

[Absender\*in]

[Straße + Hausnummer]

[PLZ + Wohnort]

[Empfänger\*in]

[Straße + Hausnummer]

[PLZ + Wohnort]

[Ort, Datum]

### **Diskriminierende Auswahl der Geschlechtsangabe**

Guten Tag,

bei der Registrierung/beim Abschluss des Kaufvertrages auf Ihrer Website [...] wurde ich aufgefordert, mein Geschlecht als entweder ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ anzugeben. Diese Beschränkung auf ausschließlich zwei Geschlechterkategorien schließt Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich zuordnen, aus und spiegelt die gesellschaftliche Realität von geschlechtlicher Vielfalt nicht wider.

Im Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass auch Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, vor Diskriminierung nach Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG geschützt sind. Dieser Beschluss führte zu einer Reform des Personenstandsrechts und die Einführung der sogenannten „Dritten Option“. Seitdem ist es möglich, über den § 45b PStG den Personenstand auch in ‚divers‘ zu ändern oder ganz zu streichen.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 8 AGG, § 19 Abs. 1 AGG sind Benachteiligung aufgrund des Geschlechts im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen verboten. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts liegt, auch Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, wenn Personen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, betroffen sind. Wie das Gericht in dem oben genannten Beschluss 2017 explizit darlegte, beginnt diese Diskriminierung bereits, wenn keine andere Kategorie als ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ zur Verfügung gestellt wird und diese Personengruppen damit unsichtbar gemacht werden.

Um geschlechtsbezogene Diskriminierung bei Verträgen und im Online-Handel abzubauen, empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, auf die Angabe von Geschlecht zu verzichten.<sup>1</sup> Das entspricht auch dem datenschutzrechtlichen Grundsatz der Datensparsamkeit (Art. 5 – EU-DSGVO). In vielen Fällen ist es schlicht nicht notwendig das Geschlecht zu erfassen. Bitte prüfen Sie, ob ein grundlegender Verzicht oder die freiwillige Angabe möglich ist. Sollte die zwingende Angabe von Geschlecht weiterhin gewünscht werden, empfiehlt der Bundesverband Trans\* mindestens vier Kategorien (männlich, weiblich, divers, keine Angabe) zur Verfügung zu stellen und Kund\*innen mit Vor- und Nachnamen anzuschreiben.<sup>2</sup>

Damit Ihre Dienstleistung bzw. Ihr Angebot für Menschen aller Geschlechter zugänglich ist, möchte ich Ihnen diese Empfehlungen für die Umgestaltung des Online-Formulars mitgeben. Ich würde mich freuen, wenn Sie das Formular entsprechend überarbeiten und der Gesetzeslage anzupassen. Ich bedanke mich im Vorhinein für Ihr Engagement, auch Kund\*innen, die sich weder als männlich noch als weiblich verstehen, respektvoll zu behandeln.

In einem solchen Fall wie hier, spricht mir das AGG verschiedene Ansprüche auf Unterlassen weiterer Diskriminierung in der Zukunft (§ 21 Abs. 1 AGG) und für die bereits erfolgte Diskriminierung ein angemessenes Schmerzensgeld (§ 21 Abs. 2 AGG) zu. Diese Ansprüche muss ich aufgrund der nur sehr kurzen gesetzlichen Geltendmachungsfrist von zwei Monaten (§ 21 Abs. 5 AGG) mit dem heutigen Schreiben bereits geltend machen, um sie nicht zu verlieren. Ich hoffe jedoch sehr, auf Ihre Einsicht und Ihr Entgegenkommen, so dass eine weitere rechtliche Auseinandersetzung nicht nötig werden wird.

Einer umfassenden Antwort sehe ich bis zum (Datum von 3-4 Wochen in der Zukunft) entgegen.

Mit freundlichen Grüßen,

[Vorname Nachname]

---

<sup>1</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). *Mann – Frau – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz*. Abgerufen am 06.04.20 unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte\\_Option/Dritte\\_Option\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html)

<sup>2</sup> Franzen, J., Fuchs, W., Kempe-Schälicke, C.-H., & Richter, E. (2017). *Geschlechtliche Vielfalt im Öffentlichen Dienst: Empfehlungen zum Umgang mit Veränderung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst*. Berlin: Bundesvereinigung Trans\*. S. 44 f.