

Frauenrechte wahren – Selbstbestimmung schützen

Entwicklung und Zielsetzung des Antidiskriminierungsrechtes in Deutschland

Die Fortentwicklung des Rechtes ist zugleich ein Hinweis auf die moralischen Grundsätze einer Gesellschaft. Im Zusammenhang mit Geschlechterdiskriminierung ist dabei eine rasante Entwicklung zu verzeichnen. War es doch noch bis Mitte des letzten Jahrhunderts geltendes Recht, Frauen lediglich aufgrund ihres Geschlechts rechtlich schlechter zu stellen als Männer. Erst die Nachkriegsordnung brachte mit dem Verfassungsgrundsatz in Art 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) die Wende. Trotzdem wurde Ehefrauen noch bis in die 1970er Jahre hinein vom Familienrecht vorgeschrieben, die Rolle der Hausfrau und Mutter zu übernehmen und so auf finanzielle Unabhängigkeit zu verzichten.

Wir haben also einiges erreicht, wenn es um die Rechtsstellung von Frauen in unserer Gesellschaft geht. Wie schwierig der Weg dorthin war und welche unterschiedlichen Anspruchsgrundlagen gegen Diskriminierung heute zur Verfügung stehen, soll im Folgenden aufgezeigt werden. Dabei ist auch auf ein neues Gesetzesvorhaben einzugehen, das die sexuelle Identität als „gefühltes Geschlecht“ über das biologische Geschlecht stellen will, und das in seinen möglichen Auswirkungen auf die Frauenrechte bisher von vielen unterschätzt wird.



*Silke Martini, Dipl. Sozialwirtin
Rechtsanwältin, Mediatorin und
Gendertrainerin
www.genderconsultings.de*

Verfassungsauftrag Gleichstellung

Nach dem Zusammenbruch des Hitlerfaschismus in Deutschland entstand eine neue Verfassung, die in ihren Grundrechten demokratische Werte garantiert und durch die Gewaltenteilung in Legislative, Executive und Judikative ein totalitäres System auf Dauer verhindern soll. Aufgrund des Besatzungsstatus erhielt diese Verfassung den Namen **Grundgesetz** und sollte in den Zonen der westlichen Siegermächte bis zur Wiedervereinigung gelten.

Der Entwurf für das Grundgesetz kam von einem Verfassungskonvent, der sich im Auftrag der damaligen 11 Regierungschefs (männlich) der Länder konstituierte und im August 1948 in Herrenchiemsee tagte. Letztlich zu erarbeiten und abzustimmen war der Inhalt des Gesetzes dann vom Parlamentarische Rat, der aus 11 Männern und 4 Frauen bestand.

Der Verfassungskonvent schlug diesem parlamentarischen Rat bezüglich der Geschlechtergleichstellung lediglich die Übernahme des Art. 109 aus der **Weimarer Reichverfassung** (WRV) vor. Darin hieß es: „Männer und Frauen haben grundsätzlich dieselben staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten“. Schon diese Festlegung war hart erkämpft und Ausdruck des Erfolges der ersten Frauenbewegung, denn er bedeutete die Absicherung des aktiven und passiven Wahlrechtes für Frauen und ermöglichte ihren Zugang zu öffentlichen Ämtern.

Eine Gleichstellung in anderen Rechtsbereichen, wie dem Allgemeinen Zivil-, Familien oder Arbeitsrecht, war davon aber nicht erfasst. Ehefrauen sollten also weiterhin keine gegenseitig verpflichtenden Verträge abschließen können oder frei entscheiden, ob sie erwerbstätig sein wollten. Das Namensrecht negierte den Geburtsnamen der Frau automatisch mit der Eheschließung und die Vernachlässigung der „ehelichen Pflichten“ war ein Scheidungsgrund. Alles das sollte nach Auffassung des Verfassungskonvents und

zunächst auch des parlamentarischen Rates, erhalten bleiben.

Eine mutige Frau

Nur eine einzige Frau im parlamentarischen Rat wollte das nicht hinnehmen. **Elisabeth Selbert** von der SPD kämpfte für die vollständige rechtliche Gleichstellung der Frau, nicht nur in Bezug auf ihre staatsbürgerlichen Rechte. Neben vielen emotionalen Einwänden wurde dagegen auch ein formaljuristisches Argument ins Feld geführt: Es müsse ja das gesamte Zivilrecht, insbesondere das Familienrecht, geändert werden. Es würde also zunächst ein „rechtsfreier Raum“ entstehen. Allein darin ist zu sehen, wie tief verankert die Frauendiskriminierung in unserer Rechtsordnung war.

Elisabeth Selbert gab nicht nach und konnte letztlich auch mit Unterstützung der Frauen aus der Gesellschaft den Wortlaut des Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG durchsetzen: „**Männer und Frauen sind gleichberechtigt**“.

So profan es für uns heute auch klingen mag, so schwierig war es damals, allein die rechtliche Gleichstellung der Frauen mit Männern politisch durchzusetzen. Um das Zivilrecht dem neuen Verfassungsgrundsatz anzupassen, wurde eine Übergangsfrist in das Grundgesetz eingefügt, in der es hieß: „Das dem Art. 3 Abs. 2 GG entgegenstehende Recht bleibt bis zu seiner Anpassung ... jedoch nicht länger als bis zum 31. März 1953 in Kraft“. Diese **Frist** wurde nicht eingehalten und übergangsweise mussten die Gerichte von Fall zu Fall entscheiden, da der Gleichberechtigungsgrundsatz nach Ablauf der Frist Gültigkeit hatte. Erst 1958 wurde dann das I. Gleichberechtigungsgesetz zur Anpassung des Zivilrechtes an das GG erlassen, in dessen Vorwort es noch hieß:¹ „Die vornehmste Aufgabe der Frau ist es, das Herz der Familie zu sein.“

Die Anpassungsfrist wurde in vielen Bereichen dann auch darüber hinaus weit überschritten. Im Familienrecht erfolgte sie erst 1977. Das **Namensrecht** musste noch bis in die 80iger/90iger Jahre des letzten Jahrhunderts warten, und löste etliche Verfassungsgerichtsprozesse aus, um die Beibehaltung des Geburtsnamens von Frauen trotz Eheschließung zu gewährleisten.² Auch sog. „**Zölibatsklauseln**“, die das Arbeitsverhältnis einer Frau bei Eheschließung sofort beendeten, waren nicht nur im öffentlichen Dienst, sondern auch im allgemeinen Arbeitsrecht verbreitet.³

Wiedervereinigung und Förderverpflichtung des Staates

Die Wiedervereinigung Deutschlands gab der Gleichstellung von Frauen mit Männern einen weiteren Schub. In Art. 31 des **Einigungsvertrages** vom 31.8.1990 war festgelegt: „Es ist die Aufgabe des gesamtdeutschen Gesetzgebers, die Gesetzgebung zur Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln.“

Um diesen Auftrag mit Leben zu füllen, gründete sich ein parteiübergreifendes Bündnis von Frauen im Deutschen Bundestag, die 1994 eine Ergänzung des Art. 3 Abs. 2 GG durch einen **neu eingefügten Satz 2** erreichten.⁴ Nun heißt es in Art. 2 Abs 2 S. 2 GG: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Daraus wurde folgerichtig die Pflicht der Gesetzgebung abgeleitet, auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern hinzuwirken. Ausdruck fand diese Verpflichtung dann in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder und der Etablierung von Gleichstellungsbeauftragten in die Struktur des Verwaltungshandelns.

Dabei war für die praktische Umsetzung wiederum ein Verfassungsgerichtsurteil wegweisend, welches im Zusammenhang mit dem Nachtarbeitsverbot von Frauen bestimmte, dass „faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, wegen des Gleichberechtigungsgebotes aus Art. 3 Abs. 2 GG durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden dürfen.“ (*BVerfG* 85,191,207).

Dies war die Geburtsstunde der **Quotenregelung** und gleichzeitig die Koppelung dieses Instrumentes der Gleichstellungspolitik an den **Ausgleich von Nachteilen** zu seiner Rechtfertigung. Dieser Grundsatz muss inzwischen wieder erklärt werden, insbesondere, wenn Gleichstellungspolitik nun häufig auf gleiche Repräsentanz von Männern und Frauen verkürzt werden.⁵

Internationales Recht

Die Frauenrechtskonvention der vereinten Nationen (VN) verpflichtet 1979 die Vertragsstaaten, auf allen Ebenen und in allen Bereichen, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Mädchen zu verwirklichen. Dieses Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) ist

damit im Völkerrecht **das wichtigste Menschenrechtsinstrument** für die Rechte von Frauen. Die Frauenrechtskonvention wurde am 18. Dezember 1979 von den Vereinten Nationen (VN) auf ihrer Generalversammlung verabschiedet und trat 1981 in Kraft. Seit der Verabschiedung haben 189 Staaten, darunter Deutschland im Jahr 1985, die Frauenrechtskonvention ratifiziert. Die Vorgaben sind damit in Deutschland innerdeutsches Recht im Rang eines Bundesgesetzes.⁶

Auf internationaler Ebenen ging dann insbesondere von der **Weltfrauenkonferenz in Peking 1995** ein weiteres starkes Signal aus. Das Prinzip Gender Mainstreaming (GM) wurde zur staatlichen Politikstrategie und rückte „Gender“, das soziale Geschlecht, in den Fokus der Gleichstellungspolitik. Durch den Amsterdamer Vertrag der EU von 1999 und die Übernahme des Prinzips GM in den Lissabon-Vertrag 2006 sind nun bei allen Maßnahmen der EU Mitgliedsstaaten die Auswirkungen auf die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Nicht zuletzt die Gleichstellungsbeauftragten haben darauf zu achten, dass dies auch weiterhin geschieht.

EU – Vorgaben zum Diskriminierungsverbot im Zivilrecht

Um die Jahrtausendwende gaben **ausländerfeindliche Angriffe** u.a. in Lübeck und Hoyerswerda dem Europäischen Parlament Anlass, Richtlinien zum Schutz der Menschen vor Diskriminierung für ihre Mitgliedsstaaten zu verabschieden. Damit wurden alle Mitgliedsländer verpflichtet, diesen Diskriminierungsschutz in ihr innerstaatliches Recht zu überführen.

Es handelte sich dabei um die **Merkmale** Rasse, Ethnie⁷, Alter, Behinderung, Religion und Weltanschauung⁸, Geschlecht und sexuelle Identität⁹ und um die Gleichbehandlung wegen des Geschlechtes.¹⁰ Den Mitgliedsländern war dabei überlassen, wie sie diese Richtlinien in innerstaatliches Recht übertragen.

Die Zielsetzung korrespondierte mit dem Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz¹¹ und sollte nun seine zivilrechtliche Entsprechung durch Festlegung von Ansprüchen insbesondere gegenüber dem Arbeitgeber finden.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die deutsche Gesetzgebung entschied sich für eine **einheitliche Regelung des zivilrechtlichen Diskriminierungsverbotes** aller Merkmale in einem Gesetz und damit zur Übertragung des bis dahin geltenden Diskriminierungsverbotes wegen des Geschlechtes aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) in das neu zu schaffende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Bis dahin (1980-2006) galt das Verbot der Geschlechterdiskriminierung im Arbeitsrecht durch § 611a BGB, dessen Bestimmungen¹² nun auf alle in den EU-Richtlinien genannten Diskriminierungsmerkmale übertragen wurden.¹³

Und noch ein weiteres Gesetz, das den Schutz insbesondere von Frauen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz enthielt, wurde aufgelöst und in das AGG integriert. Das **„Beschäftigtenschutzgesetz“** galt von 1994 bis 2006 und hatte den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zum Inhalt.

Der Schutz vor unmittelbarer (sex), mittelbarer (gender) und sexueller Diskriminierung findet sich jetzt in den Absätzen 1, 2 und 4 des § 3 AGG. Geschlecht wurde in der öffentlichen Wahrnehmung so zu einem Diskriminierungsmerkmal „unter anderen“.

Zivilrechtlicher Diskriminierungsschutz

Die Zielsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist der Schutz vor Ungleichbehandlung aufgrund der dort genannten Merkmale. Der Anspruch richtet sich dabei vornehmlich an den Arbeitgeber. Eine Benachteiligung allein aufgrund eines oder mehrerer der in § 1 AGG genannten Merkmale soll vom Arbeitgeber verhindert (präventiv) oder beseitigt (reaktiv) werden. Nicht damit gemeint ist allerdings die Gleichmacherei von Ungleichem oder das undifferenzierte Gleichbehandeln von nicht Vergleichbarem.

Diese Unterscheidung in konkreten Kontexten immer wieder aufzurufen, ist nun eine neu gewonnene Aufgabe für Gleichstellungsbeauftragten, die nicht zuletzt aus der Einbeziehung der rechtlichen Regelungen des Merkmales Geschlecht aus dem BGB in das AGG entstanden ist.

Im Zuge von **„Diversity“** werden Gleichstellungsaufträge nun häufig aufgerufen, sich für alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen einzusetzen

und ein Einsatz „nur“ für Frauen in Konkurrenz zu den anderen Merkmalen gestellt.¹⁴

Die sozio-strukturelle Bedeutung von Zweigeschlechtlichkeit

Der Auftrag des Staates aus Art. 3 Abs. 2 S. 2 geht dabei weit über das Zivilrecht hinaus und verpflichtet zur gesamtgesellschaftlichen Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und (mit) Männern durch Beseitigung bestehender Nachteile. Diese Nachteile tragen nachweisbar immer noch die Frauen, wie die Statistiken mit schöner Regelmäßigkeit zeigen.¹⁵ Männer sind hingegen strukturell begünstigt, da sich unsere Arbeitsgesellschaft immer noch an **traditionellen Mustern und der** Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern orientiert.¹⁶



© pixabay.de

Dem Merkmal weiblich oder männlich ordnen sich dabei weltweit die meisten Menschen zu. Dafür haben **auch wir Rollenbilder** ausgebildet, die zu unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern auf Teilhabe führen und an denen wir arbeiten müssen, damit sie die **individuelle** Entfaltung von Menschen nicht mehr einschränken. Damit hat das binäre Geschlecht die größte Bedeutung für unser soziales Miteinander und die Struktur von Gesellschaft.

Entsprechend ist unter demokratischer Perspektive **zunächst** für die Chancengleichheit **von Frauen und Männern, also der** Mehrheit der Gesellschaft zu sorgen und darüber eine Verbindung zu den weiteren Diskriminierungsmerkmalen herzustellen. Unter **„Intersektionalität“** wird dabei die Verbindung einzelner Merkmale zu einer ungunstigen Allianz von Mehrfachdiskriminierung verstanden, die ohne eines dieser Merkmale (kumulativ) nicht in gleicher Weise auftreten würde.

Dass dabei das Merkmal Geschlecht m/w wiederum die größte Bedeutung hat und sich darüber die Strukturen innerhalb der anderen Diskriminierungskategorien zeigen, wird deutlich, wenn wir es „vor die Klammer ziehen“. Dann ergeben sich daraus wiederum Differenzierungen der einzelnen Merkmale, die auf die Nachteile von Frauen hinweisen¹⁷. Nichts ist

also intersektional so wirkungsmächtig für strukturelle Diskriminierung, wie das weibliche Geschlecht.

Veränderung des Personenstandsrechtes und das dritte Geschlecht

Die strukturelle Bedeutung der Zweigeschlechtlichkeit wird auch durch die Tatsache nicht geschmälert, dass das Personenstandsrecht seit 2018 zusätzlich einen **„diversen“ Geschlechtseintrag** ermöglicht für Menschen, die sich diesen beiden Gruppen nicht zuordnen wollen.¹⁸ Der Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frauen mit Männern wird davon nicht berührt oder in seiner gesellschaftspolitischen Bedeutung geschmälert. Trotzdem wird vielerorts so getan, als wenn dieses Themenfeld nun hinter anderen zurückstehen müsste.

Auffällig ist die hohe Akzeptanz für alle Diskriminierungsthemen, die nicht das Ziel der Gleichstellung von Frauen mit Männern verfolgen und damit bestehende Machtverhältnisse nicht angreifen. Der weitestgehende Ansatz dazu ergibt sich neuerdings aus dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung und einem geplanten **„Selbstbestimmungsgesetz“**¹⁹. Anlass dafür bietet die notwendige Überarbeitung des Transsexuellengesetzes.

Verfassungsauftrag vs. politischer Zielsetzung

Das Transsexuellengesetz (TSG) aus dem Jahre 1981 ist in mehreren Bestimmungen bezogen auf die Voraussetzungen, den Geschlechtseintrag zu ändern, für **verfassungswidrig**²⁰ erklärt worden. Das betrifft den Nachweis der Lebensführung (es durfte keine Ehe zwischen gleichgeschlechtlichen Menschen weiterbestehen) und die Voraussetzungen für einen offiziellen Wechsel des Geschlechtseintrages (geschlechtsangleichende Operation und mindestens drei Jahre offizielles Leben in der neuen geschlechtlichen Identität). Hier ergab sich deshalb Regelungsbedarf für transsexuelle Menschen.

Die unstreitig notwendige Überarbeitung des TSG soll nun aber zum Anlass genommen werden, gleichzeitig auch das **Personenstandsrecht** (PStR) zu ändern und beides in ein sog. „Selbstbestimmungsgesetz“ zu überführen. Das Geschlecht soll dann allein aufgrund der „Geschlechtsidentität“ eines Menschen, als gefühltem Zustand und von den biologischen Merkmalen unabhängig, von jeder Person lediglich

per Sprechakt gegenüber dem Standesamt geändert werden können, und dies auch mehrmals.



© pixabay.de

Die Voraussetzungen für den **Geschlechtseintrag der Willkür** zu überlassen, ist aber ausdrücklich nicht vom Verfassungsgericht gewollt. Das Bundesverfassungsgericht hat dazu festgestellt: „*Da das Geschlecht maßgeblich für die Zuweisung von Rechten und Pflichten sein kann und von ihm familiäre Zuordnungen abhängig sind, ist es ein berechtigtes Anliegen des Gesetzgebers, dem Personenstand **Dauerhaftigkeit und Eindeutigkeit** zu verleihen, ein Auseinanderfallen von biologischer und rechtlicher Geschlechtszugehörigkeit möglichst zu vermeiden und einer Änderung des Personenstands nur stattzugeben, wenn dafür tragfähige Gründe vorliegen und ansonsten verfassungsrechtlich verbürgte Rechte unzureichend gewahrt würden.*“ (BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16)

„*Dabei kann er [der Gesetzgeber], um beliebige Personenstandswechsel auszuschließen, **einen auf objektivierte Kriterien gestützten Nachweis** verlangen, dass die selbstempfundene Geschlechtszugehörigkeit, die dem festgestellten Geschlecht zuwiderläuft, tatsächlich von Dauer und ihre Anerkennung für den Betroffenen von existentieller Bedeutung ist.*“ (BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16)

Das bedeutet, dass ein Nachweis für den Geschlechtseintrag, wie immer er aussehen soll, laut Bundesverfassungsgericht durchaus erlaubt und sinnvoll ist, um einen **willkürlichen Wechsel** des Personenstandes auszuschließen²¹. Dies insbesondere deshalb, weil damit u.a. auch verfassungsrechtlich verbürgte Rechte wie die in Art. 3 Abs. 2 GG verbunden sind. Die Veränderung des Personenstandsrechtes ist also kein verfassungsrechtlicher Auftrag, sondern lediglich eine **politische Zielsetzung**. Diese hätte bei ihrer Verwirklichung weitreichende Folgen für die Struktur

von Gleichstellungspolitik und die bisher erkämpften Frauenrechte.

Auswirkungen auf die Struktur von Gleichstellungspolitik

Art. 3 Abs. 2 GG beinhaltet die rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen und beinhaltet die Förderverpflichtung des Staates, diese auch tatsächlich herzustellen und für den **Ausgleich von Nachteilen** zu sorgen. Diese ergeben sich für Frauen aus der besonderen Verletzlichkeit aufgrund ihres biologischen Geschlechtes (sex) und aus der ihnen zugewiesenen sozialen Geschlechterrolle (gender).

Eine solche Privilegierung des binären, vorwiegend an biologischen Merkmalen orientierten Geschlechtes, wäre nach dem Verständnis von „Geschlechtsidentität“ nicht haltbar, da die binäre Geschlechterordnung grundsätzlich infrage gestellt wird²².

Auch **Maßnahmen zur Frauenförderung** wären damit hinfällig, weil nicht alle Geschlechter bedacht würden. Quotierungen oder Paritätsgesetze, die sich um die Erhöhung des Anteils von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen oder an Führungspositionen bemühen, müssten aufgebrochen und „für alle Geschlechter“ geöffnet werden. Damit wäre die Struktur der bestehenden Frauenrechte empfindlich gestört und auf längere Sicht nicht mehr haltbar. Schon jetzt werden Forderungen laut, die Gleichstellungsbeauftragten für „alle“ Kategorien von Diversität in Anspruch zu nehmen, ohne die besondere Bedeutung des Merkmales Geschlecht m/w und den Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG zu beachten.

Frauen werden unsichtbar

Zudem könnte sich jede Person zur Frau umdefinieren und damit Zugang zu geschützten Frauenräumen (Frauenhäusern) oder frauenpolitischen Strukturen (Quotenregelungen) oder dem Frauensport erhalten. Dass diese Möglichkeit, insbesondere von **heterosexuellen** Männern, die sich schon lange benachteiligt fühlen, ausgenutzt wird, ist nicht auszuschließen und auch wenn dazu Hürden zu überwinden wären (Sportverbände, Zulassungsverfahren), wären damit Kräfte gebunden, die dem Schutz von Frauen entzogen würden.

Es gibt genügend Männer, die sich die Abschaffung der „staatlichen Frauenbevorzugung“ auf die Fahne geschrieben haben. Dazu reicht ein kurzer Blick ins

Netz, in dem die **Frauenfeindlichkeit** bestimmter Männerforen²³ und ihre zunehmende Radikalität sichtbar wird. Aber auch Kreise, die sich als „woke“²⁴ verstehen, leisten dem Bemühen, Frauen nicht mehr explizit als schutzwürdige Gruppe zu benennen, Vorschub und greifen Personen an, die darauf hinweisen, dass „Frau sein“ in dieser Gesellschaft nach wie vor mit besonderen Risiken verbunden ist.

Tatsächlich wird bereits infrage gestellt, dass es „Frauen“ als biologische Kategorie oder eine gemeinsam geteilte Erfahrung des Frauseins überhaupt gibt.²⁵ Nicht mehr die Zuordnung „Frau“ soll für gemeinsame Ziele reichen, sondern Frauen werden in **FLINTA**²⁶ unterteilt, je nach ihrer selbst gewählten geschlechtlichen Identität bzw. sexuellen Orientierung.²⁷ Männer werden in ihrer biologischen Zuordnung interessanterweise nicht differenziert, sondern bleiben, was sie immer waren – einfach Männer.²⁸

Spalte und herrsche

Die Argumente, **es gebe keinen gemeinsamen Nenner** für Frauen aus unterschiedlichen sozialen Schichten oder Ethnien, weil sie unterschiedliche Lebensumstände haben, ist wirklich nicht neu. Diese und ähnliche Argumente sind immer wieder ins Feld geführt worden, um die Frauenbewegung zu spalten. Nun kommt dieser Versuch im Mäntelchen von Fortschritt, Weltoffenheit und Vorurteilsfreiheit daher, unterstützt von wissenschaftlichen Theorien über die Vielfalt der Chromosomenzusammensetzung des biologischen Geschlechts und der Behauptung, es gäbe keine binäre Geschlechterordnung. Die Gegenargumentation namhafter Biologinnen und Biologen sind dabei beeindruckend.²⁹

Um Chancengleichheit zu gewährleisten, muss nicht das weibliche oder männliche Geschlecht abgeschafft werden, sondern die **Geschlechterrollen müssen sich öffnen**, um mehr Optionen für individuelle Lebensentwürfe zu entfalten – auch von Personen, die sich diesen beiden Kategorien nicht zugehörig fühlen.

Fazit

Mit „gefühlter“ **Ungerechtigkeit** von Männern durch den rechtlichen Anspruch von Frauen auf Nachteilsausgleich haben Gleichstellungsbeauftragte seit langem zu kämpfen. Die Begründung dafür hat aber nichts mit Transsexualität zu tun, sondern mit dem Abbau von Privilegien für Männer. Mit dem ge-

planten „Selbstbestimmungsgesetz“ würde genau diesem Gefühl Raum gegeben, um über den Umweg der Aufhebung von geschlechtlicher Binarität Frauenrechte systematisch abzuschaffen.³⁰

Wir sollten also aufpassen, dass durch das geplante „Selbstbestimmungsgesetz“ nicht nur unsere Lebensrealität auf den Kopf gestellt wird, sondern gleichzeitig der Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG und damit alles, was in den letzten Jahrzehnten durch mühsam erkämpfte Rechten für Frauen erreicht wurde.

Der Reformbedarf des Transsexuellengesetzes wird nicht infrage gestellt. Es bedarf unstreitig einer verfassungsgemäßen Regelung für die Betroffenengruppe, aber keiner Verallgemeinerung ihrer Probleme durch Übertragung in ein Selbstbestimmungsgesetz für alle.

Anmerkungen

- 1 Damit verbunden war für Beamtinnen zusätzlich der vollständige Verlust des Ruhegehaltes.
- 2 Der Abschied vom Zwang zum gemeinsamen Ehenamen erfolgte erst 1993.
- 3 Das Bundesverfassungsgericht erklärte erst mit einem Urteil vom 10. Mai 1957, dass diese „Zölibatsklauseln“ in Arbeitsverträgen generell verfassungswidrig und damit nichtig seien.
- 4 Vgl. dazu den Film „Die Unbeugsamen“ von 2021.
- 5 Vgl. „Männerquoten“ im Hamburger Gleichstellungsgesetz.
- 6 Die Türkei trat 2020 aus dieser Konvention aus.
- 7 RL 2000/43/EG
- 8 RL 2000/78/EG
- 9 RL 2002/73/EG
- 10 RL 2004/13/EG
- 11 Art.3 Abs. 3 GG: „Niemand darf wegen des Geschlechts, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, Glauben, religiöser oder politischer Anschauung oder der Behinderung benachteiligt werden.“
- 12 § 611a BGB: „Ein Arbeitgeber darf ... insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, einer Weisung oder einer Kündigung nicht wegen des Geschlechtes benachteiligen.“
- 13 Ebenso wurde das Verbot, Arbeitsplätze ohne Begründung nur für Männer oder Frauen auszuschreiben, aus § 611b BGB in § 11 AGG übernommen.
- 14 Dies wird der besonderen Bedeutung, die das Merkmal „Geschlecht“ für die Chancengleichheit von Frauen hat, nicht gerecht. Zusätzlich gibt es nun Tendenzen, das Merkmal Geschlecht als biologische Kategorie grundsätzlich infrage zu stellen.
- 15 Lohn-Gap, Care-Gap, Femizide etc., vgl. Statistisches Bundesamt 2022.
- 16 Der Mann als Haupternährer in Vollzeit tätig, die Frau in Teilzeit und Hauptverantwortliche für die sog. care - Arbeit
- 17 So auch Positionspapier des Hauptausschusses des Deutschen Städte-tage von 2016 „Gender Mainstreaming und Diversity Management im Kontext kommunaler Gleichstellungspolitik“.
- 18 Damit werden nach ersten Erhebungen ca. 0,2% der Bevölkerung erfasst, Deutsches Ärzteblatt 9.5.2019, Zahl der Menschen mit drittem Geschlecht geringer als angenommen.
- 19 Vgl. S.119 des Koalitionsvertrages.
- 20 Wegen Verstoßes gegen Art. 2 Grundgesetz, BVerfG Beschluss vom 27.5.2008 – 1 BvL 10/05, und weiteren Entscheidungen zu § 8 Transsexuellengesetz; die verfassungswidrigen Bestimmungen werden seitdem nicht mehr angewendet.

- 21 Gem. § 45 b PSR ist für den seit 2018 möglichen Eintrag als „D“ eine ärztliche Bescheinigung über „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ beizubringen oder eine eidesstattliche Versicherung darüber abzugeben, die öffentlich beglaubigt ist. Eine daran orientierte Voraussetzung für die Änderung des Geschlechtseintrages wäre also denkbar.
- 22 vgl. www.LSDV.de Selbstbestimmungsgesetz.
- 23 „Maskulinisten“ bis hin zur radikalen „incel“ (involuntary celibates).
- 24 Bezeichnung für: „im Trend“ oder „in Mode“.
- 25 Vgl. *Anne Schughard*: „Was heißt hier Frau?“, Sonntag, Wochenendmagazin des Redaktionsnetzwerks Deutschland (RND) 5./6. März 2022.
- 26 Frauen, Lesben, Inter, Nichtbinäre, Trans- und Agender-Personen.
- 27 Allein das weist im Übrigen schon darauf hin, wie wenig trennscharf diese Einordnung ist.
- 28 Müsste da nicht spätestens eine/r darauf kommen, dass das Ganze was mit Machterhalt zu tun haben könnte und nur dem Patriarchat nützt?
- 29 Vgl. z.B. *Uwe Steinhoff* <https://www.cicero.de/kultur/bundesverfassungsgericht-drittes-geschlecht-auf-den-leim-gegangen-ideologie-ethikrat-geschlechtsidentitaet-biologie-wissenschaft>.
- 30 Welchen Vorschub Frauen dabei leisten, die fordern, die Frauenförderung abzuschaffen, ist ihnen hoffentlich selbst nichtklar: „Ich bin Feministin. Und aus dieser meiner Haltung heraus sind alle Menschen gleichberechtigt und niemand soll diskriminiert werden. Wir stellen **alle** Geschlechter gleich und schaffen Frauenförderung ab.“ *Annabel Pescher*, Grünen Abgeordnete im Landtag Schleswig-Holstein.

Bezahlung, Wiedereinstieg,
Karriere und Aufstieg. Heißt
das für Leo und Leoni dasselbe?

Unser Expertenkommentar zum AGG kennt
die richtige Antwort.



- › Der Kommentar zum AGG erläutert ausführlich die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die Diskriminierungstatbestände und deren Vermeidung, unzulässige Verhaltensformen, Beschwerderechte und Rechtsschutz für die Betroffenen sowie Rechtsfolgen bei Verletzungen des Gesetzes.
- › Jetzt auch mit Kommentierung zum Entgelttransparenzgesetz!
- › Mit ergänzenden Vorschriften und Entscheidungssammlung.

v. Roetteken
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG

Online-Produkt
ISBN 978-3-7685-8944-4
€ 134,99/Vierteljahrespreis Grundlizenz
inkl. 3 User (personengebundene Lizenzen)*

www.rehm-verlag.de/shop

*Mindestvertragslaufzeit 12 Monate, es gilt eine Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Ende des Bezugszeitraums.

r.v.decker