



Das Dritte Geschlecht in Stellenanzeigen beachten

Erschienen am 24.10.2018

Das Bundesverfassungsgericht entschied am 10.10.2017, dass der Zwang, entweder „männlich“ oder „weiblich“ ins Geburtenregister eintragen zu lassen, in das allgemeine Persönlichkeitsrecht derjenigen Personen eingreift, die sich keinem der beiden Geschlechter zugehörig fühlen. Damit wurde die Existenz eines dritten Geschlechts faktisch anerkannt. Das Urteil hat vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch Konsequenzen für Stellenausschreibungen von Physiotherapiepraxen.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz müssen Stellenausschreibungen frei von Diskriminierung sein. Denn eine nicht geschlechtsneutral formulierte Stellenausschreibung kann zu der Vermutung führen, dass der abgelehnte Bewerber aufgrund seines Geschlechts benachteiligt wurde. Sollte eine Klage auf Zahlung von Schadensersatz oder Entschädigung folgen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beweis vorzulegen, dass das Geschlecht im Bewerbungsprozess irrelevant war. Dies wird oftmals nur sehr schwer nachzuweisen sein.

Damit dürfen auch Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen, von Stellenanzeigen nicht diskriminiert werden. Als Folge dessen reicht der übliche Zusatz „m/w“ nicht mehr aus. Es empfiehlt sich, Stellenausschreibungen mit dem Zusatz „m/w/divers“ oder zumindest „m/w/d“ zu versehen.