

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Zu unserer Broschüre zum Thema „Inter* am Arbeitsplatz“, die Sie unter „Veröffentlichungen“ auf unserer Homepage www.schwulenberatungberlin.de downloaden können, haben wir hier ein paar zusätzliche Informationen zu rechtlichen Grundlagen rund um Intergeschlechtlichkeit zusammengestellt.

Die rechtliche Situation von inter* Personen hat in den letzten Jahren bedeutende Entwicklungen in Deutschland durchlaufen, die darauf abzielen, die Rechte und den Schutz von intergeschlechtlichen Menschen zu stärken. Es folgt ein Überblick über die wichtigsten Gesetze und Rechtslagen in Deutschland.



1. GESETZ ZUM SCHUTZ VON KINDERN MIT VARIANTEN DER GESCHLECHTSENTWICKLUNG (BGB § 1631E)

”

„Ohne ein absolutes Verstümmelungsverbot, das auch strafrechtliche Verfolgung mit sich bringt, und ohne eine unbürokratische finanzielle Entschädigung und eine öffentliche Aufarbeitung wird es niemals eine echte Gleichberechtigung/Teilhabe geben!“

Das Gesetz trat im Mai 2021 in Kraft und verbietet nicht notwendige geschlechtszuweisende Operationen an Kindern mit Variationen der Geschlechtsmerkmale, bevor diese das 14. Lebensjahr erreicht haben und selbst einwilligungsfähig sind. Ziel ist es, das Kindeswohl zu sichern und zu erhalten. Die alleinige Zustimmung der Eltern reicht nicht mehr aus, um solche v. a. kosmetischen Genitaloperationen durchführen zu lassen. Das Gesetz wurde als Reaktion auf die langjährige Kritik an

den häufig ohne informierte Zustimmung durchgeführten Eingriffen entwickelt, die das Recht auf körperliche Unversehrtheit und Selbstbestimmung verletzen. Die Eltern können nur noch in Eingriffe einwilligen, die eine Lebensgefahr oder erhebliche Gesundheitsgefahr abwenden und „wenn der Eingriff nicht bis zu einer selbstbestimmten Entscheidung des Kindes aufgeschoben werden kann“. Letzteres bedarf einer familiengerichtlichen Genehmigung (Art. 1 §1631e (2)). Die elterliche Sorge über das Kindeswohl wird an Familiengerichte besonders für die Fälle ausgelagert, wenn medizinische Eingriffe „eine Angleichung des körperlichen Erscheinungsbilds des Kindes an das des männlichen oder des weiblichen Geschlechts zur Folge haben könnten“ (Art. 1 §1631e (2)). Eine interdisziplinäre Kommission beurteilt die (Nicht)-Notwendigkeit des Eingriffs in Stellungnahmen für die Familiengerichte.

Das Gesetz stellt einen Erfolg im jahrzehntelangen Kampf der Inter*-Menschenrechtsbewegung dar. Die zentrale Forderung nach Schutz vor unnötigen kosmetischen Eingriffen findet Eingang in ein Gesetz, was ein wichtiges politisches Signal ist. Inter*-Verbände kritisieren jedoch viele Umgehungsmöglichkeiten, z. B. die Umgehung der Anwendbarkeit des Gesetzes auf den Einzelfall, indem keine Diagnose vergeben wird, die unter den engen medizinischen Definitionsrahmen von Intergeschlechtlichkeit fällt. Somit gibt es Variationen, die eigentlich vom Gesetz geschützt werden müssten, faktisch aber ausgeklammert sind. In diesen Fällen wird dann doch operiert, obwohl es ganz klar um Personen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale geht. Ferner bezieht sich das Gesetz ausschließlich auf operative Maßnahmen und enthält keinerlei Regelungen zu medizinisch nicht indizierten hormonellen Behandlungen, die allein einer „Vermännlichung“ oder „Verweiblichung“ dienen. Außerdem gibt es kein Zentralregister,

das nachvollziehbar machen würde, welche Operationen unter welchen Diagnosen bisher stattfanden und noch immer trotz des Verbots stattfinden. Zwar wird die elterliche Entscheidungsmacht größtenteils an Familiengerichte delegiert, doch besteht die Kommission, die Stellungnahmen für das Gericht erstellt, überwiegend aus Mediziner*innen. Dies führt dazu, dass Intergeschlechtlichkeit meist nur aus einer medizinischen und damit pathologischen Perspektive betrachtet wird. Eine ganz klare Positionierung für die Menschenrechte von inter* Personen bleibt im Gesetzestext aus. Es fehlt zudem die zentrale Forderung von inter* Personen nach der Einrichtung eines Entschädigungsfonds für bisherige Menschenrechtsverletzungen. Im Juli 2024 kritisierte die Internationale Vereinigung Intergeschlechtlicher Menschen Deutschlands (OII Germany) die Entscheidung eines deutschen Familiengerichts, das einen Eingriff an einer minderjährigen inter* Person trotz des bestehenden OP-Verbots in 2024 genehmigt hatte. Die Wirksamkeit des Gesetzes soll innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten durch die Bundesregierung überprüft werden (Stichdatum: 12./13. Mai 2026).

”

„[...] das Gesundheitssystem diskriminiert mächtig sowie bestimmte Fachärzte und Regelungen, Klassifikationen etc.“

”

„Mediziner*innen, die mich behandelten, gaben mir auf Grund ihrer eigenen Unwissenheit falsche Antworten.“

”

„Sichtbarkeit, Aufklärung zum Operationsverbot.“

2. SELBSTBESTIMMUNGSGESETZ

Das im November 2024 in Kraft getretene **Selbstbestimmungsgesetz** (SBGG) zielt darauf ab, das Verfahren zur Änderung des Geschlechtseintrags und der Vornamen für trans*, inter* und nicht-binäre Menschen deutlich zu erleichtern und zu entbürokratisieren. Inter* Personen können einen oder mehrere Vornamen und die Personenstände weiblich (w), männlich (m), divers (d) oder einen offenen Personenstand wählen. Offen bedeutet, dass der Geschlechtseintrag im Geburtsregister unausgefüllt bleibt. Das SBGG stellt einen bedeutenden Schritt hin zu mehr Anerkennung und Schutz der Rechte von trans*, inter* und nicht-binären Personen dar. Es ersetzt zum einen das in Teilen vom Bundesverfassungs-

gericht als verfassungswidrig beschriebene Transsexuellengesetz (TSG). Zum anderen ersetzt das SBGG auch den in 2018 eingeführten Paragraphen §45b des Personenstandsgesetzes (§ 45b PStG). Für die Änderung nach SBGG braucht es grundsätzlich keine ärztliche Bescheinigung mehr, wie zuvor das bisher erforderliche Attest „Variante der Geschlechtsentwicklung“ beim §45b PStG oder die vormals im TSG-Verfahren verlangten psychotherapeutischen / psychiatrischen „Gutachten“. Nach der Anmeldung ist eine Wartezeit von mindestens drei Monaten vorgesehen, bevor die Änderung durch eine Erklärung beim Standesamt erfolgen kann. Trotz des Erfolgs, dass Deutschland nun ein Selbstbestimmungsgesetz hat, gibt es weiterhin anhaltende Kritik seitens Selbstvertretungsorganisationen von inter* und trans* Personen ([siehe die Website sbgg.info](https://www.sbgg.info)). So benötigen Personen mit dem Geschlechtseintrag divers oder offen zusätzlich eine ärztliche Bescheinigung mit der Angabe „Variante der Geschlechtsentwicklung“, um einen Reisepass mit binärer Geschlechtsangabe zu erhalten und so problemlos in bestimmte Länder reisen zu können. Damit bleibt jedoch eine Attestpflicht sowie die Unterscheidung zwischen nicht-binären trans* und intergeschlechtlichen Personen bestehen, die das Gesetz eigentlich abschaffen wollte (vgl. Roßbach 2024). Der Berliner Verein TrIQ veröffentlichte eine hilfreiche Handreichung zum Selbstbestimmungsgesetz (transinterqueer.org).

3. ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

”

„Ich kann mir vorstellen, dass meine Bewerbungsunterlagen zum Teil aussortiert wurden, weil ich offensiv mit dem Thema umgegangen bin. Vielleicht gab es queerfeindliche Arbeitsstellen oder welche, die nicht verstehen konnten, wieso ich das angebe. Ich habe auch die Erfahrung gemacht, dass bei meiner letzten Arbeitsstelle die Leute zwar die Info in den Bewerbungsunterlagen gelesen haben, aber keine Ahnung hatten, was das heißt und es auch nicht thematisiert haben.“

Das AGG soll Diskriminierung in der Arbeitswelt und bei alltäglichen Geschäften (Einkäufe, Gastronomie, Versicherungs- oder Bankgeschäften u. a.) verhindern. Es schützt Menschen vor Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Identität, ethnischer Herkunft und rassistischen

Zuschreibungen. Die Kategorie Geschlecht umfasst hier nach der juristischen Auffassung von Boll; Markwald (2024) auch inter- und transgeschlechtliche Menschen. Arbeitnehmer*innen haben das Recht, sich bei einer zuständigen Stelle (Arbeitgeber*in oder eine andere Einrichtung) zu beschweren, wenn sie sich aufgrund eines Merkmals nach § 1 AGG diskriminiert fühlen (§ 13). Das AGG umfasst offene und indirekte Benachteiligung, Belästigung (Würdeverletzung, unerwünschte Verhaltensweisen), sexuelle Belästigung, sowie Mobbing und Anweisungen zur Benachteiligung. Ein Beispiel: Würde eine vorgesetzte Person anordnen, Bewerbungen von Personen eines bestimmten Geschlechts abzulehnen, wäre dies eine Diskriminierung nach dem AGG. Arbeitgeber*innen müssen Maßnahmen wie Schulungen und Beschwerdestellen einrichten, um Diskriminierung zu verhindern (§ 12 AGG). Das AGG gewährt Betroffenen einklagbare Ansprüche auf Entschädigung und Schadenersatz bei Benachteiligung aufgrund von AGG-Merkmalen (§ 15 AGG). Ansprüche bei Diskriminierung am Arbeitsplatz müssen innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden. Das Gesetz schützt jedoch nicht vor Diskriminierung aufgrund von Merkmalen wie sozialer Herkunft, Status, Staatsangehörigkeit oder Sprache und gilt zudem nicht in allen Lebensbereichen.

In welchem Fall könnte eine inter* Person das AGG nutzen? Wenn z. B. ein*e inter* Bewerber*in aufgrund ihres Inter*Seins, eines diversen oder offenen Geschlechtseintrags benachteiligt wird (etwa bei Ablehnung einer Bewerbung), könnte dies ein AGG-Fall sein. Die betroffene Person kann rechtliche Schritte prüfen lassen. In diesem Zusammenhang gaben in unserer Befragung von inter* Personen zu ihren Erfahrungen am Arbeitsplatz vier Teilnehmer*innen an, aufgrund ihrer Intergeschlechtlichkeit eine Stelle nicht bekommen zu haben. Eine befragte Person führte dazu aus:

„Arbeitgeber*innen sehen in meinem Lebenslauf, dass ich im Inter*-Bereich gearbeitet habe und auch queer bin. Ich kann mir vorstellen, dass sie das Thema lieber meiden wollen, da sie fürchten, sich damit auseinanderzusetzen und mich dann lieber nicht einstellen.“

4. DAS BERLINER LANDES-ANTIDISKRIMINIERUNGSGESETZ (LADG)

Das Berliner LADG wurde in 2020 eingeführt und ergänzt das AGG, indem es Schutzlücken schließt, die bisher nicht vom Bundesrecht abgedeckt waren. Das Gesetz schützt zusätzlich vor Diskriminierung durch öffentliche Stellen Berlins, wie etwa Hochschulen, Verwaltungseinrichtungen, Bibliotheken, die Polizei und weitere. Das LADG findet ausschließlich Anwendung auf öffentlich-rechtliches Handeln, das nach außen gerichtet ist. Beschäftigte des Landes Berlin, die in einem Arbeitsverhältnis zum Land stehen, unterliegen hingegen ausschließlich den Regelungen des AGG, da für sie arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten. Das LADG legt ferner eine einjährige Klagfrist fest, verbietet Benachteiligungen nach Beschwerden (Maßregelungsverbot) und erleichtert die Beweislast: Bei Indizien für Diskriminierung muss die beschuldigte Stelle beweisen, nicht diskriminiert zu haben. Zusätzlich bietet das LADG ein Verbandsklagerecht, falls Betroffene nicht selbst klagen können oder möchten.

Ein Beispiel: Wird eine Person, die nach dem SBGG einen Antrag bei einem Berliner Standesamt stellt, von einer*m Mitarbeiter*in dort wiederholt mit dem falschen Geschlecht angesprochen oder in der offiziellen Korrespondenz falsch in der Anrede tituliert, könnte das LADG genutzt werden, um eine respektvolle und korrekte Ansprache einzufordern. Zudem könnten Maßnahmen gegen die verantwortliche Person eingeleitet werden.

Die Anwendung des AGG und LADG bringt jedoch Herausforderungen mit sich: Diskriminierungen treten oft versteckt, unbewusst oder unterschwellig auf, was den Nachweis einer Benachteiligung aufgrund von Intergeschlechtlichkeit erschwert. Zudem halten Ängste und Unsicherheiten viele Betroffene möglicherweise davon ab, rechtliche Schritte einzuleiten. Lediglich vier Teilnehmer*innen unserer Befragung gaben an, im Fall von Diskriminierung die rechtlichen Möglichkeiten des AGG oder LADG genutzt zu haben. Mögliche Gründe dafür könnten hohe Hürden oder fehlende Kenntnis der Gesetze sein. **Antidiskriminierungsberatungsstellen** können hier begleiten, unterstützt durch rechtliche Expertise und anwaltliche Hilfe.