

Nicht-Binäre Identitäten

Rechtliche Fragen um die geschlechtliche Identität und wie die Gesellschaft damit umgeht

von Ulrike Schultz



Ulrike Schultz ist Juristin und Akademische Oberrätin an der FernUniversität in Hagen a.D.

1. Einleitung

In diesem Artikel geht es um Transgender und Inter*, d.h. alle Menschen, die nicht »cisgender« sind: So werden die bezeichnet, bei denen die Geschlechtsidentität mit ihrem körperlichen Geschlecht übereinstimmt¹, bzw. dem, was ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Es geht also primär nicht um die sexuelle Orientierung.² Nach internationalen Studien und Daten aus Deutschland sind 0,33 bis 0,61 % der Bevölkerung Transsexuelle³; das Bundesverfassungsgericht zitiert in seinem Beschluss vom 10. Oktober 2017 Literatur, die von 0,2 Prozent Personen der Kategorie Inter/Divers in Deutschland ausgeht.⁴

Neben vielen privaten Websites und Gruppierungen, die der Information und Selbsthilfe dienen, werden Anliegen von

Trans und Inter durch die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität vertreten.⁵

Es gibt bisher keine einheitlichen Begriffe zu Trans und Inter. Die Verwendung einzelner Sprachformen ist zum Teil inkonsequent. Hier werden variierend die Begrifflichkeiten eingesetzt, die ich in den verschiedenen Veröffentlichungen gefunden habe.⁶

Zur Entwicklung der Rechtslage

Für Transgender- und Inter*Personen gab es lange keine Regelungen, die ihnen das Leben entsprechend ihrer gefühlten Identität ermöglicht und erleichtert hätten. Nach langen gesellschaftlichen Diskussionen wurde 1980 das Transsexuellengesetz verabschiedet. Es trat am 1.1.1981 in Kraft und sollte Menschen die Möglichkeit

Leitsätze des BVerfG-Urteils vom 10. Oktober 2017:

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.

geben, rechtlich die zu ihrer empfundenen Geschlechtsidentität passende Geschlechtsrolle einzunehmen, abweichend von ihrem ursprünglich medizinisch-formaljuristisch festgestellten Geschlecht.

Vorausgesetzt für eine Statusänderung nach dem Personenstandsgesetz war allerdings eine »geschlechtsangleichende« Operation. Das Gesetz war also dem binären Denken im Mann-Frau-Schema als Geschlechtsidentität verhaftet, die grundsätzlich unabänderbar sein sollte. Damit regelte aus heutiger Sicht das Gesetz Transsexualität – oder besser: Transidentität – noch unvollständig, und es bedurfte einer Reihe von Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, um es der gesellschaftlichen Bewusstseinsentwicklung anzupassen. Einige dieser Entscheidungen befassten sich zunächst mit Namensänderungen und Anpassungen des Personenstandsgesetzes. Durch Beschluss vom 27. Mai 2008 (1 BvL 10/05) wurde festgestellt, dass es einem verheirateten Transsexuellen nicht zumutbar sei, sich für seine rechtliche Anerkennung im neuen Geschlecht von seinem Ehegatten scheiden zu lassen. Am 11. Januar 2011 entschied das Gericht (1 BvR 3295/07), dass ein Verstoß gegen die allgemeine Handlungsfreiheit und die Menschenwürde (Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) vorliegt, wenn eine transsexuelle Person eine eingetragene Lebenspartnerschaft zur rechtlichen Absicherung ihrer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft nur begründen kann, wenn sie sich zuvor einem die äußeren Geschlechtsmerkmale verändernden operativen Eingriff unterzogen hat. Die letzte Änderung des Transsexuellengesetzes zum 1. Oktober 2017 durch das Gesetz zur Einführung des Rechts auf Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts betraf die Anpassung an das Lebenspartnerschaftsgesetz.

Erst am 10. Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht im Verfahren zur »dritten Option« die Möglichkeit der Eintragung »divers« für intersexuelle Menschen im Personenstandsregister ermöglicht (1 BvR 2019/16). Seit 1.1.2019 gilt das neue Personenstandsgesetz.⁷

Konstanze Plett, Professorin an der Universität Bremen, war zusammen mit Friederike Wapler Mitautorin der Verfassungsbeschwerde und Verfahrensbevoll-

mächtigte im Verfahren zur »Dritten Option«. Sie hat sich in vielfältiger Weise für transgender/transidentitäre und Inter*-Personen eingesetzt und ist im Jahr 2019 dafür mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet worden.

Gesellschaftliche Wahrnehmung

Trotz der rechtlichen Änderungen, die eine zum Teil schwierige gesellschaftliche Diskussion nachzeichneten, ist der Weg für Transsexuelle/Transidentitäre und intersexuelle Personen immer noch steinig. Viele scheuen ihr Coming-Out, auch wenn die öffentliche Diskussion sich in den letzten zehn Jahren geöffnet hat. Vorreiter waren Schwule und Lesben. Ein wichtiger Schritt war getan, als sich Prominente zu ihrer Homosexualität bekannten: z.B. 2001 Klaus Wowereit, der damalige Regierende Bürgermeister von Berlin. Als hinter seinem Rücken über seine sexuelle Ausrichtung gewispert wurde und ihm politischer Schaden drohte, verkündete er öffentlich: »Ich bin schwul, und das ist gut so«, ein Satz »für die Ewigkeit«, wie es in manchen Kommentaren hieß, der ein gesellschaftliches Umdenken beflügelte. Kurz darauf wurde Guido Westerwelle Parteichef der FDP und später Außenminister und ging nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eine Lebenspartnerschaft mit seinem Partner ein. Inzwischen haben wir einen Gesundheitsminister, der seinen Partner nach dem Gesetz zur Einführung des Rechts auf Eheschließung von Personen gleichen Geschlechts geheiratet hat.

Im Juni 2014 wurde publik, dass sich ein Richter des Bundesgerichtshofs geschlechtsangleichender Maßnahmen und der Namens- und Personenstandsänderung unterzogen hat. Der BGH verlautbarte nüchtern, dass dies eine Privatangelegenheit sei, ein reiner Formalakt, der wie eine Namensänderung bei der Eheschließung behandelt werde,⁸ ein weiterer Fall einer hochrangigen Persönlichkeit, mit wichtiger Signalwirkung.

Die Medien haben sich in den letzten Jahren zunehmend mit gesellschaftlichen und auch medizinischen Problemen⁹ von Transidentitären befasst. Am 26. Juli 2020 wurde in der ARD der Dokumentationsfilm »Herr Pfarrer ist jetzt Pfarrerin« gesendet.¹⁰ Er behandelt die Probleme Trans-

identitärer im Prozess der Selbstfindung und auch die Diskriminierungen, denen sie ausgesetzt sein können.¹¹

2. »Personenstand: divers. Gleichstellung weiterdenken«

Die weiterhin bestehenden gesellschaftlichen Defizite in der Wahrnehmung und Akzeptanz von Trans- und Intersexuellen waren Anlass für eine Tagung in der Fern-Universität in Hagen am 25.06.2020 zum Thema »Personenstand: divers. Gleichstellung weiterdenken«. Als Untertitel folgte: »Weiblich, männlich, divers, keine Eintragung – die Reform des Personenstandsgesetzes lässt seit Dezember 2018 vier Optionen zu, das Geschlecht zu erfassen.« Die aus den Reformen des Personenstandsgesetzes erwachsenen Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik sollten diskutiert werden. Was bedeutet die Einführung von »divers« als dritter Option des Geschlechtseintrags (PStG § 45b), wenn Gleichstellung gesetzlich explizit als »Gleichstellung von Männern und Frauen« formuliert ist? Wie kann Gleichstellung geschlechtliche Vielfalt und Selbstbestimmung unterstützen?¹²

In ihrer Einleitung betonte die Rektorin der FernUniversität, Ada Pellert: »Die Geschlechtervielfalt ist selbstverständlich auch Realität an Hochschulen. Aus diesem Grund tragen Hochschulen als öffentlich-rechtliche Organisationen die Verantwortung, Hochschulangehörigen und Studierenden diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen ... Die Reform führt es uns erneut deutlich vor Augen, wie elementar die Ordnung der Zweigeschlechtlichkeit unsere Institutionen, unsere administrativen Abläufe sowie unser Denken und Sprechen strukturiert.« Die Fachtagung bot damit auch die Gelegenheit, über die Konsequenzen der Reform des Personenstandsgesetzes für die gesamte Hochschule nachzudenken und zu diskutieren.

3. Transidentität und Trans*Diskriminierung an Hochschulen – wie anreden?

Ich habe auf der Tagung René_Rain Hornstein gesprochen. Er hat sich intensiv damit befasst, wie Trans*Diskriminierung an Hochschulen abgebaut werden

kann, wie Hochschulen für trans- und intergeschlechtliche sowie nicht-binäre Menschen inklusiv gestaltet werden können. René_Rain Hornstein bevorzugt in der Anrede die Verwendung von »em« als nicht-binärem Neopronomen statt des herkömmlichen er oder sie, gibt auch auf der Webseite weitere Beispiele entsprechender Wortneuschöpfungen dafür an, die statt der herkömmlichen Personalpronomen eingesetzt werden können, um Trans* Menschen nicht binär zu kategorisieren.¹³ Verwendet werden inzwischen neben em auch hen, per, nin oder xier/sier, sowie ecs/ex und x¹⁴. Die verschiedenen Sprachformen zeigen das Ringen um Anerkennung der jeweils eigenen Besonderheit. Andere Transgender Personen bevorzugen aber auch die eindeutige Ansprache als Frau oder Mann.¹⁵ In den USA wird seit einiger Zeit insbesondere im akademischen Bereich in Schreiben und e-mails zunehmend darauf hingewiesen, welche Anrede erwünscht ist [they/she] oder [they/he], eine Praxis, die jetzt auch gelegentlich in Deutschland angewandt wird.

Hornstein hat sich mit den unterschiedlichen Arten von Diskriminierung von Transmenschen an Hochschulen befasst: Diskriminierung von Person zu Person, institutionelle Diskriminierung durch Richtlinien und Verwaltungsvorschriften sowie in den Abläufen und institutionelle Diskriminierung auf kultureller/struktureller Ebene. Er hat dazu u.a. im Themenheft »Trans* und queere Perspektiven« des Feministischen Geo-RundMails Nr. 82/2020¹⁶ veröffentlicht und einen Artikel »Transdiskriminierung an Hochschulen abbauen. Inter*sektionale Transverbündetenschaft für gleiche Teilhabe an Hochschulen«¹⁷ geschrieben. Zum Thema gibt es auch eine Broschüre »Inter* und Trans* an der Hochschule. Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen«, herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft trans*emanzipatorische Hochschulpolitik und der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität.¹⁸

Nachdenklich stimmt mich, dass zwar ab den 1990er Jahren in der Genderforschung und den Gender Studies Geschlecht dekonstruiert worden ist, in den Diskussionen zu Trans* und Inter es aber

– wie ich es wahrgenommen habe – zum Teil wieder rekonstruiert und in einer Vielfalt von Erscheinungsformen mit besonderer Bedeutung aufgeladen wird.

Die Frage ist, wie trans*gerechte Lehre und Forschung aussehen kann. Das Thema Transidentität ist insgesamt in der Bildungsarbeit angekommen. Es gibt eine Reihe von Schriften und Lehrmaterialien vor allem für den Schulunterricht.¹⁹

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen²⁰ hat ein Positionspapier »Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik«²¹ herausgegeben, in dem sie im Kapitel »Eindeutig queer« gegen Homo-, Trans- und Interfeindlichkeit sowie Heteronormativität an Hochschulen Stellung bezieht, eine Wertschätzung geschlechtlicher Vielfalt mit einer zu einem Paradigmenwechsel führenden kritischen Reflexion der zweigeschlechtlichen Norm fordert und darauf hinweist, dass Inter*- und Trans*-Studierende einem erhöhten Risiko sexualisierter Diskriminierung ausgesetzt seien.

Am Margherita-von-Brentano Zentrum der Freien Universität in Berlin ist ein Forschungsschwerpunkt »Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext« eingerichtet²², der jegliche Form von sexualisierten Übergriffen in Geschlechterverhältnissen erfasst. Die Projektbeschreibung weist darauf hin, dass Hochschulen sich als weitgehend diskriminierungsfreie Orte der Forschung, Lehre und kritischen Reflexion sehen, was eine Thematisierung des Problems im universitären Kontext erschwert, obwohl die hierarchischen, von Abhängigkeiten geprägten Strukturen Übergriffe ermöglichen, wenn nicht sogar fördern.

4. Diskriminierung intergeschlechtlicher Menschen im Arbeitsleben

Am Ende des Jahres 2020 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Studien und Rechtsgutachten zur Diskriminierung von intergeschlechtlichen Menschen im Arbeitsleben wegen ihrer geschlechtlichen Identität vorgelegt. Anlass dafür war, dass bei öffentlichen und privaten Arbeitgebenden auch drei Jahre nach

dem wegweisenden Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Einführung eines Personenstands »divers« im Personenstandsrecht Nachholbedarf im Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt bestand. Die Studien sind über die Website der Antidiskriminierungsstelle abrufbar:²³ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2020/20201112_Fachtagung_Dritte_Option.html.

5. Einführung in die Queer-Theory – das Beispiel der FernUniversität

Seit 15.02.2021 stehen auf der Website der FernUniversität Videos zur Einführung in die Queer-Theory als Open Educational Resources (OER) der Öffentlichkeit unter folgendem Link zur Verfügung: e.feu.de/queer-theory-videos. Gastprofessor*in Antke Antek Engel (Lehrgebiet Bildung und Differenz) hat die Videos zusammen mit den Berliner Filmemacher*innen Tali Tiller und Magda Wystub (Filmfetch) erstellt. »Die drei kurzen Videos präsentieren in künstlerisch-experimenteller Weise Queer-Theorie als eine spezielle Form des Differenzdenkens und der Herrschaftskritik. Zu diesem Zwecke lenken die Videos besondere Aufmerksamkeit auf die Verwicklungen von Macht und Begehren.«²⁴ Unter den Titeln KÖRPER, FIGURATIONEN und WELTEN eröffnen sich Einblicke in die Themen Geschlechtersozialisation, Sprache und Repräsentation sowie »soziale und planetarische Ungleichheitsverhältnisse«. »Es spannt sich ein Bogen vom ›doing sex_gender‹ über die Kritik an Hetero- und Homonormativität bis zum posthumanen Humusdenken der Technowissenschaften.«

Fazit: Die eingengegte Einpassung von Menschen in Heteronormativität hat sich im Laufe der letzten beiden Jahrzehnte geöffnet. Dennoch gibt es weiterhin Friktionen in der gesellschaftlichen Wahrnehmung und Behandlung von Geschlechtlichkeiten und sind weitere Anpassungen mit Änderungen von rechtlichen Regelungen und Verwaltungsvorschriften zur Unterstützung einer entspannten Akzeptanz erforderlich.²⁵ ■

Der Artikel beruht auf einer Veröffentlichung in: Berghahn, Sabine und Schultz, Ulrike, Hrsg.: *Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsaufträge*, Hamburg: Dashöfer Verlag, Ergänzungslieferung Mai 2021. ISBN 978-3-931832-44-5

Anmerkungen

1 <https://www.gender-nrw.de/cis-gender/> alle Links wurden am 03.12.2021 überprüft.

2 Bezogen auf LGBTIQ+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex or Questioning), die in diesem Zusammenhang häufig gebrauchte Abkürzung, geht es nur um TIQ+.

3 <https://www.aerzteblatt.de/archiv/59749/Transsexualitaet-Transidentitaet-Was-ist-weiblich-was-maennlich>.

4 1 BvR 2019/16, Rn. 10; https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html.

5 <https://www.dgti.org>.

6 Vgl. auch die Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu »Frau – Mann – Divers: Die »Dritte Option« und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz«. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html.

7 Vgl. Mangold, Anna Katharina; Markwald, Maya und Cara Röhner: Rechtsgutachten zum Verständnis von »Varianten der Geschlechtsentwicklung« in § 45b Personenstandsgesetz, vom 02.12.2019, in dem sie feststellen, dass »Varianten der Geschlechtsentwicklung« ... zu bestimmen [sind] mit Blick auf somatische und psychosoziale Aspekte. Der selbstempfundene Geschlechtsidentität und dem Anspruch auf gleiche Anerkennung der eigenen Geschlechtsidentität ist in der Auslegung des einfachgesetzlichen Begriffs stets Rechnung zu tragen, weil andernfalls die verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht eingehalten würden. Auch Transgeschlechtlichkeit und nicht binäre Geschlechtsidentität sind von dem Begriff »Varianten der Geschlechtsentwicklung« umfasst.« <https://genderblog.hu-berlin.de/auslegungsfragen-personenstandsrecht/>.

8 <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/bgh-richter-schmidt-raentsch-geschlechtsumwandlung/>.

9 <https://www.aerzteblatt.de/archiv/59749/Transsexualitaet-Transidentitaet-Was-ist-weiblich-was-maennlich>. An der Fachhochschule Dortmund läuft ein Projekt InTraHealth (01.09.2019 – 31.08.2022) zur »Verbesserung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung für inter- und transgeschlechtliche Menschen durch Abbau von Diskriminierung als versorgerseitiger Zugangsbarriere«. Es wird eine interaktive Online-Selbstlernumgebung für Gesundheitsfachkräfte entwickelt, die so gezielt sensibilisiert werden sollen, damit sich die medizinische Versorgungsqualität und -zufriedenheit für inter* und trans Personen verbessert. <https://www.fh-dortmund.de/intrahealth>.

10 Bis zum 25. Juli 2021 in der ARD Mediathek abrufbar.

11 Biografische Veröffentlichungen Transidentitärer u.a. Lessenich, Jan: Die transzendierte Frau. Eine Autobiografie. Gießen: Psychosozial-Verlag 2012; Helga F. mit Sabine Weigand: Helga: Als es noch keine Worte dafür gab – Mein Weg vom Mann zur Frau. Merzig. Krüger Verlag, 2. Aufl. 2016, auch erhältlich über die

Bundeszentrale für politische Bildung; Giese, Linus: Ich bin Linus. Wie ich der Mann wurde, der ich schon immer war. Rowohlt Taschenbuch 2020.

12 Die Tagung wurde veranstaltet von der Gleichstellungsstelle der FernUniversität mit Prof.* Dr.* Katharina Walgenbach, Professur Bildung und Differenz, und der Gastprofessor*in Dr.* Antke Antek Engel, Gastprofessur für Gender und Queer Studies. <https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/veranstaltungen/fachtagungpersonenstand.shtml>.

13 <http://thornstein.de/>.

14 Vgl. dazu den Artikel von Lann Hornscheidt, die ex-bevorzugte: Sprachliche Aspekte rechtlicher Gleichstellung. Zur Relevanz sprachlicher Veränderungen für anti-genderistische gesellschaftliche Veränderungen. 54. Ergänzungslieferung des Rechtshandbuchs für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Mai 2015, abrufbar im Portal www.dasgleichstellungswissen.de. Lann Hornscheidt bezeichnete sich zur Zeit ihrer Professur an der HU in Berlin als Profx. Inzwischen hat sie sich von der -x Konstruktion abgewandt und verwendet »ens«. <https://www.lannhornscheidt.com/>. Der Beitrag ist in der ARD Mediathek und bei YouTube abrufbar.

15 Vgl. z.B. die Ausführungen von Phenix Kühnert <https://www.zeit.de/video/2020-09/6187973697001/z2x-festival-lass-uns-sprache-aendern> <https://www.thisisanewayne.com/news/2020/02/18/ich-bin-phenix-und-das-ist-meine-geschichte-zumind-est-ein-teil/>.

16 »Hochschulpolitische Interventionen für TIN-klusivere Räume« (TIN steht for trans*, inter* und nicht binäre Identitäten), S. 6–17 (zusammen mit Alexis Mertens und Lee Gerlach) mit dem Vorschlag einer Richtlinie zur Änderung von Namen und Geschlechtseintrag, ggf. Anrede und Pronomen an der Hochschule und einem Formular zur Änderung von Namen und registriertem Geschlecht in hochschulinternen Datenbanken sowie auf von der Hochschule ausgestellten und auszustellenden Dokumenten.

17 In: Darowska, Lucyna (Hrsg.) Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule. Bielefeld: transcript. Vgl. auch <http://rhornstein.de/publikationen/> Ein Vortrag zum Thema »Der getrans*te Elfenbeinturm – Was kennzeichnet eine trans*gerechte Hochschule und Lehre? vom 07.02.2018 an der TU Köln ist bei YouTube eingestellt, das dazu gehörige Thesenpapier lässt sich googlen und aus dem Internet herunterladen.

18 <http://ag-trans-hop.org/>.

19 Z.B. Wedl, Juliette und Spahn, Angelika (Hrsg.): Schule lehrt/lernt Vielfalt. Bd. 1 Praxisorientiertes Basiswissen und Tipps für Homo- Bi-, Trans- und Inter*Freundlichkeit in der Schule. Göttingen: Edition Waldschlösschen Materialien 18, 2018; dies.: Schule lehrt/lernt Vielfalt. Bd. 2 Material und Unterrichtsbausteine für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Schule Göttingen: Edition Waldschlösschen Materialien 22, 2. Aufl. 2020. <https://www.waldschloesschen.org/de/publikationen.html>. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/>

was-wir-machen/projekte/projekte-node.

21 <https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf>.

22 <https://www.mvbz.fu-berlin.de/forschung/forschungsschwerpunkt/index.html>.

23 Studie »Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber*innen«. Rechtsgutachten »Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes«. Studie »Inter* im Office?!« Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf (antidiskriminierungsstelle.de).

24 <https://www.fernuni-hagen.de/bildungswissenschaft/bildung-differenz/video-audio/queer-theory-videos/index.shtml>.

25 Mit kulturellen und gesellschaftlichen Facetten von Diversität und Identität setzt sich intensiv der im Herbst 2021 auf die Shortlist des Deutschen Buchpreises aufgenommene Roman von Mithu Sanyal: Identitti (München: Carl Hanser Verlag) auseinander.