

**Kleine Anfrage****Dr. Dr. Rahn (AfD) vom 23.03.2022****Schutz diverser Personen vor Benachteiligung und Diskriminierung****und****Antwort****Minister für Soziales und Integration****Vorbemerkung Fragesteller:**

Das Bundesverfassungsgericht hatte mit Beschluss vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) entschieden, dass das Personenstandsgesetz (PStG) neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ eine dritte Möglichkeit vorsehen muss, ein Geschlecht positiv eintragen zu lassen. Verschiedene Gesetze und Bestimmungen sehen teilweise unterschiedliche Regelungsgehalte für „Männer“ und „Frauen“ vor, wobei jedoch weitere Geschlechter („divers“) nicht aufgeführt werden. Dies bedeutet, dass z.B. bestimmte Privilegien, die für Frauen aufgrund deren Unterrepräsentanz reserviert sind, von „diversen“ Personen nicht in Anspruch genommen werden können, obwohl diese auch möglicherweise in den betreffenden Bereichen unterrepräsentiert bzw. benachteiligt sind. Die Landesregierung sieht darin keine Regelungslücke und erklärt, dass bislang keine Fälle bekannt geworden sind, bei denen Anwendungsschwierigkeiten für Personen diverser Geschlechtszugehörigkeit aufgetreten sind, wenn Gesetze unterschiedliche Regelungen für Männer bzw. Frauen enthalten (Drs. 20/4236).

Diese Vorbemerkung des Fragestellers vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

- Frage 1. Sieht die Landesregierung eine Diskriminierung von Personen mit diverser Geschlechtszugehörigkeit, wenn diese Personen Einrichtungen und Privilegien, die Frauen vorbehalten sind, nicht in Anspruch nehmen können, obwohl sie aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in den betreffenden Bereichen möglicherweise benachteiligt, diskriminiert und/oder unterrepräsentiert sind?
- Frage 2. Falls 1. zutreffend: welche Maßnahmen hält die Landesregierung für zielführend, um die Benachteiligung der unter 1. aufgeführten Personen zu beseitigen bzw. zu verhindern?

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Ob Diskriminierungsrisiken gegeben sind, ist jeweils im Einzelfall zu betrachten. Der Landesregierung sind keine entsprechenden Diskriminierungsfälle bekannt, die sich aus der Tatsache ergeben, dass bestimmte Einrichtungen und Maßnahmen Frauen vorbehalten sind.

Positive Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichheit zwischen Männern und Frauen sind ebenfalls grundgesetzlich geboten und stehen dem Abbau möglicher Diskriminierungen von Personen mit diverser oder unbestimmten Personenstand nach PStG nicht entgegen.

- Frage 3. Sieht die Landesregierung die Möglichkeit der Diskriminierung bzw. Benachteiligung von Personen mit diverser Geschlechtszuordnung, z.B. bei der Berufswahl, der Bewerbung um eine Arbeitsstelle, bei der Wohnungssuche etc.?

Der Begriff „Personen mit diverser Geschlechtszuordnung“ ist nicht bekannt. Es wird davon ausgegangen, dass Personen mit Personenstand „divers“ bzw. mit unbestimmtem Personenstand nach PStG gemeint sind.

Menschen können aufgrund ihres Geschlechts bzw. ihrer geschlechtlichen Identität Diskriminierungen erfahren. Den Diskriminierungsschutz gewährleisten u.a. das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Diskriminierungsrisiken sind durch entsprechende Studien hinlänglich bekannt.

- Frage 4. Falls 3. zutreffend: welche Maßnahmen plant die Landesregierung, um Diskriminierung und Benachteiligung von Personen mit „diverser“ Geschlechtszuordnung zu beseitigen bzw. auszugleichen?

Die Landesregierung verfolgt einen ganzheitlichen horizontalen Ansatz der Antidiskriminierungsarbeit. Sie hat 2011 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ist 2014 der Koalition gegen Diskriminierung beigetreten. 2015 folgte die Einrichtung der Landesantidiskriminierungsstelle als Stabsstelle

im Ministerium für Soziales und Integration. Die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt wird auch in der eigenen Personalpolitik gestärkt, um im Landesdienst beschäftigten Personen ein diversitäts- und diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld zu garantieren.

Die Landesregierung verfolgt darüber hinaus das Ziel der nachhaltigen Förderung der Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, um Diskriminierungsrisiken präventiv zu begegnen. Hierzu wird insbesondere auf den Hessischen Aktionsplan für Akzeptanz und Vielfalt verwiesen.

- Frage 5. Liegen der Landesregierung Erkenntnisse darüber vor, dass in der Vergangenheit Personen mit diverser Geschlechtszuordnung Benachteiligungen in Bereichen erfahren haben, die von den Bestimmungen des HGIG oder anderer einschlägiger Bestimmungen erfasst werden?
- Frage 6. Falls 5. zutreffend: welche Möglichkeiten sieht die Landesregierung, der Diskriminierung bzw. Benachteiligung von Personen mit diverser Geschlechtszuordnung entgegenzuwirken, wenn die derzeit geltenden Bestimmungen ausschliesslich dem Schutz von Frauen gegen Diskriminierung dienen?

Die Fragen 5 und 6 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Entsprechende Erkenntnisse liegen der Landesregierung nicht vor. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

- Frage 7. Sieht die Landesregierung die Möglichkeit der Diskriminierung bzw. Benachteiligung von Personen mit männlicher Geschlechtszuordnung, z.B. bei der Berufswahl, der Bewerbung um eine Arbeitsstelle, bei der Wohnungssuche etc.?
- Frage 8. Falls 7. zutreffend: welche Möglichkeiten sieht die Landesregierung, der Diskriminierung bzw. Benachteiligung von Personen mit männlicher Geschlechtszuordnung entgegenzuwirken, wenn die derzeit geltenden Bestimmungen ausschliesslich dem Schutz von Frauen gegen Diskriminierung dienen?

Die Fragen 7 und 8 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Männer sind allein aufgrund ihres Geschlechts in der Regel nicht von Diskriminierung oder struktureller Benachteiligung betroffen. So sind Männer bspw. in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben überproportional häufig vertreten. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren zu einem weit überwiegenden Anteil Frauen.

Dass derzeit geltende Bestimmungen ausschließlich dem Schutz von Frauen gegen Diskriminierung dienen sollen, ist sachlich nicht richtig. Auch Männer sind vor Benachteiligungen geschützt, z.B. aufgrund der ethnischen Herkunft oder wegen einer rassistischen Zuschreibung, aufgrund des Geschlechts bzw. der geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Identität (vgl. § 1 AGG).

Wiesbaden, 12. April 2022

Kai Klose