



Abinäre Personen in der Beratung

**2. aktualisierte
Auflage**

**Eine praktische Handreichung
für Berater*innen und
Multiplikator*innen**



Danksagung

Wir bedanken uns bei allen abinären Geschwistern, die vor uns kamen, und auch bei denen, die nach uns kommen werden. Ohne eure Existenz, die Inspiration und die gemeinsamen Kämpfe um Sichtbarkeit und Anerkennung unserer Identitäten und Lebensrealitäten, wäre eine solche Handreichung nicht möglich gewesen. Wir bedanken uns insbesondere bei unseren abinären inter* Geschwistern, die viel für uns mit erreicht haben, auch wenn es oft signifikante Unterschiede in unseren Biographien gibt. Wir bedanken uns auch bei allen Verbündeten, die mit ihrer Empathie und Unterstützung unsere Leben bereichern.

Abinäre Personen in der Beratung

Eine praktische Handreichung für Berater*innen und Multiplikator*innen

1	Einleitung	4	
	1.1	Begriffe	5
	1.2	Kontakt mit abinären Personen im Alltag	6
	1.3	Status Quo – Lebensrealitäten	7
	1.4	Gesetzlicher Rahmen	9
	1.5	Diskriminierung	10
2	Die Rolle der Sprache	13	
	2.1	Sprache in der Beratung	14
	2.2	Sprachliche Möglichkeiten	16
3	Aus der Beratungspraxis	20	
	3.1	Praktische Tipps	20
	3.2	Dos and Don'ts – häufige Fettnäpfchen	24
	3.3	Handlungsmöglichkeiten und kreativer Umgang	26
4	Rückblick und Ausblick	31	
5	Fazit	33	
6	Quellen/Literatur/Weiterführendes	34	
	6.1	Sprache	34
	6.2	Gesetze	34
	6.3	„Dritte Option“ – BverfG Urteil	35
	6.4	Weiterführendes	36
	6.5	Beratungsstellen	36
	6.6	Empowernde Ressourcen	37

1 Einleitung

Diese Handreichung soll Multiplikator*innen und Berater*innen zur Orientierung dienen und ihnen Wissen und Ressourcen für den Kontakt mit und die Beratung von abinären Personen bereitstellen. Dies ist ein Versuch, die pluralen Lebensrealitäten von Personen, die sich im abinären (nicht-binären) und fluiden Geschlechterspektrum verorten, sichtbar zu machen.

Diese Ausführungen richten sich insbesondere an Multiplikator*innen und Berater*innen aber auch an Fachpersonal, Sekretär*innen, Lehrende, Psycholog*innen, Ärzt*innen und Sozialarbeiter*innen. Auch Personen, die sich für Trans*Beratung interessieren, Angehörige von Abinären oder Personen, die Interesse am Thema Abinartität haben, können diese Broschüre nutzen. Diese Handreichung soll die Leser*innen dabei unterstützen, respektvoll im Kontakt mit abinären Personen zu sein und positive Bezüge in der Beratungssituation herzustellen, um ein Vertrauensverhältnis zu den Personen aufzubauen und sie damit bestmöglich zu begleiten. Obwohl sich die Handreichung auf abinäre Personen bezieht, sind viele Empfehlungen auch für den Umgang mit binären trans* und inter* Personen nutzbar, da es auch sehr allgemein um einen respektvollen Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt geht.

Die Autor*innen schreiben aus einer Perspektive¹, die Erfahrungen als Berater*innen und ratsuchende Personen beinhaltet. In der Handreichung wird versucht, einen multiperspektivischen und kritischen Blick auf die Beratungspraxis anzubieten, der ressourcenorientiert ist und das Empowerment² von abinären Personen und ihren Erfahrungen stärken oder anregen soll.

Die Autor*innen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Allgemeingültigkeit.

Die Handreichung beginnt mit der Klärung der wichtigsten Begriffe. Es folgt ein kurzes Kapitel zum Thema Kontakt mit abinären Personen im Alltag. Danach werden die Lebensrealitäten von abinären Personen (1.4) anhand des gesetzlichen Rahmens und häufig erlebter Formen von Diskriminierung beschrieben. Es folgt ein Kapitel über die Rolle der Sprache (2) mit vielen praktischen Beispielen. Die sprachlichen Möglichkeiten bezogen auf Pronomen und Anreden finden sich in Kapitel 2.2. Kapitel 3 gibt praktische Tipps für die Beratungspraxis inklusive Dos and Don'ts (3.2) sowie verschiedene Handlungsmöglichkeiten und kreative Umgangsinstrumente für abinäre Menschen und Personen, die professionelle und respektvolle Unterstützung und Begleitung leisten wollen. Die Handreichung schließt mit einem Kapitel mit Rück- und Ausblicken (4), einem kurzen Fazit (5) sowie einer Liste der genutzten und weiterführenden Quellen (6) zu den Themen Sprache (6.1), Gesetze (6.2), Weiterführendes (6.3), Beratungsstellen (6.4) und Empowernde Ressourcen (6.6).

¹ Die Autor*innen schreiben aus einer endo-, also einer nicht-inter* Perspektive. Für eine ausführliche Expertise zum Thema abinär in Zusammenhang mit inter* sind die Betroffenenverbände die qualifiziertesten Ansprechpartner*innen (Bsp. OII International und OII Deutschland sowie der Verein Intersexuelle Menschen e.V.).

² Der Begriff Empowerment ist historisch mit der Schwarzen Bürgerrechts- und Frauenbewegung der USA verknüpft. Unter Empowerment verstehen wir hier alle Arten von Selbstermächtigung, die eine marginalisierte Gruppe oder Individuen nutzen, um für ihre gleichberechtigte Teilhabe in ihrer Gesellschaft einzustehen und sich diese Teilhabe mit verschiedenen Strategien zu erkämpfen (u.a. durch Kollektivierung, Selbstbehauptung und Sichtbarmachung der eigenen Erfahrungen).

1.1 Begriffe

Bei allen Begriffen geht es um die Selbstidentifikation der Menschen, die in eine Beratung kommen, also um deren eigenes Selbstverständnis von ihrer Geschlechtlichkeit.

Abinär/Abinarität

Abinarität ist ein Überbegriff, unter dem verschiedene Lebensrealitäten, Identitäten und Alltagserfahrungen zusammengefasst werden können. Vielen Menschen ist abinär auch als nicht-binär oder enby (Abkürzung für non-binary aus dem Englischen) bekannt. Wir haben uns für den Begriff abinär entschieden, da er statt der Vorsilbe „nicht“ (wie in nicht-binär) die Abwesenheit von Binarität sprachlich durch das „a“ (welches für „ohne“ steht) benennt. Das a- ist auch an den Begriff agender (also ohne Geschlecht) angelehnt. Das „ohne“ bezieht sich somit auf die Abwesenheit eines binären Geschlechts. Abinär kann also als „ohne binäres Geschlecht“ stehen. Der Begriff lässt dabei offen, wie genau dies von der jeweiligen Person weiter ausgefüllt wird. Manche abinäre Personen verstehen sich als weder männlich noch weiblich, andere als weiblich und männlich, wieder andere sehen sich außerhalb des binären Geschlechtersystems. Es gibt viele Begriffe und Wortneuschöpfungen, die versuchen, diese Unterschiede sprachlich abzubilden. Hier in der Broschüre nutzen wir für die Verständlichkeit durchgehend das Adjektiv abinär und den Sammelbegriff Abinarität.

Abinäre Erfahrungen

Die Erfahrungen, die als abinäre Erfahrungen beschrieben werden können, sind sehr unterschiedlich. Sie reichen von einer absoluten Unsichtbarkeit der eigenen Geschlechtsidentität bis zu einem starken Fokus auf diesen Identitätsaspekt und darauf basierend oft auch Diskriminierungs- und Ausschluss-erfahrungen. Viele abinäre Personen haben in der Kinder- und Jugendzeit Mobbing-erfahrungen erlebt, da sie in einer nach zwei Geschlechtern geteilten Gesellschaft als „anders“ markiert wurden.

WICHTIG: Es geht bei Abinarität nicht um die sexuelle Orientierung, nicht primär um Rollen, Geschlechtsausdruck, Körper oder ähnliche Faktoren, denn davon lässt sich die erlebte Geschlechtsidentität oft nicht ableiten.

Trans* und inter*

Manche abinäre Personen finden sich auch unter den Überbegriffen trans* oder inter* wieder. Abinäre Personen können auch trans* oder inter* sein oder Erfahrungen mit diesen Gruppen teilen. Trans* (Adjektiv) ist ein Über- und Sammelbegriff für viele Identitätskategorien. Als trans* können Personen bezeichnet werden, die sich nicht oder kaum/wenig mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt (zwangs-) zugeschrieben wurde. Trans* ist ein Adjektiv und beschreibt die Alltagserfahrungen, die trans* Personen machen können. Als Überbegriff ist trans* in manchen Kreisen auch umstritten.

Inter* (manchmal auch intersex) ist ein Adjektiv. Es 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. ungewilligten geschlechtsverändernden Eingriffen. Inter* ist kein drittes Geschlecht, denn die Realitäten von Menschen mit angeborenen Variationen der Geschlechtsmerkmale sind vielfältig. Inter* Menschen können, wie alle Menschen, eine männliche, weibliche, trans* oder nicht-binäre Identität haben. (Quelle: www.oiigermany.org)

1.2 Kontakt mit abinären Personen im Alltag

Eine Person, die mit dem Thema Abinartität zu Ihnen kommt, schenkt Ihnen großes Vertrauen. Gehen Sie damit achtsam um und schätzen Sie die Offenheit des Gegenübers in jedem Fall wert. Die von abinären Menschen am häufigsten geteilte Erfahrung ist die der Unsichtbarkeit innerhalb dieser binär strukturierten Gesellschaft. Immer noch erfahren abinäre Personen, dass sie als „komisch“ oder „besonders“ wahrgenommen, ihre Identität als „Einbildung“ abgetan oder sie in ihren Wünschen missbilligt werden. Diese Wünsche sind ganz gewöhnlich: respektvoll behandelt und mit dem richtigen Namen angesprochen zu werden.

Zudem sind im Kontakt mit abinären Personen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. soziale, rechtliche und medizinische) zu beachten. Diese stellen nämlich mitunter eine feste Rahmung der Möglichkeiten und Unmöglichkeiten dar. Der momentane rechtliche Rahmen, der die Existenz von drei Geschlechtern (weiblich, männlich, divers) nach wie vor maßgeblich an körperlichen Ausprägungen festlegt und in bestimmten Ausnahmen die Freilassung des Geschlechtseintrages ermöglicht, bildet die Lebensrealität vieler Ratsuchender nicht oder nur ungenügend ab.

Die Möglichkeiten von Diskriminierungserfahrungen und die häufige Erfahrung, als abinäre Person in dieser Gesellschaft mit der eigenen Lebensrealität und Identität unsichtbar und/oder invalidiert zu werden, sollten mitgedacht und gegebenenfalls validiert werden. Versuchen Sie sich immer wieder klarzumachen, dass abinäre Personen nicht per se „erkennbar“ sind und sowohl in der Sprache als auch im gesellschaftlichen Leben nicht sichtbar sind. Wenn eine beratende Person eine ratsuchende Person als Mann oder Frau wahrnimmt, bedeutet das nicht, dass dies zutreffend sein muss. Sie sollten sich bewusst sein, dass Abinartität nicht sichtbar ist/sein muss und Sie gegebenenfalls ihre eigenen Wahrnehmungen bezüglich Geschlecht reflektieren müssen.

Inwiefern die abinäre Erfahrung einer Person im Kontakt oder in der Beratung eine Rolle spielt oder wie viel Raum sie einnehmen soll, muss mit der zu beratenden Person abgestimmt werden. Personen im abinären Spektrum machen häufig die Erfahrung, dass ihre Abinartität entweder ignoriert, hinterfragt oder als „besonders speziell“ und „exotisch“ angesehen wird. Diese Erfahrungen sind nicht neutral und können deshalb als Form von Diskriminierung erlebt werden. In dieser Handreichung geben wir Hinweise, wie diskriminierendes Verhalten gegenüber abinären Personen, Abinartität, aber auch geschlechtlicher Vielfalt im Allgemeinen vermieden werden kann. Bevor die Handreichung sich mit dem Status Quo und konkreten Empfehlungen zum respektvollen Umgang in der Interaktion beschäftigt, soll hier noch kurz etwas Wichtiges erwähnt sein: Abinartität ist ein Feld mit vielen Veränderungen und aktuellen Entwicklungen. Diese Broschüre kann, besonders als Printprodukt, diese Herausforderung nicht zu 100% meistern. Aktuelle Diskussionen über verschiedene Identitäten und Wortneuschöpfungen finden sich u.a. auf dieser Webseite: www.nibi.space

1.3 Status Quo – Lebensrealitäten

Die Lebenswelten und -realitäten abinärer Menschen werden nicht nur durch sie selbst und ihr persönliches Umfeld gestaltet, sondern auch entscheidend durch gesellschaftliche, gesetzliche und medizinische Rahmenbedingungen. Das bedeutet, dass abinäre Personen im Alltag häufig mit gesellschaftlicher, struktureller und individueller Diskriminierung konfrontiert sind. Gleichzeitig ist festzustellen, dass abinäre Personen verschiedene Möglichkeiten gefunden haben, mit diesen oft sehr herausfordernden Rahmenbedingungen einen kreativen Umgang zu finden. Neben rechtlichen Klagen haben abinäre Personen auch „Schlupflöcher“ entdeckt, die es ihnen ermöglichen können, die für sie notwendigen medizinischen Interventionen zu erhalten. Abinäre Aktivist*innen haben sich in den letzten Jahren mehr und mehr Sichtbarkeit verschafft und sich mit viel Energie für die Anerkennung und den respektvollen Umgang mit ihren Identitäten im Alltag eingesetzt.

Menschen verorten sich unabhängig von Alter, Herkunft, sexueller Orientierung und sozialem Status als abinär. Das Spektrum abinärer Identitäten ist groß und vielfältig.³

Oft wird im Zusammenhang mit geschlechtlicher Vielfalt von sogenannter Transition gesprochen. „Transitionen“ können auch bei abinären Menschen sehr unterschiedlich und von innerer, sozialer, rechtlicher oder körperlicher Art sein. Da der Fokus in anderer Literatur oft auf der medizinischen Transition liegt, wollen wir hier auch die anderen Transitionsprozesse näher beschreiben. Die innere Transition steht dabei immer am Anfang. Oft ist diese schon jahrelang im Prozess bis weitere, also zum Beispiel die soziale Transition folgen.

Innere Transition

Unter einer inneren Transition verstehen wir den Prozess vom ersten Vermuten einer bestimmten geschlechtlichen Ausprägung über die Auseinandersetzung und Exploration der eigenen Ageschlechtlichkeit⁴ bis hin zu den Anfängen einer sozialen Transition. Die innere Transition geschieht oft punktuell. Erste Hinweise können sich schon im Kindes- oder Jugendalter finden. Zumeist werden diese inneren Prozesse vom sozialen Umfeld nicht wahrgenommen. Trans* Personen sind meistens selbst zunächst verunsichert und wollen eine innere Klarheit gewinnen, bevor sie ihre Geschlechtlichkeit ihrem Umfeld mitteilen.

Soziale Transition

Die soziale Transition beginnt mit einem Moment der Kommunikation über die eigene Geschlechtlichkeit, also mit der Artikulation dieser Aspekte der eigenen Identität gegenüber dem sozialen Umfeld. Dabei begreifen wir die soziale Transition auch als eine solche, wenn nur ausgewählte Orte oder Kontexte für ein Ausleben der geschlechtlichen Identität genutzt werden (z.B. Online-Räume oder ein Teil des Freund*innenkreises). Beide Arten der beschriebenen Transitionen sind persönlich.

³ Näheres zu Bedarfen und Lebensrealitäten abinärer Personen findet sich zum Beispiel in der Stellungnahme der Bundesvereinigung Trans* zur Verfassungsbeschwerde 1 BvR 2019/16 – auf Seite 2.

⁴ Ageschlechtlich bedeutet ohne Geschlecht. Im Text wird auch der Begriff (Nicht-) Geschlechtlichkeit genutzt.

Die soziale Transition kann auch mit einer Änderung der Geschlechtsrepräsentation einhergehen. Vielleicht passt die Person nach und nach ihre Kleidung, ihre Frisur, ihr Make-Up oder andere äußere Aspekte an, um diese mehr der gefühlten (Nicht-)Geschlechtlichkeit anzupassen. Die soziale Transition erfolgt bei jeder Person unterschiedlich. Manche trans* Personen erzählen zuerst nur engen Vertrauten von ihrer geschlechtlichen Identität. Das kann ein Familienmitglied sein, ein*e Partner*in oder auch ein*e Berater*in. Wenn die Person den Eindruck hat, wenig Rückhalt für ihre neu gefundene Identität in ihrem sozialen Umfeld zu erhalten, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass diese zunächst mit einer Ärzt*in des Vertrauens oder einer Therapeut*in besprochen wird. Andere trans* Personen erzählen allen Bezugspersonen möglichst gleichzeitig von ihrer neuen Geschlechtsidentität. In beiden Fällen wird von sogenannten „Coming-Outs“ gesprochen.

Rechtliche Transition

Oft ergibt sich nach oder während der sozialen Transition der Wunsch, auch rechtlich als das richtige, also das empfundene (Nicht-)Geschlecht zu gelten. Dabei sind die Möglichkeiten für Menschen im abinären Spektrum nach wie vor sehr eingeschränkt (siehe Kapitel 1.5 und 3.5). Mit einer rechtlichen Änderung des Geschlechtseintrags geht oft auch eine offizielle Namensänderung einher. Es kann auch möglich sein, nur den Namen oder nur den Geschlechtseintrag zu ändern. In jedem Fall wird der Eintrag im Geburtenregister geändert und auf Wunsch eine neue Geburtsurkunde ausgestellt. Auf dieser Grundlage können dann der Personalausweis, der Reisepass und andere Dokumente geändert werden. Je nach Verfahren (z.B. TSG oder §45b PStG siehe Kapitel 1.5) kann darauf ein Rechtsanspruch bestehen oder die Änderung z.B. von alten Zeugnissen muss erbeten und im Zweifelsfall erkämpft werden. Durch diese Prozesse kommt es häufig vor, dass abinäre Personen mit zwei unterschiedlichen Namen in ihrem Alltag umgehen müssen. Dabei gilt: je offizieller und sensibler das Dokument, desto schwerer eine Änderung. Bei vielen anderen Alltagssituationen kann ein neuer Name oder eine neue Anrede ganz problemlos genutzt werden. Auch viele Arbeitgeber*innen oder Vermieter*innen sind nachsichtig und lassen Verträge und Unterlagen schon vor einer rechtlichen, also einer offiziellen Änderung mit dem neuen Namen und Geschlechtseintrag ausstellen. Rechtlich ist dies in den allermeisten Fällen unbedenklich.

Rechtliche Einschätzungen zur Änderung des Vornamens bspw. an Hochschulen finden sich unter dem Punkt: Quellen/Literatur/Weiterführendes (6).

Medizinische Transition

Für manche Menschen wird es irgendwann wichtig, auch medizinische Transitionsprozesse zu durchlaufen. Das kann den Wunsch nach einer Hormonbehandlung und/oder Operation(en) beinhalten. Oft ist es für abinäre Personen noch schwieriger diese zu bekommen als für binäre trans* Personen. Auch für diese Gruppe gibt es große Hürden. Die UN⁵ hat Deutschland 2017 dazu ermahnt, die Zugänglichkeit für medizinische Leistungen zu vereinfachen und sicherzustellen, dass die Krankenkassen die Kosten ohne unangemessene Barrieren übernehmen.

5 www.intersex.shadowreport.org/public/cedaw66-germany-concluding-observations_CEDAW_C_DEU_CO_7-8_26045_E.pdf

Trotz dieser deutlichen Empfehlungen hat sich die Situation im medizinischen Bereich bisher in der Praxis weder für binäre noch für abinäre trans* Personen verbessert. Die Konsequenzen sind Zwangstherapien, lange Wartezeiten, gerichtliche Kämpfe mit Krankenkassen für Kostenerstattungen. Dies führt besonders bei abinären Personen oft zu Hoffnungslosigkeit. Die neuen S3 Leitlinien⁶ bringen eine Verbesserung. Wie schnell diese von den Krankenkassen umgesetzt und bestimmte Leistungen auch für abinäre Personen zugänglich werden, bleibt aber noch abzuwarten.

Grundsätzlich gilt: Bei jeder Art von Transition kann es verschiedene Wege, Anfänge und Ziele geben. Die meisten abinären Menschen finden Schritt für Schritt heraus, welche Repräsentation, welche Bezeichnungen, welche Pronomen oder welche medizinischen Unterstützungen für sie angenehm und passend sind. Deshalb ist es wichtig, diese Prozesse nicht per se als linear und kongruent anzunehmen. Adjustierungen, Zweifel, das Probieren verschiedener Identitätsbegriffe oder Namen sind übliche Begleitprozesse und sagen nichts über den „Grad der Richtigkeit“ des Abinär-Seins aus.

1.4 Gesetzlicher Rahmen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Geschlechtseintrag einer Person werden in Deutschland durch das Personenstandsgesetz (PStG) gestaltet. Bis 2013 wurden alle Neugeborenen zwangsläufig einem von zwei Geschlechtern (männlich oder weiblich) zugeordnet. Durch die Einführung des § 22 Abs. 3 PStG musste der Geschlechtseintrag eines neugeborenen Kindes, dessen Merkmale nicht in die binären Vorstellungen passten, von 2013 - 2018 offengelassen werden. 2018 wurde diese „Muss-“ in eine „Kann-“ Regelung geändert. Bis 2018 gab es keine Option für einen zusätzlichen positiven Geschlechtseintrag. Diese von der Gesetzgeber*in (BMI) umgesetzte Änderung wurde durch eine Ergänzung im PStG (den §45b) im Dezember 2018 eingeführt. Seither können Menschen mit einer sog. Variante der Geschlechtsentwicklung neben den vorhandenen Einträgen (weiblich, männlich) und der Offenlassung/Streichung des Geschlechtseintrags auch den Eintrag „divers“ als Personenstand im Geburtenregister eintragen lassen. Viele Interessenverbände sind mit der Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts nicht zufrieden, da es trans* und inter* Interessen trennt und die Änderung des Geschlechtseintrags an ein ärztliches Attest knüpft. Die Feststellung des Geschlechts (bzw. die Bescheinigung über die Existenz einer „Variante der Geschlechtsentwicklung“) liegt somit weiterhin vorwiegend in den Händen von Mediziner*innen. Eine Tatsache, die vor allem von Inter*Verbänden seit langem scharf kritisiert wird⁷.

Es ist nach wie vor unklar, auf welche rechtlichen, sozialen und medizinischen Hindernisse Kinder und Erwachsene ohne Geschlechtseintrag im weiteren Verlauf ihres Lebens treffen werden. Fakt ist, dass seit 2013 diese Möglichkeit kaum beachtet wurde und vor allem in Formularen häufig nur zwei Optionen (weiblich und männlich) zu finden sind. Dennoch haben einige Menschen für sich selbst oder für ihre Kinder erwirkt, dass der Geschlechtseintrag gestrichen oder vorerst offen gelassen wurde. Nicht in allen Fällen lag eine Inter*Geschlechtlichkeit vor.

www.dritte-option.de/pm-erfolg-vor-dem-amtsgericht-muenster/#more-1092

⁶ www.bundesverband-trans.de/neue-s3-leitlinie-veroeffentlicht-ziel-ist-transrespektvolle-gesundheitsversorgung/

⁷ www.oii germany.org/forderungen/

1.5 Diskriminierung

Insgesamt gibt es für abinäre, von Diskriminierung betroffene Personen gerade aufgrund ihrer gesetzlichen Nichtexistenz kaum Möglichkeiten, gegen alltägliche und strukturelle Diskriminierung aufgrund der abinären Identität vorzugehen. Es können zwar Klagen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) eingereicht werden, allerdings ist der rechtliche Rahmen generell eng und der Erfolg einer Klage sowie die psychosoziale Belastung durch eine solche für Betroffene nach wie vor schlecht einzuschätzen. Auch im Bereich des Gesundheitssystems finden sich diskriminierende Vorschriften und Praxen wieder. So werden medizinische Transitionsprozesse nach wie vor binär gedacht: also von einem Geschlecht zum angeblichen „Gegengeschlecht“. Dabei stellt sich die Frage, welches Geschlecht als „Gegengeschlecht“ zum abinären Geschlecht gelten könnte. Diese Problematik spiegelt sich in den Richtlinien und Vorschriften zur Kostenübernahme verschiedener Maßnahmen durch die Krankenkasse wider. So muss in der Regel eine Hormonersatztherapie eingeleitet worden sein, bevor chirurgische Maßnahmen genehmigt werden. Es gibt aber auch Menschen, die zum Beispiel eine Mastektomie oder einen Brustaufbau ohne Hormonersatztherapie in Anspruch nehmen wollen. Zudem muss ein Gutachten zur Kostenübernahme feststellen, dass die betreffende Person „im Körper des anderen Geschlechts“ leben möchte. Dieser Gutachtenzwang und die damit einhergehende Psychopathologisierung abinärer trans* Personen stellt eine weitere Form der Diskriminierung auf gesetzlicher und medizinischer Ebene dar.

Strukturelle Diskriminierung findet auch an Orten statt, die nur für ein bestimmtes Geschlecht zugänglich sein sollen. So richten Gynäkolog*innen ihr Leistungsangebot vorwiegend an gesellschaftlich normierten Frauenkörpern und Urolog*innen an gesellschaftlich normierten Männerkörpern aus. Die Klient*innen müssen deshalb oft Aufklärung leisten und häufig kommt es vor, dass die Ärzt*innen die spezifischen Fragen der abinären Besucher*innen nicht oder nur unzureichend beantworten können. Foren und Internetseiten, deren Informationen kaum verifiziert werden können, bleiben damit oft die einzige zugängliche Informationsquelle. Diese Problematik weist auf ein größeres Problem, nämlich den unzureichend vorhandenen Zugang zur Gesundheitsvorsorge für abinäre, trans* und inter* Personen, hin. Auch die meisten Toiletten werden nach wie vor binär-geschlechtlich getrennt. Weitere Orte, die fast ausschließlich binär-geschlechtlich getrennte Räume aufweisen und dadurch vor allem für abinäre und trans* und inter* Personen unzugänglich gestaltet sind, können Schwimmbäder, Fitnessstudios, Saunen und andere sehr körperbezogene Räume sein.

Abinäre Menschen erfahren Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen. Dieser Diskriminierung liegen meist binäre Annahmen von Geschlecht und Geschlechtsidentität (meist männlich <-> weiblich) und damit verbundene Geschlechterstereotype oder geschlechtsspezifische Erwartungen zugrunde. So erfolgen Ausschlüsse und Diskriminierung oft aufgrund einer vermeintlichen Unstimmigkeit zwischen einem zugeschriebenen (also von außen wahrgenommenen) Geschlecht, einer Geschlechtsidentität (empfundenes Geschlecht) und einem Geschlechtsausdruck (zum Beispiel Kleidung, Frisur...). Aus dieser zugeschriebenen Unklarheit können sich aber auch homofeindliche Diskriminierungssituationen ergeben, da aus einem nicht mit dem zugeschriebenen Geschlecht „konformen“ Geschlechtsausdruck oft eine homosexuelle Orientierung geschlussfolgert wird. Die folgenden Diskriminierungsebenen überschneiden sich häufig und bedingen sich dadurch auch gegenseitig.

Strukturelle Ebenen von Diskriminierung

Auf der strukturellen Ebene erfahren abinäre Menschen zum Beispiel Diskriminierung durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Rechtsprechung. Obwohl im AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) das Merkmal Geschlecht geschützt ist, ist die Anwendung bei der Diskriminierung von abinären Personen aufgrund ihrer Abinartigkeit unklar. Diese Menschen haben auch oft einen männlichen oder weiblichen Geschlechtseintrag. Wie könnte eine Klage nach dem AGG also aussehen, wenn das Geschlecht, aufgrund dessen diskriminiert wurde, weder rechtlich noch gesellschaftlich anerkannt ist?

Bei einem AGG-Verfahren einer Frau 2015, die aufgrund ihrer Trans*Geschlechtlichkeit bei einem Vorstellungsgespräch diskriminiert wurde, kam die Frage auf, ob und wie das AGG diese Diskriminierung erfassen kann⁸. Trans*Geschlechtlichkeit gehört nämlich nicht unmittelbar zu den Merkmalen des AGG⁹. Im Fall der Frau wurde jedoch geklärt, dass die Diskriminierung sowohl unter „Geschlecht“ als auch unter „sexueller Orientierung“ gefasst werden kann. Solche fundamentalen Fragen und das Erfassen von Geschlecht unter dem Punkt sexuelle Orientierung deuten auf eine strukturelle Benachteiligung innerhalb des AGG für marginalisierte Geschlechter wie trans* und inter* – und darunter fallen auch abinäre –Personen hin.

Denn dem Personenstandsgesetz gemäß existieren die meisten abinären Menschen bzw. ihre Geschlechtsidentität nicht. Änderungen der Eintragung des Geschlechts sind zwar unter bestimmten Umständen möglich, aber die Hürden sind oft groß und die Konsequenzen für den Alltag wenig abschätzbar.

Hier ein paar Beispiele gesetzlicher Hürden, die in Kapitel 3.3 „Handlungsmöglichkeiten und kreativer Umgang“ teilweise näher ausgeführt sind.

Das TSG¹⁰, welches die Änderung des Vornamens und des Personenstands regelt, geht von einer binären Geschlechterzugehörigkeit aus. Es ist also darauf ausgerichtet, die rechtlichen Transitionsprozesse von Menschen, die sich im Geschlechtersystem binär verorten, zu regeln.

Seit einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes im Jahre 2008 können geschlechtsneutrale/nicht-binäre Vornamen ohne Zusatzzwang eines binär-definierten Namens vergeben bzw. angenommen werden. Angeblich gegengeschlechtliche Vornamen dürfen hingegen immer noch nicht geführt werden. Das bedeutet, dass eine Person mit männlichem Geschlechtseintrag keinen gesellschaftlich als weiblich wahrgenommenen Namen tragen darf.

⁸ www.regenbogen.verdi.de/themen_1/trans/++co++6de3ba3c-1898-11e7-9e63-525400940f89

⁹ www.otto-schmidt.de/news/arbeits-und-sozialrecht/agg-schutzt-auch-vor-diskriminierung-wegen-transsexualitaet-geringe-huerden-fur-beweislastumkehr-2016-06-28.html

¹⁰ „TSG“ steht hier für das Transsexuellengesetz. Der darin enthaltene Begriff der „Sexualität“ ist in diesem Kontext falsch und irreführend, da die benannten Formen und Möglichkeiten einer Transition nichts mit der sexuellen Orientierung einer trans* Person zu tun haben. Dennoch nutzen manche Personen „transsexuell“ als Selbstbezeichnung und dies ist dann zu respektieren.

Individuelle Ebenen von Diskriminierung

Auf der individuellen Ebene werden abinäre Personen auf sehr vielfältige Art und Weise, u.a. durch Sprache und insbesondere durch binäre Ansprachen/Pronomen diskriminiert (mehr dazu in Kapitel 2 und 3). Auch biologistische Annahmen führen zu weitreichenden Diskriminierungserfahrungen. Gängige Vorannahmen sind beispielsweise, dass ein maskuliner Körper Sperma produzieren und zeugungsfähig sein soll, während ein femininer Körper (bis zu einem bestimmten Alter) menstruieren und gebärfähig sein soll. Für viele abinäre Körper trifft das nicht oder nur teilweise zu. Auf der Interaktionsebene werden bestimmten Körpern auch bestimmte Kleidung, bestimmter Körperschmuck, bestimmte Interessen und Fähigkeiten zugeschrieben. Bei Abweichungen von diesen Zuschreibungen können abinäre Menschen Sanktionen und Abweisung erfahren.

Mehrfachdiskriminierung

Das Thema Mehrfachdiskriminierung ist auch im Kontakt mit abinären Menschen relevant. Wie alle Anderen können auch sie mehr als eine Form der Diskriminierung in ihrem Alltag erleben oder erlebt haben. Abinäre Menschen, die weiblich eingelesen werden, erfahren in ihrem Alltag mitunter klassischen Sexismus. Personen, die Rassismuserfahrungen aufgrund von (zugeschriebener) Herkunft oder Sprache machen, können auch abinär sein. Trans* Berater*innen haben die Erfahrung gemacht, dass Autist*innen häufig ihre Trans*Geschlechtlichkeit abgesprochen wird. Auch andere (psychiatrische) Diagnosen, das Alter oder die soziale Herkunft können dazu führen, dass abinäre Menschen auch in ihrer Geschlechtsidentität weniger ernst genommen werden. Für Multiplikator*innen und Berater*innen ist es deshalb besonders wichtig, sich zu Themen rund um Diskriminierung und gesellschaftliche Ungleichheit zu informieren. Im Alltagskontakt mit abinären Menschen kann es hilfreich sein, eigene Grundannahmen zu hinterfragen.

Für Multiplikator*innen und Berater*innen ist es besonders wichtig, sich zu Themen rund um Diskriminierung und gesellschaftlicher Ungleichheit zu informieren.

2 Die Rolle der Sprache

Sprache spielt in der Beratung eine große Rolle und begegnet uns auch sonst überall im Alltag. Wir sehen Sprache und Begriffe in diesen Ausführungen als wirkmächtig an. Wie mächtig Sprache ist, ist von Menschen, die sprachlich mit den eigenen Erfahrungen genügend abgebildet sind, nicht sofort wahrnehmbar. Abinäre Personen erleben oft, dass ihre Lebensrealitäten selten sprachlich abgebildet werden. Diskriminierungserfahrungen aufgrund unbedacht genutzter Begriffe oder auch durch gezielt ausschließende Sprache sind keine Seltenheit. Dies liegt unter anderem daran, dass die Sprache – hier geht es besonders um die deutsche Sprache – die ihr zugrundeliegenden binären Strukturen in der Gesellschaft widerspiegelt.

Sprache schafft somit Realität und diese wahrgenommene Realität schafft wiederum Sprache. Wie sich Wirklichkeit und Sprache bedingen und gegenseitig beeinflussen, ist in der Sprachtheorie viel betrachtet worden. Sprache definiert zu großen Teilen, was in unserer Realität existiert und was nicht existiert¹¹. Sprache macht also sicht- bzw. unsichtbar. Gerade deswegen ist sie so ein wichtiges Instrument, um bisher wenig sichtbare Realitäten und Identitätsaspekte (z.B. Abinär-Sein) sichtbar zu machen. Sprache hat die Macht, gesellschaftliche Normen zu festigen, kann jedoch auch genutzt werden, um Neues zu kreieren, mit den herrschenden Normen zu brechen und unsere Wirklichkeit zu erweitern.

Im Kontakt und in der Beratung bedeutet dies, sich über die Wirkungsmacht von Sprache und darüber, wie leicht Sprache diskriminieren kann, bewusst zu werden. Der eigene Sprachgebrauch kann dabei reflektiert und hinterfragt werden: Warum verwende ich genau diese Wörter? Wie wirkt die Sprache, die ich verwende, auf mein Gegenüber? Welche Normen spiegelt mein Sprachgebrauch wider? Wie könnten andere Personen sich davon ausgeschlossen fühlen? Welche Alternativen gibt es, um diskriminierungsarm zu formulieren und zu benennen?

Sprache ist nicht statisch und auch nicht allgemeingültig, sondern veränderbar und anpassungsfähig. Sie kann ein Instrument für Empowerment sein, zum Beispiel, wenn neue Worte geschaffen werden, um Lebensweisen und Identitäten zu benennen. Das bedeutet für die Beratung auch, dass Sprache für jede ratsuchende Person eine andere Bedeutung und Wirkung haben kann. Dies wiederum kann bedeuten, dass die beratende Person nicht immer wissen kann, was ihr Sprachgebrauch bei anderen Personen bewirkt. Deswegen empfehlen wir, dass Sie der ratsuchenden Person und ihrer Bedeutungsgebung – vor allem in Bezug auf Sprache – Aufmerksamkeit schenken.

¹¹ siehe Dodua Otoo, Sharon: *Wer hat die Definitionsmacht? Durch die Wahl unserer Worte verändern wir die Realität.*

2.1 Sprache in der Beratung

Namen und Pronomen können im Kontakt mit und in der Beratung von abinären Menschen eine große Rolle spielen. Beides sind Elemente, die als identitätsstiftend erlebt werden. Auch wenn die (Nicht-) Geschlechtlichkeit kein direktes Thema in Ihrer Beratung ist, ist ein reflektierter und offener Umgang damit wichtig, um respektvoll zu agieren. Fremdbestimmung durch Sprache kann verletzen und dazu führen, dass Menschen sich nicht gesehen und/oder nicht ernst genommen fühlen. Als Resultat ziehen sich viele betroffene Personen dann einfach aus dem sozialen Kontakt zurück. Abinäre Menschen werden oft gewaltsam in vorherrschende binäre Strukturen gedrängt und erfahren sprachliche Diskriminierung und fehlende Sichtbarkeit. Dieses Misgendern¹² kann weitreichende psychosoziale Auswirkungen haben. Nicht alle haben die Kraft oder den Mut, auf unzutreffende Pronomen hinzuweisen und ihr Gegenüber immer wieder zu korrigieren. Oft ziehen Menschen sich zurück, um sich selbst vor Verletzungen zu schützen. Soziale Isolation, Selbstverleugnung, Selbsthass und selbstverletzendes Verhalten können Folgen dieser sehr subtilen – und deswegen oft unansprechbaren – Formen von erlebter Diskriminierung sein.

Gerade in der Beratung sollte ein Bewusstsein dafür herrschen, welche Macht fremdbestimmte Zuweisungen von Pronomen und geschlechtsspezifischen Ausdrücken haben, welche Folgen daraus resultieren können und welche Diskriminierungserfahrungen dazu führen können, dass ratsuchende Menschen sich bestimmten Situationen entziehen.

Deswegen beschäftigen wir uns im Folgenden näher damit, wie ein sprachliches Bewusstsein bei der Berater*in lebendig werden und in der Beratungspraxis so umgesetzt werden kann, dass abinäre Menschen sich in ihrer Existenz gesehen, ernst genommen und wertgeschätzt fühlen.

Fragen Sie nach!

Das bedeutet Selbstbestimmung statt Fremdbestimmung und Sie schenken Ihrem Gegenüber damit Handlungsspielräume und Vertrauen.

Beim ersten Kennenlernen (egal ob per E-Mail, telefonisch oder in einem direkten Gespräch) kann und darf nach Namen und Pronomen gefragt werden. Zu fragen, wie eine Person genannt werden möchte, statt zu fragen, wie die Person heißt, öffnet einen Raum an Möglichkeiten und macht deutlich, dass es nicht nur um einen Namen auf einem Dokument geht, sondern um einen gewünschten Namen und somit um den Respekt vor dem Wunsch der Person. Wenn Sie sich selbst vorstellen, können Sie neben Ihrem Namen auch Ihre eigenen bevorzugten Pronomen nennen. Dies kann unabhängig davon geschehen, ob Sie sich selbst als binär (also als Frau oder Mann) oder abinär identifizieren. Das ist auch unabhängig davon, wie die Person, die Ihnen gegenübersteht, sich identifiziert. Denn durch diese Praxis kann sich eine Selbstverständlichkeit ergeben, die Personen vermittelt, dass es sich bei der Abfrage nach Pronomen und Selbstbezeichnung bzw. gewünschter Anrede nicht um etwas „Unübliches“ handelt. Außerdem kann die Selbstverständlichkeit, alle Menschen nach ihren bevorzugten Pronomen zu fragen, dazu beitragen, ein allgemeines Bewusstsein für die Selbst- und Fremdbestimmung bezüglich geschlechtlicher Zuschreibungen zu verbreiten.

12 Das umschreibt die sprachliche Falscheinordnung durch Pronomen oder geschlechtsspezifische Ausdrücke.

Beispiele



*Guten Tag, ich bin die Therapeut*in Hanna Özgül.*

Mein bevorzugtes Pronomen ist ‚sier‘.

Wie darf ich Sie ansprechen? Welches Pronomen darf ich für Sie nutzen?

Raum geben zum Ausprobieren

Sprachliche Strukturen und gesellschaftliche Normen bieten meist nur eine begrenzte Auswahl an Namen und Pronomen. Daher dauert es manchmal eine Weile, bis abinäre Menschen Worte finden, mit denen sie sich zutreffend bezeichnen können und mit denen sie sich wohlfühlen. Dabei kann es ihnen helfen, sich in einem geschützten Raum auszuprobieren. Dieser Raum kann mitunter in der Beratung geschaffen werden. Es kann vorkommen, dass ein Pronomen, das sich eine Zeit lang gut und richtig angefühlt hat, irgendwann nicht mehr passend ist. Auch für diese Neufindungsprozesse kann in der Beratung Raum und Unterstützung gegeben werden. Zum Beispiel kann zu Beginn jeder Beratungseinheit kurz geklärt werden, welche Anrede oder welcher Name und welches Pronomen für die Beratungssequenz genutzt werden möchten. Die Möglichkeiten sind vielfältig und können mit jeder ratsuchenden Person individuell vereinbart werden, um die Variante zu finden, die sich jeweils am besten anfühlt. Natürlich soll diese Praxis auch zum jeweiligen Beratungssetting und Kontext passen.

Beispiele



Wenn Sie möchten, können wir heute in der Sitzung ausprobieren, wie sich das Pronomen ‚nin‘ für Sie anfühlt.

Sie können jederzeit sagen, dass Sie ein anderes Pronomen ausprobieren möchten.

Wir tun das dann einfach.

Ich möchte Sie einladen hier in der Beratung den neuen Namen und das ausgesuchte Pronomen auszuprobieren.

Inklusive Sprache in der Angebotsbeschreibung

Oft kommen abinäre Personen gar nicht erst in die Beratung. Das kann daran liegen, dass Angebote (in der Beratung ebenso wie in allen anderen Bereichen) sprachlich binär formuliert sind. Auch wenn nicht nur binär identifizierte Menschen angesprochen werden sollen, zeigt die Erfahrung, dass bei den angeblich mit- angesprochenen Personen das „mitgedacht“ oder „mitgemeint“ nur ankommt, wenn es auch explizit formuliert ist. Es kann abinären Menschen also viel Sicherheit vermitteln, wenn Angebotstexte auf Flyern, Broschüren und Webseiten Abinäre als konkrete Zielgruppe der Angebote benennen.

Zudem kann inklusive Sprache mit _ oder * alle darauf hinweisen, dass es mehr als die beiden bekanntesten Geschlechter gibt. Sprache kann somit schon vor Beginn der Beratung den Raum öffnen. Es ist dann wiederum auch wichtig, dass diese „Einladung“ nicht nur geschrieben, sondern auch aktiv praktiziert wird.

Beispiele

*Nicht-binäre Menschen sind in der Beratung herzlich willkommen.
Wir beraten auch abinäre und genderfluide Personen.*

*Eine unserer peer-beratenden Personen ist abinär.
Unser Beratungsangebot richtet sich an Menschen aller Geschlechter.*



2.2 Sprachliche Möglichkeiten

Die deutsche Sprache bietet bisher wenig Raum für Formen, die keinem binären Geschlecht zugewiesen sind. Einige der Möglichkeiten nutzen wir in dieser Handreichung. Es gibt im deutschen Sprachgebrauch eine dritte, geschlechtsneutrale Form, nämlich das Pronomen „es“. Einigen Menschen fällt es durch die als Abwertung empfundene Bedeutung des Wortes schwer, dieses Pronomen für andere Menschen zu verwenden. Das kommt daher, dass der sächliche Artikel zum Beispiel für als „weniger wertvoll“ klassifizierte Lebewesen genutzt wird, zum Beispiel für nicht-menschliche Tiere oder auch als Beschimpfung und Abwertung von Menschen, die optisch nicht den angeblichen Geschlechterstereotypen entsprechen.

Trotz dieser in der Gesellschaft vorherrschenden negativen Assoziation gibt es Personen, die das Pronomen „es“ im Alltag nutzen, es für sich positiv besetzt haben und sich damit identifizieren. Das ist mit verschiedenen Wörtern geschehen, die früher negativ als Fremdzuschreibung genutzt wurden und jetzt als Selbstbeschreibung positiv eingesetzt werden. Für die Beratung ist es wichtig, diese Entscheidung zu respektieren und die Selbstdefinition der ratsuchenden Person an oberste Stelle zu setzen. Löst das gewünschte Pronomen bei Ihnen ein Unwohlsein aus, sollten Sie sich bewusst machen, dass die Verantwortung negative Assoziationen zu verlernen bei Ihnen selbst liegt und nicht bei der das Gefühl scheinbar auslösenden Person. Manchmal kann es helfen, die eigenen Grundannahmen zu hinterfragen oder für sich aufzuschreiben, was ein bestimmtes Wort – zum Beispiel „es“ – bei eine*m/ eine*r auslöst. Kommunizieren Sie ihrem Gegenüber diesen Prozess, ohne dabei die Verantwortung für Ihr Gefühl abzugeben.

Beispiele



Das Pronomen „es“ zu benutzen, ist für mich noch sehr ungewohnt. Ich werde anfangen, den Gebrauch zu üben.

Mit dem Pronomen „hen“ habe ich noch gar keine Erfahrung. Können Sie mir erklären, wie ich es richtig abwandle?

Danke, dass Sie mir Ihr Pronomen genannt haben. Es könnte sein, dass mir in dieser und der nächsten Sitzung noch Fehler unterlaufen. Könnten Sie sich vorstellen, mich noch 2 - 3 Mal zu korrigieren?

Geschlechtsneutrale Pronomen und abinäre Alternativen für den Sprachgebrauch zu finden, bedarf Kreativität und vor allem einer Eingewöhnungszeit. Einige Menschen empfinden neue und kreative Vorschläge für Ansprachen und Pronomen als anstrengend und kompliziert. Sich an neue Worte zu gewöhnen, ist ein unterschiedlich langer Prozess. Lernt eine Person Vokabeln für eine noch unbekannte Sprache, kann sich das ähnlich überfordernd anfühlen. Manchen Menschen fällt es leichter neue Worte zu lernen als anderen. Nehmen Sie sich die Zeit und den Raum, den Sie brauchen, und lassen Sie sich nicht davon abhalten, sich an neue Worte und Möglichkeiten zu gewöhnen. Jedes neue Pronomen lernt sich ein bisschen leichter als das zuvor gelernte. In der „abinären Community“ gibt es inzwischen viele alternative Pronomen, Bezeichnungen für Identitäten und Möglichkeiten nicht-binärer Anreden. Ein Pionierx auf dem Gebiet der sprachlichen Un_Möglichkeiten, die binären Strukturen der Sprache aufzubrechen, ist Lann Hornscheidt. Lann Hornscheidt ist Professx und hat vorgeschlagen, Endungen auf X im Deutschen einzuführen und mit ihnen geschlechtsneutrale Substantive zu schaffen (zum Beispiel statt Student und Studentin: Studierx). Das Fragepronomen, mit dem man nach diesen Menschen fragen würde, wäre dann „wex?“.

Beispiele für abinäre Anreden, Pronomen und Identitäten

Die im Folgenden genannten Bezeichnungen und Formulierungen sind natürlich nur einige Möglichkeiten, die manche Menschen für sich als passend empfinden. Es sind sprachliche Möglichkeiten, die in der Beratung auftauchen können. Den ratsuchenden Menschen sollte der Raum gegeben werden, bei Bedarf verschiedene Formulierungen auszuprobieren. Einigen Personen kann es auch helfen, wenn ihnen weitere Formulierungen vorgeschlagen werden, die sie selbst noch nicht kennen. Die Beispiele für abinäre Anreden können auch gut verwendet werden, bevor ein erstes Gespräch stattgefunden hat und solange noch nicht über eventuell bevorzugte Pronomen und/oder Namen gesprochen wurde. (Verweise auf weitere sprachliche Möglichkeiten finden sich in der Link- und Literatursammlung.)

Hier ist eine Liste mit sogenannten Neopronomen. Neo steht dabei für „jung“, da diese im alltäglichen Sprachgebrauch noch neu sind.

Pronomen¹³

Personalpronomen	Possessivpronomen
dey	deren
er_sie	sein_ihr
hen	hyn
nin	nims(e)
xier ¹⁴	xies
per	pers
they (engl.)	them (engl.)

Hinweis: Es gibt auch abinäre Menschen, die mit dem Pronomen er/ihm oder sie/ihr gut zurecht kommen. Binäre Pronomen bedeuten nicht, dass eine Person sich auch mit einem binären Geschlecht, also Frau oder Mann, identifiziert.

¹³ Diese Tabelle bildet nur ein paar Beispiele ab. Weitere Neopronomen, die im deutschsprachigen Raum genutzt werden, Beispielsätze sowie Informationen zur Herkunft finden sich zum Beispiel hier: www.nibi.space/pronomen

¹⁴ Das Pronomen xier mit seinen verschiedenen grammatikalischen Formen ist hier näher beschrieben: www.annaheger.de/pronomen



Mögliche Anreden in E-Mails oder Briefen

- Guten Tag/Morgen/Abend (Vorname Nachname)
- Liebe Menschen (im Plural)
- Liebe oder Sehr geehrte (Bsp: Studierende, Mitarbeitende)
- Liebes Team
- Seien Sie begrüßt (Name)
- Hallo (Vorname Nachname)
- Sehr geehrtes Team
- Sehr geehrte*r (Vorname Nachname)
- Sehr geehrtes Enby oder Anby (Vorname Nachname)



Die höflichen Anreden Enby und Anby

Die Anreden Enby und Anby sind Anreden, die äquivalent zu Frau und Herr genutzt werden können. Manche abinäre Personen haben sich gewünscht, auch eine höfliche Form der Anrede für sich zu haben, und diese beiden Formen für den deutschsprachigen Raum entwickelt. Bisher gibt es keine allgemeine Anrede für alle abinären Personen. Deswegen sollte darauf geachtet werden diese Anreden nur zu benutzen, wenn sie auch gewünscht sind.

3 Aus der Beratungspraxis

Sprache und wie Sie über oder mit einem Menschen sprechen, spielt eine große Rolle. Fragen Sie deshalb aktiv nach der korrekten Anrede und den präferierten Pronomen bzw. ob überhaupt Pronomen gewünscht sind. Diese Frage ist nie unhöflich, sondern zeugt von Interesse und dem Wunsch, dem Gegenüber respektvoll zu begegnen. Wenn Sie einen Fehler in der Ansprache machen, verbessern Sie das Pronomen oder die Anrede. Das zeigt der Person, dass Ihnen der Fehler aufgefallen ist und macht transparent, dass Sie in einem Lernprozess sind. Fehler sind absolut in Ordnung, solange sie korrigiert werden und angestrebt wird, über lange Sicht weniger oder keine Fehler in der Anrede und mit den Pronomen mehr zu machen.

Was brauchen abinäre Leute, um sich in der Interaktion mit Multiplikator*innen und Berater*innen aufgehoben zu fühlen?

- **Sicherheit.** Zum Beispiel die Sicherheit, ernst und „wahr“genommen zu werden. Dazu gehört auch, Glauben für die eigene Geschlechtsidentität und die Existenz dieser geschenkt zu bekommen.
- **Wissen,** dass es im Beratungsteam Kompetenzen zu dem Thema gibt.
- **Transparenz** darüber, wie das Team oder die beratende Person zum Thema steht, oder dass es eine Offenheit gibt, sich für den respektvollen Umgang weiterzubilden.
- **Schutz.** Für viele abinäre Personen ist es wichtig, vor allem die Anfänge ihres Prozesses beschützt zu wissen, da eine große Verletzlichkeit bestehen kann.

3.1 Praktische Tipps

Im Folgenden finden Sie ein paar Tipps, wie Sie mit Ihren eigenen Unsicherheiten und Fehlern umgehen und angemessen und respektvoll auf abinäre Menschen in der Beratung zugehen können.

Akzeptanz/Annahme

Nehmen Sie die Person an wie sie ist und fragen Sie respektvoll nach, wenn Sie etwas nicht verstanden haben. „Das habe ich nicht ganz verstanden. Könnten Sie mir das genauer erklären?“ Bieten Sie aktiv einen Dialog über Grenzen an, denn auch das suggeriert Akzeptanz. Machen Sie deutlich, dass die ratsuchende Person jederzeit sagen kann, wenn sie Fragen nicht beantworten möchte oder wenn Fragen in eine für die ratsuchende Person nicht passende Richtung gehen. Verdeutlichen Sie, dass Sie

diese Grenzen respektieren werden und der Person dadurch kein Nachteil entsteht. Wenn eine Person zaghaft äußert, dass sie abinär ist, sagen Sie ihr: „Ja, das gibt es, das ist möglich!“ Es klingt sehr banal, aber in Anbetracht der gesellschaftlichen Nicht-Existenz kann durch eine solche Aussage eine riesige Last, nämlich die der „Beweisschuld“, wegfallen.

Wertschätzung & Selbstreflektion

Üben Sie sich darin, eine wertschätzende Haltung zu entwickeln. Nehmen Sie sich die Zeit, um prozesshaft Ihre eigenen Wahrnehmungen und Annahmen über Geschlechtlichkeit zu verändern. Versuchen Sie, keine Vermutungen über die Lebensumstände der Person anzustellen. Dies kann Partnerschaft(en), Berufsumfeld, Hobbies, sexuelle Präferenzen o.ä. betreffen.

Stellen sie sich ihren eigenen Fragen und Zweifeln und nehmen Sie sich dafür Zeit

- Warum denke ich, dass diese Person nicht abinär sein kann?
- Welche stereotypen Bilder über Geschlecht habe ich selbst gelernt?
- Lege ich diese Bilder auf mein Gegenüber?
- Was, glaube ich, macht eine „richtige“ Frau oder einen „richtigen“ Mann aus?
- Wo und wie habe ich das gelernt?
- Wie müsste eine abinäre Person sein oder aussehen, damit ich ihr das Abinär-Sein „glauben“ würde?
- Was hat das mit meinen eigenen Erwartungen bezüglich Geschlecht zu tun?

Fragen Sie, falls Sie Offenheit dafür wahrnehmen, konkret nach.

Wenn Sie die Vermutung haben, dass eine abinäre Person vor Ihnen sitzt, versuchen Sie zuerst diese Vermutung auf eine sensible Art zu verifizieren. Fragen Sie konkret nach, falls Sie Offenheit bei Ihrem Gegenüber spüren. In sehr seltenen Fällen kann es auch sein, dass die Person noch keine eigenen Bezugspunkte zum Wort abinär oder trans* oder ähnlichem gefunden hat. Dann kann es hilfreich sein, eine Geschichte zu erzählen, um der Person einen Bezugspunkt anzubieten: „Ich hatte vor Kurzem eine Person bei mir in der Beratung, die sich weder als Frau noch als Mann identifiziert hat und von sich als abinär sprach.“ Ihre Vermutung kann falsch oder richtig sein oder der Person Anlass zum weiteren Nachdenken über das Thema geben. Geben Sie der Person in jedem Fall Zeit und Raum und erwarten Sie keine direkte Antwort. Nehmen Sie es ernst, falls Ihnen Ihr Gegenüber non-verbal oder verbal zu verstehen gibt, dass das Thema oder der Zeitpunkt unpassend sind.



Korrigieren Sie Ihre Fehler/Versehen proaktiv und möglichst zeitnah.

Sie können sich sicher sein, dass es der Person aufgefallen ist, wenn sie ein falsches Pronomen oder ein unpassendes geschlechtsspezifisches Wort (zum Beispiel Junge oder Studentin) für sie benutzt haben. Wenn die Person nicht korrigierend einschreitet, müssen Sie davon ausgehen, dass die Person die Last still auf sich nimmt. Ein- bis zweimal ist das oft im Rahmen des Möglichen, aber auf Dauer fühlt sich die Person wahrscheinlich nicht wertgeschätzt, respektiert und ernst genommen. Seien Sie sich im Klaren, dass binäre Personen gelernt haben, unsichtbar gemacht und nicht ernst genommen zu werden. Mit einem Verhalten, das Fehler einfach übergeht, höhlen Sie genau diesen Stein weiter aus.



Korrigieren statt mehrmals entschuldigen!

Korrigieren Sie den Fehler und fahren Sie mit der Beratung fort. Wir machen alle mal einen Fehler oder vergessen einen Namen, manchmal sogar mehrmals hintereinander. Wenn Sie einen Fehler wieder gut machen wollen, korrigieren Sie ihn einfach aktiv. Es ist nie zu spät, sich einen Ausrutscher in Bezug auf Sprache einzugestehen. Auch, wenn Sie hinterher sagen: „Entschuldigen Sie, ich hatte vorher xy gesagt und bin mir unsicher, ob das so in Ordnung war.“ Das kann ein guter Anfang sein, um Vertrauen aufzubauen und Ihre eigenen Unsicherheiten offenzulegen. Wenn Sie selbst offen mit Ihren Fehlern umgehen, kann die Person, die Sie beraten, mehr Vertrauen gewinnen, um auch ihre eigenen Unsicherheiten anzusprechen.



Respektieren Sie das Level an Vertrauen und die persönlichen Grenzen

Vermeiden Sie zum Beispiel persönliche Fragen zu Körper und Sexualität, wenn Ihnen Ihr Gegenüber suggeriert, darüber nicht sprechen zu wollen. Machen Sie auf jeden Fall transparent, warum Sie diese Fragen stellen (medizinische Notwendigkeit). Überlegen Sie vor allem bei Personen, die häufig grenzüberschreitende Erfahrungen mit medizinischem und/oder psychotherapeutischem Personal gemacht haben, wie, wann und was sie fragen und zu welchem Zweck. Menschen, die in dieser Gesellschaft als „speziell“, „anders“, „divers“ etc. gelten, sind es gewohnt, als „besonders interessant“ wahrgenommen und bezeichnet zu werden. Obwohl diese Art von Aufmerksamkeit harmlos und oft sogar positiv erscheinen mag, wird sie von Menschen, die diesen Umgang häufig erleben, oft als grenzüberschreitend und respektlos erlebt.

Möglichkeitsräume „groß“ anlegen

Bieten Sie der Person in der Beratung mehrere Möglichkeiten an, damit die Person für sich selbst eine gut begründete Entscheidung treffen kann. „Manche Leute gehen diesen Weg, manche gehen jenen und andere wiederum verbleiben dort.“ Es ist ratsam, immer mindestens drei Wege/Ideen/Vorschläge zu machen. Fragen Sie die Person, was ihr noch zu tun einfällt, was sie noch machen könnte und was ihr früher schon geholfen hat. Ob sie ein Vorbild hat und was dieses Vorbild in der Situation wohl tun würde?

Ressourcen bewusst machen

Abinäre Personen haben in ihrem Leben meistens viele Hürden gemeistert und sind mitunter lange unterwegs gewesen, bevor sie in Ihre Beratung kommen. Wenn Sie Dinge hören, die Ihnen als besonders stark, anstrengend, schwierig oder bereichernd auffallen, haben Sie die Möglichkeit, das Ihrem Gegenüber anerkennend zurückzumelden.

Mut und Hoffnung

Geben Sie der ratsuchenden Person Mut und Hoffnung, ohne die Hoffnungs- und Mutlosigkeit, die die Person in manchen Momenten empfinden könnte, abzutun. Unter den gesellschaftlichen Umständen und Restriktionen ist es nicht verwunderlich, dass sich Tiefpunkte in den Transitionsprozessen ergeben, in denen es keine guten Auswege mehr zu geben scheint. Unterstützen Sie die Person in Ihrem Weg, ohne die Verantwortung für die Entscheidungen zu übernehmen. Machen Sie sich während des Beratungsprozesses immer wieder bewusst, dass Sie die Person begleiten und nicht ihr Leben leben. Schenken Sie Mut, ohne dabei die eventuell erlebten Rückschläge in Frage zu stellen.

Wir wissen oft mehr als wir denken!

Wir alle tragen oft mehr Wissen in uns als uns bewusst ist. Versuchen Sie, der Person ihr Wissen bewusst zu machen. Unterstützen Sie den Beratungsprozess mit Fragen: „Kennst du noch andere?“ „Hast du schon einmal andere abinäre oder nicht-binäre Menschen gesehen, erlebt, nach ihnen gesucht?“ Auch Filme, Bücher, Comics, Serien oder Videos können hilfreich sein, um die Person daran zu erinnern, dass sie mit ihren Erfahrungen nicht alleine ist. Empfehlen Sie Medien, Internetseiten/Listen/Foren/Wissen/Gruppen (Facebook) (einige Empfehlungen hierzu finden Sie in der Link- und Literatursammlung).

📖 Geschichten erzählen

Wenn Sie des Öfteren abinäre Personen in Ihrer Beratung hatten oder Sie sich zum Thema weitergebildet haben, kann es an manchen Punkten hilfreich sein, „Geschichten“ zu erzählen. Manchmal sind es diese Geschichten, die einen Möglichkeitsraum öffnen oder erweitern. „Ich hatte vor einiger Zeit eine andere geschlechterfluide Person in meiner Beratung, diese hatte ein ähnliches Problem und hat es so gelöst.“ Sie erzeugen damit Referenzpunkte oder sogenannte „role models“ (Vorbilder). Diese können Mut geben, Menschen in ihrem Weg bestärken oder der Person helfen zu verstehen, was sie selbst vielleicht anders machen möchte. Es kann sehr wertvoll sein, in der Beratung aktiv Vorbilder im Narrativ zu schaffen, da gerade für abinäre Personen die Auswahl an Vorbildern noch sehr gering ist. Zusätzlich können Sie in der Beratungssituation verdeutlichen, dass es nicht „den einen Weg“ gibt.

3.2 Dos and Don'ts – häufige Fettnäpfchen

Dos	Don'ts
Normalisierung	Exotisierung
Offenheit	Ungezügelter Neugier
Selbstdefinition des Gegenübers respektieren	Fremddefinitionen nutzen
Abinarität wahr- und ernst nehmen	Abinarität ignorieren
Eigene Stereotype über abinäre Personen hinterfragen	Eigene Stereotype über Abinäre wiederholen

In der rechten Spalte der Tabelle sind ein paar der häufigsten Fettnäpfchen, in die Menschen im ersten Kontakt mit abinären Personen treten können (Don'ts). Daneben in der ersten Spalte der Tabelle sind Dinge, die Sie stattdessen tun können (Dos). Hier noch kurz eine Ausführung, was mit den jeweiligen Dos and Don'ts im Detail gemeint ist.

Normalisierung

Da es noch eher wenig offen lebende abinäre Menschen gibt, führt ein Coming-Out oft zu Exotisierung. Besonders im professionellen Bereich sollte dies unterbunden werden. Abinäre Personen sind ganz übliche Personen mit ähnlichen Bedarfen und Bedürfnissen wie Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten. In den meisten Fällen wird dieser Identitätsaspekt in der Interaktion nicht das Hauptthema sein. Wenn Sie ein*e Ärzt*in sind und eine abinäre Person mit einer Erkältung zu Ihnen kommt, wäre es unüblich, diese Person über gewünschte Operationen zu fragen. Angemessen wäre jedoch auch bei einem Arztbesuch aufgrund der Erkältung, die korrekte Anrede für das Aufrufen im Wartezimmer zu erfragen. Angebrachte Fragen führen also zu Normalisierung, während Exotisierung zu einem Gefühl von „Anders-Sein“ beitragen kann.

Offenheit

Um bei dem Beispiel zu bleiben: Als Hausärzt*in sollten Sie natürlich Offenheit für das Thema zeigen. Vielleicht möchte die hier fiktiv erdachte Person ja neben der Krankschreibung noch einen Rat zum Thema trans* freundliche Therapeut*innen von Ihnen? Auch hier ist ein angemessener Grad an Offenheit das Do und ungezügelter Neugier das Don't. Die Person soll sich in ihren geäußerten Bedarfen wahrgenommen fühlen, aber nicht den Eindruck haben, als besondere Spezies behandelt und dementsprechend intensiv ausgefragt und begutachtet zu werden.

Selbstdefinition von Begriffen

Viele von uns kennen mindestens einen Begriff, der geschlechtliche Vielfalt jenseits von Frau und Mann beschreibt. Da Menschen sehr unterschiedliche Erfahrungen machen, nutzen auch nicht alle Menschen denselben Begriff. Da kann in der Kommunikation schnell eine unangenehme Situation entstehen. Am einfachsten ist es, die Begriffe der Person verbal zu spiegeln. Natürlich kann in der Kommunikation auch direkt über Begrifflichkeiten gesprochen oder nach der genauen Definition gefragt werden. Dies ist ein üblicher Teil menschlichen Austauschs.

Ernst nehmen

Falls Ihnen eine Person ihre Abinartigkeit anvertraut, schafft es Vertrauen, wenn Sie dieses Vertrauen wahr- und ernst nehmen. Es ist nicht zu empfehlen, das Thema aufgrund von eigener Unsicherheit zu übergehen oder zu ignorieren. Dadurch könnte bei Ihrem Gegenüber der Eindruck entstehen, dass Sie es nicht ernst nehmen oder das Thema Ihnen an sich zuwider ist. Solch ein Verhalten kann im schlimmsten Fall Gefühle des Alleinseins hervorrufen oder verstärken.

Vorurteile Hinterfragen

Über jede marginalisierte Gruppe gibt es Vorurteile und Stereotype. Auch über trans* und abinäre Personen existieren solche. Das Problem dabei ist, dass Menschen, die einer marginalisierten Gruppe angehören, immer wieder gezwungen werden, nicht nur für sich, sondern für alle Angehörigen dieser Gruppe zu sprechen. Deswegen ist es besonders wichtig, als professionelle Person im persönlichen Kontakt mit verschiedenen Menschen solche Annahmen auf ihre Richtigkeit und Vollständigkeit hin zu hinterfragen. Vorurteile und Stereotype dienen meistens zur Stigmatisierung und somit zur sozialen Ausgrenzung von Menschen und Menschengruppen. Ob wir wollen oder nicht – als soziale Wesen lernen wir solche gesellschaftlichen Dinge immer mit. Nicht nur Sie als Multiplikator*in haben diese Vorurteile aufgeschnappt, auch ihr Gegenüber kennt diese Vorverurteilungen, entweder aus den inneren Transitionsprozessen oder durch die Interaktion mit Anderen. Hinterfragen Sie diese gelernten Vorurteile und verlernen Sie sie bei Bedarf. Dann können Sie besonders hilfreich sein und ihr gegenüber bei seinen Prozessen unterstützen.

3.3 Handlungsmöglichkeiten und kreativer Umgang

Viele abinäre Personen haben kreative Möglichkeiten gefunden, um in dieser Gesellschaft zu überleben und im Alltag handlungsfähig zu bleiben. Hier sind ein paar Beispiele, die Sie im Kontakt oder in der Beratung mitunter als Ideen weitergeben können. Was wir als Ratgebende oder Multiplikator*innen als „perfekte Lösung“ oder „super Idee“ ansehen, kann für die jeweilige ratsuchende Person auch unpassend sein. Manchmal ist es auch einfach nicht der richtige Zeitpunkt. Als Multiplikator*innen können wir Angebote machen und es ist absolut in Ordnung, wenn das gemachte Angebot nicht passt. Ein „Nein“ in Bezug auf ein von Ihnen gemachtes Angebot oder eine Idee ist zu respektieren. Sollten Sie vermuten, dass das Angebot aus Angst abgelehnt wurde, haben Sie immer noch die Möglichkeit, das Nein zu respektieren und dennoch mit ihrem Gegenüber über die Angst, die vielleicht dahintersteht, zu sprechen.

Im Folgenden sind Möglichkeiten beschrieben, die vielen abinären Personen den Alltag in dieser Gesellschaft erleichtern können. Falls ihr Gegenüber diese noch nicht kennt, können Sie Passendes als Möglichkeit anbieten oder in einer Beratungssituation die Vor- und Nachteile der jeweiligen Möglichkeit mit der betreffenden Person abwägen.

Möglichkeiten vor oder ohne rechtliche Namensänderung: Ergänzungsausweis

Ein formalisiertes Mittel, um vor einer oder ohne eine rechtliche Namensänderung in Alltagssituationen den neuen Namen zu benutzen, ist der sogenannte Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti). Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein zusätzliches Ausweisdokument, das von einigen Ämtern, Banken, Versicherungen, Unis, Krankenhäusern etc. sowie durch das Bundesministerium des Innern anerkannt wird. Ursprünglich war er für binäre trans* Personen im Prozess zum „Passing¹⁵“ gedacht. Seit einiger Zeit ist der Ausweis auch für weitere (Nicht)-Geschlechter nutzbar. Der Ausweis stellt für viele Menschen einen Schritt zum eigenen Empowerment dar. Durch das Dokument wird die eigene Identität, der Name und das Pronomen gewürdigt und validiert. Der Ausweis ist an ein anderes Dokument (Personalausweis oder Pass) geknüpft und dient zur Unterstützung u.a. bei der Identifizierung. Mit dem Ausweis können viele alltägliche Dinge mit dem neuen, gewählten Namen geregelt werden, so zum Beispiel der Empfang von Paketen oder das Kaufen von Zugtickets.

www.dgti.org/ergaenzungsausweis.html

15 Als Passing wird die Fremdwahrnehmung in Bezug auf die geschlechtliche Identität verstanden. Als Maßstab hierfür gilt zumeist der Grad, in welchem Fremdwahrnehmung und Selbstidentifikation übereinstimmen. Eine binäre trans* Frau zum Beispiel, die von anderen als Frau gelesen wird, hat ein „erfolgreiches Passing“. In einer Gesellschaft, in der es kaum bis keine abinären Optionen gibt, ist durch den vorherrschenden kollektiven Wahrnehmungsrahmen vordefiniert, dass abinäre Personen nicht passen können. Sie werden zwanghaft als entweder männlich oder weiblich eingeordnet.

Rechtliche Namensänderung oder/und Streichung des Geschlechtseintrages

Einige abinäre Personen ändern im Laufe ihres Lebens ihren Vornamen. Der alte Name wird allgemein oft als Dokumentenname, Deadname (toter Name), oder amtlicher Name bezeichnet. Manche Personen erfahren eine große psychische Belastung, wenn sie den alten Namen hören oder gezwungen sind, ihn zu benutzen (z.B. bei Ämtern). Die Änderung hat oft den Grund, dass Vornamen im deutschsprachigen Raum vergeschlechtlicht sind bzw. so wahrgenommen werden können. Die Änderung von Vornamen oder/und des Geschlechtseintrags bei abinären Personen ist ein Teil der rechtlichen Transition und kann Menschen auch in ihrer sozialen Transition unterstützen.

Im Folgenden sind die aktuellen Möglichkeiten sowie ihre Vor- und Nachteile kurz aufgeführt. Sollten Sie eine Person bei einer Namens- oder Personenstandsänderung unterstützen, ist es ratsam, sich mit einer professionellen Trans*Beratung in Verbindung zu setzen. Diese Beratungsstellen haben oft die aktuellsten Informationen und sind über Entwicklungen in vielen Bereichen gut informiert. Zudem kennen sie häufig Erfahrungsberichte von Ratsuchenden und dadurch u.a. auch kompetente Stellen.

Personenstandsgesetz §45b (seit 12/2018)

Der Paragraph ermöglicht es Menschen mit einer „Variante der Geschlechtsentwicklung“, Namen und Personenstand recht unkompliziert zu ändern. §45b PStG wird von Inter*Verbänden scharf kritisiert¹⁶, da die Änderung im Regelfall auf Grundlage einer ärztlichen Bescheinigung vorgenommen wird. Viele inter* Personen wünschen sich, genauso wie viele trans* Personen, geschlechtliche Selbstbestimmung. Weiterführende Informationen zu den Möglichkeiten und Grenzen des §45b PStG, auch für abinäre Personen, finden sich auf diesen beiden Webseiten: www.lsvd.de/de/ct/1474-hinweis-keine-zwei-gutachten-mehr und www.pstg45b.de.

Änderung des Vornamens über das Vornamengesetz

Bei als „unisex“ bzw. geschlechtsneutral geltenden Namen besteht die Möglichkeit der Namensänderung auch über das Vornamengesetz. Hier werden keine Gutachten verlangt, allerdings haben sich bisher in der Praxis Stellungnahmen von Psychiater*innen als unterstützend erwiesen. Auch bei einer Namensänderung über das Vornamengesetz kann es unter Umständen zu hohen Kosten kommen, wenn ein Gerichtsverfahren eingeleitet wird.

Streichung des Geschlechtseintrags

Es gibt auch die Möglichkeit, eine Streichung des Geschlechtseintrags zu bewirken. Bisher haben das einige inter* Personen sowie mindestens eine abinäre trans* Person durch Gerichtsprozesse erfolgreich eingeklagt. Auch diese Option ist durch die hohe psychosoziale Belastung, die Kosten und den oft langwierigen Prozess für die meisten Personen kaum oder nicht zugänglich. Einer Alternative, um den Geschlechtseintrag aus dem Geburtenregister zu streichen (also ihn offen zu lassen), kann der Weg über den §45b PStG sein (siehe oben).

16 www.oigermany.org/variante-der-geschlechtsentwicklung-ein-keil-im-kampf-fuer-selbstbestimmung-und-menschenrechte-von-inter-und-trans/
www.im-ev.de/pdf/Stellungnahme_zum_Gesetz_zur_Aenderung_der_in_das_Geburtenregister_einzutragenden_Angaben.pdf

Änderung über das TSG

Änderungen des Vornamens sind für (binäre) trans* Personen grundsätzlich durch das TSG (Transsexuellengesetz) geregelt, für die meisten abinären Personen jedoch nicht zugänglich, da es um eine Änderung vom Eintrag weiblich auf männlich oder umgekehrt geht. Ein TSG-Verfahren beim Amtsgericht ist mit Kosten für Gutachten verbunden (ca. 1.300 € ohne Prozesskostenbeihilfe). Zudem können oder wollen sich viele abinäre Personen nicht auf einen Begutachtungsprozess einlassen, in dem Ihre Identität (z.B. abinär, inter*, nicht-binär, geschlechterfluide) wiederum verleugnet werden muss und unsichtbar gemacht wird. Dennoch streben manche Abinäre an, ihren Namens- und Geschlechtseintrag mit diesem Verfahren offiziell zu ändern.

E-Mailunterschriften mit Hinweisen

Manche abinäre Menschen haben für sich gute Möglichkeiten gefunden, ihre Identität und bezogen darauf ihre Wünsche zu Anreden und Pronomen zu kommunizieren. Viele von ihnen machen dies täglich in ihren Interaktionen und leisten dabei viel unbezahlte Bildungsarbeit. Eine Option, dem Gegenüber auch im Schriftverkehr die Möglichkeit zu geben, bei der Antwort die richtige Anrede zu wählen, ist, eine E-Mailunterschrift mit den gewünschten Anreden zu gestalten.

Beispiele



*Wenn erforderlich, bitte weibliche Pronomen und Ansprachen verwenden.
Gerne einfach ganz darauf verzichten! Vielen Dank!*

*Bitte benutzen Sie keine geschlechtsspezifischen Bezeichnungen für mich.
Mögliche Anreden sind zum Beispiel: Liebe*r [Vorname, Nachname] oder
Hallo [Vorname, Nachname]. Vielen Dank!*

Seit Kurzem machen sich auch immer mehr Menschen, die nicht unbedingt selbst abinär oder trans* sind, ähnliche Unterschriften. Das unterstützt trans* und abinäre Personen, weil ihre E-Mailunterschriften dann weniger selten sind. Außerdem kann es Ratsuchende darin bestärken, ihre Wünsche zu Anreden und Pronomen auch wirklich zu äußern.

Beispiele



*Mein Pronomen ist sie/ihr. Bitte teilen Sie mir gerne mit,
mit welcher Anrede und Pronomen ich Sie anschreiben darf.*

*Ich gehe davon aus, dass Pronomen und Anredepräferenzen Menschen nicht
angesehen werden können. Bitte teilen Sie mir mit, wie ich Sie ansprechen darf.
Standardmäßig nutze ich eine möglichst geschlechtsneutrale und
geschlechterinklusive Sprache.*

Änderung in der Geschlechtsrepräsentation

Viele abinäre Menschen ändern im Laufe ihres Lebens ihre Geschlechtsrepräsentation, manchmal auch mehrmals. Dies hat den Grund, dass vor allem in sozialen Interaktionen bestimmte Parameter die Wahrscheinlichkeit des Richtig – oder Richtiger – Wahrgenommenwerdens erhöhen können. Dieser Wunsch ist nicht abinärspezifisch. Vielmehr wünschen sich die meisten Menschen, die eine Geschlechtsidentität haben, in dieser auch wahr- und ernst genommen zu werden. Zum Beispiel wollen Menschen, die sich als Männer oder männlich identifizieren, meist auch als solche wahrgenommen, angesprochen und behandelt werden. Zumindest wollen Menschen generell nicht geschlechtsspezifisch abgewertet oder diskriminiert werden. Für Abinäre zeigt sich die besondere Herausforderung, dass es wenig Vorbilder oder dezidiert geschlechtsneutrale Kleidung, Haarstile, Make-Up etc. gibt. Weil es dadurch eine besondere Herausforderung darstellt, Abinär-Sein visuell zu repräsentieren, und diese Stile auch den individuellen Bedürfnissen der abinären Person widersprechen können, spielt die sprachliche Sichtbarmachung eine so große Rolle.

Medizinische Veränderungen

Vorab ist es wichtig, zwischen der Erfahrung von inter* Personen und anderen abinären Personen mit dem Medizinkomplex zu unterscheiden. Während inter* Menschen oft in frühesten Kindheit nicht-konsensuale Eingriffe¹⁷ in ihre körperliche Integrität erfahren haben, sind die meisten trans* Personen dieser Gewalt nicht ausgesetzt. Es geht also zum einen um den **Schutz vor Eingriffen ohne Einwilligung** und zum anderen um die **Zugänglichkeit zu gewünschten Eingriffen**. Dabei kann das Konzept des „informed consent“ (informierten Konsens) hilfreich sein. Das bedeutet, dass nur die Person selbst, auf Grundlage aller wichtigen Informationen, die Einwilligung für körperliche Veränderungen geben kann.

Einige abinäre Menschen möchten oder brauchen körperliche Veränderungen. Dies kann zum Beispiel durch eine Hormontherapie oder mit Hilfe von Operationen geschehen. Die Zugangswege für solche Interventionen sind für abinäre Personen nach wie vor nicht klar geregelt. Abhilfe schafft in Zukunft wahrscheinlich teilweise die noch neue S3 Behandlungsleitlinie¹⁸, die von den Krankenkassen bisher aber noch nicht umgesetzt ist (Stand: Februar 2020). Manche Menschen bekommen Zugang zu den Maßnahmen, indem sie ihre Identität in einer binären Form präsentieren, sich also den Möglichkeiten innerhalb des binären Systems bedienen. Andere wiederum haben Ärzt*innen, Therapeut*innen oder Psycholog*innen gefunden, die Erfahrungen mit abinären Personen haben und bestimmte Transitionsmöglichkeiten auch dieser Gruppe zugänglich machen. Einige wenige abinäre Personen können aufgrund ihrer finanziellen Ressourcen oder mit der Unterstützung eines solidarischen Umfelds (z.B. über Fundraising) Operationen auf Selbstzahler*innenbasis vornehmen lassen. Dies funktioniert, wenn Ärzt*innen gefunden werden, die dafür offen sind. Das klappt zumeist über Stellungnahmen von Psychiater*innen in Kombination mit Vertrautheit mit dem*der jeweiligen Ärzt*in. Deshalb kann es mitunter auch zur Verweigerung von Ärzt*innen kommen, solche Maßnahmen zur Verfügung zu stellen.

17 Betroffene von sogenannten IGM (inter genital mutilation) kämpfen seit Jahren gegen diese Form operativer Gewalt, die an inter* Babies und Kindern auch in Deutschland regelmäßig durchgeführt wird. Näheres zu dieser Menschenrechtsverletzung und der Forderung nach körperlicher Unversehrtheit: www.oiiGermany.org/forderungen/

18 www.bundesverband-trans.de/neue-s3-leitlinie-veroeffentlicht-ziel-ist-transrespektvolle-gesundheitsversorgung/

Einzelpersonen haben teilweise auf Selbstzahler*innenbasis medizinische Maßnahmen in Anspruch genommen und dann nach oft monatelangen Kostenübernahmekämpfen mit Krankenkassen einen Teil oder den Gesamtbetrag zurückgezahlt bekommen. Hierfür ist einiges an Energie und Recherche zu den Kostenübernahmeregelungen der jeweiligen Krankenkassen erforderlich.

Für die Zugänge zu medizinischen Maßnahmen und für die Kostenübernahme ist es meist auch für abinäre Personen notwendig, sich die höchst fragwürdige Diagnose „F64.0 Transsexualismus“ nach dem ICD 10 geben zu lassen. Diese Diagnose und die damit einhergehende erfahrene Pathologisierung wird von einigen abinären Menschen als ausschließend, diskriminierend, gewaltvoll, stigmatisierend und dadurch als psychisch belastend empfunden. Eine abgeschwächtere Form der Pathologisierung ist durch Diagnosekriterien nach dem DSM 4 oder DSM 5 oder in Zukunft nach dem ICD11 möglich. Als Faustregel gilt, dass die neueren Versionen der Diagnosekataloge oft weniger pathologisierend formuliert sind als die älteren.

Im Oktober 2019 wurden die neuen **S3 Behandlungsrichtlinien**¹⁹ veröffentlicht. Diese Richtlinien haben eine hohe Relevanz für Behandelnde und für den MDK (medizinischen Dienst der Krankenkassen). Als Weiterführende Literatur ist die Broschüre „Leitfaden Trans* Gesundheit“ des Bundesverband trans* e.V. zu empfehlen (www.bundesverband-trans.de/portfolio-item/leitfaden-trans-gesundheit/) Voraussichtlich wird die Versorgung von trans* Personen durch die Leitlinie perspektivisch bedarfsorientierter gestaltet. Es bleibt zu hoffen, dass die darin vorgeschlagenen Änderungen im abinären Bereich von den Krankenkassen wie empfohlen umgesetzt werden. Wahrscheinlich werden die meisten Anpassungen bezüglich Krankenkassenleistungen für abinäre Personen aber wieder über den Gerichtsweg erkämpft werden.

Abinäre Personen kämpfen gemeinsam mit binären trans* Personen und inter* Personen seit langem gegen diese Diagnosezwänge und die Pathologisierung ihrer Identitäten oder/und ihrer Körper an. Inter* Personen fordern, dass die Genitalverstümmelungen an inter* Babies, Kindern und Jugendlichen von Politik und Medizin endlich unterbunden werden. Trans* Personen fordern **konsensuale** medizinische Veränderungsmöglichkeiten mit qualitativ hochwertiger Information sowie Begleitung und einen gleichberechtigten Zugang zu allen Angeboten des Gesundheitssystems.

In der Beratung können Sie abinäre Personen unterstützen, indem Sie selbst kein pathologisierendes Vokabular benutzen. Nutzen Sie die Worte der jeweiligen Person und hinterfragen Sie Begriffe wie „Störung“. Besprechen Sie verschiedene Möglichkeiten im momentanen medizinischen System und verweisen Sie gegebenenfalls an Stellen weiter, die für die Bedürfnisse abinärer Menschen sensibilisiert sind. Machen Sie sich bewusst, dass das Gesundheitssystem für die Person in Ihrer Beratung aufgrund vorangegangener Erfahrungen negativ besetzt sein kann. Unterstützen Sie die Person dabei, innerhalb der vorhandenen Restriktionen für sich selbst die besten Möglichkeiten zu finden. Geben Sie der Person genug Raum für ihren eigenen Weg und ihren eigenen Umgang mit den Un_Möglichkeiten, mit denen sie mitunter konfrontiert ist.

¹⁹ www.bundesverband-trans.de/neue-s3-leitlinie-veroeffentlicht-ziel-ist-transrespektvolle-gesundheitsversorgung/

4 Rückblick und Ausblick

Vieles war und ist zum Thema abinäre Personen in der Beratung im Umbruch. Gesellschaftlich, medizinisch und rechtlich gab und gibt es in jüngster Vergangenheit viele Entwicklungen, die für abinäre Menschen einiges an Potenzial für ein Leben mit weniger Diskriminierungserfahrungen bieten. Hier nun ein kleiner Rückblick auf verschiedene Entwicklungen und Projekte, die die Lebensrealitäten abinärer Menschen in naher Zukunft weiterhin maßgeblich mitbestimmen werden.

Rückblick: Bundesverfassungsgericht zur „Dritten Option“ am 10.10.2017

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 – 1BvR 2019/16 stellt fest:

1. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.
2. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.
3. Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, werden in beiden Grundrechten verletzt, wenn das Personenstandsrecht dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt.“

Rückblick: Verabschiedung des Gesetzes §45b PStG (12/2018)

Die Gesetzgeber*in musste nach diesem Urteil, also bis zum 31.12.2018, eine neue Regelung zum Geschlechtseintrag verabschieden. Diese neue Regelung hat die Gesetzgeber*in mit einem neuen Paragraphen im Personenstandsgesetz, nämlich dem §45, im Dezember 2018 umgesetzt. Eine medizinische Diagnose einer Ärzt*in ist die Voraussetzung, die für eine Namens- und/oder Personenstandsänderung nach §45b entscheidet.

Weiterführende Informationen zum Klageweg, der zu dieser Entscheidung geführt hat, und weitere Updates zu neuen Klagen finden sich auf der Webseite der Kampagne: Dritte Option.

www.dritte-option.de

Rückblick: Aktion Standesamt 2018

Die Aktion Standesamt 2018 forderte ein neues Personenstandsgesetz mit einem selbstbestimmten 3. Geschlechtseintrag. Sie knüpft damit an die Kampagne „Dritte Option“ und an das Urteil des Bundesverfassungsgerichts an.

Die Aktion benannte folgende zentrale Eckpunkte für eine Gesetzesreform:

1. Nach der Geburt bleibt der Geschlechtseintrag für alle frei.
2. Wer will, kann das eigene Geschlecht selbstbestimmt eintragen lassen.

Zudem forderte sie ein neues Gesetz zum Personenstand mit:

- einem umfassenden Diskriminierungsschutz
- Neuregelungen²⁰ zu allen Fragen, die mit dem Geschlechtseintrag zusammenhängen, wie zum Beispiel die Eintragung als Eltern

Mehr Informationen unter:

www.aktionstandesamt2018.de

Ausblick: Rechtsgutachten zum Verständnis von „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ in §45b Personenstandsgesetz

Das Gutachten wurde im Dezember 2019 im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von Prof. Dr. Anna Katharina Mangold, Maya Markwald und Dr. Cara Röhner veröffentlicht. Das Gutachten findet zusammenfasst folgende Antworten auf zwei zentrale Fragen:

1. Wie ist das Merkmal „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ in § 45b PStG auszulegen?

„Varianten der Geschlechtsentwicklung“ sind zu bestimmen mit Blick auf somatische und psycho-soziale Aspekte. Der selbstempfundenen Geschlechtsidentität und dem Anspruch auf gleiche Anerkennung der eigenen Geschlechtsidentität ist in der Auslegung des einfachgesetzlichen Begriffs stets Rechnung zu tragen, weil andernfalls die verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht eingehalten würden. Auch Transgeschlechtlichkeit und nicht-binäre Geschlechtsidentität sind von dem Begriff „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ umfasst.

2. Inwieweit kann die Ausstellung einer ärztlichen Bescheinigung über eine „Variante der Geschlechtsentwicklung“ nach § 45b Abs. 3 PStG zu einer Strafbarkeit von ärztlichen Personen führen?

Angesichts des verfassungsrechtlich gebotenen weiten Verständnisses von „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ sind keine lebensnahen Konstellationen denkbar, in denen ärztliches Personal Strafbarkeit zu befürchten hat. In Betracht kommt im Wesentlichen nur der absolut fernliegende Fall, dass eine in Wahrheit nicht empfundene „Variante der Geschlechtsentwicklung“ bescheinigt würde. Nicht strafbar sind bei der gebotenen verfassungsrechtlichen Interpretation insbesondere die Attestierung einer „Variante der Geschlechtsentwicklung“ im Falle von Transgeschlechtlichkeit und nicht-binärer Geschlechtsidentität. (BFSFJ 2019: 24)

20 Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat 2017 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) das Gutachten „Geschlechtervielfalt im Recht“ verfasst, das ein umfassendes Mantelgesetzes zur Anerkennung und zum Schutz der Geschlechtervielfalt enthält.

Das gesamte Rechtsgutachten findet sich hier:

<https://docplayer.org/174052958-Rechtsgutachten-zum-verstaendnis-von-varianten-der-geschlechtsentwicklung-in-45b-personenstandsgesetz.html>

Kurz vor Druck der Handreichung ist ein Urteil des Bundesgerichtshofs veröffentlicht worden. Der Beschluss vom 22. April 2020 besagt, dass sich §45b PStG nur auf körperliche Merkmale bezieht, also Menschen diesen nicht aufgrund eines trans* Hintergrunds nutzen dürfen. Personen, die keine „Variante der Geschlechtsentwicklung“ nachweisen, werden an das Transsexuellengesetz verwiesen. Wie sich dieses Urteil auf weitere Prozesse auswirken wird, lässt sich jetzt noch nicht sagen (Stand Juni 2020). Für aktuelle Informationen wenden Sie sich an die trans* Beratung Ihres Vertrauens. Ein Link zum Urteil findet sich unter 6.3 „Dritte Option“ – BverfG Urteil.

Ausblick: Gesellschaftliche Entwicklungen

Diese Handreichung ist Teil einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung, in der Abinartität sichtbarer und dadurch selbstverständlicher wird. Die Herausforderungen und Chancen für abinäre Personen sind vielfältig und hängen stark mit anderen Faktoren wie Privilegien in Bezug auf Finanzen, Alter, Bildungshintergrund und Erfahrungen von Diskriminierung (z.B. Rassismus, Sexismus oder Ableismus) zusammen. Die Repräsentation von abinären Personen in den Medien rollt an und damit ist der erste Schritt für eine Repräsentation der diversen Lebensrealitäten abinärer Personen im deutschsprachigen Raum erfolgt. Ob und wie schnell dadurch die gesellschaftliche Akzeptanz von Abinären steigt, bleibt abzuwarten.

5 Fazit

Wir hoffen, dass wir mit dieser Handreichung Anhaltspunkte zu verschiedenen und oft geteilten Lebensrealitäten abinärer Menschen geben konnten. Abinäre Lebensrealitäten werden immer in den gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen durch Gesetze, sprachliche Möglichkeiten, individuelle und strukturelle Diskriminierungserfahrungen, aber auch durch Unterstützung, Empathie und ehrliche Neugier mitgestaltet.

Wie in der Handreichung anhand praktischer Tipps verdeutlicht wurde, gibt es für Sie als Multiplikator*innen und beratende Personen viele Möglichkeiten, abinäre Menschen zu unterstützen und zu begleiten. Oft sind es Kleinigkeiten wie eine grundsätzliche Offenheit und die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen, die in der Beratung der Schlüssel zu einem respektvollen Umgang mit abinären Personen sind. Durch Achtsamkeit in Bezug auf Sprache und gesellschaftlich vorgegebene binäre Grundannahmen können Sie die von abinären Personen häufig erlebte Diskriminierung erheblich minimieren.

6 Quellen²¹ / Literatur / Weiterführendes

6.1 Sprache (Kapitel 2.1)



Dodua Otoo, Sharon: Wer hat die Definitionsmacht? Durch die Wahl unserer Worte verändern wir die Realität. In Critical Whiteness. Debatte um antirassistische Politik und nicht diskriminierende Sprache. Analyse & Kritik. 2013.



Genderwörterbuch geschickt gendern



Erläuterungen zum Pronomen "Xier"



Lackner, Anja/Beier, Mariella: Geschlecht und Sprache. Eine nähere Betrachtungs-weise unserer Sprachgewohnheiten und -praxen. 2015.

6.2 Gesetze (Kapitel 1.4)



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz



Namensänderungsgesetz



Personenstandsgesetz



TSG (Transsexuellengesetz)



Paragraph 45b des Personenstandsgesetzes



Adamietz, Dr. Laura und Bager, Katharina: Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Band 7, Berlin. 2016.

²¹ Alle im Folgenden genannten Internetquellen wurden zuletzt am 10.02.2020 geprüft.



Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: Gutachten Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt. 2017.



Bundesvereinigung Trans* (BVT*): Trans*Beratung: Zum Reformbedarf der Beratung in Bezug auf trans. 2017.



Rechtliche Einschätzung zur Verwendung des gewählten Namens von trans*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung



Zum Schutz von trans* Personen vor Diskriminierung durch das AGG



Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namensinter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der amtlichen Namensänderung



Schattenbericht u.a. zum Thema inter* der Vereinten Nationen 2017

6.3 „Dritte Option“ – BverfG Urteil



Bundesverfassungsgerichtsurteil Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes zur Dritten Option vom 10. Oktober 2017.



Dritte Option – Zusammenfassung und Erläuterung der Entscheidung vom Bundesverfassungsgericht



Ghattas, Dan Christian: Interessiert an der Dritten Option? Fragen und Antworten zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Dritten Geschlechtseintrag vom 10.10.2017. 2018.



Bundesgerichtshof Urteil zum Anwendungsbereich des §45b PStG vom 22.04.2020

6.4 Weiterführendes



Nicht-binär Wiki



TransInterQueer e.V. Inter* & Sprache



Hornstein, René_:
„Trans*verbündetenschaft – Was
wünschen sich Trans*personen von
Menschen in ihrer Umgebung an
unterstützendem Verhalten?“ 2017.



Endosex Privilegie und Unterstützung
gegenüber inter* Menschen



Ver.Di zu Diskriminierung von trans*
und inter* Personen



OII Europe: the only Intersex-led um-
brella organisation working for human
rights of intersex people in Europe.



Ergänzungsausweis der DGTI



OII Deutschland



geschlechtsneutral Ø: Informationen
zur Geschlechtsidentität „neutrois“

6.5 Beratungsstellen

Eine kurze Auswahl einiger Stellen mit besonderer Expertise im Themenfeld abinär



Trans* Inter* Beratungsstelle
München



Trans* Beratung Weser-Ems



Trans* Recht Bremen



Allgemeine trans* Beratungen in
Niedersachsen

6.6 Empowernde Ressourcen

Bücher



Singh, Anneliese: The queer & transgender resilience workbook. 2018



Hoffman-Fox, Dara: You and Your Gender Identity: A Guide to Discovery. 2016.



Viloría, Hida: Born Both: An Intersex Life. 2017



Rosen, Ursula: Jill ist anders. 2015



Pawlowska, Maria: Wer ist die Schnecke Sam? 2017



Spoon, Rae/Coyote, Ivan E.: goodbye gender. 2015.



Pessin-Whedbee, Brook: Who Are You?: The Kid's Guide to Gender Identity 2016



Feinberg, Leslie: Stonebutch Blues: A novel. 2012. (Deutsch: „Träume in den erwachenden Morgen“)



Walton, Jessica: Teddy Tilly. 2016



Stryker, Susan: Transgender History. 2008.

Facebookgruppen



Deutschsprachige Enby/non-binary Menschen



Genderqueer Deutschland

Websites



Abinär und inter* Aktivist*in Hida Viloría



geschlechtsneutral Ø:
Forderungskatalog von nichtbinären
und genderqueeren Menschen



Aktion Standesamt 2018: Forderungen

Filme & Youtube



Thym, Cordula/ Lampert,
Katharina: Female to what the fuck.
(Dokumentation) 2015.



Non-Binary: Kein Mann & keine Frau!



Weit über 30 | Non Binary



Alok Vaid-Menon: The Pain &
Empowerment of Choosing Your Own
Gender



Nicht er oder sie - Säye ist non-binary
| OUT NOW! - Ep. 7: Säye



Move Over, Gender Binary!: Tyler Ford



Nicht Frau, nicht Mann - Zwischen zwei
Geschlechtern | Doku | ARTE



Alok Vaid-Menon On Creating
Safe Spaces For Trans & Gender-
Nonconforming Peop-le | NBC Out |
NBC New

Tumblr-Seiten

auffindbar unter Schlagworten wie:
enby, nb, genderqueer, gender-fluid, nonbinary

Alle Links finden sich auch online hier:



qnn.de/trans/trans-abinaere-personen-in-der-beratung/



Gefördert aus Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für
Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Für inhaltliche Fragen und Anmerkungen
trans@qnn.de

Nachbestellung dieser Broschüre
trans@qnn.de

Herausgeber*in
QNN | Queeres Netzwerk Niedersachsen e.V.
Volgersweg 57 | 30175 Hannover | *qnn.de*

Autor*innen
Né Fink, Chriz Lugk, Luca Siemens

Mit Unterstützung von
h_ Erdmann, Moriz Jordan und Robin K. Wulfert

Überarbeitung 2020
Né Fink

Layout
GELBE GARAGE Werbeagentur | *gelbegarage.de*

Erstveröffentlichung: September 2018
Zweitveröffentlichung: Juni 2020

