

## HOW TO

---

# DIE EHE FÜR ALLE UND IHRE UMSETZUNG IN UNTERNEHMEN



# WORT

---

**ZUM 1. OKTOBER 2017 TRAT IN DEUTSCHLAND  
DAS „GESETZ ZUR EINFÜHRUNG DES RECHTS  
AUF EHESCHLISSUNG FÜR PERSONEN  
GLEICHEN GESCHLECHTS“ – KURZ: DIE EHE  
FÜR ALLE – IN KRAFT.**

---

## LIEBE UNTERNEHMER\_INNEN UND INTERESSIERTE,

Im Folgenden wollen wir Ihnen einen kurzen Leitfaden darüber zur Verfügung stellen, welche Veränderungen mit der Gleichstellung der Ehe im unternehmerischen Alltag zu erwarten sind und wie man diesen begegnen kann. Dieser Leitfaden wird sich entsprechend in erster Linie auf den Arbeitskontext konzentrieren. Um Sie als Arbeitgeber nicht ins kalte Wasser zu schmeißen, geben wir Ihnen einen Überblick, was die Umstellung des Gesetztes allgemein mit sich bringt:

— Die offensichtlichste Veränderung durch die Einführung des Gesetzes ist die Tatsache, dass Paare nun unabhängig ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität heiraten dürfen. Sie sind damit heterosexuellen Paaren sowohl steuerrechtlich als auch bei der Adoption gleichgestellt.

— Die Anerkennung der Lebenspartnerschaft als Ehe erfolgt dabei rückwirkend zum Datum der Eintragung der Lebenspartnerschaft. Die Umschreibung einer Lebenspartnerschaft in die Ehe ist jedoch nicht verpflichtend und kann – wenn der Wunsch besteht – als solche weitergeführt werden.

— Seit dem 1. Oktober 2017 ist keine Neubegründungen von Lebenspartnerschaften mehr möglich. Diese wird damit in Zukunft durch die Ehe abgelöst.

— Zur Abbildung der neuen Rechtslage im eigenen Unternehmen empfehlen wir sowohl interne Prozesse als auch die verwendete Bild- und Schriftsprache mit einem wachen Auge zu überprüfen und zu überarbeiten.

---

## INTERNE PROZESSE UND ABLÄUFE

---

### STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICH

Die Umschreibung des Familienstandes von der eingetragenen Lebenspartnerschaft zur Ehe führt im Personalsystem zu keiner weiteren Änderung. Da die beiden Rechtssysteme steuer- als auch sozialversicherungsrechtlich gleichgestellt sind, wird in ihrem Personalsystem nur ein neuer Haken für den Familienstand gesetzt.

---

### ÄNDERUNG DES FAMILIENSTANDS

Viele Unternehmen sehen persönliche Anteilnahme als Möglichkeit, das affektive Kommitment ihrer Mitarbeiter\_innen zu stärken. So werden einzelne Lebensereignisse gerne dazu genutzt dem Interesse am persönlichen Wohlergehen der Mitarbeiter\_in Ausdruck zu verleihen.

Die Gratulation zur Eheschließung und/ oder zum Familienzuwachs bieten zum Beispiel dankbare Möglichkeiten, gekonnt eine Brücke zwischen professioneller

Distanz und dem persönlichen Interesse zu schlagen. Die Einführung der Ehe für Alle sowie das Recht auf Adoption über die bisherige Stiefkind- und Sukzessiv-adoption hinaus, erlauben es den guten Ton auch auf LGBT\*IQ Mitarbeiter\_innen auszuweiten.

War die Familienstandsänderung von „ledig“ zu „Eingetragener Lebenspartnerschaft“ eine Eingrenzung dafür, um welche geschlechtliche Konstellation es sich bei dem Paar handeln könnte, so fällt dieser Hinweis mit Einführung der Ehe für Alle weg.

Um die nun auftretenden Risiken der Fehlkommunikation oder des ungewollten Outings zu minimieren, ist der Stand des Outings zu berücksichtigen und ein inklusives Mindset in Bezug auf die Kommunikation angeraten. Ob es sich nun um die Gratulation, die Aufforderung zur eigenständigen Änderung des Familienstandes die Mitteilung, dass eine Zuwendung erfolgt, oder eine Gratulationskarte handelt, die einem Geschenk beigelegt wird,

sollte klar sein, dass es nicht bedeutet, dass ein\_e Mitarbeiter\_in heterosexuell oder cis<sup>1</sup> ist, wenn kein Coming Out erfolgte. Entsprechend sollte in dem Fall, dass die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität der Adressat\_innen nicht klar ist, darauf geachtet werden, dass sowohl hetero- als auch Paare anderer sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität und demnach Geschlechterkonstellation sich voll angesprochen fühlen. So ist auf eine möglichst geschlechterneutrale Formulierung der Anschreiben zu achten.

#### VORSCHLÄGE BEI DER ANREDE WÄREN:

*„Wir möchten dem frisch vermählten Paar alles erdenklich Gute für die kommende Zeit wünschen“*

*„Dem Hochzeitspaar wünschen wir einen glücklichen Start in eine gemeinsame Zukunft“*

Wenn die/der betroffene Mitarbeiter\_in im Unternehmen offen mit der eigenen sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität umgeht, sollte die Ansprache dieser Haltung angepasst werden. In Abhängigkeit davon, wie der Personenstand ihrer Mitarbeiter\_innen in Ihrem

Unternehmen erfasst ist, sollte auch dieser vor Ausformulierung von Anreden berücksichtigt werden. Entsprechend der sexuellen Orientierung ist eben auch zu berücksichtigen, dass Menschen eventuell ein „anderes“ Geschlecht eingetragen haben.

#### ENTSPRECHEND EMPFEHLEN SICH DABEI KLARE FORMULIERUNGEN, DIE DIE HALTUNG DES/DER MITARBEITER\_IN ANERKENNEN UND WIDERSPIEGELN:

*„Wir möchten Ihnen und Ihrer Frau/Angetrauten alles erdenklich Gute für die kommende Zeit wünschen“*

*„Wir möchten Ihnen und Ihrem Mann/Angetrauten alles erdenklich Gute für die kommende Zeit wünschen“*

*„Wir möchten Ihnen und dem Menschen an Ihrer Seite alles erdenklich Gute für die kommende Zeit wünschen“*

*„Wir wünschen Ihnen und Ihrer Frau alles erdenklich Gute für die gemeinsame Zukunft und den bevorstehenden Lebensweg“*

*„Wir wünschen Ihnen und Ihrem Mann alles erdenklich Gute für die gemeinsame Zukunft und den bevorstehenden Lebensweg“*

*„Wir wünschen Ihnen und dem Menschen an Ihrer Seite alles erdenklich Gute für die gemeinsame Zukunft und den bevorstehenden Lebensweg“*

<sup>1</sup> Der Begriff bezeichnet Menschen deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

## GLÜCKWÜNSCHE VIS À VIS

Auch im direkten Gespräch unter Kollegen oder bei persönlicher Gratulation sollte auf ein inklusives Mindset im oben beschriebenen Sinne (kein Coming out bedeutet nicht zwingend heterosexuell oder cis) während der Unterhaltung geachtet werden. Besonders das direkte Gespräch kann in Bezug auf Fehlkommunikation und Fremddouting – auch mit der besten Absicht – zu einem Minenfeld werden.

Eine Situation, auf die wir zwingend hinweisen möchten ist das Gerücht über die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität der/des Mitarbeiter\_in. Besonders in der direkten Kommunikation ist dabei die Gefahr groß wegen der fehlenden Distanz, einer falschen Annahme unreflektiert zu erliegen. Und dies mit folgenden möglichen Konsequenzen:

- > Sie liegen mit ihrer Annahme falsch und bringen sich und die angesprochene Person in eine peinliche Situation.
- > Sie liegen richtig aber outen durch die unbedachte Äußerung die angesprochene Person und berauben sie so ihrer Entscheidungsfreiheit.

Beide Situationen können langwierige unangenehme Folgen mit sich bringen und ihre Handhabung erfordert höchste Diplomatie.

Dennoch ist nicht zu unterschätzen: Sprache schafft Realität! Entsprechend sollte darauf geachtet werden, die eigene Ausdrucksweise so zu wählen, dass sie für jede Paarkonstellation ansprechend ist:

*„Ich möchte Ihnen auch persönlich nochmals zur Hochzeit gratulieren und Ihnen und dem Menschen an Ihrer Seite alles Gute für den gemeinsamen Lebensweg wünschen“*

## FAMILIENZUWACHS/ADOPTION

Die eben beschriebenen Situationen lassen sich auch auf die Situation des möglichen Familienzuwachses anwenden und ein passender Umgang sich unter einem inklusiven Mindset subsumieren. So sollte berücksichtigt werden: eine schwangere Kollegin hat nicht zwingend einen „werdenden Vater“ an ihrer Seite, und ein frisch gebackener Vater nicht unbedingt eine „frisch gebackene Mutter“. Familien sind und entstehen vielfältig. So wären mögliche Formulierungen:

*„Wir möchten den frischen Eltern herzlich zum Nachwuchs gratulieren“*

*„Herzlichst wünschen wir der jungen Familie Gesundheit und Freude aneinander“*

## FORMULARE

Auch Ihre Formulare sollten nochmals durchgeschaut werden. Bedenken wir, dass die Lebenspartnerschaft ja neben der Ehe weiter Bestand hat, sollte diese auf Formularen weiterhin vertreten sein. Wenn konkret von der Ehe die Rede ist, sollte die Ansprache wiederum so erfolgen, dass sich auch gleichgeschlechtliche Menschen angesprochen fühlen. Auch ist es wichtig, klar zu artikulieren, dass alle Vorteile, die für Eheleute gelten, nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch Personen in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zustehen. Jetzt ist ein idealer Zeitpunkt nochmals zu prüfen, ob das bei Ihrem Unternehmen auch umgesetzt wird, oder gegebenenfalls nachzujustieren.

## BILD- UND SCHRIFTSPRACHE

Progressive Inklusion sollte immer auf allen Ausdrucksformen unserer Kommunikation erfolgen: so ist es wichtig, dass wir auf unsere Schrift und Sprache achten aber auch darauf was wir optisch darstellen. Nur wenn all diese Aspekte abgedeckt werden, kann sich auch das Gefühl einstellen mehr als nur ein Sonderfall zu sein – wirklich Teil zu sein!

### SCHRIFTSPRACHE

Generell sollte bei Formulierungen jeder Art auf eine inklusive Sprache geachtet werden. Wir empfehlen dazu den Gender\_Gap. Die Verwendung des Gender\_Gap verhindert, dass über die reine maskuline Form falsche Informationen über das Geschlecht vermittelt werden und gibt zudem im wahrsten Sinne des Wortes Raum auch sprachlich das Spektrum geschlechtlicher Identitäten abzubilden.

### BILDSPRACHE

Neben dem schriftlichen und verbalen Ausdruck – auf den wir im Verlauf schon eingegangen sind, liegt uns auch die Bildsprache sehr am Herzen. So legen wir nahe, darauf zu achten, dass die in Ihrem Unternehmen angestrebte und/oder gelebte Vielfalt sich auch optisch niederschlägt. Dazu fällt uns folgendes Beispiel ein:

Viele Unternehmen legen Wert auf eine familienfreundliche Firmenpolitik. Die Angebote und Möglichkeiten, die frischere Eltern angepriesen werden, werden dabei oft optisch – falls zum Beispiel Flyer mit den Angeboten für Familien veröffentlicht werden – untermalt. Uns wäre dabei wichtig, nicht nur heterosexuelle Paare als Familien abzulichten, sondern auch hierbei optisch auf Vielfalt zu achten. Auch die Formulierungen der Angebote sollten möglichst so vorgenommen werden, dass Familien in allen Formen und Farben angesprochen und mitgedacht werden.

## WEITERE INFORMATIONEN

Für detaillierte Informationen zu allgemeinen Veränderungen durch die Einführung der Ehe für Alle empfehlen wir Ihnen die Lektüre folgender Links:

### LSVD

<http://bit.ly/2jdjeC6>

### Antidiskriminierungsstelle des Bundes

<http://bit.ly/2jbokP2>

### Weitere Informationen zum Gender\_Gap

hat der Verein TransInterQueer e.V.

zusammengestellt. Diese finden Sie unter:

<http://bit.ly/2qZxBx1>

### IMPRESSUM

#### HERAUSGEBER:

PrOut@Work-Foundation (PROUT AT WORK), Dantestraße 29, 80637 München  
www.prouatwork.de

V.i.S.d.P.: Albert Kehrer, Vorstandsvorsitzender (Adresse siehe oben)

PROUT AT WORK ist eine eingetragene Wort-/Bildmarke (Deutsche Patent- und Markenamt Register-Nr.: 30 2014 055 885)

#### KONZEPT UND REDAKTION:

Albert Kehrer – Diversity | Coaching | Networking

#### URHEBERRECHT:

Der Leitfaden einschließlich aller seiner Bestandteile wie Texte und Bilder, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig. Eine entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.

GESTALTUNG: Liane Zimmermann

BILDNACHWEIS: Cover und Seite 2/3: Sweet Ice Cream Photography, Patrick Tomasso/unsplash

## HINTERGRUND

Die PROUT AT WORK-Foundation setzt sich ein für eine offene, vielfältige und diskriminierungsfreie Arbeitswelt mit gleichen Chancen für alle Menschen ohne Ansehen ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität und unabhängig von geschlechtlichen Ausdrucksformen, Eigenschaften oder Merkmalen. Das Netzwerk unterstützt durch Veranstaltungen, Medienarbeit, Weiterbildungen und die Beauftragung von Studien die Akzeptanz und die Interessen von lesbischen, schwulen, trans\*, intergeschlechtlichen und genderqueeren Menschen in ihren Arbeitsumfeldern.

**PROUT AT WORK-FOUNDATION**

+49 89 9228 6199

[info@proutatwork.de](mailto:info@proutatwork.de)

[proutatwork.de](http://proutatwork.de)

[facebook.com/proutatwork](https://facebook.com/proutatwork)