

Gender & Diversity in Wort und Bild

Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen | Leitfaden 2019





Gender & Diversity in Wort und Bild

Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen | Leitfaden 2019

3. Auflage – neu überarbeitet – Juni 2019

- 4** Geleitwort
- 8** Einführung
- 10** Gender & Diversity
auf unterschiedlichen Ebenen
- 19** Sprache im Wandel
- 24** Geschlechtergerechte Sprache:
Wirkung, Umsetzung,
Herangehensweisen
- 26** Geschlechtersensible und
antidiskriminierende
Sprachhandlungen –
die gängigsten Formen
 - I. Statischer Unterstrich (Gender-Gap)
 - II. Sternchenform (Gender-Star)
 - III. Paarform
 - IV. Binnen-I
 - V. Geschlechtsneutrale Formulierungen
- 36** Ausnahmen
- 39** Weitere Hinweise
- 42** Geschlechtersensibel formulieren –
aber wie?
- 46** Vielfalt in Stellenanzeigen und
Berufsbeschreibungen
- 52** Gender & Diversity in der Bildsprache
- 68** Schlusswort
- 73** Verwendete und weiterführende
Literatur/Onlinepublikationen
- 75** Gesetze/Zitate
- 76** Impressum



**Liebe Freiburger_innen,
liebe Mitarbeiter_innen,**

als Verwaltung der Stadt Freiburg ist es unsere höchste Priorität, in unseren Funktionen als Dienstleister_in, als Arbeitgeber_in, als Auftraggeber_in, als Fördermittelgeber_in und als Ausführungsorgan von Rechtsvorschriften alle Menschen anzusprechen und ihre Teilhabe zu fördern. Die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache hat dabei zum Ziel, die Vielfalt unserer Gesellschaft zu berücksichtigen sowie diese auch sichtbar zu machen – sei es im gesprochenen oder geschriebenen Wort, bei Abbildungen in Publikationen, in Pressemitteilungen als auch bei dem Web-Auftritt der Stadtverwaltung.

Im Artikel 3, Satz 3 (GG) unseres Grundgesetzes ist es eindeutig formuliert:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Durch die Nutzung der geschlechtergerechten Sprache soll die Vielfalt unserer Gesellschaft in das Bewusstsein gerufen werden, um eine gesellschaftspolitische Basis für Toleranz und Akzeptanz zu befördern.

Die Einführung der Dritten Option „divers“ im Personenstandregister, die auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Oktober 2017 folgte, liefert neben dem AGG und der “Ehe für Alle” (2017) die gesetzliche Grundlage, um die Verwendung von geschlechtersensibler und antidiskriminierender Sprache zu begründen. Die Vielfalt an geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen ist somit auch gesetzlich anerkannt und Menschen, die sich weder eindeutig dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zuordnen, haben nun die Möglichkeit auf einen weiteren, positiven Geschlechtseintrag im Personenstandregister. Das Gesetz nimmt uns als Verwaltung nun in die Pflicht, die Option „divers“ zu

benennen und diese in Anreden und Formularen zu berücksichtigen.

Neben den gesetzlichen Grundlagen zeigt auch die aktuelle gesellschaftspolitische Debatte zur Verwendung der geschlechtersensiblen Sprache, dass ein Wandel in der Sprache bereits stattfindet. Für das Verwaltungshandeln bedeutet das auch, dass es sich nicht mehr um eine Frage des „ob“, sondern vielmehr um eine Frage des „wie“ handelt.

Seit dem 1.1.2018 gilt innerhalb der Stadtverwaltung Freiburg die Organisationsverfügung zur verbindlichen Anwendung der geschlechtergerechten Sprache und der

Nutzung des Gender-Gaps (Unterstrich). Der Gender-Gap soll die Grenzen der binären Kategorisierung in der Sprache auflösen und bindet neben der geschlechtlichen Identität und der sexuellen Orientierung weitere soziale Dimensionen mit ein, u.a. Alter, eine mögliche Behinderung, kulturelle Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Vom Rat für deutsche Rechtschreibung gibt es noch keine eindeutige Empfehlung, wie geschlechtergerechte Formulierungen zu handhaben sind, weshalb es in Verwaltungen auf Kommunal-, Landes- und Bundesebene keine einheitlichen Regelungen gibt. Es bleibt abzuwarten, welche Empfehlungen letztendlich auf Bundesebene ausgesprochen werden, entsprechend wird sich natürlich auch die

Stadtverwaltung Freiburg dazu verhalten. Im Zusammenhang mit den vielfältigen Aufgaben und den Zielen sowie der Vorbildfunktion einer Stadtverwaltung ist die einheitliche und konsequente Anwendung der geschlechtersensiblen und antidiskriminierenden Sprache fachübergreifend von Bedeutung.

Geschlechtersensible Sprache erweitert Horizonte, gestaltet Vorstellungen neu und zeigt jedem Menschen seine Möglichkeiten auf.

Nutzen Sie den vorliegenden, nun evaluierten Leitfaden „Gender & Diversity in Wort und Bild“, um sich an den Vorschlägen zu orientieren und stärken Sie so unser

Anliegen als Stadtverwaltung, Vielfalt in Wort und Bild sichtbar zu machen, im Denken zu verstetigen und Stereotype aufzulösen.



Martin W. W. Horn
Oberbürgermeister

Eine lebendige Sprache entwickelt sich mit den Menschen, die sie sprechen. Auch die zunehmende Gleichberechtigung der Geschlechter findet sich in der Sprache wieder. Das betrifft gleichermaßen Medien und Alltagssprache, Politik und Wirtschaft sowie Verwaltung.

**„Die Sprache ist die
Kleidung der Gedanken.“**

(Samuel Johnson, 1709–1784)

**„Ohne Verschiedenheit, das absolute
Unterschiedensein jeder Person von
jeder anderen, die ist, war, oder sein
wird, bedürfte es weder der Sprache
noch des Handelns für eine Verständi-
gung; eine Zeichen- und Lautsprache
wäre hinreichend, um einander im
Notfall die allen gleichen, immer
identisch bleibenden Bedürfnisse und
Notdürfte anzuzeigen.“**

(Hannah Arendt, 1906–1975)

Hinweise zu einer geschlechtersensiblen Sprache gibt es seit der UNESCO-Resolution von 1987, in der die explizite Nennung von Frauen zum Zweck ihrer Sichtbarmachung festgehalten ist (Deutsche UNESCO-Kommission 1993).

Der Begriff Gender Mainstreaming als geschriebenes Wort wurde erstmals 2006 im Rechtschreibduden berücksichtigt. Die Erklärung fokussierte primär die Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen und ist konform mit Artikel 3 des Grundgesetzes (GG).

Grundgesetz (GG), Artikel 3:

- 1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.**
- 2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.**
- 3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.**

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html (letzter Aufruf am 13.06.2019)

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit 2006 in Kraft ist, geht die Definition über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

(AGG § 1)

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/___1.html
(letzter Aufruf am 13.06.2019)

Die Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau von Diskriminierung sind wichtige gesellschaftspolitische Ziele und spiegeln sich in unterschiedlichen Gesetzen wider. Die wichtigste Strategie bildet Gender Mainstreaming (GM) welche seit 1999 (Amsterdamer Vertrag) die Realisierung von Gleichstellungspolitik auf der Ebene des Bundes, der Länder und der Kommunen fördert. Deutschland ratifizierte zwar den Amsterdamer Vertrag 1999, doch die genaue Verwirklichung der Strategie allerdings fiel unterschiedlich aus, da es auf Bundesebene keine einheitlichen Vorgaben gab.

Die Gleichstellung in der Sprache geht mit der Strategie Gender Mainstreaming und Diversity einher, da diese sich auf Gleichstellung in allen Aspekten bezieht.

Auf Bundesebene erfolgt im Rahmen der gesellschaftlichen Entwicklung schrittweise eine Evaluierung der bestehenden Gesetze. Ein Beispiel ist der langwierige Weg zur rechtlichen Gleichstellung der gleichgeschlechtlichen Ehe. Erst 1994 wurde mit dem ersatzlosen Streichen des §175 StGB Homosexualität entkriminalisiert. 2001 folgte das Lebenspartnerschaftsgesetz. Aber erst im Oktober 2017 wurde die gesetzliche Definition der Ehe auf gleichgeschlechtliche Paare ausgeweitet, woraufhin schließlich die "Ehe für Alle" in Kraft treten konnte.

Im Oktober 2017 fällte das Bundesverfassungsgericht weiterhin ein richtungsweisendes Urteil hinsichtlich der Rechte von Menschen, die sich weder als männlich noch als weiblich definieren. Die folgenden Leitsätze begründen die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes, die gleichzeitig den Gesetzgeber verpflichtete, innerhalb eines Jahres eine Gesetzesänderung umzusetzen.

1) Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.

2) Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.

3) Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, werden in beiden Grundrechten verletzt, wenn das Personenstandsrecht dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt.

Im Dezember 2018 beschloss der Bundestag die entsprechende Gesetzesänderung. Neben den Möglichkeiten "weiblich", "männlich" und "ohne Angaben" findet sich im Personenstandregister nun auch die Option "divers". Mit der Gesetzesänderung werden erstmals geschlechtliche Identitäten jenseits der binären Kategorien (weiblich und männlich) offiziell anerkannt. Während die bisherige Gleichstellungspolitik sich primär auf Frau und Mann bezogen hat, gibt es nun eine feste gesetzliche Grundlage, die auch intersexuelle Menschen in den Fokus nimmt.

PStG § 22 Absatz 3: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so ist der Personenstandsfall ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister einzutragen.“

PStG § 45b Absatz 1: „Personen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung können gegenüber dem Standesamt erklären, dass die Angabe zu ihrem Geschlecht in einem deutschen Personenstandseintrag durch eine andere in § 22 Absatz 3 vorgesehene Bezeichnung ersetzt oder gestrichen werden soll. [...]“

Die Änderung des neuen Personenstandsrechts betrifft nicht nur standesamtliche Vorgänge, sondern bringt verwaltungsweit Handlungsbedarf mit sich. Auf der neuen gesetzlichen Grundlage ist es von nun an begründungsbedürftig, nur Frauen und Männer anzusprechen, ohne die dritte Geschlechterkategorie zu berücksichtigen. Diese muss unter anderem in Stellenanzeigen, Formularen, Dienstanweisungen sowie sämtlichen Veröffentlichungen (Online oder Print) berücksichtigt werden und erfordert eine umfassende Evaluierung bisheriger Verfahren.

„Die Entscheidung geht also an die Fundamente von Alltagswissen in unserer Gesellschaft, deshalb ist sie so revolutionär. Es geht ja um Anerkennung, etwas zu sein anstatt nichts zu sein.“

(Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Nina Degele, 12.11.2017 im Interview mit der Badischen Zeitung)

Die Stadtverwaltung Freiburg hat sich im Zuge der Organisationsverfügung, die seit dem 1.1.2018 in Kraft ist, „klar für die Implementierung der Verwendung von einheitlicher geschlechtergerechter und antidiskriminierender Sprache, Vielfalt und Gender im Verwaltungshandeln, auch im geschriebenen Wort sowie bei Abbildungen in Publikationen, in Pressemitteilungen oder beim Web-Auftritt der Stadtverwaltung ausgesprochen.“

Der bundesweite Trend zur vermehrten Nutzung des Gender-Gaps in wissenschaftlichen Institutionen und Verwaltungen diente dabei als Orientierung für die Organisationsverfügung.

Der Unterstrich soll die geschlechtliche Vielfalt und ihre Gleichstellung verdeutlichen. Zusätzlich bietet „die Lücke“ Platz, um auch weitere soziale Dimensionen wie Alter, Religion und Weltanschauung, Menschen mit oder ohne Behinderung und/oder unterschiedlicher Herkunft mitzudenken und zu adressieren.

Wichtig ist, dass der Hinweis auf die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache/Schreibweise in Dokumenten bzw. Publikationen stets in der Fußzeile vermerkt werden sollte.¹

¹ Der Unterstrich, auch Gender-Gap genannt, bietet in der Schriftsprache symbolisch Raum für Menschen, die sich nicht (nur) in der Zweigeschlechtlichkeit von Frau und Mann wiederfinden (möchten). So weist der Unterstrich darauf hin, dass es neben der weiblichen und männlichen Geschlechteridentitäten auch andere Geschlechteridentitäten gibt.

„Sprache ist die Quelle aller Missverständnisse.“

(Antoine de Saint-Exupéry, 1900–1944)

„Der Geist einer Sprache offenbart sich am deutlichsten in ihren unübersetzbaren Worten.“

(Marie von Ebner-Eschenbach, 1830–1916)

„Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt.“

(Ludwig Wittgenstein, 1889–1951)

„Hätten wir das Wort, hätten wir die Sprache, wir bräuchten die Waffen nicht.“

(Ingeborg Bachmann, 1926–1973)

„Sprache ist ein Spiegel, in dem sich der – jeweilige – Zustand der Kultur abbildet. Lange ist unsere Gesellschaft durch Herrschaftsverhältnisse und Machtasymmetrien geprägt gewesen. Wenn sich das, wie wir alle wünschen, ändert, zeigt auch die Sprache ein anderes Gesicht.“

(Cornelia Klinger, 2018, Deutschlandfunk Kultur)

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, Land Berlin

„Das Bezirksamt möchte eine Kultur entwickeln, die von Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir möchten auf den Internetseiten unseres Bezirks alle Menschen ansprechen. Um nicht nur die Zweigeschlechtlichkeit (Mann und Frau) darzustellen, sondern auch alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten anzusprechen, werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen benutzt (z.B. Mitarbeitende) oder der sogenannte „Gender-Gap“ verwendet (Bürger_innen). [...]

Der Unterstrich, auch Gender-Gap genannt, bietet in der Schriftsprache symbolisch Raum für Menschen, die sich nicht (nur) in der Zweigeschlechtlichkeit von Frau und Mann wiederfinden (möchten), z.B. Lehrer_innen.“

Quelle: https://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/allgemeine-infos/gender_gap-364349.php (letzter Aufruf am 13.06.2019)

Landeshauptstadt Hannover, Niedersachsen

Die Landeshauptstadt Hannover hat zu Beginn des Jahres 2019 eine neue „Empfehlung für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache“ herausgegeben. Diese „trägt der Vielzahl geschlechtlicher Identitäten Rechnung – und geht damit weiter als der bisherige Ausgleich zwischen männlichen und weiblichen Formulierungen. Außerdem entspricht sie der neueren Gesetzgebung, nach der zum Beispiel seit dem 1. Januar das dritte Geschlecht im Personenstandsregister geführt wird.“

Dazu auch Hannovers Oberbürgermeister Stefan Schostok: „Vielfalt ist unsere Stärke – diesen Grundgedanken des städtischen Leitbilds auch in unserer Verwaltungssprache zu implementieren, ist ein wichtiges Signal und ein weiterer Schritt, alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht anzusprechen.“

Quelle: <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> (letzter Aufruf am 13.06.2019)

Ministerium für Familie, Frauen, Integration und Verbraucherschutz, Rheinland-Pfalz

„ [...] Insbesondere nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 ist eine Sprache gefordert, die Menschen, die sich nicht dauerhaft dem männlichen und weiblichen Geschlecht zuordnen, einbezieht und sichtbar macht. [...] Da jenseits der auf Frauen und Männer bezogenen ‚Geschlechtsgerechten Amts- und Rechtssprache‘ pragmatische Lösungen gefragt sind, wollen wir mit dieser Handreichung Anregungen für eine geschlechtergerechte Sprache und einen respektvollen Umgang mit allen Menschen in Rheinland-Pfalz geben. [...]“

„ [...] Seit dem 22. Dezember 2018 ist es begründungsbedürftig, das 3. Geschlecht nicht einzubeziehen und zu benennen. Dies muss sich insbesondere in einer Sprache zeigen, die dieser Personengruppe Sichtbarkeit und Würdigung verleiht. Denn die Sprache ist der Spiegel des Alltags und gleichzeitig wird der Alltag auch von der Sprache geprägt. [...]“

Quelle: https://mffjv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Handreichung_geschlechtergerechte_Sprache_Maerz_2019.pdf
(letzter Aufruf am 13.06.19)



Geschlechtersensibles Formulieren verlangt:

I. Eindeutigkeit:

Wer wird angesprochen? Wer ist gemeint?

II. Repräsentation:

Formulieren ist (k)eine Kunst, wenn von vornherein der Gedanke eine Rolle spielt, dass mit dem geschriebenen Text oder durch das gesprochene Wort alle Geschlechter adäquat angesprochen und repräsentiert werden.

III. Antidiskriminierung in der Sprache:

Geschlechtersensibles Formulieren bedeutet auch, antidiskriminierend zu wirken. Damit wird Gleichberechtigung mitgedacht und befördert. Geschlecht wird als eine wichtige Ordnungskategorie betrachtet, das durch tradierte Überlieferungen Hierarchien erzeugt. Gesellschaftliche Strukturen sind jedoch keine starren Gebilde, sondern veränderbar.

Zwei Strategien zum gendersensiblen Formulieren

I. Strategie „Neutralisieren“:

Neutrale Formulierungen (z.B. Mitarbeitende, Lehrpersonen etc.) machen das Geschlecht „unsichtbar“. Es sollte darauf geachtet werden, dass Texte weiterhin flüssig lesbar sind. Das Neutralisieren des Geschlechts ist eine Alternative zur Bildung von Paarformen (Lehrerinnen und Lehrer).

II. Strategie „Sichtbarmachen“:

Klar definierte Adressat_innen werden sichtbar gemacht. Die verschiedenen Geschlechter werden gezielt angesprochen. Vielfalt wird bewusst benannt und durch passgenaue Formulierungen ebenfalls „sichtbar“ gemacht, direkt benannt und angesprochen.

Spätestens seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006 muss die tradierte sprachliche Ausrichtung im Kontext der Zwei-Geschlechter-Norm in Frage gestellt werden. Im AGG wird explizit auf das Ziel des Gesetzes eingegangen, dass die „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (AGG § 1) sind.

Da die Gleichberechtigung der Geschlechter zunehmend auch in der Sprache abgebildet wird, haben sich seit den 1990er Jahren konsequent der statische Unterstrich „_“ und die Sternchen-Form „*“ als gendersensible Schreibweisen in akademischen Arbeitsbereichen sowie in unterschiedlichen Verwaltungen bundesweit und darüber hinaus etabliert.

Freiburger_innen

Denn unterm Strich
zählen Wir!

Statischer Unterstrich (Gender Gap)

Bei dieser Schreibweise wird ein Unterstrich „_“ zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt, z.B.:

- Mitarbeiter_innen
- Kolleg_innen
- Einwohner_innen
- Stadträt_innen

Wird der Text mit dem Gender-Gap vorgelesen oder soll die zugehörige Bedeutung in einer Ansprache hervorgehoben werden, wird an der Stelle des Unterstrichs eine kurze Sprechpause eingebaut.

Mit dem Unterstrich sollen die Gleichstellung aller Geschlechter verdeutlicht sowie Menschen in ihren verschiedenen Lebensaltern, Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung gleichberechtigt mitgedacht und adressiert werden.

Sternchenform (Gender-Star)

Beim Gender-Star wird ein Sternchen „*“ zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt, z.B.:

- Mitarbeiter*innen

oder an das Ende einer maskulinen bzw. femininen Bezeichnung gesetzt:

- Damen* oder Herren*
- Mädchen* oder Jungen*

Das Sternchen „*“ umfasst eine Vielzahl an geschlechtlichen Identitäten, die sich meist jenseits der binären Geschlechterkategorien „männlich“ und „weiblich“ bewegen. Der Gender-Star erlangte große Popularität in der queeren Bewegung und adressiert primär die sexuelle Identität bzw. Orientierung, während der Gender-Gap mit weiteren „Diversity“-Dimensionen assoziiert wird.

Beide Varianten sollen das Bewusstsein für ein selbstverständliches „Mitdenken“ im Kontext der verschiedenen Gender-Kategorien und Diversity-Dimensionen unterstreichen.

Paarform

Bei der Paarform werden weibliche und männliche Formen durch ein „und“ oder „oder“ verbunden, z.B.:

- Schülerinnen und Schüler
- Bewerberinnen und Bewerber
- Einwohnerinnen und Einwohner
- „Bestehen Unklarheiten über die gesundheitliche Verfassung sollte der Rat einer Ärztin oder eines Arztes eingeholt werden.“ (besser: „der ärztliche Rat“)

Bei der Paarform werden in der Regel beide Sprachvarianten im Wechsel verwendet.

Im mündlichen Vortrag wird zu Beginn verdeutlicht, dass eine geschlechtersensible Sprache verwendet wird, indem abwechselnd die weibliche und die männliche Sprachform genutzt wird.

Allerdings verbleibt diese Sprachform durch die deutliche Hervorhebung der Zwei-Geschlechter-Norm innerhalb der binären Vorstellung, nach der es ausschließlich Frauen und Männer gibt.

Das Binnen-I

Das Binnen-I erfuhr parallel zu der UNESCO-Resolution von 1987, die die Sichtbarmachung von Frauen ausdrücklich einforderte, wachsenden Gebrauch. Die Schreibweise mit dem Binnen-I fand ihre Ursprünge in der Frauenbewegung und gilt als Vorreiter_in antidiskriminierender und geschlechtergerechter Sprachformen. Bei der Schreibweise mit dem Binnen-I wird mit dem großen „I“ im Wortinneren der Fokus auf die Sichtbarmachung des weiblichen Geschlechts gelegt, z.B.:

- MitarbeiterInnen
- KollegInnen
- EinwohnerInnen

Im akademischen Bereich sowie in verschiedenen Verwaltungen fand das Binnen-I seit den 1990er Jahren eine rege Anwendung. Mit dem Aufkommen des Diskurses im Kontext von Gender und Diversity haben sich in Folge der Gender-Gap „_“ sowie der Gender-Star „*“ anstelle des Binnen-I zunehmend im Gebrauch etabliert.

Substantivierung von Partizipien und Adjektiven

Unter Verwendung von Adjektiven und Partizipien lassen sich generisch männliche Substantive einfach umschreiben:

Beispiele:

„Die Studenten“

Besser: „Die Studierenden“

„Die Lehrer“

Besser: „Die Lehrenden“

„Wissenschaftliche Mitarbeiter“

Besser: „Die wissenschaftlich Tätigen / Beschäftigten“

„Die Promovenden“

Besser: „Die Promovierenden“

„Der Herausgeber“

Besser: „herausgegeben von“

Auch durch Passiv-Formulierungen lassen sich manche Texte geschlechtergerecht umformulieren:

Beispiele:

„Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.“

Besser: „Der Antrag ist vollständig auszufüllen.“

„Die Mitarbeiter erhalten das Kindergeld mit dem Arbeitsentgelt.“

Besser: „Das Kindergeld wird mit dem Arbeitsentgelt ausgezahlt.“

Umschreibungen und Ableitungen auf: -ung, -ium, kraft, -schaft

Beispiele für Umschreibungen:

„Wir suchen einen praxiserfahrenen Mitarbeiter.“

Besser: „Wenn Sie Praxiserfahrungen haben, melden Sie sich bitte bei uns!“

„Bewerberinnen und Bewerber müssen das Formular vollständig ausfüllen.“

Besser: „Das Formular ist vollständig auszufüllen.“

„Sie suchen den Rat der Ärztin/des Arztes.“

Besser: „Sie suchen einen ärztlichen Rat.“

Mögliche Ableitungen:

„An den Vertreter“

Besser: „An die Vertretung“

„An die Kollegen“

Besser: „An das Kollegium“

„Wo ist die Pflegeschwester?“

Besser: „Wo ist die Pflegekraft?“

„Bürgerinnen und Bürger“

Besser: „Bürgerschaft“

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Durch die Verwendung von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen können Sie Doppelungen vermeiden.

Beispiele:

- Das Mitglied
- Die Leute
- Der Mensch / Die Menschen
- Die Person / Die Personen
- Das Individuum / Die Individuen

„Der Stimmberechtigte“

Besser: „Das stimmberechtigte Mitglied“

„Der Einzelne und seine Freiheit“

Besser: „Der einzelne Mensch und seine Freiheit“

„Alle Mitarbeiter können ihre Vorschläge einbringen.“

Besser: „Alle Beschäftigten können ihre Vorschläge einbringen.“

Ausnahmen liegen vor allem bei der Bezeichnung feststehender Kollektivorgane vor, z.B.: Ärztekammer oder Rechtsanwaltskammer.

Diese und andere Eigennamen sind in der Form zu verwenden, in der sie von den jeweiligen Institutionen aktuell festgelegt sind.

Gleiches gilt auch für maskuline Personenbezeichnungen ohne weibliches Pendant, z. B.: Gast, Prüfling, Flüchtling.

Die Bezeichnung von feststehenden Kollektivorganen muss jedoch immer im Kontext ihrer Entstehungsgeschichte und der jeweiligen Zeit betrachtet werden. Am Beispiel der Kollektivbezeichnung „Rechtsanwaltskammer“, der heutzutage sowohl Männer und Frauen als auch Menschen, die für sich eine andere sexuelle Orientierung oder Identität beanspruchen, angehören, werden tradierte Wertvorstellungen evident.

Die Gründung der Bundesrechtsanwaltskammer erfolgte im Jahr 1959. Ihr Fundament baute sie auf im Vorfeld bereits bestehende, rechtliche Konstrukte, die zumeist männlich dominiert waren, auf. Hingegen zeigt das Beispiel der im Jahr 2007 gegründeten Organisation „Anwältinnen ohne Grenzen e.V.“, die primär die gesellschaftspolitischen Interessen von Frauen und Jurist_innen vertritt, dass auch maskuline Kollektivbezeichnungen durch gleichstellungspolitische Veränderungen dem sprachlichen Wandel unterliegen.

Als weitere Beispiele seien an dieser Stelle der Deutsche Akademikerinnenbund e.V. oder der Deutsche Ärztinnenbund e.V. genannt.

Im Kontext des Verwaltungshandelns gilt es zu beachten, dass aufgrund fehlender einheitlicher Ausführungsvorschriften rechtliche Anschreiben bzw. Rechtstexte nicht verändert werden dürfen. Werden Begriffe oder Passagen aus einem solchen Rechtstext indirekt wiedergegeben, sind allerdings Ergänzungen möglich, z.B. durch einen Zusatz in der Klammer (weiblich/männlich/divers oder die Kürzel w/m/d).

Beispiel:

Bekanntmachung zum Bürgerentscheid
(weiblich, männlich, divers) Dietenbach

„Die Abstimmungsberechtigten haben ihre Wahlbenachrichtigung und ihren amtlichen Personalausweis, Unionsbürger (weiblich, männlich, divers) einen gültigen Identitätsausweis, oder Reisepass zur Abstimmung mitzubringen.“

I. Verwendung von Schrägstrichen „/“

Die Verwendung von Schrägstrichen zeigt sich in unterschiedlichen Varianten. Diese ist jedoch in die Kritik geraten, da die weibliche Form lediglich ein Anhängsel bildet, wodurch eine Hierarchie angedeutet wird. Des Weiteren werden Personen, die sich jenseits der binären Geschlechterkategorien definieren, nicht berücksichtigt.

- Mitarbeiter/innen
- Kolleg/innen
- Einwohner/innen
- Stadträt/innen

In Verbindung mit Schrägstrichen werden zur Hervorhebung eines Geschlechtes zuweilen auch Endungen mit Großbuchstaben innerhalb eines unbestimmten Geschlechtswortes verwendet:

- Akteuren/-innen
- einE Mitarbeiter/in

Diese umständliche Schreibweise lässt sich durch die Verwendung des neutralen Plurals oder der erweiterten Paarbenennung umgehen. Durch die wachsende Popularität des Gender-Gaps oder des Gender-Stars verliert der Schrägstrich aktuell jedoch an Bedeutung.

II. Die Verwendung von Klammern, in denen auf das weibliche Geschlecht hingewiesen wird, gilt inzwischen als inakzeptabel. Die „Ausklammerung“ erfolgt dabei sowohl sprachlich als auch visuell und unterstellt dem weiblichen Geschlecht eine „Nachrangigkeit“. Außerdem fehlt die Einbindung der dritten Geschlechterkategorie:

- Mitarbeiter(in)
- Einwohner(in)
- Stadträt(in)

Auch wenn im DUDEN die Verwendung von Klammern in diesem Zusammenhang noch üblich ist, ist von dieser Variante abzusehen.

III. Auch vermeintlich unpersönliche Fürwörter wie „jeder“ und „keiner“ sind nicht neutral, da sie Hinweise auf das Geschlecht der handelnden Person geben.

„Jeder hat das Recht,...“

Besser: „Alle haben das Recht,...“

IV. Vermeidung von Sprachbildern mit Klischees und Stereotypen über „weibliche“ und „männliche“ Eigenschaften.

„Sie löste das Problem staatsmännisch.“

Besser:

„Sie löste das Problem ausgezeichnet.“

Akademische Grade, Titel

V. Bei der Abkürzung akademischer Grade oder Titel gibt es unterschiedliche Schreibweisen, um Geschlecht sichtbar zu machen:

Weitere Beispiele:

- Prof.ⁱⁿ Prof.'in (Prof_in, Prof*in)
- Dipl.-Päd.ⁱⁿ Dipl.-Päd.'in (Dipl.-Päd_in, Dipl.-Päd*in)
- Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dipl.-Ing.'in (Dipl.-Ing_in, Dipl.-Ing*in)

Kennung im Kontext der zweigeschlechtlichen Norm: z.B. Doktor oder Doktorin

Kennung in der ausgeschriebenen weiblichen Form: Dr.ⁱⁿ

Verwendung des Apostrophs und der weiblichen Endung: Dr.'in

Geschlecht im Kontext von Vielfalt: Gender-Gap (Dr_in) oder Gender-Star (Dr*in)

Ansprachen in der schriftlichen Form

Hier gilt zunächst die Aufmerksamkeit der Frage, nach der Ansprechperson bzw. nach den Adressat_innen:

Zu der klassischen Ansprache „**Sehr geehrte Damen und Herren**“ wird entsprechend des Anlasses der Zusatz gewählt, z.B.:

„**Sehr geehrte Interessierte**“

„**Sehr geehrtes Kollegium**“

„**Sehr geehrte Antragstellende**“

oder weniger formell, „**liebe Gäste**“.

Immer häufiger wird auch bei der Ansprache der volle Name ausgeschrieben, diese Variante eignet sich gerade in Fällen, wo die

erwünschte Ansprache unklar ist oder wo die Anrede mit Frau/Herr nicht gewollt ist.

„**Guten Morgen, Joseph Steffke**“

„**Guten Tag, Dilek Oktay**“

In Fällen, wo eine Person angesprochen wird, die erkennbar als Mann oder Frau tituliert wird, kann diese selbstverständlich mit „**Sehr geehrte Herr**“, oder „**Sehr geehrte Frau**“ angeschrieben werden.

Sollten Sie im direkten Kontakt zu einer Person stehen (E-Mail, Telefonat, Gespräch), können Sie im Zweifel ihre Ansprache z.B. wie folgt formulieren: „**Guten Tag! Wir möchten Sie gerne so ansprechen, wie Sie sich es wünschen. Teilen Sie uns gerne mit, wie Sie von uns angesprochen werden möchten.**“

Gesprochene Sprache

Die vorgeschlagenen Schreibweisen lassen sich nicht eins zu eins in die gesprochene Sprache umsetzen. Es gibt aber unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten, von denen die folgenden beiden sehr praktikabel erscheinen:

I. Die genannten Formen werden aufgelöst und als vollständige Paarform ausgesprochen, wie z.B. **Stadträtinnen und Stadträte**.

II. Während des Sprechaktes werden die jeweiligen Geschlechter im Wechsel benannt bzw. werden die jeweiligen Personengruppen namentlich explizit

angesprochen. Im Kontext der betreffenden Thematik wird dabei immer auf die angesprochenen Personen eingegangen.

Wie auch bei der schriftlichen Ansprache wird empfohlen, in der mündlichen Rede an bestehende Formen anzuknüpfen und diese zu erweitern. Bei Grußworten kann die gängige Floskel „**Sehr geehrte Damen und Herren**“ um

„**Sehr geehrte Gäste**“,

„**Sehr geehrte Anwesende**“,

„**Sehr geehrtes Publikum**“,

„**Sehr geehrtes Team**“

oder „**Sehr geehrte Teilnehmende der Veranstaltung zur Förderung von Frauen in technischen Berufen**“ ergänzt werden.

Beispiel für eine Ansprache

„Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Anwesende,

Wir freuen uns, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind. Bei den unterschiedlichen Dienstleistungen, die wir als Verwaltung für die Bürger_innen unserer Stadt anbieten, wenden sich an uns Menschen unterschiedlichen Geschlechtes, das bedeutet Frauen und Männer, oder auch Menschen, die für sich eine andere geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung benennen. Daher bieten wir als Verwaltung selbstverständlich vielfältige Beratungs- und Betreuungsangebote sowohl für heterosexuelle Männer und Frauen, für Homosexuelle, Intersexuelle, Transgender, Transsexuelle oder queere Personen, für alle Familienformen, für Menschen ohne und mit Behinderung, Deutsche und Nichtdeutsche sowie für Menschen unterschiedlicher religiöser und kultureller Herkunft oder Weltanschauung an.

Unser Anliegen ist es, Dienstleister_in für alle Menschen in unserer Stadt zu sein. In diesem Sinne freue ich mich, Sie hier und heute zu begrüßen.

Als Stadtverwaltung handeln wir in unterschiedlichen Funktionen. Wir sind sowohl Dienstleister_in für die Bürger_innen und Ausführungsorgan von Rechtsvorschriften als auch zuständig für die Vergabe von Aufträgen und Fördermitteln. Ebenfalls handeln wir als zweitgrößte Arbeitgeber_in in der Stadt, einerseits innerhalb der Stadtverwaltung, andererseits auch nach außen. Vielfalt spiegelt sich auch bei unseren Beschäftigten wider, die aus über 40 Nationen stammen. Darüber hinaus richten wir uns als Arbeitgeber_in an Außenstehende und werben stets um qualifizierte Fachkräfte. Nicht zuletzt bieten wir Ausbildungen in unterschiedlichen Berufen an. [...]“

Sprache prägt die Wahrnehmung von Berufen und kann so bei der Auflösung von Geschlechterstereotypen unterstützend wirken. In einer Studie der Freien Universität Berlin aus dem Jahr 2015 lasen Dr.ⁱⁿ Dries Verweken und Prof.ⁱⁿ Bettina Hannover Grundschüler_innen aus Deutschland und Belgien Berufsbezeichnungen vor, die entweder in geschlechtergerechter oder in der männlichen Sprachform formuliert waren. Die Kinder sollten in einem Fragebogen den Beruf hinsichtlich Einkommen, Schwierigkeit des Erlernens und der Ausführung bewerten und angeben, ob sie sich zutrauen würden, den Beruf zu erlernen. Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass durch die geschlechtergerechte Formulierung Kinder sich viel eher

zutrauen, einen „typisch männlichen“ Beruf (z.B. Automechaniker) auszuüben als Kinder, denen nur die männliche Berufsbezeichnung vorgelegt wurde. Die Vielfalt der Freiburger Bürger_innen soll sich auch in der Stadtverwaltung unter ihren Beschäftigten widerspiegeln, weshalb eine geschlechtergerechte Formulierung der Stellenanzeigen unabdingbar ist. Ziel ist es, analog zum Urteil des Bundesverfassungsgerichtes, in dem nunmehr die geschlechtliche Identität als konstituierend für die Persönlichkeitsbildung anerkannt wurde, (vgl.: 1 BvR 2019/16: B. I. 1. b.) alle – für die jeweilige Stelle qualifizierten – Menschen respektvoll anzusprechen: Frauen, Männer und Menschen anderer geschlechtlicher Identität.

Quelle: https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/Handreichung_geschlechtergerechte_Sprache_Maerz_2019.pdf (letzter Aufruf am 13.06.19)

Durch die stärkere Nutzung von geschlechtersensiblen Schreibweisen wie z. B.

- **Amtsleiter_in** anstatt
- **Amtsleiter (w/m/d)**

wird das generische Maskulinum unter der Verwendung der Kürzel für das Geschlecht: „w“ für weiblich, „m“ für männlich, „d“ für divers zunehmend ersetzt.

Mit dem neuen Personenstandrecht, das seit dem 1.1.2019 in Kraft ist, etablieren sich geschlechtersensibel ausgeschriebene Stellenanzeigen, u.a. in der Wochenzeitung DIE ZEIT, in der Tageszeitung FAZ sowie auf Online-Stellenportalen StepStone oder Indeed etc.

Mit Stellenanzeigen, unter Verwendung des Auslassungszeichens „_“ auch Gender Gap genannt, wird bereits in den Titelzeilen zu erkennen geben, dass alle Menschen angesprochen sind, die die Qualifikation erbringen, wie z. B. bei der Tätigkeit als

- **Assistent_in** oder
- **Informatiker_in**

Geschlechtsneutrale Begriffe für Berufsbezeichnungen oder Tätigkeiten eignen sich ebenfalls sehr gut, um alle Menschen anzusprechen und das generische Maskulinum nicht zu nutzen, wenn sich tatsächlich jedes Geschlecht für die Aufgabe eignet:

- **Amtsleitung**
- **Assistenz**
- **Betreuungskraft**

Amtsleiter (m/w/d) Jugend- und Sozialamt

VERÖFFENTLICHT AM 21. MÄRZ 2019 (VOR 120 TAGEN)
BEWERBUNGSSENDE 12. APRIL 2019 (VOR 98 TAGEN) VOLLZEIT-STELLE
STADT FRANKFURT AM MAIN
FRANKFURT AM MAIN AUF DER KARTE ANZEIGEN



Dezernat VIII * Soziales, Senioren, Jugend und Recht

Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine_n

Amtsleiter_in (m/w/d) Jugend- und Sozialamt (Ltd. Magistratsdirektor_in)

Im Titel: Variante unter Verwendung des generischen Maskulinums, um Algorithmen zu bedienen; Geschlechterangabe unter Verwendung der Kürzel (m/w/d)

Im Text: Nutzung des Gender-Gaps und geschlechtsneutraler Formulierungen

Quelle: <https://jobs.zeit.de/jobs/amtsleiter-m-w-d-jugend-und-sozialamt-stadt-frankfurt-am-main-frankfurt-am-main-1005721> (letzter Aufruf am 08.04.2019)

Quereinsteiger (m/w/d) SAP Beratung für Hochschulen in Hamburg, Bremen, Kiel, Lübeck, Berlin oder Norderstedt

Sie kennen durch Ihre bisherige Arbeit verschiedenen Hochschulprozesse? [...]

Was Sie erwartet:

Wir integrieren Sie von Beginn an in laufende Projekte und bilden Sie zum SAP S/4HANA-Berater*in aus [...]

Was uns wichtig ist:

[...] Abgeschlossenes Studium (bevorzugt Informatik, Wirtschaftsinformatik oder BWL, gerne aber auch andere Fächer) [...]

Im Titel: Variante unter Verwendung des generischen Maskulinums, um Algorithmen zu bedienen; Geschlechterangabe unter Verwendung der Kürzel (m/w/d)

Im Text: Nutzung des Gender-Gaps und geschlechtsneutraler Formulierungen

Quelle: Stellenportal der ZEIT, abrufbar unter: <https://jobs.zeit.de/jobs/quereinsteiger-m-w-d-sap-beratung-fuer-hochschulen-akquinet-ag-verschiedene-standorte-1005887> (Stand: 08.04.2019)

Dazu suchen wir Sie als:

Themenmanager*in (m/w/d) in Vollzeit

für den Bereich

Ernährungsindustrie, Agrar- und Forstwirtschaft

Wirken Sie beim Innovationszentrum Niedersachsen mit [...]

Wir bieten Ihnen die Mitarbeit in einem innovativen Team von

25 Mitarbeiter*innen in flachen Hierarchien [...]



Bosch Gruppe

Systementwickler*in Funktionale Sicherheit im Bereich elektrischer Powertrain

Quelle: https://stellenmarkt.faz.net/job/themenmanager-in-m-w-d-ernaehrungsindustrie-agrar-und-forstwirtschaft.310667425.html?jw_search_id=29766910469640579&jw_search_index=1&jw_search_count=6&pi=0 (letzter Aufruf am 08.04.2019)

Quelle: https://www.stepstone.de/stellenangebote--Schichtleiterinnen-im-Bereich-Sicherheit-Dortmund-Deutsche-Bundesbank--5680037-inline.html?suid=99bdbbb7-91a4-46ec-b958-40d069c9d821&rltr=16_16_25_mb_m_0_0_0 (letzter Aufruf am 10.04.2019)

Wir suchen Sie für das Amt für städtische Kindertageseinrichtungen als Pädagogische Fachkraft (w/m/d)

Ihre Aufgaben

- Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern
- Individuelle Förderung der Kinder im emotionalen, motorischen, sprachlichen, kreativen und kognitiven Bereich
- Zusammenarbeit mit Eltern, Familien, Elternbeirat sowie Kooperationspartnern
- Abhängig von Ihrer Qualifikation auch Leitung einer Kindergruppe auf der Grundlage des infans-Konzeptes der Frühpädagogik und der offenen Arbeit

Wir wünschen uns

- Abschluss als staatlich anerkannte_r Erzieher_in oder eine andere Qualifikation entsprechend § 7 Kindertagesbetreuungsgesetz
- Kenntnis des infans-Konzeptes der Frühpädagogik von Vorteil
- Bereitschaft zur offenen Arbeit, Verantwortungsbewusstsein, Kooperations-, Kommunikations- und Teamfähigkeit



Im Titel: Variante unter Verwendung geschlechtsneutraler Aufgabenbezeichnung und der zusätzlichen Geschlechterangabe unter Verwendung der Kürzel (m/w/d)

Im Text: Nutzung des Gender Gaps

Quelle: https://www.wirliebenfreiburg.de/pb/_Lde/1103782.html (letzter Aufruf am 08.04.2019)

Beispiele für Darstellung von Arbeitssituationen

Vielfalt kann und sollte auch durch eine ausgewogene Bildauswahl dargestellt werden. Bei der Auswahl sollten nach Möglichkeit junge und alte Menschen unterschiedlicher Geschlechter, mit und ohne Behinderung sowie verschiedener ethnischer Herkunft abgebildet werden.

Klischees und Stereotypen sind zu vermeiden, um Vorurteile abzubauen und zu beseitigen.

Nach Möglichkeit sollte eine gleichrangige Darstellung bei der Abbildung mehrerer Menschen gewählt werden. Gängige Klischees, in denen vermeintlich hierarchische Positionen, wie z.B. „männliche Person diktiert – weibliche Person notiert“ oder „männliche Person erklärt – weibliche Person hört zu“ gezeigt werden, sollten unbedingt vermieden werden.

Berufe im Wandel...



...Vielfalt im Blick!



Beispiele für Darstellungen von Arbeitssituationen

Bei der Darstellung von beruflichen Situationen gilt es ebenfalls, Klischees und Stereotype zu vermeiden. Neben der „Erzieher_in“ in einer Kindergartengruppe sollten auch „Erzieher_“ gezeigt werden. Ein gleiches Verfahren ist auch beim Zeigen von Pflegeberufen möglich, die bis heute primär als „Frauenberufe“ wahrgenommen werden. Umgekehrt sollten z.B. bei technischen Berufen Abbildungen von Frauen nicht fehlen.

Berufe im Wandel...



...Vielfalt im Blick!



Beispiel für eine veränderte Darstellung von Berufsbildern

Während der Polizeiberuf früher als „typisch männlich“ galt, arbeiten heutzutage immer mehr Frauen als Polizist_innen. In Stellenanzeigen bspw. der Landespolizei Baden-Württemberg werden Frauen explizit angesprochen sowie auch behinderte Menschen zu einer Bewerbung ermutigt. Die errungene Vielfalt in der Polizei gilt es auch in der Öffentlichkeit, sowohl in Fotos als auch in der Sprache, zu betonen, um eine größere Zielgruppe anzusprechen.

Berufe im Wandel...



...Vielfalt im Blick!



Die Eheschließung im Blickpunkt von Vielfalt & Geschlecht

Im BGB § 1353 Absatz 1 Satz 1 heißt es
seit dem 1.10.2017:

**„Die Ehe wird von zwei Personen ver-
schiedenen oder gleichen Geschlechts
auf Lebenszeit geschlossen.“**

Diese Gesetzeslage gilt es auch in Bildern
darzustellen. Das heißt z.B., dass auf der
Internetseite des Standesamtes Bilder von
gleich- und gegengeschlechtlichen Paaren
abgebildet sein sollten.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/___1353.html
(letzter Aufruf am 05.06.2019)

Ganz in Weiß als Frau & Mann das
Leben gemeinsam gestalten, heiraten...

...und in Weiß und Bunt, im Herzen
jung geblieben, heiraten...

und die Vielfalt von Brautpaaren und
die Ehe für alle abbilden



Beispiele für Darstellungen von Familien

Auch hier ist es wichtig, Abbildungen zu wählen, die einerseits das veränderte Rollenverständnis von „Vater und Mutter“ in der Familie darstellen und andererseits unterschiedliche Familienkonstellationen berücksichtigen, z.B. Regenbogenfamilien, um auch gleichgeschlechtliche Paare mit Kindern in den Fokus zu nehmen.

Ebenfalls von Bedeutung ist die Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt in der Bildsprache z.B. durch generationenübergreifende Bilder sowie Darstellungen von Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Menschen mit und ohne Behinderung.

Familie im Wandel... Vielfalt im Blick!



Beispiele für Abbildungen von Jugendlichen

Gesellschaft im Wandel...



...Vielfalt im Blick!



Beispiele für Abbildungen von Kindern und Spielsituationen



Gesellschaft im Wandel...
Vielfalt im Blick!



Beispiel für Abbildungen von Kindern in Zeichnungen



Beispiele für die Abbildung von Ausbildungsberufen

Berufe im Wandel...
Vielfalt im Blick!



Sprache im Spiegel der Gesellschaft

Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen spiegeln sich in der Art und Weise, wie Menschen sich ausdrücken und Gedanken formulieren, wider. Gleichzeitig beeinflusst Sprache durch die erschaffenen Bilder Wahrnehmung unserer Lebenswelt sowie die Vorstellung von dieser.

Antidiskriminierende und geschlechtergerechte Sprache lenkt die Aufmerksamkeit auf die Vielfalt unserer Gesellschaft und schafft Bewusstsein für die Gleichwertigkeit aller Menschen. Zudem eröffnet antidiskriminierende Sprache Möglichkeiten,

die Realität präziser und differenzierter abzubilden.

Grundlage für die Analyse und Auseinandersetzung mit dem Wirken von Sprache war die feministische Sprachkritik (bedeutende Vertreterinnen sind z.B. Deborah Tannen oder Luise F. Pusch), die sich in 1980er Jahren zu einer eigenständigen Disziplin entwickelte. Damit ist sie in der sogenannten „Zweiten Welle“ der Frauenbewegung eingebettet, denn trotz Wahlrecht und der formalen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern durch Artikel 3 im Grundgesetz seit 1949 zeichnete die Realität ein anderes Bild. Kern der Sprachanalyse ist die Kritik an der überwiegenden Nutzung des

generischen Maskulinums im Kontext von Personenbeschreibungen – denn dadurch wird die Realität nur einseitig abgebildet, Stereotypen hingegen werden verfestigt. Das Eintreten von Frauen für gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit stärkte aber zweifellos auch die Stimme von Menschen, die lange in der gesellschaftspolitischen Wahrnehmung ebenfalls keine Aufmerksamkeit fanden.

Menschen mit Behinderung, mit vielfältiger kultureller Herkunft, mit unterschiedlichen Weltanschauungen oder Religionen, aber auch Menschen, die sich nicht den binären Geschlechterkategorien „männlich“ oder „weiblich“ zuordnen oder deren sexuelle

Orientierung nicht heteronormativen Vorstellungen entsprechen, eröffneten sich plötzlich neue Möglichkeiten und Plattformen, um für ihre Rechte einzustehen. Die in diesem Zuge entwickelten Sprachformen wie der Gender-Gap oder der Gender-Star haben zum Ziel, die zweigeschlechtliche Norm aufzubrechen und die vielfältigen Lebenswirklichkeiten in unserer Gesellschaft sichtbar zu machen.

Diskriminierungen gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender, Transsexuellen, Intersexuellen und Queeren zählen bis heute noch zum Alltag. Die Tatsache, dass das Wort „schwul“ noch immer ein gängiges Schimpfwort ist, zeigt

den bestehenden Handlungsbedarf. Allerdings stehen wir heute, 18 Jahre nach der Verabschiedung des Lebenspartnerschaftsgesetzes, zwei Jahre nach der Einführung der Ehe für Alle und über ein Jahr nach der Einführung der Dritten Option „divers“ im Personenstandregister, auf einer deutlich festeren Basis, sowohl im gesetzlichen als auch im gesellschaftspolitischen Sinne. Erstmals werden durch die Reform des Personenstandsrechts Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, durch das Gesetz anerkannt.

Das Verwaltungshandeln muss sich also parallel zu diesen gesellschaftlichen und

politischen Prozessen stetig weiterentwickeln und kann dabei aber keinem fertigen Konstrukt folgen. Die Änderung des Personenstandsrechts zieht sich durch das gesamte Meldewesen und wirkt auch als eine Art „Weckruf“. Formulare müssen ergänzt oder umformuliert und die Erhebung von Kennzahlen muss um die Option „divers“ erweitert werden.

Von Bedeutung ist hierbei, gerade im Kontext von geschlechtergerechter Sprache, dass es in den Debatten nicht mehr darum geht, die Anwendung von geschlechts umfassenden Formulierungen in Frage zu stellen. Das Gesetz nimmt die Verwaltung vielmehr in die Pflicht, alle Inhalte an alle

Menschen zu adressieren und zu vermitteln. Anhand der aktuellen Debatten zur geschlechtergerechten Sprache zeigt sich, dass aus einer gesellschaftspolitischen und kulturellen Perspektive heraus der Wandel kaum aufzuhalten scheint. Da es allerdings noch keine einheitliche bundes-/landesweite Regelung oder eine eindeutige Empfehlung des Rats für deutsche Rechtschreibung zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache gibt, befinden sich viele Kommunen noch im Stadium der Orientierung bzw. des Umbruchs.

Die vorliegende Broschüre gibt neben Beispielen und Empfehlungen in der Schriftsprache zusätzlich Anregungen, um

Vielfalt in Bildern zum Ausdruck zu bringen. Auch die „Bildsprache“, z.B. in Werbung und Filmen, darf und muss hinterfragt werden, um festgefahrene Rollenbilder oder Stereotype aufzulösen.

Eine bewusste, antidiskriminierende Sprache – in Wort und Bild – greift die gelebte Realität und die Vielfalt der Menschen auf. Die Broschüre „Gender & Diversity in Wort und Bild“ bietet Unterstützung und Orientierung, um diskriminierende Formulierungen und Formate zu vermeiden und ein Bewusstsein für bestehende Ungleichbehandlungen zu stärken.

Sprache bildet den jeweiligen Zustand einer Gesellschaft ab und wird bis heute von ungleichgewichtigen Machtverhältnissen geprägt. Mit der bewussten Gestaltung

unserer Sprache können wir allen Menschen Sichtbarkeit und Würde verleihen und uns täglich das Ziel einer gleichberechtigten und inklusiven Gesellschaft vor Augen führen.



Andrea Nordlander

Andrea Nordlander
Akademische
Mitarbeiter_in



Isabel Schöfl

Isabel Schöfl
Akademische
Praktikant_in



S. Sever

Snežana Sever
Leiter_in der Geschäftsstelle
Gender & Diversity

Literatur

Die Publikation „Gender & Diversity in Wort und Bild“ basiert auf dem Flyer der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, Stadt Freiburg (2012): Gender in Wort und Bild.

Broschüre „Vielfalt fördern und stärken – Diskriminierung bekämpfen“ Das Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen / Das Diversity Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene wurde gegründet von der Stadt Köln und dem Land Berlin in Kooperation mit idm e.V., Andreas Merx (Vorsitzender).

Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, Stadt Freiburg (2017): Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen – eine kurze Zusammenfassung: Geschlechtersensibles Formulieren. https://www.freiburg.de/pb/site/freiburg/get/params_E1141361216/1056309/Zusammenfassung_Formen_antidiskriminierender_Sprachhandlungen.pdf (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Hornscheidt, Lann (2012): feministische w_orte. ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik. transdisziplinäre genderstudien, 5, Frankfurt a.M.: brandes & apsel.

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.): So kriegen Sie alle! Anregungen zur geschlechtsneutralen Kommunikation für Personalverantwortliche und Unternehmen (Stand: 02/2009)

Onlinepublikationen

AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin (2014/2015): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! http://feministischsprachhandeln.org/wpcontent/uploads/2015/04/sprachleitfaden_zweite_auflage.pdf (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg. https://www.berlin.de/ba-tempelhof-schoeneberg/allgemeine-infos/gender_gap-364349.php (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln: ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für gendersensible und inklusive Sprache. (2015). https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf (letzter Aufruf am 13.06.2019)

Die Gleichstellungsbeauftragte der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg: Leitlinien für geschlechtersensible Sprache <http://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/de/download/LeitliniegeschlechtersensibleSprache.pdf> (letzter Aufruf am 13.06.2019).

FH Campus Wien, Gender and Diversity Management (2015) Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien. https://www.fhcampuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/FH_Campus_Wien_Sprachleitfaden_2015_web.pdf (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Genderwörterbuch Geschick Gendern: <http://geschickgendern.de/> (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Gesellschaft für deutsche Sprache (GfdS), Wiesbaden 2009: Wie denken die Deutschen über die Rechts- und Verwaltungssprache? http://gfdS.de/wp-content/uploads/2014/08/Umfrage_Rechts-_und_Verwaltungssprache.pdf (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Gleichstellungsbüro der Stadt Düsseldorf (2014): Klartext. Eine Arbeitshilfe für geschlechtergerechtes Formulieren. <https://www.duesseldorf.de/fileadmin/B01/gleichstellung/download/online-publikation-klartext.pdf> (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Gleichstellung und Teilhabe – Strategie „Gender Mainstreaming“ (2016). <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gendermainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT> (letzter Aufruf am 13.06.2019).
Goethe-Institut. <https://www.goethe.de/ins/de/de/index.html> (letzter Aufruf am 13.06.2019)

Klinger, Cornelia, Sprache ist kein Kulturdenkmal. https://www.deutschlandfunkkultur.de/geschlechtergerechte-sprache-sprache-ist-kein-kulturdenkmal.1005.de.html?dram:article_id=415702 (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Landeshauptstadt Hannover (2019): Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache. <https://www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Verwaltungs-Kommunen/Die-Verwaltung-der-Landeshauptstadt-Hannover/Gleichstellungsbeauftragte%2C%ADtragte-der-Landeshauptstadt-Hannover/Aktuelles/Neue-Regelung-f%C3%BCr-geschlechtergerechte-Sprache> (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg (2009): Merkblatt zur praktischen Unterstützung bei der Anwendung der verbindlichen Vorgaben in Nummer 1.6.5 der Vorschriftenrichtlinien (Anlage 2 zur Vorschriftenanordnung – VAO) zur Verwendung einer geschlechtergerechten Rechts- und Amtssprache. <https://www.freiburg.de/pb/site/freiburg/get/326310/geschlechtergerechteSprache.pdf> (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Ministerium für Familie, Frauen, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz, Referat Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität (2019). Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“. https://mfjwv.rlp.de/fileadmin/MFFJWV/Vielfalt/Handreichung_geschlechtergerechte_Sprache_Maerz_2019.pdf (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Ministerium für Soziales und Integration, Baden-Württemberg (2016). Lexikon der kleinen Unterschiede. https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikation/did/lexikon-der-kleinen-unterschiede/?tx_rsbwpublications_pi1%5Bministries%5D=11 (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Perko, Gudrun (2012): Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch, in: Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam (Hrsg.): Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch. https://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user_upload-/gleichstellung/Infomaterial/Gender_Sprachleitfaden_Perko2012___Druck.pdf (letzter Aufruf am 13.06.2019)

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Geschäftsstelle Gleichstellung Berlin (2014): Gleichstellung weiter denken. <https://www.berlin.de/gleichstellung-weiter-denken/kampagne/minibooklet/> (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Öffentlichkeitsarbeit Frauenpolitik Berlin (2006): Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung. Abrufbar unter https://www.berlin.de/sen/frauen/_assets/flyer_geschlechtergerechte_sprache.pdf (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Stadt Wien. Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit (MDOS), Dezernat Gender Mainstreaming und MA 53 – Presse und Informationsdienst (2011): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache. <https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf> (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Stellenportal Indeed. <https://de.indeed.com/jobs?q=AmtsleitungGI=Darms+adt&advn=4040037751218513&vjka=3a44005e890b83f> (letzter Aufruf am 10.04.2019).

Stellenportal der FAZ. https://stellenmarkt.faz.net/job/themenmanager-in-m-w-d-ernaehrungsindustrie-agrar-und-forstwirtschaft.310667425.html?jw_search_id=29766910469640579&jw_search_index=1&jw_search_count=6&pi=0 (letzter Aufruf am 08.04.2019).

Stellenportal der Stadtverwaltung Freiburg i. Br. <https://www.wirliebenfreiburg.de/pb/Lde/1103782.html> (letzter Aufruf am 08.04.2019)

Stellenportal Stepstone. https://www.stepstone.de/stellenangebote-Schichtleiterinnen-im-Bereich-Sicherheit-Dortmund-Deutsche-Bundesbank--5680037-inline.html?suid=99bdbbb7-91a4-46ec-b958-40d069c9d821&rltr=16_16_25_mb_m_0_0_0 (letzter Aufruf am 10.04.2019).

Stellenportal der ZEIT. <https://jobs.zeit.de/jobs/amtsleiter-m-w-d-jugend-und-sozialamt-stadt-frankfurt-am-main-frankfurt-am-main-1005721> (letzter Aufruf am 08.04.2019).

Stellenportal der ZEIT. <https://jobs.zeit.de/jobs/quereinsteiger-m-w-d-sap-beratung-fuer-hochschulen-akquinet-ag-verschiedene-standorte-1005887> (letzter Aufruf am 08.04.2019).

Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46, 76-92., Pressemitteilung verfügbar unter: https://www.fu-berlin.de/presse/informationen/fup/2015/fup_15_223-einfluss-geschlechtergerechte-sprache/index.html (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Gesetze

Grundgesetz Artikel 3: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_1.html (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Personenstandsgesetz: <https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/BjNR012210007.html> (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Leitsätze zum Persönlichkeitsrecht: https://www.bundesverfassungsgericht.de/ers20171010_1bvr201916.html (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Zur gleichgeschlechtlichen Ehe: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_1353.html (letzter Aufruf am 13.06.2019).

Zitate

Prof.in Dr.ⁱⁿ Nina Degele zum Dritten Geschlecht: <https://www.badische-zeitung.de/suedwest-1/drittes-geschlecht-potenzial-fuer-eine-gesellschafts-veraenderung--144891976.html> (letzter Aufruf 13.06.2019).

Herausgeberin: Stadt Freiburg im Breisgau

Geschäftsstelle Gender & Diversity

Rathausplatz 2–4 | D-79098 Freiburg i. Br.

Tel: +49 (0) 761/201-1900 /1910 | Fax: +49 (0) 761/ 201-1919

gender-diversity@stadt.freiburg.de | www.freiburg.de/gender-diversity

Konzept und Endredaktion: Snežana Sever

Redaktion: Isabel Schöfl, Andrea Nordlander, Snežana Sever

Lektorat: Daniela Steiner

Fotos: Fionn Große (S. 4), fotolia/AdobeStock (S. 53 - 67), Helge Birke (S. 55 o., S. 61 l. + r. o., S. 63 r., S. 64 r. u., S. 66 r. u., S. 67 r., S. 72 m.), Polizeipräsidium Freiburg i. Br., Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit (S. 57), ariadne-anderspree (S. 72 r.), Kathrin Ellwert u. Ivonn Bósza-Ellwert / Andreas Wand u. Jörg M. Krause, Fotos privat (S. 59 u.)

Gestaltung: Rebekka Trefzer, www.rebekka-trefzer.com

3. Auflage, Juni 2019 (inhaltlich neu bearbeitete und ergänzte Version)

© Geschäftsstelle Gender & Diversity – Alle Rechte vorbehalten – www.freiburg.de/gender-diversity



Freiburg 
I M B R E I S G A U

Freiburger_innen ♀ ♂ ♀

Denn unterm Strich
zählen Wir!