



# LEITFADEN ZUM UMGANG MIT TRANSGESCHLECHTLICHEN MENSCHEN IM GESCHÄFTSBEREICH DES BUNDESMINISTERIUMS DER VERTEIDIGUNG

---

<b>Zweck des Dokumentes:</b>	Bündelung der rechtlichen, medizinischen und sonstigen Aspekte von Transgeschlechtlichkeit im dienstlichen Betrieb im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung
<b>Herausgegeben durch:</b>	BMVg - Abteilung Personal
<b>Beteiligte Interessenvertretungen</b>	-
<b>Gebilligt durch:</b>	Abteilungsleiter Personal
<b>Herausgebende Stelle:</b>	P- Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion
<b>Geltungsbereich:</b>	Geschäftsbereich BMVg
<b>Einstufung:</b>	Offen
<b>Gültig ab:</b>	28.12.2017
<b>Frist zur Überprüfung:</b>	01.10.2018
<b>Version:</b>	1
<b>Ersetzt:</b>	entfällt
<b>Aktenzeichen:</b>	15-04-00(0028)
<b>Identifikationsnummer:</b>	entfällt

## Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG.....	3
2. ABLAUF EINER GESCHLECHTSANGLEICHUNG ODER TRANSITION .....	6
2.1 Darstellung der Phasen (medizinisch).....	6
2.2 Erste Schritte für Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg, die eine Geschlechtsangleichung vornehmen wollen.....	7
2.3 Individuelles Transitionsprogramm - Ablaufplan.....	8
2.4 Inkenntnissetzen der Kameradinnen und Kameraden sowie Kolleginnen und Kollegen .....	9
2.5 Alltagstest im dienstlichen Bereich (statusübergreifend) .....	9
2.6 Rechtliche Grenzen .....	10
3. GESETZ ÜBER DIE ÄNDERUNG DER VORNAMEN UND DIE FESTSTELLUNG DER GESCHLECHTSZUGEHÖRIGKEIT IN BESONDEREN FÄLLEN (Transsexuellengesetz).....	11
3.1 Auswirkungen auf amtliche Dokumente/ rechtliche Auswirkungen .....	12
3.2 Auswirkungen innerhalb des Geschäftsbereichs BMVg .....	14
3.3 Offenbarungsverbot.....	18
3.4 Datenschutz/ Informationsfreiheit .....	18
4. EINSTELLUNG/ BEWERBUNG TRANSGESCHLECHTLICHER PERSONEN .....	19
4.1 Bewerbung nach Abschluss der Transition/ Namensänderung.....	19
4.2 Für militärische Laufbahnen - ärztliche Begutachtung transgeschlechtlicher Bewerber und Bewerberinnen .....	20
4.3 Für zivile Laufbahnen/ Tätigkeiten - ärztliche Begutachtung transgeschlechtlicher Bewerberinnen und Bewerber .....	21
5. ANGEHÖRIGE DES GESCHÄFTSBEREICHS BMVG – DIENSTFÄHIGKEITSBEURTEILUNG UND VERWENDUNGSFÄHIGKEIT VON TRANSGESCHLECHTLICHEM PERSONAL .....	22
5.1 Soldatinnen und Soldaten.....	22
5.2 Zivilpersonal .....	25
6. UNTERKUNFT/ SANITÄRE ANLAGEN .....	27
7. UNIFORM UND ÄUSSERES ERSCHEINUNGSBLD TRANSGESCHLECHTLICHER SOLDATINNEN UND SOLDATEN .....	28
8. MILITÄRISCHE SICHERHEIT/ PERSONELLER GEHEIM- UND SABOTAGESCHUTZ .....	28
9. FITNESSTEST/WETTKAMPFSPOORT TRANSGESCHLECHTLICHER SOLDATINNEN UND SOLDATEN ..	30
10. FESTNAHME, GEWAHRSAM UND DURCHSUCHUNG .....	31
11. DISKRIMINIERUNGSVERBOT/ RECHTLICHE GRUNDLAGEN.....	32
12. UMGANG MIT DEN MEDIEN .....	35
13. WEITERE INFORMATIONEN UND HILFEN.....	35
ANLAGE A - TRANSITIONSPROGRAMM FÜR ANGEHÖRIGE DES GESCHÄFTSBEREICHS BMVG .....	36
ANLAGE B - ÄNDERUNG SCHULZEUGNISSE/ LÄNDERBEZOGENE AUFLISTUNG .....	41
ANLAGE C - ANGEBOTE ZUR UNTERSTÜTZUNG, BERATUNG UND INFORMATION .....	42
ANLAGE D - GLOSSAR.....	46

# 1. EINLEITUNG

## Ziel und Zweck

Dieser Leitfaden bündelt die unterschiedlichen rechtlichen, medizinischen und zwischenmenschlichen Aspekte von Transgeschlechtlichkeit mit Fokus auf den Transitionsprozess und den dienstlichen Betrieb im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg)<sup>1</sup>. Das Dokument beschreibt die Grundsätze zur Personalgewinnung/ Einstellung von und zum Umgang mit transgeschlechtlichem Personal. Das Dokument dient der Unterstützung bei Fragestellungen im dienstlichen Betrieb und soll Handlungssicherheit geben.

Der Leitfaden ist keine Regelung im Sinne des Regelungsmanagements<sup>2</sup>, sondern dient als begleitende Informationsquelle und Hilfestellung sowohl für transgeschlechtliche Personen als auch für alle Angehörigen des Geschäftsbereichs BMVg im Sinne dieses Leitfadens<sup>3</sup>, Bewerberinnen und Bewerber, zivile und militärische Dienststellenleitungen, Vorgesetzte, Gleichstellungsbeauftragte (GleiB), Interessenvertretungen etc.

Das Auftreten von Transgeschlechtlichkeit in der Gesamtbevölkerung ist geschätzt niedrig. Die Frage nach der absoluten Anzahl von transgeschlechtlichen Menschen innerhalb des Geschäftsbereiches BMVg oder auch in der Gesellschaft ist im Ergebnis für den Umgang mit der Thematik ohne Bedeutung. Alle Minderheiten haben in Deutschland Anspruch auf Schutz und gleiche Rechte.

Es ist für Dienststellenleitungen und Vorgesetzte aber auch für Kolleginnen und Kollegen, Kameradinnen und Kameraden etc. wichtig, dass sie sich anhand des Leitfadens mit den Grundsätzen im Umgang mit transgeschlechtlichen Personen vertraut machen, die unterschiedlichen Handlungsfelder kennen und wissen, was in einem solchen Fall zu tun ist.

Gleichermaßen ist es für transgeschlechtliche Personen wichtig, die Vielzahl und Komplexität der verschiedenen Handlungsfelder im Geschäftsbereich BMVg zu kennen sowie deren Abläufe und auch Grenzen zu verstehen.

Wie in allen Fällen, die die Gesundheit von Menschen betreffen, sind ein einfühlsamer und sensibler Umgang auch mit der transgeschlechtlichen Person sowie ein achtsamer Umgang mit der Situation innerhalb des Teams/ der Einheit/ des Referates etc. wichtig. Eine angemessene Unterstützung und Fürsorge erhalten alle, die gesundheitliche Einschränkungen haben, so auch transgeschlechtliche Menschen während einer Geschlechtsangleichung. Dieser Umgang wird von einem kameradschaftlichen und kollegialen Geist getragen und von einem respektvollen Miteinander geprägt. Dies entspricht den Werten unseres demokratischen Gemeinwesens.

## Sprache und Begrifflichkeiten/ Definitionen

Transgeschlechtliche Menschen sind zutiefst überzeugt, dass ihre Geschlechtsidentität nicht zu ihrem Aussehen und/ oder ihren anatomischen Merkmalen passt.

**Geschlechtliche oder sexuelle Identität bezieht sich auf die von jedem Menschen empfundene Geschlechtszugehörigkeit.** Es gibt Menschen, bei denen eine Inkongruenz

---

<sup>1</sup> Siehe Nr. 101 der Zentrale Dienstvorschrift (ZDv) 1/50 (alt) „Grundbegriffe zur militärischen Organisation Unterstellungsverhältnisse - Dienstliche Anweisungen“, die derzeit überarbeitet wird.

<sup>2</sup> Siehe Nr. 103 ZDv 550/1 "Regelungsmanagement". Nach Abschluss der Überarbeitung der ZDv 550/1 wird geprüft, ob dieser Leitfaden ggf. als Allgemeines Regelungsnahe Dokument zu behandeln ist.

<sup>3</sup> Siehe Glossar - Anlage D.

zwischen der eigenen und der bei Geburt rechtlich vorgenommenen Zuordnung zu einem Geschlecht besteht, deren Geschlechtsidentität also nicht mit der zunächst von außen vorgenommenen Kategorisierung übereinstimmt und die den unumkehrbaren Wunsch haben, als Angehörige des anderen Geschlechts zu leben und anerkannt zu werden.

**Geschlechtliche Identität** (z.B. Inter- und Transgeschlechtlichkeit) unterscheidet sich von der **sexuellen Orientierung** (Hetero, Homo-, Bisexualität etc.).

Nicht immer ist Transgeschlechtlichkeit sofort zu erkennen. Eine transgeschlechtliche Person kann Symptome aufweisen, die auf eine stressbedingte Erkrankung oder Angststörung hinweisen können, die aber möglicherweise nur eine Folge der Transgeschlechtlichkeit sind. Es kommt vor, dass Personen mit abweichender Geschlechtsidentität ihre Schwierigkeiten verheimlichen, insbesondere Autoritätspersonen gegenüber. Transgeschlechtliche Menschen durchleben häufig eine emotional schwierige Zeit, bis sie ihre empfundene Geschlechtsidentität akzeptieren und leben können.

Der Prozess der Annahme der neuen Geschlechterrolle wird allgemein als Transition bezeichnet und geht oft mit medizinischen Behandlungen einher, wie beispielsweise (psychologischer) Beratung, Hormonbehandlung, plastischer und ästhetischer Chirurgie sowie Kosmetikbehandlungen (beispielsweise Haarentfernung). Manche Menschen verzichten auf jedwede medizinische Behandlung und leben nach der rechtlichen Anerkennung der gewünschten Vornamensänderung und/ oder Geschlechtszugehörigkeit einfach in der neuen (sozialen) Geschlechterrolle.

Bei direktem Bezug auf Personen benutzt der vorliegende Leitfaden den Begriff „**Trans\*-Menschen**“ oder „**transgeschlechtlich**“ als **Oberbegriffe**, wissend, dass es vielzählige Selbstdefinitionen im Bereich Transgeschlechtlichkeit (trans\*, transsexuell, transgender, Cross-dressing etc.) gibt. In diesem Leitfaden sind damit Menschen gemeint, die in ihrem angenommenen Geschlecht leben möchten und dafür soziale und rechtliche sowie in den meisten Fällen auch medizinische Maßnahmen ergreifen. Diese Handhabung orientiert sich an den Publikationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Viele rechtliche<sup>4</sup> und medizinische Begriffe sind fachlich vorgegeben und werden in ihrer Fachlichkeit genutzt und im Leitfaden entsprechend unverändert zitiert.

Hinweise auf ergänzende und hilfreiche Publikationen des BMFSFJ finden Sie in Anlage C. Hier sei besonders das „**Gutachten Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst**“<sup>5</sup> hervorgehoben, welches weitere gesetzliche Grundlagen und auch gute Beispiele enthält. Ein umfangreiches Glossar zu diesem Leitfaden finden Sie unter Anlage D.

## **Sachstand/ Entwicklung im medizinischen Bereich**

Im medizinischen Bereich wird die Nichtübereinstimmung (Inkongruenz) der Geschlechtsidentität auch mit dem Begriff „Geschlechtsdysphorie“ bezeichnet. Dazu zählen Personen, deren Geschlechtsidentität z. B. weiblich ist, die jedoch mit männlichen Körpermerkmalen geboren wurden und im Laufe ihres Lebens die körperlichen Geschlechtsmerkmale durch geschlechtsangleichende Operationen oder andere medizinische Maßnahmen ihrer Geschlechtsidentität entsprechend anpassen lassen.

---

<sup>4</sup> Z.B. Fachbegriffe wie „Dienstherr/ Arbeitgeber“, „Lebenspartnerschaft“, „Beamtenverhältnis“ sind aus den jeweiligen Gesetzen/ Tarifverträgen/ Verordnungen entnommen.

<sup>5</sup> Siehe BMFSFJ „Gutachten Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst“, Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- und Transsexualität - Band 10, Mai 2017, Berlin.

Die medizinische Einordnung der Inkongruenz der Geschlechtsidentität befindet sich derzeit international in einer wichtigen Umbruchphase.

In der **Sachstandsinformation<sup>6</sup> des BMFSFJ vom Oktober 2016**, welche den Stand der Interministeriellen Arbeitsgruppe Trans- und Intersexualität (IMAG) wiedergibt, wird dazu ausgeführt:

„Transsexualität wird mittelfristig wohl **nicht mehr als psychische Erkrankung eingeordnet** werden. Die medizinischen Klassifizierungssysteme nehmen diese Entwicklung auf, indem z.B. separate Abschnitte zu Genderdysphoria (Geschlechtsdysphorie) außerhalb der Kapitel der psychischen Erkrankungen beschlossen (DSM V<sup>7</sup>) bzw. in Diskussionsentwürfen (ICD 11<sup>8</sup>) aufgenommen wurden.

Der Weltärztebund (World Medical Association, WMA) entschied auf seiner Generalversammlung im Frühjahr 2015, dass **Transsexualität/-geschlechtlichkeit keine Krankheit ist** und hat damit das Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung anerkannt.

Gleichzeitig wird in der Diskussion anerkannt, dass durch die Inkongruenz von körperlichen Merkmalen und empfundener Geschlechtszugehörigkeit häufig psychische Belastungen entstehen, die in manchen Fällen nur durch operative oder hormonelle Maßnahmen abgemildert werden können. Etwaige Behandlungen würden im Rahmen der medizinischen Notwendigkeit und entsprechend den Vorgaben des Leistungsrechtes auch künftig auf ihre Erforderlichkeit hin zu prüfen sein.

Transsexuelle/ trans\*Personen erleben die zurzeit noch bestehende Einordnung von Transsexualität als psychische Erkrankung teilweise als Stigmatisierung. Entsprechend werden psychologische Gutachten als Erfordernis für personenstandsrechtliche Änderungen (Vornamens- oder Geschlechtseintrag), wie sie in vielen europäischen Staaten erforderlich sind bzw. waren, abgelehnt.“

Im **„Gutachten Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst“<sup>9</sup>** von Februar 2017, welches durch Mittel des BMFSFJ gefördert wurde, wird ergänzend ausgeführt:

„In der aktuell geltenden „Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme“ in der Ausgabe 2016 (ICD-10) bzw. ICD-10 German Modification wird Transgeschlechtlichkeit/ Transsexualität als psychische Störung klassifiziert.

**Die allermeisten Menschen, die sich nicht mit dem ihnen zugewiesenen Geschlecht identifizieren, sehen sich nicht als psychisch gestört oder psychisch krank.**

Die Neufassung des ICD-10, die ICD-11, soll **spätestens im Jahr 2018 eine Änderung** bringen: Das Phänomen „Transsexualismus“ wird dann voraussichtlich im Kapitel „Conditions related to sexual health“ (dt.: Zustände, die die sexuelle Gesundheit betreffen) mit „Gender Incongruence“ (dt. Geschlechtsinkongruenz) beschrieben.“

---

<sup>6</sup> Siehe BMFSFJ „Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Fokus, Sachstandsinformation“, Oktober 2016, Berlin, Seite 8/9.

<sup>7</sup> DSM-5 ist die Abkürzung für die fünfte Auflage des „Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders“, eines Klassifikationssystems in der Psychiatrie, herausgegeben von der American Psychiatric Association, USA.

<sup>8</sup> International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, (Deutsche Übersetzung: „Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme“).

<sup>9</sup> Siehe BMFSFJ „Gutachten Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst“, Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- und Transsexualität - Band 10, Mai 2017, Berlin, Seite 49/50.

## 2. ABLAUF EINER GESCHLECHTSANGLEICHUNG ODER TRANSITION

Der Begriff Geschlechtsangleichung oder Transition bezieht sich auf den medizinischen und rechtlichen Prozess, den eine Person durchläuft, um dauerhaft im angenommenen Geschlecht zu leben und aufzutreten. Dazu gehören in der Regel psychiatrische Untersuchungen, psychotherapeutische Begleitung, Hormonbehandlung, der sogenannte Alltagstest und in manchen Fällen chirurgische Maßnahmen. In dieser zeitlich befristeten Phase der Transition, die mit der Geschlechtsangleichung (sozial oder operativ) **und** der personenstandsrechtlichen Änderung von Vornamen und/ oder Geschlecht nach dem Transsexuellengesetz in der Regel abgeschlossen ist, bedürfen Trans\*-Menschen der besonderen Fürsorge und Unterstützung.

### 2.1 Darstellung der Phasen (medizinisch)

In der folgenden Tabelle sind **schematisch fünf Phasen im Prozess einer medizinischen Geschlechtsangleichung** aufgeführt, die Trans\*-Menschen in der Regel durchleben. Es ist jedoch klarzustellen, dass nicht alle transgeschlechtlichen Personen notwendigerweise alle fünf Phasen in genau dieser Reihenfolge durchleben möchten oder können. Medizinisch gesehen bauen manche Phasen notwendigerweise aufeinander auf.

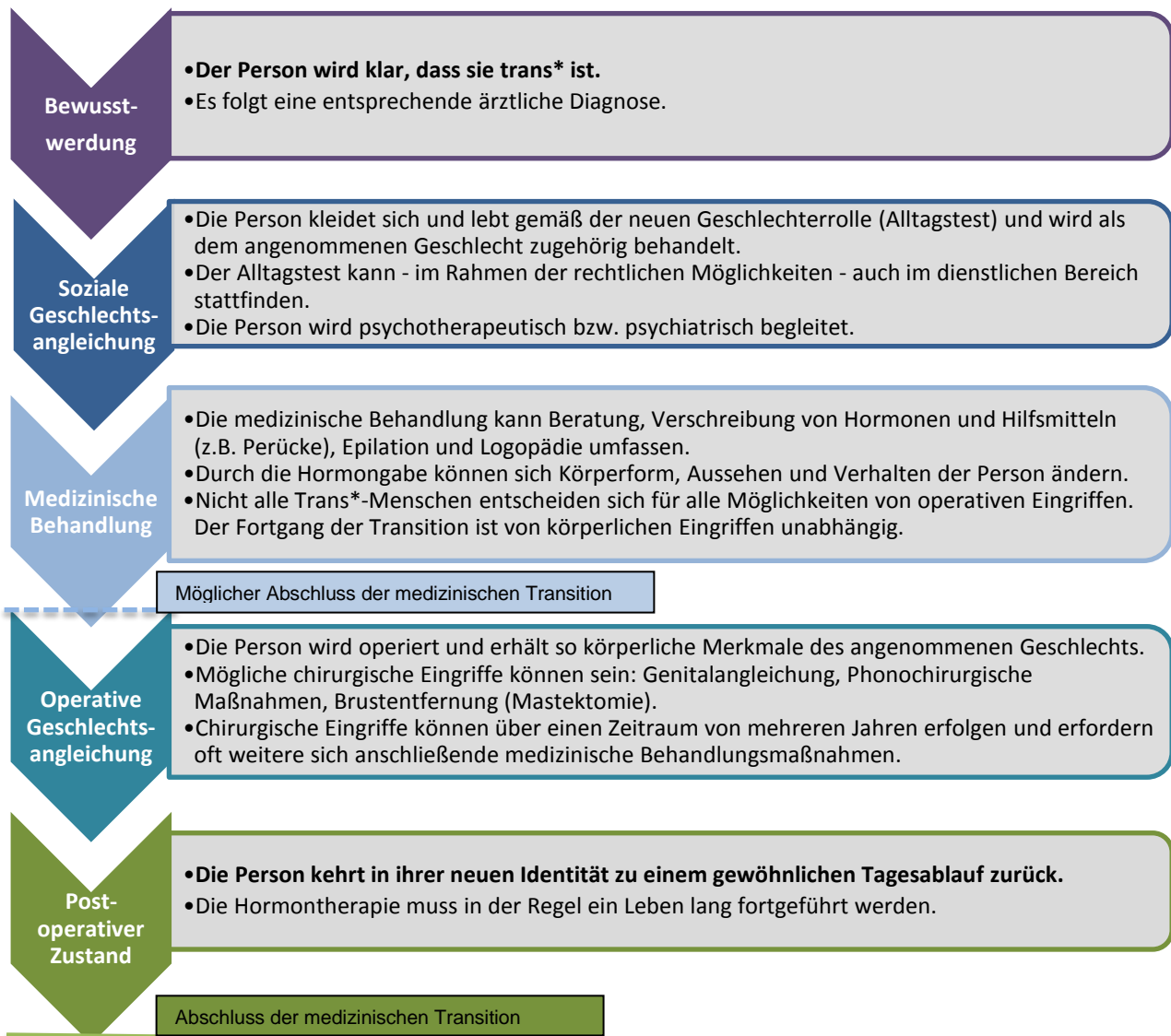


Abbildung 1

Der Prozess einer Geschlechtsangleichung von der Erstdiagnose einer Geschlechtsdysphorie bis zu einer chirurgischen Angleichung und weitere in diesem Zusammenhang erforderliche medizinische Maßnahmen ist lang und kann **bis zu drei Jahren** dauern.

## 2.2 Erste Schritte für Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg, die eine Geschlechtsangleichung vornehmen wollen

**Transgeschlechtliche Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg sollten unbedingt ihre Dienststellenleitung/ ihre Vorgesetzte bzw. ihren Vorgesetzten über ihren Wunsch nach einer Geschlechtsangleichung informieren.** Dabei können sie eine Person des Vertrauens (z.B. die Vertrauensperson, die Gleichstellungsbeauftragte, eine Kollegin oder einen Kollegen) hinzuziehen. Dieser erste Schritt ist für transgeschlechtliche Personen nicht einfach und bedarf auf Seiten der bzw. des Vorgesetzten Einfühlungsvermögen, Respekt und Verständnis. Für dieses und weitere Gespräche sollten die Teilnehmenden ausreichend Zeit einplanen.

Auftrag der bzw. des Vorgesetzten ist es, in Abstimmung mit der transgeschlechtlichen Person diese geschützte Information in geeigneter Weise an die **Dienststellenleitung und die personalbearbeitende Stelle** sowie bei militärischem Personal an die Truppenärztin bzw. den Truppenarzt weiterzugeben. Es ist nicht **Auftrag der bzw. des Vorgesetzten**, die transgeschlechtliche Person von ihrem Wunsch abzubringen oder anders zu beeinflussen.

Es ist **Aufgabe der Dienststellenleitung oder der bzw. des Vorgesetzten** jedwede Diskriminierung oder Benachteiligung im Arbeitsumfeld konsequent zu unterbinden (siehe Abschnitt 11). Dazu gehört auch, eine transgeschlechtliche Person zu Beginn und während der Transition im täglichen Dienstbetrieb zu begleiten, zu beraten, zu unterstützen, sich für sie einzusetzen und manchmal auch pragmatische Lösungen zu ermöglichen.

**Dazu ist es erforderlich, dass die bzw. der Vorgesetzte und die Dienststellenleitung sich Sachverständnis über die gesundheitlichen Aspekte unter Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht aneignen und den Transitionsprozess in enger Abstimmung mit anderen Beteiligten, vor allem der personalbearbeitenden Stelle und begutachtenden oder behandelnden Ärztinnen bzw. Ärzten, Psychotherapeutinnen bzw. Psychotherapeuten begleitet.**

Direkt nach Inkennnissetzen des Arbeitsumfeldes (siehe Abschnitt 2.4) kann das Miteinander aller Beteiligten - auch das der transgeschlechtlichen Person - von Unsicherheit geprägt sein. Mit Respekt und gegenseitigem Verständnis können alle Beteiligten einen gemeinsamen, guten Umgang mit der Situation finden. Die zuständige zivile bzw. militärische Gleichstellungsbeauftragte kann ggf. beraten und unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind durch den Vorgesetzten nicht formal einzubinden, es wird jedoch empfohlen, die betroffene Person auf die Unterstützung und Beratung durch die zivile bzw. militärische Gleichstellungsbeauftragte hinzuweisen. Die Interessenvertretungen oder auch Angehörige des Psychosozialen Netzwerks der Bundeswehr (siehe Anlage C) können die Dienststellenleitungen/ Vorgesetzten ggf. unterstützen und im Arbeitsumfeld informieren und vermitteln. Diese Beteiligten sind **nicht ohne Einwilligung** der betroffenen Person zu informieren.

Es kann auch hilfreich sein, die transgeschlechtliche Person innerhalb ihrer Familien und ihres sozialen Umfelds zu unterstützen und sich für sie einzusetzen.

## 2.3 Individuelles Transitionsprogramm - Ablaufplan

Die transgeschlechtliche Person bestimmt selbst den Zeitpunkt, zu dem sie ihre Absicht für eine Transition mitteilt. Es soll kein Zeitdruck ausgeübt werden. Der transgeschlechtlichen Person obliegt es dann, ihre Absicht bald ihrer Dienststellenleitung/ ihrer bzw. ihrem Vorgesetzten sowie den anderen beteiligten Stellen mitzuteilen: Dienststelle oder Einheit, zuständige Personalbearbeiterin bzw. zuständiger Personalbearbeiter und andere eingebundene Personen wie behandelnde Ärztinnen bzw. Ärzte sowie ggf. Gleichstellungsbeauftragte, Interessenvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind durch den Vorgesetzten nicht formal einzubinden, es wird jedoch empfohlen, die betroffene Person auf die Unterstützung und Beratung durch die zivile bzw. militärische Gleichstellungsbeauftragte hinzuweisen.

Mit einer frühzeitigen Mitteilung kann eine mögliche Verwendungseinschränkung der transgeschlechtlichen Person so reibungslos wie möglich gestaltet werden. Auch sind eine Reihe von Verwaltungsmaßnahmen und administrativen Vorgängen abzustimmen oder einzuleiten, deren Erledigung einen zeitlichen Vorlauf von mehreren Wochen hat.

Zur Unterstützung einer transgeschlechtlichen Person bei ihrer erfolgreichen Transition ist eine Abstimmung über **einen Ablaufplan für den Transitionsprozess zwischen den Beteiligten** wichtig und hilfreich. Dabei darf nicht vergessen werden, dass der genaue Inhalt und Zeitrahmen für einen solchen Prozess sich individuell unterscheiden und deutlich variieren kann und stets von den persönlichen Umständen des Trans\*-Menschen abhängt.

Neben einem sensiblen Umgang mit dem Trans\*-Menschen müssen aber **auch die dienstlichen und betrieblichen Interessen des Geschäftsbereichs BMVg** zeitig mit bedacht werden. In Anlage A wird beispielhaft ein Transitionsprozess in rechtlicher und medizinischer Hinsicht dargestellt.

### Wichtige Einflussfaktoren für den Verlauf des Transitionsprogramms

- Verwendung und Verwendungsfähigkeit,
- der erwartete Zeitpunkt/ Zeitraum der medizinischen und chirurgischen Maßnahmen,
- der erwartete Zeitpunkt/ Zeitraum der Änderung des sozialen Geschlechts (Alltagstest) sowie des amtlichen Vornamens und/oder der Geschlechtszugehörigkeit nach dem Transsexuellengesetz
- ob die betreffende Person ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten, Kameradinnen und Kameraden sowie Kolleginnen und Kollegen persönlich informieren oder dies anderen überlassen möchte und ob eine Informationsveranstaltung, Unterrichtung oder Einweisung im dienstlichen Umfeld notwendig ist,
- der erwartete Zeitpunkt/ Zeitraum zur Änderungen an Akten und elektronischen Systemen aufgrund des rechtskräftigen Gerichtsbeschlusses zur Personenstandsänderung,
- das Finden einer Regelung für den Wechsel zur Uniform des angenommenen Geschlechts und zur Haartracht,
- die Vorbereitung eines Wechsels der Person in eine für das angenommene Geschlecht vorgesehene Unterkunft/ Nutzung von Toiletten und Waschräumen,
- Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen,
- die Einbindung der bzw. des Beauftragten für die militärische Sicherheit.

Abbildung 2



## 2.4 Inkenntnissetzen der Kameradinnen und Kameraden sowie Kolleginnen und Kollegen

Eine Abstimmung des Vorgehens zwischen Vorgesetzten und der transgeschlechtlichen Person ist zwingend geboten, bevor die Kameradinnen und Kameraden sowie Kolleginnen und Kollegen über eine anstehende Geschlechtsangleichung informiert werden.

Wie dies letztlich geschieht, hängt zum einen von den Wünschen der transgeschlechtlichen Person und zum anderen von der Größe und Struktur der Einheit oder Organisation ab, in der sie Dienst tut. In einer kleinen Einheit ist es möglicherweise am besten, das gesamte Personal gleichzeitig zu informieren. In einer großen Einheit oder Organisation ist es gegebenenfalls nicht notwendig, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren, die nicht in direktem Kontakt zu der betreffenden Person stehen<sup>10</sup>. Es sollten ausreichend Details kommuniziert werden, um die Fakten angemessen und verständlich darzulegen, ohne dass unnötige persönliche Einzelheiten zu schildern sind.

Dabei sollte ein kameradschaftlicher und kollegialer Umgang miteinander auch respektieren, dass eine transgeschlechtliche Person, die ihre Transition begonnen und bei Gericht den Antrag auf Personenstandsänderung gestellt, aber noch keine amtlichen Dokumente hat, mit dem gewünschten Namen, der Anrede und den Personalpronomen („Er“, „Sie“, „sein“, „ihr“ etc.) mündlich angesprochen werden möchte, die dem angenommenen Geschlecht entsprechen.

Einheiten/ Organisationen müssen mit der Preisgabe von Informationen zur Transition einer Person sorgfältig und sensibel umgehen, um sexueller Belästigung, Benachteiligung oder Diskriminierung vorzubeugen. Gleichzeitig sollte so weit wie möglich sichergestellt werden, dass die Kameradinnen und Kameraden sowie Kolleginnen und Kollegen nicht aus Angst, etwas Falsches zu sagen, den Umgang mit der transgeschlechtlichen Person meiden. Eine solche Situation kann bei der transgeschlechtlichen Person zu einem Gefühl der Isolation führen. **Aufklärung und Sensibilisierung durch die Vorgesetzten sind hier unerlässlich.** Kameradinnen und Kameraden sowie Kolleginnen und Kollegen, die sich trotz Aufklärung im Umgang mit der transgeschlechtlichen Person verunsichert oder auch verängstigt fühlen, können sich ebenso hilfesuchend an die jeweiligen Vorgesetzten wenden und erfahren gleichermaßen Unterstützung. Vorgesetzte sollten hierbei die Unterstützungsnetzwerke innerhalb der Bundeswehr einbinden (siehe Anlage C).

Das Recht auf Privatsphäre der transgeschlechtlichen Person und der vertrauliche Umgang mit Informationen sind den Kameradinnen und Kameraden sowie Kolleginnen und Kollegen verständlich zu erläutern. Auch ist das Personal im dienstlichen Betrieb zu belehren, dass es untersagt ist, die geschützten Informationen über Trans\*-Menschen offenzulegen, die in amtlicher Funktion erlangt wurden (Amtsverschwiegenheit, siehe Abschnitt 3.3).

## 2.5 Alltagstest im dienstlichen Bereich (statusübergreifend)

Zur Transitionsphase gehört ein **Alltagstest im neuen sozialen Geschlecht**. Dieser Test kann den gesamten Alltag umfassen oder auch nur private Teile oder Phasen. Der Alltagstest soll grundsätzlich **den dienstlichen Bereich einschließen**.

Die Entscheidung zum Ablauf und Umfang des Alltagstests trifft die transgeschlechtliche Person für sich selbst. **Eine individuelle Abstimmung** zwischen der transgeschlechtlichen

---

<sup>10</sup> In direktem Kontakt stehen z.B. auch Wachpersonal, Personal aus dem Bereich Facility oder Travel Management.

Person, den Vorgesetzten und dem Sanitätsdienst bzw. Personal-/ Vertrauensärztlichen Dienst des Geschäftsbereichs BMVg (PVD Bw) **wird dringend empfohlen** und sollte im individuellen Transitionsprogramm (siehe Anlage A) festgehalten werden.

Während des Alltagstests im dienstlichen Bereich, der die soziale Rolle äußerlich immer stärker zum Ausdruck kommen lässt **ohne** eine amtliche Änderung von Vornamen bzw. Geschlechtszugehörigkeit, kann es bei Personenkontrollen beispielsweise bei der Zugangsbewachung von dienstlichen Gebäuden und Liegenschaften zu Irritationen des Bewachungspersonals und Rückfragen bei der Dienststelle kommen. Hierbei kann der zuständige Truppenarzt oder die zuständige Truppenärztin z.B. für Transfrauen als Soldatinnen im Alltagstest mit Belegart 90/5 das Tragen längerer Haare gestatten und damit Fragen des Bewachungspersonals ausräumen.

## 2.6 Rechtliche Grenzen

**Im privaten Bereich** kann es problematisch werden, wenn eine Person sich während der Transitionsphase im angenommenen sozialen Geschlecht mit gewünschtem Vornamen bewegt und sich ausweisen und ihre bzw. seine Identität nachweisen muss, z.B. bei Polizeikontrollen oder bei Zahlungen mit Bankkarten, die auf den amtlichen Namen ausgestellt sind.

Das Agieren mit einem nicht amtlichen Namen kann beispielsweise die Zustellung von Dokumenten (Mahnungen, Rechnungen oder gerichtlichen Aufforderungen und Ladungen etc.) erschweren oder vereiteln. Dies kann zivilrechtlich (z.B. Schadenersatzansprüche) und strafrechtlich relevant sein. Erst mit rechtskräftigem Gerichtsbeschluss nach dem Transsexuellengesetz (TSG) wird die personenstandsrechtliche Änderung wirksam. Eine dem angenommenen Vornamen bzw. der angenommenen Geschlechtszugehörigkeit entsprechende Anrede „Herr“ oder „Frau“ kann somit auch erst nach Vorliegen des Gerichtsbeschlusses rechtlich durchgesetzt werden (siehe auch Einführung zu Abschnitt 3).

Es besteht kein genereller Anspruch darauf, **Schulzeugnisse** entsprechend dem rechtskräftigen Gerichtsbeschluss ändern zu lassen (siehe Anlage B). Werden Referenzen von Schulen, Hochschulen, vorherigen Arbeitgebern sowie Zeugnisse oder sonstige Ausbildungsnachweise vorgelegt, aus denen die vorherigen Namen bzw. Geschlechtszugehörigkeit hervorgehen, muss die Bewerberin bzw. der Bewerber nachweisen, dass sich die Dokumente auf sie bzw. ihn beziehen. Diese Daten werden innerhalb des Geschäftsbereiches BMVg als geschützte Informationen behandelt.

**Innerhalb des Geschäftsbereichs BMVg** ist eine Änderung, Umstellung oder Neuausstellung von Dokumenten und Schriftstücken oder in elektronischen Systemen **frühestens mit Vorliegen des rechtskräftigen gerichtlichen Beschlusses nach dem TSG möglich**. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass bei abweichenden Namen beispielsweise aufgrund einer Eheschließung ähnlich verfahren wird wie bei Änderungen nach dem TSG.

Eine interne Änderung im **Personalwirtschaftssystem** der Bundeswehr (PersWiSysBw) **ohne** einen rechtskräftigen, gerichtlichen Beschluss nach dem TSG ist rechtswidrig, weil die Namens- und Geschlechtsangaben automatisch an Dritte (z.B. Finanzamt) weitergegeben werden und falsche Angaben des Geschäftsbereichs BMVg gegen das Personalausweis- und Passrecht sowie gegen das Bundesdatenschutzgesetz verstoßen.

Aus dem PersWiSysBw generiert sich auch der **Lotus-Notes-Name** (siehe Abschnitt 3.2), so dass **ohne** rechtskräftigen Gerichtsbeschluss auch hier **kein** neuer Account mit anderem Namen/ anderer Signatur eingerichtet werden darf.

Die Neuausstellung eines **elektronischen Dienst-/ Truppenausweises** ist mit dem gerichtlichen Beschluss nach dem TSG zu beantragen (s. ZDv A-1480/5 „Dienstausweis“).

**Das Offenbarungs- und Ausforschungsverbot nach § 5 TSG deckt einen Anspruch auf eine rückwirkende Anpassung aller Schriftstücke, Dokumente oder Unterlagen an die neue Namensführung nicht ab<sup>11</sup>.** Daher besteht auch kein rechtlicher Anspruch auf rückwirkende Änderung der Personalakte oder nachträgliche Änderung von sämtlichen dienstlichen Dokumenten, die vor der rechtskräftigen Namensänderung entstanden sind.

### **3. GESETZ ÜBER DIE ÄNDERUNG DER VORNAMEN UND DIE FESTSTELLUNG DER GESCHLECHTSZUGEHÖRIGKEIT IN BESONDEREN FÄLLEN (Transsexuellengesetz)**

Das Transsexuellengesetz (TSG) ermöglicht transgeschlechtlichen Menschen auf Antrag nach den geltenden Verfahren und bei Erfüllung der Voraussetzungen die rechtliche Anerkennung der Änderung

- a) ihrer bzw. ihres Vornamen(s) (§1 TSG) und/ oder**
- b) ihres Geschlechts (§ 8 TSG).**

**Die Änderung wird jeweils durch einen rechtskräftigen Gerichtsbeschluss wirksam.** Wichtig ist, dass eine medizinische Behandlung **keine** notwendige Voraussetzung für eine personenstandsrechtliche Änderung der Geschlechtszugehörigkeit und/ oder Vornamensänderung nach dem TSG darstellt.

Die **Vornamensänderung** nach § 1 TSG allein hat keinen Einfluss auf die rechtliche Geschlechtszugehörigkeit. Sie erleichtert jedoch den Umgang im gesellschaftlichen Leben und ermöglicht das Auftreten im Rechtsverkehr als dem anderen Geschlecht zugehörig. Der Geschlechtseintrag in der Geburtsurkunde wird dementsprechend bei der reinen Vornamensänderung nicht geändert.

Allerdings ist mit der Vornamensänderung nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts<sup>12</sup> auch schon die Anrede anzupassen: „Für das Auftreten in einer bestimmten Geschlechtsrolle ist nach allgemeinem Verständnis die Anredeform ("Herr ..." / "Frau ...") von zentraler Bedeutung. Deshalb fordert es die Achtung vor der in § 1 TSG vorgesehenen Rollenentscheidung, eine Person nach Änderung ihres Namens ihrem neuen Rollenverständnis entsprechend anzureden und anzuschreiben. Nur dieses Verhalten wird der geschilderten gesetzgeberischen Absicht des § 1 TSG gerecht.“

**Das Verfahren beginnt mit einem schriftlichen Antrag der transgeschlechtlichen Person.** Vor einem Antrag sollte sie sich informieren und die Peer-Beratungsangebote z.B. im Internet nutzen (siehe Anlage C).

Auch für Angehörige und ehemalige Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg ist eine Änderung ihrer Geschlechtszugehörigkeit und/ oder des Vornamens aus rechtlichen Gründen nur über das im TSG vorgesehene Verfahren möglich.

---

<sup>11</sup> Vergleiche auch Urteil Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen vom 05.02.2010 - Az 1A655/08.

<sup>12</sup> Siehe Urteilsbegründung Bundesverfassungsgericht - 2 BvR 1833/95, Abschnitt 2, letzter Absatz.

**Die Angehörigen<sup>13</sup> des Geschäftsbereichs BMVg sind verpflichtet, den Dienstherrn/ Arbeitgeber über die personenstandsrechtliche Änderung von Vornamen und/ oder ihres Geschlechtseintrags durch rechtskräftigen Gerichtsbeschluss nach dem TSG umgehend in Kenntnis zu setzen.**

**Ab dem Zeitpunkt** des rechtskräftigen Gerichtsbeschlusses ist eine Person mit den Personalpronomen („Er“, „Sie“, „sein“, „ihr“ etc.) bzw. dem Vornamen anzusprechen und anzuschreiben, die dem Gerichtsbeschluss zur personenstandsrechtlichen Änderung entsprechen. Eine wiederholte vorsätzliche mündliche oder schriftliche Anrede mit den zum vorherigen Geschlecht gehörenden Pronomen oder Vornamen kann als sexuelle Belästigung und Diskriminierung ausgelegt werden (siehe Abschnitt 11).

Die rechtskräftige Feststellung der Vornamen und/ oder Geschlechtszugehörigkeit wirkt sich für transgeschlechtliche Menschen im privaten und im dienstlichen Bereich aus.

### **3.1 Auswirkungen auf amtliche Dokumente/ rechtliche Auswirkungen**

#### **a) Geburtsurkunde**

Geburtsurkunden sind rechtsgültige Dokumente, zu deren Vorlage eine Person aus unterschiedlichen Gründen verpflichtet sein kann. Vor einer personenstandsrechtlichen Änderung des Geschlechtseintrags oder von Vornamen durch rechtskräftigen Gerichtsbeschluss sind in der Geburtsurkunde einer transgeschlechtlichen Person das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht und Vorname(n) erfasst.

**Im Regelfall wird dem Standesamt am Geburtsort von Amts wegen<sup>14</sup> der gerichtliche Beschluss nach dem TSG für eine Änderung des Geschlechts und/ oder von Vornamen mitgeteilt.** Der Geburtseintrag der transgeschlechtlichen Person wird ergänzt und sie kann anschließend **neue Geburtsurkunden** erhalten, die nur Angaben zum geänderten Geschlecht und/ oder den geänderten Vornamen enthalten.

**Auf Antrag können (neue) Geburtsurkunden auch ganz ohne Geschlechtsangabe ausgestellt werden** (§ 59 Abs. 2 Personenstandsgesetz (PStG)). Ist die Person verheiratet oder lebt sie in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft<sup>15</sup>, werden auch der Ehe- oder Lebenspartnerschaftseintrag ergänzt und neue Ehe- oder Lebenspartnerschaftsurkunden ausgestellt, die nur den oder die neuen Vornamen enthalten.

Wurde die Person im Ausland geboren und besitzt sie die deutsche Staatsangehörigkeit, kann sie beim Standesamt am Wohnort die nachträgliche Beurkundung der Geburt im deutschen Geburtenregister beantragen; hierbei wird auch der gerichtliche Beschluss nach dem TSG berücksichtigt.

Für die Ausstellung der Geburts-, Heirats- oder Lebenspartnerschaftsurkunden und die nachträgliche Beurkundung einer Geburt fallen Gebühren an, deren Höhe durch landesrechtliche Regelungen festgesetzt ist.

---

<sup>13</sup> Dies gilt auch für ehemalige Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg, sofern sie noch Zahlungen, Dienstleistungen oder Entschädigungen u.ä. vom Dienstherrn oder ehemaligen Arbeitgeber erhalten.

<sup>14</sup> Siehe „Anordnung über die Mitteilungen in Zivilsachen“, Allgemeine Verfügung vom 29. April 1998, zuletzt geändert am 15. September 2014 (BAnz AT 29.09.2014 B1).

<sup>15</sup> Artikel 2 des verabschiedeten Gesetzentwurfs des Bundesrates „zur Einführung des Rechts auf Eheschließung für Personen gleichen Geschlechts“ (18/6665) ist noch nicht berücksichtigt.

Sind die Vornamen oder der Geschlechtseintrag einer Person auf Grund des TSG geändert, **so darf eine Personenstandsurkunde aus dem Geburtseintrag nur der transgeschlechtlichen Person selbst erteilt werden.** Bei einer Personenstandsurkunde aus dem Ehe- oder Lebenspartnerschaftseintrag darf die Änderung nur der transgeschlechtlichen Person selbst sowie ihrem Ehegatten bzw. ihrer Ehegattin oder Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin erteilt werden. Diese Beschränkungen dienen dem Offenbarungsverbot und entfallen mit dem Tod der transsexuellen Person.

### b) Personalausweis und Reisepass

Die Angabe des Geschlechts im Reisepass richtet sich nach der Eintragung im Melderegister. Die Melderegister enthalten nach dem Bundesmeldegesetz (BMG)<sup>16</sup> auch die Daten, die von öffentlichen Stellen übermittelt werden, wie beispielsweise die Personenstandsänderung nach dem TSG.

Bei den Meldebehörden am Wohnort kann **ein Antrag** auf neue Dokumente nach dem Personalausweisgesetz (z.B. Personalausweis) oder dem Passgesetz (z.B. Reisepass) mit der Eintragung des geänderten Geschlechts gestellt werden, wenn der Geburtsregistereintrag geändert wurde.

In den Fällen, in denen nur der/ die Vorname(n) nach § 1 TSG per rechtskräftigem Gerichtsbeschluss geändert wurden, kann auf Antrag der transgeschlechtlichen Person (§ 4 Abs. 1 S. 4 Passgesetz) auch schon der Eintrag zum Geschlecht im Reisepass geändert werden, dieses allerdings ohne Rechtswirkung (siehe § 6 Abs. 2a Passgesetz). Hiermit soll transgeschlechtlichen Menschen ein diskriminierungsfreier Grenzübertritt ohne Offenbarung erleichtert werden. Bei den Antragsverfahren fallen Gebühren an.

### c) Rechtliche Auswirkungen und Grenzen

Die personenstandsrechtliche Anerkennung bedeutet, dass beispielsweise eine Transfrau vor dem Gesetz als Frau gilt. Mit der rechtlichen Änderung der Geschlechtszugehörigkeit richten sich für die Person alle vom Geschlecht abhängigen **Rechte und Pflichten nach dem neuen Geschlecht** (z.B. Wehrpflicht für Männer, die im Spannungs- oder Verteidigungsfall wieder auflebt).

Auf bestehende **Ehen** oder bestehende eingetragene **Lebenspartnerschaften** wirkt sich die personenstandsrechtliche Änderung **nicht** aus. Hat eine Person Kinder, so hat die personenstandsrechtliche Änderung des Geschlechtseintrags oder die Vornamensänderung **keinen Einfluss auf ihren rechtlichen Status als Vater oder Mutter der Kinder**. Die Rechte und Pflichten als Elternteil bleiben unberührt und die Geburtsurkunde des Kindes oder der Kinder wird nicht geändert.

### d) Liste wichtiger Dokumente, die geändert werden müssen

Untenstehend sind wichtige Dokumente aufgeführt, die - je nach Statusgruppe und nicht abschließend - einer Änderung bedürfen, um den gerichtlichen Beschluss über die Anerkennung einer Vornamensänderung und/ oder zur Geschlechtszugehörigkeit der Person wiederzugeben:

---

<sup>16</sup> Bundesmeldegesetz (BMG) vom 3. Mai 2013 (BGBl. I S. 1084), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2218).

- a. Ausweispapiere (z.B. Reisepass)
- b. Steuernummer
- c. Sozialversicherungsausweis
- d. Rentenversicherungsnummer
- e. Krankenversichertenkarte
- f. Bankverbindung/ Kredit- oder EC-Karten
- g. Nationale/ Internationale Führerscheine
- h. Zulassungsbescheinigung Teil 1 und 2 (Fahrzeugschein/-brief)
- i. Europäische Krankenversicherungskarte
- j. Schulabschlusszeugnis, sofern möglich
- k. Versicherungen
- l. Testament/ Patientenverfügung/ Generalvollmacht
- m. Login bei elektronischen Systemen (z.B. E-Banking).

Die transgeschlechtliche Person sollte umgehend entsprechende Änderungen nach den jeweiligen Verfahren beantragen, u.a. mit einer (beglaubigten) Kopie des gerichtlichen Beschlusses, um eine schnelle Umsetzung zu ermöglichen.

### 3.2 Auswirkungen innerhalb des Geschäftsbereichs BMVg

**Es liegt in der Verantwortung der transgeschlechtlichen Person sicherzustellen, dass die amtliche Änderung zum Personenstand den verantwortlichen Stellen im Geschäftsbereich BMVg umgehend mitgeteilt werden. Bei schriftlicher Mitteilung ist es ratsam, den Umschlag mit dem Hinweis „Persönlich Personalangelegenheit“ zu kennzeichnen. Die transgeschlechtliche Person sollte gleichzeitig auch Vorgesetzte und das Arbeitsumfeld über die Änderung informieren, damit Handlungssicherheit für einen diskriminierungsfreien Umgang mit neuer Anrede, Vorname(n) und Personalpronomen gegeben ist.**

#### a) Bei Einstellung - Auskunft aus dem Bundeszentralregister/ Antrag auf ein Führungszeugnis

Die Einstellung in das Dienstverhältnis einer Soldatin auf Zeit bzw. eines Soldaten auf Zeit oder einer Berufssoldatin bzw. eines Berufssoldaten sowie von Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern setzt voraus, dass der Einstellung keine strafrechtlichen Hindernisse entgegenstehen. Zur Prüfung dieser Voraussetzung ist das Antragsverfahren für Führungszeugnisse erforderlich, das sich nach dem Zentralerlass B-1335/20 „Auskunft aus dem Bundeszentralregister und Führungszeugnis“ richtet.

Transgeschlechtliche Bewerberinnen und Bewerber **müssen bei ihrer Bewerbung die gültigen amtlichen Daten zu Geschlecht und Namen angeben**. Gleiches gilt in den Fällen, in denen sie selbst das Führungszeugnis bei der Meldebehörde beantragen. Sollte für die Bewerberin bzw. den Bewerber bereits ein rechtskräftiger Gerichtsbeschluss zur personenstandsrechtlichen Änderung nach TSG vorliegen, haben die zuständigen Behörden für die Auskunft aus dem Bundeszentralregister/ Ausstellen des Führungszeugnisses von Amts wegen<sup>17</sup> Einsicht in die vorhergehenden Namens- und Geschlechtseinträge (wie beispielsweise auch bei einer Namensänderung durch Eheschließung).

---

<sup>17</sup> Siehe „Anordnung über die Mitteilungen in Zivilsachen“; Allgemeine Verfügung vom 29. April 1998, zuletzt geändert am 15. September 2014 (BAnz AT 29.09.2014 B1).

## b) Führung von und Auskunft aus Personalakten

Die von der transgeschlechtlichen Person vorgelegte personenstandsrechtliche Änderung der Geschlechtszugehörigkeit und/ oder des Vornamens wird in die Personalakte aufgenommen (siehe Zentralvorschrift A1-1480/xx „Personalaktenführung im Geschäftsbereich BMVg<sup>18</sup>). Auf eine rückwirkende Änderung von Personalakten besteht kein rechtlicher Anspruch (siehe Abschnitt 2.6).

## c) Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr (PersWiSysBw)

Die personenstandsrechtliche Änderung der Geschlechtszugehörigkeit und/ oder des Namens durch rechtskräftigen Gerichtsbeschluss wird in das PersWiSysBw des Geschäftsbereichs BMVg aufgenommen.

Für alle Statusgruppen sind Regelungen im Rahmen der DV-Unterstützung für die Personalführung und -bearbeitung getroffen worden, um die gerichtlichen Entscheidungen nach dem TSG umzusetzen. Dazu gehört insbesondere die Anlage 6.2 zur Zentralvorschrift A1-1380/2-5000 „Operative Vorgaben für das Personelle Meldewesen“ (eingestuft als „Vertraulich - Nur für den Dienstgebrauch“ und daher nicht öffentlich zugänglich).

Aus dem PersWiSysBw des Geschäftsbereichs BMVg heraus werden **die persönlichen Daten automatisch an Dritte weitergegeben** (z.B. Finanzamt, Renten- und Krankenkasse) und innerhalb des Geschäftsbereichs BMVg oder in anderen Geschäftsbereichen als **Grundlage für den Mailaccount (z.B. Lotus-Notes-Identität)** generiert. Die Umsetzung der Änderungen richtet sich nach den dafür vorgesehenen Verfahren und Zeitläufen.

## d) Änderung von Zugangsdaten zu elektronischen Systemen im Geschäftsbereich BMVg

Ab dem Zeitpunkt des Zugangs des rechtskräftigen Gerichtsbeschlusses haben die zuständigen Stellen die Angaben in den elektronischen Systemen zu ändern.

Für **elektronische Anwendungen, deren Benutzerkonten losgelöst vom PersWiSysBw eingerichtet sind** (z.B. Travelmanagement Stiewi Programm, Intranet der Bundeswehr, Logistikprogramme) sind die Änderungen jeweils **nach den dort vorgesehenen Verfahren** für eine Namensänderung - wie beispielsweise aus Anlass der Eheschließung - bei der jeweils zuständigen Stelle zu beantragen.

Den Änderungsbedarf sollte die transgeschlechtliche Person zusammen mit den Vorgesetzten und den fachlich zuständigen Stellen vorab identifizieren (siehe Abschnitt 2.3).

## e) Liste wichtiger Dokumente im Geschäftsbereich, die geändert werden müssen

**Anrede, Vornamen und/ oder die Geschlechtszugehörigkeit sind in den unten aufgeführten internen Akten/ Dokumenten ab dem Zeitpunkt des Zugangs des entsprechenden rechtskräftigen Gerichtsbeschlusses unverzüglich und für die Zukunft zu ändern.**

Die folgende Liste kann transgeschlechtlichen Personen und ihren Vorgesetzten als **Gedächtnisstütze dienen** (keine abschließende Aufzählung):

- a. Personalakten, elektronische Personalakte
- b. Elektronischer Dienst-/ Truppenausweis, Sonderausweise
- c. Führerschein(e) der Bundeswehr, Segel- und Kraftboothführerscheine
- d. Gesundheitsakten/ Gefährdungskartei

---

<sup>18</sup> Veröffentlichung erfolgt demnächst.

- e. Bekleidungsstammkarte
- f. Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel / Jobticket/ Bahncard
- g. andere vor Ort ausgestellte Dokumente wie Schlüsselkarte Fitnessraum etc.

#### f) Mitteilung an die Sicherheitsbehörde

**Die transgeschlechtliche Person hat** eine Namens- und/ oder Geschlechtsänderung der bzw. dem Beauftragten für die militärische Sicherheit in der Dienststelle/ Einheit mit einer Kopie des gerichtlichen Beschlusses als **Änderung in den persönlichen Umständen mitzuteilen**. Die bzw. der Beauftragte gibt die Mitteilung an die Sicherheitsbehörde(n) weiter (siehe Abschnitt 8).

#### g) Funktionen im Geschäftsbereich BMVg während und nach der Transition

Männer und Frauen werden grundsätzlich von **keiner** Funktion im Geschäftsbereich BMVg ausgeschlossen, für die sie die persönlichen Voraussetzungen (z.B. Schulabschluss) erfüllen und sich im Rahmen von Auswahlverfahren nach Eignung (physisch und psychisch), Befähigung und fachlicher Leistung durchsetzen konnten.

#### h) Zweitausfertigung/ Änderung von Dokumenten des Geschäftsbereiches BMVg, insbesondere für Bewerbungsverfahren

**Dokumente des Geschäftsbereichs BMVg**, die eine transgeschlechtliche Person nach der personenstandsrechtlichen Änderung **für ihre Bewerbungen - insbesondere auch außerhalb des Geschäftsbereichs BMVg - benötigt** (beispielsweise Bescheinigungen über Aus- und Fortbildungsmaßnahmen), **können bei der jeweils ausstellenden Stelle des Geschäftsbereichs BMVg<sup>19</sup> als Zweitausfertigung/ Ersatzausfertigung** (wie z.B. bei Verlust des Dokumentes) **beantragt werden** (vergleiche Schulzeugnisse nach Anlage B).

Der Antrag muss Angaben zur Anrede und zur Namensänderung enthalten, die (beglaubigte) Kopie des rechtskräftigen Gerichtsbeschlusses ist beizufügen. Es ist ratsam, den Umschlag mit dem Antrag und der Kopie als „Persönlich Personalangelegenheit“ zu kennzeichnen. Sollte eine Zweit- oder Ersatzausfertigung erstellt werden, sind Anrede und Namen geändert, der Dienstgrad/ die Amtsbezeichnung, akademische Grade und Titel entsprechen denen zum Zeitpunkt der ursprünglichen Ausstellung des Dokuments.

**Entsprechende Anträge sind von der ausstellenden Stelle im Geschäftsbereich BMVg wohlwollend zu prüfen und möglichst im Sinne des Antragstellenden zu entscheiden, um der Person ein chancengerechtes Bewerbungsverfahren zu ermöglichen und eine Offenbarung gegenüber Dritten möglichst zu vermeiden.** Sofern das ursprüngliche Dokument Teil der Personalakte ist, hat die ausstellende Stelle auch die Zweitausfertigung/ Ersatzausfertigung an die Personalakten verwaltende Stelle zu senden. Die Zweitausfertigung/ Ersatzausfertigung ist in die Akte aufzunehmen und dem ursprünglichen Dokument voranzustellen und nicht chronologisch abzuheften.

**Ein Rechtsanspruch** auf die rückwirkende Anpassung von Schriftstücken, Dokumenten oder Unterlagen **besteht jedoch nicht**. Die rechtlichen Grenzen für die Veränderung von Dokumenten (siehe Abschnitt 2.6) sind zu beachten.

#### i) Urkunden aus dem Beamten- und Soldatenverhältnis

Urkunden anlässlich Ernennung, Statusänderung, Umwandlung, Beförderung, Dienstjubiläum und Ruhestand haben im Beamten- und Soldatenrecht eine direkte rechtsbindende Wirkung

---

<sup>19</sup> oder Rechtsnachfolger



auf das Dienstverhältnis und sind nur mit dem, zum Zeitpunkt der Erstellung amtlichem Namen gültig.

Es besteht kein rechtlicher Anspruch, Urkunden, die ein Dienstverhältnis begründen, verändern oder beenden rückwirkend zu ändern (siehe Abschnitt 2.6). Gleiches gilt für Urkunden aus Anlass von Dienstjubiläen. Erst **ab dem Zeitpunkt** der rechtskräftigen personenstandsrechtlichen Änderung nach TSG werden Urkunden mit den dann amtlichen Daten ausgestellt.

#### **j) Urkunden zu verliehenen Orden und Ehrenzeichen für transgeschlechtliche Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg nach gerichtlichem Beschluss zur Änderung von Vornamen- und/ oder Geschlechtszugehörigkeit/ Tragen von Tätigkeitsabzeichen**

Transgeschlechtliche Angehörige oder ehemalige Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg, die eine Zweitausfertigung („Neuausstellung“) der Urkunden verliehener Ehrenzeichen und Ehrenmedaillen der Bundeswehr mit geänderten Daten wünschen, wenden sich bitte direkt und schriftlich an das Referat P I 2 im BMVg. Es ist ratsam, das Schreiben auf dem Umschlag als „Persönlich Personalangelegenheit“ zu kennzeichnen. Das Schreiben muss Angaben zur Anrede und zum neuen Namen enthalten. Die (beglaubigte) Kopie des rechtskräftigen Gerichtsbeschlusses ist beizufügen.

In der vom Referat P I 2 **neu ausgestellten Zweitausfertigung der Urkunde** sind Anrede und Namen geändert, der Dienstgrad/ die Amtsbezeichnung, akademische Grade und Titel entsprechen denen zum Zeitpunkt der ursprünglichen Verleihung des Ehrenzeichens und/ oder der Ehrenmedaille. Das Referat P I 2 veranlasst, dass die Zweitausfertigung in die Akte aufgenommen wird. Die Original-Insignien (Abzeichen) des Ehrenzeichens und/ oder der Ehrenmedaille brauchen dem Referat P I 2 nicht vorgelegt zu werden, da Original und Bundsteg für Frauen und Männer gleich sind. Ein Rechtsanspruch auf das Ausstellen der Urkunde besteht jedoch nicht.

Vergleichbare Änderungen bei Verdienstorden sind beim Bundespräsidialamt, Änderungen für Landesauszeichnungen bei den Staats- und Senatskanzleien des jeweiligen Bundeslandes zu beantragen.

Ähnliches gilt auch für ausländische Orden und Ehrenzeichen, wobei die gesonderten Regelungen nach dem Zentralerlass B-2630/4 „Annahme und Tragen ausländischer Orden und Ehrenzeichen sowie ausländischer Tätigkeitsabzeichen an der Uniform der Soldatinnen und Soldaten“ zu beachten sind. Ein Rechtsanspruch auf das Ausstellen neuer Dokumente besteht nicht. Transgeschlechtliche Soldatinnen und Soldaten, die zu Beginn ihrer Geschlechtsangleichung zum Tragen von (ausländischen) Tätigkeitsabzeichen berechtigt waren, dürfen diese auf Wunsch auch nach der Transition weiterhin tragen. Sie sollten jedoch beachten, dass sich an diesen Abzeichen gegebenenfalls erkennen lässt, dass sie einmal einem anderen Geschlecht zugehörig waren.

#### **k) Ausscheiden aus dem Geschäftsbereich BMVg aufgrund von Transgeschlechtlichkeit**

Transgeschlechtlichkeit **begründet kein Recht zum Ausscheiden** aus dem Geschäftsbereich BMVg. Eine transgeschlechtliche Person, die nicht mehr im Geschäftsbereich BMVg beschäftigt sein möchte, hat gemäß den gängigen Verfahren für die jeweilige Statusgruppe die Entlassung bzw. das Ende der Beschäftigung zu beantragen. Transgeschlechtlichkeit führt ebenso wenig automatisch zu einer ärztlichen Begutachtung, z.B. mit dem Ziel der Entlassung bzw. Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit.

### 3.3 Offenbarungsverbot

#### a) Verbot der Weitergabe personenbezogener Daten nach TSG/ Amtsverschwiegenheit

Ist die Entscheidung, durch welche die/ der Vorname(n) der antragstellenden Person geändert wird, rechtskräftig, so dürfen die zur Zeit der Entscheidung geführten Vornamen ohne Zustimmung der antragstellenden Person nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, dass besondere Gründe des öffentlichen Interesses dies erfordern oder ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht wird (§ 5 Abs. 1 TSG). Das Offenbarungsverbot gilt ebenso hinsichtlich der früheren Geschlechtszugehörigkeit (§ 10 Abs. 2 TSG).

**Erhält jemand im Rahmen der Ausführung seiner bzw. ihrer Dienst- oder Arbeitspflichten Zugang zu personenbezogenen Daten einer transgeschlechtlichen Person über deren personenstandsrechtliche Änderung des Geschlechtseintrags und/ oder von Vornamen durch Gerichtsbeschluss und gibt diese Information rechtswidrig weiter, ist mit disziplinarrechtlichen/ arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen (Verstoß gegen die Amtsverschwiegenheit).**

#### b) Ausnahmen vom Verbot der Weitergabe personenbezogener Daten

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist kein absolutes Geheimhaltungsrecht. Personenbezogene Daten dürfen weitergegeben werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder die transgeschlechtliche Person ausdrücklich eingewilligt hat (vgl. §§ 4, 4a Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz - BDSG).

Es kann daher Situationen geben, in denen eine zwangsläufige Notwendigkeit oder gesetzliche Verpflichtung besteht, eine Verbindung zwischen dem aktuellen und dem ehemaligen eingetragenen Geschlecht und/ oder Vornamen einer Person herzustellen. Dazu gehören beispielsweise sowohl die Mitteilungen zum Zwecke einer Verhinderung oder Aufklärung einer Straftat, der Ermittlung von Pensions-/ Rentenansprüchen als auch Feststellungen im Zusammenhang mit Insolvenzverfahren.

### 3.4 Datenschutz/ Informationsfreiheit

#### a) Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)/ Europäische Datenschutzgrundverordnung

Die Definition „personenbezogener Daten“ ergibt sich aus § 3 BDSG. Hier wird nach allgemeinen und besonderen Arten personenbezogener Daten unterschieden, für die unterschiedliche gesetzliche Anforderungen gelten.

Bei sämtlichen personenbezogenen Daten in Bezug auf Transgeschlechtlichkeit und Geschlechtsangleichung sind Rückschlüsse auf das Sexualleben und die Gesundheit möglich, so dass diese Angaben **besondere Arten personenbezogener Daten** nach § 3 Abs. 9 BDSG darstellen. Für die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung und Übermittlung von besonderen Arten personenbezogener Daten gelten besondere Voraussetzungen, z.B. § 4a Abs. 3, § 13 Abs. 2, § 14 Abs. 5 und 6, §§ 15 und 16 BDSG.

Ab dem 25. Mai 2018 wird das bisherige BDSG von der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) abgelöst. Dann richtet sich die Definition von „personenbezogenen Daten“ nach Art. 4 Nr. 1 EU-DSGVO. Die Verarbeitung (umfasst u.a. die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung, Übermittlung personenbezogener Daten) von „besonderen Kategorien personenbezogener Daten“ bestimmt sich dann nach Art. 9 EU-DSGVO. Auch hiernach gehören sämtliche personenbezogenen Daten in Bezug auf **Transgeschlechtlichkeit und Geschlechtsangleichung zu den besonderen Kategorien**

**personenbezogener Daten**, da sie Gesundheitsdaten, Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung enthalten (vgl. Art. 9 Abs. 1 EU-DSGVO).

Die Verarbeitung solcher Daten ist nur unter den Voraussetzungen von Art. 9 Abs. 2 EU-DSGVO - ergänzt durch §§ 22, 23 Abs. 2, 24 Abs. 2, 27, 28 eines völlig neu gestalteten BDSG, das ab dem 25. Mai 2018 in Kraft treten wird - zulässig.

#### **b) Informationsfreiheitsgesetz (IFG)**

Die Bearbeitung von auf das IFG gestützten Anträgen richtet sich nach den Bestimmungen des IFG. Dies gilt auch bei entsprechenden Anträgen auf Offenlegung von Daten in Bezug auf Transgeschlechtlichkeit oder Geschlechtsangleichungen. Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 IFG dürfen besondere Arten personenbezogener Daten im Sinne des § 3 Abs. 9 BDSG nur übermittelt werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Dritte, hier die transgeschlechtliche Person, ausdrücklich eingewilligt hat (vgl. §§ 4, 4a Abs. 3 BDSG).

**Die unbeabsichtigte Weitergabe geschützter Informationen ist zu vermeiden.** Die Beratung zu Rechtsfragen des IFG erfolgt auf Anforderung durch das Referat R I 1 im BMVg.

## **4. EINSTELLUNG/ BEWERBUNG TRANSGESCHLECHTLICHER PERSONEN**

**Es ist möglich, dass sich Bewerberinnen und Bewerber als Trans\*-Menschen offenbaren oder dass bei der wehrmedizinischen oder personal-/ vertrauensärztlichen Erstuntersuchung festgestellt wird, dass sie eine Geschlechtsangleichung vornehmen oder vorgenommen haben.**

**Bewerbungen transgeschlechtlicher Personen im Geschäftsbereich BMVg sind so zu bearbeiten wie jede andere Bewerbung auch. Es ist gesetzeswidrig, eine Bewerberin bzw. einen Bewerber allein aufgrund ihrer bzw. seiner Transgeschlechtlichkeit von vornherein abzulehnen und nicht am Verfahren teilnehmen zu lassen.**

**Transgeschlechtliche Bewerberinnen und Bewerber im Geschäftsbereich BMVg haben die gleichen physischen, psychischen und rechtlichen Annahmeveraussetzungen zu erfüllen wie alle anderen Bewerberinnen oder Bewerber in ihrem jeweiligen Geschlecht<sup>20</sup>. Die Bewerbungen sind vorurteils- und diskriminierungsfrei nach den Grundsätzen von Eignung, Leistung und fachlicher Befähigung zu bearbeiten.**

### **4.1 Bewerbung nach Abschluss der Transition/ Namensänderung**

Bewerberinnen und Bewerber, die vor ihrer Bewerbung für eine Einstellung im Geschäftsbereich BMVg ihre Geschlechtszugehörigkeit und/ oder Vornamen geändert haben, sind nicht verpflichtet, die einstellende Behörde und später die personalbearbeitende Dienststelle über ihre Transgeschlechtlichkeit in Kenntnis zu setzen.

Werden Referenzen von Schulen, Hochschulen, vorherigen Arbeitgebern sowie Zeugnisse oder sonstige Ausbildungsnachweise vorgelegt, aus denen **die vorherigen Namen und/ oder das vorherige Geschlecht hervorgehen, muss die Bewerberin bzw. der Bewerber nachweisen, dass sich die Dokumente auf sie bzw. ihn beziehen.** Diese Daten werden innerhalb des Geschäftsbereiches BMVg als geschützte Informationen behandelt (siehe Abschnitte 3.3 und 3.4).

---

<sup>20</sup> Siehe auch ZDv A-1333/16 „Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in ein Soldaten- oder Beamtenverhältnis“

## 4.2 Für militärische Laufbahnen - ärztliche Begutachtung transgeschlechtlicher Bewerber und Bewerberinnen

Die Beurteilung der Dienst- und Verwendungsfähigkeit für militärische Laufbahnen richtet sich einheitlich für alle ärztlich zu Untersuchenden nach der ZDv A1-831/0-4000 „Wehrmedizinische Begutachtung“ sowie bei spezifischen Verwendungen auch nach den dort geltenden gesundheitlichen Bestimmungen (z.B. Dienst auf seegehenden Einheiten, fliegerischer Dienst). **Für die Begutachtung maßgeblich ist das im Personenstandsregister eingetragene Geschlecht.** Die Dienst- und Verwendungsfähigkeit von transgeschlechtlichen Personen ist jedoch unter dem besonderen Aspekt ihrer Anpassungs-, Leistungs-, Belastungs- und Gemeinschaftsfähigkeit zu betrachten.

Die abgeschlossene Transition selbst ist für sich genommen kein Hinderungsgrund bei der Frage der Dienst- und Verwendungsfähigkeit im Bewerbungsverfahren. Die Durchführung geschlechtsangleichender Operationen ist auch keine Bedingung für den Abschluss der Transition. In der Phase, in der ein transgeschlechtlicher Mensch sich zunächst über seine Situation klar wird und der sich daran anschließenden Phase, in der die soziale Geschlechtsangleichung noch ungewohnt ist, **kann** es zu psychischen Beeinträchtigungen kommen, die Krankheitswert haben und die gesundheitliche Eignung vorübergehend oder dauerhaft einschränken.

**Eine Unverträglichkeit der erforderlichen Hormontherapie, mögliche Folgen geschlechtsangleichender Operationen oder andere Komplikationen und Erkrankungen, die bei der wehrmedizinischen Gesamtbegutachtung auffallen, können die Dienst- und Verwendungsfähigkeit vorübergehend einschränken und zur Zurückstellung oder sogar Ablehnung einer Bewerbung führen. Hier wird im Einzelfall unter Zuziehung von Fachleuten entschieden.**

**Im Einzelnen:**

- **Psychiatrische Begutachtung von Bewerbern und Bewerberinnen**

Im Rahmen einer wehrmedizinischen Begutachtung für eine militärische Laufbahn müssen alle Bewerberinnen und Bewerber wahrheitsgemäß darüber Auskunft geben, ob sie Probleme mit ihrer psychischen Gesundheit oder mit Selbstverletzungen haben oder hatten. Transgeschlechtliche Bewerber und Bewerberinnen ohne jegliche Auffälligkeiten aus dem psychiatrischen Formenkreis, die die wehrmedizinische Gesamtbegutachtung einer Dienst- und Verwendungsfähigkeit erfüllen, können theoretisch als dienstfähig für eine militärische Laufbahn eingestuft werden.

In der Diskussion der Sachverständigen wird anerkannt, dass durch die Inkongruenz von körperlichen Merkmalen und empfundener Geschlechtszugehörigkeit häufig psychische Belastungen entstehen können, die selbst Krankheitswert haben und begutachtungsrelevant sind (siehe auch Einleitung/ Sachstand und Entwicklung im medizinischen Bereich).

Bei der Begutachtung wird auch berücksichtigt, dass besonders die Anfangsphase einer Verwendung als Soldatin oder Soldat mit erheblichen körperlichen und psychischen Anforderungen einhergeht, die die Betroffenen durchaus an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit bringen können. Deswegen erfolgt grundsätzlich die Begutachtung als „vorübergehend nicht verwendungsfähig“ bis zum Abschluss der Geschlechtsangleichung. In Zweifelsfällen sind Bewerberinnen und Bewerber einer psychiatrischen Begutachtung zu unterziehen.

- **Dienstfähigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern, die ihre Transition abgeschlossen haben**

Transgeschlechtliche Bewerberinnen und Bewerber für eine militärische Laufbahn, die ihre individuelle Transition aus medizinischer und rechtlicher Sicht abgeschlossen haben und nicht unter Folgeerscheinungen leiden, können als dienstfähig eingestuft werden, sofern sie die gesundheitlichen Anforderungen ihres eingetragenen Geschlechts bei der wehrmedizinischen Gesamtbegutachtung erfüllen.

- **Dienstfähigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern für militärische Laufbahnen zu Beginn und während der Transition**

Eine Transition kann sehr anstrengend sein. Für Trans\*-Menschen, deren Transition langwierig und schwierig ist, können neben körperlichen auch seelische Belastungen entstehen. Bewerberinnen und Bewerber für militärische Laufbahnen, die im Rahmen der Annahmeuntersuchung den Gedanken an eine Geschlechtsangleichung äußern oder sich bereits in der Phase der Transition befinden, werden grundsätzlich als „vorübergehend nicht verwendungsfähig“ begutachtet. Die Dauer der Zurückstellung der Bewerbung wird individuell festgelegt, je nach dem, wann die volle Entfaltung der körperlichen und mentalen Leistungsfähigkeit vermutlich möglich sein wird.

Die Begutachtung der Dienst- und Verwendungsfähigkeit erfolgt nach den gleichen Maßstäben wie sie bei allen medizinisch relevanten Umständen angewendet werden, die die Ausübung der Dienstpflichten durch den Soldaten bzw. die Soldatin einschränken.

### **4.3 Für zivile Laufbahnen/ Tätigkeiten - ärztliche Begutachtung transgeschlechtlicher Bewerberinnen und Bewerber**

Die Bereichsanweisung D1-1330/49-5001 „Gesundheitliche Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern für ein Beamten- oder Tarifbeschäftigungsverhältnis durch die Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr“ regelt die Untersuchungen im Rahmen des zentralen Assessments.

Außerhalb des zentralen Assessments werden Untersuchungen und Begutachtungen mit dem Ziel der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern von den Personal-/ Vertrauensärztinnen und Vertrauensärzten des Bundesamtes für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr (BAIUDBw DL I 3) auf der Grundlage der ZDv A-1334/XX<sup>21</sup> durchgeführt. Die hierbei zu Grunde liegenden Untersuchungs- und Begutachtungsrichtlinien richten sich nach den hierfür geltenden aktuellen beamtenrechtlichen und tarifrechtlichen Vorgaben, die durch das Bundesministerium des Innern den Ressorts mit Rundschreiben bekanntgegeben werden, einschließlich der hierzu aktuell ergangenen Rechtsprechungen und Kommentierungen.

Im Bewerbungsverfahren darf der Dienstherr/ Arbeitgeber den Nachweis der gesundheitlichen Eignung nur verlangen, wenn ein solcher Nachweis erforderlich ist. Eine nach dem aktuellen Status der Transition aufgeschlüsselte Darstellung der Untersuchung für Zivilbeschäftigte ist nicht vorgesehen.

---

<sup>21</sup> ZDv A-1334/XX ist in Bearbeitung und wird den bisherigen Zentralerlass B-1334/1 „Personal-/vertrauensärztliche Untersuchung und Begutachtung von Zivilpersonal der Bundeswehr“ ersetzen.

Gesundheitliche Eignung für ein **Beamtenverhältnis** ist grundsätzlich gegeben

- bei vorhandenem notwendigem Maß an körperlichem Leistungsvermögen und psychischer Belastbarkeit für die körperlichen und psychischen Anforderungen der angestrebten Beamtenlaufbahn mit allen dazugehörigen Ämtern und Verwendungen;
- bei Feststellung der allgemeinen körperlichen Leistungsfähigkeit für das angestrebte Amt/ die angestrebte Beamtenlaufbahn einschließlich der Wege vom und zum Dienstsitz und Dienstreisen;
- bei überwiegender Wahrscheinlichkeit, dass bis zur gesetzlichen Altersgrenze Dienst geleistet werden kann bzw. eine vorzeitige Dienstunfähigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht eintreten wird;
- bei überwiegender Wahrscheinlichkeit, dass die Lebensdienstzeit aufgrund krankheitsbedingter Fehlzeiten nicht erheblich geringer sein wird.

**Hierüber wird im Einzelfall und ggf. unter Einbeziehung von fachmedizinischer Expertise entschieden.**

## **5. ANGEHÖRIGE DES GESCHÄFTSBEREICHS BMVG – DIENSTFÄHIGKEITSBEURTEILUNG UND VERWENDUNGSFÄHIGKEIT VON TRANSGESCHLECHTLICHEM PERSONAL**

### **5.1 Soldatinnen und Soldaten<sup>22</sup>**

Soldatinnen und Soldaten, die ihren Vorgesetzten ihren Wunsch nach einer Geschlechtsangleichung mitteilen, **sind im ersten Schritt an den Truppenarzt bzw. die Truppenärztin zu verweisen**, der bzw. die die weiteren Schritte einleitet. Nähere Erläuterungen für die Truppenärztinnen bzw. Truppenärzte enthält der „**Wegweiser für den truppenärztlichen Dienst**“<sup>23</sup> des Kommandos Sanitätsdienst der Bundeswehr in Koblenz.

Die **sanitätsdienstliche Beratung** der zivilen oder militärischen Dienststellenleitungen wird in einer Art und Weise erfolgen, die den Verfahren entspricht, wie sie bei allen medizinisch relevanten Umständen angewendet wird, die die Ausübung der Dienstpflichten durch den Soldaten bzw. die Soldatin einschränken können. Jegliche medizinische Versorgung und Behandlung, die einem einzelnen Soldaten bzw. einer einzelnen Soldatin im Laufe der Geschlechtsangleichung zuteil wird, wird genauso erfolgen wie sonstige medizinische Versorgung und Behandlung. Nichts in dieser Weisung wird so ausgelegt, dass eine zivile oder militärische Dienststellenleitung einem Soldaten bzw. einer Soldatin eine medizinisch notwendige Behandlung zu verweigern berechtigt wäre.

**Wird nach der Untersuchung eine Geschlechtsdysphorie bestätigt, sind die nächsten Schritte zwischen den begutachtenden oder behandelnden Ärzten bzw. Ärztinnen, Psychotherapeuten bzw. Psychotherapeutinnen, der Personalführung und der oder dem Vorgesetzten zusammen mit der transgeschlechtlichen Person abzustimmen. Jeder Fall ist individuell zu betrachten.**

Es ist gesetzeswidrig, die Verwendung einer Person automatisch auf Grund ihrer Transgeschlechtlichkeit einzuschränken oder durch ein Dienstunfähigkeitsverfahren beenden zu wollen. Auch aus medizinischer Sicht ist eine besonders einfühlsame und verständnisvolle

---

<sup>22</sup> Siehe Definition in der Anlage D – Glossar.

<sup>23</sup> Der Wegweiser wird derzeit erarbeitet.

truppenärztliche Betreuung, die möglichst über einen langen Zeitraum personenkonstant vorgehalten werden kann, unbedingt anzustreben.

Es ist sicherzustellen, dass die Person ihre Behandlungstermine wahrnehmen kann. Eine Einschränkung der Verwendungsfähigkeit kann nicht in allen Fällen erforderlich sein, insbesondere dann nicht, wenn die Person sich gegen geschlechtsangleichende Operationen entscheidet und die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung bei der Gesamtbegutachtung<sup>24</sup> erfüllt sind.

Das sanitätsdienstliche Personal muss die mögliche Einschränkung der Verwendungsfähigkeit mit der betreffenden Person besprechen, um sicherzugehen, dass das Verfahren sowie die Gründe dafür verstanden wurden und keine Fragen offen geblieben sind.

#### **a) Verwendungsfähigkeit transgeschlechtlicher Soldatinnen und Soldaten während der Transition**

Soldatinnen und Soldaten mit Geschlechtsdysphorie können uneingeschränkt verwendungsfähig bleiben, solange die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung des eingetragenen Geschlechts für den Dienstposten erfüllt werden.

Soldatinnen und Soldaten mit Geschlechtsdysphorie, die sich für eine Hormonbehandlung oder operative Eingriffe entscheiden, können in ihrer Verwendungsfähigkeit vorübergehend oder dauerhaft eingeschränkt sein. Eine vorübergehende Einschränkung kann beispielsweise vorliegen bis die Hormondosis stabil ist oder eine vollständige Erholung von einer Operation stattgefunden hat, sofern die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung bei der Gesamtbegutachtung erfüllt werden.

#### **b) Verwendungsfähigkeit von Soldatinnen und Soldaten, die ihre Transition aus medizinischer Sicht abgeschlossen haben**

Transgeschlechtliche Soldatinnen und Soldaten, die ihre Transition abgeschlossen haben (und deren Hormongaben gegebenenfalls korrekt eingestellt sind bzw. die sich vollständig von chirurgischen Eingriffen erholt haben), können ohne Einschränkungen für jeden Dienstposten verwendungsfähig sein, dessen Anforderungen sie einschließlich der gesundheitlichen Eignung erfüllen.

Es kann Soldatinnen und Soldaten geben, deren Verwendungsfähigkeit auch nach abgeschlossener medizinischer Transition über einen längeren Zeitraum eingeschränkt bleibt (z.B. wenn keine vollständige Erholung nach der Operation eintritt) oder die gegebenenfalls gemäß den entsprechenden sanitätsdienstlichen Verfahren dauerhaft als dienstunfähig erklärt werden.

#### **c) Gesundheitliche Eignung von Soldatinnen und Soldaten bei Weiterverpflichtungen oder Statuswechsel**

Alle Soldatinnen und Soldaten, die sich weiterverpflichten oder den Status wechseln wollen, müssen gemäß Zentralvorschrift A1-831/0-4000 „Wehrmedizinische Begutachtung“ auf ihre gesundheitliche Eignung untersucht werden.

Lautet das Urteil der truppenärztlichen Begutachtung „nicht verwendungsfähig“ oder „vorübergehend nicht verwendungsfähig“ kann ein Antrag auf militärärztliche Ausnahme gestellt werden. Die Voraussetzung hierfür ist jedoch ein dringendes dienstliches Erfordernis,

---

<sup>24</sup> Es besteht die Möglichkeit, dass bei einer Soldatin bzw. einem Soldaten gesundheitliche Einschränkungen oder Erkrankungen vorliegen, die in keinem Zusammenhang mit der Frage der Geschlechtsidentität stehen, z.B. ausgelöst durch einen privaten Unfall.

das nur dann bestehen kann, wenn keine Bewerberinnen und Bewerber ohne Verwendungseinschränkungen zur Verfügung stehen. Die Entscheidung über eine Ausnahme für die Verlängerung der Dienstzeit oder für die Übernahme als Berufssoldatin oder Berufssoldat ist nur durch den „**Beratenden Arzt**“ in der **Abteilung Zentrale und Soziale Fachaufgaben (ZS)** beim Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr zu treffen.

Das gilt auch für transgeschlechtliche Soldatinnen und Soldaten, die die Anforderungen an die gesundheitliche Eignung für den Dienstposten erfüllen müssen. Besteht kein besonderes dienstliches Interesse oder wird die militärärztliche Ausnahme nicht erteilt, endet die Dienstzeit regulär zu dem Termin, der zum Begutachtungszeitraum festgesetzt ist. Die Transitionsphase kann nicht der alleinige Grund für eine Dienstzeitverlängerung sein. Die dienstlichen Belange und Interessen sind in alle Entscheidungen der Personalführung mit einzubeziehen.

#### **d) Behandlungskosten für Hormonbehandlung und/ oder operative Eingriffe für Soldatinnen und Soldaten**

Kosten für Medikamente (z.B. Hormone) und medizinisch notwendige operative Maßnahmen werden im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung übernommen. Kosten für medizinisch nicht erforderliche, aber von der Patientin bzw. dem Patienten gewünschte ärztliche Maßnahmen (z.B. Nasenplastiken oder andere kosmetische Operationen) werden im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung nicht übernommen; diese muss die Soldatin bzw. der Soldat selbst bestreiten. Dies wird im Einzelfall entschieden.

**Die Behandlungsschritte, die über das Dienstzeitende hinausgehen** und für die kein Anspruch mehr auf unentgeltliche truppenärztliche Versorgung besteht, sind nach den bei der gesetzlichen oder privaten Krankenkasse vorgesehenen Verfahren, Abläufen und Zuständigkeiten zu beantragen. **Die transgeschlechtliche Person hat dabei selbst rechtzeitig die notwendigen Schritte** bei Krankenkassen, Ärztinnen bzw. Ärzten, Krankenhäusern etc. einzuleiten, um bruchfrei die Übernahme der Leistungen und Behandlungskosten zu regeln.

#### **e) Verwendungswechsel von Soldatinnen und Soldaten während der Transition**

Die Transition selbst stellt keine gesundheitliche Einschränkung für die Teilnahme am Dienst dar. Diese kann sich jedoch aus den möglichen Folgen ergeben, wie der psychischen Belastung, der Hormontherapie oder eventuellen operativen Eingriffen. Falls während der Transition ein Verbleib auf dem gegenwärtigen Dienstposten nicht möglich ist, gelten die üblichen Verfahren und Fristen.

Vor der Entscheidung der Personalführung über eine Versetzung auf einen anderen Dienstposten ist dies in einem Personalgespräch mit der Soldatin oder dem Soldaten zu erörtern. Vorliegende Stellungnahmen beispielsweise des truppenärztlichen Dienstes oder der Gleichstellungsbeauftragten sind zu berücksichtigen, auf Antrag der Soldatin oder des Soldaten können weitere Stellungnahmen (z.B. von Vorgesetzten und der Vertrauensperson) eingeholt werden.

Ziel ist es, eine bestmögliche Lösung herbeizuführen, die während der zeitlich begrenzten Transitionsphase die dienstlichen Belange und Interessen einerseits und die Besonderheiten andererseits gleichermaßen berücksichtigt.



## 5.2 Zivilpersonal

### a) Verwendungsfähigkeit von Zivilpersonal während und nach der Transition

Die **Verwendungsfähigkeit einer transgeschlechtlichen Person während und nach der Transition kann unter Umständen eingeschränkt sein** (insbesondere, wenn eine medikamentöse oder chirurgische Behandlung aufgenommen wird oder bereits stattfindet) und **gegebenenfalls zu Beschränkungen bei der durchgeführten Tätigkeiten führen**. Es wäre jedoch gesetzeswidrig, die Verwendung einer Person automatisch auf Grund ihrer Transgeschlechtlichkeit einzuschränken oder durch ein Dienstunfähigkeits-, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsverfahren beenden zu wollen.

**Die personalbearbeitende Stelle sollte eine Untersuchung durch den Personal-/ Vertrauensärztlichen Dienst des Geschäftsbereichs BMVg (PVD Bw) beauftragen**, wenn seitens der Dienststellenleitung<sup>25</sup> oder der bzw. des Vorgesetzten begründete Bedenken hinsichtlich einer uneingeschränkten Verwendungsfähigkeit in der bisherigen Dienststelle/ Einheit und Tätigkeit während oder nach der Transition bestehen oder ein Dienstpostenwechsel aus anderen Gründen (z.B. aus sozialen Erwägungen) als notwendig bewertet wird.

Die Ärztinnen und Ärzte des PVD Bw besprechen die medizinischen Befunde regelmäßig mit den transgeschlechtlichen Zivilbeschäftigten im Hinblick auf die Auswirkungen für die dienstliche Verwendung um sicherzugehen, dass das Verfahren sowie die Gründe dafür verstanden wurden und keine Fragen offen geblieben sind.

Neben dem Gutachten des PVD Bw können auch **betriebsärztliche Untersuchungen** zu Beschränkungen für bestimmte Tätigkeiten führen. Für die Einhaltung der Bestimmungen der Arbeitsschutzvorschriften ist die Dienststellenleitung nach der Zentralen Dienstvorschrift A-2010/1 „Arbeitsschutz und Prävention“ verantwortlich und wird durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebsärzte und Betriebsärztinnen unterstützt.

### b) Auslandsverwendungsfähigkeit von Zivilpersonal während der Transition

Bei einer geplanten Auslandsverwendung oder einem Auslandseinsatz von Zivilpersonal beauftragt die personalbearbeitende Stelle automatisch beim PVD Bw die Prüfung der Auslandsverwendungsfähigkeit als Gesamtbegutachtung. Eine (ggf. temporäre) **Versagung der Auslandsverwendungsfähigkeit während der Transitionsphase kann möglich** sein, um eine Versetzung oder den Einsatz der Person an einen anderen Ort ohne Unterstützungs- und Behandlungsmöglichkeiten zu vermeiden und um sicherzustellen, dass die Person ihre Behandlung und Medikation uneingeschränkt fortsetzen kann.

Zivilbeschäftigten, die bereits in einer Auslandsverwendung sind, können beim PVD Bw im Inland nur im Rahmen von Dienstreisen vorstellig werden. Eine enge Begleitung oder weitere Betreuung durch den PVD Bw **während der Auslandsverwendung** im Transitionsprozess gestaltet sich daher schwierig. Die personalbearbeitende Stelle hat **vor** einer Entscheidung über eine Rückversetzung in das Inland aufgrund der Transition die gängigen Verfahren zu beachten. Dazu sind zusätzlich zum Gutachten des PVD Bw auch Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Vorgesetzten einzuholen und das Ergebnis in einem Personalgespräch mit der transgeschlechtlichen Person zu erörtern. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit sind die beteiligten Interessenvertretungen frühzeitig einzubinden.

---

<sup>25</sup> Das Zusammenwirken von Beschäftigungsdienststelle und personalbearbeitender Dienststelle ergibt sich aus der ZDv A-1300/18 „Abgrenzung der Zuständigkeiten auf dem Gebiet des Personalwesens und der Personalabrechnung der zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.

### c) Vorgehen bei Verwendungseinschränkungen im Inland während der Transition

Vor einer Entscheidung der personalbearbeitenden Stelle über eine Um- oder Versetzung auf einen anderen Dienstposten/ in eine andere Dienststelle im Inland aufgrund der Transition sind zusätzlich zum Gutachten des PVD Bw auch Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Vorgesetzten einzuholen und in einem Personalgespräch mit der transgeschlechtlichen Person zu erörtern. Gleiches gilt bei Abordnungen, Zuweisungen oder Beistellungen auf einen anderen Arbeitsplatz/ in eine andere Arbeitsumgebung. Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit sind die beteiligten Interessenvertretungen frühzeitig einzubinden. Die gängigen Verfahren sind zu beachten.

Ziel ist es, eine bestmögliche Lösung herbeizuführen, die während des zeitlich begrenzten Transitionsprozesses die dienstlichen Belange und Interessen einerseits und die möglichen Besonderheiten andererseits gleichermaßen berücksichtigt. Jeder Fall sollte individuell betrachtet werden.

### d) Behandlungskosten bei gesetzlicher oder privater Krankenversicherung

Die Kosten für psychologisch-psychotherapeutische, chirurgische und fachärztliche Maßnahmen oder die Beschaffung von Hilfsmitteln für transgeschlechtliches Personal übernimmt die gesetzliche oder private Krankenversicherung nach deren jeweiligen Richtlinien und gesetzlichen Vorgaben für das In- und Ausland. Erste Anlaufstelle für die ärztliche Betreuung und Behandlung von Transgeschlechtlichkeit sollte die Hausärztin bzw. der Hausarzt sein.

Es ist unbedingt erforderlich, **vor** Beginn einer ärztlichen Behandlung oder **vor** der Beschaffung von Hilfsmitteln die Kostenübernahme mit der Krankenkasse schriftlich zu klären oder sich genehmigen zu lassen. Möglicherweise sind Leistungen oder Teilleistungen bei der Behandlung oder bei Hilfsmitteln nicht frei wählbar. Die Behandlungsschritte sind nach den bei der jeweiligen Krankenkasse vorgesehenen Verfahren, Abläufen und Zuständigkeiten zu beantragen<sup>26</sup>.

Die **Freiwilligenorganisationen** (siehe Anlage C) können oft bei Fragen nach Leistungen der Krankenkassen im In- und Ausland oder bei der Suche nach geschulten Ärztinnen bzw. Ärzten, Psychotherapeutinnen bzw. Psychotherapeuten etc. weiterhelfen.

### e) Behandlungskosten bei Anspruch auf Beihilfe

Besteht ein Anspruch auf Beihilfe, z.B. bei Beamtinnen und Beamten oder Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern, ist es unbedingt empfehlenswert, vor Beginn einer ärztlichen Behandlung oder vor der Beschaffung von Hilfsmitteln im In- und Ausland die Kostenübernahme mit der zuständigen Beihilfestelle schriftlich zu klären oder sich genehmigen zu lassen. Möglicherweise sind Leistungen oder Teilleistungen bei der Behandlung oder bei Hilfsmitteln nicht frei wählbar.

Auch Tarifbeschäftigte können einen Beihilfeanspruch haben, sofern sie die persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Die Beihilfestelle prüft den Anspruch, der unter anderem nur besteht, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem 31. Juli 1998 bis heute im öffentlichen Dienst im Tarifgebiet West durchgehend beschäftigt waren.

---

<sup>26</sup> Zurzeit wird beispielsweise bei gesetzlichen Krankenkassen die Richtlinie des GKV-Spitzenverbandes zur Sicherung einer einheitlichen Begutachtung nach § 282 Abs. 2, Satz 3 SGB V, „Begutachtungsanleitung Geschlechtsangleichende Maßnahmen bei Transsexualität“ vom 19.05.2009 angewandt.

#### f) Begutachtung nach dem Sozialgesetzbuch durch die gesetzliche Krankenkasse oder im Auftrag der Rentenversicherung

Die gesetzlichen Krankenkassen haben bei gesetzlich Versicherten die Möglichkeit, **eigene Begutachtungen durch ihren Medizinischen Dienst** durchführen zu lassen, um beispielsweise weitere notwendige Behandlungen nach einer geschlechtsangleichenden Operation zu bewilligen.

Auch die **Träger der gesetzlichen Rentenversicherung können - nach medizinischer Begutachtung - Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und Leistungen zur Nachsorge gewähren**, um dadurch Beeinträchtigungen der Erwerbsfähigkeit der Versicherten oder ihr vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern.

## 6. UNTERKUNFT/ SANITÄRE ANLAGEN

Die Frage der Unterbringung sowie der Nutzung von Toiletten/ Waschräumen sollte individuell in Abstimmung mit der transgeschlechtlichen Person, den Vorgesetzten, den Kameradinnen bzw. Kameraden, Kolleginnen und Kollegen, dem Sanitätsdienst/ PVD Bw sowie ggf. den zuständigen militärischen bzw. zivilen Gleichstellungsbeauftragten und im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen behandelt und eine gemeinsame Lösung gefunden werden. Die infrastrukturellen Möglichkeiten vor Ort sind in die Überlegungen einzubeziehen. **Im individuellen Transitionsprogramm sollte eine Festlegung zur Unterbringung und Nutzung von Toiletten/ Waschräumen getroffen werden (siehe Abschnitt 2.3 und Anlage A).**

**Zu Beginn** der Transition sollte die Person in ihrer derzeitigen Unterkunft verbleiben und die Toiletten/ Waschräume wie bisher weiter nutzen.

**Während der Transition** verändert sich die transgeschlechtliche Person auch äußerlich, indem sie die Kleidung des angenommenen Geschlechts trägt und zunehmend als diesem Geschlecht zugehörig auftritt (Alltagstest). Sollte der Alltagstest auch den dienstlichen Bereich umfassen, ist es in der Regel angemessen, dass die Person ab einem individuell zu bestimmenden Zeitpunkt während der Transition die entsprechenden Toiletten/ Waschräume für das angenommene Geschlecht benutzt. Die Person sollte dann auch in einer Unterkunft für das Geschlecht, das sie annimmt, untergebracht werden. **Für die Bestimmung des Zeitpunktes, ab dem die Unterkunft/ Toilette/ Waschräume des angenommenen Geschlechts genutzt werden können, gibt es keine schematische Lösung.** Allerdings ist zu beachten, dass nach der Änderung der Geschlechtszugehörigkeit mit gerichtlichem Beschluss nach dem TSG die für das angenommene Geschlecht bestimmten Vorschriften gelten. Während der Transition ist es daher entscheidend, dass zivile oder militärische Dienststellenleitungen bzw. Vorgesetzte umfassend mit allen Beteiligten kommunizieren. Dazu gehört vor allem, die anderen Nutzerinnen und Nutzer sowie Gleichstellungsbeauftragte und Interessenvertretungen vorher zu informieren und zu hören, um Unsicherheiten oder gar Ablehnung zu begegnen und eine breite Basis der Akzeptanz zu schaffen.

Kameradinnen und Kameraden sowie Kolleginnen und Kollegen, die sich trotz Aufklärung im Umgang mit der transgeschlechtlichen Person verunsichert oder auch verängstigt fühlen, können sich ebenso hilfesuchend an die Dienststellenleitung bzw. Vorgesetzten wenden und erfahren gleichermaßen Unterstützung. **Es ist Aufgabe der Dienststellenleitung bzw. der Vorgesetzten mit allen Beteiligten eine individuelle und pragmatische Vorgehensweise zu finden, die durch ein kameradschaftliches und kollegiales Miteinander getragen wird.**

**Nach** der Transition darf von einer transgeschlechtlichen Person unter keinen Umständen erwartet werden, dass sie die für ihr früheres Geschlecht bestimmten Toiletten/ Waschräume nutzt. Es ist diskriminierend, eine transgeschlechtliche Person so zu behandeln, als wäre sie weder männlich noch weiblich, und darauf zu bestehen, dass sie dauerhaft eine separate Toilette benutzt, beispielsweise eine Behindertentoilette (siehe Abschnitt 11).

## 7. UNIFORM UND ÄUSSERES ERSCHEINUNGSBLD TRANSGESCHLECHTLICHER SOLDATINNEN UND SOLDATEN

**Während der Transitionsphase** gibt es **keine speziellen Regelungen und Berechtigungen** für die Ausgabe an und das Tragen von Dienstkleidung durch transgeschlechtliche Angehörige des Geschäftsbereichs in der entsprechenden Uniformvorschrift des Geschäftsbereichs BMVg<sup>27</sup>. Gleiches gilt bei Soldatinnen und Soldaten in Bezug auf das äußere Erscheinungsbild nach der ZDv A-2630/1<sup>28</sup> (z.B. Haarlänge, Kosmetik).

**Jeder Fall sollte mit dem Ziel einer individuell guten Lösung in Abstimmung mit der transgeschlechtlichen Person, den Vorgesetzten und dem Sanitätsdienst/ PVD Bw behandelt und in das individuelle Transitionsprogramm aufgenommen werden (siehe Abschnitt 2.3 und Anlage A). Nach der Änderung der Geschlechtszugehörigkeit mit gerichtlichem Beschluss nach dem TSG** gelten die für das angenommene Geschlecht bestimmten Vorschriften.

Die vollständige Ausgabe/ der vollständige Tausch von Bekleidung und persönlicher Ausrüstung in einem Ausgabevorgang wird grundsätzlich angestrebt, kann jedoch in Einzelfällen bei eventueller Nichtverfügbarkeit bestimmter Artikel nicht immer möglich sein. Es empfiehlt sich daher, vor einer Ausgabe/ einem Tausch Kontakt mit der zuständigen Serviceeinrichtung zwecks Terminabsprache und Klärung der Verfügbarkeit der benötigten Artikel aufzunehmen. Der Versand der benötigten Artikel (Paket) an die transgeschlechtliche Person wäre nach vorheriger Absprache ebenfalls möglich. So können der Person die Peinlichkeit oder Angst erspart werden, wiederholt die Kleiderkammer aufsuchen zu müssen.

Ein Anspruch auf die Gewährung eines neuen Bekleidungszuschusses für Selbsteinkleider bzw. Selbsteinkleiderinnen oder Teilselbsteinkleider bzw. Teilselbsteinkleiderinnen besteht nicht<sup>29</sup>.

## 8. MILITÄRISCHE SICHERHEIT/ PERSONELLER GEHEIM- UND SABOTAGESCHUTZ

### 8.1 Grundsätzliches

Die Tatsache einer angestrebten, in der Durchführung befindlichen oder abgeschlossenen Geschlechtsangleichung führt im Rahmen einer Sicherheitsüberprüfung - als Voraussetzung für die Ausübung einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit (VS-Schutz und/oder Sabotageschutz) - **grundsätzlich nicht** zur Feststellung eines Sicherheitsrisikos oder zu Auflagen, Einschränkungen oder personenbezogenen Sicherheitshinweisen.

---

<sup>27</sup> Siehe Zentralrichtlinie A2-2630/0-0-5 „Anzugordnung für die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“.

<sup>28</sup> Siehe ZDv A-2630/1 „Das äußere Erscheinungsbild der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr“.

<sup>29</sup> Siehe ZDv 37/1 „Die Bekleidungswirtschaft der Bundeswehr im Frieden“ und Zentralvorschrift A1-1000/0-7000 „Bekleidung der Bundeswehr“.

Will ein transgeschlechtlicher Mensch das Bekanntwerden seiner sexuellen Identität und Orientierung in seinem privaten oder dienstlichen Umfeld jedoch unter allen Umständen vermeiden, setzt er sich möglicherweise der Kompromittierbarkeit aus und schränkt damit seine Eignung zum Geheimnisträger ein. Langjährige Erfahrungen über die Vorgehensweise fremder Nachrichtendienste belegen, dass geheim gehaltene persönliche Orientierungen oder Neigungen ausgenutzt werden können, um Personen unter Druck zu setzen und zur nachrichtendienstlichen Tätigkeit zu zwingen.

**In jedem Einzelfall sind daher die individuellen - auch die mit der Geschlechtsangleichung einhergehenden bzw. einhergegangenen - Gesamtumstände der transgeschlechtlichen/ mitbetroffenen Person zu bewerten.** Dazu kann es erforderlich sein, dass die transgeschlechtliche/ mitbetroffene Person im Rahmen einer Befragung durch die bei der Sicherheitsüberprüfung mitwirkende Behörde (Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst (BAMAD)) oder einer Anhörung durch die zuständige Stelle (Geheimschutzbeauftragte oder Geheimschutz-beauftragter) umfassende Auskunft zu dieser Thematik erteilt.

Die bei einer solchen Befragung/ Anhörung nach § 12 Abs. 5 Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG) erhobenen Daten unterliegen der Zweckbindung und dürfen nur für die Durchführung der Sicherheits-/ Zuverlässigkeitsüberprüfung verwendet werden. Eine Weitergabe der erhobenen Daten ist nur in den engen Grenzen des § 21 SÜG zulässig. Die Vertraulichkeit der Daten und damit auch die Inhalte der Befragung/ Anhörung über die Geschlechtsangleichung und deren Gesamtumstände ist damit sichergestellt.

Im Rahmen der **Bewerbung** einer Person, die als Ungediente den Dienst als Soldat/ Soldatin in der Bundeswehr aufnehmen und damit erstmalig in Handhabung und Gebrauch von Kriegswaffen ausgebildet werden sollen, ist eine Sicherheitsüberprüfung gemäß § 37 Abs. 3 Soldatengesetz (SG) zu durchlaufen, bevor eine Ausbildung an Kriegswaffen erfolgt. Für die Datenerhebung im Rahmen Sicherheitsüberprüfung nach Soldateneinstellungsüberprüfungsgesetz (SEinstÜG) gelten die Regelungen des SÜG.

## 8.2 Sicherheitserklärung

Die in der Sicherheitserklärung anzugebenden Personalien sind elementarer Bestandteil für die Durchführbarkeit einer Sicherheitsüberprüfung. Zu ihnen gehören unter anderem aktuelle als auch frühere Vorname(n) und das Geschlecht.

**Um sicherzustellen, dass das Sicherheitsüberprüfungsverfahren in der erforderlichen Tiefe durchgeführt werden kann und es nicht zur Feststellung eines Verfahrenshindernisses kommt, müssen einzelne Überprüfungsmaßnahmen unter Umständen sowohl mit dem früheren als auch mit dem neu angenommenen Vornamen und Geschlecht durchgeführt werden.** Die Vollständigkeit der in der Sicherheitserklärung geforderten Angaben, sowie die Mitteilung bei Veränderungen im laufenden oder nach einem abgeschlossenen Sicherheitsüberprüfungsverfahren über den sicherheitsaktenführenden Sicherheitsbeauftragten bzw. die sicherheitsaktenführende Sicherheitsbeauftragte sind daher unerlässlich.

## 8.3 Sicherheits- und Sicherheitsüberprüfungsakte

Daten in Sicherheits- und Sicherheitsüberprüfungsakten werden – auch wenn sie nur zu Teilen gem. § 3 Abs. 9 BDSG als besondere Arten personenbezogener Daten zu betrachten sind – **generell als besonders schützenswert betrachtet und dem Schutzbereich 3 zugeordnet** (siehe ZDv A-2122/4 „Datenschutz“, Nr. 2091). Die zu treffenden technischen und

organisatorischen Maßnahmen zu deren Schutz sind entsprechend hoch (siehe ZDv A-2122/4, Anlage 5.1 i.V.m § 9 Satz 1 BDSG). Dies gilt sowohl für die manuelle Führung in Aktenform, als auch für die elektronische Führung. Ein darüber hinausgehender besonderer Schutz von Sicherheits- und Sicherheitsüberprüfungsakten von Trans\*-Menschen ist daher nicht erforderlich.

## 9. FITNESSTEST/WETTKAMPFSPORT      TRANSGESCHLECHTLICHER SOLDATINNEN UND SOLDATEN

### 9.1 Fitnesstest

Körperliche Fitness<sup>30</sup> ist eine Grundanforderung für alle Soldatinnen und Soldaten. Es werden regelmäßig jährliche oder verwendungsbezogene Fitnesstests durchgeführt, um sicherzustellen, dass sowohl die allgemeinen körperlichen Anforderungen (z.B. Basis-Fitness-Test) als auch eventuelle spezielle körperliche Anforderungen für bestimmte Verwendungen (z.B. fliegerischer Dienst) erfüllt werden.

Bei allen Soldaten und Soldatinnen ist eine allgemeine grundlagen- und fähigkeitsorientierte konditionelle „Basis-Fitness“ zu schaffen. Das Messinstrument hierfür ist der Basis Fitness Test (BFT). Mit den jährlich zu erfüllenden Mindestleistungen des Basis-Fitness-Tests wird gewährleistet, dass alle Soldatinnen und Soldaten unabhängig von Alter, Geschlecht und Status über die wesentlichen körperlichen Eigenschaften verfügen, um allgemeinen, unspezifischen physischen Anforderungen wie längeren Arbeitseinsätzen, stressigen Situationen und schwierigen Umgebungen standhalten zu können. Beim Basis-Fitness-Test werden bei Leistungen, die über die Mindestleistungen hinausgehen, physiologisch bedingte Unterschiede von Männern und Frauen berücksichtigt. Das heißt, dass das zu erreichende Ergebnis (BFT-Note) sowohl biologisch bedingten Leistungsnighteilen aufgrund des Geschlechts als auch altersbedingten Leistungseinschränkungen aufgrund des Alters der Getesteten Rechnung trägt.

**Für bestimmte Verwendungen müssen Soldatinnen und Soldaten spezielle körperliche Anforderungen mitbringen und zum Bestehen des Tests das gleiche Ergebnis erzielen, unabhängig von ihrem Alter oder Geschlecht. In diesem Fall muss jede Person, die sich für die Spezialisierung oder Truppengattung qualifizieren will, sei sie männlich, weiblich oder trans\*, diesen einheitlichen spezifischen Standard erfüllen.**

Der Zeitpunkt, zu dem die Transition einer Person als abgeschlossen gilt, variiert individuell in Abhängigkeit von der jeweiligen medizinischen Behandlung und anderen Faktoren. In der Phase der Transition erfolgt daher eine Befreiung zur Ablegung/ Erfüllung der Mindestanforderungen zur Körperlichen Leistungsfähigkeit (KLF) mit Belegart 90/5.

**Es wird erwartet, dass transgeschlechtliche Soldatinnen und Soldaten nach abgeschlossener Transition generell die allgemeinen Fitnessstandards ihres angenommenen Geschlechts erfüllen.** Sofern in seltenen Fällen Transmänner die Zielwerte für Männer im Basis-Fitness-Test nicht erreichen, müssen im Rahmen der Allgemeinen Sportausbildung entsprechend zielgerichtete Maßnahmen zur Steigerung der individuellen KLF ergriffen werden. Eine Transfrau, wird in ihrem angenommenen Geschlecht möglicherweise Spitzenwerte erreichen, die als solche zu werten sind. In beiden Fällen ist die Weitergabe geschützter Informationen zur Transgeschlechtlichkeit zu vermeiden.

---

<sup>30</sup> Siehe Zentralvorschrift A1-224/0-1 „Sport und Körperliche Leistungsfähigkeit in der Bundeswehr“.

## 9.2 Regelungen zur Teilnahme an Wettkampfsport

Das Internationale Olympische Komitee (IOC) hat mit dem Papier „Sex Reassignment and Hyperandrogenism“ vom November 2015 eine Empfehlung an die Sportorganisationen veröffentlicht, die Transgender-Athletinnen und -Athleten zukünftig sowohl die Teilnahme an Olympischen Wettbewerben als auch einen fairen Wettbewerb ermöglicht.

Für Transgender-Athleten gilt dabei künftig die Teilnahme an Männerwettbewerben ohne Einschränkung. Zur Teilnahme an Frauenwettbewerben müssen Transgender-Athletinnen hingegen einige Bedingungen erfüllen:

- Erklärung, dass die Geschlechtsidentität weiblich ist,
- Nachweis eines dauerhaft niedrigen Testosteron-Levels.

Im Bereich des International Military Sports Council (CISM) existiert noch kein Regelwerk zum Umgang mit transgeschlechtlichen Personen.

## 10. FESTNAHME, GEWAHRSAM UND DURCHSUCHUNG

**Alle Angehörigen des Geschäftsbereichs BMVg**, auch transgeschlechtliche Menschen während und nach der Transition, sollten im Falle einer Festnahme, Inhaftierung oder notwendigen Durchsuchung **mit Rücksicht und Sensibilität behandelt werden**.

**Die zu ergreifenden Maßnahmen für transgeschlechtliche Menschen sind mit Bedacht auszuwählen, damit sie keine Möglichkeit für eine Diskriminierung oder Benachteiligung bieten (z.B. Offenlegung der Transition gegen den Willen der transgeschlechtlichen Person).**

**Während der Transition** beim Alltagstest, der auch im dienstlichen Bereich stattfinden kann, sollte die Person - soweit möglich - im angenommenen Geschlecht behandelt werden (siehe Abschnitt 2 und 6 sowie Anlage A). In Fällen, in denen das Geschlecht der festgehaltenen Person fraglich ist, sollte die Person gefragt werden, wie sie angesprochen werden möchte.

Wenn sich Vorname(n) und/ oder Geschlechtszugehörigkeit **mit gerichtlichem Beschluss** nach dem TSG geändert hat, ist eine Person entsprechend mit neuem Namen und/ oder Geschlecht anzusprechen und zu behandeln. Zuwiderhandlungen sind diskriminierend und damit gesetzeswidrig (siehe Abschnitt 11).

### Verwahrung in Haft

In Haft kann eine festgenommene Person in einer Zelle oder einem anderen sicheren Raum verwahrt werden. Aufgrund der potenziellen Verletzlichkeit/ Vulnerabilität<sup>31</sup> von Trans\*-Menschen wird empfohlen, transgeschlechtliche Personen in Einzelzellen zu verwahren.

Besondere Sensibilität ist geboten, wenn die betreffende Person sich in der Transitionsphase im Alltagstest befindet, der sich auch auf den dienstlichen Bereich erstreckt. Zu diesem Zeitpunkt tritt sie als Person des angenommenen Geschlechts auf und fühlt sich auch als solche. **Die Bedürfnisse aller an der Durchsuchung Beteiligten sollten eingehend beachtet werden, bevor entschieden wird, wer die Durchsuchung durchführt.** In den entsprechenden Akten sollten alle Maßnahmen aufgeführt werden, die vom Haftpersonal angestrengt werden, um den Wünschen der festgehaltenen Person nachzukommen.

---

<sup>31</sup> Es handelt sich um einen Fachbegriff aus der Psychologie und Medizin.

Im Fall, dass keine Person des gewünschten Geschlechts anwesend ist bzw. in zumutbarer Zeit herbeigerufen werden kann, muss dies ausführlich und schriftlich in den Akten festgehalten werden. Die Durchsuchung ist dann durch eine verfügbare Person, auf die sich in beiderseitigem Einvernehmen festgelegt wird, durchzuführen. Ist kein Einvernehmen herzustellen, ist ein Arzt bzw. eine Ärztin hinzuziehen.

## 11. DISKRIMINIERUNGSVERBOT/ RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Alle Angehörigen des Geschäftsbereichs BMVg haben **Anspruch auf ein Arbeitsumfeld, das frei ist von sexueller Belästigung und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung**. Alle Angehörigen des Geschäftsbereichs BMVg gehen immer voller Achtung und Respekt miteinander um. **Belästigung, Schikane oder Mobbing jeglicher Form werden nicht toleriert!**

**Auftrag der bzw. des Vorgesetzten ist es, jeglicher Form von Benachteiligung und Diskriminierung konsequent entgegen zu treten** sowie durch Aufklärung und Information mögliche Vorurteile, Berührungsängste und Unsicherheiten im Arbeitsumfeld abzubauen.

Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg, die sich noch in der Entscheidungsphase oder Transition befinden oder die die notwendigen Voraussetzungen nach dem TSG noch nicht erfüllen, sollen ebenso vor Diskriminierung geschützt werden wie Personen, deren Transition bereits abgeschlossen ist.

### 11.1 Grundsatz Diskriminierungsverbot/ Benachteiligung

Es ist gesetzeswidrig, wenn Bewerberinnen und Bewerber um eine Einstellung und Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg aufgrund ihrer sexuellen Identität oder ihres Geschlechts benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn dies wegen der Art der dienstlichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung rechtmäßig und angemessen ist, weil wesentliche und entscheidende Anforderungen zu diesem Zeitpunkt nicht erfüllt sind.

Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Diskriminierungskategorien im beruflichen Umfeld ergeben sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und bei militärischen Laufbahnen aus dem Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz (SoldGG).

**Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne<sup>32</sup> (auch Diskriminierungsmerkmal, Diskriminierungskategorie) liegt vor, wenn drei Tatbestandsmerkmale kumulativ erfüllt sind.**

Das Prüfschema wird am Beispiel eines Stellenangebotes „Auszubildender (männlich) im Beruf Forstwirt“ deutlich.

---

<sup>32</sup> Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, Kapitel II, August 2014, dort auch weitere Beispiele und Erläuterungen.



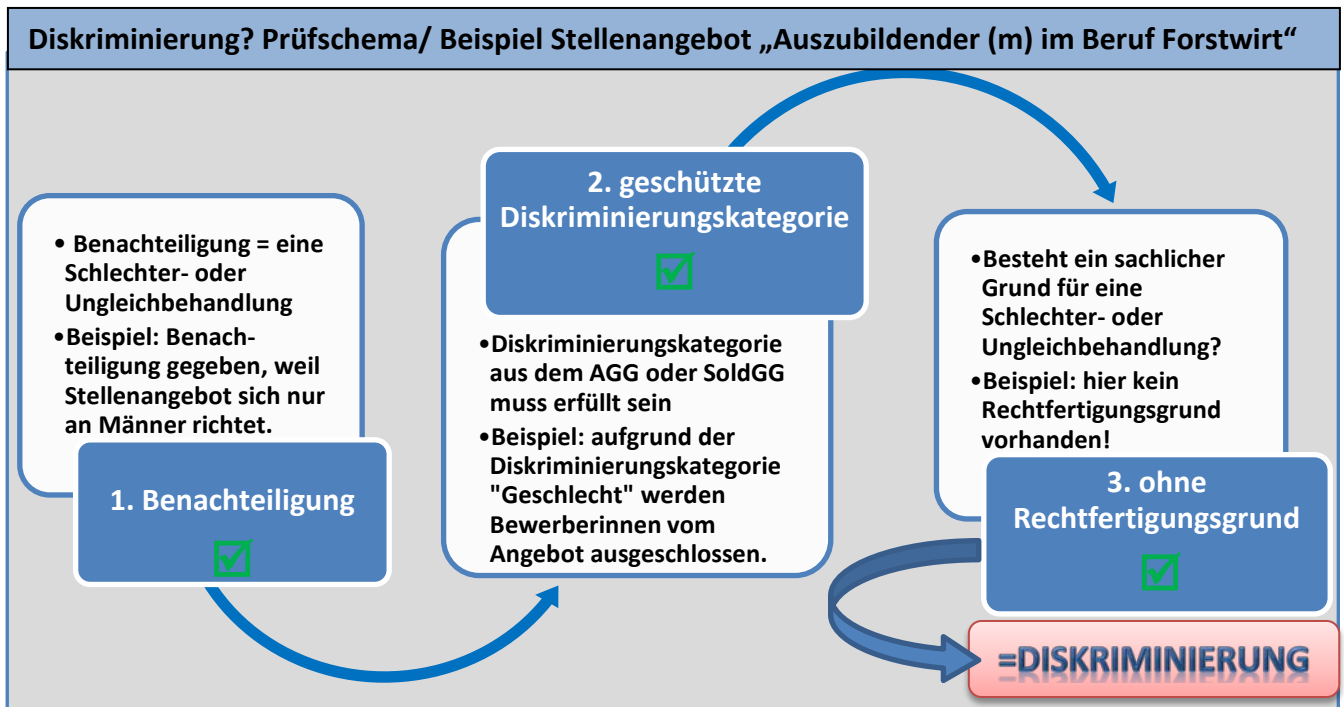


Abbildung 3

## 11.2 Rechtliche Grundlagen - Auszug

Die folgenden Absätze sollen einen knappen Einblick in die einschlägige Gesetzeslage zur Diskriminierung geben. Es handelt sich nicht um eine verbindliche Rechtsauskunft. Für eine Einzelfallberatung sollte die entsprechende Rechtsberatung des jeweiligen Militärischen Organisationsbereichs (MilOrgBer) oder im Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr konsultiert werden.

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Geltungsbereich des AGG umfasst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

**Das AGG verbietet jedwede Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Identität** (vgl. § 1 AGG<sup>33</sup>). Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen, soweit er die Pflichtverletzung zu vertreten hat (vgl. § 21 AGG).

### Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz (SoldGG)

Das SoldGG gilt dem Schutz von Soldatinnen und Soldaten und Personen, die sich um die Begründung eines Wehrdienstverhältnisses auf Grund freiwilliger Verpflichtung bewerben oder zu einer Einberufung zum Wehrdienst nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes im Spannungs- oder Verteidigungsfall herantreten (vgl. § 6 SoldGG).

<sup>33</sup> § 1 AGG: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

**Es verbietet jedwede Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität und des Geschlechts in Form von Belästigungen und sexuellen Belästigungen** (vgl. § 1 Abs. 1 und 2 SoldGG). Soldatinnen und Soldaten, die sich von Dienststellen der Bundeswehr, von Vorgesetzten oder von Kameradinnen oder Kameraden wegen der sexuellen Identität benachteiligt fühlen, können sich nach der Wehrbeschwerdeordnung beschweren. Jede Belästigung, sexuelle Belästigung und Anweisung zu einer solchen Handlungsweise ist eine Verletzung dienstlicher Pflichten und Soldatinnen und Soldaten untersagt.

Personen, die sich um die Begründung eines Wehrdienstverhältnisses auf Grund freiwilliger Verpflichtung bewerben oder die sich zur Ableistung des freiwilligen Wehrdienst als besonderes staatsbürgerliches Engagement nach Maßgabe des dritten Abschnitts des Soldatengesetzes verpflichten, können sich bei einer Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität bei der für die Bearbeitung ihrer Bewerbung zuständigen Stelle der Bundeswehr (z.B. Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, Bundeswehrdienstleistungszentrum, Karrierecenter der Bundeswehr) beschweren. Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Dienstherr verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen, soweit er die Pflichtverletzung zu vertreten hat (vgl. § 12 SoldGG).

### **Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG)**

Das BGleIG gilt für die in § 3 Nr. 5 näher definierten Dienststellen. Der Beschäftigtenbegriff ist für den Geltungsbereich des BGleIG ohne Bedeutung. Hauptziel des BGleIG ist die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Des Weiteren zielt es auf **die Beseitigung bestehender Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts**, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, und auf die Verhinderung künftiger Benachteiligungen.

### **Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleIG)**

Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten sowie der **Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts**. Das Gesetz ist im Spannungs- und Verteidigungsfall nicht anwendbar. Im Rahmen von besonderen Auslandsverwendungen gilt dieses Gesetz, es sei denn, das BMVg erklärt es im Einzelfall zur Gewährleistung der Sicherheit oder Einsatzbereitschaft der eingesetzten Truppen für nicht oder nur eingeschränkt anwendbar.

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot bei Begründung eines Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg findet § 12 SoldGG Anwendung, wonach der Dienstherr verpflichtet ist, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen, soweit er die Pflichtverletzung zu vertreten hat.

## **11.3 Beispiele von Diskriminierung/ Belästigung/ Mobbing**

Für eine rechtliche Bewertung von Diskriminierung/ Belästigung oder von Mobbing sind besondere Merkmale zu erfüllen (siehe vorherige Ausführungen und das Glossar in Anlage D).

**Wie kann sich dies im Alltag darstellen? Wie wird eine transgeschlechtliche Person behandelt im Vergleich zu Personen, die nicht aufgrund einer Geschlechtsangleichung benachteiligt werden können? Sind bestimmte Informationen wirklich relevant im dienstlichen Kontext?**

<p><b>Beispiele von diskriminierendem Umgang – insbesondere auch mit Trans*-Menschen zu Beginn, während und nach der Transition:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- die Weigerung, mit einer transgeschlechtlichen Person zu interagieren bzw. das Ignorieren einer Person aufgrund ihrer Transgeschlechtlichkeit,</li> <li>- die Weigerung trotz Gerichtsbeschluss zur personenstandsrechtlichen Änderung, die Person mit ihrem gewählten Pronomen und/ oder ihrem neuen Namen anzusprechen,</li> <li>- unangebrachte Neugier und wiederholtes Nachbohren bezüglich des Privatlebens, der Geschlechtlichkeit und der Beziehungen der Person ohne eine dienstlich gebotene Notwendigkeit und trotz Verweises auf die Privatsphäre,</li> <li>- das Verbreiten böswilliger Gerüchte über eine Person,</li> <li>- die Offenbarung geschützter Daten und Informationen über die Transgeschlechtlichkeit einer Person,</li> <li>- die standhafte Weigerung, der Person nach einer angemessenen Übergangsphase und spätestens mit dem Gerichtsbeschluss zur Änderung der Geschlechtszugehörigkeit die Nutzung der für das angenommene Geschlecht bestimmten sanitären Anlagen zu erlauben,</li> <li>- die weniger günstige Behandlung der transgeschlechtlichen Person im Hinblick auf Krankheits- oder sonstige Fehlzeiten im Vergleich zu anderen Personen mit gesundheitlichen Vorfällen,</li> <li>- die Weigerung, die Person nach dem Gerichtsbeschluss zur Änderung der Geschlechtszugehörigkeit mit Angehörigen ihres angenommenen Geschlechts an sportlichen Aktivitäten im Rahmen des Dienst- oder Betriebssportes oder des Betrieblichen Gesundheitsmanagements teilnehmen zu lassen (Ausnahmeregelung bei Teilnahme an Wettkampfsport siehe Abschnitt 9).</li> </ul>
--	--

Abbildung 4

## 12. UMGANG MIT DEN MEDIEN

Fälle einer Geschlechtsangleichung ziehen manchmal das Interesse der lokalen und nationalen Presse auf sich. Dies gilt unter Umständen umso mehr, wenn die betreffende Person dem Geschäftsbereich BMVg angehört. Bei Medieninteresse an Einzelfällen gelten die Regeln zur „Informationsarbeit“ gemäß der ZDv A-600/1, insbesondere der Schutz der Persönlichkeitsrechte und zum Umgang mit geschützten Daten (siehe Abschnitte 3.3 und 3.4).

Anfragen über die Anzahl der Soldatinnen und Soldaten, die eine Geschlechtsangleichung im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung durchführen oder durchgeführt haben, sollten mit rein statistischen Daten beantwortet werden. Das heißt, dass keine Namen oder geschützte Daten offengelegt oder aus den Zahlen hergeleitet werden dürfen.

## 13. WEITERE INFORMATIONEN UND HILFEN

Eine Liste von Informationsquellen, Hilfestellungen und Freiwilligenorganisationen für Trans\*-Menschen ist in Anlage C aufgeführt.

## **ANLAGE A - TRANSITIONSPROGRAMM FÜR ANGEHÖRIGE DES GESCHÄFTSBEREICHS BMVG**

### **1. Zeitlicher Rahmen**

Der zeitliche Rahmen wird nach Absprache zwischen der betreffenden Person und der zuständigen militärischen oder zivilen Dienststellenleitung und der Truppenärztin bzw. dem Truppenarzt, dem PVD Bw oder behandelnden Ärztinnen bzw. Ärzten individuell bestimmt. Der Prozess einer Geschlechtsangleichung von der Erstdiagnose einer Geschlechtsdysphorie bis zu einer chirurgischen Angleichung und weitere in diesem Zusammenhang erforderliche medizinische Maßnahmen ist lang und kann **bis zu drei Jahren** dauern.

Die personenstandsrechtliche Änderung dauert ab Antragstellung ca. ein Jahr laut den Erfahrungswerten auf den Internetseiten der Selbsthilfegruppen (siehe Anlage C.4).

### **2. Beginn und Ende der Transition**

Die Transition beginnt in dem Moment, in dem der Wunsch nach Geschlechtsangleichung unumkehrbar wird und keinen Aufschub mehr duldet. Ein transgeschlechtlicher Mensch offenbart in der Regel zu einem bestimmten Zeitpunkt in seinem Leben, dass das amtlich zugewiesene Geschlecht mit seinem empfundenen Geschlecht nicht übereinstimmt. Dies kann vor, während oder nach der Zugehörigkeit zum GB BMVg geschehen.

Die zeitlich befristete Phase der Transition umfasst sowohl **die medizinischen Schritte (siehe Abschnitt 2.1) als auch die personenstandsrechtliche Änderung nach dem TSG (siehe Abschnitt 3)**. Beide Antragsverfahren laufen getrennt voneinander und werden hinsichtlich der zeitlichen Dauer durch Dritte bestimmt (z.B. Termin beim Amtsgericht, Operationstermin im Krankenhaus).

Die Transition ist mit der Geschlechtsangleichung (sozial bzw. operativ) **und** der personenstandsrechtlichen Änderung von Vornamen und/ oder Geschlecht nach dem TSG in der Regel abgeschlossen.

Zu beachten ist allerdings, dass ab dem rechtskräftigen Gerichtsbeschluss zur personenstandsrechtlichen Änderung die Person mit ihrem gewählten Pronomen und/ oder ihrem neuen Namen anzusprechen ist und die für das angenommene Geschlecht bestimmten sanitären Anlagen nutzen darf. Dies gilt auch, wenn die medizinische bzw. operative Geschlechtsangleichung noch nicht abgeschlossen ist.

### **3. Erläuterung von Maßnahmen und deren Intention**

Die transgeschlechtliche Person bestätigt in Absprache mit der Dienststellenleitung sowie der oder dem Vorgesetzten, der Truppenärztin bzw. dem Truppenarzt/ dem PVD Bw/ den behandelnden Ärztinnen bzw. Ärzten den Ablauf der Geschlechtsangleichung.

Eine frühe Abstimmung mit und die Einbindung der zuständigen zivilen oder militärischen Gleichstellungsbeauftragten kann ggf. den Prozess unterstützen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind durch den Vorgesetzten nicht formal einzubinden, es wird jedoch empfohlen, die betroffene Person auf die Unterstützung und Beratung durch die zivilen oder militärischen Gleichstellungsbeauftragten hinzuweisen. Der A1/G1/S1-Bereich sowie der Personalbearbeiter bzw. die Personalbearbeiterin wird über die Situation in Kenntnis gesetzt.

Die Dienststellenleitung bespricht die Transitionsphase mit dem Führungspersonal zu deren Kenntnisnahme. Vertraulichkeit muss gewahrt werden. Mögliche Herausforderungen im

Rahmen geschlechtsangleichender Maßnahmen werden identifiziert, darunter interne und verwendungsspezifische Erfordernisse.

Die Dienststellenleitung und die bzw. der Vorgesetzte besprechen in Abstimmung mit der transgeschlechtlichen Person die Vorgehensweise zur Information der Dienststelle/ Einheit über die bevorstehende Transitionsphase. Dabei sollten die medizinischen wie sozialen Aspekte der Geschlechtsangleichung berücksichtigt werden. Für die Dienststellenleitung und die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten und den behandelnden Ärzten bzw. Ärztinnen ist es wichtig, besonders während der frühen Phase der Transition die Lage zu beobachten und bei Bedarf einzugreifen, um sicherzustellen, dass die Geschlechtsangleichung für alle reibungslos verläuft. Außerdem sollten Vorgehensweisen zur mündlichen und schriftlichen Unterrichtung der Dienststelle/ Einheit und der Kameradinnen und Kameraden sowie der Kolleginnen und Kollegen festgelegt werden. Die jeweils zuständige zivile bzw. militärische Gleichstellungsbeauftragte kann bei Bedarf unterstützen und begleiten. Eine Information der Interessenvertretungen wird im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit empfohlen.

Ebenso wird eine frühzeitige Einbindung der Sicherheitsbehörde (BAMAD) in das Verfahren der Transition empfohlen, sofern die transgeschlechtliche Person in sicherheitsempfindlicher Tätigkeit eingesetzt wird oder eingesetzt werden soll.

Während der Transition, vor allem auch im Alltagstest, sollte die Entscheidung über die Genehmigung zum Tragen der Uniform und zur Haartracht sowie zu Fragen der Unterkunft und Nutzung von Toiletten/ Waschräumen einzelfallbezogen getroffen werden.

Nach Vorliegen des rechtskräftigen Gerichtsbeschlusses über die Vornamens- und/ oder Geschlechtsänderung wird in enger Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung der Prozess der notwendigen Änderungen amtlicher, dienstlicher und persönlicher Dokumente, einschließlich einem reibungslosen Ablauf in den elektronischen Systemen (Abschnitt 3) angestoßen. Auch das Arbeitsumfeld ist über die amtliche Änderung von Vorname(n) und Anrede zu informieren. Mögliche Problemfelder werden von der Dienststellenleitung und der bzw. dem Vorgesetzten adressiert und Mängel ggf. beseitigt.

#### 4. Truppenärztlicher Dienst

Mit einem **„Wegweiser für den truppenärztlichen Dienst“**<sup>34</sup> hat das Kommando Sanitätsdienst der Bundeswehr in Koblenz den Truppenärztinnen bzw. Truppenärzten sowie allen Tätigen im Sanitätsdienst der Bundeswehr eine einheitliche und koordinierte Vorgehensweise bei der Planung und Festlegung einzelner Behandlungsschritte bei und der Begutachtung von transgeschlechtlichem militärischen Personal an die Hand gegeben.

Die Sicherung einer Diagnose zur Geschlechtsdysphorie setzt eingehende Untersuchungen voraus. Die klinisch-psychiatrische Diagnostik einschließlich einer wehrpsychiatrischen Einschätzung muss von einem Facharzt für Psychiatrie der Bundeswehr durchgeführt werden. Die Truppenärztinnen und Truppenärzte übernehmen die Gesamtkoordination der medizinischen Anteile der Transition.

Kommando Regionale Sanitätsdienstliche Unterstützung wird die bzw. den jeweils für die bzw. den Betroffenen zuständigen Truppenarzt bzw. Truppenärztin fachdienstlich begleiten und beraten.

---

<sup>34</sup> Der Wegweiser wird derzeit erarbeitet.

## 5. Exemplarischer Maßnahmenkatalog für Angehörige des GB BMVg (nicht abschließend)

Maßnahme	Besondere Hinweise	initiativ durch Trans*-Person	Handlung durch Vorgesetzte <sup>35</sup>	Aufgabe SanDst <sup>36</sup> / PVD Bw	Personalbearbeitende Stelle	Arbeitsumfeld	im Leitfaden
<b>Bewusstwerden</b>	Ganz persönliches Empfinden des Menschen	X					1, 2.1, A.2
<b>Hausärztin/ Hausarzt aufsuchen/ Diagnose</b>	bei Zivilbeschäftigten	X					5.2
<b>Unterrichten Vorgesetzte(r)/ Dienststellenleitung</b>	empfohlen gemeinsam mit einer Person des Vertrauens	X					2.2
<b>SanDst aufsuchen / Diagnose (Belegart 90/5)</b>	bei Soldatinnen und Soldaten		X	X			2.2
<b>Unterrichten der Personalführung</b>	je nach Statusgruppe Verfahren unterschiedlich	X	X				2.2, 2.3
<b>Verwendungsfähigkeit anlassbezogen<sup>37</sup> prüfen/ Psychiatrisch-psychologische Begutachtung</b>	je nach Statusgruppe Verfahren unterschiedlich		X	X	X <sup>38</sup> (für Zivilpersonal)		5
<b>Unterrichten der „Sicherheitsbehörde“</b>	bei sicherheitsrelevanter Tätigkeit	X	X				3.2, 8
<b>Inkenntnissetzen des Arbeitsumfeldes</b>	<u>Aufgabe von Vorgesetzten:</u> 1) Unterstützung und Fürsorge für den Trans*-Menschen 2) Information, Kommunikation, Fürsorge, Abbau von Verunsicherung im Team, in der Einheit /Dienststelle 3) Angebote zur Information und Hilfe nutzen z.B. Psychosoziales Netzwerk	X	X			X	2.2, 2.4, 13, Anlagen A und C

<sup>35</sup> Durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten oder die Dienststellenleitung - siehe Glossar Anlage D.

<sup>36</sup> Sanitätsdienst der Bundeswehr (in der Regel Truppenärztinnen und Truppenärzte), Personal- und Vertrauensärztlicher Dienst der Bundeswehr (PVD Bw).

<sup>37</sup> Dies kann eine planmäßig vorgeschriebene Untersuchung sein oder eine anlassbezogene Untersuchung bei Hinweisen auf Leistungsminderung o.ä.

<sup>38</sup> Bei Zivilpersonal ergibt sich das Zusammenwirken von Beschäftigungsdienststelle und personalbearbeitender Dienststelle aus der ZDV A-1300/18.

Offen

Maßnahme	Besondere Hinweise	initiativ durch Trans*-Person	Handlung durch Vorgesetzte	Aufgabe SanDst/ PVD Bw	Personalbearbeitende Stelle	Arbeitsumfeld	im Leitfaden
<b>Beginn Alltagstest, ggf. auch im Arbeitsumfeld</b>	1) <u>Arbeitsumfeld</u> möge dem Wunsch der Person nach <b>mündlicher</b> Ansprache im angenommenen Geschlecht / mit Vornamen so weit wie möglich entgegen kommen 2) alle dienstlichen Dokumente, Akten und elektronischen Systeme bleiben unverändert	X	X	X		X	2.2, 2.3, 2.5, 2.6, Anlage A
<b>Fortschreiten des Alltagstest auch im Arbeitsumfeld - äußerliche Veränderung sichtbar</b>	1) <u>Vorgesetzte(r) von militärischem Personal</u> möge dem Wunsch der Person nach Änderung Uniform/ äußeres Erscheinungsbild so weit wie möglich entgegen kommen 2) alle dienstlichen Dokumente etc. bleiben unverändert	X	X	X (ggf. mit Belegart 90/5 bei militär. Personal)			2.3, 2.5, 2.6, 7, Anlage A
<b>Fortschreiten des Alltagstest auch im Arbeitsumfeld - pragmatische Lösung für Unterkunft/ Toilette/ Waschräume finden</b>	<u>Vorgesetzte(r)/ Arbeitsumfeld</u> mögen dem Wunsch der Person nach Wechsel der Unterkunft und Nutzen Toiletten/ Waschräume für das angenommene Geschlecht so weit wie möglich entgegen kommen	X	X ggf. Gleich, Interessenvertretg. einbinden			X	2.3, 2.5, 2.6, 6, Anlage A
<b>Medizinische Maßnahmen (Hormonbehandlung)</b>	1) in Abstimmung mit behandelnden Ärztinnen bzw. Ärzten, 2) wichtig bei Zivilpersonal: Krankenkasse und Beihilfestelle vorher einbinden (Genehmigung)	X		X (bei militär. Personal)			2.1, 5, 9, Anlage A
<b>anlassbezogenen Verwendungsfähigkeit prüfen lassen/ ggf. auch betriebsärztlich untersuchen</b>	je nach Statusgruppe Verfahren unterschiedlich		X	X	X		2.1, 2.3, 5, 9, Anlage A
<b>Antrag auf Änderung der Geschlechtszugehörigkeit nach TSG bei Gericht und/ oder</b>	Voraussetzungen und Verfahren gemäß Transsexuellengesetz (TSG)	X					3, Anlage C

Offen

Maßnahme	Hinweise	initiativ durch Trans*-Person	Handlung durch Vorgesetzte	Aufgabe SanDst/ PVD Bw	Personalbearbeitende Stelle	Arbeitsumfeld	im Leitfaden
<b>Antrag auf Namenswechsel nach TSG bei Gericht</b>	Voraussetzungen und Verfahren gemäß TSG	X					3, Anlage C
<b>Chirurgische Maßnahmen/ kosmetische Behandlung</b>	1) in Abstimmung mit behandelnden Ärztinnen bzw. Ärzten die notwendigen Maßnahmen 2) wichtig bei Zivilpersonal: Krankenkasse und Beihilfestelle vorher einbinden (Genehmigung)	X		X (bei militär. Personal)			2.1, 5, 9, Anlage A.4
<b>anlassbezogenen Verwendungsfähigkeit prüfen lassen / ggf. auch betriebsärztlich untersuchen</b>	je nach Statusgruppe Verfahren unterschiedlich		X	X	X (für Zivilpersonal)		2.1, 2.3, 5, 9, Anlage A
<b>Änderung amtlicher und persönlicher Dokumente etc.</b>	mit rechtskräftigem Gerichtsbeschluss beantragen	X					2.6, 3, 3.1
<b>Änderung von dienstlichen Dokumenten, Akten und elektronischen Systemen</b>	1) mit rechtskräftigem Gerichtsbeschluss beantragen 2) bei Schriftgut etc. außerhalb PersWiSysBw Antrag an die jeweils zuständige Stelle 3) rechtliche Grenzen von Änderungen beachten	X					2.6, 3, 3.2, 8, 9,
<b>Inkenntnissetzen des Arbeitsumfelds zur amtlichen Änderung nach TSG</b>	1) nach rechtskräftigem Gerichtsbeschluss 2) Ansprache nur noch im angenommenen Geschlecht/ mit geänderten Vornamen	X	X	X	X	X	3, 3.2, 3.3, 3.4, Anlage A
<b>Wechsel der Unterkunft/ Waschräume sowie ggf. Uniform und äußeres Erscheinungsbild nach Änderung durch TSG</b>	<u>rechtlichen Anspruch</u> individuell in Abstimmung mit Vorgesetzten/ Ärzteschaft/ Arbeitsumfeld/ Gleib/ Interessenvertretungen umsetzen, sofern noch nicht im Alltagstest vollzogen	X	X	X		X	3.2, 6, 7, Anlage A
<b>Abschluss der Transition/ dauerhafte Hormonbehandlg.</b>	ggf. Verwendungsfähigkeit regelmäßig prüfen wie bei jedem gesundheitlichen Vorfall		X	X	X (für Zivilpers)		5, 9, Anlage A

Abbildung 5



## ANLAGE B - ÄNDERUNG SCHULZEUGNISSE/ LÄNDERBEZOGENE AUFLISTUNG

Länderumfrage durch das Bundesland Rheinland-Pfalz 2017 - Zeugnisausstellung nach gerichtlichem Beschluss nach TSG mit Vornamens- bzw. Geschlechtsänderung

Bundesland	Art des Zeugnisses	Rechtliche Regelung
<b>Baden-Württemberg</b>	Ersatzzeugnis mit dem Vermerk „Neuausstellung“, Datum der Neuausfertigung	Nein
<b>Bayern</b>	Zweitausfertigung mit neuem Namen, Ausstellungsdatum der aktuellen Zweitausfertigung, Zusatz „Diese Ausfertigung tritt an die Stelle des Zeugnisses von...“	Nein
<b>Berlin</b>	Zweitschrift mit der Bemerkung „Zweitschrift nach Akten“, Datum dieser Zweitausfertigung	Verwaltungsvorschrift
<b>Brandenburg</b>	Zweitschrift mit dem Begriff „Ausfertigung“, Ausstellungsdatum der aktuellen Zweitschriftschrift	Nein
<b>Bremen</b>	Neuausfertigung nach geändertem Original und geänderter Zweitschrift. Berichtigung des Originalzeugnisses (Namensänderung mit einem Randvermerk, dass die Unterlagen vorgelegen haben), danach Ausfertigung mit Ausfertigungsvermerk	Verwaltungsvorschrift
<b>Hamburg</b>	Neues Zeugnis gegen Aushändigung des alten Zeugnisses	Nein
<b>Hessen</b>	Neues Zeugnis gegen Aushändigung des alten Zeugnisses	Nein
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	Ersatzzeugnis mit dem Vermerk des Grundes für die Ersatzausstellung	Nein
<b>Niedersachsen</b>	Zweitausfertigung mit dem Zusatz „Diese Ausfertigung tritt an die Stelle des Zeugnisses vom ...“, Datum dieser Zweitausfertigung	Verwaltungsvorschrift
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	Zweitausfertigung mit Zusatz der keine Rückschlüsse auf den Grund der Zweitausfertigung zulässt. „Diese Ausfertigung tritt an die Stelle der Urkunde von...“	Verwaltungsvorschrift per Runderlass
<b>Rheinland-Pfalz</b>	Zweitschrift mit dem Zusatz „Zweitschrift nach Akten“, Datum dieser Zweitausfertigung	Nein
<b>Saarland</b>	2 Varianten a) Originalzeugnis wird behalten: Bescheinigung über das Zeugnis auf üblichem Zeugnisformular mit dem Zusatz „Bescheinigung über“ b) Originalzeugnis wird abgegeben: Zweitausfertigung	Rundschreiben
<b>Sachsen</b>	---	---
<b>Sachsen-Anhalt</b>	---	---
<b>Schleswig-Holstein</b>	Ersatzausfertigung mit dem Zusatz „Diese Ersatzausfertigung stimmt mit dem Original überein und ersetzt dieses.“ Wiedergabe des damaligen Ausstellungsdatums sowie Namenswiedergabe der ehemaligen Schulleitung, Unterschrift der amtierenden Schulleitung mit aktuellem Datum und Siegel.	
<b>Thüringen</b>	---	---

Abbildung 6

## ANLAGE C - ANGEBOTE ZUR UNTERSTÜTZUNG, BERATUNG UND INFORMATION

### 1. Bundesregierung

#### a) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

**Postanschrift:** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 11018 Berlin

**Servicetelefon:** 030 - 201 791 30

**Erreichbarkeit:** Montag bis Donnerstag von 9.00 bis 18.00 Uhr

**Homepage:** <https://www.bmfsfj.de/>

**Publikationen:** Die in diesem Leitfaden zitierte **Publikationen** des BMFSFJ sind zu finden unter [BMFSFJ/Publikationen/Trans\\*](#)

insbesondere

- **„Gutachten Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst“, Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- und Transsexualität - Band 10, Mai 2017, Berlin**  
<https://www.bmfsfj.de/blob/116512/6abd8461a02edeb27e59118432c0136b/geschlechtliche-vielfalt-im-oeffentlichen-dienst-data.pdf>
- **„Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Fokus, Sachstandsinformation“ Oktober 2016, Berlin**  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/situation-von-trans--und-intersexuellen-menschen-im-fokus/112094>

#### b) Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

**Postanschrift:** Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Glinkastraße 24, 10117 Berlin

**Beratungstelefon:** 030 - 18 555 1865

**Servicetelefon für allgemeine Anfragen:** 030 - 18 555 1855

**Erreichbarkeit:** Montag bis Freitag von 9.00 bis 12.00 Uhr und 13.00 bis 15.00 Uhr

**Homepage:** [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html)

**Publikationen:** Die in diesem Leitfaden zitierte **Publikation** der ADS ist zu finden unter

- **Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, Kapitel II, August 2014, mit Beispielen und Erläuterungen**  
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch\\_Diskriminierungsschutz/Kapitel\\_2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Kapitel_2.pdf?__blob=publicationFile)

#### c) Bundesministerium der Verteidigung

**Abteilung Personal – Stabelement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich BMVg**

**Postanschrift:** Bundesministerium der Verteidigung, Postfach 1328, 53003 Bonn

**Telefonnummer:** 0228 - 12 13366 oder 030 - 1824 13366

**Mailadresse:** [BMVgPChgVI@bmvg.bund.de](mailto:BMVgPChgVI@bmvg.bund.de)

## 2. Unterstützungsnetzwerke/ BAPersBw/ Gleichstellungsbeauftragte

### a) Psychosoziales Netzwerk der Bundeswehr (PSN)

Im PSN arbeiten Angehörige des Sanitätsdienstes, des Psychologischen Dienstes, des Sozialdienstes der Bundeswehr und der Militärseelsorge auf Standortebene bzw. regional zusammen und bieten Soldaten, Soldatinnen und deren Angehörigen sowie Vorgesetzten Unterstützung und Beratung an. Bei Bedarf kann auf weitere fachliche Unterstützung z.B. durch Psychiaterinnen und Psychiater oder ärztliche und psychologische Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten der Bundeswehr zurückgegriffen werden.

Das PSN leistet interdisziplinäre und umfassende psychosoziale Unterstützung für Angehörige der Bundeswehr und deren Angehörigen. Auch Reservisten bzw. Reservistinnen und ehemalige Soldatinnen bzw. Soldaten der Bundeswehr können Beratung im PSN erhalten.

Der **Sozialdienst der Bundeswehr** als Ansprechpartner in psychosozialen Fragen ist flächendeckend standortbezogen an den Bundeswehrdienstleistungszentren vertreten und eine wichtige Schnittstelle zum PSN.

### b) Unterstützung und Beratung für Vorgesetzte sowie für Soldatinnen und Soldaten in den MilOrgBer

Im Rahmen der psychologischen Führungsberatung bieten in den MilOrgBer Truppenpsychologinnen und Truppenpsychologen Beratungsleistungen für die Vorgesetzten an, auch zum Umgang mit und zur Kommunikation dieser Thematik in ihren Verbänden.

Im Rahmen der psychologischen Einzelberatung stehen die Truppenpsychologen in den MilOrgBer allen Soldatinnen und Soldaten zur Verfügung, um bei belastungsrelevanten Fragen der persönlichen Lebens- und Dienstgestaltung zu unterstützen.

Sofern sich aus einer persönlichen Lebenssituation die Frage nach bereits bestehenden oder sich daraus abzeichnenden Gesundheitsstörungen stellt, steht im Sanitätsdienst der Bundeswehr mit den approbierten psychologischen Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten qualifiziertes Fachpersonal für die Individual-Diagnostik und Individual-Behandlung bereit.

### c) Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr

#### **Abteilung Zentrale und Soziale Fachaufgaben (ZS) - Referat ZS 2.3**

- Sozialdienst der Bundeswehr und Koordinierungsstelle Einsatzgeschädigte –

**Postanschrift:** Alte Heerstraße 81, 53757 Sankt Augustin

**Telefonnummer:** 02241 - 15 2681

**Mailadresse:** [BAPersBW\\_ZS\\_2.3@bundeswehr.org](mailto:BAPersBW_ZS_2.3@bundeswehr.org)

### d) Zivile Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Dienststelle

Siehe Intranetauftritt der Dienststelle oder Schwarzes Brett.

### e) Militärische Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Dienststelle/ Einheit

**IntranetBMVgStartseite>Gleichstellung>Militärische Gleichstellungsbeauftragte des BMVg> Erreichbarkeiten der militärischen Gleichstellungsbeauftragten**

oder im Intranetauftritt Bundeswehr der jeweiligen Dienststelle oder am Schwarzes Brett.

### 3. Beschwerdestelle nach AGG/ Ansprechstelle für Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr

#### a) Zuständige Stelle für Beschwerden nach § 13 AGG

Die Beschäftigten haben nach § 13 AGG das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1<sup>39</sup> genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Zuständige Stelle im Geschäftsbereich BMVg ist das:

#### **Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr - Referat ZS 2.1**

- Abteilung Zentrale und Soziale Fachaufgaben (ZS) -

**Postanschrift:** Militärringstr. 1000, 50737 Köln

**Telefonnummer:** 02241 - 15 3338

**FspNBw:** 90 - 3471 - 3338

**Mailadresse:** [BAPersBwZS@bundeswehr.org](mailto:BAPersBwZS@bundeswehr.org)

#### b) Ansprechstelle für Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr

Die „Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ richtet sich an alle aktiven und ehemaligen Angehörigen des Geschäftsbereichs BMVg, die - militärisch wie zivil - Mobbing, Diskriminierung, körperliche oder seelische Gewalt innerhalb des Geschäftsbereiches erfahren oder erfahren haben. Das gilt auch im Zusammenhang mit Benachteiligungen aufgrund der eigenen sexuellen Orientierung oder Identität.

Sie nimmt entsprechende Hinweise entgegen und koordiniert beziehungsweise steuert die Einzelfallprüfung, damit erforderliche Aufklärungs-, Verfolgungs-, Schutz- oder Hilfsmaßnahmen eingeleitet werden können. Durch die systematische Analyse aller Hinweise sollen zudem eventuell erkennbare strukturelle Defizite aufgedeckt und gezielte Maßnahmen zu ihrer Vermeidung und Behebung initiiert werden.

#### **Bundesministerium der Verteidigung**

##### **- Ansprechstelle Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr –**

**Postanschrift:** Postfach 1328, 53003 Bonn

**Telefonnummer:** 0228 - 12 13371 oder 13083

**FspNBw:** 90 - 3400 13371 oder 13083

**Erreichbarkeit:** Montag bis Donnerstag von 8.00 bis 18.00 Uhr und  
Freitag von 8.00 bis 15.00 Uhr.

Außerhalb der angegebenen Zeiten ist eine Infobox geschaltet.

**Mailadresse:** [BMVgPChgVIDiskriminierung@bmvg.bund.de](mailto:BMVgPChgVIDiskriminierung@bmvg.bund.de)

---

<sup>39</sup> Das AGG zielt darauf, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

#### 4. Freiwilligenorganisationen/ Peer-Beratungsangebote

Angesichts der Vielzahl von Internetangeboten ist dies keine abschließende Aufzählung.

##### a) mit Bezug zum Geschäftsbereich BMVg

**Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr e.V.**

<https://www.ahsab-ev.de/>

##### b) Bundesweite Vereine

**Bundesverband Trans\* – Für geschlechtliche Selbstbestimmung und Vielfalt!**

<http://www.bv-trans.de/>

**Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.**

<http://www.dgti.org/>

**VTSM Vereinigung Trans Sexuelle Menschen e.V.**

<http://www.transsexuellev.de/>

##### c) Regionale Vereine und Selbsthilfegruppen

Es gibt bundesweit eine Vielzahl von Vereinen und Selbsthilfegruppen, die in den Bundesländern oder regional/ örtlich tätig sind und über das Internet gefunden werden können. Diese Organisationen werden teilweise durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder auch durch die jeweiligen Bundesländer gefördert.

Nähere Informationen enthalten auch die Internetseiten der jeweiligen Länderministerien für Familie / Soziales/ Emanzipation. Beispielhaft seien hier genannt:

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen

<http://www.mgepa.nrw.de/>

Baden-Württemberg

<http://www.netzwerk-lsbttiq.net/>

Niedersachsen

<http://www.ltsn.info/>

Transhilfe Thüringen Selbsthilfegruppe für Transsexuelle in Jena

<http://www.selbsthilfe-thueringen.de/gruppe/member/1214.html>

Trans-Inter-Aktiv in Mitteldeutschland e.V.

<http://www.trans-inter-aktiv.de/>

Selbsthilfeorganisation von und für transsexuelle, intersexuelle und transidente Menschen

<http://www.transpeople.org/>

<https://www.trans-ident.de/>

Schwulenberatung Berlin (schließt Trans\*-Menschen mit ein)

<http://www.schwulenberatungberlin.de/startseite>

Beratungsstelle von QUEER LEBEN (Berlin)

<https://queer-leben.de/>

## **ANLAGE D - GLOSSAR**

### **AGG/ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610).

### **Alltagstest**

Die Phase einer Geschlechtsangleichung, in der eine Person im angenommenen Geschlecht leben muss. Dies ist eine Voraussetzung für gewisse medizinische Behandlungen.

### **Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg im Sinne dieses Leitfadens**

Soldatinnen und Soldaten sowie Beschäftigte im Sinne dieses Leitfadens, die im Geschäftsbereich BMVg eingestellt sind, auch wenn sie befristet beurlaubt und/ oder zu Stellen außerhalb des eigenen Geschäftsbereiches abgeordnet, kommandiert oder zugewiesen/ zugeteilt sind.

### **Angenommenes Geschlecht**

Es ist nicht das Geschlecht, das der Person bei der Geburt zugewiesen wurde, sondern das, als das sie behandelt werden möchte und soweit möglich auch sollte. Siehe auch Geschlechtsidentität.

### **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Leitfadens**

Tarifbeschäftigte sowie außer- oder übertariflich Beschäftigte.

### **Belästigung<sup>40</sup>**

Belästigungen sind unerwünschte individuelle Handlungen, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass die Würde oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer nach § 1 AGG (Anm: und § 1 SoldGG) geschützten Person verletzt wird. Das können verbale oder nonverbale Verhaltensweisen sein. Zum Beispiel homophobe E-Mails oder Plakate mit rassistischem Inhalt.

### **Beschäftigte im Sinne dieses Leitfadens**

Beschäftigte sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte) einschließlich Auszubildende und Auszubildender, Richterinnen und Richter sowie Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter.

### **Beschäftigte im Sinne des AGG**

Das AGG erweitert innerhalb seines Geltungsbereiches den Begriff der Beschäftigten um Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

### **BGleiG / Bundesgleichstellungsgesetz**

Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3191)

### **Bisexualität**

Sexuelles Begehren von Menschen beiderlei Geschlechts. Bisexualität ist nicht mit Geschlechtsdysphorie zu verwechseln.

### **Cross-Dressing**

Der Wunsch, sich zeitweise Kleidung, Auftreten und Verhaltensweisen zu Eigen zu machen, die üblicherweise mit dem anderen Geschlecht assoziiert werden (siehe auch Transvestit).

---

<sup>40</sup> Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, Kapitel II, August 2014, dort auch weitere Beispiele und Erläuterungen.

## Diskriminierung<sup>41</sup>

„Was ist rechtlich eine Diskriminierung? Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer (oder mehrerer) rechtlich geschützter Diskriminierungskategorien ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Die Benachteiligung kann ausgedrückt sein z.B. durch das Verhalten einer Person, durch eine Vorschrift oder eine Maßnahme.“ Die Benachteiligung kann durch eine einzelne Handlung entstehen.

### Ehemalige Angehörige des Geschäftsbereichs BMVg im Sinne dieses Leitfadens

Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger nach soldaten- oder beamtenrechtlichen Vorschriften, Reservisten bzw. Reservistinnen sowie Personen, deren Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis beendet ist und die im Geschäftsbereich BMVg tätig waren.

### Frau-zu-Mann

Eine Person die ihre Geschlechterrolle von weiblich zu männlich ändert oder geändert hat (Transmann). Nach der Transition gilt das angenommene Geschlecht.

### Geschlecht (Gender)/ Geschlechterrolle

Bei der überwältigenden Mehrheit der Menschen stimmt das soziale Geschlecht mit dem anatomischen Geschlecht überein. Das soziale Geschlecht setzt sich aus zwei zusammenhängenden Aspekten zusammen: Geschlechtsidentität, das heißt die persönliche Wahrnehmung und Erfahrung des eigenen Geschlechts, und Geschlechterrolle, also wie die Person auf Basis ihrer Geschlechtsidentität in der Gesellschaft lebt und mit Anderen interagiert.

Das soziale Geschlecht ist weniger eindeutig definiert als das anatomische Geschlecht und ist nicht notwendigerweise ein Einfaches „entweder - oder“. Einige Menschen haben eine weder eindeutig männliche noch eindeutig weibliche Geschlechtsidentität. Rechtlich gesehen kann eine Person jedoch nur männlich oder weiblich sein.

### Geschlechtsangleichung/ Transition

Der komplexe Prozess der Angleichung des Geschlechts einer Person durch Änderung physiologischer oder sonstiger Merkmale im Hinblick auf das angenommene Geschlecht geschieht über einen langen Zeitraum mit medizinischer Begleitung. Dazu gehören beispielsweise Beratung, Hormonbehandlung und (jedoch nicht in allen Fällen) operative Eingriffe wie, unter anderem, Operationen der Brust und/ oder genitalangleichende Operationen. Der Prozess schließt auch rechtliche Angleichungen wie die Änderung des Namens und des Geschlechtseintrags in amtlichen Dokumenten mit ein.

### Geschlechtsdysphorie

Geschlechtsdysphorie oder Geschlechtsidentitätsstörung sind die medizinischen Begriffe für einen Zustand, in dem sich eine Person nicht dem (bei der Geburt auf Basis der Geschlechtsorgane) zugewiesenen, sondern einem anderen Geschlecht zugehörig fühlt. Es handelt sich um einen psychiatrischen Begriff für den sogenannten Transsexualismus. Eine Person mit Geschlechtsdysphorie hat oft das Gefühl, dass ihre Geschlechtsidentität nicht mit ihrem anatomischen Geschlecht übereinstimmt. Daraus können sich Angstzustände, Unsicherheit oder anhaltende Unzufriedenheit mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht ergeben. Geschlechtsdysphorie ist nicht mit der sexuellen Orientierung zu verwechseln.

### Geschlechtsidentität

Die psychische Selbstidentifikation einer Person. Siehe auch sexuelle Identität oder Geschlecht.

### Geschlechtsidentitätsstörung

Anderer medizinischer Begriff für Geschlechtsdysphorie oder Transsexualismus.

---

<sup>41</sup> Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, Kapitel II, August 2014, dort auch weitere Beispiele und Erläuterungen.

### **Geschlechterrolle**

Die Rolle, in der eine Person auf Basis ihrer Geschlechtsidentität in der Gesellschaft lebt und mit Anderen interagiert. Siehe auch Geschlecht.

### **Geschlechtszugehörigkeit**

Rechtlicher Begriff, der die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht nach dem aktuell gültigen Personenstandsgesetz (PStG) beschreibt. Das TSG ist ein Sondergesetz zum PStG.

### **Interessenvertretungen im Sinne dieses Leitfadens**

Bestehen aus Personalvertretungen auf der Grundlage des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) und Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) sowie aus Schwerbehindertenvertretungen nach Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (SGB IX).

### **Intergeschlechtlichkeit/ Intersexualität**

Bezeichnet angeborene Varianten der Geschlechtsentwicklung im Sinne der sexuellen Identität, die genetisch, hormonell und/ oder anatomisch nicht den (medizinischen) Normen entsprechen, die für das weibliche oder männliche Geschlecht festgelegt wurden.

### **Mobbing**

In der haftungsrechtlichen Rechtsprechung wird "Mobbing" als das „systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden, das über gewöhnliche, von jedermann zu bewältigende berufliche Schwierigkeiten hinausgeht und einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre und/ oder Gesundheit des Betroffenen darstellen kann“ (vgl. BayVGH vom 12.03.2014 - Az 6 ZB 12.470 mit weiteren Nachweisen aus der disziplinar- und arbeitsrechtlichen Rechtsprechung).

Die Antidiskriminierungsstelle ergänzt<sup>42</sup>: Der Unterschied zwischen Mobbing und Belästigung besteht darin, dass die Belästigung im Zusammenhang mit einer Diskriminierungskategorie steht, während Mobbing auf anderen Motiven, beispielsweise persönlicher Abneigung, beruhen kann. Mobbing hat - im Gegensatz zur Benachteiligung, die bereits durch eine einzelne Handlung entstehen kann - auch ein zeitliches Moment. Mobbing-Handlungen erfolgen über einen längeren Zeitraum, d.h. mindestens ein halbes Jahr und mindestens einmal in der Woche.

### **Peer-Beratung**

bezeichnet die Beratung durch gleichartige Menschen.

### **Postoperativer Zustand**

Postoperative Trans\*-Menschen haben sich operativen Eingriffen unterzogen und weisen nunmehr einige oder alle anatomischen Geschlechtsmerkmale ihres angenommenen Geschlechts auf.

### **Rechtliche Anerkennung des angenommenen Geschlechts**

Eine Person wird gesetzlich als dem angenommenen Geschlecht zugehörig betrachtet, nicht dem in der Geburtsurkunde ursprünglich vermerkten Geschlecht.

### **Sexuelle Belästigung<sup>43</sup>**

Unter sexuellen Belästigungen sind gemäß § 3 AGG (Anm.: und § 3 SoldGG) unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweisen zu verstehen, die eine Würdeverletzung der betroffenen Person bezwecken und bewirken. Dazu zählen unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen. Ebenso sind ein unnötiger Körperkontakt, unerwünschte sexualisierte Bemerkungen sowie Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten<sup>44</sup> als sexuelle Belästigungen im Sinne des AGG (Anm.: und SoldGG) zu bezeichnen. Seit dem 10. November 2016 ist

<sup>42</sup> Siehe Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, Kapitel II, August 2014.

<sup>43</sup> Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“, Kapitel II, August 2014, dort auch weitere Beispiele und Erläuterungen.

<sup>44</sup> Beschäftigte im Sinne des jeweiligen Geltungsbereichs zum AGG und SoldGG.



## Offen

gemäß § 184 i Strafgesetzbuch (StGB) die sexuelle Belästigung unter Strafe gestellt. Anders als die sexuelle Belästigung im Sinne des AGG/ SoldGG setzt die sexuelle Belästigung nach § 184 i Abs. 1 StGB voraus, dass eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich und dadurch belästigt wird.

### Sexuelle Identität

Das Selbstverständnis der Menschen darüber, wer sie als geschlechtliche Wesen sind, wie sie sich selbst empfinden und wie sie von anderen wahrgenommen werden möchten (siehe auch Inter-/Transgeschlechtlichkeit). Dies ist unabhängig davon, wen man liebt oder begehrt.

### Sexuelle Orientierung

Begehren von Personen z.B. des gleichen Geschlechts (lesbisch oder schwul), des anderen Geschlechts (heterosexuell) oder beider Geschlechter (bisexuell). Sexuelle Orientierung ist nicht mit Trans- oder Intergeschlechtlichkeit (=sexuelle Identität) zu verwechseln.

### Soldatinnen und Soldaten im Sinne dieses Leitfadens

Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit, Reservistendienst Leistende und Freiwillig Wehrdienstleistende bzw. Wehrpflichtige die aktiv sind.

### SGleiG / Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz

Gesetz zur Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz) vom 27. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3822), zuletzt geändert durch Artikel 88 des Gesetzes vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642)

### SoldGG / Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz

Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897, 1904), zuletzt geändert durch Artikel 88 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626, Nr. 16)

### Statusgruppen

Soldatinnen und Soldaten, Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende und Auszubildender, Richterinnen und Richter.

### Trans\*

Ein generischer Begriff, der allgemein von Menschen verwendet wird, die sich als transgender, transsexuell oder Transvestiten sehen. Der Begriff wird adjektivisch gebraucht.

### Trans\*/ Trans\*-Mensch im Sinne dieses Leitfadens

Der Begriff wird in diesem Leitfaden als Sammelbegriff für transgeschlechtlich, transsexuell und transgender gebraucht und meint Menschen, die in ihrem angenommenen Geschlecht leben möchten und dafür soziale und rechtliche sowie in den meisten Fällen auch medizinische Maßnahmen ergreifen.

### Transgender im Sinne dieses Leitfadens

Sammelbegriff für Personen, deren Geschlechtsidentität und/ oder Ausdruck der Geschlechtlichkeit von ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht abweicht. Der Begriff entspricht im Wesentlichen der Bedeutung von transgeschlechtlich, betont aber den sozialen Charakter des Geschlechts (Gender).

### Transgeschlechtliche Person im Sinne dieses Leitfadens

Der Begriff „transgeschlechtliche Person“ bezeichnet dasselbe wie Trans\*/ Trans\*-Mensch im Sinne dieses Leitfadens.

### Transfrau

Transfrau ist eine Frau, die bei der Geburt dem männlichen Geschlecht zugewiesen wurde (Junge), die mittlerweile aber als Frau lebt.

### **Transitionsphase/ Transition/ Transitionsprozess**

Personen in der Phase/ im Prozess geschlechtlicher Angleichung und Anerkennung ergreifen in dieser Zeit Maßnahmen, um sich äußerlich oder körperlich der eigenen geschlechtlichen Identität anzugleichen oder um zu erreichen, dass die Gesellschaft und das soziale Umfeld ihr Geschlecht oder ihre geschlechtliche Identität anerkennen. In der Regel erhält die Person in dieser Phase psychologische Unterstützung, Medikamente und kann sich auf Wunsch auf chirurgische Eingriffe vorbereiten (dann auch „prä-operative Phase“ oder „Alltagstest“ genannt).

### **Transmann**

Transmann ist ein Mann, der bei der Geburt dem weiblichen Geschlecht zugewiesen wurde (Mädchen), der mittlerweile aber als Mann lebt.

### **Transsexualität/ Transsexualismus**

Ein anderer Begriff für Geschlechtsdysphorie oder Geschlechtsidentitätsstörung. Medizinisch korrekt (laut Internationalen statistischen Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme 10. Revision (ICD 10)) ist der Begriff Transsexualismus.

### **Transvestit**

Klinische Bezeichnung für einen Cross-Dresser. Eine Person, welche die dem anderen Geschlecht zugedachte Kleidung trägt. Im Allgemeinen wünschen Transvestiten keine Veränderung ihres Körpers und leiden nicht notwendigerweise an Geschlechtsdysphorie.

### **TSG / Transsexuellengesetz**

Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen (Transsexuellengesetz) vom 10. September 1980 (BGBl. I S. 1654), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 1978)

### **Vorgesetzte im Sinne dieses Leitfadens**

Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, wer dienstliche Anordnungen erteilen darf (s. § 3 Abs. 3 Bundesbeamtengesetz, § 11 Abs. 3 Soldatengesetz). Im militärischen Bereich sind dies in der Regel Vorgesetzte oder Beauftragte für Angelegenheiten des militärischen Personals mit Disziplinarbefugnis der Stufe 1 (siehe ZDv A-2160/6 „Wehrdisziplinarordnung und Wehrbeschwerdeordnung“).

Im täglichen Dienstbetrieb sind diejenigen Vorgesetzten damit gemeint, denen eine Einheit/ ein Team/ ein Referat etc. direkt unterstellt ist und die Führungsverantwortung für die Menschen in ihrer Organisationseinheit haben (z.B. Kompaniechef in B-Stadt, Leiterin Servicezentrum D-Stadt in der Abteilung V BAPersBw).

### **Zugewiesenes Geschlecht**

Das Geschlecht, in dem eine Person von anderen wahrgenommen wird. Hierbei handelt es sich in der Regel um eine unmittelbare, unbewusste Einordnung einer Person als Mann oder Frau, unabhängig von ihrer Kleidung.

### **Zivilbeschäftigte im Sinne dieses Leitfadens**

sind Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Tarifbeschäftigte und außer- oder übertariflich Beschäftigte) einschließlich Auszubildende und Auszubildender sowie Richterinnen und Richter.