

Neutrale Stellenausschreibungen

In Stellenanzeigen findet sich jetzt häufig der Zusatz **m/w/d** oder **m/w/divers**.

Was verbirgt sich dahinter?

Ende 2018 ist das Personenstandsgesetz (PStG) in Kraft getreten. Dieses sieht neben den bislang möglichen Eintragungen im Geburtenregister: männlich, weiblich oder kein Eintrag auch die Eintragung **divers** für Menschen vor, die weder männlich noch weiblich sind (sog. drittes Geschlecht).

Mit Beschluss vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16) hatte das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass intergeschlechtliche Menschen diskriminiert werden, was einen Verstoß gegen das Grundgesetz darstellt. Es ist davon auszugehen, dass in Deutschland 160.000 intergeschlechtliche Menschen leben. Der Gesetzgeber wurde aufgefordert, für das dritte Geschlecht eine Neuregelung zu schaffen.

Daher gibt es nun offiziell nicht mehr zwei, sondern drei Geschlechter. Als Bezeichnung wurde „divers“ vorgesehen.

Eine gesetzliche Regelung, dass Beschäftigte nicht wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt werden dürfen, besteht bereits seit August 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Mit dem AGG rückten auch die Stellenausschreibungen in den Fokus des Arbeitsrechtes. So ist eine nicht neutrale Stellenausschreibung - z. B. die ausdrückliche Suche nach einer Frau - ein Anzeichen für die Benachteiligung des anderen Geschlechts. Im Streitfall muss der Arbeitgeber den Beweis führen, dass keine Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegt.

Um rechtlich auf der sicheren Seite zu sein und auch aus Gründen einer zeitgemäßen Außendarstellung, sollte ab

sofort auch die Geschlechtervariante für intergeschlechtliche Personen in der Stellenausschreibung aufgenommen werden.

Nach dem Karlsruher Urteil sind auch weitere Auswirkungen zu erwarten, z. B. bezogen auf Regelungen, die ein anteiliges Verhältnis von Männern und Frauen vorsehen sowie auf alle Gesetze, Vorschriften & Co., die bislang den binären Geschlechtergedanken beinhalten. Auch auf die Arbeitsstättenverordnung wird sich das Karlsruher Urteil auswirken. Bislang müssen Betriebe mit mehr als neun Mitarbeitern getrennte Toiletten-, Wasch- und Umkleieräume für Männer und Frauen bereitstellen. Seit Jahresbeginn sind größere Betriebe gut beraten, wenn sie intergeschlechtlichen Menschen pro-aktiv mindestens ausdrücklich erlauben, selbst zu wählen, ob diese die Einrichtungen für Männer oder für Frauen benutzen möchten.