**Antwort auf eine Kleine Anfrage**
— Drucksache 10/5078 —

Betr.: **Geschlechtsneutrale Stellenanzeigen**

Wortlaut der Kleinen Anfrage der Abg. Frau Lemmermann (SPD) vom 4. 11. 1985

Stellenanzeigen sind häufig noch so formuliert, daß sie sich entweder ausschließlich an männliche Bewerber richten oder die Bezeichnung der zu besetzenden Position nur in der maskulinen Form ausweisen. Mit dem Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz vom 13. 8. 1980 (BGBl. I S. 1308) ist in das Bürgerliche Gesetzbuch eine Sollvorschrift über geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen eingefügt worden (BGB § 611 b).

Ich frage die Landesregierung:

1. Welche Vorkehrungen hat sie getroffen, um in ihrem personellen Einflußbereich die Durchsetzung der Vorschrift zu gewährleisten?
2. Welche Schritte wird sie unternehmen, um bei Institutionen, die ihrer Aufsicht unterliegen, diese Vorschrift durchzusetzen?
3. Wie beurteilt sie eine Anzeige der Industrie- und Handelskammer Hannover-Hildesheim in der HAZ vom 12. 10. 1985 unter dem Gesichtspunkt des § 611 b BGB und der Vorbildfunktion der IHK für Betriebe und Unternehmen?
4. Ist sie der Ansicht, daß zur Förderung von Frauen im Erwerbsleben nicht nur im Text einer Stellenanzeige, sondern auch in der Bezeichnung der zu besetzenden Position die maskuline und feminine Form gewählt werden sollte?

**Antwort der Landesregierung**

Der Niedersächsische Sozialminister — Z/1 — 01 425/01 — Hannover, den 18. 3. 1986

Nach § 611 b des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) soll ein Arbeitsplatz grundsätzlich weder nur für Männer noch nur für Frauen ausgeschrieben werden. Diese Regelung hat der Bundesgesetzgeber in Umsetzung der EG-Richtlinien 76/207 vom 9. 2. 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, der Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Abl. L 39, S. 40) in das geltende Arbeitsrecht aufgenommen. Auf diese Weise soll das europarechtliche und grundgesetzliche Verbot, Männer oder Frauen im Arbeitsleben wegen ihres Geschlechtes zu benachteiligen, schon bei der Stellenausschreibung wirksam werden (Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung BT-Drs 8/4259 vom 9. 6. 1980, S. 9). Bereits bei der Formulierung der Stellenausschreibung sollen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sich bewußt machen, daß sie nicht von vornherein Männer oder Frauen allein wegen ihres Geschlechts aus dem Kreise der für eine bestimmte Stelle in Betracht Kommenden ausscheiden dürfen.

Das Verbot der Benachteiligung von Männern und Frauen im Arbeitsleben wegen des Geschlechts gilt selbstverständlich auch für den öffentlichen Dienst. Bund und Länder wenden daher die Grundsätze geschlechtsneutraler Stellenausschreibung auch auf Stellenangebote für den gesamten öffentlichen Dienst an (vgl. Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen mit dem die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz betreffenden Teil des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes und zu der Frage eventueller Benachteiligungen von Frauen außerhalb des Bereichs des Arbeitslebens — BT-Drs 10/14 vom 31. 8. 1983, S. 12).

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen ist im Arbeitsleben noch nicht voll verwirklicht. Frauen sind u. a. dadurch benachteiligt, daß ihnen bestimmte Berufe und Positionen nicht ohne weiteres offenstehen. Die Landesregierung ist der Ansicht, daß vor diesem Hintergrund das Gebot geschlechtsneutraler Stellenanzeigen ernst genommen werden muß als ein zwar kleiner, aber hilfreicher Schritt zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Beruf und Arbeitsleben. Die Notwendigkeit, schon bei der Ausschreibung der Stelle beide Geschlechter anzusprechen, trägt zur Bewußtseinsbildung bei Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bei und kann Frauen dazu ermutigen, sich auch dort zu bewerben, wo die Beschäftigung einer Frau auf einem bestimmten Arbeitsplatz bisher unüblich war.

Im öffentlichen Dienst des Landes werden Stellen daher geschlechtsneutral ausgeschrieben. Die Landesregierung bedauert, daß in der privaten Wirtschaft das Gebot geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen noch nicht immer beachtet wird. Das Referat für Frauenpolitik im Sozialministerium wird sich, wie bisher, weiterhin in Einzelfällen um die Beachtung dieses Gebotes bemühen. Die Landesregierung fordert die Betriebe ausdrücklich auf, dem § 611 b BGB Rechnung zu tragen.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die einzelnen Fragen wie folgt:

Zu 1 und 2:

Es kann davon ausgegangen werden, daß die Behörden des Landes, die Kommunen und die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts geltendes Recht beachten. Im Einzelfall oder auch durch Runderlaß bei gegebenem Anlaß sind bisher nachgeordnete Behörden oder der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaften von obersten Landesbehörden auf das Gebot geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen hingewiesen worden.

Die Landesregierung wird die in Vorbereitung befindlichen Richtlinien über die berufliche Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst zum Anlaß nehmen, um die Landesbehörden, die Kommunen und die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts noch einmal generell auf das Gebot geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen hinzuweisen.

Zu 3 und 4:

Als geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen gelten solche Stellenangebote, die sich in ihrer gesamten Ausdrucksweise sowohl an Frauen als auch an Männer richten (Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drs 8/4259 vom 19. 6. 1980, S. 9). Diesen Grundsätzen wird nur eine Ausschreibung gerecht, die sowohl in der Bezeichnung der zu besetzenden Position wie auch im gesamten Text keinen Zweifel daran läßt, daß sowohl Männer als auch Frauen für die Stelle in Frage kommen. Die Landesregierung ist der Ansicht, daß Funktionsbezeichnungen oder Berufsbezeichnungen in männlicher Form nicht geschlechtsneutral sind und dem Benachteiligungsverbot nicht Rechnung tragen. Ebenso, wie das Besoldungsrecht für die Amtsbezeichnung einer Beamtin grundsätzlich die Verwendung der weiblichen Form vorsieht und wie die Berufsausbildungsordnungen männliche oder weibliche Form verwenden, ist auch bei der

Stellenausschreibung die männliche und die weibliche Form zu gebrauchen, wenn nicht ein eindeutig geschlechtsneutraler Begriff wie etwa „die Lehrkraft", die „Hilfskraft" verwendet wird.

Die in der Frage erwähnte Stellenanzeige der Industrie- und Handelskammer Hannover-Hildesheim (IHK) vom 12. 10. 1985 in der Hannoverschen Allgemeinen Zeitung genügte diesen Anforderungen nicht.

Die IHK wird von der Rechtsauffassung des Landes unterrichtet werden.

Schnipkoweit

(Ausgegeben am 3. 4. 1986)