

**EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT**

**70012 STUTTGART, 2019-01-23**

**POSTFACH 10 13 42**

Telefon 0711 2149-0

Sachbearbeiter/in - Durchwahl

Frau Dreßler - 280

E-Mail: [sina.dressler@elk-wue.de](mailto:sina.dressler@elk-wue.de)

AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V37/6

An die  
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Ev. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
landeskirchlichen Dienststellen,  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner,  
großen Kirchenpflegen,  
Geschäftsführungen von Diakonie- und Sozialstationen  
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestellen  
sowie an die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen

---

### **Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seiner Entscheidung vom 10.10.2017-1 BvR 2019/16 entschieden, dass die arbeitgeberseitige Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht nur auf das männliche und weibliche, sondern auch auf das dritte Geschlecht zu beziehen ist.

Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, Art. 2 Absatz 1 i.V.m. Art. 1 Absatz 1 Grundgesetz (GG) und aus Art. 3 Absatz 3 Satz 1 GG, wonach nicht nur Männer und Frauen vor einer Diskriminierung wegen ihres Geschlechts geschützt werden sollen, sondern auch Menschen, die diesen beiden Kategorien nicht zugeordnet sind.

Eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts ist nur dann zulässig, wenn das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Erbringung der Tätigkeit ist. Dies ist aber immer nur dann der Fall, wenn die Tätigkeit ohne das entsprechende Geschlecht aufgrund der beruflichen Anforderung nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.

In allen anderen Fällen ergibt sich aus dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung die Pflicht, zukünftig auch diejenigen Personen in Stellenausschreibungen anzusprechen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht besteht innerhalb der Schranken der allgemeinen, staatlichen Gesetze und kann daher nicht herangezogen werden, um – etwa unter Berufung auf Glaubens- oder Bekenntnisgrundlagen – die Anerkennung des dritten Geschlechts in kirchlichen Anstellungsverhältnissen in Zweifel zu ziehen. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht beschränkt sich in diesen Fällen insbesondere auf liturgische Fragen, etwa auf das Recht der Amtshandlungen.



Wir empfehlen daher für die Zukunft folgenden Klammerzusatz in Stellenausschreibungen zu verwenden:

**(m/w/d).**

Hierbei steht der Klammerzusatz für männlich/weiblich/divers. Des Weiteren wird empfohlen geschlechtsneutrale Formulierungen zu wählen, welche das Tätigkeitsfeld neutral beschreiben und nicht personenbezogen sind. Im Vordergrund soll zukünftig der Stellenauftrag stehen und nicht die Person (z.B. Sachbearbeitung von... oder wer diese Voraussetzungen erfüllt, soll sich bewerben, Projektleitung, Geschäftsführung etc.)

Welches Kürzel genau letztlich für das dritte Geschlecht stehen wird, wird der Gesetzgeber entscheiden. Bis zu dieser Entscheidung bitten wir um entsprechende Beachtung.

Mit freundlichen Grüßen

Erwin Hartmann  
Oberkirchenrat