

Hinweise zur Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache für die Verwaltung der Landeshauptstadt Stuttgart

Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern

Landeshauptstadt Stuttgart

Stand: 28.04.2020

Gliederung

Einführung

Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache in Stuttgart	4
Formulierungsbeispiele für die Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache	4
Beispiele für die geschlechtersensible Ansprache von Personengruppen	5
Beispiele für die geschlechtersensible Ansprache von Einzelpersonen	5
Beispiele für die geschlechtsneutrale Sprache in Texten	6
Aussprache der geschlechtersensiblen Schreibweisen beim Vorlesen	7

Anhang

Quellenverzeichnis und weitere Informationen	8
--	---

Einführung

Die Sichtbarkeit von Frauen und Männern in der Verwaltungssprache der Landeshauptstadt ist im städtischen Rundschreiben 13/2000 geregelt. Mit der geschlechtsspezifischen Nennung von weiblichen und männlichen Personen soll die Sichtbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestärkt werden.

Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017¹ ist eine geschlechtersensible Sprache gefordert, die Menschen, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität einbezieht und sichtbar macht. *Mit diesem Beschluss ist es nun auch begründungsbedürftig, wenn eine dritte Geschlechtsoption (nicht weiblich und nicht männlich) nicht mit benannt oder einbezogen wurde.*

Bisher konnte keine Einigung auf Bundesebene für eine einheitliche Umsetzung einer entsprechenden gendersensiblen Sprachregelung gefunden werden. Auch der Rat der deutschen Rechtschreibung hat sich in seiner Sitzung vom 16. November 2017 dazu entschlossen, zunächst einmal abzuwarten und weiter zu beobachten, wohin sich die Sprache selbst entwickelt. „Diese Entwicklung steht noch am Anfang... Sie soll nicht durch vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen des Rats für deutsche Rechtschreibung beeinflusst werden.“²

Viele Städte und Kommunen sind diesen Weg bereits gegangen und konnten erste Erfahrungen sammeln. Die Landeshauptstadt Hannover hat beispielsweise am 18. Januar 2019 eine neue "Empfehlung für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache" herausgegeben und für alle verbindlich erklärt³. Weitere Beispiele sind Freiburg, München, Lübeck und Filderstadt.⁴

Die Koordinierungsstelle für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bei der Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern hat in Kooperation mit dem städtischen Arbeitskreis LSBTTIQ⁵ und der Sprachwissenschaftlerin Claudia Klank einige Beispiele in dieser vorliegenden Handreichung gesammelt und mit dem Referat Allgemeine Verwaltung, Kultur und Recht abgestimmt. Diese soll den Referaten und Fachabteilungen Unterstützung bieten für eine einheitliche Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache in der Verwaltung der Landeshauptstadt Stuttgart. Die Ämter und Eigenbetriebe werden im Rahmen eines Rundschreibens darauf hingewiesen. Im städtischen Intranet SOLID werden die Hinweise eingestellt und regelmäßig aktualisiert.

Gleichzeitig stellt diese Regelung eine Übergangslösung dar bis auf Bundesebene eine einheitliche Lösung erarbeitet wurde. Dem würde sich eine Überarbeitung des Handbuchs Textverarbeitung anschließen.

¹ Quelle 1: Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts

² Empfehlungen zur geschlechtergerechten Schreibung (Link, s. Anhang)

³ Quelle 2 Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache, Landeshauptstadt Hannover

⁴ Quelle 3-6 Leitfäden anderer Kommunen

⁵ Quelle 7 www.stuttgart.de/lgbttiq

Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache in Stuttgart

Für die Landeshauptstadt Stuttgart gilt:

- Ab sofort ist neben den bisherigen geschlechtsspezifischen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und geschlechtsneutralen Formulierungen (Mitarbeitende) der Gender-Star (*) (Mitarbeiter*innen) zulässig. Dieser sollte einheitlich verwendet werden, um alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten zu benennen, soweit dies sachlich gerechtfertigt ist. Eine sachliche Rechtfertigung liegt beispielsweise vor, wenn die geschlechtliche Identität von einer oder mehreren Personen nicht eindeutig bekannt ist.
- Persönliche Anschreiben sollten um die Fußnote ergänzt, die der empfangenden Person die Möglichkeit bietet, eine andere persönliche geschlechtersensible Ansprache zu wählen, falls die vorliegende nicht zutrifft.
- In städtischen Formularen, in denen das Geschlecht abgefragt wird, sollten zukünftig bei der Neufassung der Formulare und Vordrucke die Formularfelder „weiblich“, „männlich“, „divers“, „ohne Angabe“ angeboten werden.
- Bei Abfrage der Anrede sollten sukzessive die Formularfelder: „Frau“, „Herr“, „Guten Tag + Vorname und Nachname“ oder nur „Guten Tag“ angeboten werden.
- Die bisherige Schreibung mit Binnen-I, Schrägstrich -, Unterstrich_, etc. sollte nicht mehr verwendet werden.

Geschlechtersensibel zu formulieren, bedeutet

1. genau zu schauen, WER angesprochen wird,
2. von WEM die Rede ist und dabei
3. keine diskriminierenden Hierarchien oder Rollenklischees zu schaffen.

Geschlechtersensibel formulieren kann man entweder,

1. in dem man „sichtbar“ macht, d. h. die mögliche Vielfalt der Adressat*innen werden benannt und dabei die geschlechtliche Vielfalt explizit benannt.
2. in dem man „neutralisiert“, also das Geschlecht „unsichtbar“ macht, als Alternative zur Paarform, z. B. Teilnehmende statt Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Geschlechtersensible Sprache bezieht sich immer auf Menschen. Institutionen, Organisationen, Gegenstände werden mit ihrer grammatikalisch richtigen Geschlechtsform bezeichnet. (z. B. die Landeshauptstadt als Arbeitgeberin, der Gemeinderat und seine Mitglieder).

Formulierungsbeispiele für die Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache

Grundsätzlich sollte nicht mehr die Generalklausel, „dass aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet wird und alle anderen Geschlechter mitgemeint sind...“ verwendet werden. Gleichzeitig sollten Rollenklischees und Stereotype verhindert werden, wie Mutter-Kind-Parkplatz (alternativ: Familienparkplatz), „Mädchenname“ (alternativ: Geburtsname), „Mütterberatung“ (alternativ: Elternberatung)

Beispiele für die geschlechtersensible Ansprache von Personengruppen

Um die „Sichtbarkeit“ in der mündlichen Ansprache zu gewährleisten, wird angeregt, die jeweiligen Geschlechter in Kombination miteinander zu benennen und mit der neutralen Form zu ergänzen

- Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehr geehrte Beschäftigte*
- Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Gäste*

Zur Ansprache von Personengruppen in Briefen und Reden bieten sich, statt der Anredeformel „Sehr geehrte Damen und Herren“, geschlechtsneutrale Formulierungen an, wie beispielsweise:

- Sehr geehrte Teilnehmende...
- Sehr geehrte Anwesende...
- Sehr geehrte Aktive...
- Sehr geehrte Interessierte...
- Sehr geehrte Fachkräfte...
- Liebe Menschen...

oder aber auch Kombinationen der Beispiele.

Beispiele für die geschlechtersensible Ansprache von Einzelpersonen

Einzelpersonen können in Schreiben oder in persönlichen Gesprächen mit Vor- und Nachnamen angesprochen werden

- Guten Tag Michael Müller,
- Hallo Sandra Meyer,

Dies gilt vor allem bei Personen, die man zum ersten Mal kontaktiert und deren geschlechtliche Identität nicht automatisch vom Namen abgeleitet werden kann.

Schreibweisen der geschlechtersensiblen Sprache in der Praxis

Durch den Gender-Star sollen nun alle sozialen Geschlechter oder Geschlechtsidentitäten dargestellt und damit sichtbar werden

- Liebe Kolleg*innen
- Sehr geehrte Mitarbeiter*innen

Auch an die Anrede oder den Vornamen können teilweise Zeichen angehängt werden, um zu zeigen, dass die Vielfalt der Geschlechter und Geschlechtsidentitäten mitgedacht wurde. Dies wird aber nur sehr selten praktiziert.

Der Gender-Star kann auch in der Aufzählung von Merkmalsgruppen mitgenannt werden, um weitere Selbstbezeichnungen einzubeziehen, z. B. LSBTTIQ*

Sehr selten wird der Gender-Star an die klassische Anrede gehängt: „Sehr geehrte* Damen und Herren“

Auch akademische Grade werden z. T. mit Genderstern dargestellt, z. B. „Dr.*in, Prof*in, Dipl.-Ing*in...“

Bei Stellenausschreibungen kann ebenfalls der Gender-Star verwendet werden:

Erzieher/innen (m/w/d) → Erzieher*innen (m/w/d)

Ingenieur/innen (m/w/d) → Ingenieur*innen (m/w/d)

Es gibt auch Beispiele bei denen ist die Gender-Star Variante nicht möglich: eine*n
Arzt/Ärztin (m/w/d)

Beispiele für die geschlechtsneutrale Sprache in Texten

Im Text können alternativ auch passive Formulierungen helfen, um geschlechtsneutral zu formulieren.

- Das Formular ist vollständig auszufüllen.
- Die Anträge müssen zeitnah abgegeben werden.

Auch die Verwendung von Partizipien kann hilfreich sein:

- Teilnehmer / Teilnehmer*innen → haben teilgenommen
- Herausgeber / Herausgeber*innen → wurde herausgegeben

Die direkte Rede kann bei der geschlechtersensiblen Ansprache unterstützen:

- Anstatt: Besucher*innen haben sich an folgende Regeln zu halten → Bitte beachten Sie folgende Regeln.
- Anstatt: Antragsteller*innen / Antragstellende haben eine Bearbeitungsgebühr zu entrichten. → Bitte bedenken Sie, dass eine Bearbeitungsgebühr entrichtet werden muss.

Hilfreich kann auch die Pluralbildung sein, um alle Geschlechter einzubeziehen:

- der Fraktionsvorsitzende* / die Fraktionsvorsitzende* - die Fraktionsvorsitzenden
- der Beauftragte* / die Beauftragte* - die Beauftragten

Eine weitere Hilfestellung kann die Umformulierung mithilfe von „Mensch“, „Person“ oder „Mitglied“ sein

- Senior*innen – ältere Menschen
- Der / die Wahlberechtigte* - das wahlberechtigte Mitglied
- Der / die Erziehungsberechtigte* - erziehungsberechtigte Personen
- Ansprechpartner*in – Ansprechperson

Fragen bei Unklarheiten:

Auch wenn Menschen einen weiblichen oder männlichen Vornamen tragen, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass sie weiblich oder männlich sind. Bei Unklarheiten ist es sinnvoll, sie zu fragen: „Wie darf ich Sie ansprechen?“

Informativer Passus / Fußnoten:

Nach dem eigentlichen Text eines Schreibens oder in der Signatur einer E-Mail können folgende Formulierungen aufgenommen werden:

„Wir wollen Sie respektvoll ansprechen. Gerne können Sie uns mitteilen, wenn Sie eine andere Ansprache wünschen.“

Um die Vielfalt unserer Lebenswirklichkeiten in der Diversity-Dimension „Geschlecht und Geschlechtsidentitäten“ auszudrücken, verwenden wir erweiternd zur weiblichen und männlichen Ansprache den Gender-Star.

Aussprache der geschlechtersensiblen Schreibweisen beim Vorlesen

Der Gender Gap (␣) als eine weitere Alternative und der Gender-Star werden akustisch durch eine sprachliche Lücke (kurzes Innehalten) ausgedrückt, wie z. B. „Schüler()innen“.

Somit ist eine geschlechtergerechte Sprache auch für sprachgesteuerte Assistenten (Alexa u. a.) anwendbar.

Anhang

Quellenverzeichnis

Quelle 1	Entscheidung des Bundesverfassungsgericht: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html
Quelle 2	Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache, Landeshauptstadt Hannover: https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Verwaltungen-Kommunen/Die-Verwaltung-der-Landeshauptstadt-Hannover/Gleichstellungsbeauftragte-der-Landeshauptstadt-Hannover/Aktuelles/Neue-Regelung-f%C3%BCr-geschlechtergerechte-Sprache
Quelle 3	Gender & Diversity, in Wort und Bild, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen Leitfaden 2019: https://www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params_E2096115146/1114619/Leitfaden_GD2019.pdf
Quelle 4	Leitfaden, inkl. Arbeitshilfe für eine geschlechtergerechte Sprache in der Landeshauptstadt München (Stand Dezember 2019), Gleichstellungsstelle für Frauen und Direktorium, Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTI*
Quelle 5	Leitfaden für gendersensible Sprache bei der Hansestadt Lübeck (Stand Dezember 2019), Hansestadt Lübeck, Frauenbüro, Link: https://www.luebeck.de/de/suche/index.html?words=Leitfaden+f%C3%BCr+gendersensible+Sprache+bei+der+Hansestadt+L%C3%BCbeck
Quelle 6	Regelungen für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache, Stadtverwaltung Filderstadt (Stand Januar 2020), Referat für Chancengleichheit, Teilhabe und Gesundheit, Haupt- und Personalamt
Quelle 7	www.stuttgart.de/lbttiq

Weitere Informationen

Empfehlungen zur geschlechtergerechten Schreibung, Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 16. November 2018, Link:

http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf

Regina Arant, Georgi Dragolov, Björn Gernig, Klaus Boehnke unter Mitarbeit von Jonas Anttoni Seppälä, Jacobs University Bremen, Zusammenhalt in Vielfalt Das Vielfaltsbarometer 2019 der Robert Bosch Stiftung, Robert Bosch Stiftung GmbH, Link: https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2019-03/Vielfaltsbarometer%202019_Studie%20Zusammenhalt%20in%20Vielfalt.pdf

Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“, Ministerium für Familie, Frauen, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz Referat Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität, Link:

https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Handreichung_geschlechtergerechte_Sprache_Maerz_2019.pdf

Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018-Revidierte Fassung aufgrund des Beschlusses des Rats vom 16.11.2018, Link: https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf

Marlis Hellinger, Christine Bierbach: Eine Sprache für beide Geschlechter, Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Mit einem Vorwort von Irmela Neu-Altenheimer, herausgegeben von der Deutschen UNESCO-Kommission, Bonn 1993 ISBN 3-927907-32-4, Link: https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-05/eine_Sprache_fuer_beide_Geschlechter_1993_0.pdf

Impressum:

Landeshauptstadt Stuttgart
Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern
OB-ICG
Eberhardstraße 61
70173 Stuttgart

Telefon: 0711 216-80438
E-Mail: poststelle.chancengleichheit@stuttgart.de

Leitung:
Frau Dr. Ursula Matschke

Fachbereichskoordination:
Beatrice Olgun-Lichtenberg

Redaktion:
Beatrice Olgun-Lichtenberg (OB-ICG)
Städtischer Arbeitskreis LSBTTIQ Stuttgart