

Urteile zum Recht auf Namens- und Geschlechtsänderung in (alten) Dokumenten (Zeugnisse u. ä.):

*LAG Hamm zur Neuausstellung von Zeugnissen
Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 17.12.1998, 4 Sa 1337/98*

>>> Ein Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass ihm ein neues Zeugnis, auf die gelebte Geschlechtidentität, gemäß TSG, ausgestellt werden muss.

Die Entscheidung begründet sich in dem Sachverhalt, dass transsexuelle Menschen einen Anspruch auf Änderung ihres Arbeitszeugnisses aus §242 BGB in Verbindung mit Art. 2 Absatz 1 GG und §5 TSG haben.

*Es handelt sich hierbei um eine **nachvertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**. Dieser hat sich aus der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht so zu verhalten, dass der/die Arbeitnehmer/in nicht in seine/ihren Rechtsgütern verletzt wird.*

Das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit läuft Gefahr beeinträchtigt zu werden, wenn man gehalten ist, bei einer Stellensuche auf dem Arbeitsmarkt das Zeugnis vorzulegen, welches auf den ehemaligen Vornamen lautet und die entsprechende Geschlechtsangabe enthält.

*Selbst dann, wenn die Personalakte der transsexuellen Person infolge Zeitablaufs vernichtet sein sollte, kann ihr der Arbeitgeber die Neuerteilung eines Zeugnisses nicht unter Berufung auf Verwirkung verweigern, weil das ursprünglich erteilte Zeugnis zurückzugeben ist, der Arbeitgeber es mithin also ohne jegliche inhaltliche Überprüfung nur hinsichtlich des geänderten Geschlechts und des geänderten Namens der transsexuellen Person und **der sich daraus ergebenden grammatikalischen und rechtschreibemäßigen Abänderungen "umformulieren" muss.***

Da über einen Arbeitnehmer nur eine Beurteilung existieren darf, ist der Arbeitgeber nur verpflichtet, Zug-um-Zug gegen Rückgabe des beanstandeten Zeugnisses ein neues Zeugnis zu erteilen. (LAG Hamm vom 17.12.1998 - 4 Sa 1337/98).....

Der Anspruch ergibt sich laut Urteil des Lag Hamms (LAG Hamm, 4 Sa 1337/98) aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers:

*"... Der Anspruch der transsexuellen Person auf Neuerteilung eines Zeugnisses mit geändertem Vornamen bzw. mit geändertem Geschlecht folgt aus der **nachvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**. Deren Umfang ergibt sich aus **§ 242 BGB i. V. mit Art. 2 Abs. 1 GG und § 5 TSG. Art. 2 Abs. 1 GG** schützt i. V. mit Art. 1 Abs. 1 GG die engere persönliche Lebenssphäre, insbes. auch den Intim- und Sexualbereich, und gewährleistet das Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst zu bestimmen, aus welchem Anlass und in welchen Grenzen er persönliche Lebenssachverhalte offenbart. Dem Schutz dieser Rechtsgüter dient auch das Transsexuellengesetz.*

Link: <http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/portal/page/bsndprod.psml?doc.id=MWRE100000925&st=null&showdoccase=1¶mfromHL=true>

oder (Viele gute Links!!!)

<http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Text=4%20Sa%201337/98>

Anmerkung:

Gemäß § 5 TSG besteht das Offenbarungsverbot auch gegenüber Schulen. Somit hat jeder auch einen Anspruch auf Änderung der Schulzeugnisse.

Personalakten u. ä. und deren alte Daten müssen jedoch nicht geändert werden:

VG Hannover 2. Kammer, Urteil vom 12.02.2010, 2 A 5587/08
§ 50 S 1 BeamStG, § 5 Abs 1 TSG:

.....

11

Gem. § 5 Abs. 1 TSG dürften nach rechtskräftiger Änderung des Vornamens die zur Zeit der Entscheidung geführten Vornamen nicht offenbart oder ausgeforscht werden, es sei denn, es werde ein besonderes öffentliches Interesse glaubhaft gemacht.

.....

24

Einen Anspruch auf Änderung der Urkunden gewährt § 5 Abs. 1 TSG nicht. Auch wenn mit der Klägerin anzunehmen ist, dass die Personalakte mit ihrem derzeitigen Inhalt die Geschlechtsumwandlung der Klägerin und ihre damit verbundene Namensänderung offenbart, so ist dies von ihr hinzunehmen, weil nach der Vorschrift die Offenbarung ausnahmsweise zulässig ist, wenn die Beklagte ein überwiegendes rechtliches Interesse für sich in Anspruch nehmen kann, die Personalakte mit den bisherigen Inhalt weiter zu führen. Das ist hier der Fall.

25

*Nach § 50 Satz 1 BeamStG ist für jede Beamtin und jeden Beamten eine Personalakte zu führen. Die Personalakte ist Grundlage und Voraussetzung für den Schutz des Persönlichkeitsrechts des Beamten und die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit einer effizienten Personalverwaltung und -wirtschaft. **Beide Zwecke erfordern, dass die Personalakte vollständig und richtig ist (vgl. BVerwGE 50, 301 ff.). Der Grundsatz der Vollständigkeit besagt, dass die Personalakte ein möglichst vollständiges Bild von der Persönlichkeit des Beamten geben und ein zutreffendes Bild der Entstehung und Entwicklung des Dienstverhältnisses als historischem Geschehensablauf vermitteln soll (vgl. Kümmel, Beamtenrecht, § 101a NBG Rdnr. 5 und 6).** Personalakten sind deshalb nach dem Grundsatz der Offenheit und Richtigkeit (Wahrheit) zu führen. Dem Zweck der Personalakte, ein zutreffendes und objektives Bild über die Persönlichkeit des Beamten und seine dienstliche Laufbahn zu liefern, würde es zuwiderlaufen, wenn die von der Klägerin genannten Urkunden mit Originaldatum aus der Akte entfernt und mit dem ursprünglichen Datum der Akte wieder hinzugefügt würden. Die Personalakte wäre dann nicht mehr vollständig und richtig, weil am H. nicht die Lehrerin K., sondern der Lehrer L. zum Beamten auf Lebenszeit ernannt worden ist, weil am B. Herr L. zum Realschullehrer ernannt worden ist, Herr L. auch das 2. Staatsexamen am G. bestanden hat und weil auch ihm eine Urkunde über 25jährige gewissenhafte Pflichterfüllung im öffentlichen Dienst ausgestellt worden ist, nicht aber einer Person weiblichen Geschlechts mit Namen K..*

Gleiches wurde auch durch das Urteil vom
OVG Nordrhein-Westfalen · Beschluss vom 5. Februar 2010 · Az. 1 A 655/08
Link: <http://openjur.de/u/140321.html>
bestätigt.

Anmerkung (von Susan)

Demnach ist eine Änderung von Personalakten bei Arbeitgebern und auch Akten bei Krankenversicherungen u. ä. nicht rechtlich begründbar. Jedoch **alle in die Öffentlichkeit** (an „Dritte“) gehenden Urkunden und Dokumente (z. B. Zeugnisse, Sozialversicherung, Gehaltsabrechnungen, Unterlagen zur Neubewerbung, etc.) **unterliegen dem Offenbarungsverbot gem. § 5 TSG in Verbindung mit § 242 BGB und Art, 1 Absatz 2 GG** und müssen demnach entsprechend Vornamen und Geschlecht (bei vorliegendem Beschluss von VÄ und PÄ) geändert werden.

Antwort des Bundesinnenministerium auf spezielle Anfrage von Petra Melzer zum gleichen Thema:

*Hier mal die Antwort vom Bundesinnenministerium. Ich hoffe es hilft: Az: O3-12007/1#1 -, Petra M. Sehr geehrte Frau M., ich bestätige den Eingang Ihres Schreibens vom 24. April 2014. Zu Ihrem Schreiben nehme ich wie folgt Stellung: **Behördliche Unterlagen sollten jederzeit die korrekten und aktuellen Namen und sonstigen Kerndaten der von ihnen betreuten Bürger enthalten. Dies ist angesichts des dezentralen Verwaltungsaufbaus in Deutschland nicht immer gewährleistet. In amtlichen Dokumenten und Registern werden für Transsexuelle nach der Vornamensänderung die neuen Vornamen verwendet. Die weiteren geschlechtsspezifischen Angaben, insbesondere die Anredeform, die geschlechtsbezogenen Dienst- oder Berufsbezeichnungen sowie Angaben zu Verwandtschaftsverhältnissen werden an das Geschlecht angepasst, das dem geänderten Vornamen entspricht, wenn dadurch die Aussagekraft und der Wahrheitsgehalt des Dokumentes nicht beeinträchtigt wird. Soweit in der Praxis Zeugnisse und Bescheinigungen, die für die akademische oder berufliche Fortentwicklung Transsexueller von Bedeutung sind, neu ausgestellt werden, erfolgt dies möglichst mit den alten Daten unter dem neuen Namen des Betroffenen. Wenn dies wegen des Untergangs der seinerzeitigen Institution oder einem Wechsel des Unterschriftsberechtigten nicht möglich ist, werden die Dokumente auch mit aktualisierten Daten und Unterschriften ausgestellt. Insoweit kann die uneingeschränkte Übereinstimmung der ausgestellten Dokumente mit den früheren Originalunterlagen in der Praxis nicht immer erreicht werden. Bildung ist Landes- und nicht Bundesrecht. Insofern wäre dann (zum Beispiel bei Schulzeugnissen, Universitätsabschlüssen) das Kultusministerium des Bundeslandes zuständig, in dessen Bundesland der/die Betroffene seine Schul/Universitätsabschlüsse absolviert hat. Bei der Bundeswehr wäre die Frage an das Bundesministerium der Verteidigung zu richten. Mit freundlichen Grüßen Im Auftrag Heinrich Lorenz Bundesministerium des Innern - Bürgerservice - E-Mail: Buergerservice@bmi.bund.de www.bmi.bund.de www.115.de***

Weitere Links und wichtige Urteile:

<http://www.meisterernst.de/verwaltungsrecht/langenbach-transsexuelle-namensaenderung-neues-schulzeugnis.html>

Transsexuelle erhält nach Namensänderung ein neues Schulzeugnis

In dem von uns geführten Klageverfahren, mit dem der Anspruch einer Transsexuellen auf Änderung ihres von einer Münsteraner Hauptschule ausgestellten Abschlusszeugnisses geltend gemacht wurde, hat die Stadt Münster inzwischen eingelenkt. In dem Erörterungstermin vor dem Verwaltungsgericht Münster hat der Vertreter der Stadt Münster zugesagt, der Klägerin ein Schulzeugnis auszustellen, das ihren neuen Vornamen enthält. Damit konnte das Klageverfahren ohne streitige Entscheidung beendet werden.

Hintergrund des Rechtsstreits war die Frage der Reichweite des in § 5 Transsexuellengesetz (TSG) geregelten Offenbarungsverbots. Das TSG ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen die Änderung des Vornamens sowie die gerichtliche Feststellung, dass die betroffene Person dem anderen – als dem im Geburtseintrag angegebenen – Geschlecht zugehört.

Die von uns vertretene Klägerin hatte einige Jahre nach dem Erreichen ihres Hauptschulabschlusses dieses Verfahren auf Änderung des Personenstandes eingeleitet. Durch gerichtlichen Beschluss wurde im Februar 2012 festgestellt, dass sie dem weiblichen Geschlecht angehört und einen weiblichen Vornamen trägt. Da das Hauptschulzeugnis noch auf ihren vorherigen männlichen Vornamen ausgestellt ist, beantragte die Klägerin bei der Schule, ihr ein neues Abschlusszeugnis entsprechend ihrem geänderten Vornamen auszustellen. Dies wurde abgelehnt. Vonseiten des Schulamts vertrat man die Auffassung, dass das Offenbarungsverbot des § 5 Abs. 1 TSG lediglich

davor schütze, dass Dritte den früheren Vornamen einer transsexuellen Person offenbaren oder ausforschen. Daraus lasse sich kein Anspruch auf Änderung amtlicher Dokumente herleiten, die die betroffene Person von sich aus – etwa bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz – vorlege.

Zudem berief sich die Stadt auf eine Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 2010, in der das Gericht den von einem transsexuellen Beamten geltend gemachten Anspruch auf Anpassung seiner Personalakte an dessen neuen männlichen Vornamen abgelehnt hatte.

Da die Neuausstellung eines Schulzeugnisses nicht mit der Änderung sämtlicher in einer Personalakte enthaltenen Dokumente vergleichbar ist, lässt sich die Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen aber nicht auf den mit der Klage verfolgten Anspruch übertragen. Während ein schulisches Abschlusszeugnis bei jeder Bewerbung um eine Berufsausbildung oder einen Arbeitsplatz von dem Bewerber vorgelegt werden muss, enthält die Personalakte eines Beamten Dokumente, die lediglich für die rechtliche Beziehung zwischen dem Beamten und seinem Dienstherrn relevant sind und nicht in den Rechtsverkehr gelangen.

Dies hat das Verwaltungsgericht im Ergebnis ebenso gesehen und aus § 5 Abs. 1 TSG abgeleitet, dass ein Transsexueller nicht nur davor geschützt wird, dass andere Personen den früheren Namen bzw. die frühere Geschlechtszugehörigkeit offenbaren, sondern dass das Offenbarungsverbot ebenso verhindern soll, dass der Betroffene selbst diesen Umstand – etwa in einem Bewerbungsverfahren durch die Vorlage eines auf den vorherigen Namen ausgestellten Schulzeugnisses – offenbaren muss.

Den daraus resultierenden Anspruch der Klägerin auf Änderung ihres Zeugnisses hat nun erfreulicherweise auch die Stadt Münster anerkannt und sich zur Ausstellung einer Ersatzausfertigung des Schulzeugnisses bereit erklärt.

Nachträgliche Ausstellung von Prüfungs- und Abschlusszeugnissen (Zweitausfertigung) bei besonders geschützten Namensänderungen oder aufgrund von Rekonstruktionen
RdErl. d. MK vom 6.11.2013 - 16-11 174 (Nds.MBl. Nr.43/2013 S.849; SVBl. 1/2014 S.8) -
VORIS 22410 -

- Im Einvernehmen mit dem MF -

1. Personen, deren Namen durch Adoption oder aufgrund des Transsexuellengesetzes geändert wurden, sind vor einer Offenbarung oder Ausforschung ihrer früheren Namen zu schützen. Ihnen ist deshalb auf Antrag eine Zweitausfertigung ihrer Prüfungs- oder Abschlusszeugnisse auszustellen.

Dabei sind die neuen Vornamen oder Namen, das Ausstellungsdatum des ursprünglichen Zeugnisses sowie die Angaben „Siegel der ...“ (Schule oder Behörde) und „gezeichnet ...“ (anstelle der Unterschrift) einzusetzen und folgender Zusatz aufzunehmen:

„Diese Ausfertigung tritt an die Stelle des ...-Zeugnisses vom ...“

Der Zusatz ist mit Unterschrift und Siegel der Schule oder Behörde, die die Zweitausfertigung ausstellt, und mit dem Datum der Ausstellung der Zweitausfertigung zu versehen.

2. Eine Zweitausfertigung eines Prüfungs- oder Abschlusszeugnisses kann auch in den Fällen ausgestellt werden, in denen eine Urschrift oder ein Zeugnisentwurf nicht mehr vorhanden, eine Rekonstruktion des Inhalts aber möglich ist. Ein der Regelung in Nummer 1 entsprechender Zusatz soll möglichst genau bezeichnen, welche - nicht mehr vorhandene - Urkunde durch die

Zweitausfertigung ersetzt wird.

3. Für die Zweitausfertigung eines Zeugnisses ist eine Gebühr nach dem Kostentarif der AllGO in der jeweils geltenden Fassung zu erheben. Die Gebühr ergibt sich aus der Tarifnummer, die für Ausweise, Bescheinigungen und Zeugnisse gilt.

Seit der Gründung der Europäischen Union durch den Vertrag von Maastricht 1993 ist das nationale Recht dem europäischen Recht untergeordnet.

Im Recht der EU unterscheidet man zwischen den Rechtsnormen

Primärrecht (EG-Verträge)

Sekundärrecht (Verordnungen und Richtlinien)

Das Arbeitsrecht, bezogen auf Transsexualität, ist eng verbunden mit der Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund "sexueller Orientierung" (Vertrag von Amsterdam 1997) und wird durch das Sekundärrecht, hier Richtlinien, beeinflusst. Während Verordnungen unmittelbar verbindlich sind, geben Richtlinien ein zu erreichendes Ziel vor und müssen in einer bestimmten Frist von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden.

Auf dieser Grundlage hat der Rat der EU bereits am 27.11.2000 die Antidiskriminierungs-Richtlinie 2000/78/EG beschlossen.

Das Ziel der Richtlinie 2000/78/EG ist die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Sie verbietet sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierung wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (Art.1). Gemäß Art.3 gilt sie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen in Bezug auf die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit, den Zugang zu Berufsberatung, -ausbildung, beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation. Personen, die Diskriminierungen geltend machen, können sich auf eine Beweislastleichterung stützen (Art.10) und die Mitgliedstaaten müssen Sanktionen für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot festlegen (Art.17).

Der Umsetzung der o.g. Richtlinie ist die Bundesregierung durch das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.08.2006 nachgekommen. Die Europäische Kommission hat unsere Bundesregierung allerdings am 31.01.2008 aufgefordert dieses Gesetz in Teilen nachzubessern (Konsequenzen der Bundesregierung aus der Aufforderung zur Reform des AGG durch die EU-Kommission).

Anmerkung: Auch wenn bestehende Richtlinien noch nicht oder nur unvollständig in nationale Gesetze umgesetzt worden sind, müssen sich die Gerichte bei einer Rechtsprechung trotzdem nach diesen richten.

Trotz des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes wird es in der Praxis aber wieder so aussehen, dass in Einzelfällen das Recht wieder vor dem Arbeitsgericht erstritten werden muss.

Bisher erlassene Entscheidungen in Bezug auf das Arbeitsrecht (vor dem Inkrafttreten des AGG) sind:

Europäischer Gerichtshof:

Transsexuelle dürfen nicht entlassen werden, weil sie beabsichtigen, sich einer Geschlechtsumwandlung zu unterziehen, oder sich ihr bereits unterzogen haben. Der Art.5 Abs.1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 09.02.1976 (Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen) steht im Hinblick auf das mit dieser Richtlinie verfolgte Ziel der Entlassung einer transsexuellen Person aus einem mit der Umwandlung ihres Geschlechts zusammenhängenden Grund entgegen (EuGH, Az. C-13/94 vom 30.04.1996)

Bundesverfassungsgericht:

Nach Änderung ihres Namens ist eine transsexuelle Person entsprechend ihrem neuen Rollenverständnis anzureden und anzuschreiben (BVerfG, Az. 2 BvR 1833/95 vom 15.08.1996). S.h. auch Anrede nach der Vornamensänderung.

Arbeitsgerichte:

Gibt eine transsexuelle Person, deren Geschlechtsumwandlung nach §§ 8, 10 TSG noch nicht erfolgt ist, bei Einstellungsverhandlungen ihr wahres Geschlecht ungefragt nicht an, so liegt darin im Hinblick auf den Schutzzweck des Transsexuellengesetzes keine rechtswidrige arglistige Täuschung (§ 123 BGB). Es kann jedoch eine Anfechtung wegen Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft der Person (§ 119 Abs. 2 BGB) in Betracht kommen (BAG, Az. 2 AZR 449/90 vom 21.02.1991).

Transsexuelle haben schon vor der Änderung ihres Vornamens und vor Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit nach dem Transsexuellengesetz Ansprüche auf Aushändigung von Dienstkleidung des anderen Geschlechts (LAG Berlin, AZ. 10 SA 57 und 64/90 vom 02.10.1990).

Es besteht Anspruch auf Neuerteilung eines Arbeitszeugnisses mit dem geänderten Namen bzw. dem geänderten Geschlecht, da die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch über das Arbeitsverhältnis hinaus besteht (LAG Hamm, Az. 4 Sa 1337/98 vom 17.12.1998). S.h. auch Dokumentenänderung vor und nach amtlicher Vornamensänderung (Offenbarungsverbot).

Informationen zur rechtlichen Lage vor amtlicher Personenstanänderung/ Vornamensänderung:

"Art. 1 Abs. 1 GG schützt die Würde des Menschen in der Individualität, in der er sich selbst begreift. Dieser Verfassungsgrundwert gewährleistet zugleich in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG die Freiheit des Individuums, sich seinen Fähigkeiten und Kräften entsprechend zu entfalten. Aus der Achtung der Menschenwürde und dem Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit folgt das Gebot, den Personenstand des Menschen dem Geschlecht zuzuordnen, dem er nach seiner psychischen und physischen Konstitution zugehört (vgl. BVerfGE 49, 286 <298>). Die Frage, welchem Geschlecht sich ein Mensch zugehörig empfindet, betrifft dabei seinen Sexualbereich, den das Grundgesetz als Teil der Privatsphäre unter den verfassungsrechtlichen Schutz der Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG gestellt hat (vgl. BVerfGE 47, 46 <73>; 60, 123 <134>; 88, 87 <97>). Jedermann kann daher von den staatlichen Organen die Achtung dieses Bereichs verlangen. Das schließt die Pflicht ein, die individuelle Entscheidung eines Menschen über seine Geschlechtszugehörigkeit zu respektieren."

Frau Maria Sabine Augstein, Rechtsanwältin, hat dazu geschrieben:

"Zur Rechtsstellung Transsexueller nach dem Coming-Out bis zur offiziellen

Vornamensänderung

Für eine Vornamensänderung nach § 1 TSG ist eine abgeschlossene Diagnose der Transsexualität notwendig. Die Gutachter sind in der Regel nicht bereit, diese Diagnose zu stellen, wenn die/der Betroffene nicht über einen längeren Zeitraum in ärztlicher bzw. psychotherapeutischer Beobachtung oder Betreuung gestanden hat, und wenn sie/er noch keinen Alltagstest absolviert hat. Die TSG-Verfahren dauern auch immer länger; inzwischen sind 12 Monate absolut normal, auch wenn es sich um einen Routinefall handelt, der in der Begutachtung keine Schwierigkeiten aufwirft. Die Betroffenen müssen daher einen erheblichen Zeitraum ohne entsprechende Papiere in der neuen Identität leben.

Das Auftreten in der neuen Rolle und Identität ist natürlich zulässig!

Hierbei darf frau/mann auch den neuen Namen verwenden, nicht nur mündlich, sondern auch im Schriftwechsel (privat und mit Behörden!). Auch die Unterschriftsleistung ist rechtsgültig und keine Urkundenfälschung. Eine solche liegt nach der Rechtsprechung nur vor, wenn der „falsche“ Name als Mittel eingesetzt wird, den Vertragspartner um seine Gegenleistung zu bringen.

Es können daher unter dem neuen Namen Verträge abgeschlossen werden (z. B. Kauf-, Miet- und Versicherungsverträge).

Auch andere Personen und Institutionen (Arbeitgeber, Behörden) dürfen den neuen Namen verwenden. Ich habe z. B. entsprechende Schreiben und Bescheide des Arbeitsamtes, der Krankenkassen und der Rentenversicherung gesehen, die schon vor der gerichtlichen Namensänderung den neuen Vornamen gebrauchten.

Die Rentenversicherung darf (auch schon vor der gerichtlichen Entscheidung) eine neue Seriennummer erteilen. *Der Arbeitgeber und staatliche Institutionen dürfen neue Zeugnisse ausstellen. Es gibt zwar den Straftatbestand der Falschbeurkundung im Amt, der es verbietet, dass eine Behörde etwas inhaltlich falsches beurkundet. Dieser Straftatbestand ist aber nur anwendbar, wenn etwas rechtlich Erhebliches falsch beurkundet wird. Der Vorname und das Geschlecht sind in einem Zeugnis aber nichts rechtlich Erhebliches. Erheblich sind die dokumentierten Leistungen und die Identität zwischen Zeugnisinhaber/in und Erbringer/in der dokumentierten Leistungen.*

Für diesen ganzen Bereich gilt, dass andere Personen und Institutionen den neuen Namen verwenden dürfen, dies aber nicht müssen. Es gibt insoweit keinen vor Gericht durchsetzbaren Rechtsanspruch. Zwei Dinge sind auch bei gutem Willen rechtlich nicht zulässig: neue Ausweispapiere und ein Bankkonto auf den neuen Namen (letzteres aufgrund einer ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung im Steuerrecht).

Im Arbeitsrecht besteht auch schon vor der Vornamensänderung ein Rechtsanspruch, die Tätigkeit in der Kleidung des neuen Geschlechtes zu verrichten. Dies ist kein Kündigungsgrund. Das Landesarbeitsgericht Berlin hat die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) in einem Grundsatzurteil dazu verurteilt, dem „Kläger“ (einer Mann-zu-Frau-Transsexuellen) weibliche Dienstkleidung als Busfahrerin zur Verfügung zu stellen.

Es besteht natürlich immer die Gefahr nicht angreifbarer Kündigungen. Frau/Mann sollte natürlich im Guten versuchen, mit dem Arbeitgeber zu einer Einigung bzw., des Rollenwechsels im Betrieb zu

kommen. Wenn das aber nicht möglich ist, rate ich unbedingt zu einem Prozess, zu einer Klage gegen die Kündigung, wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist (der Betrieb muss mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigen, und das Arbeitsverhältnis muss länger als 6 Monate bestand haben). Die gilt auch, wenn ein anderer Kündigungsgrund als die Transsexualität usw. angegeben wird. Der Arbeitgeber muss den Kündigungsgrund vor Gericht beweisen!

Die Krankenkassen dürfen Leistungen nicht von der vorherigen Durchführung des Verfahrens nach § 1 TSG abhängig machen. Dies ändert freilich nichts daran, dass die Diagnose Transsexualität und die medizinische Notwendigkeit durch Gutachten belegt sein müssen. Deshalb ist dieser Weg in der Regel auch im Hinblick auf die Krankenkasse empfehlenswert."

Maria Sabine Augstein ist RA und Expertin für TS (ist selber TS). Telefonnummer findet man im Telefonbuch von Tutzing (Bayern).

Für die Zusammenstellung:

**Susan
05.05.2014**