

Stellenausschreibung uvGE – Zeit für den nächsten Schritt

„m/w/d“ ist zum Standard-„Suffix“ deutscher Stellenausschreibungen geworden. Die drei Buchstaben sollen signalisieren: Bei der Besetzung spielt das Geschlecht keine Rolle. Gerade das leisten sie inzwischen aber nicht mehr.

Seit dem Beschluss des BVerfG vom 10.10.2017 (NJW 2017, 3643) ist eine ausschließlich binäre Geschlechterordnung personenstandsrechtlich überholt. § 22 III PStG kennt neben „männlich“ und „weiblich“ die Angabe „divers“ sowie die Möglichkeit, auf einen Geschlechtseintrag vollständig zu verzichten. Wer weiterhin „m/w/d“ ausschreibt, bildet die gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten nicht mehr vollständig ab: Personen ohne Geschlechtseintrag fehlen.

Zahlenmäßig mag dies wie ein Randproblem erscheinen. Zum 31.12.2025 lebten nach Schätzung des Statistischen Bundesamtes jeweils rund 4.800 Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ bzw. ohne Geschlechtseintrag in Deutschland; jeweils ca. 0,006 % der Bevölkerung. Rechtlich ist das unerheblich: Denn Antidiskriminierungsrecht kennt keine statistische Mindestbetroffenheit.

§ 11 AGG verbietet eine Stellenausschreibung, die gegen § 7 I AGG verstößt. Der Wortlaut der Stellenausschreibung besitzt nach der Rechtsprechung des BAG beweisrechtliche Bedeutung: Erweckt eine Formulierung „auf den ersten Blick“ den Anschein einer gegen § 11 AGG verstoßenden Ausschreibung, kann sie die Vermutung des § 22 AGG begründen (BAG NZA 2016, 1394). Dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorlag.

Vor diesem Hintergrund ist „m/w/d“ nach der Fortentwicklung des Personenstandsrechts als abschließende Formel nicht mehr haltbar. Wer drei gesetzlich anerkannte Möglichkeiten benennt, eine weitere aber auslässt, differenziert gerade anhand des Geschlechtseintrags. Nach der Rechtsprechung des BAG kann darin bei der Bewerbung einer Person ohne Geschlechtseintrag ein Indiz iSv § 22 AGG gesehen werden (vgl. Roloff/Bendix/Bendix ZFA 2026, 439 (459)). Eine höchstrichterliche Entscheidung speziell zu „m/w/d“ steht zwar aus. Das Risiko einer Beweislastumkehr ist gleichwohl real – und vermeidbar. Hinzu kommt ein kaum beachtetes Problem: „m/w/d“ ist nicht nur unvollständig, sondern ordnet. Der Mann steht an erster Stelle, die Frau folgt, „divers“ kommt zuletzt – Menschen ohne Geschlechtseintrag fehlen ganz. Diese Reihenfolge kann den Eindruck einer Präferenz erzeugen. Will eine Formel die Bedeutungslosigkeit des Geschlechts ausdrücken, ist es widersprüchlich, Geschlechter aufzählen und damit zwangsläufig in eine Rangfolge zu bringen?

Die Leipziger Schule hat sich mit der Stellung des sogenannten „vierten Geschlechts“ im Arbeitsrecht befasst (Roloff/Bendix/Bendix ZFA 2026, 439 (450)). Ob diese Bezeichnung überzeugt, kann dahinstehen. Für Stellenausschreibungen darf das Geschlecht keine Rolle spielen; jede Aufzählung und Rangfolge ist entbehrlich. Konsequenter ist es, Stellen *unabhängig vom Geschlechtseintrag* – kurz: „uvGE“ – auszuschreiben. „m/w/d“ war ein Fortschritt gegenüber „m/w“. Das Recht der geschlechtlichen Selbstbestimmung hat sich weiterentwickelt. Der nächste Schritt kann deshalb nicht „m/w/d/x“ oder „m/w/d/o“ heißen. Die Aufzählungslogik hat ein Ende – die bessere Antwort lautet: uvGE.

