

Fachempfehlung Nr. DFV-FE-83-2024 vom 25. Oktober 2024

Transgeschlechtlichkeit und Transition im Feuerwehrdienst

1. Einleitung

Der Deutsche Feuerwehrverband vertritt die Interessen aller Menschen in Deutschland, die sich ehren- oder hauptamtlich in den Feuerwehren engagieren. In mehreren Projekten und nicht zuletzt als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ seit 2010 setzt sich der Bundesverband auch für die Förderung und Integration gesellschaftlicher Minderheiten ein. Entsprechend ist es dem DFV auch eine Verpflichtung, Transpersonen eine sichere, selbstbewusste und selbstbestimmte Teilhabe an der Feuerwehrarbeit zu sichern. Das schließt eine aktive Förderung statt nur passiver Toleranz ein.

Das Grundgesetz schützt Menschen in Deutschland aus verschiedensten Gründen davor, diskriminiert und benachteiligt zu werden. Entsprechend darf neben anderen Diskriminierungsformen auch Transfeindlichkeit in den Feuerwehren keinen Platz haben. In Bezug auf hauptamtliche Kräfte ist zudem der Schutz vor Diskriminierung im Berufsleben durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten.

Die vorliegende Handreichung soll eine Erstinformation zu den Themen Transgeschlechtlichkeit und Transition (Geschlechtswechsel) im Feuerwehrdienst sein. Es werden zentrale Themen für Feuerwehren angesprochen, die hier von Relevanz sein können.

Karl-Heinz Frank

Vizepräsident des DFV

2. Diskriminierungsfreiheit

Laut Artikel 2.1 des Grundgesetzes (GG) muss jeder Person das Recht auf die freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit zugestanden werden, soweit sie nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt. Die Artikel 2.2 und 3.3 GG verteidigen das Recht auf körperliche Unversehrtheit und das Verbot, aufgrund des Geschlechtes benachteiligt oder bevorzugt zu werden.

Laut medizinischen Studien können Menschen, die bewusst oder unbewusst Vorurteilen oder Diskriminierung ausgesetzt sind, häufiger unter Symptomen psychischer oder psychosomatischer Belastungen wie Stress, Essstörungen, Migräne, Burn-out oder Depressionen leiden, was zu Einsatzausfällen führen kann.

Feuerwehren helfen allen Menschen ohne Ansehen ihres Geschlechtes oder ihrer Geschlechtsidentität. Führungskräfte haben daher die moralische, gesetzliche und auch dienstpraktische Verpflichtung, für Diskriminierungsfreiheit in der Feuerwehr, aber auch der Bevölkerung gegenüber zu sorgen. Dazu gehört die interne Sensibilisierung dafür, dass manche Menschen im für sie falschen Körper geboren wurden und oft einen viele Jahre andauernden Konflikt mit sich und ihrem Umfeld austragen müssen, bis sie sich outen oder sogar körperlich verändern.

Auch die politische Dimension von Transfeindlichkeit sollte erkannt werden: In den vergangenen Jahrzehnten haben sich internationale wie nationale Bündnisse von populistischen und extremistischen Akteuren gebildet, die bestehende Vorurteile gegen Transpersonen verbreiten und politisch ausbeuten wollen.

Ansprache: Es kann von Transpersonen als respektlos empfunden werden, nach dem Bekanntmachen ihrer Geschlechtsidentität („Outing“) und erst recht nach der Transition noch immer mit dem alten Pronomen bzw. Namen angesprochen zu werden („misgendern“, „deadnaming“). Hier kann etwas Sensibilität ermöglichen, dass sich die Person als die willkommen fühlt, die sie jetzt ist bzw. schon lange für sich war. Hier sollte für Führungskräfte die Absprache mit den betroffenen Transpersonen im Vordergrund stehen („Was ist okay für dich?“).

Fragen: Sich bzw. den eigenen Zustand ständig erklären und rechtfertigen zu müssen, kann für Transpersonen sehr belastend sein. Nach einer gemeinsamen Aussprache in der Gruppe sollte der Wechsel des Namens und Pronomens allgemein akzeptiert werden.

Sprüche/Witze: Scheinbar witzige oder freundschaftliche Sprüche und Kalauer, die auf ihre Geschlechtsidentität oder ihr Äußeres hinweisen, können Transpersonen verletzen. Auch hier ist auf Respekt untereinander zu achten. Anzüglichkeiten und sexuelle Witze können leicht in sexualisierte Belästigung kippen, die, als solches befunden, durch Führungskräfte geahndet werden muss.

Beleidigungen/unerwünschte körperliche Nähe/Übergriffe: Sexualisierte Diskriminierung, Gewalt bzw. Belästigung muss durch Führungskräfte geahndet werden. Der DFV-Arbeitskreis „Fairness im Fokus“ stellt Materialien zum Thema und eine Meldestelle bei Vorfällen bereit:

<https://www.feuerwehrverband.de/fachliches/ak/ak-fif/>

PRAXISTIPP: Führungskräfte sind aufgefordert, Transpersonen positiv beizustehen. Eine Transition sollte mit Respekt in die Gruppe hinein kommuniziert werden, ohne eine „große Nummer“ daraus zu machen – Tenor: Hier gibt es eine kleine Veränderung, doch sonst ändert sich nichts. So können Transpersonen unterstützt werden, gut in ihrer Wehr zu bestehen, denn ihre „neue“ Identität kann Konflikte auslösen.

3. Pronomen und öffentliche Nennung

Die offizielle Änderung von Namen und Personenstand (Geschlechtseintrag) ist seit Januar 1981 mit dem Transsexuellengesetz (TSG) geregelt und wird ab 1. November 2024 durch das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) geregelt sein.

Empfehlenswert ist die Prüfung, ob die relevanten Papiere (Mitgliederlisten, Mitgliedsausweise, Personalakten, Dienstgrade/Beförderungen, Teilnahmelisten oder -bescheinigungen), E-Mailadressen, Webseiten-Einträge oder Visitenkarten auf das gewünschte Pronomen und den gewünschten Namen ausgestellt bzw. umgestellt werden können.

Bisherige Schulungs-, Weiterbildungs- oder Arbeitszeugnisse, Urkunden und Auszeichnungen der Feuerwehr müssen nicht zwangsläufig umgeschrieben werden. Hier genügt in Absprache mit der Transperson ein Aktenvermerk. Auf Wunsch könnten allerdings intern geänderte Papiere ausgestellt werden. Darauf besteht auch laut SBGG ein Anspruch. Bei noch varianten Entwicklungen könnten Zeugnisse auch zweifach ausgestellt werden – einmal auf den „offiziellen“ und einmal auf den selbstgewählten Namen. Es wird empfohlen, die Änderungsmöglichkeit des Geschlechtseintrages bei externen Behörden (zum Beispiel Feuerweherschulen, ...) zu prüfen.

PRAXISTIPP: Derlei Formalitäten sind Verwaltungsaufgaben, die sich einer Änderung des Namens und Personenstands anschließen, ähnlich wie etwa nach einer Heirat. Die geänderte offizielle Ansprache kann Vorbild für eine neue Ansprache im Alltag sein, die erfahrungsgemäß nicht „von heute auf morgen“ vonstattengeht. Hier sollten Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen. Nach der Vornamen- und Personenstandsänderung nach SBGG besteht ein Rechtsanspruch auf eine korrekte Anrede. Als Vorteil haben sich in manchen Wehren selbstgewählte geschlechtsneutrale Spitznamen erwiesen, die sich mit der Transition nicht änderten.

4. Toiletten, Duschen, Umkleiden, Unterkünfte

Welche Toilette? Welche Dusche und Umkleide? Welches Zimmer in der Unterkunft für den Lehrgang? – Orte, an denen das gesellschaftliche Leben nur zweigeschlechtlich organisiert ist, können für Transpersonen eine Belastung darstellen. Deshalb ist es wichtig, in diesen Bereichen gemeinsam mit der betroffenen Transperson nach Lösungen zu suchen.

Die Benutzung der Toiletten/Duschen/Umkleiden/Zimmer des Geschlechtes, das die Transperson für sich empfindet, ist oft eine einfache und respektvolle Lösung. Wenn dies aber zu Beleidigungen und Angriffen führt, fühlt sich, wenn vorhanden, ein Extra-Ort vielleicht sicherer an. Dann muss die Wehrführung parallel etwas gegen das transfeindliche Betriebsklima unternehmen. Bei Ausflügen und Dienstreisen ist es dagegen empfehlenswert, im Vorfeld bei der externen Unterkunft nachzufragen, welche Räumlichkeiten vor Ort bestehen.

Gibt es Beschwerden über die Nutzung der Toilette, Dusche, Umkleide und/oder des Zimmers, darf die Lösung nicht auf dem Rücken der Transperson ausgetragen werden. Besteht der aufrichtige Wunsch zur Beschäftigung mit dem Thema bieten Transberatungsstellen und manche Gleichstellungsbeauftragte der Kommunen dafür Bildungsveranstaltungen und/oder individuelle Beratungen an.

PRAXISTIPP: Eine Feuerwehr berichtete, dass sie, weil sie bislang über keine nach Geschlechtern getrennten Toiletten und Umkleiden verfügte, es beim Thema Transition tatsächlich leichter hatte, da sich für sie vorerst nichts änderte. Allerdings ist die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und damit die Verpflichtung zu nach Geschlechtern getrennten Toiletten, Umkleiden und Waschräumen für kommunale Feuerwehrhäuser anzuwenden.

5. Sport/Wettbewerbe

Für das Training im Sport oder bei Wettbewerben sollte es keine Schwierigkeiten geben. Hier gelten die genannten Hinweise zur Umkleiden- und Toilettennutzung. Im Wettbewerbsbetrieb stellt sich zunächst die Frage: In welcher Gruppe würde die Transperson selbst gern antreten? In Wettbewerbsordnungen des Deutschlandpokals und der CTIF-Wettbewerbe gibt es bislang keine direkten Regeln für Transsportler und Transsportlerinnen. Trainer und Trainerinnen, Schiedsrichter und Schiedsrichterinnen, Jugendwarte und Jugendwartinnen sowie Feuerwehrverbände sind eingeladen, Spielräume zu finden und zu nutzen.

Im Kinder- und Jugendsport kann teilweise sogar auf geschlechtergetrennte Gruppen verzichtet werden. Wo daran festgehalten wird, sollte mit dem/der Transjünglichen eine individuelle Lösung gefunden werden, die der Geschlechtsidentität entspricht und faire Rahmenbedingungen für alle ermöglicht. Das gilt auch für die Anwendung der entsprechenden Leistungstabellen.

6. Weitere Informationen

„Gemeinsame Erklärung für eine vielfältige und demokratische Gesellschaft“ mit Beteiligung des DFV (2024):

https://www.feuerwehrverband.de/app/uploads/2024/05/Gemeinsame_Erklaerung_Hiorgs-Demokratie-und-Vielfalt.pdf

Weiterbildung und politische Vertretung beim Thema Transgeschlechtlichkeit durch den Bundesverband Trans* e.V.:

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

Information, Beratung und Weiterbildung zu LSBTIQ*-Themen im „Regenbogenportal“ des BMFSFJ:

<https://www.regenbogenportal.de/>

Übersicht Transberatungsstellen nach Bundesländern:

<https://www.der-paritaetische.de/themen/bereichsuebergreifende-themen/queer-im-paritaetischen/beratungsstellen-inter-trans/>

Praktische Materialien der Landesfachstelle Hessen „Queere Jugendarbeit“:

<https://www.queere-jugendarbeit.de/shop/>

Broschüre „Teilhabe von trans* und nicht-binären Menschen am Sport“ des Queeren Netzwerkes NRW:

<https://queeres-netzwerk.nrw/teilhabe-von-trans-und-nicht-binaeren-menschen-am-sport-neue-broschuere-veroeffentlicht/>

Information und Beratung zum Thema Diskriminierung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

Information, Beratung und Vertretung für Transpersonen bei der Selbsthilfeorganisation Trans-Ident e.V.:

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

Information, Beratung und Vertretung für Transpersonen bei der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.

<https://dgti.org/>

Fachempfehlung



Erstellt wurde diese Fachempfehlung durch Conrad Wilitzki unter fachlicher Beratung des Bundesverbandes Trans* e.V. sowie dem Arbeitskreis „Fairness im Fokus“ des Deutschen Feuerwehrverbandes

Ihr Kontakt: Conrad Wilitzki / Telefon (030) 288 848 8-33 / E-Mail wilitzki@dfv.org

Haftungsausschluss: Das Dokument „Transgeschlechtlichkeit und Transition im Feuerwehrdienst“ wurde nach bestem Wissen und unter größter Sorgfalt durch unsere Experten erstellt und durch die zuständigen Fachbereiche und das DFV-Präsidium geprüft. Eine Haftung der Autoren oder des Deutschen Feuerwehrverbandes ist jedoch grundsätzlich ausgeschlossen.