

# Das Bundesmeldegesetz - noch nicht in Kraft und schon wieder geändert!

## Erwarten uns dabei echte Neuerungen?

Im Bundesgesetzblatt vom 08. Mai 2013 (BGBl. I S. 1084) wurde das Bundesmeldegesetz (BMG) als Artikel 1 des „Gesetzes zur Fortentwicklung des Meldewesens“ (MeldFortG) vom 03. Mai 2013 veröffentlicht.

Bereits am 25. November 2014 wurde nun das „Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Fortentwicklung des Meldewesens“ vom 20. November 2014 im Bundesgesetzblatt wieder-gegeben (BGBl. I S. 1738). Dadurch kommt es schon zu ersten Änderungen des Bundesmeldegesetzes, noch bevor dieses Gesetz überhaupt in Kraft treten konnte.

Für einen Teil der Änderungen war die Schaffung des Bundesmeldegesetzes selbst der Auslöser: So muss in einigen anderen gesetzlichen Regelungen - beispielsweise in § 24 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 des Wehrpflichtgesetzes - noch die dort bisher enthaltene Bezeichnung „Melderechtsrahmengesetz“ durch den neuen Begriff „Bundesmeldegesetz“ ersetzt werden. Das ist sicher von mäßigem Interesse.

Doch Vorsicht - nicht alle Änderungen sind rein redaktioneller Art! Daher fragen uns Kolleginnen und Kollegen aus gutem Grund: Welche Überraschungen erwarten uns bei genauerer Lektüre des Änderungsgesetzes? Wir antworten darauf: Lassen Sie sich hierzu von uns in diesem Newsletter überraschen!

### Inhalt

1. <a href="#">Gleichstellung von Ehen und Lebenspartnerschaften</a>	1
2. <a href="#">Verschiebung des Inkrafttretens des Bundesmeldegesetzes</a>	3
3. <a href="#">Wieder Zeit bis zum Inkrafttreten des Bundesmeldegesetzes gewonnen?</a>	3

## 1. Gleichstellung von Ehen und Lebenspartnerschaften

Durch das Gesetz zur Änderung des Einkommenssteuergesetzes (EStG) vom 15. Juli 2013 (BGBl. I S. 2397) wurde § 2 des EStG durch einen Absatz 8 ergänzt. Er regelt, dass die Regelungen des Einkommenssteuergesetzes, die Ehegatten und Ehen betreffen, künftig auch auf Lebenspartner und Lebenspartnerschaften anzuwenden

sind. Damit sind Ehen und Lebenspartnerschaften in steuerlicher Hinsicht künftig gleichgestellt.

Diese Änderung hat auch Auswirkungen auf das Bundesmeldegesetz. Dort werden nämlich – so die bisherige Regelung - für steuerrechtliche Zwecke (§ 3 Abs. 2 BMG) das Datum der Begründung oder Auflösung der „Ehe“ (Buchstabe b der Regelung) sowie die Identifikationsnummer (bzw. das vorläufige Bearbeitungsmerkmal) des „Ehegatten“ (Buchstabe d, Doppelbuchstabe aa der Regelung) gespeichert. Aufgrund der erwähnten Ergänzung des Einkommenssteuergesetzes erfolgen künftig auch die Speicherung der Begründung oder Auflösung einer „Lebenspartnerschaft“ sowie die Speicherung der Identifikationsnummer (bzw. des vorläufigen Bearbeitungsmerkmals) des „Lebenspartners“ im Melderegister.

Die Gleichstellung von Ehen und Lebenspartnerschaften im steuerrechtlichen Bereich hat auch Auswirkungen auf die Datenübermittlung an öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften. In der am

08. Mai 2013 veröffentlichten ersten Fassung des Bundesmeldegesetzes war die Übermittlung von Lebenspartnerschaftsdaten (z.B. die Tatsache, dass eine Lebenspartnerschaft geführt wird) noch nicht vorgesehen, siehe dazu § 42 Abs. 1 Nr. 13 BMG alte Fassung, darin werden Daten über Lebenspartnerschaften nicht erwähnt.

Doch nachdem die Gleichstellung von Ehe und Lebenspartnerschaft auch Konsequenzen für die Erhebung der Kirchensteuer haben könnte, wird nun vorgesehen, dass ab dem Inkrafttreten des Bundesmeldegesetzes auch Daten über Lebenspartnerschaften an öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften übermittelt werden.

An sich stellt dies gar keine Neuerung dar. Damit wird nämlich letztlich nur der Datenumfang wieder hergestellt, den das Melderechtsrahmengesetz (MRRG), das bis zum Inkrafttreten des Bundesmeldegesetzes noch die maßgebliche bundesrechtliche Regelung im Meldewesen darstellt, derzeit ohnehin noch vorsieht. So regelt § 19 Abs. 1 Nr. 11 MRRG, dass an öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften neben dem Merkmal „verheiratet oder nicht“ als Angabe zum „Familienstand“ auch übermittelt wird, ob eine Lebenspartnerschaft geführt wird oder nicht.

In der Praxis kam und kommt es jedoch genau wegen dieser Regelung immer wieder zu Beschwerden bei Meldebehörden oder auch Ministerien. Viele Mitarbeiter von Kirchen bzw. kirchlichen Einrichtungen, die eine eingetragene Lebenspartnerschaft eingehen, haben die Befürchtung, dass das Bekanntwerden dieser Tatsache bei ihrem Arbeitgeber den Verlust ihrer Arbeitsstelle zur Folge haben könnte.

Und tatsächlich können etwa die katholische Kirche und die ihr zugeordneten Einrichtungen Beschäftigten kündigen, die gegen die kirchlichen Sitten und Moralvorstellungen verstößen. Das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft wird nach dem Beschluss des ständigen Rates der katholischen Bischofskonferenz vom 24.06.2002 als schwerwiegender Loyalitätsverstoß gegenüber der katholischen Auffassung von Ehe

und Familie gewertet. Er kann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den kirchlichen Arbeitgeber rechtfertigen (so die Begründung zur Änderung des Bundesmeldegesetzes in Bundestags-Drucksache 18/2009, Seite 6, 3. Absatz).

Dass in derartigen Fällen tatsächlich Kündigungen ausgesprochen werden, zeigt der Fall eines kirchlichen Mitarbeiters, bei dem das Bekanntwerden seiner offen gelebten Homosexualität vom kirchlichen Arbeitgeber als schwerwiegender Loyalitätsverstoß gewertet wurde. Zwar sah das in diesem konkreten Fall das Arbeitsgericht anders ([Arbeitsgericht Frankfurt a.M. vom 18.04.2007, 7 Ca 7285/06](#)). Der Fall belegt aber gleichwohl, dass die Sorgen Betroffener im Kern berechtigt sind.

Diese Problematik war laut Gesetzesbegründung ein wesentlicher Streitpunkt im Gesetzgebungsverfahren. Ziel sei es gewesen, die Interessen von bei Kirchen beschäftigten Personen, die eine Lebenspartnerschaft führen, schützen zu können. Daher wurde in § 42 Abs. 1 BMG die – laut Gesetzesbegründung lediglich „klarstellende“ - Formulierung aufgenommen, dass die übermittelten Daten nicht für arbeitsrechtliche Zwecke verwendet werden dürfen.

Was die Arbeitsgerichte aus dieser Regelung in der Praxis machen werden, bleibt abzuwarten. Aus diesem Grund und nachdem bereits erste Musteranträge auf Einrichtung einer Auskunftssperre auf den [Internetseiten des Lesben- und Schwulenverbandes](#) (die auch bereits entsprechende Hinweise für die Zeit ab Inkrafttreten des BMG enthalten) verfügbar sind, werden – trotz der „Klarstellung“ und daher wie bislang schon häufig – einzelne Betroffene eine Auskunftssperre beantragen.

Deren Eintragung mag nach Lage des Einzelfalles jetzt und auch künftig gerechtfertigt sein. Allerdings sollte man auch berücksichtigen (und Betroffenen klar machen!), dass es gerade in kleinen Gemeinden schwer sein dürfte, die eigenen Lebensumstände zu verheimlichen. Dort wird es nichts helfen, wenn eine Auskunftssperre eingetragen wird – der kirchliche Arbeitgeber wird meist trotzdem

erfahren, dass eine Lebenspartnerschaft besteht, wenn auch nicht aus dem Melderegister.

Darüber hinaus könnte das Fehlen eines Datensatzes für den betroffenen Mitarbeiter (weil dieser Datensatz aufgrund einer Auskunftssperre nicht an die Religionsgesellschaft übermittelt wurde) erst recht zu misstrauischen Nachfragen gegenüber dem Mitarbeiter führen. Sofern die landesrechtliche Regelungen zur Datenübermittlung an öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften bei vorliegender Auskunftssperre lediglich vorsehen, dass zusätzlich zu den Daten des Betroffenen ein Hinweis auf das Vorliegen einer Auskunftssperre erfolgt, dürfte selbst eine ihm gewährte Auskunftssperre dem Betroffenen nicht helfen.

ist dies § 56 BMG) wäre das nicht möglich. So muss etwa die Rechtsverordnung, die das Rückmeldeverfahren zwischen den Meldebehörden ab dem Inkrafttreten des BMG regeln soll, bereits rechtzeitig vor dem 01. November 2015 rechtsförmlich veröffentlicht und bekannt sein, damit die EDV-Verfahrenshersteller die entsprechenden Änderungen rechtzeitig vor dem Inkrafttreten des Bundesmeldegesetzes in den EDV-Verfahren der Meldebehörden umsetzen können. Kurz nach dem Inkrafttreten des „Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Fortentwicklung des Meldewesens“ vom 20. November 2014, das am 26. November 2014 erfolgte, wurde daher auch bereits die Erste Bundesmeldedatenübermittlungsverordnung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht, die das Rückmeldeverfahren regelt (BGBI. I S. 1945).

## 2. Verschiebung des Inkrafttretens des Bundesmeldegesetzes

Bereits im Doppelnewsletter Juli/August 2014 hatten wir darüber berichtet, dass am 3. Juli 2015 die Verschiebung des Inkrafttretens des Bundesmeldegesetzes beschlossen wurde. Zu diesem Zeitpunkt war die Verschiebung jedoch lediglich im Bundestag beschlossen worden.

Nachdem ihr (sowie den weiteren im Gesetzentwurf enthaltenen Änderungen) in seiner Sitzung vom 19. September 2014 auch der Bundesrat zugestimmt hatte, ist die Verschiebung des Inkrafttretens auf den 01. November 2015 nun amtlich.

Die Vorschrift über die künftigen Regelungsbefugnisse der Länder (§ 55 BMG), die Verordnungsermächtigung (§ 56 BMG) sowie die Ermächtigungsgrundlage für den Erlass allgemeiner Verwaltungsvorschriften zum BMG (§ 57 BMG) traten allerdings bereits am 26. November 2014 in Kraft. Dies war erforderlich, damit zum Beispiel notwendige Rechtsverordnungen schon jetzt erlassen werden und zeitgleich mit dem Bundesmeldegesetz in Kraft treten können. Ohne eine schon jetzt gelten Ermächtigungsnorm (für Rechtsverordnungen

## 3. Wieder Zeit bis zum Inkrafttreten des Bundesmeldegesetzes gewonnen?

Gerade der eben beschriebene Umstand, dass die Ermächtigungsnormen für ergänzende Regelungen (§§ 55 – 57 BMG) bereits am 26. November 2014 in Kraft traten, zeigt, dass bis zum Inkrafttreten des BMG ganz offensichtlich noch viel zu tun ist. Wir können daher nur davor warnen, die mit der Verschiebung des Inkrafttretens auf den 01. November 2015 gewonnene Zeit nun als Grund für ein Zurücklehnen zu nehmen! Auch die Rückmeldungen aus ersten Seminaren zum neuen Bundesmeldegesetz sowie aus unseren ersten Webinaren zeigen, dass bis zum Inkrafttreten des Gesetzes noch vieles ansteht:

- Sie benötigen Zeit für technische Schulungen Ihrer EDV-Verfahrenshersteller, denn auch dort wird eine Vielzahl von Neuerungen auf Sie zu kommen.
- Darüber hinaus müssen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen fit in den Regelungen des Bundesmeldegesetzes werden.

- Interne Absprachen, wie die neuen Regelungen organisatorisch bei Ihnen umgesetzt werden sollen, werden erforderlich sein. Auch die Frage, ob zumindest für eine Anlaufphase zusätzliches Personal notwendig sein wird, muss geklärt werden. Denn – wie Sie sicherlich bereits festgestellt haben – wird die eine oder andere Regelung des BMG durchaus zusätzlichen Arbeitsaufwand mit sich bringen.
- Aber auch Bürgerinnen und Bürger, Firmen und Einrichtungen möchten bzw. müssen Sie über Neuregelungen informieren. Als Stichwort nennen wir hier die künftige Mitwirkung des Wohnungsgebers.

All dies wird Zeit benötigen – Zeit, die sie neben den alltäglichen Aufgaben aufbringen müssen. Sie werden merken: Der 01. November 2015 ist schneller da als uns lieb ist! Nutzen Sie daher die verbleibende Zeit – soweit wir können, [unterstützen wir Sie gerne durch unsere Newsletter, Kommentare und Webinare!](#)



(Bild: Winterliche Kaiserburg in Nürnberg. © Christoph Schott)

*Liebe Leserinnen und Leser unseres Newsletters, wir dürfen Ihnen an dieser Stelle wieder herzlich für Ihr Interesse an unserem Newsletter und Ihre Unterstützung durch Ihre Anregungen und Diskussionen danken. Gerne sind wir auch im nächsten Jahr, das durch das Inkrafttreten des Bundesmeldegesetzes geprägt sein wird, wieder für Sie da! Wir hoffen auf Ihr Interesse und Ihre Unterstützung auch im Jahr 2015.*

*Ihnen, Ihren Kolleginnen und Kollegen, besonders aber auch Ihren Familien und Freunden, wünschen wir frohe und gesegnete Weihnachten und alles Gute für das Neue Jahr!*

*Dr. Eugen Ehmann und Matthias Brunner*