



## Gesucht: Koch / Köchin / ? Stellenausschreibungen und die „Dritte Option“

Seit Ende des Jahres 2018 wird neben den **Geschlechtskategorien** „weiblich“ und „männlich“ zusätzlich die Bezeichnung „**divers**“ als sogenannte „**Dritte Option**“ im Zentralen Personenstandsregister anerkannt. Diese Geschlechtskategorie können aktuell nur **intergeschlechtliche Personen** einfordern.

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 inklusiven Formulierung von Stellenausschreibungen:

- Bei **deutschen** und **eingedeutschten Berufsbezeichnungen** empfiehlt sich die Verwendung des **Gender Gaps** (Unterstrich) in folgender, suchmaschinengeeigneter Form:
  - Koch\_Köchin
  - Key Account Manager\_Managerin
- Ausschließlich bei **englischsprachigen\*** und ohnehin schon **geschlechtsneutralen Berufsbezeichnungen** empfiehlt sich die Verwendung des Zusatzes „(m/w/x)“ oder „(m/w/d)“, wobei „x“ bzw. „d“ als Bezeichnung für eine „Dritte Option“ steht:
  - Reinigungskraft (m/w/x)
  - Junior Assistant (m/w/d)
- Im **Fließtext** empfiehlt sich die durchgehende Verwendung des **Gender Gaps** in folgender Form:
  - Verkäufer\_in
  - Servicemitarbeiter\_in

\* Bei Verwendung dieser Formulierung auch bei deutschen Berufsbezeichnungen, etwa: „Koch (m/w/d)“, 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.

### Hintergrund:

Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) 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).