

Sozialversicherungen: Was ist bei der Änderung des amtlichen Geschlechts zu beachten?

Wie alle Gesellschaften wandelt sich auch die Schweiz fortlaufend. Transmensen erfahren eine grössere Akzeptanz. So vereinfacht das ZGB voraussichtlich ab 1. Januar 2022 die Änderung des amtlich eingetragenen Geschlechts. Der nachfolgende Text gibt eine Auslegeordnung über die wichtigsten Auswirkungen mit Fokus auf die Sozialversicherungen.



Mark Huber

Das Schweizer Recht kennt zum heutigen Zeitpunkt zwei Geschlechter: Frau und Mann. Im Binnenrecht der Schweiz kann daher auch nur der Wechsel vom einen zum anderen vollzogen werden.

Andere Länder (z. B. Deutschland, Österreich oder Dänemark) kennen jedoch ein drittes Geschlecht oder die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag zu streichen. Da für internationale Dokumente wie den Pass internationale Regelungen existieren, wäre aber auch beim Schweizer Pass ein dritter Geschlechtseintrag möglich. Bei doppelten Staatsangehörigkeiten (z. B. Schweiz und Deutschland) kann also die Situation

entstehen, dass das Geschlecht in den Pässen der beiden Länder nicht übereinstimmt.

Änderung des amtlichen Geschlechts

Die Änderung des Geschlechtseintrags muss derzeit noch beim Zivilgericht beantragt werden. Dabei ist es unerheblich, ob eine körperliche Angleichung an die Geschlechtsidentität stattgefunden hat. Denn ein solcher Eingriff in die körperliche Integrität darf keine Voraussetzung sein, wie der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) bestätigt hat. Dass ein psychologisches oder psychiatrisches Gutachten die stabile Geschlechtsidentität bestätigen muss, ist derzeit aber noch eine zulässige Anforderung.

Ab 01.01.2022 wird das Verfahren voraussichtlich vereinfacht. Der neue Art. 30b Abs. 1 ZGB lautet dann: Jede

Person, die innerlich fest davon überzeugt ist, nicht dem im Personenstandsregister eingetragenen Geschlecht zugehören, kann gegenüber der Zivilstandsbeamtin oder dem Zivilstandsbeamten erklären, dass sie den Eintrag ändern lassen will. Gemäss Abs. 4 desselben Artikels steht das Verfahren allen nicht minderjährigen und nicht umfassend verbeiständeten Personen offen. Ansonsten ist die Zustimmung der gesetzlichen Vertretung erforderlich. Die Referendumsfrist ist am 10.04.2021 unbenutzt abgelaufen, sodass der geplanten Inkraftsetzung per 01.01.2022 nichts mehr im Wege steht. Formell muss der Bundesrat das Datum des Inkrafttretens aber noch bestimmen.

Was ändert automatisch und was nicht?

Wird der Eintrag «Mann» bzw. «Frau» im Zivilstandsregister geändert, wirkt sich die Änderung auf alle darauf beruhenden Dokumente aus wie Pass, Identitätskarte, Personenstandsausweis und das Familienbüchlein. Ebenso erfolgt eine automatische Information an die Militär- und Zivilschutzbehörden.

Hat die Person, deren Geschlechtseintrag ändert, Kinder, behält das Familienbüchlein jedoch die Bezeichnung Mutter oder Vater bei.

Der Zivilstand wird von der Änderung des amtlichen Geschlechts nicht tangiert. Insbesondere sind weder die Änderung des Geschlechtseintrags noch die körperliche Angleichung Eheungültigkeitsgründe. In Art. 30b Abs. 3 ZGB ist zudem klar festgehalten, dass die Erklärung keine Auswirkungen auf die familienrechtlichen Verhältnisse hat.

Es kommt also zu Kombinationen, welche ohne Änderung des amtlichen Geschlechts derzeit gar nicht möglich sind: Die Ehe zwischen Personen gleichen Registergeschlechts oder die eingetragene Partnerschaft zwischen Personen verschiedenen Registergeschlechts.

Es ist zu betonen, dass hier keine Gesetzeslücke vorliegt, sondern diese Kombinationen der aktuellen Gerichtspraxis entsprechen und unter dem neuen Recht explizit vorgesehen sind!

Erste Säule, EO, Unfall- und Arbeitslosenversicherung

Aufgrund des Bundesgesetzes über die Harmonisierung der Einwohnerregister und anderer amtlicher Personenregister oder «kurz» Registerharmonisierungsgesetz bzw. RHG fließt die Information über die Änderung des Geschlechtseintrags direkt ins AHV-Register.

Da gemäss AHVG für Frauen ein ordentliches Rentenalter von 64 Jahren gilt und für Männer eines von 65 Jahren, ändert auch das ordentliche AHV-Rentenalter der Person mit dem geänderten amtlichen Geschlecht. Dasselbe gilt für die eidgenössische IV, deren Rente bis zum ordentlichen AHV-Rentenalter läuft, bevor sie durch eine AHV-Altersrente abgelöst wird. Zusätzlich ist es zwar denkbar, dass auch die Bezugsdauer von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung (ALV) von der Änderung des Geschlechtseintrags betroffen ist, jedoch nur in ausserordentlichen Konstellationen.

In der AHV haben Witwen und Witwer unterschiedliche Ansprüche auf Renten. Der Anspruch auf die Witwenrente erlischt, wenn das letzte Kind des Witwers das 18. Altersjahr vollendet hat (Art. 23 AHVG). Beim Tod einer eingetragenen Partnerin oder eines eingetragenen Partners ist die überlebende Person immer dem Witwer gleichgestellt (Art. 13a Abs. 2 ATSG). Witwen haben jedoch auch Anspruch auf eine Witwenrente, wenn sie im Zeitpunkt der Verwitwung keine Kinder oder Pflegekinder, jedoch das 45. Altersjahr vollendet haben und mindestens fünf Jahre verheiratet gewesen sind (Art. 24 AHVG). In der obligatorischen Unfallversicherung gilt dieselbe Regelung wie in der AHV (Art. 29 UVG).

Es stellt sich nun die Frage, ob und wie sich der Anspruch auf diese Witwen- oder Witwerrente ändert, wenn das amtliche Geschlecht ändert. Derzeit existieren dazu weder gesetzliche Grundlagen noch eine Rechtsprechung. Es ist jedoch im Sinne der ratio legis und des Diskriminierungsverbotes davon auszugehen, dass keine Schlechterstellung erfolgt. Bezieht ein Mann, dessen Geschlechtseintrag bei Eheschliessung noch «weiblich» war, eine Witwenrente, so sollte er weiterhin Anspruch auf die Witwenrente haben. Ebenso sollte ein Anspruch auf Witwenrente entstehen, wenn dieser Mann erst nach dem Wechsel des Geschlechtseintrags verwitwet. Ob im Falle einer Frau, deren Geschlechtseintrag bei Eheschliessung noch «männlich» war, eine Leistungsverbesserung eintritt, scheint weniger klar, jedoch aus denselben Gründen naheliegend.

Gemäss Wortlaut des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz kann nur eine «Frau» Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung haben (Art. 16b EOG). Es scheint jedoch offensichtlich, dass damit nur die gebärende Person gemeint sein kann. Gebiert ein Transmann, dessen amtliches Geschlecht bereits «Mann» lautet, liefe es dem Sinn und Zweck des EOG komplett zuwider, ihm die Leistungen vorzuenthalten. Dabei kennt das Gesetz bis jetzt noch keinen anderen Begriff als den der Mutterschaft.

Krankentaggeld, zweite und dritte Säule

Bei den Versicherungen, welche der Arbeitgeber für seine Angestellten abgeschlossen hat, ist in den allermeisten Fällen der Arbeitgeber verpflichtet, der Versicherung die Änderung des Geschlechtseintrags mitzuteilen. Die arbeitnehmende Person ist durch den Arbeitsvertrag implizit verpflichtet, den Arbeitgeber über die Änderung des Eintrags zu informieren. Das Transgender Network Switzerland (TGNS) empfiehlt dabei, den Arbeitgeber bereits vor der Änderung des Eintrags ins Bild zu setzen.

Auf Leistungen des Krankentaggeldversicherers besteht Anspruch, wenn ein ärztliches Attest die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt (nach Ablauf der entsprechenden Wartezeit). Dies gilt sowohl für eine Arbeitsunfähigkeit als Folge der medizinischen Geschlechtsangleichung als auch für psychische Krankheiten aufgrund einer unterdrückten Geschlechtsidentität oder erlittener Anfeindungen.

In der Pensionskasse stellen sich ähnliche Fragen wie bei der AHV und IV. Zwar gilt im BVG dasselbe ordentliche Rentenalter wie in der AHV. Jedoch haben viele Pensionskassen ihre Reglemente so angepasst, dass die Pensionierung unabhängig vom Geschlecht zwischen Alter 58 und Alter 70 erfolgen kann.

Kennt das Reglement verschiedene ordentliche Rentenalter für Mann und Frau, gilt dies wie in der IV auch für das Schlussalter einer laufenden Invalidenrente und die Weiterversicherung des bisherigen versicherten Verdienstes gemäss Art. 33a BVG. Möchte eine Person die Leistungskürzung bei einer vorzeitigen Pensionierung auskaufen, ist bei der Berechnung des Einkaufs das entsprechende ordentliche Rentenalter zur berücksichtigen. Glücklicherweise sind aber in der zweiten Säule die Ansprüche von Witwen und Witwern geschlechtsneutral.

Für Guthaben bei Freizügigkeitseinrichtungen und Guthaben der Säule 3a gilt jedoch das ordentliche AHV-Rentenalter als Orientierungspunkt. Der Vorbezug ist für Frauen frühestens im Alter 59 möglich, für Männer im Alter 60. Frauen müssen die Leistungen spätestens im Alter 69 beziehen, Männer im Alter 70 (Art. 16 FZV und Art. 3 BVV3).

In allen Fällen ist darauf zu achten, dass der geänderte Geschlechtseintrag auch für die Korrespondenz gilt. Auf Wunsch der versicherten Person kann und soll die Anrede auch unabhängig vom Registergeschlecht angepasst werden. Eine falsche Anrede ist zwar nicht leistungsrelevant, für die angesprochene Person jedoch erfahrungsgemäss ausserordentlich schmerzhaft!

Verhältnis zum Arbeitgeber und Steuern

Wie erwähnt folgt aus dem Arbeitsvertrag die implizite Pflicht, den Arbeitgeber über die Änderung des Geschlechtseintrags zu informieren, und zwar am besten vor der Änderung des Eintrags.

Auf das bestehende Arbeitsverhältnis hat die Änderung keine Auswirkungen. Wurde bereits ein Arbeitszeugnis ausgestellt, so hat die betroffene Person das Recht, sowohl vom aktuellen Arbeitgeber als auch allen ehemaligen Arbeitgebern ein aktualisiertes Zeugnis mit dem neuen Geschlecht und allenfalls neuen Namen zu erhalten. Dieses Recht besteht bereits ab demjenigen Zeitpunkt, ab welchem die Geschlechtsidentität gelebt wird – also insbesondere auch bevor der amtliche Eintrag geändert wird.

Grosse Beachtung hat der Arbeitgeber der allfälligen Diskriminierung der betreffenden Person aufgrund des neuen gelebten Geschlechts zu schenken. Art. 328 OR spricht hier eine klare Sprache: Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen. Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität die Massnahmen zu treffen, die (...) ihm zugemutet werden können. Der Arbeitgeber ist durch das OR klar dazu verpflichtet, die Person mit dem geänderten gelebten Geschlecht vor allen Benachteiligungen zu schützen, die aus der Transidentität respektive Transition entstehen können. Es ist z. B. absolut zulässig, dass ein bisher reiner Männerbetrieb eine Frauentoilette einrichten muss.

Auf das engste verbunden mit der Diskriminierung am Arbeitsplatz ist die missbräuchliche Kündigung. Der Wechsel des gelebten Geschlechts bzw. die Anpassung des Geschlechtseintrags sind keine zulässigen Kündigungsgründe. Ebenso wenig kann argumentiert werden, dass die Belegschaft oder ein Teil davon das neue gelebte Geschlecht nicht akzeptiert. Auf www.gleichstellungsgesetz.ch finden sich zahlreiche Beispiele von Kündigungen, welche die Schlichtungsstellen respektive die Gerichte als missbräuchlich beurteilten. Dabei musste der diskriminierend kündigende Arbeitgeber eine Entschädigung im Umfang von bis zu sechs Monatslöhnen leisten (Art. 5 Abs. 4 GIG) und allfällige Verfahrenskosten übernehmen.

Es empfiehlt sich, einige Beispiele zu studieren, um nicht dieselben Fehler zu wiederholen.

Der Anspruch auf Kinderzulagen wird nicht tangiert. Es gilt unverändert, dass derjenige Elternteil mit dem höheren Lohn die Kinderzulagen erhält. Ebenso hat die Änderung keine Auswirkungen auf die Steuern. Allerdings kennen die Formulare der Steuererklärung nur die Ehe zwischen Personen verschiedenen Geschlechts, so dass die Bezeichnung «Ehemann» bzw. «Ehefrau» unverändert bleibt.

Fazit

Die voraussichtliche Anpassung des ZGB per 01.01.2022 wird die Änderung des amtlichen Geschlechtseintrags massgeblich vereinfachen. Der Autor erwartet dadurch eine Zunahme von Änderungen des amtlichen Geschlechts. Im Jahre 2021 hatte er bereits mit zwei Versicherten zu tun, deren amtliches Geschlecht änderte.

Die übrige Gesetzgebung scheint die Tatsache, dass der Geschlechtseintrag einer Person ändern kann, noch nicht konsequent zu berücksichtigen, so dass es zahlreiche mögliche Stolpersteine zu beachten gibt. In der Sozialversicherungswelt würde viel vereinfacht, wenn auch hier die Gleichstellung endlich konsequent abgebildet würde: Das gleiche ordentliche Rentenalter für Mann und Frau in allen Sozialversicherungen sowie die gleichen Ansprüche von Witwern und Witwen in der AHV und im UVG. Leider kann der Zeitpunkt dieser Anpassungen nicht abgeschätzt werden, da Reformen der ersten und zweiten Säule in den letzten 20 Jahren fast ausnahmslos an der Urne scheiterten.

Da die Referendumsvorlage «Ehe für alle» am 26.09.2021 angenommen wurde, ergeben sich nun auch für Transmenschen einige hilfreiche Klärungen und Vereinfachungen.

Dank

Die Autoren bedanken sich bei Ales Recher vom Transgender Network Switzerland (TGNS) für die tatkräftige Unterstützung, ohne die der vorliegende Beitrag nicht möglich gewesen wäre. Gleichzeitig sei die Homepage www.tgns.ch hiermit als kurzes Nachschlagewerk empfohlen.

Mark Huber, Stv. CEO und Leiter Niederlassungen
Schweiz bei PensExpert,
mark.huber@pens-expert.ch

Yves Goldmann, Pensionskassen-Experte SKPE

Unterschiede zwischen dem Fair Value der vom bilanziellen Erwerber als ausgegeben betrachteten Anteile und dem Fair Value des identifizierbaren Nettovermögens des bilanziell erworbenen Unternehmens stellen eine durch den bilanziellen Erwerber erhaltene Dienstleistung dar. Das IFRS IC kam zu dem Schluss, dass die gesamte Differenz unabhängig von der Höhe der monetären oder nichtmonetären Vermögenswerte, die das nicht kotierte operative Unternehmen besitzt, als Vergütung der Dienstleistung (d. h. als sog. *Listing Fee*) einzustufen ist und somit keine Kapitalbeschaffungskosten anfallen.

Nach der SPAC-Transaktion hat das zusammengeschlossene Unternehmen eine kotierte Mutter und ist daher auch verpflichtet, IAS 33 *Ergebnis je Aktie* anzuwenden. Da der Abschluss eine Fortführung des Abschlusses des Zielunternehmens darstellt, sind weiterführende Überlegungen zur Ermittlung der Ergebnisse je Aktie nötig.

Fazit

Eine SPAC ermöglicht nicht kotierten Unternehmen den Zugang zum Kapitalmarkt, ohne den klassischen Prozess eines Börsengangs selbst durchlaufen zu müssen. In der Schweiz enthielten die geltenden Regularien des Kotierungs- und Handelsreglements von SIX Swiss Exchange AG bis anhin keine spezifischen Anforderungen an die Kotierung, Aufrechterhaltung der Kotierung und den Handel von SPACs, weshalb es bis anhin in der Schweiz auch noch keine SPAC Transaktionen gegeben hat. Am 16.

November 2021 hat SIX Exchange Regulation mitgeteilt, dass an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange ab dem 6. Dezember 2021 neu auch SPACs kotiert und gehandelt werden dürfen. Für diese Anlageform (SPACs) sei nun ein neuer Kotierungsstandard entwickelt worden, dessen Ziel vor allem die «Wahrung eines angemessenen Grades an Anlegerschutz» sei. So ist beispielsweise die Dauer der SPACs beschränkt auf maximal drei Jahre, die im Rahmen eines IPO aufgenommenen Emissionserlöse müssen zudem auf einem Treuhandkonto einer Bank deponiert werden, und es gibt ein grundsätzliches Rückgaberecht.

Wie stark sich in Zukunft auf dem Börsenplatz Schweiz SPAC Transaktionen finden werden, gilt es noch abzuwarten, auch weil auf dem internationalen Börsenparkett SPAC-Transaktionen in den letzten Quartalen eine rückläufige Euphorie erfahren haben. Auch in den USA flachte die Anzahl von SPACs im 2021 durch eine zusätzliche Verschärfung der Regulierungen im April dieses Jahres ab.

Dr. Frederik Schmachtenberg, Partner bei EY Schweiz, Financial Accounting Advisory Services, Lehrbeauftragter der Universität St. Gallen, frederik.schmachtenberg@ch.ey.com

Ruth Gwerder, Director bei EY Schweiz, IFRS Desk, ruth.gwerder@ch.ey.com



PensExpert

Welchen Kriterien muss Ihre Vorsorgelösung genügen?

Gestalten Sie mit uns Ihren massgeschneiderten Vorsorgeplan.

Vorsorgelösungen mit Mehrwert

Luzern Basel Lausanne St. Gallen Zürich
www.pens-expert.ch