

**Lena Balk, MA**

Wirtschafts- und Organisationspsychologie

## **Stellungnahme zum "Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Änderung des Geschlechtseintrags" (08.05.2019)**

Sehr geehrter Herr Minister Seehofer,  
sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin unabhängige (nicht einer Organisation oder Interessensvertretung zugehörig) Beraterin (Wirtschafts- und Organisationspsychologie, MA) für klein- und mittelständische Unternehmen. Unternehmen suchen meine Beratung, wenn sich eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter als transsexuell, transident oder transgender bekennt und das Unternehmen Diskriminierung der Person im Unternehmen verhindern möchte und arbeitsplatzsichernde Maßnahmen (Change Management) durchführen möchte. Verschiedene Organisationen und Interessensvertretungen greifen auf meine Expertise für Vorträge und Fachveranstaltungen zurück. Ich wurde von Organisationen über den "Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Änderung des Geschlechtseintrags" (Bearbeitungsstand 08.05.2019) informiert und gebeten, ebenfalls Stellung dazu zu nehmen.

Die Stellungnahme basiert im Wesentlichen auf meinen Erkenntnissen, die ich durch meine Master-Thesis im Fach Wirtschafts- und Organisationspsychologie (s. [www.lenabalk.de](http://www.lenabalk.de)) gewonnen habe, der wissenschaftlichen Arbeit an meiner Dissertation in Soziologie (Thema: „Durch Change Management zur Akzeptanz - Geschlechtliche Vielfalt als Herausforderung für klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU)“, als Unternehmerin und Personalverantwortliche - und letztlich auch darauf, selbst eine Frau mit transsexuellem Hintergrund zu sein.

## Lena Balk, MA

Wirtschafts- und Organisationspsychologie

Die Deutsche Gesellschaft für Personalförderung (DGFP) befragt regelmäßig ihre Mitgliedsunternehmen nach den größten Herausforderungen für die Zukunft. In den letzten Jahren sind dabei, neben Digitalisierung und Globalisierung zwei „Megatrends“ besonders in den Fokus gerückt. Der Wertewandel in der Gesellschaft und der Demografische Wandel bleiben konstant die größten Sorgenkinder und haben alle anderen Herausforderungen auf die Plätze verwiesen. Der Demografische Wandel führt zu alternden Belegschaften und einem Fachkräftemangel. Arbeitnehmer\*innen setzen im Berufsleben zusehends andere Prioritäten als noch zum Ende der 1990er Jahre. Die Sinnsuche, eine ausgewogene work-life-balance und ein angenehmes Arbeitsumfeld sind heute oft wichtiger, als Karriere, hohes Gehalt oder Status. Die gesellschaftlichen Werte haben sich stark verändert. Die großen, international agierenden Unternehmen haben diese Risiken bereits vor langer Zeit erkannt. Mit umfangreichen Maßnahmen wie z.B. Diversity Management arbeiten sie an ihrer Arbeitgebermarke (employer branding), um ihr Unternehmen für neue Mitarbeiter\*innen interessant zu machen. Laut Statistischem Bundesamt (Stand: 2016) sind 99,3 % der Unternehmen sogenannte klein- und mittelständische Unternehmen. Sie beschäftigen weniger als 250 Mitarbeiter\*innen, stellen aber 61 % der Arbeitsplätze. Große und kleine Unternehmen kämpfen gegeneinander um den immer kleiner werdenden „Futtertrog“ der Fach- und Führungskräfte. Es verstärkt sich der Druck auf Unternehmen und Organisationen, sich Personengruppen zu öffnen, welche bisher bei der Personalgewinnung nicht berücksichtigt wurden oder sogar nicht erwünscht waren. Hierzu zählen auch Menschen, die ihr Geschlecht nicht eindeutig den bisherigen Definitionen der „biologischen“ Geschlechter „Frau“ oder „Mann“ zuordnen können bzw. wollen oder die etablierten Geschlechterrollen ablehnen. Landläufig werden diese Personen unter den Begriffen „Transsexuelle“, „Transidente“, „transgender“, „nicht-binär“ oder „Intersexuelle“ beschrieben. Am 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass die Paragraphen 21 und 22 im Personenstandsgesetz (PStG) in Widerspruch zu den grundgesetzlichen Persönlichkeitsrechten (GG Artikel 3, Absatz 3) steht. Das Gericht hat

## Lena Balk, MA

Wirtschafts- und Organisationspsychologie

entschieden, dass der Gesetzgeber Personen, die eine Variante der Geschlechtsentwicklung aufweisen und somit nicht der „gesellschaftlichen Zwei-Geschlechter-Definition“ entsprechen, die Möglichkeit einräumen muss, neben den Geschlechtseinträgen „männlich“, „weiblich“ oder „kein Eintrag“, einen weiteren, positiven Geschlechtseintrag zu ermöglichen oder gänzlich auf die Erhebung des Personenstands zu verzichten. Die Bundesregierung hat die Möglichkeit, die das oberste Gericht angeboten hatte, die Abschaffung des Geschlechtseintrags, nicht aufgenommen. Am 13. Dezember 2018 hat der Deutsche Bundestag das Personenstandsgesetz geändert und als vierten möglichen Geschlechtseintrag im Geburtsregister „divers“ vorgesehen. Diese rechtliche Änderung hat weitreichende Auswirkungen auch auf Unternehmen, Organisationen und Vereine. Seit 1981 besteht eine „Sondergesetzgebung“ für transsexuelle Menschen (also Menschen, deren Wissen über ihr eigenes Geschlecht vom Zuweisungsgeschlecht bei Geburt abweicht), das »Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen - Transsexuellengesetz« (TSG). Die ursprüngliche Fassung des TSG wurde durch mehrere höchstrichterliche Entscheidungen in vielen Teilen als verfassungswidrig erklärt. Seit Jahren wird von transsexuellen, transidenten und transgender Menschen die im TSG verankerte Fremdbestimmung (Gutachterpflicht, gerichtliches Verfahren) und die Deutungshoheit der Thematik durch die Psychologie kritisiert. Andere europäische Länder (u.a. Malta, Irland, Norwegen etc.) haben sich bereits auf die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse, dass Transsexualität nicht änderbar ist, durch hormonelle Einflüsse während der fetalen Entwicklung im Mutterleib entsteht und damit keine „psychische Störung“ darstellt reagiert und entsprechende Gesetze zur Selbstbestimmung des Geschlechtseintrags umgesetzt.

Der vorliegende Gesetzentwurf ist dahingehend zu kritisieren, dass die aktuellen Erkenntnisse der Genforschung und Neurowissenschaften keine Berücksichtigung finden. Das Gesetz übergibt weiterhin die Deutungshoheit an die Psychologie und verweigert Menschen den

## Lena Balk, MA

Wirtschafts- und Organisationspsychologie

selbstbestimmten Eintrag im Geburtsregister. Die Trennung von Transsexualität als psychologisches Phänomen und Intersexualität als körperliche Variante ist wissenschaftlich nicht mehr haltbar. Das Festmachen des Geschlechts eines Menschen an körperlichen Merkmalen (Genitalien, Chromosomen, organische Beeinflussung der Sexualhormone) ist zu kritisieren und aufgrund der derzeitigen Faktenlage der Wissenschaft nicht mehr zu vertreten. Aktuelle Studien hierzu bieten Ainsworth (Ainsworth, C., 2015, Sex redefined – The idea of two sexes is simplistic. Biologists now think there is a wider spectrum than that., Nature, Vol. 518, 19.02.2015, 288-291) und Foreman et al. (Foreman, M./Hare, L./York, K./Balakrishnan, K./Sánchez, F.J./Harte, F./Erasmus, J./Vilian, E./Harlex, V.R., 2019, Genetic Link Between Gender Dysphoria and Sex Hormone Signaling, JCEM The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism, 104(2), S.390-396).

Ich verweise auf die Studien des niederländischen Neurowissenschaftlers Dick Swaab (Swaab, D., 2004, Sexual differentiation of the human brain: relevance for gender identity, transsexualism and sexual orientation, Gynecological Endocrinology 2004;19, S. 301-312). Dick Swaab erkannte in der Stria Terminalis (BSTc) sehr große Übereinstimmungen zwischen transsexuellen Frauen (also Frauen, denen bei der Geburt das männliche Geschlecht zugewiesen wurde) und sogenannten „cis Frauen“, also Frauen denen bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugewiesen wurde und diese sich auch selbst als Frau verorteten. Der südafrikanischen Neurowissenschaftler und Psychoanalytiker Marc Solms (Solms, M./Turnbell, O., 2010, Das Gehirn und die innere Welt, Neurowissenschaft und Psychoanalyse, 4. Auflage, Walter Verlag, Mannheim, S. 235-250), verweist auf die Wirkung von Testosteron auf das Gehirn während der fetalen Entwicklung (zweites Schwangerschaftsdrittel) und der geschlechtlichen Beeinflussung der Gehirnentwicklung. Beide Studien belegen, dass Transsexualität eine körperliche Variante der Geschlechtsentwicklung darstellen und deshalb eine Unterscheidung von Inter- und Transsexualität nicht angebracht ist. Auch Transsexualität ist, nach aktueller wissenschaftlicher Faktenlage, eine körperliche Variante der

## Lena Balk, MA

Wirtschafts- und Organisationspsychologie

Geschlechtsentwicklung. Wenn man so will, könnte Transsexualität auch als „Neurointersexualität“ bezeichnet werden. Eine Trennung der Varianten der Geschlechtsentwicklung und ungleiche Verfahren im aktuellen Gesetzesentwurf ist aus wissenschaftlicher Perspektive nicht angebracht.

Da der aktuelle Gesetzesentwurf nicht unter Berücksichtigung aktueller wissenschaftlicher Erkenntnissen entwickelt wurde, ist dieser in der vorliegenden Form abzulehnen.

Das formulierte „Offenbarungsverbot“ schützt geschlechtsvariante Menschen unzureichend und ist – wie im TSG – nach wie vor nicht strafbewehrt. Eine Schutzwirkung ist in der aktuellen Formulierung nicht gegeben.

Der vorliegende Entwurf sieht vor, dass die bisherige Begutachtung durch eine Beratung ersetzt werden soll. In Artikel 12 GIBG §2 wird die Qualifikation der beratenden Personen festgeschrieben. Zu kritisieren ist insbesondere Absatz 2 „Die Beratung über eine mögliche Änderung des Geschlechtseintrags oder die Vornamensführung bei Transgeschlechtlichkeit hat durch eine aufgrund ihrer ärztlichen, psychologischen oder psychotherapeutischen Berufsqualifikation und beruflichen Erfahrung mit den Besonderheiten der Transgeschlechtlichkeit ausreichend vertraute Person zu erfolgen.“. Dieser Absatz widerspricht der Resolution 2048 des Europarats vom 23.05.2015. Die Resolution gibt an, dass Personen „schnell und transparent“ eine Änderung der Geschlechtsangabe und des Namens in offiziellen Dokumenten vornehmen lassen können. Dieses Verfahren solle allein auf der selbstbestimmten Entscheidung der jeweiligen Person beruhen – ohne Zwang zu vorherigen psychologischen Begutachtungen, medizinischen Behandlungen oder Operationen. Die Person darf durch juristische Anerkennung des Geschlechts nicht zur Scheidung einer Ehe/eingetragenen Lebenspartnerschaft gezwungen werden. Der aktuelle

# Lena Balk, MA

Wirtschafts- und Organisationspsychologie

Entwurf sieht für transsexuelle Menschen weiterhin ein gerichtliches Verfahren vor, was im Widerspruch zur Resolution 2018 steht.

Der vorliegende Gesetzesentwurf entspricht nicht der Resolution 2048 und ist damit abzulehnen.

## Lena Balk, MA

Wirtschafts- und Organisationspsychologie

Im Gesetzentwurf ist unter § 409d die Anhörung des Ehegatten benannt. Damit wird, neben dem Beratungsnachweis eine weitere Hürde für transsexuelle Menschen aufgebaut. Nachfolgend beziehe ich mich auf persönliche Erfahrungen:

Ich bin seit mehr als 20 Jahren verheiratet. Dass meine Frau zu mir steht und mich nicht verlassen hat, ist im Falle einer Vornamens- und Personenstandsänderung nicht die Regel. Wäre meine Frau zum Zeitpunkt meines TSG-Verfahrens befragt worden, so hätte sie der Vornamens- und Personenstandsänderung höchstwahrscheinlich nicht zugestimmt. Drei Jahre später sieht sie das anders. Durch die Einbeziehung des Ehepartners (Ehepartneranhörung) in ein gerichtliches Verfahren wird der Leidensdruck, nicht nur bei der transsexuellen Person, sondern auch beim Ehepartner erhöht. Ich sehe die Einbeziehung eines Ehepartners in ein gerichtliches Verfahren kritisch, da es das Risiko eines Scheiterns der Ehe erhöhen wird und auch im Widerspruch zur Resolution 2018 des Europarats steht.

Der vorliegende Gesetzentwurf ist aus meiner Sicht so nicht zu akzeptieren und damit abzulehnen. Ich plädiere für eine gesetzliche Regelung zur Vornamens- und Personenstandsänderung für alle Menschen auf Basis einer selbstbestimmten, einfachen Erklärung gegenüber dem Standesamt.

Für Rückfragen und weitere Informationen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Es grüßt Sie freundlich aus dem Allgäu

Lena Balk, MA

Wirtschafts- und Organisationspsychologie

<http://geschlechtliche.selbstbestimmung.jetzt>