

# Rechtswissenschaftliche Expertise zum 3. Geschlechtseintrag

---

erstellt im Auftrag  
der Freien und Hansestadt Hamburg  
– Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung –

von

Konstanze Plett  
Prof. Dr., LL.M. (UW-Madison), Professorin i.R.  
Universität Bremen, Fachbereich Rechtswissenschaft

Herbst 2019



# Inhalt

1	Einleitung.....	1
1.1	Rechtliche und tatsächliche Ausgangssituation.....	1
1.2	Herausforderungen.....	5
1.3	Analyseansatz.....	8
1.4	Vorgehensweise.....	9
2	Gleichstellung und Sprache.....	11
2.1	Ausgangslage und rechtliche Grundlagen.....	11
2.2	Herausforderungen.....	14
2.2.1	Rechts- und Verwaltungssprache.....	14
2.2.2	Gleichstellungsregelungen.....	16
2.3	Empfehlungen und Anregungen.....	18
2.3.1	Rechts- und Verwaltungssprache allgemein.....	18
2.3.2	Name und Ziel des HmbGleiG.....	19
2.3.3	Stellenausschreibungen.....	20
2.3.4	Unterrepräsentanz und Vorzugsregel in § 3 und § 5 HmbGleiG.....	22
2.3.5	Zusammensetzung von Auswahlkommissionen für Stellenbesetzungen.....	23
2.3.6	Gleichstellungspläne.....	24
2.3.7	Gleichstellungsbeauftragte.....	25
2.3.8	Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG).....	25
3	Digitale Verwaltung: Register, Statistiken, Stadtportal.....	27
3.1	Ausgangslage und rechtliche Grundlagen.....	27
3.1.1	Elektronisch geführte Register.....	28
3.1.2	Amtliche Statistiken.....	34
3.1.3	Stadtportal Hamburg <i>hamburg.de</i> einschließlich Formularserver.....	36
3.2	Herausforderungen.....	37
3.2.1	Register.....	37
3.2.2	Formulare und Internetseiten.....	39
3.2.3	Digitalisierung, Codierung und Statistik.....	40

3.3	Empfehlungen und Anregungen .....	42
3.3.1	Information und Weiterbildung der Bediensteten .....	42
3.3.2	Formulare und Erhebungsinstrumente .....	42
3.3.3	Internetseiten auf <i>hamburg.de</i> .....	45
4	Bildung .....	45
4.1	Ausgangslage und rechtliche Grundlagen .....	46
4.1.1	Kinderbetreuung .....	46
4.1.2	Allgemeinbildende Schulen .....	48
4.1.3	Hochschulen .....	51
4.2	Herausforderungen .....	53
4.3	Empfehlungen und Anregungen .....	56
4.3.1	Kinderbetreuung .....	56
4.3.2	Allgemeinbildende Schulen .....	57
4.3.3	Hochschulen .....	59
5	Gesundheit .....	60
5.1	Ausgangslage und rechtliche Grundlagen .....	61
5.2	Herausforderungen .....	63
5.3	Empfehlungen und Anregungen .....	65
6	Unterbringungen und Durchsuchungen .....	67
6.1	Ausgangslage und rechtliche Grundlagen .....	68
6.1.1	Unterbringung .....	68
6.1.2	Besondere Regeln für weibliche Inhaftierte .....	70
6.1.3	Durchsuchungen .....	71
6.2	Herausforderungen .....	72
6.3	Empfehlungen und Anregungen .....	74
6.3.1	Unterbringung .....	74
6.3.2	Durchsuchungen .....	77
7	Sanitärräume .....	78
7.1	Ausgangslage und rechtliche Grundlagen .....	79
7.2	Herausforderungen .....	84
7.3	Empfehlungen und Anregungen .....	85

Zusammenfassende Übersicht.....	88
Abkürzungen mit Quellenangaben zu zitierten Gesetzen und Verordnungen .....	99
Anlage zu Abschnitt 3.3.2.....	107



# 1 Einleitung

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seinem Beschluss vom 10. Oktober 2017<sup>1</sup> festgestellt, dass die Nichtberücksichtigung von Menschen, die sich in ihrer Geschlechtsidentität weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, im Personenstandsrecht erstens einen Verstoß gegen das Allgemeine Persönlichkeitsrecht dieser Menschen und zweitens eine Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt. Unmittelbar betrifft diese Entscheidung nur das Personenstandsrecht. Die Auslegung der Grundrechte durch das BVerfG in diesem Beschluss wirkt jedoch weit darüber hinaus und ist nunmehr bei allem staatlichen Handeln in der Bundesrepublik Deutschland zu beachten. Die Bedeutung für die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH), ist Gegenstand dieser Expertise, dargestellt an exemplarisch ausgewählten Bereichen und Fragestellungen.

Der Inhalt befindet sich – Irrtümer vorbehalten – auf dem Stand vom 30. November 2019. Das gilt auch für die in den Fußnoten zitierten Internetadressen, soweit nicht anders angegeben.

## 1.1 Rechtliche und tatsächliche Ausgangssituation

Der mit dem Beschluss des BVerfG verbundene Auftrag an die Gesetzgebung des Bundes wurde mit Erlass des „Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ vom 18. Dezember 2018 erfüllt.<sup>2</sup> Seit dessen Inkrafttreten

---

<sup>1</sup> Beschluss vom 10. Oktober 2017, Aktenzeichen (Az.) 1 BvR 2019/16, [www.bverfg.de/e/rs20171010\\_1bvr201916.html](http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html) = BVerfGE 147, 1. Die Verfasserin dieser Expertise sowie Rechtsanwältin Katrin Niedenthal, und Friederike Wapler (damals Privatdozentin, jetzt Professorin der Universität Mainz) hatten die Verfassungsbeschwerde gemeinsam verantwortlich verfasst und waren zugleich Verfahrensbevollmächtigte.

<sup>2</sup> Das Gesetz wurde am 21. Dezember 2018 im Bundesgesetzblatt verkündet (BGBl. 2018 I, S. 2635) und ist am Tag darauf in Kraft getreten.

am 22. Dezember 2018 gibt es als dritte positive Benennung von Geschlecht die Bezeichnung „divers“.<sup>3</sup> Daneben gilt weiterhin die schon ab November 2013 eröffnete Möglichkeit, dass eine Eintragung in der Rubrik Geschlecht unterbleibt,<sup>4</sup> sodass aktuell insgesamt vier Möglichkeiten der Geschlechtsregistrierung existieren: weiblich, männlich, divers und kein Eintrag. Für Neugeborene bestehen diese Möglichkeiten unter der Voraussetzung, dass „das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden“ kann.<sup>5</sup> Über 14 Jahre alte „Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung“ können gemäß dem ebenfalls neuen § 45b PStG durch Erklärung gegenüber dem Standesamt eine Änderung des Geschlechtseintrags und, falls gewünscht, auch des Vornamens erreichen.<sup>6</sup> Ob generell Menschen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität<sup>7</sup> diese Voraussetzung erfüllen und für sich den

- 
- <sup>3</sup> Zuvor waren auch andere Bezeichnungen in der Diskussion; Deutscher Ethikrat: „anderes“; Referentenentwurf: „weiteres“. Entscheidend für die Wahl von „divers“ als Begriff dürfte das Ergebnis einer Umfrage gewesen sein, die der Verein Intersexuelle Menschen e.V. durchgeführt hatte, abrufbar unter [http://www.im-ev.de/pdf/2018\\_06\\_25\\_Auswertung\\_WEITERES\\_zum\\_Meinungsbild.pdf](http://www.im-ev.de/pdf/2018_06_25_Auswertung_WEITERES_zum_Meinungsbild.pdf).
- <sup>4</sup> Mit dem Gesetz zur Änderung personenstandsrechtlicher Vorschriften (Personenstandsrechts-Änderungsgesetz – PStRÄndG) vom 7.5.2013, in Kraft seit dem 1. November 2013, wurde der nun geänderte § 22 Abs. 3 PStG überhaupt erst eingeführt; damit wurde erstmals die Beurkundung von Geburten ohne Geschlechtseintrag ermöglicht. Hieran hat die Entscheidung des BVerfG nichts geändert.
- <sup>5</sup> § 22 Abs. 3 PStG. Gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 PStG muss die Geburt eines Kindes innerhalb einer Woche beim zuständigen Standesamt zwecks Registrierung angezeigt werden. Nach § 21 Abs. 1 PStG sind außer dem Geschlecht Ort, Tag, Stunde und Minute der Geburt einzutragen, Vornamen und Geburtsname des Kindes, Vornamen und Familiennamen der Eltern.
- <sup>6</sup> Hierfür ist zunächst eine Erklärung gegenüber dem Standesamt erforderlich. Für noch nicht 14 Jahre alte Personen können die Sorgeberechtigten die Erklärung abgeben. Bei über 14-Jährigen, die noch nicht volljährig sind, ist die Zustimmung der Sorgeberechtigten erforderlich, die aber durch das Familiengericht gegebenenfalls ersetzt werden kann. Ferner ist die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung erforderlich, dass es sich um eine „Person mit Varianten der Geschlechtsentwicklung“ handelt, oder, falls die Beibringung einer solchen Bescheinigung unmöglich oder unzumutbar ist, die Abgabe einer entsprechenden Versicherung an Eides statt.
- <sup>7</sup> Der Ausdruck „nicht-binär“ verweist auf Geschlechtsidentitäten, die andere sind als „binär“ im Sinne von entweder „männlich“ oder „weiblich“. Nicht-binäre Geschlechtsidentitäten können mit geschlechtlich mehrdeutigen Körpern korrespondieren, müssen es aber nicht. – Hier wird der Ausdruck in erster Linie als zusammenfassende Bezeichnung verwendet für Menschen, die im Geburtenregister „divers“ als Eintrag haben oder ohne Geschlechtsangabe registriert sind. Im gesellschaftlichen Diskurs wird der Ausdruck auch als Oberbegriff für Trans- und Intergeschlechtlichkeit verwendet. Die Bezeichnung „Transgeschlechtlichkeit“ (auch „Transgender“ oder „Trans\*“) stellt bereits eine Erweiterung des Begriffs „Transsexualität“ dar, der dem Transsexuellengesetz (TSG) zugrunde liegt. Der Begriff „Intergeschlechtlichkeit“ hat in den letzten Jahren den aus der Medizin stammenden Begriff „Intersexualität“ abgelöst, weil damit auf Mehrdeutigkeit der körperlichen Geschlechtsmerkmale verwiesen wird, die mit Sexualität nichts zu tun haben.



Eintrag „divers“ oder die Streichung des Geschlechtseintrags erreichen können, ist derzeit rechtlich und gesellschaftlich umstritten.<sup>8</sup>

Die Diskussion um die rechtliche Bedeutung von Geschlecht wird schon länger geführt. Auch vor dieser Entscheidung des BVerfG war unstrittig, dass Diskriminierungen wegen des Geschlechts, sofern sie sich nicht rechtfertigen lassen, verfassungswidrig sind und deshalb die gerechte Gestaltung des gesellschaftlichen Miteinanders aller Menschen, unabhängig von Geschlecht und Sexualität, zu den staatlichen Aufgaben gehört. Politik und Verwaltung der FHH haben sich schon im Januar 2017 mit dem „Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“<sup>9</sup> des Senats dazu verpflichtet, die Berücksichtigung der Vielfalt der Geschlechter weiter voranzutreiben. Im März 2018 erging der Parlamentsbeschluss „Hamburgische Bürgerschaft unterstützt zügige Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur Beseitigung der Diskriminierung im Personenstandsrecht“.<sup>10</sup> Zu diesem Beschluss der Bürgerschaft hat der Senat im Frühjahr 2019 seine Stellungnahme vorgelegt, der verschiedene bereits ergriffene Maßnahmen zu entnehmen sind.<sup>11</sup>

Damit wurde schon einiges vorweggenommen, was nun unabdingbar geworden ist. Denn BVerfG-Entscheidungen binden die Verfassungsorgane des Bundes und der Länder sowie alle Gerichte und Behörden, und zwar über den Einzelfall hinausgehend,

---

<sup>8</sup> Die Bundesregierung geht von einer restriktiven Anwendung aus, die mehrdeutige Körpermerkmale voraussetzt und damit auf intergeschlechtliche Menschen beschränkt bleiben soll, während zivilgesellschaftliche Organisationen auch transgeschlechtliche Menschen einbeziehen, soweit deren Geschlechtsidentität nicht im binären System aufgehoben ist. Vgl. hierzu die Stellungnahmen auf zu einem Referentenentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat, <https://www.lsvd.de/recht/geplante-gesetze/19-wahlperiode-2017-2021.html#c12715>.

<sup>9</sup> Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Drs. 21/7485, als Broschüre abrufbar unter <https://www.hamburg.de/contentblob/8080476/1a25022ddb800a8d89fd5616b2b5a654/data/d-broschuere-aktionsplan-fuer-akzeptanz-geschlechtlicher-und-sexueller-vielfalt-.pdf>.

<sup>10</sup> Bürgerschaft der FHH, Plenarprotokoll 21/74, S. 5533-5537, zum Antrag der Fraktionen der SPD und der Grünen auf Drs. 21/12339; ein weitergehender Antrag der Fraktion Die Linke auf Drs. 21/12467 wurde mitberaten, aber abgelehnt.

<sup>11</sup> Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft, Stellungnahme des Senats zum Bürgerschaftlichen Ersuchen vom 28. März 2018 „Hamburgische Bürgerschaft unterstützt zügige Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zur Beseitigung der Diskriminierung im Personenstandsrecht“ (Drucksache 21/12339), Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, Drucksache 21/16573. Die Bürgerschaft hat sie ohne Aussprache zur Kenntnis genommen, Bürgerschaft, Plenarprotokoll 21/96, S. 7485. Als ein Punkt unter mehreren ist darin auch die hiermit vorgelegte Expertise erwähnt.

wenn, wie in diesem Fall, die Entscheidung mit Gesetzeskraft ergangen ist.<sup>12</sup> Auch wenn Gesetze, Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften und sonstige Anordnungen dies in ihren Formulierungen noch nicht berücksichtigen, sind sie schon jetzt entsprechend auszulegen. Die Formulierung von Vorschriften gibt jedoch immer erste Anhaltspunkte. Falls sie nicht auch auf nicht-binäre Menschen bezogen werden können, besteht deshalb ohne Anpassung die Gefahr der Diskriminierung, die in Einzelfällen möglicherweise gerichtlich angreifbar ist. Für die Verwaltungssprache prüft der Senat bereits, „wie eine diskriminierungsfreie Sprache, die alle gleichermaßen adressiert, ausgestaltet werden könnte.“<sup>13</sup>

Das Ergebnis dieser Prüfung wird nicht nur für die Verwaltungs-, sondern auch für die Gesetzessprache von Bedeutung sein. Insofern können die in dieser Expertise behandelten Beispiele aus der Gesetzessprache und die zu erwartenden Vorschläge zur Verwaltungssprache sich wechselseitig ergänzen.

Wenn in Rechtsvorschriften nur von „Geschlecht“ die Rede ist, scheint der unmittelbare Wortlaut für „divers“ und „ohne Geschlechtseintrag“ offen. Häufig ergibt sich aber aus dem weiteren Kontext der Bestimmungen, dass trotzdem ausschließlich männliche oder weibliche Menschen gemeint sind, d.h. nicht-binäre Menschen ausgeschlossen bleiben. Definitiv ist das der Fall, soweit Rechtsvorschriften explizit nur „Frauen und Männer“ adressieren.

Geschlecht als individuelles Personenstandsmerkmal durchzieht weit mehr Bereiche staatlichen Handelns, als auf den ersten Blick anzunehmen ist. Dies konnte so lange unbemerkt bleiben, wie die Bevölkerung insgesamt, also auch die Menschen, die aufgrund ihrer Position für den Staat handeln, in einem binären Geschlechterverständnis sozialisiert wurden. Zugleich kann damit erklärt werden, dass allen älteren Rechts- und Verwaltungsvorschriften ein solches binäres Verständnis von Geschlecht zugrunde liegt. Auch wenn dieses Verständnis eigentlich schon seit der Einführung des § 22 Abs. 3 a.F. PStG im Jahr 2013 nicht mehr legitimiert werden

---

<sup>12</sup> [https://www.bundesverfassungsgericht.de/DE/Verfahren/Wichtige-Verfahrensarten/Wirkung-der-Entscheidung/wirkung-der-entscheidung\\_node.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/DE/Verfahren/Wichtige-Verfahrensarten/Wirkung-der-Entscheidung/wirkung-der-entscheidung_node.html).

<sup>13</sup> Mitteilung des Senats (Fn. 11), S. 3.

konnte,<sup>14</sup> bedurfte es der Entscheidung des BVerfG vom Oktober 2017 mit der Anforderung nach einer positiv benannten dritten Option für den Geschlechtseintrag, um es wirklich deutlich zu machen.

## 1.2 Herausforderungen

Zur Wahrung der Grundrechte in der Bedeutung, die das BVerfG ihnen in seiner Begründung zu der Entscheidung vom 10. Oktober 2017 beigelegt hat, scheint deshalb eine Überprüfung aller Vorschriften nicht nur im Hinblick auf ihren Wortlaut, sondern vor allem im Hinblick auf die zugrunde liegenden Annahmen und damit auf ihre Wirkung unumgänglich. Von daher kann der Umfang, in dem Rechts- und Verwaltungsvorschriften der FHH anzupassen sind, derzeit nicht wirklich eingeschätzt werden, auch nicht durch Extrapolation der in den folgenden Kapiteln exemplarisch behandelten einzelnen Vorschriften. Das Erkennen weiterer Anpassungsbedarfe erfordert eine Erweiterung des Verständnisses von Geschlecht über das traditionelle binäre Verständnis hinaus. Dieses zu ändern, lässt sich wegen der tiefgreifenden Verankerung im Recht und in der Gesellschaft nicht durch eine einzelne Maßnahme erreichen, sondern bedarf fortgesetzter Anstrengungen in letztlich allen Bereichen und auf allen Ebenen staatlichen Handelns. Zugleich ist dies aber keine unüberwindbare Herausforderung. Dass sich traditionelle Auffassungen zu Geschlecht allgemein und zu daraus scheinbar natürlich folgenden Aufgabenverteilungen ändern können, beweist die historische Entwicklung insgesamt und, beschleunigt, die Entwicklung der letzten Jahrzehnte, die vor allem im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und die Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Beziehungen Änderungen gebracht hat, die bei Inkrafttreten des Grundgesetzes 1949 noch undenkbar schienen.

Eine weitere generelle Herausforderung besteht in der Ermittlung der Kompetenzverteilungen und damit der Verantwortung für die Initiierung von Anpassungen an

---

<sup>14</sup> Vgl. oben Fn. 4 sowie Konstanze Plett, Diskriminierungspotentiale gegenüber trans- und intergeschlechtlichen Menschen im deutschen Recht. Expertise im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Landesantidiskriminierungsstelle) der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, Berlin, Fachbereich für die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI). Berlin 2015, ([https://www.berlin.de/sen/lads/\\_assets/schwerpunkte/lbti/materialien/schriftenreihe/g-35-expertise-plett-transinterrechte\\_bf.pdf](https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/lbti/materialien/schriftenreihe/g-35-expertise-plett-transinterrechte_bf.pdf)).

die neue Rechtslage. Es ist klar, dass die FHH Bundesgesetze nicht ändern, sondern allenfalls über den Bundesrat Gesetze oder Gesetzesänderungen anstoßen kann. Aber bei der Ausführung von Bundesgesetzen hat die FHH als Bundesland durchaus eigene Kompetenzen. Gemäß Art. 83 Grundgesetz (GG) werden Gesetze des Bundes von den Ländern grundsätzlich „in eigener Verantwortung“ ausgeführt. Das bedeutet, die Bundesländer bestimmen die zuständigen Behörden und regeln entsprechende Verwaltungsverfahren (Art. 84 Abs. 1 Satz 1 GG). Wenn der Bund etwas anderes durch Gesetz bestimmt, können einzelne Bundesländer gemäß Art. 84 Abs. 1 Satz 2 GG trotzdem davon abweichen, außer es handelt sich um Ausnahmefälle gemäß Art. 84 Abs. 1 Satz 5 GG. Hat hingegen der Bund Allgemeine Dienstvorschriften gemäß Art. 84 Abs. 2 GG erlassen, sind die Länder in ihrem Verwaltungshandeln daran gebunden; ihr Einverständnis wird aufgrund der erforderlichen Zustimmung des Bundesrates gewissermaßen antizipiert. Zum Problem wird diese Kompetenzverteilung dann, falls die FHH zu der Überzeugung gelangt, dass die Regelungen des Bundes verfassungswidrig sind. Sollten einzelne Personen Entscheidungen der FHH gerichtlich überprüfen lassen, kann die FHH sich jedenfalls nicht darauf berufen, dass sie „nur“ Vorschriften des Bundes angewandt hat; denn die FHH selbst ist verpflichtet, rechtmäßige Entscheidungen unter Beachtung vor allem der Grundrechte zu treffen. Sofern es zwischen der FHH und dem Bund zum Streit über die Ausführung von Vorschriften des Bundes kommt, gilt das in Art. 84 Abs. 3 und 4 GG vorgesehene Verfahren.<sup>15</sup>

Diese Schwierigkeiten bestehen nicht, wenn und soweit die FHH die originäre und alleinige Gesetzgebungszuständigkeit hat. Doch selbst im Schulwesen, das traditionell Länderangelegenheit ist, gibt es rechtliche und politische Einschränkungen. So arbeiten die Länder im Rahmen der Kultusministerkonferenz (KMK) eng zusammen. Auch wenn deren Beschlüsse formal-juristisch nicht bindend sind, halten die Länder sich doch im Allgemeinen daran.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Auf Einzelheiten kann hier nicht näher eingegangen werden. Am Ende des Verfahrens gemäß Art. 84 Abs. 3 und 4 GG kann jedenfalls das BVerfG angerufen werden, das dann gemäß Art. 93 Abs. 1 Nr. 3 GG den Streit endgültig zu entscheiden hätte.

<sup>16</sup> Vgl. Informationen auf den Seiten der KMK: <https://www.kmk.org/>.

Beruhet die Arbeit der KMK auf dem politischen Willen der Bundesländer, so gibt es darüber hinaus durch Bundesgesetze oder auch durch Staats- oder Verwaltungsverträge, die die FHH geschlossen hat, auf besondere Einrichtungen verlagerte Regelungskompetenzen. Dies betrifft vor allem die Bereiche Gesundheit und amtliche Statistiken.

Diese Rahmenbedingungen sind jeweils zu berücksichtigen, auch wenn die Gesetze, Verordnungen, Satzungen und Verwaltungsvorschriften im Zuständigkeitsbereich der FHH jeweils im Fokus stehen. Zugleich gehört an diese Stelle der Hinweis, dass die Entwicklung zu einem erweiterten Verständnis von Geschlecht kein auf die Bundesrepublik Deutschland beschränkter Vorgang ist. Vielmehr ist diese Entwicklung eingebettet in den internationalen Menschenrechtsschutz.<sup>17</sup> Die Bundesrepublik Deutschland hat alle wichtigen UN- und Europarats-Menschenrechtsabkommen ratifiziert, ist also daran gebunden, was sich auch auf die FHH erstreckt.<sup>18</sup> Die Entwicklung zur Anerkennung einer dritten positiv benannten Option für den Geschlechtseintrag kann sogar auf einen der UN-Menschenrechtsausschüsse zurückgeführt werden, der Anlass zur Befassung des Deutschen Ethikrates war, der wiederum in seiner Stellungnahme von 2012 zu Intersexualität schon einen entsprechenden Vorschlag zur Änderung des PStG enthielt.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Vgl. Petra Follmar-Otto, Staatliches Handeln gegen „Konversionsmaßnahmen“ und der Menschenrechtsschutz von LSBTI, in: Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), Abschlussbericht: Wissenschaftliche Bestandsaufnahme der tatsächlichen und rechtlichen Aspekte von Handlungsoptionen unter Einbeziehung internationaler Erfahrungen zum geplanten „Verbot sogenannter ‚Konversionstherapien‘“ in Deutschland zum Schutz homosexueller Männer, Frauen, Jugendlicher und junger Erwachsener vor Pathologisierung und Diskriminierung, S. 180-190 m.w.N. (abrufbar unter [https://mh-stiftung.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht\\_BMH\\_neu.pdf](https://mh-stiftung.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht_BMH_neu.pdf)). Vgl. auch die Yogyakarta-Prinzipien (weitere Informationen dazu unter <http://www.hirschfeld-eddy-stiftung.de/yogyakarta-prinzipien/yogyakarta-prinzipien/>).

<sup>18</sup> Vgl. Follmar-Otto (vorige Fn.) sowie zur Normenhierarchie und der Verschränkung von internationalem, Europa-, Bundes- und Landesrecht Plett (Fn. 14), S. 15-22.

<sup>19</sup> Die Entwicklung ist nachgezeichnet in: Deutscher Ethikrat, Stellungnahme Intersexualität, Berlin 2012, unter [https://www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Stellungnahmen/deutsch/DER\\_StnIntersex\\_Deu\\_Online.pdf](https://www.ethikrat.org/fileadmin/Publikationen/Stellungnahmen/deutsch/DER_StnIntersex_Deu_Online.pdf).

### 1.3 Analyseansatz

Wenn es um die Einhaltung der Grund- und Menschenrechte geht, scheint alles gleich vordringlich. Doch nicht für alle in dieser Untersuchung aufgeworfenen Fragen liegen schon gleich fertige Antworten parat, vieles muss noch erst erarbeitet, diskutiert, beraten werden. Dabei ist die Entscheidung des BVerfG trotz der inzwischen erfolgten Umsetzung durch die Änderung des PStG vom 18. Dezember 2018 für die Auslegung heranzuziehen, insbesondere hinsichtlich der Begründung für die aktuelle Auslegung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts und des Gleichheitsrechts. So ist z.B. besonders zu beachten, dass es kein „Zwangsoouting“ gibt. Das BVerfG hat ausdrücklich festgehalten, dass auch intergeschlechtliche Menschen eine weibliche oder männliche Geschlechtsidentität haben können und die Berechtigung zu entsprechender Registrierung auch bei einer Erweiterung der Eintragungsmöglichkeiten erhalten bleibt.<sup>20</sup> Das wird bedeutsam bei der Frage danach, ob künftige Regelungen nur dann gelten sollen, wenn die betroffene Person einen nicht-binären Geschlechtseintrag hat, oder ob dieser nicht oder jedenfalls nicht immer erforderlich ist.<sup>21</sup>

Bei der Beurteilung, ob eine Maßnahme staatlichen Handelns möglicherweise im Lichte der BVerfG-Entscheidung grundrechtswidrig ist und damit ein gegen die Maßnahme gerichteten Verfahren droht, ist weiterhin aus der BVerfG-Entscheidung zu berücksichtigen, dass mit der Zulassung einer weiteren positiven Geschlechtsbezeichnung nicht-binäre Menschen von ihrer Erklärungsnot befreit werden sollten, dass sie so sind, wie sie sind.<sup>22</sup> Sie dürfen also zu Recht erwarten, dass sie im Umgang mit Behörden nicht mehr in solche Situationen geraten. Auch wenn Menschen aufgrund der eigenen Sozialisation die Nichtbeachtung der erst kürzlich rechtlich anerkannten nicht-binärer Geschlechter nicht grundsätzlich zum Vorwurf gemacht werden kann, so gilt dies nicht (mehr), wenn diese Menschen in staatlichem Namen handeln. Staatlich Bedienstete müssen darauf vorbereitet sein, dass ihre Entscheidungen nicht-binäre

---

<sup>20</sup> Wie Fn. 1, Rn. 51.

<sup>21</sup> Bei Übereinstimmung von männlichem oder weiblichem Registergeschlecht und gelebter Geschlechtsidentität dürfte die Beantwortung der Frage unproblematisch sein. Zum Problem wird sie, wenn aktuelles Registergeschlecht und Geschlechtsidentität nicht übereinstimmen. Beispiele dafür insbesondere in Kapitel 6.

<sup>22</sup> Vgl. BVerfG (Fn. 1), Rn. 57 f.

Menschen betreffen können, und was sie für einen geschlechtssensiblen und diskriminierungsfreien Umgang zu beachten haben.

Deshalb stehen die folgenden Ausführungen größtenteils unter der Leitfrage, wie Menschen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität, die dem Eintrag „divers“ oder keinem Eintrag im Geburtenregister entspricht, unter Wahrung ihres Persönlichkeitsrechts und ohne diskriminiert zu werden, zu adressieren sind. Nur wenn es auf diese Frage eine für die Bediensteten „vor Ort“ klare und praktikable Antwort gibt, wird das Risiko verfassungswidrigen Handelns und deswegen möglicherweise verklagt zu werden, für die FHH minimiert.

## 1.4 Vorgehensweise

Für die Identifizierung von Situationen, die die Verwaltung vor besondere Herausforderungen stellen, konnten Informationen von Menschen mit langjähriger Erfahrung in eigener Sache und/oder aus der Beratung eingeholt werden.<sup>23</sup>

Soweit Rechts- und andere Vorschriften identifiziert werden konnten, wurden sie einer formalen und inhaltlichen Textanalyse unterzogen, ob sie im Hinblick auf Geschlecht inklusiv sind oder wie sie u.U. formuliert sein könnten.

Der Untersuchung spezieller Lebens- und Rechtsbereiche vorangestellt sind allgemeine Ausführungen zum Hamburgischen Gleichstellungsrecht, da dies für alle Verwaltungsbereiche gilt und zentral ist für die Nichtdiskriminierung wegen des Geschlechts. Es ist bislang nur auf Frauen und Männer bezogen, so dass sich hier im Hinblick auf die Entscheidung des BVerfG verschiedene Herausforderungen stellen, auch hinsichtlich des künftigen sprachlichen Umgangs mit Geschlecht (Kapitel 2).

Daran schließt sich der ebenfalls alle Verwaltungsressorts betreffende Bereich der Digitalisierung an. Hierbei geht es um Informationsaustausch und Kooperation zwischen verschiedenen Verwaltungsressorts, um Informationsbereitstellung für die allgemeine Öffentlichkeit und um die Möglichkeit, Anträge in digitaler Form einzureichen – kurz: alles, was zum Stichwort „Digitale Stadt“<sup>24</sup> gehört (Kapitel 3).

---

<sup>23</sup> Besonderer Dank gebührt an dieser Stelle Lucie G. Veith sowie Inso Kuschnerus.

<sup>24</sup> Weitere Informationen auf der Seite <https://www.hamburg.de/digitale-stadt/>.

Die anschließenden Kapitel behandeln zwei besondere Bereiche. Zunächst ist Kapitel 4 dem Bildungsbereich gewidmet. Bildung ist sowohl aus formalrechtlichen als auch aus inhaltlichen Gründen interessant: formalrechtlich, weil es bei Schule um originäres Landesrecht geht, inhaltlich, weil in Kinderbetreuungseinrichtungen (die wegen ihres Auftrags zu Betreuung, Bildung und Erziehung einzubeziehen sind) und Schulen kontinuierliche Begegnungen stattfinden, die wichtig sind im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Bildung und diskriminierungsfreie Erziehung.

Gesundheit als zweiter exemplarisch untersuchter Bereich betrifft nicht nur sachlich, sondern auch von den Regelungen her gesehen ein hoch komplexes Rechtsgebiet, in dem Bundes- und Landesrecht, Gesetzesrecht und Verwaltungsvorschriften, Satzungsrecht sowie unterschiedliche Organisationsformen miteinander verstrickt sind. Außerdem ist der Gesundheitsbereich ein lebensweltlicher Bereich, dem nicht-binärgeschlechtliche Menschen in besonderem Maße und in besonderer Weise ausgesetzt sind (Kapitel 5). Immanent ist diesem Bereich auch eine Frage, die hier zwar nicht näher behandelt wird, aber dennoch mit der personenstandsrechtlichen Anerkennung nicht-binärer Geschlechter eng verknüpft ist: die Diskussion über ein Verbot von geschlechtszuweisenden Operationen.<sup>25</sup>

In Kapitel 6 geht es um zwangsweise Unterbringungen und Durchsuchungen von Personen, bei denen die neue Rechtslage zu Geschlecht ebenfalls zu Herausforderungen führt.

Kapitel 7 schließlich gilt dem in der allgemeinen Öffentlichkeit diskutierten Thema, welche Auswirkungen die neue Rechtslage auf die Bereitstellung von Sanitärräumen hat.

Die Untersuchung schließt mit einem kurzen Resümee und einer tabellarischen Zusammenfassung identifizierter Herausforderungen und dazu vorgeschlagener Anregungen und Handlungsempfehlungen.

---

<sup>25</sup> Vgl. „Zusammenfassung: Forschungsergebnisse und Erkenntnisse des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus der Begleitarbeit zu der Interministeriellen Arbeitsgruppe ‚Inter- und Transsexualität‘ (IMAG), 18. Legislaturperiode“, Berlin 2017, S. 22 f. (abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zusammenfassung-forschungsergebnisse-und-erkenntnisse-des-bundesministeriums-fuer-familie--senioren--frauen-und-jugend-aus-der-begleitarbeit-zu-der-interministeriellen-arbeitsgruppe--inter--und-transsexualitaet---imag-/120646>).



## 2 Gleichstellung und Sprache

In diesem Kapitel geht es vorrangig um die Regelungen des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG), die, als sie erlassen wurden, geschlechterinklusiv gemeint waren,<sup>26</sup> jetzt aber eine exkludierende Wirkung entfalten. Dasselbe gilt für die Bestimmungen des Hamburgischen Gremienbesetzungsgesetzes (HmbGremBG). Die Bestimmungen dieser beiden Gesetze finden sich teilweise auch in anderen Gesetzen als Spezialregelungen wieder. Weitere Beispiele für Sprache und Gleichstellung finden sich auch noch in den nachfolgenden Kapiteln.

### 2.1 Ausgangslage und rechtliche Grundlagen

Die Verwirklichung der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Gleichberechtigung ist als Staatsziel von Anfang an in der Präambel der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg vom 6. Juni 1952 (HmbVerf) enthalten, ohne expliziten Bezug auf Geschlecht, aber gerade darum auch Geschlecht umfassend. Einen eigenen Grundrechtekatalog enthält die HmbVerf nicht; insoweit gelten die Grundrechte des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland (GG). Jedoch wurden durch das Sechste Gesetz zur Änderung der HmbVerf vom 20. Juni 1996 an Art. 3 Abs. 2, der bis dahin nur zwei Sätze enthielt, folgende Sätze 3 und 4 angefügt:

„Sie [die Staatsgewalt] hat auch die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere wirkt sie darauf hin, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen gleichberechtigt vertreten sind.“

Eine weitere Bestimmung mit expliziter Erwähnung von Frauen, Art. 62 Satz 2 HmbVerf –

„An der Rechtsprechung sind Männer und Frauen aus dem Volke nach Maßgabe der Gesetze zu beteiligen.“ –

war schon in der Ursprungsfassung enthalten.

---

<sup>26</sup> Das lässt sich der Begründung auf Bürgerschafts-Drs. 20/12157 vom 17.8.2014 entnehmen. Als Grundlage wird u.a. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) herangezogen (S. 15), das seinerseits ausweislich der Begründung auf Bundestags-Drs. 16/1780, S. 31, für „homosexuelle Männer und Frauen ebenso wie [für] bisexuelle, transsexuelle oder zwischengeschlechtliche Menschen“ gelten soll.

Mit dem Sechsten Gesetz zur Änderung der HmbVerf wurde außerdem in mehreren Artikeln die geschlechtsspezifische Bezeichnung „Senatoren“ durch die geschlechtsneutrale Bezeichnung „Mitglieder des Senats“ ersetzt. Umfassende sprachliche Änderungen brachte fünf Jahre später das Neunte Gesetz zur Änderung der HmbVerf vom 16. Mai 2001.<sup>27</sup> So wurde das Wort „Senatoren“ an Stellen, an denen nicht auf alle Mitglieder des Senats Bezug genommen wird, durch Doppelnennung („Senatorinnen und Senatoren“) ersetzt. Doppelnennung erfolgt auch bei im Singular verwendeten Personalpronomina („sie oder er“) sowie bei anderen Bezeichnungen, die nicht geschlechterinklusiv sind (z.B. „eine Richterin oder ein Richter“).

Art. 3 Abs. 2 HmbVerf wird für den öffentlichen Dienst in erster Linie durch das Hamburgische Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG) umgesetzt, das alle Dienststellen zu verschiedenen Maßnahmen verpflichtet. Zeitgleich mit Inkrafttreten dieses Gesetzes am 1. Januar 2015 trat das fast namensgleiche Gesetz vom 19. März 1991 außer Kraft. Der mit „Sprache“ überschriebene § 11 HmbGleiG stellt eine Verbindung zwischen Sprache und Gleichstellung her:

„Insbesondere in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. Das Nähere regelt eine Verwaltungsvorschrift.“

Die Verwaltungsvorschrift gibt es noch nicht. Aber der Paragraph ist fast wortgleich mit einem Beschluss des Senats der FHH vom August 1995, der heute noch gilt.<sup>28</sup> Bei dem Erlass neuer oder der Änderung bestehender Rechtsvorschriften wird, soweit ersichtlich, § 11 HmbGleiG befolgt, indem die Personenbezeichnungen, wie eben für die Verfassungsänderungen beschrieben, geändert werden.

Eine weitere zentrale Vorschrift enthält § 5 HmbGleiG, und zwar eine sogenannte Vorzugsregelung zur, wie es ursprünglich gemeint war, aktiven Frauenförderung. Danach gebührt unter der Prämisse, dass alle sonstigen Voraussetzungen für die Einstellung oder eine Beförderung vorliegen, „dem“ unterrepräsentierten Geschlecht so lange der Vorzug, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist. Es handelt sich dabei um

---

<sup>27</sup> Ausweislich dem Entwurf zu diesem verfassungsändernden Gesetz auf der Bürgerschafts-Drs. 16/2980 waren die sprachlichen Änderungen eines der Ziele.

<sup>28</sup> Der Wortlaut des Senatsbeschlusses nebst Erläuterungen und praktischen Beispielen ist unter <https://www.hamburg.de/bsb/massnahmen-zur-gleichstellung/7084518/gendergerechte-sprache/> zu finden. Das Gleichstellungsgesetz von 1991 enthielt noch keine Regelung für die Rechts- und Verwaltungssprache.

ein Hilfskriterium für die Personalauswahl im Einzelfall; gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung müssen vorher festgestellt sein, damit das Kriterium überhaupt zur Anwendung kommen kann. Als Unterrepräsentanz gilt gemäß § 3 Abs. 1 HmbGleiG ein Anteil von weniger als vierzig Prozent in der jeweiligen Dienststelle. Diese Vorschrift ist – nach damaliger Anschauung – inklusiv formuliert, sodass sie auch Männern zugutekommen kann, was beabsichtigt war.<sup>29</sup> Jetzt entspricht ihr Wortlaut nicht mehr den Anforderungen, da sie nur Frauen und Männer nennt und damit keine Regelung für nicht-binäre Menschen enthält.

Für Einstellungsverfahren weiterhin relevant ist § 7 HmbGleiG, der für Stellenausschreibungen verlangt, dass „das“ jeweils unterrepräsentierte Geschlecht „ausdrücklich anzusprechen“ ist; außerdem ist „darauf hinzuweisen, dass „Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden“. § 8 HmbGleiG sieht die Besetzung von Auswahlkommissionen „zu möglichst gleichen Teilen mit Frauen und Männern“ vor.

§ 16 HmbGleiG regelt, dass alle Dienststellen im Vierjahresturnus Gleichstellungspläne zu erstellen haben und welche Inhalte sie haben müssen. § 18 HmbGleiG bestimmt, dass und wie Gleichstellungsbeauftragte für die Dienststellen zu bestellen sind. Auch diese beiden Vorschriften gehen ihrem Wortlaut nach davon aus, dass es nur zwei Geschlechter gibt.

Gemäß § 22 HmbGleiG gelten dessen Bestimmungen im Hochschulbereich nur für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal; im Übrigen gelten die Bestimmungen des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG), zu dem Anmerkungen in Kapitel 4 zu finden sind.

Gleichfalls der Umsetzung von Art. 3 Abs. 3 HmbVerf dient das Hamburgische Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG). Dessen Ziel ist gemäß § 2 „die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern“ in allen Gremien, für die Stellen der FHH Mitglieder benennen. Als gleichberechtigte Vertretung gilt gemäß § 3 in Gremien mit zwei bis vier Mitgliedern mindestens ein Sitz, in Gremien mit fünf oder sechs Mitgliedern ein Sitzanteil von mindestens zwei Sitzen, in Gremien mit sieben oder acht

---

<sup>29</sup> Vgl. Begründung zum Entwurf auf Bürgerschafts-Drs. 20/12157, S. 15.

Mitgliedern ein Sitzanteil von mindestens drei Sitzen und in größeren Gremien ein Sitzanteil von mindestens 40 Prozent.

Bei der in beiden Gesetzen zu findenden 40-Prozent-Regelung handelt es sich um eine sogenannte weiche Quote, die nur eine Untergrenze festlegt und damit gleichsam einen Korridor eröffnet für schwankende Anteile, im Gegensatz zur sogenannten harten oder starren Quote von 50 Prozent, wie sie in den ersten Jahren der Frauenförderungsmaßnahmen angestrebt wurde.<sup>30</sup>

## 2.2 Herausforderungen

Die Herausforderungen aufgrund der Entscheidung des BVerfG vom 10. Oktober 2017 beginnen bei der HmbVerf, deren Art. 3 Abs. 2 Sätze 3 und 4 die verfassungsrechtliche Grundlage für das HmbGleiG und auf dessen Basis erlassene weitere Rechts-, Verwaltungs- und Selbstverwaltungsvorschriften bilden. Die oben genannten 1996 und 2001 erfolgten sprachlichen Änderungen in zahlreichen weiteren Artikeln erscheinen jetzt nicht mehr inklusiv, obgleich ihr ursprüngliches Ziel auf Inklusivität ausgerichtet war.

Im Folgenden wird sachlich nach Fragen der Sprache und solchen der Gleichstellungsregeln unterschieden.

### 2.2.1 Rechts- und Verwaltungssprache

Die Bezeichnung von Personen in der Rechts- und Verwaltungssprache ist die große und übergreifende Herausforderung. Wirklich inklusiv in Bezug auf die Erweiterung der personenstandsrechtlichen Eintragungsmöglichkeiten für Geschlecht gemäß § 22 Abs. 3 PStG ist nur die Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe ohne gleichzeitige Beschränkung auf „das eine“ und „das andere“ Geschlecht.

---

<sup>30</sup> Das Gleichstellungsgesetz von 1991 hatte in § 6 bestimmt, dass Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen sind, „bis Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlungsgruppe der Laufbahn oder der Berufs *zur Hälfte* vertreten sind“ (Hervorhebung K.P.).

Das Problem, geschlechterinklusive Personenbezeichnungen zu finden, haben alle Sprachen mit einem grammatikalischen Geschlecht für Substantive und/oder Personalpronomen.<sup>31</sup> So wird schon seit den 1980er Jahren insbesondere von Frauen die Frage diskutiert, wie die traditionell männliche Rechtssprache<sup>32</sup> so gefasst werden kann, dass auch weibliche Personen direkt (mit)adressiert werden und nicht nur „mitgemeint“ sein sollen, wie es bei der Verwendung des sogenannten generischen Maskulinums angenommen wird. Viele Vorschläge wurden inzwischen diskutiert und teilweise übernommen.<sup>33</sup> Auch in anderen Ländern wurden und werden neue Sprachformen gesucht und gefunden.<sup>34</sup> Die neuere deutsche Rechts- und Verwaltungssprache gebraucht, wenn es keinen geschlechtsneutralen Begriff im Singular gibt, vorzugsweise entweder eine geschlechtsneutrale Pluralform oder die Doppelnennung der weiblichen und männlichen Form. Der Senatsbeschluss von 1995<sup>35</sup> spricht sich sogar explizit gegen das generische Maskulinum aus:

„Die Benutzung männlicher Bezeichnungen auch für Frauen ist zu vermeiden.“

Der sogleich anschließende Satz stellt nunmehr aber eine Herausforderung dar:

„Es ist eine geschlechterbezeichnende Sprache zu verwenden, d.h. Frauen und Männer müssen ihren Beruf, ihre Stellung, ihr Amt usw. *mit einem Wort* wiederfinden können, *das auch ihr Geschlecht bezeichnet*.“ (Hervorhebung K.P.)

Für Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne Geschlechtseintrag gibt es bislang keine spezifischen Berufs- oder Amtsbezeichnungen.

---

<sup>31</sup> Die skandinavischen Sprachen z.B. unterscheiden bei Substantiven nicht nach männlich oder weiblich, haben aber dennoch eine weibliche und männliche Form beim Personalpronomen.

<sup>32</sup> Vgl. Marianne Grabrucker, Die Rechtssprache ist männlich, in: ZRP 1988, S. 12-14.

<sup>33</sup> Bereits die 2. Auflage des vom Bundesministerium der Justiz (BMJ) herausgegebenen Handbuchs der Rechtsförmlichkeit von 1999 enthielt Vorschläge (S. 56-59). 2008 ist die 3. (und zugleich letzte) Auflage erschienen, online noch verfügbar unter <http://hdr.bmj.de/vorwort.html>. – Vgl. aktuell auch den Informationstext auf [hamburg.de](http://hamburg.de) zum Senatsbeschluss von 1995 (Fn. 28). Ein Antrag auf Rückkehr zum sogenannten generischen Maskulinum in der hamburgischen Rechtssprache (Drs. 21/11846) wurde jedoch in der Sitzung der Bürgerschaft der FHH am 14.2.2018 mehrheitlich abgelehnt (Plenarprotokoll 21/72, S. 5380).

<sup>34</sup> In Schweden z.B. ist seit 2015 die geschlechtsneutrale Neubildung des Personalpronomens „hen“ anerkannt für männlich „han“ und weiblich „hun“; vgl. <https://www.theguardian.com/world/2015/mar/24/sweden-adds-gender-neutral-pronoun-to-dictionary>. Im (amerikanischen) Englisch ist seit 2017 die geschlechtsneutrale Verwendung des Pluralpersonalpronomens „they“ im Singular zulässig; vgl. <https://www.poynter.org/reporting-editing/2017/ap-style-change-singular-they-is-acceptable-in-limited-cases/>.

<sup>35</sup> Oben Fn. 28.

Die Herausforderung für die Formulierung aller offiziellen Texte besteht also darin, nach Formulierungen zu suchen, mit denen auch Menschen angesprochen werden, deren Geschlechtsidentität weder nur weiblich oder nur männlich ist, sondern nicht-binär.

Dieser Herausforderung kann nicht mit der Auffassung der Bundesregierung begegnet werden, sowohl das generische Maskulinum als auch weiblich-männliche Doppelnennungen seien inklusiv und weitere sprachliche Anpassungen deshalb nicht erforderlich.<sup>36</sup> Eine solche Auffassung erscheint widersprüchlich. Die sprachlich-gedankliche Einbeziehung weiblicher Personen konnte nur so lange, wie alle Menschen als entweder männlich oder weiblich registriert waren, inklusiv wirken. Schon seit dem 1. November 2013, als § 22 Abs. 3 a.F. PStG eingeführt wurde, war das nicht mehr der Fall;<sup>37</sup> mit der Einführung von „divers“ als Geschlechtseintrag ist nur eine weitere Möglichkeit hinzugekommen. Personen, die weder männlich noch weiblich (registriert) sind, werden von der Doppelnennung gerade nicht erfasst. Das generische Maskulinum, verstanden im Sinne von „alle Menschen umfassend“, wird uneindeutig, wenn doch einmal nur männliche Personen gemeint sind.

## **2.2.2 Gleichstellungsregelungen**

Bei den Gleichstellungsregelungen geht es um mehr als nur die Bezeichnungen. Historisch gesehen sollen sie, wie es in § 1 Satz 1 HmbGleiG heißt, „der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts“ dienen. Dieser Teil der Vorschrift passt auch jetzt. Aber in dem ganzen Satz kommt – wie auch bei anderen Vorschriften, die diesem Ziel dienen – ein doppeltes Vorverständnis zum Tragen. Erstens wird implizit davon ausgegangen, es gebe nur zwei Geschlechter. Das wird deutlich an allen Bestimmungen, die Frauen und Männer eindeutig als Gesamtheit aller in Bezug nehmen. Zweitens wird eine hälftige Verteilung von männlichen und weiblichen Menschen innerhalb der Bevölkerung unterstellt. Darauf basieren alle Quotenregelungen, auch wenn die Korridorregelung des § 3 Abs. 1 HmbGleiG nur die Untergrenze von 40 Prozent zur

---

<sup>36</sup> So in der Begründung zum Gesetzentwurf für das Gesetz vom 18. Dezember 2018 (oben bei Fn. 2); Bundestags-Drs. 19/4669, S. 8.

<sup>37</sup> Vgl. oben bei Fn. 4.

Feststellung von Unterrepräsentanz nennt und keine – bei binärem Verständnis korrespondierende – Obergrenze von 60 Prozent. Deutlich wird jedoch an spezialgesetzlichen Bestimmungen, dass auch die Korridorregelung für weitere Geschlechtsausprägungen keinen Platz hat, wenn sie nicht angepasst wird; als Beispiel sei § 90 Abs. 4 Satz 2 HmbHG zitiert:

„Jedes Geschlecht soll im Dekanat mit mindestens zwei Fünfteln [= 40 Prozent] der Mitglieder des Dekanats vertreten sein, in Dekanaten mit drei Mitgliedern mit mindestens einem Mitglied.“

Die scheinbar neutrale Formulierung schließt die Berücksichtigung weiterer Geschlechter aus; denn dreimal (oder gar viermal) zwei Fünftel ergibt mehr als 100 Prozent.

Mit der Anerkennung der Rechte nicht-binärer Menschen ist nun aber die staatliche Aufgabe, der historisch entstandenen und noch immer vielfach anzutreffenden Frauendiskriminierung entgegenzuwirken, nicht hinfällig geworden. Die Herausforderung besteht also vor allem darin, Regelungen zu finden, die darüber hinaus das Recht auf Anerkennung und den Anspruch auf Nichtdiskriminierung derjenigen Menschen gewährleisten, die das Bundesverfassungsgericht mit seiner Entscheidung vom 10. Oktober 2017 aus der Unsichtbarkeit geholt und deren Geschlechtsidentität als Grundrecht anerkannt hat, ohne die bisherigen Ziele der Gleichstellungspolitik preiszugeben. Eine besondere Schwierigkeit bereitet dabei der Begriff der Unterrepräsentanz. Denn eine als Quotenregelung gestaltete allgemeine, also auf die Bevölkerung als Grundgesamtheit Bezug nehmende Vorzugsregelung für die Gruppe der Menschen mit drittem oder ohne Geschlechtseintrag trifft auf das Hindernis, dass über deren Anteil an der Bevölkerung keine statistisch gesicherten Zahlen vorliegen.<sup>38</sup> Zudem hängt die Berücksichtigung nicht-binärer Menschen auf der tatsächlichen Ebene auch noch davon ab, dass deren Nicht-Binarität bekannt ist; es kann nicht erwartet werden, dass sie sich als nicht-binär zu erkennen geben.<sup>39</sup> Es kommt also

---

<sup>38</sup> Die für intergeschlechtlich Geborene vermutete Häufigkeit beträgt je nach Zugrundlegung der Definitionen zwischen einem halben Promille und drei Prozent, so aus der medizinischen Literatur ermittelte Daten; vgl. Lena Hauck, Hertha Richter-Appelt, Katinka Schweizer, Zur Häufigkeitsberechnung von Varianten der Geschlechtsentwicklung, Zeitschrift für Sexualforschung 2019, S. 80-89. Das Bundesverfassungsgericht hat 2‰ zugrunde gelegt.

<sup>39</sup> Vgl. oben Text bei Fn. 20.

darauf an, Formulierungen zu finden, die die vom BVerfG festgestellten Grundrechte dieser Menschen sichern, ohne quantifizieren zu müssen.

Zu den Herausforderungen gehören auch die in Stellenbesetzungsverfahren weiteren zur Anwendung kommenden, bereits genannten Bestimmungen (§§ 7 und 8 HmbGleiG). Ferner ist darüber nachzudenken, wie nicht-binäre Menschen in den Gleichstellungsplänen, die alle vier Jahre über geplante und durchgeführte Maßnahmen zur Zielerreichung Auskunft geben sollen (§ 16 HmbGleiG), und bei der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten (§ 18 HmbGleiG) berücksichtigt werden können.

Auch passen der Langtitel und die ganze Zielbestimmung in § 1 sowie weitere binäre Doppelnennungen im HmbGleiG nicht mehr zu den gemäß § 22 Abs. 3 PStG nunmehr vier gesetzlich vorgesehenen Ausprägungen von Geschlecht. Entsprechendes gilt für das HmbGremBG.

## **2.3 Empfehlungen und Anregungen**

### **2.3.1 Rechts- und Verwaltungssprache allgemein**

Grundsätzlich ist zu empfehlen, alle von der FHH verantworteten Texte daraufhin durchzusehen, wo sich ausschließende Formulierungen in Bezug auf Personen finden und diese durch möglichst neutrale und damit einschließende Formulierungen zu ersetzen. Dieser sprachlichen Herausforderung hat sich der Senat der FHH bereits angenommen. In der schon zitierten Senatsmitteilung vom 19. Februar 2019<sup>40</sup> heißt es:

„Eine moderne und zeitgemäße Verwaltungssprache, die alle Menschen gleichermaßen adressiert, ist ein wesentlicher Teil von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit.

Der Senat prüft derzeit, wie eine diskriminierungsfreie Sprache, die alle gleichermaßen adressiert, ausgestaltet werden könnte.“<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Oben Fn. 10.

<sup>41</sup> Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft (wie Fn. 11), S. 3:



Deshalb wird an dieser Stelle davon abgesehen, allgemeine Vorschläge zur Rechts- und Verwaltungssprache zu machen, sondern gleich auf die besonderen Herausforderungen des HmbGleiG und des HmbGremBG unter jeweils spezifischen Gesichtspunkten eingegangen. Über Verfassungsänderungen wäre ohnehin eine breit angelegte Diskussion zu führen.

Allerdings wird, da nicht nur die Verwaltungs-, sondern in hohem Maße die Gesetzessprache auch über die hier näher untersuchten Gesetze hinaus betroffen ist und Gesetzesänderungen eine längere Zeit beanspruchen, empfohlen, möglichst rasch Handlungsanweisungen zur verfassungsgemäßen Auslegung noch nicht geänderter Gesetzesbestimmungen für die Bediensteten auf der Anwendungsebene herauszugeben, soweit dies noch nicht erfolgt ist.

### 2.3.2 Name und Ziel des HmbGleiG

Als Vorlage für mögliche Änderungen des HmbGleiG kann der „Entwurf eines Gesetzes zur Anerkennung und zum Schutz der Geschlechtervielfalt sowie zur Änderung weiterer Vorschriften“ dienen, der im Rahmen eines Gutachtauftrages des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstellt wurde.<sup>42</sup> Dort wird für § 1 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) vorgeschlagen, die Wörter „von Frauen und Männern“ durch die Wörter „aller Geschlechter“ zu ersetzen. Das passt auch für § 1 Satz 1 HmbGleiG, wenn „Gleichstellung“ als „gleicher Rechte teilhaftig“ verstanden wird. Der Satz könnte dann lauten (gestrichene Wörter ~~durchgestrichen~~, hinzugefügte Wörter im *Kursivdruck*):

„Dieses Gesetz dient der Gleichstellung ~~von Männern und Frauen~~ *aller Geschlechter* sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes.“

Schwieriger ist hingegen eine Anpassung von § 1 Satz 2 HmbGleiG, weil sich in den Wörtern „gleiche Teilhabe von Frauen und Männern“ die binäre Auffassung von Geschlecht, verbunden mit der Annahme über gleich große Bevölkerungsanteile

---

<sup>42</sup> Nina Althoff, Greta Schabram und Petra Follmar-Otto, Gutachten Geschlechtervielfalt im Recht: Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt, Januar 2017 (abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/114066/7830f689ccdfead8bbc30439a0ba32b9/geschlechtervielfalt-im-recht---band-8-data.pdf>).

versteckt. Deshalb müsste hier jedenfalls auf eine Quantifizierung verzichtet werden, sodass der Satz etwa lauten könnte:

„In allen Bereichen gemäß § 3 Absatz 3 des hamburgischen öffentlichen Dienstes ist eine ~~gleiche~~ *angemessene* Teilhabe von ~~Frauen und Männern~~ *aller Geschlechter* zu verwirklichen.“

Zu bedenken ist jedoch, dass damit das noch unvollendete rechtspolitische Projekt der Beseitigung tatsächlicher Benachteiligungen von Frauen nicht mehr erkennbar wäre. Es bleibt hier also noch viel Raum für Diskussionen.

### 2.3.3 Stellenausschreibungen

In der Mitteilung des Senats vom 19. März 2019 findet sich die Information, dass „in den Stellenausschreibungen der FHH seit dem 1. Januar 2019 der Zusatz m/w/d (für divers) aufgenommen“ wird.<sup>43</sup> Das entspricht zwar dem, was auch sonst in Stellenanzeigen zu beobachten ist und in arbeitsrechtlicher Literatur empfohlen wird.<sup>44</sup> Allerdings greift die bloße Erweiterung des früher häufig anzutreffenden Zusatzes „m/w“ auf „m/w/d“ zu kurz, weil damit Menschen ohne Geschlechtseintrag nicht angesprochen werden. Um der jetzt geltenden Rechtslage des § 22 Abs. 3 PStG zu entsprechen, müsste der Zusatz also vier Angaben enthalten, z.B. „m/w/d/-“, „m/w/d/o“ oder „m/w/d/x“.<sup>45</sup> Das aber würde vermutlich in der allgemeinen Öffentlichkeit auf (noch mehr) Unverständnis treffen als die gegenwärtigen Vorschläge für nichtdiskriminierende Formulierungen. Der Klammerzusatz mit einer Buchstabenkombination konnte eigentlich auch bisher schon nur als Hilfslösung betrachtet werden. Besser – jedenfalls sprachlich – ist ein gänzlich Absehen von Personenbezogenheiten, indem ausschließlich die Tätigkeit mit ihren Anforderungen

---

<sup>43</sup> Wie Fn. 11, Punkt 2.4, S. 4.

<sup>44</sup> Vgl. z.B. Peter Körlings, Das dritte Geschlecht und die diskriminierungsfreie Einstellung, NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2018, 282-285; weitere Nachweise bei Annika Brandt, Intersexualität und Stellenausschreibungen, unveröff. Kurzbeitrag.

<sup>45</sup> Zum „x“ siehe unten in Kapitel 3.1.1.

und die dafür erforderlichen Qualifikationen beschrieben werden – auch um Entschädigungsklagen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seitens Personen, deren Bewerbung abgelehnt wurde, vorzubeugen.<sup>46</sup>

Gemäß § 7 Abs. 1 HmbGleiG ist allerdings „das“ jeweils unterrepräsentierte Geschlecht „ausdrücklich anzusprechen“; deshalb müsste diese Vorschrift sprachlich anders gefasst werden, da es nicht mehr nur ein unterrepräsentiertes Geschlecht gibt. Der Zweck könnte jedoch durch einen Zusatz etwa folgender Formulierung erreicht werden:

„Wir fordern Männer *und Menschen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität* auf, sich zu bewerben. Sie werden aufgrund ihrer Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.“<sup>47</sup>

Neuerdings ist zu beobachten, dass in Stellenausschreibungen wieder das generische Maskulinum Verwendung findet.<sup>48</sup> Dies mag mit der Praxis des digitalen Austauschs zwischen verschiedenen Internetportalen für Stellenangebote zusammenhängen. Da das generische Maskulinum dem Senatsbeschluss von 1995 entgegensteht, sollte geprüft werden, wie sich dessen Verwendung vermeiden lässt. Zu überlegen ist, wenigstens an die männliche Bezeichnung ein „\_in“<sup>49</sup> anzuhängen, falls aus verwaltungsinternen Gründen für die angebotenen Stellen statt Aufgabenbeschreibungen Personenbezeichnungen erforderlich sein sollten.

---

<sup>46</sup> So auch Brandt (wie Fn. 44). Sie fügt hinzu: „Damit tragen die Unternehmen dann zugleich (und gegebenenfalls ungewollt) dazu bei, dass entsprechende Stellenangebote zum arbeitsrechtlichen Alltag werden.“

<sup>47</sup> Beispiel – ohne den *kursiv* hervorgehobenen Zusatz – von der Seite [https://www.hrecruiting.de/service/preview\\_anz.php3?anzeigen\\_id=vhNZxCeHqVqRx3JJic&arbeit\\_smarkt=intern&layout\\_id=html\\_layout&kunden\\_nr=YM9QhJaWvZn9DYmz&status=preview](https://www.hrecruiting.de/service/preview_anz.php3?anzeigen_id=vhNZxCeHqVqRx3JJic&arbeit_smarkt=intern&layout_id=html_layout&kunden_nr=YM9QhJaWvZn9DYmz&status=preview).

<sup>48</sup> Vgl. etwa <http://www.schulbau.hamburg/offene-stellen/>.

<sup>49</sup> Vgl. hierzu z.B. [https://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/allgemeine-infos/gender\\_gap-364349.php](https://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/allgemeine-infos/gender_gap-364349.php): „Der Unterstrich, auch Gender-Gap genannt, bietet in der Schriftsprache symbolisch Raum für Menschen, die sich nicht (nur) in der Zweigeschlechtlichkeit von Frau und Mann wiederfinden (möchten), z.B. Lehrer\_innen.“ – Im weiteren Verlauf dieses Gutachtens wird der Gender-Gap gelegentlich in dieser Bedeutung verwendet. Von einer Verwendung des Asterisks (Sternchens) als Platzhalter für nicht benannte Geschlechter oder Geschlechtsidentitäten, der immer mehr auch Verwendung findet, wird hingegen hier abgesehen.

### 2.3.4 Unterrepräsentanz und Vorzugsregel in § 3 und § 5 HmbGleiG

Die Vorschläge zu Modifikationen des BGleiG im Gutachten-Gesetzentwurf<sup>50</sup> lassen die Definition der Unterrepräsentanz, die sich ausschließlich auf Frauen und Männer bezieht und eine starre Quote von 50 Prozent vorsieht, unangetastet.<sup>51</sup> Dafür werden bei den weiteren positiven Maßnahmen jeweils die Wörter „beider Geschlechter“ durch „aller Geschlechter“ ersetzt und dort, wo es um die Beseitigung von Nachteilen für Frauen geht, „Personen weiterer Geschlechter“ sowie „inter- und transgeschlechtliche Personen“ als Zielgruppe für Nachteilsbeseitigung hinzugefügt.

Auf den ersten Blick scheint es, als ob für die Einbeziehung „weiterer Geschlechter“ bei einer harten Quote für die Verteilung von Männern und Frauen kein Raum bleibt; doch bei näherem Hinsehen erweist sich die Formulierung ohne Ergänzung als – jedenfalls begrenzt – handhabbar: Die Verteilung der Stellen auf Männer und Frauen lässt sich auch dann nach der Unterrepräsentanzregel berechnen, wenn weitere Gruppen vorhanden sind. Ein Beispiel: Von 20 Beschäftigten sind 2 einem „weiteren Geschlecht“ zuzurechnen, von den verbliebenen 18 sind je 9 Frauen und Männer (also je 50 Prozent) → keine Unterrepräsentanz; hingegen 8 Frauen und 10 Männer → Unterrepräsentanz der Frauen. Wenn in diesem Beispiel nur eine Stelle von einer „Person weiterer Geschlechter“ besetzt ist und folglich 19 von insgesamt 20 Stellen sich auf Männer und Frauen verteilen → notwendig Unterrepräsentanz, da entweder die Männer oder die Frauen unter 50 Prozent liegen bei einer geraden Anzahl von Beschäftigten.

Dies lässt sich auf die Hamburger Korridor-Regelung übertragen. Bei 20 Beschäftigten gibt es rein rechnerisch einen „Freiraum“ von maximal 4 Stellen für nicht-binäre Menschen; denn bei einer Beschäftigung von je 8 Frauen und 8 Männern wird bei insgesamt 20 Beschäftigten weder für Männer noch für Frauen die 40-Prozent-Grenze unterschritten.

Auch wenn die §§ 3 und 5 HmbGleiG jetzt schon so ausgelegt werden müssen, dass sie nicht-binäre Geschlechter einschließen, sollten sie wegen der Signalwirkung, die jeweils vom Gesetzeswortlaut ausgeht, gleichwohl in absehbarer Zeit geändert

---

<sup>50</sup> Für das Folgende vgl. Althoff/Schabram/Follmar-Otto (Fn. 42), S. 78 f., 124 f.

<sup>51</sup> § 3 Nr. 10 BGleiG legt weniger als 50 Prozent, bei einer ungeraden Zahl von Beschäftigten eine Differenz von zwei oder mehr, als Grenze fest.

werden: § 3 Abs. 1, weil nicht-binäre Menschen darin nicht erwähnt werden, die Überschrift von § 5, weil sie davon ausgeht, dass nur eines von zwei Geschlechtern unterrepräsentiert sein kann. § 3 Abs. 1 hat die Gesamtbevölkerung als Bezugsgröße. Obwohl der genaue Anteil nicht-binärer Menschen unbekannt ist, steht doch fest, dass er über Null liegt. Deshalb könnte § 3 Abs. 1 HmbGleiG folgendermaßen ergänzt und im Übrigen leicht umformuliert werden:

„Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor:

1. für ~~wenn der~~ Frauen- oder Männeranteil, wenn ihr Anteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich nach Absatz 3 unter 40 vom Hundert liegt,
2. für nicht-binäre Menschen, wenn und solange die Dienststelle keinen Menschen nicht-binären Geschlechts beschäftigt.“

Wenn die Überschrift von § 5 HmbGleiG geändert wird in „Vorrang unterrepräsentierter Geschlechter“ würde der jetzige Wortlaut von Abs. 1 grundsätzlich noch passen; zur Klarstellung, dass auch Personen verschiedener Geschlechtsausprägungen gleichzeitig unterrepräsentiert sein können, könnten jedoch hinter „Personen dieses Geschlechts“ die Wörter „oder dieser Geschlechter“ eingefügt werden.

Andere Formulierungen sind gewiss möglich und sollten diskutiert werden.

### **2.3.5 Zusammensetzung von Auswahlkommissionen für Stellenbesetzungen**

§ 8 HmbGleiG bestimmt kurz und knapp:

„Auswahlkommissionen sollen möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.“

Der gutachterliche Gesetzentwurf schlägt für den inhaltlich gleichlautenden § 7 Abs. 3 Satz 1 BGleiG vor:

„„Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein und es soll angestrebt werden, dass Personen weiterer Geschlechter sowie inter- und transgeschlechtliche Personen vertreten sind.“<sup>52</sup>

Der Vorschlag klingt plausibel. Allerdings sollte ein solcher Zusatz ohne explizite Nennung von Inter- und Transgeschlechtlichkeit aufgegriffen werden. Die Rechts-

---

<sup>52</sup> Althoff/Schabram/Follmar-Otto (Fn. 42), S. 79.

sprache sollte nicht von unbeeinflussbaren Änderungen der medizinischen Terminologie gerade in Bezug auf diese Begriffe<sup>53</sup> abhängig gemacht werden. Auch sei nochmals darauf hingewiesen, dass die Zuordnung zu einer speziellen Geschlechterkategorie nur auf freiwilligen Angaben der individuellen Beschäftigten beruhen kann.<sup>54</sup>

### 2.3.6 Gleichstellungspläne

§ 16 HmbGleiG zum alle vier Jahre zu erstellenden Gleichstellungsplan bedürfte nur einer Änderung in Abs. 2 Nr. 3. Danach sind „Ziele und Zielvorgaben [der jeweiligen Dienststelle] bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts“ aufzunehmen; künftig kann aber nicht mehr von nur einem unterrepräsentierten Geschlecht ausgegangen werden. Hierfür könnten z.B. die Wörter „den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts“ durch „Anteile unterrepräsentierter Geschlechter“ ersetzt werden. Bezugsgröße ist hier nicht die Gesamtbevölkerung, sondern die Dienststelle. Daraus folgt: In Dienststellen ohne jegliche Person mit nicht-binärem Geschlecht sind nicht-binäre Geschlechter definitiv unterrepräsentiert; denn deren Vorkommen ist jedenfalls größer als Null. Wie in Dienststellen mit einer so großen Zahl von Beschäftigten zu verfahren wäre, in denen eine einzige Person dem Anteil am tatsächlichen Vorkommen in der Bevölkerung auch unter Zugrundelegung der vorsichtigsten Schätzung nicht entsprechen würde, müsste weiter diskutiert werden.

---

<sup>53</sup> Im Grunde wandeln sich auch die medizinischen Begriffe kontinuierlich, gut erkennbar am derzeitigen. Übergang der WHO-Klassifikation von ICD-10 zu ICD-11. Vgl. Udo Rauchfleisch, Medizinische Einordnung von Trans\*identität, Bundeszentrale für politische Bildung, 8.8.2018, abrufbar unter <http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/geschlechtliche-vielfalt-trans/245353/medizinische-einordnung-von-transidentitaet?p=all>.

<sup>54</sup> So auch Althoff/Schabram/Follmar-Otto (Fn. 42), S. 124, 126. – Für transgeschlechtliche Menschen gilt zudem das Offenbarungsverbot des (noch geltenden) § 5 TSG. Zwar hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf in Arbeit, mit dem das TSG abgeschafft und weiterhin notwendige Bestimmungen in andere Gesetze überführt werden; ein Referentenwurf dazu (sowie etliche Stellungnahmen) ist auf <https://www.lsvd.de/recht/geplante-gesetze/19-wahlperiode-2017-2021.html#c12715> verfügbar. Das Offenbarungsverbot wird aber auf jeden Fall bestehen bleiben.

### **2.3.7 Gleichstellungsbeauftragte**

§ 18 Abs. 1 HmbGleiG lässt auch männliche Gleichstellungsbeauftragte zu, enthält in Satz 2 dann allerdings eine harte Quote zugunsten von Frauen:

„Jede Dienststelle hat mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren bzw. dessen Stellvertretung zu bestellen. Mindestens die Hälfte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen der jeweiligen Dienststelle muss dem weiblichen Geschlecht angehören.“

Um eine Schwächung von Frauenrechten zu vermeiden, sollte diese Regelung vom Grundsatz her beibehalten werden. Zugleich sollte überlegt werden, ob und wie geschlechtliche Minderheiten für dieses Amt berücksichtigt werden können, wobei immer vorausgesetzt ist, dass ihre Zugehörigkeit zu einer geschlechtlichen Minderheit in der Dienststelle bekannt ist. Dies könnte z.B. durch folgenden Wortlaut eröffnet werden:

„Jede Dienststelle hat mindestens zwei Personen als Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, eine davon als Stellvertretung.“

Satz 2 könnte bleiben. So wäre sichergestellt, dass Gleichstellungsbeauftragte oder deren Stellvertretung, die einer geschlechtlichen Minderheit angehören, jedenfalls nicht auf das Frauenkontingent angerechnet würden. In diesem Falle wären zwar Männer benachteiligt, wenn es bei je einer beauftragten und einer stellvertretenden Person bleibt. Doch wäre dies im Hinblick auf Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG hinnehmbar, jedenfalls solange Männer die größte Beschäftigtengruppe in der jeweiligen Dienststelle ausmachen. Eine andere Möglichkeit wäre, statt je einer beauftragten und einer stellvertretenden Person in besonderen Fällen Gleichstellungsgremien mit mehr als zwei Personen gesetzlich zu ermöglichen.

### **2.3.8 Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG)**

Auch das HmbGremBG verwendet den Verweis auf „Frauen und Männer“ in einer Weise, die andere Geschlechter ausschließt. Dies betrifft die §§ 2 und 3 sowie den Langtitel. § 2 HmbGremBG ist mit „Ziel des Gesetzes“ überschrieben und bestimmt:

„Ziel des Gesetzes ist die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in den in § 1 genannten Gremien. Die Vertretung von Frauen und Männern ist als gleichberechtigt anzusehen, wenn die Voraussetzungen des § 3 erfüllt sind.“

Als das Gesetz im Juni 2013 eingebracht wurde,<sup>55</sup> entsprach dies noch der damaligen Rechtslage. Wie bereits weiter oben ausgeführt, sind gesetzliche und sonstige Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe von Frauen auch nicht obsolet geworden. Gleichwohl sollte überlegt werden, ob nicht auch an dieser Stelle „weitere Geschlechter“ gemäß § 22 Abs. 3 PStG berücksichtigt werden sollten.

Dann müsste die Vertretung nicht-binärer Geschlechter in den in § 1 genannten Gremien als Zielbestimmung in § 2 aufgenommen werden. Dies könnte durch Einfügung der im Folgenden kursiv gesetzten Wörter in Satz 1 geschehen:

*„Ziel des Gesetzes ist die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung weiterer [oder: nicht-binärer] Geschlechter in den in § 1 genannten Gremien.“*

Abs. 1 Satz 2 könnte unverändert bleiben, da der in Bezug genommene § 3 aufgrund der Korridorregelung Plätze für die Vertretung nicht-binärer Geschlechter enthält<sup>56</sup> – mit Ausnahme von Gremien mit nur zwei Mitgliedern, für die gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 je eine Frau und ein Mann vorgesehen sind. Ob es für diesen Fall dabei bleiben soll, dass dann für die Vertretung anderer Geschlechter schon zahlenmäßig kein Platz wäre, muss weiteren Überlegungen vorbehalten bleiben. Eine andere Möglichkeit wäre, eine Nummer für den Fall von Gremien mit nur zwei Mitgliedern vorzuschalten und – entsprechend der ursprünglichen Intention des Gesetzes – hier nur „mindestens eine Frau“ vorzusehen, so dass für den zweiten Platz entweder ein Mann oder eine Person nicht-binären Geschlechts benannt werden könnte.

Der Langtitel könnte dann von „Gesetz über die Besetzung von Gremien im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg mit Frauen und Männern“ in „Gesetz über die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg“ umbenannt werden.

---

<sup>55</sup> Bürgerschafts-Drs. 20/8444.

<sup>56</sup> Vgl. hierzu oben zum HmbGleIG.



### 3 Digitale Verwaltung: Register, Statistiken, Stadtportal

Die digitale Verwaltung wirkt sich nicht nur verwaltungsintern, sondern auch nach außen aus. Innerhalb der Verwaltung sind im 21. Jahrhundert Computer zum wichtigsten Hilfsmittel geworden. Nach außen präsentiert sich die Verwaltung inzwischen vorrangig über Internetportale, von denen vielfältige Informationen abgerufen werden können. Zugleich gibt es mit dem Internet eine Schnittstelle, über die Interessierte oder Betroffene mit den für sie zuständigen Fachbehörden oder Senatsämtern schriftlich kommunizieren können, ohne von Postlaufzeiten abhängig zu sein.

In einem Rechtsstaat ist für jedes Verwaltungshandeln eine gesetzliche Grundlage erforderlich, die ihrerseits verfassungsgemäß sein muss, so auch für die digitale Verwaltung. Art. 91c GG ermöglicht seit 2009 die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Form von besonderen Vereinbarungen, darüber hinaus das Betreiben länderübergreifender Einrichtungen. Die FHH ist hieran jeweils beteiligt, insbesondere als Mitglied des IT-Planungsrats.<sup>57</sup> Wie groß die originär eigenen Gestaltungsspielräume sind, kann aufgrund der zahlreichen Verflechtungen im Rahmen der vorliegenden Expertise nicht abschließend festgestellt werden. Dieses Kapitel geht daher vor allem auf die Funktionsweise der digitalen Verwaltung ein, um Hinweise für Handlungsoptionen aufzuzeigen.

#### 3.1 Ausgangslage und rechtliche Grundlagen

Bis Ende 2022 müssen gemäß § 1 Abs. 1 Online-Zugangsgesetz (OZG) alle Verwaltungsleistungen auch elektronisch über Verwaltungsportale angeboten werden.<sup>58</sup> Dann muss niemand mehr für ein Anliegen ein Amt oder eine Behörde aufsuchen, sofern ein Internetzugang zur Verfügung steht.

---

<sup>57</sup> Dieser wurde durch Staatsvertrag zwischen Bund und Ländern (Vertrag zur Ausführung von Artikel 91c GG) errichtet und hat 2010 seine Arbeit aufgenommen. Eine Änderung des Staatsvertrag, die die Errichtung einer gemeinsam von Bund und Ländern getragene Anstalt des öffentlichen Rechts vorsieht, soll bis Ende 2019 in Kraft treten. Weitere Information unter [https://www.it-planungsrat.de/DE/Home/home\\_node.html](https://www.it-planungsrat.de/DE/Home/home_node.html) und <https://www.fitko.de/Start>.

<sup>58</sup> Näher Informationen unter [https://www.it-planungsrat.de/DE/ITPlanungsrat/OZG-Umsetzung/Digitalisierungsprogramm/06\\_DigPro\\_OZG\\_Katalog/DigPro\\_OZG\\_Katalog\\_node.html](https://www.it-planungsrat.de/DE/ITPlanungsrat/OZG-Umsetzung/Digitalisierungsprogramm/06_DigPro_OZG_Katalog/DigPro_OZG_Katalog_node.html). Vgl. auch <https://informationsplattform.ozg-umsetzung.de/iNG/app/intro>.

Aktenführung und formalisierte Abläufe gehören zum Wesentlichen von Verwaltungen.<sup>59</sup> Bei der digitalen (Weiter-)Verarbeitung gibt es neben den zahlreichen Vorteilen auch Nachteile. So lassen sich nicht mehr einfache handschriftliche Zusätze auf einem Formular unterbringen, sondern es besteht eine Abhängigkeit von den an anderer Stelle programmierten Eingabemasken.

### 3.1.1 Elektronisch geführte Register

Das PStG ist gewissermaßen Ursprungsort<sup>60</sup> und Zentrum staatlicher Verwaltung von Geschlecht, jedenfalls für alle im Inland Geborenen; denn alle Geburten müssen beim zuständigen Standesamt angezeigt werden, das sodann die Geburt in das Geburtenregister einträgt.<sup>61</sup> Seit 2014 werden die Standesamtsregister ausschließlich elektronisch<sup>62</sup> geführt. Von dort nehmen die persönlichen Daten der Neugeborenen ihren Weg zu den Melde- und anderen Behörden,<sup>63</sup> die ihrerseits für viele weitere Register und Auskünfte die zentrale Anlaufstelle sind.<sup>64</sup> Die Begründung einer Wohnung löst unabhängig vom Geburtsort in jedem Fall die Meldepflicht aus; gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 7 Bundesmeldegesetz (BMG) speichern Meldebehörden auch das Ge-

---

<sup>59</sup> Vgl. hierzu den Streifzug durch die Jahrhunderte von Cornelia Vismann, Akten: Medientechnik und Recht, Frankfurt am Main 2000.

<sup>60</sup> Auch wenn das aktuell geltende PStG 2007 erlassen wurde (in Kraft getreten am 1.1.2009), so ist die Grundstruktur doch unverändert gegenüber dem Gesetz von 1875, mit dem unter Bismarck flächendeckend für das damalige Deutsche Reich die Standesämter eingeführt wurden.

<sup>61</sup> Hierfür einschlägige Vorschriften: §§ 18-27, PStG, 31-37 Personenstandsverordnung (PStV). In der Praxis ist vor allem die nur die Verwaltung, nicht die Gerichte bindende Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des Personenstandsgesetzes (PStG-VwV) einschlägig, die gemäß Art. 84 Abs. 2 GG von der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates erlassen wurde.

<sup>62</sup> Im PStG wird ausschließlich das Wort „elektronisch“ verwendet, während für diese Untersuchung das Wort „digital“ verwendet wird. Der Unterschied liegt in der Bezugnahme auf Hardware oder Software.

<sup>63</sup> § 17 Abs. 4 Bundesmeldegesetz (BMG) schreibt vor: „Die Standesämter teilen den Meldebehörden unverzüglich die Beurkundung der Geburt eines Kindes sowie jede Änderung des Personenstandes einer Person mit.“ Dem entspricht § 57 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 4 Nr. 4 Personenstandsverordnung (PStV); gemäß § 57 Abs. 6 Nr. 8 PStV gehört dazu „das Geschlecht des Kindes“. Vgl. für den Datenaustausch zwischen Standesämtern und anderen Behörden §§ 56-64 PStV.

<sup>64</sup> Vgl. §§ 33 ff. BMG. Welche Behörden Daten aus den Melderegistern abfordern können, ist in zahlreichen weiteren Gesetzen geregelt, für die FHH speziell auch in der Hamburgischen Verordnung über regelmäßige Datenübermittlungen und automatisierte Abrufe aus dem Melderegister (Hamburgische Meldedatenübermittlungsverordnung – HmbMDÜV). Vgl. hierzu auch Plett (Fn. 14), S. 27-29, 34-37.

schlecht der gemeldeten Personen. Im Übrigen ist für im Ausland geborene Zugewanderte häufig das Ausländerzentralregister der erste Erfassungsort.<sup>65</sup> Wenn sie im Inland heiraten, ein Kind zur Welt bringen oder sterben, werden diese Ereignisse jedoch auch standesamtlich registriert.

Für die Angaben gemäß § 21 Abs. 1 PStG, die die Standesämter benötigen, um Geburten registrieren zu können, gibt es keine einheitlichen Formulare. Verpflichtet zur Anzeige der Geburt eines Kindes ist gemäß § 19 PStG „jeder Elternteil des Kindes, wenn er sorgeberechtigt ist“; wenn das Kind in einer Geburtsklinik zur Welt gekommen ist, ist gemäß § 20 PStG die Klinikleitung verpflichtet. Anzeigen gemäß § 20 PStG müssen schriftlich sein (§ 18 Abs. 1 Nr. 2 PStG); die dafür verwendeten Formulare haben die Kliniken teilweise selbst entwickelt. Eltern müssen die Geburt mündlich anzeigen (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 PStG), d.h. auf dem Standesamt persönlich erscheinen. Außer ihren Personenstandsurkunden und Ausweisen müssen sie gemäß § 33 Satz 1 Nr. 4 PStV eine „Bescheinigung über die Geburt“ vorlegen, für die es ebenfalls keine verbindlichen Formulare gibt.<sup>66</sup>

Die Ausführung des vom Bund geregelten Personenstandsrechts und Melderechts obliegt den Ländern in eigener Verantwortung gemäß Art. 84 Grundgesetz (GG). Die FHH hat die Bezirksämter als Standesämter bestimmt, die Aufsicht liegt bei der Behörde für Inneres und Sport.<sup>67</sup> Als Meldestellen fungieren in Hamburg die sogenannten Kundenzentren der Bezirksämter.<sup>68</sup> Die Bundesregierung hat von ihrer Kompetenz gemäß Art. 84 Abs. 2 GG, allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen, sowohl für das Personenstandsrecht als auch für das Meldewesen Gebrauch

---

<sup>65</sup> Gemäß § 1 Abs. 1 Gesetz über das Ausländerzentralregister (AZR-Gesetz) wird dieses Register beim Bundesverwaltungsamt geführt. Gemäß § 2 AZR-Gesetz werden darin alle nicht nur vorübergehend im Inland sich aufhaltenden Ausländer erfasst.

<sup>66</sup> Der Verlag für das Standesamtswesen stellt auf seinem Server ein Formular „Mündliche Geburtsanzeige“ zur Verfügung, das vermutlich von den Standesämtern selbst verwendet wird. Überprüft werden konnte das nicht, da Außenstehende keinen Zugang zu dem Server bekommen.

<sup>67</sup> Anordnung zur Durchführung des Personenstandsgesetzes Nr. II. Damit gibt es sieben Standesämter in Hamburg. Aufsichtsbehörde ist gemäß Nr. I dieser Anordnung die Behörde für Inneres und Sport. Die Register werden gemäß § 1 Hamburgische Verordnung über ein zentrales Personenstands- und Sicherungsregister (HmbzPSRVO) in einem zentralen Register zusammengefasst.

<sup>68</sup> Erläuterungen dazu unter <https://www.hamburg.de/kundenzentrum/>.

gemacht. Insoweit ist die Verwaltung der FHH an die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des Personenstandsgesetzes (PStG-VwV) und die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Bundesmeldegesetzes (BMGVwV) gebunden.

In den Gesetzen und Verordnungen ist jeweils nur von „Geschlecht“ als einem Merkmal einer Person die Rede, neben Familienname, Vorname, Geburtsdatum und weiteren Angaben wie Wohnadresse, unter denen die Person in den jeweiligen Registern geführt wird. Insoweit sind diese Vorschriften grundsätzlich offen für weitere Benennungen von Geschlecht. Für das Geburtenregister bestimmt hingegen Nr. 21.4.3 PStG-VwV:

„Das Geschlecht des Kindes ist mit ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ einzutragen. Eine Eintragung unterbleibt, wenn das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden kann. Umschreibungen wie ‚ungeklärt‘ oder ‚intersexuell‘ sind nicht zulässig.“<sup>69</sup>

Der zweite Satz entspricht nicht mehr der Gesetzeslage; denn gemäß § 22 Abs. 3 PStG n.F. *muss* die Eintragung nicht unterbleiben, sondern sie *kann* unterbleiben oder es kann „divers“ eingetragen werden. Die Verwaltungsvorschrift ist also in diesem Punkt gesetzwidrig. Die eigentliche Registrierung erfolgt seit Einführung der elektronischen Register nicht mehr auf einem Formular, sondern direkt am Computer über eine Eingabemaske. § 11 Personenstandsverordnung (PStV)<sup>70</sup> beschreibt die Anforderungen an die Datenverarbeitungsverfahren, Anlage 1 zur PStV gibt in Form einer Tabelle vor, welche Angaben zu welchem Verwaltungsvorgang gehören. Darin kommt das Merkmal „Geschlecht“ zwar häufiger vor, wird jedoch nicht näher beschrieben, auch nicht durch Hinweis auf § 22 Abs. 3 PStG. Die eigentliche Verschlüsselung oder Vercodung – also die Zuordnung der zulässigen unterschiedlichen Eintragungen bei den jeweiligen Merkmalen – wird erst in sogenannten IT-Standards festgelegt. Diese fungieren für die Übersetzung der Rechtssprache in Computersprache gleichsam als Grammatik und Wörterbücher; sie sind verbindlich für die eigentliche Programmierung. Für die Standesämter gibt es zwei Standards:

---

<sup>69</sup> Ab der Einführung der PStG-VwV mit Wirkung ab 1. August 2010 galt zunächst nur Satz 1. Die Sätze 2 und 3 wurden ein halbes Jahr nach Einführung des § 22 Abs. 3 PStG Ende 2013 durch PStG-VwV-ÄndVwV mit Wirkung ab 13. Juni 2014 eingeführt.

<sup>70</sup> Eine vom Bundesministerium des Innern im Benehmen mit dem Bundesministerium der Justiz erlassene Rechtsverordnung.

XPersonenstand und XPersonenstandsregister.<sup>71</sup> Aktualisierte Versionen dieser beiden Standards, die die Rechtslage des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 berücksichtigen, wurden bereits am 31. Januar 2019 veröffentlicht,<sup>72</sup> nach Bekanntmachungen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI), die gemäß § 6 Abs. 2 PStV erforderlich sind, sind sie ab 1. November 2019 verbindlich anzuwenden.<sup>73</sup> Die entsprechenden Programme müssen nunmehr aktualisiert sein und auf den Computern der Standesämter laufen.<sup>74</sup> Allerdings war vorher schon durch sogenannte Handlungsanweisungen zu XPersonenstand und XPersonenstandsregister bestimmt worden, dass Geschlecht bereits ab 1. März 2019 mit „d“, „m“, „w“ und „x“ für „divers“, „männlich“, „weiblich“ bzw. „keine Angabe“ zu vercoden ist.<sup>75</sup>

Die Standesämter sind gemäß § 68 PStG verpflichtet, Beurkundungen von Amts wegen an Gerichte und anderen Behörden mitzuteilen, soweit es hierfür eine Rechtsvorschrift gibt. Die §§ 57-61 PStV nennen – getrennt nach Registerart – zahlreiche Behörden und die jeweils zu übermittelnden Daten. Überwiegend, aber nicht nur, handelt es sich um andere Landesbehörden, darunter in jeden Fall die Meldebehörden. Das Verfahren für die digitale Datenübermittlung ist in § 63 PStV geregelt.

---

<sup>71</sup> Es handelt sich um sogenannte XÖV-Standards, auf die Bund und Länder sich vor Jahren für den elektronischen Datenaustausch geeinigt haben; vgl. <https://www1.osci.de/standards-6542>. Nähere Angaben zu den genannten Standards sind unter <https://www1.osci.de/standards/xpersonenstand-3220> und <https://www1.osci.de/standards/xpersonenstandsregister-10427> zu finden. Diese werden von der Koordinierungsstelle für IT-Standards (KoSIT) erstellt und gepflegt. Die KoSIT wurde durch Beschluss des IT-Planungsrates eingerichtet und wird vom Bund und allen Bundesländern getragen. Ihre Aufgaben im Bereich des Personenstands- und Meldewesens wurden ihr jedoch nicht vom IT-Planungsrat, sondern vom Arbeitskreis I der Innenministerkonferenz übertragen. Weitere Einzelheiten und Nachweise hierzu unter <https://www1.osci.de/>.

<sup>72</sup> <https://www1.osci.de/standards/xpersonenstand-3220> und <https://www1.osci.de/standards/xpersonenstandsregister-10427>.

<sup>73</sup> Bekanntmachungen jeweils vom 18. Oktober 2019, beide im Bundesanzeiger veröffentlicht am 7. November 2019: BAnz AT 07.11.2019 B1 (für XPersonenstandsregister) bzw. BAnz AT 07.11.2019 B2 (für XPersonenstand).

<sup>74</sup> Nach Einführung der elektronischen Standesamtsregister kamen noch unterschiedliche Programme zur Anwendung. Inzwischen verwenden alle Standesämter jedoch nur noch das kommerziell vom Verlag für das Standesamtswesen angebotene System namens AutiSta (<https://www.vfst.de/autista>).

<sup>75</sup> Abrufbar von den KoSIT-Seiten unter [https://www1.osci.de/sixcms/media.php/13/2018-12-18\\_Handlungsanweisung\\_1.pdf](https://www1.osci.de/sixcms/media.php/13/2018-12-18_Handlungsanweisung_1.pdf) bzw. [https://www1.osci.de/sixcms/media.php/13/2018-12-18\\_Handlungsanweisung\\_XPSR20.pdf](https://www1.osci.de/sixcms/media.php/13/2018-12-18_Handlungsanweisung_XPSR20.pdf).

§ 64 PStV bestimmt, dass und wie andere Behörden von den Landesämtern Daten abrufen können.

Das Melde- und Ausweiswesen befindet sich seit der Föderalismusreform 2006 in der ausschließlichen Gesetzgebungskompetenz des Bundes (Art. 73 Abs. 1 Nr. 3 GG). Zur Ausführung des BMG hat die FHH das Hamburgische Ausführungsgesetz zum Bundesmeldegesetz (HmbAGBMG) erlassen, das neben der bereits erwähnten Festlegung der Kundenzentren als örtliche Meldestellen u.a. festlegt, dass für Hamburg alle Meldedaten in einem zentralen Register („Spiegelregister“) zusammengefasst werden, das vom Fachamt „Einwohnerwesen – Zentrale Meldeangelegenheiten/Einwohnerregister“ geführt wird.<sup>76</sup>

Außer dass die örtlichen Meldebehörden unaufgefordert ihre Daten an verschiedene Bundesämter weiterleiten müssen,<sup>77</sup> nutzt die FHH natürlich auch selbst die Daten ihres Melderegisters. Im HmbAGBMG sind nur einige Stellen genannt, an die die FHH Daten übermittelt. Im Übrigen finden sich die Stellen, mit denen Datenaustausch erfolgt, in der gemäß § 8 HmbAGBMG erlassenen Hamburgischen Meldedatenübermittlungsverordnung (HmbMDÜV). Regelmäßige Datenübermittlung findet z.B. zum Zentralen Schülerregister (mehr dazu unten in Kapitel 4) und für verschiedene Zwecke der Gesundheitsversorgung statt, aber auch zur Durchführung von Wahlen, Volksentscheiden u.Ä. Regelmäßig werden Daten auch an das Statistikamt Nord<sup>78</sup> übermittelt. Um welche Daten es sich dabei handelt, ist jeweils explizit in der HmbMDÜV aufgeführt; Geschlecht gehört fast immer dazu.<sup>79</sup>

Die Anlage zur HmbMDÜV verweist für Geschlecht auf DSMeld 0701, die Verschlüsselung, die auch sonst im Meldewesen zur Anwendung kommt.<sup>80</sup> DSMeld 0701

---

<sup>76</sup> <https://www.hamburg.de/harburg/zentrale-meldeangelegenheiten/>; vgl. auch <https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/hamburger-melderegister/>.

<sup>77</sup> Dies sind nach der Zweiten Bundesmeldedatenübermittlungsverordnung (2. BMeldDÜV) aktuell u.a. die Datenstelle der Rentenversicherung, das Bundeszentralregister, das Kraftfahrt-Bundesamt und das Bundeszentralamt für Steuern.

<sup>78</sup> Dort werden die statistischen Landesaufgaben wahrgenommen; Näheres sogleich in Abschnitt 3.1.2.

<sup>79</sup> So gemäß §§ 2, 3, 4, 5, 6a, 9, 14, 15, 17 HmbMDÜV.

<sup>80</sup> Zur langen Geschichte von DSMeld (Datensatz für das Meldewesen), die bis 1982 zurückreicht, vgl. Plett (Fn. 18), S. 25 f. Mittlerweile wird auch DSMeld von der KoSIT (vgl. Fn. 71) verwaltet. Die jeweils aktuelle Version von DSMeld kann – wie auch frühere Versionen – unter <https://www1.osci.de/dsmeld-13316> abgerufen werden.

sieht zwar mit Wirkung ab 1. Mai 2019 folgende Schlüssel vor: „m = männlich“, „w = weiblich“, „d= divers“ und „1 = ohne Angabe“; ferner ist in diesem Datensatz bestimmt: „Im Bereich der Datenübermittlung wird für den Schlüssel ‚1‘ ein ‚x‘ übermittelt.“<sup>81</sup> Der den Datenaustausch regelnde Standard OSCI-XMeld gilt jedoch erst ab dem 1. November 2019.<sup>82</sup>

Zwei eng mit dem Meldewesen im Zusammenhang stehende Register sind das Passregister, geregelt in §§ 21-22a Paßgesetz (PaßG) und das Personalausweisregister gemäß §§ 23-26 Personalausweisgesetz (PAuswG). In Hamburg werden beide Register als ein gemeinsames Register von den Bezirksämtern und der Behörde für Inneres und Sport „jeweils als gemeinsame automatisierte Datei“ geführt gemäß § 1 Pass- und Personalausweisregisterverordnung. Zum PaßG gibt es eine Allgemeine Verwaltungsvorschrift, für das PAuswG ist sie gerade im Erlassverfahren.<sup>83</sup> Die ebenfalls gerade im Erlassverfahren befindliche Neufassung der PassVwV sieht in Nr. 4.1.6 vor, dass im Reisepass im Datenfeld „Geschlecht“ sowohl für „D“ als auch für „1“ gemäß DSMeld 0701 ein „X“ vorzusehen und bei der Geschlechtsangabe in der maschinenlesbaren Zone das Zeichen „<“ zu verwenden ist; im Passregister ist „X“ vorgesehen, sodass dort abweichend von Geburten- und Melderegister „divers“ und ohne Geschlechtseintrag nicht unterschieden werden.<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Bekanntmachung über die Änderung des Datensatzes für das Meldewesen – einheitlicher Bundes-/Länderteil – DSMeld vom 28. März 2019, abrufbar unter [www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de) mit der Angabe „BAnz AT 17.04.2019 B2“.

<sup>82</sup> Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Bekanntmachung über die Änderung des Standards OSCI-XMeld unter Angabe des Herausgabedatums und des Beginns der Anwendung vom 30. April 2019, abrufbar unter [www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de) mit der Angabe „BAnz AT 16.05.2019 B1“. – Auch dieser Standard wird von der KoSIT herausgegeben; vgl. <https://www1.osci.de/standards/xmeld-2817> mit Links zu weiteren Einzelheiten. Zum Verhältnis zwischen DSMeld und XMeld vgl. Spezifikation OSCI-XMeld 2.4.2 (Fassung vom 31.01.2019), S. 8 f.

<sup>83</sup> Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Passgesetzes (Passverwaltungsvorschrift – PassVwV), neue Fassung im Erlassverfahren (Bundesrats-Drs. 301/19); gleichzeitig soll erstmals eine Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Personalausweisgesetzes und der Personalausweisverordnung (Personalausweisverwaltungsvorschrift – PAuswVwV) erlassen werden (Bundesrats-Drs. 300/19). Am 8.11.2019 hat der Bundesrat beiden Verwaltungsvorschriften mit einer Reihe von Änderungen zugestimmt (Bundesrats-Drs. 300/19/B und 301/19B), die Bekanntmachung steht noch aus.

<sup>84</sup> Dies entspricht Vorgaben aufgrund internationaler Vereinbarungen und einer EU-Richtlinie; vgl. zu Details Plett (Fn. 14), S. 34 f.

### 3.1.2 Amtliche Statistiken

Statistiken sind ein unverzichtbares Planungshilfsmittel für Verwaltungen, vor allem die Bevölkerungsstatistik. Amtliche Statistiken bedürfen einer gesetzlichen Grundlage sowohl für regelmäßig gesammelte Daten als auch spezielle Erhebungen.

Für die Statistik des Bundes gilt dessen ausschließliche Zuständigkeit (Art. 73 Abs. 1 Nr. 11 GG), Landesstatistiken regeln die Länder selbst; für die FHH gilt das Hamburgische Statistikgesetz (HmbStatG). Seit 2004 betreiben die FHH und Schleswig-Holstein ein gemeinsames statistisches Landesamt („Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein – Anstalt des öffentlichen Rechts“,<sup>85</sup> auch kurz als Statistikamt Nord bezeichnet). Das Statistische Bundesamt und die statistischen Landesämter betreiben gemeinsam ein Internetportal mit vielfältigen weiteren Informationen sowohl für Fachleute als auch die allgemeine Öffentlichkeit.<sup>86</sup> Gemäß § 11a BStatG erfolgt die Übermittlung von Daten an das Statistische Bundesamt nur noch auf elektronischem Weg; die FHH nutzt hierfür das Meldeverfahren „IDEV – Internetdatenerhebung im Verbund“.<sup>87</sup>

Die statistischen Ämter sammeln vor allem Daten, die bei den Verwaltungen ohnehin anfallen. So stellt das Statistische Bundesamt gemäß § 5a BStatG Statistiken aus Datensätzen der öffentlichen Verwaltungen zusammen. Dazu gehören gemäß § 2 Bevölkerungsstatistikgesetz (BevStatG) die Daten der Personenstandsregister und gemäß § 5 Abs. 2 BevStatG die Daten der Melderegister. Die statistischen Landesämter sind zur Übermittlung der entsprechenden Daten verpflichtet, aber gleichsam

---

<sup>85</sup> Laut § 1 Staatsvertrag zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg und dem Land Schleswig-Holstein über die Errichtung eines gemeinsamen Statistischen Amtes als rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts vom 27.8.2003, ratifiziert durch Gesetz vom 2. Dezember 2003 (HmbGVBl. 2003, S. 543), in Kraft getreten am 1.1.2004 (vgl. Bekanntmachung HmbGVBl. 2004, S.8).

<sup>86</sup> <https://www.statistikportal.de>.

<sup>87</sup> <https://idev.statistik-mv.de/idev/OnlineMeldung>. Hierbei handelt es sich um ein Dienstleistungsangebot des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern, <https://idev.statistik-mv.de/idev/doc/impressum.html>.



nur Boten, da sie ihrerseits die Daten von den Stellen erhalten, die die Register führen.<sup>88</sup> Deren Verpflichtung wiederum findet sich in den Rechtsvorschriften, die ihre Tätigkeit regeln. So bestimmt z.B. § 61 PStV:

„Den Statistischen Landesämtern werden aus Anlass der Beurkundung einer Geburt, Eheschließung, Begründung der Lebenspartnerschaft und eines Sterbefalls die Daten mitgeteilt, die nach § 2 des Bevölkerungsstatistikgesetzes zu übermitteln sind.“

Laut § 2 BevStatG gehört Geschlecht nunmehr bei allen Personenstandsfällen zu den Erhebungsmerkmalen.<sup>89</sup>

Für die verschiedenen Sachgebiete gibt es zahlreiche Spezialgesetze, so z.B. das Hochschulstatistikgesetz (HStatG).<sup>90</sup> Weitere gesetzliche Grundlagen zu Statistiken im Bereich Bildung finden sich in Gesetzen mit primär anderen Zwecken.<sup>91</sup> Sehr viele spezielle Daten werden auch nach dem Mikrozensusgesetz (MZG) abgerufen bzw. erhoben.<sup>92</sup> Außerdem liefert die FHH aggregierte Daten für Bereiche, in denen der Bund keine eigene Verwaltungskompetenz hat, so z.B. für die von der KMK gesammelten Daten im Bildungsbereich.<sup>93</sup>

---

<sup>88</sup> Vgl. Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig Holstein, Statistik im Norden: Bericht 2016–2017, S. 17 f., abrufbar unter [https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Sonderver%C3%B6ffentlichungen/Statistik\\_im\\_Norden\\_-\\_Gesch%C3%A4ftsberichte/GB\\_StaNord\\_2016\\_2017\\_web.pdf](https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Sonderver%C3%B6ffentlichungen/Statistik_im_Norden_-_Gesch%C3%A4ftsberichte/GB_StaNord_2016_2017_web.pdf).

<sup>89</sup> Früher nur bei Geburt, seit dem 9.12.2014 auch bei Tod und seit dem 22.12.2018 auch bei Eheschließung.

<sup>90</sup> Vgl. hierzu das entsprechende Erhebungsportal des Statistikamts Nord unter <https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/bildung-rechtspflege/erhebungsinformationen-hochschulstatistiken/>.

<sup>91</sup> <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Rechtsgrundlagen/Statistikbereiche/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/bildung-forschung-kultur.html>. Für den Bereich Gesundheit sind die Rechtsgrundlagen der Bundesstatistiken unter <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Rechtsgrundlagen/Statistikbereiche/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/gesundheits.html> zu finden. Vgl. auch die nach Bereichen gegliederte Übersicht auf [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Rechtsgrundlagen/Statistikbereiche/\\_rechtsgrundlagenthemen.html?nn=206040](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Rechtsgrundlagen/Statistikbereiche/_rechtsgrundlagenthemen.html?nn=206040).

<sup>92</sup> Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus.html> für das Statistische Bundesamt und [https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/private-haushalte-familien-erwerbstaetige-\(mikrozensus\)/erhebungsinformationen-haushaltstatistiken/mikrozensus/](https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/private-haushalte-familien-erwerbstaetige-(mikrozensus)/erhebungsinformationen-haushaltstatistiken/mikrozensus/) für das Statistikamt Nord.

<sup>93</sup> Vgl. <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik.html>.

### 3.1.3 Stadtportal Hamburg *hamburg.de* einschließlich Formularserver

Auf den Seiten des Stadtportals sind außer den offiziellen Informationen der FHH auch solche privater Anbieter zu finden. Betrieben wird *hamburg.de* von einer sogenannten Public-Private-Partnership, von denen die FHH der öffentliche Partner ist.<sup>94</sup> Für die privaten Inhalte ist die *hamburg.de* GmbH & Co. KG verantwortlich. Die von der FHH eingestellten und verantworteten Inhalte sind dadurch kenntlich gemacht, dass sie „mit dem städtischen Logo (Hammaburg) sowie einem Behörden-/Institutionsnamen gekennzeichnet sind“.<sup>95</sup>

Infolge der Implementation des Hamburgischen Transparenzgesetzes (HmbTG) von 2012 werden Gesetze und andere Rechtsgrundlagen, Statistiken, Behördenadressen, Hintergrundinformationen in Form von herunterladbaren Broschüren und Berichten sowie Formulare zur Verfügung gestellt. Auch über die neue Rechtslage zum Geschlechtseintrag findet sich eine Information, allerdings nur mit Bezug zum Meldewesen.<sup>96</sup>

Der Vorteil von Online-Portalen generell ist, dass Informationen mit Links zu Handlungsoptionen und umgekehrt z.B. Anträge mit zusätzlichen Informationen verknüpft werden können. *hamburg.de* enthält zudem verschiedene Unter-Portale und Bündelungen von Themen, sodass jeweils von unterschiedlichen Ausgangspunkten Informationen gesucht und gefunden werden können – beispielsweise das Transparenzportal – sowie zwei Portale zum Herunterladen von Formularen;<sup>97</sup> aktuell sind dort rund 200 Formulare eingestellt.

---

<sup>94</sup> Die beiden privaten Gesellschafter der Public-Private-Partnership sind die Hamburger Sparkasse und der Sparkasse Harburg-Buxtehude. Diese und die folgenden Informationen sind dem Impressum <https://www.hamburg.de/impressum/> entnommen sowie dem weiteren dorthin verlinkten Impressum <https://www.hamburg.de/impressum/370090/impressum-fhh/>. Vgl. auch <https://www.hamburg.de/ueber-hamburg-de/> und <https://www.hamburg.de/senatskanzlei/wir-ueber-uns/>.

<sup>95</sup> <https://www.hamburg.de/impressum/>.

<sup>96</sup> <https://www.hamburg.de/innenbehoerde/einwohnerzentralamt-allgemeinerverwaltung/12144654/hinweis-namensaenderung-divers/>.

<sup>97</sup> Themenportale lassen sich von der Eingangsseite aus finden, Formulare alphabetisch sortiert von <https://www.hamburg.de/formulardownload/> oder sachlich vorstrukturiert von <https://www.hamburg.de/broschueren-und-formulare/>.

Ein wichtiges Portal für Kommunikation und Interaktion mit der Verwaltung der FHH bietet das „Hamburg Serviceportal“ mit den weiteren Unterportalen „Für Bürger“, „Für Unternehmen“, „Für Behörden“,<sup>98</sup> von denen aus die jeweiligen Dienste erreicht werden können, teil ohne Weiteres, teils nach vorheriger Registrierung, manche auch nur gegen Entgelt.

## **3.2 Herausforderungen**

Eine korrekte Weiterleitung und Weiterverarbeitung von Daten setzt voraus, dass sowohl die abgebende Stelle als auch die entgegennehmende Stelle dieselben Codierungen verwenden oder jedenfalls Anweisungen existieren, die beim Datentransfer von einer Behörde zu einer anderen unterschiedliche Codierungen gleichsam übersetzen. Zu diesem Zweck gibt es die vielen Rechtsnormen zum Datentransfer und die zugehörigen Standards. Wenn jedoch für den Geschlechtseintrag gemäß § 22 Abs. 3 PStG in einem Verwaltungszweig vier Schlüssel und in einem anderen nur zwei oder drei vorgesehen sind, wird ein korrekter Datenaustausch zweifelhaft.

Eine Stichprobe der von verschiedenen Webseiten der FHH aus zugänglichen und herunterladbaren Formulare hat ergeben, dass bei der Abfrage von Geschlecht fast immer noch nur die zwei Antwortmöglichkeiten „weiblich“ und „männlich“ vorgegeben sind.

### **3.2.1 Register**

Eine empirische Untersuchung, die 2016 durchgeführt wurde, hat ergeben, dass selbst drei Jahre nach der Einführung des § 22 Abs. 2 PStG Ende 2013 noch nicht alle in Standesämtern und Geburtseinrichtungen Tätigen über die (damals) neue Rechtslage informiert waren.<sup>99</sup> Für die Beachtung der aus der BVerfG-Entscheidung und dem Gesetz vom 18. Dezember 2018 resultierenden Folgen besteht ein solches Risiko abermals, insbesondere da die Umsetzung für die Erhebung von Geschlecht

---

<sup>98</sup> Gemeinsame Ausgangsseite: <https://gateway.hamburg.de/HamburgGateway/>.

<sup>99</sup> Althoff/Schabram/Follmar-Otto (Fn. 42), S. 19.

zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgt und noch nicht abgeschlossen erscheint, obgleich das Gesetz bereits am 22. Dezember 2018 in Kraft getreten ist.

Dies gilt umso mehr, als die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des Personenstandsrechts (PStG-VwV), die für die Standesämter handlungs(an)leitend ist, bislang noch nicht angepasst wurde. So besteht durchaus die Gefahr, dass einzelne Bedienstete nicht hinreichend informiert sind und entsprechende Anträge möglicherweise ablehnend bescheiden. Das gilt nicht nur gegenüber Eltern, die die Geburt eines Kindes anzeigen, sondern auch für Erwachsene, die eine Erklärung gemäß § 45b PStG abgeben, damit der Geschlechtseintrag für sie im Geburtenregister geändert wird. Bei einer nicht gerechtfertigten Antragsablehnung drohen Gerichtsverfahren wie das Ausgangsverfahren, das zu dem Beschluss des BVerfG vom 10. Oktober 2017 geführt hat. Für die FHH stellt sich deshalb die Herausforderung, wie mit Vorgaben des Bundes, die der neuen Rechtslage nicht entsprechen, in konkreten Einzelfällen umzugehen ist. Auch wenn dies für Personenstands- und Melderegister nun behoben ist, kann bei anderen Registern eine solche Herausforderung weiterhin bestehen.

Für die Bediensteten der Kundenzentren stellt der diskriminierungsfreie Umgang mit den neuen Möglichkeiten des Geschlechtseintrags eine noch größere Herausforderung dar, da für sie die Geschlechtsregistrierung selbst nicht zu ihren Aufgaben gehört, aber der Umgang mit Geschlecht in vorhandenen Registern, auf die sie Zugriff haben dürften, so z.B. in ihrer Funktion als Meldeämter. Für ausländische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Hamburg sind die Bezirksämter für eine ganze Reihe von Verwaltungshandlungen zuständig, insbesondere im Zusammenhang mit einer Aufenthaltserlaubnis.<sup>100</sup>

Als weitere Herausforderung kann also festgehalten werden, die Bediensteten „vor Ort“ über die neue Rechtslage umfassend zu informieren und für den Umgang mit nicht-binären Geschlechtern zu sensibilisieren, sodass sie sich im Rahmen ihrer

---

<sup>100</sup> Vgl. <https://www.hamburg.de/behoerdenfinder/hamburg/11253581/>.

Amtsausübung und im direkten Kontakt mit Menschen, die nicht dem binären Geschlechtsmuster entsprechen, diskriminierungsfrei verhalten können.<sup>101</sup> Diese Herausforderung besteht letztlich für die gesamte Verwaltung der FHH, da es kaum Bereiche gibt, in denen Geschlecht keine Rolle spielt.

### 3.2.2 Formulare und Internetseiten

Formulare sind für Verwaltungen unverzichtbar. Manche Formulare sind durch Rechtsverordnung auch in ihrer Gestaltung vorgeschrieben, in anderen Fällen können Behörden oder Dienststellen Formulare selbst erstellen, die für ihre Routinen sinnvoll sind. Ferner gibt es von Privaten gestaltete Formulare, die gleichwohl in der Verwaltungspraxis Verwendung finden wie die oben genannten Formulare, die bei der Mitteilung von Geburten an Standesämter genutzt werden.<sup>102</sup>

Auf *hamburg.de* werden bis 2022, wenn alle Verwaltungsdienstleistungen online zugänglich sein müssen, voraussichtlich zu den derzeit rund 200 weitere Formulare dazukommen. Es ist eine Herausforderung, diese Formulare daraufhin zu überprüfen, ob und in welcher Weise sie auf Geschlecht Bezug nehmen und gegebenenfalls zu ändern sind, sofern sie Geschlecht nur binär verwenden. Zwei Beispiele aus dem Bereich des Meldewesens:<sup>103</sup>

- Das Formular für die Wohnungsanmeldung<sup>104</sup> sieht für alle im Formular zu nennenden Personen nur „männl.“ und „weibl.“ vor.

---

<sup>101</sup> Diese Informationen sollten sich nach Möglichkeit auf andere Länder erstrecken, in denen ein X für Geschlecht schon länger anerkannt ist, so z.B. Neuseeland, Australien, Nepal, Indien, Argentinien, Malta, Thailand. Vgl. auch Sauer & Mittag (2012), abrufbar unter <http://www.bpb.de/apuz/135448/geschlechtsidentitaet-und-menschenrechte-im-internationalen-kontext>.

<sup>102</sup> Vgl. oben zu Beginn von Abschnitt 3.1.1. Auch für die nach dem neuen § 45b PStG erforderliche ärztliche Bescheinigung, die mit der Erklärung für die nachträgliche Änderung des Geschlechtseintrags im Geburtenregister vorzulegen ist, gibt es keine amtlichen Formulare. Für die Erklärung selbst hat der Verlag für das Standesamtswesen den Standesämtern ein Formularmuster zur Verfügung gestellt, vgl. [https://www.vfst.de/apps/formularserver/media/FS-16686\\_Besch\\_Aend\\_GebReg-pdf.pdf](https://www.vfst.de/apps/formularserver/media/FS-16686_Besch_Aend_GebReg-pdf.pdf) („nur für Abonnenten frei zugänglich“).

<sup>103</sup> Weitere Beispiele unten bei Schule zu DiViS in Kapitel 4, Abschnitt 4.1.2.

<sup>104</sup> Herunterladbar von der Seite <https://www.hamburg.de/behoerdenfinder/hamburg/11252936/>, direkter Link: <http://www.hamburg.de/Dibis/vordr/6700-13-barrierefrei.pdf>.

- Das Formular für den Einbürgerungsantrag<sup>105</sup> sieht bei der Auskunft zu Geschlecht für alle zu berücksichtigenden Personen nur männlich oder weiblich vor.

Die Verwendung beider Formulare bedeutet eine Diskriminierungsgefahr für Menschen mit nicht-binärem Geschlecht im Registereintrag oder – bei nicht hier geborenen ausländischen Staatsangehörigen – im Pass. Weder für inländische noch für ausländische Staatsangehörige kann nach der geltenden Rechtslage weiterhin unterstellt werden, dass sie binär registriert sind. Eine binäre Formularvorgabe zwingt sie, entweder die Formulare falsch auszufüllen oder bei der Antragstellung zusätzliche Erklärungen abgeben zu müssen. Das kann auch für die Bediensteten der FHH zu unangenehmen Situationen führen, in denen sie sich möglicherweise – unbeabsichtigt – diskriminierend verhalten oder wegen Nichtübereinstimmung mit ihren Arbeitsunterlagen fehlerhafte Auskünfte erteilen.

In Bezug auf die Gestaltung der Stadtportal-Seiten gibt es auch hier Herausforderungen bei der sprachlichen Gestaltung. Es kommt darauf an, die jeweiligen Texte so zu gestalten, dass sich alle Menschen unabhängig von ihrem individuellen Geschlecht angesprochen fühlen.

Auch die Verlinkung zwischen einzelnen Internetseiten stellt in Bezug auf Sinnhaftigkeit, Aktualität der Rechtslage und „Kund\_innenfreundlichkeit“ eine besondere Herausforderung dar. So findet sich beispielsweise, wie bereits erwähnt, eine Information zur Änderung des PStG auf den Seiten von *hamburg.de*. Die von der Behörde für Inneres und Sport verantwortete Seite ist überschrieben mit „Drittes Geschlecht: Umsetzung der Geschlechtsangabe ‚divers‘ im Meldewesen“, verweist in der Unterüberschrift dann aber nicht auf die Meldebehörden, sondern die Standesämter, und ist weder zu Meldebehörden noch zu Standesämtern verlinkt.

### **3.2.3 Digitalisierung, Codierung und Statistik**

Von den Daten, die beim Statistikamt Nord ankommen bzw. dort über eine geschützte Schnittstelle direkt eingegeben werden können, ist ein großer Teil durch Vorgaben des Bundes determiniert; dazu gehören die Daten der Personenstands- und der Melderegister. Es gibt weitere Datenbanken, bei denen die Angaben zu den einzelnen

---

<sup>105</sup> <https://www.hamburg.de/innenbehoerde/einbuengerungsantrag/>.

Merkmale nicht durch Mitteilung von Gesetzes wegen oder mittels gesetzlich zulässigen Abrufs eingetragen werden, sondern aufgrund weiterer Erhebungsinstrumente mit Codieranweisungen, so u.a. für die Schul- oder Hochschulstatistik sowie für Statistiken im Gesundheitswesen.<sup>106</sup>

Auch hier stellt sich die Herausforderung, wie die FHH mit Codierungsanweisungen und/oder Erhebungsinstrumenten umgeht, die die aktuelle Rechtslage nicht abbilden können. So kommen für die vom Statistischen Bundesamt verantwortete Bevölkerungsstatistik gemäß BevStatG, für die vor allem auf vorliegende Daten zurückgegriffen wird, weitere Instrumente zum Einsatz, für den Mikrozensus auch mündliche Befragungen; die Interviewer\_innen (Erhebungsbeauftragten) werden vom Statistikamt Nord eingesetzt.<sup>107</sup> Für die Interviews stellt das Statistische Bundesamt zwei Fragebogen bereit. Diese standardisierten Fragebogen enthalten zugleich die Schlüssel (Codes), die bei der späteren Eingabe in die Computer zwecks digitaler Weiterverarbeitung verwendet werden.<sup>108</sup> Nach der noch 2019 verwendeten Ausgabe von 2016 beginnt die Befragung jeweils mit der Frage „Welches Geschlecht haben Sie?“ Nach der Codieranweisung sind nur die Antworten männlich oder weiblich einzutragen.<sup>109</sup>

Für die Statistikverwaltung der FHH ergibt sich dadurch die spezielle Herausforderung, wie sie die von ihr eingesetzten Interviewer\_innen schult. Gerade bei persönlichen Befragungen kann es vorkommen, dass auch Menschen, die die Frage nach ihrem Geschlecht nicht mit „männlich“ oder „weiblich“ beantworten können, in der Zufallsstichprobe sind. Für diese Menschen ist es diskriminierend, mit der ausschließlich binär gehaltenen Antwortmöglichkeit konfrontiert zu sein. Und auch den

---

<sup>106</sup> Dazu weitere Hinweise in Kapitel 4, Abschnitt 4.3.3.

<sup>107</sup> Diese und weitere Informationen auf [https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/private-haushalte-familien-erwerbstaetige-\(mikrozensus\)/erhebungsinformationen-haushaltstatistiken/mikrozensus/](https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/private-haushalte-familien-erwerbstaetige-(mikrozensus)/erhebungsinformationen-haushaltstatistiken/mikrozensus/).

<sup>108</sup> „Demographische Standards für persönlich-mündliche und schriftliche Befragungen“ und „Demographische Standards für telefonische Befragungen“, Statistisches Bundesamt, Statistik und Wissenschaft, Bd. 17/2016, S. 39 ff. bzw. 59 ff. Die Fragebogen können separat heruntergeladen werden von der Seite <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Demografische-Regionale-Standards/textbaustein-demografische-standards.html>.

<sup>109</sup> Laut Auskunft des Statistischen Bundesamts soll künftig auch „divers“ erhoben werden; ab wann, konnte noch nicht mitgeteilt werden.

Erhebungsbeauftragten ist keine Situation zu wünschen, in der sie einen rechtlich anerkannten Geschlechtseintrag als nicht zu berücksichtigen erklären müssen.

In Anbetracht der vielfältigen Verflechtungen der Statistikverwaltung der FHH besteht als generelle Herausforderung, zu prüfen, in welchen Bereichen sie unabhängig von anderen die Vorgaben für eine der Rechtslage des § 22 Abs. 3 PStG angepasste Erhebung und Verwaltung statistischer Daten machen kann und in welchen Bereichen sie über ihre jeweilige Vertretung in den unterschiedlichen Gremien – wie z.B. dem Verwaltungsrat des Statistikamts Nord – handeln müsste.

### **3.3 Empfehlungen und Anregungen**

#### **3.3.1 Information und Weiterbildung der Bediensteten**

Die Erfahrung zeigt, dass „Geschlecht“ an viel mehr Stellen vorkommt als auf den ersten Blick zu vermuten. So kommt es darauf an, all diejenigen zu informieren und weiterzubilden, die mit Publikum zu tun haben, weil dort am ehesten die Verletzung von Grundrechten zu besorgen ist.

Dies gilt genauso für im Hintergrund wirkende Bedienstete, die Arbeitsunterlagen und Instrumente für andere konzipieren und bereitstellen. Auch die Digitalisierung der Verwaltung dient der verfassungs- und gesetzmäßigen Umsetzung von Recht in die Verwaltungspraxis. Anzuregen ist, dass dies zentral organisiert wird, um eine einheitliche Vorgehensweise zu sichern, auch im Hinblick auf ein konsistentes Erscheinungsbild von *hamburg.de*.

Schließlich gilt dies auch für externes Personal, z.B. für bei Befragungen eingesetzte Interviewer\_innen, etwa im Rahmen des jährlich anstehenden Mikrozensus‘.

#### **3.3.2 Formulare und Erhebungsinstrumente**

Bei der Ausgestaltung von Formularen und Erhebungsinstrumenten sollten Diskriminierungsfreiheit und inklusive Ansprache als Maßstab gelten. Die Ergebnisse, die der



Senat hinsichtlich der Frage einer diskriminierungsfreien Sprache vorlegen wird,<sup>110</sup> lassen sich hierfür heranziehen.

Auf die Formulierung und Gestaltung von Formularen Dritter kann die FHH nicht unmittelbar einwirken. Wenn für denselben Verwaltungszweck verwendete Formulare sich jedoch möglicherweise auch noch voneinander unterscheiden, aber für die Verwaltung der FHH relevant sind wie für die Anzeige von Geburten gemäß §§ 19 und 20 PStG sowie die Geburtsbescheinigung gemäß § 33 Satz 1 Nr. 4 PStV,<sup>111</sup> wäre die Zurverfügungstellung von einheitlichen Formularen sinnvoll. Da die Anlagen zur PStV keine solchen Formulare enthalten, sollte geprüft werden, ob die FHH selbst ein einheitliches Formular herausgegeben und verwenden könnte. Als Grundlage mag ein Vorschlag – dieser Expertise als Anlage beigefügt – aus dem schon mehrfach zitierten gutachterlichen Gesetzentwurf<sup>112</sup> genommen werden. Auch ein Formular für den Antrag auf die Änderung des Geschlechtseintrags – ohne und mit gleichzeitiger Vornamensänderung – gemäß § 45b PStG bereitzustellen, wäre zu erwägen.<sup>113</sup>

Das von der Standesamtsverwaltung der FHH verantwortete „Merkblatt für Hausgeburten“ sieht in dem zugehörigen Formular „Vornamensanzeige und Namensbestimmung“ der Sorgeberechtigten für das Kind nur „männlich“ oder „weiblich“ zum Ankreuzen vor.<sup>114</sup> Hier sollten alle vier Angabemöglichkeiten genannt sein.

Entsprechend sollten alle von der FHH verwendeten Formulare auf die Handhabung eventueller Fragen nach Geschlecht überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Im Hinblick auf die Datenerhebung für sonstige von der FHH geführte Register wäre anhand der HmbMDÜV zu überprüfen, ob alle Register ihrerseits die gemäß DSMeld 0701 zu übermittelnden Einträge für Geschlecht aus dem Melderegister aufnehmen können.

---

<sup>110</sup> Vgl. oben Fn. 11 und Text bei Fn. 40.

<sup>111</sup> Vgl. oben Abschnitt 3.1.1.

<sup>112</sup> Von Althoff/Schabram/Follmar-Otto (Fn. 42), S. 84 ff., als Anlage zur PStV konzipiert, die es aber aktuell nicht gibt, so dass mangels Vorgabe seitens des Bundes die FHH hier selbst regeln könnte.

<sup>113</sup> Ob dies in Konkurrenz zu den Formularen des Verlags für das Standesamtswesens zu sehen wäre, der ebenfalls Formulare zu § 45b PStG anbietet, müsste mitgeprüft werden.

<sup>114</sup> Dieses Merkblatt mitsamt Formular findet sich in der Gesamtliste von Formularen (<https://www.hamburg.de/formulardownload/>) unter dem Stichwort „Hausgeburten“, abrufbar unter <http://fhh1.hamburg.de/Dibis/form/pdf/ST-Merkblatt.pdf>.

In dieser Hinsicht sollten auch die Erhebungsinstrumente für amtliche Statistiken und sonstige Registrierungen überprüft werden, ob die Codierungsanweisungen für Geschlecht bereits der neuen Rechtslage entsprechen. Insbesondere wird angeregt, dass „divers“ und „ohne Eintrag“ nicht schon auf der Datenerfassungsebene zusammengefasst werden, sondern erst auf der Datenaggregationsebene. Was jetzt als Befolgung des Grundsatzes der Datensparsamkeit erscheinen mag, könnte später bedauert werden. Denn niemand kann heute vorhersagen, wie die Zahlen sich entwickeln werden.<sup>115</sup> Von daher wäre es von Vorteil, jetzt gleich Basisdaten zur Verfügung zu haben, statt später besondere Studien in Auftrag geben zu müssen, falls genaue Zahlen für politische Entscheidungen (oder wissenschaftliche Untersuchungen) relevant werden. Es könnte sogar überlegt werden, ob nicht ein „U“ für „Geschlecht unbekannt“ hinzugenommen wird, um die Fälle, in denen das Geschlecht tatsächlich nicht bekannt ist – was bei im Ausland geborenen Personen vorkommen kann – von denen mit „divers“ oder ohne Geschlechtseintrag zu unterscheiden.<sup>116</sup>

Soweit die FHH aufgrund von Bundesvorgaben oder sonstigen Regeln gebunden ist, wird angeregt, sich in den verschiedenen Gremien, die durch länderübergreifende und/oder Bund-Länder-Vereinbarungen im Bereich der amtlichen Statistik geschaffen wurden und in denen die FHH vertreten ist, dafür einzusetzen, dass Geschlecht überall einheitlich mit den vier nach § 22 Abs. 3 PStG möglichen Ausprägungen – und möglichst unter Hinzunahme einer Codierungsmöglichkeit für „unbekannt“ – erfasst wird.

---

<sup>115</sup> Die Zahlen der Personenstandsänderungen nach dem TSG sind seit dessen Inkrafttreten kontinuierlich gestiegen, eine Entwicklung, die 1981 nicht vorhersehbar war; Bundesamts für Justiz, Zusammenstellung der Geschäftsübersichten der Amtsgerichte für die Jahre 1995 bis 2017, abrufbar unter [http://www.bundesjustizamt.de/DE/SharedDocs/Publikationen/Justizstatistik/Geschaeftsentwicklung\\_Amtsgerichte.pdf%3F\\_\\_blob%3DpublicationFile%26v%3D5+%&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=de&client=firefox-a](http://www.bundesjustizamt.de/DE/SharedDocs/Publikationen/Justizstatistik/Geschaeftsentwicklung_Amtsgerichte.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D5+%&cd=1&hl=de&ct=clnk&gl=de&client=firefox-a).

<sup>116</sup> Eine solche Kategorie ist bei quantitativen Erhebungen üblich. Da auf der Aggregationsebene das D und die 1 aus DSMeld 0701 zu X zusammengefasst werden, dürfte die Hinzunahme des U kein Problem darstellen. Es gab sogar 2014 schon einmal entsprechende Codierungen für das Personenstandsregister, vgl. Plett (Fn. 18), S. 25.

### **3.3.3 Internetseiten auf *hamburg.de***

Inhaltlich liegt das meiste von dem, was im Stadtportal eingestellt wird, in der Verantwortung der einzelnen Ressorts und gesondert geschaffenen, mit Verwaltungsaufgaben betrauten Einrichtungen. Gleichwohl bleibt ein originärer Bereich für *hamburg.de*, nämlich die Verlinkung der Internetseiten untereinander.

Auf *hamburg.de* werden, wenn nach „Geschlecht“ gesucht wird, 424 Ergebnisse auf 22 Seiten gefunden (Stand: 11.10.2019). Die in Abschnitt 3.2.2 genannte Seite mit Informationen zur nunmehr zulässigen Registrierung von „divers“ wird als erste ausgegeben, wenn zusätzlich zu „Geschlecht“ „divers“ als Suchbegriff eingegeben wird. Sofern nur nach „Geburtenregister“ gesucht wird, ist sie eines von vier Ergebnissen. Allerdings enthält diese Seite der Behörde für Inneres und Sport (noch) keinen Link zu Standesämtern, die für die Entgegennahme von Erklärungen nach § 45b PStG zuständig sind. Eine Prüfung, wie Informationen zu Geschlecht und dessen Verwaltung sich durch Querverweise miteinander verknüpfen ließen, scheint daher angeraten. Möglicherweise könnten die Begriffe „Geschlechtseintrag“ und „Geschlechtsregistrierung“ – beide bisher ohne Ergebnis bei entsprechender Suche auf *hamburg.de* – oder ähnliche übergeordnete Begriffe als sogenannte Tags genutzt werden.

Diese Herausforderung ist eine Daueraufgabe und reicht weit über den Anlass der wegen der neuen Rechtslage erforderlichen Anpassungen hinaus. Gerade deshalb sollte auch erwogen werden, speziell für IT-Verantwortliche eine Handreichung zu konzipieren, die, ausgehend von der bestehenden informativen Seite, über die neue Rechtslage informiert und anleitet, wie diese in weiteren Kontexten künftig berücksichtigt werden kann.

## **4 Bildung**

Gleiche Bildungschancen gehören zu den wichtigsten Voraussetzungen gesellschaftlicher Teilhabe. Die Realisierung wird jedoch gefährdet, wenn sie nicht in einer diskriminierungsfreien Umgebung stattfinden kann. Deshalb wird in diesem Kapitel, in dem wegen der Komplexität des Bildungsbereichs nur einige Aspekte aufgegriffen werden können, das Augenmerk in erster Linie darauf gerichtet, ob die rechtlichen und

tatsächlichen Vorkehrungen ausreichen, um nicht-binäre Menschen in Bildungseinrichtungen vor Diskriminierung zu schützen. Gerade Bildungseinrichtungen können zugleich über geschlechtliche Vielfalt informieren und so für ein größeres Verständnis geschlechtlicher Minderheiten werben. Deshalb sind auch Bildungsziele und -pläne in den Blick zu nehmen. Auf wiederkehrende Fragen wie Rechts- und Verwaltungssprache sowie Registrierung und Formulare wird nur eingegangen, soweit sie Besonderheiten aufweisen.

## **4.1 Ausgangslage und rechtliche Grundlagen**

Die Bildungsangebote der FHH lassen sich zunächst institutionell unterscheiden. Nach dem aufsteigenden Alter derer, für die diese Angebote bestimmt sind, sind dies Einrichtungen für Kinder im Vorschulalter, allgemeinbildende Grundschulen, allgemeinbildende weiterführende Schulen, Berufsschulen, Hochschulen, Einrichtungen für Weiterbildung unterschiedlicher Art einschließlich der Volkshochschule. Im Folgenden werden nur Kinderbetreuung, allgemeinbildende Schulen und Hochschulen betrachtet. Zuständig sind drei verschiedene Ressorts: die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) für Kinderbetreuungseinrichtungen, die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) für die allgemeinbildenden Schulen und die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung (BWFG) für die Hochschulen.

### **4.1.1 Kinderbetreuung**

Gesetzliche Grundlage für die außerfamiliäre Betreuung von Kindern ist das Kinderbetreuungsgesetz (KiBeG). Die Betreuung findet fast ausschließlich in Einrichtungen freier Träger statt, mit deren Verbänden die FHH einen Landesrahmenvertrag geschlossen hat,<sup>117</sup> der seit dem 1. Januar 2018 gilt und in seinen Anlagen verschiedene vorbestehende Regelungen einbezieht.<sup>118</sup>

---

<sup>117</sup> Abrufbar von der Seite <https://www.hamburg.de/fachinformationen/rechtliche-grundlagen/13039922/landesrahmenvertrag-kita/>.

<sup>118</sup> Weitere Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen hat das Amt für Familie in einer Broschüre herausgegeben, abrufbar unter <https://www.hamburg.de/fachinformationen/118852/richtlinien/>.

Die BASFI stellt im Internet diese und weitere Rechtsgrundlagen bereit,<sup>119</sup> ferner eine Informationsseite für Eltern und eine speziell für berufstätige Eltern und Unternehmen, jeweils mit Links zu weiterführenden Webseiten, so zu „Ansprechpartnern“<sup>120</sup> und zu einer Seite mit Antragsformularen.<sup>121</sup>

Die Aufgaben von Tageseinrichtungen für Kinder sind in § 2 KiBeG beschrieben. Nach Abs. 1 Satz 2 Hs. 2 ist „die Individualität des Kindes“ anzuerkennen. Dies steht in Zusammenhang mit den weiteren Aufgaben gemäß § 2 Abs. 2 KiBeG, insbesondere dessen Nr. 2 („das Kind auf ein verantwortungsbewusstes Leben ... im Geist ... der Gleichberechtigung der Geschlechter ... vorzubereiten“) und Nr. 5 („dem Kind ein Grundwissen über seinen Körper zu vermitteln“).

Wer Kindertagespflege übernimmt, bedarf dazu gemäß § 43 Sozialgesetzbuch Achtes Buch Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) der Erlaubnis und darf gemäß § 72a SGB VIII nicht einschlägig vorbestraft sein. Die Voraussetzungen im Einzelnen sind durch die hamburgische Verordnung über die Eignung von Tagespflegepersonen und Tagespflegegeld (Kindertagespflegeverordnung – KTagPfIVO) festgelegt. Es gibt eine ganze Reihe von einschlägigen Ausbildungsgängen, die von verschiedenen Institutionen angeboten werden.<sup>122</sup> Auch bietet die FHH die Möglichkeit des Quereinstiegs.<sup>123</sup>

---

<sup>119</sup> <https://www.hamburg.de/fachinformationen/rechtliche-grundlagen/>.

<sup>120</sup> Diese Kategorie von Informationen auf hamburg.de ließe sich vielleicht auch geschlechtsneutral formulieren, z.B. „Ansprechbar für Sie sind“ oder „Nähere Informationen erhalten Sie bei“.

<sup>121</sup> Die Ausgangsseite für alles ist unter <https://www.hamburg.de/kita/> zu finden.

<sup>122</sup> Vgl. <http://www.fsp1.de/ausbildungen/fachschule-fuer-sozialpaedagogik-fs/> und <https://www.fsp2-hamburg.de/willkommen/ausbildungen/fs/>.

<sup>123</sup> Vgl. <https://www.hamburg.de/berufsbegleitend-erzieher/> und <https://www.chance-quereinstieg.de/quereinstieg-erzieher-in/hamburg/>.

#### 4.1.2 Allgemeinbildende Schulen

Grundlage ist das Hamburgische Schulgesetz (HmbSG). Dazu gibt es einen sehr umfangreichen Korpus an weiteren Vorschriften.<sup>124</sup> In Hamburg gibt es nur noch ko-educative Schulen; auch die anerkannten Privatschulen nehmen schon seit Längerem sowohl Mädchen als auch Jungen auf.

Nach § 42 Abs. 1 Satz 1 HmbSG sind alle Kinder „zu Beginn des der Einschulung vorangehenden Jahres“ von ihren Sorgeberechtigten in einer regional zuständigen Grundschule vorzustellen. Auf den Informationsseiten der BSB wird dies als „Viereinhalbjährigen-Vorstellungsverfahren“ bezeichnet.<sup>125</sup> In diesem Verfahren werden die Kinder jeweils in sogenannten Protokollbögen mit Vor- und Nachnamen und Geschlecht erfasst; auch für das Verfahren, das zeitgleich mit dem Schuljahr im August 2019 begonnen hat, sehen die Bögen nur „männlich“ und „weiblich“ für Geschlecht vor.<sup>126</sup> Das Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ) nimmt jährlich die statistische Auswertung dieser Bögen vor.<sup>127</sup> Ein Abgleich der Daten mit denen aus dem Zentralen Schülerregister (ZSR) findet anscheinend nicht statt; denn die Auswertungen nennen zu Geschlecht jeweils eine unter 100 Prozent liegende Zahl verlässlicher Angaben.

Rechtsgrundlage für das ZSR ist § 98 HmbSG. Gemäß § 3 Abs. 1 HmbMDÜV werden die näher bestimmten Daten – darunter auch Geschlecht – von den Meldebehörden an die BSB zur Führung des ZSR übermittelt, und zwar für Kinder, wenn sie vier Jahre alt werden, und über vier Jahre alte Kinder, die neu zugezogen sind. Ein Abgleich der Daten im Viereinhalbjährigen-Verfahren wäre also möglich.

---

<sup>124</sup> Systematisch gegliedert zugänglich auch mit Suchbefehl von der Internetseite <http://www.schulrechthamburg.de/jportal/portal/page/sammlung.psm/bs/18/> aus.

<sup>125</sup> U.a. auf <https://www.hamburg.de/bsb/monitoring-evaluation-diagnoseverfahren/4025966/artikel-vorstellung-4-5-jaehrigen/>.

<sup>126</sup> Verfügbar auf <https://www.hamburg.de/bsb/ifbq-vorstellung-viereinhalbjaehriger>.

<sup>127</sup> Die Berichte sind ab dem Schuljahr 2007/08 bis zum Schuljahr 2017/18 online verfügbar unter <https://www.hamburg.de/bsb/ifbq-vorstellung-viereinhalbjaehriger>.

Die Schulverwaltung nutzt das von Dataport, einer Anstalt des öffentlichen Rechts für IT-Dienstleistungen,<sup>128</sup> entwickelte Schulmanagement- und -verwaltungsprogramm „DiViS – Digitale Verwaltung in Schulen“.<sup>129</sup> Laut einer Auskunft der BSB erfasst DiViS derzeit Geschlecht nur als männlich oder weiblich; Überlegungen zu der Frage, „ein drittes Geschlecht zu erfassen“, seien noch nicht abgeschlossen, da für die Verarbeitung die notwendigen Voraussetzungen fehlten und die Umsetzung sehr aufwendig sei.<sup>130</sup>

Im HmbSG finden sich ferner Bestimmungen zur Schulorganisation, von der Schulkonferenz über Lehrerkonferenzen, der Mitwirkung von Schüler\_innen sowie von Eltern bis hin zum Landesschulbeirat. § 102 HmbSG enthält dazu eine spezielle Gleichstellungsvorschrift:

„Bei der Besetzung der schulischen Gremien ist darauf hinzuwirken, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Personengruppe, der sie zugehören, vertreten sind.“

Diese Zielvorgabe unterscheidet sich von der oben in Kapitel 2 behandelten „Korridorregelung“ des HmbGleiG und des HmbGremBG, ist aber auch keine starre Quote in Bezug auf den Bevölkerungsanteil, sondern durch die jeweiligen, auch im Zeitverlauf variierenden Bezugsgruppen relativiert.

Unter der Überschrift „Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule“ nennt § 2 HmbSG zunächst in Abs. 1 Satz 1 als allgemeine Ausrichtung die Orientierung „an den Werten des Grundgesetzes und der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg“. In Satz 2 wird dann – gleichsam in Fortführung dessen, was § 2 KiBeG für Vorschulkinder bestimmt – als „Aufgabe der Schule“ festgelegt,

---

<sup>128</sup> Durch Staatsvertrag gegründet; beteiligt sind außer der FHH die Länder Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sowie der IT-Verband Schleswig-Holstein; vgl. <https://www.hamburg.de/fb/weitere-auftraggeber/2844424/art-dataport/> und <https://www.dataport.de/Seiten/Unternehmen/%C3%9Cber-uns.aspx>.

<sup>129</sup> Eingeführt aufgrund einer Dienstvereinbarung zwischen u.a. der BSB und dem Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen, abrufbar unter [https://gpr.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/100/2016/11/01\\_DV\\_DiViS\\_unterschrieben\\_161031.pdf](https://gpr.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/100/2016/11/01_DV_DiViS_unterschrieben_161031.pdf); zu DiViS selbst vgl. <https://www.dataport.de/Seiten/L%C3%B6sungen/L%C3%B6sungen%20nach%20Fachlichkeit/Bildungswesen/Schulverwaltung.aspx>.

<sup>130</sup> Antworten der BSB vom 4. September 2019 an die BWFG.

„die Schülerinnen und Schüler zu befähigen und ihre Bereitschaft zu stärken, ... das eigene körperliche und seelische Wohlbefinden ebenso wie das der Mitmenschen wahren zu können ...“.

Hinsichtlich der Lehr-/Lerninhalte im Einzelnen wird in §§ 4 ff. HmbSG auf Bildungspläne verwiesen. Auch sind die Fächer nicht konkret genannt, sondern nur die Verfahren, wie sie festgelegt werden und welche Aufgaben der Erziehung sie zu berücksichtigen haben.<sup>131</sup> Explizit im Gesetz genannt sind nur Sexualerziehung (§ 6) und, als ordentliches Lehrfach, Religionsunterricht (§ 7). Einzelheiten einschließlich untergesetzlicher Vorschriften wie die zu den jeweiligen Schultypen gehörenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen bis hin zu Richtlinien sind auf den Seiten der BSB zu finden;<sup>132</sup> weiteres allgemeines Informations- und Unterrichtsmaterial ist über den Bildungsserver zu beziehen, darunter die „Richtlinien für die Sexualerziehung“.<sup>133</sup>

Gemäß § 88 Abs. 4 HmbSG sind Lehrer\_innen der FHH zur Fortbildung und deren Nachweis verpflichtet. Institutionell sind hierfür besondere Einrichtungen und Landesbetriebe der BSB zuständig, so das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) für die allgemeinbildenden Schulen und das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) mit weiteren Einrichtungen<sup>134</sup>.

Außerdem hat die BSB 13 Regionale Bildungs- und Beratungszentren (ReBBZ) eingerichtet mit einer Fülle von Aufgaben: von der Beratung von Kindern und Jugendlichen, von Eltern, von pädagogischem Personal bis zur Kooperation mit anderen Behörden und Ämtern.<sup>135</sup>

Im Rahmen der Bildungsstatistik erhebt die BSB durch ihr Referat für Datenmanagement zahlreiche schulische Daten, die jährlich als Schulstatistiken veröffentlicht

---

<sup>131</sup> Für Bildungspläne gilt die Verordnung über das Verfahren zum Erlass von Bildungsplänen (Bildungsplan VO) aufgrund von § 4 Abs. 4 HmbSG. Die Bildungspläne selbst können, ausgehend von der Seite <https://www.hamburg.de/bildungsplaene/>, abgerufen werden.

<sup>132</sup> <https://www.hamburg.de/bsb/verordnungen-richtlinien/> und <https://www.hamburg.de/bsb/sonstige-richtlinien/>.

<sup>133</sup> <https://bildungsserver.hamburg.de/>, speziell für Sexualerziehung z.B. von der Seite <https://bildungsserver.hamburg.de/sexualerziehung/> aus.

<sup>134</sup> Weitere Informationen unter <https://li.hamburg.de/>, <https://hibb.hamburg.de/> und <https://hibb.hamburg.de/ueber-uns/einrichtung-des-hibb/>.

<sup>135</sup> Einzelheiten unter <https://www.hamburg.de/rebbz> mit weiterführenden Links.



werden.<sup>136</sup> Dabei kommen auch Erhebungsinstrumente zum Einsatz, die von der Kultusministerkonferenz bereitgestellt werden.<sup>137</sup> Nicht alle, aber viele der Einzelstatistiken weisen das Geschlecht der Schüler\_innen und Lehrer\_innen aus.

### 4.1.3 Hochschulen

Das wichtigste Gesetz im Hochschulbereich ist das Hamburgische Hochschulgesetz (HmbHG). Es regelt die Rechtsverhältnisse von sechs der acht staatlichen Hochschulen<sup>138</sup> und die staatliche Anerkennung „von Bildungseinrichtungen, die nicht staatliche Hochschulen sind, als Hochschulen“ (§ 1 Abs. 2 HmbHG), von denen es neun in Hamburg gibt.<sup>139</sup>

Gemäß § 5 HmbHG verwalten die Hochschulen sich nach den Vorgaben des Gesetzes weitgehend selbst und unterliegen insoweit nur der Rechtsaufsicht durch die BWFG. Die Aufgaben der Hochschulen der FHH allgemein sind in § 3 HmbHG, die der einzelnen Hochschulen in § 4 HmbHG näher umschrieben. In § 46 HmbHG sind besondere Aufgaben der Hochschulen, in § 47 HmbHG solche des Staates für die Studienreform als ständige Aufgabe festgelegt.

Wegen der jeweiligen Untergliederungen der verschiedenen Hochschulen in Fakultäten oder Fachbereiche einerseits und die zahlreichen Studiengänge andererseits hat jede Hochschule eine sehr große Anzahl an weiteren Ordnungen oder sonstigen Vorschriften.

Für die Gleichstellung im Hochschulbereich enthält § 3 Abs. 5 Satz 1 und 2 HmbHG gleichsam die Programmsätze:

„Die Hochschulen tragen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Erhöhung ihres jeweiligen Anteils in allen Bereichen bei, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind; dabei ist insbesondere einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken. Die Hochschulen wirken darauf hin,

---

<sup>136</sup> Vgl. <https://www.hamburg.de/schulstatistiken/4463090/schulstatistiken/> und <https://www.hamburg.de/bsb/hamburger-schulstatistik/>.

<sup>137</sup> Vgl. <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik.html> mit weiterführenden Links.

<sup>138</sup> Ausgenommen sind der Fachhochschulbereich der Akademie der Polizei Hamburg und der Fachhochschulbereich der Norddeutschen Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg.

<sup>139</sup> Außerdem gibt es die in Trägerschaft des Bundes stehende Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (dazu § 112 HmbHG) sowie die in kirchlicher Trägerschaft stehende Evangelische Fachhochschule für Sozialpädagogik (dazu § 113 HmbHG).

dass die insbesondere für weibliche Hochschulmitglieder bestehenden geschlechtsspezifischen Nachteile beseitigt werden.“

In § 3 Abs. 5 Satz 3 bis 4 HmbHG folgen einzelne Maßnahmen, zu denen die Hochschulen verpflichtet sind: Aufstellung von Gleichstellungsplänen und Erlass von Richtlinien zwecks Erhöhung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, Hinwirken auf eine „angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Organen der Hochschule“ sowie Vorlage von Erfahrungsberichten zur Gleichstellung alle zwei Jahre. § 87 HmbHG regelt die persönlichen Voraussetzungen sowie die Aufgaben und Zuständigkeiten der oder des Gleichstellungsbeauftragten, die oder der „dem in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Hochschule unterrepräsentierten Geschlecht angehören“ soll. Die Zuständigkeit für den Erlass der Richtlinien, die Aufstellung von Gleichstellungsplänen und die Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten liegt gemäß § 85 Abs. 1 N. 9 HmbHG beim Hochschulsenat.

§ 96 Abs. 2 HmbHG enthält seit 2014 die Grundregel für die Zusammensetzung der Selbstverwaltungsgremien, in denen

„jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 vom Hundert der Mitglieder vertreten sein [soll]; in Gremien mit drei Mitgliedern soll jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein.“

Diese Soll-Regelung, die Ausnahmen zulässt, wiederholt sich bei den Spezialregelungen für das Präsidium (§ 82 Abs. 2 Satz 3) und für die Dekanate (§ 90 Abs. 4 Satz 2). Die Bestimmungen für die Zusammensetzung von Berufungsausschüssen (§ 14 Abs. 2 Satz 5) und des Hochschulrats (§ 84 Abs. 5 Satz 2) sind hingegen als Muss-Vorschriften ausgestaltet. Der Mindestanteil von 40 Prozent entspricht jenem in § 3 Abs. 1 HmbGleiG.<sup>140</sup>

Weitere, auf Grundlage des HmbHG im Rahmen der universitären Selbstverwaltung geschaffene Regelwerke zur Gleichstellung stellt beispielsweise die Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg für ihren Bereich online zur Verfügung.<sup>141</sup>

---

<sup>140</sup> Zum Zeitpunkt der HmbHG-Novellierung im Sommer 2014 war das HmbGleiG noch in der Beratung.

<sup>141</sup> <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/rechtliche-grundlagen.html>.

Ähnliches lässt sich der jeweiligen Internetpräsenz der anderen Hochschulen entnehmen.

Für die Hochschulstatistik gilt, wie schon erwähnt, primär das HStatG des Bundes. Die einzelnen Hochschulen erheben die dafür erforderlichen Daten ebenso wie auf der Basis anderer Rechtsgrundlagen erforderliche weitere Daten selbst.<sup>142</sup> Die Eingabe der Daten erfolgt direkt beim Statistikamt Nord. Das Statistische Bundesamt hat für die Datenerhebung im Studienjahr 2019/20 bereits zusätzliche Geschlechts-codierungen „divers“ und „keine Angabe“ vorgesehen.<sup>143</sup> Im Internet zur Verfügung gestellt werden die Daten außer vom Statistischen Bundesamt und von der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) von den jeweiligen statistischen Landesämtern, für Hamburg vom Statistikamt Nord.<sup>144</sup>

## 4.2 Herausforderungen

Die Herausforderungen beginnen auch hier mit der sprachlichen Formulierung der Gesetze: Personenbezeichnungen finden sich durchgehend in der weiblich-männlichen Doppelnennung. Dabei kommen solche Bezeichnungen im KiBeG noch am wenigsten vor, da dort vielfach die neutralen oder inklusiven Begriffe „Kind, Kinder“ und „Eltern“ gebraucht werden können. Schwieriger wird es beim HmbSG und beim HmbHG. Dies setzt sich fort bei den untergesetzlichen Vorschriften, Merkblättern und Handreichungen.

Mit Informationsmaterialien werben die Bildungseinrichtungen sowohl für sich als Institution als auch für die FHH als Ganzes. Inklusive Ansprache sollte selbstver-

---

<sup>142</sup> Innerhalb der Universität Hamburg beispielsweise gibt es dafür das Team Kennzahlen und Hochschulstatistik innerhalb der Stabsstelle für Datenmanagement und Quantitative Analyse, <https://www.uni-hamburg.de/uhh/organisation/stabsstellen/datenmanagement.html>.

<sup>143</sup> Statistisches Bundesamt (H 201 – Hochschulstatistik), Schlüsselverzeichnisse für die Studenten- und Prüfungsstatistik, Promovierendenstatistik und Gasthörerstatistik: WS 2019/2020 und SS 2020, abrufbar unter [https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Erhebungen/Hochschulstatistiken/1\\_Studenten\\_2\\_Pr%C3%BCfungen/Schlueselverzeichnis\\_Studenten\\_Pruefungen\\_Promovierenden\\_Gasthoerer\\_WS\\_2019.pdf](https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Erhebungen/Hochschulstatistiken/1_Studenten_2_Pr%C3%BCfungen/Schlueselverzeichnis_Studenten_Pruefungen_Promovierenden_Gasthoerer_WS_2019.pdf).

<sup>144</sup> Vgl. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html), <https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/statistik/> und <https://www.statistik-nord.de/zahlen-fakten/bildung-rechtspflege/hochschulen-wissenschaft/>.

ständig sein, und umso mehr, wenn persönliche Beratungs- und Informationsgespräche stattfinden. Insoweit gilt hier dasselbe wie bereits oben in Kapitel 3 zu den Dienststellen mit Publikumsverkehr Gesagte. Wenn z.B. diejenigen, die die Viereinhalbjährigen-Vorstellungsverfahren durchführen, Formulare verwenden (müssen), in denen nur weiblich oder männlich angekreuzt werden kann, dürfte das auf beiden Seiten mindestens zu Irritationen führen, wenn ein Kind mit „divers“ oder ohne Geschlechtseintrag vorgestellt wird. Entsprechendes gilt für Beratungs- und Anmelde-situationen in den anderen Bildungseinrichtungen.

Herausforderungen bestehen auch hinsichtlich der Bildungsinhalte, die in den jeweiligen Gesetzen nur formal-beschreibend benannt sind. Wenn diese in jeweils weiteren Regelwerken (Lehrplänen, Prüfungsordnungen etc.) ausgeführt werden, die Gesetze aber weiterhin ein binäres Geschlechterverständnis erkennen lassen, wird es schwieriger, geschlechterinklusive Lehrinhalte zu verankern.

Als Beispiel sei hier auf die oben genannten § 2 Abs. 2 Nr. 5 KiBeG und § 2 Abs. 1 Satz 2 HmbSG verwiesen, denen zufolge Kindern Körperkenntnisse vermittelt werden sollen. So, wie die Vorschriften formuliert sind, sind sie offen genug für neue Entwicklungen. Die aktuelle Herausforderung besteht deshalb darin, die nachgeordneten Regelungen bis hin zu Handreichungen für den Unterricht daraufhin zu überprüfen, ob sie die neue Rechtslage berücksichtigen. Zu den Herausforderungen gehört ferner eine Überprüfung der Aus- und Weiterbildungsangebote unter der Fragestellung, ob es Angebote für die Befähigung der Unterrichtenden gibt, den Bildungs- und Erziehungsauftrag in Bezug auf Körperlichkeit so zu erfüllen, dass die Kinder früh lernen, dass es mehr gibt als nur männlich und weiblich.

Damit sind alle Institutionen herausgefordert, die für die Erstellung von untergesetzlichen Vorschriften zu Bildungsinhalten verantwortlich sind und ebenso die Institutionen, die das in der Kinderbetreuung und an Schulen tätige Personal aus- und weiterbilden. Für das in der Kinderbetreuung tätige, überwiegend von privaten Trägern beschäftigte Personal stellt sich die zusätzliche Herausforderung, diese Betreuenden ebenfalls mit Weiterbildungsangeboten zu erreichen.

Von den gesichteten Unterrichtsmaterialien bedürfen möglicherweise die gemäß § 6 HmbSG zu beachtenden Richtlinien für die Sexualerziehung<sup>145</sup> einer Überarbeitung, da sie seit über zwanzig Jahren unverändert geblieben sind. Zwar muss das Konzept selbst deshalb noch nicht veraltet sein, aber es besteht die Gefahr, dass Inhalte, die zu einer Zeit formuliert wurden, als Geschlechterbinarität noch weitgehend unangefochten war, den Blick auf Non-Binarität verstellen.

An einem weiteren Beispiel aus dem Schulbereich kann gezeigt werden, dass letztlich wohl alle Vorschriften und Anordnungen, die auf Geschlecht rekurrieren, auf einem binären Verständnis beruhen, auch ohne dass dies sofort erkennbar ist, und deshalb zu einer Überprüfung herausfordern:

„Die integrierende Idee der Koedukation ist für den Schulsport leitend. Zur Entfaltung geschlechtlicher Identität kann jedoch ein im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten zeitweise nach Geschlechtern getrennter Sportunterricht beitragen.“<sup>146</sup>

Diese Regelung stammt aus dem Jahr 2011, als es personenstandsrechtlich nur zwei Geschlechter gab. Sofern künftig eine Trennung nach Geschlechtern im Sportunterricht ansteht und ein nicht-binäres Kind zu der Gruppe der betroffenen Schüler\_innen gehört, droht tatsächliche Diskriminierung und damit verbunden möglicherweise auch ein Gerichtsprozess.<sup>147</sup> Selbst wenn nicht-binäre Geschlechter im ZSR erfasst wären oder sein werden, bleibt die Herausforderung, nach welchen Kriterien geschlechtergetrennte Gruppen gebildet werden.

Die Herausforderungen hinsichtlich der in Unterkapitel 4.1 identifizierten Gesetzesbestimmungen im Bereich Gleichstellung gleichen denen, die oben in Kapitel 2 behandelt wurden, sodass sie an dieser Stelle nicht wiederholt werden sollen.

Eine generelle Herausforderung im Bildungsbereich ergibt sich aus den unterschiedlichen Ressortzuständigkeiten. Heutige Schüler\_innen und Studierende werden

---

<sup>145</sup> Abrufbar unter <https://www.hamburg.de/contentblob/4112468/119320f09ad21cf09d2e391c044341eb/data/richtlinien-sexualerziehung.pdf>.

<sup>146</sup> Bildungsplan Grundschule: Sport, S. 15; Bildungsplan Stadtteilschule Jahrgangsstufen 5–11: Sport, S. 18; Bildungsplan Gymnasium Sekundarstufe I: Sport, S. 17. Der Bildungsplan gymnasiale Oberstufe: Sport ist getrennter Unterricht gar nicht genannt, auch nicht als Möglichkeit.

<sup>147</sup> In Berlin hat es einen Prozess um die Teilnahme von Mädchen am Sportunterricht der Jungen gegeben. Auch wenn die Klage der Eltern abschlägig beschieden wurde (vgl. VG Berlin, Urteil vom 22. Mai 2014 – 3 K 515.13 –, juris), heißt das nicht, dass nicht neue Gerichtsverfahren angestrengt werden können.

zu Lehrenden, die an die Schüler\_innen und Studierenden von morgen ihrerseits wieder Lehrinhalte vermitteln. Hier gilt es, zu möglichst konsistenten Lösungen zu kommen.

### **4.3 Empfehlungen und Anregungen**

Der Bildungsbereich ist so komplex, dass eine tiefere Überprüfung der einschlägigen Rechts- und sonstigen Bestimmungen unter der Fragestellung, ob der neuen Rechtslage Rechnung getragen wird in dem Sinne, dass Geschlechtsdiskriminierung vermieden wird – auch unbeabsichtigte Diskriminierung ist für die Diskriminierten schwer zu ertragen –, unumgänglich scheint.

In allen Bildungszweigen stellen sich im Hinblick auf Rechts- und Verwaltungssprache sowie die Datenerfassung für Statistiken dieselben Herausforderungen wie in den übrigen Ressorts. Vor allem aber wegen der zuletzt genannte Herausforderung möglicher Wechselwirkungen zwischen den Lehrinhalten bei denselben Bildungszielen könnte daran gedacht werden, eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe einzurichten, um konsistente Lösungen für den gesamten Bildungsbereich trotz unterschiedlicher Zuständigkeiten und Verwaltungsstrukturen vorzubereiten. Die im Folgenden nach Bildungszweigen gegliederten punktuellen Empfehlungen oder Anregungen könnten in einer solchen Arbeitsgruppe weiterdiskutiert und daraufhin überprüft werden, ob sie sich auf ähnlich gelagerte Herausforderungen übertragen lassen.

#### **4.3.1 Kinderbetreuung**

Da die Kinderbetreuung weitgehend in privater Trägerschaft stattfindet, wird angeregt, die Rahmenvereinbarungen und sonstigen für die Kooperation entwickelten Instrumente daraufhin zu überprüfen, ob und an welcher Stelle sich Informationen über die neue Rechtslage zu Geschlecht und den Umgang damit einpflegen lassen.

Bei der Eignungsüberprüfung gemäß KTagPfIVO, vor allem bei denen, die über den Quereinstieg zur Kinderbetreuung kommen, sollte sichergestellt werden, dass insbesondere die Voraussetzungen zur Erfüllung der Aufgaben gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 2 und 5 KiBeG überprüft werden können.

### 4.3.2 Allgemeinbildende Schulen

Wegen der horizontalen und vertikalen Vernetzungen der für den Bildungsbereich Verantwortlichen sowie der in landeseigene Einrichtungen ausgelagerten Verantwortlichkeiten ist zu empfehlen, über die neue Rechtslage zu Geschlecht umfassend zu informieren. Nur so kann verhindert werden, dass die Bediensteten, die mit der Umsetzung der Vorschriften im Einzelfall betraut sind, Gefahr laufen, in Beratungs- und/oder Entscheidungssituationen wegen des Geschlechts zu diskriminieren, wenn sie der neuen Rechtslage noch nicht angepasste Vorschriften anwenden müssen.

Ein Beispiel für eine solche Vorschrift ist § 102 HmbSG, dessen Änderung deshalb empfohlen wird. Etwa folgende Formulierung könnte in Betracht gezogen werden:

„§ 102

~~Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern~~ *in Schulen*

Bei der Besetzung der schulischen Gremien ist darauf hinzuwirken, dass ~~Mädchen und Jungen, Frauen und Männer~~ *alle Geschlechter* entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Personengruppe, der sie zugehören, vertreten sind.“

Die aktuellen Rechtsgrundlagen und weiteren Vorschriften sollten auf ähnliche Änderungsbedarfe gesichtet werden.

Bei den schulischen Lehrinhalten bildet die Sexualerziehung gemäß § 6 HmbSG einen idealen Anknüpfungspunkt, um die gesellschaftlichen und rechtlichen Entwicklung zu Geschlecht der letzten Jahre zu transportieren. Die geltenden Richtlinien zur Sexualerziehung sollten daraufhin überprüft werden, ob das zugrunde liegende Konzept noch trägt, was der Fall zu sein scheint; einzelne Beispiele, in denen ein binäres Geschlechterverständnis zum Ausdruck kommt, sollten auf jeden Fall geändert werden. Bei der Gelegenheit könnte auch eine Umbenennung in z.B. „Geschlechterkunde“ überlegt werden. „Sexualerziehung“ ist begrifflich primär mit Sexualität verknüpft; die Verbindung zwischen Geschlecht, Geschlechtsidentität, Sexualität und sexueller Orientierung muss erst dazugedacht werden.. Die Eintragung des Geschlechts nicht-binärer Menschen im Geburtenregister unterbleibt oder erfolgt mit „divers“ nicht aufgrund von deren Sexualität, sondern aufgrund der Geschlechtsidentität (bzw. bei Neugeborenen: des Körpergeschlechts). In einem Aufgabengebiet „Geschlechterkunde“ wären Informationen über nicht-binäre Geschlechter auch begrifflich aufgehoben; die derzeitigen oder modifizierte Aufgaben der Sexualerziehung gemäß § 6 HmbSG würden dadurch nicht entfallen.

Hinsichtlich der in der Grundschule und in den Jahrgangsstufen 5-11 bzw. der Sekundarstufe I optionalen Trennung nach Geschlechtern im schulischen Sportunterricht wird empfohlen, alsbald eine Entscheidung darüber herbeizuführen, nach welchen Kriterien die Zuordnung nicht-binärer Kinder oder Jugendlicher erfolgen soll; denkbar wäre auch, dass sie selbst wählen dürfen, welcher Gruppe sie sich anschließen wollen. Darüber hinaus wird angeregt, die Regelungen in den entsprechenden Bildungsplänen daraufhin zu überprüfen, ob sie entweder gänzlich entfallen können oder andere Kriterien als das Geschlecht der Kinder und Jugendlichen für Gruppenbildungen im Sportunterricht zugrunde gelegt werden könnten, beispielsweise die individuelle sportliche Leistungsfähigkeit.<sup>148</sup> Eine bei allen Mädchen unterstellte geringere sportliche Leistungsfähigkeit<sup>149</sup> ist eine auf Durchschnittswerten basierende Generalisierung, die dem Einzelfall nicht gerecht wird. Eine Aufhebung der Geschlechtertrennung im Sportunterricht würde eine Entscheidung darüber, wie diese bei nicht-binären Schulkindern zu handhaben ist, im Ergebnis entbehrlich machen. Da es bis zum Ende eines solchen Diskussionsprozesses schon vorkommen kann, dass ein weder männlich noch weiblich registriertes Kind betroffen ist, sollte die Schulverwaltung hierauf vorbereitet sein.

Darüber hinaus wird angeregt, nach und nach alle Bildungspläne und Unterrichtsmaterialien daraufhin zu überprüfen, ob sie nicht-binäre Geschlechter möglicherweise diskriminieren, und gegebenenfalls entsprechend zu aktualisieren.

Die oben in Kapitel 3, Abschnitt 3.3.2, ausgesprochene Empfehlung, alle von der FHH geführten Register und Formulare auf Kompatibilität mit der Geschlechtsregistrierung in den Melderegistern gemäß dem Datensatz DSMeld 0701, der § 22 Abs. 2 PStG abbildet, zu überprüfen, gilt auch für den Bildungsbereich. Es sollten alle vier nach dem Personenstandsrecht möglichen Optionen von Geschlecht in allen für die

---

<sup>148</sup> So die Argumentation der Eltern von Töchtern, die auf deren Teilhabe am Sportunterricht der Jungen geklagt hatten (Nachweis in Fn. 147).

<sup>149</sup> Für den bis Anfang dieses Jahrhunderts regelmäßig geschlechtergetrennter Sportunterricht ab Klasse 7 die Regel. Unterschiedliche körperliche Leistungsfähigkeit von Mädchen galt als einer der Gründe; vgl. Friedhelm Rücker, Leistungsheterogenität – ein Argument gegen koedukativen Sportunterricht, in: Angewandte Sportwissenschaft: 7. Sportwissenschaftlicher Hochschultag der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft vom 25.-27. September 1985 in Mainz, Clausthal-Zellerfeld 1986, S. 215-219.



Schulstatistik verwendeten Formulare und Erhebungsinstrumente vorgesehen sein, insbesondere solcher, die von individuellen Antragstellenden auszufüllen sind.

Für die Aufnahme in eine bestimmte Schule kommt es aufgrund durchgehender Koedukation in Hamburg auf das Geschlecht der Schüler\_innen zwar nicht mehr an. Die Frage nach Geschlecht im Viereinhalbjährigen-Vorstellungsverfahren liegt deshalb wohl eher im Bereich der Schulstatistik. Unabhängig von den Erhebungsgründen sollten hier die Antwortmöglichkeiten zu Geschlecht von derzeit nur weiblich oder männlich um „divers“ und „ohne Angabe“ oder „kein Eintrag“ erweitert werden. Derartige Fragebögen zu ändern wäre schnell und vermutlich kostengünstig umsetzen: eine überschaubare Zahl von Formularen müsste geändert, gedruckt, verteilt und zur entsprechenden Seite von *hamburg.de* verlinkt werden. Schwieriger ist die Änderung der von dritter Seite entwickelten Software, die von der Verwaltung eingesetzt wird. Diese Schwierigkeiten sollen nicht in Abrede gestellt werden. Allerdings hat das BVerfG in seiner Begründung zum Beschluss vom 10. Oktober 2017 ausgeführt, dass Ordnungsinteressen des Staates eine weitere positive Möglichkeit für den Geschlechtseintrag nicht rechtfertigen können.<sup>150</sup> Entsprechend dürften organisatorische Probleme die Umsetzung des BVerfG-Beschlusses nicht behindern. Dies gilt generell, also auch für die im Schulbereich eingesetzte Software DiViS, zumal diese von einer Anstalt des öffentlichen Rechts entwickelt wurde.

### **4.3.3 Hochschulen**

Die Anregungen zur Änderung verschiedener Bestimmungen des HmbHG folgen den gleichen Erwägungen wie denen zum HmbGleIG, so dass an dieser Stelle von einer ausführlichen Darstellung abgesehen wird. Beispiele für einzelne Formulierungen werden in der zusammenfassenden Übersicht am Ende dieses Gutachtens aufgeführt.

---

<sup>150</sup> BVerfG (Fn. 1), Rn. 53.

Für die Hochschulstatistik hat das Statistische Bundesamt seine Codierungsanweisungen für das Studienjahres 2019/20 geändert; nunmehr sind alle vier Registrierungsmöglichkeiten gemäß § 22 Abs. 3 PStG auch für die Studenten- und Prüfungsstatistik, Promovierendenstatistik und Gasthörerstatistik vorgesehen.<sup>151</sup>

Anregungen zu Lehrinhalten wären analog zu denen im Bildungszweig Schule. Wegen der weitgehenden Selbstverwaltung der Hochschulen gemäß § 5 HmbHG sei hier nur eine Prüfung der Frage angeregt, wie weit die Rechtsaufsicht über die Hochschulen oder die in § 47 HmbHG geregelten Kooperationspflichten bei der Studienreform reichen und ob hier Spielräume für den Senat und/oder die BWFG bestehen, nicht-binäre Geschlechter zum speziellen Thema zu machen.

## 5 Gesundheit

Nicht-binäre Menschen – und bei Minderjährigen auch deren Sorgeberechtigte – sind im Gesundheitssystem mit mehr Fragen und Problemen konfrontiert als Menschen, die der traditionellen Wahrnehmung als entweder männlich oder weiblich entsprechen. Das geht aus allen zu diesem Thema in den letzten zwanzig Jahren bei Tagungen, im Rahmen empirischer Forschung oder für politische Institutionen gemachten Äußerungen und Selbstzeugnissen hervor.<sup>152</sup> Eine diskriminierungsfreie Gesundheitsversorgung ist hier besonders wichtig, weil Patient\_innen sich ohnehin in einer vulnerablen Situation befinden.

---

<sup>151</sup> Ein „Schönheitsfehler“ der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes (Fn. 143) ist die Rückkehr zum Begriff „Studenten“ statt beim nun schon seit Jahrzehnten etablierten Begriff „Studierende“ zu bleiben. Vgl. auch oben in Kapitel 2, Abschnitt 2.3.3, Text bei Fn. 48.

<sup>152</sup> Die Internetredaktion des BMFSFJ hat im Mai 2019 ein Internetportal online gestellt, in dem Informationen vielfältiger Art zur Verfügung gestellt werden; <https://www.regenbogenportal.de/>. Daneben gibt es ein bei der Fachhochschule Dortmund angesiedeltes Portal speziell „zu Wissen über Gesundheit und soziale Teilhabe von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI) im Lebenslauf in Deutschland“; <https://www.wissensportal-lsbt.de/>. Hinweise sind auch in der „Zusammenfassung: Forschungsergebnisse und Erkenntnisse des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus der Begleiterteilnahme an der Interministeriellen Arbeitsgruppe ‚Inter- und Transsexualität‘ (IMAG), 18. Legislaturperiode“ (Fn. 25) zu finden, insbesondere in den dort nachgewiesenen Publikationen.

## 5.1 Ausgangslage und rechtliche Grundlagen

Der Bereich Gesundheit ist so komplex, dass hier nur ein Problemaufriss geliefert werden kann. Die Komplexität beruht zum einen auf der Anzahl der Akteure: Patient\_innen sehen sich nicht nur Ärzt\_innen gegenüber, sondern auch medizinisch-technischem Personal, Verwaltungspersonal in Arztpraxen und Krankenhäusern, ihren (gesetzlichen oder privaten) Krankenversicherungen (vorwiegend deren Geschäftsstellenpersonal, weniger den Entscheider\_innen im Hintergrund), dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK), falls Gutachten im Zusammenhang mit der Kostenübernahme für geplante Behandlungen erstellt werden müssen. Hinzu kommen staatliche Gesundheitsdienste (Gesundheitsämter, in Hamburg auf Bezirksebene<sup>153</sup>) sowie weitere im Rahmen der medizinischen Versorgung Tätige, z.B. in Apotheken oder Physiotherapiepraxen.<sup>154</sup> Zum anderen ist der Bereich Gesundheit durch eine schier unübersehbare Vielzahl von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und weiteren Bestimmungen auf verschiedenen politischen Ebenen geregelt, die auch noch ganz unterschiedlichen Rechtsgebieten angehören.

Gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 19 und 19a GG hat der Bund eine weite Regelungskompetenz für den Gesundheitsbereich, mit deren Ausübung er die medizinische Versorgung der Bevölkerung weitgehend den Verbänden der Krankenversicherungen und der sogenannten Leistungserbringer übertragen hat.<sup>155</sup> Die Regelungskompetenzen der FHH sind also begrenzt. Sie bestehen, soweit die Bundesgesetze Spielräume lassen, sowie im Rahmen von Art. 84 GG und dort, wo es um originäre Landesverwaltung geht. Dies ist z.B. der Fall beim Schulärztlichen Dienst, der die gemäß § 34 Abs. 5 HmbSG obligatorischen Schuleingangsuntersuchungen durchführt und eine Reihe weiterer Aufgaben hat, die vielfach auch in individuellen Kontakten mit Kindern (und/oder deren Sorgeberechtigten) besteht.<sup>156</sup> Das gilt auch für

---

<sup>153</sup> Vgl. <https://www.hamburg.de/behoerdenfinder/hamburg/info/gesundheitsamt/>.

<sup>154</sup> Vgl. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/gesundheitsberufe/gesundheitsberufe-allgemein.html>.

<sup>155</sup> „Prinzip der Selbstverwaltung“: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/selbstverwaltung.html>.

<sup>156</sup> Vgl. <https://www.hamburg.de/mitte/schulaerztlicher-dienst/> und <https://www.hamburg.de/startseite-beratungsangebote/72658/start/>.

den Personalärztlichen Dienst, der für alle Beschäftigten der FHH zuständig ist, sowohl für die im Beamten- als auch die im Angestelltenverhältnis; er führt z.B. Einstellungsuntersuchungen durch oder rechtlich vorgeschriebene Untersuchungen bei Dienstunfähigkeit.<sup>157</sup> Weiter dient das Hamburgische Gesundheitsdienstgesetz (HmbGDG) gemäß seinem § 1 Abs. 1 dem Ziel, „die Gesundheit des Einzelnen und damit der Bevölkerung zu fördern und zu schützen“. Dem Öffentlichen Gesundheitsdienst sind zu diesem Zweck verschiedene Aufgaben zugewiesen. Er arbeitet mit den „zur Sicherstellung der gesundheitlichen Versorgung Verpflichteten“ zusammen, insbesondere im Bereich der Vorsorge; „zur Heilung, Linderung oder Besserung von Krankheitsbeschwerden“ sind die Angebote des Öffentlichen Gesundheitsdienstes nachrangig (§ 2 Abs. 3 Satz 1 HmbGDG).

Besonders hervorgehoben sei § 8 HmbGDG, der mit „Frauen- und Männergesundheit“ überschrieben ist und in Abs. 1 bestimmt:

„Der Öffentliche Gesundheitsdienst klärt Frauen und Männer über die Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit auf und vermittelt ihnen weitergehende Hilfen. Er ist auch Ansprechpartner bei Gewalt und bei sexuellem Missbrauch und entwickelt bei Bedarf in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen die notwendigen Hilfen und Schutzmaßnahmen.“

Mit der Beschränkung auf Frauen und Männer sind nicht-binäre Menschen nicht erfasst.

Für verbeamtetes medizinisches Personal der FHH gilt die „Verordnung über die Laufbahnen der Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte und Apotheker“, jedoch erfolgen Einstellungen meist im Angestelltenverhältnis.<sup>158</sup> In jedem Fall ist die sogenannte Approbation vorausgesetzt, die aufgrund bundesrechtlicher Vorgaben<sup>159</sup> von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV) erteilt wird.<sup>160</sup>

---

<sup>157</sup> Vgl. §§ 41, 44 Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG).

<sup>158</sup> Vgl. die Seite des Personalamts „Ärztstellen öffentlicher Dienst“ unter <https://www.hamburg.de/aerzte/11594094/aerzte/>.

<sup>159</sup> Einschlägig für den Bereich der Humanmedizin sind die Bundesärzteordnung (BÄO) und die Approbationsordnung für Ärzte (ÄApprO). Studien- und Prüfungsordnung für das Medizinstudium werden von der Universität festgelegt, <https://www.uke.de/studium-lehre/modellstudiengang-medizin-imed/rechtsgrundlagen-formulare/index.html>.

<sup>160</sup> Vgl. <https://www.hamburg.de/landespruefungsamt/> mit weiterführenden Informationen.

Eine spezielle Regelung der FHH ist die Hebammen-Berufsordnung von 2017 (HebBerufsO HA), in der die FHH in Ergänzung zum Hebammengesetz (HebG) des Bundes<sup>161</sup> und zum Hamburgischen Hebammengesetz die Erfordernisse zur Qualitätssicherung und Kompetenzerhaltung der Hebammen und Entbindungspfleger festgelegt hat.<sup>162</sup> Hebammen und Entbindungspfleger sind oft die ersten, die ein nicht-binäres Neugeborenes versorgen.

Qualitätsanforderungen kann die FHH z.B. auch für Krankenhäuser festlegen gemäß § 6b Abs. 2 des Hamburgischen Krankenhausgesetzes (HmbKHG), ggf. auch durch Verordnung gemäß Abs. 3.

## 5.2 Herausforderungen

Die Maßnahmen der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV), die sie laut dem Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt bereits ergriffen hat und laufend fortführt,<sup>163</sup> zeigen, dass besondere Herausforderungen zur Gesundheitsversorgung von Menschen mit nicht-binärem Geschlecht bereits angenommen wurden. Gleichwohl bleibt als übergreifende Herausforderung, alle das Gesundheitswesen betreffenden rechtlichen und sonstigen Bestimmungen daraufhin zu überprüfen, ob sie die Gesundheitsversorgung nicht-binärer Menschen einschließen. Auch wenn das HmbGDG schon vielfach geschlechtsneutrale Begriffe verwendet („Kinder“, „Kranke“, „Behinderte“), bleiben wie bei den meisten vor dem Beschluss des BVerfG vom 10. Oktober 2017 erstmals erlassenen Regelungen in Bezug auf Geschlecht zahlreiche binäre Formulierungen, die exkludierend wirken.

Dies gilt in besonders hohem Maße für § 8 HmbGDG hervorgehoben, der daraufhin überprüft werden muss, wie die Aufgabe, auch für die Gesundheit nicht-binärer Menschen zu sorgen, in den Wortlaut integriert werden kann.

Eine weitere große Herausforderung besteht darin, die im Gesundheitswesen der FHH Tätigen in die Lage zu versetzen, diskriminierungsfrei handeln zu können, auch

---

<sup>161</sup> Mit Ende des Jahres 2019 wird das derzeitige HebG außer Kraft treten und durch ein neues HebG ersetzt werden. Mehr dazu unten in Abschnitt 5.3.

<sup>162</sup> § 9 und Anlagen 1 und 2 Hebammen-Berufsordnung.

<sup>163</sup> Aktionsplan des Senats (Fn. 9).

wenn ausschließlich Vorgaben des Bundes oder der Trägereinrichtungen der Selbstverwaltung anzuwenden sind. So berichten Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht der alten binären Struktur entspricht, immer wieder von problematischen Situationen, wenn sie sich in ärztliche Behandlung begeben: Bei ihnen wird das auf der Gesundheitskarte<sup>164</sup> registrierte Geschlecht unterstellt, und sie müssen das medizinische Personal oft erst über ihre mehrdeutige Pheaxis aufklären. Zwar dürfte eine solche Situation nicht mehr eintreten, seit im Februar 2019 auf der Gesundheitskarte auch „divers“ eingetragen werden kann.<sup>165</sup> Es kann aber nicht unterstellt werden, dass alle nicht-binären Menschen auch schon den entsprechenden Eintrag auf ihrer Gesundheitskarte haben. In diesem Zusammenhang ist nochmals darauf hinzuweisen, dass Menschen, die im Geburtenregister mit „divers“ oder ohne Eintrag bei Geschlecht registriert sein können, nicht auch so registriert sein müssen. Der diskriminierungsfreie Umgang mit nicht-binären Menschen sollte spätestens seit der 2013 eingeführten personenstandsrechtlichen Nichtregistrierung von Geschlecht selbstverständlich sein. Das gilt in Hamburg speziell für den Öffentlichen Gesundheitsdienst, den Schulärztlichen Dienst und den Personalärztlichen Dienst.

Insgesamt besteht für den Gesundheitssektor die Herausforderung, Informationen über nicht-binäre Geschlechter möglichst schon in den Ausbildungscurricula der Heilberufe zu verankern. Da inzwischen in fast allen geregelten Berufen Fortbildung verbindlich geworden ist, erstreckt sich die Herausforderung auch auf Bestimmungen zur Qualitätssicherung der Leistungserbringung, wofür die HebBerufsO HA hier nur ein Beispiel ist, und Vorgaben für deren Inhalte in der praktischen Durchführung.

Qualitätssicherung im Gesundheitswesen stellt eine dauerhafte Herausforderung dar, auch jenseits von Geschlecht. Da die Erstkontakte im Gesundheitsbereich wie in anderen Bereichen auch meist nicht mit dem Fach-, sondern mit Verwaltungspersonal stattfinden, besteht eine zusätzliche Herausforderung darin, dieses Personal ebenfalls im Hinblick auf nicht-binäre Geschlechter zu schulen und fortzubilden.

---

<sup>164</sup> Vgl. §§ 15, 291 SGB V.

<sup>165</sup> Seit dem 14.9.2015 wird für Geschlecht auch „X=unbestimmt“ zugelassen, seit dem 13.2.2019 auch „D=divers“; vgl. gematik, Schemaversion 5.2 VSD – Überblick und Änderungen (abrufbar unter [https://fachportal.gematik.de/fileadmin/user\\_upload/fachportal/files/Spezifikationen/Basis-Rollout/Fachanwendungen/gemSchema\\_VSDM\\_5\\_2\\_V1.5.0.pdf](https://fachportal.gematik.de/fileadmin/user_upload/fachportal/files/Spezifikationen/Basis-Rollout/Fachanwendungen/gemSchema_VSDM_5_2_V1.5.0.pdf)).

Auch eine qualitativ hochstehende medizinische Behandlung nicht-binärer Menschen stellt wegen zahlreicher Überschneidungen medizinischer Fachgebiete und weiterer einzubeziehender Disziplinen eine hohe Herausforderung dar für alle Einrichtungen der FHH, an denen solche Behandlungen durchgeführt werden, sowie für im Gesundheitssektor aufsichtsführende Behörden und Ämter. Ob die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Absicherung ausgeschöpft sind, wäre jedenfalls eine Überlegung wert.

### 5.3 Empfehlungen und Anregungen

Generelle Empfehlungen und Anregungen ergeben sich für den Gesundheitsbereich gleichsam von selbst aus den Herausforderungen. Vorrangig ist die Befähigung der im Gesundheitswesen Tätigen zum geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien Umgang mit nicht-binären Menschen durch Ausbildung und Fortbildungsmaßnahmen. Wie in allen anderen Bereichen sollten auch hier alle einschlägigen Vorschriften – und auch andere von der FHH verantwortete Texte wie z.B. Handreichungen – sprachlich daraufhin überprüft werden, ob sie noch Diskriminierungspotential enthalten und gegebenenfalls so geändert werden, dass sie vor Diskriminierung schützen.

Zur inhaltlichen Herausforderung des § 8 HmbGDG als Beispiel wird angeregt, folgende Formulierung zum Ausgangspunkt für weitere Überlegungen zu nehmen (Hinzufügungen wieder in Kursivschrift):

„Der Öffentliche Gesundheitsdienst klärt Frauen und Männer *sowie Menschen anderer Geschlechter* über die Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit auf und vermittelt ihnen weitergehende Hilfen. Er ist auch Ansprechpartner bei Gewalt und bei sexuellem Missbrauch *sowie für Fragen, die im Zusammen mit Geschlecht entstehen*, und entwickelt bei Bedarf in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen die notwendigen Hilfen und Schutzmaßnahmen.“

Für die Ausbildung von Hebammen gilt ab dem 1. Januar 2020 ein neues HebG. Dessen Zielsetzung wird an dem Langtitel deutlich: „Gesetz über das Studium und den Beruf von Hebammen“. Es bildet den Art. 1 des Hebammenreformgesetzes

(HebRefG),<sup>166</sup> mit dem der Beruf der Hebamme entsprechend EU-Vorgaben akademisiert werden soll.<sup>167</sup> Die Zielbestimmung des Studiums enthält eine umfangreiche Beschreibung der zu vermittelnden Kenntnisse und Kompetenzen, jedoch ohne curriculare Details (§ 9 HebG i.d.F. von Art. 1 HebRefG). Dies wird in der Länderkompetenz liegen ebenso wie die obligatorische Fortbildung, sodass die Anregung, über eine Ergänzung der Anlagen 1 und 2 zu § 9 Abs. 2 bzw. Abs. 3 HebBerufsO HA nachzudenken, auch im Kontext des neuen HebG sinnvoll erscheint.

Hebammen sind meist nicht nur die Erstversorgenden für Neugeborene, sondern stellen entsprechend häufig die Bescheinigungen für Standesämter aus.<sup>168</sup> Hier wäre ein Ansatzpunkt für zwei Maßnahmen: ausdrückliche Aufnahme des Themas Personenstandsrecht zu den „Haftungs- und Rechtsfragen“ im Katalog der Fortbildungsmaßnahmen gemäß Anlage 2 HebBerufsO HA und ergänzend die Konzeption einer entsprechenden Fortbildungseinheit. Dabei ließe sich sogar auf etablierte Angebote aus der Peer-zu-Peer-Beratung des Vereins Intersexuelle Menschen e.V.<sup>169</sup> zurückgreifen. Diese müssten nur auf Dauer gestellt werden, könnten dann aber vielleicht sogar als Nukleus für Fortbildungsmaßnahmen anderer Berufe über Geschlecht dienen.

Im Hinblick auf die medizinische Versorgung nicht-binärer Menschen jeglichen Alters wird eine Prüfung der Frage angeregt, ob ergänzende Qualitätsanforderungen gemäß § 6b Abs. 2 HmbKHG festzulegen sind. Diese Bestimmung schöpft einen Spielraum bei der Krankenhausfinanzierung aus, die das Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) des Bundes den Ländern lässt. Wenn das Verfahren nach Abs. 2 – einvernehmliche Regelung mit den Beteiligten gemäß § 17 HmbKHK – nicht zum Ergebnis führt, kann der Senat gemäß Abs. 3 eine entsprechende Rechtsverordnung

---

<sup>166</sup> Vom 22.11.2019 (BGBl. 2019 I 1759). Das neue HebG gilt ab 1.1.2020; gleichzeitig tritt das alte HebG außer Kraft (Art. 5 Abs. 3 und 4 HebRefG). Die männliche Bezeichnung „Gesundheitspfleger“ wird künftig wegfallen, vgl. § 3 Abs. 2 HebG i.d.F. von Art. 1 HebRefG.

<sup>167</sup> Hintergrundinformationen unter [https://www.aok-bv.de/hintergrund/gesetze/index\\_21894.html](https://www.aok-bv.de/hintergrund/gesetze/index_21894.html).

<sup>168</sup> Vgl. oben Kapitel 3, Abschnitt 3.3.2.

<sup>169</sup> Vgl. hierzu <http://www.im-ev.de/peerberatung/>.



erlassen.<sup>170</sup> Voraussetzung ist jeweils gemäß § 6b Abs. 2 Satz 1 HmbKHG, dass ergänzende Anforderungen sich „aus anerkannten fachlichen Standards oder medizinischen Leitlinien begründen lassen“. Die AWMF (Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften e.V.) hat nach mehrjährigen Beratungen, unter Beteiligung jeweils mehrerer Fachgesellschaften sowie zivilgesellschaftlicher Vertretungen, überholte Leitlinien zu medizinischen Fragen, die mit Geschlechtlichkeiten zusammenhängen, gründlich überarbeitet und neue Leitlinien mit einem deutlich höheren Standard als die vorangegangenen verabschiedet.<sup>171</sup> Dies könnte dann möglicherweise Eingang in die weitere Fortschreibung des Krankenhausplans 2020 der FHH finden.<sup>172</sup>

## 6 Unterbringungen und Durchsuchungen

Die Ausübung des staatlichen Gewaltmonopols dürfte für Einzelne am deutlichsten spürbar werden bei staatlich angeordneten Unterbringungen und körperlichen Durchsuchungen. Dabei wird in die persönliche Freiheit bzw. die körperliche Integrität eingegriffen, die beide zu den hochrangigen Grundrechten gehören.

Im Folgenden werden Fragen, die sich bei Unterbringungen und Durchsuchungen im Zusammenhang mit der neuen Rechtslage zu Geschlecht stellen, exemplarisch für den Vollzug untersucht, mit Schwerpunkt auf dem Strafvollzug. Auf andere freiheitsbeschränkende Unterbringungen – Polizeigewahrsam, Unterbringung in geschlossenen Einrichtungen im Maßregelvollzug oder in der Kinder- und Jugendhilfe, Abschiebungshaft – wird gelegentlich hingewiesen. Unterbringungen, die auf Freiwilligkeit beruhen, wie z.B. in Einrichtungen für Wohnungslose oder Frauenhäusern,

---

<sup>170</sup> Aktuell sind in § 2 der Verordnung über ergänzende Qualitätsanforderungen nach § 6b Absatz 3 des Hamburgischen Krankenhausgesetzes (HmbQualiVO) und der zugehörigen Anlage ergänzende Anforderungen für die medizinischen Teilgebiete Gefäßchirurgie, Herzchirurgie (einschließlich Kinderherzchirurgie) und Thoraxchirurgie festgelegt.

<sup>171</sup> Vor allem die S2k-Leitlinie 174-001, Varianten der Geschlechtsentwicklung (abrufbar unter <https://www.awmf.org/leitlinien/detail/II/174-001.html>), und die S3-Leitlinie 138-001, Geschlechtsinkongruenz, Geschlechtsdysphorie und Trans-Gesundheit: Diagnostik, Beratung, Behandlung (abrufbar unter <https://www.awmf.org/leitlinien/detail/II/138-001.html>) sind hier zu nennen.

<sup>172</sup> Vgl. <https://www.hamburg.de/krankenhausplanung/> mit weiteren Informationen, u.a. dem Text des Krankenhausplans 2020.

werden nicht näher behandelt; soweit Ähnlichkeiten bei den Herausforderungen bestehen, können dem Beispiel Justizvollzug möglicherweise trotzdem erste Anregungen entnommen werden.

## **6.1 Ausgangslage und rechtliche Grundlagen**

Es sind drei Aspekte des Strafvollzugs, die im Hinblick auf Geschlecht besondere Beachtung verdienen: geschlechtsgetrennte Unterbringung, besondere Regeln für weibliche Gefangene einschließlich Mütter und Kinder sowie Durchsuchungen.

### **6.1.1 Unterbringung**

Zwangswise Unterbringungen sind gemäß Art. 104 Abs. 1 GG wegen der Schwere des Eingriffs nur aufgrund eines Gesetzes und richterlicher Anordnung zulässig. Bei Freiheitsentziehungen ohne richterliche Anordnung ist gemäß Art. 104 Abs. 2 Satz 2 GG eine richterliche Entscheidung „unverzüglich“ herbeizuführen.

Für die Durchführung des Strafvollzugs gibt es erst seit Inkrafttreten des Strafvollzugsgesetzes (StVollzG) am 1. Januar 1977 gesetzliche Vorgaben. Seit 2006 liegt die Gesetzgebungskompetenz für den Strafvollzug bei den Ländern. Aktuell bilden das Hamburgische Strafvollzugsgesetz (HmbStVollzG) und das Hamburgische Jugendstrafvollzugsgesetz (HmbJStVollzG) die gesetzliche Grundlage. Beide wurden in demselben Artikelgesetz verkündet<sup>173</sup> und tragen deshalb nicht nur dasselbe Datum, sondern regeln in ihren §§ 1–92 jeweils dieselben Gegenstände; erst ab § 93 gibt es Unterschiede. Außerdem gibt es als Spezialgesetze das Hamburgische Untersuchungshaftvollzugsgesetz (HmbUVollzG), das Hamburgische Sicherungsverwahrungsvollzugsgesetz (HmbSVVollzG) sowie das Hamburgische Jugendarrestvollzugsgesetz (HmbJAVollzG).

---

<sup>173</sup> Gesetz zur Überarbeitung des Hamburgischen Strafvollzugsrechts und zum Erlass eines Hamburgischen Jugendstrafvollzugsgesetzes vom 14. Juli 2009 (HmbGVBl. 257).

§ 98 Abs. 2 HmbStVollzG bestimmt als zwingend formulierte Vorschrift zunächst getrennten Vollzug für Freiheitsstrafe und Jugendstrafe,<sup>174</sup> während es dann in Abs. 3 heißt:

„Frauen und Männer werden in der Regel in getrennten Anstalten oder Abteilungen untergebracht.“

Eine durch den Zusatz „in der Regel“ ermöglichte Ausnahme ist gleich anschließend in Abs. 4 genannt:

„Von der getrennten Unterbringung nach Absatz 3 darf abgewichen werden, um die Teilnahme an Behandlungsmaßnahmen in einer anderen Anstalt oder in einer anderen Abteilung zu ermöglichen.“

Die anderen Vollzugsgesetze enthalten Trennungsgrundsätze teils als Mussvorschrift, teils als Sollvorschrift.<sup>175</sup>

Die tatsächliche Unterbringung in einer konkreten Anstalt richtet sich nach einem Vollstreckungsplan, der aufgrund der Straf- und sonstigen Vollzugsgesetze der FHH sowie der Strafvollstreckungsordnung des Bundes erforderlich ist und in Form einer Allgemeinen Verfügung ergangen ist.<sup>176</sup> Bei der Aufnahme wird gemäß § 6 Abs. 1 HmbStVollzG mit den Gefangenen „unverzüglich ein Aufnahmegespräch geführt“ und sie werden „umgehend ärztlich untersucht“ (gleichlautend § 6 Abs. 1 HmbJStVollzG, ähnlich § 7 Abs. 1 HmbUVollzG). Aufgrund dessen wird ein Resozialisierungsplan mit den Gefangenen erstellt (§§ 8, 95 HmbStVollzG; § 8 HmbJStVollzG; § 9 HmbSVVollzG).

Schließlich ist für die Durchführung des Vollzuges in Justizvollzugsanstalten mit Bezug auf Geschlecht bestimmt, dass individuelle Lebenslagen berücksichtigt werden sollen; § 3 Abs. 3 Satz 2 HmbStVollzG lautet:

---

<sup>174</sup> Jugendstrafe kann nur verhängt werden, wenn das Verfahren nach dem Jugendgerichtsgesetz (JGG) durchgeführt wurde; Freiheitsstrafe als Sanktion gehört in den Bereich des Erwachsenenstrafrechts.

<sup>175</sup> § 11 Abs. 2 HmbUVollzG für die Untersuchungshaft ohne Regelzusatz, aber mit Ausnahmen in Abs. 3; § 89 Abs. 4 HmbSVVollzG für die Sicherungsverwahrung zwingende Regelung; § 13b SOG Abs. 3 S. 2 für den Polizeigewahrsam als Sollvorschrift. § 12 Abs. 4 HmbJAVollzG sieht getrennte Unterbringung nur „während der Ruhezeiten“ vor.

<sup>176</sup> Die aktuelle Version ist unter <https://www.hamburg.de/contentblob/7287898/e3bbdd4459cd68c6c89504ec279179b4/data/vollstreckungsplan-d.pdf> abrufbar.

„Die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von weiblichen und männlichen Gefangenen werden bei der Vollzugsgestaltung und bei Einzelmaßnahmen berücksichtigt.“

§ 3 Abs. 3 Satz 2 HmbJStVollzG ist gleichlautend; entsprechend oder sinngemäße Bestimmungen enthalten § 5 Abs. 1 Satz 1 HmbUVollzG und § 3 Abs. 4 Satz 1 HmbSVVollzG. Nach § 3 Abs. 5 HmbJAVollzG sind nur die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse der Jugendlichen zu berücksichtigen, ohne expliziten Bezug auf Geschlecht.

### **6.1.2 Besondere Regeln für weibliche Inhaftierte**

§ 66 HmbStVollzG bestimmt unter der Überschrift „Schwangerschaft und Mutterschaft“:

„(1) Weibliche Gefangene haben während der Schwangerschaft sowie bei und nach der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung und auf Hebammenhilfe in der Anstalt sowie auf die notwendigen Arznei-, Verband- und Heilmittel.

(2) Zur Entbindung sind weibliche Gefangene in ein Krankenhaus außerhalb des Vollzuges zu bringen. Ist dies aus besonderen Gründen nicht angezeigt, so ist die Entbindung im Zentralkrankenhaus der Untersuchungsanstalt vorzunehmen.

(3) [Verweis auf Kostentragungsvorschriften]

(4) In der Anzeige einer Geburt an das Standesamt dürfen die Anstalt als Geburtsstätte des Kindes, das Verhältnis der Anzeigenden zur Anstalt und die Inhaftierung der Mutter nicht vermerkt sein.“

Ebenso überschrieben sind die §§ 66 HmbJStVollzG, 46 HmbUVollzG und 61 HmbSVVollzG mit – von den Personenbezeichnungen abgesehen – wortgleichen Regelungen. § 7 Abs. 6 HmbJAVollzG bestimmt hingegen:

„Weibliche Jugendliche, die über den fünften Monat hinaus schwanger sind, vor weniger als drei Monaten entbunden haben oder ihr Kind stillen, dürfen nicht aufgenommen werden.“

Für bereits geborene Kinder im Alter von unter fünf Jahren ist vorgesehen, dass das Kind unter bestimmten weiteren Voraussetzungen – keine Alternative der Unterbringung; Zustimmung derjenigen, die das Aufenthaltsbestimmungsrecht innehaben; Kindeswohlentsprechung; Anhörung des Jugendamtes – in der Anstalt, in der sich die Mutter befindet, untergebracht wird (§§ 21 HmbStVollzG, 21 HmbJStVollzG, 14 HmbUVollzG, 61 Abs. 5 HmbSVVollzG). Diese Paragraphen sind jeweils „Mütter mit

Kindern“ überschrieben. Drei der Gesetze haben einen zweiten Paragrafen mit derselben Überschrift (§§ 100 HmbStVollzG, 95 HmbJStVollzG, 85 HmbUVollzG), die gleichlautend bestimmen:

„In Anstalten oder Abteilungen für Frauen sollen Einrichtungen vorgesehen werden, in denen Mütter mit ihren Kindern untergebracht werden können.“

Als Sollvorschrift war auch die Regelung des StVollzG des Bundes konzipiert, mit der im Jahr 1977 erstmals Mutter-Kind-Einrichtungen für das ganze Bundesgebiet verbindlich wurden.

Im Übrigen gilt für den Frauenvollzug in Hamburg das „Rahmenkonzept für die Teilanstalt für Frauen in der JVA Billwerder“,<sup>177</sup> in dem die Art und Ausgestaltung der Unterbringung inhaftierter Frauen näher beschrieben ist.

### 6.1.3 Durchsuchungen

§ 70 Abs. 1 HmbStVollzG bestimmt:

„Zur Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung der Anstalt dürfen Gefangene, ihre Sachen und die Hafträume jederzeit durchsucht werden ... Die Durchsuchung männlicher Gefangener darf nur von Männern, die Durchsuchung weiblicher Gefangener darf nur von Frauen vorgenommen werden. Das Schamgefühl ist zu schonen.“

§ 70 Abs. 1 HmbJStVollzG, 31 Abs. 1 HmbJAVollzG, 50 Abs. 1 HmbUVollzG, 65 Abs. 1 HmbSVVollzG sind jeweils fast wortgleich. Diese Regelung gilt für „normale“ Durchsuchungen, auch für Besuch der Inhaftierten.<sup>178</sup> Etwas anders formuliert, aber vom Regelungsgehalt her gleich ist § 9 Abs. 3 HmbAHaftVollzG, in dem die Begriffe auf männliche und weibliche „Personen“ bzw. „Bedienstete“ lauten; statt auf das zu schonende Schamgefühl wird auf die Beachtung der Menschenwürde rekurriert, und die Durchsuchung hat „in einem abgeschirmten Bereich“ stattzufinden.

---

<sup>177</sup> Abrufbar von der Seite  
<https://www.hamburg.de/justizbehoerde/justizvollzugsanstalten/166192/justizvollzugsanstalt-billwerder/>, direkter Link:  
<https://www.hamburg.de/contentblob/4653724/ae77bd67f2afc1129fddc10b875261a1/data/rahmenkonzept-taf.pdf>.

<sup>178</sup> §§ 26 Abs. 5 HmbStVollzG, 26 Abs. 5 HmbJStVollzG, 17 Abs. 2 HmbJAVollzG, 21 Abs. 4 HmbUVollzG, 26 Abs. 3 HmbSVVollzG.

Für die nur bei Gefahr im Verzuge oder auf Anordnung der Anstaltsleitung im Einzelfall zulässige „mit einer Entkleidung verbundene körperliche Durchsuchung“ heißt es in § 70 Abs. 2 Satz 2 und 3 HmbStVollzG:

„Sie [die mit Entkleidung verbundene körperliche Durchsuchung] darf bei männlichen Gefangenen nur in Gegenwart von Männern, bei weiblichen Gefangenen nur in Gegenwart von Frauen erfolgen und ist in einem geschlossenen Raum durchzuführen. Andere Gefangene dürfen nicht anwesend sein.“

Wortgleiche oder fast wortgleiche Bestimmungen sind wiederum in den anderen Gesetzen enthalten.<sup>179</sup>

## 6.2 Herausforderungen

Mit den nunmehr gemäß § 22 Abs. 3 PStG möglichen vier Optionen für den Geschlechtseintrag ist der Strafvollzug vor besondere Herausforderungen gestellt, und zwar sowohl auf der Regelungsebene als auch der Anwendungsebene. Dabei ist nicht-binäres Geschlecht und Strafvollzug kein neues Thema. Bereits aus dem Jahr 1996 stammt eine Kammerentscheidung des BVerfG, mit der ein – in der damaligen Terminologie – Transsexueller mit nur Vornamensänderung gemäß § 1 TSG es für sich erreicht hatte, auch im Männerstrafvollzug mit „Frau“ angeredet zu werden.<sup>180</sup> Diese Entscheidung zeigt, dass bei einem Auseinanderfallen von Personstand (männlich) und äußerem Auftreten, in dem sich die Geschlechtsidentität (weiblich) ausdrückt,<sup>181</sup> die Unterbringung zur Aufrechterhaltung des Trennungsgrundsatzes dem eingetragenen Geschlecht (Registergeschlecht) folgt.<sup>182</sup> Bei Geschlechtsregistrierung als „divers“ oder ohne Eintrag fehlt es an diesem Anknüpfungspunkt für die Zuweisung in Männer- oder Frauenhaftanstalten. Hier ist am Ende die Gesetzgebung gefragt. Doch unabhängig von der Wahrscheinlichkeit oder Unwahrscheinlichkeit, dass ein Mensch mit „divers“ oder ohne Geschlechtseintrag in einer Haftanstalt untergebracht werden muss, kann die Folgeproblematik von § 22 Abs. 2 PStG für

---

<sup>179</sup> §§ 70 Abs. 2 HmbJStVollzG, § 50 Abs. 2 HmbUVollzG, 65 Abs. 2 HmbSVVollzG. Das HmbAHaftVollzG sieht keine körperlichen Durchsuchungen vor.

<sup>180</sup> BVerfG, Kammerbeschluss vom 15.8.1996 – 2 BvR 1833/95 –, juris.

<sup>181</sup> Auch das kann schon als Nicht-Binarität verstanden werden.

<sup>182</sup> Es gibt einige – wenige – weitere Gerichtsentscheidungen, die Transgeschlechtliche betreffen und die, soweit ersichtlich, jeweils entsprechend ihrem männlichen Registergeschlecht im Männerstrafvollzug untergebracht waren.

Vollzugsanstalten auf der Anwendungsebene nicht unbeachtet bleiben. Die Vollzugsbediensteten sollten bei Eintritt eines solchen Falles bereits Entscheidungskriterien zur Hand haben, um Fehlentscheidungen mit nachfolgenden Beschwerde- und Gerichtsverfahren zu vermeiden.

Zum Sachzusammenhang gehören schließlich Herausforderungen aufgrund einer früheren Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Bereits 2011 hat das BVerfG die Voraussetzungen für die Änderung des Geschlechtseintrags im Geburtenregister nach § 8 TSG – dauernde Fortpflanzungsunfähigkeit und operative Veränderung der äußeren Geschlechtsmerkmale – für unanwendbar erklärt.<sup>183</sup> Seither unterscheiden sich die Voraussetzungen des TSG für die sogenannte Kleine Lösung (nur Vornamensänderung) und die Große Lösung (Vornamens- und Geschlechtseintragsänderung) nicht mehr. Vor allem aber ist nunmehr auch auf „auf natürlichen Wege“ nicht nur möglich, was bei Erlass des TSG im September 1980 eigentlich vermieden werden sollte – dass personenstandsrechtliche Frauen Kinder zeugen und personenstandsrechtliche Männer Kinder gebären –,<sup>184</sup> sondern inzwischen vielfach vorgekommen. Die Debatte darüber, wie die rechtlichen Probleme der sogenannten Transvaterschaft zu lösen sind, ist in vollem Gange, ein Konsens hierüber noch nicht in Sicht.<sup>185</sup> Doch unabhängig davon, ob, wann und wie die TSG-Reform beendet wird, stellt sich die Frage, ob die Mutter-Kind-Regelungen im Strafvollzug(srecht) noch zeitgemäß sind und nicht vielmehr in Anbetracht des Wandels der Geschlechterrollen in Bezug auf Elternschaft eine nicht (mehr) zu rechtfertigende Ungleichbehandlung von Männern mit Frauen vorliegt. Zumindest wenn ein Mann alleiniger Inhaber der elterlichen Sorge ist und die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müsste es ihm gestattet werden, mit seinem unter fünf Jahre alten Kind zusammen untergebracht zu

---

<sup>183</sup> BVerfG, Beschluss vom 11.1.2011 – 1 BvR 3295/07 –, BVerfGE 128, 109, auch abrufbar unter [http://www.bverfg.de/e/rs20110111\\_1bvr329507.html](http://www.bverfg.de/e/rs20110111_1bvr329507.html).

<sup>184</sup> So in der Sache der Begründung zum TSG zu entnehmen; vgl. Bundestags-Drs. 8/2947, S. 16 (Bundesregierung) und S. 23 (Bundesrat). Vgl. ferner Bundestags-Drs. 8/4120.

<sup>185</sup> Ein Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz und des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat vom 8.5.2019 zur Reform des Transsexuellenrechts, der verschiedenen Verbänden zur Stellungnahme übersandt wurde, hat fast nur ablehnende Reaktionen hervorgerufen. Der Referentenentwurf selbst sowie eine Reihe der dazu eingegangenen Stellungnahmen sind unter <https://www.lsvd.de/recht/geplante-gesetze/19-wahlperiode-2017-2021.html#c12715> abrufbar.

werden. Auch müsste dies für einen Transvater gelten, der das Kind selbst geboren hat und vielleicht sogar stillt.

### **6.3 Empfehlungen und Anregungen**

Die zuletzt genannten Herausforderungen zeigen, dass Handlungsbedarf nicht erst aufgrund der Entscheidung des BVerfG vom Oktober 2017 besteht; er ist nur dringlicher und mit der nun auch gesetzlich verankerten Option für einen dritten positiv benannten Geschlechtseintrag unabweisbar geworden. Er besteht auch und vor allem wegen der Fürsorgepflicht der FHH den eigenen Vollzugsbediensteten gegenüber, denen für jedenfalls grundsätzlich vorhersehbare Situationen Maßgaben für rechtmäßige Entscheidungen an die Hand gegeben werden müssen – dies umso mehr, wenn es um freiheitsbeschränkende Maßnahmen für die von der Entscheidung Betroffenen geht.

#### **6.3.1 Unterbringung**

Am vordringlichsten scheint, den Vollzugsbediensteten Kriterien zu nennen für Entscheidungen, die sie täglich treffen müssen, z.B. in Form von Handreichungen. Diese könnten die Grundlage für förmliche Dienstanweisungen bilden, zu deren Verabschiedung mehr Zeit erforderlich ist. Für die Schaffung einer geschlechtsdiskriminierungsfreien Umgebung im Vollzugsalltag gehört darüber hinaus Verständnis der Hintergründe der neuen personenstandsrechtlichen Regelungen. Die dafür nötigen Kenntnisse hinsichtlich der verschiedenen Geschlechtlichkeiten und deren vom BVerfG anerkannten grundrechtlichen Schutz könnten in Fortbildungsmaßnahmen für Vollzugsbedienstete angesprochen und sollten künftig bereits bei der Ausbildung berücksichtigt werden. Dies gilt nicht nur für die Vollzugsbediensteten selbst, sondern für alle im Justizvollzug Tätigen (ZKH, Verwaltungsangestellte u.a.).

Die gesetzlichen Vorschriften zum Aufnahmegespräch (§ 6 HmbStVollzG und die entsprechenden Vorschriften in den anderen Vollzugsgesetzen) enthalten zwar keine Hinweise zum Umgang mit dem Geschlecht der Aufzunehmenden, doch müsste es mindestens dann, wenn es eine Rolle spielt, in nicht-diskriminierender Weise angesprochen werden können. Falls hierzu Handreichungen für die Bediensteten



(einschließlich derer, die ärztliche Untersuchungen im Vollzug oder der Sicherungsverwahrung durchführen) bestehen, sollten diese daraufhin überprüft werden, ob sie hinreichend sensibilisieren. Einer Überprüfung könnte in diesem Zusammenhang auch das schriftliche Informationsmaterial für Gefangene sowie für ihre rechtlichen Vertretungen und Menschen, die sie in der Haft besuchen wollen,<sup>186</sup> unterzogen werden.

Hinsichtlich der Bestimmungen zur Berücksichtigung der Lebenslagen bei der Vollzugsgestaltung und bei Einzelmaßnahmen wird angeregt, in §§ 3 Abs. 3 Satz 2 HmbStVollzG, 3 Abs. 3 Satz 2 HmbJStVollzG und 5 Abs. 1 Satz 2 HmbUVollzG entweder – dem Beispiel von § 3 Abs. 5 Satz 1 HmbJAVollzG folgend – auf die andere Geschlechter ausschließende Doppelnennung von weiblichen und männlichen Gefangenen zu verzichten oder – wie in § 3 Abs. 4 Satz 1 HmbSVVollzG – die „unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse ... insbesondere im Hinblick auf Alter, Geschlecht und Herkunft“ in Bezug zu nehmen. Ob solche weiteren verbotenen Diskriminierungsmerkmale aus Anlass einer Änderung einbezogen werden sollten, wäre zu überlegen. Bis zu einer Gesetzesänderung wäre das Vollzugspersonal jedenfalls darüber zu informieren, dass geschlechtsbinär formulierte Bestimmungen so auszulegen sind, dass sie auch nicht-binäre Geschlechter umfassen.

Wie die Bestimmungen zur geschlechtsgetrennten Unterbringung (u.a. §§ 98 HmbStVollzG, 93 HmbJStVollzG, 11 HmbUVollzG) nunmehr im Einzelfall auszulegen sind, begegnet größeren Schwierigkeiten, da sie in der Umsetzung unter geschlechtsbinärem Vorzeichen zu besonderen organisatorischen und baulichen Maßnahmen geführt haben. Eine dritte und vierte Art von Abteilung einzurichten, wäre eine systemkonforme, jedoch aufwendige Lösung, besonders wenn sie gleichermaßen nur „auf Verdacht“ geschieht.

Die FHH sollte darauf vorbereitet sein, dass ein Mensch mit diversem oder ohne Geschlechtseintrag in eine Vollzugsanstalt aufgenommen werden muss. Eventuell lassen sich in der JVA Billwerder, in der sogar zwei Trennungsgrundsätze befolgt werden – außer Frauen von Männern sind auch Jugendliche von Erwachsenen zu

---

<sup>186</sup> Von der Seite <https://www.hamburg.de/justizbehoerde/justizvollzugsanstalten/> und den dort zu den einzelnen Anstalten weiterführenden Links abrufbar. Zur sprachlichen Gestaltung dieses Informationsmaterials vgl. oben Kapitel 2.3.

trennen –,<sup>187</sup> am ehesten Vorkehrungen treffen. Ein anderer Weg wäre, im Aufnahme-  
gespräch einvernehmlich mit der betreffenden Person darüber zu entscheiden, in  
welcher Abteilung sie untergebracht werden möchte. Diese Möglichkeit wirft dann aber  
die Frage auf, ob sie nicht allen Gefangenen gegeben werden müsste. Zwar könnte  
die Ungleichbehandlung (Besserstellung, da mitbestimmte Entscheidung über  
Einweisung in eine bestimmte Anstalt) damit gerechtfertigt werden, dass die  
Voraussetzungen andere sind als bei den Menschen, deren Registergeschlecht und  
Geschlechtsidentität übereinstimmen, aber das Risiko, dass zu dieser Frage die  
Gerichte angerufen werden, ist nicht auszuschließen.

Eine Änderung der Gesetzesbestimmungen zur nach Geschlecht getrennten  
Unterbringung (u.a. § 98 Abs. 2 HmbStVollzG) scheint auf jeden Fall erforderlich, da  
sie explizit und ausschließlich „Frauen und Männer“ bzw. „weibliche und männliche“  
Gefangene bzw. Untersuchungsgefangene usw. nennen. Vielleicht können die aktu-  
ellen Herausforderungen auch zum Anlass genommen werden, den auf einem binären  
Verständnis von Geschlecht basierenden Trennungsgrundsatz bei der Unterbringung  
insgesamt zu überdenken.<sup>188</sup>

Schließlich bedarf es einer Überprüfung der speziellen Regelungen für schwan-  
gere Frauen und Mütter hinsichtlich der Frage, ob sie auf schwangere Männer und  
sogenannte Transväter sowie auf nicht-binäre Menschen anwendbar sind. Diese  
Frage könnte früher oder später relevant werden, auch ohne dass weitere Ge-  
schlechtsausprägungen personenstandsrechtlich positiv geregelt worden wären. Die  
FHH sollte sich deshalb dieser Frage annehmen und könnte sie z.B. in einem ersten  
Schritt mit den für alle Anstalten zu bildenden Beiräten besprechen. Für Überlegungen

---

<sup>187</sup> §§ 98 HmbStVollzG, 11 HmbUVollzG;  
<https://www.hamburg.de/justizbehoerde/justizvollzugsanstalten/166192/justizvollzugsanstalt-billwerder/>

<sup>188</sup> Dabei wären insbesondere auch die damit vorgestellten Zwecke und Ziele im Hinblick auf empiri-  
sche Studien zu Gefängnissen und anderen geschlossenen Anstalten einer Überprüfung zu un-  
terziehen, ob sie heute noch Bestand haben. In den 1970er Jahren war die oder jedenfalls eine  
der Vorstellungen, dass Frauen vor Vergewaltigungen geschützt werden müssen. Das ist gewiss  
ein legitimes Ziel, das aber im Hinblick darauf, dass auch Männer in rein männlichen Anstalten  
sexueller Gewalt ausgesetzt sind, in Frage gestellt wird. – Vgl. zum Problem der getrennten  
Unterbringung, wie sie sich bereits nach dem TSG stellte, Anja Schammler, Transsexualität und  
Strafvollzug: Die Störung der geschlechtlichen Identität von Strafgefangenen als  
strafvollzugsrechtliches Problem, Berlin 2008.

zur weiteren Frage der Gesetzesanpassung könnte z.B. § 1 Abs. 4 Mutter-  
schutzgesetz (MuSchG) herangezogen werden, der eine geschlechtsneutrale For-  
mulierung enthält („Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt“).

Die vorstehenden Vorschläge dürften in der einen oder anderen Weise auf Un-  
terbringungen in geschlossenen Einrichtungen in der Zuständigkeit anderer Ressorts  
übertragbar sein. Auch für diese gilt es, sowohl die jeweiligen Bediensteten auf die  
neuen Herausforderungen vorzubereiten als auch gegebenenfalls erforderliche Än-  
derungen gesetzlicher Vorschriften zu identifizieren und dafür Vorschläge zu entwi-  
ckeln.

### **6.3.2 Durchsuchungen**

Die Herausforderung zu entscheiden, ob das Registergeschlecht oder die davon  
möglicherweise (noch) abweichende Geschlechtsidentität im Einzelfall maßgeblich  
sein soll, stellt sich bei der Anwendung der gesetzlichen Vorschriften zu Durchsu-  
chungen in besonderer Weise. Auch wenn die Gerichte, soweit ersichtlich, im The-  
menfeld Strafvollzug und TSG bisher nur Fälle zu entscheiden hatte, in denen ein  
Auseinanderfallen von Registergeschlecht und Geschlechtsidentität nur auf Gefan-  
genenseite gegeben war, ist es nicht ganz unwahrscheinlich, dass sich diese Kons-  
tellation auf Seiten der Durchsuchenden findet, z.B. bei einer Ärztin, die nur einen  
weiblichen Vornamen entsprechend der Kleinen Lösung des TSG erhalten hat, deren  
personenstandsrechtliches Geschlecht jedoch nicht geändert wurde. Es stellt sich die  
Frage, wonach in solchen Fällen die Gleichheit des Geschlechts bestimmt wird. Wenn  
das Registergeschlecht entscheiden soll, sind auch in solchen rein binären Fällen  
Anfechtungen der Rechtmäßigkeit der Durchsuchung nicht auszuschließen. Das gilt  
erst recht bei Einbeziehung der neuen personenstandsrechtlichen Optionen; hier  
Personen gleichen (Register-)Geschlechts für Durchsuchte und Durchsuchende zu  
finden, ist dann doch eher unwahrscheinlich; denn das würde voraussetzen, dass  
unter den in Frage kommenden Bediensteten der FHH genau solche tätig sind.

Unter Berücksichtigung dessen, dass die Durchsuchungsvorschriften dem Schutz  
der Grundrechte, insbesondere der Menschenwürde der Durchsuchten dienen – wie  
es in den jeweiligen Gesetzen, dass das Schamgefühl zu schonen sei, zum Ausdruck  
kommt –, wird deshalb angeregt, Gesetzesänderungen in Betracht zu ziehen, die nicht

an Übereinstimmung des Geschlechts ausgerichtet sind. Stattdessen könnte allen, die einfache Durchsuchungen und/oder mit körperlicher Entkleidung verbundene körperliche Durchsuchungen unter den gesetzlich geregelten Voraussetzungen hinzunehmen haben, ein Bestimmungsrecht darüber gegeben werden, wer als Person ihres Vertrauens zugegen sein und/oder die Durchsuchung durchführen dürfte. Dann käme es auf „gleiches Geschlecht“ nicht mehr an. Auch die Frage, ob das Registergeschlecht oder eine davon abweichende zum Ausdruck gebrachte Geschlechtsidentität maßgeblich sein soll, müsste nicht entschieden werden.

Wenn also in jedem Fall die zu Durchsuchenden gefragt würden, wer von den verfügbaren Bediensteten anwesend sein soll/darf, wäre das eine Lösung, die erstens die vom BVerfG in seiner Entscheidung vom 10. Oktober 2017 herangezogenen Grundrechte wahren würde, und zweitens möglicherweise sogar der Verwaltung Erleichterung verschaffen könnte, weil nicht stets die formale Übereinstimmung des Geschlechts der Durchsuchenden mit dem der durchsuchten Personen einzuhalten wäre.

## **7 Sanitärräume**

In der medialen Diskussion zu den Folgen der dritten Option und der Nicht-Eintragsmöglichkeit von Geschlecht wurde und wird immer die Frage gestellt, ob nunmehr für Menschen, die sich nicht als männlich oder weiblich verstehen, besondere Toiletten gebaut werden müssen. Leider wird die „Toilettenfrage“ häufig auch gestellt, um Geschlechtergerechtigkeit für alle Geschlechtsidentitäten ins Lächerliche zu ziehen.<sup>189</sup> Nach männlich und weiblich getrennte Räumlichkeiten bilden aber auch einen Ort tatsächlichen Diskriminierungspotentials.<sup>190</sup>

---

<sup>189</sup> So vornehmlich in Kommentarspalten zu Beiträgen von (auch seriösen) Online-Medien.

<sup>190</sup> Vgl. Josch Hoenes / Arn Sauer / Tamás Jules Fütty, Dritte Option beim Geschlechtseintrag für alle?, Berlin 2019, S. 6 und S. 30 ff., mit den Ergebnissen einer Ende 2018 durchgeführten empirischen Untersuchung, abrufbar unter [https://www.bv-trans.de/wp-content/uploads/2019/01/dritteOption\\_V5.pdf](https://www.bv-trans.de/wp-content/uploads/2019/01/dritteOption_V5.pdf).

## 7.1 Ausgangslage und rechtliche Grundlagen

Öffentliche Toiletten für Männer und Frauen getrennt bereitzustellen ist so weit verbreitet, dass es als quasi-natürlich angesehen wird, obwohl barrierefreie öffentliche Toiletten fast immer, aber auch einfache Toiletten in bestimmten öffentlich genutzten Räumen wie beispielsweise Zügen oder Flugzeugen „unisex“ sind.

Die rechtlichen Grundlagen für die Gestaltung von Sanitäreinrichtungen im weiten Sinne (Toiletten, Wasch- und Duschräume, Umkleieräume) reichen von einer EU-Richtlinie über Bundes- und Landesrecht bis zu sogenanntem Soft Law,<sup>191</sup> also nichtstaatlicher Normsetzung, die aber gleichwohl rechtswirksam werden kann, sei es durch Verweis darauf in staatlicher Regulierung (Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften), sei es durch Einbeziehung in individuelle Verträge.

Bauordnungsrecht (ohne Planungsrecht) fällt in die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz der Länder. Die Hamburgische Bauordnung (HBauO) enthält zu Toiletten nur Bestimmungen darüber, dass Wohnungen Toiletten haben müssen (§ 45) und dass in öffentlich zugänglichen baulichen Anlagen Toiletten barrierefrei erreichbar sein müssen (§ 52 Abs. 2). Die bekannteste Regelung zu nach Geschlechtern getrennten Sanitärräumen findet sich im Arbeitsschutzrecht, das gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG in der Zuständigkeit des Bundes liegt. Die auf dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) beruhende Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) enthält in ihrem Anhang „Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Absatz 1“, Nr. 4.1, ausführliche Bestimmungen zu Toiletten, Waschräumen und Umkleieräumen, die von Arbeitgeber\_innen einzuhalten sind. Die Nichteinhaltung wird gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 3 ArbStättV i.V.m. § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG als Ordnungswidrigkeit sanktioniert.<sup>192</sup> Zuständig für die Überwachung ist in Hamburg das Amt für Arbeitsschutz. Bei genehmigungspflichtigen Neu- oder Umbauten kann dieses von der Bauaufsichtsbehörde gemäß § 22 Bauvorlagenverordnung (BauVorIVO) informiert werden.

Arbeitgeber\_innen – und in dieser Rolle handelt die FHH im Verhältnis zu ihren Beschäftigten – sind gemäß § 618 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpflichtet,

---

<sup>191</sup> Vgl. Plett (Fn. 14), S. 41-44 m.w.N.

<sup>192</sup> Eine Strafbarkeit gemäß § 9 Abs. 2 ArbStättV i.V.m. § 26 Nr. 2 ArbSchG kommt in diesem Zusammenhang eher nicht in Betracht.

„Räume ... so einzurichten und zu unterhalten ... , dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.“ Damit werden öffentlich-rechtliche Pflichten, wie vom Arbeitsschutzrecht statuiert, in privatrechtliche Dienst- und Arbeitsverträge einbezogen.<sup>193</sup> Aufgrund § 45 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) haben auch Bedienstete im Beamtenverhältnis Anspruch auf Fürsorge. Verletzt eine Arbeitgeberin/Dienstherrin ihre Fürsorgepflicht, stehen den Beschäftigten/Bediensteten bestimmte – gegebenenfalls auch gerichtlich durchsetzbare – Rechte wegen ebendieser Verletzung der Fürsorgepflicht zu. Handlungsoptionen für Arbeitnehmer\_innen sind eine Klage auf Herstellung eines ordnungsgemäßen Zustands, ein Recht auf Zurückbehaltung der Arbeitsleistung, eine Anzeige bei der zuständigen Aufsichtsbehörde oder, falls ein Schaden an Leben oder Gesundheit entstanden ist, gemäß § 618 Abs. 3 BGB auch ein Schadensersatzanspruch.<sup>194</sup> Die individuelle Klage auf Herstellung des ordnungsgemäßen Zustands wirft jedoch faktische und rechtliche Probleme auf,<sup>195</sup> sodass die wichtigste Handlungsoption in diesen Fällen in einer Anzeige bei den Aufsichtsbehörde bestehen dürfte.

In den übergeordneten Rechtsvorschriften sind nach Männern und Frauen getrennte Räumlichkeiten nicht zwingend vorgeschrieben, es muss nur eine getrennte Nutzung möglich sein. Für alle Typen von Sanitärräumen in Arbeitsstätten findet sich im Bundesrecht folgende, dem EU-Recht<sup>196</sup> entsprechende Formulierung in der Anlage Nr. 4.1 Abs. 1, 2 und 3 zur ArbStättV:

„... sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen.“

Dennoch sind getrennte Räumlichkeiten weit verbreitet. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass unterhalb der Verordnungsebene sogenannte Technische Regeln

---

<sup>193</sup> Jousen in BeckOK Arbeitsrecht, Hrsg. Rolfs/Giesen/Kreikebohm, 52. Edition (Stand: 1.6.2019), BGB § 611a Arbeitsvertrag, Rn. 299, und BGB § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen, Rn. 1 und 2.

<sup>194</sup> Vgl. Jousen (wie Fn. 193), BGB § 611a Arbeitsvertrag, Rn. 290.

<sup>195</sup> Vgl. Jousen in BeckOK Arbeitsrecht, 51. Edition, § 611 BGB, Rn. 35-38.

<sup>196</sup> Richtlinie 89/654/EWG, geändert durch Richtlinie 2007/30/EG. konsolidierte Fassung abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0654-20070627&from=DE>, Anhang II Nr. 13.

für Arbeitsstätten (ASR) existieren, die zwar nicht rechtsverbindlich sind, aber Arbeitgeber\_innen die Sicherheit geben sollen, dass sie bei deren Einhaltung zugleich die Pflichten nach der Verordnung erfüllen. Die ASR werden durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erlassen, eine beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales angesiedelte Bundesoberbehörde.<sup>197</sup> Die ASR A4.1<sup>198</sup> fasst die Technischen Regeln für Sanitärräume zusammen. Für Toilettenräume bestimmt ASR A4.1, Nr. 5.2 Abs. 4:

„Für männliche Beschäftigte ist bei der Bereitstellung von Toiletten und Urinalen mindestens ein Drittel als Toiletten, der Rest als Urinale auszuführen. ... Aus hygienischen Gründen wird bei der Beschäftigung von männlichen Beschäftigten und der Notwendigkeit von nur einer Toilette empfohlen, trotzdem ein Urinal bereitzustellen.“

Nach Nr. 5.2 Abs. 5 folgt eine tabellarische Übersicht über die jeweils vorzusehende Anzahl in Abhängigkeit von der zu erwartenden Nutzung.

Ähnliche Regelungen finden sich in anderen Bereichen. So gilt für Hamburg die aufgrund des Gaststättengesetzes (GastG) des Bundes erlassene Gaststättenverordnung (GastVO) der FHH, die in § 7 Zahl und Art der „Abortanlagen“ für Frauen und Männer in Abhängigkeit der genutzten Fläche der Gaststätten festlegt. Nur bei einer Fläche bis zu 50 Quadratmeter reicht ein „Spülabort“ für alle Gäste.<sup>199</sup> Bei größeren Flächen sind getrennte Räumlichkeiten vorzusehen, wobei die Männer-Toiletten außer Spülaborten auch „Standbecken“ oder eine „Rinne“ bestimmter Länge aufweisen müssen.<sup>200</sup>

Eine weitere landesrechtliche Bestimmung findet sich in § 12 Abs. 1 der Versammlungsstättenverordnung (VStättVO) der FHH:

„Versammlungsstätten müssen getrennte Toilettenräume für Damen und Herren haben. Toiletten sollen in jedem Geschoss angeordnet werden. Es sollen mindestens vorhanden sein: ...“

---

<sup>197</sup> [https://www.baua.de/DE/Die-BAuA/Organisation/Organisation\\_node.html](https://www.baua.de/DE/Die-BAuA/Organisation/Organisation_node.html).

<sup>198</sup> Abrufbar unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-A4-1.html>.

<sup>199</sup> Gemäß § 7 Abs. 2 GastVO kann diese Pflicht „durch Gestattung der Mitbenutzung der Personaltoilette erfüllt werden, sofern nicht arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen entgegenstehen.“

<sup>200</sup> Dies ist in § 7 Abs. 1 GastVO in Form einer Tabelle dargestellt. Nach § 7 Abs. 4 GastVO gehen baurechtliche Vorschriften ggf. vor.

Auch hier folgt eine tabellarische Übersicht, in der für die Damentoiletten nur Toilettenbecken vorgesehen sind, für Herrentoiletten Toilettenbecken und Urinalbecken. Laut Abs. 4 muss für je 10 Plätze eine barrierefrei von Rollstuhlbenutzer\_innen zu erreichende Toilette vorhanden sein.

Die vom Amt für Familie herausgegebenen Richtlinien für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen<sup>201</sup> sehen unter Punkt 2.3 vor:

„Für Kinder und Personal sind in angemessenem Umfang getrennte Sanitärräume vorzusehen.

Die Toiletten- und Waschräume für Kinder sind entwicklungs- und bedürfnisgerecht auszustatten und sollen den Gruppenbereichen zugeordnet sein.“

Es folgt unter 2.3.1 eine tabellarische Übersicht mit der erforderlichen Anzahl, je nach Größe der Einrichtung, und näherer Beschreibung der an Toiletten und Wickeltische zu stellenden Anforderungen für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren ohne Geschlechtsspezifika. Unter Punkt 2.3.2 wird sodann bestimmt:

„Für Schulkinder sind nach Geschlechtern getrennte Toiletten und Waschgelegenheiten vorzuhalten.“

Zahlen werden hierzu nicht genannt.

In einem von der Baubehörde, Amt für Bauordnung und Hochbau, herausgegebenen Bauprüfdienst (BPD), dem für Campingplätze, ist folgende Regelung<sup>202</sup> zu finden:

„6.9 Wascheinrichtungen – Für je 100 Standplätze müssen mindestens 16 Waschbecken und 8 Duschen vorhanden sein, die jeweils zur Hälfte für Frauen und Männer in getrennten Räumen unterzubringen sind. Ein Viertel der Waschbecken und die Duschen sind in Einzelkabinen anzuordnen.“

„6.11 Toilettenanlagen – Für je 100 Standplätze müssen mindestens 8 Sitztoiletten für Frauen sowie mindestens 4 Sitztoiletten für Männer und mindestens 4 Urinale vorhanden sein. In jeder Toilettenanlage ist mindestens eine Toilette für Behinderte (Rollstuhlfahrer) vorzusehen. – Die Toilettenanlagen müssen nach Geschlechtern getrennte Toilettenräume mit Vorräumen haben. In den Vorräumen ist für bis zu 6 Sitztoiletten oder Urinale mindestens ein Waschbecken anzubringen.“

---

<sup>201</sup> Geltende Fassung vom 1.8.2012, abrufbar unter <http://www.hamburg.de/contentblob/110038/data/richtlinien.pdf>.

<sup>202</sup> BPD 3/1990, abrufbar unter <https://www.hamburg.de/contentblob/153090/d2899a035fac4271db3f6ead050681c2/data/bpd-3-1990-campingplaetze.pdf>.



Auch wenn diese Regeln laut der Definition von BPD rechtlich keine bindende Wirkung haben, dürften sie gleichwohl genutzt werden.<sup>203</sup>

Weitere Regeln nicht rechtsverbindlicher Art, aber dennoch mit dem Ziel der Beachtung und Einhaltung, finden sich in Beschlüssen und Dokumenten der Bauministerkonferenz.<sup>204</sup> Außerdem hat die FHH Landesbetriebe für besondere Bauarten eingerichtet (Schulbau Hamburg und Gebäudemanagement Hamburg), die ihrerseits wieder Vorgaben machen (können). Die Hamburger BPD 6/2011 – Anforderungen an den Bau und Betrieb von Schulen –<sup>205</sup> enthält allerdings nichts zu Toiletten (außer hinsichtlich Beleuchtung und/oder Belüftung). Auch für Schultoiletten ist z.B. die ArbStättV einschlägig, zugleich finden aber DIN-Normen und Richtlinien des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) Anwendung.<sup>206</sup> Insgesamt gibt es aktuell sieben VDI-Richtlinien zur Ausstattung von Sanitärräumen,<sup>207</sup> daneben auch noch DIN-Vorschriften zur barrierefreien Gestaltung von Toiletten und Sanitärräumen.<sup>208</sup>

Vorgaben für Bauten sind also in einer Vielzahl von Rechts- und sonstigen Quellen enthalten. Welche jeweils einschlägig sind, richtet sich nach der Zweckbestimmung zum einen des Baus, zum anderen der Nutzung. Als öffentliche Sanitärräume gelten

---

<sup>203</sup> „Bauprüfdienste (BPD) sind Arbeitsmittel, mit denen die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bauprüfabteilungen Empfehlungen und Erläuterungen zur Anwendung der jeweiligen Rechtsvorschriften gibt. Eine bindende Wirkung in irgendeiner Form, weder verwaltungsintern noch für die am Bau Beteiligten kommt ihnen nicht zu.“ So die Definition auf <https://www.hamburg.de/baugenehmigung/152950/start-baupruuefdienste/>.

<sup>204</sup> Vgl. den Überblick über die Aufgaben auf der Seite <http://www.bauministerkonferenz.de/verzeichnis.aspx?id=762&o=759O762>; von dort aus sind auch deren Beschlüsse sowie Musterordnungen und -erlasse erreichbar.

<sup>205</sup> Abrufbar unter <https://www.hamburg.de/contentblob/3201994/4f3c1aa7ede3651ed54207b5457a2086/data/bpd-6-2011-anforderungen-an-den-bau-und-betrieb-von-schulen.pdf>.

<sup>206</sup> Vgl. z.B. die Informationen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung auf <https://www.sichere-schule.de/ingangsbereich/raeume/schultoiletten/quellen>.

<sup>207</sup> VDI 3818 Öffentlichkeit; VDI 6000 Blatt 1 Wohnungen; VDI 6000 Blatt 2 Arbeitsstätten und Arbeitsplätze; VDI 6000 Blatt 3 Versammlungsräume und Versammlungsstätten; VDI 6000 Blatt 4 Hotelzimmer; VDI 6000 Blatt 5 Seniorenwohneinrichtungen; VDI 6000 Blatt 6 Kindergärten und Schulen. Die VDI 3818 wird derzeit gerade überarbeitet und soll in die Richtlinienreihe VDI 6000 integriert werden; <https://www.vdi.de/richtlinien/details/vdi-3818-gestaltung-von-sanitaerraemen-grundlagen>.

<sup>208</sup> <https://din18040.de/sanitaerraume.htm>: Zum Unterschied zwischen VDI-Richtlinien und DIN-Normen vgl. <https://www.kan.de/publikationen/kanbrief/kampagne-risiko-raus/vdi-und-din-nur-ein-kleiner-unterschied-fuer-den-arbeitsschutz/>.

z.B. in Schulen, Krankenhäusern, Wohnheimen etc. nur die für Besuch bereitgestellten Räumlichkeiten, während sonst die ArbStättV oder andere Verordnungen und nachgeordnete Bestimmungen zu beachten sind.

## 7.2 Herausforderungen

Für die FHH beginnen die Herausforderungen damit, dass sie in verschiedenen Eigenschaften agiert: einmal als Arbeitgeberin/Dienstherrin, die im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht für die eigenen Beschäftigten/Bediensteten zur Bereitstellung von Sanitärräumen ohne Diskriminierungspotential verpflichtet ist; weiterhin muss sie im Rahmen der Überwachung von gewerberechtigten, Arbeitsschutz-, und sonstigen Bestimmungen andere in diesem Bereich kontrollieren; und schließlich, soweit das Bundesrecht der FHH Kompetenzen belässt, kann sie selbst Vorschriften erlassen. In diesem Aktionsfeld muss die FHH zum einen um Widerspruchsfreiheit bemüht sein und darf zum anderen nicht wegen des Geschlechts diskriminieren.

In der Sache selbst resultieren alle Herausforderungen daraus, dass die exemplarisch zitierten Regelwerke sämtlich noch vom binären Geschlechterverständnis ausgehen und deshalb nach Frauen und Männern (bzw. in Kitas, Schulen oder Kinder- und Jugendlichenheimen nach Jungen und Mädchen) getrennte Toilettenräume verlangen. Nur barrierefreie Toilettenräume sind, sofern sie nicht wie bei Hamburger Campingplätzen jeweils bei den geschlechtsgetrennten Toilettenanlagen verlangt werden, „unisex“ und können von Menschen aller Geschlechter gleichermaßen genutzt werden.

Die Herausforderungen lassen sich also in der Aufgabe zusammenfassen, für Publikumsverkehr geschaffene Sanitärräume künftig so zu gestalten, dass Menschen gleich welchen Geschlechts sie unter Wahrung ihrer Intimsphäre benutzen können. Zu dieser Aufgabe gehört die Anpassung der für Sanitärräume einschlägigen baurechtlichen und sonstigen Bestimmungen.

### 7.3 Empfehlungen und Anregungen

Erforderlich ist hier insgesamt ein Umdenken, das auch schon zu erkennen ist. Dabei sollten Sinn und Zweck geschlechtergetrennter Toiletten und anderer Sanitärräume auf ihre Funktion hin hinterfragt und neu bestimmt werden. Die Intimsphäre gehört zu den grund- und menschenrechtlich geschützten Bereichen, und dass Körper und Geschlecht hierbei eine Rolle spielen, scheint evident.

Für den Bereich von Toiletteneinrichtungen im öffentlichen Raum hat der Senat bereits im Sommer 2016 – also vor dem Beschluss des BVerfG – ein Konzept „Künftige Wahrnehmung der Aufgabe Bau, Unterhaltung und Betrieb öffentlicher Toiletten“ vorgelegt, an das sich gut anknüpfen ließe.<sup>209</sup> Seit 2017 liegen sämtliche Zuständigkeiten ausschließlich bei der Stadtreinigung Hamburg (SRH).<sup>210</sup> Die 2016 angekündigte „schrittweise zu realisierende Ausweitung des Anteils barrierefreier Toiletten“<sup>211</sup> findet auch statt. Erst kürzlich wurde wieder ein neues und hochmodernes Toilettenhäuschen aufgestellt.<sup>212</sup> Allerdings wäre wünschenswert, dass bei solchen, jeweils nur von einer Person zur Zeit zu nutzenden Toilettenhäuschen nicht nur die bekannten drei Piktogramme – für barrierefrei, von Frauen und Männern zu nutzen – angebracht würden, sondern eine alle Geschlechter inkludierende Kennzeichnung.<sup>213</sup>

Doch auch größere Toilettenanlagen, bei denen nicht gleich am Eingang nach Männern und Frauen unterschieden wird, sind möglich, wie die 2016 eröffnete große Toilettenanlage im Hafen beweist.<sup>214</sup> Grund für den Bau dieser Anlage als Unisex-

---

<sup>209</sup> Bürgerschafts-Drs. 21/5143.

<sup>210</sup> Die Verordnung zur Übertragung der Aufgabe Bau, Unterhaltung und Betrieb öffentlicher Toiletten auf die Stadtreinigung Hamburg vom 5. Juli 2016 (GVBl. S. 286) enthält eine Anlage mit Angabe des Typs und der Adresse der bei Erlass der Verordnung vorhandenen 121 öffentlichen Toiletten. Genannt sind folgende fünf Typen: herkömmliche Anlage, Trockentoilette, Automatikoilette, Urinal und Kiosk-WC.

<sup>211</sup> Bürgerschafts-Drs. 21/5143, S. 3.

<sup>212</sup> Mit Bild auf <https://www.hamburg.de/hamburg-nord/planen-bauen-wohnen/2898842/toilette-marie-jonas/>.

<sup>213</sup> Laut der Stellungnahme des Senats vom 19.3.2019 (Fn. 11), S. 4, beschäftigt sich ein Projekt der Behörde für Umwelt und Energie (BUE) bereits mit der Überarbeitung der gängigen Piktogramme. Beispiele zur Beschilderung von Unisex-Toiletten sind im Internet zu finden, auch und vor allem aus dem Ausland.

<sup>214</sup> In der Mitteilung des Senats (Fn. 209) unter Punkt 5.2 beschrieben, genauer in der Pressemitteilung aus Anlass der Eröffnung, abrufbar unter <https://www.hamburg.de/pressemitteilungen-bezirke/4883236/bam-20160128-eroeffnung-wc-niederhafen-pm/>.

Toilette war, Warteschlangen vor Frauentoiletten zu vermeiden.<sup>215</sup> Dennoch kann diese Anlage als wichtiges Beispiel für die Vermeidung von Geschlechtsdiskriminierung im Toilettenbereich gesehen werden. Denn wenn nicht nach Männern und Frauen unterschieden wird beim Zugang zum Vorraum der Einzelkabinen, haben alle den gleichen Zugang; auch nicht-binäre Menschen müssen sich nicht „outen“.<sup>216</sup>

Bestehende Rechts- und Bauvorschriften standen wohl auch nicht im Wege; denn Einzelkabinen erfüllen das Kriterium der für Frauen und Männer getrennten Nutzung. Auch sind für separate Toilettenanlagen keine spezifischen Zahlen in Abhängigkeit vom Geschlecht vorgeschrieben wie es für Toiletten in Gaststätten, Arbeitsstätten, Versammlungsstätten usw. der Fall ist. Deshalb sollte geprüft werden, ob und wie weit es schon bei bestehender Rechtslage möglich ist, jedenfalls für Neubauten und möglichst auch Renovierungen ausschließlich Unisex-Toiletten vorzusehen. Beginnen könnte die FHH bei den Gebäuden, deren Eigentümerin sie ist. Wie solche Toiletten dann für eine Übergangszeit, in der weiterhin getrennte Männer- und Frauentoiletten existieren, auf nach geltenden untergesetzlichen Bauvorschriften erforderliche Stückzahlen angerechnet werden, müsste näher geprüft werden.

Überprüft werden in Bezug auf die Berücksichtigung aller Geschlechter sollten alle von der FHH im Baubereich verantworteten Regelungen, da sie ganz überwiegend aus der Zeit vor der Änderung der Rechtslage durch Beschluss des BVerfG und Änderung des § 22 Abs. 3 PStG stammen. Die VStättVO ist nicht auf dem Stand der aktuellen Fassung der Muster-Versammlungsstättenverordnung (MVStättVO), die die Bauministerkonferenz zuletzt 2014 geändert hat.<sup>217</sup> Die oben genannte BPD für Campingplätze<sup>218</sup> gibt Anlass, auch andere BPD oder sonstige spezielle Bauvorschriften der FHH auf entsprechende Anpassungsmöglichkeiten zu sichten.

---

<sup>215</sup> Vgl. Pressemitteilung des Bezirks Neustadt-Mitte vom 28.1.2016, abrufbar unter <https://www.hamburg.de/pressemeldungen-bezirke/4883236/bam-20160128-eroeffnung-wc-niederhafen-pm/>.

<sup>216</sup> Pressemitteilung wie in Fn. 214.

<sup>217</sup> Abrufbar unter <https://www.is-ergebaut.de/Dokumente/4231724917250.pdf> von der Seite <https://www.is-ergebaut.de/verzeichnis.aspx?id=991&o=75909860991>, auf der sich noch zahlreiche weitere Muster-Ordnungen (meist einschließlich Begründungen) der Bundesbauministerkonferenz befinden, die trotz Länderzuständigkeit für einheitliche Verhältnisse im ganzen Bundesgebiet sorgen sollen. Diese Muster-Ordnungen haben keine eigene Rechtsqualität, sondern müssen hierzu von den Ländern für deren Regelungen übernommen werden.

<sup>218</sup> Vgl. oben bei Fn. 202.

Die Gestaltung von Sanitarräumen könnte auch auf Antrag der FHH auf die Tagesordnung der nächsten Bauministerkonferenz oder anderer länderübergreifender Gremien gesetzt werden, um das Thema bundesweit voranzutreiben. Die FHH könnte dort für die Überzeugung werben, dass die herkömmliche Trennung der Räumlichkeiten nach männlich und weiblich ausgrenzend wirkt und neue oder überarbeitete Regelungen deshalb an dem Schutz der Würde aller auszurichten ist. Im Hinblick auf andere in Unterkapitel 7.1 genannte Vorschriften des Bundes und der EU könnte die FHH den Weg über den Bundesrat gehen.

Änderungen der baurechtlichen oder sonstigen Vorgaben, für die die FHH nicht die alleinige Verantwortung trägt, sind gewiss nicht einfach durchzusetzen, vor allem wegen der Komplexität des Baurechts und der vielen unterschiedlichen staatlichen Institutionen und privaten, aber mit Regelungsaufgaben betrauten Verbände, die an der Formulierung von Regelwerken beteiligt sind.<sup>219</sup> Gleichwohl sind hier wie überall beim staatlichen Handeln die Grund- und Menschenrechte sowohl auf der Regelungs- als auch auf der Ausführungsebene als Maßstab anzulegen. Hinweise auf fehlende räumliche Gegebenheiten für nicht-binäre Menschen können deren Diskriminierung nicht rechtfertigen.

---

<sup>219</sup> Hier spielt u.a. noch die in Unterkapitel 7.1 nicht genannte Vergabe- und Vertragsordnung für Bauleistungen (VOB) mit hinein, die „faktisch Gesetzes- oder Verordnungscharakter hat“, obwohl sie nicht als Gesetz oder Verordnung erlassen wurde; vgl. <https://www.deutsches-ausschreibungsblatt.de/da/service/glossar/vob/>.

## Zusammenfassende Übersicht

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
Ressortübergreifend			
Verfassung der FHH <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprache der HmbVerf (Doppelnennung in zahlreichen Artikeln kann exklusiv wirken)</li> <li>• Einbeziehung nicht-binärer Menschen in Art. 3 Abs. 2 Satz 3 und 4</li> <li>• Art. 62 Satz 2</li> </ul>	Überprüfung und Herbeiführung einer möglichst breit geführten Diskussion über Verfassungsänderung	Justizbehörde (JB)	2.2, 2.3.1
Rechts- und Verwaltungssprache <ul style="list-style-type: none"> <li>• weder das sog. generische Maskulinum noch Doppelnennung (männliche und weibliche Form) sind wirklich inklusiv</li> <li>• betrifft alle Texte, in denen Personen benannt werden (Rechtsvorschriften, Verwaltungsvorschriften, Handlungsanweisungen, Formulare, Online-Texte ...)</li> </ul>	Bemühen um geschlechtsneutrale und damit inklusive Bezeichnungen Wenn und solange Dokumente als Hilfslösung Fußnoten zum Gebrauch des generischen Maskulinums verwenden, sollten diese zum Ausdruck bringen, dass „Personen jeden Geschlechts“ gemeint sind (statt „Personen weiblichen Geschlechts“). Vgl. auch unten bei § 11 HmbGleIG.	Finanzbehörde (FB), Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung (BWFG), Personalamt (PA)	2.3.1 und durchgehend
Kompetenzverteilung Bund-Länder, ausgelagerte Regelungszuständigkeiten	Überprüfen der Spielräume, auch um Anstöße geben zu können	je nach Themenbezug alle Behörden und Senatsämter	z.B. 3.3.2, 7.3.
Information aller Bediensteten (insbesondere derjenigen mit Kundenkontakten) über neue Rechtslage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handreichungen</li> <li>• Weiterbildung</li> </ul>	PA sowie alle Fachbehörden und Senatsämter	durchgehend

\* Soweit Gesetzesänderungen vorgeschlagen werden, werden gestrichene Wörter durchgestrichen, hinzugefügte Wörter *kursiv* dargestellt.

\*\* Welche Institutionen für die Weiterverfolgung der Handlungsempfehlungen im Einzelnen liegt, müsste noch genauer überprüft werden.

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG)			
Wortlaut des Gesetzes entspricht nicht der Auslegung gemäß BVerfG-Beschluss (= Erstreckung auf nicht-binäre Geschlechter)	sprachlich überarbeiten: exkludierend wirkende Doppelnennungen durch inklusive geschlechtsneutrale Begriffe oder Umschreibungen ersetzen	PA <sup>220</sup>	2.3.1 2.3.2
Langfassung des Gesetzesnamens, Zielbestimmung in § 1	Vorschlag für § 1 (und entsprechend Gesetzesnamen): „Dieses Gesetz dient der Gleichstellung <del>von Männern und Frauen</del> <i>aller Geschlechter</i> sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts im Geltungsbereich dieses Gesetzes. In allen Bereichen gemäß § 3 Absatz 3 des hamburgischen öffentlichen Dienstes ist eine <del>gleiche angemessene</del> Teilhabe <del>von Frauen und Männern</del> <i>aller Geschlechter</i> zu verwirklichen.“  •	PA	2.3.2
§ 3 Begriffsbestimmungen Definition von Unterrepräsentanz bei unbekanntem Bevölkerungsanteil nicht-binärer Menschen	Anregung für § 3 Abs. 1: „Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor; <i>1. für <del>den</del> Frauen- oder Männeranteil, wenn ihr Anteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich nach Absatz 3 unter 40 vom Hundert liegt,</i> <i>2. für nicht-binäre Menschen, wenn und solange die Dienststelle keinen Menschen nicht-binären Geschlechts beschäftigt.“</i> weiteres Nachdenken nötig, da evtl. bei großen Dienststellen Nicht-Binäre nicht ausreichend berücksichtigt	PA	2.3.3

<sup>220</sup> im Anschluss an die erfolgte Prüfung zur Verwaltungssprache (s.o. Abschnitt 2.3.1)

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
§ 5: Vorrang „des“ unterrepräsentierten Geschlechts nicht inklusiv	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Änderung der Überschrift in „Vorrang <del>des unterrepräsentierten Geschlechts</del> <i>unterrepräsentierter Geschlechter</i>“</li> <li>• Änderung von Absatz 1: „Bei der Begründung eines Dienst-, Arbeits-, oder Ausbildungsverhältnisses, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, der Übertragung eines Beförderungsdienstpostens oder der Beförderung in einem Bereich, in dem ein <del>Geschlecht unterrepräsentiert ist</del> <i>Unterrepräsentanz gemäß § 3 Absatz 1 vorliegt</i>, sind Personen <del>dieses Geschlechts</del> <i>dieser Geschlechter</i> bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.“</li> </ul>	PA	2.3.3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Stellenausschreibungen in § 7 geforderter Hinweis auf „das“ unterrepräsentierte Geschlecht</li> <li>• Klammerzusatz „m/w/d“ lässt Menschen ohne Geschlechtsregistrierung außer Acht</li> <li>• möglicherweise Probleme beim digitalen Austausch von Stellenausschreibungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Änderung von § 7 Abs. 1 Satz 1 und 2 in: „In Stellenausschreibungen <del>ist sind</del> das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht <del>und nicht-binäre Geschlechter</del> ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts <del>und nicht-binärer Geschlechter</del> bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.“</li> <li>• für die Ausschreibungspraxis: geschlechtsneutrale Formulierung („Zu besetzen ist eine Stelle mit folgenden Aufgaben ...; folgende Qualifikationen sind gewünscht/erforderlich .... Wenn Sie interessiert sind, richten Sie Ihre Bewerbung mit (den üblichen/folgenden) Unterlagen an ...“ Unterstrich bei Personenbezeichnungen zu Stellen (statt keine Rückkehr zum generischen Maskulinum bei Positionsbeschreibungen)</li> </ul>	PA	2.3.3
§ 8 Auswahlkommission Zusammensetzung unter Berücksichtigung aller Geschlechter	<p>Änderung in: „Auswahlkommissionen sollen möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein <del>und es soll angestrebt werden, dass Personen nicht-binärer Geschlechter vertreten sind.</del>“</p>	PA	2.3.4



Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
§ 11 Sprache Die Vorschrift muss erkennen lassen, dass die FHH Menschen jeden Geschlechts anspricht.	Änderung unter Berücksichtigung der Aufgaben der „Digitalen Stadt“ in: „Insbesondere in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen <i>sowie bei den von der Freien und Hansestadt Hamburg verantworteten Internetseiten</i> ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung <i>aller Geschlechter</i> zu beachten. Das Nähere regelt eine Verwaltungsvorschrift.“	FB, BWFG, PA	2.3.1
§ 16 Gleichstellungsplan, Erstellung und Inhalt Einbeziehung nicht-binärer Geschlechter; darüber hinaus Sicherstellung, dass Bewusstsein um nicht-binäre Geschlechter existiert, auch wenn sie nicht in einer Dienststelle vertreten sind	Änderung von Abs. 2 Nr. 3 in: „Ziele und Zielvorgaben bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts <i>und die Berücksichtigung nicht-binärer Geschlechter</i> in den strategisch wichtigen Bereichen sowie“	PA	2.3.6
§ 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten Öffnung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten für Personen nicht-binärer Geschlechter	Änderung von Abs. 1 in: „Jede Dienststelle hat mindestens <del>eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren bzw. dessen Stellvertretung</del> <i>zu zwei Personen als Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, eine davon als Stellvertretung.</i> “	PA	2.3.7
Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz (HmbGremBG)			
nicht-binäre Geschlechter nicht berücksichtigt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Änderung des Langnamens des Gesetzes in: „Gesetz über die <i>geschlechtergerechte</i> Besetzung von Gremien im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg <del>mit Frauen und Männern</del>“</li> <li>• Änderung von § 2 Satz 1: „Ziel des Gesetzes ist die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern <i>und die Berücksichtigung weiterer [oder: nicht-binärer] Geschlechter</i> in den in § 1 genannten Gremien.“</li> <li>• Folgeüberlegungen zu § 3</li> </ul>	BWFG, JB	2.3.8

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
hamburg.de: Offizielles Stadtportal			
„Visitenkarte“ der FHH, alle Menschen jeden Geschlechts müssen sich angesprochen fühlen; herunterladbare Antragsformulare dürfen sprachlich keine Geschlechtsoption ausschließen	Handreichungen für Bedienstete, die trotz aller Digitalisierung unmittelbaren Kontakt mit Ratsuchenden oder Antragstellenden haben insbesondere Verlinkung von Anträgen und Informationen, möglichst in beide Richtungen	Senatskanzlei (SK)	3.3.1
Verlinkungen	Nutzung von Tags wie z.B. „Geschlechtseintrag“ und „Geschlechtsregistrierung“	SK	3.3.3
Sensibilisierung der IT-Verantwortlichen	Handreichung für das in den jeweiligen Dienststellen verantwortliche IT-Personal	SK	3.3.3
Registerführung und amtliche Statistik			
Konkordanz aller Register hinsichtlich Vercodung von Geschlecht für digitale Verwaltung Vorgaben von Bundeseinrichtungen (und ausgelagerten Organisationen) uneinheitlich und häufig zu spät Genauigkeit und Vereinheitlichung der von der FHH für Zwecke der FHH gespeicherten Daten	einheitliche Codierung: m = männlich w = weiblich d = divers k = kein Eintrag u = unbestimmt „u“ kann bei ausländischen Staatsangehörigen vorkommen; kann zudem verwendet werden, wenn Information nicht vorliegt, obgleich sie vorliegen sollte	SK, FB	3.3.2
Online verfügbare Formulare hinsichtlich Geschlecht vielfach noch binär gedacht und damit diskriminierend	Überprüfung, ob Abfrage von Geschlecht tatsächlich erforderlich; wenn ja, folgende vier Antwortvorgaben nötig: – weiblich – männlich – divers – kein Eintrag	je nach Themenbezug alle Behörden und Senatsämter	3.3.2
keine für Hamburg einheitlichen Formulare für <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geburtsanzeige (§§ 19, 20 PStG),</li> <li>• Geburtsbescheinigung (§ 33 PStV) und</li> <li>• Erklärung gemäß § 45 PStG</li> </ul> vorhanden, Verwendung uneinheitlicher privater Formulare	Konzeption eines einheitlich verwendbaren Formulars zur Geburtsanzeige gemäß Anlage (ggf. Klärung mit Verlag für das Standesamtswesen nötig)	Behörde für Inneres und Sport (BIS), FB	3.3.2

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
teils bindende, teils eigene Vorgaben	Identifizierung der Verantwortlichkeiten für Codierungsvorgaben, um ggf. Anpassungen bei Dritten veranlassen zu können	SK	3.3.1 3.3.2
Bildung allgemein			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzes- und Verwaltungssprache</li> <li>• Lehrinhalte</li> <li>• Weiterbildung des in Betreuung mit Bildungsauftrag, Bildung, Weiterbildung eingesetzten Personals</li> </ul>	Einrichtung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe zur Überprüfung bestehender Lehrpläne etc. auf neue Rechtslage zu Geschlecht	Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB), BWFG, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI)	4.3
Bereich Kinderbetreuung			
Erreichbarkeit des weitgehend bei privaten Trägern beschäftigten Personals mit Informationen und Weiterbildungsangeboten	Überprüfung der Rahmenvereinbarungen und sonstiger Kooperationsinstrumente auf Ansatzpunkte zur Vermittlung von Kenntnissen über die neue Rechtslage zu Geschlecht und den Umgang damit	BASFI	4.3.1
Bereich Schule			
Komplexität der gestreuten Verantwortlichkeiten	Information auf breiter Ebene und in alle Bereiche hinein, insbesondere auf Verhalten in konkreten Beratungs- und Aufnahmegesprächen	BSB	4.3.2
Signalwirkung nicht angepasster Gesetze in Richtung Ausschluss nicht-binärer Geschlechter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überprüfung aller Rechtsgrundlagen und sonstigen Vorschriften</li> <li>• Änderung von § 102 HmbSG als Beispiel: „§ 102 Gleichstellung von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern in Schulen Bei der Besetzung der schulischen Gremien ist darauf hinzuwirken, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer <i>alle Geschlechter</i> entsprechend ihrem jeweiligen Anteil an der Personengruppe, der sie zugehören, vertreten sind.“</li> </ul>	BSB	4.3.2

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
Richtlinien zur Sexualerziehung auf jeden Fall hinsichtlich der Verwendung auf strikt binärer Geschlechtlichkeit beruhender Beispiele zu überarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überprüfung auf Konzept und Inhalte, ggf. Neufassung</li> <li>• Überschrift von § 6 HmbSG ändern: <del>Sexualerziehung</del> <i>Geschlechterkunde</i> (mit Folgeänderung in § 5 Abs. 3 S. 2)</li> </ul> = Nutzung einer Möglichkeit, umfassend über mit Geschlechtlichkeit Zusammenhängendes zu informieren; bisherige Sexualerziehungsziele blieben erhalten	BSB	4.3.2
Geschlechtertrennung im Sportunterricht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidung, wie Gruppenbildung bei zu berücksichtigenden nicht-binären Schüler_innen erfolgt</li> <li>• Überprüfung, ob andere Kriterien als Geschlecht für differenzierten Sportunterricht möglich</li> </ul>	BSB	4.3.2
Bildungspläne und Unterrichtsmaterialien	Überprüfung auf Geschlechterinklusion	BSB	4.3.2
Formulare, insb. Viereinhalbjährigen-Vorstellungsverfahren	(mindestens) vier Ankreuzmöglichkeiten für Geschlecht	BSB	4.3.2
Schulstatistik und DiViS	Erweiterung von zwei auf vier Möglichkeiten der Vercodung von Geschlecht	BSB	4.3.2
Bereich Hochschule			
Selbstverwaltung, nur Rechtsaufsicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausloten bestehender Kooperationen im Hinblick auf spezielle Thematisierung nicht-binäre Geschlechter und daraus resultierender Folgen für die Hochschularbeit</li> <li>• (weiterhin) Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen</li> </ul>	BWFG	4.3.3

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
Sprachgebrauch des HmbHG nicht (mehr) inklusiv: nicht-binäre Geschlechter ausschließende Doppelnennungen und Verwendung von „jedes Geschlecht“ auf nur maximal zwei Möglichkeiten bezogen	<p>beispielsweise § 3 Abs. 5 ändern in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S. 1: „Die Hochschulen tragen zur Verwirklichung der Gleichstellung <del>von Frauen und Männern</del> aller Geschlechter und zur Erhöhung ihres jeweiligen Anteils in allen Bereichen bei, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind; dabei ist insbesondere einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen <i>und nicht-binärer Geschlechter</i> entgegenzuwirken.“</li> <li>• S. 2: „insbesondere die weiblichen Mitglieder“ ergänzen um „und nicht-binäre Geschlechter“</li> <li>• S. 3: statt „zur Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts“ „zur Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Geschlechter“</li> <li>• S. 4: statt „eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern“ „eine angemessene Vertretung aller Geschlechter“</li> </ul>	BWFG	4.3.3
noch HmbHG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• generell sprachlich und inhaltlich auf Geschlechterinklusion überprüfen</li> <li>• Prüfung, wie „jedes Geschlecht“ in Vorschriften wie beispielsweise folgenden inklusiv gefasst werden kann: <ul style="list-style-type: none"> <li>– § 14 Abs. 2 S. 6</li> <li>– § 82 Abs. 2 S. 3</li> <li>– § 84 Abs. 5 S. 2</li> <li>– § 87</li> <li>– § 90 Abs. 4 S. 2</li> <li>– § 96 Abs. 2</li> </ul> </li> </ul>	BWFG	(4.3.3)
noch HmbHG	§ 87 Gleichstellungsbeauftragte analog zu § 18 HmbGleiG	BWFG	4.3.3
Gesundheit			
hochkomplexes Bundesrecht, Verbänderecht Vercodungen von Geschlecht auf viele Stellen verteilt	Zuständigkeiten und Kooperationen überprüfen, ggf. über Vertretungen aktiv werden	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV)	5.3

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
§ 8 HmbGDG: Frauen- und Männergesundheit	Überlegungen zur Ergänzung auf der Grundlage folgenden Formulierungsvorschlags: „Der Öffentliche Gesundheitsdienst klärt Frauen und Männer sowie <i>Menschen anderer Geschlechter</i> über die Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung ihrer Gesundheit auf und vermittelt ihnen weitergehende Hilfen. Er ist auch Ansprechpartner bei Gewalt und bei sexuellem Missbrauch <i>sowie für Fragen, die im Zusammen mit Geschlecht entstehen</i> , und entwickelt bei Bedarf in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen die notwendigen Hilfen und Schutzmaßnahmen.“	BGV	5.3
Aus- und Fortbildungscurricula (Überschneidung mit Hochschulbereich)	z.B. Hebammenberufsordnung der FHH um spezielle Fortbildungsmodule ergänzen	BGV und BWFG	5.3
Information des nicht-medizinischen Personals zu nicht-binären Geschlechtern		BGV	5.3
medizinische Versorgung nicht-binärer Menschen durch Einrichtungen der FHH	Festlegung ergänzender Qualitätsanforderungen gemäß § 6b Abs. 2 HmbKHG	BGV	5.3
Leitlinienkonforme Krankenhausversorgung nicht-binärgeschlechtlicher Menschen	Herbeiführung einer einvernehmlichen Regelung gemäß § 6b Abs. 2 HmbKHG, bei Scheitern Verordnung über ergänzende Qualitätsanforderungen nach § 6b Abs. 3 HmbKHG (Ergänzung der HmbQualIVO)	BGV	5.3
Justizvollzug und Justizvollzugsgesetze			
Prämisse aller Gesetze, Verordnungen etc., dass Geschlecht nur weiblich oder männlich sein kann (fehlende) Vorbereitung auf mögliches Unterbringungserfordernis von Menschen ohne oder mit divers als Geschlechtseintrag Regelungen, bevor notwendige Gesetzesänderungen erfolgt sind	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information/Weiterbildung der Bediensteten, Handreichungen zum Umgang mit nicht-binärem Geschlecht <ul style="list-style-type: none"> <li>– bei Zuweisung Inhaftierter;</li> <li>– in Aufnahmegesprächen,</li> <li>– im weiteren Vollzug,</li> <li>– bei Durchsuchungen und Untersuchungen</li> </ul> </li> <li>Hinweis, dass geschlechtsbinär formulierte Vorschriften nicht-binär auszulegen sind</li> </ul>	JB	6.3
Informationsmaterial auf Inklusion aller Geschlechter überprüfen	Informationsmaterial für Gefangene, ihre rechtlichen Vertretungen und ihre Angehörigen (oder andere Besucher_innen) überarbeiten	JB	6.3.1

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
getrennte Unterbringung für Frauen und Männer (z.B. § 98 Abs. 3 und 4 HmbStVollzG) geht von Registergeschlecht aus, d.h. keine Regelung für nicht-binär Registrierte	Lösungen unter Einbeziehung von Anstaltsleitungen und -beiräten sowie Sachkundigen aus der Zivilgesellschaft beraten und erarbeiten	JB	6.3.1
Regelungen zur Vollzugsgestaltung geben Anknüpfungspunkte für Beachtung nicht-binärer Geschlechter	§ 3 Abs. 2 S. 2 HmbStVollzG und § 3 Abs. 3 S. 2 HmbJStVollzG (analog § 5 Abs. 1 S. 1 HmbUVollzG und § 3 Abs. 4 S. 1 HmbSVVollzG) könnten folgendermaßen gefasst werden: „Die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse <i>der</i> Gefangenen, <i>insbesondere im Hinblick auf ihre geschlechtliche Identität</i> , werden bei der Vollzugsgestaltung und bei Einzelmaßnahmen berücksichtigt.“	JB	6.3.1
Anwendbarkeit der besonderen Vorschriften für schwangere Frauen und Mütter auf schwangere Männer und Väter	Einbeziehung der Frage in weitere Diskussionen, da Klagen von Transvätern nicht aussichtslos Beginn der Diskussion über diese Fragen mit Anstaltsbeiräten und anderen relevanten zivilgesellschaftlichen Organisationen	JB	6.3.1
Beschränkung der gemeinsamen Unterbringung mit Kindern unter 5 Jahren auf Frauen (Mütter) nicht mehr zeitgemäß; im Fall von Transvätern unmittelbar diskriminierend	wie zuvor; für Gesetzesformulierung kann § 1 Abs. 4 MuSchG beispielgebend sein	JB	6.3.1
Auslegung/Anwendung der aktuellen Vorschriften zu Durchsuchungen bei nicht-binären Menschen mehrfach problematisch: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registergeschlecht oder Geschlechtsidentität entscheidend?</li> <li>• Erfordernis des gleichen Geschlechts von Durchsuchten und Durchsuchenden bei nicht-binären Inhaftierten kaum darstellbar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitprinzip Schutz der Intimsphäre</li> </ul> weitere Überlegungen, ob auch durch Hinzuziehung einer Person, die Vertrauen der Inhaftierten oder sonstigen Personen genießt, die sich durchsuchen lassen müssen, Leitprinzip gewahrt werden kann	JB	6.3.2
Sanitärräume betreffend			
Senatskonzept für öffentliche Toiletten und Konzentration der Zuständigkeiten bei der SRH hat Herausforderung schon angenommen	schon mehrere gute Beispiele vorhanden inklusive Beschilderung steht noch aus, sollte möglichst schnell folgen	Behörde für Umwelt und Energie (BUE)	7.3

Herausforderung	Handlungsempfehlung(en)*	Verantwortung**	Kapitel
Mehrfachrolle der FHH: – Dienstherrin/Arbeitgeberin – Grundeigentümerin – Bauaufsicht – Gewerbeaufsicht	Konzept für Toiletten im öffentlichen Raum auch für Liegenschaften der FHH umsetzen Prüfung, ob und ggf. welche Vorschriften geändert werden müssten (z.B. BPD Campingplätze)	BUE	7.2, 7.3
Versammlungsstättenverordnung (VStättVO)	Anpassung an MVStättVO plus eigene Überlegungen	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen (BSW)	
Komplexität der Regelungsbefugnisse im Bausektor, Abhängigkeit von nichtstaatlichen Normgebern, Bund-Länder-Kooperationen unterschiedlichster Art	Thematisierung in landesübergreifenden Gremien, z.B. der Bauministerkonferenz	BSW	7.3



## Abkürzungen

### mit Quellenangaben zu zitierten Gesetzen und Verordnungen\*

2. PStRÄndG [Bund]	Zweites Gesetz zur Änderung personenstandsrechtlicher Vorschriften ( <b>2. Personenstandsrechts-Änderungsgesetz</b> – 2. PStRÄndG) vom 17.7.2017 (BGBl. I S. 2522)
a.F.	alte Fassung
ÄApprO [Bund]	<b>Approbationsordnung für Ärzte</b> , Verordnung vom 27.6.2002 (BGBl. I S. 2405), zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes vom 15.8.2019 (BGBl. I S. 1307)
Abs.	Absatz
AGG [Bund]	<b>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</b> (AGG) vom 14.8.2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3.4.2013 (BGBl. I S. 610)
AG SGB VIII	<b>Hamburgisches Gesetz zur Ausführung des Achten Buches Sozialgesetzbuch</b> - Kinder- und Jugendhilfe - (AG SGB VIII) vom 25. Juni 1997 (HmbGVBl. 1997, S. 273), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. März 2017 (HmbGVBl. S. 66)
AOLG	Arbeitsgemeinschaft der Obersten Landesgesundheitsbehörden
ArbSchG [Bund]	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit ( <b>Arbeitsschutzgesetz</b> – ArbSchG) Artikel 1 des Gesetzes vom 7.8.1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt geändert durch Artikel 427 der Verordnung vom 31.8.2015 (BGBl. I S. 1474)
ArbStättV [Bund]	Verordnung über Arbeitsstätten ( <b>Arbeitsstättenverordnung</b> – ArbStättV) = Artikel 1 der Verordnung vom 12.8.2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt geändert durch Artikel 5 Abs. 1 der Verordnung vom 18.10.2017 (BGBl. I S. 3584)
ASR	Technische Regeln für Arbeitsstätten
AWMF	Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften e.V.
Az.	Aktenzeichen
AZRG [Bund]	<b>Gesetz über das Ausländerzentralregister</b> vom 2.9.1994 (BGBl. I S. 2265), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17.7.2017 (BGBl. I S. 2615)
BAnz	Bundesanzeiger [Amtsblatt der Bundesbehörden, seit dem 1. April 2012 nur noch elektronisch; Dokument von der Seite <a href="https://www.bundesanzeiger.de/">https://www.bundesanzeiger.de/</a> unter Angabe einer speziellen Signatur abrufbar]
BÄO [Bund]	<b>Bundesärzteordnung</b> , neugefasst durch Bekanntmachung vom 16. 4.1987 (BGBl. I S. 1218); zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 15.8.2019 (BGBl. I S. 1307)
BASFI	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

---

\* Die Namen der Gesetze und Verordnungen sind hier vollständig angegeben und durch **Fettschrift** hervorgehoben – soweit ihnen Kurzbezeichnungen mitgegeben wurden, nur diese. Bei den Bundesgesetzen und -verordnungen befindet sich jeweils „Bund“ in eckigen Klammern hinter der Abkürzung. Alle anderen Gesetze und Verordnungen – auch diejenigen, aus deren Namen es nicht ersichtlich ist – sind hamburgisches Landesrecht.

BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BauVorlVO	<b>Bauvorlagenverordnung</b> (BauVorlVO) vom 14. Dezember 2010 (HmbGVBl. 2011, S. 643), zuletzt geändert durch Verordnung vom 4. März 2014 (HmbGVBl. S. 87)
BeamtStG [Bund]	Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern ( <b>Beamtenstatusgesetz</b> – BeamStG) vom 17.6.2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 29.11.2018 (BGBl. I S. 2232)
BevStatG [Bund]	Gesetz über die Statistik der Bevölkerungsbewegung und die Fortschreibung des Bevölkerungsstandes ( <b>Bevölkerungsstatistikgesetz</b> – BevStatG) des Gesetzes vom 20.4.2013 (BGBl. I S. 826), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 18.12.2018 (BGBl. I S. 2639)
BGB [Bund]	<b>Bürgerliches Gesetzbuch</b> (BGB) neugefasst durch Bekanntmachung vom 2.1.2002 (BGBl. I S. 42, Berichtigungen S. 2909 und BGBl. 2003 I, S. 738), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 31.1.2019 (BGBl. I S. 54)
BGBl. I	Bundesgesetzblatt Teil I
BGH	Bundesgerichtshof
BGleiG [Bund]	Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes ( <b>Bundesgleichstellungsgesetz</b> – BGleiG) Artikel 2 des Gesetzes vom 24.4.2015 (BGBl. I S. 642, 643), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23.12.2016 (BGBl. I S. 3191)
BGV	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BMeldDAV [Bund]	Verordnung zu Voraussetzungen von automatisierten Meldedatenabrufen durch Behörden oder sonstige öffentliche Stellen des Bundes und der Länder ( <b>Bundsmeldedatenabrufverordnung</b> – BMeldDAV) vom 1.12.2014 (BGBl. I S. 1955), zuletzt geändert durch Artikel 11 Abs. 6 des Gesetzes vom 18.7.2017 (BGBl. I S. 2745)
BMeldDÜV [Bund]	Bundsmeldedatenübermittlungsverordnung  [1.] Verordnung zur Durchführung von regelmäßigen Datenübermittlungen zwischen Meldebehörden ( <b>Erste Bundsmeldedatenübermittlungsverordnung</b> – 1. BMeldDÜV) vom 1.12.2014 (BGBl. I S. 1945), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 28.3.2019 (BGBl. I S. 410)  [2.] Verordnung zur Durchführung von regelmäßigen Datenübermittlungen der Meldebehörden an Behörden oder sonstige öffentliche Stellen des Bundes sowie zur Durchführung des automatisierten Abrufs von Daten durch das Bundesverwaltungsamt gemäß § 3 Absatz 3 des Gesetzes zur Europäischen Bürgerinitiative ( <b>Zweite Bundsmeldedatenübermittlungsverordnung</b> – 2. BMeldDÜV) vom 1.12.2014 (BGBl. I S. 1950), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 18.7.2017 (BGBl. I S. 2732)
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG [Bund]	<b>Bundsmeldegesezt</b> (BMG), Artikel 1 des Gesetzes vom 3.5.2013 (BGBl. I S. 1084), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21.6.2019 (BGBl. I S. 846)
BMGVwV	<b>Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Bundsmeldegesezt</b> (BMGVwV) vom 28. Oktober 2015, Bundesanzeiger, BAnz AT 30.10.2015 B2
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BMJV	Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz
BPD	Bauprüfdienst

BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BStatG [Bund]	Gesetz über die Statistik für Bundeszwecke ( <b>Bundesstatistikgesetz – BStatG</b> ) neugefasst durch Bekanntmachung vom 20.10.2016 (BGBl. I S. 2394), zuletzt geändert durch Artikel 10 Abs. 5 des Gesetzes vom 30.10.2017 (BGBl. I S. 3618)
BSW	Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen
BUE	Behörde für Umwelt und Energie
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (= Amtliche Sammlung)
BWFG	Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung
BZRG [Bund]	Gesetz über das Zentralregister und das Erziehungsregister ( <b>Bundeszentralregistergesetz – BZRG</b> ) neugefasst durch Bekanntmachung vom 21.9.1984 (BGBl. I S. 1229, Berichtigung 1985 I S. 195), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21.6.2019 (BGBl. I S. 846)
DEÜV [Bund]	Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger der Sozialversicherung ( <b>Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung – DEÜV</b> ), neugefasst durch Bekanntmachung vom 23.1.2006 (BGBl. I S. 152), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 18.12.2018 (BGBl. I S. 2651)
DIN	Deutsches Institut für Normung
DiViS	DiViS – Digitale Verwaltung in Schulen
Drs.	Drucksache
DSME	Datensatz Meldung
DSMeld	Datensatz für das Meldewesen
EZA	Einwohnerzentramt
FB	Finanzbehörde
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
Fn.	Fußnote
GastG [Bund]	<b>Gaststättengesetz</b> , neugefasst durch Bekanntmachung vom 20.11.1998 (BGBl. I S. 3418), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 10.3.2017 (BGBl. I S. 420)
GastVO	Verordnung über den Betrieb von Gaststätten ( <b>Gaststättenverordnung – GastVO</b> ) vom 27. April 1971 (HmbGVBl. 1971, S. 81), zuletzt geändert durch Artikel 8 der Verordnung vom 21. Dezember 2010 (HmbGVBl. S. 655, 658)
G-BA	Gemeinsamer Bundesausschuss
GBO [Bund]	<b>Grundbuchordnung</b> , neugefasst durch Bekanntmachung vom 26.5.1994 (BGBl. I S. 1114), zuletzt geändert durch Artikel 11 Abs. 18 des Gesetzes vom 18.7.2017 BGBl. I S. 2745
GeRegÄndG [Bund]	<b>Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben</b> (BGBl. 2018 I S. 2635) [Abkürzung nicht offiziell]
GewO [Bund]	<b>Gewerbeordnung</b> , neugefasst durch Bekanntmachung vom 22.2.1999 (BGBl. I S. 202), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21.6.2019 (BGBl. I S. 846)
GG [Bund]	<b>Grundgesetz</b> für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai. 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28.3.2019 (BGBl. I S. 404)
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GMBI.	Gemeinsames Ministerialblatt

GMH	Gebäudemanagement Hamburg
Halbs.	Halbsatz
HBauO	<b>Hamburgische Bauordnung</b> (HBauO) vom 14. Dezember 2005 (HmbGVBl. 2005, S. 525), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. November 2018 (HmbGVBl. S. 371)
HebBerufsO HA	Berufsordnung für die Hebammen und Entbindungspflegerin Hamburg ( <b>Hebammen-Berufsordnung</b> ) vom 25. April 2017 (HmbGVBl. 2017, S. 126)
HebG [Bund]	1. Gesetz über den Beruf der Hebamme und des Entbindungspflegers ( <b>Hebammengesetz – HebG</b> ) vom 04.6.1985 (BGBl. I S. 902), zuletzt geändert durch Art. 36 des Gesetzes vom 15.8.2019 (BGBl. I S. 1307), mit Wirkung ab 1.1.2020 aufgehoben durch Artikel 5 des Gesetzes vom 22.11.2019 (BGBl. I S. 1759)  2. = Artikel 1 des HebRefG vom 22.11.2019 (BGBl. I S. 1759)
HebG HA	Hamburgisches Gesetz über die Ausübung des Berufs der Hebamme und des Entbindungspflegers ( <b>Hamburgisches Hebammengesetz</b> ) vom 13. September 1990 (HmbGVBl. 1990, S. 202), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 14. Dezember 2007 (HmbGVBl. 2008 S. 17, 21)
HebRefG	Gesetz zur Reform der Hebammenausbildung und zur Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch ( <b>Hebammenreformgesetz – HebRefG</b> ) vom 22.11.2019 (BGBl. I S. 1759)
HGB [Bund]	<b>Handelsgesetzbuch</b> vom 10. 5.1897 (RGBl. S. 219), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 8.7.2019 (BGBl. I S. 1002)
HIBB	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
HmbAGBMG	<b>Hamburgisches Ausführungsgesetz zum Bundesmeldegesetz</b> (HmbAGBMG) vom 15. Juli 2015 (HmbGVBl. 2015, S. 193), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 18. Mai 2018 (HmbGVBl. S. 145, 154)
HmbAHaftVollzG	Gesetz über den Vollzug der Abschiebungshaft ( <b>Hamburgisches Abschiebungshaftvollzugsgesetz – HmbAHaftVollzG</b> ) vom 10. April 2018 (HmbGVBl. 2018, S. 85), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 17. Dezember 2018 (HmbGVBl. 2019 S. 5, 8)
HmbBG	<b>Hamburgisches Beamtengesetz</b> (HmbBG) vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. 2009, S. 405), zuletzt geändert durch Gesetz vom 29. Mai 2018 (HmbGVBl. S. 199)
HmbGDG	Gesetz über den Öffentlichen Gesundheitsdienst in Hamburg ( <b>Hamburgisches Gesundheitsdienstgesetz - HmbGDG</b> ) vom 18. Juli 2001 (HmbGVBl. 2001, S. 201), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. April 2018 (HmbGVBl. S. 103, 106)
HmbGGbM	Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (HmbGGbM) vom 21. März 2005 (HmbGVBl. 2005, S. 75), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Februar 2019 (HmbGVBl. S. 55)
HmbGleiG	Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ( <b>Hamburgisches Gleichstellungsgesetz – HmbGleiG</b> ) vom 2. Dezember 2014 (HmbGVBl. 2014, S. 495), verkündet als Artikel 1 des Gesetzes zur Neuregelung des Hamburgischen Gleichstellungsrechts im öffentlichen Dienst vom 2. Dezember 2014 (HmbGVBl. S. 495)  [vorhergehend:] Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst ( <b>Gleichstellungsgesetz</b> ) vom 19. März 1991 (HmbGVBl. 1991, S. 75), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21.3.2005 (HmbGVBl. 2005, S. 75), außer Kraft ab 1.1.2015
HmbGremBG	Gesetz über die Besetzung von Gremien im Einflussbereich der Freien und Hansestadt Hamburg mit Frauen und Männern ( <b>Hamburgisches Gremienbesetzungsgesetz – HmbGremBG</b> ) vom 17. Dezember 2013 (HmbGVBl. 2013, S. 538)

HmbGVBl.	Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Teil I
HmbJAVollzG	Gesetz über den Vollzug des Jugendarrestes ( <b>Hamburgisches Jugendarrestvollzugsgesetz</b> – HmbJAVollzG) vom 29. Dezember 2014 (HmbGVBl. 2014, S. 542), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 18. Mai 2018 (HmbGVBl. S. 158, 175)
HmbJStVollzG	Gesetz über den Vollzug der Jugendstrafe ( <b>Hamburgisches Jugendstrafvollzugsgesetz</b> – HmbJStVollzG) vom 14. Juli 2009 (HmbGVBl. 2009, S. 257, 280), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Dezember 2018 (HmbGVBl. 2019 S. 5, 6)
HmbKGH	<b>Hamburgisches Kammergesetz für die Heilberufe</b> (HmbKGH) vom 14. Dezember 2005 (HmbGVBl. 2005, S. 495), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 17. Dezember 2018 (HmbGVBl. 2019 S. 5, 9)
HmbKHG	<b>Hamburgisches Krankenhausgesetz</b> (HmbKHG) vom 17. April 1991 (HmbGVBl. 1991, S. 127), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 17. Dezember 2018 (HmbGVBl. 2019 S. 5, 8)
HmbMDÜV	Hamburgische Verordnung über regelmäßige Datenübermittlungen und automatisierte Abrufe aus dem Melderegister ( <b>Hamburgische Meldedatenübermittlungsverordnung</b> – HmbMDÜV) vom 6. Oktober 2015 (HmbGVBl. 2015, S. 260), zuletzt geändert durch Verordnung vom 3. April 2018 (HmbGVBl. S. 82)
HmbPsychKG	<b>Hamburgisches Gesetz über Hilfen und Schutzmaßnahmen bei psychischen Krankheiten</b> (HmbPsychKG) vom 27. September 1995 (HmbGVBl. 1995, S. 235), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2018 (HmbGVBl. 2019 S. 5)
HmbQualiVO	<b>Verordnung über ergänzende Qualitätsanforderungen nach § 6b Absatz 3 des Hamburgischen Krankenhausgesetzes</b> (HmbQualiVO) vom 20. Februar 2018 (HmbGVBl. 2018, S. 44), zuletzt geändert durch Artikel 3 der Verordnung vom 18. Dezember 2018 (HmbGVBl. S. 470)
HmbSG	<b>Hamburgisches Schulgesetz</b> (HmbSG) vom 16. April 1997 (HmbGVBl. 1997, S. 97), zuletzt geändert durch Gesetz vom 31. August 2018 (HmbGVBl. S. 280)
HmbStatG	<b>Hamburgisches Statistikgesetz</b> (HmbStatG) vom 19. März 1991 (HmbGVBl. 1991, S. 79), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. Februar 2009 (HmbGVBl. S. 29, 34)
HmbStVollzG	Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe ( <b>Hamburgisches Strafvollzugsgesetz</b> – HmbStVollzG) vom 14. Juli 2009 (HmbGVBl. 2009, S. 257), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. Mai 2019 (HmbGVBl. S. 182)
HmbSVVollzG	Gesetz über den Vollzug der Sicherungsverwahrung ( <b>Hamburgisches Sicherungsverwahrungsvollzugsgesetz</b> – HmbSVVollzG) vom 21. Mai 2013 (HmbGVBl. 2013, S. 211), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 2018 (HmbGVBl. 2019 S. 5, 7)
HmbTG	<b>Hamburgisches Transparenzgesetz</b> (HmbTG) vom 19. Juni 2012 (HmbGVBl. 2012, S. 271), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 18. Mai 2018 (HmbGVBl. S. 145, 154)
HmbUVollzG	Gesetz über den Vollzug der Untersuchungshaft ( <b>Hamburgisches Untersuchungshaftvollzugsgesetz</b> – HmbUVollzG) vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. 2009, S. 473), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 17. Dezember 2018 (HmbGVBl. 2019 S. 5, 7)

HmbVerf	<b>Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg</b> vom 6. Juni 1952 (HmbGVBl. 1952, S. 117), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2016 (HmbGVBl. S. 319)  Sechstes Gesetz zur Änderung der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg vom 20. Juni 1996 (HmbGVBl. S. 129)  Neuntes Gesetz zur Änderung der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg vom 16. Mai 2001 (HmbGVBl. S. 106)
HmbzPSRVO	Hamburgische Verordnung über ein zentrales Personenstands- und Sicherungsregister (HmbzPSRVO) vom 1. Oktober 2013 (HmbGVBl. 2013, S. 433)
HStatG [Bund]	Gesetz über die Statistik für das Hochschulwesen sowie für die Berufsakademien ( <b>Hochschulstatistikgesetz</b> - HStatG) vom 2. November 1990 (BGBl. I S. 2414), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 7. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2826)
HRV [Bund]	Verordnung über die Einrichtung und Führung des Handelsregisters ( <b>Handelsregisterverordnung</b> – HRV) vom 12.8.1937 (RMBl. S. 515), zuletzt geändert durch Artikel 11 Abs. 20 des Gesetzes vom 18.7.2017 (BGBl. I S. 2745)
IFBQ	Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe „Inter- und Transsexualität“
insb.	insbesondere
IDEV	Internetdatenerhebung im Verbund
i.d.F.	in der Fassung
IT	Informationstechnik oder Informationstechnologie
ITD	Amt für IT und Digitalisierung
JB	Justizbehörde
JGG [Bund]	<b>Jugendgerichtsgesetz</b> (JGG), neugefasst durch Bekanntmachung vom 11.12.1974 (BGBl. I S. 3427), zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 19.6.2019 (BGBl. I S. 840)
JVA	Justizvollzugsanstalt
KHG [Bund]	Gesetz zur wirtschaftlichen Sicherung der Krankenhäuser und zur Regelung der Krankenhauspflegesätze ( <b>Krankenhausfinanzierungsgesetz</b> – KHG), neugefasst durch Bekanntmachung vom 10.4.1991 (BGBl. I S. 886), zuletzt geändert durch Art. 14 des Gesetzes vom 6.5.2019 (BGBl. I S. 646)
KMK	Kultusministerkonferenz
KoSIT	Koordinierungsstelle für IT-Standards
KTagPflVO	Verordnung über die Eignung von Tagespflegepersonen und Tagespflegegeld ( <b>Kindertagespflegeverordnung</b> - KTagPflVO) vom 18. März 2014 (HmbGVBl. 2014, S. 105), zuletzt geändert durch Verordnung vom 31. Juli 2018 (HmbGVBl. S. 254)
LI	Landesinstitut für Lehrerbildung und Unterrichtsentwicklung
LIG	Landesbetrieb Immobilienmanagement und Grundvermögen (LIG)
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
MD	Medizinischer Dienst
MDK	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung
MDS	Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes der Krankenversicherungen

MuSchG [Bund]	Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium ( <b>Mutterschutzgesetz</b> – MuSchG) vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228)
MVStättVO	Muster-Versammlungsstättenverordnung
MZG [Bund]	Gesetz zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und die Arbeitsmarktbeteiligung sowie die Wohnsituation der Haushalte ( <b>Mikrozensusgesetz</b> – MZG), Artikel 1 des Gesetzes vom 7.12.2016 (BGBl. I S. 2826)
n.F.	neue Fassung
OSCI	Online Services Computer Interface
OZG [Bund]	Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen ( <b>Onlinezugangsgesetz</b> – OZG), Artikel 9 des Gesetzes vom 14.8.2017 (BGBl. I S. 3122, 3138)
PA	Personalamt
Pass- und Personalausweisregisterverordnung	Verordnung über die Einrichtung zentraler Pass- und Personalausweisregister ( <b>Pass- und Personalausweisregisterverordnung</b> ) vom 17. November 2009 (HmbGVBl. 2009, S. 390), zuletzt geändert durch Artikel 4 der Verordnung vom 26. Oktober 2010 (HmbGVBl. S. 579, 580)
PaßG [Bund]	<b>Paßgesetz</b> (PaßG) = Artikel 1 des Gesetzes vom 19.4.1986 (BGBl. I S. 537), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21.6.2019 (BGBl. I S. 846)
PassVwV [Bund]	Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Passgesetzes ( <b>Passverwaltungsvorschrift</b> – PassVwV) vom 17. Dezember 2009 (GMBl. 2009, S. 1686) [neue Fassung noch nicht in Kraft]
PAuswG [Bund]	Gesetz über Personalausweise und den elektronischen Identitätsnachweis ( <b>Personalausweisgesetz</b> – PAuswG) Artikel 1 des Gesetzes vom 18.6.2009 (BGBl. I S. 1346), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21.6.2019 (BGBl. I S. 846)
PAuswVwV [Bund]	Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Durchführung des Personalausweisgesetzes und der Personalausweisverordnung ( <b>Personalausweisverwaltungsvorschrift</b> – PAuswVwV) [noch nicht in Kraft]
PR	Pressestelle des Senats
PStG [Bund]	<b>Personenstandsgesetz</b> (PStG) = Artikel 1 des Gesetzes vom 19.2.2007 (BGBl. I S. 122), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 18.12.2018 (BGBl. I S. 2639)
PStG-VwV [Bund]	<b>Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Ausführung des Personenstandsgesetzes</b> (PStG-VwV) vom 29. März 2010, Bundes-Anzeiger, Jahrgang 62, Nr. 57a, geändert durch die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Personenstandsgesetz (PStG-VwV-ÄndVwV) vom 3. Juni 2014, Bundesanzeiger BAnz AT 12.06.2014 B1
PStRÄndG [Bund]	Gesetz zur Änderung personenstandsrechtlicher Vorschriften ( <b>Personenstandsrechts-Änderungsgesetz</b> – PStRÄndG) vom 7.5.2013 (BGBl. I S. 1122, 2440), Berichtigung vom 12.7.2013 (BGBl. I S. 2440)
PStV [Bund]	Verordnung zur Ausführung des Personenstandsgesetzes ( <b>Personenstandsverordnung</b> – PStV) vom 22.11.2008 (BGBl. I S. 2263), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 18.12.2018 (BGBl. I S. 2639)
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RMBl.	Reichsministerialblatt
Rn.	Randnummer

SBH	Schulbau Hamburg
SDB	Spiegeldatenbank
SGB V [Bund]	<b>Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V)</b> – Gesetzliche Krankenversicherung – (SGB V), Artikel 1 des Gesetzes vom 20.12.1988 (BGBl. I S. 2477, 2482), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 6.5.2019 (BGBl. I S. 646)
SGB VI [Bund]	<b>Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI)</b> – Gesetzliche Rentenversicherung – (SGB VI) neugefasst durch Bekanntmachung vom 19.2.2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 11.12.2018 (BGBl. I S. 2387)
SK	Senatskanzlei
SOG	<b>Gesetz zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung (SOG)</b> vom 14. März 1966 (HmbGVBl. 1966, S. 77), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 8. Dezember 2016 (HmbGVBl. S. 514)
SRH	Stadtreinigung Hamburg
StVG [Bund]	<b>Straßenverkehrsgesetz (StVG)</b> neugefasst durch Bekanntmachung vom 5.3.2003 (BGBl. I S. 310, 919), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21.6.2019 (BGBl. I S. 846)
StVO [Bund]	<b>Straßenverkehrs-Ordnung (StVO)</b> vom 6.3.2013 (BGBl. I S. 367), zuletzt geändert durch Artikel 4a der Verordnung vom 6.6.2019 (BGBl. I S. 756)
StVollzG [Bund]	Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und der freiheitsentziehenden Maßregeln der Besserung und Sicherung ( <b>Strafvollzugsgesetz – StVollzG</b> ) vom 16.3.1976 (BGBl. I S. 581, berichtigt S. 2088 und 1977 I S. 436), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19.6.2019 (BGBl. I S. 840)
TSG [Bund]	Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen ( <b>Transsexuellengesetz – TSG</b> ) vom 10.9.1980 (BGBl. I S. 1654), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 3 des Gesetzes vom 20.7.2017 (BGBl. I S. 2787)
VDI	Verein Deutscher Ingenieure
Verordnung über die Laufbahnen der Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte und Apotheker	vom 23. März 1971 (HmbGVBl. S. 49), zuletzt geändert durch Verordnung vom 1. Juli 2008 (HmbGVBl. S. 244)
VHS	Landesbetrieb Volkshochschule ,
VKVV [Bund]	Verordnung über die Versicherungsnummer, die Kontoführung und den Versicherungsverlauf in der gesetzlichen Rentenversicherung ( <b>Versicherungsnummern-, Kontoführungs- und Versicherungsverlaufsverordnung – VKVV</b> ) vom 30.3.2001 (BGBl. I S. 475), zuletzt geändert durch Artikel 22 Abs. 8 des Gesetzes vom 11.11.2016 (BGBl. I S. 2500)
VStättVO	Verordnung über den Bau und Betrieb von Versammlungsstätten ( <b>Versammlungsstättenverordnung – VStättVO</b> ) vom 5. August 2003 (HmbGVBl. 2003, S. 420), zuletzt geändert durch Verordnung vom 1. März 2011 (HmbGVBl. S. 91)
XPS	XPersonenstand [IT-Standard]
XPSR	XPersonenstandsregister [IT-Standard]
ZMDB	Zentraler Meldedatenbestand
ZKH	Zentralkrankenhaus der Untersuchungshaftanstalt
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik



## Anlage zu Abschnitt 3.3.2

Aus: Nina Althoff, Greta Schabram und Petra Follmar-Otto, Gutachten Geschlechtervielfalt im Recht: Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt, Januar 2017, S. 84-86 (abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/114066/7830f689ccdfead8bbc30439a0ba32b9/geschlechtervielfalt-im-recht---band-8-data.pdf>)

**Anhang** „Anlage 14 (zu § 18 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 PStG und § 33 Satz 1 Nummer 4 PStV)“

**Geburtsanzeige gemäß § 18 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Personenstandsgesetz**

**Geburtsbescheinigung gemäß § 33 Satz 1 Nummer 4 Personenstandsverordnung**

**Angaben zum Kind:**

Lebendgeburt  Totgeburt

**Anm.:** Lebendgeburten sind binnen einer Woche (§ 18 Absatz 1 Satz 1 PStG), Totgeburten spätestens am dritten auf die Geburt folgenden Werktag (§ 18 Absatz 1 Satz 2 PStG) anzuzeigen.

Geburtszeit (Tag/Monat/Jahr) und Uhrzeit (Stunde und Minute): ..... Uhr

Geburtsort (mit Straße und Hausnummer): .....

Für die Richtigkeit:

.....  
Ort und Datum      Unterschrift/elektronische Signatur Ärztin\_Arzt/Hebamme/Entbindungspfleger

**Das Kind erhält folgenden Namen:**

Vorname(n): .....

**Anm.:** Geschlechtsneutrale Vornamen sind nach deutschem Recht möglich.

Geburtsname: .....

**Anm.:** Bei Namensverschiedenheit der Eltern kann ein Wahlrecht hinsichtlich des Geburtsnamens des Kindes bestehen (§§ 1616 bis 1618 BGB). Die Bindungswirkung des Geburtsnamens vorgeborener gemeinsamer Kinder ist zu beachten (§ 1617 Absatz 1 Satz 3 BGB).

Grundsätzlich richtet sich der Geburtsname nach dem Heimatrecht des Kindes. Das Kind kann auch den Namen nach dem Recht eines Staates erhalten, dem ein Elternteil angehört; nach deutschem Recht, wenn ein Elternteil seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat (Artikel 10 Absatz 3 EGBGB).

In Anwendung des **Wahlrechts nach Artikel 10 Absatz 3 EGBGB (Namen)** wird Folgendes bestimmt:

Der Name des Kindes richtet sich nach deutschem Recht.

**Anm.:** Gegebenenfalls Nachweis des gewöhnlichen Aufenthalts eines Elternteils vorlegen

Der Name des Kindes richtet sich nach dem Recht des folgenden Staates, dem mindestens ein Elternteil angehört: .....

In Anwendung des **Wahlrechts nach Artikel 10a Absatz 3 EGBGB (Geschlecht)** wird Folgendes bestimmt:

Der Geschlechtseintrag des Kindes richtet sich nach deutschem Recht.

**Anm.:** Gegebenenfalls Nachweis des gewöhnlichen Aufenthalts eines Elternteils vorlegen

Der Geschlechtseintrag des Kindes richtet sich nach dem Sachrecht des folgenden Staates

(Heimatrecht des Kindes): .....

Gegebenenfalls nach Heimatrecht erforderliche Angabe zum Geschlecht: .....

Religion des Kindes: .....

**Anm.:** Nur auf Wunsch der Sorgeberechtigten anzugeben und einzutragen

#### **Vor- und Familiennamen der Eltern**

**Anm.:** Eltern, deren Vornamen geändert worden sind, können wählen, ob sie mit ihren aktuellen oder ihren vorherigen Vornamen eingetragen werden.

Elternteil 1: .....

**Anm.:** Elternteil, der das Kind geboren hat

Religion: .....

**Anm.:** Nur auf Wunsch des Elternteils anzugeben und einzutragen

Elternteil 2: .....

**Anm.:** Anderer Elternteil

Religion: .....

**Anm.:** Nur auf Wunsch des Elternteils anzugeben und einzutragen

Die für das Kind hier vorgenommene Bestimmung von Vornamen ist richtig und vollständig und entspricht auch hinsichtlich der Schreibweise meinem/unserem ausdrücklichen Willen. Mir/Uns ist bekannt, dass nach der Beurkundung durch das Standesamt grundsätzlich keine Änderungen mehr möglich sind.

**Anm.:** Bei nicht miteinander verheirateten oder verpartnerten Eltern sind Nachweise über die gemeinsame elterliche Sorge und die Anerkennung der Elternschaft beizufügen.

-----  
Unterschrift Elternteil 1

-----  
Unterschrift Elternteil 2

Dieser Anzeige/Bescheinigung liegen folgende Dokumente bei:

**Anm.:** Ausländische Urkunden sind mit amtlicher deutscher Übersetzung beizufügen (das heißt durch eine\_n in Deutschland öffentlich beeidigte\_n und anerkannte\_n Dolmetscher\_in übersetzt). Für verschiedene Länder ist eine Apostille oder Legalisation erforderlich.

- Geburtsurkunde Elternteil 1
- Gegebenenfalls Geburtsurkunde Elternteil 2
- Gegebenenfalls Eheurkunde/Lebenspartnerschaftsurkunde der Eltern/beglaubigter Ausdruck aus dem Eheregister/Lebenspartnerschaftsregister
- Gegebenenfalls Nachweis der Scheidung einer Ehe/Aufhebung einer Lebenspartnerschaft
- Gegebenenfalls Sterbeurkunde eines Ehegatten/Lebenspartner\_in
- Gegebenenfalls Anerkennung Elternschaft im Sinne von § 1591 Nummer 2 Bürgerliches Gesetzbuch und Sorgeerklärungen der Eltern gemäß § 1626a Bürgerliches Gesetzbuch
- Personalausweis/Reisepass/anerkanntes Passersatzpapier Elternteil 1
- Gegebenenfalls Personalausweis/Reisepass/anerkanntes Passersatzpapier Elternteil 2
- Gegebenenfalls Nachweis(e) Aufenthaltsstatus Elternteil 1 und Elternteil 2

Nichtzutreffendes bitte streichen.