

Bedeutung der ‚Dritten Option‘ in der Universität
Abbau von Diskriminierungen nicht-binärer und binärer inter- und transgeschlechtlicher Personen

Juristisches Kurzgutachten von Dr. jur. Louis Kasten für die
Universität Kassel

16.10.2019

Vorwort

Das folgende Gutachten wurde erarbeitet im Rahmen des Projekts „Herausforderungen und Notwendigkeiten zum dritten Geschlechtseintrag“ unter der Leitung von Prof. Dr. Elisabeth Tuidor und Verena Hucke (beide Fachgebiet Soziologie der Diversität) und gefördert im „Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit“ der Universität Kassel, 2018.

Die Diskussionen zur und die dann erfolgte Veränderung des Personenstandsrechts in Hinblick auf die 3. Geschlechtsoption „divers“ fordern Organisationen und Bildungseinrichtungen heraus, geht es doch darum, eine diskriminierungsfreie und anerkennende Arbeits- und Studiensituation für alle zu schaffen. Dementsprechend widmete sich das Projekt in einer hochschulöffentlichen Podiumsdiskussion, in einer Fortbildung sowie dem hier vorliegenden Kurzgutachten der Arbeits- und Studiensituation von Personen, die sich jenseits der cis- und zweigeschlechtlichen Ordnung positionieren. Das Projekt verfolgte die Ziele (a) eine kritische Diskussion zum ‚dritten Geschlechtseintrag‘ innerhalb der Universität voran zu treiben, (b) das Diskriminierungspotential an der Universität zu erfassen, und (c) und notwendige strukturelle und technische Veränderungen ausgehend vom ‚dritten Geschlechtseintrag‘ anzudenken.

Unser Dank geht an die Aktivist*innen der ‚Aktion Standesamt‘ und die AG ‚trans*emanzipatorische Hochschulpolitik‘ sowie an das Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universität Kassel, Dr. Sylke Ernst und die Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Kassel durch die das Projekt unterstützt und realisiert werden konnte.

Einführung

Seit dem Ende des Jahres 2018 ist es auf Veranlassung des Bundesverfassungsgerichts möglich, dass Personen nicht als weiblich oder männlich registriert sind, sondern unter dem Begriff ‚divers‘. Des Weiteren ist auch das Offenlassen einer geschlechtlichen Angabe möglich (mehr hierzu unten).

Personen, die sich weder einem weiblichen noch einem männlichen Geschlecht zuordnen können, existieren selbstverständlich nicht erst seit 2018. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu deren Rechten sowie die darauf basierende Reform des Personenstandsrechts sollte jedoch der späteste Anlass für die Universität sein, ihre Existenz zur Kenntnis zu nehmen und sich aktiv damit auseinanderzusetzen, inwiefern die Universität nicht-binären Studierenden und Mitarbeitenden gerecht wird.

Zum besseren Verständnis der folgenden rechtlichen Zusammenfassung und der vorgeschlagenen Maßnahmen erfolgt hier zunächst eine kurze Einführung in die Hintergründe.

1. Begriffe

NICHT-BINÄR

Nach dem Personenstandgesetz können Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich einordnen können eine Eintragung als ‚divers‘ erlangen. Der Begriff ‚divers‘ ist jedoch keine Selbstbezeichnung, sondern soll lediglich als Sammelbegriff dienen.

In diesem Text wird daher der Begriff ‚nicht-binär‘ verwendet. Gemeint sind alle Personen, die sich mit den Begriffen ‚Mann‘ bzw. ‚Frau‘ nicht zutreffend bezeichnet sehen. ‚Nicht-binär‘ ist derzeit eine häufige Selbstbezeichnung. Daneben existieren jedoch weitere Selbstbezeichnungen wie non-binary, enby, genderfluid, genderqueer oder abinär. Zur Vereinfachung wird in diesem Text jedoch ausschließlich der Begriff nicht-binär genutzt.

Das Netzwerk Geschlechtliche Vielfalt Trans* NRW (NGVT* NRW) e.V. schreibt zum Begriff ‚nicht-binär‘:

„Nicht-binäre Menschen haben ein Geschlecht, das in das binäre Geschlechtermodell nicht passt, weil sie nicht, nicht ganz oder nicht immer „männlich“ oder „weiblich“ sind.

Oft werden auch der englische Begriff „nonbinary“ und das Substantiv Enby (abgeleitet von „nb“ für „nonbinary“) verwendet. Nicht-binär ist ein Überbegriff für verschiedene Geschlechter. Manche nicht-binäre Menschen haben ein Geschlecht „zwischen männlich und weiblich“, manche verorten sich völlig unabhängig von diesem Zweiersystem und manche erleben ihr Geschlecht als fließend (genderfluid), d.h. nicht dauerhaft festgelegt.

Die Geschlechtsidentität bzw. das Geschlecht ist wie bei allen anderen Menschen unabhängig davon, wie der Körper der Person aussieht, welcher Geschlechtseintrag im [Geburtenregister] steht oder welche sexuelle Orientierung die Person hat. Viele nicht-binäre Menschen bezeichnen sich als trans; dies trifft jedoch nicht auf alle zu.“¹*

In dem Glossar des NGVT* NRW finden sich auch Erklärungen zu vielen weiteren Begriffen.²

INTERGESCHLECHTLICHKEIT / INTER*

Intergeschlechtlichkeit umschreibt eine bereits bei der Geburt angelegte körperliche Konstitution, die den gesellschaftlichen Normen von ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ nicht vollständig entspricht. Diese Konstitution ist jedoch nicht zwingend bereits bei Geburt erkennbar. Die körperliche Konstitution von verschiedenen inter* Personen ist vielfältig und kann sich im Laufe einer Biografie erheblich ändern – wie sich auch die Körper aller anderer Menschen im Laufe des Lebens wesentlich ändern. Auch (medizinische) Biografien und geschlechtliche Identitäten von inter* Personen sind vielfältig. Inter* kann neben der körperlichen Konstitution auch eine Geschlechtsidentität sein – ist dies aber nicht zwangsläufig.

Aufgrund der hegemonialen Erwartung, dass Kinder binärgeschlechtlich sind, gibt es eine lange Praxis von medizinischen Behandlungen von Kindern und Jugendlichen, die nicht medizinisch notwendig sind, sondern lediglich der Anpassung des Körpers an gesellschaftliche Normen von männlich oder weiblich dienen – ohne, dass die informierte Einwilligung der Kinder und Jugendlichen zur Behandlung vorliegt. Neben diesen operativen Eingriffen und anderen Behandlungen ohne Einwilligung, deren explizites Verbot geplant ist, gibt es aber auch von der jeweiligen inter* Person erwünschte medizinische Behandlungen zur Modifikation des körperlichen Erscheinungsbildes.

Die deutsche Vertretung der Internationalen Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen (IVIM) | Organisation Intersex International (OII Germany) schreibt:

„Inter ist ein Begriff, der sich aus der Community entwickelt hat, und der als ein emanzipatorischer und inklusiver Überbegriff die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten bezeichnet.*

Inter umschreibt die gelebte Erfahrung mit einem Körper geboren zu sein, der den normativen Vorstellungen von männlich/Mann und weiblich/Frau nicht entspricht. Dies führt noch heute zu Diskriminierungen und Menschenrechtsverletzungen, wie z.B. uneingewilligte geschlechtsverändernde Eingriffe.*

¹ <https://ngvt.nrw/category/glossar/#nicht-binaer> (zuletzt abgerufen am 24.09.2019).

² <https://ngvt.nrw/category/glossar/> (zuletzt abgerufen am 24.09.2019).

Inter ist kein ‚Drittes Geschlecht‘. Die körperlichen Realitäten von Menschen mit angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale sind so vielfältig, dass sie nicht einfach in eine dritte Kategorie subsumiert werden können.*

*Inter*Menschen können, wie alle Menschen, eine männliche, weibliche, trans* oder nicht-binäre Identität haben. Inter*Menschen bezeichnen ihre Geschlechtsidentität manchmal auch als Inter*, Herm, Zwitter oder Zwischengeschlecht.“³*

Auch in diesem Text wird ‚inter*‘ als Überbegriff für intergeschlechtliche Lebensrealitäten verwendet. Das * steht hierbei in Anlehnung an die Platzhalterfunktion in Datenbanken für eine Vielfalt verschiedener Endungen wie ‚intergeschlechtlich‘ und ‚intersexuell‘.

Eine weiterführende Broschüre zu „Inter* und Sprache“ findet sich auf der Homepage des Vereins TransInterQueer e.V. (TRIQ), wo auch weitere Broschüren zu inter*- und trans*-bezogenen Themen veröffentlicht sind.⁴

TRANS*

Auch ‚trans*‘ wird in diesem Text – und auch in vielen anderen Kontexten – als Überbegriff für eine Vielzahl von Begriffen und Selbstdefinitionen wie ‚transgender‘, ‚transsexuell‘, ‚transgeschlechtlich‘ und ‚transident‘ genutzt.

Wie inter* Personen sind auch trans* Menschen sehr unterschiedlich und vielfältig, bezeichnen sich selbst mit unterschiedlichen Begriffen und durchlaufen unterschiedliche (medizinische) Biografien. Trans* Personen haben gemeinsam, dass sie eine andere Geschlechtsidentität haben als von Dritten zunächst aufgrund der äußeren Körperlichkeit angenommen wird/wurde. Es kann sich hierbei um eine männliche oder weibliche Geschlechtsidentität handeln, die von dem bei Geburt angenommenen Geschlecht abweicht, aber auch um eine Geschlechtsidentität, die sich nicht (ausschließlich) mit den Begriffen männlich oder weiblich bezeichnen lässt – also eine nicht-binäre Identität.

Bei einer binären trans* Person ist selbstverständlich immer das Identitätsgeschlecht und nicht das fälschlicherweise bei Geburt durch Dritte zunächst angenommene Geschlecht zu bezeichnen – das heißt, eine transgeschlechtliche Frau ist eine Frau, die zunächst fälschlicherweise als männlich eingeordnet wurde.

Viele, aber nicht alle, trans* Personen nehmen medizinische Möglichkeiten wie eine Hormontherapie und/oder Operationen in Anspruch, um den Körper hinsichtlich des Erscheinungsbildes zu modifizieren. Die meisten trans* Personen wählen einen neuen Vornamen, der die individuelle Geschlechtsidentität besser zum Ausdruck bringt als der bei Geburt eingetragene Vorname.

³ <https://oiigermany.org/> (zuletzt abgerufen am 24.09.2019).

⁴ <https://www.transinterqueer.org/unsere-publikationen/> (zuletzt abgerufen am 24.09.2019).

CIS und DYADISCH

Die Begriffe ‚cis‘ [lateinisch für diesseits] und ‚dyadisch‘ [vom griechischen δύας, dýas ‚Zweiheit‘] bezeichnen Personen, die nicht trans* bzw. nicht inter* sind.

Cisgeschlechtlich ist eine Person, deren Geschlechtsidentität mit dem bei Geburt angenommenen Geschlecht übereinstimmt. Eine Person mit einer weiblichen Geschlechtsidentität, bei der bei Geburt ‚weiblich‘ in das Geburtenregister eingetragen wurde, kann also als cis Frau bezeichnet werden.

Dyadisch ist eine Person, deren körperliche Konstitution bei Geburt den gesellschaftlichen Vorstellungen über männliche und weibliche Körper, die sich in medizinischen Normen ausdrücken, entsprach. Selbstverständlich kann sich diese körperliche Konstitution durch die Inanspruchnahme von medizinische Körpermodifikationen [siehe die Erläuterungen zu ‚trans*‘] später ändern.

Die Etablierung dieser vielfach noch unbekanntem Begriffe ist für die gesellschaftliche Anerkennung und Gleichstellung von inter* und trans* Personen bedeutend. Ohne diese oder ähnliche Begriffe erfolgt ausschließlich eine Benennung von inter* und trans* Personen, während alle anderen Personen unbenannt bleiben. Dadurch erfolgt eine Fokussierung auf inter* und trans* Personen als ‚die Anderen‘ bzw. die ‚Abweichung‘ anstatt einer gleichberechtigten Benennung aller Personen.

2. Lebensrealitäten

Wie bereits in den Begriffserklärungen erwähnt wurde, handelt es sich bei ‚inter*‘, ‚trans*‘ und ‚nicht-binär‘ um Begriffe, die unterschiedliche Personengruppen beschreiben, die jedoch keinesfalls in einem exklusiven Verhältnis zueinander stehen. Bei nicht-binären Personen kann es sich um trans* Personen handeln, um inter* Personen oder auch um Personen, die keinen der beiden Begriffe für sich als zutreffend erachten. Viele inter* Personen haben eine weibliche oder männliche, also eine binäre Geschlechtsidentität. Andere inter* Personen empfinden die Begriffe ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ nicht als für sich zutreffend, sind also nicht-binär. Teilweise findet bei inter* Personen im Laufe ihrer Biografie auch eine Änderung der gelebten Geschlechtsrolle statt, weshalb sich einige inter* Personen auch als trans* definieren.

Trotz dieser Vielfalt und der Unterschiede gibt es viele Gemeinsamkeiten, weshalb die folgenden Ausführungen versuchen alle genannten Personen in den Blick zu nehmen. Viele Schwierigkeiten, die sich für nicht-binäre Personen im Alltag bzw. in manchen Lebenssituationen stellen, bestehen auch bei inter* und trans* Personen mit einer binären Geschlechtsidentität. Daher ist es sachgemäß, notwendige Maßnahmen, die zur Inklusivität der Hochschule in Bezug auf nicht-binäre Personen beitragen (sollen), zugleich auch auf die Belange von binären Personen auszurichten.

Insbesondere sollten Änderungen, die den Bedarfen von nicht-binären Personen entgegenkommen, nicht den Bedarfen von binären inter* und trans* Personen entgegenstehen. So ist unter anderem der Eindruck zu vermeiden, alle trans* und inter* Personen wären nicht-binär.

Die Schwierigkeiten und Diskriminierungen, denen die genannten Personen ausgesetzt sind, und die Auswirkungen auf deren Biografien können hier nicht umfassend dargestellt werden. Um zur Umsetzung der unten dargestellten Rechtslage ein konkreteres Bild von den alltagspraktischen Problemen zu bekommen, soll jedoch ein kurzer Einblick gegeben werden:

Das Geschlecht einer Person wird von Dritten anhand verschiedener Merkmale zugeordnet bzw. wahrgenommen.

Aus rechtlicher Perspektive sind hier zunächst der Eintrag des Geschlechts im Geburtenregister und der damit verknüpfte Vorname zu nennen. Viele trans* und inter* Personen nutzen jedoch im Alltag nicht den eingetragenen Vornamen, sondern einen selbstgewählten Vornamen, der ihre Geschlechtsidentität besser zum Ausdruck bringt. Teilweise findet im Laufe der Biografie eine Änderung der eingetragenen Vornamen statt. Auch der rechtliche Personenstand bezüglich des Geschlechts und die im Alltag gelebte Geschlechtsrolle fällt bei trans* Personen zwingend zumindest zeitweise, oft auch dauerhaft auseinander.

Noch maßgeblicher als die schriftlichen Dokumente ist häufig die Zuschreibung eines Geschlechts aufgrund des körperlichen Erscheinungsbildes. Hier kann die Situation entstehen, dass nicht-binäre, trans* oder inter* Personen Dritte irritieren, weil das äußere Erscheinungsbild mehr oder weniger deutlich den Erwartungen in einer binärgeschlechtlich und cisgeschlechtlich geprägten Gesellschaft widerspricht. Ebenso wird Personen aufgrund einer scheinbar eindeutigen Zugehörigkeit zur Gruppe der Männer oder der Frauen die eigene Geschlechtsidentität abgesprochen. Auch hier kommt es bei vielen nicht-binären, trans* oder inter* Personen zu Änderungen im Laufe der Biographie durch eine eintretende körperliche Entwicklung oder durch die Inanspruchnahme medizinischer Maßnahmen.

Juristisches Kurzgutachten zu notwendigen Maßnahmen und weiteren Handlungsoptionen

I. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts

Am 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht erstmals über die Verfassungsbeschwerde einer Person, deren Geschlechtsidentität weder männlich noch weiblich ist, entschieden.⁵ Der Verfassungsbeschwerde war ein Antrag beim Standesamt im Jahr 2014 vorausgegangen, den Eintrag im Geburtsregister auf ‚inter/divers‘ zu ändern.

Nachdem das Standesamt den Antrag auf Änderung des bei der Geburt erfolgten Geschlechtseintrages in ‚inter/divers‘ abgelehnt hatte, wurde diese Ablehnung mit unterschiedlichen Begründungen durch das Amtsgericht Hannover, das Oberlandesgericht Celle und den Bundesgerichtshof (BGH) bestätigt.⁶

Aufgrund des abgelehnten Antrags verhält sich die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Kern zum Personenstandsrecht. Die Begründung der Entscheidung enthält jedoch Feststellungen, die über das Personenstandsrecht hinausgehen. Die Kernaussagen des Bundesverfassungsgerichts werden im Folgenden dargestellt. Die Bedeutung dieser Ausführungen für Rechtsbereiche jenseits des Personenstandsrechts wird unter III. vertiefend erläutert.

Zum Zeitpunkt der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sah das Personenstandsgesetz bei der Erfassung einer Geburt die Eintragung des Geschlechts als Regelfall vor. Als Ausnahme gab es seit 2013 die Möglichkeit die Angabe des Geschlechts offen zu lassen, wenn die Person weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann (§ 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz [PStG] in der Fassung vom 01.11.2013). Es gab somit nur die Möglichkeit als ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ oder ausnahmsweise ohne Geschlechtsangabe eingetragen zu werden bzw. diesen Eintrag später streichen zu lassen.

Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass diese Rechtslage die Grundrechte der antragstellenden Person aus Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG verletzte und auch keine Rechtfertigung für diese Verletzung bestand. Somit war die Rechtslage verfassungswidrig.

⁵ Bundesverfassungsgericht (BVerfG), Beschluss vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16 –; veröffentlicht unter anderem unter: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html

⁶ Amtsgericht Hannover, Beschluss vom 13.10.2014 – 85 III 105/14; OLG Celle, Beschluss vom 21.01.2015 – 17 W 28/14 -; BGH, Beschluss vom 22.6.2016 – XII Z. B. 52/15 – veröffentlicht unter anderem: NJW 2016, 2885; Details zum Verfahren finden sich unter www.dritte-option.de .

1. Allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG)

Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG enthält das Grundrecht des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, welches nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auch den Schutz der geschlechtlichen Identität umfasst.

Die früheren Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zum Schutz der geschlechtlichen Identität befassten sich ausschließlich mit dem Recht von trans* Personen als männlich oder weiblich anerkannt zu werden. Nunmehr stellt das Bundesverfassungsgericht jedoch ausdrücklich fest:

„Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt die geschlechtliche Identität auch jener Personen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind.“ (BVerfG, Beschluss vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16 – Rn. 36⁷).

Sowohl aus dem Zusammenhang mit den zuvor durch das BVerfG ergangenen Entscheidungen zum Schutz der geschlechtlichen Identität als auch aus den Ausführungen des BVerfG in dieser Entscheidung ergibt sich, dass es hierbei im Wesentlichen auf die selbstempfundene Geschlechtszugehörigkeit ankommt.⁸ Die Entscheidung des BVerfG betrifft daher nicht nur die Rechte von intergeschlechtlichen Personen, sondern von allen Personen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen können.

Vertiefend zur Bedeutung des Schutzes der geschlechtlichen Identität führt das Bundesverfassungsgericht aus:

„Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt danach auch die geschlechtliche Identität, die regelmäßig ein konstituierender Aspekt der eigenen Persönlichkeit ist. Der Zuordnung zu einem Geschlecht kommt für die individuelle Identität unter den gegebenen Bedingungen herausragende Bedeutung zu; sie nimmt typischerweise eine Schlüsselposition sowohl im Selbstverständnis einer Person als auch dabei ein, wie die betroffene Person von anderen wahrgenommen wird.“ (Rn. 39).

Daraus folgt, dass es nicht ausreicht, wenn neben den Eintragungsmöglichkeiten ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ die Möglichkeit besteht den Eintrag offen zu lassen:

„Durch den offenen Geschlechtseintrag würde nicht abgebildet, dass sie sich zwar nicht als Mann oder als Frau, aber auch nicht als geschlechtslos begreift, und nach eigenem Empfinden ein Geschlecht jenseits von männlich oder weiblich hat. Die ‚fehlende Angabe‘ belässt es bei dem allein binären Grundmuster

⁷ Alle folgenden Angaben von Randnummern (Rn.) beziehen sich auf den genannten Beschluss des BVerfG.

⁸ So u.a. auch Jäschke StAZ 2019, 106 (106 f.); Gössl, FF 2019, 298 (303); Petričević, Betrifft Justiz 2019, Heft 137, S. 9 (12); Plett, Recht und Politik 2018, 452 (455); von Roetteken, GiP 3/2019, 23 (25); Völzmann JZ 2019, 381.

der Geschlechtszugehörigkeit und ruft den Eindruck hervor, dass die rechtliche Anerkennung einer weiteren Geschlechtsidentität nicht in Betracht kommt und die Geschlechtseintragung lediglich noch nicht geklärt, noch keiner Lösung zugeführt oder auch vergessen wurde.“ (Rn. 43).

Die Grundrechtsverletzung, die durch die ausschließlichen Geschlechtsangaben ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ besteht, kann nach den Feststellungen des Bundesverfassungsgerichts auch nicht durch entgegenstehende Belange legitimiert werden. Insbesondere könne die fehlende Anerkennung von nicht-binären Geschlechtsidentitäten nicht durch gesetzliche Regelungen, die explizit die Gleichstellung von Frau und Mann fordern (wie Art. 3 Abs. 2 GG) legitimiert werden. Denn Zweck dieser Gleichstellungsregelungen sei die geschlechtsbezogene Diskriminierung von Frauen zu beseitigen und nicht nicht-binäre Personen auszugrenzen. Die Formulierung ‚Frau‘ und ‚Mann‘ gebe vor allem die zum Formulierungszeitpunkt vorherrschende gesellschaftliche Vorstellung einer binären Geschlechtlichkeit wieder. Die Verfasser*innen seien sich der Existenz von weiteren Geschlechtsidentitäten nicht bewusst gewesen (vgl. Rn. 50, 61).

Auch der bürokratische und finanzielle Aufwand, der durch die Einführung von mehreren Eintragungsmöglichkeiten entstehen wird, kann nach den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts nicht rechtfertigen, die Geschlechtsidentität von nicht-binären Personen weiterhin zu ignorieren (Rn. 52).

2. Gleichheitsrecht, Diskriminierungsverbot (Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG)

Art. 3 Abs. 2 GG stellt klar, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und der Staat auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung hinzuwirken hat. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schreibt jedoch zusätzlich vor, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf.

In dem Beschluss vom 10.10.2017 stellte das Bundesverfassungsgericht klar, dass Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG nicht nur Frauen und Männer, sondern alle Menschen erfasst. Dies ergebe sich nicht nur daraus, dass der Wortlaut der Regelung („Geschlecht“) keine Einschränkung auf Männer und Frauen enthält, sondern vor allem aus dem Zweck der Regelung:

„Zweck des Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ist es, Angehörige strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen vor Benachteiligung zu schützen. Die Vulnerabilität von Menschen, deren geschlechtliche Identität weder Frau noch Mann ist, ist in einer überwiegend nach binärem Geschlechtsmuster agierenden Gesellschaft besonders hoch.“ (Rn. 59).

II. Direkte Folge aus dem Beschluss: Das aktuelle Personenstandsrecht

Am 18.12.2018 ist aufgrund des Gesetzgebungsauftrags, den das Bundesverfassungsgericht in der dargestellten Entscheidung erteilt hatte, § 22 Abs. 3 PStG geändert und § 45b PStG neu in das Personenstandsgesetz eingefügt worden.

§ 45b PStG ermöglicht es, den Geschlechtseintrag im Geburtsregister nachträglich zu ändern bzw. den Eintrag streichen zu lassen. Die Eintragungsmöglichkeiten sind ‚männlich‘, ‚weiblich‘ und ‚divers‘. Mit der Änderung des Geschlechtseintrags kann zugleich eine Vornamensänderung vorgenommen werden.

Die Änderung erfolgt durch eine Erklärung gegenüber dem Standesamt. Zusammen mit der Erklärung muss eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden mit der „nachzuweisen [ist], dass eine Variante der Geschlechtsentwicklung vorliegt“.

Die Anwendung des § 45b PStG durch die Standesämter erfolgt derzeit sehr unterschiedlich. Eine Rechtssicherheit für antragstellende Personen besteht daher nicht. In vielen Regionen wurden Anträge über lange Zeiträume nicht entgegengenommen – teilweise aufgrund fehlender Formulare und Software, teilweise aufgrund von Unsicherheiten bezüglich der Auslegung der Regelung. Unsicherheiten bestehen hinsichtlich der Frage, was konkret unter „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ zu verstehen ist, und darüber, welche Anforderungen an die ärztliche Bescheinigung zu stellen sind.⁹

Neben dem § 45b PStG existiert das 1981 in Kraft getretenen Transsexuellengesetz (TSG), welches eine Vornamensänderung ermöglicht oder eine Änderung des Vornamens und des Eintrags des Geschlechts im Geburtsregister. Die Änderung muss beim Amtsgericht beantragt werden. Nach der derzeitigen Rechtspraxis der Amtsgerichte ist eine Änderung des Eintrags nur von ‚männlich‘ in ‚weiblich‘ und von ‚weiblich‘ in ‚männlich‘ möglich.

Die Änderung erfolgt durch ein gerichtliches Verfahren, in welchem unter anderem zwei psychologische oder psychiatrische Gutachten eingeholt werden. Insbesondere durch die Gutachten, aber auch durch das gerichtliche Verfahren entsteht ein hoher zeitlicher und finanzieller Aufwand. Nach einer aktuellen Studie beträgt die durchschnittliche Dauer 9,3 Monate.¹⁰ Das kürzeste Verfahren dauerte dabei fünf Monate, das längste Verfahren 20 Monate. Die Kosten beliefen sich auf durchschnittlich 1.868 Euro. Für das Verfahren kann zwar bei wirtschaftlicher Bedürftigkeit Prozesskostenhilfe (PKH) beantragt werden. Hierbei ist jedoch unter Umständen das Einkommen der Eltern miteinzubeziehen.

Die geschilderte Rechtslage führt dazu, dass bei zahlreichen Personen der Geschlechtseintrag im Geburtsregister von der Geschlechtsidentität und dem gelebten Geschlecht (zeitweise) abweicht. Dies betrifft zum einen Personen, deren TSG-Verfahren noch nicht abgeschlossen ist oder die einen Antrag nach dem TSG aus finanziellen Gründen oder zur Vermeidung einer psychiatrischen Begutachtung (noch) nicht gestellt haben.¹¹

⁹ Vgl. beispielweise *Berndt-Benecke*, StAZ 2019, 65 und *Bruns*, StAZ 2019, 97.

¹⁰ *Adamietz/Bager* S. 195 f.

¹¹ Vgl. u.a. *Adamietz/Bager* S. 220 f.

Teilweise ist die Abweichung der gelebten Geschlechtsidentität vom Eintrag im Geburtsregister jedoch auch rechtlich vorgesehen. Das TSG sieht explizit vor, dass eine Vornamensänderung hin zu einem ‚gegengeschlechtlichen‘ Vornamen vorgenommen werden kann, ohne dass zugleich der Geschlechtseintrag geändert wird. Diesen Weg haben in der Vergangenheit zahlreiche trans* Personen gewählt,¹² da bis Januar 2011 die Änderung des Geschlechtseintrages massive körperliche Eingriffe voraussetzte, die Vornamensänderung jedoch ohne diese Eingriffe möglich war. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts beinhaltet bereits die Vornamensänderung einen Anspruch auf Anerkennung der entsprechenden Geschlechtsidentität durch Behörden.¹³ Dieser Anspruch umfasst neben der Verwendung der korrekten neuen Namen auch einen Anspruch, mit entsprechenden Pronomen und Anreden adressiert zu werden. Dies führt dazu, dass bei diesen Personen zahlreiche offizielle Dokumente eine andere Geschlechtszugehörigkeit ausweisen als das Geburtsregister.

Personen, die eine Änderung des Geschlechtseintrages nach § 45b PStG begehren, müssen sich derzeit auf einen ungewissen Ausgang einstellen. Momentan werden zahlreiche Anträge durch die Standesämter nicht bearbeitet oder abgelehnt. Insbesondere für nicht-binäre dyadische Personen besteht eine erhebliche Rechtsunklarheit über die Möglichkeiten den Geschlechtseintrag im Geburtsregister ändern zu lassen, da das TSG nur für binäre Personen Anwendung findet und die meisten Standesämter davon ausgehen, dass auch eine Änderung nach § 45b PStG für diesen Personenkreis nicht möglich ist.

Derzeit ist also nicht sichergestellt, dass das Recht auf Anerkennung der individuellen Geschlechtsidentität entsprechend den Grundrechten aus Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 3 Abs. 3 GG für alle Angehörigen der Hochschule zeitnah durch das jeweilige Standesamt und in Folge durch die jeweilige Meldebehörde tatsächlich umgesetzt wird. Dadurch ist die Hochschule als öffentlich-rechtliche Körperschaft, die ihrerseits auch an die Grundrechte gebunden ist, in einer besonderen Verantwortung hinsichtlich der Wahrung der Grundrechte der genannten Personen.

III. Rechtliche Situation der Hochschule

Das Bundesverfassungsgericht konnte aufgrund des konkreten Falles nur über die Verfassungswidrigkeit der Regelungen des Personenstandsrechts entscheiden. Aus der Begründung der Entscheidung ergeben sich jedoch verfassungsrechtliche Grundsätze, die rechtliche Bedeutung über das Personenstandsrecht hinaus erlangen. Die Ausführungen zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht gemäß Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG stellen klar, dass die Anerkennung der individuellen Geschlechtsidentität von grundrechtlicher Bedeutung ist. Dies betrifft nicht nur das Geburtenregister, sondern jede Situation, in der das Geschlecht als Merkmal einer Person angegeben

¹² Vgl. u.a. *Adamietz/Bager* S. 190 f.

¹³ BVerfG, Kammerbeschluss vom 27.10.2011 – 1 BvR 2027/11 –; BVerfG, Kammerbeschluss vom 15.08.1996 – 2 BvR 1833/95 –.

werden muss, erfasst wird oder die Teilhabe die Zuordnung zu einem Geschlecht voraussetzt.

Um den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts und somit den Grundrechten der betroffenen Personen gerecht zu werden, geht es nur im ersten Schritt darum, die Existenz von weiteren Geschlechtsidentitäten überhaupt einzubeziehen. Dies ist eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung. Bereits in den Ausführungen zu Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG betont das Bundesverfassungsgericht die Notwendigkeit der Gleichrangigkeit aller Geschlechtsidentitäten (*„in gleichem Maße und in gleicher Selbstverständlichkeit wahrgenommen werden“*, Rn. 48). Deutlicher wird dies durch den Einbezug von Art. 3 Abs. 3 GG, der nicht nur die formelle Anerkennung weiterer Geschlechtsidentitäten gebietet, sondern darüber eine Verpflichtung des Staates zum Schutz vor Diskriminierung enthält. Aus den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts zum Zweck des Art. 3 Abs. 3 GG wird deutlich, dass die Anforderungen an staatliche Organe weit über die formelle Anerkennung hinausgehen (Rn. 59). Art. 3 Abs. 3 GG soll Angehörige strukturell diskriminierungsgefährdeter Gruppen schützen. In einer weit überwiegend anhand binärer Geschlechtsmuster geprägten Gesellschaft sind Personen, die keinem der beiden traditionell anerkannten Geschlechter angehören, in vielfacher Weise von Diskriminierungen betroffen. Daher reicht es nicht aus, lediglich eine Erfassung dieser Geschlechtsidentitäten zu ermöglichen. Vielmehr muss in zahlreichen Lebenskontexten sichergestellt werden, dass eine tatsächliche Gleichstellung nicht-binärer Personen erfolgt und aktiv der bisherigen Leugnung ihrer Existenz entgegengewirkt wird.

Artikel 1 des Grundgesetzes macht unmissverständlich deutlich, dass alle staatlichen Organe in ihrem Handeln die Grundrechte wahren müssen. Vertiefend wurde diese Grundrechtsbindung vom Bundesverfassungsgericht folgendermaßen definiert:

Gemäß Art. 1 Abs. 3 GG binden die Grundrechte Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht. Sie gelten nicht nur für bestimmte Bereiche, Funktionen oder Handlungsformen staatlicher Aufgabenwahrnehmung, sondern binden die staatliche Gewalt umfassend und insgesamt. Der Begriff der staatlichen Gewalt ist dabei weit zu verstehen und erstreckt sich nicht nur auf imperative Maßnahmen. Entscheidungen, Äußerungen und Handlungen, die – auf den jeweiligen staatlichen Entscheidungsebenen – den Anspruch erheben können, autorisiert im Namen aller Bürger getroffen zu werden, sind von der Grundrechtsbindung erfasst. Grundrechtsgebundene staatliche Gewalt im Sinne des Art. 1 Abs. 3 GG ist danach jedes Handeln staatlicher Organe oder Organisationen, weil es in Wahrnehmung ihres dem Gemeinwohl verpflichteten Auftrags erfolgt.¹⁴

Die Hochschule als öffentlich-rechtliche Körperschaft ist daher unmittelbar verpflichtet die Grundrechte von nicht-binären Personen zu wahren. Diese Grundrechte werden

¹⁴ BVerfG, Urteil vom 22.02.2011 – 1 BvR 699/06 –, Rn. 47.

unter anderem durch alle Regelungen und Einrichtungen verletzt, die sich ausschließlich oder bevorzugt an Männer und Frauen richten. Eine Grundrechtsverletzung kann jedoch auch dadurch entstehen, dass die Geschlechtsidentität einer Person – sei es eine weibliche, männliche oder nicht-binäre – nicht anerkannt wird.¹⁵

Die Gesetzgebung hat auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 bisher im Wesentlichen mit der Reform des Personenstandsrechts reagiert. Dass die Regelungen des § 22 Abs. 3 PStG und § 45b PStG isoliert nicht ausreichen, um eine umfassende verfassungskonforme Rechtslage für nicht-binäre Personen zu schaffen, ist offenkundig. Aufgrund der direkten Bindung an die Grundrechte ist es für die Hochschule nicht ausreichend, weitere Gesetzesreformen durch die Bundes- und Landesgesetzgebung abzuwarten. Denn Grundrechtsverletzungen im Bereich der Hochschule würden nicht erst durch eine fehlende Umsetzung von Gesetzesreformen entstehen. Vielmehr werden derzeit durch alle Regelungen, die nicht die gleichberechtigte Teilhabe von nicht-binären Personen sicherstellen, laufend Grundrechte verletzt.¹⁶ Es besteht daher akuter Handlungsbedarf der Universität sowohl hinsichtlich der Auslegung und Umsetzung von übergeordneten Rechtssätzen als auch der Rechtsetzung in eigener Zuständigkeit.¹⁷

Alle bestehenden Regelungen, die Bezug auf das Geschlecht einer Person nehmen, sind verfassungskonform auszulegen. Sollte eine verfassungskonforme Auslegung nicht möglich sein, ist zu prüfen, ob die Regelung verfassungswidrig ist und somit nicht mehr angewendet werden darf. Sollte eine Regelung verfassungswidrig sein, kann die Universität nicht darauf verweisen, verpflichtet zu sein, das Gesetz zu beachten.¹⁸ Denn die Hochschule ist als öffentlich-rechtliche Körperschaft unmittelbar zur Wahrung der Grundrechte verpflichtet (Art. 1 Abs. 3 GG). Diese Grundrechtsbindung ist gewichtiger als die Bindung an Verordnungen, daher sind grundrechtswidrige Verordnungen nicht anzuwenden.¹⁹ Stellt eine öffentlich-rechtliche Körperschaft die Grundrechtswidrigkeit eines Landes- oder Bundesgesetzes fest, ist juristisch umstritten, ob das Gesetz dennoch anzuwenden ist. Im ersten Schritt ist daher die Aufsichtsbehörde über die bestehende Kollision der gesetzlichen Regelung mit den Grundrechten hinzuweisen. Handelt es sich um Bundesrecht, kann die Landesregierung eine abstrakte Normenkontrolle durch das Bundesverfassungsgericht anstrengen (Art. 93 Abs. 1 Nr. 2 GG). Bei Landesgesetzen hat die Landesregierung in eigener Zuständigkeit eine Änderung der Norm anzustreben. Sollte trotz Hinweises an die Aufsichtsbehörde diese nicht tätig werden, kommt eine Nichtanwendung des Gesetzes in Betracht.²⁰

Durch die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts wird deutlich, dass der Begriff ‚Geschlecht‘ in allen Regelungen dahingehend verstanden werden muss, dass damit nicht nur Männer und Frauen gemeint sind, sondern auch nicht-binäre Personen.

¹⁵ Vgl. auch *Baer/Markard*, Art. 3 Rn. 451 ff.

¹⁶ Vgl. auch *Körlings*, NZA 2018, 282.

¹⁷ so auch *Bittner* in: *Schlegel/Voelzke*, jurisPK-SGB V, § 2b SGB V Rn. 14.2

¹⁸ Vgl. BVerfG, Urteil vom 21.02.1961 – 1 BvR 314/60 –, Rn. 15.

¹⁹ *Ossenbühl* § 103 Rn. 80.

²⁰ Vgl. BVerfG, Urteil vom 21.02.1961 – 1 BvR 314/60 –, Rn. 15; *Battis* § 275 Rn. 77 f.

Bei Regelungen wie beispielsweise § 2b Sozialgesetzbuch, Fünftes Buch (SGB V) mit dem Wortlaut „Bei den Leistungen der Krankenkassen ist geschlechtsspezifischen Besonderheiten Rechnung zu tragen.“ umfasst der Wortlaut eindeutig Personen jeglichen Geschlechts. Bei der Verabschiedung des Gesetzes war dem Gesetzgeber sicherlich nicht bewusst, dass auch den geschlechtsspezifischen Besonderheiten von nicht-binären Personen Rechnung getragen werden muss. Da ein Verständnis des Begriffs ‚Geschlecht‘, welches nur Männer und Frauen umfasst, die Belange von nicht-binären Personen nicht nur außer Acht lässt, sondern deren Existenz die Anerkennung verweigert, ist der Begriff ‚Geschlecht‘ zwingend im oben genannten Sinne zu verstehen.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nennt in § 1 ‚Geschlecht‘ als ein mögliches Merkmal der Diskriminierung, sodass alle Regelungen des AGG insbesondere auch auf nicht-binäre Personen bezogen werden können. Auch die Diskriminierung von binären trans* und/oder inter* Personen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.²¹

Viele Regelungen nutzen jedoch nicht den Begriff ‚Geschlecht‘, sondern benennen stattdessen Männer und Frauen, wie beispielsweise § 3 Hochschulrahmengesetz (HRG):

Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

Trotz des auf den ersten Blick eindeutigen binären Wortlautes kann und muss auch diese Regelung verfassungskonform ausgelegt werden. Auch bei dieser Regelung ist davon auszugehen, dass sich der Regelungsgeber bei Verabschiedung des Gesetzes der Notwendigkeit auch die Rechte und Belange nicht-binärer Personen einzubeziehen, nicht bewusst war. Hintergrund der Regelung ist die politische Einschätzung, dass es nicht ausreicht, an den Universitäten eine formelle Gleichheit durch geschlechtsneutrale Regelungen und Strukturen zu schaffen, sondern dass es aufgrund der Historie der Universitäten und der gesellschaftlichen Bedingungen zur Umsetzung einer tatsächlichen Gleichheit notwendig ist, aktiv die Gleichstellung von Frauen als strukturell benachteiligte und in vielen universitären Bereichen unterrepräsentierte Gruppe zu fördern. Ausgehend von dem Zweck des Gesetzes kann dieses angesichts der Feststellung des Bundesverfassungsgerichts, dass nicht-binäre Personen in einer überwiegend nach binärem Geschlechtsmuster agierenden Gesellschaft besonders diskriminierungsgefährdet sind, nur dahingehend verstanden werden, dass Hochschulen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter fördern müssen.

²¹ EuGH, Urteil vom 30.04.1996, Rs. C- 123/94 (P./s. u. Cornwall County Council); Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 17.12.2015 – 8 AZR 421/14 –; *Armbrüster* in: Erman, BGB, 15. Aufl. 2017, § 1 AGG Rn. 7.

Somit sind nicht-binäre Personen durch ihre strukturelle Benachteiligung durch die bisherige rechtliche Leugnung ihrer Existenz und die überwiegend binär verfasste Gesellschaft aktiv in Gleichstellungsmaßnahmen einzubeziehen.²²

IV. Beispiele für konkrete Änderungsbedarfe

Ausgehend von den einführend skizzierten Lebensrealitäten und der dargestellten unzureichenden Rechtslage bezüglich des Personenstands- und Namensrechts ist durch alle Bereiche der Verwaltung der Hochschule zu prüfen, ob die derzeitigen Praxen die Rechte und die Inklusion von nicht-binären Menschen sowie von anderen trans* und inter* Personen gerecht werden. Die folgenden Bereiche, Problemdarstellungen und Lösungsansätze sind nicht abschließend, sondern sollen als beispielhafte Anregung für die hochschulinterne Erarbeitung umfassender Analysen dienen. In diese Analysen für die verschiedenen Arbeitsbereiche und Unterstrukturen der Universität Kassel ist die rechtliche und soziale Situation aller Statusgruppen einzubeziehen. Zudem sollte der durch die Entscheidung des BVerfG in den Fokus gerückte Einbezug von nicht-binären Personen genutzt werden, um zugleich zu überprüfen, ob den speziellen Bedarfen von binären trans* und inter* Personen bereits hinreichend entsprochen wird.

Hierbei sind zum einen Maßnahmen zu beachten, die aufgrund der Grundrechte und anderer übergeordneter Rechtsnormen zwingend notwendig sind. Des Weiteren ist zu prüfen, ob darüber hinaus Maßnahmen umgesetzt werden sollten, die zwar nicht rechtlich zwingend sind, jedoch dem Selbstverständnis der Universität Kassel als *„geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule, die die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource begreift, Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbindet und ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima sowohl für die Beschäftigten als auch die Studierenden anstrebt“*²³ gerecht werden.

In der Umsetzung der gefundenen Ergebnisse ist darauf zu achten, dass diese verbindlich und einheitlich umgesetzt werden und es zumindest zu keinen gebiets- oder fachbereichsindividuellen Abweichungen ins Negative kommt. Hierbei dürfte ein besonderer Schwerpunkt auf die Information von allen Anwender*innen und eine Sensibilisierung von Beschwerdestellen, Beratungsstellen und Vorgesetzten zu legen sein (vgl. auch unter 6.).

1. Abfrage, Erfassung und Speicherung von Daten

a. Geschlechtsangabe

Wenn das Geschlecht einer Person erfasst bzw. gespeichert werden soll, müssen mindestens vier Optionen zur Angabe des Geschlechts vorgesehen sein: ‚weiblich‘, ‚männlich‘, ‚divers‘ und keine Eintragung. Diesen Voraussetzungen entspricht unter

²² Vgl. BVerfG Rn. 61; v. Roetteken GiP 2019, 23 (29).

²³ Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt an der Universität Kassel.

anderem das Online-Formular zur Bewerbung um einen Studiengang an der Universität Kassel nicht.²⁴ Hier ist die Auswahl zwischen ‚männlich‘, ‚undefiniert/k.A.‘ und ‚weiblich‘ möglich. Wie das Bundesverfassungsgericht zutreffend ausgeführt hat, enthält eine solche Auswahl keine Anerkennung von nicht-binären Geschlechtsidentitäten, da der Anschein erweckt wird die geschlechtliche Identität sei lediglich ungeklärt oder die Eintragung sei unterlassen worden (Rn. 43). Mit dem Begriff ‚undefiniert‘ werden keinesfalls Personen erfasst, bei denen eine nicht-binäre geschlechtliche Identität besteht. Es bedarf daher neben den genannten Auswahlmöglichkeiten noch einer weiteren Option wie ‚divers/nicht-binär‘.

Wie oben bereits dargestellt wurde, steht die Eintragungsmöglichkeit als ‚divers‘ derzeit nicht allen nicht-binären Personen offen (dazu unter II.). Der Begriff ‚divers‘ gibt zudem – anders als die Begriffe ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ – nicht die Geschlechtszugehörigkeit wieder. Sofern nur eine Erfassung als ‚divers‘ möglich ist, liegt somit eine Ungleichbehandlung gegenüber Männern und Frauen vor. Diese ist auch relevant, da das Grundrecht des Schutzes der geschlechtlichen Identität aus Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 GG gebietet, jeder Person einen Geschlechtseintrag zu ermöglichen, der der individuellen Geschlechtsidentität entspricht.²⁵ Zu bevorzugen sind daher Formulare, die eine deskriptive, individuelle Bezeichnung ermöglichen wie ‚divers/nicht-binär: _____‘. Sollte dies nicht möglich sein, ist ‚nicht-binär‘ zusätzlich zu ‚divers‘ zu nennen, da der Begriff nicht-binär für eine größere Anzahl der betroffenen Personen als beschreibender Begriff genutzt oder zumindest akzeptiert wird, wohingegen ‚divers‘ lediglich einen allgemeinen Sammelbegriff und keine Geschlechtsbezeichnung darstellt. Zudem macht die Bezeichnung ‚divers/nicht-binär‘ deutlich, dass auch dyadische nicht-binäre Personen erfasst sind (vgl. II.).

Von der Vorlage eines Nachweises ist beim Offenlassen des Geschlechtseintrags oder der Angabe einer dritten Option abzusehen. Dies würde eine unmittelbare Diskriminierung gegenüber Personen darstellen, die bei einer Abfrage des Geschlechts ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ angeben, wenn für diese Angabe kein Nachweis erforderlich ist. Das gleiche gilt, wenn im Einzelfall bei einer Angabe ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ aufgrund des körperlichen Erscheinungsbildes der Personen ein Nachweis über die Geschlechtszugehörigkeit verlangt wird.

Auch bei einer späteren Änderung einer Geschlechtsangabe sind keine rechtlichen Gründe ersichtlich, die einen Nachweis der Angabe erfordern. Sollte die Hochschule Kassel dennoch die Vorlage eines Nachweises für notwendig erachten, wird empfohlen den dgti-Ergänzungsausweis²⁶ zu Grunde zulegen. Allerdings sollten auch andere Schriftstücke anerkannt werden, aus denen eine Abweichung der Geschlechtsidentität im Vergleich zum Geburtseintrag hervorgeht (beispielsweise ein Nachweis über ein laufendes TSG-Verfahren oder ein Schreiben von Beratungsstellen).

²⁴ Letzter Abruf der Website am 23.09.2019.

²⁵ BVerfG, Beschluss vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16 –, Rn. 48.

²⁶ <https://dgti.org/ergaenzungsausweis.html> .

Im Unterschied zu den vier Optionen als Mindestauswahl bei der individuellen Eintragung ist bei statistischen Auswertungen bzw. der Veröffentlichung statischer Angaben zu prüfen, ob eine Zusammenfassung der Angaben ‚kein Eintrag‘ und ‚divers/nicht-binär‘ erfolgen kann. Eine solche Zusammenfassung in statistischen Daten kann aufgrund von geringen Werten in diesen beiden Kategorien zur Verbesserung der Aussagekraft der Daten führen und zugleich eine ausreichende Anonymisierung der Daten sicherstellen.

Alternativ zur Erweiterung der derzeitigen Erfassungsoptionen ist immer zu prüfen, ob die Angabe des Geschlechts überhaupt notwendig ist. Hierbei gilt der Grundsatz der Datensparsamkeit. Es sind nur solche Daten zu erfassen, die in dem konkreten Kontext notwendig sind. Beispielsweise ist in dem Online-Formular des Studierendenwerks Kassel für die Bewerbung um einen Wohnheimplatz die Angabe des Geschlechts (mit der Auswahl ‚weiblich‘ und ‚männlich‘) ein Pflichtfeld, ohne dass der Zweck dieser Angabe ersichtlich ist.²⁷

Sollte die Erfassung nur der automatisch generierten Anrede in Briefen dienen, kann alternativ auch die gewünschte Anrede erfasst werden oder es können einheitlich alle Adressat*innen geschlechtsneutral angeschrieben werden.

Erfolgt eine Speicherung, sind darüber hinaus der Zugang und die Nutzung der gespeicherten Information zu prüfen und so weit wie möglich einzuschränken.

In manchen Fällen dient die Geschlechtsangabe der Erstellung von Statistiken zur Erfassung von Geschlechterungleichheit als Grundlage für Gleichstellungsmaßnahmen. In diesen Fällen sollte geprüft werden, ob die Erfassung losgelöst vom individuellen Datensatz ausreichend ist. So könnte beispielsweise bei der Immatrikulation [oder anderen Anlässen] die jeweilige Geschlechtsidentität abgefragt werden, diese Information jedoch lediglich in einer personenübergreifenden Datei festgehalten werden, ohne dass die Angabe bei den persönlichen Daten der Studierenden gespeichert wird.

Das Hochschulstatistikgesetz (HStatG) schreibt die Erfassung des Geschlechts der Studierenden, Prüfungsteilnehmenden, Exmatrikulierten, Promovierenden und Habilitierenden vor. Das Gesetz schreibt jedoch nur vor, dass das ‚Geschlecht‘ erhoben werden muss. Es findet sich in dem Gesetz weder eine Limitierung möglicher Bezeichnungen des Geschlechts noch wie das jeweilige Geschlecht festzustellen ist. Auch eine personenbezogene Speicherung ist nicht notwendig. Das HStatG lässt es somit zu, mehr Bezeichnungen als nur ‚männlich‘, ‚weiblich‘, ‚divers‘ und ‚keine Angabe‘ zu erfassen, so dass beispielsweise auch eine Angabe als nicht-binär möglich ist. Des Weiteren stellt das Gesetz nicht auf das Geburtenregister ab, so dass es ausreicht, die gelebte Geschlechtsidentität zu erfassen. Sollten Verwaltungsanweisungen Vorgaben enthalten, die über den Wortlaut des Gesetzes hinausgehen, ist durch die Universität zu prüfen, ob sie an diese Vorgaben gebunden ist oder ob es ausreicht sich nach dem Wortlaut des Gesetzes zu richten. Des Weiteren ist durch die Hochschule zu prüfen,

²⁷ <https://www.studierendenwerk-kassel.de/index.php?id=591>; letzter Abruf 23.09.2019.

ob die Vorgaben den Maßstäben der Verfassung genügen. Andersfalls sind sie nicht anzuwenden.²⁸

b. Vornamen

Während die Geschlechtsangabe zumeist nur in internen Datenbanken gespeichert wird, kommt der Erfassung des Vornamens eine weitaus größere Bedeutung im Alltag zu. Der Vorname ist eines der Kernmerkmale, anhand dessen Dritte eine Geschlechtszuschreibung vornehmen. Spiegelbildlich ist der Vorname für viele Personen ein bedeutender Ausdruck ihrer Geschlechtsidentität. Dementsprechend wird den Grundrechten von nicht-binären und binären inter* und trans* Personen durch die Ermöglichung eines Vornamens, der der Geschlechtsidentität entspricht, Rechnung getragen.²⁹

Daher ist die umfassende Nutzung des selbstgewählten Vornamens in allen Bereichen der Universität ein zentraler Bestandteil zur Verminderung von Diskriminierungen. Durch eine einheitliche Erfassung des selbstgewählten Vornamens kann in vielen Fällen ein ungewolltes Outing als trans* vermieden werden.

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung der Hochschule, bei der Immatrikulation den im Geburtenregister gespeicherten Vornamen zu erfassen.³⁰ Es ist rechtlich zulässig, im Alltag einen anderen Vornamen zu nutzen. Nur gegenüber Amtspersonen, Gerichten und Banken besteht eine Verpflichtung zur Angabe des im Geburtenregister festgelegten Vornamens. Wird ein abweichender Vorname im Alltag und im privatrechtlichen Rechtsverkehr regelmäßig genutzt, reicht auch seitens der Hochschule der tatsächlich genutzte Vorname aus, um die Person individuell zu erfassen und zu identifizieren. Eine Speicherung und Nutzung dieses Vornamens für interne Belange wie die personenbezogene E-Mail-Adresse, Teilnahmelisten, Online-Lernplattformen und auch die CampusCard ist rechtlich zulässig. Entgegenstehende Rechtsnormen existieren nicht.

Bei der Immatrikulierung oder einer anderen Aufnahme der persönlichen Daten – beispielsweise bei der Aufnahme einer Beschäftigung – kann zur Gewährleistung der Zuordnung der erfassten Daten der Universität zu den Identitätsmerkmalen laut Geburtenregister zusätzlich die Personalausweisnummer erfasst werden, um eine Identifizierung der Person sicherzustellen.

Sollte trotz dieser Rechtslage durch die Universität auch der vom genutzten Vornamen abweichende formelle Vorname gespeichert werden, hat dies zum Schutz der betreffenden Person vor ungewollter Offenbarung in einem internen Dokument zu erfolgen.

²⁸ *Ossenbühl* § 103 Rn. 80.

²⁹ Vgl. *Baer/Markard*, Art. 3 Rn. 455.

³⁰ So auch die rechtliche Einschätzung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur_Bildung/Name_Trans_Studierende.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Es ist in diesem Fall sicherzustellen, dass der von der Geschlechtsidentität abweichende, im Alltag nicht genutzte Vorname nur für berechtigte Personen zugänglich ist. In allen Dokumenten und Datenbanken, die für Dritte zugänglich sind, sollte nur der tatsächlich genutzte Vorname erfasst sein. Dies betrifft bei Studierenden die CampusCard, die Mailadresse, Anmelde- und Teilnahmelisten, Online-Lernplattformen und Leistungsnachweise. Zusätzlich sind bei Lehrenden und Angestellten das Personal- und Vorlesungsverzeichnis sowie die Arbeitsverträge betroffen.

Neben den genannten Bereichen, die für den Alltag innerhalb der Universität bzw. während des Studiums von Bedeutung sind, gibt es Dokumente, die von längerfristiger Bedeutung auch nach dem Verlassen der Universität Kassel sind. Zu nennen sind hier zum einen Arbeitszeugnisse und Abschlusszeugnisse, aber auch wissenschaftliche Veröffentlichungen wie insbesondere Dissertationen und Veröffentlichungen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule.

Auch bei der Ausstellung solcher Dokumente mit dem tatsächlich genutzten Vornamen bestehen keine rechtlichen Bedenken. Es handelt sich hierbei weder um eine Urkundenfälschung noch eine Falschbeurkundung. Eine Urkundenfälschung liegt nur vor, wenn nicht erkennbar ist, wer die Urkunde ausgestellt hat. Hierbei kommt es also nur auf die Universität als erkennbare Ausstellerin an. Auch eine falsche Beurkundung liegt nicht vor. Inhalt der ausgestellten Urkunde ist nicht die Behauptung, dass der genannte Vorname dem Vornamen im Geburtsregister entspricht. Beurkundet wird – im Falle eines Zeugnisses – vielmehr die erbrachte Leistung.

Gerade wenn sich Personen in einem Verfahren zur Vornamensänderung befinden und in diesem Zeitraum Abschlussdokumente ausgestellt werden, ist ein solches Vorgehen besonders bedeutsam, damit anschließende Stellenbewerbungen bereits unter dem gewählten Vornamen erfolgen können. Andernfalls wäre die betreffende Person unnötigen Schwierigkeiten im Bewerbungsprozess (vgl. auch 6.) ausgesetzt.

Noch langfristiger ist die Auswirkung bei der Veröffentlichung von Dissertationen und anderen wissenschaftlichen Schriften. Diese Veröffentlichungen sind im Unterschied zu der Ausstellung von Zeugnissen nicht nachträglich zu ändern. Die Veröffentlichung sollte daher in jedem Fall unter dem Namen erfolgen, unter dem die Person langfristig wissenschaftlich tätig sein wird. Andernfalls wird der Person jede Möglichkeit genommen im Laufe der beruflichen bzw. wissenschaftlichen Biografie ausschließlich unter dem zum Identitätsgeschlecht passenden Vornamen bekannt zu sein. Die Veröffentlichung unter dem selbstgewählten Vornamen entspricht zudem § 13 Satz 2 Urheberrechtsgesetz.

Eine verbindliche Praxis zur ausschließlichen Nutzung der selbstgewählten Vornamen sollte selbstverständlich auch die Möglichkeit erfassen, dass die Angabe des selbstgewählten Vornamens erst im Laufe des Studiums bzw. des Angestelltenverhältnisses an der Universität erfolgt.

Erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt eine formelle Änderung des Vornamens nach § 1 TSG, nach § 45b PStG oder nach dem Gesetz über die Änderung von Namen, sind

alle Dokumente und Dateien auf den aktuellen Vornamen zu ändern, sofern dieser nicht bereits vorher als selbstgewählter Vorname erfasst worden ist. In diesem Fall darf der alte Vorname nicht (mehr) als zusätzliche Information gespeichert bleiben, sondern ist umfassend zu löschen (vgl. § 5 Abs. 1 TSG).³¹ Neben der Änderung aktueller Dokumente folgt aus einer rechtlichen Namensänderung auch ein Anspruch auf die Änderung bereits ausgestellter Dokumente wie Zeugnisse oder Arbeitszeugnisse.³²

2. Sprache

Sowohl in der individuellen Ansprache als auch bei der Anrede von Personengruppen muss die Existenz nicht-binärer Personen einbezogen werden.

a. Individuelle Ansprache

Bei der individuellen Anrede ist auf den Wunsch der betroffenen Person Rücksicht zu nehmen. Ist weder die Geschlechtsidentität der adressierten Person noch eine gewünschte Anredeform bekannt, sollte immer eine geschlechtsneutrale Anredeform gewählt werden. Vermutungen über die Geschlechtsidentität oder die gewünschte Anrede sind zugunsten von geschlechtsneutralen Formulierungen zu unterlassen.

Eine Alternative der Anrede als ‚Herr xx‘ oder ‚Frau xx‘ ist die Anrede mit Vor- und Nachnamen. Gegebenenfalls kann es sinnvoll sein, aktiv nach der gewünschten Anrede zu fragen. Dies kann nicht nur im persönlichen Gespräch erfolgen, sondern auch in institutionalisierter Form. So enthält die E-Mail-Signatur einiger öffentlicher Stellen bereits Formulierungen wie „Wir möchten Sie respektvoll ansprechen. Gerne können Sie uns mitteilen, ob Sie eine Anrede als ‚Frau xy‘, ‚Herr xy‘ oder eine andere Anrede wünschen.“

Selbstverständlich ist auch bei binären trans* und inter* Personen deren Geschlechtsidentität in der Anrede zu berücksichtigen und keinesfalls eine transweibliche Person als ‚Herr xx‘ anzureden, sondern als ‚Frau xx‘ – unabhängig davon, welcher Personenstand in den Papieren vermerkt ist.

Gerade bei automatisierten Briefen dürfte es sinnvoll sein, umfassend geschlechtsneutrale Bezeichnungen und Anreden zu verwenden. Für eine geschlechtsneutrale Anrede bietet es sich an den Vor- und Nachnamen zu nutzen und einen Brief beispielsweise mit „Guten Tag, Kim Schmitz, ...“ oder „Sehr geehrte*r Kim Schmitz, ...“ zu beginnen.

Da das Gespräch mit einer und/oder über eine nicht-binäre Person für die meisten Menschen zunächst ungewohnt ist, ist zu empfehlen sich vor einem solchen Gespräch bewusst mit sprachlichen Formulierungen wie der Anrede, aber auch anderen ge-

³¹ Vgl. auch BGH, Beschluss vom 07.03.2019 – V ZB 53/18.

³² Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm (Westfalen), Urteil vom 17.12.1998 – 4 Sa 1337/98.

schlechtsbezogenen Sprachbestandteilen wie den Pronomen oder Subjektbezeichnungen wie beispielweise ‚Dozentin‘ auseinanderzusetzen. So lassen sich Fehlbezeichnungen der betreffenden Person im Gespräch besser vermeiden.

b. Anrede von Personengruppen

Konkrete Personengruppen bzw. nichtindividualisierte Personen sollten immer geschlechtsneutral angesprochen werden. Dies betrifft sowohl die mündliche Ansprache bei öffentlichen Veranstaltungen oder Lehrveranstaltungen als auch schriftliche Informationstexte oder Ankündigungen. So kann beispielsweise die traditionelle Begrüßungsformel „Sehr geehrte Damen und Herren“ ersetzt werden durch Anreden wie „Sehr geehrte Teilnehmende“.

Formulierungsbeispiele und Vorschläge sind bereits in dem Leitfaden der Universität Kassel ‚Geschlechtergerecht in Sprache und Bild‘ zu finden. Diese Broschüre enthält jedoch auch zahlreiche Beispiele, die nur Männer und Frauen einbeziehen. Im Internet sind hingegen nun auch vermehrt Formulierungsempfehlungen zu finden, die explizit alle Geschlechter einbeziehen, wie beispielsweise die Empfehlung für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache der Stadt Hannover oder die Handreichung Geschlechtergerechte Sprache des Ministeriums für Familie, Frauen, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz.³³ Bezüglich der Formulierung von Stellenausschreibungen finden sich unter 6. weitere Ausführungen.

3. Teilhabe

Nicht-binären Personen, aber auch binären inter* und/oder trans* Personen muss die gleichberechtigte Teilhabe an allen Einrichtungen und Angeboten der Universität ermöglicht werden.

Grundlegend hierbei ist die Möglichkeit in allen Bereichen der Universität Sanitäranlagen aufzusuchen zu können. Die in den meisten öffentlichen Bereichen bestehende Praxis ausschließlich explizite Männer- und Frauen-Toiletten einzurichten, führt nicht nur zur strukturellen Diskriminierung von nicht-binären Personen, sondern häufig auch zu individuellen Diskriminierungen von binären Personen, die in ihrem Erscheinungsbild nicht den dominierenden gesellschaftlichen Vorstellungen von Männern und Frauen entsprechen. Die Einrichtung von sogenannten Unisex-Toilettenräumen ist daher zwingend notwendig und sollte bei Neubauten und baulichen Veränderungen von Beginn an eingeplant werden. Bei Bestandsgebäuden sollte eine teilweise Umwidmung stattfinden, die für jede Person das Erreichen einer Toilette in einer verhältnismäßigen Zeit/Entfernung ermöglicht. An allen Toiletten, die ausschließlich Männern oder Frauen vorbehalten sind, sollte sich ein Hinweis auf die nächstgelegene Toilette für alle anderen Personen befinden. Es ist jedoch auch bei Toiletten, die nur für Männer

³³ https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/RLP_unterm_Regenbogen/Handreichung_geschlechtergerechte_Sprache.pdf; <https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Verwaltungen-Kommunen/Die-Verwaltung-der-Landeshauptstadt-Hannover/Gleichstellungsbeauftragte-der-Landeshauptstadt-Hannover/Aktuelles/Neue-Regelung-f%C3%BCr-geschlechtergerechte-Sprache> .

zugänglich sind, zu beachten, dass diese auch von Personen genutzt werden, deren Körper nicht den gesellschaftlichen Erwartungen entspricht. So sind beispielsweise auch Männer-Toiletten mit Abfalleimern in allen Kabinen auszustatten und die Verschlussbarkeit von Kabinen sicherzustellen.

Gesetzliche Regelungen stehen der Einrichtung von Unisex-Toiletten nicht entgegen. Einzig die Arbeitsschutzverordnung schreibt vor: „Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen.“ Gleichlautende Vorschriften bestehen für Waschräume und Umkleieräume. Soweit neben Unisex-Toiletten Toiletten bzw. Wasch- und Umkleieräume ausschließlich für Frauen bzw. Männer bestehen, ist dieser Regelung genüge getan. Sollten ausschließlich Unisex-Räume zu Verfügung stehen, muss eine getrennte Nutzung ermöglicht werden – dies ist neben getrennten Nutzungszeiten auch durch Einzelnutzung mit Abschließmöglichkeiten zu gewährleisten.

Die Möglichkeit einer solchen Einzelnutzung ist insbesondere bei Duschen und Umkleiden im Bereich des Uni-Sports und ggf. weiteren Einrichtungen zur Teilhabemöglichkeit von nicht-binären Personen, aber auch binären inter* und/oder trans* Personen notwendig.

Auch über die Sanitäreinrichtungen und Umkleiden hinaus ist der Bereich des Sports – in diesem Fall des Hochschulsports – ein Bereich, in dem aktiv auf eine gleichberechtigte Teilhabe von nicht-binären Personen und binären inter* und/oder trans* Personen hingewirkt werden muss. Soweit Kurse und Angebote geschlechtsunabhängig offen für alle Personen sind, ist formell eine gleichberechtigte Teilhabemöglichkeit gegeben – soweit die oben genannte Infrastruktur vorhanden ist. Aufgrund der vielfachen Diskriminierungserfahrungen von inter* und/oder trans* Personen gerade in einem sehr körperbezogenen Bereich wie dem Sport wäre es wünschenswert, neben einer formalen Teilhabemöglichkeit gerade diese Personengruppen offen zur tatsächlichen Teilhabe einzuladen und auch die Übungsleitenden für deren Belange zu sensibilisieren.

Bei weiteren Veranstaltungen, die sich explizit an Angehörige eines Geschlechts richten, ist zu prüfen, ob diese für nicht-binäre Personen zugänglich sein können. Für einen Ausschluss müsste ein sachlicher Rechtfertigungsgrund vorliegen. Liegt ein solcher nicht vor, sind nicht-binäre Personen ausdrücklich zuzulassen. Sollte die sachliche Rechtfertigung des Ausschlusses von Personen einer bestimmten Geschlechtsgruppe in deren strukturellen Vorteilen oder deren Überrepräsentanz liegen, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der Ausschluss von nicht-binären Personen sachlich nicht zu rechtfertigen ist. Dies ergibt sich aus den Ausführungen unter III. und IV. 4.

4. Gleichstellungsmaßnahmen

a. Anwendbarkeit vorhandener Gleichstellungsregelungen

Wie bereits unter III. dargelegt sind Gesetze im Bereich der Gleichstellung verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass die Gleichstellung aller Geschlechter zu

fördern ist. Insofern Regelungen speziell und ausdrücklich auf Frauen abstellen, muss der Wortlaut nach dem Zweck der Regelung ausgelegt werden. Dient die Frauenförderung dem Abbau einer tatsächlichen Ungleichheit gegenüber Männern als einer in vielen Lebens- und Arbeitsbereichen dominierenden gesellschaftlichen Gruppe, ist kein sachlicher Grund ersichtlich, nicht-binäre Personen von dieser Förderung auszunehmen. Eine Förderung ausschließlich von Frauen wäre zu begründen, wenn eine strukturelle Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern und nicht-binären Personen bestünde. Eine strukturelle Benachteiligung von Frauen gegenüber nicht-binären Personen ist jedoch nicht ersichtlich. Somit sind nicht-binäre Personen gleichermaßen wie Frauen in aktive Gleichstellungsmaßnahmen einzubeziehen.

Aufgrund der dargelegten notwendigen Partizipation von nicht-binären Personen an den institutionalisierten Gleichstellungsstrukturen sind Regelungen, die das passive und aktive Wahlrecht für Gleichstellungsbeauftragte auf Frauen begrenzen, dahingehend auszulegen, dass lediglich Männer ausgeschlossen sind.³⁴

Unabhängig von dem Einbezug nicht-binärer Personen ist sicherzustellen, dass trans* Frauen an allen Bereichen der Frauenförderung und Gleichstellungsgremien partizipieren können.

b. Spezielles Gleichstellungsrecht

Neben der Teilhabe an bereits existierenden Förderungsmöglichkeiten ist die Möglichkeit spezieller Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung von nicht-binären Personen zu prüfen. Wie das Bundesverfassungsgericht zutreffend festgestellt hat, handelt es sich bei nicht-binären Personen um Angehörige einer strukturell diskriminierungsgefährdeten Gruppe. Daher stellt nicht nur der Schutz vor Diskriminierung eine öffentlich-rechtliche Aufgabe dar, sondern auch die aktive Förderung zur Ermöglichung einer tatsächlichen gleichberechtigten Teilhabe sollte Bestandteil des Diskriminierungsschutzes sein.

5. Aktiver Abbau von Diskriminierungen durch Dritte

Die Universität zeichnet sich durch ihre vielschichtige Untergliederung in einzelne Verwaltungsbereiche, Institute, Lehrstühle etc. aus. Dies führt aus Sicht von nicht-binären Personen und binären inter* und trans* Personen dazu, dass die Anerkennung der eigenen Geschlechtsidentität, die Ansprache mit dem richtigen Vornamen und korrekten Pronomen, die Teilhabemöglichkeit und vor allem die möglichst angstfreie Teilhabe an Lehre und Forschung und weiteren Bereichen immer wieder neu durchgesetzt werden muss. Diese Verantwortung der Einzelnen muss ergänzt werden durch Maßnahmen der Universitätsverwaltung, um Diskriminierung insbesondere durch Lehrende und Vorgesetzte zu vermeiden bzw. zu minimieren.

Notwendig hierfür ist zum einen die Aufklärung über die Existenz, die Lebenssituationen und die Belange von nicht-binären Personen und auch von binären inter* und

³⁴ So auch v. *Roetteken* GiP 2019, 23 (30 f.).

trans* Personen. Des Weiteren bedarf es verbindlicher und transparenter Vorgaben zur Anerkennung der selbstempfundenen Geschlechtsidentität, der Anerkennung von Vornamen und weiterer unter 1. bis 4. beispielhaft dargestellter Maßnahmen.

Diese Information und Aufklärung sollte auch den gesellschaftlichen Einfluss der Universität einbeziehen. Im Bereich der Forschung muss die Existenz von nicht-binären Personen in die Planung zukünftiger Forschungsvorhaben bereits deshalb einbezogen werden, da vielfach Daten über die Geschlechtszugehörigkeit erhoben werden. Hier muss wie auch bei der inneruniversitären Erfassung von Daten hinterfragt werden, ob und wann die Erfassung tatsächlich notwendig ist. Ist die Erfassung der Geschlechtszugehörigkeit nach Einschätzung der Forschenden notwendig, muss diese alle Geschlechter umfassen.

Die Existenz, Lebenssituationen und Belange von nicht-binären Personen und von binären inter* und trans* Personen sind auch in die Lehre zu integrieren. In Studienfächern mit pädagogischer, psychologischer oder medizinischer Ausrichtung sind grundlegende Informationen hierzu in das Grundcurriculum aufzunehmen, um bereits in der Ausbildung der Diskriminierung in den späteren Arbeitsbereichen der Studierenden vorzubeugen. Auch in weiteren Fächern kann der Einbezug der genannten Themen die Lehre bereichern.

6. Die Universität als Arbeitgeberin

Gemäß § 1 i.V.m. § 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Arbeitgeber*innen zur Gleichbehandlung aller Personen unabhängig ihres Geschlechts verpflichtet. Das AGG enthält auch konkrete Rechtsmittel von Angestellten bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot. Über die Regelungen des AGG hinaus ist die Universität als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber zudem direkt an die Grundrechte gebunden, so dass sich auch hieraus eine Verpflichtung ergibt, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung von nicht-binären Personen sowie von binären inter* und trans* Personen zu ergreifen.

Für eine Vertiefung sowohl zur rechtlichen Verantwortung von Arbeitgeber*innen als auch zur sozialen Bedeutung von Diskriminierungen bzw. Antidiskriminierung im Kontext des Arbeitslebens kann auf die Zusammenfassung des Forschungsstandes durch Jannik Franzen und Arn Sauer im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwiesen werden. Aus verschiedenen Studien in Nachbarländern ergibt sich, dass trans* Personen, die als solche erkennbar sind, bei der Stellenbesetzung benachteiligt werden.³⁵ Zudem unterliegen trans* Personen auch während eines laufenden Arbeitsverhältnisses zahlreichen Benachteiligungen innerhalb des beruflichen Kontextes. So ergibt sich aus der genannten Expertise, dass bei Befragungen in unterschiedlichen europäischen Ländern 17 % bis 77 % der Befragten angaben, ihr Identitätsgeschlecht am Arbeitsplatz zu verbergen, aus Angst vor Benachteiligung, Diskriminierungen und auch aus Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes.³⁶ Trans* Personen, die als solche

³⁵ Franzen/Sauer S. 34 ff.

³⁶ Franzen/Sauer S. 39 f.

am Arbeitsplatz bekannt sind, berichten in hoher Anzahl über Diskriminierungserfahrungen, insbesondere in Form von negativen Äußerungen.³⁷ Sowohl der Verzicht auf das Ausleben der eigenen Geschlechtsrolle, um die Geschlechtsidentität zu verheimlichen, als auch die negativen Erfahrungen nach dem Bekanntwerden der Geschlechtsidentität sind aufgrund der sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung des Arbeitsplatzes besonders gravierend.

Daraus ergibt sich, dass bei der Planung von Antidiskriminierungsmaßnahmen im Bereich des Arbeitslebens insbesondere die Stellenbesetzung beachtet werden muss. Gleichmaßen müssen sich Antidiskriminierungsmaßnahmen jedoch auch an bereits Beschäftigte richten. Hier ist sowohl ein Schutz vor strukturellen Diskriminierungen und vor Diskriminierungen durch Vorgesetzte und Mitarbeitende notwendig als auch die aktive Unterstützung bei einem Coming-Out³⁸ und/oder einer Änderung der gelebten Geschlechtsrolle.

a. Bewerbungsprozess

Stellenausschreibungen sind zwingend geschlechtsneutral oder unter Einbezug aller Geschlechter zu formulieren.³⁹ Zur sprachlichen Umsetzung dieser Vorgabe bietet es sich an die Beschreibung der Tätigkeit und der notwendigen Qualifikation in den Vordergrund zu rücken. So kann beispielsweise eine Stelle statt für „einen Ingenieur oder eine Ingenieurin“ für „eine Person mit einem Abschluss im Ingenieurwesen“ ausgeschrieben werden.

Aufgrund der strukturellen Benachteiligung von nicht-binären Personen und auch von binären trans* und inter* Personen ist zu empfehlen, Stellenausschreibungen nicht nur geschlechtsneutral zu formulieren, sondern trans* und inter* Personen aktiv zur Bewerbung aufzufordern durch Formulierungen wie:

Die Universität Kassel strebt eine Chancengleichheit aller Geschlechter an. Wir freuen uns daher insbesondere über Bewerbungen qualifizierter Frauen und nicht-binärer Personen.

Durch Formulierungen, die sich zum Zwecke der Frauenförderung explizit an Frauen und Männer wenden, werden nicht-binäre Personen diskriminiert. So finden sich beispielsweise in aktuellen Stellenausschreibungen der Universität Kassel folgende Formulierungen:

„Die Universität Kassel ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert und ist im Sinne der Chancengleichheit bestrebt, Frauen und Männern die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und bestehenden Nachteilen entgegenzuwirken.“

³⁷ Franzen/Sauer S. 40 ff.

³⁸ Der Begriff „Coming-out“ (wörtlich übersetzt „Herauskommen“) ist eine Abkürzung der Redensart „coming out of the closet“ – „aus dem Schrank kommen“. Coming-out meint den Schritt, die eigene sexuelle und/oder geschlechtliche Identität offen zu leben und anderen Menschen zu offenbaren.

³⁹ U.a. Körlings NZA 2018, 282; v. Roetteken GiP 2019, 23 (29).

„Die Universität Kassel ist im Sinne der Chancengleichheit bestrebt, Frauen und Männern die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und bestehenden Nachteilen entgegenzuwirken. Angestrebt wird eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre. Qualifizierte Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

Die aktive Ansprache von nicht-binären und auch binären trans* und/oder inter* Personen als Maßnahme zum Abbau von Benachteiligungen widerspricht nicht Regelungen und Konzepten zur Frauenförderung. Wie bereits unter III. zur Auslegung von Gleichstellungsvorschriften wie § 3 HRG ausgeführt, sind diese Regelungen nach ihrem Zweck auszulegen und somit auch auf nicht-binäre Personen zu beziehen. Regelungen, die einer Unterrepräsentanz von Frauen entgegenwirken sollen, können umgekehrt auch aus dem Blickwinkel der Überrepräsentanz von männlichen Beschäftigten betrachtet werden: Aus diesem Blickwinkel wird deutlich, dass der Zweck der Regelungen die Förderung aller nicht überrepräsentierter Geschlechter nahelegt und somit sowohl Frauen als auch nicht-binäre Personen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden sollten.⁴⁰

Neben der formellen Ausschreibung ist selbstverständlich auch während des weiteren Bewerbungsprozesses sicherzustellen, dass Personen nicht aufgrund ihres Geschlechts – auch bzw. insbesondere wenn die Geschlechtsidentität oder das geschlechtliche Auftreten der Person von traditionellen Gewohnheiten abweicht – benachteiligt werden.

Für die Durchführung von Bewerbungsgesprächen sei auf die Ausführungen unter 2. a. und für den Abschluss von Arbeitsverträgen auf die Ausführungen unter 1. b. verwiesen.

b. Während des laufenden Arbeitsverhältnisses

Zur Vermeidung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz bzw. zur gleichberechtigten Teilhabe innerhalb von Arbeitsprozessen, Fortbildungen und Beförderungen sind die gleichen Aspekte zu beachten wie auch in anderen universitären Kontexten, weshalb hier auf die bereits erfolgten Ausführungen verwiesen werden kann.

Besondere Aufmerksamkeit bedarf die Unterstützung von Angestellten bei einem Coming-out am Arbeitsplatz. Ein Coming-out kann für die betreffende Person notwendig sein, um (auch) am Arbeitsplatz die individuell empfundene Geschlechtsidentität leben zu können. Aber auch für binäre trans* oder inter* Personen, die bereits ihr zutreffendes Geschlecht ausleben, kann ein Coming-out als trans* bzw. inter* von Bedeutung sein.

Bereits die Umsetzung der bisher genannten Maßnahmen und insbesondere die Transparenz hierüber dürfte eine große Unterstützung darstellen. Zum einen wird

⁴⁰ v. Roetteken GiP 2019, 23 (29 f.).

durch die bisher genannten Maßnahmen und deren Transparenz ein breiterer Wissensstand bezüglich der Existenz und den Belangen von nicht-binären Personen sowie von binären inter* und trans* Personen geschaffen. Zum anderen können Maßnahmen der Universität, die diese Belange aufgreifen und ernstnehmen, als Signal verstanden werden welches die individuelle Angst vor einem Coming-out reduzieren kann.

Wenn gewünscht sollten durch informierte Ansprechpersonen Gesprächsmöglichkeiten vor einem Coming-out sowie eine Begleitung beispielweise bei Outing-Gesprächen mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen angeboten werden. Der Personalabteilung obliegt es, die einheitliche Änderung des Vornamens und gegebenenfalls der geschlechtsspezifischen Bezeichnung der Person umzusetzen.

Des Weiteren ist sicherzustellen, dass nicht nur durch die Arbeitgeber*innen-Seite Diskriminierungen unterlassen werden, sondern insbesondere auch ein Schutz vor Diskriminierungen durch Dritte erfolgt. Wie bereits oben ausgeführt, erfolgen solche häufig in Form von diskriminierenden Äußerungen wie Beschimpfungen, einem Lächerlichmachen und der Nutzung unerwünschter Anreden, Vornamen und Pronomen. Sollte es zu solchen Diskriminierungen im Arbeitskontext kommen, besteht eine Verpflichtung zur Intervention durch Vorgesetzte sowohl aufgrund der Fürsorgepflicht des öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers aus auch aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 12 Abs. 3 und Abs. 4 AGG). Darüber hinaus besteht jedoch auch eine Verpflichtung zur Prävention vor Diskriminierung. Diese kann insbesondere über die Zurverfügungstellung geeigneter Informationen und den Einbezug der Inhalte dieses Gutachtens in Fortbildungsmaßnahmen erfolgen (vgl. auch § 12 Abs. 1 und Abs. 2 AGG).

Quellen

Adamietz/Bager, Gutachten: Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Verwendung des gewählten Namens von trans*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung, 2016, abrufbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Literatur/Bildung/Name Trans Studierende.pdf? blob=publicationFile&v=1](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Literatur/Bildung/Name%20Trans%20Studierende.pdf?blob=publicationFile&v=1)

Armbrüster in: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), Hrsg.: Erman, 15. Auflage 2017.

Baer/Markard, Kommentierung Art. 3 Grundgesetz in: Grundgesetz-Kommentar – von Mangoldt/Klein/Starck, Hrsg.: Huber/Voßkuhle, Band 1, 7. Auflage 2018.

Battis, Der Verfassungsverstoß und seine Rechtsfolgen, in: Handbuch des Staatsrechts, Band XII, Hrsg.: Isensee/Kirchhof, 3. Auflage 2014.

Berndt-Benecke, Gesetz zur Änderung der in das Geburtsregister einzutragenden Angaben, in: Das Standesamt [Zeitschrift], StAZ 2019, 65.

Bittner in: juris Praxiskommentar zum Sozialgesetzbuch, Fünftes Buch, Hrsg.: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB V.

Bruns, Das „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“, in: Das Standesamt [Zeitschrift], StAZ 2019, 97.

Franzen/Sauer, Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, Hrsg: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010.

Gössl, Das dritte Geschlecht, in: forum familienrecht [Zeitschrift], FF 2019, 298.

Jäschke, Zum rechtlichen Status intersexueller Personen nach der Reform des Personenstandsgesetzes – zugleich Besprechung von Scherpe/Dutta/Helm (Hrsg.), The Legal Status of Intersex Persons, in: Das Standesamt [Zeitschrift], StAZ 2019, 106.

Körlings, Das dritte Geschlecht und die diskriminierungsfreie Einstellung, NZA 2018, 282.

Ossenbühl, Rechtsverordnung, in: Handbuch des Staatsrechts, Band V, Hrsg.: Isensee/Kirchhof, 3. Auflage 2007.

Petričević, Rechtliche Anerkennung nicht-binärer Geschlechtsidentitäten, in: Betrifft Justiz [Zeitschrift] 2019, Heft 137, S. 9.

Plett, Registrierung von Geschlecht künftig mit dritter Option, in: Recht und Politik [Zeitschrift] 2018, 452.

Von Roetteken, Das „dritte“ Geschlecht – Auswirkungen auf das Gleichstellungsrecht, in: Gleichstellung in der Praxis [Zeitschrift], GiP 3/2019, 23.

Völzmann, Postgender im Recht? Zur Kategorie „Geschlecht“ im Personenstandsrecht, in: Juristenzeitung, JZ 2019, 381.

Ergänzende Quellen

Ausführlich mit der Situation von trans* Personen an der Hochschule hat sich auch die Arbeitsgemeinschaft trans*emanzipative Hochschulpolitik (AG trans* HoPo) beschäftigt. Auf deren Website sind sowohl die Broschüren „Benachteiligungen von Inter*- und Trans*personen an Hochschulen“ und „Inter* und Trans* an der Hochschule – Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen“ sowie das Begleitblatt „Anforderungen an die IT-Systeme der Hochschulverwaltung“ veröffentlicht als auch eine umfangreiche Materialsammlung: <http://www.ag-trans-hopo.org/>.