

Gemeinsame Stellungnahme für den „Entwurf eines Gesetzes über die Lehrverpflichtung des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals an Hochschulen des Bundes und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“

Berlin, 03.11.2023

Diese Stellungnahme ist eine gemeinsame Stellungnahme von Intergeschlechtliche Menschen e.V., Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti), TIN-Rechtshilfe und der Arbeitsgemeinschaft trans*emanzipatorische Hochschulpolitik.

Darstellung des Regelungsvorschlags im Gesetzesentwurf

Der Gesetzesentwurf schlägt in Artikel 2 (Seite 5f des Entwurfs) für das Bundesbesoldungsgesetz vor, in der Anlage I Vorbemerkung Nummer 1 Absatz 1 folgende Sätze anzufügen:

„Personen, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist, können wählen, ob sie eine Amtsbezeichnung soweit möglich in männlicher oder weiblicher Form [oder als Doppelbezeichnung] führen. Jeder Amtsbezeichnung kann auf Wunsch der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne Geschlechtsangabe)“ hinzugefügt werden.“

Zusammenfassung der Argumente im Gesetzesentwurf

In der Gesetzesbegründung wird ausgeführt, dass es für Personen mit der Angabe „divers“ oder ohne Angabe zum Geschlechtseintrag derzeit keine spezifische Amtsbezeichnung gebe, da die Bundesbesoldungsordnung derzeit lediglich männliche und weibliche Amtsbezeichnungen vorsehe (vgl. Abschnitt A I, S. 8f der Gesetzesbegründung).

Dabei wird in der Gesetzesbegründung auf ein gemeinsames Rundschreiben des BMI und BMJ aus dem Jahre 2006 Bezug genommen, das sich zum amtlichen Schriftverkehr und den damaligen Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung äußert und es wird angemerkt, dass die Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung auch derzeit keine Regelungen dazu enthalten, wie Personen sprachlich einbezogen werden könnten, für die im Personenstandsregister weder die Geschlechtsangabe „weiblich“ noch „männlich“ eingetragen ist. Auch wird darauf abgehoben, dass das Regelwerk den Genderstern oder das Binnen-I nicht vorsehe. Daraus wird in der Gesetzesbegründung gefolgert, dass die Verwendung dieser Zeichen im Hinblick auf eine Amtsbezeichnung derzeit nicht zulässig sei (vgl. Abschnitt B der Gesetzesbegründung, S. 12f).

Im Dienstrecht solle dem angegebenen Personenkreis durch Artikel 2 im Gesetzesentwurf daher eine "umfassende" Wahlmöglichkeit zwischen der männlichen, weiblichen [oder einer Kombination aus männlicher und weiblicher Amtsbezeichnung] eingeräumt werden unter der Voraussetzung, dass eine weibliche Form der Amtsbezeichnung überhaupt bestehe. Darüber hinaus könne für diesen Personenkreis an die gewählte Amtsbezeichnung der Klammerzusatz „(divers)“ oder „(ohne

Geschlechtsangabe)“ hinzugefügt werden. Ziel des Gesetzesentwurfs sei es, ein ungewolltes Outing der betroffenen Personen zu vermeiden. Dies werde dadurch erreicht, dass der Klammerzusatz mit „divers“ oder „ohne Geschlechtsangabe“ nicht verpflichtend sei (vgl. Abschnitt B der Gesetzesbegründung, S. 13).

Weiterhin führt die Gesetzesbegründung aus, dass die Debatte um Geschlechterrepräsentation in der Sprache „derzeit nicht abgeschlossen“ sei. In diese Debatte solle nicht eingegriffen bzw. der Sprachentwicklung nicht vorgegriffen werden (vgl. Abschnitt B der Gesetzesbegründung, S. 13).

Unsere Forderung

Unter der Maßgabe, dass die Amtsbezeichnung erkennbar bleibt, soll jede Person selbst bestimmen, wie ihre geschlechterdiverse bzw. nicht-binäre Amtsbezeichnung lauten soll. Dabei sollen Sonderzeichen wie Asterisk, Unterstrich und Doppelpunkt sowie Konstruktionen mit geschlechtsneutralen Endungen wie Professx, Staatsanwältix, Amtperson etc. ermöglicht werden. Im Gesetz sollte keine abschließende Aufzählung der Möglichkeiten vorgenommen werden, um Entwicklungen im Bereich Geschlechtervielfalt nicht vorzugreifen. Eine Orientierung bieten die im gesellschaftlichen Kontext gebräuchlichen Selbstbezeichnungen von Personen mit dem Personenstand divers bzw. ohne Geschlechtseintrag.

Den Dienststellen sind dabei keine Ermessensspielräume – ausgedrückt durch den Begriff „soweit möglich“ bei der Anerkennung der gewählten Amtsbezeichnung – einzuräumen, um falsche geschlechtliche Zuschreibungen durch Außenstehende zu verhindern.

Unsere Begründung

Wir begrüßen, dass durch die Gesetzgebung eine Verbesserung der Situation von Personen mit Geschlechtseintrag "divers" bzw. ohne Geschlechtseintrag bezüglich der Amtsbezeichnungen angestrebt wird. Die aktuelle Situation im Dienstrecht, in der nur binäre Amtsbezeichnungen vorgesehen sind, ist weder mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 (Az. 1 BvR 2019/16) noch mit den Änderungen des Personenstandsgesetzes vom 18. Dezember 2018 in §§ 22 und 45b vereinbar. Es besteht daher dringender und grundsätzlicher Anpassungsbedarf auch im Dienstrecht.

Allerdings bestehen wesentliche Bedenken sowohl hinsichtlich der vorgeschlagenen Lösung in Anlage I des Bundesbesoldungsgesetzes als auch in Bezug auf das Gesetzesänderungsverfahren selbst und auf die vorgetragene Argumentation zur Lösung im Referentenentwurf.

Kritik am Verfahren

Während es etwa in der freien Wirtschaft in der Regel rechtlich möglich ist, Mitarbeitende die für sich jeweils passende Berufsbezeichnung führen zu lassen (z.B. „Verkäufer*in“), ist die Berufsbezeichnung insbesondere bei den freien Berufen und im Beamt*innenrecht gesetzlich vorgegeben. Soll dies grundsätzlich beibehalten werden und zugleich eine Regelung eingeführt werden, die den vier juristisch möglichen Geschlechtseinträgen im Personenstandsregister und ihren individuellen Ausgestaltungen gerecht wird, bräuchte es grundsätzlich ein umfassenderes Verfahren

als das Einholen von Stellungnahmen der Verbände innerhalb einer Frist von lediglich zwei Wochen. Dieses Verfahren ist zu kritisieren.

Das Verfahren ist nicht angemessen, da in diesem Zeitraum eine Beteiligung der betreffenden Communities als Halter*innen der notwendigen Expertise zum Thema Geschlechtervielfalt nicht ausreichend gewährleistet wird. Problematische Herangehensweisen, wie sie etwa im Kontext der Entscheidung zur Auswahl der Bezeichnung „divers“ als Geschlechtseintrag oder auch im Kontext des Runden Tisches gegen Missbrauch gewählt wurden, bei denen die Partizipation der betroffenen Communities nicht vorgesehen war bzw. erstritten werden musste, werden im Verfahren um die Änderung der Amtsbezeichnungen gerade unnötigerweise wiederholt.

Einerseits würde eine umfassende Recherche oder auch empirische Erhebung zum Thema Amtsbezeichnungen für Personen mit gestrichenem Geschlechtseintrag bzw. dem Eintrag divers eine anstehende Entscheidung wissenschaftlich fundieren. Zugleich wäre ein partizipatives Entscheidungsformat, bei dem die Communities beteiligt werden, wie es beim Aktionsplan "Queer leben" der Bundesregierung (BMFSFJ Aktionsplan Queer leben 2023) der Fall war, notwendig. Da Regelungen zu Amts- und Berufsbezeichnungen in Zusammenhang mit dem Geschlechtseintrag divers oder offenem Geschlechtseintrag vielerorts noch fehlen, ist eine längere Aushandlungsphase mit Rückbindung an die Communities mit Bezug zu Geschlechtervielfalt notwendig.

Kritik an der Gesetzesbegründung

Es wird deutlich, dass der Referentenentwurf und die Anlage I des Bundesbesoldungsgesetzes von einer binären Verfasstheit der Geschlechter ausgehen. Geschlechterinklusive Amtsbezeichnungen, die die durch die Gesetzgebung ermöglichte Geschlechtsposition divers sowie die Streichung des Geschlechtseintrags widerspiegeln, werden durch die Gesetzesänderung nicht erreicht.

Amtsbezeichnungen, die die Existenz von Geschlechterpositionen jenseits von männlich und weiblich gemäß § 22 Absatz 3 oder § 45b Absatz 1 Personenstandsgesetz einbeziehen, müssen von daher zwangsläufig neue Wortschöpfungen zulassen, um diesem neuen Umstand der Erweiterung der bisher gültigen Geschlechtseinträge Rechnung zu tragen. Dazu kann auf die bereits gebräuchlichen Schreibweisen mit Asterisk oder Unterstrich (z. B. 2015 verwendet von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Leitfaden „Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“) oder dem Doppelpunkt (Focus Online 2021) zurückgegriffen werden.

Darin sind nach wie vor mitunter männliche und weibliche Wortendungen enthalten (z. B. Professor*in), so dass für die korrekte Abbildung von Geschlechtseinträgen jenseits von Männlichkeit und Weiblichkeit auch neue Wortendungen in Betracht gezogen werden müssen. Hier sind in der Praxis, z. B. im hochschulinternen Sprachgebrauch und in der Selbstbezeichnung von Personen, bereits Endungen mit dem Buchstaben x gebräuchlich (z.B. Professix, Profx). Die Gesetzgebung sollte hier Wahlmöglichkeiten bei den zutreffenden Amtsbezeichnungen einräumen, um diskriminierende Zuschreibungen, wie sie der Vorschlag des Referentenentwurfs mit sich bringen würde, zu unterbinden. Außerdem können durch Wahlmöglichkeiten auch Zwangsoutings und unfreiwillige Preisgaben verhindert werden.

Im Referentenentwurf wird den Dienststellen bei der Amtsbezeichnung zudem ein Ermessensspielraum eingeräumt: „Personen, die nach § 22 Absatz 3 oder § 45b Absatz 1

Personenstandsgesetz keine Angabe oder die Angabe „divers“ als Geschlechtseintrag haben, führen die Amtsbezeichnung *soweit möglich* in männlicher und weiblicher Form als Doppelbezeichnung mit dem Klammerzusatz (divers).“ Aus dieser Formulierung ergibt sich ein Ermessensspielraum für die Dienststellen. Hier ist zu befürchten, dass nicht-binären Personen durch die Dienststellen Amtsbezeichnungen zugeschrieben werden, die ihre nicht-binäre Identität nicht abbilden. § 22 Abs 3 PStG sieht beim Geschlechtseintrag ebenfalls kein Ermessen vor. Aus diesen Gründen ist der Ermessensspielraum zu streichen. Stattdessen ist den zu bezeichnenden nicht-binären Personen selbst eine Wahlmöglichkeit aus verschiedenen nicht-binären Amtsbezeichnungen einzuräumen.

Kritik am Rat für Rechtschreibung als maßgeblicher Referenz sowie an sprachbezogener Argumentation

Der Rat für deutsche Rechtschreibung ist nicht demokratisch oder anderweitig legitimiert. Er wurde ursprünglich ernannt, um vor allem Streitfragen der Rechtschreibreform zu klären. Eines seiner erklärten Ziele ist die Wahrung der Einheitlichkeit der deutschen Sprache – vor dem Hintergrund dieser Prämisse ist eine Entscheidung gegen geschlechtergerechte Sprache eine Entscheidung gegen Vielfalt, sowohl auf sprachlicher als auch auf rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene (vgl. die Statuten des Rats für deutsche Rechtschreibung 2015).

Ein weiteres erklärtes Ziel des Rates für deutsche Rechtschreibung ist „die Erarbeitung und wissenschaftliche Begründung von Vorschlägen zur Anpassung des Regelwerks an den allgemeinen Wandel der Sprache.“ Diesem erklärten Ziel kommt der Rat für deutsche Rechtschreibung nicht nach: Er erarbeitet keine hinreichenden Empfehlungen für geschlechtergerechte Sprache, obwohl er in seiner Erklärung von 2021 (Rat für deutsche Rechtschreibung 2021) sowohl die rechtliche Notwendigkeit für die Inklusion nicht-binärer Menschen als auch die Tatsache anerkennt, dass geschlechterinklusive Formen, insbesondere Formen unter Verwendung des Asterisks bzw. Sternchens, sich schnell und deutlich im allgemeinen schriftlichen Sprachgebrauch durchsetzen. Auch dem Grundsatz, eine „wissenschaftliche Begründung“ für die eigenen Vorschläge zu liefern, kommt der Rat in seinen Pressemitteilungen nicht nach. Der Rat hat stattdessen (in einem Beschluss von 2018, s. Rat für deutsche Rechtschreibung 2018) arbiträr eigene Kriterien festgelegt, die geschlechtergerechte Schreibungen erfüllen sollen, um dann später (s. Rat für deutsche Rechtschreibung 2021 und 2023) festzustellen, dass diese Kriterien nicht erfüllt seien, ohne jedoch tatsächliche Studien, die dem teils widersprechen, auch nur zu erwähnen.

Den vagen Aussagen und darauf basierenden Entscheidungen bzw. Empfehlungen steht beispielsweise das fundierte rechtliche Gutachten von Ulrike Lembke (2021a) gegenüber (vgl. auch die Zusammenfassung der wesentlichen Punkte in Lembke 2021b), das zu dem Schluss kommt, dass geschlechtergerechte Sprache den Verfassungsauftrag sehr wohl erfüllt, um den es hier geht, nämlich die sprachliche Representation nicht-binärer Geschlechter.

Um sich also rechtlich abzusichern wäre es eher geraten, sich an einem fundierten Gutachten zu orientieren als an den vagen Aussagen eines Gremiums, dem die Legitimation einer Entscheidung in dieser Angelegenheit fehlt:

- Aus den Statuten (2015): „Der Rat kann auf der Grundlage seiner Beobachtungsergebnisse über kleinere Veränderungen des Wörterverzeichnisses entscheiden, die in der Vergangenheit

der Entscheidung der Wörterbuchverlage überlassen waren. Dies betrifft nicht größere oder gar Regelveränderungen. Die vom Rat beschlossenen kleineren Veränderungen werden den zuständigen staatlichen Stellen mitgeteilt.“

- Für größere Änderungen ist der Rat nicht einmal laut der eigenen Statuten befähigt, eine verbindliche Entscheidung zu treffen.
- Der Rat sollte ursprünglich Zweifelsfälle klären, wie etwa, ob es „zusammenleben“ oder „zusammen leben“ heißen soll, oder die Einführung des großen ß – in Bezug auf gesellschaftspolitische Themen ist der Rat hingegen nicht qualifiziert und nicht befugt, solche weitreichenden Entscheidungen zu beeinflussen.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat sich gegen die Aufnahme von sogenannten Sonderzeichen als Indikator für Geschlechtervielfalt in den Fundus der deutschen Sprache ausgesprochen. Er erkennt an, dass geschlechtergerechte Formen mit Sonderzeichen genutzt werden, weist aber auf verschiedene Probleme in der Umsetzung hin. Die sich angeblich ergebenden Probleme werden aber nicht weiter erläutert, lediglich wird auf sie hingewiesen. Der Rat für deutsche Rechtschreibung schreibt (2021, S. 2): „Bei der Umsetzung geschlechtergerechter Sprache und Schreibung in Unternehmen oder Verwaltungen bleiben grammatische Fragen zumindest partiell unberücksichtigt. Daraus ergeben sich für die geschriebene Sprache Folgeprobleme, die im Sprachsystem des Deutschen zu grammatisch nicht korrekten, die Verständlichkeit beeinträchtigenden Lösungen führen“.

Diese sogenannten „Folgeprobleme“ müssen nicht zwangsläufig entstehen. Eine Schreibweise mit Asterisk, Unterstrich oder Doppelpunkt ließe sich beispielsweise komplett in Analogie zu bestehenden Schreibweisen mit Schrägstrich oder „/-“ bilden. Schrägstrichformen verwendet der Rat für deutsche Rechtschreibung schließlich selbst sogar, z.B. in den eigenen Statuten (vgl. Duden o. J.). Laut Duden sind „Professor/-in“, „der/die“ oder eine Phrase wie „der/die Professor/-in, der/die anwesend ist“ amtlich regelkonforme Schreibweisen. Selbst wenn dem Rechtschreibrat insofern gefolgt wird, dass geschlechtergerechte Schreibweisen nicht ins Standard-Regelwerk aufgenommen werden, so ist doch die Entscheidung, geschlechterinklusive Formen auf den Wunsch einzelner Personen hin für diese Personen zu verwenden, nicht rechtswidrig, sondern kommt vielmehr dem bereits erwähnten Recht auf die Anerkennung der geschlechtlichen Selbstbestimmung nach.

Juristischer Rahmen von Berufsbezeichnungen für Menschen mit offenem Geschlechtseintrag oder dem Eintrag divers

Eine Berufsbezeichnung beruht in den meisten Fällen auf einer Urkunde, die häufig von staatlichen Stellen oder staatlich anerkannten Stellen vergeben wird. In der vorliegenden Gesetzesnovelle geht es in Artikel 2 um die Änderung des Berufsbesoldungsgesetzes und die von ihm umfassten Amtsbezeichnungen. Eine Urkunde, die eine Amts- oder Berufsbezeichnung verleiht, bezieht sich immer auf eine konkrete Person. Dadurch ist ausgeschlossen, dass die Amts- oder Berufsbezeichnung gleichzeitig aus mehreren Bestandteilen besteht, die zu einer Mehrdeutigkeit in der Personenbezeichnung führen.

Deshalb ist die Doppelbezeichnung, z.B. „Professor / Professorin“ wie im Entwurf vorgeschlagen, nicht ausreichend spezifisch. Es handelt sich schließlich um eine konkrete Person eines bestimmten Geschlechts. Für Personen, die weder weiblichen noch männlichen, also nicht-binären Geschlechts sind, lässt sich ein gesetzlicher Anspruch auf eine Urkunde konstatieren, die in der Geschlechtsspezifität der Berufsbezeichnung die vorliegende nicht-binäre Geschlechtsidentität zum Ausdruck bringt.

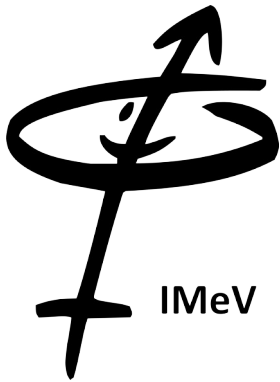
Weder eine Doppelbezeichnung noch eine männliche oder weibliche Form mit dem Klammerzusatz (divers) oder (ohne Geschlechtseintrag) kommt dem Recht nicht-binärer Personen auf die positive Anerkennung ihrer nicht-binären Geschlechtsidentität nach. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) den deutschen Staat dazu verpflichtet, die Geschlechtsidentität von Personen, die weder weiblich noch männlich sind, durch die Einführung positiver Bezeichnungen, in denen diese Identität zum Ausdruck kommt, zu achten. Dies ergibt sich aus den Allgemeinen Persönlichkeitsrechten (Art. 2 Abs. 1 GG i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) und dem Verbot der Geschlechtsdiskriminierung (Art. 3 Abs. 3 GG).

Der Staat ist daran gebunden, die Grundrechte nicht-binärer Personen zu achten und ist daher spätestens seit dem Verfassungsgerichtsurteil von 2017 dazu verpflichtet, nicht-binären Personen positive eigene Amts- und Berufsbezeichnungen zu ermöglichen.

Fazit

Die in der Gesetzesnovelle vorgeschlagenen Lösungen in Artikel 2 zur Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes erfüllen den Anspruch nicht, nicht-binäre Menschen mit positiven Amtsbezeichnungen auszustatten, die ihre Geschlechtsidentität zum Ausdruck bringen. Der Gesetzgebungsprozess und das Anhörungsverfahren der Verbände können nicht angemessen die Vielfalt der Positionen der Community einfangen. Die vorgeschlagenen Lösungen sind weder mit wissenschaftlichen, empirischen Argumenten zu begründen, noch sind sie im Einklang mit der ständigen Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichts. Aus diesen Gründen schlagen wir stattdessen vor, dass jede Person selbst bestimmen können soll, wie ihre geschlechterdiverse bzw. nicht-binäre Amtsbezeichnung lauten soll. Dies unter der Maßgabe, dass die Amtsbezeichnung erkennbar bleibt. Dabei sollen Sonderzeichen wie Asterisk, Unterstrich und Doppelpunkt sowie Konstruktionen mit geschlechtsneutralen Endungen wie Professx, Staatsanwältix, Amtperson etc. ermöglicht werden.

Diese Stellungnahme wird getragen von:



Intergeschlechtliche Menschen e.V.



Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti)



Tin-Rechtshilfe



**Arbeitsgemeinschaft
trans*emanzipatorische
Hochschulpolitik**

Arbeitsgemeinschaft trans*emanzipatorische Hochschulpolitik

Quellenverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): „Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile&v=5

BMFSFJ Aktionsplan Queer leben (2023):

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/aktionsplan-queer-leben>

Duden Online (o. J.): Geschlechtergerechter Sprachgebrauch.

<https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/Geschlechtergerechter-Sprachgebrauch>

Focus Online (2021): Apple zeigt es allen Kritiker:innen und macht Gendern zur normalsten Sache der Welt. https://www.focus.de/digital/kommt-mit-ios-15-apple-zeigt-es-allen-kritiker-innen-und-macht-gendern-zur-normalsten-sache-der-welt_id_13388209.html

Lembke, Ulrike (2021a): „Geschlechtergerechte Amtssprache – Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen“.

https://www.hannover.de/content/download/882119/file/Gutachten-Genderstar-Amtssprache_Lembke_Dezember2021.pdf

Lembke, Ulrike (2021b): „Geschlechtergerechte Amtssprache – Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse“.

https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/oe/asj/gutachten-genderstar-amtssprache_ergebnisse_lembke2021.pdf

Rat für deutsche Rechtschreibung (2015): „Statut des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 17.06.2005 i. d. F. Vom 30.03.2015“. <https://www.rechtschreibrat.com/DOX/statut.pdf>

Rat für deutsche Rechtschreibung (2018): „Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung““. https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf

Rat für deutsche Rechtschreibung (2021): „Die Entwicklung und Bewertung des Themas „Geschlechtergerechte Schreibung“ in der Beobachtung des Schreibgebrauchs 2018-2020 vom Rat für deutsche Rechtschreibung gebilligt am 26.03.2021“.

https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2021-03-26_Anlage1_Geschlechtergerechte_Schreibung_seit_2018.pdf

Rat für deutsche Rechtschreibung (2023): „Amtliches Regelwerk der deutschen Rechtschreibung: Ergänzungspassus Sonderzeichen“. <https://www.rechtschreibrat.com/amtliches-regelwerk-der-deutschen-rechtschreibung-ergaenzungspassus-sonderzeichen/>