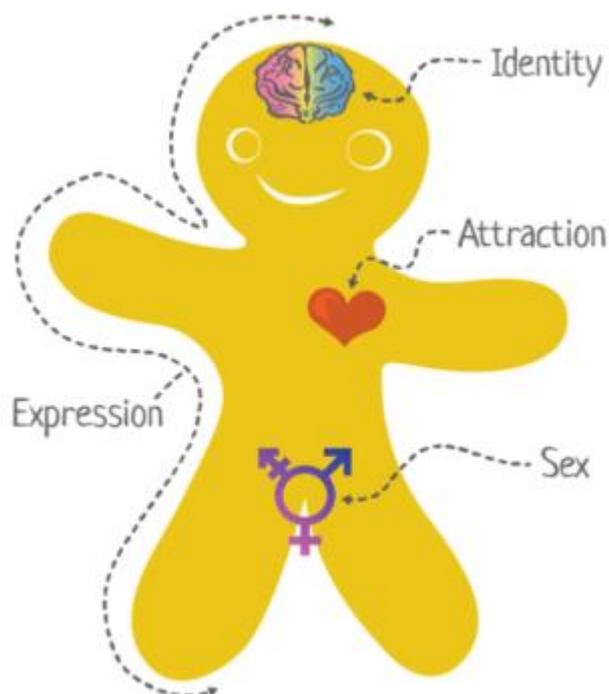




# Die Dritte Option: divers

## Die dritte Geschlechts-Option im Personenstandsregister: Folgen und Orientierungshilfen für den Arbeitsalltag

*Bei der Bezeichnung „drittes Geschlecht“ handelt es sich um eine umgangssprachliche Bezeichnung der seit 2019 bestehenden Möglichkeit, im Personenstandsregister neben den Geschlechtsoptionen »männlich« und »weiblich« auch die dritte Option »divers« auszuwählen. **Divers ist keine konkrete Geschlechtsbezeichnung, es ist lediglich eine Kategorie, die der Tatsache, dass es Personen gibt, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht entsprechen, eine positive Entsprechung gibt.** Der folgende Text soll dabei helfen, die Hintergründe der Änderung im Personenstandsgesetz nachvollziehen zu können und als Orientierungshilfe für den Arbeitsalltag, aber auch den allgemeinen Umgang miteinander zu dienen.*



<https://www.genderbread.org/>

## **Geschlechtlichkeit: Konzepte und Begriffe**

Der englische Begriff »Gender« wird häufig benutzt, um Dinge zu benennen, die im weitesten Sinne mit Geschlecht zusammenhängen. So nennt sich zum Beispiel das Verwenden von geschlechtergerechter Sprache »Gendern« oder die Integration von Gleichstellungsmaßnahmen »Gender-Mainstreaming«. Es wird auf den englischen Begriff zurückgegriffen, da im Englischen zwischen Sex (*anatomisches Geschlecht*) und Gender (*Geschlechtsidentität*) unterschieden wird. Doch auch wenn von »Gender« die Rede ist, können verschiedene Dinge gemeint oder auch nicht gemeint sein. Um hier mehr Klarheit zu schaffen, werden im Folgenden die unterschiedlichen Dimensionen von Gender/Geschlechtlichkeit erläutert: *Geschlechtsidentität (gender identity)*, *Ausdruck des Geschlechts (gender expression)*, *sexuelle Orientierung (sexual attraction)*, *romantische Orientierung (romantic attraction)*, *anatomisches Geschlecht (anatomical sex)*. Die Genderbread-Person ist dabei eine gute Hilfe, dieses komplexe Thema zu veranschaulichen und besser zu verstehen.

Im Englischen gibt es mehr Möglichkeiten, über Geschlecht und Sexualität zu sprechen. Außerdem ist die englisch-sprachige Wissenschaft der deutschen in diesem Bereich häufig einen Schritt voraus. Auch die zugehörige wissenschaftliche Disziplin, die »Gender-Studies«, ist im englisch-sprachigen Raum entstanden. Die englischen Begriffe prägen den Diskurs, daher werden in dieser deutschen Version die englischen Begriffe verwendet.

### **WICHTIG**

---

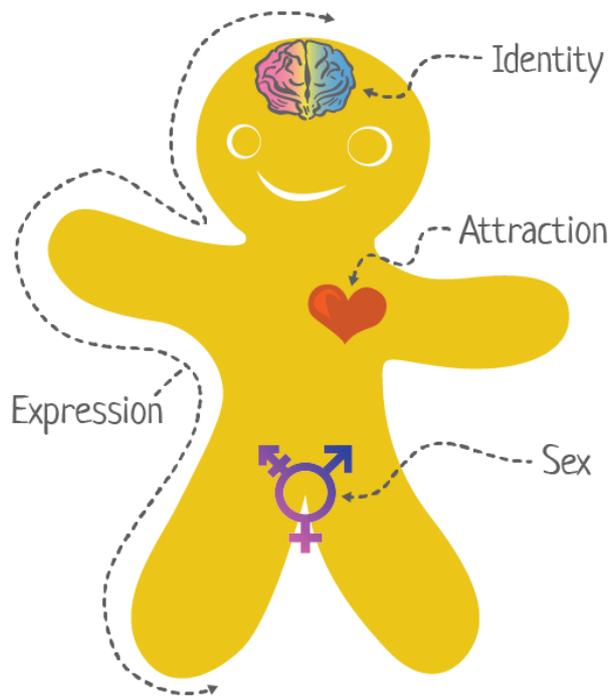
***Geschlecht/Geschlechtlichkeit hat viele Dimensionen!***

### **FÜR DEN ARBEITSALLTAG**

---

**Die verschiedenen Dimensionen von Gender/Geschlechtlichkeit lassen sich nur im Zusammenhang verstehen. Nicht alle Dimensionen, die von der Genderbread-Person abgedeckt werden, sind relevant bspw. für Personalangelegenheiten (z.B. *sexuelles und romantisches Begehren*). Das Wissen darüber fördert jedoch einen diskriminierungsfreien Umgang und sorgt für gegenseitiges Verständnis, Empathiefähigkeit und Sicherheit im Umgang miteinander.**

# The Genderbread Person v4 by its pronounced METROsexual.com



⊖ means a lack of what's on the right side

## Gender Identity

- Woman-ness
- Man-ness

## Gender Expression

- Femininity
- Masculinity

## Anatomical Sex

- Female-ness
- Male-ness

Identity ≠ Expression ≠ Sex  
Gender ≠ Sexual Orientation

Sex Assigned At Birth  
 Female  Intersex  Male

## Sexually Attracted to... and/or (a/o)

- Women a/o Feminine a/o Female People
- Men a/o Masculine a/o Male People

## Romantically Attracted to...

- Women a/o Feminine a/o Female People
- Men a/o Masculine a/o Male People

Genderbread Person Version 4 created and uncopyrighted 2017 by Sam Killermann

For a bigger bite, read more at [www.genderbread.org](http://www.genderbread.org)

## Gender Identity - Geschlechtsidentität:



Bei der *Geschlechtsidentität* geht es darum, mit welchem Geschlecht sich eine Person identifiziert. Dabei ist es nicht entscheidend, mit welchen geschlechtlichen Merkmalen eine Person geboren wurde (*anatomisches Geschlecht*) und wie sie von außen eingeordnet wird, sondern darum, wie sich die Person fühlt und wie sie sich selber einordnet. Personen, bei denen die *Geschlechtsidentität* mit dem *anatomischen Geschlecht* übereinstimmt, werden als *cis*-Personen bezeichnet. Damit unterscheiden sich *cis*-Personen von *trans*-Personen, also Personen, die sich nicht mit ihrem biologischen Geschlecht identifizieren und sich gegebenenfalls auch dazu entscheiden, ihr Äußeres so zu ändern, dass sie von anderen als das Geschlecht erkannt werden, mit dem sie sich selber identifizieren. Es gibt aber auch *Trans*-Personen, die sich nicht für eine äußere Geschlechtsanpassung entscheiden und sich trotzdem nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen zugewiesen wurde und dem sie zugeordnet werden.

Weiter gibt es Personen, die mit binärer Geschlechtlichkeit – also »männlich« und »weiblich« als einzige Kategorien – gar nichts anfangen können oder wollen und sich mit beidem nicht identifizieren. Dies wird häufig als *non-binary* (*nicht-binär*) bezeichnet. Andere wiederum lehnen zwar die Kategorien »männlich« und »weiblich« für sich nicht ab, legen sich aber auch nicht auf eine feste Position zwischen den beiden Polen »männlich« oder »weiblich« fest. Dies wird oft als *gender-fluid* (*fluide Geschlechtlichkeit*) bezeichnet. In der Genderbread-Person sind deswegen die Woman-ness (Fraulichkeit) und Man-ness (Männlichkeit) unabhängig voneinander dargestellt.

### WICH-

### TIG

---

***Ge-*  
*schlechtsidentität* kann man nicht sehen! So wie ich auch nicht sehen kann, welche Staatsangehörigkeit jemand hat oder ob eine Person gesund ist oder krank. Nur dadurch, dass ich Personen die Möglichkeit gebe, sich selber einzuordnen und sie dieses Wissen mit mir teilen, kann ich Gewissheit über die Geschlechtsidentität einer Person erhalten. Gerade wenn die Geschlechtsidentität vom anatomischen Geschlecht abweicht, leiden Menschen darunter, immer wieder falsch eingeordnet zu werden. *Trans*-Personen haben also auch nicht ihr „Geschlecht gewechselt“, sondern ihre äußeren Merkmale ihrer geschlechtlichen Identität angepasst.**

## FÜR DEN ARBEITSALLTAG

Die freie Wählbarkeit der Anrede in Formularen schafft die Möglichkeit, sich selber einzuordnen. So könnte es neben »weiblich«, »männlich«, »divers« oder »Frau«, »Herr«, »Guten Tag + Name« als Anrede auch noch ein Freifeld geben. Weiter kann eine Kategorie geschaffen werden, in der das Pronomen abgefragt wird (er / sie / keins/ they / ...). So wird der Raum geöffnet, eine Anrede zu wählen, die nicht mit den Angaben auf den Ausweisdokumenten übereinstimmt. Diese können separat abgefragt werden, wenn der Zweck dies erfordert.

### Gender Expression – Ausdruck des Geschlechts



Der Begriff *Gender Expression (Ausdruck des Geschlechts)* wird häufig auch mit dem Begriff der Performance/Performanz in Verbindung gebracht. Damit ist gemeint, dass es eine ganze Reihe geschlechtsspezifischer Verhaltens- und Bewegungsmuster gibt, die wir gesellschaftlich erlernt haben. Die Art, wie wir sitzen (Beine überschlagen oder breitbeinig), wie wir laufen, wie wir uns die Haare zurückstreichen, wie wir uns kleiden und stylen (Rock, Hose, hohe Schuhe, Kostüm oder Anzug, lange Haare, kurze Haare, Zöpfe) und so weiter. Es gibt unzählige Verhaltensweisen, die eine bestimmte Geschlechtlichkeit unterstreichen und für unser Umfeld als eher »männlich« oder eher »weiblich« interpretierbar sind. Die Zeichen, die wir damit setzen, können (und sollen) von anderen gelesen werden – daher spricht man auch von *männlich und weiblich gelesenen Personen*. Mit dieser Formulierung ordnet man Personen nicht zu, sondern bleibt auf der Ebene dessen, was von außen ersichtlich ist und wahrgenommen wurde.<sup>1</sup>

*Gender Expression* kann nachgeahmt werden. Dies macht besonders deutlich, dass ein geschlechtlicher Ausdruck nicht mit dem anatomischen Geschlecht in Verbindung stehen muss. Drag zum Beispiel ist eine Kunstform, die typisch männliches oder typisch weibliches Verhalten (teil überspitzt) imitiert und damit irritiert und Aufmerksamkeit für geschlechtlich geprägtes Verhalten erzeugt. Dies kann in Zusammenhang mit der eigenen sexuellen Identität und Orientierung stehen, muss es aber nicht.

Im Klartext: eine männlich gelesene Person (gelesen, weil wir von dem, was wir sehen, nicht auf ihre Geschlechtsidentität schließen können), die in Frauenkleidern und mit weiblichem Verhalten auftritt, z.B. im Rahmen einer Drag-Show, bedeutet nicht, dass

---

<sup>1</sup> Die Formulierung wird z.B. auch angewandt, wenn Menschen von außen eine Staatsangehörigkeit oder Religion zugeordnet wird. So kann bspw. die Rede von asiatisch oder muslimisch gelesenen Personen sein. Auch hier unterstreicht die Formulierung, dass das Äußere keine Informationen darüber liefert, ob die Person tatsächlich asiatisch oder muslimisch ist. Die Art und Weise, wie Personen gelesen werden, bestimmt dennoch darüber, ob sie aufgrund ihres Äußeren Diskriminierungserfahrungen machen oder nicht.

diese Person sich in ihrem „männlichen“ Körper (*anatomisches Geschlecht*) nicht wohl fühlt oder sich deswegen zu Männern hingezogen fühlt (*sexuelle Orientierung*).

Dies unterscheidet Drag deutlich von Transpersonen. Diese verändern ebenfalls ihren geschlechtlichen Ausdruck, in diesem Fall jedoch, um als das Geschlecht erkannt und gelesen zu werden, mit dem sie sich identifizieren.

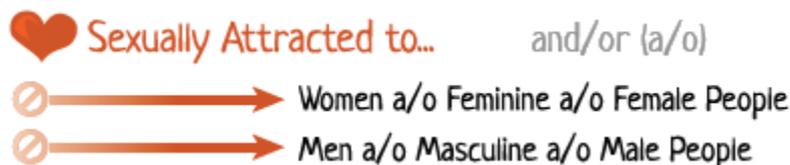
## **WICHTIG**

**Drag ist Spiel, Kunst und Irritation. Transpersonen hingegen geht es nicht darum, mit ihrem Äußeren ein Statement zu setzen oder Aufsehen zu erregen, sondern darum, auch von außen der Gruppe zugeordnet zu werden, der sie sich zugehörig fühlen. In diesem Fall ist das kein Spiel, sondern überlebenswichtig.**

## **FÜR DEN ARBEITSALLTAG**

**Aussehen und Ausdruck des Geschlechts (z.B. Kleidung und Frisur) führen zu Vorannahmen. Dort, wo Kenntnis über personenbezogene Daten besteht und Personen aufgrund notwendiger Abläufe (z.B. bei Einstellungen) kategorisiert werden müssen, ist es besonders wichtig, sensibel zu sein, wenn der äußere Eindruck und die angegebenen Daten „nicht zusammenpassen“.**

Sexual Attraction – sexuelle Orientierung



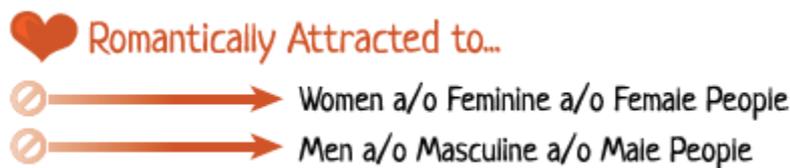
*Sexuelle Orientierung* bezieht sich darauf, mit welchen Personen ein Mensch sich sexuelle Beziehungen wünscht und ob sich eine Person überhaupt wünscht, mit anderen Personen in sexuellen Austausch zu treten. Es gibt viele unterschiedliche Eigenschaften, die bei einer Person sexuelles Begehren auslösen können. Diese Eigenschaften können mit dem Geschlecht einer Person zusammenhängen (z.B. *Hetero-, Homo- oder Bisexualität*), können aber auch völlig unabhängig davon sein (z.B. *Pansexualität*). Auch gibt es die Möglichkeit, dass Personen überhaupt kein sexuelles Interesse empfinden und dies für ihre Beziehungen keine Rolle spielt (*Asexualität*). Niemand wird mit der Geburt auf ein bestimmtes Begehren festgelegt, sondern dies ist etwas, das man im Laufe seines Lebens immer wieder neu entdeckt. Es ist aber auch keine persönliche Entscheidung, wen oder was ein Mensch begehren möchte – er tut es einfach oder er tut es nicht.

## **FÜR DEN ARBEITSALLTAG**

**Sexuelle Orientierung ist nichts, was auf den ersten Blick erkannt werden kann und ist im Grunde eine Privatangelegenheit der Mitarbeitenden. Institutionen und Ab-**

läufe orientieren sich aber häufig an der heterosexuellen Norm, sodass homosexuelle Personen auch im Arbeitsalltag immer wieder mit ihrer vermeintlichen Andersartigkeit konfrontiert sind. Menschen verbringen viel Zeit an ihrem Arbeitsplatz und dort findet viel soziale Interaktion statt. Es ist ein wichtiger Aspekt der Antidiskriminierung, in allen Situationen auch hinsichtlich der (möglichen) sexuellen Orientierung von Mitarbeiter\*innen sensibel zu sein. Dazu gehört natürlich das Unterlassen und Verurteilen von entsprechenden Witzen, Kommentaren und Formulierungen, aber auch das Hinterfragen von Vorannahmen, bspw. wenn Sie unwissender Weise eine lesbische Kollegin fragen: „Was macht denn ihr Mann?“

Romantic Attraction – romantische Orientierung



Die *Romantische Orientierung* beschreibt die Ebene der Liebesbeziehungen. Geschlecht kann eine Rolle spielen, wenn es um die Wahl der (Liebes-)Beziehungspartner\*innen geht, es gibt jedoch auch weitere Faktoren, die die Gestaltung einer (Liebes-)Beziehung beeinflussen. Bei der Genderbread-Person werden *sexuelle Orientierung* und *romantische Orientierung* voneinander getrennt, da diese miteinander einhergehen können, aber nicht müssen.

Romantische Liebesbeziehungen sind einer gesellschaftlichen Norm unterworfen: Zwei Personen, in der Regel eine männliche und eine weibliche, führen sexuell und romantisch eine exklusive Beziehung (exklusiv heißt, parallele romantische und/oder sexuelle Beziehungen sind ausgeschlossen). Diese Struktur und alles, was damit zusammenhängt, wird *Heteronormativität* genannt. So ist dies z.B. auch der gesellschaftlich anerkannte Rahmen für eine Familiengründung. Unabhängig davon, dass dieser Rahmen für viele (z.B. Patchwork-Familien) nicht der Realität entspricht, gibt es auch hier Personen, die sich mit diesem Rahmen nicht identifizieren können oder wollen.

Die Trennung von *romantischer* und *sexueller Orientierung* kann auch bedeuten, dass – obwohl in der romantischen Beziehung alle Bedürfnisse erfüllt sind – sexuelle Beziehungen zu weiteren Personen eingegangen werden. Dies wird häufig als *offene Beziehung* bezeichnet. Genauso gibt es Personen, die romantische Beziehungen zu mehr als einer Person pflegen. Diese Beziehungsführung nennt sich dann *Polyamorie* (etwas veraltet manchmal auch *Polygamie*<sup>2</sup> genannt). Dass *romantische* und *sexuelle Orientierung* nicht zusammenfallen müssen, ist auch ersichtlich an Menschen, die sehr verbindliche freundschaftliche Beziehungen führen und u.a. auch diese Beziehungen auswählen, um gemeinsam Kinder großzuziehen. Hier spielt weder romantisches noch sexuelles Begehren eine Rolle.

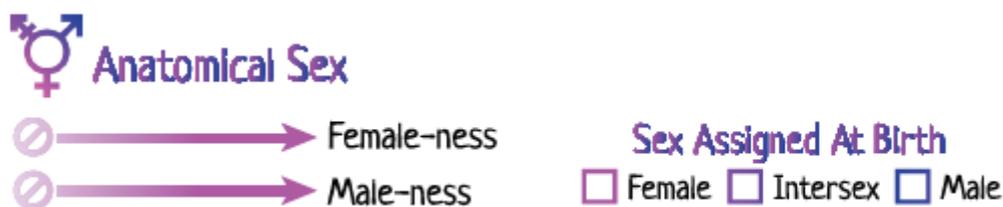
---

<sup>2</sup> Polygamie ist eine in weiten Teilen der Welt anerkannte Beziehungsform. Dabei gilt Polygamie jedoch häufig als männliches Privileg: Männer haben viele Frauen, Frauen nur einen Mann.

## FÜR DEN ARBEITSALLTAG

Auch wenn sich vieles um Formalitäten handelt, bewegen sich Personalangelegenheiten nah an Lebensrealitäten. Das UFZ vertritt durch das Familienbüro bereits einen offenen Familienbegriff, der nicht nur Ehepartner\*innen und direkte Verwandte, sondern auch das gesamte fürsorgende Umfeld miteinbezieht. Dort, wo viel und nah an Menschen und ihren Lebensrealitäten gearbeitet wird, ist es gut und hilfreich, sich viele verschiedene Möglichkeiten vorstellen zu können, wie (familiäre) Beziehungen gewünscht und organisiert sein können.

### Anatomical Sex – Anatomisches Geschlecht



Das anatomische Geschlecht wird von den äußeren Geschlechtsteilen, also Penis und Vulva, abgeleitet. Für die Zuordnung bei der Geburt gibt es Kennwerte dafür, ab welcher Größe ein Penis als solcher gilt bzw. als Klitoris eingestuft wird. Auch der Hormonspiegel spielt dabei eine Rolle. Bei diesen Maßen und Werten handelt es sich um ein Kontinuum. Durch medizinisch festgelegte Kennwerte wird das eigentliche Kontinuum in zwei festgelegte Kategorien unterteilt: »männlich« und »weiblich«. Schon auf einem Kontinuum kann die Zuordnung »männlich« oder »weiblich« schwierig und umstritten sein. Es gibt jedoch auch Menschen, die bei der Geburt sowohl „männliche“ als auch „weibliche“ Geschlechtsmerkmale aufweisen, das heißt, dass sich innere und äußere Geschlechtsorgane, Chromosomen und der Hormonspiegel nicht in die gängigen Kategorien »männlich« und »weiblich« einordnen lassen. Diese Menschen sind *intersexuell*. Bis zur Änderung des Personenstandsgesetzes am 01. Januar 2019 bestand nur die Möglichkeit, die Geschlechtseinträge »männlich« oder »weiblich« zu wählen oder den Eintrag offen zu lassen. Seit dem 01. Januar 2019 ist jedoch für intersexuelle Menschen die Möglichkeit gegeben, den Eintrag »*divers*«<sup>3</sup> zu wählen.

---

<sup>3</sup> »*Divers*« benennt keine Geschlechtsidentität, sondern gilt als Hinweis, dass sich die Identität von den Identitäten »männlich« und »weiblich« unterscheidet.

## Die Dritte Option: divers

### Hintergründe

Die Option »divers« im Personenstandsregister – manchmal umgangssprachlich irreführend „Drittes Geschlecht“ – bezieht sich auf die Dimension *anatomisches Geschlecht*. Bis 2013 wurden Personen, die bei der Geburt eine Variation der Geschlechtsentwicklung<sup>4</sup> aufweisen den Kategorien »männlich« oder »weiblich« zugeordnet. Mit der Praxis, Personen bei der Geburt trotz uneindeutiger Geschlechtsmerkmale ein Geschlecht zuzuweisen, waren (und sind) oft Operationen verbunden, die die äußeren Geschlechtsteile dem eingetragenen Geschlecht anpassen – ohne Kenntnis der tatsächlichen *Geschlechtsidentität*. Solche Operationen, die nicht die Entwicklung und Entscheidungsfähigkeit eines Kindes abwarten, sind in Deutschland nach wie vor gestattet. 2013 wurde die Möglichkeit geschaffen, den Geschlechtseintrag bei der Geburt offen zu lassen. Gegen diese Regelung wurde vor dem Bundesverfassungsgericht mit der Begründung geklagt, dass ein positiver Geschlechtseintrag notwendig sei und nicht nur eine Auslassung des Eintrags. 2017 wurde durch das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass für Personen, deren Geschlecht sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lässt (*Intersexualität*) eine dritte Option im Personenstandsgesetz geschaffen werden muss. Der Gesetzgeber wurde damit beauftragt, diesen Beschluss umzusetzen und eine entsprechende Regelung zu formulieren. Das Ergebnis ist die Schaffung der Option »divers«<sup>5</sup> im Personenstandsregister, die am 01. Januar 2019 durch eine Novellierung des Personenstandsgesetzes in Kraft getreten ist.

### Rechtlicher Rahmen: Personenstandsgesetz

Im Herbst 2017 wurde durch das Bundesverfassungsgericht beschlossen, dass das Personenstandsgesetz zu Gunsten intersexueller Menschen geändert und zukünftig die Optionen »weiblich«, »männlich« und »divers« umfassen muss, sowie weiterhin die Möglichkeit, den Eintrag offen zu lassen. Die entsprechende Gesetzesänderung ist am 01. Januar 2019 in Kraft getreten. § 22 Absatz 3 des Personenstandsgesetzes legt fest, dass ein Kind, kann es bei der Geburt dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden, auch mit dem Geschlechtseintrag »divers« ins Geburtenregister aufgenommen werden kann. Mit dem Geschlechtseintrag »divers« haben Menschen nun die Möglichkeit, die geschlechtliche Zuweisung irgendwann in ihrem Leben selbst vorzunehmen oder aber auch bei der Zuweisung »divers« zu bleiben.

Zudem haben nach § 45b des Personenstandsgesetzes auch Personen, die zuvor nicht von dieser Regelung Gebrauch machen konnten, vereinfachte Möglichkeiten, ihren Personenstand und damit zusammenhängende Daten – z.B. den Vornamen – ändern zu lassen.

---

<sup>4</sup> D.h. die körperlichen Geschlechtsmerkmale (Chromosomen, innere und äußere Geschlechtsmerkmale, Hormonspiegel) liegen zwischen den gängigen Kategorien »männlich« und »weiblich«.

<sup>5</sup> Die Bezeichnung »divers« berücksichtigt den Wunsch von Betroffenenverbänden, die während des Gesetzgebungsprozesses befragt wurden. Im Gegensatz zu anderen Möglichkeiten wie »inter« ist die Bezeichnung »divers« keine konkrete Zuschreibung eines Geschlechts. Damit ist sie theoretisch offen für Personen, die nicht als *intersexuell* gelten und sich dennoch nicht mit dem männlichen oder weiblichen Geschlecht definieren. Im aktuellen Gesetz werden diese Personen aber nicht berücksichtigt.

Zur Anwendung des Gesetzes ist eine medizinisch feststellbare, attestierte sogenannte „Variation der Geschlechtsentwicklung“ notwendig. Das Gesetz bezieht sich also ausdrücklich auf das *anatomische Geschlecht* und ausdrücklich nicht auf die „subjektive Geschlechtswahrnehmung“ – also die *Geschlechtsidentität* – wenn auch das Bundesverfassungsgericht in seiner Urteilsbegründung anerkannt hat, dass die Zugehörigkeit eines Menschen zu einem bestimmten Geschlecht nicht ausschließlich auf die körperlichen Voraussetzungen zurückzuführen ist.

**Rechtlicher Rahmen: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Die *Geschlechtsidentität* von *Trans-* und *Inter-Personen* war schon vor der Änderung des Personenstandsgesetzes durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschützt. Mit diesen Änderungen muss die dritte Option jedoch, z.B. in Stellenausschreibungen, ausdrücklich adressiert werden, um dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu entsprechen. Auch in ihrer weiteren Kommunikation können Institutionen und Unternehmen rechtlich dazu verpflichtet werden, nicht-binäre Personen sprachlich zu berücksichtigen. Eine fälschliche Adressierung als Mann oder Frau kann als Diskriminierung gewertet werden. (→ bspw. [Urteil gegen die Deutsche Bahn im Juni 2022](#))

**Darüber hinaus: Dritte Option für Alle!**

Die dritte Option beim Geschlechtseintrag geht von anatomischen Voraussetzungen aus (*anatomisches Geschlecht*). Sie gilt laut Intention des Gesetzgebers ausdrücklich nur für Personen, die eine ärztlich attestierte sogenannte „Variation der Geschlechtsentwicklung“ aufweisen und demzufolge ihren Geschlechtseintrag (und Vornamen) entsprechend wählen oder ändern wollen. Darüber hinaus gibt es jedoch zahlreiche Menschen, die sich aus verschiedenen Gründen nicht den Geschlechtern »männlich« oder »weiblich« zuordnen können oder wollen – bspw. Personen, die sich als *non-binary* identifizieren. So wurde von unterschiedlichen Verbänden, z.B. dem Bundesverband Trans\*, die Notwendigkeit einer ärztlichen Bescheinigung scharf kritisiert und eine Öffnung der Option für alle Menschen gefordert, die sich jenseits der zweigeschlechtlichen Norm verorten.

Dort, wo z.B. in Formularen die Möglichkeit besteht, »*divers*« auszuwählen, wird diese Möglichkeit auch von Personen wahrgenommen, die Geschlecht und Vornamen in Geburtsurkunde und Ausweisdokumenten nicht oder nur mit großen Umständen ändern können.

### **Ergänzung**

Das Personenstandsgesetz befindet sich aktuell in der Überarbeitung. Ein neues „Selbstbestimmungsgesetz“ soll die freie Wahl des Geschlechtseintrages auch ohne medizinisches Attest ermöglichen. Im Juli 2022 wurden dazu [erste Eckpunkte](#) veröffentlicht, das Inkrafttreten ist für das Jahr 2023 vorgesehen.

## FÜR DEN ARBEITSALLTAG

Menschen, die sich jenseits der Kategorien »männlich« und »weiblich« verorten, aber nicht nach medizinischer Definition *intersexuell* sind, ist es derzeit noch verwehrt, ihren Geschlechtseintrag (und Vornamen) ohne große Umstände zu ändern. Dies bedeutet aber nicht, dass die *Geschlechtsidentität* – also das empfundene Geschlecht – dieser Personen weniger real ist.

Bei Personalangelegenheiten ist es teilweise notwendig, das eingetragene Geschlecht einer Person zu registrieren. Überall, wo dies nicht notwendig ist, ist die relevante Identität aber jene, die eine Person selbst gewählt hat. Zur Orientierung hilft es, klar zwischen dem zu unterscheiden, was rechtlich geboten ist, und dem, was für einen respektvollen Umgang miteinander notwendig ist. Für Formulare/Befragungen/etc. heißt dies: Fragen Sie sich, ob es notwendig ist, das Geschlecht zu erfassen und wenn ja, machen Sie transparent, ob die Geschlechtsidentität oder das eingetragene Geschlecht abgefragt wird.

## ZUSAMMENFASSUNG

Die Möglichkeit des Geschlechtseintrags »*divers*« wurde auf Grundlage des *anatomischen Geschlechts* getroffen. Also auf Basis dessen, was sich mit medizinischen Methoden feststellen und anatomisch erkennen lässt. Geschlecht ergibt sich aber nicht nur aus der Anatomie (siehe *Geschlechtsidentität*). Daher wird die Option »*divers*« auch von Personen genutzt, die zum Ausdruck bringen wollen, dass sie sich jenseits der Kategorien »männlich« und »weiblich« verorten.

## Tipps und gute Beispiele für den Arbeitsalltag

Was muss im Arbeitsalltag beachtet werden?

- **Stellenausschreibungen:** Im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes müssen Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert werden bzw. explizit Personen mit dem Geschlechtseintrag »divers« adressieren. Das bedeutet:
    - Der Berufsbezeichnung sind die Kürzel (m / w / d) anzufügen: *Elektriker gesucht (m / w / d) ODER*
    - die Berufsbezeichnung ist neutral zu wählen: *Unterstützung im Bereich elektrische Wartungsarbeiten (m / w / d) gesucht ODER*
    - es ist eine gegenderte Schreibweise zu wählen: *Elektriker\*in gesucht.*
    - Dies ist für den gesamten Ausschreibungstext zu berücksichtigen, nicht nur für den Titel.
- ⇒ **Am UFZ ist bevorzugt eine neutrale Schreibweise zu wählen, alternativ eine gegenderte Form.**

- **Geschlechtsneutrale Formulierung:** Auch in anderen Bereichen der öffentlichen dienstlichen Kommunikation ist so zu kommunizieren, dass Personen, die sich jenseits der Kategorien »männlich« und »weiblich« verorten, eingeschlossen werden. Dazu eignen sich geschlechtsneutrale oder gegenderte Formulierungen.
  - **Stammdatensblatt:** Im Stammdatensblatt werden personenbezogene Daten abgefragt, die deckungsgleich sind mit dem Eintrag im Personalausweis. Hier ist es notwendig, dass Optionen, die in der Geburtsurkunde stehen können, auch im Stammdatensblatt wählbar sind.
- ⇒ **Nur hier ist es notwendig, das „amtliche Geschlecht“ anzugeben.**

Was kann im Arbeitsalltag berücksichtigt werden?

- **Sonstige Formulare:** In Formularen, die nicht notwendigerweise die amtliche Identität abbilden müssen, sollte zusätzlich abgefragt werden, welche Anrede und welches Pronomen eine Person wählt (z.B. Anmeldungen für Veranstaltungen, interne Formulare/Anträge, usw.).
  - **Veranstaltungen:** Namensschilder oder Klebeschildchen können lauten: "Hallo, mein Name ist.... und mein Pronomen ist....".
  - **E-Mail-Adressen/-Kommunikation:** E-Mail-Adressen können so gewählt werden, dass sie nicht geschlechtseindeutig sind. Um die Kommunikation zu erleichtern, kann in der Signatur ein Hinweis auf die Anrede und das Pronomen eingefügt werden. Achten Sie auch bei anderen auf die Signatur/einen Hinweis in der Vita etc. (siehe Kommunikation)
  - **Toiletten:** Geschlechtsneutrale Toiletten oder All-Gender-Toiletten sind bisher (noch) nicht gesetzlich vorgeschrieben. Dennoch sollten Arbeitgeber sich bemühen, allen Mitarbeitenden passende sanitäre Anlagen zur Verfügung zu stellen.
- ⇒ **Am UFZ sind die Toiletten in Gebäude 6 (im „Turm“) geschlechtsneutrale Einzeltoiletten. Eine Ausweitung auf weitere Gebäude ist anstrebenswert.**

## Kommunikation

Nicht nur im Sinne der Gesetzgebung, sondern auch allgemein im Sinne einer respektvollen Kommunikation ist es geboten, Personenstand und Geschlechtlichkeit des Gegenübers unbedingt zu achten und bei Unkenntnis darüber auch keine vorschnellen Schlüsse zu ziehen. Im Folgenden sind einige Hinweise aufgelistet, worauf dabei geachtet werden kann.

### **Wenn Anrede und Vorname nicht bekannt/unklar sind:**

In diesem Fall können Sie vorab eine Mail verschicken oder einen ersten Absatz formulieren, der eine konkrete Nachfrage enthält. Auch im Gespräch können Sie sensibel nachfragen.

*„Guten Tag,  
ich schreibe Ihnen vorab, da ich nicht sicher bin, mit welcher Anrede und welchem Pronomen ich Sie adressieren soll / Sie gerne adressiert werden möchten.  
Ich freue mich über einen kurzen Hinweis, sodass ich dies in der weiteren Kommunikation berücksichtigen kann.“*

*„Bitte entschuldigen Sie, aber ich bin unsicher, welche Anrede und welches Pronomen Sie nutzen. Können Sie mir helfen?“*

### **Wenn der Name bekannt, aber die Anrede unklar ist:**

- In einem Briefkopf können Sie die Anrede (Frau/Mann) einfach weglassen
- Sie können eine geschlechtsneutrale Anrede wählen:
  - Guten Tag Kim Petersen, Hallo Kim Petersen
  - Sehr geehrt\* Kim Petersen, Lieb\* Kim Petersen
  - englisch: Dear Kim Petersen
  - sehr geehrte\*r Kim, Lieb\*er Kim
- Nutzen Sie den vollen Namen, wenn Personen nicht mit einem bestimmten Pronomen angesprochen werden möchten: „Kim Petersen wird im Anschluss an den Vortrag Fragen beantworten.“
- Machen Sie auch hier Gebrauch von neutralen Anreden: „Liebe Anwesende“, „Liebes Team“ etc.

## **WICHTIG**

---

**Das (unbeabsichtigte) Nutzen eines alten Namens oder einer früheren Anrede ist ein unfreiwilliges Offenlegen der Geschlechts-Anpassung einer Person. Zudem führt dies in Anwesenheit von Kolleg\*innen/Kund\*innen zu unnötiger Irritation. So etwas kann aus Gewohnheit passieren, dem sollte aber unbedingt aktiv und bewusst entgegengewirkt werden.**

## **FÜR DEN ARBEITSALLTAG**

---

**Eine interessierte, höfliche und zurückhaltende Nachfrage wird von den Betroffenen in den meisten Fällen als ehrliches Bemühen und nicht negativ aufgefasst werden. ABER: Richten Sie sich für generelle Nachfragen, Informationen und Handlungsempfehlungen nur an betroffene Personen, wenn diese ihr Einverständnis dazu gegeben haben und ein entsprechendes Vertrauensverhältnis besteht. Andererseits kann Unmut darüber entstehen, immer wieder ungefragt Aufklärungsarbeit leisten zu sollen.**

## Beispiele

Signaturen und ggf. Informationen zur Person im Internet sind eine gute Möglichkeit, Personen über die eigene Anrede und das eigene Pronomen in Kenntnis zu setzen. Um mehr Normalität und Klarheit zu schaffen, können dies auch Personen machen, die sich mit dem ihnen zugewiesenen Geschlecht auch identifizieren. (Also bspw. als Frau gelesen werden und sich auch als solche fühlen *cis*). Folgende Beispiele zeigen unterschiedliche Möglichkeiten, in der Signatur auf das eigene Geschlecht hinzuweisen:

### Beispiel 1

#### Dr. Ines Thronicker

Anrede: Frau, Pronomen: sie / title: Ms, pronoun: she  
Personal & Unternehmenskultur / People & Culture  
Teamleitung Vielfalt und Inklusion / Head of Team Diversity and Inclusion  
Gleichstellungsbeauftragte / Equal Opportunities Officer

### Beispiel 2

pronoun: they

(If you refer to me, please use my full name without a form of address or/and the pronoun 'they' as in 'They is a researcher I met after their talk at the EGU'.  
Please do not use 'Mrs', 'Miss' or 'Mr' or other gendered terms to address me or to refer to me.  
If you want to help normalize the usage of different pronouns and help people feel safer about stating theirs, please consider to add your pronouns to your bio/signature)

### Beispiel 3

Liebe\_r Empfänger\_in dieser Mail, ich vororte mich jenseits der zweigeschlechtlichen Norm und möchte Sie daher bitten, auf vergeschlechtlichende Anreden zu verzichten. Willkommen sind "Guten Tag", "Hallo", "Lieb\*", "Dear" zusammen mit meinem Vor- und Zunamen.  
Herzlichen Dank!

### Beispiel 4

mein Pronomen ist er-sie abwechselnd  
my pronoun is they/them

Das abwechselnde er-sie wird dabei häufig aus Pragmatismus verwendet, da beide Pronomen als nicht passend erlebt werden und zugleich keine Alternative verfügbar ist.

## Glossar

**Anatomisches Geschlecht:** Wird medizinisch auf Ebene der körperlichen Geschlechtsmerkmale (Geschlechtsorgane, Hormonspiegel, Chromosomen) bestimmt. Der Übergang zwischen männlich und weiblich ist anatomisch fließend, es werden aber dennoch nur zwei Geschlechter (»männlich«, »weiblich«) anerkannt sowie die Möglichkeit, diesen nicht zu entsprechen (→ »*divers*«).

**Asexualität:** Menschen, die grundsätzlich nicht den Wunsch verspüren, sexuelle Beziehungen einzugehen. Romantische Beziehungen sind davon aber unabhängig. (→ *romantische Orientierung*)

**Bisexualität:** Personen, die nicht darauf festgelegt sind, ob sie männliche oder weibliche Personen begehren. Sie sind damit weder → *Hetero-* noch → *Homosexuell*.

**Cis:** Personen, die sich mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Cisgender (lat. cis- „diesseits“ und engl. gender „Geschlecht“) unterscheidet sich von Transgender (lat. trans- „jenseitig“, „darüber hinaus“).

**divers:** Bezeichnung der dritten Option beim Geschlechtseintrag. Drückt aus, dass diese Personen sich weder männlich noch weiblich identifizieren. Als eingetragenes Geschlecht können nur Menschen diese Option nutzen, die über eine medizinisch ermittelbare „Variation der Geschlechtsentwicklung“ verfügen. (Unabhängig von der → *Geschlechtsidentität*)

**Gender:** Englischer Begriff für Geschlecht. Im Englischen wird aber generell zwischen Geschlechtlichkeit (gender) und dem anatomischen Geschlecht (sex) unterschieden. Englische Sprache wird viel genutzt, da sich verschiedene Dimensionen der Geschlechtlichkeit auf Englisch besser unterscheiden lassen.

**Gender Expression / Ausdruck des Geschlechts:** Beschreibt die Art und Weise, wie wir nach außen sichtbare Zeichen setzen, die geschlechtlich interpretierbar sind. Zum Beispiel der Kleidungsstil, die Frisur oder die Art und Weise, wie wir sitzen. Dadurch ist aber kein sicherer Rückschluss auf die → *Geschlechtsidentität* möglich.

**gender fluid / fluide Geschlechtlichkeit:** Personen, die sich auf einem Spektrum zwischen männlich und weiblich immer neu verorten, also nicht dauerhaft auf eine Position festgelegt sind.

**Gender Identity / Geschlechtsidentität:** Das empfundene Geschlecht, das Geschlecht bzw. die Geschlechtlichkeit (gender), mit der Personen sich selbst identifizieren. Von außen ist dies nicht sichtbar. Es gibt eine ganze Spannweite an geschlechtlichen Kategorien, mit denen Menschen sich selber identifizieren, männlich und weiblich sind zwei davon.

**Heterosexualität:** Personen, die Menschen eines anderen Geschlechts begehren.

**Homosexualität:** Personen, die Menschen des gleichen Geschlechts begehren.

**Intersexualität:** Personen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale (→ *anatomisches Geschlecht*) nicht eindeutig den Kategorien »männlich« und »weiblich« zuzuordnen sind. Die also über eine sogenannte Variation der Geschlechtsentwicklung verfügen.

**Non-binary / nicht-binär:** Personen, die sich selbst nicht innerhalb der zweigeschlechtlichen Norm (männlich/weiblich) verorten (→ *Geschlechtsidentität*). Manche Personen identifizieren sich mit einer anderen Kategorie, es kann sich aber auch um einen aktiven Verzicht auf Kategorien handeln.

**Offene Beziehung:** Eine Beziehung, bei der parallel auch andere sexuelle (manchmal auch romantische) Beziehungen geführt werden (können).

**Pansexualität:** Personen, für die Geschlecht für das sexuelle Begehren keine Rolle spielt.

**Polyamorie:** Beziehungsform, bei der mehrere Liebesbeziehungen gleichzeitig geführt werden. Im Gegensatz zur → *offenen Beziehung* (im Alltagsverständnis) liegt der Fokus hier weniger auf sexuellen Beziehungen.

**Romantic Attraction / romantisches Begehren:** Das romantische Begehren bestimmt den Personenkreis, mit dem Menschen sich romantische Beziehungen vorstellen können. Geschlecht kann dabei eine Rolle spielen.

**Sexual Attraction / Sexuelles Begehren:** Das sexuelle Begehren bestimmt den Personenkreis, mit dem Menschen sich sexuelle Beziehungen vorstellen können. Geschlecht kann dabei eine Rolle spielen (→ *Homo-, Hetero-, Bisexualität*), aber nicht notwendigerweise (→ *Pansexualität*).

**Trans:** Transpersonen sind Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Dies kann zur Folge haben, dass sie geschlechtsanpassende Maßnahmen vornehmen lassen, dies ist aber nicht notwendigerweise der Fall.

## Quellen

- ⇒ <https://www.genderbread.org/>
- ⇒ <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html>
- ⇒ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/dritte-option/dritte-option-node.html>
- ⇒ <https://www.lsvd.de/de/ct/910-quot-Divers-quot-Der-dritte-Geschlechtseintrag-im-Personenstandsrecht>
- ⇒ [https://www.regenbogenportal.de/glossar?tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Baction%5D=show&tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Bterm%5D=22&cHash=8a9ec8447e63bdf130dfad60cf93d5a1](https://www.regenbogenportal.de/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=22&cHash=8a9ec8447e63bdf130dfad60cf93d5a1)
- ⇒ Personenstandsgesetz (PStG) § 22 „Fehlende Angaben“: [https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/\\_22.html](https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/_22.html)
- ⇒ Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Mann – Frau – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte\\_Option/Dritte\\_Option\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html)
- ⇒ Das Parlament: Leicht erklärt. Männlich – Weiblich – Divers. Ein neuer Eintrag im Geburten-Register (leichte Sprache) [https://www.bundestag.de/resource/blob/586098/9e46a6af839411688142114c73efc6f9/beilage\\_divers\\_07\\_01\\_19-data.pdf](https://www.bundestag.de/resource/blob/586098/9e46a6af839411688142114c73efc6f9/beilage_divers_07_01_19-data.pdf)
- ⇒ Bundesverband Trans\* (2020): Trans\* und Arbeitsmarkt I – Praxistipps für Stellenausschreibungen, Bewerbungsverfahren, Onboarding: [https://www.bundesverband-trans.de/wp-content/uploads/2021/09/TransVisible\\_Praxistipps-fuer-Arbeitgeber\\_innen.pdf](https://www.bundesverband-trans.de/wp-content/uploads/2021/09/TransVisible_Praxistipps-fuer-Arbeitgeber_innen.pdf)
- ⇒ Landeskoordination Trans\* NRW (2020): Broschüre Trans\* am Arbeitsplatz, [https://ngvt.nrw/website/wp-content/uploads/2020/05/Trans\\_am\\_Arbeitsplatz\\_2020.pdf](https://ngvt.nrw/website/wp-content/uploads/2020/05/Trans_am_Arbeitsplatz_2020.pdf)
- ⇒ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\*innen. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet\\_i\\_beschaeftigung\\_u\\_beruf.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.html) (viele Checklisten, Muster für Stellenanzeigen usw.)
- ⇒ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): Jenseits von männlich und weiblich - Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes (Rechtsgutachten), [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/jenseits\\_von\\_maennlich\\_und\\_weiblich.html?nn=304718](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/jenseits_von_maennlich_und_weiblich.html?nn=304718)