




## **HOW TO**

### **DIE DRITTE OPTION**

**M/W/D/X:  
ÜBER DAS RECHT  
AUF GESCHLECHT  
—  
IM ALLTAG UND  
AM ARBEITSPLATZ**





*„Es ist ein großes Plus für Unternehmen, inter\* Personen zu haben, weil Stereotype schneller aufgebrochen werden können – und zwar in alle Richtungen.“*

Inter\* Expert\_in, Anonym

## INHALT

<b>01_ DIE DRITTE OPTION IM ÜBERBLICK</b> .....	5
<b>MANN. FRAU. INTER* ... - WER, WIE, WAS?</b> .....	6
<b>DIE DRITTE OPTION: GUT ZU WISSEN</b> .....	8
WAS BISHER GESCHAH .....	8
KLEINE BEGRIFFSKUNDE .....	10
<b>GESCHLECHT NEU GEDACHT</b> .....	12
CHECKBOXEN: M - W - D - X .....	13
DAS GESCHLECHT ALS KONTINUUM .....	13
SKALEN FÜR EINEN KLAREN AUSDRUCK.....	13
<b>DIE UMSETZUNG DES GESETZES IN UNTERNEHMEN</b> .....	14
INTER* AM ARBEITSPLATZ - MEHRWERT STATT HERAUSFORDERUNG ....	15
SPRACHE GESTALTET: SPRECHEN SIE LGBT*IQ? .....	16
PERSONALAUSWAHL UND -BEURTEILUNG.....	16
SANITÄR- UND UMKLEIDERÄUME .....	20
KLEIDUNG UND DRESSCODE.....	22
IMPACT OF SOFTWARE: ANGABEN IN IT-SYSTEMEN .....	23
MELDEVERFAHREN DER SOZIALVERSICHERUNG .....	23
AUFKLÄRUNG, KLARE KANTE UND SICHTBARKEIT .....	24
<b>EIN KRITISCHER BLICK AUF DIE DRITTE OPTION</b> .....	26
<b>02_ DIE DRITTE OPTION IM DETAIL</b> .....	29
<b>DAS URTEIL DES BUNDESVERFASSUNGSGERICHTS</b> .....	30
WAS ES VON DER GESETZGEBUNG FORDERT .....	31
NEUE REGELUNG IM GEBURTENREGISTER.....	31
<b>DIE DRITTE OPTION IM ARBEITSRECHT</b> .....	32
ALLES BLEIBT ANDERS: GESETZE OHNE ANPASSUNGSBEDARF .....	33
GESETZE MIT ANPASSUNGSBEDARF .....	34
<b>03_ DIE DRITTE OPTION - EINFACH NACHSCHLAGEN</b> .....	36
DAS 1X1 DES BIOLOGISCHEN GESCHLECHTS .....	37
DAS KLEINE LGBT*IQ-ABC .....	38
LINKS .....	41
LITERATURVERZEICHNIS .....	43

# 01 DIE DRITTE OPTION IM ÜBERBLICK

# Mann. Frau. Inter\*...

## wer, wie, was?

Mit dem vorliegenden Guide richtet sich die PROUT AT WORK-Foundation in erster Linie an Arbeitgeber\_innen und Interessent\_innen. Ziel ist es, ein Verständnis dafür zu erzeugen, was Geschlecht in unserer Gesellschaft tatsächlich bedeutet, was es mit der Einführung der dritten Option auf sich hat und was daraus für Arbeitnehmer\_innen und Arbeitgeber\_innen folgt. Weiter bietet der Guide eine Sammlung an Maßnahmen, um das Gesetz in Unternehmen umzusetzen und eine offene Arbeitskultur zu schaffen.



### MEHR ALS ZWEI GESCHLECHTER – SCHWARZ AUF WEISS:

Am 9. November 2017 urteilte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), dass Menschen, „die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen“, eine positive Geschlechtsbezeichnung zusteht. Bis dahin war es nämlich nur möglich, im Geburten- und somit im Personenstandsregister neben dem Eintrag als „weiblich“ oder „männlich“ auf eine Angabe der Geschlechtsbezeichnung zu verzichten. Mit der Einführung der dritten Option „divers“ können nun auch Personen mit Varianten der biologischen Geschlechtsentwicklung eine tatsächliche Angabe ihres Geschlechts machen.

### WARUM IST DAS WICHTIG? UND FÜR WEN?

Ungefähr 2 % der Weltbevölkerung werden mit Varianten der Geschlechtsentwicklung geboren (Blackless u.a. 2000). Diese Zahl mag unbedeutend gering erscheinen, doch auf die Weltbevölkerung gerechnet sind das ca. 140 Millionen Menschen! Lebten sie gemeinsam in einem Land, fiel dieses unter die Top 10 der meistbevölkerten Länder der Welt. Nicht immer auf den ersten Blick erkennbar, manchmal ein Leben lang unerkannt oder in einem vorgegebenen Geschlecht sozialisiert, sind diese sogenannten inter\* Personen ein realer, nicht zu vernachlässigender Teil unserer Gesellschaft.

### OFFENHEIT LOHNT SICH!

Wenn Sie die Arbeitsbedingungen für inter\* Menschen verbessern, zeigen Sie nicht nur Respekt, sondern auch einen guten Geschäftssinn, da Sie

... **gute Mitarbeiter\_innen rekrutieren und halten.** Eine offenerere Unternehmenskultur spricht nicht nur inter\* Talente an, sondern alle Menschen, denen Vielfalt wichtig ist. Der Talentpool, aus dem Sie wählen können, wird automatisch größer – genauso wie die Bindung der zukünftigen Mitarbeiter\_innen.

... **die Produktivität steigern.** Wenn Mitarbeiter\_innen sie selbst sein können, erhöht sich ihre Kreativität und Arbeitsleistung.

... **Risiken vermeiden.** Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) untersagt klar die Diskriminierung von Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität. Arbeitgeber\_innen müssen dafür sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben und sind verpflichtet, dagegen vorzugehen.

... **Gleichstellung der Geschlechter weiterdenken.** Die dritte Option ist eine Chance für Sie als Arbeitgeber\_in, Ihr Gleichstellungskonzept auf den neuesten Stand zu bringen. Damit beweisen Sie Zeitgeist und zeigen, dass Ihnen Geschlechtergerechtigkeit ein echtes Anliegen ist.

### DAS GENDER\*STERNCHEN

steht für eine Vielfalt möglicher Endungen, die auf einen Wortstamm folgen können. Inter\* steht also als Sammelbegriff für diverse (Selbst)Bezeichnungen wie intergeschlechtlich oder intersexuell.



# Die dritte Option



## gut zu wissen

### WAS BISHER GESCHAH:

— Die Einführung einer dritten Geschlechtsoption in Deutschland wurde bereits 2013 ins Rollen gebracht, als die inter\* Person Vanja eine Erweiterung des Geburtenregisters anstieß. Damit wurde die rechtliche Grundlage dafür geschaffen, eine Anpassung geschlechtsbezogener Dokumente, Gesetze und Regelungen einfordern zu können. So sollte es neben den bisherigen Geschlechtskategorien „weiblich“ und „männlich“ eine dritte Option für inter\*, trans\* und queere Menschen geben.

— Im September 2016 wurde diese Forderung bis zum Bundesverfassungsgericht getragen, wo ihr im November 2017 stattgegeben wurde. Am 1. Januar 2019 folgte die gesetzliche „Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ und damit die offizielle Einführung der dritten Option in das deutsche Gesetz.

— Doch anders als von Vanja angestrebt und vom BVerfG in seinem Urteil vermerkt, ist das endgültige Gesetz nur auf das biologische Geschlecht beschränkt und lässt den Wert der geschlechtlichen Identität außer Acht, also des Geschlechts, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt.

— Genau darum ginge es aber eigentlich: Die dritte Option sollte allen Menschen offenstehen – trans\*, inter\*, non-binären. Sie sollte nicht an medizinische oder psychologische Gutachten geknüpft sein, sondern allein dem Recht auf Selbstbestimmung unterliegen. Denn wer weiß besser über sich Bescheid als die jeweils betroffene Person.

— Im vorliegenden Guide beschäftigen wir uns jedoch, dem Gesetz entsprechend, vornehmlich mit dem biologischen Geschlecht.



Zum genaueren Nachlesen der rechtlichen Texte geht's hier lang.





## KLEINE BEGRIFFSKUNDE

**Biologisches Geschlecht und geschlechtliche Identität, das Missverständnis des „dritten Geschlechts“, genauso wie Personenstands- und Geburtenregister – in der Auseinandersetzung mit der dritten Option gibt es Schlüsselbegriffe, die den Einstieg in das Thema erschweren können. Dem schaffen wir hier Abhilfe.**



### DAS BIOLOGISCHE GESCHLECHT – VON NATUR AUS VIELFÄLTIG

Das biologische Geschlecht beschreibt die physiologischen Merkmale, also die genetische, gonadale, hormonelle und genitale Beschaffenheit, mit der wir geboren werden oder die sich über die eigene Lebenszeit entwickelt. Es ist unabhängig von der eigenen geschlechtlichen Identität, dem geschlechtlichen Ausdruck und der sexuellen Orientierung. Das biologische Geschlecht wird auch seitens der Wissenschaft zunehmend als non-binär anerkannt und erforscht.

Die Eigenschaften, die wir heranziehen, um Geschlechter voneinander zu unterscheiden, sind nicht so eindeutig, wie wir denken: Eine Person kann optisch als weiblich gelesen werden, aber weder Eierstock noch Gebärmutter besitzen – oder aber Gewebe von Eierstock und Hoden gleichzeitig.

### DIE GESCHLECHTLICHE IDENTITÄT – NATÜRLICH INDIVIDUELL

Das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt – unabhängig von dem eigenen biologischen Geschlecht. Die geschlechtliche Identität kann, muss aber nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Wichtig ist zu verstehen, dass jeder Mensch das Recht hat, seine geschlechtliche Identität selbst zu bestimmen.

### DAS MISSVERSTÄNDNIS DES „DRITTEN GESCHLECHTS“

Häufig wird in der Berichterstattung um die dritte Option von der Einführung eines „dritten Geschlechts“ berichtet. Dabei handelt es sich um einen gedanklichen Fehler. Dieser folgt der Annahme, dass nun neben den Kategorien „weiblich“ und „männlich“ EINE weitere Geschlechtsausprägung anerkannt wurde – eben inter\*/divers.

Vielmehr ist Intersexualität jedoch ein Sammelbegriff für eine Vielzahl biologischer Geschlechtsausprägungen.

### ZUSATZERKLÄRUNG ZUR SCHREIBWEISE „DRITTE OPTION“

Im Netz und in der medialen Berichterstattung wird über die Möglichkeit eines dritten Geschlechtseintrages auch häufig in Form eines Eigennamens „die Dritte Option“ berichtet. Es gibt Argumente für und wider die Verwendung eines feststehenden Eigennamens. Wir als PROUT AT WORK-Foundation plädieren für eine Verwendung im Sinne einer Aufzählung.

Es handelt sich bei dem zur dritten Option erlassenen Gesetz um eine nach wie vor biologisierende Konzeption von Geschlecht, die aus einem binären System ein ternäres System macht. Geschlecht bleibt vollends pathologisiert und die, auch biologische, Realität von Geschlecht als einem Spektrum zwischen den Ankern männlich und weiblich kann dadurch nach wie vor nicht abgebildet werden. Außerdem wurde das Ziel, intergeschlechtlichen Personen Selbstbestimmung zu ermöglichen, dahingehend nicht erreicht, als dass sich inter\* Menschen nach wie vor einer Prüfung und Bestimmung durch Mediziner\*innen unterziehen müssen. Der dritten Option einen Eigennamen zu geben, untermauert eine Festschreibung von Geschlecht, die keine Fluidität erlaubt. Davon raten wir ab. Die dritte Option als Geschlechtseintrag „divers“ ist kein neuartiges, drittes Geschlecht, sondern die Möglichkeit, einen Geschlechtseintrag im Personenstandregister vorzunehmen.

Wir begrüßen letzteres, unterstützen aber die Forderung, dass der Geschlechtseintrag „divers“ auch non-binären Personen zur Verfügung stehen sollte. Daher lehnen wir die ebenfalls häufig genutzte Bezeichnung „drittes Geschlecht“ ab, um eine Konzeption von Geschlecht zu vermeiden, die nunmehr nur drei Geschlechter kennt.

### PERSONENSTANDSREGISTER

Die Führung des Personenstandsregisters obliegt dem Standesamt. Es umfasst:

1. Ein Eheregister
2. Ein Lebenspartnerschaftsregister
3. Ein Geburtenregister
4. Ein Sterberegister

### GEBURTENREGISTER

Eintragungen in das Geburtenregister sind die Grundlage für die Erteilung der Geburtsurkunde. Hier werden Vor- und Familienname eines Kindes, Ort, Tag, Stunde und Minute der Geburt, Vor- und Familienname der Eltern und auf Wunsch deren Religionszugehörigkeit festgehalten – ebenso das biologische Geschlecht des Kindes und der Eltern.

Geburtsurkunde und -bescheinigungen sind Basis für eine Vielzahl alltagsrelevanter Handlungen wie Anmeldung zur Krankenversicherung, Beantragung des Personalausweises, Kontoeröffnung oder Eheschließung. Somit werden die hier niedergeschriebenen Informationen in unterschiedlichste Lebensbereiche getragen und sind für die gesamte Lebensdauer eines Menschen relevant.



# Geschlecht neu gedacht



**Klassisch wird uns das eigene Geschlecht bei der Geburt anhand unserer augenscheinlichen Physiologie zugewiesen. Haben wir eine Vulva, sind wir weiblich und werden zur Frau erzogen, haben wir einen Penis und Hoden, sind wir männlich und werden entsprechend zum Mann erzogen.**

**Und weichen wir von den zwei anatomischen Kategorien ab? Nun: Seit 2013 steht es Eltern zu, Kinder ohne einen Geschlechtseintrag im Personenstandsregister eintragen zu lassen. 2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass diese Regelung nicht ausreiche und es Menschen jeder Geschlechtsausprägung möglich sein muss, ihr Geschlecht auch positiv – also tatsächlich – zu benennen. Die Einführung der dritten Option macht buchstäblich jene gleichberechtigt sichtbar, die es vorher nicht waren.**

## CHECKBOXEN: M - W - D - X

Durch die Einführung der dritten Option können Menschen mit einer biologischen/physischen Variation der Geschlechtsentwicklung ihr biologisches Geschlecht nun mit dem Eintrag „d“ für „divers“ positiv abbilden – statt einfach nur einen Eintrag zu unterlassen. Der Eintrag „x“ ist stellvertretend für den Wunsch, ohne Geschlechtseintrag in das Personenstandsregister aufgenommen zu werden. So stehen im Idealfall auf Formularen hierzu nun folgende Kategorien zur Verfügung:

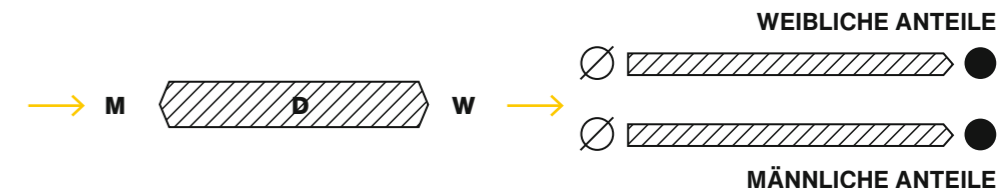


So ausreichend diese reduzierte Darstellung für das Erfassen des Geschlechts auf Formularen ist, so irreführend ist sie für den Versuch, hierüber Geschlecht als Merkmal eines Individuums zu verstehen.

Denn es gibt eben nicht die eine Art von Intersexualität, die eine Art von Weiblichkeit und die eine Art von Männlichkeit. Wie sehr die Kästchen dazu verführen, als Abbild der Realität verstanden zu werden, zeigt der häufige Fehler in der Berichterstattung über ein „drittes Geschlecht“. Vielmehr sollten die Schlüsse, die jeder Mensch unweigerlich aus der Geschlechtszuschreibung zieht, uns nicht davon abhalten, jedes Gegenüber als Individuum mit unendlich vielfältigen Eigenschaften wahr- und anzunehmen.

## DAS GESCHLECHT ALS KONTINUUM

Eine Alternative, Geschlecht biologisch und sozial zu begreifen, ist die Abbildung des Geschlechts als Kontinuum:



Dabei werden Weiblichkeit und Männlichkeit als äußere Anker verstanden, zwischen denen sich eine Vielzahl von Geschlechtsausprägungen wiederfinden können. Geschlechter sind hier entgegen unserer gelernten Wahrnehmung nicht voneinander abgegrenzt, sondern können von einer Form fließend in die andere übergehen.

Diese Darstellung von Geschlecht ist definitiv ein Fortschritt gegenüber der binären Sicht, hat aber auch ihre Schwäche: Weiblichkeit und Männlichkeit sind zwar unterschiedliche Konzepte, aber keine grundsätzlichen Gegensätze.

## SKALEN FÜR EINEN KLAREN AUSDRUCK

Da jeder Mensch biologisch sowohl als weiblich als auch als männlich definierte Anteile besitzt, können wir Geschlecht klarer beschreiben, wenn wir voneinander unabhängige Skalen für die unterschiedlichen Konzepte verwenden:

Das Ø-Symbol bedeutet hier, dass von dem jeweiligen Konzept keine biologischen Anteile vorhanden sind. Eine Person kann also alles haben: von nichts bis viel von beidem und alle Kombinationen dazwischen. So schließt das eine das andere nicht aus, sondern kann einfach parallel koexistieren. Diese Form der Beschreibung erlaubt es, ein präziseres Bild davon zu zeichnen, wie sich das biologische Geschlecht eines Individuums zusammensetzt (und ist natürlich auch in Bezug auf die geschlechtliche Identität anwendbar).

Aber wie kann ein Mensch unterschiedliche Grade an weiblichen und männlichen Anteilen besitzen? Leichter als angenommen, zum Beispiel so: Die männlichen Anteile einer Person können zu breiten Schultern, Hoden, Penis und Bart führen, während ihre weiblichen Anteile dafür sorgen, dass der Adamsapfel dezent ist, die Körperbehaarung fein, die Hüften breit und die Stimme hoch.

# Die Umsetzung des Gesetzes in Unternehmen

**Dieses Kapitel liefert Ideen dazu, wie Sie das Gesetz zur dritten Option in Ihrem Unternehmen umsetzen und welche Maßnahmen Sie ergreifen können, um inter\* Mitarbeiter\_innen ein wertschätzendes, offenes Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Wir geben Ihnen Tipps bzgl. einer offenen Personalauswahl und -beurteilung, liefern Hinweise zur**

**Anpassung Ihrer Infrastruktur und zeigen darüber hinaus auf, an welchen Stellschrauben Sie noch drehen können. Denken Sie daran: Auch kleine Schritte führen zum Ziel – einfach mal anfangen lohnt sich sicher, auch mit Blick auf morgen. Denn Generationen, für die eine dritte Option selbstverständlich sein wird, sind längst auf dem Weg.**

## INTER\* AM ARBEITSPLATZ – MEHRWERT STATT HERAUSFORDERUNG

Als kleinen Ansporn für Unternehmen zeigen wir hier die positiven Folgen der Gleichstellung von inter\* Mitarbeiter\_innen aus dem Ergebnisbericht einer kürzlich veröffentlichten Studie des IDA.

Inter\* Mitarbeiter\_innen sind Expert\_innen für ihr eigenes Thema und darüber hinaus. Sie teilen besondere Diversity-Kompetenzen, die zahlreiche unternehmensinterne Prozesse anstoßen können. Ihr Verständnis über Geschlecht erwächst aus der eigenen Geschichte, ihre Kommunikationsfähigkeit der alltäglichen Erfahrung, stereotype Erwartungen und Schubladen überwinden zu müssen. Dabei beschränkt sich ihre Expertise nicht nur auf das eigene Geschlecht. Die Tatsache, dem binären System nicht zu entsprechen, macht inter\* Menschen zu Expert\_innen für stereotype Hindernisse, die die Binarität unseres Alltags auch für die Mehrheitsgeschlechter in petto hat.

### FRISCHER WIND

Der Erfolg vielfältiger Teams liegt an den unterschiedlichen Lebensläufen, Erfahrungen und Einstellungen, die jedes einzelne Teammitglied beisteuert. Die Perspektive, die inter\* Mitarbeiter\_innen auf unterschiedliche Problemstellungen werfen können, sind ganz besondere – denn wie viele Ihrer Mitarbeiter\_innen haben sich je auf so einem Aussichtsturm befunden? So herausfordernd es anfangs scheinen mag, diesen Perspektivwechsel in Ihren eigenen Ideen zu berücksichtigen, so einmalig wird das entsprechende Resultat sein.

Denken Sie an die Energie und Motivation, die jede\_r Einzelne in einem wertschätzenden Umfeld freisetzt: Effizienz und Loyalität sind garantiert! Wer seine Ansprache klar auch an inter\* Menschen richtet, hebt sich ab. Schaffen Sie sich einen Marktvorteil bei der Akquise von Fachkräften, Kund\_innen und Partner\_innen. Durch Ihre Ansprache auch der wenigen werden Sie attraktiv für viele.

### KEINE UMSETZUNG IST AUCH KEINE LÖSUNG

Unseres Erachtens müssten alle gesetzlichen Normen, die für das binäre Geschlechtersystems konzipiert wurden, so angepasst werden, dass jede Erwähnung von Geschlecht explizit den Begriff „inter\*“ beinhaltet. Das schüfe sowohl für inter\* Mitarbeiter\_innen als auch für ihre Arbeitgeber\_innen Klarheit und ersparte in vielen Fällen den Weg über die Gerichte.

Davon, die dritte Option bis zu einer Lösung allerdings nicht umzusetzen, wollen wir an dieser Stelle klar abraten. Wird die dritte Option nämlich nicht umgesetzt, wären inter\* Personen dazu angehalten, sich zum Beispiel bei der Nutzung sanitärer Anlagen oder der Wahl von Dienstkleidung dem binären Angebot unterzuordnen. Dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts würde damit nicht entsprochen. Sie machen sich dadurch angreifbar, da Sie Verstöße gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht und gegen das Diskriminierungsverbot fortführen würden.



**Mehr zum IDA, der Studie und dem vollständigen Ergebnisbericht gibt's hier.**







## SPRACHE GESTALTET: SPRECHEN SIE LGBT\*IQ?

Genderinklusives und -gerechtes Formulieren ist mittlerweile für viele Unternehmen eine zeitgemäße Art der Kommunikation, führt aber dennoch zu manchen Herausforderungen.

Inklusiv und gerecht ist für uns eine Kommunikation, die Unterschiedlichkeiten und Vielfalt von Menschen in Wort und Bild sichtbar macht. Sie spiegelt die Lebensrealität aller Menschen wider und bietet gleichzeitig Identifikationsmöglichkeiten. Sie überwindet stereotype Rollenbilder, setzt sich aktiv gegen Ausgrenzung durch und fördert die Akzeptanz der Vielfalt, ein größeres Commitment sowie nachhaltig positive Motivation am Arbeitsplatz.

Unser *HOW TO Nr. 3: Sprechen Sie LGBT\*IQ? – Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache* bietet Orientierungshilfen, praktische Tipps und Handlungsempfehlungen für die tägliche Kommunikation. Neben Beispielen zur genderinklusive und gerechten Sprach- und Bildgestaltung finden Sie auch Argumente, Vorteile sowie Hinweise auf wissenschaftliche Studien.

## PERSONALAUSWAHL UND -BEURTEILUNG

Das Ziel jeder Personalauswahl ist die passende Besetzung für ein klares Aufgabengebiet. Und doch zeigen Studien, dass Bewerber\_innen häufig aus den falschen Gründen abgelehnt werden. So wissen wir, in welchem hohem Maß unbewusste Vorurteile dazu führen, dass unterrepräsentierte Gruppen im Rahmen des Bewerbungsprozesses Benachteiligung erfahren.

Die Einführung der dritten Option ist eine Chance für Unternehmen, ihre Personalprozesse auch hinsichtlich unbewusster Vorurteile zu optimieren. Wir zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Personalauswahl von der Stellenausschreibung bis zur Personalbeurteilung möglichst offen gestalten können.

Grundsätzlich kann die Personalauswahl und -beurteilung in sieben Schritten erfolgen: Anforderungsprofil, Ansprache und Stellenanzeige, Sichtung schriftlicher Unterlagen, Arbeitsprobe, Interview, Entscheidung, Beförderung bzw. Personalbeurteilung.

Wir empfehlen, in Anlehnung an eine Handreichung für gendergerechte Personalauswahl der TU München, den Auswahl- und Beurteilungsprozess in sieben Einheiten zu gliedern:

Anforderungsprofil,  
Ansprache und Stellenanzeige,  
Sichtung schriftlicher Unterlagen,  
Arbeitsprobe,  
Interview,  
Entscheidung,  
Beförderung bzw. Personalbeurteilung.

Auf Anforderungsprofil, Ansprache und Stellenanzeigen gehen wir in unserem *HOW TO Nr. 3: Sprechen Sie LGBT\*IQ? – Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache* ausführlich ein. Zum Einstieg hier nochmal eine kurze Zusammenfassung:



**Hier geht's zu detaillierteren Artikeln zum Zusammenhang von Geschlecht, sozialer und ethnischer Herkunft und Benachteiligungen im Bewerbungsprozess.**

### SCHRITT 1: ANFORDERUNGSPROFIL

Dieser Grundstein Ihres Personalauswahlprozesses umfasst alle tätigkeitsspezifischen und unspezifischen Eigenschaften, Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen, die ein Mensch zur erfolgreichen Bewältigung der Aufgaben in einer Position benötigt. Sie können in jedem Schritt darauf zurückgreifen, um zu beurteilen, ob eine Person fachlich und persönlich auf die Position passt. Formulieren Sie Ihr Anforderungsprofil so konkret wie möglich und losgelöst vom Geschlecht.

Formulierungsbeispiele:

- > Erfolgreich abgeschlossenes Studium in ...
- > Solide Kenntnisse in ...
- > Wünschenswerte Erfahrungen mit ...

### SCHRITT 2: ANSPRACHE UND STELLENANZEIGEN

Die Rechnung ist einfach: Je inklusiver die Ansprache potenzieller Bewerber\_innen, desto größer der Talentpool, aus dem Sie wählen können. Das hierfür wohl wichtigste Rekrutierungswerkzeug ist die Stellenanzeige. Mit genderinklusive Stellenausschreibungen sprechen Sie die gesamte Bandbreite Mensch an – eben auch inter\* und trans\* Bewerber\_innen. Die wichtigsten Tipps für genderinklusive Stellenanzeigen:

**Jobtitel:** Formulieren Sie diesen unabhängig vom Geschlecht – beschreiben Sie eine Funktion, z.B.

- > Person zur IT-Entwicklung (m/w/d)
- > Stelle in der IT-Entwicklung zu besetzen (m/w/d)

**Unternehmensbeschreibung:** Achten Sie auf eine Symmetrie zwischen weiblich und männlich konnotierten Begriffen.



aktiv; ambitioniert; analytisch; direkt; dominant; durchsetzungsstark; ehrgeizig; entschlossen; Entscheidungen; Führung; herausfordernd; hierarchisch; individuell; kompetitiv; logisch; objektiv; selbstbewusst; Stärke/Kraft; überdurchschnittlich; unabhängig

bedächtig; bescheiden; ehrlich; emotional; empathisch; engagiert; freundlich; fröhlich; kooperativ; leidenschaftlich; loyal; sympathisch; unterstützend; verlässlich; verständnisvoll; Vertrauen; warmherzig; zuverlässig; zwischenmenschlich; zusammen/Team

Ergänzen Sie Ihren Diversity-Hinweis um die fett markierten Attribute, z.B.:

*Bei [Firmenname] sehen und leben wir den Mehrwert von Vielfalt. Entsprechend dieser Philosophie wollen wir Sie unabhängig Ihres Alters, Ihres ethnischen Hintergrunds, Ihrer physischen und psychischen Fähigkeiten, **Ihrer geschlechtlichen Identität, Ihres geschlechtlichen Ausdrucks und/oder Ihrer geschlechtlichen Merkmale, Ihrer sexuellen Orientierung und Ihrer Religion/Weltanschauung herzlich dazu einladen, sich auf diese Stelle zu bewerben.***

*Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!*





**SCHRITT 3: SICHTUNG SCHRIFTLICHER UNTERLAGEN**

Der nächste Schritt im Rekrutierungsprozess ist in der Regel die Auswahl der Bewerber\_innen, die Sie zu einem Gespräch einladen wollen. Mittels einer fundierten Vorauswahl der schriftlichen Bewerbungsunterlagen reduzieren Sie die Bewerbungen anhand der Übereinstimmung zwischen Anforderungsprofil und Kompetenzen. Hierbei sollten Sie alle Bewerbungen gründlich prüfen und kritische Einschätzungen von mehreren Personen unabhängig voneinander einholen.

Überprüfen Sie die schriftlichen Unterlagen anhand folgender Schritte:

1. Erfüllung formaler Kriterien (z.B. Vollständigkeit eingereichter Unterlagen)?
2. Erfüllung der im Anforderungsprofil definierten Kriterien (Qualifikationen etc.)?
3. Übereinstimmung der Selbst- und Fremdbeschreibung (z.B. Referenzen) mit Anforderungsprofil?

Verwenden Sie ein systematisches Beurteilungsschema und bilden Sie Gruppen, wie im folgenden Beispiel gezeigt wird:

**BEURTEILUNGSSCHEMA**

Kandidat_in	Kriterium 1 Qualifikation	Kriterium 2 Fachwissen	Kriterium 3 Erfahrung	...	Urteil
Nummer 1	nicht vorhanden	nicht vorhanden	nicht vorhanden	...	<b>C</b>
Nummer 2	voll vorhanden	voll vorhanden	voll vorhanden	...	<b>A</b>
Nummer 3	teils vorhanden	voll vorhanden	teils vorhanden	...	<b>B</b>
...	...	...	...	...	...

Beurteilen Sie alle Personen nach allen Kriterien. A-Kandidat\_innen werden zum Bewerbungsgespräch eingeladen, B-Kandidat\_innen werden weitergehend geprüft, C-Kandidat\_innen erhalten eine Absage.

**Mehr zum Einfluss von äußerer Erscheinung gibt's hier.**

Jegliche Information, die für die Beurteilung von Bewerber\_innen irrelevant sind, sollten Sie so früh wie möglich aus den Unterlagen entfernen. Zum Beispiel hat das äußere Erscheinungsbild nachweislich einen großen Einfluss auf den ersten Eindruck, der sich nur schwer durch nachfolgende Informationen revidieren lässt. Übermitteln Sie z.B. keine Fotos an die Urteiler\_innen und speichern Sie bei Online-Bewerbungstools Informationen zu Aussehen, Alter, Geschlecht oder Nationalität separat ab.

**SCHRITT 4 UND 5: ARBEITSPROBE UND INTERVIEW**

Grundsätzlich gibt es eine Vielzahl möglicher Arbeitsproben. Der Inhalt sollte sich klar nach dem Anforderungsprofil richten. Zwei Fragen sollten dabei immer behandelt werden:

1. Was soll erfasst werden? (Kenntnisse, Fertigkeiten etc.)
2. Wie soll es erfasst werden? (anhand welcher Aufgaben)

Das Ziel des Interviews ist ein ganzheitlicher Eindruck des Kandidat\_in, um letztendlich herauszufinden, ob er\_sie fachlich und persönlich für die ausgeschriebene Stelle qualifiziert ist. Neben einem klar strukturierten, schriftlichen Gesprächsleitfaden und der Anwesenheit mindestens zweier Personen unterschiedlichen Geschlechts während des Interviews sollten Sie noch auf Folgendes achten:

1. Verwenden Sie im Gespräch genderinklusive und -gerechte Sprache. Wenn Sie nur einseitig vom z.B. „zukünftigen Stelleninhaber“ sprechen, kann dies die Interview-Leistung von Kandidat\_innen mindern.
2. Weisen Sie darauf hin, was in Ihrem Unternehmen für Geschlechtervielfalt getan wird und öffnen Sie so den Raum für ungeoutete Bewerber\_innen, sich als inter\* bekannt zu geben. Fragen Sie nach, was die Person brauchen würde, um sich in Ihrem Unternehmen wohlfühlen. Dabei sollte das Gespräch natürlich nicht in ein Wunschkonzert ausarten. Seien Sie bei Forderungen, auf die Sie nicht eingehen können, transparent in Ihrer Begründung.

Interne Schulungen: Sowohl für die Arbeitsprobe als auch für das Interview sollten Sie Ihr HR-Team mittels gezielter Workshops über unbewusste Vorurteile darauf schulen, mögliche Unerfahrenheit und Hemmungen zum Thema Inter\* und Trans\* zu entdecken und einen gesunden Umgang damit zu erlernen. Nehmen Sie hier auch Führungskräfte, Mitarbeiter\_innen und Betriebsrät\_innen in die Pflicht.

**SCHRITT 6: ENTSCHEIDUNG**

Auf Basis der zuvor gewonnen Informationen wählen Sie die am besten zur Position passende Person aus. Überprüfen Sie dabei noch einmal den genderinklusive und -gerechten Vorgang im Auswahlprozess. Treffen Sie Ihre Entscheidung und kommunizieren Sie diese respektvoll und wertschätzend an alle Bewerber\_innen.

**SCHRITT 7: BEFÖRDERUNGEN BZW. PERSONALBEURTEILUNGEN**

Tragen Sie grundsätzlich dafür Sorge, dass Bedingungen herrschen, die gendergerechte Personalentscheidungen überhaupt ermöglichen, z.B. wie folgt:

- > Kommunizieren Sie für die Leistungsbeurteilungen feste Zeiträume.
- > Verwenden Sie das Anforderungsprofil der ursprünglichen Stellenbesetzung als Grundlage zur Formulierung von Erfolgskriterien.
- > Vermeiden Sie bei sich selbst Zeitdruck sowie starke kognitive Belastungen (z.B. Informationsüberflutung) bei Personalentscheidungen, da diese dazu führen, dass Informationen nur oberflächlich verarbeitet und Stereotype so begünstigt werden (Sherman u.a. 2000).
- > Wir alle haben Vorurteile und Stereotype sowie Rollenerwartungen, deren Existenz uns meist gar nicht bewusst ist. Diese schleichen sich oft in unsere Gedanken und Sprache ein. Machen Sie sich und Ihrem Team vor Personalentscheidungen diese Stereotype bewusst, weisen Sie auf Gefahren hin und achten Sie diesbezüglich auf Ihre Kommunikation.

PROUT AT WORK  
stellt gerne Kontakt zu  
Trainer\_innen her oder  
macht Ihnen ein  
Schulungsangebot.  
Melden Sie sich dazu  
unter  
[info@proutatwork.de](mailto:info@proutatwork.de)





## SANITÄR- UND UMKLEIDERÄUME

Die Gesetzgebung verlangt bei Arbeitsstätten mit mehr als neun Beschäftigten, dass jedem Geschlecht eigene Sanitär- und Umkleideräumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Unternehmen benötigen also eine Lösung, wie sie all ihren Angestellten eine getrennte Nutzung ermöglichen können.

### WARUM ES INKLUSIVE LÖSUNGEN BRAUCHT

Obwohl eine mit der dritten Option vereinbare Lösung seitens der Gesetzgebung zur Arbeitsstättengrundverordnung noch aussteht, ist es doch allein als Zeichen der Wertschätzung angebracht, die Bedürfnisse der gesamten Belegschaft zu berücksichtigen.

In Bezug auf Sanitär- und Umkleideräume schließt das weibliche, inter\*, trans\* und männliche Mitarbeiter\_innen sowie Mitarbeiter\_innen mit Mobilitätseinschränkungen und diversen kulturellen Hintergründen ein – viel, aber machbar. Sie tragen somit weiter zum Abbau von Diskriminierung und einer zunehmenden Normalität von Vielfalt bei. Explizit inter\* und trans\* Mitarbeiter\_innen kommen so nicht länger in den Zugzwang, sich für die Nutzung eines für Frauen oder Männer vorbehaltenen Raumes entscheiden zu müssen. WCs für Menschen mit Behinderungen gelten zwar grundsätzlich als geschlechtsneutral, sollten aber nach Möglichkeit jenen vorbehalten sein, die nicht auf eine reguläre Toilette ausweichen können.

Folgende Beschilderungen haben sich bewährt:



### QUICK WIN BEI BESTEHENDEN BAUTEN:

#### NEUE ZEICHEN SETZEN

Bei bestehenden Bauten bietet es sich an, eine gewisse Anzahl an Toiletten qua Beschilderung in genderinklusive WCs umzudefinieren: entsprechende Piktogramme, Beschriftungen und Brailleschrift – fertig. So schaffen Sie sehr schnell ein inklusives Angebot zu überschaubaren Kosten.

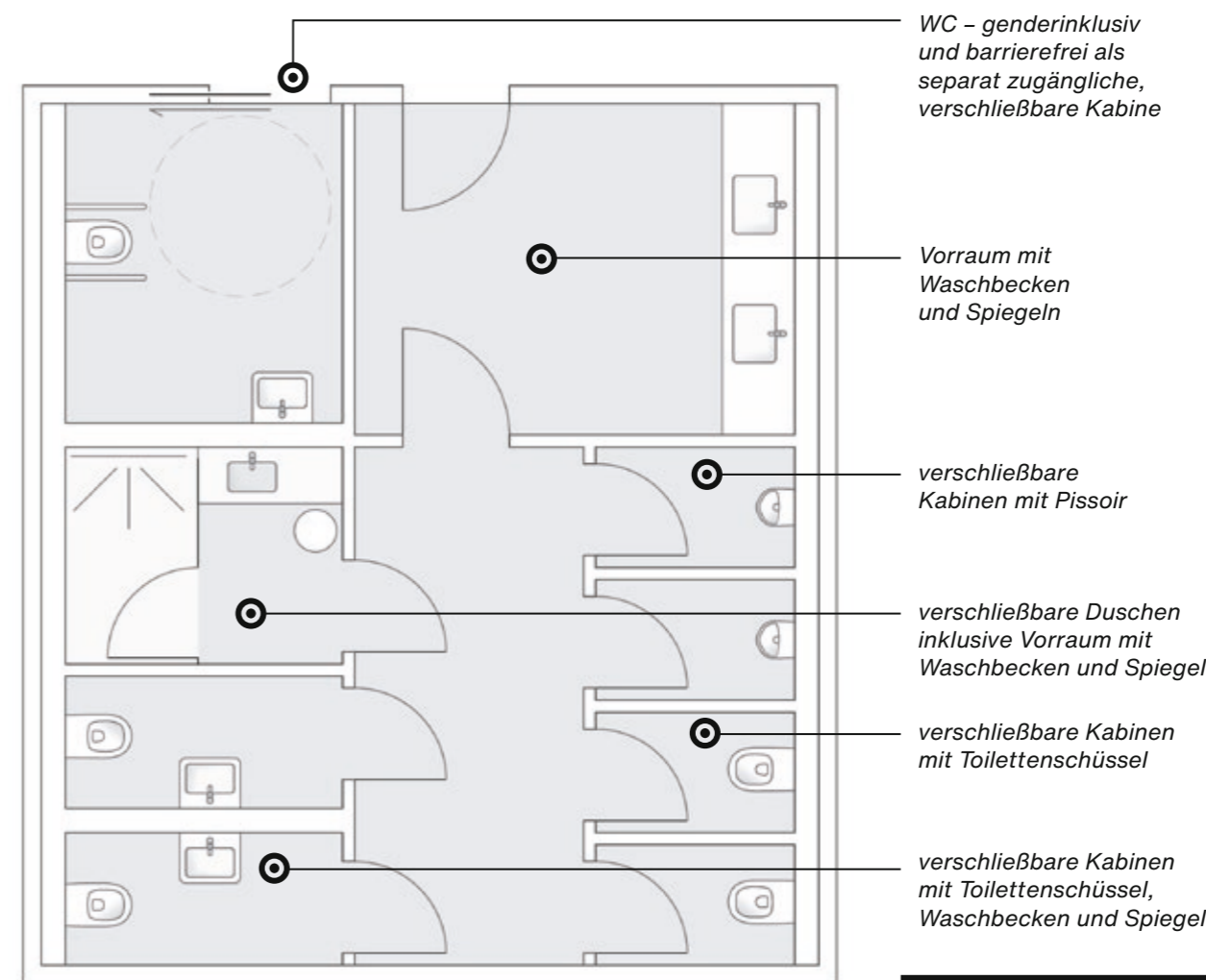
#### Dos and Don'ts:

- > Reduzieren Sie das Angebot bitte nicht auf barrierefreie Toiletten.
- > Achten Sie bei der neuen Beschilderung darauf, dass diese eindeutig und möglichst kulturunabhängig verständlich ist.
- > Da es nicht in allen Kulturkreisen umsetzbar ist, alle Geschlechter auf ein WC zu schicken, sollten Sie auch weiterhin WCs ausschließlich für Frauen und Männer anbieten.

### GEPLANTE NEUBAUTEN

Wer neu baut, kann leichter auf alle Bedürfnisse eingehen, ohne die einen gegen die anderen abwägen zu müssen. Nachfolgend ein Beispiel, wie dies gelingen kann. Generell sollte auf eine ausreichende Anzahl an Einzeltoiletten geachtet werden. Abschließbare Einzelkabinen würden dem Wunsch nach Privatsphäre genügen und wären zur Zufriedenheit aller umsetzbar. Bei Mehrfachkabinen können Sie sich an nachfolgendem Angebot orientieren.

Große Unternehmen wie die Pharmafirma Boehringer Ingelheim zeigen, was möglich, alltagstauglich und relevant ist:





## KLEIDUNG UND DRESSCODE

Kleider machen Leute, werden aber leider häufig am binären Geschlechtersystem ausgerichtet. Hier ist die Gesetzgebung gefragt, eine Lösung anzubieten. Gerade in Bezug auf Kleidung ist es so oder so ein Leichtes, Geschlechtszuschreibungen einfach unter den Tisch fallen zu lassen und sich entsprechend dem Unisex-Modell auf die Beschreibung von Form und Passung zu beschränken. Anstelle zum Beispiel die Kochjacke in Modelle für Herren und Damen vorzusortieren, bieten Sie einfach Kochjacken mit geradem Schnitt oder tailliert an. Achten Sie also darauf, dass die Bestimmungen für die Kleidung möglichst geschlechtsneutral und körperangepasst gehalten werden.

Grundsätzlich muss zwischen Berufs-, Dienst- und Schutzkleidung unterschieden werden.

**Berufskleidung** hat sich für bestimmte Berufe (z.B. Kellner\_innen, Schreiner\_innen) als zweckmäßig erwiesen. Ihre Beschaffung obliegt grundsätzlich der\_dem Arbeitnehmer\_in. Sie ist nach den Anforderungen der geschuldeten Arbeit in der Auswahl begrenzt und wird von der\_dem Arbeitnehmer\_in selbst bestimmt.

**Dienstkleidung** soll auf Anordnung der\_des Arbeitgeber\_in zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse während der Arbeitszeit getragen werden. Dieser Zweck kann durch Vorgabe hinsichtlich Farbe und Material erreicht werden. Arbeitnehmer\_innen müssen hinnehmen, dass ihnen dadurch weitgehend die Möglichkeit genommen wird, der Kleidung zur Abgrenzung anderen gegenüber eine persönliche Note zu geben.

**Schutzkleidung** ist aus Gründen des Arbeitsschutzes während der Arbeitszeit von der\_dem Arbeitnehmer\_in zu tragen (z.B. Schutzhelme oder Sicherheitshandschuhe).

### DRESSCODE

Arbeitgeber\_innen haben in Bezug auf Arbeitskleidung das Recht, das Tragen sichtbarer Zeichen von „politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen“ zu untersagen. Diese Regelung muss alle Mitarbeiter\_innen gleichermaßen betreffen.

Neben den rechtlich relevanten Einschränkungen haben Arbeitnehmer\_innen im Zuge des allgemeinen Persönlichkeitsrechts die Freiheit der Gestaltung des Äußeren (z.B. Wahl der Kleidung, Frisur etc.), dennoch kann unangemessene Kleidung ein Karrierehindernis sein. Zudem machen Dresscodes je nach Branche durchaus Sinn.

Nichtsdestotrotz empfehlen wir, dass in Ihren Policies auf einen möglichst geschlechtsneutralen, körperangepassten Dresscode hingewiesen wird.



**Hier geht's zu einigen rechtlichen Regulierungen von Kleiderordnungen am Arbeitsplatz.**

## IMPACT OF SOFTWARE: ANGABEN IN IT-SYSTEMEN

Grundsätzlich gilt: In jedem Unternehmen sollte das Bewusstsein vorherrschen, Daten nur zweckbezogen zu erheben und zu verarbeiten. Geschlechtsbezogene Daten sollten nur erhoben werden, wenn es hierfür einen ausreichenden Grund gibt und dieser sollte stets transparent gemacht werden.

**Individueller Anspruch:** Laut Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hat jede Person Anspruch auf Daten, die „sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand“ sind und dass diese andernfalls „unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden“. Zum Beispiel wäre die Angabe „männlich“ für eine diverse Person in der Datenbank falsch und müsste entsprechend korrigiert werden. Eine ausbleibende Korrektur könnte ein Bußgeld nach sich ziehen.

Eine Umstellung von IT-Systemen in vier Geschlechtskategorien ist jedoch mit enormen Herausforderungen verbunden und unterliegt auch technischen Restriktionen. Häufig sind Systeme überdies global aufgestellt und die Frage, wie spezifische Lösung für Deutschland aussehen können, bleibt offen.

### Es empfiehlt sich, alle IT-Systeme wie folgt zu überprüfen:

- > Welche und wie viele Systeme beinhalten Geschlechtsangaben?
- > Welche Prozesse stecken dahinter und welche sind damit verknüpft?
- > Wer hat Zugriff auf diese Daten und warum? Für wen ist der Zugriff tatsächlich notwendig?

## MELDEVERFAHREN DER SOZIALVERSICHERUNG

Auch die Sozialversicherung hat als Reaktion auf die Einführung der dritten Option 2020 das Meldeverfahren angepasst. Hier beschreiben wir am Beispiel der Techniker Krankenkasse, wie sie Meldeverfahren und die Gesetzgebung zur dritten Option unter einen Hut bekommen.

In allen Meldeverfahren der Sozialversicherung kann nun zwischen den Kategorien männlich, weiblich, divers und unbestimmt gewählt werden. Dabei steht „d“ für inter\*/divers und „x“, wenn keine Geschlechtszuschreibung gewählt wurde.

### Wo muss das Geschlecht im Meldeverfahren angegeben werden?

- > bei fehlender Sozialversicherungsnummer
- > bei der Sofortmeldung und der gleichzeitigen An- und Abmeldung
- > bei Abfrageverfahren zur Ermittlung einer Versicherungsnummer
- > in der monatlichen Beitragserhebungsmeldung an die berufsständische Versorgungseinrichtung

### Bereits entsprechend der dritten Option ergänzt:

- > das elektronische A1-Antragsverfahren
- > das Zahlstellen-Meldeverfahren
- > das EEL-Verfahren für Entgeltersatzleistungen: Hier ist die Angabe des Geschlechts nur bei der freiwilligen Angabe des\_der Ansprechpartner\_in erforderlich und wurde entsprechend erweitert.
- > die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung



**Hier geht's zu den Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).**





## AUFKLÄRUNG, HALTUNG UND SICHTBARKEIT

Um ein positives Zeichen bezüglich der Akzeptanz von inter\* Menschen im eigenen Unternehmen zu setzen, sind Aufklärung, eine klare Haltung und Sichtbarkeit zu gewährleisten.




**Aufklärung:** Sie müssen als Arbeitgeber\_in kein\_e Expert\_in für die Bedürfnisse von inter\* Personen sein. Sorgen Sie allerdings dafür, dass Sie selbst genauso wie Entscheidungsträger\_innen und Mitarbeiter\_innen den Zugang zu geeigneten Quellen haben, um die Arbeitskultur auch für inter\* Kolleg\_innen offen und respektvoll zu gestalten. Treten Sie in Austausch mit Ihrem LGBT\*IQ-Netzwerk oder suchen Sie Rat bei einschlägigen Vereinen. Schulen Sie sich und wichtige Entscheidungsträger\_innen wie Führungskräfte und das Diversity-Management in speziellen Veranstaltungen, um mögliche Vorurteile zu entdecken und einen natürlichen Umgang zu lernen. Sie kennen eine Person – eventuell im eigenen Unternehmen –, die sich offen als inter\* geoutet hat? Perfekt! Nutzen Sie die Quelle und lassen Sie sich beraten.

Viele Unternehmen führen wiederholt Schulungen für Diversity-Kompetenzen durch. Diese sollten gegebenenfalls um das Thema Intergeschlechtlichkeit ergänzt werden. Wenn Sie Fragen dazu haben, ob die Inhalte Ihrer Schulungen umfassend ausgearbeitet sind, bieten wir Ihnen gerne an, diese zu prüfen.

**Haltung zeigen bei Mobbing und Diskriminierung:** Unangebrachtes oder gar feindliches Verhalten gegenüber inter\* Menschen (sei es bewusst oder unbewusst) darf nicht toleriert werden – vielmehr muss auf solches Verhalten aufmerksam gemacht werden, vom Gespräch bis zur faktischen Konsequenz. Unterbinden Sie jede Form von Diskriminierung – egal, ob sie von Kolleg\_innen, Vorgesetzten, Kund\_innen oder Partnerunternehmen kommt. Beraten Sie Ihre Führungskräfte, wie sie unangemessenes Verhalten identifizieren und dagegen angehen können. Bieten Sie verschiedene Möglichkeiten zur Meldung von Fehlverhalten, auch anonymisierte, damit auch ungeoutete inter\* Mitarbeiter\_innen zu Wort kommen können.

**Sichtbarkeit:** Auch wenn inter\* Personen schon immer existieren, wurden sie erst durch die Einführung der dritten Option auch wirklich sichtbar. Mehr als eine Antwort auf die Toilettenfrage wünschen sie sich auch in der Arbeitswelt ein aufgeklärtes Umfeld, in dem sie offen auftreten können. Sie können Ihren Teil dazu beitragen. Markieren Sie sich den 26. Oktober als Intersex Awareness Day im Firmenkalender. Starten Sie an diesem Tag kleine Aktionen oder Veranstaltungen für Ihre Mitarbeiter\_innen als Zeichen nach innen. Seien Sie an diesem Tag aber auch nach außen für Partner\_innen und Kund\_innen in Ihrer Haltung sichtbar, zum Beispiel durch eine passende Social-Media-Aktion. Stellen Sie Informationsmaterial über Intersexualität zur Verfügung. Nehmen Sie Kontakt mit inter\* Organisationen auf, organisieren Sie gemeinsam ein Info-Event und geben Sie Ihren Mitarbeiter\_innen so die Möglichkeit, sich gezielt mit betroffenen Menschen auszutauschen.

**Weitersagen:** Nutzen Sie Ihre Informationskanäle und Ihr Intranet und teilen Sie diese Broschüre, um eine Auseinandersetzung mit dem Thema Intergeschlechtlichkeit anzustoßen.

  
 Sie sind auf der Suche nach weiteren Ideen? Werfen Sie einen Blick in unseren HOW TO Nr. 4: LGBT\*IQ für Einsteiger. Warum sich Vielfalt am Arbeitsplatz lohnt.



# Ein kritischer Blick auf die dritte Option

**Auch wenn wir den Schritt zur Abbildung von inter\* Menschen in ihrem Geschlecht sehr begrüßen, finden wir es an dieser Stelle notwendig, auf die Problematiken einzugehen, die die dritte Option in ihrer aktuellen Umsetzung mit sich bringt.**



**Das Gesetz zur dritten Option ist eine Minimallösung:** Die eigentliche Zielgruppe ist deutlich größer – die rechtliche Reichweite sollte viel größer sein. Unseres Erachtens müssten alle gesetzlichen Normen, die für das binäre Geschlechtersystem konzipiert wurden, so angepasst werden, dass jede Erwähnung von Geschlecht explizit den Begriff „inter\*“ beinhaltet. Das schüfe sowohl für inter\* Mitarbeiter\_innen als auch für ihre Arbeitgeber\_innen Klarheit und ersparte in vielen Fällen den Weg über die Gerichte.



**Der isolierte Fokus der dritten Option auf inter\* Personen** lässt queere, non-binäre und trans\* Personen als Zielgruppe außen vor. Was gern als Spitzfindigkeit und Wunschkonzert einzelner Randgruppen abgewertet wird, zieht bei genauerer Betrachtung weitreichende rechtliche Konsequenzen nach sich. Sei es in Bezug auf Gerichtsverfahren, die den Auslegungsradius der dritten Option anfechten. Sei es individuell für einzelne non-binäre und trans\* Person durch mindestens bürokratische Mehraufwände, juristische Unklarheiten und persönliche Folgen.

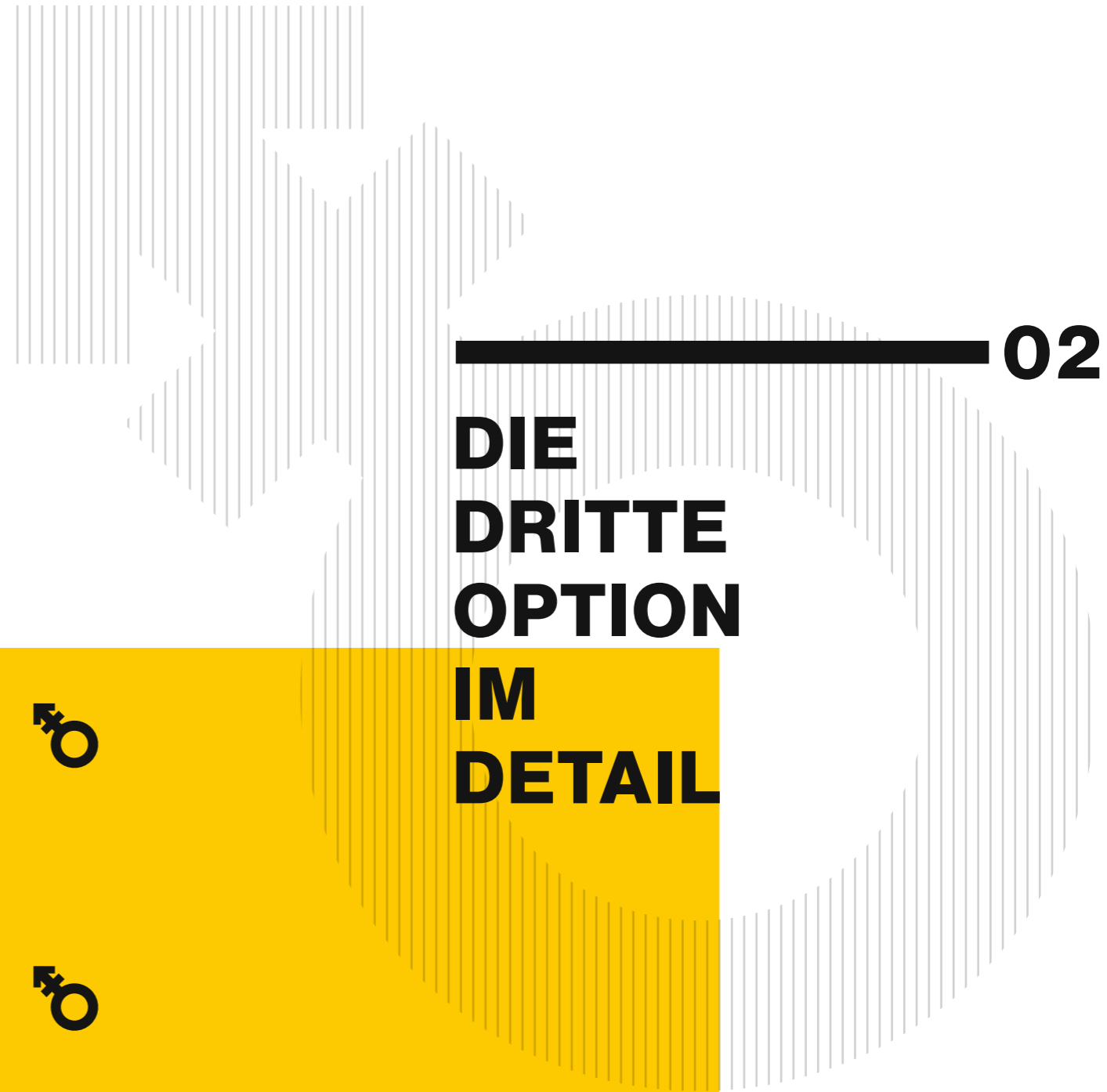
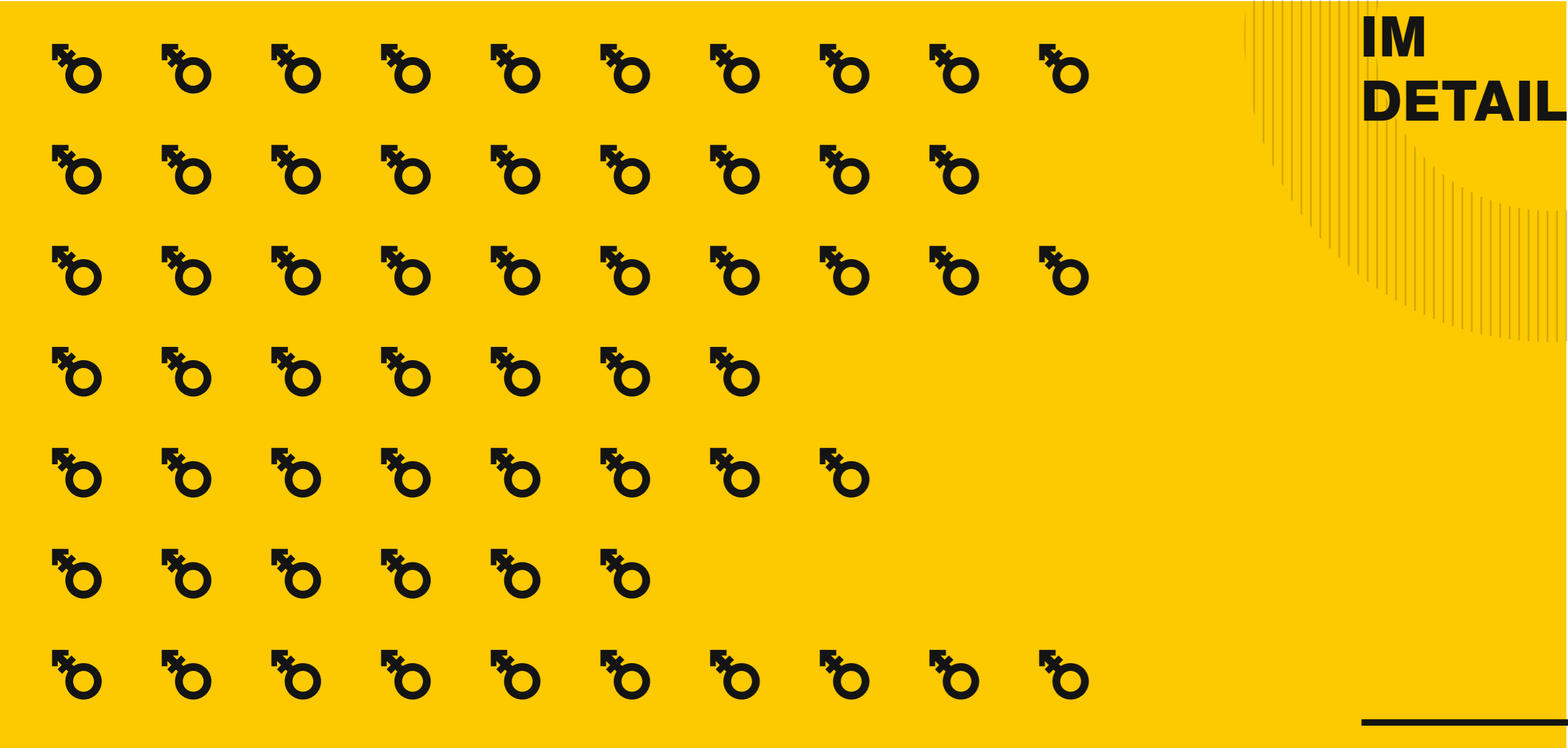


**Auch Arbeitgeber\_innen** werden in dem Versuch, eine alltagstaugliche Anwendung der dritten Option für sich zu finden, ausgebremst. Da das Gesetz auf arbeitsrelevante Rechtsnormen einen Einfluss hat, dieser aber nicht umfassend geklärt – ja sogar abgestritten – wird, werden langfristige Lösungen unmöglich gemacht. Im menschlich besten und finanziell schlimmsten Fall werden kostspielige Maßnahmen umgesetzt, die sich auf lange Sicht als Fehlinvestitionen herausstellen.

**Ebenso müssen wir uns gesamtgesellschaftlich fragen,** welches Signal die Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts sendet. Sind wir als Gesellschaft wirklich so weit, wie wir aufgrund der Einführung der dritten Option denken? Oder spricht es nicht vielmehr Bände, dass das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, ohne Berücksichtigung der Stimmen jener die es betrifft, im Eilverfahren und auf den letzten Drücker umgesetzt wurde?! Dass die Gesetzgebung das Urteil auf Äußerlichkeiten herunterbricht und an Beweislast und Pathologisierung festhält?!

**Anstelle anzuerkennen und umzusetzen, was es hätte sein sollen, fordern wir ein Mehr an Selbstbestimmungsrecht für jene, die am besten entscheiden können, wer sie sind.**





**02**

**DIE  
DRITTE  
OPTION  
IM  
DETAIL**



# Das Urteil des Bundes- verfassungs- gerichts

**(BVERFGS)**

## WAS ES VON DER GESETZGEBUNG FORDERT

Vor dem 1. Januar 2019 war es im Rahmen des Personenstandsgesetzes nur möglich, Einträge als „weiblich“ oder „männlich“ im Geburtenregister vorzunehmen. Personenstandsfälle, bei denen eine Einordnung in das binäre Geschlechtersystem nicht möglich war, wurden ohne Angabe des Geschlechts, also negativ, in das Geburtenregister eingetragen. Diese Handhabung beruhte auf der Einschätzung, dass die Eintragung eines Geschlechts eine rein formelle Beschreibung ohne weitere Konsequenzen sei.

Diese Vorgehensweise wurde vom Bundesgerichtshof im November 2017 als Verstoß gegen das Grundgesetz bewertet, konkret gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht und gegen das Diskriminierungsverbot. Nach Einschätzung des Bundesverfassungsgerichts besitzt die Kennzeichnung des Geschlechts eine „Identität stiftende und ausdrückende Wirkung“ und geht so über die bisherige Einschätzung einer rein dienenden Funktion hinaus.

Aus dem Urteil ließen sich zwei Handlungsmöglichkeiten ableiten, wobei sich die deutsche Gesetzgebung dazu entschied, die bisherigen Geschlechtskategorien um eine dritte Option zu ergänzen. Alternativ hätte die Geschlechtseintragung vollständig aus dem Personenstandsregister gestrichen werden können.

## NEUE REGELUNG IM GEBURTENREGISTER

Mit dem Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben wird an einem Geschlechtseintrag im Personenstandsregister festgehalten. Es wurde sich darauf geeinigt, das bestehende Gesetz zu ergänzen.

### NEUGEBURTEN:

„Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe ‚divers‘ in das Geburtenregister eingetragen werden“ (Paragraf 22 Abs. 3 PStG).

### BESTEHENDE FÄLLE:

In Fällen, in denen bereits eine fälschliche Zuordnung in eine der bisherigen Kategorien erfolgt ist, können der Personenstandsfall nachträglich in „divers“ und Vornamen auf Wunsch geändert werden. Voraussetzung dafür ist ein ärztliches Attest, das die Intersexualität bestätigt. Von dieser Regelung ausgenommen sind Personen, die nachweislich traumatisiert wurden durch Ausgrenzung oder Operationen oder denen eine unzumutbare Untersuchung zur Bestätigung der Intersexualität bevorstehen würde – hier reicht eine Versicherung an Eides statt (Paragraf 45b PStG).





# Die dritte Option im Arbeitsrecht

Natürlich ersetzt dieser Guide trotz sorgfältigster Recherchen keine rechtliche Beratung. Bitte holen Sie sich stets Rückmeldung von Anwält\_innen, die auf Arbeitsrecht spezialisiert sind. Eine essenzielle Info vorab: Ein Erfüllungsaufwand für Wirtschaft und Verwaltung besteht laut Gesetz nicht. Der Gesetzesentwurf hielt fest, dass „der weit überwiegende Teil der Rechtsvorschriften [...] nicht an das Geschlecht“ knüpfe. Er erkannte jedoch an, dass „soweit Rechtsvorschriften [...] an das somatische [also biologische] Geschlecht knüpfen, [...] sich weiterer Regelungsbedarf außerhalb des Personenstandsrechts ergeben“ könne.

Das am 1. Januar 2019 in Kraft getretene Gesetz geht darauf zwar nicht weiter ein, doch gibt es Überschneidungen mit dem Arbeitsrecht – was die rechtskonforme Umsetzung auch für Arbeitgeber\_innen enorm erschwert. Allgemein lässt das Gesetz viel Raum für Interpretation und löste bereits erste Gerichtsentscheide aus.

Das nachfolgende Kapitel beleuchtet folgende Fragen: Welche arbeitsrechtlichen Normen knüpfen an das Geschlecht an? Welche haben tatsächlich Anpassungsbedarf? Und wie könnten diese Anpassungen aussehen?

## ALLES BLEIBT ANDERS: GESETZE OHNE ANPASSUNGSBEDARF

Wie bereits erwähnt sollten unseres Erachtens alle gesetzlichen Normen, die für das binäre Geschlechtersystem konzipiert wurden, so angepasst werden, dass jede Erwähnung von Geschlecht explizit den Begriff „inter\*“ beinhaltet. Das schüfe sowohl für inter\* Mitarbeiter\_innen als auch für ihre Arbeitgeber\_innen Klarheit und ersparte in vielen Fällen den Weg über die Gerichte.

**So oder so:** Auch mit aktuellem Stand ist nicht bei allen Normen mit Geschlechtsbezug das Eingreifen der Gesetzgebung notwendig, um inter\* Mitarbeiter\_innen in den Schutz einzelner gesetzlicher Normen aufzunehmen. So lassen sich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Entgelttransparenzgesetz und das *Gesetz zum Schutz von Müttern* durch Gerichte ohne Weiteres zum Schutz von inter\* Personen auslegen und entsprechende Urteile fällen. Eine Anpassung durch die Gesetzgebung wäre wünschenswert, ist aber nicht zwingend notwendig.

### ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz regelt den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung durch private Akteure wie Arbeitgeber\_innen, Vermieter\_innen, Anbieter\_innen von Waren und Dienstleistungen.

Es schützt also jede Person auch vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – und zwar jeden Geschlechts, ist also mit 1. Januar 2019 auch auf inter\* Personen anwendbar.

Das AGG sieht vor, dass auch inter\* Mitarbeiter\_innen ein diskriminierungsfreies Berufsleben zu ermöglichen ist. Explizit bezieht sich das AGG hierbei auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit, Chancen auf beruflichen Aufstieg, dahin führende Beurteilungen und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### ENTGELTTRANSPARENZGESETZ (ENTGTRANSPG)

Das Entgelttransparenzgesetz hat zum Ziel, gleiches Gehalt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen – unabhängig vom Geschlecht der/des Beschäftigten.

Wörtlich heißt es hier: „Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten“ (Paragraf 3 Abs. 1 EntgTranspG).

### GESETZ ZUM SCHUTZ VON MÜTTERN (MUSCHG)

Das *Gesetz zum Schutz von Müttern* definiert die Zielgruppe für Mutterschutz folgendermaßen: „Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt“ (Paragraf 1 Abs. 4 MuSchG). Die Definition ist unabhängig vom Geschlecht.

Seit 2017 wurde seitens der Gesetzgebung festgehalten, dass – auch wenn in der Norm weiterhin von Frauen und weiblichen Arbeitnehmerinnen die Rede ist – diese Definition unabhängig vom Geschlecht gilt, also auch inter\* Mitarbeiter\_innen schützt.



Zum Nachlesen geht's hier zur Linksammlung der entsprechenden Gesetzestexte.





## GESETZE MIT ANPASSUNGSBEDARF

Doch es gibt auch Normen und Gesetze, die ohne eine Anpassung seitens der Gesetzgebung keine befriedigende Antwort darauf liefern, wie sie im Falle von inter\* Mitarbeiter\_innen auszulegen sind.

### Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und Regelungen zu Dienst-, Schutz- und Berufskleidung (u.a. ArbSchG)

Die Arbeitsstättenverordnung dient dazu, Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu schützen und Arbeitgeber\_innen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit anzuhalten. Die ArbStättV sowie Regelungen zu Dienst-, Schutz- und Berufskleidung stehen klar in Beziehung zum Merkmal Geschlecht. Die Differenzierungen nach dem Geschlecht haben hier im Gegensatz zu Quotenregelungen, der bevorzugten Einstellung und dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten keine Begünstigungsintention, sondern sind neutral.

Konkret besagt die Arbeitsstättenverordnung, dass „der Arbeitgeber [...] Toilettenräume zur Verfügung zu stellen“ hat. Dabei sind „Toilettenräume [...] für Männer und Frauen getrennt einzurichten“ oder müssen „eine getrennte Nutzung ermöglichen“. Gleiches gilt für Sanitär-, Wasch- und Umkleieräume (Anhang 4 Paragraph 3 abs. 1 ArbStättV).

Das Arbeitsschutzgesetz „dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern“. Es definiert Beschäftigte als „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, [...] Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten“ und folgt damit klar der binären Geschlechterordnung (Paragraph 2 Abs. 2 ArbSchG).

In beiden Fällen ist ein Zusammenspiel mit der dritten Option im Unternehmensalltag nicht so einfach möglich – aber qua Gesetz nötig! Was also tun? Der Einsatz der Gesetzgebung zur Anpassung ist gefragt. Im Folgenden spielen wir vier Szenarien durch, wobei die ersten zwei Möglichkeiten de facto nicht mit dem Gesetz zur dritten Option vereinbar sind – und somit auch nicht ganz ungefährliche Stolperfallen für Arbeitgeber\_innen darstellen können. Es empfiehlt sich also schon alleine deshalb, die Gesetzeslage auch für inter\* Mitarbeiter\_innen freundlich auszulegen.

## VIER ANPASSUNGSMÖGLICHKEITEN UND IHRE FOLGEN

**Keine Anpassung durch die Gesetzgebung:** Aber wie sind die Regelungen dann anzuwenden? Neben praktischen würden sich dabei auch rechtliche Probleme ergeben. Denn wird das Gesetz nicht angepasst, wären inter\* Personen dazu angehalten, sich bei der Nutzung sanitärer Anlagen oder der Wahl von Dienstkleidung dem binären Angebot unterzuordnen. Dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts würde damit nicht entsprochen. Arbeitgeber\_innen wären dadurch trotz Einhalten der Vorschriften angreifbar, da sie Verstöße gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht und gegen das Diskriminierungsverbot fortführen würden.

**Einführung eines Optionsmodells:** Anstelle nicht auf inter\* Mitarbeiter\_innen einzugehen, würde es inter\* Mitarbeiter\_innen freigestellt, ob sie den Regeln für Frauen oder Männer unterliegen wollen. Trotz der vermeintlichen Entscheidungsfreiheit ist jedoch auch dieses Modell nicht ideal und brächte Arbeitgeber\_innen in die Situation, gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Diskriminierungsverbot zu verstoßen.

**Beim Unisex-Modell** würde im Gesetz auf geschlechtsbezogene Differenzierungen verzichtet werden. In der Realität wären die Konsequenzen Toiletten, Sanitär-, Wasch- und Umkleieräume ohne Trennung nach Geschlecht sowie eine Auswahl an Kleidung nach Passung und Form. Dabei würden sich keine verfassungsrechtlichen Probleme ergeben. Auch abschließbare Einzelkabinen würden dem Wunsch nach Privatsphäre genügen und wären zur Zufriedenheit aller umsetzbar.



Sie wollen gemeinsam mit anderen Unternehmen und Organisationen einen Aufruf für umfassende Lösungen an die Gesetzgebung starten? Melden Sie sich bei uns unter [info@proutatwork.de](mailto:info@proutatwork.de). Wir bringen Gleichdenker\_innen zusammen.

**Modell der erweiterten Differenzierung:** Dabei würden die jeweiligen Gesetze seitens der Gesetzgebung um weitere Spezialnormen ergänzt, die den Umgang mit inter\* Mitarbeiter\_innen konkret regeln.

## QUOTENREGELUNGEN, DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN UND DIE BEVORZUGTE EINSTELLUNG BEI GLEICHER EIGNUNG

Diese Regelungen verfolgen mit ihrer Differenzierung nach dem Geschlecht das Ziel, explizit Frauen zu fördern, um bestehende gesellschaftliche Nachteile und systematische Diskriminierung abzubauen. Im Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes steht: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Dieses binäre Gleichstellungsgebot rechtfertigt zur Überwindung bestehender Nachteile, das zahlenmäßig unterlegene Geschlecht zu fördern und auf Kosten des jeweils anderen Geschlechts zu begünstigen.

Übertragen wir dieses Rechtfertigungsmuster auf die erweiterte Geschlechterordnung, ergeben sich grundsätzliche Fragen, die zunächst verfassungsrechtlich geklärt werden müssen: Gebietet und rechtfertigt besagter Gleichstellungsauftrag positive Maßnahmen zugunsten intergeschlechtlicher Mitarbeiter\_innen? Falls ja: nur im Verhältnis zu Männern oder auch im Verhältnis zu Frauen? Falls nein: Sind Gleichstellungsmaßnahmen zugunsten von Frauen nur zu Lasten von Männern erlaubt oder auch zulasten von inter\* Mitarbeiter\_innen?

Weiter stellt sich die Frage, welche Vorgaben sich aus dem EU-Recht ergeben, das unter anderem das deutsche Arbeitsrecht überformt. So sieht zum Beispiel der Europäische Gerichtshof inter\* Menschen und trans\* Menschen durch das Merkmal Geschlecht geschützt, wenn es um Fragen der Gleichstellung geht. Im deutschen Recht hingegen werden beide Begriffe in der Kategorie sexuelle Identität geführt, die zusätzlich zur Kategorie Geschlecht existiert – somit ist unklar, ob der Gleichstellungsauftrag der Bundesregierung nach Art 3 Abs. 2 GG greift.

Fragen über Fragen. Und wer gibt Antwort? Insbesondere der letzte Absatz macht deutlich, dass die Einschätzung des Innenministeriums, die dritte Option habe für Wirtschaft und Verwaltung keine Relevanz, zu kurz gedacht ist.

Hier ist Ihre Initiative als Arbeitgeber\_innen gefragt! Nutzen Sie Ihr neues Wissen dazu, bei der Gesetzgebung entsprechende Klarheit einzufordern.



Mehr zum EU-Recht gibt's hier.

## 03

# DIE DRITTE OPTION EINFACH NACHSCHLAGEN

## DAS 1X1 DES BIOLOGISCHEN GESCHLECHTS

### genetische Beschaffenheit

Anzahl der Chromosomen sowie Zusammensetzung des Chromosomensatzes. Auch die Genetik trägt zur Vielfalt bei: So sind neben XX- und XY-Chromosomensätzen eine ganze Reihe an Kombinationsvarianten möglich und selbst Zellen desselben Körpers können unterschiedliche Zusammensetzung an Chromosomen aufweisen. Genauso sind die Chromosomenkombinationen XX und XY kein Garant für eine klassische Geschlechtsentwicklung.

### genitale Beschaffenheit

Die äußeren Geschlechtsorgane sind unabhängig von ihrem Endzustand miteinander verwandt und folgen einem gemeinsamen Entwicklungspfad.

### geschlechtlicher Ausdruck

Die Art und Weise, wie eine Person ihr Geschlecht/ihre geschlechtliche Identität nach außen hin verkörpert. Der geschlechtliche Ausdruck geht weit über den Kleidungsstil hinaus. Er findet sich in all den kleinen Merkmalen und Eigenschaften, an denen wir Geschlechter-Rollen festmachen: Gangart, Vokabular, Körperhaltung, Stimmlage, Körperpflege, soziales Verhalten etc. Siehe auch geschlechtliche Identität.

### geschlechtliche Identität

Das Geschlecht, dem sich ein Mensch zugehörig fühlt – unabhängig von dem eigenen biologischen Geschlecht. Die geschlechtliche Identität kann, muss aber nicht, mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Wichtig, ist zu verstehen, dass jeder Mensch das Recht hat, seine geschlechtliche Identität selbst zu wählen.

### gonadale Beschaffenheit

Gonaden oder Keimdrüsen sind die Geschlechtsorgane, in denen einige Sexualhormone und sämtliche Keimzellen für die Fortpflanzung gebildet werden, also Hoden und Eierstöcke.

### hormonelle Beschaffenheit

Die Geschlechts- oder Sexualhormone haben Anteil an der Gonaden-Entwicklung, der Ausprägung der Geschlechtsmerkmale und der Sexualfunktion eines Menschen. Der Unterschied zwischen Geschlechtern entsteht durch die Menge an jeweils produzierten Geschlechtshormonen und die entsprechende Reaktion des Körpers.

Auch Hormone haben einen weitgreifenden Einfluss auf die Geschlechtsentwicklung und können in Abhängigkeit des eigenen genetischen Make-ups dazu führen, dass Menschen von klassisch männlichen über androgyne und Mischformen bis zu klassisch weiblichen Körpermerkmalen ausbilden – und zwar unabhängig davon, ob selbige Person einen XX- oder XY-Chromosomensatz besitzt.



## DAS KLEINE LGBT\*IQ-ABC

<b>binär</b>	Eine von der westlichen Kultur geprägte Idee, bei der Geschlecht ausschließlich als „männlich“ oder „weiblich“ gedacht wird. Siehe auch <b>dritte Option, inter*, Heteronormativität</b> .
<b>bi/Bisexualität</b>	Bezeichnung für Menschen, die romantische und sexuelle Beziehungen nicht ausschließlich zu Menschen eines bestimmten Geschlechts führen.
<b>cis-/cisgeschlechtlich</b>	Eine Person, deren geschlechtliche Identität dem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugeschrieben wurde. Der Ursprung liegt im lateinischen „cis-“ (auf dieser Seite, diesseits, binnen, innerhalb), das Gegenteil von trans- (auf der anderen Seite, über-, hinüber-). Siehe hierzu auch <b>Gender, geschlechtliche Identität</b> .
<b>dritte Option</b>	Gilt seit Januar 2019 für das Personenstandsgesetz und bietet Menschen, die sich im binären System nicht wiederfinden, die Möglichkeit, ihr Geschlecht abzubilden, anstelle die Frage nach dem eigenen Geschlecht einfach leer lassen zu müssen. Siehe hierzu auch <b>inter*, trans*</b> .
<b>gay</b>	Aus dem Englischen übernommenes Wort für schwul oder homosexuell. Siehe auch <b>Schwuler</b> .
<b>Gender</b>	Der englische Begriff drückt das soziale Geschlecht aus und umfasst die Geschlechtsrolle (einschließlich der Erwartungen) als auch die Geschlechtsidentität. Dieser grenzt sich ab von dem biologischen Geschlecht, das alle körperlichen geschlechtsspezifischen Merkmale meint.
<b>Gender_Gap/ Gender*Sternchen</b>	Der in Worten verwendete Gender_Gap bzw. Unterstrich (z.B. Mitarbeiter_innen) schafft einen Zwischenraum in der Sprache, um alle Geschlechtsidentitäten jenseits von Frau und Mann sichtbar zu machen.  Das Gender*Sternchen ist den Programmiersprachen entnommen und steht dort für eine Vielfalt möglicher Endungen, die auf einen Wortstamm folgen können. Hier z.B. transident, transsexuell, intersexuell, intergeschlechtlich oder transgeschlechtlich.



Eine ausführliche Beschreibung bietet unser *HOW TO Nr. 3: Sprechen Sie LGBT\*IQ?*

Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache, verfügbar unter

[proutatwork.de](http://proutatwork.de)

<b>Heteronormativität</b>	Kulturelle Sichtweise, die Heterosexualität, Zwei- und cis-Geschlechtlichkeit als soziale Norm festlegt und Ursache für Benachteiligung sowie Diskriminierung sein kann.
<b>Heterosexualität</b>	Sexuelle Orientierung, bei der das sexuelle Begehren Personen des anderen Geschlechts gilt (zugrundeliegend: binäre Vorstellung von Geschlecht).
<b>Homophobie/ Homonegativität</b>	Die Angst vor, Diskriminierung gegen und Hass auf homosexuelle Menschen. Siehe hierzu auch <b>Interphobie, Transphobie</b> .
<b>Homosexualität</b>	Sexuelle Orientierung, bei der das sexuelle Begehren Personen des gleichen Geschlechts gilt.
<b>inter*</b>	Inter* ist ein Sammelbegriff für diverse Selbstbezeichnungen wie intergeschlechtlich oder intersexuell. Er dient als ein emanzipatorischer und identitätsbasierter Begriff für die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten.  Bezeichnung für Menschen mit biologischen Merkmalen (chromosomal, gonadal, hormonell, anatomisch), die Varianten der rein weiblichen oder rein männlichen biologischen Merkmale aufweisen. In einigen Fällen können Intersex-Eigenschaften bei der Geburt sichtbar sein, während sie in anderen Fällen bis zur Pubertät nicht sichtbar sind. Einige hormonelle/ chromosomale Variationen müssen überhaupt nicht physisch sichtbar sein. Intersexualität bezieht sich auf das biologische Geschlecht und sollte von der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität unterschieden werden. Eine intersexuelle Person kann heterosexuell, schwul, lesbisch, bisexuell oder asexuell sein. Sie kann sich als weiblich, männlich, als beides oder weder noch identifizieren.
<b>Interphobie</b>	Die Angst vor, Diskriminierung gegen und Hass auf inter* Menschen. Siehe hierzu auch <b>Homophobie, Transphobie</b> .
<b>lesbisch</b>	Umgangssprachliche Bezeichnung für Frauen, die romantische und sexuelle Beziehungen zu anderen Frauen führen.





<b>LGBT*IQ</b>	Internationale Abkürzung für Lesbians, Gays, Bisexuals, Trans*, Inter* & Queers (Deutsch: Lesbische, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und queere Menschen).
<b>non-binär</b>	Geschlechtliche (Selbst-) Beschreibung von Menschen, deren Geschlechtsempfinden nicht eindeutig mit den binären Geschlechtern „Mann“ oder „Frau“ übereinstimmt. Non-binär zielt auf die geschlechtliche Identität ab und kann synonym zu queer verstanden werden. <b>Siehe auch binär, queer, geschlechtliche Identität.</b>
<b>queer</b>	Sammelbegriff für Menschen, die ihre Geschlechtsidentität nicht als eindeutig „weiblich“ oder „männlich“ empfinden, sondern sich auf dem gesamten Spektrum verorten.
<b>schwul</b>	Umgangssprachliche Bezeichnung für Männer, die romantische und sexuelle Beziehungen zu anderen Männern führen. Siehe auch <b>Gay</b> .
<b>sexuelle Orientierung</b>	Die Fähigkeit eines Menschen für tiefgehende emotionale und sexuelle Anziehung sowie intime und sexuelle Beziehung zu Individuen unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts.
<b>trans*</b>	Präfix zur Bezeichnung von Menschen, die sich einem anderen Geschlecht zugehörig fühlen, als ihnen bei Geburt zugewiesen wurde.
<b>trans* Frau</b>	Eine transgender Person, deren Geschlecht bei der Geburt als männlich zugewiesen wurde und deren Geschlechtsidentität weiblich ist.
<b>trans* Mann</b>	Eine transgender Person, deren Geschlecht bei der Geburt als weiblich zugewiesen wurde und deren Geschlechtsidentität männlich ist.
<b>Transphobie</b>	Die Angst vor, Diskriminierung gegen und Hass auf trans* Identitäten. Siehe hierzu auch <b>Homophobie, Interphobie</b> .



## LINKS ZU ENGAGIERTEN ORGANISATIONEN

<b>TransInterQueer e.V.</b>	<a href="https://transinterqueer.org">transinterqueer.org</a>
<b>Bundesverband Intersexuelle Menschen e.V.</b>	<a href="https://im-ev.de">im-ev.de</a>
<b>Intersex International Europe</b>	<a href="https://oiieurope.org">oiieurope.org</a>
<b>Bundesdeutsche Vertretung der Internationalen Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen</b>	<a href="https://oiigermany.org">oiigermany.org</a>
<b>Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.</b>	<a href="https://dgti.org">dgti.org</a>
<b>Dan Christian Ghattas, Menschenrechte zwischen den Geschlechtern, Vorstudie zur Lebenssituation von Inter*Personen (2013)</b>	<a href="https://boell.de/sites/default/files/menschenrechte_zwischen_den_geschlechtern_2.pdf">boell.de/sites/default/files/menschenrechte_zwischen_den_geschlechtern_2.pdf</a>
<b>Mein Geschlecht</b>	<a href="https://meingeschlecht.de">meingeschlecht.de</a>



## LINKS ZU GESETZES- UND RECHTSTEXTEN

- SEITE 8:  
Bundesgesetzblatt Beschlussempfehlung. [Link >>](#)
- Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16. [Link >>](#)
- SEITE 22:  
Urteil vom 13.02.2003 zur unentgeltlichen Bereitstellung von Dienstkleidung. [Link >>](#)
- Gerichtshof der Europäischen Union, Pressemitteilung zu einem Streitfall bezüglich des Tragens religiöser Symbole bei der Arbeit. [Link >>](#)
- SEITE 23:  
Artikel 5 der DSGVO zum Recht jeder Person auf sachlich richtige Daten. [Link >>](#)
- Artikel 83 der DSGVO zu den Bedingungen zur Verhängung von Geldbußen. [Link >>](#)
- SEITE 31–35:  
Bundesgesetzblatt zur Änderung des Personenstandsgesetzes. [Link >>](#)
- Paragraf 22 Personenstandsgesetz (PstG). [Link >>](#)
- Paragraf 45b PStG. [Link >>](#)
- Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben. [Link >>](#)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). [Link >>](#)
- Zum Zusammenhang des AGG und der dritten Option. [Link >>](#)
- Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). [Link >>](#)
- Gesetz zum Schutz von Müttern (MuSchG). [Link >>](#)
- Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV). [Link >>](#)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). [Link >>](#)

## LINKS ZU STUDIEN UND QUELLENTEXTEN

- SEITE 15:  
In einer Pilotstudie erfasste das Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung, kurz IDA, geleitet durch Prof. Dr. Dominic Frohn, erstmals qualitative Erkenntnisse über die Situation von inter\* Menschen in Deutschland. Der 2019 veröffentlichte Ergebnisbericht zeigt auf, wie inter\* Menschen unterschiedliche Bereiche ihres Lebens wahrnehmen und was sie sich dabei von der Mehrheitsgesellschaft wünschen würden. [Link >>](#)
- SEITE 16:  
Englischsprachige Studie zur Bevorzugung männlicher Studierender in der Wissenschaft. [Link >>](#)
- Englischsprachige Feldstudie zu rassistischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. [Link >>](#)
- SEITE 18:  
Ein Beispiel für den nachweislichen Einfluss der äußeren Erscheinung ist der „Beauty is Beastly“-Effekt von Braun, Peus, & Frey (2012). Dieser beschreibt einen Bias bei der Einstellung für sogenannte „männlich“ besetzte Berufe: Im Auswahlprozess ist Attraktivität für Männer grundsätzlich ein Vorteil, für Frauen nur bei der Suche nach untergeordneten, nicht leitenden Positionen. [Link >>](#)
- SEITE 35:  
Das EU-Recht gibt Mindeststandards vor, die von allen Mitgliedsstaaten umgesetzt werden müssen. Diese werden auch regelmäßig an die Entwicklungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten angepasst. Es kann also sein, dass zur dritten Option auf EU-Ebene Richtlinien ergänzt werden, die dann wiederum verpflichtend sind für alle EU-Mitgliedsstaaten, jedoch einigen Auslegungsspielraum lassen. [Link >>](#)

## LITERATURVERZEICHNIS

- Allgemeine Bedingungen für die Verhängung von Geldbußen, (Art. 83 DSGVO).  
<https://dsgvo-gesetz.de/art-83-dsgvo/>
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.  
<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>
- American Psychological Association (2008): Answers to Your Questions For a Better Understanding of Sexual Orientation and Homosexuality. [www.apa.org/topics/lgbt/orientation.pdf](http://www.apa.org/topics/lgbt/orientation.pdf)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.D.): Frau – Mann – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Themen-UndForschung/Geschlecht/Dritte\\_Option/Dritte\\_Option\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Themen-UndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html)
- Bertrand, M.; Mullainathan, S. (2003): ARE EMILY AND GREG MORE EMPLOYABLE THAN LAKISHA AND JAMAL? A FIELD EXPERIMENT ON LABOR MARKET DISCRIMINATION. In: Nber Working Paper Series. Working Paper 9873. [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w9873/w9873.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w9873/w9873.pdf)
- Bogaert, A. F. (2013): The Demography of Asexuality. In: Baume, A. (Hrsg.): International Handbook on the Demography of Sexuality. International Handbooks of Population. S. 275–288.  
[https://doi.org/10.1007/978-94-007-5512-3\\_15](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5512-3_15)
- Blackless, M; Charuvastra, A; Derryck, A; Fausto-Sterling, A.; Lauzanne, K.; Lee, E. (2000): How sexually dimorphic are we? Review and synthesis. In: American Journal of Human Biology 12 (2). S. 151-166.  
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1520-6300\(200003/04\)12:2<151::AID-AJHB1>3.0.CO;2-F](https://doi.org/10.1002/(SICI)1520-6300(200003/04)12:2<151::AID-AJHB1>3.0.CO;2-F)
- Braun, S.; Peus, C.; Frey, D. (2012): Is beauty beastly? Gender-specific effects of leader attractiveness and leadership style on followers' trust and loyalty. In: Zeitschrift für Psychologie 220 (2), 98.  
<https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000101>
- BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16 –, Rn. 1-69,  
[https://www.bundesverfassungsgericht.de/ers20171010\\_1bvr201916.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/ers20171010_1bvr201916.html)
- Deutscher Bundestag, Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Inneres und Heimat (4. Ausschuss), Drucksache 19/6467,  
<https://www.proutatwork.de/wp-content/uploads/2020/11/Gesetz-zur-Aenderung-der-in-das-Geburtenregister-einzutragenden-Angaben.pdf>
- Deutscher Bundestag, Entwurf eines Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben, Drucksache 19/4669.  
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/046/1904669.pdf>
- Deutscher Ethikrat (2012): Intersexualität: Stellungnahme. [www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Stellungnahmen/deutsch/DER\\_StnIntersex\\_Deu\\_Online.pdf](http://www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Stellungnahmen/deutsch/DER_StnIntersex_Deu_Online.pdf)
- Diamond, L. M. (2008): Sexual fluidity: Understanding Women's love and desire. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Diamond, L. M. (2012): The Desire Disorder in Research on Sexual Orientation in Women: Contributions of Dynamical Systems Theory. In: Archives of Sexual Behavior 41, 73–83.  
<https://doi.org/10.1007/s10508-012-9909-7>
- Europäische Kommission (o.D.): Arbeitsrecht. Arbeitsrecht – was ist das?  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=de>
- Europäische Union (2000): Charta der Grundrechte der Europäischen Union. [www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_de.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf)
- Formby, Eleanor (2013): The impact of homophobic and transphobic bullying on education and employment. Sheffield. [www4.shu.ac.uk/research/ceir/sites/ceir/files/IGLYOBullyingReportJan2014.pdf](http://www4.shu.ac.uk/research/ceir/sites/ceir/files/IGLYOBullyingReportJan2014.pdf)





Frohn, D.; Wiens, M.; Buhl, S. (2019): Spezifika der Arbeitssituation von inter\* Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit inter\* Experten\_innen. Köln: Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung.

Garnets, L. D.; Peplau, L. A. (2000): Understanding Women's Sexualities and Sexual Orientations: An Introduction. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00159>

Gaucher, D., Friesen, J.; Kay, A. C. (2011): Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. In: Journal of Personality and Social Psychology 101(1), 109. <https://doi.org/10.1037/a0022530>

Ghaffas, D. C. (2013): Menschenrechte zwischen den Geschlechtern: Vorstudie zur Lebenssituation von Inter\*Personen. [www.boell.de/sites/default/files/menschenrechte\\_zwischen\\_den\\_geschlechtern\\_2.pdf](http://www.boell.de/sites/default/files/menschenrechte_zwischen_den_geschlechtern_2.pdf)

Gerichtshof der Europäischen Union (14.03.2017): Pressemitteilung Nr. 30/17. Eine unternehmensinterne Regel, die das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens verbietet, stellt keine unmittelbare Diskriminierung dar. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-03/cp170030de.pdf>

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit. <https://www.gesetze-im-internet.de/arschg/index.html>

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium. [http://www.gesetze-im-internet.de/muschg\\_2018/](http://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/)

Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben. [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&jumpTo=bgbl118s2635.pdf#\\_bgbl\\_%2F%2F\\*%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl118s2635.pdf%27%5D\\_\\_1616172634382](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl118s2635.pdf#_bgbl_%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl118s2635.pdf%27%5D__1616172634382)

Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern (Entgelttransparenzgesetz – EntgTranspG). <http://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html>

Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten (Art. 5 DSGVO). <https://dsgvo-gesetz.de/art-5-dsgvo/>

Herrmann, S. K. (2007): Performing the Gap: Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. In: A.G. Gender-Killer (Hrsg.): Das gute Leben: Linke Perspektiven auf einen besseren Alltag. Münster: Unrast. S. 195–203.

Horvath, L.; Hentschel, T. (2015): Passende Talente ansprechen – Rekrutierung und Gestaltung von Stellenanzeigen. In: Peus, T., Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Springer. S. 65–82.

ILGA Europe. (2015): Glossary. [www.ilga-europe.org/resources/glossary](http://www.ilga-europe.org/resources/glossary)

Killermann, S. (2017): A Guide to Gender: The Social Justice Advocate's Handbook. (2. Aufl.). Austin, TX: Impetus Books.

Kinsey, A. C.; Pomeroy, W. B.; Martin, C. E.; Gebhard, P.H. (1953): Sexual behavior in the human female. Oxford: Saunders.

Klein, F.; Sepekoff, B.; Wolf, T. J. (1985): Sexual orientation: A multi-variable dynamic process. In: Journal of Homosexuality 11(1–2). S. 35–49. [https://doi.org/10.1300/J082v11n01\\_04](https://doi.org/10.1300/J082v11n01_04)

Krämer, A.; Sabisch, K.; Woweries, J. (2016): Varianten der Geschlechtsentwicklung – Die Vielfalt der Natur. In: Kinder- und Jugendarzt 47. S. 318–320.

Moss-Racusin, C. A.; Dovidio, J. F.; Brescoll, V. L.; Graham, M.J., Handelsman, J. (2012): Faculty's subtle gender biases favor male students. In: Proceedings of the National Academy of Sciences 109 (41). S. 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

Personenstandsgesetz (PStG), (§ 22 Fehlende Angaben). [https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/\\_22.html](https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/_22.html)

Personenstandsgesetz (PStG), (§45b Erklärung zur Geschlechtsangabe und Vornamensführung bei Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung). [https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/\\_45b.html](https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/_45b.html)

Sauer, A. (2018): LSBTIQ-Lexikon. Grundständig überarbeitete Lizenzausgabe des Glossars des Netzwerkes Trans\*Inter\*Sektionalität. [www.bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lsbtiq-lexikon?p=0#inhalt-A](http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lsbtiq-lexikon?p=0#inhalt-A)

Sherman, J. W.; Macrae, C. N.; Bodenhausen, G. V. (2000): Attention and Stereotyping: Cognitive Constraints on the Construction of Meaningful Social Impressions. In: European Review of Social Psychology 11(1). S. 145–175. <https://doi.org/10.1080/14792772043000022>

Shively, M. G.; De Cecco, J. P. (1977): Components of Sexual Identity. In: Journal of Homosexuality 3(1). S. 41–48. [https://doi.org/10.1300/J082v03n01\\_04](https://doi.org/10.1300/J082v03n01_04)

UNESCO (2016): Out in the open: Education sector responses to violence based on sexual orientation and gender identity/expression. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244756>

Techniker Krankenkasse (28.07.2020): „Weiblich, männlich, divers“ – Umsetzung des dritten Geschlechts in den Meldeverfahren. <https://www.tk.de/firmenkunden/service/fachthemen/meldeverfahren-fachthemen/drittes-geschlecht-in-meldeverfahren-2063346>

Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV). [http://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv\\_2004/BJNR217910004.html](http://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv_2004/BJNR217910004.html)

Welpe, I. M.; Peus, C.; Braun, S.; Brosi, P.; Shaugnessy, B.; Hentschel, T.; Lotzkat, G.; Ritzenhöfer, L.; Schmarzmüller, T. (o. J.): Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung: Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft. [www.chancengleichheit.tum.de/fileadmin/w00blt/www/Karriere\\_und\\_Weiterbildung/Gendergerechte\\_Personalauswahl\\_und\\_Befoerderung\\_AuBeFuehr.pdf](http://www.chancengleichheit.tum.de/fileadmin/w00blt/www/Karriere_und_Weiterbildung/Gendergerechte_Personalauswahl_und_Befoerderung_AuBeFuehr.pdf)

Yogyakarta principles + 10: Additional principles and state obligations on the application of international human rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics to complement the Yogyakarta principles. (2017). [http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5\\_yogyakartaWEB-2.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf)

Yogyakarta principles: The principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity. (2007). [http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_en.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_en.pdf)

Yule, M. A.; Brotto, L. A.; Gorzalka, B. B. (2014): Sexual fantasy and masturbation among asexual individuals. In: The Canadian Journal of Human Sexuality 23 (2). S. 89. <https://doi.org/10.3138/cjhs.2409>



**IMPRESSUM**

**Herausgeberin**  
PROUT AT WORK-Foundation, Dantestraße 29,  
80637 München, [www.proutatwork.de](http://www.proutatwork.de)

V.i.S.d.P.: Albert Kehrer, Vorstandsvorsitzender (Adresse siehe oben)  
PROUT AT WORK ist eine eingetragene Wort-/Bildmarke  
(Deutsches Patent- und Markenamt Register-Nr.: 302014055885)

**Konzept und Redaktion**  
PROUT AT WORK-Foundation

**Autor\_innen:** Leila Al Zihairi, Albert Kehrer  
**Redaktion und Text:** Sandra Hachmann  
**Gestaltung:** Liane Zimmermann // Komplizenwerk, München  
**Korrektur, Satz, Einzelzeichnung:** Markus Keller  
**Bildnachweis:** Titel, Seite 2/3: shutterstock/rawpixel.com,  
Seite 46: shutterstock/Jacob Lund, Seite 20: shutterstock/lettett  
**Urheberrecht:** Der Leitfaden einschließlich aller seiner Bestandteile  
wie Texte und Bilder ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts-  
gesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig.  
Eine entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.  
**Stand:** 04/2021



**PROUT AT WORK-Foundation**

+49 89 1434 780 0

[info@proutatwork.de](mailto:info@proutatwork.de)

[proutatwork.de](http://proutatwork.de)

[facebook.com/proutatwork](https://www.facebook.com/proutatwork)

[linkedin.com/company/proutatwork](https://www.linkedin.com/company/proutatwork)