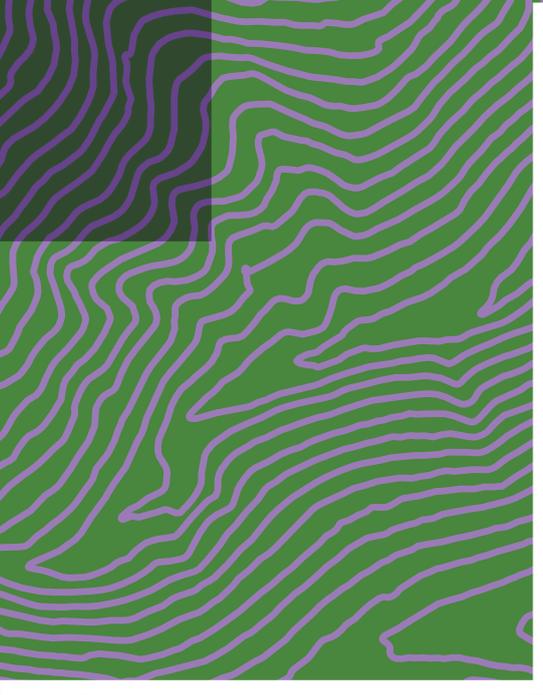
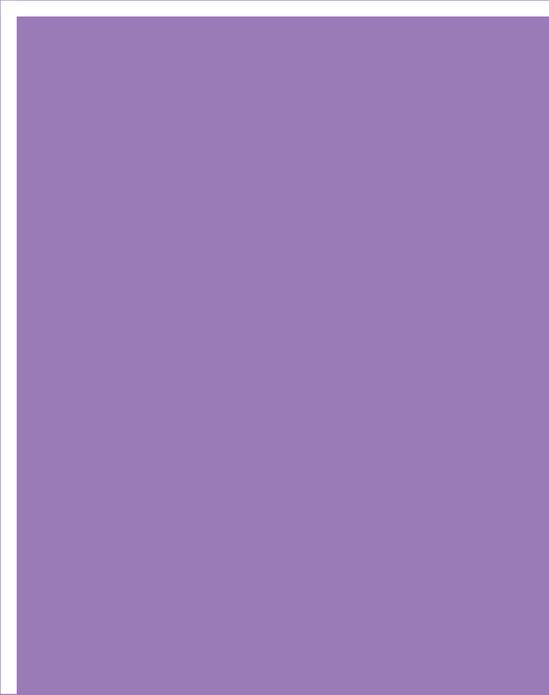




# **Abinäre Personen in der Beratung**

**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	Vorwort	4
2	Einleitung	5
3	Status Quo	6
	3.a Gesetzlicher Rahmen	6
	3.b Diskriminierung	7
4	Sprache	10
	4.a Sprache in der Beratungspraxis	11
	4.b Sprachliche Möglichkeiten	13
5	Aus der Beratungspraxis	16
	5.a Praktische Tipps	17
	5.b Handlungsmöglichkeiten und kreativer Umgang	20
	Möglichkeit 1: Ergänzungsausweis	20
	Möglichkeit 2: Namensänderung oder/und Streichung des Geschlechtseintrages	21
	Möglichkeit 3: E-Mailunterschriften	21
	Möglichkeit 4: Medizinische Veränderungen	22
6	Ausblick	24
7	Fazit	26
8	Quellen/Literatur/Weiterführendes	27

Herausgeber\*in:

QNN | Queeres Netzwerk Niedersachsen e.V. | A sternstraße 2 | 30167 Hannover | q-nn.de

Autor\*innen: Chris Lugk, Luca Siemens, Né Fink

Mit Unterstützung von: h\_ Erdmann und Robin K. Wulfert

Layout: GELBE GARAGE Werbeagentur | gelbegarage.de

DRUCK: Printshop Göttingen, Weender Landstr. 3-5, 37073 Göttingen

September 2018

# 1 Vorwort

Diese Handreichung ist ein Versuch, die pluralen Lebensrealitäten von Personen, die sich im nicht-binären, abinären<sup>1</sup> und fluiden Geschlechterspektrum verorten, sichtbarer zu machen. Diese Handreichung soll Beratenden und Multiplikator\*innen zur Orientierung dienen und Anknüpfungspunkte sowie Wissen und Ressourcen zum Thema "Beratung von abinären Personen" bereitstellen. Die Autor\*innen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Allgemeingültigkeit.

Diese Ausführungen richten sich nicht nur an Beratende, welche sich primär in Trans\*Beratungskontexten bewegen, sondern auch an Fachpersonal und Multiplikator\*innen allgemein. Diese Handreichung soll Beratenden helfen, positive Bezüge im Kontakt mit abinären Personen in jeder Beratungssituation herzustellen, ein Vertrauensverhältnis zu den Personen aufzubauen und dieses zu behalten.

Wir schreiben aus einer Perspektive<sup>2</sup>, die Erfahrungen als beratende und zu beratende Personen beinhaltet. Wir bieten hier einen multiperspektivischen und kritischen Blick auf die Beratungspraxis an, der ressourcenorientiert ist und das Empowerment<sup>3</sup> von abinären Personen und ihren Erfahrungen stärken oder anregen soll.

*1 Unter abinär verstehen wir ein großes Spektrum an Erfahrungen und\_oder Selbstidentifikationen. Es geht um die Selbstidentifikation der Menschen, die in eine Beratung kommen, also um deren eigenes Selbstverständnis von Un- oder Wenig- oder Weitergeschlechtlichkeit. Viele dieser Menschen verorten sich auch als trans\*. Es geht also nicht um sexuelle Orientierung, nicht primär um Rollen, Geschlechtsausdruck, Körper o.ä. Faktoren, denn davon lässt sich die Geschlechtsidentität oft nicht ableiten. Im Folgenden verwenden wir abinäre Personen als Überbegriff, um eine gesellschaftliche Erfahrung, die wir hier versuchen zu erfassen, sichtbar zu machen. Wir nutzen den Begriff „abinäre Personen“ in dem Wissen, dass manche andere Begriffe, für sich selbst oder\_und ihre Erfahrungen wählen. Die Selbstbezeichnung steht immer vor der Fremdzuschreibung!*

*2 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 Intersexuelle Menschen e.V.).*

*3 Unter Empowerment verstehen wir 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 (z.B. durch Sichtbarmachung).*

# 2 Einleitung

Oft wird im Zusammenhang mit geschlechtlicher Vielfalt von sogenannter Transition gesprochen. "Transitionen" können vor allem bei abinären Menschen sehr unterschiedlich und von innerer, sozialer, rechtlicher oder körperlicher Art sein. Unter einer inneren Transition verstehen wir den Prozess vom ersten Vermuten einer bestimmten geschlechtlichen Ausprägung über die Auseinandersetzung und Exploration der eigenen Un\_Geschlechtlichkeit bis hin zu den Anfängen sozialer Transition. Die soziale Transition beginnt mit einem Moment der Kommunikation über die eigene Un\_Geschlechtlichkeit, also mit der Artikulation dieser Aspekte der eigenen Identität gegenüber dem sozialen Umfeld. Dabei begreifen wir die soziale Transition auch als solche, wenn nur ausgewählte Orte oder Kontexte für ein Ausleben der geschlechtlichen Identität genutzt werden (zum Beispiel Online-Räume oder ein Teil des Freund\*innenkreises). Beide Arten der beschriebenen Transitionen sind persönlich. Oft ergibt sich daraus 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 bescheiden oder nicht vorhanden (siehe Kapitel 3). Für manche Menschen wird es irgendwann wichtig, auch medizinische Transitionsprozesse durchlaufen zu können. Das kann einen Wunsch nach einer Hormonbehandlung oder die Dringlichkeit einer Operation beinhalten.

Grundsätzlich gilt: Es kann verschiedene Wege, Anfänge und Ziele geben. Manche abinäre Menschen finden Schritt für Schritt heraus, welche Repräsentation, welche Bezeichnung, welche medizinischen Unterstützungen für sie angenehm und stimmig sind. Deshalb ist es wichtig, die Prozesse nicht per se als linear und kongruent anzunehmen. Adjustierungen, Zweifel, das Probieren verschiedener Identitätsbegriffe oder Namen sind übliche Begleitprozesse und sagen oft nichts über den "Grad der Richtigkeit" des Abinär-Seins aus. Eine Person, die mit diesem Thema zu Ihnen kommt, schenkt Ihnen großes Vertrauen. Gehen Sie damit achtsam um und schätzen Sie die Offenheit des Gegenübers in jedem Fall wert.

Die am häufigsten geteilte Erfahrung ist die der Unsichtbarkeit innerhalb dieser binär strukturierten Gesellschaft. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. soziale, rechtliche und medizinische) sind bei der Beratung abinärer Personen zu beachten. Diese stellen nämlich mitunter eine feste Rahmung der Möglichkeiten und Unmöglichkeiten dar. Der momentane rechtliche Rahmen, der die Existenz von nur zwei Geschlechtern festlegt und in bestimmten Ausnahmen die Freilassung des Geschlechtseintrages ermöglicht<sup>4</sup>, bildet die noch unveränderte Grundlage und dadurch die Begrenzungen, die sich für Ratsuchende ergeben. Die Möglichkeiten von Diskriminierungserfahrungen und die häufige Erfahrung, als abinäre Person in dieser Gesellschaft mit der eigenen Lebensrealität und Identität 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. Daher sollte die beratende Person sich bewusst sein, dass (Nicht-) Geschlechtsidentität nicht sichtbar ist/sein muss und ihre eigenen Wahrnehmungen diesbezüglich reflektieren.

<sup>4</sup> Bei inter\* Kindern nach der Geburt seit 2013 möglich.

# 3 Status Quo

Die Lebenswelten und -realitäten abinärer Menschen werden nicht nur durch sie selbst und ihr persönliches Umfeld gestaltet, sondern auch entscheidend durch gesetzliche und medizinische Rahmenbedingungen. Das bedeutet, dass abinäre Individuen im Alltag sowohl mit struktureller als auch individueller Diskriminierung konfrontiert sind. Gleichzeitig ist festzustellen, dass abinäre Personen verschiedene Möglichkeiten gefunden haben, mit diesen oft sehr restriktiven Rahmenbedingungen einen kreativen Umgang zu finden. Neben rechtlichen Klagen haben abinäre Personen auch „Schlupflöcher“ entdeckt, die es ihnen erlauben 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 eingesetzt. Menschen verorten sich unabhängig von Alter, Herkunft, sexueller Orientierung und sozialem Status als abinär. Das Spektrum abinärer Identitäten ist groß und vielfältig.<sup>5</sup>

Inwiefern die (Nicht-) Geschlechtsidentität 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 (Nicht-) Geschlechtsidentität als „besonders speziell“ angesehen wird.

## 3.a Gesetzlicher Rahmen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen werden in Deutschland durch das Personenstandsgesetz (PStG) gestaltet bzw. nicht gestaltet. Bis 2013 wurden alle Neugeborenen zwangsläufig einem von zwei Geschlechtern zugeordnet. Durch die Einführung des § 22 Abs. 3 PStG kann der Geschlechtseintrag eines neugeborenen Kindes seit 2013 zwar offen gelassen werden, aber es gibt keine Option für einen zusätzlichen positiven Geschlechtseintrag. Es ist nach wie vor unklar, auf welche rechtlichen, sozialen und medizinischen Hindernisse Kinder ohne Geschlechtseintrag im weiteren Verlauf ihres Lebens treffen werden. Zudem wird durch die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Personenstandsgesetz (PStG-VwV) zum § 22 PStG Folgendes ergänzt: „22.2 Fehlende Geschlechtsangabe: Aus der Geburtsanzeige muss sich ergeben, dass das Kind zum Zeitpunkt der Anzeige weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann.“ Die (Nicht-)Feststellung des Geschlechts liegt somit weiterhin vorwiegend in den Händen von Mediziner\*innen. Eine Tatsache die vor allem von inter\* Verbänden seit langem scharf kritisiert wird<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> [oiigermany.org/forderungen/](http://oiigermany.org/forderungen/)

Das 2017 vom Bundesverfassungsgericht verabschiedete Urteil zur Dritten Option oder der allgemeinen Streichung des Geschlechtseintrages (siehe Kapitel 5.) stellt eine Möglichkeit in Aussicht, neben den binären Optionen einen weiteren positiven Geschlechtseintrag wählen zu können. Inwieweit diese Option an (angeblich körperlich definierte) Fremdzuweisungen gebunden und von pathologisierenden Diagnosen abhängig sein wird, wird seit Juni 2018 anhand von Gesetzesentwürfen diskutiert.<sup>7</sup>

## 3.b Diskriminierung

Abinäre Menschen erfahren Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen. Dieser Diskriminierung liegen meist binäre Annahmen von Geschlecht und Geschlechtsidentität (meist männlich <-> weiblich) und die damit verbundenen 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 oft die sexuelle Orientierung aus dem nicht mit dem zugeschriebenen Geschlecht „konformen“ Geschlechtsausdruck geschlussfolgert wird. Die folgenden Diskriminierungsebenen überschneiden sich häufig und bedingen sich dadurch auch gegenseitig.

### Strukturelle Ebene

Auf der strukturellen Ebene erfahren abinäre Menschen zum Beispiel Diskriminierung durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Rechtsprechung. Dem Personenstandsgesetz gemäß existieren die meisten abinären Menschen schlicht und einfach nicht. Zum einen, weil für viele eine Streichung des Geschlechtseintrages nicht erwirkt werden kann, zum anderen weil ein offengelassener Geschlechtseintrag kein positiver Eintrag ist. Auch „anderes“ ist kein Eintrag mit positivem Bezug, da er eine angebliche „Andersartigkeit“ suggeriert, statt verschiedene Geschlechtlichkeiten gleichberechtigt anzuerkennen.

Auch das TSG<sup>8</sup>, 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 dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes im Jahre 2008 können allerdings 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.

<sup>7</sup> Siehe auch die Stellungnahme der OII mit FAQ's zum Thema und Begründungen, warum ein allgemeines Wegfallen der Kategorie Geschlecht befürwortet wird.

<sup>8</sup> „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 sie ist als solche auch zu respektieren.

Insgesamt gibt es für Betroffene, gerade aufgrund der gesetzlichen Nichtexistenz, kaum Möglichkeiten gegen alltägliche und strukturelle Diskriminierung aufgrund der abinären Identität rechtlich 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 und 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 (Eine Mastektomie ist die chirurgische Entfernung von Brustgewebe und bezeichnet die vollständige oder teilweise Entfernung der Brust) oder einen Brustaufbau ohne Hormonersatztherapie in Anspruch nehmen wollen. Zudem muss das 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.

## Individuelle Ebene

Auf der individuellen Ebene werden abinäre Personen auf sehr vielfältige Art und Weisen u.a. durch Sprache und insbesondere durch binäre Ansprachen/Pronomen diskriminiert (mehr dazu in Kapitel 4). Auch biologistische Annahmen führen zu weitreichenden Diskriminierungserfahrungen. So sind gängige Vorannahmen, 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.

**Eine Person, die mit diesem Thema zu Ihnen kommt, schenkt Ihnen großes Vertrauen. Gehen Sie damit achtsam um und schätzen Sie die Offenheit des Gegenübers in jedem Fall wert.**

# 4 Sprache

Sprache spielt in der Beratung eine große Rolle und begegnet uns auch sonst überall im Alltag. Wir sehen Sprache in diesen Ausführungen als wirkmächtig an. Wie wirkungsmächtig Sprache ist, ist im Alltag von Menschen, die in ihr mit den eigenen Erfahrungen genügend abgebildet sind, nicht sofort wahrnehmbar. Vor allem für abinäre Personen ist diese Macht jedoch oft erlebbar, da ihre Lebensrealitäten selten sprachlich abgebildet werden. Diskriminierungserfahrungen aufgrund von unbedacht genutzter Sprache (und leider auch oft von gezielt ausschließender Sprache) sind keine Seltenheit. Dies liegt unter anderem daran, dass die Sprache – hier geht es besonders um die deutsche Sprache – die zugrundeliegenden binären Strukturen in der Gesellschaft widerspiegelt.

Sprache schafft somit Realität und diese wahrgenommene Realität schafft Sprache. Wie sich Wirklichkeit und Sprache bedingen und gegenseitig beeinflussen, ist in der Sprachtheorie viel betrachtet worden, unter anderem von Jacques Derrida und Judith Butler. Sprache definiert zu großen Teilen, was in unserer Realität existiert und was nicht existiert<sup>9</sup>. Sprache macht also sicht- oder unsichtbar. Gerade deswegen ist sie so ein wichtiges Instrument, um bisher wenig sichtbare Realitäten und Identitätsaspekte (zum Beispiel ungeschlechtliche) 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. 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.

<sup>9</sup> Siehe Dodua Otoo, Sharon: *Wer hat die Definitionsmacht? Durch die Wahl unserer Worte verändern wir die Realität.*

<sup>10</sup> Das umschreibt die sprachliche Falscheinordnung durch Pronomen oder geschlechtsspezifische Ausdrücke.

## 4.a Sprache in der Beratungspraxis

Namen und Pronomen können in der Beratung abinärer Menschen eine große Rolle spielen. Beides sind Elemente, die höchstwahrscheinlich als identitätsstiftend im Alltag 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 sein. Fremdbestimmung durch Sprache kann verletzen und dazu führen, dass Menschen sich nicht gesehen und\_oder nicht ernst genommen fühlen. Abinäre Menschen werden oft gewaltsam in vorherrschende binäre Strukturen gedrängt und erfahren sprachliche Diskriminierung und fehlende Sichtbarkeit. Dieses misgndern<sup>10</sup> kann weitreichende psychosoziale Auswirkungen haben. Nicht alle haben die Kraft oder den Mut, auf unzutreffende Pronomen hinzuweisen und sie immer wieder zu korrigieren. Oft ziehen Menschen sich zurück, um sich selbst vor Verletzungen, die durch Sprache im Alltag passieren, 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 sicher, 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 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, allgemein Bewusstsein für die Selbst- und Fremdbestimmung bezüglich geschlechtlicher Zuschreibungen zu verbreiten.

### Beispiele

„Hallo, 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 und\_oder trans\* 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 ein Ritual zu Beginn jeder Beratungseinheit eingeführt werden, bei dem Namen und Pronomen genannt werden, ohne dass dies dann für die Beratungssequenz zentral ist. 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 hier ganz unverbindlich einmal 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.“*

*„Sie können sich hier in der Beratung ausprobieren, zum Beispiel mit dem neuen Namen, um herauszufinden, welcher Name sich für Sie gut anfühlt.“*

## 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 geben und das Gefühl, gesehen und aktiv angesprochen zu werden, wenn Angebotstexte auf Flyern, Broschüren und auf den Webseiten Abinäre als konkrete Zielgruppe der Angebote benennen. 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 peer-beratende Person ist abinär.“*

*„Unser Beratungsangebot richtet sich an Menschen in und außerhalb des binären Spektrums.“*

## 4.b Sprachliche Möglichkeiten

Die deutsche Sprache bietet bisher wenig Raum für Formen, die keinem binären Geschlecht zugewiesen sind. Einige der Möglichkeiten nutzen wir in diesem Bericht.

Es gibt im deutschen Sprachgebrauch eine dritte, geschlechtsneutrale Form, nämlich das Pronomen „es“. Einigen Menschen fällt es durch die assoziierte Abwertung 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. Für die Beratung ist es wichtig, die Selbstdefinition der ratsuchenden Person an erste Stelle zu setzen. Löst das gewünschte Pronomen bei Ihnen ein Unwohlsein aus, sollten Sie sich bewusst machen, dass dieses Problem bei Ihnen 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 einem 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 dafür 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 Professex 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 einige 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)

Personalpronomen	Possesivpronomen
dey	deren
er_sie	sein_ihr
hen	hyn
nin	nims(e)
xier	xies

## ✉ **Mögliche Anreden in E-Mails oder Briefen**

- Guten Tag/Morgen/Abend (Vorname Nachname)
- Liebe Menschen (im Plural)
- Liebe oder Sehr geehrte (Bsp: Studierende, Mitarbeitende)
- Seien Sie begrüßt (Name)
- Hallo (Vorname Nachname)
- Sehr geehrtes Team
- Sehr geehrte\*r (Vorname Nachname)
- Sehr geehrtes Enby oder Anby (Vorname Nachname)  
(Enby oder Anby sind höfliche Anreden wie „Herr“ oder „Frau“. Nutzen Sie eine dieser Anreden wenn Sie explizit gewünscht werden.)

# 5 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. 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.

## Was brauchen abinäre Leute, um eine Beratung aufzusuchen?

- Sicherheit & Transparenz. Zum Beispiel die Sicherheit, ernst und "wahr" genommen zu werden. Dazu gehört auch, Glauben 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.
- Für viele abinäre Personen ist es wichtig, vor allem die Anfänge ihres Prozesses beschützt zu wissen, da eine große Verletzlichkeit bestehen kann.

**Transparenz, Akzeptanz, Annahme,  
Selbstreflektion, Wertschätzung,  
Respekt und Offenheit.**

## 5.a Praktische Tipps

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

### 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.

### 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.



## **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 vorhin 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.

## **Möglichkeitenräume “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 einfällt zu tun, 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 bewusstmachen**

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 & 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 aktiv 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 ihrer Erfahrung 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.

## 5.b Handlungsmöglichkeiten und kreativer Umgang

Viele abinäre Personen haben kreative Möglichkeiten gefunden, um im Alltag handlungsfähig zu bleiben. Hier sind ein paar Beispiele, die Sie in der Beratung als Ideen weitergeben können. Was wir als Beratende manchmal als „perfekte Lösung“ oder „super Idee“ wahrnehmen, kann bei Ratsuchenden mitunter auch als unpassend angesehen werden. 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 über die Angst zu sprechen.

### Möglichkeit 1: Ergänzungsausweis

Ein formalisiertes Mittel, was seit kurzem auch von abinären Menschen genutzt wird, ist der sogenannte Ergänzungsausweis. Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein zusätzliches Ausweisdokument, das von einigen Ämtern, Banken, Versicherungen, Unis, Krankenhäusern etc. anerkannt wird. Der Ausweis ist durch das Bundesinnenministerium anerkannt. Ursprünglich war er für binäre trans\* Personen im Prozess zum „Passing<sup>11</sup>“ gedacht. Seit einiger Zeit ist der Ausweis auch für weitere (nicht-) Geschlechter beantragbar. Der Ausweis stellt für einige Menschen ein Empowerment durch die offizielle Validierung der eigenen Identität dar. Obwohl der Geburtsname noch im Ausweis steht, können durch den Ergänzungsausweis viele Dinge mit dem neuen, gewählten Namen geregelt werden, so zum Beispiel der Empfang von Paketen oder das Kaufen von Zugtickets.

<sup>11</sup> 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

## Möglichkeit 2: Namensänderung oder/und Streichung des Geschlechtseintrages

Einige abinäre Personen ändern im Laufe ihres Lebens den Vornamen. Das hat oft den Grund, dass Vornamen im deutschsprachigen Raum oft vergeschlechtlicht sind bzw. so wahrgenommen werden können. Dieser alte Name (auch Dokumentname, deadname, oder amtlicher Name genannt) kann mit einem gerichtlichen Verfahren geändert werden. Diese Änderungen sind grundsätzlich durch das TSG geregelt und für die meisten abinären Personen nicht zugänglich, da eine Änderung mit Kosten für Gutachten verbunden ist (ca. 1300,- € ohne Prozesskostenbeihilfe). Zudem können oder wollen sich viele Personen nicht auf einen Gutachtenprozess einlassen, indem Ihre Identität (z.B. abinär, inter\*, nicht-binär, geschlechterfluide) wiederum verleugnet werden muss und unsichtbar gemacht wird.

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.

Es gibt auch die Möglichkeit die Streichung des Geschlechtseintrages 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 und die Kosten, der oft langwierigen Prozesse, für die meisten Personen kaum oder nicht zugänglich.

Die Aktion Standesamt 2018 hat sich zum Ziel gemacht, in dieser Tradition eine gesellschaftliche Veränderung anzustoßen (siehe Forderungskatalog weiter unten in Kapitel 6).

## Möglichkeit 3: E-Mailunterschriften

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!*

## Möglichkeit 4: 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 Eingriffe<sup>12</sup> 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 von gewünschten Eingriffen. Dabei kann das Konzept des „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. Manche Leute bekommen Zugang zu den Maßnahmen, indem sie ihre Identität in einer binäreren Form präsentieren. Andere wiederum haben Ärzt\*innen und 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 Operationen auf Selbstzahler\*innenbasis vornehmen lassen. Das funktioniert, wenn Ärzt\*innen gefunden werden, die sich darauf einlassen. Das klappt meist 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. Einzelpersonen haben es trotzdem geschafft, sich nach oft monatelangen Kostenübernahmekämpfen mit Krankenkassen einen Teil oder den Gesamtbetrag einer Operation zurückzahlen zu lassen. Hierfür ist einiges an Energie und Recherche zu den Kostenübernahmeregelungen der jeweiligen Krankenkassen erforderlich.

Für die Zugänge ist es meist auch für abinäre Personen oft notwendig, sich die höchst fragwürdige Diagnose „F64.0 Transsexualismus“ nach ICD 10 der Weltgesundheitsorganisation (WHO)<sup>13</sup> 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 der Amerikanischen Psychiatrischen Gesellschaft (APA)<sup>14</sup> oder dem ICD11 (seit Juni 2018) möglich. Als Faustregel gilt, dass die neueren Versionen oft weniger pathologisierend formuliert sind als die älteren.

Aktuell werden die S3 Behandlungsleitlinien der AWMF (Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften) überarbeitet. Diese Richtlinien<sup>15</sup> haben eine hohe Relevanz für Behandelnde und für den MDK. Voraussichtlich wird die Versorgung von trans\* Personen darin bedarfsorientierter gestaltet als bisher. Es bleibt zu hoffen, dass dabei auch abinäre Personen und ihre spezifischen Interessen mitgedacht werden.

<sup>12</sup> 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 findet sich in den Quellen.

<sup>13</sup> Weitere Informationen zu der Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (kurz ICD) finden sich auf der Webseite des Deutschen Instituts für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI): [www.dimdi.de](http://www.dimdi.de)

<sup>14</sup> Weitere Informationen zu den Diagnosekriterien nach DSM 4 und 5 finden sich auf der Webseite der APA: [www.psychiatry.org](http://www.psychiatry.org)

<sup>15</sup> Weitere Informationen zu diesen Richtlinien finden sich auf der Webseite der AWMF: [www.awmf.org](http://www.awmf.org)

Abinäre Personen kämpfen gemeinsam mit binären trans\* Personen und inter\* Personen seit langem gegen diese Diagnosezwänge und die Pathologisierung ihrer Identitäten oder\_und 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. 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 die Gesundheitssysteme für die Person in Ihrer Beratung aufgrund vorangegangener Erfahrungen negativ besetzt sein können. 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.

**Informierter Konsens statt  
Zwangspathologisierung:  
In der Beratung können Sie abinäre  
Personen unterstützen, indem Sie selbst  
kein pathologisierendes Vokabular  
benutzen.**

# 6 Ausblick

Vieles ist zum Thema abinäre Personen in der Beratung im Umbruch. Gesellschaftlich, medizinisch und rechtlich gibt es momentan viele Entwicklungen, die für abinäre Individuen einiges an Potenzial für ein Leben mit weniger Diskriminierungserfahrungen bieten.

Zum Schluss gibt es hier einen Ausblick in verschiedene Entwicklungen und Projekte, die die Lebensrealitäten abinärer Menschen in naher Zukunft maßgeblich mitbestimmen werden.

## Ausblick 1

### **Gerichtsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 – 1BvR 2019/16**

„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.“

Der Gesetzgeber muss bis zum 31.12.2018 eine neue Regelung verabschieden, doch es bleibt fraglich, ob das geschehen wird. Auch die Richtung ist noch unklar. Wird es wirklich eine dritte Option geben, die von jedem Menschen frei gewählt werden kann, ohne dass in irgendeiner Weise medizinische Diagnosen Voraussetzung sind oder Ärzt\_innen über die Geschlechtszugehörigkeit entscheiden? Weiterführende Informationen und Aktuelles dazu findet sich auf der Webseite der [Dritten Option](#).

## Ausblick 2

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 Mantelgesetz zur Anerkennung und zum Schutz der Geschlechtervielfalt enthält.

## Ausblick 3

Für eine etwaige Neuregelung des TSG haben Laura Adamietz und Katharina Bager parallel, ebenfalls im Auftrag des BMFSFJ, das Gutachten „Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen“ einschließlich eines kompletten Gesetzentwurfs samt Begründung vorbereitet, der auf dem aktuellen Stand der Forschung ist und den Grund- und Menschenrechten der Betroffenen Rechnung trägt.

## Ausblick 4

### Aktion Standesamt 2018

Die Aktion fordert ein neues Personenstandsgesetz mit einem selbstbestimmten 3. Geschlechtseintrag.

Die Aktion benennt 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. Das Bundesverfassungsgericht hat uns Recht darin gegeben, dass Menschen nicht aufgrund ihrer Geschlechtsidentität diskriminiert und benachteiligt werden dürfen.

Deshalb fordern sie von dem neuen Gesetz:

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

Die Autor\*innen dieser Handreichung unterstützen die Forderungen der Aktion Standesamt.

**„Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.“** (1BvR 2019/16)

# 7 Fazit

Wir hoffen, dass wir mit dieser Broschüre 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 beratende Person 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. Achtsamkeiten in Bezug auf Sprache und gesellschaftlich vorgegebene binäre Grundannahmen können die von abinären Personen häufig erlebte Diskriminierung erheblich minimieren.

# 8 Quellen<sup>16</sup> / Literatur / Weiterführendes

## ☰ Sprache

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.

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

[www.lannhornscheidt.com/wp-content/uploads/2012/11/lann-interview-aep.pdf](http://www.lannhornscheidt.com/wp-content/uploads/2012/11/lann-interview-aep.pdf)

Genderwörterbuch [geschicktgendern.de](http://geschicktgendern.de)

16 Alle im Folgenden genannten Internetquellen wurden zuletzt am 10.07.2018 geprüft.

## **Gesetze und Reformbedarf**

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [gesetze-im-internet.de/agg](https://www.gesetze-im-internet.de/agg)

Personenstandsgesetz [gesetze-im-internet.de/pstg](https://www.gesetze-im-internet.de/pstg)

Namensänderungsgesetz [gesetze-im-internet.de/nam\\_ndg](https://www.gesetze-im-internet.de/nam_ndg)

TSG [gesetze-im-internet.de/tsg](https://www.gesetze-im-internet.de/tsg)

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

Ende des Stillstands? Gutachten fordern Reform des Transsexuellengesetzes.  
[queer.de/detail.php?article\\_id=28255](https://www.queer.de/detail.php?article_id=28255)

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

Bundesvereinigung Trans\* (BVT\*): Trans\*Beratung: Zum Reformbedarf der Beratung in Bezug auf trans. 2017. [bv-trans.de](https://www.bv-trans.de)

## **„Dritte Option“ – BverfG Urteil vom 10. Oktober 2017**

Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes zur Dritten Option. 2017.  
[www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010\\_1bvr201916.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html)

Stellungnahme der Bundesvereinigung Trans\* zur dritten Option:  
[www.bv-trans.de/wp-content/uploads/2018/03/BVT\\_2017\\_BVerfG-Stellungnahme\\_3.Option.pdf](https://www.bv-trans.de/wp-content/uploads/2018/03/BVT_2017_BVerfG-Stellungnahme_3.Option.pdf)

„Dritte Option“ – die Kampagne: [dritte-option.de](https://www.dritte-option.de)

Ghattas, Dan Christian: Interessiert an der Dritten Option? Fragen und Antworten zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Dritten Geschlechtseintrag vom 10.10.2017. 2018.  
[oiiGermany.org/interessiert-an-der-dritten-option](https://www.oiiGermany.org/interessiert-an-der-dritten-option)

## Weiterführende Literatur

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

TransInterQueer e.V.; TriQ informiert zum Thema Transgeschlechtlichkeit. Hinweise für Ärzt\_innen, Psycholog\_innen, Therapeut\_innen und andere Berufsgruppen aus dem Gesundheitswesen. 2013.

TransInterQueer e.V. Inter\* & Sprache  
[transinterqueer.org/unsere-publikationen](https://transinterqueer.org/unsere-publikationen)

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

[oiieurope.org](https://oiieurope.org)  
[oiigermany.org](https://oiigermany.org)

geschlechtsneutral Ø: Informationen zur Geschlechtsidentität „neutrois“  
[geschlechtsneutral.wordpress.com](https://geschlechtsneutral.wordpress.com)

Nicht-binär Wiki  
[nibi.space/start](https://nibi.space/start)

Trans\*Recht e.V.  
[trans-recht.de](https://trans-recht.de)

Abinär und inter\* Aktivist\*in Hida Viloría  
[hidaviloria.com](https://hidaviloria.com)

Thym, Cordula/Lampert, Katharina: Female to what the fuck. (Dokumentation) 2015.  
[www.ftwtf.net](https://www.ftwtf.net)

Aktion Standesamt 2018  
[aktionstandesamt2018.de/forderungen](https://aktionstandesamt2018.de/forderungen)

## **Empowernde Ressourcen**

### **Bücher**

- Feinberg, Leslie: Stonebutch Blues: A novel. 2012.  
(Deutsch: „Träume in den erwachenden Morgen“)
- Hoffman-Fox, Dara: You and Your Gender Identity: A Guide to Discovery. 2016.
- Singh, Anneliese: The queer & transgender resilience workbook
- Spoon, Rae/Coyote, Ivan E.: goodbye gender. 2015.
- Stryker, Susan: Transgender History. 2008.
- Vilorio, Hida: Born Both: An Intersex Life. 2017

### **Facebookgruppen**

- Deutschsprachige Enby/non-binary Menschen  
[www.facebook.com/groups/604237229743146](http://www.facebook.com/groups/604237229743146)
- Genderqueer Deutschland  
[www.facebook.com/groups/1403198366597306](http://www.facebook.com/groups/1403198366597306)

### **Tumblr-Seiten**

nb-stuff, enbian, typesofenbybabes, agenderbenders, enbieslovingenbies, assignedmale, nonbinary-culture, neutrois, safenonbinary, bi-binary, afab-ulous-agender, fatgqs, xenogenderpositivity, nonbinary-friend, exorsexistbullshit, nbwriting, shesaboyiknew, an-okay-enby, positivelyenby, nb-positivity-images, gendercensus, nonbinarynotandrogynous, agenderhelp, transnonbinarysupport, wedontcareaboutyourbinary, nb-posi, thenonbinarynetworkblog, fuckyourbinary, genderqueerspace, my-gender-is, nonbinarying, nb-positive, enby-positivity, gender-fluid-life, nonbinary-support.

## **Für inhaltliche Fragen und Anmerkungen**

**[abinaer@tutanota.de](mailto:abinaer@tutanota.de)**

## **Nachbestellung dieser Broschüre**

**[tin@q-nn.de](mailto:tin@q-nn.de)**



