

***Verhindern Sie
Diskriminierung von
intergeschlechtlichen
Personen in Ihrem
Unternehmen!***



Impressum:

Gender and Human Rights Lab (Susanne Ebner, Alexandra Kocsis, Jasmin Wagner, Christoph Winkler & Elisabeth Greif)

Institut für Legal Gender Studies / Altenberger Straße 69, 4040 Linz

Diskriminierung von intergeschlechtlichen Menschen am Arbeitsplatz vermeiden

Seit Ende des Jahres 2018 haben intergeschlechtliche Menschen in Österreich die Möglichkeit, statt dem Geschlechtseintrag „männlich“ oder „weiblich“ den Geschlechtseintrag „divers“ zu führen.

Die Grundlage dafür bildet eine Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs: Er hat festgestellt, dass nach Art 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention jeder Mensch Anspruch auf Anerkennung seiner Geschlechtsidentität hat.

Intergeschlechtliche Menschen sind mit einer geschlechtlichen Diversität geboren: äußere oder innere Geschlechtsmerkmale, Geschlechtshormone und/oder Geschlechtschromosomen können sich von Vorstellungen eines rein „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpers unterscheiden. Manche intergeschlechtlichen Personen definieren sich selbst als Frau oder Mann, andere haben eine intergeschlechtliche Identität.

Wenn im Recht der Begriff „Geschlecht“ verwendet wird, sind auch intergeschlechtliche Menschen erfasst. Der Gleichheitssatz in Art 7 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) schützt auch sie vor einer

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In der Arbeitswelt verbietet das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Es schützt auch intergeschlechtliche Personen.

Das GlBG schützt vor jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt. Es erfasst Frauen und Männer, intergeschlechtliche Personen, Transpersonen (Menschen, die sich nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren), und auch alle anderen nicht-binären Personen (Menschen, die sich nicht als „Frau“ oder als „Mann“ identifizieren, unabhängig davon, ob sie intergeschlechtlich sind oder nicht).

Das GlBG schützt vor Diskriminierungen bei der Begründung und der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts und der Gewährung freiwilliger Sozialmaßnahmen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Es verbietet sexuelle Belästigungen und Belästigungen aufgrund des Geschlechts.

Unternehmenskultur

In Österreich werden jährlich rund 20 intergeschlechtliche Menschen geboren. Intergeschlechtliche Menschen sind folglich in vielen Unternehmen beschäftigt. Häufig outen sie sich nicht, weil sie Diskriminierung befürchten. Gehen Unternehmen mit dem Thema Intergeschlechtlichkeit offen und sensibel um, führt dies zu einer höheren Zufriedenheit und ermöglicht es den Mitarbeiter_innen, sich stärker in das Unternehmen einzubringen. Damit steigt nicht nur die Motivation der Mitarbeiter_innen und ihre Identifikation mit dem Unternehmen, sondern auch die Produktivität.

Unternehmen können auf unterschiedliche Weise dazu beitragen, ein offenes Arbeitsklima zu schaffen und die Diskriminierung von intergeschlechtlichen Mitarbeiter_innen zu vermeiden:

- ➔ ***klare Statements des Unternehmens bzw. der Unternehmensleitung***
- ➔ ***klare Leitbilder und Leitlinien für einen diskriminierungsfreien Umgang mit Geschlechtervielfalt***
- ➔ ***Weiterbildung von Führungskräften und Workshops für Mitarbeiter_innen zur Sensibilisierung***
- ➔ ***Etablierung einer besonderen Vertrauensperson als Ansprechpartner_in im Unternehmen***

Diskriminierungsfreie Sprache

Sprache leistet einen wichtigen Beitrag für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Sprache schafft Wirklichkeit. Durch Sprache werden Räume geschaffen, die einen respektvollen Umgang miteinander fördern und Teilhabe für alle ermöglichen.

Für intergeschlechtliche Menschen kann es belastend sein, wenn sie in der täglichen Kommunikation mit einer falschen Geschlechtszugehörigkeit oder einem als falsch empfundenen Vornamen angesprochen werden. Bestehen diesbezüglich Unsicherheiten, sollte direkt nach der gewünschten Anrede gefragt werden: „Wie darf ich Sie ansprechen?“ oder „Mit welcher Anrede möchten Sie angesprochen werden? Das zeigt Wertschätzung und Respekt. Bei Anreden kann an Stelle von „Frau“ oder „Herr“ auch nur der Vor- und Nachname verwendet werden: „Guten Tag, Michaela Meier“.

Auch ohne offizielle Namensänderung kann bei unternehmensinterner Kommunikation, aber etwa auch bei Namensschildern, Visitenkarten und Webauftritten des Unternehmens die Verwendung eines Wunschnamens ermöglicht werden.

Bei vielen Formularen (zB Newsletter) wird nach dem

Geschlecht von Personen gefragt (zB im Zusammenhang mit der Anrede). Oft ist diese Information nicht wirklich relevant und kann auch weggelassen werden. Ist das nicht möglich, sollte die Möglichkeit geschaffen werden, auch eine alternative Geschlechtsidentität (zB „divers“) anzugeben und statt der Anrede „Frau“ oder „Herr“ keine Anrede zu wählen.

Stellenausschreibungen

Das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 9 GlBG) ist ein wichtiger Baustein zur Bekämpfung von Diskriminierungen in der Arbeitswelt. Stellenanzeigen müssen geschlechtsneutral formuliert sein und müssen daher auch intergeschlechtliche Menschen erfassen. Das gilt nicht nur für den Text: Auch stereotype Bilder oder Grafiken (zB nur Frauen oder nur Männer) sollten vermieden werden.

Für die sprachliche Gestaltung von Stellenanzeigen gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- ***bei deutschen und eingedeutschten Berufsbezeichnungen empfiehlt sich die Verwendung des Gender Gaps (Unterstrich) oder des Gender Stars (Stern), zB Koch_
Köchin, Key Account Manager_in oder Koch*Köchin,
Key Account Manager*in***

- *bei ausschließlich englischsprachigen oder ohnehin schon geschlechtsneutralen Berufsbezeichnungen kann der Zusatz (m/w/d) verwendet werden, zB Reinigungskraft (m/w/d) oder Junior Assistant (m/w/d)*
- *im Fließtext sollte ebenfalls der Gender Gap oder Gender Star verwendet werden, zB Verkäufer_in oder Servicemitarbeiter_in*

Toiletten und Sanitärbereiche

Toiletten und Umkleieräume sollen Privatsphäre und Sicherheit bieten. Für intergeschlechtliche Menschen kann das Aufsuchen von Toiletten und Umkleiden eine Herausforderung darstellen und mit Angst vor Diskriminierung verbunden sein.

Sobald in einem Betrieb mindestens fünf weibliche und fünf männliche Arbeitnehmer_innen beschäftigt sind, müssen gem § 33 Arbeitsstättenverordnung (AStV) nach Geschlecht getrennte Toiletten eingerichtet werden. Gem § 35 AStV gilt das auch für Umkleieräume.

Für intergeschlechtliche Menschen gibt es bislang keine entsprechenden Regelungen. Unternehmen können hier allerdings Maßnahmen setzen, um einen sensiblen und möglichst diskriminierungsfreien Umgang zu schaffen:

Variante 1 – Nutzung der Toilette nach Selbstdefinition

Die herkömmlichen Toiletten für Frauen und Männer bleiben bestehen. Frauentoiletten können von allen genutzt werden, die sich als Frauen identifizieren und Männertoiletten können von allen genutzt werden, die sich als Männer identifizieren. Intergeschlechtliche Menschen müssen sich für eine der beiden Toiletten entscheiden. Damit es dabei nicht zu Diskriminierung kommt („Das hier ist aber die Damentoilette!“), sollten Unternehmen Sensibilisierungsmaßnahmen setzen:

- Sensibilisierungsposter für Toiletten,
- Problembewusstsein und Verständnis schaffen

Diese Variante birgt das größte Diskriminierungsrisiko und sollte nur gewählt werden, wenn keine andere Möglichkeit besteht.

Variante 2 – geschlechtsneutrale Toilette

Hier wird neben den herkömmlichen Toiletten für Frauen und Männer zusätzlich auch eine geschlechtsneutrale Toilette angeboten. Solche Unisex-Toiletten

können von allen Personen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität genutzt werden. Eine entsprechende Beschilderung signalisiert, dass es sich um eine geschlechtsneutrale Toilette handelt.



Bild (c) <https://www.denvergov.org/content/denvergov/en/denver-development-services/help-me-find-/building-codes-and-policies/gender-neutral-single-occupant-restrooms.html>

Ein diskriminierungsfreier Arbeitsplatz ist zentral dafür, dass die Mitarbeiter_innen eines Unternehmens ihr volles Potential entfalten können. Unternehmen tragen eine hohe Verantwortung für ein diskriminierungsfreies Miteinander. Daher sollte das Thema Geschlechtervielfalt ein fixer Bestandteil der Unternehmenskultur sein.

Weiterführende Informationen:

Verein Intergeschlechtlicher Menschen
Österreich:
<https://vimoe.at/>

Plattform Intersex Österreich:
<http://www.plattform-intersex.at/>

Gleichbehandlungsanwaltschaft:
<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/>

