

Leitfaden für Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt Kiel zu gendergerechter Kommunikation

Zusammenfassung

Dieser Leitfaden ist aus Anlass verschiedener Ratsbeschlüsse (Drs. 0437/2018, Drs.1162/2018, Drs. 0202/2019) entstanden. Der Oberbürgermeister wurde aufgefordert, bis Ende 2019 ein Konzept zur gendergerechten Verwaltungssprache in der Landeshauptstadt Kiel vorzulegen.

Die Landeshauptstadt Kiel setzt sich in Kooperation mit anderen Kommunen und auf Landes- sowie Bundesebene für einheitliche Lösungen für eine verständliche und gendergerechte Verwaltungssprache ein. Dieser Leitfaden berücksichtigt daher aktuelle Entwicklungen und ist offen für Weiterentwicklungen in der Zukunft. Er wird im Rahmen der Einführung regelmäßig evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

Warum kommunizieren wir gendergerecht?

1. Am 22.12.2018 sind die § 22 (3) und § 45b des Personenstandgesetzes (PStG) in Kraft getreten. Diese haben die Option „divers“ als Geschlechtseintrag im Personenstand geschaffen. Das Ziel der Gesetzesänderung ist es, Menschen mit diesem Geschlecht sprachlich gerecht zu werden. Gleichzeitig möchten wir durch gendergerechte Sprache Personen aller Geschlechter, dies schließt sowohl Frauen und Männer ein, als auch Menschen, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren (= nicht binär), ansprechen und in der Sprache sichtbar machen.
2. Sprache hat eine starke Wirkung auf die Wahrnehmung. „Wer in der Sprache nicht vorkommt, ist auch nicht im Bewusstsein“ hat schon Sokrates gesagt. Nachgewiesen ist die Wirkung in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft (beispielsweise der Berufswahl bei Kindern, bei Stellenanzeigen, etc.).
3. Sichtbarmachen von Vielfalt in der Sprache kann dabei helfen, Benachteiligungen abzubauen und die Lebensqualität von inter*- und trans*geschlechtlichen Menschen zu erhöhen.

Wie kommunizieren wir gendergerecht?

Neutralisierung Sätze umformulieren und Wörter neutralisieren („Teilnehmende“, „Leitung“...), sodass Geschlecht keine Rolle spielt.	Sichtbarmachen Das Gendersternchen verwenden („die Bürger*innen“, „die*den Kolleg*in“, „ein*e Antragsteller*in“, ...), sodass Vielfalt sichtbar wird.	Anrede Auf eine geschlechtsbezogene Anrede verzichten („Guten Tag Vorname Nachname“, „Moin Vorname Nachname“) oder Menschen mit ihrer selbst gewählten Anrede ansprechen.
---	---	---

Wir kommunizieren sowohl schriftlich als auch mündlich gendergerecht.

Schriftlich

<p>Anrede von Personen:</p> <p>Einzelansprache – wir verwenden eine geschlechtsneutrale Anrede („Guten Tag Vorname Zuname“, „Guten Tag“) oder verwenden die selbst gewählte Anrede.</p> <p>Gruppen – wir verwenden überwiegend eine geschlechtsneutrale oder gendergerechte Anrede. („Guten Tag liebe Leser*innen“, „Hallo Kiel“ etc.) [Ausnahme: wir wissen die selbst gewählte Anrede aller UND alle haben dieselbe Anrede].</p>	<p>Über Personen schreiben:</p> <p>Personenbezeichnungen – meist verwenden wir Neutralisierungen (<i>die Mitarbeitenden</i>) oder ein Gendersternchen („<i>die Mitarbeiter*innen</i>“)</p> <p>[Ausnahme: wir wissen die selbst gewählte Anrede aller UND alle haben dieselbe Anrede].</p> <p>Personenbezeichnungen in Sachwörtern – Neutralisierungen (Beispiel: Rednerpult → Redepult) oder das Gendersternchen</p> <p>Pronomen bei allgemeinen Personenbezeichnungen – Neutralisierung („<i>Alle verlassen das Haus.</i>“) / Umformulierung („<i>Bitte verlassen Sie das Haus.</i>“) oder das Gendersternchen. („<i>Die Bewohner*innen verlassen bitte das Haus</i>“)</p> <p>Pronomen bei bestimmten Personen – hier verwenden wir entweder das selbst gewählte Pronomen oder wir verzichten darauf, indem der Name eingesetzt wird.</p> <p>Spezialfälle sind unter https://intranet.lhk.lan/de/wie_geht_das/gendergerechtesprache.php abrufbar.</p>
<p>Die Landeshauptstadt Kiel:</p> <p>Die Landeshauptstadt selbst tritt in der Kommunikation und in Veröffentlichungen immer in der weiblichen Form auf. (Beispiel: „<i>Die Arbeitgeberin</i>“)</p> <p>Gruppen von Menschen in oder aus Kiel werden grundsätzlich mit dem Gendersternchen beschrieben, so dass die Vielfalt Kiels sichtbar wird. (Beispiel: „<i>Kieler*innen</i>“)</p>	

Mündlich

Das Gendersternchen wird mit einem kurzen Stopp gesprochen, wie in Heb-amme, be-eindrucken, er-innern, ge-erbt, ver-einigt oder Zu-arbeit.

<p>Anrede von Personen:</p> <p>Die Grundsätze aus dem Schriftlichen gelten auch für das Mündliche.</p> <p>Weitere Beispiele: „<i>Willkommen sehr geehrtes Publikum</i>“; <i>Guten Tag liebe Zuhörende</i>“, etc.</p>	<p>Über Personen sprechen:</p> <p>Die Grundsätze aus dem Schriftlichen gelten auch für das Mündliche.</p>
---	--

Vorwort

Liebe Kolleg*innen,

zu Jahresbeginn fiel mir bei einem großen Musikstreaming-Dienst auf, dass plötzlich das Gender*Sternchen genutzt wird. Für diese Umstellung gab es viel Zustimmung und aner kennenden Applaus, insbesondere in den sozialen Medien. Zeitgleich wurde in verschiedenen Zeitungen über die Verwendung des Doppel:Punktes in der gendergerechten Sprache der Hansestadt Lübeck kritisch berichtet.

Darüber habe ich nachgedacht. Ist es eine Generationsfrage, die Verschiedenheit der Medien oder geht es um Stern versus Doppelpunkt? Am Ende war ich bei dem Gedanken angekommen, dass einer öffentlichen Verwaltung in Deutschland nicht zugetraut wird, modern zu kommunizieren.

Aber es geht bei gendergerechter Sprache um mehr: nämlich alle Menschen in der Stadt gleichermaßen anzusprechen und nicht auszugrenzen. Dabei ist Kommunikation und insbesondere die Anrede von besonderer Bedeutung.

Der jetzt beginnenden Umsetzung von gendergerechter Sprache gingen ein Beschluss der Ratsversammlung und eine Konzeptionsphase voraus. Eine Landeshauptstadt muss den Anspruch haben, gesellschaftliche Entwicklungen aufzugreifen und bei der Umsetzung voranzugehen. Dies wird Geduld wie Sensibilität und auch immer wieder Anpassungen erfordern. Eine einheitliche Umsetzung in Land und Bund ist dabei sicher wünschenswert und wird in Kooperation weiter erfolgen. Sie kann einer Einführung aber nicht im Wege stehen. Viele Mitarbeitende der Landeshauptstadt Kiel und Mitglieder der Selbstverwaltung haben in Workshops mitgewirkt und den hier vorliegenden Leitfaden gemeinsam erarbeitet. Er wird im Rahmen der Einführung regelmäßig evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

Mir persönlich ist wichtig, dass Gespräche menschlich klingen und keinen Menschen ausschließen. Auch die Verständlichkeit von Behördensprache sollte konsequent mitgedacht werden. Das ist gelebte Vielfalt und Anspruch gleichermaßen.

Kiel, im Mai 2020



Stadtrat Christian Zierau

Inhalt

Kurzversion	2
Warum kommunizieren wir gendergerecht?	2
Wie kommunizieren wir gendergerecht?	2
Wir kommunizieren sowohl schriftlich als auch mündlich gendergerecht	3
Schriftlich	3
Mündlich	3
Vorwort des Stadtrats Christian Zierau	4
1. Warum ist gendergerechte Sprache wichtig?	7
1.1 Geschlechtervielfalt	7
1.2 Mehr als Mitmeinen – Sprache hat eine große Wirkung	8
1.3 Die eigene Identität – wichtig für Gesundheit und Wohlbefinden	9
2. Wie kommuniziert die Landeshauptstadt Kiel gendergerecht?	10
2.1 Grundsätze	10
2.2 Gendergerechte Kommunikation in der geschriebenen Sprache	11
2.2.1 Anrede von Menschen	11
Persönlich	11
Gruppe	12
2.2.2 Kommunikation über Menschen	13
Menschen in Kiel	13
Personenbezeichnungen allgemein	13
Personenbezeichnungen in Sachwörtern	14
Pronomen bei neutralen/allgemeinen Personenbezeichnungen	15
Pronomen bei bestimmten Personen	15
Umgang mit Berufsbezeichnungen (insbesondere Stellenanzeigen)	15
Umgang mit akademischen Titeln	16

2.2.3 Landeshauptstadt Kiel in der Kommunikation	17
2.2.4 Spezialfälle, Besonderheiten und Silbentrennung	17
Spezialfälle	17
Nur ein Gendersternchen pro Wort	17
Kein Genitiv-s in der gendergerechten Variante	17
Silbentrennung mit Gendersternchen	17
2.3 Gendergerechte Kommunikation in der gesprochenen Sprache	18
2.3.1 Aussprache	18
Neutralisierung	18
Gendersternchen	18
2.3.2 Tipps zum Prozess	19
2.3.3 Praktische Aspekte im alltäglichen Kontakt mit Kieler*innen	19
3. Umgang mit Fragen und Bedenken	21
„Ich spreche doch schon gendergerecht!“	21
„Warum machen Sie das denn?“	21
„Das ist aber kompliziert / anstrengend zu lesen / hört sich komisch an!“	21
„Hat Kiel nichts Wichtigeres zu tun?“	22
„Wird das denn überhaupt noch benötigt?“	22
„Ich fühle mich aber auch so angesprochen!“	23
„Schließt das dann nicht wieder Menschen mit Sehbehinderungen aus?“	23
„Wie steht es um die Suchmaschinen-Rankings? Gibt es da Nachteile?“	24
4. Weitere Unterstützungsangebote	25
5. Glossar	26

1. Warum ist gendergerechte Sprache wichtig?

1.1 Geschlechtervielfalt

Am 22.12.2018 sind die § 22 (3) und § 45b des Personenstandgesetzes (PStG)¹ in Kraft getreten. Seitdem existiert mit „**divers**“, ein **dritter, positiver Geschlechtseintrag im Personenstand**. Dieser ist gedacht für Personen, die „inter*“ sind, also körperlich nicht oder nicht eindeutig in eine der medizinisch dominanten Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ passen. Dies kann sich auf Chromosomen, äußere oder innere Genitalien oder Hormone beziehen. Offizielle Zahlen der UN sagen, dass bis zu 17 von 1.000 Kindern² inter* geboren werden.

Um den Geschlechtseintrag „divers“ eintragen zu können, wird ein ärztliches Gutachten vorausgesetzt.

Für Menschen, die diesen Eintrag verwenden, müssen sprachliche Formulierungen gefunden werden, die sie nicht diskriminieren.

Zudem gibt es Menschen, die „trans*“ sind. Ihre Geschlechtsidentität stimmt nicht mit dem bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht überein. Menschen, die „trans*“ sind, können sich entweder eindeutig als „Mann“ oder „Frau“ identifizieren oder sie haben eine geschlechtliche Identität, die nicht dem binären Geschlechtersystem („binär“ = ausschließlich männlich oder weiblich) entspricht. Diese nicht-binären trans* Menschen werden in dem Personenstand „divers“ aktuell nicht berücksichtigt.

Nicht-binär ist der Überbegriff für alle Menschen, die sich weder als Mann noch als Frau identifizieren.

Diese stehen im Gegensatz zum „binären“ Geschlechtersystem, bei dem sich Menschen eindeutig einer der beiden Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ zuordnen können.

Die Landeshauptstadt Kiel hat sich dazu entschlossen, allen Personen, binären wie nicht-binären, im Gesetz berücksichtigt oder nicht, eine diskriminierungsfreie und wertschätzende Kommunikation entgegenzubringen.

Gendergerechte Sprache ist für alle da. Sie hat das Ziel, alle sichtbar zu machen: Frauen, Männer und weitere Geschlechter.

1 Quelle: <https://dejure.org/gesetze/PStG/22.html> / Aufruf: 28.10.2019, 9:05 Uhr)

2 Quelle: <https://www.unfe.org/intersex-awareness/> (Aufruf: 25.10.2019, 15:02 Uhr)

1.2 „Mitgemeint“ zu sein – das reicht nicht – Sprache hat eine große Wirkung

„Nach einer langen Schicht ist das Ärzteteam noch auf einen Absacker in die Bar nebenan gegangen. Zur Feier des Tages der Festanstellung des Neurologen wird eine Runde ausgegeben – nur einer der Dermatologen enthält sich. Zur fortgeschrittenen Stunde fragt der Nachbar nochmal nach, ob alles ok sei. Es wird erwidert: „Ich trinke gerade nicht, ich bin schwanger.“

Waren Sie gerade kurz irritiert? Häufig denken wir erst im zweiten Schritt an Frauen als ärztliches Personal. Das liegt an der verwendeten Sprachform und ist wissenschaftlich erwiesen.³ Das Maskulinum macht Frauen und weitere Geschlechter unsichtbar.

Das hat entscheidende Auswirkungen. Bereits Mädchen fühlen sich oftmals zu inkompetent für Berufe in der maskulinen Form.⁴ Frauen und weitere Geschlechter werden häufig weiterhin in Stereotypen gedacht⁵ und erlernen so schon im Kindesalter stereotype Verhaltensweisen.

Diese Ungleichheiten setzen sich fort, zuerst im Gender Pay Gap, dem Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, und später im Gender Pension Gap, dem Unterschied in den Rentenzahlungen.

Gendergerechte Sprache kann dabei helfen, schon in der Kindheit andere Bilder von Berufen zu entwickeln und damit zu mehr Gendergerechtigkeit beitragen.

3 Irmen und Linner (2005), „Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen“, Journal of Psychology Vol. 213. Gyax, P. et al. (2008), „Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men“, Language and Cognitive Processes Vol. 23.

4 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 Vol. 46.

5 Gabriel, U. et al. (2008), „Au pairs are rarely male: Norms on the gender perception of role names across English, French, and German“, Behavior Research Methods Vol. 40.

1.3 Die eigene Identität – wichtig für Gesundheit und Wohlbefinden

*„In der Kaffeeküche treffen sich montags die Kolleg*innen und starten mit einem entspannten Plausch in die Woche. Was machen die Kinder? Ach, du und dein Mann seid das Wochenende in Hamburg gewesen? Wie schön!*

*Nur Mathilde hält sich zurück. Wie immer. Nicht, weil sie so wahnsinnig schüchtern ist. Nicht, weil sie nichts zu erzählen hätte. Aber wenn diese Menschen wüssten, dass sie eigentlich gar nicht Max ist und am Wochenende in ihrem Lieblingsrock und den schicken hohen Schuhen im Café saß – was würden ihre Kolleg*innen dann über sie denken?“*

Die Sorgen von Mathilde sind nicht unberechtigt: Immerhin 15 –30 Prozent verlieren wegen ihres Trans*-Seins ihre Arbeit. 30 –40 Prozent der transgeschlechtlichen Menschen werden bei Bewerbungen wegen ihres Trans*-Seins gar nicht erst berücksichtigt. Und nur 21 Prozent leben ihre Transidentität offen am Arbeitsplatz.⁶

Die Angst vor Ausgrenzung, wirtschaftlichen Nöten und Gewalt lastet schwer auf vielen Menschen, deren Geschlechtlichkeit nicht der Norm entspricht. Ähnlich wie bei homo- oder bisexueller Orientierung haben auch diese Personen ein deutlich erhöhtes Risiko an psychischen Krankheiten zu leiden oder selbstmordgefährdet zu sein.⁷

Uns sollte stets bewusst sein, dass nicht alle Menschen ihre geschlechtliche Identität am Arbeitsplatz oder in der Öffentlichkeit frei ausleben (können). Der aus dem Verstecken resultierende Stress, nicht aufzufallen und die Rolle überzeugend zu spielen, kostet sehr viel Energie. Wir sollten auch im Hinterkopf behalten, dass nicht automatisch vom Aussehen oder Namen auf eine geschlechtliche Identität geschlossen werden kann.

Eine Gesellschaft, die Offenheit und Akzeptanz für Vielfalt lebt, profitiert hiervon deutlich. Menschen zeigen viel mehr von ihrem Potenzial, wenn sie sich akzeptiert fühlen. Kreativität und gegenseitiges Lernen werden positiv beeinflusst. Wertschätzung ist eine Grundhaltung, die für alle Menschen eine angenehmere Atmosphäre schafft.

6 Factsheet Trans* in der Arbeitswelt. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. 2014

7 Plöderl, M., Sellmeier, M., Fartacek, C. et al. Arch Sex Behav (2014) 43: 1559. <https://doi.org/10.1007/s10508-014-0268-4>

2. Wie kommuniziert die Landeshauptstadt Kiel gendergerecht?

2.1 Grundsätze

Grundsätzlich kommunizieren wir in der Landeshauptstadt Kiel gendergerecht.

Wir machen alle Geschlechter in der Sprache sichtbar oder verwenden Formulierungen, in denen kein Geschlecht vorkommt. In der Vergangenheit haben wir unter „allen Geschlechtern“ Frauen und Männer verstanden. Daher haben wir Doppelnennungen wie „Bürgerinnen und Bürger“ verwendet. Inzwischen ist wissenschaftlich erwiesen und rechtlich anerkannt, dass es weitere Geschlechter gibt. Daher verwenden wir ab sofort Varianten, die wirklich alle Geschlechter sichtbar machen.

Dies tun wir in **allen Textarten**, sowohl **mündlich als auch schriftlich** (Beispiele: Online-Artikel, Grußworte, Ausschreibungen, Mitteilungen, E-Mails, Bescheide, Satzungen) und **im Umgang mit Menschen**.

Wir nutzen hierfür diese drei Möglichkeiten:

Neutralisieren	Sichtbarmachen	Keine geschlechtliche Anrede oder selbst gewählte Anrede verwenden
Wir formulieren Sätze um und verwenden neutrale Alternativen („Teilnehmende“, „Leitung“, etc.), sodass Geschlecht keine Rolle spielt.	Wir verwenden das Gendersternchen („die Bürger*innen“, „die*den Kolleg*in“, „ein*e Antragsteller*in“ etc.), sodass Vielfalt sichtbar wird.	Wir verzichten in der Ansprache auf eine geschlechtliche Anrede („Guten Tag Vorname Nachname“, „Moin Vorname Nachname“) oder sprechen Menschen mit einer selbst gewählten Anrede an.

Das Gendersternchen, auch Asterisk⁸ genannt, ist ein Zeichen, mit der die geschlechtliche Vielfalt sichtbar gemacht wird. Der Stern wirkt dabei symbolhaft: Die Strahlen stellen das Spektrum der verschiedenen Geschlechtsidentitäten zwischen und inklusive der männlichen und der weiblichen dar.

Als Landeshauptstadt ist es uns besonders wichtig, von allen verstanden zu werden. Darum streben wir eine gendergerechte Kommunikation an, die zugleich einfach und verständlich ist. Formulierungen mit besonders vielen Sternchen versuchen wir daher zu vermeiden.

Wörter, die keinen geschlechtlichen Bezug haben („der Tisch“), werden nicht geändert.

8 „Der Asterisk ist ein typografisches Zeichen in Form eines fünf- oder sechsstrahligen Sterns.“ Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/Sternchen_\(Schriftzeichen\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Sternchen_(Schriftzeichen)) (zugegriffen am 25.10.2019, 14:38 Uhr)

2.2 Gendergerechte Kommunikation in der geschriebenen Sprache

2.2.1 Anrede von Menschen

Persönlich

Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten, je nach Situation.

A. Es ist unbekannt, wie die Person angesprochen werden möchte:

- Wir verwenden keine geschlechtliche Anrede.
Der Standard liegt hier bei „Guten Tag“ und „Guten Tag Vorname Nachname“
- Nach eigenem Ermessen und kontextabhängig kann „Moin“/„Moin Vorname Nachname“ verwendet werden.
- Optional können wir bei der Person die gewünschte Anrede erfragen. Dies geschieht höflich und zurückhaltend. Wir wollen transparent machen, dass die Landeshauptstadt Kiel sich so um einen achtsamen Umgang bemüht. (Beispiel: „Mit welcher Anrede fühlen Sie sich wohl?“)

B. Es ist bekannt, wie die Person angesprochen werden möchte:

Wir verwenden die selbst gewählte Anrede.

Beispiele:

- „Guten Tag Herr Nachname“
- „Guten Tag Frau Nachname“
- Eine andere selbst gewählte Variante
- Ebenfalls möglich ist eine neutrale Anrede („Guten Tag Vorname Nachname“)

In der **internen Kommunikation** ist es wichtig zu beachten, dass wir nicht automatisch auf das Geschlecht von Kolleg*innen schließen können. Wir wollen eine Kultur entwickeln, in der mit Nachfragen und offenen Hinweisen wertschätzend umgegangen wird.

Ist die **Kommunikation formell**, können wir uns bei Einzelpersonen im Vorfeld erkundigen. Dies kann beispielsweise über das Sekretariat geschehen.

Gruppe

Je nach Situation wählen wir bei der Anrede von Gruppen eine der folgenden Formen. Diese muss zudem auf die Art des Schriftstücks und den Grad an Formalität abgestimmt sein.

A. Es ist mindestens bei einer Person in der Gruppe unbekannt, welche Anrede sie bevorzugt oder es gibt unterschiedliche Anreden in der Gruppe:

Ohne geschlechtliche Anrede	Gendergerechte Anrede	Kombination männlicher & weiblicher Anrede mit neutraler Form
„Guten Tag“ „Guten Abend zusammen“ „Liebe Gäste“ „Sehr geehrte Gäste“ „Liebe Lesende“ „Verehrtes Publikum“ „Liebe Lehrkräfte“	„Liebe Schüler*innen“ „Liebe Kolleg*innen“	„Liebes Publikum, sehr geehrte Damen und Herren“ „Liebe Kielerinnen und Kieler, liebe Menschen in Kiel“

B. Die Anrede aller Personen in der Gruppe ist bekannt und gleich:

komplett weibliche Gruppe	gemischte Gruppe	komplett männliche Gruppe
„Guten Tag liebe Kolleginnen“	„Liebe Schüler*innen“ „Verehrtes Publikum“	„Ich begrüße alle Mitarbeiter“

In der **internen und formellen Kommunikation** greifen wir auf gendergerechte Formulierungen zurück, wenn die gewünschte Anrede nicht bekannt ist. Beispiel: „Liebe*r Guido“; „Willkommen, Fürst*in von Deichthron“

2.2.2 Kommunikation über Menschen

→ Menschen in Kiel

Wenn Menschen in Kiel adressiert werden oder über sie gesprochen wird, verwenden wir grundsätzlich das Gendersternchen.

Je nach Kontext und Gruppe von Menschen in oder aus Kiel schreiben wir:

- Kieler*innen
- Bürger*innen; Kieler Bürger*innen; Bürger*innen der Landeshauptstadt Kiel
- Einwohner*innen; Kieler Einwohner*innen; Einwohner*innen der Landeshauptstadt Kiel
- Kieler Gastronom*innen

→ Personenbezeichnungen allgemein

A. Von mindestens einer Person ist das Geschlecht unbekannt.

Neutrale Formen oder das Gendersternchen.

Beispiel:

Alt	Neu
„Als Wahlhelfer sind Sie verpflichtet ...“	„Als Wahlhelfer*in sind Sie verpflichtet ...“

Alt	Neutral	Sichtbarkeit durch *
„Alle Teilnehmer hatten Spaß.“	„Alle Teilnehmenden hatten Spaß.“	„Alle Teilnehmer*innen hatten Spaß.“

B. Die Gruppe besteht aus verschiedenen Geschlechtern.

- Hier gehen wir wie unter A vor.

C. Das Geschlecht bzw. die Anrede aller Personen einer Gruppe ist bekannt

(beispielsweise durch Selbstauskunft),

- Die Gruppe wird entsprechend bezeichnet.
- Neutrale Anrede.

Beispiel:

komplett weibliche Gruppe	gemischte Gruppe	komplett männliche Gruppe
<i>„Die Kolleginnen im hessischen Innenministerium freuen sich schon auf die Weihnachtsfeier.“</i>	<i>„Die Kolleg*innen im hessischen Innenministerium freuen sich schon auf die Weihnachtsfeier.“</i> <i>„Die Mitarbeitenden im hessischen Innenministerium freuen sich schon auf die Weihnachtsfeier.“</i>	<i>„Die Kollegen im hessischen Innenministerium freuen sich schon auf die Weihnachtsfeier.“</i>

→ Personenbezeichnungen in Sachwörtern

Es gibt immer wieder Wörter, in denen sich ausgrenzende Personenbezeichnungen verstecken.

Meistens ist weder die Person noch das Geschlecht relevant, weswegen hier möglichst neutralisiert wird. Manchmal stellt auch die Schreibweise mit dem Gendersternchen eine gute Lösung dar.

Beispiel:

Alt	Neu
<i>„Rednerpult“</i>	<i>„Redepult“</i>
<i>„Wählerverzeichnis“</i>	<i>„Wähler*innenverzeichnis“</i>
<i>„Mannschaft“</i>	<i>„Team“</i>

→ Pronomen bei neutralen / allgemeinen Personenbezeichnungen

Über Pronomen (sie, er, ihm, ihr, sein, ihre,..) werden Personen – häufig unbeabsichtigt – einem Geschlecht zugeordnet. Bei Menschen weiterer Geschlechter („nicht-binäre“ Menschen) kann eine falsche Pronomenwahl kränkend sein.

- Wir empfehlen geschlechtliche Formulierungen zu vermeiden und durch Umformulierungen zu ersetzen.
- Mit einem Gendersternchen ist es möglich, Vielfalt sichtbar zu machen.

Beispiel:

Alt	Hilfswörter wie „alle“ und „niemand“	Direkte Ansprache	Umformulierung in Plural und Sichtbarkeit durch *
„Der Bewohner ist angewiesen, sein Haus zu verlassen.“	„Alle sind angewiesen, das Haus zu verlassen.“	„Bitte verlassen Sie Ihr Haus.“	„Bewohner*innen sind angewiesen, ihr Haus zu verlassen.“

Die Variante „Der*die Bewohner*in ist angewiesen, sein*ihr Haus zu verlassen.“ ist möglich, wird allerdings nicht empfohlen.

Hinweis: Bislang gibt es im Deutschen noch keine geschlechtsneutralen Pronomen, die sich flächendeckend durchgesetzt haben.

→ Pronomen bei bestimmten Personen

Wenn über eine konkrete Person gesprochen bzw. geschrieben wird, sollte auch das Wunsch-Pronomen der Person berücksichtigt werden, wenn es angegeben worden ist.

- Beispiele für selbst gewählte „nicht-binäre“ Pronomen sind: nin, hen, sier, sie*er, they, es.
- Wenn die Person kein Pronomen angegeben hat, ist eine Alternative die Verwendung des Namens („Kurt ist etwas vergesslich. Er hat sein iPad vergessen.“ → „Kurt ist etwas vergesslich. Kurt hat das iPad vergessen.“)
- Personen, die „männliche“ oder „weibliche“ Pronomen angeben, können natürlich weiterhin mit diesen Pronomen beschrieben werden.

→ Umgang mit Berufsbezeichnungen (insbesondere Stellenanzeigen)

Gerade bei Berufsbezeichnungen ist es uns wichtig, Vielfalt sichtbar zu machen und bestehende Stereotypen aufzubrechen.

- Daher verwenden wir insbesondere in Stellenausschreibungen das Gendersternchen. Eine zusätzliche Angabe „(m/w/d)“ ist dann nicht mehr nötig.
- Wenn dies nicht geht, benutzen wir eine neutrale Formulierung (Beispiele: „IT-Sicherheit“, „Marketing“).

Spezielle Begriffe wie z. B.: „Kaufmann“/„Kauffrau“ sind Einzelfallentscheidungen. (s. Abschnitt „Spezialfälle“).

→ Umgang mit akademischen Titeln

Frauen und Personen weiterer Geschlechter haben ein Recht darauf, in ihren Titelbezeichnungen korrekt repräsentiert zu werden.

- In Abkürzungen wird die weibliche Form durch ein hochgestelltes ⁱⁿ nach dem Punkt dargestellt, ansonsten klassisch ausgeschrieben:

Beispiel:

„Frau Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Annelie Sever“ / „Frau Professorin Doktorin Annelie Sever“

- Die geschlechterinklusive Variante fügt noch ein Gendersternchen davor ein:

Beispiel:

„Prof.^{*in} Dr.^{*in} Lou Bräger“ / „Professor*in Doktor*in Lou Bräger“

Auch hier gilt, dass eine selbstbestimmte Anrede ermöglicht sein sollte und diese direkt bei der Person erfragt wird.

2.2.3 Landeshauptstadt Kiel in der Kommunikation

Wir, die Landeshauptstadt Kiel, treten in der weiblichen Sprachform (Beispiele: „Arbeitgeberin“; „Herausgeberin“; „Partnerin“; „Unterzeichnerin“ etc.) auf.

Dies macht nicht nur die Positionierung der Landeshauptstadt Kiel als offene, reflektierte Verwaltung deutlich, es ist auch grammatikalisch die korrekte Variante.

2.2.4 Spezialfälle, Besonderheiten und Silbentrennung

→ Spezialfälle

Es gibt einige Worte, die besondere Herausforderungen mitbringen. So gibt es beispielsweise für das Wort „Gast“ eine eigene weibliche Form, die „Gästin“. Diese ist aber sehr unüblich und das Wort „Gast“ wird als neutral verstanden. Daher wird in diesem Fall auf die weibliche Form verzichtet.

Sie finden eine aktuelle Liste mit Entscheidungen und Lösungen zu einzelnen Wörtern hier:
https://intranet.lhk.lan/de/wie_geht_das/gendergerechtesprache.php.

→ Nur ein Gendersternchen pro Wort

Wir versuchen maximal ein Gendersternchen pro Wort zu verwenden. Bei Wörtern mit mehreren geschlechtlichen Wortteilen wird der Teil, der die jeweilige Person beschreibt, mit dem Gendersternchen ergänzt. Das ist meistens der letzte, beispielsweise bei „Oberbürgermeister*in“ (anstelle von „Oberbürger*innenmeister*in“).

→ Kein Genitiv-s in der gendergerechten Variante

Das Genitiv-s, welches bei Nomen mit männlichem Genus angehängt wird (Beispiel: „der Hut des Doktors“), stellt eine Besonderheit dar. In gendergerechten Formulierungen wird es weggelassen. So heißt es „Wahl des*der Oberbürgermeister*in“ und nicht „Wahl des*der Oberbürgermeisters*in“.

→ Silbentrennung mit Gendersternchen

Muss ein Wort getrennt werden, wird versucht, es an einer anderen Stelle als genau vor oder hinter dem Gendersternchen im Wort zu trennen. Wenn das nicht geht, dann wird das Wort nach dem Gendersternchen getrennt. Der Bindestrich wird also nach dem Gendersternchen gesetzt („Kolleg*-innen“; „Wissenschaftler*-innen“).

2.3 Gendergerechte Kommunikation in der gesprochenen Sprache

Uns als Landeshauptstadt Kiel ist es wichtig, nicht nur in der geschriebenen Sprache zu geschlechtlicher Vielfalt zu stehen. Wir positionieren uns auch in der mündlichen Kommunikation dazu.

2.3.1 Aussprache

→ Neutralisierung

Neutralisierungen sind in unserem Sprachgebrauch üblich. Hier müssen wir nicht gesondert auf die Aussprache achten.

→ Gendersternchen

Oft denken Menschen, dass das Gendersternchen nur in der geschriebenen Sprache funktioniert. Das stimmt nicht. Auch in der gesprochenen Sprache machen wir die Vielfalt mit dem Gendersternchen sichtbar. Häufig ist das für die Menschen, die sich nicht eindeutig binär definieren, besonders wichtig.

Dies tun wir mit einem Laut, der sich „glottaler Stopp“ nennt: Wie in den Worten „Hebamme“ oder „Zuarbeit“ eine kurze Pause nach „Heb-“ bzw. „Zu-“ gemacht wird, **setzen wir an die Stelle des Gendersternchens eine kurze Pause**. Weitere Beispiele sind „be-eindrucken“, „er-innern“, „ge-erbt“ oder „ver-einigt“.

Dieser Stopp unterscheidet die gendergerechte Variante von der weiblichen Form, bei der das Wort meistens flüssig in einem gesprochen wird.

Beispiele:

- Mitarbeiter*innen – 'mit,ʔaʋbaɪtəʋʔɪnən⁹ – Mitarbeiter[stopp]innen
- Beamt*innen – bæ'ʔamtʔɪnən – Beamt[stopp]innen
- Kolleg*innen – kɔ'le:gʔɪnən – Kolleg[stopp]innen

weibliche Form		Sichtbarkeit durch *		männliche Form	
Mitarbeiterinnen	'mit,ʔaʋbaɪtəʋɪnən	Mitarbeiter*innen	'mit,ʔaʋbaɪtəʋʔɪnən	Mitarbeiter	'mit,ʔaʋbaɪtəʋ
Beamtinnen	bæ'ʔamtɪnən	Beamt*innen	bæ'ʔamtʔɪnən	Beamte	bæ'ʔamtə
Kolleginnen	kɔ'le:gɪnən	Kolleg*innen	kɔ'le:gʔɪnən	Kollegen	kɔ'le:gən

Für mehr Informationen dazu empfehlen wir diesen Artikel (mit Hörprobe):

<http://www.sprachlog.de/2018/06/09/gendergap-und-gendersternchen-in-der-gesprochenen-sprache/>

9 Das Internationale Phonetische Alphabet (IPA) wurde hier zu Zwecken der schriftlichen Verdeutlichung verwendet. Eine Liste mit den Zeichen finden Sie hier: https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_IPA-Zeichen (deutsch) oder <https://www.internationalphoneticassociation.org/content/full-ipa-chart> (englisch)

2.3.2 Tipps zum Prozess

Sprechgewohnheiten zu ändern, wird für uns herausfordernder sein, als Veränderungen im Schriftlichen vorzunehmen – vor allem, weil wir beim Sprechen oft weniger Zeit haben, um über die Wortwahl nachzudenken.

Hier gilt: Das ist ein Lernprozess, an den wir uns alle langsam herantasten, Schritt für Schritt. Auch wenn die gendergerechte Sprache verbindlich ist, sollten wir alle unseren persönlichen Weg als Prozess betrachten.

Tipp 1: Seien Sie nachsichtig mit sich selbst, wenn Sie ein nicht ganz passendes Wort verwendet haben. Korrigieren Sie sich entweder, ergänzen Sie Ihre Formulierung um eine gendergerechte Form oder nehmen Sie sich vor, das nächste Mal die gendergerechte Form zu verwenden.

Tipp 2: Fangen Sie mit Formulierungen an, die Ihnen leichter fallen. Häufig sind das Neutralisierungen oder Umformulierungen.

Beispiel:

Statt „*Unsere Mitarbeiter sind heute bei einer Fortbildung.*“ sagen Sie „*Unsere Mitarbeitenden sind heute bei einer Fortbildung.*“ (Neutralisierung) oder „*Wir sind heute bei einer Fortbildung.*“ (Umformulierung)

Tipp 3: Menschen, die noch nicht für das Thema sensibilisiert sind, fällt das gendergerechte Formulieren bei anderen Personen meist gar nicht auf, während es für betroffene Personen umso mehr Signalwirkung hat. Sich das vor Augen zu führen, kann hilfreich sein.

Tipp 4: Erinnern Sie sich daran, warum wir gendergerecht kommunizieren. Es geht darum, allen Menschen in Kiel ein Willkommens-Gefühl zu vermitteln und sie in der Sprache sicht- und hörbar zu machen.

2.3.3 Praktische Aspekte im alltäglichen Kontakt mit Kieler*innen

Wir können vom Äußeren einer Person nicht auf ihr Geschlecht, ihre gewünschte Anrede oder ihr Pronomen schließen. Deswegen müssen wir die benötigten Informationen von der Person selbst erfahren oder eine Anrede, die ein Geschlecht definiert, vermeiden.

Was kann uns helfen, unangenehme Momente zu vermeiden?

- Anreden weglassen oder gendergerechte Anreden verwenden.

Beispiele: „*Guten Tag, bitte setzen Sie sich.*“; „*Hallo Frida Waldecker, schön, dass Sie hier sind.*“ ; „*Michael Muster? Willkommen, bitte kommen Sie herein.*“

- Hinweise darauf, dass und warum die Landeshauptstadt Kiel gendergerecht kommuniziert, können helfen. Dies kann beispielsweise im E-Mail-Footer, als Aushang in den Behörden oder als Info-Aufsteller auf dem eigenen Schreibtisch geschehen.

Beispiel: „*Die Landeshauptstadt Kiel kommuniziert gendergerecht. Uns ist es daher ein besonderes Anliegen, Sie korrekt anzusprechen. Bitte helfen Sie uns, indem Sie uns Ihre bevorzugte Anrede mitteilen. Dies kann „Frau“, „Herr“ oder eine von Ihnen selbst bestimmte Formulierung sein. Bis dahin sind wir um möglichst neutrale Formen bemüht.*“

- Manchmal wird es unumgänglich sein, nachzufragen, wie die Person angesprochen werden möchte. Auch das kann unter Verweis auf die grundsätzlich gendergerechte Kommunikation der Landeshauptstadt Kiel geschehen.

Beispiel: *„Die Stadt Kiel bemüht sich zukünftig noch stärker um Gendergerechtigkeit und darum, alle anzusprechen – wie es auch gesetzlich verpflichtend ist. Wir fragen deswegen nach Ihren Wünschen der Anrede. Sofern wir diese nicht kennen, verwenden wir eine neutrale Anrede.“*

So können Sie nachfragen:	So sollten Sie nicht nachfragen:
<ul style="list-style-type: none"> • „Können Sie mir dabei helfen, Sie mit der richtigen Anrede anzusprechen?“ • „Haben Sie eine bevorzugte Anrede?“ • „Mit welcher Anrede / welchem Pronomen fühlen Sie sich wohl?“ • „Bitte lassen Sie uns wissen, welche Anrede / Pronomen wir für Sie verwenden dürfen. Bis dahin werden wir eine geschlechtlich neutrale Form wählen.“ 	<ul style="list-style-type: none"> • „Sind Sie männlich?“ • „Sind Sie eine Frau?“ • „Frau Müller passt für Sie?“ • „Wir müssen Sie das leider fragen, obwohl es ja bei Ihnen wirklich offensichtlich ist, dass Sie ein Mann sind.“

- Gemeinsam versuchen wir weiter gute Argumente für den Umgang mit Fragen und Bedenken zu sammeln, einige davon sind bereits hier auf der folgenden Seite.

3. Umgang mit Fragen und Bedenken

Gendergerechte Sprache ist ein emotionales und polarisierendes Thema. Deswegen möchten wir hier auf einige Fragen eingehen, die besonders häufig vorgetragen werden.

A. „Ich spreche doch schon gendergerecht! Was ist denn mit dem Binnen-I, dem Schrägstrich, den Klammern oder der Beidnennung? So wie wir es bis jetzt gemacht haben, reicht das nicht aus?“

Sowohl das Binnen-I (*LehrerInnen*), die weibliche Form in Klammern (*Lehrer(innen)*), der Schrägstrich (*Lehrer/-innen*) als auch die Beidnennung (*Lehrerinnen und Lehrer*) machen nur Männer und Frauen sichtbar. Menschen, die sich nicht als Mann oder Frau identifizieren, bleiben in diesen Formen unsichtbar.

Bei der Nutzung des Gendersternchens wird hingegen ein extra Zeichen, der Asterisk, eingefügt. Dieses steht für die Vielzahl an verschiedenen Geschlechtsidentitäten zwischen und inklusive der männlichen und der weiblichen.

B. „Warum machen Sie das denn?“

Sprache ist mächtig. Sie hat Auswirkungen darauf, wie wir die Realität wahrnehmen. Gibt es für etwas kein Wort oder wird dieses Wort kaum verwendet, dann kommen die zugehörigen mentalen Bilder auch nicht in der gesellschaftlichen Realitätswahrnehmung vor.

Die Landeshauptstadt Kiel wünscht sich gleiche Chancen für alle Menschen. Das ist nur möglich mit einem mentalen Bild, das alle Menschen sichtbar macht.

Sprache ist dabei ein von allen verwendetes Instrument, das wir leicht nutzen können, um etwas zu bewegen.

Die Gesetzesänderung zum 22.12.2018 des Personenstandgesetzes erfordert es außerdem, dass wir Geschlecht in mehr als nur zwei Kategorien denken, um nicht-binäre Menschen nicht zu diskriminieren. Deswegen fragt die Landeshauptstadt nach Anreden und verwendet geschlechtergerechte Formulierungen.

C. „Das ist aber kompliziert /anstrengend zu lesen /hört sich komisch an!“

Menschen sind Gewohnheitstiere. Auch was Sprache betrifft, die uns die ganze Zeit umgibt. Änderungen fallen uns schwer und fühlen sich anfangs ungewohnt an. Dies ändert sich aber über die Zeit, das Wort „*Studierende*“ oder die Rechtschreibreform mit dem „*dass*“ und „*daß*“ sind hierfür gute Beispiele.

So geht es uns auch oft mit Worten, die aus dem Englischen kommen, wie „*Surfen*“, „*Downloaden*“, „*Googeln*“ oder „*Tindern*“. Das sind alles Wörter, die anfangs unbekannt und unbequem waren und sich nach und nach etabliert haben.

Beim Gendersternchen geht es zudem genau darum, ein kleines Stocken beim Lesen zu erreichen. Es soll Sichtbarkeit schaffen und so das Bewusstsein für die Vielfalt der Menschen steigern.

Innerhalb der Landeshauptstadt Kiel nutzen wir im Intranet und Internet schon seit Mai 2017 das Gendersternchen und in der Öffentlichkeitsarbeit seit Januar 2019. Nachfragen zum Verständnis oder Kritik haben die Abteilungen dazu bisher sehr wenig bekommen.

Der Lesbarkeit selbst tut dies in der Regel keinen Abbruch. So können die meisten Menschen auch Wörter ohne Probleme lesen, bei denen Buchstaben innerhalb des Wortes vertauscht sind.

Beispiel: In Sätzen, die schnell getippt wurden und in denen sich dadurch Tippfehler eingeschlichen haben.

Wissenschaftlich gesehen wird das Textverständnis nicht eingeschränkt.¹⁰ Und selbst in journalistischen Texten wird zu Genderfairness aufgrund von Verständnis und Ästhetik geraten („Verständnis“ meint hier den Grad, wie die Inhalte der Texte von den Leser*innen verstanden wurden).¹¹

D. „Hat Kiel nichts Wichtigeres zu tun?“

Ziel der Landeshauptstadt Kiel ist es, dass sich alle Menschen mit Kiel identifizieren können und sich hier zuhause und wohl fühlen.

Die Landeshauptstadt Kiel ist sich bewusst, dass es auch andere wichtige Aufgaben gibt und nimmt diese wahr. Gendergerechte Kommunikation ist deswegen aber nicht weniger wichtig und setzt ein deutliches Zeichen dafür, wofür die Landeshauptstadt Kiel einsteht: Eine gerechtere Welt für alle ohne Diskriminierung.

Das ist keine entweder-oder-Frage – schon jetzt arbeiten wir an vielen Themen gleichzeitig.

E. „Wird das denn überhaupt noch benötigt? Für mich ist das doch alles längst normal [Frauen als Chefinnen, Geschlechter-Vielfalt, Christopher-Street-Days, Schwule etc.]. Warum muss man da so mit dem Finger drauf zeigen?“

Es ist gut, dass Vielfalt immer mehr zur Norm wird.

Trotzdem zeigen Studien¹², dass bei nicht gendergerechten Formulierungen zu großen Teilen an Männer gedacht wird.

Keine Vielfalt in den Bildern – keine Vielfalt und Normalität draußen. Das sagt die Sprachwissenschaft ganz klar.

Und tatsächlich zeigt dies auch der *“Global Gender Gap Report“*. Er untersucht weltweit die Gleichstellung von Frauen und Männern. Es zeigen sich zwei bemerkenswerte Sachen:

- Deutschland ist insgesamt zwar weit vorne, aber gerade bei wirtschaftlicher Beteiligung nur im vorderen Mittelfeld platziert.
- Die Tendenz ist in fast allen Bereichen wieder rückläufig. Das heißt, dass sich die Kluft („die Gap“) aktuell wieder vergrößert.¹³

10 Braun et al. (2007), „Aus Gründen der Verständlichkeit...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten“, *Psychologische Rundschau* Vol. 58, Issue 3.

11 Blake und Klimmt (2010), „Geschlechtergerechte Formulierungen in Nachrichtentexten“, *Publizistik*, Vol. 55, Iss. 3.

12 Sczesny et al. (2016), „Can Gender-Fair Language Reduce Gender Stereotyping and Discrimination?“, *Frontiers in Psychology*, Vol. 7. Vervecken (2012), „The Impact of Gender-Fair Language Use“.

13 Quelle: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (Aufruf 25.10.2019, 14:51 Uhr)

F. „Ich fühle mich aber auch so angesprochen!“

Es gibt Frauen und Menschen weiterer Geschlechter, die sich gegen gendergerechte Sprache positionieren. Das kann ganz unterschiedliche Gründe haben.

Vielleicht wollen sie nicht „besonders“ behandelt werden und haben das Gefühl, dass sprachliche Sichtbarmachung zu viel sein könnte. Vielleicht sind sie sich der starken Wirkung von Sprache nicht in ihrer Gänze bewusst.

Vielleicht haben diese Personen selbst keine negativen Erfahrungen gemacht oder wahrgenommen. Gesellschaftliche Mechanismen, die Ungerechtigkeiten verstärken, sind nicht immer leicht zu durchschauen und sehr in unserem Alltag verankert. Deswegen lernen wir jeden Tag dazu, indem wir genau beobachten und die Mechanismen so immer besser erkennen .

Vielleicht denken manche auch, dass jede Person selbst schuld ist, wenn sie sich „die Butter vom Brot nehmen lässt“. Diese Annahme berücksichtigt leider nicht die unterschiedlichen Chancen im Leben durch Privilegien und Diskriminierung und sie enthebt der Pflicht oder des Potenzials der Unterstützung. Unterstützung beispielsweise im Sinne von Solidarisierung gegenüber diskriminierten Gruppen, einem achtsamen Umgang miteinander oder ehrenamtlichem Engagement.

Jede Person macht ihre ganz eigenen Erfahrungen. Das gesellschaftliche Mittel zeigt aber deutliche Ungerechtigkeiten, die strukturell durch Stereotype, Erziehung, Denk- und andere Gewohnheiten verankert sind.

In der Kommunikation mit anderen Menschen geht es darum, Wertschätzung entgegenzubringen und Vielfalt zu signalisieren.

G. „Schließt das dann nicht wieder Menschen mit Sehbehinderungen aus, weil die Screenreader das nicht lesen können oder Menschen mit Autismus, denen Lesen deswegen schwerfällt?“

Das stimmt inzwischen nicht mehr grundsätzlich. Viele Screenreader lesen den Gap und das Gendersternchen als glottalen Stopp (also eine kurze Pause) mit.

Bei einigen ist das noch nicht der Fall, das stimmt. Hier sind die Hersteller*innen gefragt, Lösungen für die sprachlichen Entwicklungen zu finden. Das betrifft nicht nur gendergerechte Sprache, sondern auch Emojis und andere neuartige Schreibformen.

Meistens gibt es die Möglichkeit, das Mitlesen der Sonderzeichen abzuschalten.

Stellungnahmen von Menschen mit Autismus¹⁴ plädieren dafür, eine einheitliche Lösung zu finden, damit die Lese-Erfahrung steigt. Auch sie halten das Gendersternchen für die beste Lösung.

14 Z. B. Domingos de Oliveira in seinem Blog: <https://www.netz-barrierefrei.de/wordpress/barrierefreies-internet/barrierefreie-redaktion/texte/gender-gerechte-sprache-und-barrierefreiheit/>

H. „Wie steht es um die Suchmaschinen-Rankings? Gibt es da Nachteile?“

Es besteht die Sorge, ob Stellenanzeigen noch gefunden werden, wenn sie in neutral oder geschlechterinklusiv formuliert wurden, aber Suchmaschinen noch überwiegend im generischen Maskulinum suchen.

Grundsätzlich: Suchmaschinen wie beispielsweise „Google“ werden meist schneller und aktiver entwickelt als Screenreader. Der „Google-Algorithmus“ lernt automatisch aus der Praxis und wird regelmäßig von „Google“ angepasst. Allein im Jahr 2018 wurden über 3.200 Veränderungen vorgenommen¹⁵. Daher ist bei zunehmender Verbreitung von gendergerechter Sprache zu erwarten, dass Suchmaschinen entsprechend schnell darauf reagieren.

„Google“ untersucht die Seiten und Texte auf die relevanten Keywords. Deswegen ist es wichtig, möglichst viele dieser Keywords in den Texten zu platzieren. Ob ein „Programmierer“ mit oder ohne „*in“ geschrieben wird, ist „Google“ egal. Schwieriger wird es bei Wörtern, in denen der maskuline Wortstamm nicht mehr in der gendergerechten Form vorkommt (Expert*in). Das betrifft nur einen geringen Teil der Wörter. Hier gibt es Möglichkeiten, das zu umschiffen. Es kann mit einer konkreten, männlichen Person im Text gearbeitet werden anstelle allgemeiner Formulierungen. Durch diese Person beinhaltet der Text das Keyword und bleibt trotzdem gendergerecht.

15 Quelle: <https://www.blog.google/products/search/how-we-keep-google-search-relevant-and-useful/>
(Aufruf 25.10.2019, 15:00 Uhr)

4. Weitere Unterstützungsangebote

Um Sie bei der Anwendung und Umsetzung zu unterstützen, bündeln wir verschiedene Angebote und Hilfen, die wir kontinuierlich ausbauen wollen. Bitte besuchen Sie dafür https://intranet.lhk.lan/de/wie_geht_das/gendergerechtesprache.php.

Die Einführung und Anwendung gendergerechter Sprache ist kein abgeschlossenes Projekt, sondern wird sich weiter entwickeln. Wir werden gemeinsam lernen und laden alle ein, ihre Erfahrungen und Ideen dazu weiter auszutauschen. Wie wir das machen wollen, werden wir im Intranet erläutern.

5. Glossar

- **Anrede**

Die Anrede ist eine sprachliche Formel, mit der ein Gespräch oder Anschreiben eröffnet wird. Es besteht mindestens aus einer Begrüßungsformel (z. B. „Hallo“, „Guten Tag“, „Moin“) und wird häufig ergänzt von einem Namenszusatz („Herr“, „Doktorin“) und/oder dem Namen selbst.

- **Antidiskriminierungsgesetz**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) will Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, der geschlechtlichen Identität, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung verhindern und beseitigen.¹⁶

- **binär & nicht-binär**

Menschen, deren geschlechtliche Identität eines der beiden gängigen zwei Geschlechter Mann oder Frau – ist, sind „binär“. Auch eine trans* Frau ist eine Frau und kann somit eine binäre Identität haben. Somit können trans*, cis und inter* Menschen eine binäre Identität haben. Binär sind einfach alle Menschen, die ausschließlich Mann oder Frau sind.

Dem gegenüber steht der Begriff „nicht-binär“. Damit werden Menschen bezeichnet, die sich nicht eindeutig oder ausschließlich einem der beiden gängigen Geschlechtern zuordnen. Das können Menschen sein, deren körperliche Konstitution nicht eindeutig männlich oder weiblich ist (inter*) und die sich nicht-binär identifizieren, oder Menschen, deren Körper zwar in eine der beiden dominanten medizinischen Kategorien von Mann oder Frau passt, deren Geschlechtsidentität dem aber nicht entspricht.

- **cis**

Als „cis“ werden Menschen bezeichnet, die sich ausschließlich mit dem ihnen bei Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren, also Menschen, die nicht trans* sind.

- **„divers“**

„Divers“ ist der Geschlechtseintrag im Personenstand, den sich seit dem 22.12.2018 nach § 22 (3) und § 45b des Personenstandsgesetzes (PStG) alle Menschen eintragen lassen können, die die folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie werden inter* geboren, können also bei der Geburt weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden.

oder

- Sie können durch eine ärztliche Bescheinigung nachweisen, dass eine Variante der Geschlechtsentwicklung vorliegt.

Auch diese Menschen fallen selbstverständlich unter das Antidiskriminierungsgesetz.

Häufig sieht man deswegen inzwischen Stellenanzeigen mit (m/w/d) in Klammern. Das „d“ steht hier für „divers“.

¹⁶ Quelle: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile (22.11.2019)

- **Gendergap**

Der Gendergap ist eine Form neben dem Gendersternchen im Deutschen schriftlich und mündlich alle Geschlechter sichtbar zu machen. Seine Verwendung gleicht dem des Gendersternchens. Im Gegensatz zum Asterisk, der mithilfe der Strahlen Vielfalt symbolisiert, drückt der Gendergap den Raum zwischen dem männlichen und weiblichen Geschlecht aus.

Beispiel: Kolleg_in, Lehrer_innen, Mitarbeiter_innen

Der Begriff Gender Gap wird auch von dem Global Gender Gap Report¹⁷ verwendet, um soziale Ungleichheit zwischen Männern und Frauen weltweit zu messen. Der Bericht wird jährlich herausgegeben. Er sollte nicht verwechselt werden mit dem Gender-PAY-Gap (die sich mit den Gehaltsunterschieden von Männern* zu Frauen* befasst).

- **generisches Maskulinum**

Ein generisches Maskulinum ist ein maskulines (männliches) Nomen oder Pronomen, bei dem das Geschlecht der damit bezeichneten Personen nicht von Bedeutung oder unbekannt ist oder es sich sowohl auf männliche als auch nicht-männliche Personen bezieht.

Häufig wird das mit einer Anmerkung wie „Frauen und weitere Geschlechter sind mitgemeint“ ausgedrückt.

Das dies kognitiv nicht funktioniert, zeigen verschiedene Studien. In Sprachen wie Deutsch und Französisch, in denen das Geschlecht in der Grammatik eine große Rolle spielt, wird beim generischen Maskulinum in erster Linie an männliche Personen gedacht.

- **Geschlecht**

Es ist wichtig zwischen den *körperlichen Merkmalen* von Menschen (in Bezug auf Reproduktionsorgane, Hormonspiegel, Chromosome etc.) und der *geschlechtlichen Identität/dem Geschlecht* von Menschen zu unterscheiden. Die körperlichen Merkmale werden auch als *körperliche Konstitution* bezeichnet.

Diese beiden Ebenen werden oft im Alltag miteinander gleichgesetzt. Das geht häufig gut, aber nicht immer. Es lässt sich nicht eindeutig von der einen auf die andere Ebene schließen. Menschenrechtskonventionen, Wissenschaft und insbesondere trans* und inter* Menschen wissen: Das Geschlecht ist nicht durch den Körper definiert und es gibt nicht nur zwei Geschlechter.

Die geschlechtliche Identität wird häufig als „Gender“ bezeichnet. Dies ist der Bezeichnung im Englischen entnommen, wo zwischen „Sex“ (den körperlichen Merkmalen) und dem „Gender“ (der Geschlechtsidentität/dem Geschlecht) unterschieden wird. In diesem Leitfaden verwenden wir deswegen das Wort „gendergerecht“, weil es eindeutiger ist als das Wort „geschlechtergerecht“. Grundsätzlich sind die Begrifflichkeiten austauschbar, wenn bewusst ist, dass Geschlecht nicht automatisch den körperlichen Merkmalen entspringt.

17 Global Gender Gap Report 2018: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

- **inter***

Ein intergeschlechtlicher Mensch wird mit einem Körper geboren, der **nicht** den dominanten medizinischen Standards (in Bezug auf Hormone, Genitalien, Chromosome etc.) von Mann und Frau entspricht.

Intergeschlechtlichkeit ist eine körperliche Konstitution – keine Krankheit!

Intergeschlechtliche Menschen und ihre Existenz sind in der gesellschaftlichen Wahrnehmung immer noch verhältnismäßig unsichtbar, obwohl bis zu circa 1,7 % der Neugeborenen intergeschlechtlich sind.

Intergeschlechtlichkeit kann neben einer körperlichen Konstitution zusätzlich eine Geschlechtsidentität sein. Dies muss aber nicht der Fall sein. Intergeschlechtliche Menschen können sich ebenso so gut als Männer oder Frauen identifizieren (s. „binär“).

- **Personenstandsgesetz**

Das Personenstandsgesetz regelt das Erfassen von familienrechtlichen Umständen wie Geburt, Tod oder Eheschließungen gegenüber dem Staat. Hierunter fällt auch der Eintrag des Geschlechts. Dieser Abschnitt wurde zum 22.12.2018 dahingehend geändert, dass inter*-geschlechtliche Menschen mit einem ärztlichen Gutachten den positiven Geschlechtseintrag „divers“ beanspruchen können.

- **Pronomen**

Pronomen werden dann verwendet, wenn über Menschen gesprochen wird – bei einzelnen Personen anstelle des Namens („Er geht.“; „Sie war einkaufen.“; „Die Mitarbeitenden zweifeln an ihren Rechten.“). Pronomen sind häufig geschlechtlich belegt und können so dazu führen, dass sich Menschen falsch angesprochen fühlen. Für nicht-binäre Menschen gibt es im Deutschen noch keine einheitliche Regelung, aktuell werden die nicht-binären Pronomen selbst gewählt (sier, nin, they, es).

- **trans* / transgeschlechtlich**

Menschen, die sich nicht (oder nicht ausschließlich) mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde, werden als trans* oder transgeschlechtlich bezeichnet.

Sie können trans* Männer oder trans* Frauen sein (denen bei Geburt fälschlich das weibliche / männliche Geschlecht zugewiesen wurde) oder weitere Geschlechter haben, die weder Mann noch Frau sind.

Für manche Menschen ist „trans*“ ein Teil ihrer Identität, für manche binäre trans* Menschen ist es mehr ein Teil ihres Weges und ihrer Vergangenheit und kein aktiver Teil ihrer Identität mehr. Sie sind dann einfach Frauen und Männer.

Wichtig ist immer, das wirkliche Geschlecht der Person zu benennen (das, mit dem sie sich identifiziert) und ein entsprechendes Pronomen und die entsprechende Anrede zu verwenden.

Herausgeberin:



Landeshauptstadt Kiel

Adresse: Pressereferat, Postfach 1152, 24099 Kiel, **Redaktion:** AG Gendergerechte Sprache, Projektleitung Birte Rasmus, Fairlanguage – GFGK Gesellschaft für gerechte Kommunikation mbH, Michael Martens und Tizia Macia, **E-Mail:** birte.rasmus@kiel.de, **Bildnachweis:** 1Stunning-ART – adobe.stock.com, **Layout:** schmidt&weber, Kiel, **Druck:** Rathausdruckerei, **Auflage:** 250 Exemplare / Mai 2020, Vervielfältigung, Speicherung und Nachdruck, auch auszugsweise, ist ohne Genehmigung der Herausgeberin und der Redaktion nicht gestattet.