

Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt unterstützen

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag und zur Änderung weiterer Vorschriften

Mai 2023

Zusammenfassung

Diskriminierungsschutz ist für Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen. Die Wirtschaft lebt von den Fähigkeiten aller Beschäftigten, gleich welcher Herkunft, welchen Geschlechts, welchen Alters, welcher sexuellen Orientierung oder welcher Religion bzw. Weltanschauung sie sind. Das bewusste Eintreten für ein benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld ist nicht nur eine Frage der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Es ist für die Wirtschaft eine Frage des Anstands. Aufklärung und Sensibilisierung stehen dabei an erster Stelle.

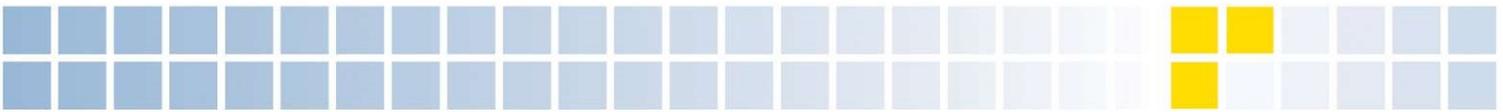
Einfache und einheitliche Regelungen für die Änderung des Geschlechtseintrages bzw. des Vornamens haben für Betroffene einen hohen Stellenwert. Wir begrüßen daher das Vorhaben, das bereits in Teilen für verfassungswidrig erklärte Transsexuellengesetz durch ein Selbstbestimmungsgesetz (SBGG-E) zu ersetzen.

Ein vereinfachtes Verfahren zur Änderung des Geschlechtseintrages bzw. des Vornamens darf jedoch nicht zu Lasten der Betroffenen gehen. Dafür gilt es, die Sperrfrist von einem Jahr zu überdenken. Eine solche unterstellt, Geschlechtsidentitäten würden sich regelmäßig innerhalb eines Jahres ändern. Dies kann dazu beitragen, die Geschlechtsidentität als „Laune“ der Betroffenen zu werten. Damit wäre dem Anliegen nach mehr Akzeptanz geschlechtlicher Vielfalt geschadet.

In der betrieblichen Praxis führen Änderungen des Geschlechtseintrages und des Vornamens insbesondere im Bereich der betrieblichen Altersversorgung und der Personalpolitik zu einem erhöhten Aufwand. Auch vor diesem Hintergrund sollte eine Ausweitung der Sperrfrist in Erwägung gezogen werden. Sicherzustellen ist außerdem, dass geschützte Räume fortbestehen. Der Referentenentwurf wahrt zu Recht das Hausrecht und die Privatautonomie. So kann notwendiger Raum für sachgerechte Differenzierungen bestehen bleiben.

Im Einzelnen

Transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nichtbinäre Menschen sollen künftig die Möglichkeit haben, ihren Geschlechtseintrag im Personenstandsregister und ihre Vornamen durch eine „Erklärung mit Eigenversicherung“ beim Standesamt ändern zu lassen. In der Erklärung muss die Person versichern, dass die beantragte Änderung ihrer Geschlechtsidentität am besten entspricht und ihr die Tragweite der durch die Erklärung bewirkten Folgen bewusst ist. Die Änderung des Geschlechtseintrags soll drei Monate später wirksam werden.



Anschließend ist eine Sperrfrist von einem Jahr vorgesehen, ehe eine erneute Erklärung zur Änderung des Geschlechtseintrags bzw. des Vornamens abgegeben werden kann. Personen, die ihren Geschlechtseintrag geändert haben, soll außerdem die Eintragung "Elternteil" in der Geburtsurkunde ihrer Kinder ermöglicht werden.

Hausrecht und Privatautonomie wahren

Richtig ist, dass das Hausrecht und die Privatautonomie gewahrt bleiben. Was heute im Rechtsverkehr zulässig ist, das soll auch künftig zulässig sein. § 6 Abs. 2 SBGG-E stellt klar, dass für den Zugang zu geschützten Räumen wie z. B. Frauensaunas, geschlechtsspezifischen Toiletten, Umkleieräume und Frauenhäuser das Hausrecht maßgeblich bleibt. Die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bleiben davon unberührt.

Frauensauna-Betreiber können demnach als Inhaber des Hausrechts auch weiterhin einzelnen Personen nach individuellen Faktoren mit Rücksicht auf das natürliche Bedürfnis nach dem Schutz der Intimsphäre oder auch auf die Befürchtung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung der anderen Kundinnen den Zutritt verwehren. Der Entwurf stellt folgerichtig klar, dass der Zugang zu geschützten Räumen nicht lediglich unter Berufung auf den Eintrag im Personenstandsregister verlangt werden kann.

Missbrauch verhindern: Kollision von Hausrecht und Offenbarungsverbot auflösen

Auch künftig soll verboten sein, frühere Geschlechtseinträge oder Vornamen auszuforschen und zu offenbaren. Wird eine betroffene Person durch die Offenbarung absichtlich geschädigt, soll der Verstoß bußgeldbewehrt sein, es sei denn besondere Gründe des öffentlichen Interesses erfordern die Offenbarung oder es wird ein rechtliches Interesse glaubhaft gemacht.

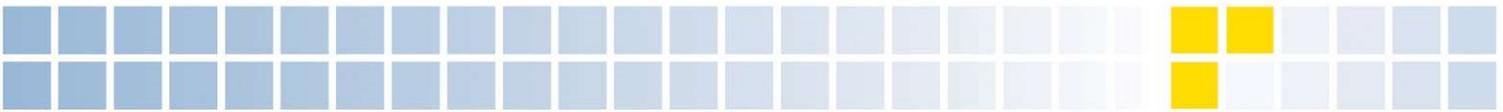
Um die Durchsetzbarkeit des Hausrechts nicht zu gefährden, bedarf es einer gesetzlichen Klarstellung, dass die Durchsetzung des Hausrechts ein rechtliches Interesse im Sinne des § 13 Abs. 1 SBGG-E darstellt. Zusätzlich sollte klargestellt werden, dass das rechtliche Interesse auch bei Beschäftigten oder Dritten wie z. B. Kunden oder Besuchern vorliegen kann. Bemerkenswert z. B. die Beschäftigten oder die Kundinnen einer reinen Frauensauna, dass sich eine intergeschlechtliche, transgeschlechtliche oder nicht binäre Person unberechtigterweise Zugang verschafft hat, muss es ihnen möglich sein, diesen Vorgang beim Inhaber des Hausrechts zu melden. Nur so ist die Durchsetzbarkeit des Hausrechts sichergestellt.

Zeitpunkt der Wirkung von Geschlechtseinträgen praxisorientiert regeln

In der betrieblichen Praxis führen Änderungen des Geschlechtseintrages in den Bereichen der betrieblichen Altersversorgung und der Personalpolitik zu einem erhöhten Aufwand, der durch praxisorientierte Gestaltung der Regelungen reduziert werden sollte. Hierfür bietet sich insbesondere eine Ausweitung der Sperrfrist an.

Darüber hinaus ist klarzustellen, dass geänderte Geschlechtseinträge keine rückwirkenden Änderungen von getroffenen Vereinbarungen (z. B. erteilten Versorgungszusagen), durchgeführten Geschäftsvorfällen (z. B. Eintritt von Versorgungsfällen aus Zeiten mit unterschiedlichen Rentenbeginn für Männer und Frauen) und gerichtlichen Entscheidungen (z. B. im Versorgungsausgleich) zur Folge haben. Auch sollte generell und nicht nur im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge bei „getroffenen Vereinbarungen“ über ein Anpassungsrecht in Anlehnung an die gesetzliche Regelung zur Störung der Geschäftsgrundlage nachgedacht werden.

Zu Recht bleibt in Bezug auf Gremien und Organe, bei denen durch eine gesetzliche Regelung eine bestimmte Mindestanzahl eines bestimmten Geschlechts bei den jeweiligen Mitgliedern vorgesehen ist, das Geschlecht im Zeitpunkt der Besetzung maßgeblich. Ein Missbrauch des



Selbstbestimmungsgesetzes zur Erfüllung geschlechtsspezifischer Quotenregelungen dürfte unwahrscheinlich sein.

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1211

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.