



Sprachliche Gleichstellung im Satzungsrecht

Ausgangslage

a) Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Laut Bundesverfassungsgericht (BVerfG, Beschluss vom 10.10.2017, Az: 1 BvR 2019/16) schützt das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) auch die geschlechtliche Identität von Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Insoweit werden Personen, die biologisch dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden können, in ihrem Grundrecht aus Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG verletzt, wenn sich nach dem Personenstandsrecht der Eintrag des Geschlechts nur auf „männlich“ und „weiblich“ beschränkt.

Geklagt hatte eine intersexuelle Person auf Eintragung der Geschlechtsangabe „inter/divers“, hilfsweise „divers“ in das Geburtenregister. Als intersexuell werden Menschen bezeichnet, bei denen das körperliche Geschlecht weder eindeutig dem Männlichen noch dem Weiblichen zugeordnet werden kann; sie weisen also Merkmale beider Geschlechter auf. Das Personenstandsrecht, konkret § 21 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 22 Personenstandsgesetz (PStG) a. F., berücksichtigte derartige Fälle nicht - zumindest war keine positive Feststellung eines anderen Geschlechts möglich. Den Betroffenen verblieb nur die Möglichkeit keine Geschlechtsangabe in das Geburtenregister eintragen zu lassen.

Darin sah das BVerfG eine verfassungswidrige Regelung, die gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht gem. Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG in seiner Ausprägung als Schutz der geschlechtlichen Identität und das in Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG verankerte Diskriminierungsverbot verstießen.

Das BVerfG zeigte in seiner Entscheidung letztlich verschiedene Möglichkeiten auf, die Benachteiligungen zu beseitigen, etwa durch den generellen Verzicht auf den personenstandsrechtlichen Geschlechtseintrag oder die Möglichkeit der Auswahl eines Geschlechts, welches nicht männlich oder weiblich ist. Es gab dem Gesetzgeber auf, bis zum 31.12.2018 eine verfassungskonforme Neuregelung zu schaffen.

Hierüber hatten wir mit E-Mail-Rundschreiben vom 23.11.2017 berichtet.

b) Auswirkungen auf das Personenstandsrecht

Aufgrund dessen wurde das Personenstandsgesetz (PStG) mit dem Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18.12.2018 (BGBl. I S. 2635 f.) ergänzt und in § 22 PStG ein neuer Absatz 3 mit folgendem Wortlaut angefügt:

„Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden.“

Somit können seit dem 22.12.2018 Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung, kurz gesagt: Intersexuelle, neben den drei ursprünglichen Varianten „männlich“, „weiblich“ und „ohne Angabe“ zusätzlich ihr Geschlecht als „divers“ im Geburtenregister beurkunden lassen.

Zwischenzeitlich hat der Bundesgerichtshof (BGH) mit Beschluss vom 22.04.2020, Az. XII ZB 383/19, klargestellt, dass der Anwendungsbereich der §§ 45 b, 22 Abs. 3 PStG zwar auf Personen beschränkt ist, die körperlich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuzuordnen sind und Personen mit lediglich empfundener Intersexualität hiervon nicht erfasst sind. Allerdings können diese Personen entsprechend § 8 Abs. 1 TSG erreichen, dass ihre auf „weiblich“ oder „männlich“ lautende Geschlechtsangabe im Geburtenregister gestrichen oder durch „divers“ ersetzt wird.

c) Auswirkungen auf andere Rechtsgebiete

Diese Rechtsprechung und die rechtliche Anerkennung der Geschlechterbezeichnung „divers“ im Personenstandsrecht wirkt sich auch auf andere Rechtsbereiche aus. Dem „dritten Geschlecht“ ist daher ebenso Beachtung zu schenken, wie den herkömmlichen Geschlechtern, insbesondere in Fragen der Gleichbehandlung.

So dürfen sich beispielsweise im Arbeitsrecht unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die Stellenausschreibungen nicht mehr nur an Männer oder Frauen richten und ist das sog. dritte Geschlecht ebenfalls zu berücksichtigen. Auch auf die Vertragsgestaltung und in der Personalverwaltung wirkt sich diese Rechtsprechung aus.

Folgen für das kommunale Satzungsrecht

Im kommunalen Satzungsrecht war und ist eine geschlechtsneutrale Formulierung und gendergerechte Sprache zu empfehlen.

Daher ist in den kommunalen Satzungen im Regelfall eine Formulierung zur sprachlichen Gleichstellung enthalten, die üblicherweise so oder ähnlich lautet: *„Personen- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.“*

Insoweit stellt sich die Frage, wie die Gleichstellungsklausel in den ortsrechtlichen Regelungen unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BVerfG zu formulieren ist.

Mit dieser Frage hat sich der Rechts- und Verfassungsausschuss des SGSA in seiner 52. Sitzung am 13.11.2019 mit folgendem Ergebnis befasst.

- Die bisherigen Formulierungen zur sprachlichen Gleichstellungen in Satzungen und Verordnungen sind nunmehr unvollständig geworden, nicht jedoch unzulässig. Insoweit resultiert daraus nicht die Pflicht, anlässlich der Rechtsprechung nunmehr aktiv das gesamte Ortsrecht anzupassen und die Gleichstellungsklauseln in allen Satzungen und Verordnungen zu ergänzen.
- Vielmehr sollten die Gleichstellungsklauseln anlässlich einer ohnehin, aus anderen (materiellen) Gründen erforderlichen Änderungen des Ortsrechts aktualisiert werden.
- Hierfür wurden folgende Formulierungsvorschläge als geeignet erachtet:

„Personen- und funktionsbezogene Bezeichnungen in dieser Satzung (Verordnung) werden verallgemeinernd verwendet und beziehen sich auf alle Geschlechter.“ oder

„Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Satzung gelten jeweils für Personen mit männlichem, weiblichem und diversem Geschlecht sowie für Personen ohne Geschlechtsangabe.“

th-ru