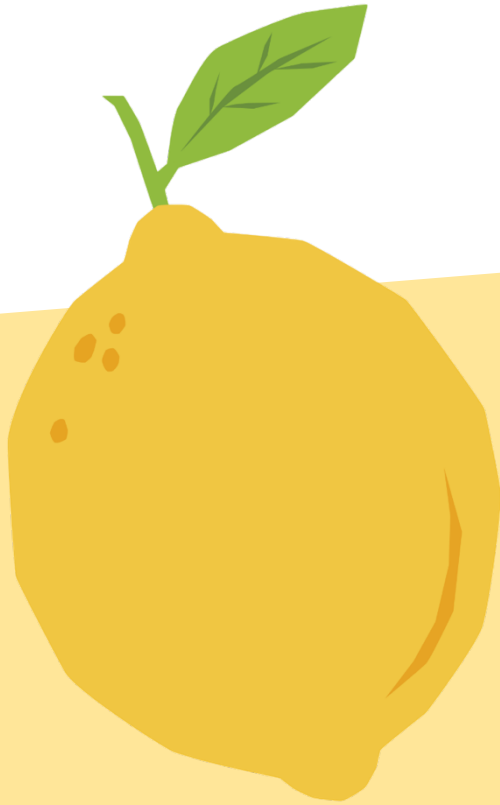


adis e.V.

Antidiskriminierung
Empowerment
Praxisentwicklung



Transgeschlechtlichkeit in der Antidiskriminierungs- beratung

Mit Unterstützung von

respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Ein Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Allgemein	3
<i>1.1 Was ist Transgeschlechtlichkeit?.....</i>	<i>3</i>
<i>1.2 Was gilt es in der Beratung von trans Personen generell zu bedenken?.....</i>	<i>4</i>
<i>1.3 Diskriminierung von trans Personen</i>	<i>4</i>
<i>1.4 Abgrenzung: Antidiskriminierungsberatung für trans Personen vs. trans-Beratung</i>	<i>6</i>
2. Beratungsanfragen	9
3. Interventionen.....	13
<i>3.1 Argumentation / Rechtliche Grundlage</i>	<i>13</i>
<i>3.2 Beispiele Beschwerdebriefe</i>	<i>17</i>
<i>3.3 Beispiele Vermittlungsgespräche, Fachberatung.....</i>	<i>32</i>
<i>3.4 Anonyme und strukturelle Beschwerde.....</i>	<i>34</i>
4. Weiterverweisen / Fälle weitergeben	36
<i>4.1 An wen kann ich verweisen?.....</i>	<i>36</i>
<i>4.2 Wann vermittele ich zu trans-Beratungen?</i>	<i>36</i>
<i>4.3 Was gibt es zu beachten, wenn Fälle weitergegeben werden?.....</i>	<i>37</i>
5. Ressourcen	38
Impressum	39



1. Allgemein

1.1 Was ist Transgeschlechtlichkeit?

Personen, deren Geschlecht vom bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht (z.B.: "Es ist ein Junge!") abweicht, sind transgeschlechtlich. Neben *transgeschlechtlichen* Personen kann man auch von *trans* Personen oder *transgender* Personen sprechen. Personen, deren Geschlecht mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt, sind *cisgeschlechtlich* bzw. kurz: *cis*. Trans und cis sind Adjektive, werden also außer am Satzanfang klein geschrieben, und werden nicht konjugiert (ein trans Junge, kein transe~~r~~ Junge).

Es gibt binäre trans Personen (die einem der binären Geschlechter Mann/Frau zugehörig sind), und nicht-binäre Personen, welche über keine (vollständige) Zugehörigkeit zu einem binären Geschlecht verfügen.

Bezeichnungen für Transgeschlechtlichkeit, die außerdem in Gebrauch sind: Transidentität, Transsexualität.

Transidentität wird ebenfalls teilweise verwendet, von einigen trans Personen aber auch abgelehnt, da trans Personen sich teilweise in ihrem Geschlecht weniger ernst genommen fühlen, wenn cis Personen sprachlich ein Geschlecht haben, aber trans Personen nur eine Geschlechts*identität*. Dies hat auch damit zu tun, dass der Identitäts-Begriff für trans Personen teilweise so verwendet wird: „Claudia identifiziert sich als Frau“, anstatt zu sagen: „Claudia ist eine Frau“. Über eine cis Frau würde so nicht gesprochen werden, daher lehnen manche trans Personen diese Formulierung ab.

Transsexualität führt ein wenig in die Irre, da es nicht um die Sexualität von Personen geht, sondern deren Geschlechtlichkeit. Zusätzlich ist der Begriff teilweise sehr negativ behaftet. Es gibt trans Personen, welche von sich selbst als *transsexuell* bzw. *Transsexuellen* sprechen. Hier sollten Selbstbezeichnungen natürlich respektiert werden. Die Verwendung des Begriffs für Andere empfiehlt sich jedoch nicht (außer sie wünschen dies).

1.2 Was gilt es in der Beratung von trans Personen generell zu bedenken?

Es gibt in der Beratung von trans Personen keine generellen Unterschiede zur Beratung von cis Personen bzw. Beratungssituationen, in welchen die beratende Person nicht weiß, ob die*der Adressat*in trans oder cis ist. Manche Dinge sind dennoch speziell in der Beratung von trans Personen nicht zu vergessen.

Geht es um die richtige Ansprache, zählt nicht die Wahrnehmung und Einordnung der beratenden Person, sondern die Selbstauskunft. Diese ist einzuholen, bis dahin empfiehlt es sich, geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden („Guten Tag, Eloi Müller!“, anstelle von „Guten Tag, Frau Müller!“). Für eine geeignete Ansprache sollten Pronomen und Anrede erfragt werden. Es kann an dieser Stelle sinnvoll und niederschwelliger sein, die eigenen Pronomen mitzuteilen („Ich bin Mike Schmidt, nennen Sie mich gerne Mike Schmidt oder Herr Schmidt, ich verwende er Pronomen. Wie darf ich Sie ansprechen?“).

Um Diskriminierung mit Bezug auf Transgeschlechtlichkeit wirksam zu begegnen, sind auch für die Antidiskriminierungsberatungsstellen selbst Aspekte zu beachten. Die Beratungsstelle sollte mit einer Toilette für alle Geschlechter ausgestattet sein.

Es gibt außerdem verschiedene Möglichkeiten Offenheit und Expertise zu Transgeschlechtlichkeit und geschlechtlicher Vielfalt zu signalisieren, z. B. durch entsprechende Mail-Signaturen („Nennen Sie mir gern Ihre bevorzugte Anrede. Meine Anrede ist .../meine Pronomen sind ...“).

1.3 Diskriminierung von trans Personen

Der folgende Text ist ein Auszug aus dem Artikel der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Was sind die Probleme für trans* Personen in Deutschland und welche Diskriminierung erleben sie?“¹

Der Text wurde verfasst, bevor absehbar war, dass es in Deutschland ein Selbstbestimmungsgesetz geben wird. Daher geht es im folgenden Text auch um das bis Ende Oktober 2024 gültige sog. „Transsexuellengesetz“ (kurz: TSG). In der praktischen Umsetzung des Selbstbestimmungsgesetzes und daraus potenziell resultierenden Fällen für die Antidiskriminierungsberatung gibt es bis dato (Juli 2024) keine Erfahrung, dies wird sich in der Zukunft zeigen.

„Das in der Gesellschaft verankerte binäre Geschlechtsmodell, das ausschließlich nur "männlich" und "weiblich" kennt, benachteiligt Menschen, die sich nicht eindeutig geschlechtlich verorten können oder wollen, und stellt deren Existenz infrage. Es führt zur Ausgrenzung derjenigen Menschen, deren Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck nicht den sozialen Erwartungen entspricht, und hindert sie an der freien Entfaltung ihrer Persönlichkeit.“

¹ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/trans/trans-node.html> (12.12.23)

Daraus resultiert eine strukturelle Diskriminierung von trans* Personen, die sich in der standardisierten medizinischen Diagnostik und Behandlung sowie im bundesdeutschen Transsexuellengesetz (TSG) manifestiert: Transsexualität wird in Deutschland als psychische Krankheit (Geschlechtsidentitätsstörung) gewertet. Eine Änderung des Namens, Personenstands oder des Geschlechts setzt nach den bestehenden rechtlichen Regelungen des Transsexuellengesetzes eine Begutachtung durch Sachverständige voraus. In der Praxis ist dies ein sehr langwieriges und strenges Diagnoseverfahren.

Das Prozedere einer Körperveränderung ist in Deutschland mit obligatorischer Psychotherapie, Alltagsstest, Kostenübernahmeverfahren und Begutachtung sehr langwierig. Häufig werden medizinische Behandlungen an trans* Personen ohne oder nur mit wenig Mitspracherecht durchgeführt. Die Behandlungen orientieren sich oft statt an persönlichen Bedürfnissen und Wünschen an sozialen Erwartungen und rechtlichen Bestimmungen und haben schwerwiegende Folgen für das Leben der trans* Personen. Beim Zugang zu medizinischen Behandlungen für trans* Personen und bedürfnisgeleiteter Unterstützung beim Wunsch einer Geschlechtsangleichung gibt es in Deutschland noch großes Entwicklungspotenzial.

In einem Bericht für die Generaldirektion Justiz der Europäischen Kommission wird aufgezeigt, dass trans* Personen in Europa massiver Diskriminierung in Form von Drohungen, Ausgrenzungen, sozialem Ausschluss, Spott, Beleidigungen, sowie physischer und sonstiger Gewalt ausgesetzt sind. Dies betrifft alle Bereiche des täglichen Lebens, den Zugang zu Bildung und anderen Gütern und Dienstleistungen sowie das Arbeitsleben. Laut einer Studie der europäischen Grundrechteagentur FRA aus dem Jahr 2019 haben zehn Prozent der trans*-Personen in Deutschland körperliche oder sexuelle Übergriffe erfahren. Die Folgen für die betroffenen Personen sind fatal: So gaben 58 % der trans*Personen an, nach ihren Gewalterfahrungen unter psychischen Problemen zu leiden. 41 Prozent hatten Angst, vor die Tür zu gehen und mieden bestimmte Räume. Auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt und bei Karrierechancen werden trans* Personen benachteiligt. Sie sind deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen und erfahren Benachteiligungen im Beruf – z.B. Gehaltskürzungen nach erfolgter Geschlechtsangleichung oder Hindernisse beim beruflichen Aufstieg.

Im täglichen Leben hängen Diskriminierungen häufig mit der Notwendigkeit zusammen, ein offizielles Ausweispapier mit einem Geschlechtseintrag vorzulegen, der der Geschlechtsidentität nicht entspricht. Auch geschlechtsspezifische Räume wie zum Beispiel Umkleieräume oder Toiletten führen zu Diskriminierung. Darüber hinaus dokumentieren internationale Studien massive Gewaltverbrechen gegen trans* Personen. Die Studie "Transphobic Hate Crimes in the European Union" 2008 zeigt, dass in der EU 79 Prozent der Befragten bereits in der Öffentlichkeit belästigt wurden. Die Belästigungen reichten von transphoben Kommentaren bis zu körperlichem und sexuellem Missbrauch.

Das Projekt "Transrespect versus Transphobia Worldwide" dokumentiert Morde an trans* Personen. In den Jahren 2008 bis 2012 wurden weltweit 1.123 Morde an trans* Personen bekannt, 37 in der EU und zwei in Deutschland.“

Zusammenfassend lässt sich erkennen: Trans Personen erfahren Diskriminierung auf allen Ebenen. Strukturell, auf medizinischer und juristischer Ebene, beispielsweise gesetzlich verankert im TSG. Institutionell, häufig durch Arbeitgeber*innen, aber auch in Schulen, Universitäten, sonstigen

Ausbildungsstätten und weiteren Institutionen. Auch auf persönlicher Ebene kondensiert sich die Diskriminierung von trans Personen, wird häufig zu psychischer, physischer, sexualisierter Gewalt.

Dies kann trans Personen das berechtigte Gefühl geben, dass das System bei ihnen in diversen Aspekten und fast allen Lebensbereichen versagt und sie in einer Gesellschaft leben müssen, die sie nicht mitdenkt, sondern ausschließt, abwertet, ablehnt, verletzt, bedroht, unsichtbar macht, angreift, tötet. Die Vielfältigkeit dieser Unterdrückungserfahrungen erklärt, wieso viele trans Personen eine allgemeine Unsicherheit in sich tragen, und Institutionen erst einmal mit Skepsis begegnen. Die negativen Erfahrungen, die trans Personen im Alltag häufig machen, bestätigen diese Haltung. Sie kann etwa dem Selbstschutz dienen.

Dieses Kapitel befasst sich mit Diskriminierung. An dieser Stelle gilt zu betonen, dass Diskriminierung unfreiwillig ein merklicher Bestandteil von trans Realitäten ist – dass trans Personen aber so viel mehr sind als die Summe des Leides, das ihnen widerfährt. Dieses Spannungsfeld, in welchem Klient*innen wegen einer Diskriminierungserfahrung die ADB aufsuchen, aber nicht nur als „Diskriminierte“ wahrgenommen werden sollten, zieht sich (in jeweils anderer Form) durch verschiedene marginalisierte Gruppen. Ein Tipp, um hiermit umzugehen ist es, deutlich zu machen, dass trans Personen die Diskriminierung nicht erfahren, weil sie trans sind – sondern weil die Gesellschaft strukturell transfeindlich, transexklusiv und cisnormativ denkt, funktioniert und handelt. So lässt sich die negative Erfahrung vom trans sein einer Person losgelöst betrachten und die Verantwortung für die Diskriminierungserfahrung an der richtigen Stelle verorten.

1.4 Abgrenzung: Antidiskriminierungsberatung für trans Personen vs. trans-Beratung

Weite Bereiche der oben genannten Diskriminierung, vor allem die strukturell verankerte Diskriminierung (TSG, medizinisch-bürokratische Prozesse, Therapiezwang, ...) sind nicht Individuen-spezifisch (Anmerkung: auch Individuen-spezifische Diskriminierung sind keine „Einzelfälle“, sondern systematisch). Stattdessen findet sie sich auf vielen trans Wegen, in Form von Hürden, die alle (bzw. viele) nehmen müssen, die z. B. verschiedene Transitionsschritte gehen möchten. An viele dieser diskriminierenden Strukturen wurde sich im Laufe der Jahre gewissenmaßen gewöhnt, diskriminierend sind sie nach wie vor. Plant eine trans Person Transitionsschritte, werden diese Dinge in der Regel nicht unerwartet passieren, eben weil sie strukturell vorgesehen sind. An dieser Stelle soll kein Wertunterschied (oder „Schlimmheitsunterschied“) aufgezeigt werden, sondern ein Unterschied zwischen der Art der Diskriminierung. Die „erwartbaren“ Hürden auf einem trans Weg sind zumeist explizit, und juristisch/durch Richtlinien etc. „legitimiert“ (bedeutet nicht, dass sie deshalb legitim sind). Die nicht-erwartbaren, Individuen-spezifischen Diskriminierungserfahrungen sind vom Charakter her implizit bzw. gewöhnlich nicht juristisch legitimiert, also bspw. Beleidigung, unbegründete Kündigung, Angriff, Spott, ...

Dieser Unterschied wurde so deutlich herausgearbeitet, um zu erklären, wann eine trans Person in der ADB gut aufgehoben ist, und wann es ggf. passendere Angebote gibt, etwa trans-Beratungen. Bei Fragen zu Coming-out, Transition, etc. spielt Diskriminierung durchaus auch eine große Rolle, sind doch die Richtlinien und Gesetze, welche das Leben von trans Personen regulieren bereits

diskriminierend. Jedoch sind dies häufig keine Individuen-spezifischen Diskriminierungserfahrungen. Beratung kann hier auch im Voraus erfolgen („so manövriere ich mich möglichst unbeschadet durch dieses System“), durchaus auch bei Problemen („so schreibe ich einen Einspruch bei Ablehnung der Kostenübernahme meiner geplanten OP“). Dieser Bereich wird von trans-Beratungen gut abgedeckt.

Kommt es zu einer nicht-erwartbaren (nicht gesetzlich legitimierten) Diskriminierungserfahrung, die vor allem ein Individuum trifft (oder auch eine Gruppe, ein Paar, eine Familie, etc.) und Individuen-spezifisch wirkt, ist stattdessen die Antidiskriminierungsberatung passende*r Ansprechpartner*in.

Wirkt diese Differenzierung etwas unklar/theoretisiert? Im Folgenden einige Fallbeispiele:

- A. Jesper hat eine Mastektomie beantragt, aber die Krankenkasse hat abgelehnt. Jesper möchte sich informieren, wie er einen Widerspruch einlegen kann.
- B. Svenja ist eine 45-jährige trans Frau. Sie hat sich vor mehreren Wochen bei ihrer Arbeit geoutet und um korrekte Ansprache gebeten. Dies wurde nicht von allen Kolleg*innen umgesetzt, weshalb Svenja sich mehrmals bei der Chefin beschwert hat. Diese hat Svenja nun gekündigt und mündlich damit begründet, dass sie das Betriebsklima störe.
- C. Das siebenjährige Kind von Kim und Thea hat mit ihnen besprochen, dass sie ein Mädchen ist, und Lilli heißt. Kim und Thea wollen ihr Kind unterstützen, aber wissen nicht, wo anfangen, und was sie genau tun können.
- D. Kim und Thea sind inzwischen gut beraten, was ihr eigenes Verhalten anbelangt, Lilli hatte vor kurzem ihr Outing in der Grundschule. Nun gibt es Schwierigkeiten: Die Schule lässt Lilli im Sportunterricht nicht bei den Mädchen mitmachen, und beim Elternabend hat sich eine Gruppe Eltern formiert, die Kim und Thea Frühsexualisierung der Kinder in Lillis Klasse vorwerfen.
- E. Tini ist 18 und sich ziemlich sicher, dass Tini kein Mädchen ist. Tinis Eltern können mit Tinis Sorgen nicht so viel anfangen, Tini möchte ein paar Dinge im Leben verändern, aber weiß gar nicht so richtig Bescheid, wie und wo und was.

Welche Beratung passt?

Eine weitere Möglichkeit zum Verständnis der Differenzierungslinie kann sein *“ich will etwas tun“* vs. *“mir wurde etwas getan“*:

“Ich will etwas tun“ (z.B. Namen ändern -> trans-Beratung) vs. *“mir wurde etwas getan“* (z.B. Job gekündigt -> ADB).

Ganz klar lassen sich diese Felder nicht voneinander abgrenzen. Gerade für Personen, die sich bspw. erst seit kurzem in Transition befinden oder in ihrem Coming-out-Prozess stecken, wirkt durchaus beides gleichzeitig. Ist hier die Kompetenz vorhanden, kann auch Unterstützung durch die bisher beratende Instanz erfolgen, oder eine Zusammenarbeit mit einer entsprechenden Stelle, welche die eigenen Kompetenzen ergänzt, oder eine Übergabe des Falls, sollte die andere Stelle deutlich besser passen, oder auch eine relativ unabhängige Inanspruchnahme beider Angebote.

Mögliche Auflösung: Welche Beratung passt?

A – trans-Beratung. Jesper wurde zwar gewissermaßen etwas *getan* (der Ablehnungsbescheid der Krankenkasse), dies ist jedoch ein typisches, häufiges und erwartbares Ereignis auf einem Weg der medizinischen Transition. Krankenkassen lehnen Anträge auf geschlechtsangleichende Maßnahmen häufig direkt erstmal ab, auch wenn diese vollständig sind und den Richtlinien entsprechen. Häufig reicht hier ein einmaliger Widerspruch gegen die Ablehnung mit Verweis darauf, dass der Antrag unrechtmäßig abgelehnt wurde und alle in den Leitlinien geforderten Unterlagen enthält. Die trans-Beratung ist hier eine passende Stelle. Für Widersprüche gegen derartige Ablehnungen gibt es Musterschreiben, Widersprüchen wird häufig stattgegeben.

B – ADB. Svenja wird sich vermutlich auch in einer trans(-Peer)-Beratung gut aufgehoben fühlen, und dies kann ein guter Ort sein, um Sorgen zu besprechen. Um gegen das diskriminierende Verhalten der Chefin und der Kolleg*innen vorzugehen, maßgeblich gegen die unrechtmäßige Kündigung, ist die ADB die passende Stelle.

C – trans-Beratung. Falls vorhanden, wäre in diesem Fall auch eine trans-Beratung gut passend, die speziell auf die Beratung von Kindern und Jugendlichen bzw. deren Angehörige ausgelegt ist.

D – und trans Beratung. Ein komplexer Fall mit vielen Akteur*innen, der verschiedene Spannungsfelder übergreift und bei dem ein Versuch der Lösung ebenfalls über mehrere Akteur*innen laufen kann. Mein Vorschlag wäre, sofern möglich über die ADB und die trans-Beratung zu gehen. Über die trans-Beratung könnten informierende und aufklärende Gespräche zur Thematik angeboten werden, über die ADB auch klare Forderungen und ein Aufzeigen diskriminierendes Verhaltens. Dieser zweigliedrige Weg könnte im besten Fall dafür sorgen, dass nicht die anklagende Instanz deckungsgleich mit der informierenden Instanz wahrgenommen wird, was ggf. Abwehrreaktionen verringern kann. Für eine Klärung dieser Situation erscheinen mir Bildung als auch Beschwerde nötig.

E – trans-Beratung. Tini kann hier ein offenes Gesprächsangebot finden, in welchem Tini die eigenen Gedanken und Überlegungen teilen kann, und falls nötig Informationen über weitere Ressourcen erhalten kann.



2. Beratungsanfragen

Diskriminierende Situationen gegenüber trans Personen und daraus resultierende Beratungsanfragen geschehen in verschiedenen Bereichen, gehen häufig jedoch auf ähnliche Problematiken zurück. An dieser Stelle ist zu nennen, dass viele transgeschlechtliche Personen auch von Formen der Mehrfachdiskriminierung betroffen sind (z.B. von Rassismus und Transfeindlichkeit). Die Klient*innen sollten in der Beratung aus intersektionaler Perspektive wahrgenommen werden.

An dieser Stelle folgt eine beispielhafte Beschreibung verschiedener Fälle aus der Praxis.

Fall B) und G) basieren auf der aktuellen (Juli 2024) Gesetzeslage für trans Personen. Das im November 2024 in Kraft tretende Selbstbestimmungsgesetz wird voraussichtlich dafür sorgen, dass vergleichbare Fälle nicht mehr auftreten. Wir haben uns dennoch dafür entschieden, die Fälle im Reader zu belassen, da einerseits noch einige Monate bis zum November 2024 vergehen, und ggf. aktuell auch noch alte Verfahren laufen. Außerdem bieten sie trotz baldig veränderter Rechtslage ein gutes Beispiel dafür, wie die (juristische) Diskriminierung von trans Personen häufig abläuft, wie sie argumentiert wird, und wie sich dagegen argumentieren lässt.

A. Die falsche Anrede bei der Bank

Klient*in A. ist Kund*in bei einer Bank. A. ist transgeschlechtlich und nutzt eine geschlechtsneutrale Anrede und nur einen der eingetragenen Vornamen. Bei der Bank nutzt A. ein Online-Banking-Angebot. Über dieses informiert die Bank per Mail. Außerdem können innerhalb des Online-Banking-Angebots verschiedene Dokumente abgerufen werden. In den Mails, mit welchen die Bank Informationen über das Online-Banking an Klient*in A. sendet, verwendet die Bank eine falsche Anrede (z.B. "Herr A."). Außerdem verwendet die Bank alle Vornamen von Klient*in A., obgleich Klient*in A. nur den ersten Vornamen verwendet. Die Bank hat dies gleichermaßen auch in den online abrufbaren Dokumenten getan. Klient*in A. hat sich daraufhin an die Bank gewandt und darum gebeten, die Anrede zu streichen und auf die Nutzung der von A. nicht genutzten Zweitnamen zu verzichten. In den Dokumenten hat die Bank dies teilweise umgesetzt (die Anrede gestrichen), in den E-Mails ist dies weiterhin nicht geschehen. A. hat die Bank daraufhin erneut schriftlich aufgefordert, dies zu ändern, woraufhin A. keine Antwort von der Bank erhielt und außerdem auch keine Korrektur der Anrede in den E-Mails erfolgte.

B. Das Standesamt und die Weigerung der Eintragung ins Geburtenregister

Klient*in B. gab vor dem Standesamt X eine Erklärung über die Änderung des Vornamens und der Geschlechtsangabe nach §45b PstG ab. Die dafür erforderlichen Unterlagen, inklusive der ärztlichen Bescheinigung über das Vorliegen einer Variante der Geschlechtsentwicklung, legte B. vor. Das Standesamt X, als Amt am Wohnsitz, nahm die Erklärung entgegen und leitete sie für die Eintragung der Änderung weiter an das Standesamt Y, welches das Geburtenregister führt. Das Standesamt Y verweigert seither die Eintragung der erklärten Änderung ins Geburtenregister.

Die zuständige Mitarbeiterin Frau F. erklärte in einem Schreiben, dass eine Änderung der Angaben nicht möglich sei. Sie forderte ein weiteres fachärztliches Attest mit einer Diagnose der Variante der Geschlechtsentwicklung entsprechend der Chicagoer Konsensuskonferenz sowie über den Ausschluss von Transsexualität. Klient*in B. wies diese Forderungen als unzulässig zurück und verwies auf den Gesetzestext. Die Mitarbeiterin Frau F. verweigerte dennoch in einem weiteren Schreiben ein zweites Mal die Änderung.

C. Das falsche Uni-Zeugnis

Klientin C. hat an der Universität K. studiert und mit einem Master abgeschlossen. Auf dem Original des Master-Zeugnisses stand noch ihr inzwischen abgelegter Vorname. Nach ihrem Master-Abschluss änderte Klientin C. ihren Namen über das Transsexuellengesetz. Nach der Namensänderung ersuchte sie die Universität K. um eine Neuausstellung des Zeugnisses. Sie erhielt nach Abgabe ihres Originals ein korrigiertes Zeugnis mit dem Zusatz „Zweitschrift“. Klientin C. wandte sich an die zuständige Stelle der Universität K. und informierte diese über den Vorgang. Außerdem erbat C. bei dieser Stelle die Ausstellung eines Master-Zeugnisses ohne den Zusatz „Zweitschrift“. Die zuständige Stelle der Universität K. vertrat gegenüber C. die Auffassung, dass der Hochschule aufgrund der geltenden Rechtslage die Hände gebunden seien.

D. Diskriminierungserfahrungen in der Klinik

Klient D. outete sich während eines Klinik-Aufenthalts als trans. Den Umgang damit empfand D. als diskriminierend. D. berichtet, dass ihm u.a. von seiner Bezugstherapeutin Frau L. die korrekte Anrede verweigert wurde, mit Verweis auf eine klinikinterne Regel, welche die Anrede nur nach Personalausweis vorsehe. Außerdem machten Klinikmitarbeiter*innen laut Klient D.s Bericht abwertende Bemerkungen zu queeren/trans Lebensentwürfen. Eine Intervention von Mitpatient*innen und ein gemeinsamer offener Brief an die Klinikleitung und die Bezugstherapeutin Frau L. bewirkten keine Veränderung. Auch im Entlassbrief, den D. erhielt, ist weiter durchgehend von „Frau“ und „alter Name“ die Rede.

E. Diskriminierung in der Schule wegen trans Elternteil

Das Kind H. des Elternpaares E. besucht eine Klasse der Unterstufe und hat von Mitschüler*innen Anfeindungen und Diskriminierung erlebt. Während der Schulzeit fielen immer wieder beleidigende Aussagen und Witze gegenüber transgeschlechtlichen Personen. Zu ähnlichen Vorfällen kam es bereits in H.s letzter Schule, als bekannt wurde, dass ein Elternteil von H. transgeschlechtlich ist. Nach dem Schulwechsel hatte H. zunächst keine Probleme, seit einigen Monaten hat sich die Situation wieder verschärft, u.a. weil frühere Mitschüler*innen die jetzigen kontaktieren und wieder Druck ausüben. Familie E. berichtet, dass sie sich an die Schulleitung, an Klassenlehrer*in und Schulsozialarbeit gewandt haben und diese sich nun gemeinsam um Lösungen bemühen. Vorschlag dieser war, eine Unterstützer*innengruppe aus Mitschüler*innen von H. zu bilden.

F. Falsche Bezeichnungen in Geburtsurkunde der Kinder

Klient F. hat leibliche Kinder, welche er selbst auf die Welt gebracht hat. In deren Geburtsurkunde ist er als Mutter und unter seinem alten Namen, welchen er nicht mehr führt, eingetragen. Die in der Geburtsurkunde benannte Person gibt es demnach nicht, niemand führt diesen Namen. Das deutsche Recht sieht vor, dass F. dies nicht ändern kann. Möchte F. diese Geburtsurkunden verwenden (z. B. für die Einschulung eines Kindes), bestehen mehrere Problematiken: F. taucht unter seinem aktuellen Namen überhaupt nicht in der Geburtsurkunde seiner Kinder auf, obgleich er leiblicher Elternteil ist, und auch das Sorgerecht innehat. Die Geburtsurkunde hilft F. also nicht, seine Verwandtschaft und sein Sorgerecht für seine Kinder zu bezeugen. Stattdessen wird in der Urkunde auf eine nonexistenten Person verwiesen. F. ist nun gezwungen, sich zu outen, also die eigene Transgeschlechtlichkeit zu offenbaren, und z. B. über den Gerichtsbeschluss o. ä. nachzuweisen, dass F. tatsächlich rechtlich gesehen der in der Geburtsurkunde aufgeführten Person entspricht. F. ist nun einerseits darauf angewiesen, dass die Person, mit welcher F. es zu tun hat, im Umgang mit diesen Dokumenten geschult ist, und daraus nachvollziehen kann, dass F. tatsächlich Elternteil seiner Kinder ist. Akzeptiert die Person diese Dokumente nicht, entsteht für F. ein weiterer bürokratischer Aufwand, der zeitliche Ressourcen beansprucht und zusätzlich mental belastend sein kann (etwa durch die Zwangsausweisungen). Außerdem ist F. darauf angewiesen, dass diese Person weder für F. noch für F.s Kinder Nachteile aus diesem Wissen über F.s Transgeschlechtlichkeit zieht. Dies bedeutet für F. und seine Familie eine deutlich erhöhte Vulnerabilität. In akuten Situationen kann die vermeintlich ungeklärte Verwandtschaft auch weitere Probleme bedeuten, z. B. in Fällen einer akut nötigen medizinischen Entscheidung nach Unfall eines Kindes. Alle mit der Geburtsurkunde zusammenhängenden Prozesse sind für F. und F.s Familie daher in der Regel deutlich schwerer als für cis Personen. Dies stellt ein diskriminierendes Verhältnis dar.

G. Das Standesamt und die Verweigerung des männlichen Geschlechtseintrages

Klientin Frau G. ersuchte das Standesamt Z bezüglich der Personenstandsänderung ihres minderjährigen Kindes I. nach § 45b PStG. Das Standesamt Z verwies in einer E-Mail an Frau G. auf den § 45b Abs. 1 PStG iVm. § 22 Abs. 3 PStG und interpretierte aus diesen Absätzen, eine Änderung des Geschlechtseintrages zu „männlich“ sei mit dem § 45b PStG nicht möglich. Es seien nur Änderungen zum Personenstand „divers“ möglich. Mit dieser Begründung lehnte das Standesamt die Änderung des Personenstandes von Kind I. ab.

H. Diskriminierung in der Schule durch Verwendung des falschen Namens in Listen und Plattformen sowie Verweigerung der Nutzung des Männerklos

Klient H. geht auf das Berufsschulzentrum O. Klient H. ist transgeschlechtlich. Er lebt seinen ganzen Alltag in seiner männlichen Rolle und Identität. Lediglich seine Namens- und Personenstandsänderung ist noch nicht offiziell vollzogen, d. h. noch nicht abgeschlossen beim Amtsgericht Q. Aus diesem Grund hatte er sich mit seinem Passnamen und mit Hinweis auf seinen neuen Namen in der Schule angemeldet. Zu Beginn des Schuljahres musste H. feststellen, dass der alte Name von H. in den Klassenlisten geführt wird. Bei der Anwesenheitskontrolle stellte er klar, dass man ihn im Umgang mit H. ansprechen soll und ging auf die Lehrer*innen zu, um den Sachverhalt klarzustellen. Mit Beginn des eLearning im Rahmen der Covid-19 Pandemie spitzte sich die Situation zu. In der Online-Plattform wird nur der „falsche“ Name geführt und es gibt keine Möglichkeit für H. Diesen in der Plattform selbstständig zu verändern. Er thematisierte das Problem bei verschiedenen Lehrer*innen und der Schulleitung, bisher ohne, dass sein Wunsch Gehör fand.

Neben der Verwendung des Namens ist die Nutzung der Toilette ein weiterer Streitpunkt. H. wurde seitens der Schule aufgefordert, nicht die Männertoilette zu benutzen, sondern die Behindertentoilette. Dies wurde mit dem Schutz vor Diskriminierung begründet, obwohl H. keine negativen Erfahrungen auf der Männertoilette gemacht hat.



3. Interventionen

Mit Ausnahme von Fall F (Falsche Bezeichnungen in Geburtsurkunde der Kinder) wurde in allen Beispielfällen mit Beschwerdebriefen interveniert, in den Fällen D (Diskriminierungserfahrungen in der Klinik), E (Diskriminierung in der Schule wegen trans Elternteil) und H (Diskriminierung in der Schule durch Verwendung des falschen Namens in Listen und Plattformen sowie Verweigerung der Nutzung des Männerklos) zusätzlich mit Angeboten der Fachberatung. Beispiele für diese Beschwerdebriefe finden sich in Kapitel 3.2. Beispiele für Vermittlungsgespräche bzw. Fachberatung in Kapitel 3.3.

3.1 Argumentation / Rechtliche Grundlage

Die Argumentation bei Diskriminierung gegenüber trans Personen kann auf Gesetzesebene, sowie auf fachlicher Ebene (z. B. Leitlinien etc.) erfolgen.

AGG

In Fällen, in welchen eine Benachteiligung von transgeschlechtlichen Personen gegenüber cisgeschlechtlichen Personen vorliegt, kann mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) argumentiert werden.

“Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts/der sexuellen Identität in Beruf und Beschäftigung sowie im Alltag. Dort findet das AGG Anwendung auf Alltagsgeschäfte wie Einkäufe, Gaststätten- oder Diskothekenbesuche, Wohnungssuche sowie Versicherungs- und Bankgeschäfte. Der Schutzgrund "Geschlecht" umfasst nicht nur Frauen und Männer, sondern auch trans und intergeschlechtliche Personen. Nach der Gesetzesbegründung ist dieser Personenkreis durch das Merkmal "sexuelle Identität" geschützt.”*

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes, <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/trans/trans-node.html>)

Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch für Menschen, die weder männlich oder weiblich sind, wurde immer wieder durch Gerichte bestätigt (unter anderem mit dem Bundesverfassungsgerichtsurteil zur sog. Dritten Option im Oktober 2017). Ein häufiger Fall, nämlich dass keine geschlechtsneutrale Anrede ermöglicht wird (z. B. Online-Shops, Nutzer*innen-Konten, bei Registrierung für Webdienste, ...), stellt bspw. eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und einen Verstoß gegen §19 AGG dar.

APR

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (APR; Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit. Zu dieser gehören auch geschlechtliche Identität (inkl. Anrede und Name). Das Bundesverfassungsgericht hat mehrfach festgestellt, dass nicht das eingetragene Geschlecht, sondern die Geschlechtsidentität ausschlaggebend und schützenswert ist.

Bspw. die Weigerung Anrede und Namen zu korrigieren, bedeutet für trans Personen die Nicht-Anerkennung ihrer Geschlechtsidentität und damit eine erhebliche Würdeverletzung. Eine offizielle Änderung von Namen und Personenstand ist mit großem Aufwand und Kosten verbunden. Die meisten trans Personen erleben deshalb eine Periode, in der eigentlicher Name und Papiere nicht übereinstimmen. Während dieser Zeit gilt dennoch das allgemeine Persönlichkeitsrecht und der rechtliche Diskriminierungsschutz, den das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für Geschlecht und Geschlechtsidentität sichert. Es gibt für fast alle Institutionen, welche mit trans Personen zu tun haben, rechtlich gesehen keine Grundlage dafür, auf den offiziellen Namen zu bestehen.

TSG (gültig bis Ende Oktober 2024)

Auch das sogenannte Transsexuellengesetz (TSG) enthält, obgleich in weiten Teilen selbst diskriminierend, auch Vorschriften zum rechtlichen Schutz von trans Personen. Relevant ist hier vor allem das Offenbarungsverbot in § 5 Abs. 1 TSG. Das Offenbarungsverbot sieht vor, dass nach einer Vornamens- und Personenstandsänderung über das TSG Fremddoutings und das Verraten alter Namen verboten sind, und dass dies nur in wenigen Sonderfällen nicht gilt.

Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) (gültig ab November 2024)

Das im November 2024 in Kraft tretende SBGG² ersetzt das bis dahin gültige TSG. Unter anderem regelt es die bisher äußerst problematische Änderung des Vornamens- und Personenstandes. Diese erfolgt in Zukunft wie folgt: Eine trans, inter bzw. nicht-binäre Person muss die Änderung beim Standesamt anmelden. Drei Monate später (bis max. sechs Monate später) kann die Person nun die Änderung im Standesamt vollziehen. Hierbei erklärt die Person den Personenstand, welcher der eigenen Geschlechtsidentität am besten entspricht und dazu passende Vornamen (was als *passend* gilt, ist gerade bezüglich nicht-binärer Namen bisher nicht geklärt, und wird durch die Praxis gezeigt werden). Bestehende Vornamen können bei einer Personenstandsänderung auch behalten werden, sofern sie dem neuen Geschlechtseintrag entsprechen.

Die Praxis, die dieses Gesetz für trans-Beratung und Antidiskriminierungsberatung mit sich bringt, wird sich ab November 2024 zeigen. Sicherlich werden darauf auch weitere Veröffentlichungen folgen, die auch Fragen, Herausforderungen und Problematiken im Umgang mit dem SBGG eingehen.

Ein beispielhafter neuer Paragraph, der durch das TSG bestehende Unklarheiten auflösen wird (und dessen Kenntnis für Antidiskriminierungsberatungen sicher praktisch ist), wird an dieser Stelle aufgeführt:

§6 Abs. 4 SBGG: *Auf den aktuellen Geschlechtseintrag kommt es bei allen gesundheitsbezogenen Maßnahmen oder Leistungen nicht an, sofern diese im Zusammenhang mit körperlichen,*

² <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2024/206/VO>

insbesondere organischen Gegebenheiten stehen. Auf den aktuellen Geschlechtseintrag kommt es bei allen gesundheitsbezogenen Maßnahmen oder Leistungen nicht an, sofern diese im Zusammenhang mit körperlichen, insbesondere organischen Gegebenheiten stehen.

Trans Personen berichten immer wieder von Schwierigkeiten bei geschlechtsbezogenen ärztlichen Behandlungen, z. B. Besuchen in der Gynäkologie oder Urologie. Durch geschlechtsbezogene Abrechnungssysteme in gynäkologischen Praxen kommt es z. B. teilweise zu Schwierigkeiten, bei Personen mit männlichem Geschlechtseintrag gynäkologische Leistungen abzurechnen. Aktuell ist die Praxis (die auch auf Gerichtsentscheidungen fundiert ist), dass Krankenkassen die Leistungen übernehmen. Dennoch sind viele Patient*innen und auch viele Ärzt*innen diesbezüglich stark verunsichert, was dazu führen kann, dass viele trans Personen wichtige Arztbesuche unterlassen, oder dass Ärzt*innen trans Patient*innen nicht oder schlecht behandeln. Dieser Zustand ist mit dem §6 Abs. 4 SBGG nun eindeutig geklärt und kann im Diskriminierungsfall zitiert werden.

S3-Leitlinie

Auch fachlich und therapeutisch betrachtet gibt es Hinweise auf die korrekte Behandlung von transgeschlechtlichen Personen. Die S3-Leitlinie zu „Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: Diagnostik, Beratung, Behandlung“ von 2019 legt den aktuellen Standard der Behandlung fest. Zum Thema Anrede ist als konsensbasierte Empfehlung formuliert: „Die individuelle geschlechtliche Selbstbeschreibung der behandlingssuchenden Person soll im Rahmen des Erstkontaktes offen besprochen und in Absprache mit den Behandlungssuchenden anerkannt werden“ (S. 15). Dies gibt beispielsweise Aufschluss über adäquate Möglichkeiten der Ansprache transgeschlechtlicher Personen.

Argumentationen in Bezug auf § 45b PStG

Anmerkung: Diese Argumentation wird ab Anfang November 2024 redundant, da dann das SBGG in Kraft tritt. Sie wird der Vollständigkeit halber dennoch hier aufgeführt.

Immer wieder kommt es in der Auseinandersetzung mit Standesämtern zu Unstimmigkeiten in der Anwendung des § 45b PStG.

§ 45b Personenstandsgesetz legt fest, dass Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung beim zuständigen Standesamt eine Erklärung über die Änderung von Vornamen und Geschlechtsangabe abgeben können. Die Klärung des Vorliegens einer Variante der Geschlechtsentwicklung erfolgt über eine ärztliche Bestätigung. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ist nachzuweisen, dass eine Variante der Geschlechtsentwicklung vorliegt. Die Bescheinigung muss keine genaue Diagnose enthalten; vielmehr genügt das Attest des Arztes, dass die betroffene Person eine Variante der Geschlechtsentwicklung aufweist.“ (BR-Drucksache 429/18, S.9 <https://dserver.bundestag.de/brd/2018/0429-18.pdf>)

Immer wieder lehnen Standesämter Erklärungen inkl. gültiger ärztlicher Atteste dennoch ab. Begründet wird dies üblicherweise mit einem der folgenden Argumente, welche hier direkt im Anschluss entkräftet werden:

“Das unrichtige Attest“

Ein Rundschreiben aus dem Bundesministerium des Innern vom 10.4.2019 stellt fest, dass Standesbeamt*innen der Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigungen vertrauen können und lediglich Voraussetzung ist, dass die Ausstellung durch approbierte Ärzt*innen erfolgt ist. Nur in begründeten Anlässen, z.B. weil parallel ein Verfahren nach dem Transsexuellengesetz läuft, ist eine weitere Klärung des Sachverhalts durch das Standesamt angezeigt.

<https://www.personenstandsrecht.de/SharedDocs/kurzmeldungen/Webs/PERS/DE/rundschreiben/2019/0122-aenderung-geburtenregister.html>

*“Die*der falsche Ärzt*in”*

Das Gesetz spezifiziert zudem nicht, dass oder welche Fachärzt*innen entsprechende Bescheinigungen ausstellen können. Regelmäßig werden diese von Allgemeinärzt*innen ausgestellt und von Standesämtern akzeptiert.

“Die fehlende Diagnose”

Eine Forderung nach einer Diagnosestellung ist ebenfalls nicht mit dem Gesetz vereinbar. Diagnosen sind als Gesundheitsdaten besonders geschützt und müssen dem Standesamt gegenüber nicht offengelegt werden.

“Der fehlende Ausschluss einer Transsexualität”

Eine Forderung nach dem Ausschluss von Transsexualität hat ebenfalls keine Grundlage im Gesetz und ist darüber hinaus anmaßend und nicht sachgerecht. Personen können gleichzeitig trans- und intergeschlechtlich sein, schon deshalb kann ein Ausschluss von Transsexualität keine Voraussetzung für die Anwendbarkeit von § 45b PStG sein. Der Verweis auf die rechtliche Situation für trans Personen ist für uns nicht nachvollziehbar oder gar eine hinreichende Begründung für die Ablehnung. Denn die Zugehörigkeit zum Personenkreis, für den das Gesetz gültig ist, wird über die ärztliche Bescheinigung geklärt.

“Es ist mit dem § 45b PStG nur ein diverser Eintrag möglich”

Gegen diese Auslegung spricht der Wortlaut des § 22 Abs. 3 PStG als auch des § 45b Abs. 1 PStG (zu letztgenannter Vorschrift s. unten). Demnach kann: „[...] der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe [also der Angabe „weiblich“ oder „männlich“] oder mit der Angabe "divers" in das Geburtenregister eingetragen werden.“ Durch die Verwendung des Wortes „auch“ in § 22 Abs. 3 PStG soll klargestellt werden, dass die Eintragungsvariante „divers“ neben den bereits möglichen Geschlechtsangaben bestehen soll (Lammers in: Gaaz/Bornhofen/Lammers, § 22 PStG, 5. Aufl. 2020, Rn. 14).

Gegen die Rechtsauffassung mancher Standesämter, nur “divers” könne eingetragen werden, spricht auch die historische Auslegung, da im Rahmen der parlamentarischen Beratungen gegenüber dem ursprünglich eingebrachten Gesetzesentwurf durch einen Änderungsantrag die zunächst bestehende Ist- in eine Kann-Bestimmung abgeändert wurde (ebd.).

So heißt es im Entwurf der Bundesregierung bezüglich des PStG-Änderungsgesetzes, dort unter der Überschrift „Wesentlicher Inhalt des Entwurfs“:

„Um die Abbildung der Geschlechtsidentität im Geburtenregister zu gewährleisten, wird betroffenen Personen die Möglichkeit eröffnet, den Geburtseintrag im Falle einer ärztlich festgestellten Variante der Geschlechtsentwicklung durch Erklärung gegenüber dem Standesamt zu ändern. Die betroffene Person kann dabei zwischen den Angaben „weiblich“ und „männlich“ sowie der Bezeichnung

„divers“ und dem Streichen der Angabe zum Geschlecht wählen. Parallel können in der Erklärung die Vornamen angepasst werden.“ (Bundestagdrucksache 19/4669, S. 7)

Weiter heißt es in der Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Inneres und Heimat zu besagtem Gesetz:

„[Es] soll die Möglichkeit bestehen, eine der in § 22 Absatz 3 genannten Geschlechtsangaben zu wählen. Dies entspricht der Wahlmöglichkeit, die bei einer späteren Erklärung nach § 45b des Entwurfs ermöglicht wird.“ (Bundestagdrucksache 19/6467, S. 13)

Zwischen allen Varianten der Geschlechtseintragung besteht somit ein freies Wahlrecht (Lammers in: Gaaz/Bornhofen/Lammers, § 22 PStG, 5. Aufl. 2020, Rn. 14; so auch Berndt-Benecke, StAZ 2019, 65, 69). Deutlich vertritt diese Auffassung auch Bornhofen (in: Gaaz/Bornhofen/Lammers, § 45b PStG, 5. Aufl. 2020, Rn. 11), wenn er mit Verweis auf den Wortlaut des § 45b Abs. 1 PStG bemerkt: „Der Wortlaut der Regelung lässt keinen Zweifel: Eine und damit jede der in § 22 Abs. 3 vorgesehenen Bezeichnungen, mit Ausnahme der bereits eingetragenen, steht zur Auswahl.“

3.2 Beispiele Beschwerdebriefe

Im Folgenden sind Beispiele für Beschwerdebriefe zu den jeweiligen Fällen zu finden. Zur Erinnerung sind zuvor noch einmal die Fälle dargestellt.

A. Die falsche Anrede bei der Bank

Klient*in A. ist Kund*in bei einer Bank. A. ist transgeschlechtlich und nutzt eine geschlechtsneutrale Anrede und nur einen der eingetragenen Vornamen. Bei der Bank nutzt A. ein Online-Banking-Angebot. Über dieses informiert die Bank per Mail. Außerdem können innerhalb des Online-Banking-Angebots verschiedene Dokumente abgerufen werden.

In den Mails, mit welchen die Bank Informationen über das Online-Banking an Klient*in A. sendet, verwendet die Bank eine falsche Anrede (z.B. „Herr A.“). Außerdem verwendet die Bank alle Vornamen von Klient*in A., obgleich Klient*in A. nur den ersten Vornamen verwendet. Die Bank hat dies gleichermaßen auch in den online abrufbaren Dokumenten getan. Klient*in A. hat sich daraufhin an die Bank gewandt und darum gebeten, die Anrede zu streichen und auf die Nutzung der von A. nicht genutzten Zweitnamen zu verzichten. In den Dokumenten hat die Bank dies teilweise umgesetzt (die Anrede gestrichen), in den E-Mails ist dies weiterhin nicht geschehen. A. hat die Bank daraufhin erneut schriftlich aufgefordert, dies zu ändern, woraufhin A. keine Antwort von der Bank erhielt und außerdem auch keine Korrektur der Anrede in den E-Mails erfolgte.

Guten Tag,

ich schreibe Ihnen in meiner Funktion als Antidiskriminierungsberater*in bei adis e.V. in Musterstadt. Wir beraten Menschen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ihren Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Außerdem gehen wir auf Institutionen zu, um Veränderungen anzustoßen und Diskriminierung vorzubeugen. Klient*in A. wandte sich an unsere Beratungsstelle mit folgendem Anliegen:

Klient*in A. ist Kunde bei Ihnen und erhält dementsprechend regelmäßig E-Mails und Nachrichten über Ihr Online-Angebot eSafe. Die Kommunikation enthielt immer wieder die falsche Anrede „Herr“. A. hat Sie mehrfach gebeten, die Anrede zu korrigieren bzw. korrekterweise zu streichen, da weder Herr noch Frau zutrifft. Die Anrede in den Dokumenten im eSafe ist mittlerweile korrigiert, in den E-Mails allerdings noch nicht. Am TT.MM.JJJJ erfolgte wieder eine E-Mail mit der Anrede „Herr“. A. wies Sie darauf hin, erhielt aber keine Antwort.

A. bat deshalb uns, dem Anliegen Nachdruck zu verleihen, was wir hiermit tun. Die geschlechtliche Identität ist unter anderem durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht geschützt. Anrede und Namen sind ein wichtiger Teil der Geschlechtsidentität. Eine falsche Anrede aufgezwungen zu bekommen, verletzt demnach in Persönlichkeitsrechten. Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch für Menschen, die weder männlich oder weiblich sind, wurde immer wieder durch Gerichte bestätigt, unter anderem mit dem Bundesverfassungsgerichtsurteil zur sog. Dritten Option im Oktober 2017. Keine geschlechtsneutrale Anrede zu ermöglichen, stellt eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und einen Verstoß gegen §19 AGG dar. Da Sie die Anrede im eSafe angepasst haben, was wir ausdrücklich begrüßen, gehen wir davon aus, dass hierüber grundsätzlich Einigkeit besteht.

Eventuell fehlt Ihnen die Einschätzung, was Ihre Praxis in der Konsequenz bedeutet. Teilweise existiert die Vorstellung, eine falsche Anrede sei trivial und quasi wie ein Schreibfehler abzuschütteln. Das ist nicht der Fall. Agender Personen (und andere Personen, die nicht männlich oder weiblich sind) kämpfen in vielen Bereichen um gesellschaftliche Anerkennung, ihr Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung wird regelmäßig in Frage gestellt, ihre Anliegen ignoriert. Vor diesem Hintergrund ist die falsche Anrede in Emails kein Einzelfall oder ein Ausrutscher, sondern konfrontiert die Personen jedes Mal mit der Realität von Diskriminierung. Die Erfahrung ist immer wieder mit einer Herabsetzung verbunden, wenn der eigene Name und die Anrede nicht anerkannt werden. Es reicht deshalb nicht, die korrekte Anrede in einem Teilbereich oder überwiegend zu nutzen. Dort wo die Anrede falsch ist, löst sie ständig Irritationen aus. A. investiert immer wieder Zeit und Energie darin, aufzuklären, sich zu wehren und zu beschweren. Das ist ein ungerechtfertigter Aufwand, und es liegt auch in Ihrer Verantwortung diesen zu beenden.

Wir fordern Sie deshalb auf, den Namen A. in allen Dokumenten zu verwenden und die Zweitnamen zu streichen und auch für die E-Mail-Kommunikation eine Lösung bezüglich der Streichung der Anrede zu finden.

Bitte geben Sie uns bis zum TT.MM.JJJJ eine Rückmeldung darüber, welche Schritte Sie zur Umsetzung einleiten werden und wann damit zu rechnen ist. Bei Rückfragen stehe ich gern unter oben genannten Kontaktdaten zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermensch

B. Das Standesamt und die Weigerung der Eintragung ins Geburtenregister

Klient*in B. gab vor dem Standesamt X eine Erklärung über die Änderung des Vornamens und der Geschlechtsangabe nach §45b PstG ab. Die dafür erforderlichen Unterlagen, inklusive der ärztlichen Bescheinigung über das Vorliegen einer Variante der Geschlechtsentwicklung, legte B. vor. Das Standesamt X, als Amt am Wohnsitz, nahm die Erklärung entgegen und leitete sie für die Eintragung der Änderung weiter an das Standesamt Y, welches das Geburtenregister führt. Das Standesamt Y verweigert seither die Eintragung der erklärten Änderung ins Geburtenregister.

Die zuständige Mitarbeiterin Frau F. erklärte in einem Schreiben, dass eine Änderung der Angaben nicht möglich sei. Sie forderte ein weiteres fachärztliches Attest mit einer Diagnose der Variante der Geschlechtsentwicklung entsprechend der Chicagoer Konsensuskonferenz sowie über den Ausschluss von Transsexualität. Klient*in B. wies diese Forderungen als unzulässig zurück und verwies auf den Gesetzestext. Die Mitarbeiterin Frau F. verweigerte dennoch in einem weiteren Schreiben ein zweites Mal die Änderung.

Guten Tag,

ich schreibe Ihnen in meiner Funktion als Antidiskriminierungsberater*in der überregionalen Beratungsstelle adis e.V. in Musterstadt. Wir beraten Menschen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ihren Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Außerdem gehen wir auf Institutionen zu, um Veränderungen anzustoßen und Diskriminierung vorzubeugen. Wir stehen unserem Auftrag gemäß parteilich an der Seite der Ratsuchenden.

Klient*in B wandte sich in folgender Sache an uns: B. gab vor dem Standesamt eine Erklärung über die Änderung des Vornamens und der Geschlechtsangabe nach §45b PstG ab. Die dafür erforderlichen Unterlagen, inklusive der ärztlichen Bescheinigung über das Vorliegen einer Variante der Geschlechtsentwicklung, legte vor. Das Standesamt X, als Amt am Wohnsitz, nahm die Erklärung entgegen und leitete sie für die Eintragung der Änderung weiter an das Standesamt Y, das das Geburtenregister führt. Das Standesamt Y verweigert seither die Eintragung der erklärten Änderung ins Geburtenregister.

Die zuständige Mitarbeiterin Frau F. erklärte in einem Schreiben, dass eine Änderung der Angaben nicht möglich sei. Sie forderte ein weiteres fachärztliches Attest mit einer Diagnose der Variante der Geschlechtsentwicklung entsprechend der Chicagoer Konsensuskonferenz sowie über den Ausschluss von Transsexualität. Klient*in B. wies diese Forderungen als unzulässig zurück und verwies auf den Gesetzestext. Die Mitarbeiterin Frau F. verweigerte dennoch in einem Schreiben vom TT.MM.JJJJ ein weiteres Mal die Änderung.

B. sieht sich durch dieses Vorgehen benachteiligt und suchte unsere Unterstützung als Fachstelle für Antidiskriminierung. Wir wenden uns an Sie als Abteilung für Chancengleichheit für die Klärung des Sachverhalts.

Dazu möchten wir Ihnen unser Verständnis der entsprechenden Regelung darlegen: §45b Personenstandsgesetz legt fest, dass Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung beim zuständigen Standesamt eine Erklärung über die Änderung von Vornamen und Geschlechtsangabe abgeben können. Die Klärung des Vorliegens einer Variante der Geschlechtsentwicklung erfolgt über eine ärztliche Bestätigung. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Durch Vorlage einer ärztlichen

Bescheinigung ist nachzuweisen, dass eine Variante der Geschlechtsentwicklung vorliegt. Die Bescheinigung muss keine genaue Diagnose enthalten; vielmehr genügt das Attest des Arztes, dass die betroffene Person eine Variante der Geschlechtsentwicklung aufweist.“ (BR-Drucksache 429/18, S.9 <https://dserver.bundestag.de/brd/2018/0429-18.pdf>) Auch ein Rundschreiben aus dem Bundesministerium des Innern vom 10.4.2019 stellt fest, dass Standesbeamte*innen der Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigungen vertrauen können und lediglich Voraussetzung ist, dass die Ausstellung durch approbierte Ärzte*innen erfolgt ist. Nur in begründeten Anlässen, z.B. weil parallel ein Verfahren nach dem Transsexuellengesetz läuft, ist eine weitere Klärung des Sachverhalts durch das Standesamt angezeigt.
<https://www.personenstandsrecht.de/SharedDocs/kurzmeldungen/Webs/PERS/DE/rundschreiben/2019/0122-aenderung-geburtenregister.html>

Das Gesetz spezifiziert zudem nicht, dass oder welche Fachärzt*innen entsprechende Bescheinigungen ausstellen können. Regelmäßig werden diese von Allgemeinärzt*innen ausgestellt und von Standesämtern akzeptiert. Die Bescheinigung mit der Begründung abzulehnen, dass der ausstellende Arzt u.a. als Psychiater praktiziere (übrigens mit einer großen Expertise in Fragen von Geschlecht), ist weder aus dem Gesetz noch der Begründung oder dem oben zitierten Rundschreiben abzuleiten. Die Forderung nach einer Diagnosestellung ist ebenfalls nicht mit dem Gesetz vereinbar. Diagnosen sind als Gesundheitsdaten besonders geschützt und müssen dem Standesamt gegenüber nicht offengelegt werden. Eine Forderung nach dem Ausschluss von Transsexualität hat ebenfalls keine Grundlage im Gesetz und ist darüber hinaus anmaßend und nicht sachgerecht. Personen können gleichzeitig trans- und intergeschlechtlich sein, schon deshalb kann ein Ausschluss von Transsexualität keine Voraussetzung für die Anwendbarkeit von §45b PstG sein. Der Verweis auf die rechtliche Situation für trans Personen ist für uns nicht nachvollziehbar oder gar eine hinreichende Begründung für die Ablehnung. Denn die Zugehörigkeit zum Personenkreis, für den das Gesetz gültig ist, wird über die ärztliche Bescheinigung geklärt.

B. hat die Erklärung ordnungsgemäß über das entsprechende Formular des Standesamts abgegeben und erfüllt alle im Gesetz genannten Voraussetzungen. Dementsprechend verlief die Entgegennahme der Erklärung im Standesamt X unproblematisch und die Eintragung im Geburtenregister sollte ebenso möglich sein.

Wir fordern das Standesamt Y entsprechend auf, die Eintragung der Änderung nach §45b PstG vorzunehmen. Wir möchten Ihnen als Abteilung die Möglichkeit geben, diesen Sachverhalt intern zu regeln. Über eine zeitnahe Antwort freuen wir uns.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermensch

C. Das falsche Uni-Zeugnis

Klientin C. hat an der Universität K. studiert und mit einem Master abgeschlossen. Auf dem Original des Master-Zeugnisses stand noch ihr inzwischen abgelegter Vorname. Nach ihrem Master-Abschluss änderte Klientin C. ihren Namen über das Transsexuellengesetz. Nach der Namensänderung ersuchte sie die Universität K. um eine Neuausstellung des Zeugnisses. Sie erhielt nach Abgabe ihres Originals ein korrigiertes Zeugnis mit dem Zusatz „Zweitschrift“. Klientin C. wandte sich an die zuständige Stelle der Universität K. und informierte diese über den Vorgang. Außerdem erbat C. bei dieser Stelle die Ausstellung eines Master-Zeugnisses ohne den Zusatz „Zweitschrift“. Die zuständige Stelle der Universität K. vertrat gegenüber C. die Auffassung, dass der Hochschule aufgrund der geltenden Rechtslage die Hände gebunden seien.

Guten Tag,

ich schreibe Ihnen in meiner Funktion als Antidiskriminierungsberater*in der überregionalen Beratungsstelle adis e.V. in Musterstadt. Wir beraten Menschen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ihren Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Außerdem gehen wir auf Institutionen zu, um Veränderungen anzustoßen und Diskriminierung vorzubeugen. Wir stehen unserem Auftrag gemäß parteilich an der Seite der Ratsuchenden.

Klientin C. suchte unsere Unterstützung in folgender Angelegenheit:

C. hat an der Universität K. studiert und mit einem Master abgeschlossen. Auf dem Original des Master-Zeugnisses stand noch ihr inzwischen abgelegter Vorname. Nach der Namensänderung über das Transsexuellengesetz ersuchte sie um eine Neuausstellung des Zeugnisses. Sie erhielt nach Abgabe ihres Originals ein korrigiertes Zeugnis mit dem Zusatz „Zweitschrift“. Der Vorgang ist Ihnen soweit bekannt. Sie vertreten gegenüber C. die Auffassung, dass der Hochschule aufgrund der geltenden Rechtslage die Hände gebunden sind. Das kann C. nicht nachvollziehen. Sie wandte sich zunächst an die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg, die im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg angesiedelt ist und wurde von dort an uns als zuständige Antidiskriminierungsberatung verwiesen. C.s Anliegen ist es, den Sachverhalt in ihrem Fall zu klären und für Aufklärung zu sorgen, die Studierenden in Zukunft diesen Prozess erleichtert. Wir sind aus unserer Expertise heraus ebenfalls der Ansicht, dass eine Ausstellung des Zeugnisses im Original rechtlich vertretbar und auch geboten ist, um Diskriminierung mit Bezug auf Transgeschlechtlichkeit zu vermeiden.

Das Transsexuellengesetz §5 enthält ein Offenbarungsverbot, das den Anspruch auf Neuausstellung von Zeugnissen begründet. Die Hochschulrektorenkonferenz empfiehlt auf dieser gesetzlichen Grundlage die Neuausstellung von Zeugnissen mit dem ursprünglichen Datum. (Anlage 1)

Sie schreiben, dass die Notiz der „Zweitschrift“ ohne weitere Angabe keine Rückschlüsse auf den Grund zulässt. Das ist nicht richtig. Sobald C. gefragt wird, wieso sie nicht die Originalurkunde vorlegt, ist sie gezwungen, ihre Transgeschlechtlichkeit offenlegen oder zu lügen. Damit das Offenbarungsverbot seinen Zweck erfüllt, muss dies verhindert werden. Das ist über eine Neuausstellung im Original erreichbar.

Verschiedene Rechtsgutachten, u.a. eine Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Anlage 2) räumen Befürchtungen über eine Falschbeurkundung in diesem Zusammenhang aus.

Die Rechtsgrundlage für eine Neuausstellung im Original ist also gegeben. Wenn Sie weiterhin anderer Auffassung sind, stellen Sie uns bitte die entsprechenden Quellen zur Verfügung.

Das Beispiel der Hochschule L., die das Bachelor-Zeugnis für C. im Original veränderte, zeigt, dass die Neuausstellung möglich ist und es mindestens einen Ermessensspielraum gibt. In Ihrer E-Mail vom TT.MM.JJJJ versichern Sie, dass Sie diesen Spielraum auch nutzen wollen. Wir möchten Sie ermutigen, das auch zu tun.

Wir freuen uns über Ihre zeitnahe Antwort in den nächsten 14 Tagen. Für Rückfragen stehen wir unter oben genannten Kontaktdaten zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermensch

D. Diskriminierungserfahrungen in der Klinik

Klient D. outete sich während eines Klinik-Aufenthalts als trans. Den Umgang damit empfand D. als diskriminierend. D. berichtet, dass ihm u.a. von seiner Bezugstherapeutin Frau L. die korrekte Anrede verweigert wurde, mit Verweis auf eine klinikinterne Regel, welche die Anrede nur nach Personalausweis vorsehe. Außerdem machten Klinikmitarbeiter*innen laut Klient D.s Bericht abwertende Bemerkungen zu queeren/trans Lebensentwürfen. Eine Intervention von Mitpatient*innen und ein gemeinsamer offener Brief an die Klinikleitung und die Bezugstherapeutin Frau L. bewirkten keine Veränderung. Auch im Entlassbrief, den D. erhielt, ist weiter durchgehend von „Frau“ und „*alter Name*“ die Rede.

Guten Tag,

ich schreibe Ihnen in meiner Funktion als Antidiskriminierungsberater*in bei adis e.V. in Musterstadt. Wir beraten Menschen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ihren Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Außerdem gehen wir auf Institutionen zu, um Veränderungen anzustoßen und Diskriminierungen vorzubeugen.

Klient D. suchte unsere Unterstützung in folgender Angelegenheit:

Herr D. kam in unsere Beratung und berichtete von Diskriminierung in Bezug auf Transgeschlechtlichkeit im Zusammenhang mit einem Aufenthalt in Ihrer Klinik im Sommer JJJJ. D. outete sich während D.s Aufenthalts als trans. Den Umgang damit empfand D. als diskriminierend. D. berichtet, dass ihm u.a. von Ihnen, Frau L., als Bezugstherapeutin die korrekte Anrede verweigert wurde, mit Verweis auf eine klinikinterne Regel, die die Anrede nur nach Personalausweis vorsehe. Außerdem machten Klinikmitarbeiter*innen laut Bericht abwertende Bemerkungen zu queeren/trans Lebensentwürfen. Eine Intervention von Mitpatient*innen und ein gemeinsamer offener Brief an Sie als Klinikleitung und Bezugstherapeutin bewirkten keine Veränderung. Auch im Entlassbrief aus dem November 2021 ist weiter durchgehend von „*alter Name*“ und „Frau“ die Rede. (Die entsprechenden Dokumente liegen uns vor. Den Bericht von sowie zwei Statements von Mitpatient*innen finden Sie im Anhang.)

Es ist wichtig, das Geschehene nicht auf sich beruhen zu lassen und eine Verbesserung der Versorgung für zukünftige trans Patient*innen anzustoßen. Wir teilen Einschätzung, dass die geschilderten Vorkommnisse eine Diskriminierung mit Bezug auf Geschlechtsidentität darstellen und unterstützen D.s Anliegen.

Wir gehen selbstverständlich davon aus, dass Ihnen das Wohlergehen Ihrer Patient*innen am Herzen liegt und dass Sie keine Diskriminierung beabsichtigen. Wir möchten deshalb zunächst erklären, warum es so wichtig ist, dass Name und Anrede korrigiert werden und Ihnen Ihre Handlungsspielräume aufzeigen.

Misgendern – falscher Name und Anrede

Die Anerkennung der geschlechtlichen Identität, zu der Anrede und Name als zentrale Bestandteile gehören, ist durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht geschützt. Das Bundesverfassungsgericht hat mehrfach festgestellt, dass nicht das eingetragene Geschlecht, sondern die Geschlechtsidentität ausschlaggebend und schützenswert ist. Die Weigerung, Anrede und Namen zu korrigieren, bedeutet für trans Personen die Nicht-Anerkennung ihrer Geschlechtsidentität und damit eine erhebliche Würdeverletzung. Eine offizielle Änderung von Namen und Personenstand ist mit großem Aufwand und Kosten verbunden. Die meisten trans Personen erleben deshalb eine Periode, in der eigentlicher Name und Papiere nicht übereinstimmen. Während dieser Zeit gilt dennoch das allgemeine Persönlichkeitsrecht und der rechtliche Diskriminierungsschutz, den das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für Geschlecht und Geschlechtsidentität sichert. Es gibt rechtlich gesehen keine Grundlage dafür, auf dem offiziellen Namen zu bestehen. Viele Dokumente können vor der amtlichen Änderung von Namen und Personenstand bereits geändert werden. Diskrepanzen zu offiziellen Dokumenten (wie der Versichertenkarte) können durch eine Notiz erklärt werden. Im vorliegenden Fall ging es in erster Linie um die mündliche Anrede, die in jedem Fall angepasst werden kann und, um Diskriminierung zu vermeiden, auch angepasst werden muss.

Auch fachlich und therapeutisch ist die Nutzung der veränderten Anrede angezeigt. Die S3-Leitlinie zu „Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: Diagnostik, Beratung, Behandlung“ von 2019 legt den aktuellen Standard der Behandlung fest. Zum Thema Anrede ist als konsensbasierte Empfehlung formuliert: „Die individuelle geschlechtliche Selbstbeschreibung der behandlingssuchenden Person soll im Rahmen des Erstkontaktes offen besprochen und in Absprache mit den Behandlungssuchenden anerkannt werden.“ (S. 15)

Wie wichtig dies für die psychische Gesundheit sein kann, belegen verschiedene Studien zu Suizidalität unter jungen trans Menschen, die durch Verwendung von gewünschten Namen, Anrede und Pronomen erheblich reduziert werden kann.

Unsere Frage an Sie ist:

Welche Regelungen gelten es an Ihrer Klinik bezüglich des Umgangs mit trans Patient*innen?

Wie werden Sie diese Regelungen ggf. anpassen, um Diskriminierung von trans Patient*innen künftig zu vermeiden?

Abwertende Bemerkungen

Laut D.s Bericht bemerkten Klinikangestellte zum Thema Trans „es sei nur eine Phase“ und „D. müsse sich an die falsche Anrede gewöhnen, weil es außerhalb der Klinik alle falsch machen würden“. Das sind klassische abwertende Bemerkung bezüglich der Lebensrealität von queeren und trans Personen. Die Haltung, dass sich Personen an Diskriminierung gewöhnen sollten, ist mit einem

therapeutischen Setting und Auftrag nicht vereinbar. Vielmehr müsste es um die Stärkung der Patient*innen im Umgang mit etwaigen Diskriminierungserlebnissen im Zusammenhang mit der Transition gehen. Auch dazu finden Sie Empfehlungen in der bereits erwähnten Behandlungsleitlinie. Zudem gibt es vielfältige Möglichkeiten zu fachlichen Fortbildungen. Das Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg bietet Fortbildungen zu Trans- und Intergeschlechtlichkeit an: <https://www.beratung-lsbttiq.net/fortbildung> Auch der Fachverband von Lsbtiq Menschen in der Psychologie bietet Beratung und Fortbildungen an: <https://www.vlsp.de/>

Bitte teilen Sie uns mit, welche Maßnahmen Sie treffen werden, damit Ihre Mitarbeiter*innen in Zukunft diskriminierungssensibler agieren.

Weiterhin ist es ein Anliegen über den Entlassbrief zu sprechen und wie dort auf Transgeschlechtlichkeit Bezug genommen wird. Dazu schlagen wir ein gemeinsames Gespräch vor.

Wir bitten Sie um eine möglichst zeitnahe Stellungnahme zu unseren Fragen bis zum TT.MM.JJJJ. Über einen Terminvorschlag für ein Gespräch freuen wir uns.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermensch

E. Diskriminierung in der Schule wegen trans Elternteil

Das Kind H. des Elternpaares E. besucht eine Klasse der Unterstufe und hat von Mitschüler*innen Anfeindungen und Diskriminierung erlebt. Während der Schulzeit fielen immer wieder beleidigende Aussagen und Witze gegenüber transgeschlechtlichen Personen. Zu ähnlichen Vorfällen kam es bereits in H.s letzter Schule, als bekannt wurde, dass ein Elternteil von H. transgeschlechtlich ist. Nach dem Schulwechsel hatte H. zunächst keine Probleme, seit einigen Monaten hat sich die Situation wieder verschärft, u.a. weil frühere Mitschüler*innen die jetzigen kontaktieren und wieder Druck ausüben. Familie E. berichtet, dass sie sich an die Schulleitung, an Klassenlehrer*in und Schulsozialarbeit gewandt haben und diese sich nun gemeinsam um Lösungen bemühen. Vorschlag dieser war, eine Unterstützer*innengruppe aus Mitschüler*innen von H. zu bilden.

Guten Tag

ich schreibe Ihnen in meiner Funktion als Antidiskriminierungsberater*in bei adis e.V. in Musterstadt. Wir beraten Menschen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ihren Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Außerdem gehen wir auf Institutionen zu, um Veränderungen anzustoßen und Diskriminierung vorzubeugen. Als überregionale Beratungsstelle sind wir für Baden-Württemberg zuständig.

Die Herren E. baten unsere Beratungsstelle um Unterstützung, da ihr Kind H. (7. Klasse) von Mitschüler*innen Anfeindungen und Diskriminierung erlebt. Während der Schulzeit fallen immer wieder beleidigende Aussagen und Witze gegenüber transgeschlechtlichen Personen. Zu ähnlichen Vorfällen kam es bereits in letzter Schule, als bekannt wurde, dass einer seiner Väter transgeschlechtlich ist. Nach dem Schulwechsel hatte H. zunächst keine Probleme, seit einigen

Monaten hat sich die Situation wieder verschärft, u.a. weil frühere Mitschüler*innen die jetzigen kontaktieren und wieder Druck ausüben. Familie E. berichtet, dass sie sich an Sie als Schulleitung, an H.s Klassenlehrer und die Schulsozialarbeit gewandt haben und Sie sich gemeinsam um Lösungen bemühen. Zusätzlich bittet Sie unsere Stelle um Unterstützung, um den Aspekt der Diskriminierung mit in den Blick zu nehmen.

Aus unserer Sicht handelt es sich um Diskriminierung hinsichtlich Geschlechts und sexueller Identität, da Kind H. mit Bezug auf seine Familienkonstellation angefeindet wird und queer- und transfeindliche Aussagen getätigt werden. Familie berichtet vom Ansatz, eine Unterstützer*innengruppe aus Mitschüler*innen zu bilden. Es ist sicher gut, das zu versuchen. In unserer Erfahrung mit Diskriminierung an Schulen sind solche Methoden allerdings nicht genug, um dem Aspekt der Diskriminierung zu begegnen. Denn die Mechanismen und Auswirkungen von Diskriminierung sind zu komplex, als dass 12-jährige Schüler*innen sie unter sich verhandeln und durchbrechen könnten. Es braucht unbedingt Erwachsene und am besten Pädagog*innen, die ihren Teil beitragen. Bei Diskriminierung geht es immer auch um gesellschaftliche und strukturelle Machtverhältnisse, die dann gegen einzelne Personen gerichtet werden. Trans Personen und gleichgeschlechtliche Paare bzw. Regenbogenfamilien erleben in vielerlei Hinsicht Diskriminierung. Familie E. kann nicht sicher sein, ob unter Eltern oder im Kollegium Vorbehalte gegenüber trans Personen und Regenbogenfamilien existieren. Das bedeutet, dass Schüler*innen unter Umständen abwertende Kommentare und Haltungen aus dem eigenen Elternhaus, der Peer-Gruppe, Sozialen Medien usw. als legitim kennengelernt haben und immer wieder darin bestärkt werden. Um dem etwas entgegenzusetzen, braucht es ein aktives Gegenarbeiten von anderen Erwachsenen, auch in der Schule. Es braucht sowohl Interventionen hinsichtlich der Gruppendynamik als auch eine fachliche inhaltliche Auseinandersetzung. Deshalb ist es wichtig, die Themen LSBTIQ und Diskriminierung unabhängig von Kind H. zu setzen und Haltung zu zeigen. So kann sich Solidarität und ein Gemeinschaftsgefühl etablieren und H. bekommt hoffentlich Sicherheit zurück.

Es gibt dazu eine Vielzahl von Möglichkeiten:

- Workshops zu Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in den Klassen
- Diskriminierung erkennen und Handeln – Wissensvermittlung, wie sich LSBTIQ-Feindlichkeit zeigt
- Intervenieren bei Witzen und feindlichen Sprüchen
- Ansprechen des Problems in der Klassenkonferenz (auch Elternabend oder Runder Tisch), damit alle Bescheid wissen und eingreifen können
- Ansprechpersonen qualifizieren
- Kollegiale Beratung
- Vernetzung mit LSBTIQ Gruppen und Beratungsangeboten in der Region

Wichtig ist, dass dabei nicht der Blick auf H. oder die Familie E. und das Thema Trans/Regenbogenfamilien verengt wird. Sonst ergibt sich oft die Dynamik, die Betroffenen als Problem auszumachen. Es geht darum, dass die Schule z.B. beim Elternabend allgemein vermittelt, dass sie für Vielfalt steht und keine Diskriminierung und Ausgrenzung toleriert, egal auf welche Merkmale bezogen.

Es geht uns bei alledem nicht darum zu behaupten, dass Sie bisher nichts gegen Diskriminierung an der Schule unternehmen. Die traurige Realität ist nur, dass immer noch mehr getan werden muss.

Gerne bieten wir Ihnen dabei Unterstützung an und stehen für Gespräche zur Verfügung oder stellen Kontakt mit Gruppen, Schulaufklärungsprojekten, Referent*innen usw. her.

Dem Elternpaar E. geht es um das Wohlergehen ihres Kindes. Sie schätzen die Bereitschaft von Lehrkräften, Schulsozialarbeit und Schulleitung sehr, Lösungen zu suchen. Sie wünschen sich, dass auch der Aspekt der Diskriminierung thematisiert wird. Wir unterstützen die Familie E. darin. Für Rückfragen, Fachberatung und Austausch stehen wir unter den o.g. Kontaktdaten zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermensch

G. Das Standesamt und die Verweigerung des männliches Geschlechtseintrages

Klientin Frau G. ersuchte das Standesamt Z bezüglich der Personenstandsänderung ihres minderjährigen Kindes I. nach § 45b PStG. Das Standesamt Z verwies in einer E-Mail an Frau G. auf den § 45b Abs. 1 PStG iVm. § 22 Abs. 3 PStG und interpretierte aus diesen Absätzen, eine Änderung des Geschlechtseintrages zu "männlich" sei mit dem § 45b PStG nicht möglich. Es seien nur Änderungen zum Personenstand "divers" möglich. Mit dieser Begründung lehnte das Standesamt die Änderung des Personenstandes von Kind I. ab.

Guten Tag,

ich schreibe Ihnen in meiner Funktion als Antidiskriminierungsberater*in der überregionalen Beratungsstelle adis e.V. in Musterstadt. Wir beraten Menschen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ihren Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Außerdem gehen wir auf Institutionen zu, um Veränderungen anzustoßen und Diskriminierung vorzubeugen. Wir stehen unserem Auftrag gemäß parteilich an der Seite der Ratsuchenden.

Frau G. wandte sich in folgender Sache an uns: suchte am TT.MM.JJJJ das Standesamt Z auf, um eine Änderung des Vornamens und der Geschlechtsangabe nach §45b PstG für ihr Kind I. zu veranlassen. Das Standesamt Z führt das Geburtenregister des Kindes und ist damit zuständig. Die erforderliche ärztliche Bescheinigung über das Vorliegen einer Variante der Geschlechtsentwicklung hatte Frau G. dabei. Dennoch verweigerten die Mitarbeiter*innen die Entgegennahme der Erklärung. Anstatt einer Begründung führten die Mitarbeiter*innen ohne für sie ersichtlichen Zusammenhang aus, dass §45b PstG nicht für trans Personen gelte und wiesen Frau G. ab.

Frau G. sieht sich durch Ihr Vorgehen benachteiligt und suchte unsere Unterstützung als Fachstelle für Antidiskriminierung.

Zunächst möchten wir Ihnen unser Verständnis der entsprechenden Regelung darlegen: §45b Personenstandsgesetz legt fest, dass Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung beim zuständigen Standesamt eine Erklärung über die Änderung von Vornamen und Geschlechtsangabe abgeben können. Für ein Kind unter 14 tut dies die gesetzliche Vertreterin. Die Klärung des Vorliegens einer Variante der Geschlechtsentwicklung erfolgt über eine ärztliche Bestätigung. In der

Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung ist nachzuweisen, dass eine Variante der Geschlechtsentwicklung vorliegt. Die Bescheinigung muss keine genaue Diagnose enthalten; vielmehr genügt das Attest des Arztes, dass die betroffene Person eine Variante der Geschlechtsentwicklung aufweist.“ (BR-Drucksache 429/18, S.9 <https://dserver.bundestag.de/brd/2018/0429-18.pdf>)

Frau G. und Kind I. erfüllen alle genannten Voraussetzungen. Demnach sollte eine Entgegennahme der Erklärung unproblematisch möglich sein.

Uns stellt sich die Frage, mit welcher Begründung Sie die Entgegennahme der entsprechenden Erklärung verweigern. Der Verweis auf die rechtliche Situation für trans Personen ist für uns nicht nachvollziehbar oder gar eine hinreichende Begründung. Denn die Zugehörigkeit des Kindes zum Personenkreis, für den das Gesetz gültig ist, wird über die ärztliche Bescheinigung geklärt. Auch ein Rundschreiben aus dem Bundesministerium des Innern vom 10.4.2019 stellt fest, dass Standesbeamt*innen der Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigungen vertrauen können und nur Voraussetzung ist, dass die Ausstellung durch approbierte Ärzt*innen erfolgt ist. Lediglich bei berechtigten Zweifeln, z.B. weil parallel ein Verfahren nach dem Transsexuellengesetz läuft, ist eine weitere Klärung des Sachverhalts durch das Standesamt angezeigt.

<https://www.personenstandsrecht.de/SharedDocs/kurzmeldungen/Webs/PERS/DE/rundschreiben/2019/0122-aenderung-geburtenregister.html>

Ihre Mitarbeiter*innen wiesen auf das Urteil des Bundesgerichtshofs aus dem April 2020 hin, demzufolge „Personen mit lediglich empfundener Intersexualität“ auf das Transsexuellengesetz verwiesen werden. Aus unserer Expertise als Antidiskriminierungsstelle hat dies keine Relevanz für den hier geschilderten Vorgang. Denn das erwähnte Urteil entschied für den Fall einer selbstbestimmten nicht-binären Identifikation ohne medizinischen Nachweis. Im Fall des Kindes von liegt jedoch eine ärztliche Bescheinigung vor, weshalb das Urteil keine Anwendung findet.

Wir fordern Sie entsprechend auf, die Erklärung entgegenzunehmen oder die Ablehnung zu begründen und die Kriterien zu nennen, die Sie anlegen, um Erklärungen nach §45b PstG entgegenzunehmen.

Frau G. geht es um eine sachgemäße Bearbeitung Ihres Anliegens und das Wohl ihres Kindes. Wir bitten deshalb um eine zeitnahe Antwort bis zum TT.MM.JJJJ.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermensch

Anmerkung: Das Standesamt Z lehnt die Eintragung weiterhin ab, unter Verweis auf § 45b Abs. 1 PStG iVm. § 22 Abs. 3 PStG führt es aus, dass eine Eintragung als „männlich“ für das Kind I. der Ratsuchenden G. nicht möglich sei. Erst ein Selbstbestimmungsgesetz würde dies bei dem vorliegenden Sachverhalt möglich machen, die derzeitige Rechtslage sähe diese Option jedoch (noch) nicht vor. Es kommt zu einem zweiten Beschwerdebrief:

Guten Tag,

bekanntlich beraten wir Frau G. bei der Angelegenheit der Änderung der personenstandsrechtlichen Eintragungen ihres minderjährigen Kindes I. Heute schreiben wir Ihnen, um zu Ihrer E-Mail vom TT.MM.JJJ Stellung zu nehmen.

In der vorbezeichneten E-Mail führen Sie unter Verweis auf § 45b Abs. 1 PStG iVm. § 22 Abs. 3 PStG aus, dass eine Eintragung als „männlich“ für das Kind der Ratsuchenden nicht möglich sei. Erst ein Selbstbestimmungsgesetz würde dies bei dem vorliegenden Sachverhalt möglich machen, die derzeitige Rechtslage sähe diese Option jedoch (noch) nicht vor.

Diesem Verständnis des Standesamts Z liegt aus unserer Sicht eine unzutreffende Auslegung der relevanten Vorschriften des Personenstandsgesetzes zugrunde.

Richtig ist, dass nach § 22 Abs. 3 PStG das Kind ohne Geschlechtsangabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden kann. Seit der Änderung der entsprechenden Vorschrift durch das GESETZ ZUR ÄNDERUNG DER IN DAS GEBURTENREGISTER EINZUTRAGENDEN ANGABEN vom 18.12.2018 („PStG-Änderungsgesetz“) kann also zulässigerweise „divers“ als „drittes Geschlecht“ in das Geburtenregister eingetragen werden (vgl. Lammers in: Gaaz/Bornhofen/Lammers, § 22 PStG, 5. Aufl. 2020, Rn. 12). Damit wurde, neben den Geschlechtsangaben „weiblich“ und „männlich“, eine weitere Möglichkeit der Geschlechtseintragung geschaffen.

Fehl geht das Standesamt Z in der Annahme, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 45b Abs. 1 und 3 PStG, für die antragsstellende Person die Möglichkeit eröffnet werde, allein die Option „divers“ als Geschlechtseintrag zu wählen. Dem ist nicht so.

Gegen diese Auslegung spricht der Wortlaut des § 22 Abs. 3 PStG als auch des § 45b Abs. 1 PStG (zu letztgenannter Vorschrift s. unten). Demnach kann (Zitat aus § 22 Abs. 3 PStG, Unterstreichung und Anmerkung des Unterzeichners): „[...] der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe [also der Angabe „weiblich“ oder „männlich“] oder mit der Angabe "divers" in das Geburtenregister eingetragen werden.“ Durch die Verwendung des Wortes „auch“ in § 22 Abs. 3 PStG soll klargestellt werden, dass die Eintragsvariante „divers“ neben den bereits möglichen Geschlechtsangaben bestehen soll (Lammers in: Gaaz/Bornhofen/Lammers, § 22 PStG, 5. Aufl. 2020, Rn. 14).

Gegen die Rechtsauffassung des Standesamtes Z spricht auch die historische Auslegung, da im Rahmen der parlamentarischen Beratungen gegenüber dem ursprünglich eingebrachten Gesetzesentwurf durch einen Änderungsantrag die zunächst bestehende Ist- in eine Kann-Bestimmung abgeändert wurde (ebd.).

So heißt es im Entwurf der Bundesregierung bezüglich des PStG-Änderungsgesetzes, dort unter der Überschrift „Wesentlicher Inhalt des Entwurfs“ (Zitat):

„Um die Abbildung der Geschlechtsidentität im Geburtenregister zu gewährleisten, wird betroffenen Personen die Möglichkeit eröffnet, den Geburtseintrag im Falle einer ärztlich festgestellten Variante der Geschlechtsentwicklung durch Erklärung gegenüber dem Standesamt zu ändern. Die betroffene Person kann dabei zwischen den Angaben „weiblich“ und „männlich“ sowie der Bezeichnung „divers“ und dem Streichen der Angabe zum Geschlecht wählen. Parallel können in der Erklärung die Vornamen angepasst werden.“ (Bundestagdrucksache 19/4669, S. 7)

Weiter heißt es in der Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Inneres und Heimat zu besagten Gesetz:

„[Es] soll die Möglichkeit bestehen, eine der in § 22 Absatz 3 genannten Geschlechtsangaben zu wählen. Dies entspricht der Wahlmöglichkeit, die bei einer späteren Erklärung nach § 45b des Entwurfs ermöglicht wird.“ (Bundestagdrucksache 19/6467, S. 13)

Zwischen allen Varianten der Geschlechtseintragung besteht somit ein freies Wahlrecht (Lammers in: Gaaz/Bornhofen/Lammers, § 22 PStG, 5. Aufl. 2020, Rn. 14; so auch Berndt-Benecke, StAZ 2019, 65, 69).

Deutlich vertritt diese Auffassung auch Bornhofen (in: Gaaz/Bornhofen/Lammers, § 45b PStG, 5. Aufl. 2020, Rn. 11), wenn er mit Verweis auf den Wortlaut des § 45b Abs. 1 PStG bemerkt:

„Der Wortlaut der Regelung lässt keinen Zweifel: Eine und damit jede der in § 22 Abs. 3 vorgesehenen Bezeichnungen, mit Ausnahme der bereits eingetragenen, steht zur Auswahl.“

In systematischer Hinsicht sind mit der vorgenannten Änderung des Personenstandsgesetzes vom 18.12.2018 nicht etwa die Möglichkeiten der Geburtsregistereintragungen bezüglich des Geschlechts (§ 21 Abs. 1 Nr. 3 PStG) dergestalt eingeschränkt worden, dass bei bestimmten Personen nur noch die Eintragung „divers“ als Rechtsfolge in Betracht käme. Der Verweis der § 45b Abs. 3 S. 1 PStG auf § 22 Abs. 3 PStG ist vielmehr auf die Weise zu verstehen, dass zusätzlich zu den bereits vorhandenen Optionen die Möglichkeit des „divers“-Eintrags geschaffen werden soll.

Im Übrigen dürfen wir Ihnen zur Kenntnis bringen, dass wir in unserer Beratungspraxis die Erfahrung gemacht haben, dass die freie Wahl der Geschlechtseintragung bei den Standesämtern in Musterstadt und Musterhausen unproblematisch möglich ist.

Nach dem Vorgesagten bitten wir um eine antragsgemäße Eintragung des Geschlechts des Kindes I. der Ratsuchenden G. als männlich.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermensch

H. Diskriminierung in der Schule durch Verwendung des falschen Namens in Listen und Plattformen sowie Verweigerung der Nutzung des Männerklos

Klient H. geht auf das Berufsschulzentrum O. Klient H. ist transgeschlechtlich. Er lebt seinen ganzen Alltag in seiner männlichen Rolle und Identität. Lediglich seine Namens- und Personenstandsänderung ist noch nicht offiziell vollzogen, d. h. noch nicht abgeschlossen beim Amtsgericht Q. Aus diesem Grund hatte er sich mit seinem Passnamen und mit Hinweis auf seinen neuen Namen in der Schule angemeldet. Zu Beginn des Schuljahres musste H. feststellen, dass der alte Name von H. in den Klassenlisten geführt wird. Bei der Anwesenheitskontrolle stellte er klar, dass man ihn im Umgang mit H. ansprechen soll und ging auf die Lehrer*innen zu, um den Sachverhalt klarzustellen. Mit Beginn des eLearning im Rahmen der Covid-19 Pandemie spitzte sich die Situation zu. In der Online-Plattform wird nur der „falsche“ Name geführt und es gibt keine Möglichkeit für H. diesen in der Plattform selbstständig zu verändern. Er thematisierte das Problem bei verschiedenen Lehrer*innen und der Schulleitung, bisher ohne, dass sein Wunsch Gehör fand.

Neben der Verwendung des Namens ist die Nutzung der Toilette ein weiterer Streitpunkt. H. wurde seitens der Schule aufgefordert, nicht die Männertoilette zu benutzen, sondern die

Behindertentoilette. Dies wurde mit dem Schutz vor Diskriminierung begründet, obwohl H. keine negativen Erfahrungen auf der Männertoilette gemacht hat.

Guten Tag,

ich schreibe Ihnen in meiner Funktion als Antidiskriminierungsberater*in bei adis e.V. in Musterstadt. Wir beraten Menschen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und ihren Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zu wehren. Außerdem gehen wir auf Institutionen zu und versuchen gemeinsam Veränderungen anzustoßen, um Diskriminierung vorzubeugen.

Einer Ihrer Schüler, H., wandte sich an unsere Beratungsstelle und suchte Rat im Umgang mit einer Diskriminierung, die er durch Sie bzw. Ihre Einrichtung erfahren hat.

H. geht seit Herbst JJJJ auf das Berufsschulzentrum O. H. ist transgeschlechtlich. Er lebt seinen ganzen Alltag in seiner männlichen Rolle und Identität. Lediglich seine Namens- und Personenstandsänderung ist noch nicht offiziell vollzogen, d. h. noch nicht abgeschlossen beim Amtsgericht Q. Aus diesem Grund hatte er sich mit seinem Passnamen und mit Hinweis auf seinen neuen Namen in der Schule angemeldet. Zu Beginn des Schuljahres musste H. feststellen, dass der alte Name in den Klassenlisten geführt ist. Bei der Anwesenheitskontrolle stellte er klar, dass man ihn im Umgang mit H. ansprechen soll und ging auf die Lehrer*innen zu, um den Sachverhalt klarzustellen.

Mit Beginn des eLearning spitzte sich die Situation zu. In der Online-Plattform wird nur der „falsche“ Name geführt und es gibt keine Möglichkeit für H. diesen zu verändern. Er thematisierte das Problem bei verschiedenen Lehrer*innen und Ihnen als Schulleitung, doch bisher leider ohne, dass sein Wunsch Gehör fand.

H. sieht in der Weigerung der Schule seine männliche Identität zu akzeptieren eine Diskriminierung und fühlt sich in seiner Würde verletzt.

Er wandte sich an uns, um seinem Anliegen Nachdruck zu verleihen, was wir hiermit tun. Ich möchte Ihnen aus unserer Expertise als Antidiskriminierungsstelle erklären, warum es so wichtig ist, dass der korrekte Name möglichst überall benutzt wird. Und ich möchte Ihnen Ihre großen Handlungsspielräume als Schulleitung aufzeigen.

Es gibt keinen für uns nachvollziehbaren Grund, in den Klassenlisten einen falschen Namen zu führen, denn faktisch benutzen alle Lehrer*innen und Mitschüler*innen den korrekten Namen. Hier wird eine Diskrepanz immer wieder in den Raum gestellt, die der Schüler dann immer wieder erklären und ausräumen muss. In noch viel stärkerem Maße gilt dies für das Online-Format, wo H. tagtäglich mit dem „falschen“ Namen konfrontiert wird. Das ist keine triviale Sache, sondern Sie schaden damit einem Ihrer Schüler erheblich. Es ist ein alltägliches Missachten seiner Identität und seiner Rechte und belastet ihn sowohl psychisch als auch physisch.

Die Anerkennung der geschlechtlichen Identität, zu der Anrede und Name als zentrale Bestandteile gehören, ist durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht geschützt. Den „falschen“ Namen zu verwenden, verletzt H. in seinen Persönlichkeitsrechten. Zudem hat Ihr Schüler Anspruch auf Diskriminierungsschutz. Laut Art. 3 Grundgesetz und Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz darf keine Person aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt werden, dazu gehört auch Transgeschlechtlichkeit. Zu offenbaren, dass eine Person Transgender ist, setzt die Person einem

hohen Potenzial an Diskriminierung aus. Das hat Ihre Schule unnötigerweise getan und tut es auch weiter.

Neben der Verwendung des Namens ist die Nutzung der Toilette ein weiterer Streitpunkt. H. wurde aufgefordert, nicht die Männertoilette zu benutzen, sondern die Behindertentoilette. Dies wurde mit dem Schutz vor Diskriminierung begründet, obwohl H. keine negativen Erfahrungen auf der Männertoilette gemacht hat. Ein zentraler Aspekt des Transsexuellengesetzes, welches die Änderung von Namen und Personenstand regelt, ist das sogenannte Offenbarungsverbot, das verbietet, die Geschichte einer Person offenzulegen, indem z.B. der frühere Name verwendet wird. Dieses Verbot existiert, um erwartbare Diskriminierung, die sogar der Gesetzgeber sieht, zu verhindern. H. hat bisher keinen Rechtsanspruch auf dieses Offenbarungsverbot nach dem Transsexuellengesetz. Allerdings sollte Ihnen der Schutz der Schüler*innen vor Diskriminierung auch so ein Anliegen sein. Ich bin mir sicher, Sie sehen das auch so. Im Moment investiert H. viel Zeit und Energie, in die Recherche von Informationsmaterial, Auseinandersetzungen mit Ihnen, Kontakt zu Beratungsstellen usw., die er viel sinnvoller für die tatsächliche Ausbildung nutzen könnte.

Ich vermute deshalb, dass es mehr an Unsicherheiten bezüglich des richtigen Vorgehens liegt, dass H. bisher immer wieder gesagt wurde, es sei nicht möglich, seinem Anliegen zu entsprechen. Rechtlich ist es definitiv unproblematisch seinen Namen auch ohne offizielle Namensänderung in Klassenlisten und dem eLearning zu benutzen. Das bestätigen auch Handlungsempfehlungen von unterschiedlichsten Stellen. Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Jugend und Frauen betriebene Internetportal sagt zu Thema Trans* und Schule: „Ein wichtiges Zeichen des Respekts ist, dass alle dein Geschlecht und deinen Namen anerkennen. Das sollte nicht nur mündlich selbstverständlich sein: Zu einem wirksamen Schutz vor Diskriminierung und Mobbing gehört auch, dass du auf dem Zeugnis, im Klassenbuch oder in Klassenlisten mit dem richtigen Namen und entsprechend deinem Geschlecht geführt wirst – auch ohne eine offizielle Namensänderung.“
<https://www.regenbogenportal.de/informationen/tipps-fuer-trans-schueler-innen>

Auch die Broschüre „Alle Farben im Blick“ (s. PDF im Anhang), die das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg 2020 herausgegeben hat, sagt: „Ein geänderter Vorname darf zudem ohne Weiteres auf Klausurbögen, Hausarbeiten, Anmelde Listen oder in Klassenbüchern im Sinne eines Spitz- oder Rufnamens verwendet werden.“

Wir fordern Sie dementsprechend auf, H. sowohl auf der Onlineplattform als auch in Klassenbüchern mit dem aktuellen Namen zu führen.

Eine andere Toilette zu nutzen als die, die seinem Geschlecht entspricht, würde H. immer wieder als „anders“ markieren und erst recht Diskriminierung aussetzen. Dafür gibt es keinen guten Grund. Auch hier sehen alle relevanten Empfehlungen vor, Schüler*innen die Toilette nutzen zu lassen, die ihrem Geschlecht entspricht. Solange damit keine Schwierigkeiten auftauchen, gibt es keinen Anlass zu intervenieren.

Ich würde mich sehr freuen, wenn wir zu diesem Thema ins Gespräch kommen. Wenn Sie Rückfragen haben, können Sie sich gerne jederzeit melden. Wir stellen Ihnen gern unsere Expertise in dem Bereich zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Maxi Mustermensch

3.3 Beispiele Vermittlungsgespräche, Fachberatung

D. Diskriminierungserfahrungen in der Klinik

Klient D. outete sich während eines Klinik-Aufenthalts als trans. Den Umgang damit empfand D. als diskriminierend. D. berichtet, dass ihm u.a. von seiner Bezugstherapeutin Frau L. die korrekte Anrede verweigert wurde, mit Verweis auf eine klinikinterne Regel, welche die Anrede nur nach Personalausweis vorsehe. Außerdem machten Klinikmitarbeiter*innen laut Klient D.s Bericht abwertende Bemerkungen zu queeren/trans Lebensentwürfen. Eine Intervention von Mitpatient*innen und ein gemeinsamer offener Brief an die Klinikleitung und die Bezugstherapeutin Frau L. bewirkten keine Veränderung. Auch im Entlassbrief, den D. erhielt, ist weiter durchgehend von „Frau“ und „alter Name“ die Rede.

Ausgehend vom Beschwerdebrief fand ein Vermittlungsgespräch statt, bei dem Ratsuchender, Berater*in, Therapeut*in und Klinikleitung anwesend waren. In der Vorbereitung wurde besprochen, dass Ratsuchender und Berater*in im selben Raum sind, damit Zwischenabsprachen möglich sind und der Ratsuchende nicht das Gefühl hat allein zu sein. Außerdem erfolgten Absprachen über wichtige Anliegen und Rollenverteilung. Die Anliegen stießen bei den Vertreter*innen der Klinik auf viel Abwehr. Das eigene Verhalten wurde gerechtfertigt und Pathologisierung reproduziert, Expertise (auch die der Beratungsstelle) nicht anerkannt. In dem einstündigen Gespräch konnten keine konkreten Ergebnisse erzielt werden. In der Nachbesprechung gab es für den Ratsuchenden dennoch positive Aspekte. Das Gespräch half einen Abschluss zu finden. Es gab Gewissheit, die Diskriminierungserfahrung nicht auf sich beruhen lassen zu haben und sich gewehrt zu haben. Im Gesprächsverlauf gab es einige frustrierende Momente. Diese jedoch mit Berater*in zu teilen, verstärkte das Gefühl, dass es kein individuelles Problem ist. Es gab die Möglichkeit, die Diskriminierung bei den Verantwortlichen zu lassen und sich anderen Themen zuzuwenden. Zudem konnte über den Beratungsprozess Kontakt zu Community hergestellt werden.

H. Diskriminierung in der Schule durch Verwendung des falschen Namens in Listen und Plattformen sowie Verweigerung der Nutzung des Männerklos

Klient H. geht auf das Berufsschulzentrum O. Klient H. ist transgeschlechtlich. Er lebt seinen ganzen Alltag in seiner männlichen Rolle und Identität. Lediglich seine Namens- und Personenstandsänderung ist noch nicht offiziell vollzogen, d. h. noch nicht abgeschlossen beim Amtsgericht Q. Aus diesem Grund hatte er sich mit seinem Passnamen und mit Hinweis auf seinen neuen Namen in der Schule angemeldet. Zu Beginn des Schuljahres musste H. feststellen, dass der alte Name von H. in den Klassenlisten geführt wird. Bei der Anwesenheitskontrolle stellte er klar, dass man ihn im Umgang mit H. ansprechen soll und ging auf die Lehrer*innen zu, um den Sachverhalt klarzustellen. Mit Beginn des eLearning im Rahmen der Covid-19 Pandemie spitzte sich die Situation zu. In der Online-Plattform wird nur der „falsche“ Name geführt und es gibt keine Möglichkeit für H. diesen in der Plattform selbstständig zu verändern. Er thematisierte das Problem bei verschiedenen Lehrer*innen und der Schulleitung, bisher ohne, dass sein Wunsch Gehör fand.

Neben der Verwendung des Namens ist die Nutzung der Toilette ein weiterer Streitpunkt. H. wurde seitens der Schule aufgefordert, nicht die Männertoilette zu benutzen, sondern die Behindertentoilette. Dies wurde mit dem Schutz vor Diskriminierung begründet, obwohl H. keine negativen Erfahrungen auf der Männertoilette gemacht hat.

In Folge des Briefs fand ein Vermittlungsgespräch statt, bei dem der Ratsuchende, Berater*in und verantwortliche*r Lehrer*in online anwesend waren. In der Anbahnung des Gesprächs war viel Abwehr spürbar, was die Anliegen des Ratsuchenden, die Einbeziehung der Antidiskriminierungsberatung und den eigenen Handlungsspielraum anging. Es wurde vorgebracht, der Schüler hätte sich nicht an den vorgesehenen Beschwerdeweg gehalten (der dem Schüler nicht transparent war) und technisch sei das Problem nicht auf Ebene der Schule sondern nur landesweit zu beheben. Im Vorfeld fanden enge Absprachen zwischen Ratsuchendem und Berater*in statt, um einen Umgang mit dieser Abwehrhaltung zu finden, Erwartungen zu managen und Druck rauszunehmen. Im Gespräch schilderte der*die Berater*in die rechtliche Lage und erklärte viel zu Dynamik und Machtgefälle zwischen Schüler*innen und Lehrer*innen, warum es hilfreich und legitim ist externe Stellen hinzuzuziehen und wie an anderen Schulen Lösungen für ähnliche Situationen gefunden wurde. Der Schüler legte in eigenen Worten dar, welche Wirkung die erlebte Diskriminierung auf ihn hat. Die Lehrkraft gewann dadurch ein neues Verständnis der Situation und setzte sich in der Folge für konstruktive Lösungen ein. Zum Beispiel wurde für die IT doch eine Möglichkeit gefunden, auf Schulebene einzugreifen und den korrekten Namen zu setzen. Auch für die anderen Anliegen wurden Lösungen gefunden. Hier hatte das Vermittlungsgespräch Erfolg, in dem es unter anderem als Raum zum Zuhören und Perspektivwechsel fungierte, der im Schulalltag sonst nicht herstellbar war.

3.4 Anonyme und strukturelle Beschwerde

F. Falsche Bezeichnungen in Geburtsurkunde der Kinder

Klient F. hat leibliche Kinder, welche er selbst auf die Welt gebracht hat. In deren Geburtsurkunde ist er als Mutter und unter seinem alten Namen, welchen er nicht mehr führt, eingetragen. Die in der Geburtsurkunde benannte Person gibt es demnach nicht, niemand führt diesen Namen. Das deutsche Recht sieht vor, dass F. dies nicht ändern kann. Möchte F. diese Geburtsurkunden verwenden (z. B. für die Einschulung eines Kindes), bestehen mehrere Problematiken: F. taucht unter seinem aktuellen Namen überhaupt nicht in der Geburtsurkunde seiner Kinder auf, obgleich er leiblicher Elternteil ist, und auch das Sorgerecht innehat. Die Geburtsurkunde hilft F. also nicht, seine Verwandtschaft und sein Sorgerecht für seine Kinder zu bezeugen. Stattdessen wird in der Urkunde auf eine nonexistenten Person verwiesen. F. ist nun gezwungen, sich zu outen, also die eigene Transgeschlechtlichkeit zu offenbaren, und z. B. über den Gerichtsbeschluss o. ä. nachzuweisen, dass F. tatsächlich rechtlich gesehen der in der Geburtsurkunde aufgeführten Person entspricht. F. ist nun einerseits darauf angewiesen, dass die Person, mit welcher F. es zu tun hat, im Umgang mit diesen Dokumenten geschult ist, und daraus nachvollziehen kann, dass F. tatsächlich Elternteil seiner Kinder ist. Akzeptiert die Person diese Dokumente nicht, entsteht für F. ein weiterer bürokratischer Aufwand, der zeitliche Ressourcen beansprucht und zusätzlich mental belastend sein kann (etwa durch die Zwangsausweisungen). Außerdem ist F. darauf angewiesen, dass diese Person weder für F. noch für F.s Kinder Nachteile aus diesem Wissen über F.s Transgeschlechtlichkeit zieht. Dies bedeutet für F. und seine Familie eine deutlich erhöhte Vulnerabilität. In akuten Situationen kann die vermeintlich ungeklärte Verwandtschaft auch weitere Probleme bedeuten, z. B. in Fällen einer akut nötigen medizinischen Entscheidung nach Unfall eines Kindes.

Alle mit der Geburtsurkunde zusammenhängenden Prozesse sind für F. und F.s Familie daher in der Regel deutlich schwerer als für cis Personen. Dies stellt ein diskriminierendes Verhältnis dar.

Dazu:

Die Rechtsstellung von Trans*personen in Deutschland

Maya Markwald

<https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/308625/die-rechtsstellung-von-trans-personen-in-deutschland/>

„Trans*elternschaft: das Recht, gleichzeitig Ich und Elternteil zu sein

Besondere Probleme mit der Anerkennung ihrer geschlechtlichen Identität stellen sich für Trans*personen, wenn sie Eltern sind oder werden. Wenn 300 Tage nach Entscheidung des Gerichts durch die Person ein Kind geboren wird oder die Abstammung eines Kindes anerkannt oder festgestellt wird, ist die gerichtliche Entscheidung, mit der Vorname und Geschlechtseintrag geändert wurden, unwirksam. Jenseits dieser 300 Tage wird zwar die Entscheidung nicht unwirksam. Die Person behält ihren geänderten Personenstand und Vornamen – allerdings nicht im Verhältnis zum Kind. Eine Trans*frau, mit deren Samen ein Kind gezeugt wurde, kann in der Geburtsurkunde ihres Kindes nur als Vater eingetragen werden. Ein Trans*mann, der ein Kind gebärt, nur als Mutter.

Trans*menschen können also ihre Elternschaft derzeit nur rechtlich anerkannt bekommen, wenn sie auf die Anerkennung ihres richtigen Geschlechts im Verhältnis zu ihrem Kind verzichten, weil das Recht bestimmten reproduktiven Funktionen bestimmte vergeschlechtliche Rollen zuweist. Der Bundesgerichtshof hält das für verfassungsgemäß. Der Bundesgerichtshof sieht in der Eintragung mit dem Geschlecht, das gemeinhin dem jeweiligen Reproduktionsbeitrag zugeordnet wird, d.h. Vater für Samen spendende Person, Mutter für gebärende Person, keinen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht von Trans*personen. Entscheidend sei die als biologisch dargestellte Zuordnung. Aufgabe des Elterneintrags sei nach dem Willen des Gesetzgebers über den Fortpflanzungsbeitrag Aufschluss zu geben. Für die betroffenen Familien führt dies teilweise zu erheblichen Problemen. Weil die Eltern in einem anderen Geschlecht leben, als dem, das sich aus der Geburtsurkunde der Kinder ergibt, werden sie häufig nicht als Eltern erkannt. Erklären sie den Sachverhalt, sind sie gezwungen, sich zu outen. Dadurch werden auch die Kinder der Gefahr von Diskriminierung ausgesetzt. Hier besteht Handlungsbedarf. Den Belangen von Trans*personen könnte bei der dringend notwendigen Reform des Abstammungsrechts durch geschlechtsneutrale Bezeichnungen für die Eltern eines Kindes Rechnung getragen werden.“

Bei der Frage um die rechtliche Anerkennung von trans-Elternschaft und die Eintragung in Geburtsurkunden handelt es sich um eine strukturelle Problematik, welche auch juristisch legitimiert ist. Zwar lässt sich das AGG durchaus auch so begreifen, dass diese Behandlung von trans Personen widerrechtlich ist, die aktuell z. B. vom Bundesgerichtshof vertretene Haltung bestätigt und legitimiert aber an dieser Stelle die Diskriminierung. Das Format des Beschwerdebriefes, welcher bei Ungleichbehandlung und Diskriminierung häufig auf die Ungleichbehandlung/Diskriminierung hinweist und zur Verhaltensänderung o.ä. aufruft, greift an dieser Stelle nicht. Nötig ist hier eine Gesetzesänderung bzw. Eine neue juristische Auslegung, welche die Unrechtmäßigkeit des Gesetzes bestätigt.

Wollen Antidiskriminierungsstellen an dieser Stelle tätig werden, kann das zwar von einem spezifischen Fall ausgehen, richtet sich aber gegen ein strukturelles Problem, welches geklärt werden muss, damit auch die Diskriminierung im Einzelfall aufhören kann.

Dokumentation und Statistik als Interventionen

In Fällen von struktureller Diskriminierung bietet sich an, das Melden und die Dokumentation von Fällen als Interventionen zu sehen. Auch wenn im Einzelfall keine Änderung z.B. der Geburtsurkunde zu erwirken ist, ist es wichtig, zur Meldung zu ermutigen. Das Wissen über die Realität von Diskriminierung über Statistiken ist hilfreich, um politisch Aufmerksamkeit zu erlangen, fundiert fachliche Diskussionen zu führen und nicht zuletzt die Notwendigkeit der Antidiskriminierungsarbeit zu belegen.



4. Weiterverweisen / Fälle weitergeben

Nicht immer ist die Antidiskriminierungsberatung (alleinig) passende*r Ansprechpartner*in. Sucht eine Person bspw. nach Referent*innen bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten zu geschlechtlicher Vielfalt/Transgeschlechtlichkeit, allgemeiner trans-Beratung, Angehörigenberatung, juristischer Beratung, Beratung bezüglich sexueller Gesundheit, etc., ist es sinnvoll, die Person weiter zu verweisen. Besteht zudem Bedarf an den Leistungen der Antidiskriminierungsstelle, kann dies auch parallel geschehen.

4.1 An wen kann ich verweisen?

An wen verwiesen werden kann ist abhängig vom Bedarf der*s Klient*in. Es ist hier einerseits sinnvoll, über das Netz an lokalen Stellen informiert zu sein, und andererseits bei Bedarf Kontakt zu größeren Netzwerken zu suchen. Im Kontakt zu größeren Netzwerken lassen sich bspw. Informationen finden, falls ein Gerichtsverfahren begonnen werden soll, oder eine strukturelle Beschwerde/Aktion angedacht ist, oder schlicht falls unklar ist, welche*r Ansprechpartner*in geeignet ist. Zwei bundesweite Netzwerke sind der Bundesverband Trans* e.V. (bvt) und die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti).

Das aus Selbstorganisationen bestehende Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg ist mit seinem Unterstützungsverein Träger mehrerer Beratungsprojekte. Es gibt ein Netzwerk aus communitybasierter Beratung vor Ort <https://www.beratung-lsbttiq.net/>, eine Onlineberatung für Baden-Württemberg <https://netzwerk-lsbttiq.assisto.online/> sowie ein Projekt zur Unterstützung von trans, inter und nicht-binären Personen bei geschlechtsspezifischer und sexualisierter Gewalt <https://netzwerk-lsbttiq.assisto.online/unterstuetzung-von-tin-personen-bei-geschlechtsspezifischer-und-sexualisierter-gewalt>.

4.2 Wann vermittele ich zu trans-Beratungen?

Um abzuklären, ob eine Weitervermittlung in eine trans-Beratung hilfreich ist, kann Kapitel 1.4 „Abgrenzung: Antidiskriminierungsberatung für trans Personen vs. trans-Beratung“ ein passender Ratgeber sein.

Besteht ein grundsätzlicher Beratungsbedarf zu Transgeschlechtlichkeit, Transition, Coming-out und Ähnlichem, ist ein Hinweis auf Angebote der trans-Beratung sinnvoll. Es kann sehr sinnvoll sein, mit

umliegenden Stellen der trans-Beratung in Kontakt zu stehen, um über deren Angebot informiert zu sein und dies auch kommunizieren zu können ("hier könnte dir vielleicht auch Heike Müller von der trans-Beratung Musterstadt einige Fragen beantworten, schau mal, hier ist auch ein Flyer von denen"). Bestehen parallel ein Beratungsbedarf dieser Art und eine Diskriminierungserfahrung, bei welcher eure Beratungsstelle unterstützen und ggf. eine Intervention begleiten kann, kann der*m Klient*in auch angeboten werden, beide Angebote in Anspruch zu nehmen. Wenn gewünscht, kann hier ein Austausch der Antidiskriminierungsberatung mit der trans-Beratung stattfinden, um zu ermöglichen, ein ganzheitliches Bild der aktuellen Situation zu erhalten und (Beratungs-)Bedarfe zu ermitteln und Wissen auszutauschen (vielleicht weiß z. B. die trans-Beratung Lösungsstrategien oder aber hat bereits mehrmals ähnliche Beschwerden erhalten etc.).

4.3 Was gibt es zu beachten, wenn Fälle weitergegeben werden?

Bei der Weitergabe von Fällen ist zu beachten, sich nicht über die*den Klient*in hinwegzusetzen und bei allen Schritten explizit deren Einverständnis einzuholen. So kann für manche Klient*innen hilfreich sein, wenn die Antidiskriminierungsberatung den ersten Kontakt zu einer anderen Stelle herstellt und ggf. bereits über die Transgeschlechtlichkeit spricht, die richtige Anrede weitergibt etc. Für andere Klient*innen bzw. in anderen Situationen ist dies wiederum nicht gewünscht. Wird dieses Vorgehen nicht explizit besprochen, kann es zu Zwangsoutings und weiterem diskriminierenden und verletzenden Verhalten kommen.

Das adäquate Vorgehen in der Fallweitergabe basiert darauf, alle Schritte mit Klient*innen zu besprechen, und nur Dinge zu tun, die so vereinbart wurden. Nur durch diesen kommunikativen Weg kann eine gute Beratung und auch eine gute Fallweitergabe bzw. Weitervermittlung ermöglicht werden. Andernfalls erleben Klient*innen Fremdbestimmung, was gerade Personen mit gruppenbezogenen Diskriminierungserfahrungen häufig erfahren. Wir sollten dies nicht replizieren.

Es ist vielleicht ungewohnt, aber ratsam, lieber eine Sache zu viel abzuklären als eine zu wenig. Sinnvolle Fragen können hier (u.a.) sein:

- Möchtest du, dass ich Kontakt mit Stelle XY herstelle, oder möchtest du das lieber selbst übernehmen?
- Wenn ich mit Stelle in XY in Kontakt trete, um Informationen einzuholen, soll ich nur allgemeine Infos einholen, oder darf ich auch über deinen Fall berichten?
- Möchtest du zu Stelle XY begleitet werden? / Sollen wir zusammen dort anrufen/einen Termin vereinbaren/...?
- Welchen Namen und welche Anrede für dich soll ich Stelle XY nennen? Darf ich (wenn hilfreich/nötig) deine Transgeschlechtlichkeit erwähnen?
- Gibt es etwas, was ich (nicht) sagen soll?
- ...



5. Ressourcen

Trans. Frau. Sein. Aspekte geschlechtlicher Marginalisierung. Felicia Ewert (2018), edition assemblage.

<https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/trans-ganz-einfach/>

<https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/terfs/>

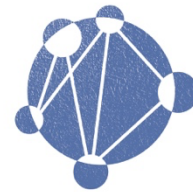
<https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/soll-geschlecht-abgeschafft-werden/>

<https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/trans-mit-kind-online-veranstaltung-zur-veroeffentlichung-der-broschuere-des-bvt/>

<https://www.regenbogenportal.de/>

<https://gerechtsanwaeltinnen.de/friederike-boll/>

<https://freiheitsrechte.org/themen/gleiche-rechte-und-soziale-teilhabe/selbstbestimmter-geschlechtseintrag>



adis e.V.
Antidiskriminierung
Empowerment
Praxisentwicklung

Impressum

Kontakt

adis e.V. – Antidiskriminierung · Empowerment · Praxisentwicklung
Bismarckstr. 136
72072 Tübingen

E-Mail: info@adis-ev.de
E-Mail Beratungsteam: beratung@adis-ev.de

Stand: Juli, 2024

Gestaltung: Emil Arlo Nannt

Mit Unterstützung von

respekt*land
Antidiskriminierungsberatung
für ganz Deutschland



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Ein Förderprogramm der Antidiskriminierungsstelle des Bundes