

Männlich, weiblich, divers-

Wie das dritte Geschlecht die Berufswelt ändert



www.koblenz.de

KOBLENZ
VERBINDET.

Inhaltsübersicht

- I. Wichtige Rechtliche Grundlagen**
- II. Ausgangssituation**
- III. Betroffener Personenkreis**
- IV. Handlungsfelder im Arbeitsrecht**
 - IV.1 Stellenausschreibung
 - IV.2 Sprache/ Kommunikation
 - IV.3 Bauliche Veränderungen
 - IV.4 Anpassung gesetzlicher Vorschriften
 - IV.5 Optisches Erscheinungsbild

Anhang

Textauszug aus dem Mitteilungsblatt Nr. 15/2019 vom 19.03.2019

I. Wichtige rechtliche Grundlagen

Grundgesetz

Art 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Art 2

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

§ 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (Änderung durch Artikel 4 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2639))

§ 22 Fehlende Angaben

(3) Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

- 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,*
- 2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,*
- 3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.*

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

II. Ausgangssituation

Grundlage ist ein Beschluss des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 -1 BvR 2019/16.

Leitsätze

- 1. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.*
- 2. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.*
- 3. Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, werden in beiden Grundrechten verletzt, wenn das Personenstandsrecht dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt.*



Auswirkungen

- Der Beschluss enthält die Vorgabe für den Bundesgesetzgeber zur Neuregelung des Personenstandsrechts bis zum 31.12.2018.
- Dieser Vorgabe ist der Gesetzgeber durch Artikel 4 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2639) nachgekommen, indem zukünftig nicht nur in den Kategorien männlich und weiblich gedacht werden muss, sondern das dritte Geschlecht anerkannt und die Formulierung divers zugeordnet wird.
- Die Neuregelung des Personenstandsrechts hat vielfältige Auswirkungen in unterschiedlichen Lebensbereichen und bedarf in zahlreichen Aspekten weiterer gesetzlicher Vorgaben.
- Die gilt auch für den Bereich des Arbeitslebens.
- Die Änderungen, die sich durch das neue Personenstandsrecht ergeben, gehen über die bisherigen Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinaus.

III. Betroffener Personenkreis



Zur Frage des betroffenen Personenkreises gibt es nur Schätzungen, die auch von der Definition des dritten Geschlechts abhängig sind. Es wird auch die Bezeichnung intersexuelle Menschen verwendet.

Die Gesamtzahl der in Deutschland lebenden Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden können (sie besitzen sowohl männliche als auch weibliche Geschlechtsmerkmale bzw. keine erkennbaren Geschlechtsmerkmale) oder die sich trotz eindeutiger Geschlechtsmerkmalen keinem Geschlecht zugehörig fühlen, wird von der Bundesregierung auf ca. 160.000 geschätzt.

IV. Handlungsfelder im Arbeitsrecht

Derzeit lassen sich verschiedene Handlungsfelder erkennen, die durch die neue Rechtsprechung und Gesetzgebung direkt oder indirekt betroffen sind und sich auf das Berufsleben auswirken können:

Handlungsfelder								
IV.1 Stellen- aus- schreibung		IV.2 Sprache/ Kommuni- kation		IV.3 Bauliche Verände- rungen		IV.4 Anpassung gesetzlicher Vorschriften		IV.5 Optisches Erschei- nungsbild

IV.1 Handlungsfeld Stellenausschreibung:

Bisherige Varianten

explizite Nennung beider Geschlechter in der Ausschreibung
z. B. Ingenieurin/ Ingenieur, Gärtnerin/Gärtner

oder

männliche Bezeichnung mit dem Klammerzusatz
z.B. Ingenieur (w/m), Gärtner (w/m)

Die o.g. Formulierungen sind spätestens seit 01.01.2019 nicht mehr ausreichend, da das dritte Geschlecht explizit genannt werden muss, um eine diskriminierungsfreie Stellenausschreibung vorzunehmen.

Variante, aufgrund der geänderten Rechtslage

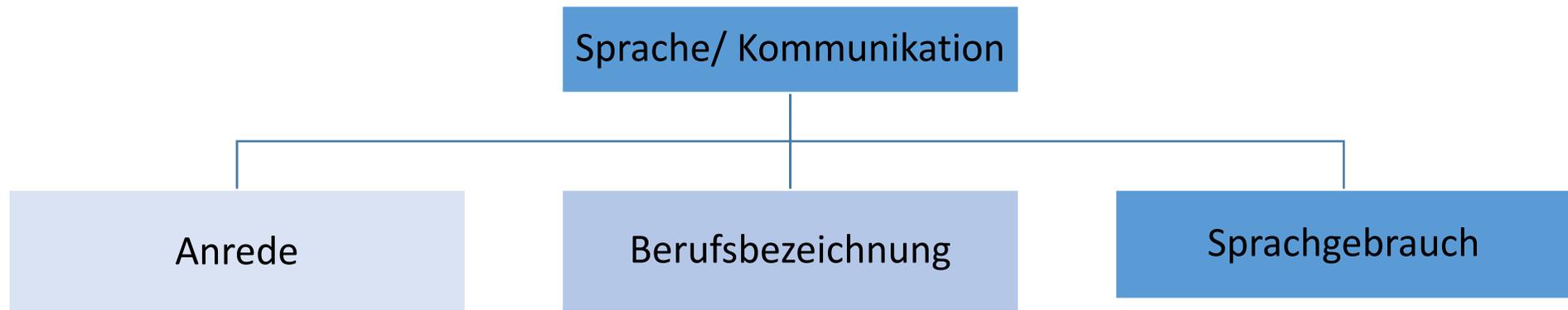
männliche Bezeichnung mit dem Klammerzusatz
z.B. Ingenieur (w/m/d), Gärtner (w/m/d)

Vorgehensweise bei der Stadtverwaltung Koblenz:

Bei der Stadt Koblenz werden Stellenausschreibungen bereits seit Sommer 2018 unter Berücksichtigung des dritten Geschlechtes ausgeschrieben

Der Kommunale Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz hat erst Anfang Februar 2019 konkrete Stellung zu diesem Thema bezogen.

IV.2 Handlungsfeld Sprache/ Kommunikation:



Anrede	Berufsbezeichnungen	Sprachgebrauch
Herr oder Frau	In allen Berufen hat sich sowohl eine männliche als auch eine weibliche Berufsbezeichnung etabliert. (z. B: Bürokaufrau/ Bürokaufmann, Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge)	Bisherige geschlechtsneutrale Bezeichnungen: Kolleginnen und Kollegen, Damen und Herren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studentinnen und Studenten, Bewerberinnen und Bewerber oder Beamtinnen und Beamte

<p><u>Klärungsbedarf:</u></p> <p>Welche Anrede ist zukünftig neben Herr und Frau für das dritte Geschlecht zu wählen?</p>	<p><u>Klärungsbedarf:</u></p> <p>Wie lautet zukünftig die korrekte Berufsbezeichnung für das dritte Geschlecht?</p>	<p><u>Klärungsbedarf:</u></p> <p>Welche Ersatzbezeichnungen werden sich etablieren?</p>
<p>Fragestellung ist nicht auf kommunaler Ebene verbindlich zu klären, daher:</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>bundeseinheitliche gesetzliche Regelung notwendig.</p>	<p>Fragestellung ist nicht auf kommunaler Ebene verbindlich zu klären, daher:</p> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>bundeseinheitliche gesetzliche Regelung notwendig</p>	<p>Fragestellung ist auf kommunaler Ebene nur bedingt zu klären</p>
<p><u>Vorläufige Regelung:</u></p> <p>Sofern z.B. Bewerbungen eingehen von Personen, die sich dem dritten Geschlecht zugehörig fühlen, bedarf es einer Abstimmung mit dieser Person über die gewünschte Anrede, kann diese nicht eingeholt werden, wird auf eine konkrete Anrede verzichtet.</p>	<p><u>Vorläufige Regelung:</u></p> <p>Bis zur Klärung sind die bisherigen Bezeichnungen zunächst zu verwenden.</p>	<p><u>Vorläufige Regelung:</u></p> <p>Nutzung bereits bestehender geschlechtsneutraler Bezeichnungen: z.B. Mitarbeitende, Studierende, Beamtenbereich, Bedienstete/ Beschäftigte (Mz.)</p>
<p><u>Besondere Thematik:</u></p> <p>Eine Anfrage beim Anbieter der Personalabrechnungs-Software über die Anpassung der Gehaltabrechnungen sowie die Aufnahme eines zusätzlichen Erfassungsmerkmals für das dritte Geschlecht zur Ermöglichung notwendiger statistischer Erfassungen ist gestellt.</p>	<p><u>Besondere Thematik:</u></p> <p>Amtsbezeichnungen im Beamtenbereich (z.B. Amtfrau/ Amtmann) werden in der formellen Ernennungsurkunde aufgeführt und können nicht einseitig durch die Stadt Koblenz verändert werden.</p>	<p><u>Besondere Thematiken:</u></p> <p>Die Verwendung des Gendersterns z.B. zur Bezeichnung Mitarbeiter*in ist derzeit noch nicht verbindlich vorgegeben. 1)</p> <p>Eine geschlechtsneutrale Formulierung und Anpassung von innerstädtischen Vordrucken ist in Bearbeitung.</p>

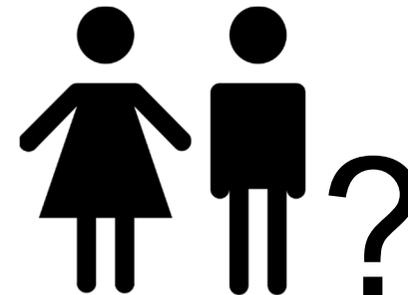
1) Zu dieser Thematik enthält das verwaltungsinterne Mitteilungsblatt Nr. 15/2019 vom 19.03.2019 bereits erste Hinweise. Siehe Anlage

IV.3 Handlungsfeld Bauliche Veränderungen:

Ausgangspunkt:

Anhang zur Arbeitsstättenverordnung: Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Absatz 1:

- Nach Punkt 4.1 hat der Arbeitgeber Toilettenräume zur Verfügung zu stellen. Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen.
- Dies gilt auch für die Zurverfügungstellung geeigneter Waschräume.



Hier bedarf es zunächst einer Änderung/ Anpassung der Arbeitsstättenverordnung.

Mögliche Auswirkungen für die Stadtverwaltung Koblenz:

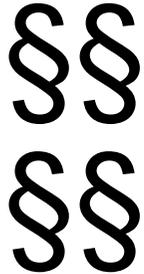


Inwieweit im Falle einer entsprechenden Anpassung, auch für das dritte Geschlecht in sämtlichen städtischen Verwaltungsgebäuden gesonderte Toilettenanlagen zur Verfügung gestellt oder geschaffen werden können, bleibt einer Einzelfallprüfung der jeweiligen Örtlichkeiten und einer Klärung der Kosten- und Zeitfrage vorbehalten.

Geeignete Waschräume sind nur in einzelnen Bereichen der Stadtverwaltung Koblenz vorzuhalten (z.B. Kommunaler Servicebetrieb).

Die Thematik bedarf einer Klärung und Abstimmung mit dem Zentralen Gebäudemanagement.

IV.4 Handlungsfeld Anpassung gesetzlicher Vorschriften:



Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und die daraufhin vorgenommene Anpassung des Personenstandsrechts führt zwangsläufig zur einer notwendigen Überarbeitung zahlreicher Gesetze, einschließlich des Grundgesetzes.

In Bezug auf das Arbeitsrecht waren bereits vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und von der Arbeitsstättenverordnung angesprochen worden.

Darüber hinaus wären beispielhaft auch eine Überarbeitung des Betriebsverfassungsgesetzes/ Landespersonalvertretungsgesetzes oder des Entgelttransparenzgesetzes notwendig.

Betriebsverfassungsgesetz/ **Landespersonalvertretungsgesetz**

§ 4 definiert den Begriff der „Beschäftigten“ im Sinnes des LPersVG

Die bisherigen Begriffsbestimmungen bleiben noch im bisherigen Geschlechtermodell weiblich/ männlich verhaftet und bilden die bisher üblichen Paarbildungen z.B. Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§15 Abs. 1 Wahlgrundsätze

Die Geschlechter sollen in den Wahlvorschlägen entsprechend ihrem Zahlenverhältnis vertreten sein.

Entgelttransparenzgesetz

§ 3 verbietet eine unmittelbare bzw. mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die bisherigen Begriffsbestimmungen bleiben ebenfalls im bisherigen Geschlechtermodell weiblich/ männlich verhaftet und bilden die bisher üblichen Paarbildungen z.B. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte.

IV.5 Handlungsfeld Optisches Erscheinungsbild:

Das Erscheinungsbild von Beschäftigten kann im Arbeitsleben in bestimmten Bereichen durch einen Uniformzwang, eine Kleiderordnung oder Vorgaben zu Haartracht oder Make-up eingeschränkt sein.

In den meisten Bereichen der Verwaltung gibt es keine allgemein verbindliche Kleiderordnung, die Vorgaben über die während der Arbeitszeit zu tragende Kleidung macht.

Aus sicherheitsrechtlichen Aspekten kann es bei der Verrichtung der täglichen Aufgaben in bestimmten Bereichen /Berufszweigen Vorgaben zum Tragen einer persönlichen Sicherheits-/ Schutzausrüstung geben (z.B. Sicherheitsschuhe oder –brille, Helmpflicht etc). Diese dürften grds. keinen Auswirkungen der neuen Rechtslage unterliegen.



Von einer gewissen Relevanz ist eher die Frage, welche Vorgaben bei bestehender Uniformpflicht durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn gemacht werden können.

In Bereichen mit Uniformpflicht sind bei der Stadtverwaltung Koblenz die Bediensteten im feuerwehrtechnischen Dienst beim Amt für Brand- und Katastrophenschutz oder die Bediensteten in den Aufgabenbereichen des Vollzugsdienstes bzw. in der Überwachung des ruhenden oder fließenden Verkehrs beim Ordnungsamt zu nennen.

Dabei ist z.B. die Frage, inwieweit man einer Person, die sich als „divers“ bezeichnet, Vorgaben zur Tragen eines Rockes (als weibliches Symbol) bzw. einer Krawatte (als männliches Symbol) machen kann.

Hier bewegt man sich bis zu einer gesetzlichen oder richterlichen Klärung zunächst auf unsicheren Terrain.

Das Themen Make-up bzw. Haartracht dürften bei der Stadt Koblenz keine große Rolle spielen. In der Kosmetikbranche im Bereich der Privatwirtschaft ist dies sicherlich anders zu sehen.

Anhang

Textauszug aus dem Mitteilungsblatt Nr. 15/2019 vom 19.03.2019

Umsetzung der Verwaltungsvorschrift „Geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache“ des Landes Rheinland-Pfalz in der Stadtverwaltung Koblenz

Die Stadt Koblenz ist der Charta der Vielfalt beigetreten und damit die Selbstverpflichtung eingegangen, die Leitlinien der Charta der Vielfalt umzusetzen. Um alle Menschen unabhängig von ihrer Geschlechtszugehörigkeit bzw. -identität anzusprechen, ist daher nach den Grundsätzen der von den Ministerien für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Innern und für Sport sowie für Justiz erlassenen Verwaltungsvorschrift in der jeweils geltenden Fassung zu verfahren.

Die Verwaltungsvorschrift „Geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache“ sieht dabei vor, dass die geschlechtsgerechte Ausgestaltung der Amts- und Rechtssprache dazu beiträgt, die Grundsätze der Gleichbehandlung aller Geschlechter zu verwirklichen.

Die Verwaltungsvorschrift wird in der für 2019 vorgesehenen Aktualisierung der Dienst- und Geschäftsordnung (DuGO) der Stadtverwaltung Koblenz für verbindlich erklärt werden. Darüber hinaus sind jedoch schon ab sofort im Schriftverkehr und in Publikationen die Vorgaben der Verwaltungsvorschrift umzusetzen.

Nachfolgend werden einige wichtige Punkte aufgeführt, die nach den jeweiligen sprachlichen Möglichkeiten genutzt werden sollen:

1. Verwendung geschlechtsneutraler Bezeichnungen (z. B.: Studierende, Mitarbeitende)
2. Verwendung von Paarformeln, sofern keine geschlechtsneutrale Bezeichnung verwendet werden kann. Die weibliche Form ist zuerst zu nennen (z. B. Schülerinnen und Schüler)
3. Sprachliche Kurzformen wie Schrägstrich-, Bindestrich- oder Klammerverbindungen und das große Binnen-I sind nicht mehr zu verwenden.
4. Beim Fehlen weiblicher Personenbezeichnungen bleibt es bei den männlichen Bezeichnungen (z. B. Gast).

5. Ersetzen von personenbezogenen Bezeichnungen durch
 - a. geschlechtsneutrale Funktionsbezeichnungen („Referat“ statt „Referentin und Referent“)
 - b. den Einsatz von Verben und Relativsätzen (z. B. statt „die Vertreterin oder der Vertreter besser „wer vertritt“)
 - c. Pluralformen von substantivierten Adjektiven, Partizipien und Gerundivkonstruktionen (z. B. die Berufstätigen, die Prüfenden, die Geprüften, die Angestellten, die Abgeordneten, die Auszubildenden)