

„Gendersternchen“ in Stellenausschreibungen als Diskriminierung mehrgeschlechtlich geborener Menschen?

Dr. David Sundermann

Arbeitsrechtliche Fallstricke drohen nicht immer erst ab Beginn eines Arbeitsverhältnisses, sondern schon im Bewerbungsprozess. Bereits in diesem Stadium obliegen den potentiellen Arbeitsvertragsparteien gesetzliche Pflichten, deren Verstoß schadensersatzrechtliche Ansprüche zur Folge haben können. Dies gilt insbesondere für Verstöße des Arbeitgebers gegen die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) niedergelegten Diskriminierungsverbote im Rahmen einer Stellenausschreibung, die mitunter empfindliche Schadensersatzansprüche zur Folge haben können.

1. Benachteiligung durch Setzen eines „Gendersternchens“?

In einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein vom 22. Juni 2021 ([Az.: 3 Sa 37 öD/21](#)) hatte sich dieses mit der Frage zu beschäftigen, ob die Verwendung eines „Gendersternchens“ in einer Stellenausschreibung diskriminierend sein kann. Die beklagte Partei hatte in einer Stellenausschreibung auszugsweise folgende Formulierungen aufgenommen:

- „Der Kreis S. sucht zur Verstärkung des Teams in der Abteilung ‘Teilhabe und Eingliederung’ des Kreissozialamts zum nächstmöglichen Zeitpunkt mehrere Diplom-Sozialpädagog*innen, Diplom-Sozialarbeiter*innen, Diplom-Heilpädagog*innen ...“
- „Näheres entnehmen Sie bitte dem nachstehenden Anforderungsprofil einer Fachkraft (m/w/d)“
- „Schwerbehinderte Bewerber*innen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.“

Auf diese Stelle bewarb sich die mehrgeschlechtlich geborene schwerbehinderte Klägerin, die eine Absage erhielt. In der Folge machte die Klägerin Entschädigungsansprüche nach dem AGG mit der Begründung geltend, dass sie unter anderem wegen ihres Geschlechts diskriminiert worden sei, da die Stelle aufgrund der gewählten Formulierung „schwerbehinderte Bewerber*innen“ nicht geschlechtsneutral und damit diskriminierungsfrei, sondern gerade geschlechtsbetont ausgeschrieben worden sei.

Das LAG wies die Klage im Berufungsverfahren ab und führte aus, dass sich eine Diskriminierung wegen des Geschlechts nicht aus der Verwendung des sogenannten „Gendersternchens“ ergebe, da die Stellenausschreibung geschlechtsneutral erfolgt sei. Geschlechtsneutral formuliert sei eine Ausschreibung, wenn sie sich in ihrer gesamten Ausdrucksweise an alle Personen unabhängig vom Geschlecht richte. Dem solle beispielsweise dann Rechnung getragen sein, wenn die Berufsbezeichnung in geschlechtsneutraler Form verwendet werde. Ausreichend solle auch sein, dass der Gesamtkontext der Ausschreibung ergebe, dass eine Geschlechterdiskriminierung nicht beabsichtigt sei. Dieser Wille trat nach Auffassung des LAG aus der Stellenausschreibung deutlich hervor, da das „Gendersternchen“ eine geschlechtersensible und diskriminierungsfreie Sprache bezwecke. Dies sei auf eine Empfehlung der Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung zurückzuführen. Außerdem sei das „Gendersternchen“ momentan eine der am weitesten verbreiteten Methoden, um gendergerecht zu schreiben und die Vielfalt der Geschlechter deutlich zu machen. Hierdurch sollen nicht nur ausschließlich weiblich und männlich gelesene Menschen angesprochen werden, sondern auch Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen, oder die sich nicht dauerhaft oder ausschließlich einem Geschlecht zuordnen lassen. Ziel sei es, niemanden zu diskriminieren, mithin auch inter-, trans- und zweigeschlechtliche Personen nicht. Das „Sternchen“ solle dabei nicht nur Frauen und Männer in der Sprache gleich sichtbar machen, sondern auch alle anderen Geschlechter symbolisieren und der sprachlichen Gleichbehandlung aller Geschlechter dienen. Ergänzend führte das LAG aus, dass der Wille zur geschlechtsneutralen Ausschreibung auch durch den sich im Ausschreibungstext befindlichen Zusatz (m/w/d) zum Ausdruck käme.

2. Fazit/Praxishinweis

Nach der [Anerkennung des dritten Geschlechts durch das Bundesverfassungsgericht](#) stellte sich automatisch die Frage, wie zukünftig Stellenausschreibungen geschlechterneutral und damit diskriminierungsfrei erfolgen können.

Die wohl gängigste Art war hierbei bislang der Klammerzusatz (m/w/d) für männlich/weiblich/divers bei der Berufsbezeichnung. Zu begrüßen ist, dass das LAG nachvollziehbar begründet, warum daneben auch das „Gendersternchen“ als geschlechtsneutrale Formulierung in Stellenausschreibungen verwendet werden kann und für sich genommen ausreichend ist, um die Stellenausschreibung geschlechterneutral auszuformulieren. Wer besondere Sorgfalt walten lassen möchte, sollte mit Blick darauf,

dass das LAG als ergänzendes Argument hinsichtlich der Geschlechterneutralität auch auf den Zusatz (m/w/d) verwiesen hat, eben diesen zusätzlich in der Stellenausschreibung an geeigneter Position aufnehmen.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. David Sundermann unter +49 221 33660 508 oder dsundermann@GOERG.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90