

Große Anfrage mit Antwort der Landesregierung

Große Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung

Dritte Option in Niedersachsen

Große Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, eingegangen am 13.01.2021 - Drs. 18/8321 an die Staatskanzlei übersandt am 18.01.2021

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung vom 22.12.2021

Vorbemerkung der Fraktion

Schätzungsweise bis zu 1,7 % der Menschen lassen sich biologisch weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. Nach einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Oktober 2017 (- 1 BvR 2019/16 -) und einer darauf folgenden Änderung des Personenstandsgesetzes wurde neben den Geschlechtskategorien „männlich“ und „weiblich“ die sogenannte Dritte Option „divers“ beim Geschlechtseintrag ermöglicht. Seither gibt es für Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, die Möglichkeit, die Kategorie „divers“ in das Personenstandsregister eintragen zu lassen. Die Möglichkeit, keinen Geschlechtseintrag vorzunehmen, bleibt davon unberührt. Auch der Vorname kann entsprechend geändert werden. Voraussetzung ist jedoch ein ärztliches Attest zur Feststellung einer „Variante der Geschlechtsentwicklung“ oder unter bestimmten Voraussetzungen eine Erklärung an Eides statt. Dieses Urteil und die Änderung des Personenstandsgesetzes haben Folgen für die Verwaltung und ihr Handeln.

Vorbemerkung der Landesregierung

Mit genanntem Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Oktober 2017 wurde ein Meilenstein für die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt erzielt. Eine Aussage zu der Anzahl der Personen in Niedersachsen, welche sich biologisch weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, lässt sich nicht eindeutig treffen. Die wissenschaftlichen Schätzungen variieren zwischen 0,02 % und 1,7 % der Bevölkerung. Die rechtliche Anerkennung der sogenannten Dritten Option im Personenstandsrecht geht der gesellschaftlichen Anerkennung voran. Die Aufklärungsarbeit - insbesondere auch zu den Unterschieden der Begrifflichkeiten trans* und inter* - ist zum jetzigen Zeitpunkt noch ein langer Prozess. Die Landesregierung ist bestrebt, eine Sensibilisierung für diese Themen voranzubringen und die gesellschaftliche und politische Akzeptanz von mehr als zwei Geschlechtern auszubauen. Daher ist sie kontinuierlich bestrebt, in allen maßgeblichen Bereichen die unterschiedlichen Geschlechterperspektiven einzubeziehen und damit der Lebenswirklichkeit einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten Rechnung zu tragen.

Die Anerkennung einer Vielfalt geschlechtlicher Identitäten durch das Personenstandsgesetz (PStG) hat Auswirkungen auf viele Bereiche außerhalb und innerhalb der Verwaltung. Die Landesregierung wirkt darauf hin, dass zukünftige Änderungen von Rechts- und Verwaltungsvorschriften auch eine Prüfung auf Geschlechtergerechtigkeit innehaben und in künftigen Anpassungen die Anerkennung von mehr als zwei Geschlechtern Beachtung findet. Das Durchbrechen der Geschlechterbinarität und die Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt können nicht allein durch rechtliche Vorschriften erzielt werden, sondern bedürfen eines Begleitprozesses. Trotz der seit Jahren geltenden sprachlichen Regelungen im „Niedersächsischen Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache“ vom 27.02.1989 oder in dem „Beschluss des Niedersächsischen Landesministeriums (heute Landesregierung) über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und

Männern in der Rechtssprache“ vom 09.07.1991 bestehen bekanntermaßen teilweise fortdauernde Defizite in der Anwendung. Eine positive Entwicklung zu einem inklusiven geschlechtergerechten Sprachgebrauch ist jedoch auch wahrzunehmen.

Aus frauen- und gleichstellungspolitischer Perspektive ist die Differenzierung zwischen der geschlechtergerechten Sprache in Bezug auf Frauen und Männer einerseits und andererseits der gebotenen adäquaten Ansprache von Menschen ohne Geschlechtsangabe oder der Angabe divers aufrechtzuerhalten. Geschlechtergerechtes Formulieren berücksichtigt nicht-binäre Menschen gleichermaßen.

In der schriftlichen Kommunikation wird angestrebt, geschlechtsneutral durch Verwendung nicht-motivierbarer Personenbezeichnungen (z. B. Hilfskraft), Kollektiva (z. B. Personal, Leitung) und geschlechtsneutraler Partizipien und Adjektive (z. B. Mitarbeitende, Teilnehmende) zu formulieren.

Auch in der mündlichen Kommunikation finden geschlechtsneutrale Formulierungen zunehmend Eingang.

Die folgenden Fragen werden für die gesamte Landesregierung als Querschnitt beantwortet. Ab Frage 36 gelten die Antworten für das jeweils vor dem Fragenblock genannte Ressort.

Positionierung und Umsetzung:

1. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option auf allen Ebenen ihres Zuständigkeitsbereichs als abgeschlossen an?

Nein. Die verwaltungstechnische Umsetzung wird als nicht vollständig abgeschlossen angesehen. In einzelnen Bereichen ist eine Umsetzung durch rechtliche Anpassungen erfolgt (z. B. Melderecht, Passrecht). Im Übrigen wird die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option als kontinuierlicher Prozess angesehen, der sich an den gesellschaftlichen Entwicklungen und den daraus entstehenden Handlungserfordernissen orientiert.

2. Wenn Frage 1 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?

Aufgrund der Vielfältigkeit der Institutionen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Ressorts sowie der diversen und zum Teil sehr komplexen Fachbereiche innerhalb der einzelnen Dienststellen ist der Prozess der verwaltungstechnischen Umsetzung unterschiedlich weit fortgeschritten und darüber hinaus sehr arbeitsintensiv. Hinzu kommt, dass eine Anpassung der eingesetzten Fachanwendungen und (Text-)Programme - oder anderer technischer Umsetzungsmöglichkeiten - zum Teil nicht ohne weiteres möglich ist. Darüber hinaus ist der Bedarf an interner - wie auch an externer - Aufklärungsarbeit im Kontext „Intergeschlechtlichkeit“ noch sehr hoch, sodass über den Abschluss der Umsetzung keine Prognose gegeben werden kann. Es stehen zudem noch Entscheidungen/Vorgaben für die Umsetzung aus.

Das Gesetz zur Förderung der Frau zur Gleichstellung in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27.02.1989, Nds. GVBl. S. 50, verlangt, dass in Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts Bezeichnungen so zu wählen sind, dass sie Frauen nicht diskriminieren, sondern dem Grundsatz der Gleichberechtigung (Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes) entsprechen. Auch der Beschluss des Landesministeriums (heute Landesregierung) über die Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache, Nds. MBl. Nr. 25/1991, S. 911, betrachtet nicht die sogenannte Dritte Option „divers“.

In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist einer Geschlechterdiskriminierung durch geschlechtergerechte Sprache und Darstellung aktiv entgegenzuwirken. Geschlechtergerechtes Formulieren

berücksichtigt nicht-binäre Menschen gleichermaßen. Alle Bestrebungen zur Umsetzung der Änderungen des Personenstandsrechts zugunsten der Dritten Option dürfen nicht dazu beitragen, dass die Sichtbarkeit von Frauen minimiert wird oder nicht mehr gewährleistet ist.

Für Vordrucke ist § 3 des Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache (Nds. GVBl. 1989, S. 50) zu beachten, wonach nebeneinander die weibliche und die männliche Sprachform aufzunehmen ist oder eine nicht geschlechtsbezogene Sprachform gewählt werden kann.

Für eine vollständige Umsetzung kann derzeit kein Termin genannt werden.

Für Detailaussagen wird auf die Beantwortung der jeweiligen Ressorts ab Frage 36 hingewiesen. Hier kann es aufgrund der identischen Fragestellung zu Doppelungen kommen.

3. Welche Erlasse regeln die Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung der Dritten Option?

Im Bereich des Personenstandsrechts wurden die Standesamtsaufsichten sowie die Standesämter über das Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben sowie dessen wesentliche Inhalte informiert.

Vonseiten des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS) gab es eine Empfehlung zu geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen für die Personalreferate der Ressorts der Landesregierung.

Im Zuständigkeitsbereich des Landespolizeipräsidiums findet die Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung der Dritten Option in mehreren Erlassen Berücksichtigung. Exemplarisch sind hier der Erlass ebenfalls zur Nutzung des „d“ in Stellenausschreibungen, der Erlass zur Einführung des Geschlechtseintrages „divers“ in das Personalmanagementverfahren (PMV) sowie der Erlass zur Einführung eines elektronischen Dienstausweises (in Vorbereitung) zu nennen. Auch die „Handlungsempfehlung zum polizeilichen Umgang mit transidenten und intergeschlechtlichen Personen“ (Stand: November 2020) sowie das dazugehörige Merkblatt und das Formular „Einwilligungserklärung“ wurden per Erlass in Kraft gesetzt.

4. Werden Inter- und Trans*personen bei statistischen Erhebungen berücksichtigt?

Im PMV der Landesregierung erfolgt die Berücksichtigung von mehr als zwei Geschlechtern aufgrund der gesetzlichen Änderung im PStG. Ein spezieller Erlass zum PMV ist nicht erfolgt.

Das Landesamt für Statistik in Niedersachsen (LSN) fragt derzeit in den Statistiken folgende Geschlechtertypen in den aktuellen Tabellen ab: Männlich, weiblich, divers, ohne Angabe.

Eine Veröffentlichung der Ergebnisse erfolgt nur, wenn dies unter Beachtung der statistischen Geheimhaltung möglich ist, um Rückschlüsse auf einzelne Personen zu verhindern. In den Fachstatistiken wird gemäß Beschluss des Abteilungsleitungsgremiums Fachstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (ALG FS) vom 08/09.10.2019 wie folgt verfahren: „Für Fälle des Dritten Geschlechts, die zur Wahrung der Geheimhaltung nicht explizit veröffentlicht werden können, erfolgt für die Veröffentlichung eine Zuordnung der Merkmalsausprägungen ‚divers‘ und ‚ohne Angabe‘ zu den Kategorien ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ per Zufallsprinzip. Dazu wird im Ausgangsmaterial ein zusätzliches Feld ergänzt, in das dieses zugewiesene Geschlecht eingetragen wird. Die erhobene Angabe zum Geschlecht bleibt unverändert erhalten. Alle Auswertungen greifen auf den Ersatzwert zu; lediglich für die Angabe einer Gesamtzahl wird nach ‚männlich‘, ‚weiblich‘, ‚divers‘ und ‚ohne Angabe‘ (nach Geburtenregister) auf die erfasste Angabe zurückgegriffen.“ Wenn sich in Bezug auf den Datenschutz Änderungen ergeben, behält sich das LSN eine Aktualisierung dieser Ergebnistabellen vor.

Im Fachverfahren des Justizvollzuges BASIS-Web sind die Geschlechtseinträge männlich, weiblich und divers hinterlegt. Über eine Datenbankabfrage können entsprechende statistische Erhebungen generiert werden.

Der Ausschuss für Justizstatistik hat im Rahmen der Erörterung zur Neufassung der Anordnung über die Erhebung von statistischen Daten in Familiensachen (F Statistik) beschlossen, den Abschnitt um eine weitere Auswahlmöglichkeit „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ zu erweitern. Eine diesbezügliche Erläuterung stellt hierzu klar, dass hierunter Personen zu erfassen sind, die mit der Angabe „divers“ oder ohne eine Angabe in das Geburtenregister eingetragen sind. Hierdurch soll ausgeschlossen werden, dass diese Position bereits dann erfasst wird, wenn das Geschlecht dem Gericht (vorläufig) nicht bekannt sein sollte. Daneben wird der Abschnitt nunmehr getrennt für Antragsstellende und Antragsgegner zu erfassen sein. Dies bietet den Vorteil, dass auch in den Abschnitten „Geburtsdatum“ und „Staatsangehörigkeit“ allein auf die Rolle der Antragsstellung abgestellt werden kann, ohne dass die für die Bevölkerungsstatistik erforderliche Verknüpfung zum Geschlecht verloren geht.

§ 3 des Gesetzes über die Statistik der Bevölkerungsbewegung und die Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (BevStatG) sieht bei gerichtlichen Entscheidungen über Ehe- und Lebenspartnerschaftssachen als Erhebungsmerkmal das Geschlecht der Ehegatten oder Lebenspartner vor. § 1353 BGB findet nunmehr für Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung Anwendung. Unabhängig davon kann eine Erklärung nach § 45 b PStG jederzeit, also auch im Rahmen einer bereits bestehenden Ehe oder Lebenspartnerschaft, abgegeben werden. Vor diesem Hintergrund wurde der Abschnitt „Geschlecht der Ehegatten und Lebenspartner“ angepasst.

Die Ressorts der Landesregierungen sind bestrebt, bei künftigen geschlechtergetrennten Erhebungen intergeschlechtliche Menschen und nicht-binäre Personen ausdrücklich zu berücksichtigen.

5. Wie vielen der in Niedersachsen im Jahr 2018 und 2019 geborenen Kinder konnte weder das männliche noch das weibliche Geschlecht zugeordnet werden?

Die folgenden Angaben betreffen nur die zugelassenen Krankenhäuser mit einer Geburtshilfe. Über Geburten in anderen Einrichtungen (z. B. Geburtshäuser, Privatentbindungsanstalten) und über Hausgeburten liegen der Landesregierung keine Informationen vor.

Die Krankenhausdiagnosestatistik codiert als Geschlecht folgende Merkmale:

1 = Männlich,

2 = Weiblich,

3 = Anderes.

Die Codierung 3 kommt für 2018 und 2019 nicht vor.

Die Daten des Instituts für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEk) sind gegenwärtig nur für 2018 auswertbar:

1 = Männlich = 29 934,

2 = Weiblich = 30 974,

3 = unbekannt = 4.

Es wird darauf hingewiesen, dass Intergeschlechtlichkeit nur bedingt unmittelbar nach der Geburt, beispielsweise durch ein auffälliges Genital, festgestellt wird.

Laut Daten des LSN wurden auf Grundlage der Meldungen durch die niedersächsischen Standesämter für 2019 keine Kinder erfasst, welchen weder das männliche noch das weibliche Geschlecht zugewiesen werden konnte. Abweichend von der Krankenhausdiagnosestatistik liegt für das Jahr 2018 die Fallzahl unter drei und unterliegt damit der statistischen Geheimhaltung zum Schutz des Kindes / der Kinder.

6. Wie viele intergeschlechtliche Menschen leben schätzungsweise in Niedersachsen?

Aufgrund der unterschiedlichen Variationen von Intergeschlechtlichkeit und des häufig unerkannten intergeschlechtlichen Potenzials existieren nur Schätzungen zur Anzahl intergeschlechtlicher Menschen. Des Weiteren wird auf die Vorbemerkung verwiesen.

Laut einer Stellungnahme der Bundesärztekammer aus 2015 werden jährlich etwa 150 Kinder mit „Varianten der Geschlechtsentwicklung (DSD - differences of sex development)“ geboren¹. Für Niedersachsen wird von einem Anteil von ca. 10 % der bundesdeutschen Gesamtbevölkerung ausgegangen. Demnach kämen in Niedersachsen rund 15 Neugeborene pro Jahr mit einer Variante der Geschlechtsentwicklung zur Welt.

Laut Schätzung des Deutschen Ethikrats leben 80 000 intergeschlechtliche Personen in Deutschland². Ausgehend von einem Anteil von 10 % der Gesamtbevölkerung für Niedersachsen lassen sich demnach ca. 8 000 Personen für Niedersachsen berechnen.

Durchschnittlich gehen die Schätzungen von Selbstorganisationen intergeschlechtlicher Menschen von rund 200 000 in Deutschland lebenden intergeschlechtlichen Personen aus. Auf Grundlage der bundesweiten Schätzung geht der Landesverband Intergeschlechtliche Menschen Niedersachsen (IMLVNDS e. V.) davon aus, dass jährlich rund 100 Kinder mit einem intergeschlechtlichen Potenzial geboren werden und rund 20 000 intergeschlechtliche Menschen in Niedersachsen leben.

Die offizielle Eintragung „divers“ sowie die weiteren Eintragungsoptionen bei Intergeschlechtlichen beruhen auf Freiwilligkeit. Des Weiteren ist auch davon auszugehen, dass einige Menschen sich nicht dauerhaft festlegen möchten. Eine Erklärung nach § 45 b PStG kann von einer Person mehrfach abgegeben werden. Die Zahl der erfolgten Änderungen des Geschlechtseintrags nach § 45 b PStG lässt daher keine belastbaren Rückschlüsse auf die tatsächliche Zahl der in Niedersachsen lebenden intergeschlechtlichen Menschen zu.

7. In wie vielen Fällen wurde seit der Änderung des Personenstandsrechts eine Änderung des Geschlechtseintrags vorgenommen?

In Niedersachsen wurde seit der Änderung des Personenstandsrechts in 285 Fällen eine Änderung des Geschlechtseintrags nach § 45 b PStG vorgenommen.

8. In welcher Form informiert die Landesregierung über die Möglichkeit der Änderung des Geschlechtseintrags? Welche Maßnahmen sind noch geplant?

Die Standesamtsaufsichten sowie die Standesämter wurden per Erlass über das Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben sowie dessen wesentliche Inhalte informiert.

Die Landesregierung fördert über das Queere Netzwerk Niedersachsen e. V. (QNN) die Beratungs- und Aufklärungsarbeit zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Niedersachsen. Die „Landeskoordination inter***“ ist ein Kooperationsprojekt zwischen dem Landesverband QNN und dem IMLVNDS e. V.

Das QNN verweist auf seiner Homepage auf das „Faktenpapier zu Intergeschlechtlichkeit - Mit welcher Identität und welchem Personenstandseintrag leben intergeschlechtliche Menschen?“³, welches die Möglichkeiten zur Änderung des Geschlechtseintrages thematisiert.

¹ Bundesärztekammer (2015) Stellungnahme „Versorgung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Varianten/Störungen der Geschlechtsentwicklung (Disorders of Sex Development, DSD)“ des wissenschaftlichen Beirats. Dtsch. Ärztebl. 112(13): A-598/B-510/C-498

² Höhne SO, Finke R (2008): Intersexualität bei Kindern. Uni-Med Verlag Ag, Bremen, London, Boston

³ <https://q-nn.de/neue-publikationsreihe-fakten-zu-intergeschlechtlichkeit/>

9. Liegt nach Ansicht der Landesregierung bei Trans*personen eine „Variante der Geschlechtsentwicklung“ vor, und auf Grundlage welcher Definition bzw. welches Diagnoseschlüssels basiert diese Einordnung?

Die S2k-Leitlinie „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ besagt, dass unter Varianten der Geschlechtsentwicklung definitionsgemäß Diagnosen zusammengefasst werden, „bei denen die Geschlechtschromosomen, das Genitale oder die Gonaden inkongruent sind.“ (S2k-Leitlinie Varianten der Geschlechtsentwicklung, AWMF-Register Nr.: 174/001)⁴

Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive wird das Geschlecht neben den biologischen Faktoren gleichermaßen durch die Selbstidentifikation bestimmt. Ein Rechtsgutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zum Verständnis von „Varianten der Geschlechtsentwicklung § 45 b Personenstandsgesetz“ von Mangold, Markwald und Röhner (Dezember 2019) beschäftigt sich mit genau dieser Fragestellung. Mit Berufung auf aktuelle medizinische Erkenntnisse wird in dem Rechtsgutachten festgestellt, dass der Begriff „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ nicht nur Intergeschlechtlichkeit, sondern auch Transgeschlechtlichkeit sowie nicht-binäre Geschlechtsidentitäten umfasst. Das Rechtsgutachten positioniert sich folglich befürwortend für trans* Personen. Dem steht ein Beschluss des Bundesgerichtshofs (BGH XII ZB 383/19) vom 22.04.2020 gegenüber. Der BGH hat mit seiner Entscheidung vom 22.04.2020 die mögliche Änderung des Personenstandes mittels Antrag beim Standesamt ausdrücklich auf inter* Personen beschränkt.

In diesem Zusammenhang hält die Landesregierung im rechtlichen Kontext des Personenstandsgesetzes und des Transsexuellengesetzes einen bundeseinheitlichen Weg für zielführend.

10. Welche Maßnahmen unternimmt die Landesregierung, um über Intergeschlechtlichkeit aufzuklären, die Sichtbarkeit von Intergeschlechtlichkeit zu erhöhen und der Diskriminierung intergeschlechtlicher Menschen vorzubeugen, und hält sie diese Maßnahmen für ausreichend?

Die Landesregierung fördert über das QNN die Beratungs- und Aufklärungsarbeit zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Niedersachsen. Die „Landeskoordination inter*“ ist ein Kooperationsprojekt zwischen dem Landesverband QNN und dem Intergeschlechtliche Menschen Landesverband Niedersachsen e. V. (IMLVNDS).

Grundlegende und einführende Informationen zu Intergeschlechtlichkeit sind in der Broschüre „Intergeschlechtlich in Niedersachsen“ zu finden. Sie liegt in vielen queeren Zentren, sozialen Einrichtungen und Beratungsstellen in Niedersachsen aus. Eine aktualisierte Neuauflage wird zeitnah verfügbar sein. Die Broschüre „Abinartität in der Beratung“ informiert ebenfalls zur Thematik.

Auch in anderen Fachbereichen des MS wird die Sensibilisierung von Fachkräften verfolgt. Ein adäquates Hilfeangebot bedarf der Bewusstheit hinsichtlich der Dimension „Geschlechtliche Identität“. Die 30. Niedersächsische Suchtkonferenz im November 2020 beinhaltete deswegen auch das Thema „Update. Genderbewusste Arbeit bei Suchtstörungen“.

Für den Bereich des Medienrechts ist herauszustellen, dass die Belange von Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ im niedersächsischen Mediengesetz (NMedienG) berücksichtigt sind. Gleiches gilt für den NDR-Staatsvertrag.

⁴ Eine S2k-Leitlinie ist eine konsensbasierte Leitlinie ("k"), die einen strukturierten Prozess der Konsensfindung durchlaufen hat. Die Leitliniengruppe sollte repräsentativ für den Adressatenkreis sein. Vertreter der zu beteiligenden Fachgesellschaften oder anderer Organisationen werden frühzeitig in die Leitlinienentwicklung eingebunden. Der Leitlinie ist eine Beschreibung des methodischen Vorgehens (Leitlinien-Report) hinterlegt. Die S2k-Leitlinie zu „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ ist eine medizinische Leitlinie, die seit 2016 gültig ist. (<https://inter-nrw.de/die-s2k-leitlinie-varianten-der-geschlechtsentwicklung/#:~:text=Die%20S2k-Leitlinie%20zu%20%E2%80%9EVarianten%20der%20Geschlechtsentwicklung%E2%80%9C%20ist%20eine,dass%20es%20sich%20um%20eine%20konsensbasierte%20Leitlinie%20handelt.>) Veröffentlicht werden die Leitlinien von der „Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften“ (AWMF). Die AWMF ist ein Dachverband von verschiedenen medizinischen Fachgesellschaften und koordiniert die Entwicklung von Leitlinien. Leitlinien sind rechtlich nicht bindend. Sie dienen als Hilfen für die Entscheidungsfindung und sollen so für mehr Sicherheit in der Medizin sorgen.

2019 wurde mit der Anpassung der Verordnung über die Todesbescheinigung (TbVO) unter Punkt 4. Geschlecht neben „männlich“ und „weiblich“ auch die Auswahlmöglichkeit „divers“ eingefügt.

Ein Bewusstsein für die vielfältigen Dimensionen im Diversity-Spektrum ist für die Landesregierung Grundvoraussetzung für die Beratungsarbeit und für ein von Akzeptanz und Toleranz geprägtes gesellschaftliches Leben.

Die Landesregierung unterstützt daher die Anerkennung ebendieser Vielfalt in allen Bereichen, um der Lebenslaufperspektive und auch der situativen Beratung intersektional gerecht zu werden. Die Landesregierung unterstützt, fördert und betreibt die Aufklärungsarbeit zur Vielfalt geschlechtlicher Identitäten und ist sich dabei bewusst, dass diese Arbeit noch nicht abgeschlossen ist.

11. Welche Veränderungen wurden im Landeshaushalt 2020 im Vergleich zum Vorjahr in Bezug auf die unter Frage 12 genannten Maßnahmen beschlossen?

Die Landesregierung geht davon aus, dass die Fragestellung auf die unter Frage 10 genannten Maßnahmen abzielt. Im Jahr 2019 stand ein Haushaltsansatz von regulär 440 000 Euro zur Verfügung. Im Jahr 2020 stand ein Haushaltsansatz von 425 000 Euro zur Verfügung. Für das Haushaltsjahr 2021 wurde der Haushaltsansatz wieder auf 440 000 Euro erhöht.

12. Welche Beratungsangebote für Eltern von intergeschlechtlichen Kindern gibt es in Niedersachsen?

In Niedersachsen bieten die IMLVNDS e. V. Geschäftsstelle sowie der Verein für sexuelle Emanzipation in Braunschweig eine ehrenamtliche Erstberatung an. Darüber hinaus verfügt Niedersachsen über verschiedene Selbsthilfeangebote.

Aufgrund bundesweit fehlender Kompetenzen in Regelberatungsstrukturen erarbeitet ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördertes Projekt ein Curriculum zur qualifizierten Beratung von intergeschlechtlichen Menschen und deren Familien unter Einbeziehung der Fachexpertisen von IMLVNDS e. V. und Intersexuelle Menschen Bundesverband e. V. (IMEV). Bundesweit ist das Angebot der „Qualifizierten Inter* Peer-to-Peer-Beratung“ durch IMEV in aufsuchender Weise verfügbar und wird ehrenamtlich gemäß der medizinischen S2k-Leitlinie durchgeführt. Diese ist ausschließlich für ratsuchende intergeschlechtliche Personen und deren Angehörige ansprechbar.

Die bundesweite Beratungsstelle zum Themenbereich „Intergeschlechtlichkeit“ des IMEV⁵ berät intergeschlechtliche Personen und deren Angehörige, ist aber auch für Presseanfragen sowie Beratungen für verschiedene Organisationen und Institutionen zuständig. Die Vermittlung der Beratungen ist im Kompetenznetzwerk „Selbst.verständlich.Vielfalt“ angesiedelt. In diesem Kompetenznetzwerk, gefördert vom BMFSFJ über das Bundesprogramm „Demokratie leben“, ist auch die Akademie Waldschlösschen in Reinhausen bei Göttingen als Bildungseinrichtung und starke Projektpartnerin vertreten.

13. Welche Auswirkungen hat der Landeshaushalt 2020 im Vergleich zum Vorjahr auf die Beratungsangebote für Eltern von intergeschlechtlichen Kindern in Niedersachsen?

Von 2014 bis 2019 bestand die bundesweit einmalige Beratungsstelle für intergeschlechtliche Menschen und deren Angehörige in Emden. Die Stelle war ein Kooperationsprojekt zwischen QNN und IMLVNDS e. V. und wurde gefördert aus Mitteln des MS. Die Beratungsstelle war für den Beratungsbedarf intergeschlechtlicher Menschen und deren Angehöriger in Niedersachsen zuständig. Aufgrund der Einmaligkeit erhielt die Beratungsstelle jedoch viele Anfragen aus dem gesamten Bundesgebiet.

⁵ <https://im-ev.de/beratung/>

Die niedersächsische Beratungsstelle in Emden wurde daher zu Ende 2019 eingestellt und an ihrer Stelle eine bundesweite Beratungsstelle in Trägerschaft von IMEV errichtet. Im Weiteren wird auf die Antwort zu Frage 12 verwiesen.

14. Wie bewertet die Landesregierung die Inanspruchnahme der Beratungsangebote?

Die Landesregierung kann hier keine abschließende Bewertung vornehmen. Die Veränderungen der Beratungslandschaft rund um Intergeschlechtlichkeit werden von der Landesregierung beobachtet. Im Übrigen siehe Antwort zu Frage 13.

15. Wie wird sichergestellt, dass Kliniken noch häufiger auf das Angebot der qualifizierten Peer-Beratung verweisen, wie in Drucksache 18/1452 von der Landesregierung angemerkt?

Das MS strebt an, die Aufklärungsarbeit für Personen aus dem Gesundheitssektor auszubauen.

Die Universitätsmedizin Göttingen (UMG) arbeitet eng mit dem Queeren Zentrum Göttingen zusammen. Zwischen UMG und dem Queeren Zentrum Göttingen gibt es einen regelmäßigen Austausch im Sinne eines medizinischen Qualitätszirkels, regelmäßige Treffen auf Leitungsebene sowie gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen. Flyer des Queeren Zentrums Göttingen liegen in den thematisch passenden Ambulanzen aus. In den medizinischen Beratungsgesprächen wird zusätzlich auf das Queere Zentrum Göttingen verwiesen. Eine spezifische Peer-Beratung zum Thema Intergeschlechtlichkeit gibt es in Göttingen nicht. Zwecks Peer-Beratung zum Thema Intergeschlechtlichkeit vermittelt das Queere Zentrum Göttingen Kontakte zum IMLVND e. V.

Peer-to-Peer-Bildungsangebote zum Thema „sexueller Gesundheit“ (in diesem Zusammenhang geht es thematisch in einem sehr geringen Anteil auch um Differences of Sex Development) werden von der UMG unterstützt, beraten und geschult. Zu nennen ist hier das MSV-Projekt („Mit Sicherheit verliebt“-Projekt) der Fachschaft Medizin, ein Peer-to-Peer-Bildungsangebot zum Thema „Multidisziplinäre Einführung in die Sexualwissenschaft“ der Universität Hamburg sowie das Modellvorhaben „Sexuelle Gesundheit - Gesundheitsförderung und Primärprävention in Lebenswelten junger Menschen“ der Universitätsmedizin Bochum.

Für die Medizinische Hochschule Hannover (MHH) ist festzustellen, dass geschlechtsangleichende Behandlungen keinen spezifisch ausgewiesenen Schwerpunkt darstellen.

16. Welche zivilgesellschaftlichen Verbände und Akteure wurden zur Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option mit eingebunden (nach Verband/Akteure sowie Art der Einbindung aufschlüsseln)?

Etwaige im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens erfolgte Beteiligungen fallen in die Zuständigkeit des Bundes. Im Rahmen der (Länder-)Beteiligung zum Gesetzentwurf wurde die Landeskoordination Inter* des QNN, die in Person zeitgleich ebenfalls als Teil des Bundesverbands IMEV und des IMLVND e. V. agierte, eingebunden.

17. Wurde bei der Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option geprüft, in welchen Fällen des Verwaltungshandelns eine Erhebung des Geschlechtseintrags generell entbehrlich ist? Wenn nein, warum nicht?

Soweit erforderlich, erfolgt eine anlassbezogene Prüfung. Des Weiteren wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

18. Ist eine solche Überprüfung der Notwendigkeit der Erhebung eines Geschlechtseintrags noch geplant? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, wann soll diese stattfinden und durch wen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 17 verwiesen.

19. Wie wird eine geschlechtergerechte Sprache im gesamten Verwaltungshandeln sichergestellt?

Für die Landesregierung gilt die Anwendung/Beachtung des Beschlusses des Landesministeriums (heute Landesregierung) über Grundsätze für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache vom 09.07.1991 (Nds. MBl. S. 911). Die sprachliche Inklusion weiterer Geschlechter jenseits der Binarität ist hier nicht verankert.

Eine geschlechtergerechte Sprache wird von der Landesregierung insbesondere auch durch die Verwendung von neutralen Formulierungen sichergestellt, die ebenfalls Menschen einschließen, die sich selbst einer anderen Geschlechtsidentität als „männlich“ oder „weiblich“ zuordnen. Bei Ausschreibung von Stellen wird darüber hinaus mit der Bezeichnung „männlich/weiblich/divers“ gearbeitet.

20. Wie bewertet die Landesregierung die Einführung des sogenannten Genderstars oder ähnlicher Möglichkeiten zur Sicherstellung geschlechtergerechter Sprache?

Der Genderstern oder abweichende Schreibweisen sind im Sprachgebrauch der Landesregierung nicht offiziell vorgesehen. Der Rat für deutsche Rechtschreibung veröffentlichte am 26.03.2021 die Empfehlung, Geschlechtergerechtigkeit und sprachliche Inklusion nicht durch orthografische Regeln zu besiegeln, sondern gesellschaftspolitisch zu verorten. Daraus folgt eine Empfehlung, mehrgeschlechtliche Kennzeichnungen im Wortinnern nicht in das Amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung aufzunehmen. Da bislang auch in der LSBTI*-Szene keine Einigkeit über die Präferenz einer Variante besteht, werden die Entwicklungen der Gender-Linguistik von der Landesregierung beobachtet. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 19 verwiesen.

21. Wo sieht die Landesregierung noch Handlungsbedarf in Bezug auf die Berücksichtigung der Belange von intergeschlechtlichen Menschen und Trans*personen? Welche Gesetzesänderungen, Erlasse, Initiativen oder Veranstaltungen sind dazu geplant?

Im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) betrifft das vor allem den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben. So erfahren 30 % der LSBTI*-Menschen Diskriminierung im Arbeitsleben. Bei trans* Personen sind es sogar mehr als 40 %.⁶

Handlungsbedarfe werden ferner beim Transsexuellengesetz sowie im Abstammungsrecht gesehen. Die Landesregierung ist erfreut, dass sich die genannten Bundesgesetze im aktuellen Diskurs wiederfinden, und bringt sich ein, um die Diskriminierung von trans* und intergeschlechtlichen Menschen weiter abzubauen und ihre Rechte zu stärken.

Vorschriften wie z. B. die Arbeitsstättenverordnung sind im Sinne der Rechtssicherheit anzupassen. Ressorteneigene Verwaltungsvorschriften werden bei Bedarf auf Würdigung der Geschlechtervielfalt überprüft. Die Landesregierung ist kontinuierlich bestrebt, in allen maßgeblichen Bereichen die unterschiedlichen Geschlechterperspektiven einzubeziehen und damit der Lebenswirklichkeit einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten Rechnung zu tragen. Der Bedarf an Aufklärungsarbeit hinsichtlich geschlechtlicher Vielfalt ist hoch. Aus diesem Grund strebt die Landesregierung an, im Bereich Schule durch Lehrkräftefortbildungen oder auch im medizinischen Kontext bei der Akademisierung der Entbindungshilfe ein Grundwissen zu Intergeschlechtlichkeit zukünftig zu fördern.

⁶ Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW), Berlin, und der Universität Bielefeld, September 2020

22. Plant die Landesregierung eine Bundesratsinitiative zur Reform des Familien- und Abstammungsrechts? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, welche Änderungen sind geplant?

Das Abstammungsrecht ist durch ein Bundesgesetz geregelt. Die Bundesregierung hat mit dem Arbeitskreis zur Reform des Abstammungsrechts in einem umfangreichen Prozess verschiedene Reformbedarfe identifiziert und in einem Bericht im Juli 2017 in Form von Thesen formuliert. Es ist zunächst einmal Angelegenheit der Bundesregierung, die Reformbestrebungen umzusetzen, wie es mit dem Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur Reform des Abstammungsrechts vom 13.03.2019 bereits begonnen wurde.

23. Plant die Landesregierung eine Bundesratsinitiative zur Reform des Transsexuellengesetzes? Wenn nein, warum nicht? Wenn ja, welche Änderungen sind geplant?

Die Landesregierung sieht einer Novellierung des Transsexuellengesetzes positiv entgegen. Eine Bundesratsinitiative der Landesregierung ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht geplant.

24. Wie bewertet die Landesregierung die geplante Änderung des Transsexuellengesetzes durch die Bundesregierung?

Die Landesregierung befürwortet eine Stärkung der Rechte von trans* Personen durch eine Reform des Transsexuellengesetzes. Konkrete Änderungen des Transsexuellengesetzes wird die Landesregierung erst im Zuge eines Gesetzgebungsverfahrens im Bundesrat bewerten.

25. Hat die Landesregierung Kenntnis über bundesländerübergreifende Abstimmungen zur Umsetzung der Repräsentation von intergeschlechtlichen Menschen und Trans*personen in kommunalem und länderspezifischem Verwaltungshandeln, die z. B. die Sächsische Staatsregierung in einer Stellungnahme zum Antrag „Männlich, weiblich, divers - geschlechtliche Selbstbestimmung für alle Menschen in Sachsen verwirklichen“ (Drucksache 6/17115) erwähnte? Wenn ja, zu welchem Ergebnis sind diese Gespräche gekommen?

26. In welcher Form ist oder war das Land Niedersachsen an diesem Abstimmungsprozess beteiligt, und, falls noch nicht abgeschlossen, welcher Zeitplan wird bei den laufenden Gesprächen zugrunde gelegt?

Aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs der Fragen 25 und 26 werden diese gemeinsam beantwortet:

Das Fachreferat für Familienpolitik, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt des MS nimmt jährlich an einem zweitägigen Austausch mit den Fachkräften zu LSBTI* der anderen Bundesländer und des Bundes teil. Bei diesen Treffen werden bundesweit relevante Themen diskutiert und aktuelle Schwerpunkte der Länder und des Bundes vorgestellt. Darüber hinaus ist ein kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen dem Bund und den Ländern gesichert. Ein Zeitplan oder eine abschließende Abstimmung zur Umsetzung der Repräsentation von intergeschlechtlichen Menschen und trans* Personen in kommunalem und länderspezifischem Verwaltungshandeln liegt nicht vor.

27. Entspricht der Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Änderung des Geschlechtseintrags des BMJV und BMI den in Drucksache 18/1452 von der Landesregierung geforderten „moderne(n) Regelungen ... die die Belange und Rechte intergeschlechtlicher wie auch von trans*-Menschen, Lesben und Schwulen berücksichtigen bzw. umsetzen“? Wo sieht die Landesregierung Änderungsbedarf?

Die Landesregierung begrüßt grundsätzlich gesetzliche Vorhaben, die einen Abbau von Diskriminierung trans* oder intergeschlechtlicher Menschen beinhaltet. Eine Bewertung von Gesetzesentwürfen inklusive möglicher Änderungsvorschläge erfolgt im regulären Bundesratsverfahren.

28. Welche Bundesratsinitiativen plant die Landesregierung zur Stärkung der Rechte von intergeschlechtlichen Menschen und Trans*personen?

Zum jetzigen Zeitpunkt sind von der Landesregierung keine Bundesratsinitiativen zur Stärkung der Rechte von intergeschlechtlichen Menschen und trans* Personen geplant.

29. Mit welchen zivilgesellschaftlichen Verbänden und Akteuren im Bereich der Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen haben sich Vertreterinnen und Vertreter der Landesregierung getroffen?

Vertretungen der Landesregierung und Mitarbeitende der fachlich zuständigen Ressorts pflegen zur Zielgruppe der LSBTI* einen engen Kontakt. Bei regelmäßigen Austauschen mit Verbänden oder bei weiteren Treffen werden die Belange und Bedarfe von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans* und intergeschlechtlichen Menschen erörtert.

Beispielhaft sind auf Landesebene folgende Akteure zu nennen: Queeres Netzwerk Niedersachsen e. V., Stiftung Akademie Waldschlösschen, Schlaw Niedersachsen e. V., Intergeschlechtliche Menschen Landesverband Niedersachsen e. V., AK Queer GEW, der Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e. V., Landesjugendring Niedersachsen e. V.

30. Wie positioniert sich die Landesregierung zur Forderung nach einem Entschädigungsfonds für Personen, deren geschlechtliche Selbstbestimmung in der Vergangenheit durch nicht lebensnotwendige medizinische Eingriffe nach der Geburt verletzt worden ist?

Die Landesregierung möchte zukünftige Übergriffe verhindern und begrüßt daher die aktuellen Entwicklungen zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung.

Eine finanzielle Entschädigung kann die Erlebnisse und Eingriffe in die Selbstbestimmung der betroffenen Menschen nicht rückgängig machen. Eine Diskussion zur Forderung eines Entschädigungsfonds auf niedersächsischer Ebene findet zum aktuellen Zeitpunkt nicht statt.

31. Wie werden Ärztinnen und Ärzte in Niedersachsen zum Thema Intergeschlechtlichkeit aus- und fortgebildet? Welche Änderungen haben sich hier in den letzten zwei Jahren ergeben? Welche Änderungen sind noch geplant?

Im Nationalen Kompetenzbasierten Lernzielkatalog Medizin (NKLM) wird dieses Thema als Unterpunkt in den Kapiteln 12.17.3.3 „Die Interaktionen von psychischen und sozialen Faktoren mit Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit erklären“ und 12.07.1.1 „Die Gametogenese und die geschlechtsspezifische Determinierung erklären“ vorgesehen.

An der Universitätsmedizin Göttingen ist das Thema „Differences of Sex Development“ (Intergeschlechtlichkeit) in der Lehre für Medizinstudierende an verschiedenen Stellen eingebunden. So wird in der Vorklinik das Thema Geschlechtsentwicklung und Differences of Sex Development in einer Vorlesung und einem Seminar im Zuge des anatomisch-embryologischen Unterrichts gelehrt.

Im Klinischen Studienabschnitt Humanmedizin gibt es ein Seminar zu diesem Thema im Modul 5.3 (Erkrankungen der Fortpflanzungsorgane mit Physiologie und Pathologie der Geburt und des Neugeborenenalters). Zudem wird dieses Thema im Modul 5.2 (Erkrankung des Kindes- und Jugendalters) im Rahmen der Endokrinologievorlesung besprochen. Ferner gibt es hierzu eine Unterrichtseinheit im Wahlfach Sexualstörungen (Sexualmedizin/Sexualpsychotherapie). An diesem Wahlfach nehmen alle zwei Semester 20 Studierende teil. Zusammen mit einem Forschungsprojekt ist ein Seminar zum Thema Geschlechtlichkeit im Modul 5.1 ab dem Sommersemester 2021 geplant.

Darüber hinausgehendes, spezifisches Wissen über dieses Thema ist eher auf dem Facharztniveau anzusiedeln. In der Weiterbildungsordnung der Ärztekammer Niedersachsen werden insbesondere

in den Facharztgebieten Psychiatrie und Psychotherapie, Gynäkologie, Urologie sowie Kinder- und Jugendmedizin Erkenntnisse zur Intergeschlechtlichkeit vermittelt. Da ein Bedarf für auf diesem Gebiet gut ausgebildete medizinische Fachkräfte besteht, wurde im Mai vom Bundesärztetag beschlossen, die Zusatzbezeichnung „Sexualmedizin“ einzuführen. Das diesbezügliche Kursbuch wurde von der Deutschen Gesellschaft für Sexualforschung (DGfS) und der Deutschen Gesellschaft für Sexualmedizin, Sexualtherapie und Sexualwissenschaft (DGSMTW) erarbeitet. Die Universitätsmedizin Göttingen war an diesem Prozess durch einen Mitarbeiter in leitender Funktion vertreten.

Basierend auf den NKLM wird im Modellstudiengang „Hannibal“ der Medizinischen Hochschule Hannover das Thema Geschlechtsentwicklung und Störungen dabei im Rahmen des anatomisch-embryologischen Unterrichts und im Rahmen der Neonatologie unterrichtet.

32. Sind die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Intergeschlechtlichkeit verpflichtend? Wenn nein, wie viele Ärztinnen und Ärzte nehmen die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wahr?

An der Universitätsmedizin Göttingen ist das Seminar im Fach Anatomie im Zuge des anatomisch-embryologischen Unterrichtes verpflichtend. Außerdem verpflichtend ist das Seminar „Erkrankungen der Fortpflanzungsorgane mit Physiologie und Pathologie der Geburt und des Neugeborenenalters“ im Modul 5.3. Am Wahlfach Sexualstörungen (Sexualmedizin/Sexualpsychotherapie) nehmen 20 Studierende teil.

An der Medizinischen Hochschule Hannover werden die in Antwort 31 dargestellten curricularen Inhalte überwiegend in Vorlesungen vermittelt, die nicht anwesenheitspflichtig sind. Bei Prüfungen wird das Thema berücksichtigt.

Die ärztlichen Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Intergeschlechtlichkeit sind nicht verpflichtend, es ist aber davon auszugehen, dass das Thema Intergeschlechtlichkeit innerhalb der zu Frage 31 genannten Fachrichtungen einen wichtigen Bestandteil darstellt. In den Jahren 2017 bis 2020 hat die Ärztekammer Niedersachsen pro Jahr für ein bis zwei Fortbildungsmaßnahmen von Drittveranstaltern Fortbildungspunkte anerkannt. Die Teilnahmezahlen werden nicht erfasst.

33. Wie hoch ist die Aufklärungsquote bei Straftaten mit der Kategorisierung Hasskriminalität, Unterkategorie sexuelle Orientierung/Identität?

Zur Beantwortung der Frage wurde eine Erhebung mittels des polizeilichen Auswertesystems NIVADIS 2.0 auf Grundlage des „Kriminalpolizeilichen Meldedienstes - Politisch motivierte Kriminalität“ (KPMD-PMK) durchgeführt. Das Themenfeld „Geschlecht/Sexuelle Identität“ wurde zum 01.01.2020 (bezogen auf die Tatzeit) als Unterthema der „Hasskriminalität“ im KPMD-PMK eingeführt. Zuvor waren derartige Fälle ausschließlich über das Unterthema „Sexuelle Orientierung“ abbildbar.

Die Zahlen aus dem KPMD-PMK befinden sich aktuell im Rahmen der Erstellung der Jahreslage „Politisch motivierte Kriminalität“ für das Jahr 2020 noch in der Abstimmung mit dem BKA und sind, da sie in diesem Prozess noch leichten Veränderungen unterliegen können, noch nicht als abschließend zu betrachten. Zwei der nachfolgend angeführten Fälle wurden sowohl den Unterthemenfeldern „Geschlecht/Sexuelle Identität“ als auch „Sexuelle Orientierung“ zugeordnet und sind folglich doppelt erfasst.

Von den insgesamt 31 Fällen im Jahr 2020 wurden 20 aufgeklärt, was einer Aufklärungsquote von rund 65 % entspricht. Elf Fälle gelten derzeit noch als nicht aufgeklärt.

34. Was unternimmt die Landesregierung, um diese Quote zu erhöhen?

Die Kriminalitätsbekämpfung durch die entschlossene Aufklärung und Verfolgung von Straftaten sowie eine konsequente Gefahrenabwehr sind wesentliche und fortwährende Kernaufgaben der Polizei

Niedersachsen. Dies kann sich maßgeblich auf die Aufklärungsquote auswirken. So wird beispielsweise im kommunikativen Austausch mit externen Organisationen und Institutionen das Bewusstsein hinsichtlich der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit einer Anzeigeerstattung sensibilisiert. Dadurch können Menschen nicht nur von der Begehung entsprechender Straftaten abgeschreckt, sondern auch das Entdeckungsrisiko und die Wahrscheinlichkeit einer polizeilichen Tataufklärung gehoben werden.

Derzeit gibt es keine spezifischen Konzeptionen oder Regelungen zur Erhöhung der Aufklärungsquote für die in Rede stehenden Delikte. Die Landesregierung stärkt sowohl über umfangreiche Personalverstärkungen der Polizei, durch die Anpassung und Schaffung zeitgemäßer, rechtlicher Möglichkeiten, wie die Novellierung des Niedersächsischen Polizei- und Ordnungsgesetzes (NPOG), als auch durch die Umsetzung der strategischen Organisationsanpassung die ohnehin schon gute und erfolgreiche Arbeit der niedersächsischen Polizei - gerade auch in den ermittelnden Bereichen. Die Stärkung der Kriminalitätsbekämpfung einschließlich des polizeilichen Staatsschutzes kommt damit grundsätzlich allen Deliktsfeldern zugute.

35. Welche Maßnahmen unternimmt die Landesregierung, um die Bereitschaft von Opfern von homo-, trans- und queerfeindlicher Gewalt und Straftaten, Anzeige zu erstatten, zu erhöhen und mögliche Vorurteile gegenüber der Polizei abzubauen?

Die Landesregierung lehnt jede Form von queerfeindlicher Gewalt entschieden ab und setzt durch einen engen Austausch und eine verlässliche Zusammenarbeit innerhalb der Landesregierung zwischen dem Ministerium für Inneres und Sport (MI) mit den Ansprechpersonen LSBTI (AP LSBTI) bei der Polizei sowie zwischen dem MS und dem Landesverband QNN als Multiplikator zur LSBTI*-Community in Niedersachsen auf ein gutes Wissensmanagement. So sollen Betroffene bestmöglich unterstützt werden. Um die gesellschaftliche Akzeptanz zu erhöhen und für die Belange von LSBTI* zu sensibilisieren, fördert die Landesregierung zudem Projekte zur Öffentlichkeitsarbeit.

Aus der Dunkelfeldforschung ist bekannt, dass verschiedene Faktoren das Anzeigeverhalten der von Straftaten betroffenen Menschen beeinflussen. Ausschlaggebend können z. B. die (enge) Beziehung zwischen Opfer und tatbegehender Person oder auch Scham sein. Grundsätzliche Hinweise darauf, dass Opfer von homo-, trans*- oder queerfeindlichen Straftaten sich in ihrem Anzeigeverhalten generell von den Opfern unterscheiden, die von anderen Straftaten betroffen sind, liegen nicht vor. Im Rahmen seiner Präventionsarbeit und auch in anlassbezogenen, persönlichen Gesprächen klärt der Polizeivollzug regelmäßig über die Sinnhaftigkeit der Anzeige von Straftaten auf.

Gemäß Erlass des MI vom 21.09.2017 sowie dem dazugehörigen Leitfaden können die AP LSBTI zur Unterstützung der Opfer LSBTI-bezogener Gewalt im Rahmen der polizeilichen Aufgabenstellung hinzugezogen werden. Zudem stehen sie der Bevölkerung (und Institutionen) beratend zur Verfügung (siehe auch Drucksache 18/3640). Aus den Polizeidirektionen wurde beispielsweise berichtet, dass durch die AP LSBTI u. a. Kooperationsgespräche mit Organisationen, Angebote von „Sprechstunden“, Teilnahme an Stammtischen und Informationsveranstaltungen von regionalen und überregionalen Projekten durchgeführt werden oder mit ausliegenden Flyern auf Opferhilfeeinrichtungen hingewiesen wird.

Gegenwärtig werden durch die Präventionsstelle Politisch motivierte Kriminalität (PPMK) des Landeskriminalamts Niedersachsen im Auftrag des MI ein Flyer sowie eine Homepage für Betroffene von politisch motivierter Kriminalität entwickelt. Ziel ist es, den Betroffenen aller Arten von politisch motivierter Kriminalität auf der Website fortwährend aktualisierte Informationen zu Beratungs- und Hilfsangeboten bereitzustellen. Dementsprechend richten sich diese Angebote auch an Opfer von homo-, trans*- und queerfeindlicher Gewalt sowie sonstiger Straftaten. Der Flyer soll insbesondere auf die Möglichkeiten einer Beratung hinsichtlich Anzeigeerstattung und Zeugenaussage verweisen, um die Anzeigebereitschaft zu erhöhen und Betroffene auf diesem Wege zu unterstützen.

Hinweis:

Ab Frage 36 werden die Fragestellungen von den jeweiligen Ressorts beantwortet.

Zur Vereinfachung werden die folgenden Fragen vorab von der Landesregierung wie folgt beantwortet:

Grundsätzlich stehen den Beschäftigten Fortbildungsveranstaltungen des Studieninstitutes des Landes Niedersachsen als Träger der fachübergreifenden Fortbildung in der Landesverwaltung offen, sofern dort entsprechende Angebote zur Verfügung gestellt werden.

Zu 38 a, 42 a, 51 a, 55 a, 59 a, 63 a, 69 a, 73 a, 77 a, 82 a und 86 a:

In Stellenausschreibungen wird durch die Abkürzung „m/w/d“ darauf hingewiesen, dass sich die Ausschreibung an alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten richtet. Zudem wird im Ausschreibungstext soweit wie möglich neutral formuliert.

Zu 38 f, 42 f, 51 f, 55 f, 59 g, 63 g, 69 f, 73 f, 77 f, 82 f und 86 f:

Die Zuständigkeit für die Ausgestaltung der Dienstaussweise obliegt dem IT.Niedersachsen (IT.N). In den Dienstaussweisen der Landesverwaltung wird kein Geschlecht genannt.

Zu 38 g, 42 g, 51 g, 55 g, 59 i, 63 i, 69 g, 73 g, 77 g, 82 g und 86 g:

Personalakten sind äußerlich neutral. Auch der landeseinheitliche Personalbogen in der Personalakte sieht keine geschlechtsbezogene Eintragung vor. Grundsätzlich findet, wenn rechtlich notwendig, die jeweilige Eintragung im Personenstandsregister entsprechende Berücksichtigung in den Personalakten. In der Akte wird die Geschlechtsangabe z. B. durch eine Geburtsurkunde oder andere Personenstands- und Ernennungsurkunden sichtbar und nachweisbar. Noch ungeklärt ist, welche Amtsbezeichnung verliehen wird, wenn die Person weder weiblichen noch männlichen Geschlechts ist. Eine Personenstandsänderung und/oder die Bitte um eine andere Anrede würde Eingang in die Personalakte finden.

Im niedersächsischen Personalmanagementverfahren (PMV) wird die geschlechtliche Identität erfasst. In der Grunddatenerfassung zum Geschlecht einer Person sind zusätzlich zu den Einträgen „männlich“ und „weiblich“ die Einträge „ohne e. s. Angabe“ (ohne eine solche Angabe) und „divers“ möglich.

Zu 39, 43, 52, 56, 60, 64, 70, 74, 78, 83 und 87:

Die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe ist bei Vorlage entsprechender personenstandsrechtlicher Nachweise möglich.

Umsetzung im Zuständigkeitsbereich der Staatskanzlei (StK)

36. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich der Staatskanzlei als abgeschlossen an?

Die Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts wurde in der Datenbank des Ordens- und Protokollbereichs der Staatskanzlei (StK) sowohl für die Anmeldung zu Veranstaltungen als auch im Schriftwechsel mit der Bevölkerung abgeschlossen. Soweit der Bereich Internationale Zusammenarbeit und Entwicklungspolitik der StK hiervon z. B. im Umgang mit entsprechenden Menschen konkret betroffen ist, wird selbstverständlich auf die Umsetzung geachtet. In den Zuständigkeitsbereich der Staatskanzlei fällt die Anpassung des Gesetzes über die Rechtsverhältnisse der Mitglieder der Landesregierung (Ministergesetz - MinG) in der Fassung vom 03.04.1979, zuletzt geändert durch Gesetz vom 17.12.2019. Die Dritte Option ist bisher im Ministergesetz nicht abgebildet. Gleiches gilt jedoch auch für die weibliche Form. Da es sich beim Ministergesetz um ein relativ beständiges Gesetz handelt, das häufig nur geringfügig geändert wird, ist eine umfassende sprachliche Gleichstellung im Ministergesetz bisher nicht erfolgt. Gleichwohl ist in der Verwaltungspraxis selbstverständlich, dass sowohl die weibliche als auch männliche Form in Ansprache und Dokumenten verwendet werden. Sofern ein Mitglied einer Landesregierung für sich die Dritte Option in Anspruch nehmen würde, würde auch dies in der Verwaltungspraxis die entsprechende Berücksichtigung finden. Notwendige Anpassungen im Ministergesetz sind im Rahmen der nächsten umfassenden Änderung des Ministergesetzes beabsichtigt. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

- 37. Wenn Frage 36 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?**

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

- 38. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich der Staatskanzlei in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Institution aufschlüsseln):**

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen und Vordrucken,
- e) in den Informationsverwaltungssystemen,
- f) auf Dienstaussweisen,
- g) in Personalakten,
- h) in Sanitäranlagen,
- i) in Umkleiden,
- j) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und
- k) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:
 - i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und
 - iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?

Zu a:

Siehe oben.

Zu b:

Durch adressatengerechte bzw. bedarfsgerechte Anschreiben werden intergeschlechtliche Personen in der StK entsprechend berücksichtigt. Darüber hinaus wird möglichst geschlechtsneutral kommuniziert. Im Niedersächsisches Landesarchiv (NLA) gibt es für die interne Kommunikation keine offiziellen Regeln.

Zu c:

Durch adressatengerechte bzw. bedarfsgerechte Anschreiben werden intergeschlechtliche Personen entsprechend berücksichtigt. Darüber hinaus wird möglichst geschlechtsneutral kommuniziert. Die Änderung des Personenstandsrechts wurde im Schriftwechsel des Ordens- und Protokollbereichs mit Bürgerinnen und Bürgern umgesetzt.

Zu d:

Durch adressatengerechte bzw. bedarfsgerechte Anschreiben werden intergeschlechtliche Personen entsprechend berücksichtigt. Die Änderungen des Personenstandsrechts wurden für die Anmeldung zu Veranstaltungen im Ordens- und Protokollbereich in der Datenbank umgesetzt. Im Antragsformular zur Ehrenamtskarte, welches auf dem FreiwilligenServer www.freiwilligenserver.de zur Verfügung steht, kann in dem Feld bezüglich der Anrede bisher zwischen „Herr“ oder „Frau“ ausgewählt

werden. Zukünftig soll hier als Dritte Option die Auswahl „keine Angabe“ eingefügt werden. Die entsprechende Programmierung soll vorgenommen werden. Formulare und Vordrucke des NLA enthalten keine Differenzierung hinsichtlich des Geschlechts. Im Übrigen wird hinsichtlich landesweiter Vordrucke auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

Zu e:

In den Informationsverwaltungssystemen (Intranetauftritt) der StK wird keine Geschlechtertrennung aufgezeigt. In Informationsverwaltungssystemen des NLA wird das dritte Geschlecht berücksichtigt, sofern dies möglich ist.

Zu f und g:

Siehe oben.

Zu h:

Die StK verfügt über liegenschaftsbezogene Unisextoiletten. Bezüglich der Sanitärräume im NLA wäre bei Bedarf organisatorisch die Nutzung der Toilettenräume zu regeln; dies war bisher nicht erforderlich.

Zu i:

Die StK und das NLA verfügen nicht über Umkleideräume.

Zu j:

Die Darstellung der Ehrenamtskarte auf der Seite des FreiwilligenServers www.freiwilligenserver.de wird unter Berücksichtigung einer gendergerechten Sprache angepasst. Auf Internetseiten u. ä. des NLA wird geschlechtsneutral formuliert.

Zu k:

Im Bereich der Aus- und Fortbildung von StK und NLA ist der Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit bisher nicht berücksichtigt worden.

39. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?

Siehe oben.

Umsetzung im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Inneres und Sport (MI)

40. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Inneres und Sport, insbesondere den Kommunen, Polizeidienststellen, Berufsfeuerwehren, Landeskriminalamt und dem Landesamt für Verfassungsschutz, als abgeschlossen an?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

Die Beantwortung der Fragen 40 bis 42 berücksichtigt nicht die niedersächsischen Kommunen, da diese mit dem ihnen verfassungsrechtlich garantierten Recht der kommunalen Selbstverwaltung eine andere Stellung als die genannten Behörden des Landes haben. So umfasst die Garantie des Artikels 28 Abs. 2 Satz 1 GG insbesondere auch die erforderlichen kommunalen Organisationsbefugnisse zur organisatorischen Regelung ihrer Angelegenheiten (sogenannte Organisationshoheit). Diese sichern der kommunalen Ebene eine eigenverantwortliche Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Damit ist die Gewährleistung eines gewissen organisatorischen Freiraums unmittelbar verbunden. Eine Regelung der kommunalen Angelegenheiten „in eigener Verantwortung“, wie es Artikel 28 Abs. 2 GG vorsieht, ist ohne eine gewisse Selbstständigkeit auch bei der insoweit dem Zugriff des Landes entzogenen Organisation der Aufgabenwahrnehmung nicht vorstellbar. Dies gilt auch für die Berufsfeuerwehren.

- 41. Wenn Frage 40 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?**

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

- 42. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich der Staatskanzlei in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach jeweiliger Kommune / Polizeidienststelle / Berufsfeuerwehr / Landeskriminalamt / Verfassungsschutz / sonstiger Institution aufschlüsseln):**

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen und Vordrucken,
- e) in den Informationsverwaltungssystemen,
- f) auf Dienstausweisen,
- g) in Personalakten,
- h) in Sanitäranlagen,
- i) in Umkleiden,
- j) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und
- k) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:
 - i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und
 - iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?

Zu a:

Siehe oben.

Zu b:

Im Geschäftsbereich des MI wird möglichst geschlechtsneutral kommuniziert (z. B. Referatsleitung anstatt Referatsleiter oder Referatsleiterin), um alle Optionen durch angemessene Sprache zu berücksichtigen. Dort, wo sich eine geschlechtsneutrale Sprache nicht umsetzen lässt, werden aufgrund der unter Nr. 19 aufgeführten Rechtsgrundlagen Personen(-gruppen) in weiblicher und männlicher Form angesprochen.

Zu c:

Auch in der externen Kommunikation wird im Geschäftsbereich des MI unter Beachtung der unter Nr. 19 aufgeführten Grundlagen möglichst geschlechtsneutral kommuniziert. Dort, wo sich eine geschlechtsneutrale Sprache nicht umsetzen lässt, werden Personengruppen ebenfalls in männlicher und weiblicher Form angesprochen.

Zu d:

Genutzt werden die landesweit vorgegebenen Formulare und Vordrucke, die zum überwiegenden Teil noch auf Weiblichkeits- bzw. Männlichkeitsform abstellen. In Teilbereichen wurden Formulare

und Vordrucke geschlechtsneutral ausgestaltet. Bei der Generierung neuer bzw. Überarbeitung alter Formulare und Vordrucke wird die Berücksichtigung aller drei Optionen („männlich“/„weiblich“/„divers“) angestrebt.

Zu e:

Im Geschäftsbereich des MI wird bei der Verwendung von Informationsverwaltungssystemen grundsätzlich die Möglichkeit geboten, alle drei Optionen auswählen zu können, oder es wird geschlechterneutrale Sprache verwendet. In einzelnen Bereichen wird auf Weiblichkeits- bzw. Männlichkeitsform abgestellt.

Zu f:

Siehe oben.

Zu g:

Siehe oben.

Zu h:

Im Geschäftsbereich des MI gibt es überwiegend sanitäre Anlagen für männliche und weibliche Beschäftigte. Bei polizeieigenen Liegenschaften gibt es einige geschlechtsunabhängige/Unisex-Sanitäranlagen sowie geschlechtsneutrale Besuchertoiletten. Bei Neuanmietungen und Neubauten soll auf das Vorhandensein entsprechender Räumlichkeiten geachtet werden.

Zu i:

Es wird auf die Antwort zu Frage 42 h verwiesen.

Zu j:

In Internetpräsenzen werden überwiegend entweder die Kürzel „m/w/d“ genutzt, es wird nach Möglichkeit eine geschlechterneutrale Formulierung gewählt oder es werden Personengruppen in weiblicher und männlicher Form angesprochen.

Zu k:

Im Geschäftsbereich des MI werden im Bereich der Polizei im Rahmen von Fortbildungen die Themen und Fragestellungen zu Intergeschlechtlichkeit sowie deren Akzeptanz behandelt (u. a. Gender-Workshops, Umgang mit Vielfalt, Bedeutung von Transidentität und Intergeschlechtlichkeit, Geschlechtergerechte Sprache, Durchsuchung von Trans- und Interpersonen).

Zu k i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen:

Verpflichtende Ausbildungsmaßnahmen sind im Geschäftsbereich des MI im Rahmen des Bachelorstudienganges an der Polizeiakademie Niedersachsen vorgesehen. Dort wird insbesondere im Bereich sozialwissenschaftlicher Unterrichtsinhalte auf eine tolerante und vorurteilsfreie Haltung der Studierenden der Polizeiakademie Niedersachsen abgezielt. Die Thematik wird in verschiedenen Teilmodulen wie z. B. „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“, „Grundlagen der Psychologie“ sowie „Organisationskultur - Umgang mit Vielfalt und Integration von Minderheiten“ aufgegriffen. Zudem wird das Thema im Rahmen der Einführungstage und im Ergänzungsunterricht für die Schülerinnen und Schüler der Fachoberschule Verwaltungs- und Rechtspflege behandelt.

Dem Curriculum der Polizeiakademie Niedersachsen liegt der Anspruch zugrunde, gesamtgesellschaftliche Entwicklungen mit polizeilicher Relevanz aufzugreifen und entsprechend zu implementieren. Daher hat bereits 2019 eine entsprechende Berücksichtigung dieses Themas in dem Lehrplan des Bachelorstudienganges an der Polizeiakademie Niedersachsen stattgefunden. Die Thematik wird in verschiedenen Teilmodulen wie z. B. „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“, „Grundlagen der Psychologie“ sowie „Organisationskultur - Umgang mit Vielfalt und Integration von Minderheiten“ aufgegriffen. Hierbei erfolgt nach einer Darstellung der Fachbegriffe „Diversity“ und „Diversity Management“ das Nachgehen der Frage, wie Vielfalt in der Polizei gelebt wird bzw. weiter gefördert werden kann.

Zu k ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen:

Im Geschäftsbereich des MI gibt es vereinzelt die Möglichkeit, sich zu dem Themenkomplex freiwillig ausbilden zu lassen oder im Rahmen der Ausbildung an den angebotenen Fortbildungsveranstaltungen der jeweiligen Behörde teilzunehmen.

Im Übrigen wird auf die Antwort unter k verwiesen.

Zu k iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen:

Es wird auf die Ausführungen unter k verwiesen.

Zu k iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen:

Es wird auf die Ausführungen unter k verwiesen.

43. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?

Siehe oben.

44. Plant die Landesregierung, Fragen der sexuellen Orientierung und der gesellschaftlichen Akzeptanz unterschiedlicher sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identitäten als direkten Gegenstand des Curriculums des Bachelorstudiengangs an der Polizeiakademie Niedersachsen aufzunehmen? Wenn nein, warum nicht?

45. Sind die in Drucksache 18/3640 erwähnten Teilmodule zur Sensibilisierung von Polizistinnen und Polizisten zum Thema LSBTI für alle Studierende der Polizeiakademie verpflichtend?

Die Fragen 44 und 45 werden aufgrund des inhaltlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Fragen der sexuellen Orientierung und der gesellschaftlichen Akzeptanz unterschiedlicher sexueller Orientierungen sind sowohl direkter Gegenstand des Curriculums des Bachelorstudienganges an der Polizeiakademie Niedersachsen (siehe auch Antwort zu Frage 42 k) als auch Thema in verschiedenen anderen Teilmodulen. So werden die Studierenden beispielsweise im Teilmodul „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“ in Form eintägiger Trainings dahin gehend sensibilisiert, dass jegliche Form von sexueller Belästigung und Mobbing inakzeptabel ist und dass die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung eine der wesentlichen Voraussetzungen für eine produktive Zusammenarbeit darstellt. Ergänzend dazu wird im Teilmodul „Grundlagen der Psychologie“ u. a. die soziale Wahrnehmung thematisiert. Die Diskussion über die Entstehung, Wirkung und Vermeidung von Vorurteilen ist hierbei ein zentraler Aspekt. Die Studierenden sollen gezielt dazu angeregt werden, gegebenenfalls bestehende, eigene Vorurteile bewusst kritisch zu hinterfragen, um somit vorurteilsfreie, zwischenmenschliche Begegnungen auch im Kontakt mit dem polizeilichen Gegenüber zu gewährleisten. Vorurteile gegen Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung werden hierbei in beiden Teilmodulen aufgegriffen und entsprechend für alle Studierenden verpflichtend thematisiert.

46. Wie werden die Ansprechpersonen LSBTI (AP LSBTI) der Polizeidirektionen fortgebildet? Welche Fortbildungsmaßnahmen wurden im Jahr 2019 angeboten und durch wen? Wie viele der APs nahmen daran teil?

Seitens des Landespolizeipräsidiums wurde in den Kalenderjahren 2017/2018 ein siebentägiges Fortbildungsangebot in Form von drei Modulen mit einem polizeiexternen Fortbildungsträger konzipiert und angeboten. Diese Fortbildungsreihe behandelte die Thematik „Erwerb von Beratungskompetenz im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt für die Ansprechpersonen für LSBTI (AP LSBTI) der Polizei Niedersachsen“. Das zuvor beschriebene Fortbildungsangebot richtete sich an alle im Amt befindlichen AP LSBTI der Polizei Niedersachsen. An der Fortbildungsreihe nahmen 2017 neun und 2018 acht Personen der Zielgruppe teil. Darauf aufbauend wurde im Jahr 2020 ein zweitägiges Seminar zur „Erweiterung der Beratungskompetenz für Ansprechpersonen LSBTI der

Polizei Niedersachsen“ angeboten. Hieran nahmen neun AP LSBTI der niedersächsischen Polizei teil.

Weiterhin finden jährliche Arbeitstreffen der AP LSBTI statt. Diese Arbeitstagungen werden gleichzeitig als Fortbildungsveranstaltungen zu aktuellen Themenkomplexen und Fragestellungen genutzt. Im September 2019 fand der viertägige Bundeskongress für AP LSBTI/AgL der Polizeien des Bundes und der Länder an der Polizeiakademie Niedersachsen am Standort Lüchow statt. Dieser Bundeskongress diente einem umfassenden Wissenstransfer bezüglich aller aktuellen Themen rund um das Thema LSBTI. Neben hochrangigen Ehrengästen und Führungskräften der Polizei Niedersachsen waren auch eine Teilnehmerin aus England sowie Referierende aus der Wissenschaft und Politik vor Ort. Insgesamt nahmen 55 Personen an diesem Kongress teil.

Darüber hinaus werden die AP LSBTI bei der Wahrnehmung von polizeiinternen und externen Fortbildungsangeboten entsprechender Institutionen unterstützt (z. B. viertägiges Bundesseminar des Vereins lesbischer und schwuler Polizeibediensteter in Deutschland). An externen Veranstaltungen nimmt in der Regel eine AP LSBTI teil. Diese gibt die gewonnenen Erkenntnisse, z. B. im Rahmen der jährlichen Arbeitstagung, an die anderen AP LSBTI weiter.

47. Welche Maßnahmen unternimmt die Landesregierung, um die AP LSBTI bekannter und erreichbarer zu machen?

Im Jahr 2017 erfolgte die Umbenennung der Ansprechpersonen für gleichgeschlechtliche Lebensweise (AgL) in Ansprechpersonen LSBTI (lesbisch, schwul, bisexuell, trans und inter). Zeitgleich wurde der Leitfaden, welcher die Aufgaben und die Stellung dieses Personenkreises innerhalb der niedersächsischen Polizei und im Zusammenwirken mit der Öffentlichkeit sowie der LSBTI-Community beschreibt, aktualisiert. Der beschriebene Erlass nebst Leitfaden wurde an alle Polizeibehörden / die Polizeiakademie Niedersachsen versandt, in mehreren Dienstbesprechungen thematisiert und im polizeiinternen Intranet eingestellt. Hiernach sollen bei der Polizei des Landes Niedersachsen AP LSBTI bestellt werden. Die Polizeibehörden und die Polizeiakademie Niedersachsen können für ihren Zuständigkeitsbereich bis zu zwei Ansprechpersonen bestellen, die bei ihrer Tätigkeit im Hauptamt jeweils angemessen (grundsätzlich bis zu 50 %) zu entlasten sind. Behördenübergreifende Kooperationen sind hierbei möglich. Den bestellten Ansprechpersonen wird in ihrer jeweiligen Polizeibehörde / der Polizeiakademie Niedersachsen ein direkter Zugang zur Behörden-/Akademieleitung ermöglicht.

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Aufgabenbereichs der AP LSBTI sind im Leitfaden beschrieben, wonach sie allen Beschäftigten bei Fragen der Vorgangsbearbeitung, Einsatzberatung, gefahrenabwehrrechtlichen sowie strafprozessualen Maßnahmen und anderen dienstlichen Sachverhalten mit LSBTI-Bezug beratend und unterstützend zur Verfügung stehen. Bei Krisen und Konflikten, die im LSBTI-Kontext einzuordnen sind, bieten die Ansprechpersonen den Beschäftigten eine vertrauensvolle Beratung an und begleiten diese. Darüber hinaus unterstützen und beraten sie bei der Konzeption und Umsetzung von Fortbildungsveranstaltungen. Ziel dabei ist insbesondere die Sensibilisierung der Beschäftigten für LSBTI-Themen, um einer Diskriminierung vorzubeugen.

In Fragen mit Polizeibezug stehen die Ansprechpersonen ebenso externen Institutionen sowie der Bevölkerung beratend zur Verfügung. Sie können zur Unterstützung der Opfer von LSBTI-bezogener Gewalt im Rahmen der polizeilichen Aufgabenstellung hinzugezogen werden und wirken bei der Entwicklung von Handlungsperspektiven zur Prävention von Straftaten mit LSBTI-Bezug mit. Für Themen im LSBTI-Kontext können die Ansprechpersonen, in Absprache mit der örtlich zuständigen Pressestelle, Öffentlichkeitsarbeit wahrnehmen. Zum Informationsaustausch halten die AP LSBTI der Polizei Niedersachsen untereinander Kontakt. Zu diesem Anlass können Arbeitstreffen vereinbart werden. Der Austausch mit Ansprechpersonen anderer Bundesländer sowie externen Institutionen, Vereinen etc. ist möglich.

Seit dem 01.05.2020 gibt es zudem eine landesweit hauptamtliche Ansprechperson LSBTI. Diese fungiert gleichzeitig als Landeskoordination für alle Nebenamtlichen.

Die AP LSBTI werden sowohl in der polizeiinternen als auch in der polizeixternen Öffentlichkeitsarbeit beworben. Hierzu werden u. a. Artikel im Intranet der niedersächsischen Polizei, der Zeitschrift

proPOLIZEI, in behördeninternen Publikationen, bei behördeninternen Nachrichten und Podcasts (u. a. auch auf dem Streaming-Dienst „Spotify“ abrufbar) sowie im Internet veröffentlicht. Auch im kürzlich neu eingeführten, polizeiinternen sozialen Netzwerk Null 115 sind die AP LSBTI mit einem Infocanale und aktuellen News, die von allen Bediensteten der niedersächsischen Polizei eingesehen werden können, vertreten.

Im Rahmen von Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen werden die Mitarbeitenden und Führungskräfte über die AP LSBTI sowie deren Aufgaben informiert. Darüber hinaus informieren sie regelmäßig die Studierenden der Polizeiakademie Niedersachsen über ihren Tätigkeitsbereich.

Im Januar 2021 ist den Behördenleitungen die „Handlungsempfehlung zum polizeilichen Umgang mit transidenten und intergeschlechtlichen Personen“ (Stand: November 2020) nebst Anlagen vorgestellt worden. Die Erarbeitung und Bekanntmachung dieser Dokumente in den internen und externen sozialen Medien erfolgte in enger Abstimmung mit den AP LSBTI.

Für die Öffentlichkeitsarbeit wurden diverse Flyer, Roll-Ups, Give aways etc. mit den Erreichbarkeiten der AP LSBTI sowie einem eigenen Logo erstellt und bei Großveranstaltungen wie beispielsweise dem jährlichen Welcome Day für zukünftige Studierende der niedersächsischen Polizei, deren Angehörige und Freunde sowie weitere Interessierte zur Verfügung gestellt. Bei diesen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen haben die AP LSBTI auch einen eigenen Stand, um sich und ihre Arbeit vorzustellen. Auch der im Jahr 2019 in Niedersachsen durchgeführte Bundeskongress für AP LSBTI und AgL sowie die Berichterstattung hierzu trugen zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades bei. Im Nachgang der Veranstaltung wurden zahlreiche Teilnehmende, Verbände, Institutionen aus der LSBTI-Community etc. auf die Ansprechpersonen LSBTI bei der Polizei Niedersachsen aufmerksam. Es folgten landesweite Anfragen bezüglich der Erreichbarkeiten, einer persönlichen Vorstellung und einer möglichen Vernetzung. Auf einigen Homepages der Behörden wurden bereits eigene „Buttons“ für die AP LSBTI eingerichtet. Mittlerweile existieren flächendeckend eigene Funktionsadressen sowie eine landesweite Kontaktadresse, auf welche mehrere AP LSBTI Zugriff haben.

Zudem erschienen mehrere Interviewartikel (u. a. in der „HAZ“ [06/2020] und der „Süddeutschen Zeitung“ [06/2020]), in denen niedersächsische AP LSBTI vorgestellt und interviewt wurden.

Darüber hinaus tragen die AP LSBTI selbst durch ihre im Leitfaden beschriebenen Aktivitäten dazu bei, innerhalb der Polizei, der Bevölkerung, örtlicher Beratungs- und Begegnungsstätten, Vereine sowie innerhalb der LSBTI-Community noch bekannter und erreichbarer zu werden. Zukünftig ist geplant, digital und medial auf Internetplattformen wie Facebook, Instagram und YouTube (noch) sichtbarer zu werden.

48. Hält die Landesregierung die Aus- und Weiterbildung von Polizistinnen und Polizisten zum Thema LSBTI-Feindlichkeit für ausreichend?

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Thematik von Beginn an im Bachelorstudiengang an der Polizeiakademie Niedersachsen bis hin zur zentralen und dezentralen Fortbildung umfänglich und interdisziplinär, theoretisch und praktisch vermittelt wird. Wenngleich die Polizei Niedersachsen in diesem Bereich gut aufgestellt ist, gilt es, die Aus- und Fortbildung zukünftig auch den sich verändernden Herausforderungen anzupassen und die Wissensvermittlung sowie den Erwerb der Handlungskompetenz kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Umsetzung im Zuständigkeitsbereich des Finanzministeriums (MF)

49. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Finanzministeriums als abgeschlossen an?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

50. Wenn Frage 49 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?

Nach dem Beschluss der Landesregierung über die Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache aus dem Jahr 1991 (Nds. MBl. 1991, S. 911 ff.) sollen in der Rechtssprache im Regelfall beide Geschlechter benannt werden. Der v. g. Beschluss bezieht sich zwar auf Rechts- und Verwaltungsvorschriften, er wurde bisher in einem Teil des Geschäftsbereichs analog auch bei der Erstellung von internem und externem Schriftverkehr, von Texten für den Internetauftritt etc. angewendet. Für Vordrucke ist § 3 des Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache (Nds. GVBl. 1989, S. 50) zu beachten, wonach nebeneinander die weibliche und die männliche Sprachform aufzunehmen ist oder eine nicht geschlechtsbezogene Sprachform gewählt werden kann. In Teilen des Geschäftsbereichs wurde zwischenzeitlich damit begonnen, z. B. Texte so zu gestalten, dass dort auch die Option „divers“ Berücksichtigung findet. Aufgrund der Vielzahl der Texte und der sonstigen zu ändernden Komponenten sowie aufgrund teilweise bestehender Abhängigkeiten von Dritten kann für eine vollständige Umsetzung derzeit kein Termin genannt werden. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

51. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Finanzministeriums in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Institution aufschlüsseln):

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen und Vordrucken,
- e) in den Informationsverwaltungssystemen,
- f) auf Dienstaussweisen,
- g) in Personalakten,
- h) in Sanitäranlagen,
- i) in Umkleiden,
- j) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und
- k) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:
 - i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und
 - iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?

Zu a:

Siehe oben.

Zu b:

Bisher ist eine Dritte Option in der internen Kommunikation (Anschreiben, Bewilligungen) im MF, in der Bauverwaltung sowie in der Bezüge- und Versorgungsverwaltung nicht vorgesehen.

In der Steuerverwaltung wird auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld und eine geschlechtersensible Kommunikation geachtet. Im Übrigen wird das Basisregelwerk „Bürgernahe und geschlechtergerechte Sprache der Steuerverwaltung“ (Version 1.0, erstellt vom Lenkungskreis „Bürgernahe Sprache“ unter Mitwirkung des Leibniz-Instituts für Deutsche Sprache) angewendet. Darin heißt es unter 2.: „Zur Herstellung der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter sind, solange Regeln für den Umgang mit dem dritten Geschlecht ‚divers‘ nicht gesellschaftlich abgestimmt sind, ausschließlich die männliche und weibliche Form zu verwenden: z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Zu c:

Bisher ist eine Dritte Option in der externen Kommunikation des MF nicht vorgesehen.

In der Steuerverwaltung wird in Stellenausschreibungen und Werbemaßnahmen auf geschlechtsneutrale Formulierungen geachtet. Die direkte Anrede mit Frau/Herr oder Damen/Herren wird vermieden. Im Übrigen wird das Basisregelwerk „Bürgernahe und geschlechtergerechte Sprache der Steuerverwaltung“ (Version 1.0, erstellt vom Lenkungskreis „Bürgernahe Sprache“ unter Mitwirkung des Leibniz-Instituts für Deutsche Sprache) angewendet (s. unter b).

Im Rahmen des Programmierverbundes KONSENS wird u. a. Folgendes zur „Dritten Option“ geplant: Ergibt sich z. B. aus den von den Meldeämtern übermittelten Daten (IdNr-Datenbank beim BZSt) das Geschlecht „divers“, ist für eine adressatengerechte und bürgernahe Ansprache bei betroffenen Personen die jeweils gewünschte Anredeformulierung individuell zu erfragen. Dies gilt sowohl für die Adressierung als auch für den persönlichen Anredetext. Um sicherzustellen, dass die individuelle Anrede künftig in allen Schreiben der Finanzverwaltung verwendet wird, sind die erfragten Anredetexte zu der betroffenen Person im Grundinformationsdienst als alternative/besondere Anrede zu speichern. Die gewünschte Anrede soll individuell und nicht per Vordruck erfragt werden. Die gendergerechte Anpassung der Erläuterungstexte läuft bereits. Es gibt aktuell fachliche Vorgaben für 200 Texte, die 2021 umgesetzt werden.

In der Bauverwaltung entfällt bei Anschreiben der Zusatz „Frau“ oder „Herr/n“ (Beispiel: Guten Tag [Vorname] [Nachname]). In der Bezüge- und Versorgungsverwaltung entfällt bei Personen, die im Bezügeabrechnungsverfahren KIDICAP® mit den Merkmalen „D“ (divers) und „X“ (ohne Angabe / unbestimmt) erfasst sind, beim Schriftverkehr, der aus dem Verfahren heraus erzeugt wird (z. B. Gehaltsmitteilungen), der Zusatz „Frau“ oder „Herrn“ im Anschriftenfeld. Im Zuge der Umstellungsarbeiten im Zusammenhang mit dem Projekt KIDICAP-NEO ist beabsichtigt, im Anschriftenfeld der Gehaltsmitteilungen generell auf die Anreden „Frau“ oder „Herrn“ zu verzichten.

Bei der Übersendung von Nachweisen zur Sozialversicherung an Personen, die vom NLBV Bezüge erhalten, wurde bereits Anfang 2020 bei dem automatisiert erstellten Anschreiben im Anschriftenfeld auf die Zusätze „Frau“ oder „Herrn“ verzichtet und als Anrede „Guten Tag (Vorname) (Nachname)“ verwendet. Das Niedersächsische Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV) plant, in ähnlich gelagerten Fällen im externen Massenschriftverkehr ebenfalls die Anrede „Guten Tag (Vorname) (Nachname)“ zu verwenden.

In nahezu sämtlichen Produktbereichen des NLBV kann im individuellen externen Schriftverkehr bei intergeschlechtlichen Personen - sofern dies bekannt ist - auch die Anrede gewählt werden, die diese Person wünscht, oder es kann gänzlich auf eine Anrede verzichtet werden. Im Produktbereich Reisekosten werden die Reisekostenabrechnungen ohne Anrede erstellt.

Zu d:

Im MF werden landeseinheitliche Vordrucke verwandt. Hierzu s. Antwort zu Frage 2.

In der Steuerverwaltung findet das Basisregelwerk „Bürgernahe und geschlechtergerechte Sprache der Steuerverwaltung“ Anwendung. Ergänzend haben die Bearbeitenden bei OpenOffice-Vorlagen die Möglichkeit, Personen auf das ausgewählte Geschlecht (m/w) in den Vorlagen anzusprechen, soweit die Information vorliegt. Im Bereich des Steuerrechts sind zudem die meisten Formulare und Vordrucke bundeseinheitlich abgestimmt. Zu den Planungen siehe Ausführungen zu Buchstabe c (Steuerverwaltung, letzter Absatz).

In den vom NLBV erstellten Antragsvordrucken, Informations- und Merkblättern sowie sonstigen Formularen werden weitestgehend geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet. Die im Hinblick auf intergeschlechtliche Personen notwendigen Anpassungen erfolgen sukzessive.

Zu e:

In der Steuerverwaltung findet das Basisregelwerk „Bürgernahe und geschlechtergerechte Sprache der Steuerverwaltung“ Anwendung. In Geschäftsverteilungsplänen der Steuerverwaltung ergeben sich Hinweise auf das Geschlecht von Beschäftigten durch Ausprägungen wie bei den Amtsbezeichnungen (z. B. Steueramtfrau [StA'fr] oder Steueramtmann [StA]) und bei den Funktionsbezeichnungen (z. B. Amtsprüferin oder Amtsprüfer). Eine besondere Ausprägung für die „Dritte Option“ beim Geschlecht ist derzeit nicht vorgesehen. Im Intranet und im Fachinformationsportal des Landesamtes für Steuern (LStN) sowie auf den Homepages der Finanzämter findet die „Dritte Option“ keine besondere Berücksichtigung. Aktuell sind auch keine besonderen Maßnahmen geplant.

Im Berechtigungsverwaltungssystem für die KONSENS-Dialogverfahren (ACUSTIG) werden bei den (erforderlichen) Personaldaten auch Angaben zum Geschlecht der Beschäftigten gespeichert (aktuell nur m/w). Anpassungen im Hinblick auf die „Dritte Option“, die vom entwickelnden Land Bayern umgesetzt werden müssten, sind aktuell nicht in Planung.

Im Grundinformationsdienst u. A. zur Pflege von persönlichen Daten von Steuerpflichtigen (GINSTER) können für natürliche Personen in den Grunddaten derzeit nur die Anreden „Herrn“ und „Frau“ gespeichert werden. Hier bekannter letzter Sachstand ist, dass aufgrund fehlender bundeseinheitlicher Vorgaben für die Anrede intergeschlechtlicher Personen eine entsprechende Anrede in KONSENS (programmierendes Land ist Hessen) noch nicht umgesetzt werden konnte. Zu den Planungen siehe Ausführungen zu Buchstabe c (Steuerverwaltung, letzter Absatz).

Im Bezügeabrechnungsverfahren KIDICAP® der Bezüge- und Versorgungsverwaltung wurde das Feld „Geschlecht“ um die Auswahlmöglichkeiten „D“ (divers) und „X“ (ohne Angabe / unbestimmt) ergänzt. Hinsichtlich der Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts im Beihilfe-Abrechnungsverfahren samba® gibt es derzeit interne Abstimmungsgespräche und solche mit dem Entwicklungsbereich im IT.N, um die Dritte Option datentechnisch abzubilden. Das im Produktbereich „Trennungsgeld/Umzugskosten“ eingesetzte Programm Stiewi unterscheidet zurzeit in der Anrede zwischen den Geschlechtskategorien „weiblich“ und „männlich“. Der Auftrag, in den Bescheiden auf eine Anrede zu verzichten, wurde an die das Abrechnungsprogramm erstellende Firma erteilt.

Zu f und g:

Siehe oben.

Zu h:

Im MF ist die Einrichtung zweier geschlechterneutraler Sanitäranlagen im ersten Halbjahr 2021 erfolgt. Zusätzlich sind nicht geschlechterspezifische Toiletten für Menschen mit Behinderungen vorhanden.

Im Bereich der Steuerverwaltung gibt es sowohl im Finanzamt Hannover-Land I als auch in der Außenstelle in Springe Sanitäranlagen, die von intergeschlechtlichen Personen genutzt werden können. Es handelt sich dabei um geschlechtsneutrale, auch barrierefreie Sanitäranlagen, die nicht für die Benutzung durch Männer oder Frauen gekennzeichnet sind.

In dem vom LStN am Standort Hannover im Behördenzentrum Hannover genutzten Flächen ist bisher keine Unisextoilette geplant.

In der Bauverwaltung wird im Rahmen der Baufachlichen Beratung die Raumbedarfsforderung hinsichtlich der Anforderungen für intergeschlechtliche Personen besprochen und von den Nutzenden / den nutzenden Ressorts festgelegt. Dies gilt nicht nur für den Geschäftsbereich des MF, sondern für alle Baufachlichen Beratungen der Ressorts. In den Liegenschaften des Staatlichen Baumanagements Niedersachsen (SBN) ist bisher eine Umsetzung (Unisextoilette) noch nicht erfolgt. Nicht geschlechterspezifische Toiletten für Menschen mit Behinderungen sind vorhanden.

In der Bezüge- und Versorgungsverwaltung sind in den Dienstgebäuden des Landesamtes für Bezüge und Versorgung Damen- und Herrentoiletten sowie Toiletten für Menschen mit Behinderungen

vorhanden. Der Umbau bzw. die Einrichtung von gesonderten Unisex-Toiletten ist geplant, aber derzeit finanziell nicht umsetzbar.

Zu i:

In der Bauverwaltung wird im Rahmen der Baufachlichen Beratung die Raumbedarfsforderung hinsichtlich der Anforderungen für intergeschlechtliche Personen besprochen und von den Nutzenden festgelegt. Dies gilt nicht nur für den Geschäftsbereich des MF, sondern für alle Baufachlichen Beratungen der Ressorts. In den Liegenschaften des SBN sind keine Umkleiden vorhanden.

In der Bezüge- und Versorgungsverwaltung sind in einem Dienstgebäude Umkleiden für Reinigungskräfte einer Firma eingerichtet. Es gibt keinen zusätzlichen Raum für intergeschlechtliche Personen. Eine Einrichtung getrennter Umkleiden ist mangels räumlicher Kapazitäten nicht möglich. Darüber hinaus gibt es im Geschäftsbereich des MF keine Umkleiden.

Zu j:

Intergeschlechtliche Personen wurden bislang in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des MF und der Bauverwaltung nicht berücksichtigt.

In der Steuerverwaltung wird sowohl auf der Karriere-Website als auch in den Social-Media-Kanälen auf geschlechtsneutrale Formulierungen geachtet. Die direkte Ansprache (Frau/Herr oder Damen/Herren) wird vermieden, der Zusatz (m/w/d) wird verwendet.

In der Bezüge- und Versorgungsverwaltung werden in der Internet- sowie Landesintranetpräsenz des NLBV bei der Textgestaltung im Regelfall das weibliche und das männliche Geschlecht benannt. Zunehmend wird geschlechtsneutral formuliert. Die im Hinblick auf intergeschlechtliche Personen noch notwendigen Anpassungen können aufgrund der Komplexität der Inhalte insbesondere im Internetauftritt nur nach und nach erfolgen. In den Beiträgen des Instagram-Accounts des NLBV wird in der Regel geschlechtsneutral formuliert.

Zu k:

MF beteiligt sich an der berufspraktischen Ausbildung der Nachwuchskräfte des Landes für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Fachrichtung Allgemeine Dienste. Die verpflichtenden Ausbildungsinhalte richten sich nach der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für den allgemeinen Verwaltungsdienst in den Laufbahnen der Fachrichtung Allgemeine Dienste (APVO-AD-VerwD) und nach der Praxisordnung sowie dem Modulkatalog zum Bachelor-Studiengang der jeweiligen Hochschule.

Während der berufspraktischen Ausbildung findet der Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit keine besondere Berücksichtigung.

Verpflichtende Weiterbildungsmaßnahmen für die Hausangehörigen des MF sowie Inhouse-Veranstaltungen zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit haben weder stattgefunden noch sind solche in Planung.

Als freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen stehen den Hausangehörigen des MF (vorbehaltlich ausreichender Haushaltsmittel) bei entsprechendem Interesse und Bedarf die Fortbildungsveranstaltungen des Studieninstituts des Landes Niedersachsen (SiN) und sonstiger Anbieter zur Verfügung.

In der Steuerverwaltung, der Bau- sowie der Bezüge- und Versorgungsverwaltung ist das Thema Intergeschlechtlichkeit weder aktuell noch auf absehbare Zeit Gegenstand einer monothematischen Aus- oder Fortbildung.

52. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?

Siehe oben.

Umsetzung im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS)**53. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung als abgeschlossen an?**

Nein. Bei der verwaltungstechnischen Umsetzung handelt es sich im Ressort MS um einen laufenden, noch nicht abgeschlossenen Prozess. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

54. Wenn Frage 53 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?

Eine vollständige Umsetzung in Bezug auf alle Vordrucke und Formulare sowie IT-Anwendungen kann nur sukzessive erfolgen. Ein genaues Datum, bis wann die Umsetzung abgeschlossen sein wird, kann daher nicht genannt werden. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

55. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Institution aufschlüsseln):

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen und Vordrucken,
- e) in den Informationsverwaltungssystemen, z. B. StudIP,
- f) auf Dienstausweisen,
- g) in Personalakten,
- h) in Sanitäranlagen,
- i) in Umkleiden,
- j) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und
- k) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:
 - i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und
 - iv. bei freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen?

Zu a:

Siehe oben.

Zu b und c:

Im MS gibt es keine internen oder externen Vorgaben. Generell werden übliche Anreden wie „Sehr geehrte Damen und Herren“ oder „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ verwendet. Es finden aber auch geschlechtsneutrale Formulierungen wie „Abteilungsleitungen“ Anwendung, ebenso teilweise der Genderstern oder ein Doppelpunkt. Sofern bekannt ist, wie eine intergeschlechtliche Person angesprochen werden möchte, wird dies berücksichtigt.

Bei der internen Kommunikation im Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (LS) wird bisher nur die weibliche oder männliche Form verwendet. E-Mails an alle oder andere Publikationen beginnen mit der Anrede „Liebe Kolleginnen und Kollegen“, „Sehr geehrte Damen und Herren“, etc. Bei externer Kommunikation, die mit einer Anrede beginnt, gilt Entsprechendes.

Das Niedersächsische Landesgesundheitsamt (NLGA) verwendet neutrale Begriffe, z. B. „Leitung“ statt „Leiter“ oder „Leiterin“ wo anwendbar, ansonsten auch Begriffe wie „Nutzer*innen“.

In der Kommunikation im Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen (MRVZN) wird die männliche oder weibliche Ansprache verwendet.

Zu d:

Im Bereich des MS werden der zentrale Vordruckserver und damit zentral angebotene Formulare und Vordrucke genutzt. Eigens für den Dienstbetrieb des MS einschließlich der nachgeordneten Dienststellen entworfene Dokumentenvorlagen sind in den Textbausteinen neutral formuliert bzw. lassen den Nutzenden Optionen.

Zu e:

Sofern die Möglichkeit im System vorgesehen ist, wird eine intergeschlechtliche Form erfasst. In den wichtigsten IT-Systemen, Molis für den Laborbetrieb, Survnet für das Infektionsmeldewesen und Tristan für das Epidemiologische Krebsregister, ist die Dritte Option teilweise realisiert. In der Ringversuchsdatenbank erfolgt eine Überprüfung.

Im Krankenhausinformationssystem des MRVZN wird die Dritte Option derzeit nicht abgebildet. Im Bereich der Personalverwaltungssoftware wird es bereits erfasst.

Zu f und g:

Siehe oben.

Zu h und i:

Entsprechend Ziffer 4.1 Abs. 1 des Anhangs „Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung“ sind in den Dienstgebäuden des MS und NLGA grundsätzlich Toilettenräume getrennt für Männer und Frauen eingerichtet. Intergeschlechtliche Menschen können die Sanitäranlage frei wählen. Umkleiden gibt es in den Dienstgebäuden des MS nicht.

Im LS kann eine Berücksichtigung für die Nutzung von Sanitäranlagen aufgrund der vorhandenen örtlichen Möglichkeiten nur bedingt erfolgen. Für intergeschlechtliche Personen stehen neben den nach weiblich und männlich getrennten Waschräumen auch Besucher-WCs und WCs für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung, die als Unisex-Sanitäranlagen ausgewiesen sind.

Für Bedienstete des LS gibt es keine Umkleiden; in den Landesbildungszentren sind teilweise Unisex-Sanitäranlagen ausgewiesen, die auch als Umkleide genutzt werden können.

Die Sanitäranlagen und Umkleiden im MRVZN sind derzeit nur für das männliche und weibliche Geschlecht ausgewiesen.

Zu j:

Auf den Internetpräsenzen erfolgt in der Regel keine direkte Ansprache; Geschlechterneutralität wird zunehmend beachtet.

Zu k:

Im MS, LS und dem NLGA werden bei den Inhalten aller Veranstaltungen die Grundsätze des Gender Mainstreaming berücksichtigt. Inhouse-Veranstaltungen, die sich direkt mit Intergeschlechtlichkeit befassen, wurden bisher nicht angeboten.

Das LS bietet derzeit keine Weiterbildungen zum Themenkomplex „Intergeschlechtlichkeit“ an.

Im Maßregelvollzug wird das Thema der Intergeschlechtlichkeit bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen berücksichtigt (Ausbildung Pflegefachmann/frau).

Es gibt auch freiwillige Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema Intergeschlechtlichkeit.

- 56. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?**

Siehe oben.

Umsetzung im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK)

- 57. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur als abgeschlossen an?**

Die Einführung einer Dritten Option würde in der Personalstelle des MWK im Zuge der Personalbetreuung bei Bedarf vorgenommen.

Für die drei Landesmuseen in Braunschweig ist die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option im Prozess.

In dem Bereich der Landesmuseen Oldenburg ist der Prozess abgeschlossen.

Die verwaltungstechnische Umstellung im Landesamt für Denkmalpflege (NLD) ist als abgeschlossen zu betrachten. Die Frage des Geschlechts ist für die hier bearbeiteten Sachverhalte regelmäßig ohne Bedeutung. Soweit es die Personalverwaltung betrifft, gelten für das NLD keine Besonderheiten.

Beim Staatstheater Braunschweig wurde die Umsetzung noch nicht abgeschlossen.

Bei der Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH ist die Einführung einer Dritten Option im Personalverwaltungsbereich umgesetzt. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

- 58. Wenn Frage 57 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?**

Zum Teil müssen Drittanbieter die Software aktualisieren, die das Staatstheater Braunschweig nutzt. Interne Formulare und Vordrucke werden bisher sukzessive angepasst, und bei der Ausarbeitung neuer Formulare und Vordrucke wird direkt auf die richtige Ansprache geachtet. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

- 59. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur, insbesondere den Hochschulen, Fachhochschulen, Universitäten und Berufsakademien, in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Hochschule/Fachhochschule/Universität/Berufsakademie/sonstiger Institution aufschlüsseln):**

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen, Zeugnissen und Vordrucken,
- e) in Lehrmaterialien,
- f) in den Informationsverwaltungssystemen,
- g) auf Dienstaussweisen,

- h) auf Studierendenausweisen (inkl. des Hinweises, ob Geschlecht und Name nachträglich änderbar sind und welche Nachweise dafür gegebenenfalls erforderlich sind),
- i) in Personalakten,
- j) in Sanitäreinrichtungen,
- k) in Umkleiden,
- l) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und
- m) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:
 - i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und
 - iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?

Zu a, g und i:

Siehe oben.

Die übrige Beantwortung erfolgt für alle Buchstaben gemeinsam.

Da die Dritte Option im MWK noch keine Anwendung findet, bedarf es in der internen Kommunikation und der übrigen Personalbetreuung gegenwärtig keiner Berücksichtigung. Intergeschlechtlichkeit ist kein gesonderter Schulungsinhalt, würde aber unter Gender Mainstreaming / Diversität Beachtung finden.

Die Antworten der niedersächsischen Museen, Hochschulen, Theater und des NLD sind in der **Anlage** dargestellt.

Die Geschlechtergerechtigkeit ist bei den Berufsakademien ein präsentisches Thema, und ihre Umsetzung ist regelmäßig Gegenstand der Akkreditierungsverfahren. Im Rahmen der internen Kommunikation werden die in den Akademien arbeitenden Menschen i. d. R. persönlich angesprochen und Akten und andere Dokumente entsprechend den Vorgaben des Statistischen Bundesamts (männlich, weiblich, divers) individualisiert geführt. Aus- und Weiterbildungen beziehen sich (zumindest bisher) vor allem auf Verwaltungs-, Organisations-, Lehrvermittlungs- und/oder Wissenschaftsthemenstellungen. Die Ansprache von Studierenden erfolgt entweder persönlich oder, wenn sie als Gruppe angesprochen werden, i. d. R. geschlechterneutral. Dies gilt sowohl für die (fern)mündliche als auch für die schriftliche Kommunikation und schließt Zeugnisse, Urkunden und Ausweise sowie andere Dokumente mit ein. Bei der geschlechterspezifischen Ausstattung der i. d. R. angemieteten Räume werden, sofern möglich, intergeschlechtliche Personen explizit berücksichtigt. Dort, wo dies in den Gebäuden aufgrund der gegebenen Infrastruktur nur eingeschränkt möglich ist, werden i. d. R. auch Sanitäreinrichtungen bereitgestellt, die nicht geschlechterspezifisch gekennzeichnet sind.

Eine ausführliche Aufstellung ist beiliegender **Anlage** zu entnehmen.

Speziell zu f:

Im Rahmen der zahlreichen eingesetzten Softwaresysteme stehen in einzelnen Bereichen noch Umstellungen an, die teilweise noch Entwicklungsarbeit der Anbieter erfordern. Anpassungen werden sukzessive angestrebt. Bei automatisierten Fortführungen von Informationen, die nur zwei Geschlechter kennen, gestaltet sich der Prozess aufwendiger. Häufig wird aufgrund des Prinzips der Datensparsamkeit die Speicherung des Geschlechts im Rahmen der Informationsverwaltungssysteme vermieden.

- 60. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?**

Siehe oben.

Umsetzung im Zuständigkeitsbereich des Kultusministeriums (MK)

- 61. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Kultusministeriums als abgeschlossen an?**

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

- 62. Wenn Frage 61 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?**

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

- 63. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Kultusministeriums, insbesondere in allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie Einrichtungen der frühkindlichen Bildung, in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Institution aufschlüsseln):**

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen, Zeugnissen und Vordrucken,
- e) in Lehrmaterialien,
- f) in den Informationsverwaltungssystemen, z. B. IServ,
- g) auf Dienstaussweisen,
- h) auf Schülerschleusen (inkl. des Hinweises, ob Geschlecht und Name änderbar sind und welche Nachweise dafür gegebenenfalls erforderlich sind),
- i) in Personalakten,
- j) in Sanitäranlagen,
- k) in Umkleiden,
- l) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und
- m) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere Lehrerinnen und Lehrern sowie Erzieherinnen und Erziehern, zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:
 - i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und
 - iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?

Zu a:

Siehe oben.

Zu b und c:

Im MK erfolgt eine ausdrückliche Anrede intergeschlechtlicher Personen derzeit nicht.

Bei den Behörden im nachgeordneten Geschäftsbereich werden grundsätzlich geschlechterneutrale Formulierungen (z. B. „Dezernatsleitungen“), im Übrigen sowohl die männliche als auch die weibliche Form verwendet.

Zu d:

Für landesweite Vordrucke wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen. In den Behörden des nachgeordneten Geschäftsbereiches werden in Formularen und Vordrucken regelmäßig die weibliche und männliche Form genutzt. In einzelfallbezogenen Dokumenten wird das bekannt gegebene Geschlecht verwendet.

In den Zeugnismustern für die Schuljahrgänge 1 bis 10 der allgemeinbildenden Schulen und für die 11. bis 13. Schuljahrgänge der Förderschulen finden sich derzeit folgende geschlechtsspezifisch konnotierte Begriffe: Klassenlehrerin oder Klassenlehrer, Schulleiterin oder Schulleiter, Erziehungsberechtigte oder Erziehungsberechtigter. Soweit in diesen Zeugnismustern „Vor- und Zuname der Schülerin oder des Schülers“ einzutragen sind, handelt es sich bei den Formulierungen, die die Worte „Schülerin oder Schüler“ enthalten, um reine Ausfüllhilfen, die nicht Bestandteil der ausgestellten Zeugnisse sind.

In den Zeugnismustern und Bescheinigungen für die gymnasiale Oberstufe, das Abendgymnasium und das Kolleg sind je nach Zeugnis oder Bescheinigung derzeit folgende geschlechtsspezifisch konnotierte Begriffe enthalten: Klassenlehrerin oder Klassenlehrer, Schulleiterin oder Schulleiter, Erziehungsberechtigte oder Erziehungsberechtigter, Schülerin oder Schüler, Tutorin oder Tutor, Fachlehrerin oder Fachlehrer, Vorsitzende oder Vorsitzender der Prüfungskommission, Frau oder Herr, sie oder er, ihr oder ihm.

Begriffe zur Abbildung intergeschlechtlicher Personen sind in den genannten Formularen derzeit nicht vorgesehen.

Zu e:

Gemäß § 29 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) müssen Lehr- und Lernmittel dem Bildungsauftrag der Schule gemäß § 2 NSchG gerecht werden.

Voraussetzungen für die Genehmigung eines Schulbuchs in Niedersachsen sind auf dieser Grundlage u. a.

- die Übereinstimmung mit dem Bildungsauftrag der Schule gemäß § 2 des NSchG sowie
- die Vereinbarkeit mit den inhaltlichen, didaktischen und methodischen Anforderungen der Rahmenrichtlinien und Kerncurricula.

Auf dieser Grundlage sollen die Schülerinnen und Schüler auch durch den Gebrauch der zugelassenen Schulbücher sowie weiterer Lehrmaterialien, deren Einsatz in der pädagogischen Verantwortung der einzelnen Lehrkraft gemäß § 50 NSchG liegt, befähigt werden, ihre Beziehungen zu anderen Menschen nach den Grundsätzen der Gerechtigkeit, der Solidarität und der Toleranz sowie der Gleichberechtigung der Geschlechter zu gestalten.

Darüber hinaus ist es gemäß den geltenden Kerncurricula Aufgabe aller Fächer der allgemeinbildenden Schulen, die Vielfalt sexueller Identitäten zu berücksichtigen. Der Unterricht trägt somit dazu bei, den Schülerinnen und Schülern ein differenziertes Welt- und Menschenbild zu vermitteln sowie die Entwicklung von Wertmaßstäben für eigenes Handeln und die Fähigkeit zur Teilhabe an gesellschaftlichen Diskursen zu fördern und somit den in § 2 des NSchG formulierten Bildungsauftrag umzusetzen.

Unbenommen davon ist die Schule gemäß § 32 Abs. 1 NSchG eigenverantwortlich in Planung, Durchführung und Auswertung des Unterrichts.

Zu f:

In der aktuellen Statistik werden intergeschlechtliche Personen nicht ausdrücklich angesprochen. Es ist aber vorgesehen, dies bei der Entwicklung der Smarten Schulverwaltung Niedersachsen mit zu berücksichtigen.

IServ ist kein Produkt des Landes Niedersachsen.

Zu g:

Siehe oben.

Zu h:

Schülerausweise weisen keine Geschlechtsbezeichnung aus.

Zu i:

Siehe oben.

Zu j:

Im MK werden intergeschlechtliche Personen im Zusammenhang mit der Nutzung bzw. Gestaltung von Sanitäranlagen derzeit nicht ausdrücklich angesprochen. Dies gilt auch für den nachgeordneten Geschäftsbereich, soweit dies in der Zuständigkeit des Kultusressorts liegt.

Die Schulträgerschaft gehört nach § 101 Abs. 2 des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG) zum eigenen Wirkungsbereich der Schulträger und damit zu den kommunalen Selbstverwaltungsaufgaben, welche die eigenverantwortliche Regelung aller Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft im Rahmen der Gesetze gewährleistet (siehe auch Antwort zu Frage 40).

Die Schulträger haben nach § 108 Abs. 1 NSchG in eigener Zuständigkeit die erforderlichen Schulanlagen zu errichten, mit der notwendigen Einrichtung auszustatten und ordnungsgemäß zu unterhalten. Dabei sind u. a. die Vorgaben des Bauordnungsrechts, des Arbeitsstättenrechts und des Rechts der Unfallversicherungsträger einzuhalten. Bei der Einrichtung von Sanitärräumen ergeben sich die Anforderungen aus dem Arbeitsstättenrecht. Die bisherigen Regelungen unterscheiden zwischen Männern und Frauen. Lediglich für kleine Betriebe („Sanitärräume“ bis neun Beschäftigte) besteht auch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber diese Räume geschlechtsunabhängig einrichtet und durch organisatorische Maßnahmen für eine zeitlich getrennte Nutzung sorgt. Eine solche Regelung wäre für kleine Betriebe auch unter Einbeziehung des dritten Geschlechts möglich.

Bei Kindern und Jugendlichen würde eine dritte Sanitäranlage „divers“ keine Erleichterung für die Wahl der richtigen Sanitäranlage bringen. Das Duschen von intergeschlechtlichen Personen sollte in einer abgeschlossenen Dusche ermöglicht werden.

Zu k:

Das MK verfügt lediglich über einen Umkleieraum, der von Personen jedweden Geschlechts genutzt werden kann.

In den Behördengebäuden der Regionalen Landesämter für Schule und Bildung (RLSB) und des Niedersächsischen Landesinstituts für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) sind keine Umkleiden vorhanden.

Bezüglich der Schulträgerschaft siehe Ausführungen zu Buchstabe j.

Zu l:

In den Veröffentlichungen des Referates „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“ des MK werden intergeschlechtliche Personen nicht ausdrücklich angesprochen.

Zu m:

Bezüglich der behördeninternen Beschäftigten wird im Rahmen einer im 4. Gleichstellungsplan des MK verankerten Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahme zur gendergerechten Sprache beachtet, den Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit aufzunehmen.

Zu m i. und ii.:

Niedersächsische Studienseminare für die Lehrämter an Grund-, Haupt- und Realschulen, für Sonderpädagogik, an Gymnasien und an berufsbildenden Schulen:

Grundlage für die Ausbildung der Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst ist die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (APVO-Lehr). Die im Vorbereitungsdienst zu erwerbenden Kompetenzen werden in der Anlage zu dieser Verordnung als Standards für einen Handlungsrahmen der Ausbildung formuliert. In den Kompetenzbereichen sind beispielsweise folgende Aspekte ausgeführt, die dem Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit entsprechen: Auszubildende berücksichtigen die geschlechterspezifische, soziale und kulturelle Heterogenität der Lerngruppe. Sie schärfen den Blick für Geschlechtergerechtigkeit und machen Wahrnehmungsmuster auch im Hinblick auf Chancengleichheit der Geschlechter bewusst. Haltungen, die für die Sensibilisierung in Bezug auf Diversität und Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten im Schulalltag Voraussetzung sind, sind demgemäß im Vorbereitungsdienst verankert.

Die angehenden Lehrkräfte erwerben darüber hinaus fachbezogene Kompetenzen, die dem Konzept Diversität noch stringenter zuzuordnen sind. Die Ausbildung in den Unterrichtsfächern steht dabei in engem Bezug zu den niedersächsischen Kerncurricula.

Zu m iii. und iv.:

Das Niedersächsische Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) verpflichtet sich einem weiten Diversitätsbegriff. Dieser schließt neben Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft und körperlichen und geistigen Fähigkeiten auch Geschlecht und geschlechtliche Identität ein. Dieser Diversitätsbegriff zielt auf die Herstellung der Chancengleichheit von Menschen, die aufgrund spezifischer Eigenschaften benachteiligt werden. Das NLQ steht auch in den freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen dafür ein, Differenzen wertzuschätzen und als Ressource zu begreifen, die Einzigartigkeit von Individuen zu betonen und sich eindeutig gegen Diskriminierungen von Menschen zu wenden. Intergeschlechtliche Personen werden demnach bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen gleichberechtigt wie die übrigen Teilnehmenden berücksichtigt. Verpflichtende Weiterbildungen werden vom NLQ nicht durchgeführt.

Das MK besitzt keine Zuständigkeit für Einrichtungen der frühkindlichen Bildung im Sinne der Fragestellung. Die Zuständigkeit für die unter Frage 63 formulierten Fragestellungen liegt beim jeweiligen Träger der Einrichtung selbst.

64. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?

Siehe oben.

65. Welche Anweisungen, Empfehlungen und Regeln gelten für Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher im Umgang mit intergeschlechtlichen Menschen und Transpersonen in Bezug auf:

- a) Sportumkleiden,
- b) Sanitäranlagen,
- c) geschlechtergetrennten Sport-/Schwimmunterricht,
- d) Leistungsbewertung im Sportunterricht und
- e) geschlechtergetrennte Zimmerbelegung bei Klassenfahrten?

Zu a, c und d:

Anweisungen, Empfehlungen und Regeln für Lehrkräfte im Umgang mit intergeschlechtlichen Menschen und Transpersonen in Bezug auf Sportumkleiden, geschlechtergetrennten Sport-/Schwimmunterricht und Leistungsbewertung im Sportunterricht bestehen nicht. Gleichwohl besteht bei der

Kommission Sport der Kultusministerkonferenz eine Arbeitsgruppe „Drittes Geschlecht und Sportunterricht“, der die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt angehören. Diese plant einen Fachtag, der dazu führen soll, mehr Expertise bei den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern der Bundesländer zu erzeugen, um gegebenenfalls bei Bedarf sachgerechte Einzelfalllösungen zu erzielen.

Zu b:

Es wird auf die Beantwortung der Frage 63 j verwiesen.

Zu e:

Die entsprechenden Regelungen auf Klassenfahrten werden nicht durch den Schulfahrtenerlass geregelt und bedürfen individueller Absprachen.

66. Welche Handreichungen und Infomaterialien werden zur Verfügung gestellt oder empfohlen, um Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher zu solchen Fragen zu informieren?

Es wird auf Infomaterialien von SCHLAU e. V verwiesen. Einrichtungen haben jedoch auch die Möglichkeit, weitere private Anbieter eigenverantwortlich zu kontaktieren.

Umsetzung Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung (MW)

67. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung als abgeschlossen an?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

68. Wenn Frage 67 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

69. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Institution aufschlüsseln):

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen und Vordrucken,
- e) in den Informationsverwaltungssystemen,
- f) auf Dienstaussweisen,
- g) in Personalakten,
- h) in Sanitäranlagen,
- i) in Umkleiden,
- j) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und

- k) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:**
- i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,**
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,**
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und**
 - iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?**

Zu a:

Siehe oben.

Zu b und c:

Im MW selbst wird aktuell kein Handlungsbedarf gesehen. Das MW verwendet eine allgemein übliche Ansprache. Bezüglich interner Kommunikation finden intergeschlechtliche Bezeichnungen bei der Niedersächsische Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr (NLStBV) teilweise Berücksichtigung. Beim Niedersächsischen Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie (LBEG) finden sie bisher keine Berücksichtigung, und es wird zurzeit kein Handlungsbedarf gesehen. Ebenso wird beim Landesbetrieb für Mess- und Eichwesen (MEN) aktuell kein Handlungsbedarf gesehen, und die Materialprüfanstalt (MPA) verwendet eine neutrale Anrede.

Zu d:

Für landeseinheitliche Vordrucke wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen. Bei selbsterstellten Formularen des NLStBV findet eine Berücksichtigung statt. Das LBEG verwendet keine Geschlechtsangaben, das MEN verwendet nur Angaben von Vor- bzw. Nachnamen, jedoch keine Geschlechtsangaben, und die MPA verwendet eine neutrale Sprache.

Zu e:

Im MW werden intergeschlechtliche Bezeichnungen bisher nicht verwendet. Bei der NLStBV werden bei Informationsverwaltungssystemen Bezeichnungen wie „divers“ verwendet, soweit diese das vorsehen. Ebenso werden sie beim MEN verwendet. Die MPA verwendet eine neutrale Sprache. Im LBEG werden Bezeichnungen wie „divers“ im neuen, im Aufbau befindlichen Personaldatensystem berücksichtigt.

Zu f und g:

Siehe oben.

Zu h:

Im MW würden bauliche Veränderungen im Bedarfsfall umgesetzt. In Sanitäranlagen finden Bezeichnungen für intergeschlechtliche Menschen bei der NLStBV keine Berücksichtigung, werden bei Bedarf jedoch umgesetzt. Erforderliche bauliche Veränderungen werden sukzessive umgesetzt. Im LBEG und im MEN gab es bisher keinen Bedarf. Die MPA hat keinen Einfluss auf die Bezeichnung von Sanitäranlagen, da sie ein Gebäude der TU Braunschweig nutzt.

Zu i:

In den Dienstgebäuden des MW selbst gibt es keine Umkleiden. In Umkleiden finden intergeschlechtliche Bezeichnungen bei der NLStBV keine Berücksichtigung, werden bei Bedarf jedoch umgesetzt. Im LBEG gibt es bisher keinen Bedarf, es existieren Einzelumkleiden. Im MEN finden sie keine Berücksichtigung (auf die Antwort zu 69 h wird verwiesen). Die MPA hat auch keinen Einfluss auf die Umkleiden, da sie ein Gebäude der TU Braunschweig nutzt (auf die Antwort zu Frage 69 h wird verwiesen).

Zu j:

Auf den Internetpräsenzen etc. wird beim MW, der NLStBV, dem MEN und der MPA auf geschlechtsneutrale Sprache geachtet. Im LBEG findet sie bisher keine Berücksichtigung.

Zu k:

Bei der NLStBV werden aktuell keine Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit angeboten. Das LBEG hat bisher keinen Bedarf, freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen werden unterstützt. Das MEN sieht aufgrund der technischen Fachaufgabe keine primäre Notwendigkeit. Das MPA unterstützt freiwillige Weiterbildungsmaßnahmen. Das MW unterstützt freiwillige Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Drittes Geschlecht.

70. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?

Siehe oben.

Umsetzung im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (ML)

71. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz als abgeschlossen an?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

72. Wenn Frage 71 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

73. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Institution aufschlüsseln):

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen und Vordrucken,
- e) in den Informationsverwaltungssystemen,
- f) auf Dienstaussweisen,
- g) in Personalakten,
- h) in Sanitäranlagen.
- i) in Umkleiden,
- j) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und

- k) **bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:**
- i. **bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,**
 - ii. **bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,**
 - iii. **bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und**
 - iv. **bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?**

Zu a:

Siehe oben.

Zu b und c:

Es wird verstärkt darauf geachtet, geschlechtersensibel zu formulieren und Personengruppen geschlechterneutral anzusprechen, teilweise Nutzung des sogenannten Gendersternchens.

Zu d:

Für landesweite Vordrucke wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen. Bei in der Zuständigkeit des Ressorts liegenden Vordrucken ist es teilweise umgesetzt bzw. wird bei Anpassungen verstärkt darauf geachtet.

Zu e:

Es ist keine Angabe des Geschlechts erforderlich.

Zu f und g:

Siehe oben.

Zu h und i:

Es bestehen Unterteilungen in männlich und weiblich.

Zu j:

Es wird verstärkt darauf geachtet, geschlechtersensibel zu formulieren und Personengruppen geschlechtsneutral anzusprechen.

Zu k:

Bisher zu diesem Themenkomplex nicht realisiert.

74. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?

Siehe oben.

Bei rein organisatorischen Änderungen sind Maßnahmen auch ohne Nachweise möglich.

Umsetzung Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Justizministeriums (MJ)

75. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Justizministeriums als abgeschlossen an?

Nein. Aufgrund der Vielfältigkeit der Institutionen in dem Zuständigkeitsbereich des MJ sowie der diversen und zum Teil sehr komplexen Fachbereiche innerhalb der einzelnen Dienststellen ist die verwaltungstechnische Umsetzung sehr zeitaufwendig. Hinzu kommt, dass eine Anpassung der in der Justiz eingesetzten Fachanwendungen und (Text-)Programme zum Teil nicht ohne Weiteres möglich ist. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

76. Wenn Frage 75 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?

Die noch nicht vollständig abgeschlossene Umsetzung in der niedersächsischen Justiz lässt sich vorrangig auf die Anzahl, Vielfältigkeit und Komplexität der (Fach-)Bereiche zurückführen. Hinzu kommen mitunter technische Schwierigkeiten (siehe Antwort zu Frage 75). Wann die Umsetzung als abgeschlossen betrachtet werden kann, lässt sich daher nicht seriös vorhersagen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

77. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Justizministeriums in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Institution aufschlüsseln):

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen und Vordrucken,
- e) in den Informationsverwaltungssystemen,
- f) auf Dienstaussweisen,
- g) in Personalakten,
- h) in Sanitäranlagen,
- i) in Umkleiden,
- j) in sonstigen geschlechtergetrennten Bereichen innerhalb der niedersächsischen Justizvollzugsanstalten,
- k) in geschlechterspezifischen Justizvollzugsanstalten,
- l) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und
- m) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit;
 - i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und
 - iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?

Zu a:

Siehe oben.

Bei Stellenausschreibungen des ambulanten Justizsozialdienstes (AJSD) wird sowohl die weibliche als auch die männliche Funktionsbezeichnung ausgeschrieben. Der Klammerzusatz „(m/w/d)“ ist bislang nicht durchgängig angebracht worden. Bei internen Stellenausschreibungen in allen Justizvollzugsanstalten wird ebenfalls die weibliche und männliche Form aufgeführt, da bislang in keiner Einrichtung Bedienstete beschäftigt sind, die sich als „divers“ mitgeteilt haben. Zukünftig soll der Klammerzusatz „(m/w/d)“ in jede Ausschreibung eingefügt werden.

Zu b und c:

Fehlanzeige mangels Erfahrungswerten.

Zu d:

In amtlichen Formularen der Justizverwaltung sind Eintragungsmöglichkeiten für intergeschlechtliche Personen (wie z. B. „divers“) bisher nicht vorgesehen. In Hinweisblättern (z. B. Ladungshinweise für Prozessbeteiligte) wird zur besseren Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet; diesen Texten wird aber folgender Hinweis vorangestellt: „Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird darauf verzichtet, jeweils die weibliche und männliche Bezeichnung zu verwenden. Soweit neutrale oder männliche Bezeichnungen verwendet werden, sind darunter Personen jeden Geschlechts zu verstehen.“ Der Hinweistext enthält die Formulierung „jeden Geschlechts“, welche auch intergeschlechtliche Personen berücksichtigt.

Zu e:

Die wesentlichen justizspezifischen Fachanwendungen, in denen eine Geschlechtsangabe erfasst wird, erlauben überwiegend das Erfassen eines dritten Geschlechts neben männlich oder weiblich. Teilweise wird hierzu die Angabe „divers“ genutzt, teilweise erfolgt eine Leerfassung oder die Erfassung als „unbekannt“ oder als „Herr/Frau“.

Soweit Fachverfahren die Eintragung eines dritten Geschlechts bislang nicht ermöglichen, ist ein wesentlicher Grund hierfür die fehlende Festlegung einer sich hieraus ergebenden festen Anredeform bei der Generierung von Texten im Zuge der Fallbearbeitung. Für eine automatisierte Datenverarbeitung muss dem Fachverfahren die Verwendung einer Anredeform für das erfasste Geschlecht vorgegeben werden, z. B. die Anrede „Frau“ oder „Antragstellerin“ im Falle der Erfassung des Geschlechts als „weiblich“. Bei einer Erfassung von Personen als weder männlich noch weiblich fehlt eine solche gültige Anredeform. Verfahren, die eine derartige Erfassung bereits vorsehen, nutzen daher mangels verbindlicher Standards verschiedenste Formen der Anrede. Teilweise erfolgt eine Sammelanrede als „Sehr geehrte Damen und Herren“, teilweise eine Anrede in weiblicher Form, teilweise in männlicher Form oder es wird auf eine Anrede gänzlich verzichtet. Teilweise wird eine manuelle Erfassung vorgenommen, was insbesondere bei eigentlich automatisiert verarbeiteten Massenverfahren zu spürbaren Mehraufwänden für das betroffene Verfahren führt.

Zu f und g:

Siehe oben.

Zu h und i:

In Ermangelung entsprechend bekannt gewordener oder angemeldeter Bedarfe erfolgt bei den Sanitäranlagen und - soweit vorhanden - Umkleiden in den Gebäuden der Gerichte und Staatsanwaltschaften bislang keine gesonderte Berücksichtigung intergeschlechtlicher Personen.

Zu j und k:

Im MJ werden landeseinheitliche Vordrucke verwandt. Hierzu siehe Antwort zu Frage 2. Für den Fall, dass sich in der Jugendarrestanstalt Verden arrestierte Personen als intergeschlechtlich oder in einem entsprechenden Findungsprozess befindlich offenbaren, werden diese in einem Flur untergebracht, der normalerweise je nach Bedarf für männliche oder weibliche Arrestierte genutzt wird. Zudem wird einzelfallbezogen die Ansprache mit dem Vornamen als Alternative für die geschlechterbestimmende Anrede Herr/Frau angeboten. Hierzu wird einzelfallbezogen eine klärende E-Mail an die Bediensteten verschickt.

Zugleich wird eine verstärkte Betreuung/Beratung durch den Sozialdienst bzw. den Psychologischen Dienst angeboten, da sich aufgrund des geringeren Lebensalters bei Jugendlichen im Findungsprozess oder bereits verortet jenseits der Geschlechterbinarität im Arrest eine erhöhte Betreuung bewährt hat. Die Personen befinden sich zum Zeitpunkt eines Arrestes zumeist noch in einem Prozess der Geschlechtsfindung, bei dem positiv unterstützt werden soll und muss. Insbesondere die bedarfsorientierte Weitervermittlung an Beratungsstellen ist hier als Impuls zur möglichen Varianz bei der Geschlechtsentwicklung von hoher Bedeutung.

Im Jahr 2020 und im Januar 2021 gab es in der Jugendarrestanstalt Verden jeweils einen entsprechenden Fall.

Zu l:

Einschlägige Gerichtsentscheidungen werden über die Rechtsprechungsdatenbank auf dem Niedersächsischen Landesjustizportal zur Verfügung gestellt. Eine weitere Berücksichtigung kann anlassbezogen erfolgen.

Zu m:

Bislang wurden mangels angemeldeten Bedarfs noch keine gezielten Fortbildungen zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit angeboten. Hinsichtlich des Kreises der Teilnehmenden ist auszuführen, dass sich die Fortbildungsangebote in der niedersächsischen Justiz stets an sämtliche Beschäftigten richten, unabhängig von Namen oder Geschlecht. Auch die Ausbildungsgänge sind bei entsprechender Qualifikation allen Menschen zugänglich.

78. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Falls ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?

Siehe oben.

79. Plant die Landesregierung die Einrichtung von Beauftragten für die Belange von LSBTI bei den niedersächsischen Staatsanwaltschaften? Wenn nein, warum nicht?

Die Einrichtung von Beauftragten für die Belange von LSBTI* bei den Staatsanwaltschaften ist derzeit nicht geplant. Bislang ist kein entsprechender Bedarf hierfür ersichtlich.

Umsetzung im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz (MU)

80. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz als abgeschlossen an?

Nein. Das Gesetz zur Förderung der Frau zur Gleichstellung in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27.02.1989 (Nds. GVBl. S. 50) verlangt, dass in Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts Bezeichnungen so zu wählen sind, dass sie Frauen nicht diskriminieren, sondern dem Grundsatz der Gleichberechtigung (Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes) entsprechen.

Auch der Beschluss des Landesministeriums über die Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache (Nds. MBl. Nr. 25/1991, S. 911) betrachtet nicht die sogenannte Dritte Option „divers“.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

81. Wenn Frage 80 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?

Es wird auf die Vorbemerkung und auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

82. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Institution aufschlüsseln):

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen und Vordrucken,
- e) in den Informationsverwaltungssystemen,
- f) auf Dienstaussweisen,
- g) in Personalakten,
- h) in Sanitäranlagen,
- i) in Umkleiden,
- j) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und
- k) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:
 - i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und
 - iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?

Zu a:

Siehe oben.

Zu b und c:

In Rechtsvorschriften sowie in Geschäftsordnungen und Verwaltungsvorschriften des Landes sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind Bezeichnungen so zu wählen, dass sie sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Besonderen Rechnung tragen (vgl. Antwort zu Frage 80). Gleiches gilt für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, für Veröffentlichungen und Publikationen des Landes sowie für die interne und externe dienstliche Kommunikation. Darüber hinaus prüft MU derzeit die Möglichkeiten für eine einheitliche, insbesondere auch geschlechtsneutrale Vorgehensweise sowohl für die externe wie auch die interne Kommunikation.

Zu d:

In Vordrucken des Landes und der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind die für einzelne Personen geltenden Bezeichnungen nebeneinander in der jeweils entsprechenden Sprachform aufzunehmen, sofern nicht eine geschlechtsneutrale Sprachform gewählt wird (vgl. Antwort zu Frage 80).

Zu e:

Die Informationsverwaltungssysteme des MU sind Fachanwendungen, die keine Geschlechtsstereotype bedienen. Im Intranet sind ebenfalls Sachinformationen enthalten, die sich an alle Beschäftigten richten.

Zu f:

Siehe oben.

Auf den Dienstausschreibungen der Gewerbeaufsichtsverwaltung (GAV) sind Vor- und Zuname sowie der geschlechtsspezifische Titel genannt. Im Text auf der Rückseite sind jeweils die weibliche und männliche Form aufgeführt. Die Vorgaben ergeben sich aus der Anlage zur Dienstanweisung der Gewerbeaufsichtsämter, die vom MU im November 2019 per Erlass eingeführt wurde.

Zu g:

Siehe oben.

Zu h:

Es gibt ausgewiesene Sanitäranlagen für Damen oder Herren sowie Toiletten für Menschen mit Behinderungen, die von allen Beschäftigten genutzt werden können.

Duschräume können von allen Beschäftigten einzeln genutzt werden.

Zu i:

Umkleieräume vor den Duschen können ebenfalls von allen Beschäftigten einzeln genutzt werden.

Zu j:

Für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, für Veröffentlichungen und Publikationen wird möglichst eine geschlechtsneutrale Sprachform gewählt. So hat z. B. MU bei der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) die Formulierungen im Online-Portal kritisch durchgesehen. So ist aus „Einsender“ „Eingesendet von“ oder „Antragsteller“ „Den Antrag stellt“ (und dann Name/Vorname) geworden.

In der länderübergreifenden Öffentlichkeitsarbeit der Nationalparkverwaltung „Niedersächsisches Wattenmeer“ mit Schleswig-Holstein und Hamburg findet neuerdings dort, wo eine geschlechtsbezogene Bezeichnung nicht umgangen werden kann, der sogenannte Gender-Doppelpunkt (z. B. „Besucher:innen“) als auch für Vorlesefunktionen barrierefrei geeignete Wortvariante digital (insbesondere gemeinsame Internetpräsenz) und in print Verwendung.

Zu k:

Das Thema Intergeschlechtlichkeit wird in der Aus- und Weiterbildung zukünftig angemessene Berücksichtigung finden.

83. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?

Siehe oben.

Umsetzung im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (MB)

84. Sieht die Landesregierung die verwaltungstechnische Umsetzung der Änderung des Personenstandsrechts zur Einführung einer Dritten Option in den Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung als abgeschlossen an?

Die Anerkennung weiterer Geschlechtsidentitäten im PStG hat Auswirkungen auf viele Bereiche innerhalb und außerhalb der Verwaltung. Im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) betrifft das vor allem den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben, z. B. in den von der fragestellenden Fraktion genannten Bereichen „Stellenausschreibungen“, „Kommunikation“ und „sanitäre Räume“. Auch wenn auf rechtlicher Ebene - und im Zuge dessen - auch in der verwaltungstechnischen Umsetzung im Allgemeinen noch einige Fragen offen sind, ist das MB kontinuierlich bestrebt, in allen maßgeblichen Bereichen die unterschiedlichen Geschlechterperspektiven einzubeziehen und damit der Lebenswirklichkeit einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten Rechnung zu tragen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Fragen 1 verwiesen.

- 85. Wenn Frage 84 mit Nein beantwortet wird: Welche Gründe liegen vor, dass eine vollständige Umsetzung noch nicht stattgefunden hat, und zu wann wird diese Umsetzung sichergestellt sein?**

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

- 86. Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung in folgenden Bereichen berücksichtigt (nach Institution aufschlüsseln):**

- a) bei Stellenausschreibungen,
- b) in der internen Kommunikation,
- c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc.,
- d) auf Formularen und Vordrucken,
- e) in den Informationsverwaltungssystemen,
- f) auf Dienstaussweisen,
- g) in Personalakten,
- h) in Sanitäranlagen,
- i) in Umkleiden,
- j) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und
- k) bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit:
 - i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen,
 - ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen,
 - iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und
 - iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen?

Zu a:

Siehe oben.

Zu b bis e:

Das MB ist bestrebt, in sämtlichen Bereichen der Kommunikation, Interaktion und Präsentation alle Menschen geschlechtersensibel und benachteiligungsfrei anzusprechen. Auch hier kommen dort, wo es geboten ist, regelmäßig die verschiedenen Möglichkeiten der geschlechterneutralen Ansprache von Personen und Personengruppen sowie die hilfsweise Verwendung der gängigen typographischen Zeichen zum Tragen. Geschlechtsangaben sollen grundsätzlich vermieden werden.

Bei der individuellen Kommunikation werden die von den Anzuredenden selbst gewählten Anredeformen verwendet.

Zu f und g:

Siehe oben.

Zu h und i:

Die Ausstattung mit Sanitäranlagen im MB erfüllt die entsprechenden Anforderungen, wie sie sich aktuell aus der Arbeitsstättenverordnung ergeben. Danach müssen Arbeitgebende regelmäßig Toilettenräume - sowie nach Erfordernis Wasch- und Umkleieräume - zur Verfügung stellen, die grundsätzlich für Männer und Frauen getrennt einzurichten sind. Eine Auslegung oder Anpassung dieser

Regelungen mit Blick auf die „Dritte Option“ gibt es derzeit weder seitens des Gesetzgebers noch seitens der Rechtsprechung. Intergeschlechtliche Menschen haben die Wahl, sich für eine der beiden Räumlichkeiten zu entscheiden. Die Sanitärräume bzw. die in den Räumen befindlichen WC-Kabinen sind grundsätzlich von innen abschließbar, sodass sie von Einzelpersonen nacheinander genutzt werden können und somit der Schutz der Intimsphäre gewährleistet ist.

Zu j:

Auf die Antwort zu den Fragen b bis e wird verwiesen.

Zu k:

Eine verpflichtende Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit besteht für Mitarbeitende des MBs nicht. Die freiwillige Teilnahme an entsprechenden Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wird begrüßt.

87. Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich?

Siehe oben.

| | | IFV | NiHK | ARL | DPZ | DSMZ | GEI | TIB |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 59 | Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des MWK in folgenden Bereichen berücksichtigt: | | | | | | | |
| a) | bei Stellenausschreibungen, | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt |
| b) | in der internen Kommunikation, | Genderneutrale Sprache | Nein. | Wenn möglich werden geschlechtsneutrage Formulierungen gewählt. | Nicht einheitlich | Betriebsvereinbarungen und Gesprächsprotokolle werden genderneutral verfasst. Grundsätzlich versuchen alle Beschäftigten sich genderneutral auszudrücken (z.B. in E-Mails: Liebes Kollegium ..., Liebe alle ...) | gemäß Leitfaden „Gendergerechte Sprache am GEI“ | Genderstern |

| | | IFV | NihK | ARL | DPZ | DSMZ | GEI | TIB |
|--|---|---|---|--|-------------------|--|---|-------------|
| | c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc., | Wie auch in der internen Kommunikation wird Wert auf genderneutrale Formulierungen gelegt | Es wird die Formulierung „Sehr geehrte Damen und Herren“ verwendet; die dritte Option wurde bislang nicht explizit angesprochen | <p>Grundsätzlich hat sich die ARL für geschlechtergerechte Schreibweisen oder geschlechtsneutrale Formulierungen entschieden, aber gegen das Gendersternchen (Unterstrich etc.) - aus Gründen der Lesbarkeit und um grammatikalisch inkorrekte Formen zu vermeiden.</p> <p>Für die interne und externe Kommunikation haben wir eine Handreichung für eine geschlechtergerechte Schreibweise in der ARL erstellt. Wir haben dabei die aktuellen Empfehlungen des Rats für deutsche Rechtschreibung einbezogen, da seine Beschlüsse für uns als öffentliche Einrichtung bindend sind. Aber auch die Hinweise der Gesellschaft für deutsche Sprache werden berücksichtigt, ebenso wie Vorschläge des Onlinewörterbuchs „geschickt gendern“.</p> <p>Das Besondere an der deutschen Sprache ist, dass grammatisches und biologisches Geschlecht unterschiedlich sein können. So umfasst das Wort „die Person“ nicht nur Frauen, sondern alle Geschlechter, obwohl es ein sprachliches Femininum ist. Das Gendersternchen hingegen kann den Anspruch, alle biologischen Geschlechter explizit anzusprechen, nicht erfüllen. Im Plural fehlt oft die männliche Form, z. B. in Konstruktionen wie „die Kolleg*innen“, „die Ärzt*innen“, „die Bäuer*innen“.</p> <p>Inter- oder Transgenderpersonen werden bei Anmeldeformularen durch die Option „Divers“ ebenso wie in den Stellenausschreibungen (m/w/d) berücksichtigt.</p> <p>Bei allgemeinen Abfragen bitten wir darum, uns die gewünschte Anrede zu nennen.</p> | Nicht einheitlich | Die Internetseite der DSMZ ist genderneutral. Alle Berichte (z.B. Geschäftsführungsbericht, Lagebericht im Rahmen des Jahresabschlusses, Programmbudget, Protokolle etc.) enthalten genderneutrale Formulierungen. | Genderform einer neutralen Formulierung oder Asterisk | Genderstern |

| | | IFV | NiHK | ARL | DPZ | DSMZ | GEI | TIB |
|--|--|--|---|--------------------------------|--------------------------------|--|---|--|
| | h) auf Studierendenausweisen (inkl. des Hinweises, ob Geschlecht und Name nachträglich änderbar sind und welche Nachweise dafür gegebenenfalls erforderlich sind), | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise |
| | i) in Personalakten, | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung |
| | j) in Sanitäranlagen, | Genderneutrale Sanitäranlagen im ganzen Institut, eine gänzlich barrierefreie Toilette | Es gibt sowohl Damen- und Herrentoiletten als auch Unisextoiletten in den Dienstgebäuden des NiHK | Bisher keine Berücksichtigung | m/w | In der DSMZ ist eine Unisextoilette vorhanden. | Wird mit Abschluss der Baumaßnahmen umgesetzt | Es sind Damen- Herren- und Behindertentoiletten vorhanden. |

| | | IFV | NihK | ARL | DPZ | DSMZ | GEI | TIB |
|--|---|--|---|--|-----|---|---|---|
| | k) in Umkleiden, | keine Umkleiden | keine Umkleiden | keine Umkleiden | m/w | In der Einrichtung sind Unisexumkleiden vorhanden. | keine Umkleiden | keine Umkleiden |
| | l) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und | Die Website wird derzeit überarbeitet, Realisierung gendernutraler Formulierungen und generelle Barrierefreiheit ist hierbei einer der im Fokus stehenden Zielpunkte | Es werden soweit möglich geschlechtsneutrale Begriffe verwendet | Siehe c); auf Twitter nutzt die ARL auch das Gendersternchen, wenn es inhaltlich passt | m/w | Die genderneutrale Sprache wird auf der Webseite und in allen Kanälen berücksichtigt. | Nach Möglichkeit neutrale Formulierung entsprechend den Leitlinien, wird sukzessive umgesetzt | Keine Geschlechtsangabe, Genderregeln werden beachtet |

| | | DIL | LB OL | HAB | GWLB | GBV | HWK | Landesmuseen Oldenburg |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 59 | Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des MWK in folgenden Bereichen berücksichtigt: | | | | | | | |
| a) | bei Stellenausschreibungen, | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt |
| b) | in der internen Kommunikation, | Ist bei der Kommunikation durch Instituts- und Abteilungsleiter*innen in der Umsetzungsphase (Benutzung von geschlechtsneutralen Bezeichnungen und Gendersternchen) und wird bis zum 31.12.2021 abgeschlossen sein. | Nein | Nein. | keine Vereinheitlichung, Nutzung der Paarform oder, wenn möglich, geschlechtsneutraler Begriffe oder alternativer Formulierungen, aber auch Gendersternchen, Binnen-I werden verwendet. | weitgehend geschlechtsneutrale Formulierungen | Das HWK hat diesbezüglich bisher keine besonderen Vorkehrungen getroffen. | Ja, weitgehend durch geschlechtsneutrale Formulierungen |

| | | DIL | LB OL | HAB | GWLB | GBV | HWK | Landesmuseen Oldenburg |
|--|---|---|-----------------|--|---|--|---|--|
| | k) in Umkleiden, | Bei Bedarf kann die Unisex Toilette als Umkleide genutzt werden. | keine Umkleiden | Entsprechende Verfahrensregelungen wurden bislang nicht vorgesehen / für erforderlich gehalten. | keine Umkleiden | keine Umkleiden | /. | Ja, Umkleiden werden genderneutral genutzt |
| | | | | | | | | |
| | l) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und | Ist zurzeit in der Übergangsphase (Verwendung von geschlechtsneutralen Bezeichnungen und Gendersternchen) und wird bis zum 31.12.2021 abgeschlossen sein. | Nein | Entsprechende Verfahrensregelungen in diesem Bereich existieren nicht bzw. wurde ein solcher Bedarf – insbesondere wegen nicht vorliegender Einzelfälle – bislang nicht gesehen / für erforderlich gehalten. | Nutzung der Paarform oder, wenn möglich, geschlechtsneutraler Begriffe oder alternativer Formulierungen | weitgehend geschlechtsneutrale Formulierungen, ggf. Angabe m/w/d | Das HWK hat diesbezüglich bisher keine besonderen Vorkehrungen getroffen. | Ja, durch geschlechtsneutrale Formulierungen |

| | | Landesmuseen Braunschweig | Landesmuseum Hannover | Landeszentrale für politische Bildung | Landesamt für Denkmalpflege | Staatstheater Braunschweig | Oldenburgisches Staatstheater | Staatstheater Hannover |
|----|--|---|---|--|---|--|---|--|
| 59 | Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des MWK in folgenden Bereichen berücksichtigt: | | | | | | | |
| a) | bei Stellenausschreibungen, | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt |
| b) | in der internen Kommunikation, | In Teilen. | Weitestgehend sensibilisierte Kommunikation | Die LpB nutzt in der internen Kommunikation den Gender-Gap, um damit Menschen aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten anzusprechen. Diversität ist für die LpB ein Querschnittsthema, das in allen Bereichen der internen Zusammenarbeit eine Rolle spielt. | Die interne Kommunikation findet durch Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen oder aber umfassenden Formulierungen statt. Die Verwendung wortgestaltener Neutralisierung wie z.B. ein Unterstrich, Doppelpunkt oder Binnen-I wird regelmäßig vermieden. Im Zweifel wird auf Schrägstriche zurückgegriffen. Eine Handlungsanweisung seitens der obersten Dienstbehörde wäre wünschenswert. | Wo möglich, werden geschlechtsneutrale Formulierungen, wie bspw. „Leitung“ verwendet. Die Einbindung des dritten Geschlechts erfolgt immer mit einem * bei nicht geschlechtsneutralen Begriffen. | Gender* (z. B. Mitarbeiter*in, jetzt : (z. B. Mitarbeiter:in) | weitestgehende Umsetzung von gendergerechter Sprache an den Staatstheatern |

| | | Landesmuseen Braunschweig | Landesmuseum Hannover | Landeszentrale für politische Bildung | Landesamt für Denkmalpflege | Staatstheater Braunschweig | Oldenburgisches Staatstheater | Staatstheater Hannover |
|---|--|---|--------------------------|--|--|---|---|--|
| c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc., | | Ja, weitgehend durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder die Verwendung des Gendersternchens. | Nein | Die LpB nutzt in der externen Kommunikation den Gender-Gap, um damit Menschen aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten anzusprechen. Dies betrifft alle Bereiche der externen Kommunikation wie E-Mails, Newsletter, Webauftritte, Druckerzeugnisse, Bildungsangebote etc. In E-Mails nutzt die LpB folgende Formulierung, um Menschen die Möglichkeit zu geben, in der Form angesprochen zu werden, die mit ihrer Geschlechtsidentität übereinstimmt: „Wir nutzen den Gender-Gap. Denn wenn wir Menschen ansprechen, meinen wir alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. Bitte teilen Die LpB kommt ihrem Auftrag als | Bei Bekanntmachungen werden neutrale Formen gewählt. Anschreiben werden entsprechend dem Vornamen des Adressaten verfasst, soweit der Adressat sonst persönlich unbekannt ist. | Vermeidung des Gendems überall dort, wo es möglich ist (Publikum, Gäste, Lehrkräfte). Derzeit noch Verwendung des Gender-Sternchens (Abonnent*innen, Kund*innen, Schüler*innen). Geplante vollständige Umstellung auf den Gender-Doppelpunkt (Abonnent:innen, Kund:innen) bis zur Spielzeit 2021/22 nach Beratung durch das Gleichstellungsreferat der Stadt Braunschweig. Aktuell Prüfung der Implementierung einer non-binären Anrede für unser Ticketsystem. Bei Abo-Servicebriefen zu 90% Verwendung von personalisierten Anreden nach Geschlecht, bei 10% sowie bei öffentlichen Aushängen Verwendung der Anrede »Liebes Publikum« | Gender* (z. B. Mitarbeiter*in, jetzt : (z. B. Mitarbeiter:in) | weitestgehende Umsetzung von gendergerechter Sprache an den Staatstheatern |

| | | Landesmuseen Braunschweig | Landesmuseum Hannover | Landeszentrale für politische Bildung | Landesamt für Denkmalpflege | Staatstheater Braunschweig | Oldenburgisches Staatstheater | Staatstheater Hannover |
|----|---|--------------------------------|--------------------------------|---|---|---|--------------------------------|--------------------------------|
| h) | auf Studierendenausweisen (inkl. des Hinweises, ob Geschlecht und Name nachträglich änderbar sind und welche Nachweise dafür gegebenenfalls erforderlich sind), | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise | keine Studierendenausweise |
| | | | | | | | | |
| i) | in Personalakten, | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung |
| j) | in Sanitäranlagen, | Nein | Nein | Die Sanitäranlagen in der LpB sind All-Gender-Toiletten, so dass alle Personen alle Sanitärräume nutzen können. Dies wird an den Türen mit einer Erläuterung kenntlich gemacht. | Verwiesen wird auf Ziff. 4.1 des Anhangs zur Arbeitsstättenverordnung. Sofern sich der Bedarf ergibt, werden bauliche Veränderungen vorgenommen werden müssen. Ggf. muss eine Zusammenlegung mit dem WC für schwerbehinderte Personen erwogen werden. | Geschlechtliche Trennung zwischen männlich und weiblich | getrennt nach m/w | m/w |

| | | Landesmuseen Braunschweig | Landesmuseum Hannover | Landeszentrale für politische Bildung | Landesamt für Denkmalpflege | Staatstheater Braunschweig | Oldenburgisches Staatstheater | Staatstheater Hannover |
|--|---|---|--------------------------|---|---|--|---|--|
| | k) in Umkleiden, | Nein | Nein | ./. | Umkleiden bestehen derzeit im NLD nicht. Solche sollen mit einer potenziellen Gebäudesanierung geschaffen werden. Soweit der Bedarf besteht, werden diese geschlechtergerecht gebaut. | Geschlechtliche Trennung zwischen männlich und weiblich bei den Garderoben | getrennt nach m/w | m/w |
| | | | | | | | | |
| | l) auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und | Ja, weitgehend durch geschlechtsneutrale Formulierungen oder die Verwendung des Gendersternchens. | Nein | In den Webauftritten und den Social-Media-Kanälen nutzt die LpB den Gender-Gap. Auf der Website der LpB gibt es eine Erläuterung zur Nutzung gendergerechter Sprache: | Das NLD präsentiert sich in der Öffentlichkeit mit den Denkmälern des Landes Niedersachsen und nicht mit persönlichen Angelegenheiten. Eine Geschlechterrelevanz hat sich bislang für die Öffentlichkeitsarbeit nicht ergeben. Vielmehr war bislang die Barrierefreiheit thematisiert worden. | Vermeidung des Genderns überall dort, wo es möglich ist (Publikum, Gäste, Lehrkräfte). Derzeit noch häufige Verwendung des Gender-Sternchens (Abonnent*innen, Kund*innen, Schüler*innen) Geplante vollständige Umstellung auf den Gender-Doppelpunkt (Abonnent:innen, Kund:innen) bis zur Spielzeit 2021/22 nach Beratung durch das Gleichstellungsreferat der Stadt Braunschweig. Bei der Newsletter-Anmeldung auf unserer Website besteht neben »Herr« und »Frau« die Möglichkeit, die Anrede neutral zu lassen. | Gender* (z. B. Mitarbeiter*in, jetzt : (z. B. Mitarbeiter:in) | weitestgehende Umsetzung von gendergerechter Sprache an den Staatstheatern |

| | | FH für die Wirtschaft Hannover | Priv. HS für Wirtschaft und Technik Vechta/Diepholz | Hochschule 21 | FH für interkulturelle Theologie Hermannsburg | Technische Universität Braunschweig | Technische Universität Clausthal | Universität Hannover |
|----|--|---|---|--|--|--|--|---|
| 59 | Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des MWK in folgenden Bereichen berücksichtigt: | | | | | | | |
| a) | bei Stellenausschreibungen, | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt |
| b) | in der internen Kommunikation, | ./. | Gender-Doppelpunkt | Angehöriger bzw. Studierender können Wünsche äußern, denen, sofern umsetzbar (Prüfung erfolgt in Gremien wie Kommission für Gender und Diversity bzw. Senat und Hochschulleitung) nachkommen. Hier steht der Schutz jeder Person, insbesondere auch der Datenschutz der Persönlichkeit im Vordergrund der Betrachtung. Hier befindet sich die HS in einer Revision der äußeren als auch der internen schriftlichen Kommunikation. Punkte b-i befinden sich gerade in Revision. Die neu gewählte Kommission für GUD hat eine Überarbeitung der Vereinheitlichung für die Hochschule auf der aktuellen Agenda. Hier steht auch die Überprüfung der Integration der Intergeschlechtlichkeit an. | Die interne Kommunikation erfolgt gendergerecht. Gesonderte Anweisungen wie intergeschlechtliche Personen mit angesprochen wurden bisher nicht entwickelt. | Es erfolgt in der grundsätzlich eine geschlechtsneutrale Ansprache unter Verwendung des Gender-Sterns. Anschreiben an Studierende, Mailverkehr etc. erfolgen in der Regel ohne geschlechterspezifische Anrede (Guten Tag Vorname Nachname). Die TU Braunschweig orientiert sich in der internen Kommunikation an den „Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache“, die allerdings zurzeit überarbeitet werden. Es werden – wenn möglich und verständlich geschlechtsneutrale Formulierungen gewählt. Bei Notwendigkeit zu knappen Texten (Überschriften, Listen etc.) bevorzugt die Universität die Kurzform-Schreibweise mit Doppelpunkt als Platzhalter, da diese maschinell besser erfassbar sind und daher (anders als der Gender-Stern) auch den Anforderungen an Barrierefreiheit gerecht werden. | Die TU Clausthal ist bestrebt für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen, um Benachteiligungen auszuschließen (z.B. durch geschlechterneutrale Kommunikation und Ansprachen (Gender-Stern)). Weitere Maßnahmen werden überprüft und können ggf. im konkreten Fall umgesetzt werden (z.B. Personalakten, Formulare, Zeugnisse). Entsprechende Erfahrungswerte in Bezug auf den Umgang mit dem dritten Geschlecht existieren allerdings an der TU Clausthal bislang nicht. | In amtlichen Texten der Universität, z. B. in Ordnungen sind weiterhin in erster Priorität die Beidnennung (also weibliche und männliche Form) oder die neutrale Form zu verwenden. Dies gilt auch für die zentrale Webseite der Universität und für ihre offizielle Öffentlichkeitsarbeit, die sich weitgehend der neutralen Form bedient. Für weitere Dokumente, in der internen und externen Kommunikation ist die Möglichkeit gegeben, bei der Formulierung von Texten den Unterstrich (Gender Gap) oder den Genderstern zu verwenden. In der Studierenden- und der Personalverwaltung lautet die Anrede in den Serienbriefen „Guten Tag, Vorname Nachname“, wenn das Geschlecht Divers eingetragen ist. (Statt Sehr geehrte/r Frau/Herr Nachname). |

| | | FH für die Wirtschaft Hannover | Priv. HS für Wirtschaft und Technik Vechta/Diepholz | Hochschule 21 | FH für interkulturelle Theologie Hermannsburg | Technische Universität Braunschweig | Technische Universität Clausthal | Universität Hannover |
|----|---|--------------------------------|---|---|---|---|----------------------------------|---|
| h) | auf Studierendenausweisen (inkl. des Hinweises, ob Geschlecht und Name nachträglich änderbar sind und welche Nachweise dafür gegebenenfalls erforderlich sind), | nein | nur Name,Vorname | s. 59 b | Bisher erfordert die Eingabemaske die Anrede Herr/Frau. Ob das Programm es zulässt, auf eine Angabe zu verzichten musste bisher nicht getestet werden. Nachträgliche Änderungen sind möglich, erfordern aber die Vorlage eines amtlichen Dokuments. | Das Geschlecht wird auf dem Studierendenausweis nicht angegeben, der Name ist änderbar (nach Vorlage DGTI-Ausweis). Personalakten werden zu dem gemeldeten Geschlecht (m/w/d) geführt, der Name ist änderbar (nach Vorlage DGTI-Ausweis). | s. Antwort zu 59 b und c | Der Studierendenausweis enthält keine Angabe zum Geschlecht, nur Name und Vorname. Personalakten werden durch Angaben zu Vor- und Nachname geführt. |
| i) | in Personalakten, | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung |
| j) | in Sanitäranlagen, | nein | Männlich/weiblich und Behinderten-WCs | Bei neu einzurichtenden Sanitäranlagen und Umkleiden soll dies, wenn möglich beachtet werden. Die Kommission für Gender und Diversity wird in solche Vorhaben mit einbezogen. | In den Häusern werden die Sanitäranlagen mit herkömmlichen Piktogrammen für Damen/Herrn gekennzeichnet. Privatsphäre ist in allen Bereichen durch Kabinen gewährleistet. | Die Sanitäranlagen sind teilweise bereits als „All gender restrooms“ ausgewiesen, teilweise wird hierfür das Behinderten-WC genutzt mittels entsprechenden Schilds an der Tür. Die Universität richtet sich hierbei nach den Handlungsempfehlungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) und möchte ihre Infrastruktur entsprechend dieser Empfehlungen in Zukunft weiter ausbauen. | s. Antwort zu 59 b und c | Sanitäranlagen sind bedingt durch die räumlichen Vor-Ort-Begebenheiten nur männl./weibl |

| | | FH für die Wirtschaft Hannover | Priv. HS für Wirtschaft und Technik Vechta/Diepholz | Hochschule 21 | FH für interkulturelle Theologie Hermannsburg | Technische Universität Braunschweig | Technische Universität Clausthal | Universität Hannover |
|----|--|--------------------------------|---|---|--|--|----------------------------------|---|
| k) | in Umkleiden, | nein | keine Umkleiden | Bei neu einzurichtenden Sanitäranlagen und Umkleiden soll dies, wenn möglich beachtet werden. Die Kommission für Gender und Diversity wird in solche Vorhaben mit einbezogen. | /. | Bisher gibt es am Sportzentrum noch keine geschlechtsneutrale Umkleide. Intergeschlechtliche Personen dürfen sich aussuchen, ob sie die Herren- oder Damenumkleiden aufsuchen. Die TU Braunschweig richtet sich hierbei nach den Handlungsempfehlungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) und möchte ihre Infrastruktur entsprechend dieser Empfehlungen ausbauen. Es erfolgt bei aktuellen Veröffentlichungen grundsätzlich eine geschlechtsneutrale Ansprache unter Verwendung des Gender-Sterns. Für die zentralen, von der Stabsstelle Presse und Kommunikation gepflegten Webseiten gilt dies gleichermaßen. Dezentrale Webseiten und Social-Media-Kanäle unterliegen nicht der Kontrolle der Stabsstelle Presse und Kommunikation, für sie gelten dabei ebenfalls die „Empfehlungen für einen Geschlechterbewussten Umgang mit Sprache“ (Senatsbeschluss vom 21.09.2016). | s. Antwort zu 59 b und c | Umkleiden sind bedingt durch die räumlichen Vor-Ort-Begebenheiten nur männl./weibl. In amtlichen Texten der Universität Hannover, z. B. in Ordnungen, sind weiterhin in erster Priorität die Beidnennung (also weibliche und männliche Form) oder die neutrale Form zu verwenden. Dies gilt auch für die zentrale Webseite der Universität und für ihre offizielle Öffentlichkeitsarbeit, die sich weitgehend der neutralen Form bedient. |
| l) | auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und | nein | Gender-Doppelpunkt | /. | Es werden Formulierungen genutzt, die generell sprachlich neutral gehalten sind. | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k |

| | | MHH | Universität Osnabrück | Universität Oldenburg | Hochschule für Bildende Künste Braunschweig | Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover | Universität Vechta | Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel |
|----|--|--|---|--|---|---|---|---|
| 59 | Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des MWK in folgenden Bereichen berücksichtigt: | | | | | | | |
| a) | bei Stellenausschreibungen, | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt |
| b) | in der internen Kommunikation, | Das Gleichstellungsbüro hat Informationen zu geschlechtergerechtem Schreiben und Sprechen veröffentlicht (Stand Januar 2019). Im Geschäftsbereich I sind die Mitarbeitenden auf entsprechende geschlechtergerechte Anwendung sensibilisiert und auch die Textvorgaben für die Briefeschreibung bzw. das Formularwesen werden entsprechend laufend aktualisiert. Durch die hochschulweite Veröffentlichung der Informationen des Gleichstellungsbüros und der kontinuierlichen Tätigkeiten im Rahmen des verabschiedeten Handlungsprogramms aus dem Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“ unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und interdisziplinären Vernetzung des dazugehörigen Beirats werden die Anregungen und Impulse für intergeschlechtliche Sprache auf alle Ebenen der Hochschule getragen. | Es gibt keine internen, einheitlichen Regelungen oder Vorgaben. | Die Universität Oldenburg befindet sich bezüglich der Berücksichtigung der geschlechtlichen Vielfalt auf einem Entwicklungsweg. Im Rahmen des aktuellen Gleichstellungsplans wurde die strukturierte Erfassung der Berücksichtigung der Dritten Option als Maßnahme erfasst. In internen Kommunikationen wird versucht, eine neutrale Ansprache zu wählen. | In der internen Kommunikation wird die gendergerechte Sprache verwendet. In der externen Kommunikation wird für Studierende mit den Geschlechtsausprägungen „divers“ oder „ohne Angaben“ die Anrede „Guten Tag Max Mustermann“ verwendet. | In der internen und externen Kommunikation wird auf eine gendergerechte Sprache geachtet. | Verwendung geschlechtersensibler Sprache (i.d.R. neutrale Begriffe, oder *). Versuch, inkludierender Kommunikationsformen (Bilderauswahl, Beispiele, usw...) wo immer es von der Abteilung Kommunikation beeinflussbar ist. | Es wird die genderrechte Sprache verwendet. |

| | | MHH | Universität Osnabrück | Universität Oldenburg | Hochschule für Bildende Künste Braunschweig | Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover | Universität Vechta | Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel |
|----|---|---|--|--|--|---|--|---|
| h) | auf Studierendenausweisen (inkl. des Hinweises, ob Geschlecht und Name nachträglich änderbar sind und welche Nachweise dafür gegebenenfalls erforderlich sind), | Auf den Studierendenausweisen sind nur der Name, Vorname und der Studiengang angegeben, Angaben zum Geschlecht erfolgen nicht. Im SAP-HCM-Stammdatensystem wird durch die Auswahlmöglichkeit der diversen Geschlechter die Intergeschlechtlichkeit berücksichtigt. Im Personalfragebogen wird die Frage zum Geschlecht nicht gestellt, die Angaben im Personalstammdatensystem werden aus der vorgelegten Geburtsurkunde abgeleitet. Sofern Personen den Eintrag als divers / keine Angabe abweichend vom Geschlecht in der Geburtsurkunde wünschen, wird dies umgesetzt. | Die Studierendenausweise enthalten keine Angaben zum Geschlecht. Der Eintrag in der Personalakte wird auf Grundlage der Geburtsurkunde durchgeführt. | Bei der im Einführungsprozess befindlichen Campuscard, welche auch sowohl als Studierendenausweis sowie als Dienstausweis fungieren wird, ist auf eine geschlechterspezifische Anrede verzichtet worden. Im SAP System der Personalverwaltung ist entsprechend der Hochschulstatistik die Festlegung des Geschlechts auf männlich, weiblich, divers oder keine Angabe möglich. | Der Studierendenausweis enthält keine Anrede. Der Nachweis der Geschlechtskategorie „divers“ erfolgt über die Eintragung im Geburtenregister. Nicht geregelt ist die Anwendung der vierten Ausprägung „ohne Angaben“. Es fehlen Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung bei Geschlechtsangleichungen. An der HBK Braunschweig wird für die hochschulinterne Kommunikation bei Vorlage des DGTI Ergänzungsausweises der neue Vorname verwendet. Abschlussdokumente werden aber weiterhin bis zum richterlichen Beschluss oder Auszug Geburtenregister auf die alten Vornamen ausgestellt. Einzelabsprachen z.B. mit dem Amt für Ausbildungsförderung sind erforderlich, um die BAföG-Förderung nicht zu gefährden. In Personalakten wird auf eine genderechte Sprache geachtet. | Studierendenausweise enthalten keinen Hinweis auf das Geschlecht. Im Hinblick auf Personalakten liegen keine Erfahrungswerte vor. | Studierendenausweise enthalten keinen Hinweis auf das Geschlecht. Nur der Vor- und Nachname (wie im elektronischen Studierendenverwaltungssystem HIS-SOS hinterlegt) werden dargestellt. Eine nachträgliche Änderung des Vornamens ist auf Antrag unter Vorlage des DGTI Ausweises einmal möglich. In den Personalakten erfolgt der Eintrag des Geschlechtes gemäß Eintrag im Personalausweis. Eine Änderung kann bei Vorlage einer erfolgten Änderung im Personenstandsregister erfolgen. | Eine Geschlechtsangabe ist beim Studierendenausweis nicht vorgesehen, Änderung des Vornamens ist möglich, nach Vorlage einer entsprechenden amtlichen Bescheinigung. Bei Personalakten liegen bisher keine Erfahrungen vor. |
| i) | in Personalakten, | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung |
| j) | in Sanitäranlagen, | Bislang erfolgt im Bereich der Sanitäranlagen keine Berücksichtigung. | Die Universitätsmedizin Osnabrück richtet sich nach der aktuell gültigen Arbeitsstättenverordnung. Uni-Sex-Toiletten wurden bisher nicht eingerichtet. | Die Universität Oldenburg befindet sich bezüglich der Berücksichtigung der geschlechtlichen Vielfalt auf einem Entwicklungsweg. | /. | Es gibt bisher keine Uni-Sex Toiletten, (mit Ausnahme des Behinderten-WCs). | Einrichtung einer Toilette für alle* Geschlechter im Herbst 2020 erfolgt. Dies wurde medial begleitet. Bei neuen Baumaßnahmen sollen Toiletten wann immer möglich für alle Geschlechter, aber auch barrierefrei eingerichtet werden, inkl. geschlossener Kabinen als Schutzräume. | Unisextoiletten wurden bisher nicht eingerichtet. |

| | | MHH | Universität Osnabrück | Universität Oldenburg | Hochschule für Bildende Künste Braunschweig | Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover | Universität Vechta | Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel |
|----|--|--|--|---|---|--|---|--|
| k) | in Umkleiden, | Bislang erfolgt im Bereich der Umkleiden keine Berücksichtigung. | Bei den Umkleiden richtet sich die Universitätsmedizin Osnabrück nach der aktuell gültigen Arbeitsstättenverordnung. Für die Internetpräsenzen gibt es keine internen, einheitlichen Regelungen oder Vorgaben. | Die Universität Oldenburg befindet sich bezüglich der Berücksichtigung der geschlechtlichen Vielfalt auf einem Entwicklungsweg. | /./ | Es gibt bisher keine „nicht binären“ Umkleideräume. Die Webpräsenzen befinden sich derzeit in einem Relaunch. In diesem Zuge wird eine genderechte Sprache berücksichtigt. | Umkleiden sind derzeit nach Frauen und Männern getrennt. Bei Neubaumaßnahmen, die auch Umkleiden beinhalten, wird auf die Schaffung von Umkleiden für alle Geschlechter sowie auf barrierefreie Umkleiden geachtet. Verwendung, sofern von der Abteilung Kommunikation beeinflussbar, geschlechtergerechte Sprache (i.d.R. neutrale Begriffe, oder *) und inklusive Bildwahl. Zudem erfolgt eine wiederkehrende Thematisierung von Diskriminierungsthematik auf einigen Kanälen | Sprachliche Guidelines sind in Vorbereitung. |
| l) | auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k | /./ | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k |

| | | Hochschule Hannover | Hochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen (HAWK) | Hochschule Emden/Leer | Hochschule Wilhelmshaven/ Oldenburg/Elsfleth (Jade-Hochschule) | Universität Göttingen | UMG |
|----|--|---|--|--|--|--|--|
| 59 | Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des MWK in folgenden Bereichen berücksichtigt: | | | | | | |
| a) | bei Stellenausschreibungen, | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt |
| b) | in der internen Kommunikation, | Es existiert ein Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache der Hochschule Hannover (die Hochschule nimmt darauf Bezug und schlägt den Gender* als Variante vor). | An der HAWK sollen alle Schriftstücke wie Texte, Formulare, Richtlinien, Studien- und Prüfungsordnungen, Rundschreiben geschlechtergerecht formuliert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt in einem neuen Flyer Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache, welche die aktuelle Rechtsprechung zu diversen Geschlechtsidentitäten berücksichtigen. Es wird empfohlen, statt des bisher in Fließtexten verwendeten Schrägstrichs (Mitarbeiter/inn/en), geschlechtsneutrale Sprachformen (Mitarbeitende) oder den Genderstern (Mitarbeiter*innen) zu verwenden. | Die Hochschule Emden/Leer wendet den Genderstern an. Insbesondere erfolgt an der Hochschule Emden/Leer die Anwendung des Positionspapiers der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog) zur Empfehlung zur Fassung von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungstexten (10.07.2019). | Das Online-Magazin „Jade Welt“ der Jade Hochschule ist ein zentrales Instrument für die interne Kommunikation. Die Redakteurinnen verwenden eine gendersensible Sprache. Intergeschlechtliche Personen werden in der internen und externen Kommunikation durch die Verwendung des Gender-Gaps oder durch eine geschlechtsneutrale Formulierung berücksichtigt. Umsetzungshinweise und Tipps zur gendersensiblen Sprache finden sich im Corporate Wording der Hochschule und im Leitfaden „Gendersensible Sprache und Bildauswahl“ der Gleichstellungsstelle. Intergeschlechtliche Personen werden in der externen Kommunikation (Pressemittelungen, externe Portale, Social Media etc.) durch die Verwendung des Gender-Gaps oder durch eine geschlechtsneutrale Formulierung berücksichtigt. Umsetzungshinweise und Tipps zur gendersensiblen Sprache finden sich im Corporate Wording der Hochschule und im Leitfaden „Gendersensible Sprache und Bildauswahl“ der Gleichstellungsstelle. Im Bewerbungsprozess für Studienplätze kann zwischen männlich, weiblich, divers und keine Angabe gewählt werden. Schreiben, die an Studienbewerber_innen verschickt werden, werden entsprechend angepasst. Weiterhin sind die Fachbereiche angehalten, im Akkreditierungsprozess für Studiengänge eine gendersensible Sprache zu nutzen. Die Gleichstellungsstelle spricht inter, trans und nichtbinäre Personen in ihrem Flyer „Gleichstellung – Infos und Service“ außerdem konkret als Zielgruppe an. | Die Universität Göttingen hat per Präsidiumsbeschluss vom 18.02.2020 die Verwendung einer inklusiven Schreibweise eingeführt: durch entweder geschlechterneutrale Bezeichnungen (z.B. Lehrende) oder, wo nicht anders möglich, Einfügung eines Asterisks (*) zwischen maskuliner Form und femininer Endung bzw. Wortstamm und mottierter Endung (z.B. Kolleg*innen). Dies gilt seitdem sukzessive für formale Schriftstücke der Universität sowie langfristig auf allen Feldern der internen/externen Kommunikation und der Außendarstellung der Universität. Bei der Neueinstellung von Beschäftigten wird seit 2019 die Wunschanrede erfragt und im digitalen System hinterlegt. Soweit mit Anrede gearbeitet wird, kann diese genutzt werden. | Entweder durch geschlechterneutrale Bezeichnungen (z.B. Studierende, Teilnehmende) oder die Verwendung eines Asterisks – auch Genderstern genannt (*) bei Stellenausschreibungen (Stellen können mit Fokus auf die Funktion oder geschlechtergerecht mit Genderstern ausgeschrieben werden; es folgt immer der Zusatz (w/m/d)), bei allen formalen Schriftstücken der UMG sowie in der internen und externen Kommunikation; oder bei der Verwendung von Bildmaterial wird darauf geachtet, dass die Bildauswahl ausgewogen ist im Hinblick auf Diversität und Gleichstellung. Auf Geschlechterstereotype soll verzichtet werden. |

| | | Hochschule Hannover | Hochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen (HAWK) | Hochschule Emden/Leer | Hochschule Wilhelmshaven/ Oldenburg/Elsfleth (Jade-Hochschule) | Universität Göttingen | UMG |
|----|---|--|--|---|---|--|--|
| h) | auf Studierendenausweisen (inkl. des Hinweises, ob Geschlecht und Name nachträglich änderbar sind und welche Nachweise dafür gegebenenfalls erforderlich sind), | Sofern dem Personaldezernat entsprechende Informationen vorliegen, wird die dritte Option vermerkt. | ./. | Eine Änderung im Studierendenausweis erfolgt auf Antrag, die Ersatzkarte ist dann kostenfrei. Unter Vorlage des Nachweises (neue Geburtsurkunde) wird eine geschlechtsneutrale Ansprache vorgenommen. | Die Campuscard enthält als Studierendenausweis neben dem Namen keinen geschlechterspezifischen Ausdruck. Für die Änderung des Namens auf dem Studierendenausweis genügt ein formloser Antrag mit Nachweis der entsprechenden Unterlagen. Bei bereits erfolgter amtlicher Änderung des Namens/Personenstands kann eine Änderung durch das Hochschulrechenzentrum erfolgen. In den Personalakten der Jade Hochschule ist das Geschlecht aktuell nicht hinterlegt. Eine Software im Bereich Personal hat als Geschlechtsoption „divers“ hinterlegt. Auch kann „keine Angabe“ ausgewählt werden. Das Feld Anrede wurde bislang mit Frau/Herr gepflegt. Hier kann aber durch die Ergänzung auch ein leeres Feld hinterlegt werden. | Auf Studierendenausweisen werden keine Angaben zu Geschlecht oder Anrede geführt (auch schon vor dem Beschluss des Ersten Senats des BVerfG vom 10. Oktober 2017). Die Namensangabe ist nachträglich änderbar, sofern ein amtlicher Nachweis geführt werden kann. In den Personalakten von Beschäftigten, die seit 2019 eingestellt wurden, ist die gemeldete Wunschanrede hinterlegt. Eine offizielle Möglichkeit der Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe besteht erst mit amtlicher Änderung; vorher findet dieses Anliegen von inter*, trans* und nicht-binären Personen keine Berücksichtigung. | Bei den Studierendenausweisen ist die Zuständigkeit der Universität Göttingen gegeben. Auf die vorstehende Antwort der Universität Göttingen wird hingewiesen. In Personalakten erfolgt die Bezeichnung des Geschlechts in vier Ausprägungen (weiblich, männlich, divers, keine Angabe). |
| i) | in Personalakten, | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung |
| j) | in Sanitäranlagen, | Nach der Arbeitsstätten VO müssen Toiletten für Frauen und Männer vorhanden sein. Unisex Toiletten könnten nur zusätzlich ausgewiesen werden; beim Neubau des Studierendenzentrums ist trotz Anforderung eine entsprechende Umsetzung nicht erfolgt. | Einrichtung von Unisex-Toiletten in den Gebäuden der HAWK. | Zum Teil wurden Unisex-Toiletten eingerichtet. | Die Jade Hochschule unterteilt ihre Sanitäranlagen in Anlagen für Männer und für Frauen, andere Geschlechter werden nicht explizit berücksichtigt. | Die Universität Göttingen hat den universitären Einrichtungen „Empfehlungen zur inklusiveren Gestaltung von Sanitäranlagen: Einrichtung von WCs für alle“ (11/2020) zur Verfügung gestellt, die insb. bei Sanierungs- und Neubauprojekten umgesetzt werden. | Die Universitätsmedizin Göttingen richtet sich nach der aktuell gültigen Arbeitsstättenverordnung. |

| | | Hochschule Hannover | Hochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen (HAWK) | Hochschule Emden/Leer | Hochschule Wilhelmshaven/ Oldenburg/Elsfleth (Jade-Hochschule) | Universität Göttingen | UMG |
|----|--|---|--|-----------------------|--|--|---|
| k) | in Umkleiden, | Der Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache wird weitgehend umgesetzt. | ./. | ./. | Die Jade Hochschule unterteilt ihre Umkleiden in Umkleiden für Männer und für Frauen, andere Geschlechter werden nicht explizit berücksichtigt. Es ist keine Änderung geplant. Intergeschlechtliche Personen werden in der externen Kommunikation (Pressemitteilungen, externe Portale, Social Media etc.) durch die Verwendung des Gender-Sterns oder durch eine geschlechtsneutrale Formulierung berücksichtigt. Umsetzungshinweise und Tipps zur gendersensiblen Sprache finden sich im Corporate Wording der Hochschule und im Leitfaden „Gendersensible Sprache und Bildauswahl“ der Gleichstellungsstelle. | Eine inklusive Gestaltung von Umkleiden wird insb. bei Sanierungs- und Neubauprojekten berücksichtigt. Per Präsidiumsbeschluss wurde die Verwendung einer inklusiven Schreibweise eingeführt (entweder geschlechterneutrale Bezeichnungen oder Einfügung eines Asterisks (*) zwischen maskuliner Form und femininer Endung bzw. Wortstamm und movierter Endung). Diese gilt auch für Internetpräsenzen und Social-Media-Kanäle. Die Umsetzung erfolgt sukzessive, insb. bei der Überarbeitung und Neuerstellung. | Bei den Umkleiden richtet sich die Universitätsmedizin Göttingen nach der aktuell gültigen Arbeitsstättenverordnung. Auf den Internetpräsenzen wird seit Ende 2019 der Genderstern verwendet. |
| l) | auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und | s. Antwort 59 k | ./. | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k |

| | | TiHo Hannover | Universität Hildesheim | Universität Lüneburg | Hochschule Osnabrück |
|----|--|---|---|---|---|
| 59 | Wie werden intergeschlechtliche Personen von Institutionen im Zuständigkeitsbereich des MWK in folgenden Bereichen berücksichtigt: | | | | |
| a) | bei Stellenausschreibungen, | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | Verweis auf die Antwort der Landesregierung zu diesem Punkt | s. Antwort im Text |
| b) | in der internen Kommunikation, | Die Hochschule versucht die interne und externe Kommunikation möglichst neutral zu halten. Es gab an der Hochschule noch keinen Fall des „Dritten Geschlechts“. | Die Empfehlung zur geschlechtergerechten Sprache wird zurzeit überarbeitet. | Bei der internen Kommunikation werden in den verschiedenen Bereichen der Universität Personen ggf. mit einer Begrüßung und ausschließlich dem vollständigen Vor- und Nachnamen angesprochen. Auf „Herr“ oder „Frau“ wird weitgehend verzichtet. Verschiedentlich wird in der Anrede z. B. "Liebe Beschäftigte" anstelle von „Sehr geehrte Damen und Herren“ gesetzt, in Einzelfällen ggf. Verzicht auf Frau/ Herr stattdessen nur Ansprache mit Vorname und Nachname. Die Begrüßung erfolgt mit dem Gender-Star oder über neutrale Formulierungen, z. B. „Liebe*r“, „Guten Tag“. Auch in den Print-Produkten der Universitätskommunikation wird das Gender-Star konsequent verwendet. Bei Personalangaben auf der Homepage der Universität wird in TYPO3 auf eine Abfrage der Genderidentität und somit auf eine erzwungene Festlegung verzichtet. Für das Leitsystem zu den Toiletten entwickelte die Grafik Icons für die All Gender Welcome WCs, die explizit die dritte Option einschließen. Für die externe Kommunikation, z. B. bei Briefen, Bekanntmachungen und Materialien der Öffentlichkeitsarbeit gilt das gleiche. Lediglich in der nach außen gerichtete Pressearbeit und im Kontakt mit den Medien wird geschlechtergerechte Sprache bisher weder in den Texten noch in der Ansprache umgesetzt. Aus Sicht der Pressearbeit ist anzumerken, dass es in der Kommunikation mit und für die Medien bisher noch keine anerkannte Lösung für das mit der Einführung einer Dritten Option verbundene sprachliche Herausforderungen bei der Erstellung von Texten gibt. | Das Präsidium der Hochschule Osnabrück hat Empfehlungen zu gendersensiblen Schriftsprache verabschiedet. Es finden die Empfehlungen zur gendersensiblen Schriftsprache Anwendung. |

| | | TiHo Hannover | Universität Hildesheim | Universität Lüneburg | Hochschule Osnabrück |
|--|---|-----------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| | c) in der externen Kommunikation, z. B. Bekanntmachungen, Anschreiben etc., | s. Antwort zu b | s. Antwort zu b | s. Antwort zu b | s. Antwort zu b |
| | | | | | |

| | | TiHo Hannover | Universität Hildesheim | Universität Lüneburg | Hochschule Osnabrück |
|----|--|---|--|--|--|
| d) | auf Formularen, Zeugnissen und Vordrucken, | s. Antwort zu 59 b und c | Die Universität Hildesheim hat ihre Formulare, Zeugnisse und Vordrucke weitgehend geschlechtsneutral formuliert bzw. ist gerade im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und Einführung eines neuen Studierendenverwaltungsprogrammes ("HiSinOne-STU") dabei, die Formulare und Bescheinigungen zu überarbeiten. Bei der Einschreibung neuer Studierender wird bei der Abfrage des Geschlechts die Optionen "männlich"/ "weiblich"/ "divers"/ "keine Angabe" zur Auswahl gestellt. | Die internen Formulare im Personalbereich sind bereits umgestellt und wählen Anreden und Ansprachen mit dem Gender-Star. Auf Formulare von der Landesverwaltung, die die Universität nutzt, hat die Universität keinen Einfluss. In den in anderen Bereichen der Verwaltung verwendeten Formularen sind noch nicht umgestellt. Bei der Überarbeitung der Formulare werden derzeit verschiedene Dateiformate und Vorlagentypen verwendet. Die intern erstellten Formulare werden derzeit vereinheitlicht. Eine konsequente sprachliche Umstellung und ggf. bei notwendigen Angaben zum Geschlecht ist die Aufnahme der dritten Option angestrebt. | Auf Formularen und Vordrucken ist, wo erforderlich, die Angabe des dritten Geschlechtes möglich. Zeugnisse enthalten an der Hochschule Osnabrück keine Angabe des Geschlechts. |
| e) | in Lehrmaterialien, | Im Rahmen der Freiheit von Forschung und Lehre obliegt die Anpassung der Lehrmaterialien den Lehrenden der jeweiligen Hochschule. Zentrale Antworten sind dazu nicht möglich. | Im Rahmen der Freiheit von Forschung und Lehre obliegt die Anpassung der Lehrmaterialien den Lehrenden der jeweiligen Hochschule. Zentrale Antworten sind dazu nicht möglich. | Im Rahmen der Freiheit von Forschung und Lehre obliegt die Anpassung der Lehrmaterialien den Lehrenden der jeweiligen Hochschule. Zentrale Antworten sind dazu nicht möglich. | Im Rahmen der Freiheit von Forschung und Lehre obliegt die Anpassung der Lehrmaterialien den Lehrenden der jeweiligen Hochschule. Zentrale Antworten sind dazu nicht möglich. |
| f) | in den Informationsverwaltungssystemen, | Siehe Antwort im Schreiben | Siehe Antwort im Schreiben | Siehe Antwort im Schreiben | Siehe Antwort im Schreiben |
| g) | auf Dienstaussweisen, | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung |

| | | TiHo Hannover | Universität Hildesheim | Universität Lüneburg | Hochschule Osnabrück |
|----|---|---|---|--|---|
| h) | auf Studierendenausweisen (inkl. des Hinweises, ob Geschlecht und Name nachträglich änderbar sind und welche Nachweise dafür gegebenenfalls erforderlich sind), | Die Studierendenausweise enthalten z.B. keinen Hinweis auf das Geschlecht. Es gab an der Hochschule noch keinen Fall des „Dritten Geschlechts“. | Die Formulierungen auf den Studienbescheinigungen richten sich nach dem im System hinterlegten Geschlecht. Bei Studierenden, die im Zuge der Einschreibung als Geschlecht "divers" oder "keine Angabe" angegeben haben, werden keine geschlechtsspezifischen Anreden (Frau/Herr) oder Pronomen (sie/er) auf der Studienbescheinigung ausgewiesen. Die Studienbescheinigungen enthalten keinen Hinweis zu einer möglichen Änderung des Geschlechts und/oder des Namens. In Personalakten besteht die Auswahl zwischen Frau, Mann, Divers und keine Angabe. | Auf Studierendenausweisen wird keine Geschlechtsangabe geführt. Das Geschlecht wird in den Personalakten individuell vermerkt. | Studierendenausweise der Hochschule Osnabrück enthalten keine Geschlechtsangabe. Mitarbeiter*innen werden entsprechend ihres angegebenen Geschlechts in den Personalakten berücksichtigt. |
| i) | in Personalakten, | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung |
| j) | in Sanitäranlagen, | /: | Diesbezügliche bauordnungsrechtliche Vorgaben existieren nicht. Gemäß Nieders. Bauordnung muss eine ausreichende Zahl an Toiletten vorhanden sein, welche sich auf für Männer und Frauen getrennte Räume verteilen müssen. Hinzu kommen die barrierefreien WC Anlagen, die grundsätzlich genderneutral gehalten sind, und auf die in diesem Zusammenhang verwiesen werden kann. Darüber hinaus gehende gesonderte Sanitäranlagen, Duschen und Umkleieräume gibt es nicht. | Universität Lüneburg: Die Universität verfügt derzeit über vier auf dem Campus verteilte „All Gender Welcome WC. Diese sind speziell ausgewiesen. Die Einrichtung weiterer „All Gender Welcome WC“ sind aktuell in der Bearbeitung. | Es erfolgt keine Berücksichtigung. |

| | | TiHo Hannover | Universität Hildesheim | Universität Lüneburg | Hochschule Osnabrück |
|----|--|-----------------|---|--|---|
| k) | in Umkleiden, | J. | Im Hinblick auf die Umkleiden wird auf die Antwort zu Frage 57] verwiesen. Bei den Internetpräsenzen gibt sehr viele Akteure, denn diese Seiten werden nicht zentral, sondern von den Instituten, Forschungsgruppen etc. gepflegt. Die Berichterstattung nimmt Rücksicht auf die Vielfalt der Mitglieder der Universität und unterstreicht die Chancen von Vielfalt. Aufgrund von Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Herkunft u.a. wählt die Universität jedoch keine Personen für die Berichterstattung aus. Das Auswahlkriterium ist die Wissenschaft/das Thema, das gerade wissenschaftlich bearbeitet wird. Bei der individuellen Ansprache orientieren wir uns an dem Wunsch der jeweiligen Person und wie diese angesprochen werden möchte. | Bei den Umkleiden gibt es derzeit kein Unisex-Angebot. Bei Neu- und Umbauten wird die Universität für inter*, trans* und nicht-binäre Personen vorhalten, sobald die Anforderungen in die Vorgaben des Landes Niedersachsen (Arbeitsstättenrichtlinie, Richtlinien für Baumaßnahmen, DIN etc.) aufgenommen worden sind. In den News, in allen Website-Texten sowie auf den Social-Media-Kanälen wird in denjenigen Bereichen, die von der Universitätskommunikation redaktionell betreut werden oder für welche die Universitätskommunikation redaktionelle Inhalte bereitstellt, die dritte Option konsequent durch die Verwendung des sog. "Gender-Star" sichtbar gemacht. | Hier erfolgt keine gesonderte Berücksichtigung. |
| l) | auf den Internetpräsenzen, z. B. Website, Social-Media-Kanäle, und | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k | s. Antwort 59 k |

| | | TiHo Hannover | Universität Hildesheim | Universität Lüneburg | Hochschule Osnabrück |
|----|--|--|---|--|---|
| m) | bei der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit: | Aus- und Weiterbildungen zum Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit sind aktuell noch nicht in Planung. | Bislang wird der o.g. Themenkomplex an der Universität Hildesheim noch nicht in Weiterbildungsmaßnahmen abgebildet. | In der internen Ansprache und Kommunikation zu den Weiterbildungsangeboten wird geschlechtergerechte Sprache mit dem Gender-Star umgesetzt. In den Formularen und Leitfäden der Weiterbildung (z. B. Leitfaden zur Durchführung von Jahresgesprächen) sind Ansprache und Adressierung ebenso geschlechtergerecht mit dem Gender-Stern. | Ausbildungsplätze stehen Personen jeden Geschlechts (m/w/d) offen. Verpflichtende Weiterbildungsmaßnahmen gibt es an der Hochschule ausschließlich im Bereich der fachlichen Weiterbildung. Der Themenkomplex Intergeschlechtlichkeit dürfte hierbei bislang kaum Berücksichtigung finden. Bei der Gestaltung überfachlicher Weiterbildung werden grundsätzlich Fragestellungen bzgl. Geschlecht berücksichtigt. Dabei besteht ein enger Austausch mit dem Gleichstellungsbüro. |
| | i. bei verpflichtenden Ausbildungsmaßnahmen, | /. | /. | /. | /. |
| | ii. bei freiwilligen Ausbildungsmaßnahmen, | /. | /. | /. | /. |
| | iii. bei verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen und | /. | /. | /. | /. |
| | iv. bei freiwilligen Weiterbildungsmaßnahmen? | /. | /. | /. | /. |
| | | | | | |
| 60 | Ist die Änderung des Namens und/oder der Geschlechtsangabe in den oben genannten Bereichen möglich? Wenn ja, welche Nachweise sind dafür gegebenenfalls erforderlich? | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung | s. Antwort der Landesregierung |