

Allgemeine Rundverfügung Nr. 2

Geschlechtergerechte Formulierungen in Texten
für die interne und externe Kommunikation

Gültig ab: 11.02.2019
Aktenzeichen: 10.11-031-05_1

Inhaltlich zuständig:
LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Tel 0221 809-3583

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1	Strategie „Neutralisieren“	4
1.2	Strategie „Sichtbarmachen“	4
1.2.1	Der Gender*Stern	5
1.2.2	Der Unterstrich (Gender-Gap)	5
2	Anwendungsbereich	5
3	Regelungsinhalt	6
3.1	Grundsatz	6
3.2	Ausnahmen	6
3.2.1	Gender*Stern/Gender-Gap	6
3.2.2	Weibliche/Männliche Formen	6
4	Hintergrundinformationen	7
4.1	Beschluss des Bundesverfassungsgerichts	7
4.2	Positionen des Duden und des Rats für deutsche Rechtschreibung	7
4.2.1	Richtig gendern – Wie Sie angemessen und verständlich schreiben, Duden, Berlin 2017	7
4.2.2	Der Rat für deutsche Rechtschreibung	8
4.2.2.1	„Bericht des Rats für deutsche Rechtschreibung über die Wahrnehmung seiner Aufgaben in der Periode 2001- 2016“, Mannheim 2016:	8
4.2.2.2	Pressemitteilung: „Empfehlung des Rats für deutsche Rechtschreibung zur ‚Geschlechtergerechten Schreibung‘ – Beschluss des Rats in seiner Sitzung am 16.11.2018 in Passau“	9
4.3	Positionen staatlicher Stellen	10
4.3.1	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Fokus“, Oktober 2016	10
4.3.2	Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hinweis in diversen aktuellen Broschüren zum Thema Diversity und Verwaltung)	11
4.4	Stellenanzeigen	11
5	Inkrafttreten	11

1 Einleitung

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) hat es sich zum Ziel gesetzt, als Mitglied in der Charta der Vielfalt die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in seiner Unternehmenskultur voranzubringen. Er setzt sich für ein Umfeld ein, das frei von Vorurteilen und Diskriminierungen ist. Alle Mitarbeitenden sowie alle Menschen, für die der LVR Leistungen erbringt, sollen Respekt und Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Ethnie oder Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter, sexueller Orientierung und Identität. Damit soll ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens geschaffen werden, welches sich auch in der sprachlichen Gestaltung von Texten für die interne und externe Kommunikation niederschlägt.

Die Forderungen nach sprachlicher Gleichbehandlung aller Geschlechter einerseits und einer klaren, verständlichen und lesbaren Verwaltungssprache andererseits müssen dabei in Übereinstimmung gebracht werden. Dies gilt einerseits in Hinblick auf die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern, andererseits ergibt sich mittelbar aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 (BvR 2019/16) auch das Erfordernis einer Gleichstellung von Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. Mit diesem Beschluss wird die tradierte sprachliche Ausrichtung im Kontext der Zwei-Geschlechter-Norm in Frage gestellt (s. Ziffer 4.1).

Bei einer geschlechtergerechten Schreibweise wird darauf geachtet, dass sich von den verwendeten Formulierungen alle Menschen, Frauen und Männer und nunmehr auch diejenigen, die sich nicht dem Geschlecht Frau oder Mann zuordnen können oder möchten, angesprochen fühlen.

Aktuell gibt es noch keine verbindlichen und abschließenden Vorgaben von maßgeblichen Stellen wie der Redaktion des Duden oder des Rates der deutschen Rechtschreibung, wie ein grammatikalisch korrekter Umgang mit dem Erfordernis der geschlechtergerechten Ansprache zu erfolgen hat (s. Ziffer 4.2).

Folglich herrscht in der Öffentlichkeit und insbesondere in öffentlichen Verwaltungen eine gewisse Unsicherheit, wie sinnvollerweise bei der Formulierung von Texten mit dieser neuen Situation umzugehen ist. Mithin werden unterschiedliche Ansätze verfolgt (s. Ziffern 4.3. und 4.4).

Mit der vorliegenden Rundverfügung Nr. 2 „Geschlechtergerechte Formulierung in Texten für die interne und externe Kommunikation“ möchte der LVR dieser Gemengelage Rechnung tragen und den Mitarbeitenden für die Formulierung von Texten einen Regelungsrahmen geben. Es wird angeregt, sich mit der Thematik zu beschäftigen und darauf zu achten, Menschen nicht durch die gewählte Sprache auszugrenzen. Grundsätzlich wird empfohlen, situationsangemessen beim Formulieren immer erst einmal zu bedenken, wer angesprochen werden soll, und wie dies aus dem eigenen Empfinden heraus am besten möglich ist.

Gendergerechtes Formulieren unter Einbeziehung aller Geschlechter kann nach zwei Strategien erfolgen:

1.1 Strategie „Neutralisieren“

Neutrale Formulierungen machen das Geschlecht „unsichtbar“.

Hierfür gibt es zahlreiche Möglichkeiten:

- Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen (z.B. Mitglied)
- Umschreibungen und Ableitungen auf -ung, -ium, -kraft, -schaft
- Partizipien und Adjektive substantivieren (z.B. Studierende/ Beteiligte)
- Passiv-Formulierungen (z. B.: Der Antrag wird gestellt von...)
- Wer-Formulierungen (z. B.: „Wer einen Antrag stellt,...“)
- Direkte Ansprache (z. B.: „Wenn Sie einen Antrag stellen,...“)

Grundsätzlich ist ein solcher Wechsel von Begrifflichkeiten, eine Veränderung des Satzes oder die persönliche Ansprache ein guter Weg, um Lesbarkeit und Gendergerechtigkeit in Einklang zu bringen. Dies gilt insbesondere, wenn einfach bzw. leicht formuliert werden soll.

1.2 Strategie „Sichtbarmachen“

Vielfalt wird bewusst benannt und durch die entsprechende Formulierung „sichtbar“ gemacht.

Wenn im konkreten Kontext gezielt ausgedrückt werden soll, dass jenseits der binären Vorstellungen von „männlich“ und „weiblich“ auch andere Geschlechtsidentitäten existieren und benannt bzw. angesprochen werden, können dafür zwei unterschiedliche Formen gewählt werden:

1.2.1 Der Gender*Stern

Es wird ein Stern „*“ vor der weiblichen Endung eingefügt, z.B.:

- Schüler*innen
- Patient*innen

Der Stern umfasst nicht nur Frau und Mann bzw. weiblich oder männlich, sondern bezieht eine Vielzahl an Geschlechtsidentitäten, die Menschen für sich in Anspruch nehmen und benennen können, mit ein. Diese lassen sich unter dem Kürzel LSBTTIQ zusammenfassen: Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle und Queere (vgl. „Gender & Diversity in Wort und Bild, Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen - Leitfaden 2017“ der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming der Stadt Freiburg, S. 20).

1.2.2 Der Unterstrich (Gender-Gap)

Bei dieser Schreibweise wird ein „_“ vor der weiblichen Endung eingefügt, z.B.

- Schüler_innen
- Kolleg_innen

Mit dem Unterstrich soll die Gleichwertigkeit aller Menschen verdeutlicht werden.

Der Unterstrich wird z.B. in Veröffentlichungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes verwendet. Während sich die Nutzung des Gender*Sterns primär auf die sexuelle Identität bzw. sexuelle Orientierung bezieht, steht der Unterstrich für die gesamte Vielfalt der Menschen und beinhaltet neben dem Geschlecht alle erdenklichen menschlichen Eigenschaften (z.B. Alter, Religion, etc.) (vgl. „Gender & Diversity in Wort und Bild, Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen - Leitfaden 2017“ der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming der Stadt Freiburg, S. 20).

2 Anwendungsbereich

Diese Rundverfügung gilt für alle Mitarbeitenden des Landschaftsverbandes Rheinland, einschließlich der wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen sowie der RVK/RZVK. Sie umfasst sämtliche Texterzeugnisse der internen und externen Kommunikation.

3 Regelungsinhalt

3.1 Grundsatz

Grundsätzlich ist geschlechtsneutral zu formulieren.

3.2 Ausnahmen

3.2.1 Gender*Stern/Gender-Gap

Ausnahmsweise sind Formulierungen mit Gender*Stern oder Gender-Gap zulässig, sofern

- ausdrücklich auch eine direkte Ansprache der Zielgruppe jenseits des weiblichen und männlichen Geschlechts angemessen und gewollt ist,
- eine inhaltlich korrekte geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich ist oder
- aus Platzgründen Abkürzungen erforderlich sind (z. B. bei Vordrucken).
Da sowohl Gender*Stern als auch Gender-Gap gleichzeitig auch die Nennung aller Geschlechter beinhalten, sind sie den in diesem Fall bisher gängigen Schrägstrichverbindungen oder dem großen Binnen-I (z.B. „Sachbearbeiter/-in“, „SachbearbeiterIn“) zukünftig vorzuziehen, sofern nicht ausschließlich Frauen und Männer erfasst werden sollen.

Der Gebrauch von Gender*Stern und Gender-Gap ist gleichberechtigt möglich. Die Verwendung innerhalb eines Textes ist auf eine Variante zu beschränken.

Da der Gebrauch von Gender-Gap und Gender*Stern noch nicht durchgängig verbreitet ist, ist in Texten für den externen Gebrauch die nachfolgende Anmerkung (in der jeweilig gewählten Variante) mittels einer Fußnote hierüber zu informieren:

Mit der Verwendung des Gender-Gap /Gender*Stern, bei der zwischen dem Wortstamm und der weiblichen Endung ein „_“ bzw. „*“ eingefügt wird, möchten wir auf alle Menschen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit hinweisen und neben Frauen und Männern ausdrücklich all diejenigen einbeziehen und ansprechen, die sich nicht in die Geschlechterkategorien „weiblich“ und „männlich“ einordnen können oder möchten.

3.2.2 Weibliche/Männliche Formen

Die durchgängige Verwendung der männlichen Form zur abstrakten Bezeichnung aller Personen (sogenanntes generisches Maskulinum) ist ausgeschlossen. Sollen ausdrücklich Frauen und Männer angesprochen werden,

ist sowohl die weibliche als auch die männliche Geschlechtsform anzugeben und mit den Worten „oder“, „und“ oder „bzw.“ zu verbinden (Paarformeln, z. B. „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“).

4 Hintergrundinformationen

4.1 Beschluss des Bundesverfassungsgerichts

Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 (BvR 2019/16) sind die Regelungen des Personenstandsrechts insoweit mit den grundgesetzlichen Anforderungen nicht vereinbar, als § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) neben dem Eintrag „weiblich“ oder „männlich“ keine dritte Möglichkeit bietet, ein Geschlecht positiv eintragen zu lassen.

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen (vgl. BvR 2019/16 Rn. 40).

Darüber hinaus verstößt das geltende Personenstandsrecht auch gegen das Diskriminierungsverbot (Art. 3 Abs. 3 GG), soweit die Eintragung eines anderen Geschlechts als „männlich“ oder „weiblich“ ausgeschlossen wird (vgl. BvR 2019/16 Rn. 58 ff.). Der Gesetzgeber hatte bis zum 31. Dezember 2018 eine Neuregelung zu schaffen. Gerichte und Verwaltungsbehörden dürfen die betreffenden Normen nicht mehr anwenden, soweit sie für Personen, deren Geschlechtsentwicklung gegenüber einer weiblichen oder männlichen Geschlechtsentwicklung Varianten aufweist und die sich deswegen dauerhaft weder dem männlichen, noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, eine Pflicht zur Angabe des Geschlechts begründen (vgl. BvR 2019/16 Rn.66).

4.2 Positionen des Duden und des Rats für deutsche Rechtschreibung

Die maßgeblichen Stellen - wie die Redaktion des Duden oder der Rat für deutsche Rechtschreibung - machen derzeit keine verbindlichen Vorgaben in Bezug auf geschlechtergerechte Formulierungen. Es werden lediglich die oben genannten unterschiedlichen Varianten vorgestellt.

4.2.1 Richtig gendern – Wie Sie angemessen und verständlich schreiben, Duden, Berlin 2017

„Sprache ist vielmehr ein wesentliches Instrument beim Wandel hin zu mehr Gendergerechtigkeit. Denn menschliche Sprache ist sowohl das Ergebnis als

auch das Instrument gesellschaftlicher Konzeption der Wirklichkeit.“ (S.7)
„Besonders häufig findet man das Sternchen in Kontexten, in denen aufgrund aktueller Transgender- und Intersexualitätsdebatten nicht wie in diesem Band von lediglich zwei Geschlechtern ausgegangen wird [...] Mit dem Sternchen soll bewusst irritiert und die Möglichkeit weiterer Kategorien angedeutet werden“. (S.46)
„Eine weitere Möglichkeit, die sich nicht im amtlichen Regelwerk zur deutschen Rechtschreibung findet, ergibt sich mit dem sogenannten Gender-Gap, dem Unterstrich.“ (S.47)
„Als Sparschreibungen können alle die genannten Lösungen für Sie durchaus eine Überlegung wert sein – je nach Kontext können sie im informellen Rahmen eine unkomplizierte Hilfe darstellen.“ (S.47)

4.2.2 Der Rat für deutsche Rechtschreibung

Der Rat für deutsche Rechtschreibung ist ein zwischenstaatliches Gremium, das von den beteiligten Staaten eingerichtet und damit betraut wurde, die deutsche Rechtschreibung zu beobachten, die Einheitlichkeit der Rechtschreibung im deutschen Sprachraum zu bewahren und die Rechtschreibung auf der Grundlage des orthographischen Regelwerks im unerlässlichen Umfang weiterzuentwickeln. Er soll die wichtigsten wissenschaftlich und praktisch an der Sprachentwicklung beteiligten Gruppen repräsentieren. Seine Vorschläge erhalten durch Beschluss der zuständigen staatlichen Stellen Bindung für Schule und Verwaltung.
Er besteht aus 40 Mitgliedern: Bundesrepublik Deutschland (18 Mitglieder), Republik Österreich und Schweiz (je 9 Mitglieder), Fürstentum Liechtenstein, Autonome Provinz Bozen-Südtirol, Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (je 1 Mitglied), vgl. Statut des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 17.06.2005 i.d.F. vom 30.05.2015.

4.2.2.1 „Bericht des Rats für deutsche Rechtschreibung über die Wahrnehmung seiner Aufgaben in der Periode 2001- 2016“, Mannheim 2016:

„Verkürzte Paarformen werden aus sprachökonomischen Gründen anstelle der expliziten Formen in allen Textsorten inkl. amtlicher Dokumente verwendet. Dabei kommen neben der Schreibung mit (Schüler/-innen) und ohne Ergänzungsstrich (Schüler/innen) auch u.a. Formen mit Binnen-I (SchülerInnen), Gender-Gap (Schüler_innen) oder Sternchen (Schüler*innen) vor. Sie stellen typografische Auszeichnungsschreibungen dar. Als solche liegen sie außerhalb der orthographischen Norm und sind daher nicht „falsch“ zu nennen.“ (S.23)

4.2.2.2 Pressemitteilung: „Empfehlung des Rats für deutsche Rechtschreibung zur ‚Geschlechtergerechten Schreibung‘ - Beschluss des Rats in seiner Sitzung am 16.11.2018 in Passau“

„Der Rat für deutsche Rechtschreibung definiert die folgenden sechs Kriterien als Grundlage für „Geschlechtergerechte Schreibung“:

Geschlechtergerechte Texte sollen

- sachlich korrekt sein,
- verständlich und lesbar sein,
- vorlesbar sein (mit Blick auf die Altersentwicklung der Bevölkerung und die Tendenz in den Medien, Texte in vorlesbarer Form zu Verfügung zu stellen),
- Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten,
- übertragbar sein im Hinblick auf deutschsprachige Länder mit mehreren Amts- und Minderheitensprachen,
- für die Lesenden bzw. Hörenden die Möglichkeit zur Konzentration auf die wesentlichen Sachverhalte und Kerninformationen sicherstellen.

Dabei ist jeweils auf die unterschiedlichen Zielgruppen und Funktionen von Texten zu achten. Der Rat für deutsche Rechtschreibung stellt fest, dass der gesellschaftliche Diskurs über die Frage, wie neben männlich und weiblich ein drittes Geschlecht oder weitere Geschlechter angemessen bezeichnet werden können, sehr kontrovers verläuft. Dennoch ist das Recht der Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, auf angemessene Weise sprachliche Bezeichnung ein Anliegen, das sich auch in der geschriebenen Sprache abbilden soll. Die Beobachtung der geschriebenen Sprache zeigt dazu derzeit neben verschiedenen grammatischen (Generisches Maskulinum, Passivkonstruktionen usw.) verschiedene orthografische Ausdrucksmittel wie Unterstrich (Gender-Gap), Asterisk (Gender-Stern) oder dem Zusatz männlich, weiblich, divers (m, w, d) nach dem generischen Maskulinum. Diese entsprechen in unterschiedlichem Umfang den Kriterien für geschlechtergerechte Schreibung.

Diese Entwicklung steht noch am Anfang. Sie wird sich durch die Verfassungsgerichtsentscheidung in Deutschland und Österreich vermutlich beschleunigen. Die Erprobungsphase verschiedener Bezeichnungen des dritten Geschlechts verläuft in den Ländern des deutschen Sprachraums unterschiedlich schnell und intensiv. Sie soll nicht durch vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen des Rats für deutsche Rechtschreibung beeinflusst werden.“

4.3 Positionen staatlicher Stellen

Staatliche Institutionen, die sich qua Zuständigkeit positionieren müssen, verfahren z.B. wie folgt.

4.3.1 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Situation von trans- und intersexuellen Menschen im Fokus“, Oktober 2016

„Gender-Gap – Zeichen der sprachlichen Sensibilität und Miterfassung“

Im Berichtstext wird der sogenannte Gender-Gap verwendet – eine geschlechtergerechte Schreibweise, bei der zwischen dem Wortstamm und der weiblichen Form ein Unterstrich steht.

Der Gender-Gap entspricht weder den Regeln der deutschen Sprache noch den Vorgaben für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien. Der Unterstrich symbolisiert jedoch, dass es mehr gibt als nur Frauen und Männer, nämlich auch ein dazwischen oder nicht eindeutig.

Sprachlich werden damit die Anerkennung und der Schutz der Geschlechtsidentität von Menschen, die sich im gesellschaftlich vorherrschenden binären System der Zweigeschlechtlichkeit nicht wiederfinden, anerkannt und es wird deutlich gemacht, dass Geschlecht einem Spektrum gleicht und nicht nur als zweipolares System gesehen werden kann.

Leitlinien zur geschlechtergerechten Sprache sehen (bisher) lediglich vor, dass auf generische Maskulina verzichtet werden soll und zur sprachlichen Miterfassung auch von Frauen möglichst Partizipialformen (Beschäftigte – statt Mitarbeiter) oder Paarformen (Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) verwendet werden sollen. Diese Vorgaben haben Menschen, die nicht eindeutig weiblich oder männlich zugeordnet werden können, nicht im Blick. Erst mit der Einführung von § 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG) sind diese Menschen rechtlich anerkannt worden.

Im Kontext der mit diesem Bericht zu erfüllenden Aufgabe aus dem Koalitionsvertrag, die besondere Situation von inter- und transsexuellen/ trans*Personen in den Fokus zu nehmen, ist die Verwendung des Gender-Gap als sprachlich symbolische Anerkennung der Vielfältigkeit geschlechtlicher Identitäten zu verstehen.“ (S.29)

4.3.2 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hinweis in diversen aktuellen Broschüren zum Thema Diversity und Verwaltung)

„In dieser Publikation wird eine gendersensible Sprache verwendet. Es werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen benutzt (z.B. Mitarbeitende) oder es wird auf die Schreibweise durch Unterstrich zurückgegriffen... „

4.4 Stellenanzeigen

Auch in Stellenanzeigen kündigt sich ein Wandel an. S. z.B.:

Justiz Hamburg (NJW, Beck Stellenmarkt 9/2018)

Die Hamburger Justiz formuliert in ihrer Stellenanzeige:

„Richter (M/W/D)

Die Freie Hansestadt Hamburg hat kurzfristig neue Stellen für Richter*innen und Staatsanwälte*innen zu besetzen.“

5 Inkrafttreten

Diese Rundverfügung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Gleichzeitig wird die Allgemeine Rundverfügung Nr. 2 vom 13.10.2016 aufgehoben.

Köln, 11.02.2019

Aktenzeichen: 10.11-031-05_1

Die Direktorin
des Landschaftsverbandes
Rheinland

L U B E K