Sonderurlaubsverordnung), vom 1. Juni 2016 (BGBl. I S. 1284)
- TSG** Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz) vom 10. September 1980 (BGBl. I S. 1654), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 1978) geändert worden ist
- VG** Verwaltungsgericht
- VGH** Verwaltungsgerichtshof

III. INTERNATIONALE EMPFEHLUNGEN UND LEITLINIEN ZUM THEMA GESCHLECHTLICHE TRANSITION UND ARBEITSWELT

Australien

Anti-Discrimination Commission Queensland (2015): Trans @ Work. A guide for trans* employees, their employers and colleagues. Online: <http://www.uq.edu.au/equity///filething/get/338/Trans-@-Work-Resource-Final-18-May-2015.pdf>

Belgien (Flandern)

Vlaamse overheid (Mai 2016): Ontwikkeling van een beleidskader betreffende genderidentiteit en genderexpressie. Gent. Online: <http://transgenderinfo.be/beleidskader-transgenderbeleid-bij-de-vlaamse-overheid/>

Deutschland

SAP (Februar 2014): Richtlinie zur Geschlechtsangleichung. Walldorf

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hrsg.) (2014): diverse Flyer und Broschüren aus dem Projekt Trans* in Arbeit. Online: <https://www.berlin.de/lb/ads/schwerpunkte/lgbti/materialien/transgeschlechtlichkeit/>

- Trans* in Arbeit. Fragen und Antworten
- Transition – Was Sie über den Prozess der Geschlechtsangleichung wissen sollten.
- Trans* im Team – Informationen für ein trans*freundliches Teamklima
- Trans* im Personalmanagement – Informationen für einen kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit im Bereich Personal/HR
- Trans* im Betrieb – Informationen zu einem kompetenten Umgang mit Transgeschlechtlichkeit für Beschäftigtenvertretungen.
- Trans* in Arbeit. Empfehlungen zur Verbesserung der Situation transgeschlechtlicher Menschen im Bereich Arbeit und Beruf.
- Trans* im Job: Erst Tabubruch, jetzt selbstverständlich? Ein Reader über Transgeschlechtlichkeit als Thema in der Arbeitswelt.

Großbritannien

Equality Challenge Unit (Revised 2010): Trans staff and students in higher education. Online: <http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/external/trans-staff-and-students-in-higher-education-2010.pdf>

Equality Challenge Unit (August 2004): Employing transsexual people in higher education. Guidance. London

Irland

Glen (gay + lesbian equality network) (o. J.): Workplace Gender Transition Guidelines. Dublin. Online: http://www.diversitychampions.ie/attachments/Workplace_Gender_Transition_Guidelines.pdf

Malta

Malta Gay rights movement (o. J.): Transgender issues in the Workplace. Guidelines for Employers. Online: <http://maltagayrights.org/cms/pdfs/Trans%20Guidelines%20for%20Employers.pdf>

Schottland

Scottish Trans Equality Network (Hrsg.) (o. J.): Including non-binary people: guidance for service providers and employers. Online: <http://www.scottishtrans.org/wp-content/uploads/2016/11/Non-binary-guidance.pdf>

USA

Alston & Bird Law Firm (o. J.): Gender Transition Information and Guidelines. Internes Dokument

General Motors Inc. (January 2015): Transgender Guidelines, US. Internes Dokument

Human Rights Campaign Foundation (2016): Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers. Washington. Online: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com//files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf

Human Rights Campaign Foundation (o. J.): Workplace Gender Transition Guidelines. Washington. Online: <http://www.hrc.org/resources/workplace-gender-transition-guidelines>

Kodak (Mai 2014): Workplace Guidelines for Employees Changing their Gender. Internes Dokument

Mars Inc. (o. J.): FAQs about Transgender Associates. Internes Dokument

Out & Equal Workplace Advocates (2015): Workplace Gender Identity and Transition Guidelines. San Francisco. Online: <http://outandequal.org/app/uploads/2016/09/Transition-Guidelines-Full-Edition.pdf>

Progressive Insurance (8. September 2015): Workplace Transition Guidelines. Internes Dokument

Royal Caribbean International (23.05.2016): TRANS*ition. Interner Entwurf zur Diskussion

Robins Kaplan LLP (o. J.): Guidebook for Transgender Inclusion in the Workplace. Internes Dokument

SC Johnson (o. J.): Workplace Gender Transition Guidelines. Internes Dokument

Shell (July 2015): Workplace Gender Transition Guidelines. US Toolkit. Internes Dokument

Transgender Law Center (2013): Model Transgender Employment Policy - negotiating for inclusive workplaces. Online: <http://transgenderlawcenter.org/wp-content/uploads/2013/12/model-workplace-employment-policy-Updated.pdf>

University of Pittsburgh (o. J.): Gender Transition Guidelines for Faculty and Staff. Online: <http://www.diversity.pitt.edu/diversity-resources/lgbtqia/gender-transition-guidelines-faculty-and-staff>

IV. WEITERE QUELLEN

Adamietz, Laura; Bager, Katharina (Januar 2017): Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Online: <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/114064/regelungs--und-reformbedarf-fuer-transgeschlechtliche-menschen---band-7-data.pdf>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Verwendung des gewählten Namens von trans*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung – Rechtliche Einschätzung –. Berlin

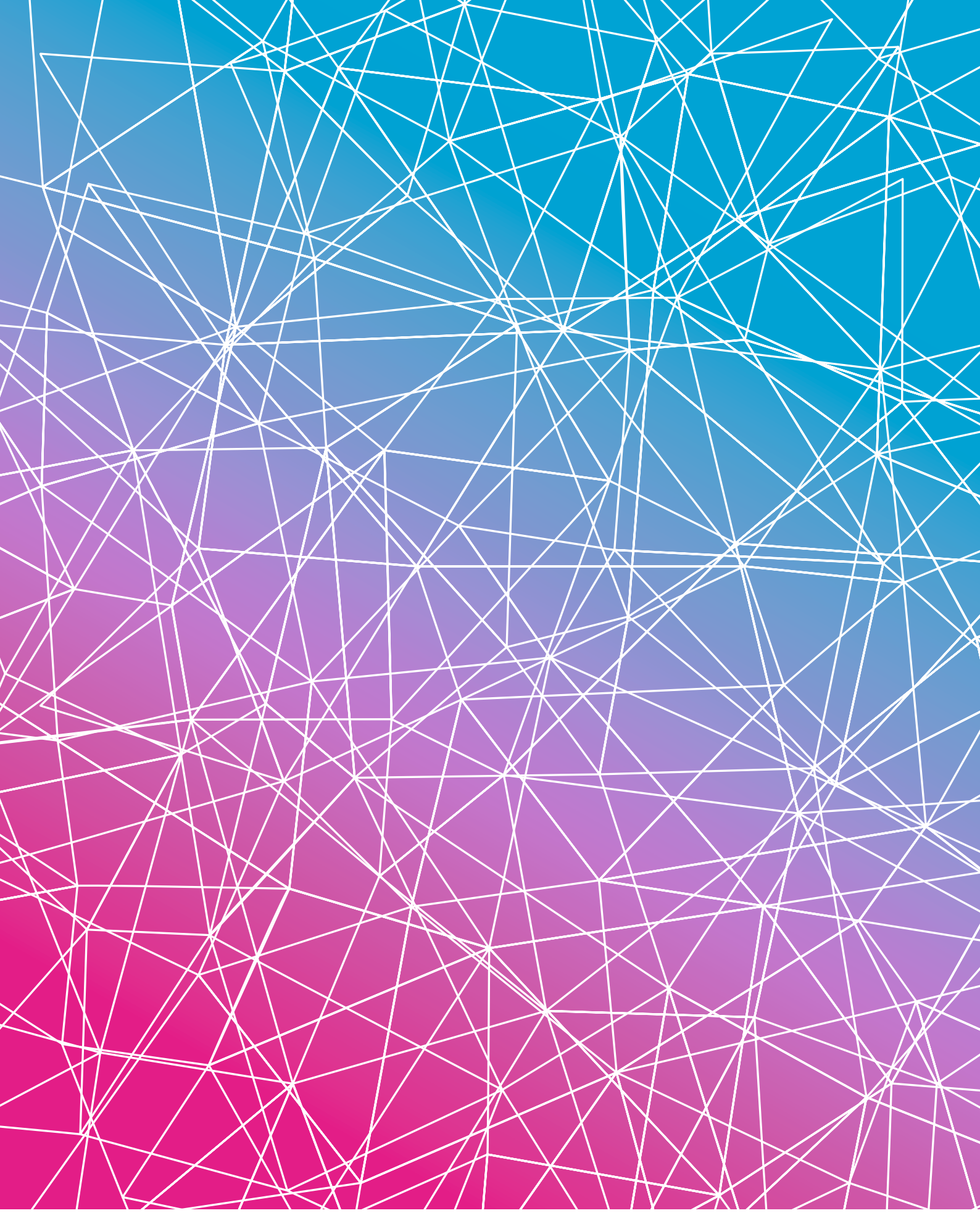
Augstein, Maria Sabine (2013): Zu Situation transsexueller Kinder in der Schule vor der offiziellen (gerichtlichen) Vornamensänderung. Trans-Kinder-Netz (Hrsg.). Online: <http://www.trans-kinder-netz.de/files/pdf/Augstein%20Maerz%202013.pdf>

Bundesverband Trans* (2016): Policy Paper Recht des Bundesverband Trans*. Paradigmenwechsel. Zum Reformbedarf des Rechts in Bezug auf Trans* Online: <http://www.bv-trans.de/wp-content/uploads/2016/12/BVT-Policy-Paper-2-Recht-AV8-Webversion.pdf>

Deutsches Institut für Menschenrechte (Januar 2017): Gutachten Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter & Transsexualität – Band 8. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Online: <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/114066/geschlechtervielfalt-im-recht---band-8-data.pdf>

- Franzen, Jannik; Sauer, Arn (2010): Benachteiligungen von Trans*personen, insbesondere im Arbeitsleben. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Benachteiligung_von_Trans_personen.pdf?__blob=publication-File&v=1
- FRA European Union Agency for Fundamental Rights (2014): Being Trans in the European Union. Comparative Analysis of EU LGBT Survey Data. Online: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>
- FRA European Union Agency for Fundamental Rights (2015): The Fundamental Rights Situation of Intersex People. Online: <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-focus-04-intersex.pdf>
- Fuchs, Wiebke; Ghattas, Dan Christian; Reinert, Deborah; Widmann, Charlotte (2012): Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in Nordrhein-Westfalen. LSVD Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. Online: http://trans-nrw.de/wp-content/uploads/2013/12/2012_05_07_E_Studie.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights (2015): The Fundamental Rights Situation of Intersex People. Online: <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-focus-04-intersex.pdf>
- Hermann, Dirk (2003), Anmerkung zu BGH, Beschluss v. 01. 08. 2002 – III ZR 277/01, in: Zeitschrift für Beamtenrecht, S. 59
- Justiz-und-Recht (2016): Geschlechtsneutrale Einträge im Geburtsregister und geschlechtsneutrale Vornamen. Intersexualität im Personenstandsrecht und im Namensrecht – Ein Beitrag zur Queer-Politik. Online: <https://justiz-und-recht.de/geschlechtsneutrale-eintraege-im-geburtsregister-und-geschlechtsneutrale-vornamen/>
- Klöppel, Ulrike (2016): Zur Aktualität kosmetischer Operationen »uneindeutiger« Genitalien im Kindesalter. In: Bulletin-Texte 42, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin. Online: https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletins/bulletin-texte/texte-42/kloepfel-2016_zur-aktualitaet-kosmetischer-genitaloperationen
- Krieger, Heike (2014): Art. 3. In: Schmidt-Bleibtreu, Bruno; Hofmann, Hans; Henneke, Hans-Günter (Hrsg.): GG Grundgesetz Kommentar (S. 229–256). Köln: Carl Heymanns Verlag.
- LesMigraS (2012): »... nicht so greifbar und doch real.« Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland. Online: [http://www.lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20\(Dokus,Aufsaeetze...\)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf](http://www.lesmigras.de/tl_files/lesbenberatung-berlin/Gewalt%20(Dokus,Aufsaeetze...)/Dokumentation%20Studie%20web_sicher.pdf)

- Liebscher, Christopher (2016): Die Gleichstellungsbeauftragte nach Bundesgleichstellungsgesetz, in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, S. 244 ff.
- Metzler-Müller; Karin; Rieger; Reinhard; Seeck, Erich; Zentgraf; Renate (2014): Beamtenstatutgesetz, Kommentar, 3. Aufl. Wiesbaden: Kommunal- und Schul-Verlag
- Murswiek, Dietrich (2014): Artikel 2. In: Sachs, Michael (Hrsg.): Grundgesetz GG Kommentar (S. 112–170). München: C.H. Beck.
- Plett, Konstanze (2015): Diskriminierungspotentiale gegenüber trans- und intergeschlechtlichen Menschen im deutschen Recht. Im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin. Online: https://www.berlin.de/lb/ads/_assets/schwerpunkte/lsbti/materialien/schriftenreihe/g-35-expertise-plett-transinterrechte_bf.pdf
- Schnellenbach, Helmut; Bodanowitz; Jan (2016): Beamtenrecht in der Praxis, 9. Aufl. München: C.H. Beck
- Schütz, Erwin; Maiwald, Joachim; Brockhaus, Robert (Hrsg.), Beamtenrecht des Bundes und der Länder. Kommentar, Loseblatt, 409. Aktualisierung 2017
- TransInterQueer e.V. mit IVIM/OII International (Hrsg.) (2015): Inter* & Sprache. Berlin. Online: http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf



**BUNDESVEREINIGUNG
TRANS***