



## Geschlechtervielfalt und Stellenausschreibungen (w/m/x)

Seit September 2020 bestehen im Zentralen Personenstandsregister **sechs Optionen** zur **Geschlechtseintragung**. Neben den Geschlechtskategorien „weiblich“ und „männlich“ können **intergeschlechtliche Personen** zur Kennzeichnung ihrer Geschlechtsidentität die Kategorien „**inter, divers oder offen**“ einfordern sowie eine bestehende Geschlechtseintragung ersatzlos **löschen** lassen. Bei intergeschlechtlichen Menschen entwickeln sich nicht alle geschlechtsbestimmenden Merkmale (z.B. Chromosomen, Gonaden, Hormone und/oder die inneren und äußeren Geschlechtsorgane) als medizinisch eindeutig weiblich oder männlich.

### Möglichkeiten zur Formulierung von Stellenausschreibungen:

- Bei **deutschen** und **eingedeutschten Berufsbezeichnungen** empfiehlt sich die Verwendung des **Gender Gaps** (Unterstrich) oder des **Gendersterns** (Asterisk) in folgender, suchmaschinengeeigneter Form:
  - Koch\_Köchin
  - Key Account Manager\*Managerin
- Ausschließlich bei **englischsprachigen**<sup>1</sup> und ohnehin schon **geschlechtsneutralen Berufsbezeichnungen** empfiehlt sich die Verwendung des Zusatzes „(m/w/x)“, wobei „x“ als Bezeichnung für eine der vier neu geschaffenen Optionen steht:
  - Reinigungskraft (m/w/x)
  - Junior Assistant (m/w/x)
- Im **Fließtext** empfiehlt sich die durchgehende Verwendung des **Gender Gaps** oder des **Gendersterns** in folgender Form:
  - Verkäufer\_in
  - Servicemitarbeiter\*in

#### Hintergrund:

Der Verfassungsgerichtshof stellte 2018 fest, dass aufgrund von Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention das Recht auf eine individuelle Geschlechtsidentität geschützt ist. Wenn Geschlecht rechtlich erfasst wird – z.B. im Personenstandsregister – muss durch die Eintragung diese individuelle Geschlechtsidentität adäquat abgebildet werden.

**Das Diskriminierungsverbot des Gleichbehandlungsgesetzes gilt für alle Geschlechter (§ 3 GIBG). Stellenausschreibungen müssen geschlechtsneutral formuliert sein (§ 9 GIBG).**

1 Bei Verwendung dieser Formulierung auch bei deutschen Berufsbezeichnungen, etwa: „Koch (m/w/x)“, würde es aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer erneuten Festschreibung der männlichen Form als „Norm“ kommen, was gegenüber allen anderen Geschlechtern als ausschließend zu werten wäre.