

„Divers“ und jetzt?!

Eine Checkliste
für den Arbeitsalltag von Personaler*innen
und Arbeitgeber*innen



Landeskoordination
INTER*

Ein Kooperationsprojekt vom Duereen Netzwerk Niedersachsen e.V. und
Intergeschlechtliche Menschen Landesverband Niedersachsen e.V.



Vorwort

Intergeschlechtliche Menschen Landesverband Niedersachsen e.V. & Steuerungsgruppe der Landeskoordination Inter* NRW

Gibt es in Ihrem Unternehmen Maßnahmen für einen offenen Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt? Inzwischen sieht man immer häufiger in Stellenanzeigen „m, w, d“. Es bewerben sich also männliche, weibliche und intergeschlechtliche Bewerber*innen mit diversem Personenstand auf diese Stellen. So kommen zunehmend offen intergeschlechtlich lebende Menschen in Betriebe. Die Form der Ausschreibung ist gesetzlich vorgeschrieben, wichtige Konsequenzen werden jedoch häufig noch nicht umgesetzt und mitgedacht. Muss man sich in Ihrem Betrieb schlussendlich doch zwischen „Herr“ und „Frau“ entscheiden? Welche Schritte, Veränderungen und Umgangsformen sind notwendig, um geschlechterspezifischer Vielfalt gerechter zu werden und strukturelle Diskriminierungen abzubauen?

Die Steuerungsgruppe der Landeskoordination Inter* NRW und Intergeschlechtliche Menschen Landesverband Niedersachsen e.V. sind dankbar für die Entstehung dieser Broschüre, die genau hierzu wichtige Impulse und konkrete Anregungen gibt. Die Auseinandersetzung mit dieser Fragestellung stellt einen wichtigen Schritt für die Gleichstellung aller Geschlechter in der Arbeitswelt dar.

VACANT

Infos zum Weiterlesen

- VIMÖ – Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich; VARGES - Beratungsstelle für Variationen der Geschlechtsmerkmale (Hrsg.): Geschlechtervielfalt in Unternehmen – Ein Leitfaden für die Zusammenarbeit mit inter*, trans* und nicht-binären Menschen, 2022.
- PROUT AT WORK-Foundation (Hrsg.): HOW TO DIE DRITTE OPTION – M/W/D/X: ÜBER DAS RECHT AUF GESCHLECHT — IM ALLTAG UND AM ARBEITSPLATZ, 2021.
- Lisa de Vries et al: LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert, 2020.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf – Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen, 2020.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes, 2020.
- IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (Hrsg.): INTER* IM OFFICE?! – Die Arbeitssituation von inter*Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen, 2021. Es ist auch eine Zusammenfassung der Vorabergebnisse der Studie verfügbar.

Anlaufstellen

- Landeskoordination Inter* im Queeren Netzwerk NRW: info@lako-inter-nrw.de & www.lako-inter-nrw.de
- Landeskoordination Inter* im Queeren Netzwerk Niedersachsen: inter@qnn.de, www.qnn.de/inter/
- Intergeschlechtliche Menschen e.V. (bundesweit): beratung@im-ev.de, www.im-ev.de/beratung/
- TransInterQueer e.V. (bundesweit): inter@transinterqueer.org, www.transinterqueer.org/

Inter* – Was heißt das?

Intergeschlechtliche Menschen haben angeborene körperliche Geschlechtsmerkmale, die nicht als typisch männlich oder weiblich einzuordnen sind. Dies kann zum Beispiel die Chromosomen, die Geschlechtsorgane und/oder die Hormonproduktion betreffen. Intergeschlechtlichkeit gehört zu den Varianten der Geschlechtsentwicklung. Es gibt viele Formen von Intergeschlechtlichkeit, die bei der Geburt sichtbar oder erst im Laufe des Lebens erkannt werden.¹ Die WHO schätzt, dass etwa 1,7% der Bevölkerung eine Variante der Geschlechtsentwicklung haben.² Im Vergleich zur deutschen Gesamtbevölkerung entspricht das etwa der Bewohner*innenzahl von München.

Viele inter* Personen haben eine weibliche oder männliche, manche eine nicht-binäre³ Identität. Andere Menschen sind sich ihrer Intergeschlechtlichkeit gar nicht bewusst. Inter* Menschen können einen männlichen, weiblichen oder diversen Personenstand (m/w/d) bzw. einen offenen Personenstand haben. Nicht immer entspricht der Personenstand der eigenen Geschlechtsidentität.

Intergeschlechtlichkeit bedarf bis auf wenige Ausnahmen keiner Behandlung. Inter* Menschen wurden trotzdem nach einer medizinischen Diagnose oft hormonell und/oder chirurgisch behandelt. Ziel dieser Behandlung ist einen vermeintlich „eindeutig“ männlichen oder weiblichen Körper herzustellen. Diese folgenschweren Behandlungen waren nur in wenigen Fällen medizinisch notwendig und wurden häufig ohne informierte Einwilligung der Betroffenen durchgeführt – meist schon im Säuglings-, Kindes- oder Jugendalter. Seit 2021 werden Kinder mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung in Deutschland vor geschlechtsverändernden operativen Eingriffen gesetzlich geschützt (§1631e BGB). Dennoch ist leider anzunehmen, dass Menschen versuchen, dieses Gesetz zu umgehen. Auch Maßnahmen, die vom §1631e BGB nicht abgedeckt sind, können die körperliche und psychische Unversehrtheit von inter* Menschen verletzen.

¹ Video „Biologische Geschlechtsentwicklung des Menschen: <https://www.youtube.com/watch?v=DFWmG3jSQY0>“

² Hauck, Lena/Hertha Richter-Appelt/Katinka Schweizer (2019), Zum Problem der Häufigkeitsbestimmung von Intergeschlechtlichkeit und Varianten der Geschlechtsentwicklung: Eine Übersichtsarbeit, Zeitschrift für Sexualforschung, Jg. 32, H. 02, S. 80–89.

³ „Nicht-binär“, „non-binary“ oder auch „genderqueer“ sind Selbstbezeichnungen für eine Geschlechtsidentität, die sich nicht in der Gegenüberstellung von Mann oder Frau beschreiben lässt. Damit kann eine Geschlechtsidentität „zwischen“, „sowohl-als-auch“, „weder-noch“ oder „jenseits von“ männlich und weiblich gemeint sein. Quelle Regenbogenportal: https://www.regenbogenportal.de/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=24&cHash=6bdc8229e7b44478dd6387be260fae4

Rechtliche Grundlagen für den Arbeitsalltag



Geschlechtseintrag divers

Nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wurde Ende 2018 der Geschlechtseintrag „divers“ als dritte Option neben „männlich“ und „weiblich“ eingeführt. Außerdem besteht die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag offen zu lassen. Inter* Menschen können selbst bestimmen, ob sie einen weiblichen, männlichen, diversen oder offenen Personenstand führen möchten.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG soll vor Diskriminierung, insbesondere am Arbeitsplatz und in anderen Bereichen des Alltags schützen. Inter*spezifische Diskriminierungen fallen unter „Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ und sind laut AGG verboten. Dazu zählen unter anderem die Verweigerung der Verwendung des gewählten Vornamens z.B. auf Namensschildern, in E-Mailadressen etc., sowie die Verweigerung des Zugangs zu der Geschlechtsidentität angemessenen Toiletten.

***Vor diesem
komplexen Hintergrund
ist es wichtig,
im Bewerbungsverfahren
und Arbeitsalltag
Hürden für inter* Menschen abzubauen.
Hier finden Sie Möglichkeiten,
um solidarisch zu handeln.***



Checkliste

Bewerbungsverfahren inter*inklusiv gestalten

- Achten Sie auf inklusive und geschlechtergerechte Sprache in Stellenausschreibungen.⁴
- Nennen Sie in Stellenausschreibungen die Personenstände "männlich", "weiblich", "divers" und "ohne Geschlechtseintrag" (m/w/d/x).
- Führen Sie Bewerbungsverfahren möglichst anonymisiert durch.
- Verzichten Sie auf Bewerbungsfotos und weisen Sie in der Stellenausschreibung darauf hin.
- Die Nennung von "divers" sollte nicht nur eine rechtliche Absicherung sein. Seien Sie offen für Bewerber*innen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität.
- Machen sie es zum Standard, dass sich im Bewerbungsgespräch alle Mitglieder des Auswahlremiums mit Namen und gewünschter Ansprache vorstellen. Fragen Sie, wie der*die Bewerber*in angesprochen werden möchte.
- Schulen Sie Ihre Personalabteilung in Bezug auf geschlechtergerechte Sprache und diskriminierungssensiblen Umgang mit Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen.
- Achten Sie schon bei der Konzeption des Bewerbungsverfahrens darauf, dass Ihr Auswahlgremium geschlechtergerecht und diversitätssensibel besetzt ist.⁵

⁴ Hinweise dazu finden Sie z.B. in der Checkliste für geschlechtergerechte Stellenanzeigen der Universität Duisburg Essen: https://www.gleichstellung.wiwi.uni-due.de/fileadmin/fileupload/GLEICHSTELLUNG/Checkliste_geschlechtergerechte_Stellenanzeige_final_geaendert_Juli_2021.pdf

⁵ Mehr dazu in der Handreichung Gendergerechte und diversitätssensible Führungskultur von der Landeskonferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten: https://www.uni-frankfurt.de/91843300/lakof_handreichung_gendergerechte-und-diversitaetssensible-fuehrungskultur.pdf

Arbeitsalltag inter*inklusiv gestalten

- Machen Sie geschlechtliche Vielfalt selbstverständlich zum Thema in der Belegschaft und in der Geschäftsführung – indem Sie z.B. regelmäßig Informationen zum Thema anbieten, Gremien und Unternehmensmedien vielfältig gestalten, etc.
- Sensibilisieren Sie sich für das Thema Geschlecht innerhalb des Betriebs (z.B.: Wo gibt es Andersbehandlungen auf Grund des Geschlechts?).
- Nutzen Sie geschlechtergerechte Sprache in interner und externer Kommunikation.
- Stellen Sie Ihren Mitarbeiter*innen frei, Arbeitskleidung so zu wählen, wie es ihrem Geschlechtsempfinden entspricht.
- Wenn Ihr Unternehmen über einen Verhaltenskodex verfügt, thematisieren Sie dort Queer*freundlichkeit und den offenen Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt.
- Aktualisieren Sie nach Personenstandsänderung unkompliziert Personalakten und den Onlineauftritt Ihres Teams. Stellen Sie Beschäftigungsdokumente wie z.B. Gehaltsabrechnung und Arbeitszeugnis mit richtigem Namen und richtiger Anrede aus.
- Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeiter*innen ihren gewählten Namen und ihre gewünschte Ansprache auf Visitenkarten, Namensschildern, E-Mail-Adressen etc. unkompliziert zu ändern – ggf. auch ohne bzw. vor einer Personenstands- und Passänderung.
- Wenn es nötig ist einen alten Namen weiterzuführen (weil er z.B. noch den Ausweisdokumenten entspricht), stellen Sie sicher, dass er nur in internen Formularen und in der Kommunikation mit den Sozialversicherungen genutzt wird.
- Richten Sie geschlechterbefreite WCs ein, die von Menschen ungeachtet ihres Geschlechts genutzt werden können.⁶
- Achten Sie darauf, dass auch Ihre Betriebsärzt*innen für einen sensiblen Umgang mit inter* Personen geschult sind. Stellen Sie sicher, dass Mitarbeiter*innen frei wählen können, von welchen Ärzt*innen sie untersucht werden.⁷
- Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter*innen dabei sich zum Thema geschlechtliche Vielfalt zu vernetzen.

⁶ <https://www.regenbogenportal.de/informationen/toiletten-und-umkleiden-fuer-alle-geschlechter>

⁷ <https://www.die-neue-welle.de/im-blickpunkt/freie-arztwahl-wann-einschraenkungen-bestehen>

Impressum

Landeskoordination Inter*NRW c/o Queeres Netzwerk NRW

Lindenstraße 20
50674 Köln
+49 (0)221 – 35656570
info@lako-inter-nrw.de
www.lako-inter-nrw.de

Queeres Netzwerk Niedersachsen Landeskoordination Inter*

Volgersweg 58
30175 Hannover
inter@qnn.de

<https://qnn.de/inter/>

Redaktion:

Lou Martin, Anjo Kumst, Michael Rogenz



Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung



Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

