

Mai 2023

## **Positionspapier der KostA NRW**

Autorinnen: Petra Lambrich, Maria Brinkmeyer, Laura Walter, Siân Birkner

### **Regelungen zur Ermöglichung von Namens- und Personenstandsänderungen vor rechtskräftigem Beschluss des Amtsgerichts**

Sowohl wissenschaftlich wie juristisch ist Geschlechtervielfalt inzwischen ein anerkannter Fakt. Intergeschlechtlichkeit sprengt den Rahmen der Annahme, dass Geschlecht binär Männlichkeit und Weiblichkeit bedeutet. Juristisch wird dieser Erkenntnis seit 2019 mit dem Geschlechtseintrag 'divers' Rechnung getragen. Auch unabhängig von körperlichen Anlagen gibt es Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt fremdbestimmten Geschlecht zusammenfällt oder gänzlich nicht in die binäre Geschlechterordnung passt. Dies ist bei trans\* und nicht-binären Personen der Fall.

Für die Betroffenen birgt dies ein großes Diskriminierungspotential. Im Alltag, im Bekannten-, Freundes- und Familienkreis als auch im Kontext von Beruf und Hochschule erleben trans\*, inter und nicht-binäre Personen, kurz TIN\* Personen, regelmäßig auf verschiedenen Ebenen Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt (vgl. European Union Agency for Fundamental Rights, 2020). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weist auf den dringenden Bedarf zur gesellschaftlichen Entwicklung eines modernen Verständnisses von Geschlecht hin und bemerkt: "Insbesondere die Erfahrungen von Trans\* und Inter\*Personen führen das Diskriminierungspotential der tief verankerten binären Vorstellung von Geschlecht vor Augen" (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2017).

Mangels spezieller Anlaufstellen für Betroffene an Hochschulen beraten auch Gleichstellungsbeauftragte bei Problemen und Anliegen zum Thema

Geschlechtervielfalt. Themen dieser Beratungen sind beispielsweise der Mangel an geschlechtsneutralen Toiletten oder die Änderung des Personenstands. An den Hochschulen in NRW fehlen bislang einheitliche Vorgaben und Regelungen für einen diskriminierungsfreien Umgang mit Geschlechtervielfalt und für den Großteil der Hochschulen besteht hier großer Aufholbedarf.

Viele Studierende und an der Hochschule Beschäftigte sind mit einem Namen (kann Vor- und Nachnamen betreffen) in das Hochschulsystem eingetragen, welcher nicht mit ihrer tatsächlichen Identität übereinstimmt. Dieser Umstand begünstigt Diskriminierung und Zwangsausings. In Prüfungssituationen, Email-Ansprachen oder an anderen Stellen im Hochschulalltag wird die Ausweisung der eigenen Person regelmäßig verlangt und zwingt Menschen dazu, ihrem Umfeld die eigene Identität zu präsentieren und sich damit in unangenehme, belastende oder teilweise gefährliche Situationen zu begeben. Eine Personenstandsänderung kann ein sehr langwieriger (teilw. mehr als drei Jahre) und mental schwieriger Prozess sein. Innerhalb dieser Zeit sind jegliche amtliche Dokumente noch nicht geändert worden (dgti e. V., 2017).

Die aktuelle Vorgehensweise an Hochschulen in solchen Fällen ist uneinheitlich. Während vereinzelt bereits niedrigschwellige Änderungen beispielsweise per Selbsterklärung möglich sind, fordern andere Hochschulen einen Antrag auf Basis des dgti-Ergänzungsausweises oder haben gar kein System zur Unterstützung der Personenstandsänderung etabliert. Wir als KostA NRW halten die Verwendung des dgti-Ergänzungsnachweises für keine ausreichende Lösung, da dieser anders als ein hochschulinternes Formular ebenfalls zum Aufbau diskriminierender Hürden führt. Der Hinweis oder das "Warten" auf das von der Ampelkoalition angekündigte Selbstbestimmungsgesetz (vgl. Koalitionsvertrag SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, 2021, S. 95: "*Dazu gehören ein Verfahren beim Standesamt, das Änderungen des Geschlechtseintrags im Personenstand grundsätzlich per Selbstauskunft möglich macht*") reicht nicht aus und kann eine zügige und einheitliche Lösung für Hochschulen in NRW nicht ersetzen.

Für viele TIN\*Personen ist die Universität derzeit leider kein Raum für Toleranz, Akzeptanz und Wertschätzung (Englmaier 2021). In der Praxis der Gleichstellungsarbeit erfahren wir, dass an vielen Stellen keine alternativen Geschlechterkategorien zusätzlich zu "männlich" und "weiblich" angeboten werden oder Informationen zur Personenstands- und Namensänderung vorliegen. Auch geschlechtsneutrale Toiletten, Umkleiden oder ähnliche Maßnahmen finden sich nur an wenigen Hochschulen und basieren häufig auf dem Engagement der Studierendenschaft. Die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Personenstandsänderung ist von zentraler Bedeutung, wenn es um die Anerkennung und Gleichstellung von geschlechtlich vielfältigen Lebensweisen geht.

Wir schließen uns den *Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte* der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) an, „dass die Hochschule hierfür ein abgestimmtes Verfahren entwickelt und dieses Verfahren an geeigneten Stellen bekannt gibt. Um den Prozess transparent und niedrigschwellig zu gestalten, sollten alle damit betrauten und darin involvierten Arbeitsbereiche identifiziert und zusätzlich eine klar definierte Anlaufstelle eingerichtet werden, die das Verfahren

verantwortlich koordiniert. Dabei soll sichergestellt werden, dass die Bedarfe unterschiedlicher Statusgruppen abgedeckt sind“ (bukof, 2020).

Da die Umsetzung dieser Handlungsempfehlung von dem Wohlwollen und Einsatz einzelner Entscheidungsträger\*innen an Hochschulen abhängig ist, **fordern wir als KostA NRW landesweit geltende Regelungen zu Personenstandsänderungen (wie Vor-, Nachname und Geschlechtseintrag) für alle Hochschulen. Dazu dienen soll die Integration der Thematik in das Hochschulgesetz NRW sowie in das Gesetz über die Kunsthochschulen des Landes NRW.** Die Berücksichtigung im Gesetz soll die Namens- und Personenstandsänderung für alle Statusgruppen an den Hochschulen auch vor rechtskräftigem Beschluss des Amtsgerichts ermöglichen und erleichtern. Zusätzlich soll der Geschlechtseintrag “divers” überall als Auswahloption zur Angabe des Geschlechtseintrags gegeben sein. Bei den Forderungen handelt es sich um ein einzuhaltendes Mindestmaß in Hinblick auf die Anerkennung von Geschlechtervielfalt an der Hochschule.

### Best Practice

Wir schlagen das Vorgehen bei Personenstands- und Namensänderungen der Bergischen Universität Wuppertal als Best Practice und als Orientierung vor. Dort besteht für an der Universität eingeschriebene Studierende die Änderungsmöglichkeit durch Selbsterklärung beim Studierendensekretariat sowie für Beschäftigte entsprechend beim Personaldezernat. Für die Selbsterklärung liegen jeweils fertige Formulare vor. Das bedeutet, dass “Menschen, deren Identitätsgeschlecht (noch) nicht mit dem juristischen Geschlecht angeglichen ist, eine Personenstands- und Namensänderung per Selbsterklärung [...] auch bereits vor einer amtlichen Eintragung [ermöglicht wird]” (Bergische Universität Wuppertal - Stabstelle für Gleichstellung und Vielfalt, o.J.). Geändert werden können der Geschlechtseintrag, Vor- sowie Nachname (in einigen Sprachen erhalten Familiennamen je nach Geschlecht der tragenden Person unterschiedliche Endungen). Wichtig ist, dass die Möglichkeit für alle Statusgruppen, also sowohl für Studierende als auch für Beschäftigte gegeben sein muss.

**Petra Lambrich**

Sprecherin

KostA NRW

FernUniversität Hagen

**Maria Brinkmeyer**

Stellv. Sprecherin

KostA NRW

Ruhr-Universität Bochum

**Laura Walter**

Stellv. Sprecherin

KostA NRW

FH Münster

*Unterstützt von:*



**QUEERES  
NETZWERK  
NRW**

*Verweise:*

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden: Nomos.

Bergische Universität Wuppertal - Stabstelle für Gleichstellung und Vielfalt (o. J.): Personenstands- und Namensänderung. Online unter <https://www.diversitaet.uni-wuppertal.de/de/vielfalt/geschlechtervielfalt/personenstands-namensaenderung/> (zuletzt geprüft am 16.01.2023).

Bukof (2020): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte. Online unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf> (zuletzt geprüft am 22.05.2023)

dgti e. V. (2017): Benachteiligungen von Inter\*- und Trans\*personen an Hochschulen. Online unter: [http://ag-trans-hopo.org/Namensaenderung\\_an\\_Hochschulen/Handreichung%20Inter%20Trans%20Hochschule%20AG%20trans%20HoPo.pdf](http://ag-trans-hopo.org/Namensaenderung_an_Hochschulen/Handreichung%20Inter%20Trans%20Hochschule%20AG%20trans%20HoPo.pdf) (zuletzt geprüft am 16.01.2023).

Englmaier, Victoria (2021): Geschlechtervielfalt in universitärer Gleichstellungspolitik. In A. Wroblewski, A. Schmidt (Hrsg.), Gleichstellungspolitiken revisted. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis (S. 125-141). Springer VS, Wiesbaden.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2020): A long way to go for LGBTI equality. EU LGBTI Survey II Report. Online unter: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality_en.pdf) (zuletzt geprüft am 30.01.2023).

SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP (2021): Mehr Fortschritt Wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD). Online unter: <https://cms.gruene.de/uploads/documents/Koalitionsvertrag-SPD-GRUENE-FDP-2021-2025.pdf> (zuletzt geprüft am 30.01.2023).