



Mehr als zwei Geschlechter – Diskriminierung verhindern, Gleichstellung fördern

Im Oktober 2017 hat das Bundesverfassungsgericht beschlossen, dass das Personenstandsrecht geändert werden und neben „männlich“ und „weiblich“ einen weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen muss. Dieser Entscheidung ist nun die Gesetzgeberin gefolgt und hat den Geschlechtseintrag „divers“ im Reisepass ermöglicht. Das Bundesverfassungsgericht hat außerdem klargestellt, dass der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch die Geschlechtsidentität umfasst. Damit genießen auch transidente und intergeschlechtliche Personen einen umfassenden Anspruch auf Gleichbehandlung. Diese rechtlichen Neuerungen und das zunehmende Sichtbarwerden von Trans* und Inter*Menschen führen zu Handlungserfordernissen im Betrieb.

Betriebliche Gleichstellungsarbeit, die auf Grundlage eines binären Geschlechterbildes, bisher die Gleichstellung von Männern und Frauen forciert hat, muss sich in Zukunft auch auf Trans* und Inter*Menschen beziehen. Dabei muss es darum gehen, Errungenschaften, die die Gleichstellung von Frauen im Betrieb voranbringen zu erhalten und auszubauen. Frauen, Trans* und Inter*Menschen dürfen als benachteiligte Gruppen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Betriebliche Maßnahmen und gesetzliche Regelungen sollten daher dazu geeignet sein, die Benachteiligung aller diskriminierten Geschlechtergruppen abzubauen.

Die Delegierten des 24. Gewerkschaftstag der IG Metall fordern den Vorstand auf, eine Handlungshilfe für Betriebsrät*innen und aktive Gewerkschaftsmitglieder zur Förderung der Gleichstellung von Trans* und Inter*Menschen im Betrieb zu erstellen. Bestehende Materialien und andere Handlungshilfen sollen überprüft und ggf. um diesen Aspekt erweitert werden.

Die Handlungshilfe zur Förderung der Gleichstellung soll insbesondere zu folgenden Themen Regelungs- und Handlungsvorschläge machen:

- Der Berücksichtigung von Trans* und Inter*Menschen bei der diskriminierungsfreien Gestaltung von Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren
- Einer diskriminierungsfreien Ansprache von Beschäftigten durch Betrieb und Vorgesetzte, u.a. in Briefen, Formularen und anderen Dokumenten durch Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe (z.B. Beschäftigte statt Mitarbeiter) oder des Gendersternchens
- Zur Förderung der Wahlfreiheit z.B. bei verpflichtend zu tragenden Namensschildern, Dienstkleidung und bei der Verwendung der Personalpronomen „er“ und „sie“
- Der Vermeidung stigmatisierender Begriffe im Betrieb und die Sensibilisierung für diskriminierungsärmere bzw. diskriminierungsfreie Bezeichnungen, wie z.B. „transgeschlechtlich“ bzw. „transident statt „transsexuell“ oder „Geschlechtsangleichung“ statt „Geschlechtsumwandlung“
- Der geschlechtergerechten Umgestaltung von Toiletten, Waschräumen, Duschen und Umkleieräume
- Sowie der Verankerung des Themen Trans* und Inter* in der Betriebsratsarbeit, insbesondere in der Arbeit von Gleichstellungsausschüssen