



LANDKREIS
LUDWIGSBURG

Geschlechtersensibler Sprachgebrauch

Leitfaden für das Landratsamt Ludwigsburg





Inhaltsverzeichnis

1. Zum Nachdenken.....	2
Ein Unfall	2
Sprache und Denken	2
2. Um was geht es?	2
3. Wozu dient der Leitfaden?.....	3
4. Allgemeine Formulierungshilfen	3
4.1 Geschlechtsneutral	3
4.1.1 Geschlechtsneutrale Bezeichnungen	3
4.1.2 Geschlechtsneutrale Formulierungen.....	4
4.2 Sichtbarmachen von Frauen und weiteren Geschlechtsidentitäten	6
4.2.1 Paarnennungen	6
4.2.2 Sonderzeichen	6
5. Spezielle Formulierungshilfen	7
5.1 Ansprache.....	7
5.1.1 Direkte Anrede	7
5.1.2 Formulare	7
5.1.3 Vorträge	8
5.2. Stellenanzeigen	8
5.2.1 Stellenbezeichnung	8
5.2.2 Stellenbeschreibung	8
5.2.3 Förderung der Chancengleichheit	8
5.3 Drucksachen für den Kreistag	8
6. Besonderheiten	9
7. Was? Wann? Wie?	9
8. Umsetzung, Fortschreibung.....	9
9. Geltungsbereich	10
10. Inkrafttreten.....	10
Bestimmungen und Empfehlungen	11
Erläuterungen	12
Quellen.....	14
Impressum.....	16



1. Zum Nachdenken

Mit dem nachstehenden Denkbeispiel werden Sie eingeladen, die Wirkung der Sprache auf das Denken zu reflektieren.

Ein Unfall

Ein Vater fährt mit seinem Sohn zum Fußballspiel. Mitten auf einem Bahnübergang stirbt der Motor seines Wagens ab. Aus der Ferne hören beide den heranrasenden Zug. Verzweifelt versucht der Vater, den Motor wieder in Gang zu bringen, jedoch vergebens. Das Auto wird vom Zug erfasst. Ein Krankenwagen rast zum Unfallort, und die beiden Verletzten werden geborgen. Auf der Fahrt ins Krankenhaus stirbt der Vater. Der Sohn lebt bei der Einlieferung noch, aber sein Zustand ist kritisch. Nur eine sofortige Operation kann ihn retten. Er wird in die chirurgische Ambulanz gebracht. Der diensthabende Chirurg betritt den Raum in Erwartung eines Routinefalls – um beim Anblick des Jungen jedoch erbleichend zu stammeln:

„Ich kann nicht operieren – das ist mein Sohn!“¹

Sie können es sich nicht erklären? Die Auflösung finden Sie auf der Seite 13.

Sprache und Denken

Diese Geschichte verdeutlicht auf plastische Weise, was Studien bereits bestätigt haben. Frauen werden durch die Verwendung der männlichen Form (Chirurg) „mitgemeint“ und meist aus der Wahrnehmung verdrängt. Dies wird im deutschen Sprachgebrauch als generisches Maskulinum bezeichnet. Das generische Maskulinum (z. B. Chirurg) steht für Männer sowie generisch (beide Geschlechter umfassend) für Männer und Frauen. So werden aus 99 Chirurginnen 100 Chirurgen, sobald ein männlicher Chirurg hinzukommt. Die 99 Chirurginnen verschwinden hinter dem generischen Maskulinum (männliche Bezeichnung) und somit aus den Köpfen der Menschen. In der Vorstellung bleiben männliche Bilder zurück.

Das beschriebene Beispiel zeigt, wie Sprache die Wahrnehmung und die Beurteilung der Realität steuert. Hier wird deutlich, dass durch das Sichtbarmachen von Frauen in der Sprache, ein Beitrag zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern geleistet werden kann.

2. Um was geht es?

Das übergeordnete und wichtigste Ziel dieses Leitfadens ist es, sich dem eigenen Sprachhandeln bewusst zu werden und dieses inklusiver und sensibler und zu gestalten.

Im Alltagsgebrauch wird meist von „gendern“ gesprochen. Ursprünglich ist es ein sprachliches Verfahren, um die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung auch im Sprachgebrauch umzusetzen. Das heißt es soll die gleiche und faire Behandlung von Frauen und Männern im Sprachgebrauch erreicht werden. Frauen, die die Mehrheit der Bevölkerung darstellen, sollen damit ebenso wie Männer in der Sprache sichtbar werden.

Neben dem binären Geschlechtersystem von Frauen und Männern, gibt es die Gruppe von Menschen, die sich in diesem binären System nicht wiederfinden. Das berechtigte Anliegen dieser Menschen ist es, dass sie sprachlich nicht ausgegrenzt werden.

„Elegantes, schönes Gendern wagt den Spagat: mehr Sichtbarkeit für Frauen sowie Respekt für die Vielfalt der Menschen.“ (Duden 2021, Gender-leicht, Christine Olderdissen).



Mit einem geschlechtersensiblen Sprachgebrauch sollen diese Aspekte soweit sprachlich möglich Berücksichtigung finden. Hierdurch können klischeehafte Bilder und Vorurteile (Stereotype) aufgelöst werden. Ebenso können Diskriminierungen und Benachteiligungen entgegenwirkt werden. Gleichzeitig trägt ein geschlechtersensibler Sprachgebrauch aktiv zur Gleichberechtigung von Menschen und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei. Dies gilt auch für die Bildsprache (Visualisierung von Texten), bei der gleichermaßen auf eine nicht stereotype Darstellung der Geschlechter hingewirkt werden soll.

3. Wozu dient der Leitfaden?

Bundes- und/oder landesweit gibt es bislang keine einheitlichen und verbindlichen konkreten Regelungen zur Umsetzung einer geschlechtersensiblen Sprache insbesondere im Hinblick auf die Einbeziehung der dritten Geschlechtsvariante „divers“.

Dieser Leitfaden ist eine Empfehlung und soll die praktische Umsetzung einer geschlechtersensiblen Sprache erleichtern. Dabei bezieht sich der Leitfaden auf den Sprachgebrauch in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation. Auch die Bildsprache soll sich daran orientieren. Dies geschieht im Bewusstsein, dass Sprache immer im Wandel ist und sich dieser Leitfaden stetig weiterentwickeln muss.

Der Leitfaden sieht für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch im Landratsamt aktuell die nachfolgend dargestellten Formen vor. Sollten Sie Frauen oder Männer ansprechen wollen, ist die weibliche bzw. männliche Form angemessen. Sofern Sie sich bei Personen oder Personengruppen bezüglich des Geschlechts bzw. der Geschlechter unsicher sind, wählen Sie eine der in diesem Leitfaden vorgesehenen Formen.

Welche Wortwahl und Formulierungen Sie im konkreten Fall hiervon wählen, ist vom jeweiligen Kontext abhängig und liegt letztendlich in Ihrer Verantwortung.

4. Allgemeine Formulierungshilfen

Bitte achten Sie darauf, dass Sie die hier vorgestellten Formulierungsformen situationsangemessen und sachangemessen (inhaltlich korrekt und verständlich) verwenden.

4.1 Geschlechtsneutral

Vorteil: Alle werden angesprochen.

Nachteil: Frauen, Männer und weitere Geschlechtsidentitäten sind unsichtbar.

4.1.1 Geschlechtsneutrale Bezeichnungen

Neutrale Substantive (Hauptwörter, z. B. Mensch, Person, Mitglied):

Besser nicht	Lieber so	
Ansprechpartner	Ansprechperson	
Mädchenname	Geburtsname	
Mutter-Kind-Parkplatz	Eltern-Kind-Parkplatz	
Jeder, der	Alle, die	Alle diejenigen
Keiner	Niemand	
Rednerpult	Redepult	
Teilnehmerliste	Teilnahmeliste	



Zuschauerinnen und Zuschauer	Publikum
------------------------------	----------

Ableitungen auf -kraft, -schaft, -ung:

Besser nicht	Lieber so
Einwohner	Einwohnerschaft
Fachbereichsleiter	Fachbereichsleitung
Fachmann	Fachkraft
Vertreter	Vertretung

Personenbezeichnungen (Pluralformen):

Nur die Pluralformen von substantivierten (als Hauptwort verwendete) Partizipien (vom Verb abgeleitete Formen, z. B. lernend, gelernt) und Adjektiven (Eigenschaftswörter, z. B. groß, gut) eignen sich für geschlechtsneutrale Bezeichnungen von Personen.

Substantivierte Partizipien:

Besser nicht	Lieber so
Der Antragssteller	Die Antragsstellenden
Der Berechtigte	Die Berechtigten
Der Mitarbeiter	Die Mitarbeitenden

Substantivierte Adjektive:

Besser nicht	Lieber so
Die/der Ältere	Die Älteren
Die/der Gesunde	Die Gesunden
Die/der Jugendliche	Die Jugendlichen

Possessivpronomen:

Der Verzicht auf besitzanzeigende Fürwörter (Possessivpronomen, z. B. mein, dein) kann die Lesbarkeit des Textes erleichtern.

Besser nicht	Lieber so
Die Bewerberin oder der Bewerber soll ihr bzw. sein Zeugnis bis Ende Mai vorlegen.	Das Zeugnis soll bis Ende Mai vorgelegt werden.

4.1.2 Geschlechtsneutrale Formulierungen

Änderung des Subjekts (Satzgegenstand):

Besser nicht	Lieber so
Der Antragsteller hat den Antrag vollständig auszufüllen.	Der Antrag ist vollständig auszufüllen.



Die Absolventen der Fortbildung sind berechtigt...	Das Absolvieren der Fortbildung berechtigt...
Eigentümer	(im) Eigentum von...

Passivformulierungen:

Besser nicht	Lieber so
Mitarbeiter haben einen Bericht erstellt.	Es wurde ein Bericht erstellt.
Mitarbeiter müssen Folgendes beachten.	Es muss Folgendes beachtet werden.

Verben oder Adjektive:

Substantive (Hauptwörter) lassen sich oft durch ein Verb (Tätigkeitswort) oder Adjektiv (Eigenschaftswort) ersetzen. Dabei muss manchmal der Satz etwas umgestellt werden und es tritt die Tätigkeit bzw. die Eigenschaft in den Vordergrund.

Besser nicht	Lieber so
Es gab 20 Teilnehmer.	Teilgenommen haben 20 Personen.
Herausgeber	Herausgegeben von...
Mitarbeiter beim Projekt sind Frau Müller und Frau Meier.	Beim Projekt arbeiten Frau Müller und Frau Meier mit.
Protokollführer ist...	Das Protokoll schreibt...
Verfasser	Verfasst von...
Der Erziehungsberechtigte	Die erziehungsberechtigte Person
Unterstützung durch Kollegen	Kollegiale Unterstützung
Vorgesetzter	Die vorgesetzte Person
Zugang für Rollstuhlfahrer	Rollstuhlgerechter Zugang
Kritiker	Kritische Stimmen

Nebensätze mit „Wer“:

Besser nicht	Lieber so
Bewerber sollen...	Wer sich bewirbt, soll...
Der Antragsteller muss persönlich erscheinen.	Wer einen Antrag stellt, muss persönlich erscheinen.

Umschreibungen (Seien Sie kreativ):

Besser nicht	Lieber so
Das Info-Zentrum steht Benutzern von...bis zur Verfügung.	Das Info-Zentrum hat von...bis geöffnet.
Unsere Techniker kümmern sich...	Unser technischer Support kümmert sich...



4.2 Sichtbarmachen von Frauen und weiteren Geschlechtsidentitäten

4.2.1 Paarnennungen

Durch Paarnennungen sprechen Sie Frauen und Männer gleichermaßen an. Stellen Sie dabei die weibliche Personenbezeichnung voran.

Vorteil: Frauen werden sichtbar.

Nachteil: Weitere Geschlechtsidentitäten werden nicht genannt.

Besser nicht	Lieber so
Kollegen	Kolleginnen und Kollegen
Lehrer	Lehrerinnen und Lehrer
Mitarbeiter	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Abkürzung durch Schrägstrich mit Bindestrich, z. B. Mitarbeiter/-innen, ist grammatikalisch richtig, sollte aber nur in einem geeigneten Kontext verwendet werden (z. B. interne Vermerke, Formulare).

Die folgenden Formen werden im Landratsamt **nicht** verwendet, jedoch kurz erläutert.

1	Die Fußnote Die Fußnote, dass Frauen mitgemeint sind oder dass aufgrund der Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird, verstärkt laut einer Studie des Max-Planck-Instituts für Psycholinguistik die Diskriminierung von Frauen, da sie nach einigen Sätzen vergessen sind.
	Das Binnen-I MitarbeiterInnen: Diese Form aus den feministischen Diskursen der 1980er-Jahre ist in den offiziellen Rechtschreibregeln nicht vorgesehen.
()	Das Klammern Mitarbeiter(innen): Es entsteht der Eindruck, dass die feminine Form zweitrangig ist, weil der eingeklammerte Bestandteil weggelassen werden kann.

4.2.2 Sonderzeichen

Im aktuellen Sprachgebrauch werden zum Teil bestimmte Sonderzeichen verwendet, um alle Geschlechtsidentitäten anzusprechen. Die konkrete Umsetzung zur Sichtbarmachung aller Geschlechtsidentitäten ist jedoch aufgrund der Grenzen unserer Sprache derzeit oftmals nicht möglich.

Mit den im Leitfaden beschriebenen geschlechtsneutralen Formulierungen beziehen Sie alle mit ein ([siehe Kapitel 4.1](#)).

Sonderzeichen zur Ansprache aller Geschlechtsidentitäten wurden bisher nicht in das Amtliche Regelwerk des Deutschen Rechtschreibrats aufgenommen. Sie werden im Landratsamt **nicht** verwendet, die bekanntesten jedoch kurz genannt, da sie in den aktuellen Debatten zu finden sind.

:	Der Gender-Doppelpunkt ; Beispiel: Mitarbeiter:innen.
_	Der Gender-Gap ; Beispiel: Mitarbeiter_innen.
*	Der Gender-Stern ; Beispiel: Mitarbeiter*innen.



5. Spezielle Formulierungshilfen

5.1 Ansprache

5.1.1 Direkte Anrede

Mit der direkten Anrede können Sie viele Texte im wahrsten Sinne des Wortes „ansprechender“ gestalten.

Sowohl	als auch möglich
Sehr geehrte Frau Müller, Sehr geehrter Herr Müller,	Guten Tag Anita Müller, Guten Tag Hans Müller,

Der Verzicht auf die Anrede Frau/Herr wird empfohlen, wenn das Geschlecht nicht bekannt bzw. erkennbar ist. Beispielweise lassen viele Vornamen nicht zweifelsfrei erkennen, ob es sich um eine weibliche oder männliche Person handelt. Dann benutzen Sie lieber nur den Vor- und Nachnamen. Bei Personengruppen bieten sich auch allgemeine Anreden wie z. B. sehr geehrte Interessierte, sehr geehrte Teilnehmende an.

Besser nicht	Lieber so
Teilnehmer werden benachrichtigt.	Sie werden benachrichtigt.
Das Info-Zentrum steht Benutzern von...bis zur Verfügung.	Das Info-Zentrum steht Ihnen von...bis zur Verfügung.

Bitte achten Sie darauf, wen Sie ansprechen wollen. Bei Adressierung an eine bestimmte Person oder einen bestimmten Personenkreis passen diese Beispiele. Ohne Adressierung könnten Unklarheiten entstehen.

5.1.2 Formulare

Zusätze, die darauf verweisen, dass zur vereinfachten Lesbarkeit die männliche Form gewählt wird und sich die Bezeichnungen jedoch auf alle geschlechtlichen Identitäten beziehen, werden im Landratsamt nicht mehr angewandt ([siehe Kapitel 4.2.1](#)). Neben der bereits dargelegten direkten Anrede, bietet sich auch die Verwendung des Infinitivs (Grundform des Verbs) an.

Besser nicht	Lieber so
Unterschrift des Mitarbeiters	Bitte hier unterschreiben
Vom Antragsteller auszufüllen	Bitte ausfüllen

Weitere Beispiele aus den im Leitfaden dargestellten Möglichkeiten:

Besser nicht	Lieber so
Absender	Absendende Person
Unterschrift des Antragstellers	Antragstellende Person
Name des Antragstellers:	Der Antrag wird gestellt von:



Die Abkürzung durch Schrägstrich mit Bindestrich, z. B. Antragsteller/-innen, kann bei Formularen verwendet werden. Zu bevorzugen ist jedoch die geschlechtsneutrale Form, z. B. Antragstellende, antragstellende Personen, Der Antrag wird gestellt von...etc. Sie entscheiden dies abhängig vom Kontext.

5.1.3 Vorträge

Je nach Publikum sind unterschiedliche Formen der Begrüßung angemessen. Denkbar ist auch eine Mischung der im Leitfaden genannten Formen. Z. B. Sehr geehrte Damen und Herren, liebes Publikum, liebe Zuhörerschaft.

5.2. Stellenanzeigen

Grundlage einer optimalen Personalauswahl stellt eine sorgfältige Stellenausschreibung dar. Sie erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich möglichst viele Bewerberinnen und Bewerber (w/m/d) angesprochen fühlen und sich auf die Stelle bewerben. Vielfaltsorientierte Stellenanzeigen fördern die Chancengleichheit beim Zugang zu einem Arbeitsplatz und tragen zu einem positiven Image für das Landratsamt bei.

5.2.1 Stellenbezeichnung

Um rechtlich auf der sicheren Seite zu sein, sollen Stellenbezeichnungen grundsätzlich geschlechtsneutral formuliert werden und müssen den Zusatz (w/m/d) enthalten. Ist dies nicht möglich, sind Paarformulierungen mit dem Klammerzusatz (w/m/d) zu verwenden. Ausnahmsweise ist eine geschlechtsspezifische Stellenbezeichnung zulässig, wenn ein bestimmtes Geschlecht eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit darstellt (vgl. § 8 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Besser nicht	Lieber so
Ärzte	Ärztinnen und Ärzte (w/m/d)
Lehrer	Lehrkraft (w/m/d)
Sachbearbeiter	...Sachbearbeitung (w/m/d)

5.2.2 Stellenbeschreibung

Verwenden Sie in der Stellenbeschreibung, soweit es möglich ist, geschlechtsneutrale Formulierungen oder die Paarformulierung mit dem Klammerzusatz (w/m/d). Achten Sie auch auf die Art und Weise der sprachlichen Darstellung der Aufgaben und der Anforderungen. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass sich Frauen von männlich fokussierten Stellenanzeigen nicht angesprochen fühlen.

5.2.3 Förderung der Chancengleichheit

Die Stellenausschreibung soll den folgenden Zusatz enthalten „Der Landkreis fördert die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie weiterer Geschlechtsidentitäten.“

5.3 Drucksachen für den Kreistag

In Sitzungsvorlagen für den Kreistag und seinen Ausschüssen sollen ebenfalls die dargestellten Formen (geschlechtsneutrale Bezeichnungen und Formulierungen sowie Paarnennungen) verwendet werden. Eine Mischung dieser Formen ist zulässig. Benutzen Sie bitte nicht die Abkürzung durch Schrägstrich mit Bindestrich, z. B. Mitarbeiter/-innen.



6. Besonderheiten

Originalzitate werden übernommen und nicht geschlechtergerecht umformuliert, d.h. die ursprüngliche Formulierung bleibt erhalten.

Zusammengesetzte Begriffe sowie Fachbegriffe, die sich nicht auf Personen, sondern auf Sachen oder Gegenstände beziehen, können übernommen werden (z. B. Bürgersteig, Lehrerzimmer). Es spricht aber auch nichts gegen das Gendern, solange Sie ansprechende Lösungen finden, z. B. Gehweg statt Bürgersteig. Doppelnennungen hingegen sollten nicht verwendet werden, da diese den Effekt haben, dass sie die Aufmerksamkeit vom Kern der Wortbildung ablenken, z. B. Bürger- und Bürgerinnensteig.

Bei **Institutionen** wird das grammatikalische Geschlecht verwendet (z. B. Die Hochschule als Partnerin, die Gemeinde als Arbeitgeberin).

7. Was? Wann? Wie?

Es wurde eine Vielzahl von Möglichkeiten aufgezeigt, wie Sie geschlechtersensibel kommunizieren können. An dieser Stelle werden die wichtigsten Inhalte kurz zusammengefasst dargestellt.

- Überlegen Sie, wen Sie ansprechen wollen.
- Mit der Paarnennung machen Sie Frauen sichtbar.
- Wenn Sie alle ansprechen wollen, versuchen Sie Ihre Texte geschlechtsneutral zu formulieren. Wenn Sie keine geschlechtsneutrale Formulierung finden, machen Sie Frauen mit der Paarnennung sichtbar.
- Seien Sie in der Formulierung von Texten kreativ. Sie können auch eine Kombination von geschlechtsneutralen Formulierungen und Paarnennungen nutzen.
- Holen Sie sich z. B. Anregungen aus dem Duden „Gendern – ganz einfach!“ von Gabriele Diewald und Anja Steinhauer (2019) und „Gender-leicht“ von Christine Olderdissen (2021). Unter den folgenden Linkangaben erhalten Sie ebenfalls Anregungen. Übernehmen Sie die Vorschläge jedoch nicht unreflektiert: <https://www.geschicktgendern.de>; <https://www.genderleicht.de>

Checken Sie Ihre Texte auf eine geschlechtersensible Sprache durch:

- ✓ Es wurde kein generisches Maskulinum verwendet (z. B. „Mitarbeitende“ oder „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ statt Mitarbeiter).
- ✓ Die Wortwahl schafft keine Geschlechtshierarchie oder Rollenstereotypen (z. B. Reinigungskraft statt Putzfrau; vermeiden Sie Sprachbilder: z. B. „Not am Mann“, „Mädchen für alles“).
- ✓ Der Text ist gut lesbar und verständlich.

8. Umsetzung, Fortschreibung

Für eine gelingende Umsetzung dieses geschlechtersensiblen Leitfadens sind alle Mitarbeitende, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, die Dienststellenleitung und die Personalvertretungen verantwortlich.



Dieser Leitfaden wird alle zwei Jahre, erstmals zum 31.01.2025, vom Fachbereich 10 - Organisation mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung aktualisiert. Er wird im Intranet und auf der Homepage des Landratsamtes veröffentlicht.

9. Geltungsbereich

Dieser Leitfaden gilt für das Landratsamt Ludwigsburg.

10. Inkrafttreten

Dieser Leitfaden zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch stellt eine Empfehlung dar und tritt zum 11. September 2023 in Kraft.

Ludwigsburg, 3. August 2023



Dietmar Allgaier
Landrat



Bestimmungen und Empfehlungen

Forschungsergebnisse zur Wechselwirkung von Sprache und Realität sind bereits auch in verschiedenster Form in Texten von staatlichen und kommunalen Verwaltungen eingeflossen. Bislang gibt es noch keine konkrete Empfehlung seitens der Ministerien oder dem Rat für deutsche Rechtschreibung für eine geschlechtersensible Sprache, welche die dritte Geschlechtsvariante „divers“ miteinschließt. Folgend wird der aktuelle Sachstand der maßgebenden Grundlagen, die für eine geschlechtersensible Sprache von Bedeutung sind, vorgestellt. Ebenso werden einige Begriffe näher erläutert.

Grundgesetz (GG)

Aus Artikel 3 Absatz 2 GG geht hervor, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind, und der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert sowie auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Ferner ist in Artikel 3 Absatz 3 GG festgehalten: „Niemand darf wegen seines Geschlechts, 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.“

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männer im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG)

Gemäß § 24 ChancenG ist die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung auch eine kommunale Aufgabe. Insbesondere sollen daher u.a. die Landkreise Chancengleichheitspläne aufstellen. Im Chancengleichheitsplan 2020 für das Landratsamt Ludwigsburg ist das Ziel verankert, dass auf eine gendergerechte Sprache geachtet wird.

Personenstandsgesetz (PStG)

Aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wurde 2018 das Personenstandswesen mit den §§ 22 Absatz 2 und 45 b PStG angepasst. Menschen, die wegen einer Variante ihrer Geschlechtsentwicklung, körperlich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden können (Intersexuelle), haben die Möglichkeit, entweder keine Angaben zu machen oder den Zusatz „divers“ (3. Option) in das Geburtenregister eintragen zu lassen.

Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften 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 (§1 i. V. m. § 2 AGG). Zum Beispiel müssen Stellenausschreibungen diskriminierungsfrei gestaltet sein.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Im Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren (2019) führt die Antidiskriminierungsstelle zum Thema geschlechtersensible Sprache aus, dass Stellenanzeigen grundsätzlich geschlechtsneutral zu formulieren sind. Es wird auf die Verwendung von geschlechtsunabhängigen Oberbegriffen und Formulierungen (Bsp. Lehrkraft) verwiesen, die sich eher an der Tätigkeit als der Person orientieren. Daneben wird die Anwendung unter anderem von Paarformulierungen mit Klammerzusatz (m/w/d) und der Gender-Stern als Möglichkeit vorgestellt.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung

In seinem Beschluss vom 26. März 2021 hat der Rat für deutsche Rechtschreibung „Empfehlungen zur geschlechtergerechten Schreibung“ bekannt gegeben. Er bekräftigt seine Auffassung, dass allen Menschen mit geschlechtergerechter Sprache begegnet werden soll und sie sensibel angesprochen werden sollen. Darüber hinaus sollen geschlechtsgerechte Texte insbesondere sachlich korrekt, verständlich und lesbar sowie vorlesbar sein. Ebenso soll eine Rechtssicherheit und Eindeutigkeit der



Texte gewährleistet werden. Der Gender-Stern wurde bisher nicht in das Amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung, das vom Rat für deutsche Rechtschreibung herausgegeben wird, aufgenommen.

Deutscher Städtetag

Wenn es um die Teilhabe am Arbeitsmarkt geht, spricht sich der Deutsche Städtetag in einer Stellungnahme vom 11.07.2019 explizit gegen die Verwendung des generischen Maskulinums mit Klammerzusatz (Bsp. Ingenieur (m/w/d)) und für eine Paarformulierung von Frauen und Männern nebst dem Klammerzusatz (m/w/d) aus. Die gezielte Ansprache von Frauen sei für die Teilhabe am Arbeitsmarkt ein wichtiges Instrument der Frauenförderung. Rechtliche Fortschritte für Personen, die sich im binären System nicht wiederfinden, dürfen nicht zu Rückschritten im Gleichstellungsrecht zu Lasten von Frauen führen, so der Deutsche Städtetag.

Erläuterungen

Sex und Gender

Während es in der deutschen Sprache nur den Begriff Geschlecht gibt, wird in der englischen Sprache zwischen den Begriffen „sex“ und „gender“ unterschieden. Während „sex“ das biologische Geschlecht beschreibt, wird unter „gender“ das soziale Geschlecht im Sinne von gesellschaftlich hergestellt verstanden.

Der englische Begriff „sex“ meint die bei Geburt vorgenommene Klassifikation des Körpergeschlechts aufgrund biologischer Merkmale. Intersexuelle Menschen haben körperliche Geschlechtsmerkmale, die sich nicht als nur männlich oder nur weiblich einordnen lassen. Man spricht auch von einer Variante der Geschlechtsentwicklung. Diese Personengruppe hat seit 2018 nach dem Personenstandsgesetz die Möglichkeit, im Geburtenregister entweder keine Angaben zu machen oder den Zusatz „divers“ eintragen zu lassen.

Gender („soziales Geschlecht“) bezeichnet Geschlechtseigenschaften, welche eine Person in Gesellschaft und Kultur beschreiben. Es beschreibt die nicht an biologische Merkmale gebundenen Geschlechtsaspekte der Menschen. Das soziale Geschlecht kann somit vom biologischen Geschlecht abweichen. Es wird in sozialen Interaktionen immer wieder neu hergestellt und Menschen werden in geschlechtliche Kategorien eingeordnet (beispielsweise „typisch weiblich“ und „typisch männlich“).

Geschlechtsidentität

Die Geschlechtsidentität umfasst geschlechtsbezogene Aspekte der menschlichen Identität. In diesem Leitfaden wird unter dem Begriff Geschlechtsidentitäten, die Vielzahl der geschlechtlichen biologischen und sozialen Ausprägungen, also der geschlechtlichen Vielfalt, verstanden: zum Beispiel Frauen, Männer, intersexuelle Menschen, non-binäre Menschen, transgeschlechtliche Menschen, queere Menschen.



Auflösung Rätsel von Seite 1

Es ist die Mutter.

Wahrscheinlich hat das Beispiel bei Ihnen Verwunderung ausgelöst. Handelt es sich um ein gleichgeschlechtliches Paar? War der verunglückte Vater nicht der leibliche Vater und der Chirurg erkannte seinen Sohn? Oder wird „der Chirurg“ als geschlechtsneutraler Begriff verwendet und Frauen werden mitgemeint? Letztes ist häufig der Fall. Der Chirurg aus dem genannten Beispiel könnte ein Mann oder eine Frau sein. Wenn Sie spontan an einen männlichen Chirurgen gedacht haben, gehören Sie zu keiner Minderheit. Mitgemeint ist eben oft nicht mitgedacht!



Quellen

Es wurden u.a. Auskünfte und Informationen folgender Einrichtungen sowie aus den folgenden Gesetzen/Berichten/Studien und Kommunalverwaltungen verwendet. Eine Kennzeichnung mittels Fußnote oder ein durchgehender Quellenhinweis ist nicht erfolgt.

¹ GRUNDKURS GENDER, 2007. *Materialien und Methoden zur Sensibilisierung von Gleichstellungsfragen* [Online-Quelle]; EP KLARA, Itta Tenschert [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/equal_klara_grundkurs_gender.pdf

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES, 2018. *Diskriminierung in Stellenanzeigen* [Online-Quelle]: Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierung_in_stellenanzeigen.pdf;jsessionid=01774301D956B5F57F76C6E94C339ADC.intranet241?_blob=publication-File&v=3

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES, 2019. *Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren* [Online-Quelle]. [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_den_job.html

BAHNIK, Antje, Anna SCHREINER und Magdalena MÜSSIG, 2020. *Geschlechtersensible Sprache - Ein Leitfaden* [Online-Quelle]. [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter: https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710_gleichstellung/Diversity_Allgemeines/KFG-Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache.pdf

BARZ, Monika, 08.09.2021. *Gleichstellungspolitik im Dschungel von Grammatik, Geschlecht und Gender*, [Online-Quelle]. [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter: https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/Gleichstellungspolitik-im-Dschungel_Barz_08-09-21.pdf

BUNDESVERWALTUNGSSAMT, 2002. *Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern: Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele* [Online-Quelle]. [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter: http://www.genderkompetenz.info/eng/w/files/gkompzpdf/bva_sprachgleichb_2002.pdf

BVERFG, 09.02.2010. Urteil des Ersten Senats vom 09. Februar 2010 - 1 BvL 1/09, Rn. 1-220 [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html

DEUTSCHER BUNDESTAG, Wissenschaftliche Dienste, 2020, WD 10 -3000 -001/20, Sachstand, Rechtsverbindlichkeit der Verwendung der deutschen Rechtschreibung in Schulen und anderen Einrichtungen.

DEUTSCHER STÄDTETAG, 11.07.2019. Veröffentlichung von FAQ zur dritten Geschlechtsoption im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben. Köln: Deutscher Städtetag.

DIEWALD, Gabriele und Anja STEINHAUER; Duden 2019. *Gendern – ganz einfach!*.

EVANGELISCHE KIRCHE in Deutschland (EKD) und EVANGELISCHES WERK für Diakonie und Entwicklung e. V., April 2020, *Sie ist unser bester Mann!" Wirklich? Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache*.

FH BIELEFELD, Juli 2019, *Leitfaden zur Verwendung einer gendergerechten Sprache*, [Online-Quelle]. [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter https://gb.uni-koeln/gendersensible_sprache7index GER.htm

GÄCKLE, Annelene, UNIVERSITÄT ZU KÖLN, Juni 2021. *ÜberzeuGENDERe Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache* [Online-Quelle]. [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter: [20210709_Leitfaden_GGSprache_UzK_Webversion GER.pdf \(uni-koeln.de\)](https://www.uni-koeln.de/20210709_Leitfaden_GGSprache_UzK_Webversion GER.pdf)



KUSTERLE, Karin, 2011. *Die Macht von Sprachformen: Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.

LEMBKE, Ulrike, Juli/Dezember 2021. *Geschlechtergerechte Amtssprache*: Rechtsexpertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen, Humboldt-Universität zu Berlin [Online-Quelle]. [Zugriff am 18.10.2022]. Verfügbar unter: https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lb/gutachten-genderstar-amtssprache_ergebnisse_lembke2021.pdf

MERTINS, Barbara, 2018. *Sprache und Kognition: Ereigniskonzeptualisierung im Deutschen und Tschechischen*, Berlin: De Gruyter.

Ministerium für Soziales und Integration, Stuttgart, 2018, *Lexikon der kleinen Unterschiede, Begriffe zur sexuellen und geschlechtlichen Identität*. [Zugriff 18.10.2022]. Verfügbar unter: [Lexikon der kleinen Unterschiede: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.baden-wuerttemberg.de/lexikon-der-kleinen-unterschiede)

NÜBLING, Damaris, 2020, *Genus und Geschlecht, Zum Zusammenhang von grammatischer, biologischer und sozialer Kategorisierung* [Online-Quelle]. [Zugriff am 18.10.2022]. Akademie der Wissenschaften und Literatur, Mainz. Verfügbar unter: <https://www.germanistik.uni-mainz.de/files/2021/04/Nuebling-2020-Genus-und-Geschlecht.pdf>

OLDERDISSEN, Christine; Duden 2021, *Gender-leicht*

RAT FÜR DEUTSCHE RECHTSCHREIBUNG, 2021. *Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung* [Online-Quelle]: Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 26. März 2021. [Zugriff 18.10.2022]. Verfügbar unter: https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2021-03-26_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf

REMS-MURR-Kreis, August 2019, *Gendergerechte Sprache: Ein Leitfaden*.

USCH, Luise F., 1990. *Alle Menschen werden Schwestern: Feministische Sprachkritik*. Erstausg., 1. Aufl., [5. Dr.]. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

STADT KARLSRUHE, Juli 2022, *Geschlechtergerechte Sprache, Leitfaden für die Stadt Karlsruhe*.

STADT ULM, 11/2011, *Geschlechtergerechte Sprache* [Online-Quelle]. [Zugriff 18.10.2022]. Verfügbar unter: [Flyer geschlechtergerechte Sprache.pdf](https://www.stadt-ulm.de/flyer-geschlechtergerechte-sprache.pdf)

STADT STUTTGART, 01/2022, *Hinweise zur Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache für die Verwaltung der Landeshauptstadt Stuttgart*.

WERLEN, Iwar, 2002. *Sprachliche Relativität: Eine problemorientierte Einführung*. Tübingen, Basel: Francke.



Impressum

Herausgegeben von:

Landratsamt Ludwigsburg

Dezernat I / Fachbereich 10 Organisation;
Stand Dezember 2022

Projektleitung:

Cynthia Schönau

Gleichstellungsbeauftragte

Wissenschaftliche Unterstützung:

Prof. Dr. Stephanie Goeke

Evangelische Hochschule Ludwigsburg, Professur Theorie und
Praxis der Sozialen Arbeit / Praxisforschung der sozialen Arbeit;
Beauftragte für Chancengleichheit

Mitwirkung:

Claudia Hinderer

Projektstudentin der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg
bei der Stabsstelle Gleichstellung im Landratsamt (Okt. 2020 –
März 2021)

Redaktion:

Holger Becke

Martin Schaefers

Susanne Schmid

Cynthia Schönau

Ina Stiefelhagen

Frank Wittmer

Leiter des Fachbereichs Organisation

Mitglied im Vorstand des Personalrates

Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Gleichstellungsbeauftragte

Leiterin des Fachbereichs Personal

Presse- & Öffentlichkeitsarbeit Büro des Landrats