

Handlungsempfehlungen zur Nutzung gendersensibler Sprache

Leitfaden

Inhaltsverzeichnis

I. Anlass der Handlungsempfehlung	3
II. Was bedeutet gendersensible Sprache?	4
III. Welche Personen werden durch die gendersensible Sprache angesprochen?.....	4
IV. Rechtlicher Hintergrund.....	6
V. Umfrageergebnisse StGB NRW	7
VI. Empfehlungen der Geschäftsstelle	10
VII. Praxisbeispiele.....	14
VIII. Quellen und weiterführende Links	15

I. Anlass der Handlungsempfehlung

Anlass der Erstellung der vorliegenden Handlungsempfehlung zur Nutzung gendersensibler Sprache durch die Geschäftsstelle war die Entscheidung des Rates für deutsche Rechtschreibung im März 2021, dass der Gender-Stern vorerst nicht in das amtliche Regelwerk aufgenommen wird.

Diese Entscheidung hat in der Geschäftsstelle zu mehreren Anfragen in Bezug auf die Zulässigkeit der Verwendung gendergerechter Sprache in der Kommunalverwaltung geführt. Zwar sind die Kommunen an die Empfehlungen des amtlichen Regelwerks aufgrund des Selbstverwaltungsrecht aus Art. 28 Abs. 2 GG nicht gebunden. Dennoch ist das Thema aktuell und wird in vielen Kommunen kontrovers diskutiert.

Aus diesem Grund hat die Geschäftsstelle eine kurze Umfrage zu dem Thema und der aktuellen Situation in den Kommunen durchgeführt.

Nach Vorstellung der Umfrageergebnisse im Gleichstellungsausschuss des Städte- und Gemeindebundes NRW hatte dieser die Geschäftsstelle mit der Ausarbeitung einer Handlungsempfehlung beauftragt. Den Kommunen soll mithilfe der Handlungsempfehlung der bestehende Rechtsrahmen aufgezeigt werden. Den Städten und Gemeinden, die Maßnahmen zur Nutzung gendersensibler Sprache umsetzen wollen, soll überdies noch eine praktische Hilfestellung über die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten aufgezeigt werden.

Die Handlungsempfehlung ist zwischenzeitlich sowohl vom Gleichstellungsausschuss wie auch vom Ausschuss für Recht, Personal und Organisation des Städte- und Gemeindebundes NRW verabschiedet worden.

Ausdrücklich zu betonen ist, dass die Handlungsempfehlung keine Pflicht zur Umsetzung für die Kommunen mit sich bringt.

II. Was bedeutet gendersensible Sprache?

Sprache ist ein stets wandelbares Instrument, um das Ziel einer – im besten Falle wertschätzenden – Kommunikation zu erreichen. Wertschätzend ist die Kommunikation, die alle Menschen respektvoll und aufmerksam anspricht.

Die gendergerechte bzw. gendersensible Sprache beschreibt einen Sprachgebrauch, der alle Menschen einschließt bzw. anspricht, unabhängig von Geschlecht, Bildungshintergrund und anderen möglichen Ausgrenzungsgründen.

Das Ziel einer gendersensiblen Sprache ist neben der Wertschätzung der Person und eindeutigen Ansprache auch das Sichtbarmachen und die Repräsentation aller Geschlechter.

Es ist demnach nicht nur auf die Einbeziehung von Frauen im Sprachkontext ausgerichtet. Vielmehr sollen auch diejenigen Personen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, angesprochen werden.

III. Welche Personen werden durch die gendersensible Sprache angesprochen?

Um zu wissen, welche Personengruppen die gendersensible Sprache ansprechen und sichtbar machen soll, sind zunächst die möglichen Geschlechtsidentitäten zu betrachten.

Es wird zwischen dem sog. biologischen Geschlecht und dem sog. sozialen Geschlecht unterschieden.

Das biologische Geschlecht (engl. sex) bezeichnet das Geschlecht, welches Menschen bei der Geburt aufgrund von biologischen Faktoren (bspw. Chromosomen und Geschlechtsorganen) zugewiesen wird. Personen können demnach männlich, weiblich oder intersexuell sein (Quelle: Onlinemagazin [ZEITJUNG](#)).

Das soziale Geschlecht (engl. Gender) ist unabhängig vom biologischen Geschlecht und entwickelt sich durch Sozialisations- und Interaktionsprozesse. Es ist veränderbar und unabhängig vom binären Verständnis des biologischen Geschlechts (Quelle: Onlinemagazin [ZEITJUNG](#)).

Diese Einordnung unterstreicht noch einmal das Ansinnen der gendersensiblen Sprache, dass diese nicht nur auf die Sichtbarkeit von Frauen beschränkt ist.

1. Biologisches Geschlecht

Das vorherrschende binäre Geschlechterverständnis deckt nicht vollständig die tatsächliche Einordnung nach biologischen Geschlechtern ab. Hierbei wird die Intergeschlechtlichkeit verkannt.

Intergeschlechtlichkeit (oder Inter*) bezeichnet Menschen, deren genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale weder ausschließlich männlich noch ausschließlich weiblich sind, sondern gleichzeitig typisch für beide oder nicht eindeutig als eins von beiden definiert sind (Quelle: [Glossar – Queer Leben](#)).

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 219/16) dem Umstand der drei möglichen biologischen Geschlechter Rechnung getragen und nicht nur das binäre Geschlechterverständnis (d.h. weiblich und männlich) anerkannt. Vielmehr hat es als weitere Option zur Angabe im Personenstandsregister die Möglichkeit „divers“ bestätigt, welche nunmehr auch intergeschlechtliche Personen offiziell anerkennt.

2. Soziales Geschlecht

Auch bei der Einordnung nach dem sozialen Geschlecht gibt es nicht nur das klassische zweigeschlechtliche Verständnis, dass sich biologisch weibliche Personen als Frauen und biologisch männliche Personen als Männer empfinden.

Transsexuelle und queere Menschen werden bei diesem Verständnis des sozialen Geschlechts außen vor gelassen.

Als Trans* bezeichnen sich sowohl Menschen, die in einem anderen Geschlecht leben, als ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, als auch Menschen, die sich gar nicht einer Geschlechterkategorie zuordnen, die Geschlechter wechseln oder sich mehreren Geschlechtern zugehörig fühlen. Wichtig ist, dass unter den Begriff Trans* somit sehr unterschiedliche Menschen mit sehr unterschiedlichen Selbstdefinitionen und Biografien fallen, die nicht unbedingt dieselben Erfahrungen teilen oder dieselben Interessen verfolgen. (Quelle: [Glossar – Queer Leben](#))

Queere Personen lehnen die zweigeschlechtliche heterosexuelle Norm ab. Als zweigeschlechtliche Norm wird die gesellschaftliche Vorgabe bezeichnet, dass jeder Mensch entweder männlich oder weiblich ist, sowie Vorstellungen davon, welche Eigenschaften mit dem jeweiligen Geschlecht einhergehen. Dabei werden die beiden Geschlechter als Gegensätze angesehen und ein heterosexuelles Begehren vorausgesetzt. (Quelle: [Glossar – Queer Leben](#))

IV. Rechtlicher Hintergrund

Als einzige gesetzliche Quelle enthält das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) explizite Vorgaben zur gleichberechtigten sprachlichen Repräsentation von Frauen und Männern.

In § 4 LGG NRW heißt es:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat im März 2021 entschieden, vorerst den Gender-Stern nicht in das amtliche Regelwerk aufzunehmen. Damit einher geht aber nicht das Verständnis, dass sich der Rat für deutsche Rechtschreibung **gegen** die gendergerechte Sprache an sich ausgesprochen hat. Gendergerechte Sprache wird anhand der Einhaltung verschiedener textlicher Merkmale definiert. Zu diesen Merkmalen zählen u.a., dass Texte sachlich korrekt, verständlich und lesbar wie auch vorlesbar sein sollen.

Im Herbst 2021 hat sich die damalige Bundesjustizministerin Christine Lambrecht gegen die Verwendung einer gendergerechten Sprache durch Sonderzeichen ausgesprochen. Die obersten Bundesbehörden wurden in einem internen Schreiben aufgefordert, weibliche Formen jedenfalls nicht über Gendersternchen oder großes Binnen-I in amtlichen Schreiben oder Dokumenten durchzusetzen.

Zwar sind die Kommunen an die Empfehlungen des amtlichen Regelwerks aufgrund des Selbstverwaltungsrecht gemäß Art. 28 Abs. 2 GG nicht gebunden. Genauso wenig sind die Empfehlungen oder Aufforderungen der Bundesjustizministerin für die Kommunen bindend.

V. Umfrageergebnisse StGB NRW

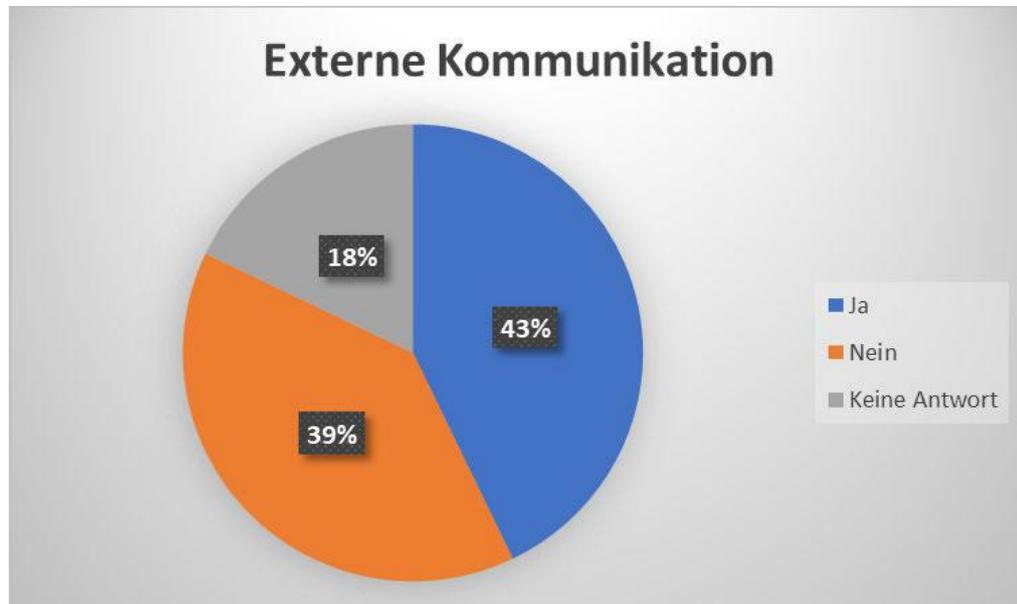
Die Geschäftsstelle des Städte- und Gemeindebundes NRW hat im Mai 2021 eine Umfrage zur Verwendung gendergerechter Sprache in den Mitgliedskommunen aus dem oben genannten Anlass durchgeführt.

Über 600 Personen haben sich an der Umfrage beteiligt und insgesamt 196 Personen haben die Umfrage beendet. Dieses Ergebnis ist in Relation zu der Mitgliedszahl des Städte- und Gemeindebundes NRW von 361 Mitgliedskommunen ein sehr gutes und aussagekräftiges Resultat.

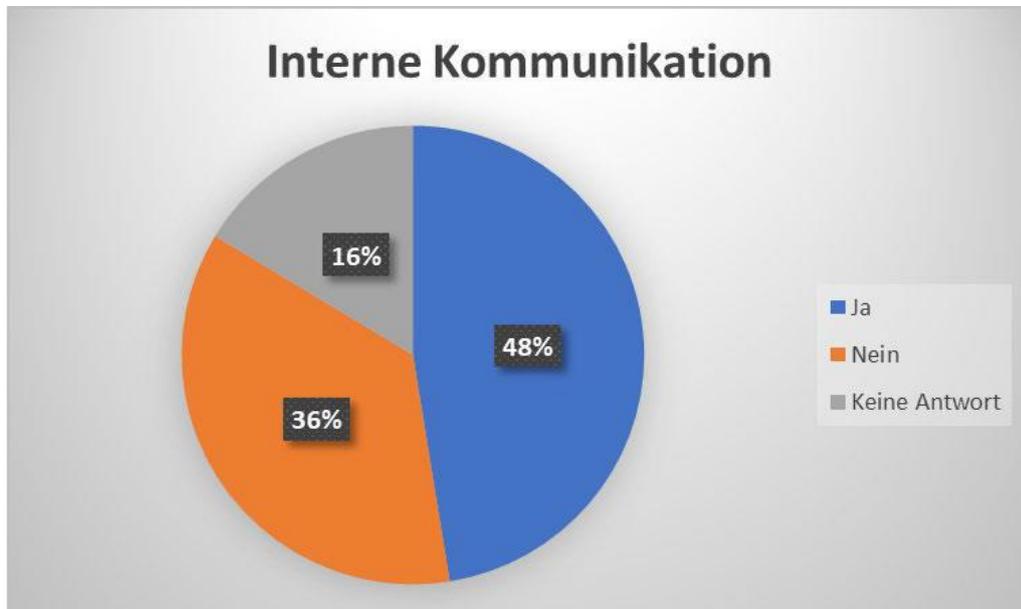
Interessant für die Geschäftsstelle war die konkrete Art und Weise der Verwendung gendergerechter Sprache in der externen und internen dienstlichen Kommunikation wie auch in der öffentlichen Kommunikation. Zudem konnten allgemeine Anmerkungen zu Erfahrungen und Schwierigkeiten mitgeteilt werden.

Auf dieser Grundlage stellen sich die Ergebnisse wie folgt dar:

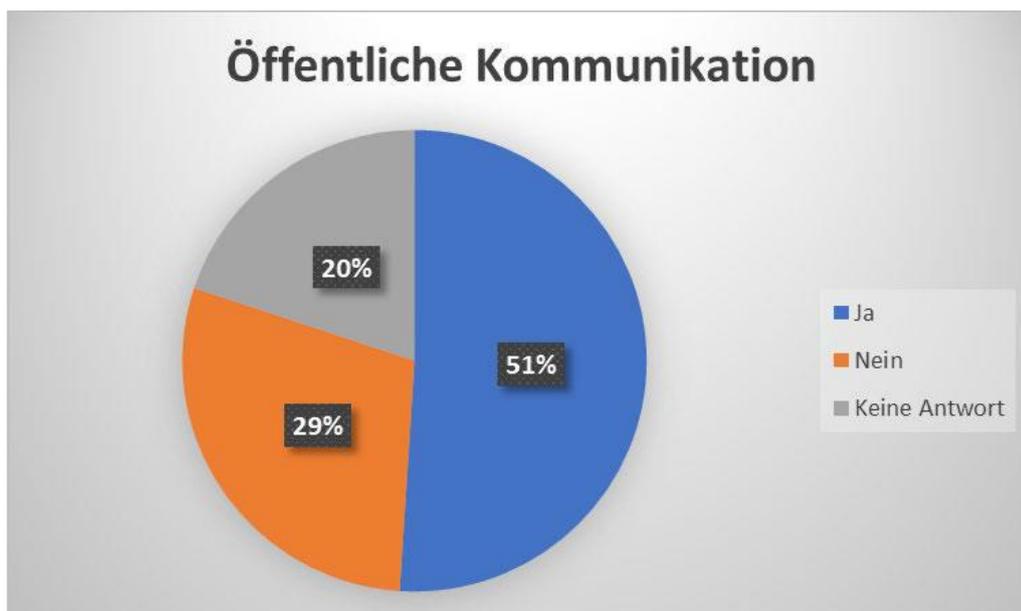
1. Verwenden Sie in der externen dienstlichen Kommunikation der Stadt/Gemeinde (Satzung, Bescheide, Formulare) die gendergerechte Sprache? (196 Stimmen)



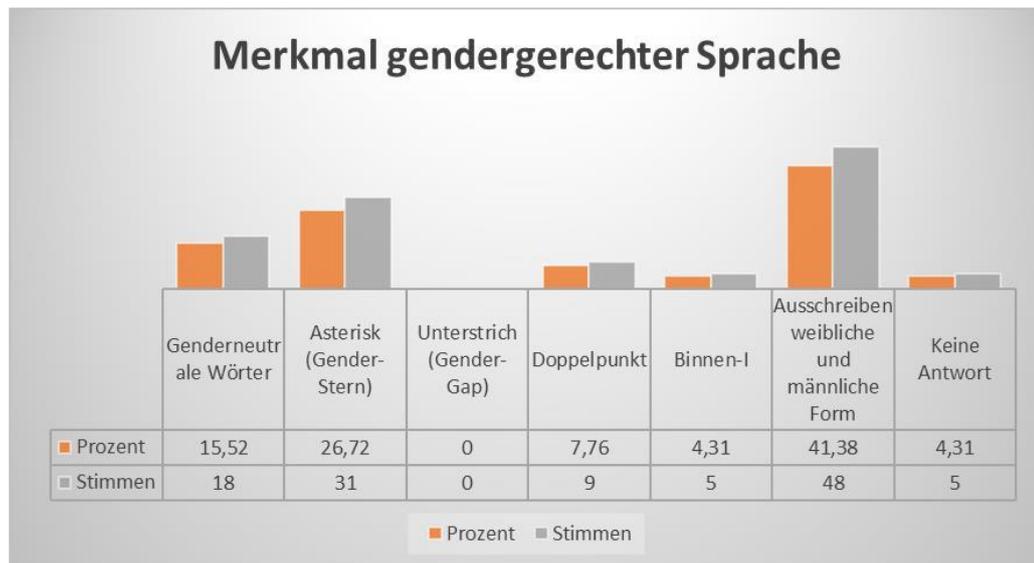
2. Verwenden Sie in der internen dienstlichen Kommunikation der Stadt/Gemeinde die gendergerechte Sprache? (196 Stimmen)



3. Verwenden Sie in der öffentlichen Kommunikation der Stadt/Gemeinde (Webseite, Social Media) die gendergerechte Sprache? (196 Stimmen)



4. Welches Merkmal der gendergerechten Sprache benutzen Sie? (116 Stimmen)



In der Umfrage war es auch möglich, positive und negative Einschätzungen abzugeben. Die Folgenden sind die häufigsten.

- Negative Rückmeldungen
 - Störung des allgemeinen Leseflusses (länger, sperriger und unverständlicher beim Lesen)
 - Erweiterung von Sprachbarrieren (keine Barrierefreiheit, Nicht-Muttersprachler, LRS-Betroffene) bei der ohnehin schon für viele als schwierig empfundenen Verwaltungs-/Behördensprache.
 - Aufwand - Nutzen – Abwägung (z.B. erfordert die vollständige Umsetzung auch die Anpassung von Textverarbeitungsprogrammen)
 - Art und Weise der Vermittlung (wird häufig wahrgenommen als "von oben" vorgegeben)
- Positive Rückmeldungen
 - gesetzlichen Verpflichtung aus § 4 LGG NRW entzieht einer Diskussion die Grundlage über das „OB“
 - Beschluss des BVerfG, der eine 3. Option jenseits des binären Geschlechterverständnisses anerkennt (auch sprachliche Abbildung und Ansprache jenseits des binären Geschlechterverständnisses)
 - notwendige Vorbildfunktion durch Kommunen
 - Dialog über gendergerechte Sprache anregen

VI. Empfehlungen der Geschäftsstelle

Zur Verwendung gendersensibler Sprache – insbesondere zu der Frage der Nutzung von Sonderzeichen - bestehen aktuell weder eine gesetzliche Verpflichtung noch bindende oder einheitlich geltende Regeln durch den Rat für deutsche Rechtschreibung.

Die Kommunen sind aufgrund des bestehenden kommunalen Selbstverwaltungsrechts aus Art. 28 Abs. 2 GG frei bei der Entscheidung, wie diese gendersensibel kommunizieren möchten.

1. Leitfaden für die Kommune erstellen

Die Freiheit und Bandbreite an Nutzungsmöglichkeiten führen oftmals vor Ort zu Unsicherheiten in der Kommunikation. Aus diesem Grund ist ein vor Ort erarbeiteter Leitfaden für eine Kommune hilfreich, um einerseits sich sachlich mit der Thematik auseinanderzusetzen und andererseits gewisse Einheitlichkeit nach außen zu signalisieren und den Mitarbeitenden Sicherheit zu geben. Die erfolgreiche Erarbeitung und Anwendung von Leitlinien gelingen nur, wenn diese offen und wertfrei kommuniziert werden. Eine Anwendung bzw. Umstellung gelingt nicht von heute auf morgen, sondern ist ein Prozess. Innerhalb dieses Prozesses werden Unsicherheiten oder auch „Fehler“ auftauchen, welche wichtig sind. Hieraus dürfen keine Konsequenzen gegenüber Mitarbeitenden gezogen werden, da es nur freiwillige Leitlinien sind.

In Unternehmen hat sich etabliert, dass insbesondere das Thema gendersensible Sprache nicht nur von einer Person bearbeitet wird. Vielmehr wird häufig eine kleine Arbeitsgruppe hierzu eingesetzt, die aus Mitarbeitenden verschiedener Bereiche und verschiedener Altersstrukturen besteht. Die unterschiedlichen Blickwinkel können zu einer praxisgerechten und einfachen Leitlinienerstellung beitragen.

Die Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeitenden aus dem Pressebereich sollten unterstützend zur Rate gezogen werden. Diese sind aber nicht alleine für die Erstellung und Anwendung interner Leitlinien zuständig.

Letztlich zuständig ist für die Art und Weise der Kommunikation der Verwaltung der Bürgermeister bzw. die Bürgermeisterin. Er bzw. sie ist gemäß § 62 Abs. 1 Satz 2 GO NRW verantwortlich für die Leitung und Beaufsichtigung der gesamten Verwaltung.

2. Sprachliche Empfehlungen

Die konkrete sprachliche Umsetzung gendersensibler Sprache bedeutet in erster Linie, dass man kreativ mit der Sprache arbeitet und generell das Bewusstsein in diesem Punkt fördert. Perfektionismus ist an dieser Stelle fehl am Platz, da Sprache

generell ein fortlaufender und sich wandelnder Prozess ist. Es braucht auch keine Sonderzeichen, um gendergerecht zu formulieren.

Folgende Tipps sind in der Anwendung hilfreich:

(1) Genderneutrale Sprache

Durch die Anwendung genderneutraler Begriffe werden alle Personen aller Geschlechter angesprochen. Ein Vorteil der neutralen Begriffe ist auch, dass diese barrierefrei nutzbar sind.

Nachteilig ist aber, dass bei zu häufiger Anwendung innerhalb von Texten die Formulierungen vage aufgefasst werden, da die dahinterstehenden Personen begrifflich fehlen.

Neutrale Begriffe sind aber im dosierten Einsatz ein hilfreiches Mittel zur Anwendung gendergerechter Sprache.

Beispiele hierfür sind:

- „Mitarbeitende“ anstelle von „Mitarbeiter“
- „Belegschaft/Kollegium“ anstelle von „Kollegen“
- „Redepult“ anstelle von „Rednerpult“
- „herausgegeben von“ anstelle von „Herausgeber“

Neutrale Begriffe lassen sich vielfach über abstraktere Umschreibungen wie auch die Verwendung der Pluralform umsetzen.

Genauso können Texte neutraler formuliert werden, in dem auf passive Satzstrukturen oder auch direkte Ansprachen umgestellt werden. Hilfreich ist, wenn Tätigkeiten umschrieben werden anstelle der Personen.

Beispiele hierzu aus dem Kompendium des Bundesverbands der Kommunikatoren e.V. (BdKom) aus dem Jahr 2020 sind:

Anstelle von „*Es kamen 50.000 Demonstrantinnen und Demonstranten zur Kundgebung.*“ kann man „*50.000 Menschen haben demonstriert.*“ schreiben.

Anstelle von „*Der Antragsteller muss das Formular unterschreiben.*“ kann „*Bitte unterschreiben Sie das Formular.*“ geschrieben werden. Die direkte Ansprache macht eine gendergerechte Formulierung unnötig.

(2) Doppelnennungen

Bei der Anwendung von Doppelnennungen bzw. von der Nennung beider Geschlechter ist der Vorteil, dass hierdurch Frauen und Männer gleich angesprochen

werden. Dagegen werden aber diejenigen Personen, die nicht in das binäre Geschlechterverständnis passen, sprachlich ausgegrenzt.

Ein weiterer Nachteil der Doppelnennungen besteht darin, dass diese Texte sperriger, länger und schwieriger verständlich machen können.

Daher sollten auch Doppelnennungen nicht als einzige Möglichkeit zur Anwendung gendergerechter Sprache herangezogen werden.

Beispiele hierzu:

- „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ anstelle von „Mitarbeiter“
- „Kollegen und Kolleginnen“ anstelle von „Kollegen“

(3) Kreative Möglichkeiten

Unter der Kategorie „kreative Möglichkeiten“ ist neben den unter (1) genderneutrale Sprache genannten Beispielen insbesondere auch der Bruch mit Stereotypen zu verstehen.

Vielfach werden bestimmte Berufsfelder oder auch Interessen den einzelnen Geschlechtern zugewiesen. Nach diesem Verständnis üben Frauen die Tätigkeiten als Erzieherin, Krankenschwester, Altenpflegerin aus. Interessant für Frauen sind Themen rund um Kinder, Erholung oder Wellness.

Männer dagegen sind Ärzte, Vorstandsmitglied oder Ingenieure und interessieren sich für Sport, Autos und Finanzen.

Diese Stereotype werden sowohl in der Sprache wie auch in der Bildsprache angewandt und führen zu einer unausgewogenen sprachlichen Einbeziehung aller Geschlechter. Insbesondere Piktogramme sind oft nur auf männliche Personen ausgerichtet (vgl. Schilder zur geltenden Maskenpflicht). Aus diesem Grund bietet sich hierbei der Bruch mit Stereotypen in Texten wie auch in der Bildsprache an.

Beispiele hierzu:

- „Ärztinnen und Krankenpfleger/Pflegekräfte“ anstelle von „Arzt und Krankenschwester“
- Bilder von Familien aller Art und nicht nur Mutter mit Kind

(4) Satz- und Sonderzeichen

Wenn die zuvor genannten Anwendungsempfehlungen dennoch dazu führen, dass sprachlich nicht alle Geschlechter angesprochen werden, ist die Verwendung von Satz- oder Sonderzeichen eine mögliche Ergänzung des Instrumentenkastens.

In Betracht kommen die folgenden Satz- oder Sonderzeichen:

- Genderstern (Mitarbeiter*innen)
- Gendergap (Mitarbeiter_innen)
- Doppelpunkt (Mitarbeiter:innen).

Alle drei Zeichen werden in der Praxis genutzt und führen zu einer gendergerechten Berücksichtigung im Sprachgebrauch. Je nach Interessenverbänden oder „Community“ werden unterschiedliche Zeichen bevorzugt verwendet, sodass es auch hierbei kein „richtig“ oder „falsch“ gibt.

Die Anwendung von Satz- oder Sonderzeichen sollte allerdings nicht inflationär erfolgen. Es ist stets zu prüfen, ob gendern im jeweiligen Kontext grundsätzlich notwendig ist und wenn ja, ob dies nur über Satz- bzw. Sonderzeichen denkbar ist. Nachteilig an der Verwendung von Satz- und Sonderzeichen ist die fehlende Barrierefreiheit dieser Zeichen und der häufige Bruch mit der Rechtschreibung.

Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) hat sich im März 2021 dennoch für die Anwendung des Gendersterns ausgesprochen, wenn keine anderen gendergerechten Schreibvarianten in Betracht kommen.¹

Sofern innerhalb einer Kommune in dem Leitfaden für den Fall einer notwendigen Verwendung ein Satz- bzw. Sonderzeichen festgelegt werden soll, empfiehlt sich die Mitwirkung der örtlichen Behindertenbeiräte und Integrationsräte bzw. der für diese Bereiche Beauftragten. Durch deren Einbindung wird abermals das Verständnis erhöht und gewisse Schwierigkeiten können direkt vermieden werden. Sollten in der Kommune weitere Beauftragte oder Beiräte existieren, deren Expertise hilfreich sein könnte, sollten auch diese miteinbezogen werden.

(5) Fazit

Gendergerechte Sprache geht nicht zwingend mit der Nutzung von Satz- oder Sonderzeichen einher. Genauso wenig werden Texte durch das Gendern zwangsläufig sperrig und unverständlich. In erster Linie geht es um eine sensible Verwendung der Sprache

Vermieden werden sollte ein übermäßiger und ausschließlicher Gebrauch einer einzelnen Variante. Eine gute Mischung macht Sprache lebhafter und verständlicher.

Ein kommunaler Leitfaden kann bestimmte Präferenzen je nach Art der Kommunikation und Zielgruppe aufnehmen. Die Kommunikation über Social Media ist eine andere als die Kommunikation über eine Webseite oder in Amtsblättern.

¹ [Gendern - Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. \(dbsv.org\)](https://www.dbsv.org/).

VII. Praxisbeispiele

- Leitfaden Stadt Paderborn (Anlage 1)
- Leitfaden Stadt Troisdorf (Anlage 2)
- Leitfaden Stadt Emsdetten (Anlage 3)
- Leitfaden gendersensible Sprache der Stadt Lünen, abrufbar unter: [2021_A5_Leitfaden_gendergerechte_Sprache_final.indd \(luenen.de\)](#)
- Leitfaden für eine gendergerechte Sprache bei der Stadtverwaltung Herne, abrufbar unter: [Genderleitfaden_web.pdf \(herne.de\)](#)
- Leitfaden für gendersensible Sprache der Stadt Dortmund, abrufbar unter: [Leitfaden_fuer_gendersensible_Sprache.pdf \(dortmund.de\)](#)
- Gender-Leitfaden der Bauhaus-Universität Weimar (Kapitel 4 – Basiselement Sprache), abrufbar unter: [Style Guide der Bauhaus-Universität Weimar \(uni-weimar.de\)](#)
- Leitfaden Gendergerechte Sprache Uni Köln, abrufbar unter: [20210709_Leitfaden_GGSprache_UzK_Webversion_ger.pdf \(uni-koeln.de\)](#)

VIII. Quellen und weiterführende Links

- Das Kompendium - Gendersensible Sprache, abrufbar unter: [Kompendium gendersensible Sprache \(bdkom.de\)](#)
- [Duden](#), Handbuch geschlechtergerechte Sprache; 1. Auflage aus 2020
- [Duden](#), Gendern? Gleichberechtigung – ein Für und Wider; 1. Auflage aus 2018
- Weitere Handbücher zum Thema Gendern vom Dudenverlag; [Shoplink](#)
- [Gendern im Journalismus - so geht´s genderleicht](#)
- [Geschicktes gendergerechtes Formulieren – Tipps und Tricks](#)

Az.: 12.0.8-001/001

Redaktion:

Beigeordneter Andreas Wohland, Referentin Christiane Bongartz
unter Mitwirkung des Gleichstellungsausschusses und des Ausschusses für Recht,
Personal und Organisation des StGB NRW sowie der Landesarbeitsgemeinschaft
für Gleichstellungsbeauftragte NRW (LAG NRW)

Februar 2022

HERAUSGEBER UND VERTRIEB

Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen
Kaiserswerther Str. 199-201, 40474 Düsseldorf
Telefon 0211-4587-1
Telefax 0211-4587-287
E-Mail info@kommunen.nrw
www.kommunen.nrw

© StGB NRW 2022