

HANDREICHUNG

WEIBLICH, MÄNNLICH, DIVERS

NICHT NUR GESETZE VERÄNDERN SICH, DIE SPRACHE AUCH...

Diese Handreichung enthält Informationen und gibt Hinweise zum (sprachlichen) Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt.

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Im November 2017 entschied das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), dass es möglich sein muss, einen dritten positiven Geschlechtseintrag im Geburtenregister vorzunehmen. Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes (18.12.2018, §22 und § 45b) gibt es nun drei Möglichkeiten, den Personenstand anzugeben: weiblich, männlich oder divers.

Die neue Geschlechterkategorie „divers“ kann ausschließlich von intersexuellen Menschen gewählt werden. Dies sind Menschen, die aus medizinischer Sicht nicht eindeutig einem männlichen oder weiblichen Körper zugeordnet werden können. Nicht von der Änderung des Personenstandsgesetzes erfasst sind Transgender und transsexuelle Personen (Menschen, die sich nicht beziehungsweise nicht nur mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren).

Die Antidiskriminierungsstelle fasst die Gesetzesänderung wie folgt zusammen:

„Ab 2019 können Eltern bei der Registrierung ihrer Kinder für das Geburtenregister zwischen drei Angaben wählen: ‚weiblich‘, ‚männlich‘ und ‚divers‘. Ist ein Eintrag in der Vergangenheit unrichtig erfolgt, können intersexuelle Menschen das Register auf Antrag berichtigen lassen. Der Nachweis der Intersexualität durch ein ärztliches Gutachten ist nicht mehr zwingend erforderlich. Stattdessen kann auch eine eidesstattliche Versicherung ausreichen.“

DISKRIMINIERUNGSVERBOT IN DEUTSCHLAND

Die übergeordneten Gesetze in Deutschland zur Sicherstellung von Nichtdiskriminierung sind das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Grundgesetz Artikel 3 Abs. 3

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

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 1

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



Das AGG legt den Schutz vor Diskriminierungen fest, die individuell eingeklagt werden können. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts fordert hingegen grundsätzliche Veränderungen einer Gesetzesnorm. Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes wurde dem Folge geleistet.

WAS WIRD SICH VERÄNDERN?

DIE BEVÖLKERUNGSSTATISTIK

Die Statistiken müssen zukünftig entsprechend dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts angepasst werden.

DIE NEUE STRUKTURFONDSFÖRDERPERIODE

Die Berliner Agentur für Querschnittsziele im ESF (3QZ) hat einen Leitfaden *„Information für ESF-Akteur*innen zum Bundesverfassungsgerichtsurteil zum ‚dritten Geschlecht‘, dem umsetzenden Gesetz und möglichen Implikationen für den Europäischen Sozialfonds (ESF)“* erstellt.

Darin werden u.a. die Folgen des Urteils und des Gesetzes für die neue Strukturfondsperiode erörtert. Die wichtigsten Punkte sind hier zusammengefasst:

Monitoring

- » Erfassung von Teilnehmenden mit den Antwortoptionen weiblich, männlich, divers
- » Wenn Programme Beiträge zur Überwindung von Diskriminierung inter- und transsexueller Personen leisten, bedarf es in diesen Fällen entsprechender Indikatoren.
- » Unabhängig davon: Die Unterscheidung der Daten nach „m/w“ ist für die Analyse und den Abbau von diskriminierenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern weiterhin erforderlich.

Relevanzprüfung

- » Prüfung in der Programmvorbereitung: In welchen Themenfeldern könnten Diskriminierungserfahrungen von inter- und transsexuellen Personen relevant werden?



Die Förderung von Frauen mit spezifischen ESF-Maßnahmen steht nicht infrage.

„Welche Diskriminierungsrisiken mit spezifischen Maßnahmen aufgegriffen werden, muss sich an den bestehenden gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen orientieren; solange die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Bereich Arbeitsmarkt, Bildung und Soziales wie gegenwärtig bestehen bleibt, ist auch die spezifische Förderung von Frauen zum Ausgleich von gesellschaftlichen Nachteilen erforderlich.“ (Agentur für Querschnittsziele im ESF 2019, S. 5)

DIE ARBEITSWELT

In der Rechtspraxis des Arbeitsrechts wird die Entscheidung des BVerfG Auswirkungen haben. So sollten beispielsweise **Kleidervorschriften, Minderheitenquoten und Formulierungen in Stellenanzeigen** die dritte Geschlechterkategorie berücksichtigen.

Die Antidiskriminierungsstelle hält dazu fest:

„Zwar kennt das Arbeitsrecht im Grundsatz nur Arbeitnehmer und Arbeitgeber, seit Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wird die Rechtsprechung jedoch auf die Zulässigkeit des dritten Geschlechts hin kritisch zu sehen sein: Der Begriff des Geschlechts im Sinne des AGG meint die biologische Zuordnung zu einer Geschlechtergruppe und ist damit ausdrücklich nicht auf männlich oder weiblich beschränkt.“

Was schon seit längerem gilt: Arbeitszeugnisse sind nach erfolgter Vornamens- und/oder Personenstandsänderung neu auszustellen, wenn der*die Beschäftigte dies wünscht.

Diskriminierungsfreie Kultur in Unternehmen und Institutionen

Eine moderne Unternehmenspolitik befördert den diskriminierungsfreien Umgang mit Beschäftigten und Bewerbern. Themenfelder wie betriebliche Kommunikation, die Formulierung von Stellenanzeigen und der gesamte Prozess der Einstellungspraxis, geschlechternormierende Kleiderordnungen, die Gestaltung von Wasch-/Toilettenräumen und Umkleiden stehen dabei auf dem Prüfstand.

SPRACHE VERÄNDERT SICH

Unser gesellschaftlich verankertes Geschlechtersystem basiert auf der Annahme, dass es ausschließlich zwei klar bestimmbare und voneinander abgrenzbare Geschlechter, männlich und weiblich, gibt. Diese angenommene Binarität spiegelt sich auch in der Sprache wider, wenn zum Beispiel von Bürgerinnen und Bürgern die Rede ist. Mit der Umsetzung des BVerfG-Urteils wird nun gesetzlich untermauert, was wissenschaftliche Forschung und medizinische Erfahrung seit langem belegen: das System der Zweigeschlechtlichkeit ist nicht mehr haltbar.

Diese Erkenntnis wird sich früher oder später auch in unserer Sprache niederschlagen. Denn Gesellschaften und ihre Sprache sind stetig im Wandel und beeinflussen sich darin gegenseitig.

Wer sucht z.B. heute noch ein „Fräulein“ oder verabschiedet sich „hochachtungsvoll“? Und wohl die wenigsten würden eine Begründung mit „derohalben“ einleiten oder eine Straftat als „Bubenstück“ bezeichnen.



Weil sich diese Veränderungen im Zuge eines längeren Aushandlungsprozesses vollziehen, gibt es **nicht DIE eine richtige geschlechtergerechte Sprachform**. Vielmehr ist es notwendig, kontinuierlich auf die Ein- und Ausschlüsse von Sprache zu achten und diese – je nachdem wer angesprochen werden soll – zu verändern. Der kritische und reflektierende Umgang mit Sprache ist daher nie abgeschlossen.



Begriffe und Grammatik bzw. Sprech- und Schreibweisen sind nicht schon immer da, sondern von Menschen gemacht und damit veränderbar. Es ist daher immer möglich, **Bezeichnungen zu wählen, die mich und andere anwesend sein lassen**.

UNSERE EMPFEHLUNG

Um die Vielfalt der Geschlechter in der Sprache sichtbar zu machen, empfehlen wir die Verwendung des

Gendersterns (*)

- + der*die Arbeitnehmer*in
- + ein*e Erzieher*in
- + der*die Zuwendungsempfänger*in

Eine weitere Strategie, Sprache geschlechtergerecht bzw. diskriminierungsarm zu gestalten, ist die Verwendung neutraler Formulierungen wie z.B. der

Partizipialformen

- + Arbeitnehmende
- + Erziehende
- + Mitarbeitende

- » ist der Programmiersprache entlehnt und steht dort für eine Vielfalt möglicher Endungen
- » macht die Vielfalt der Geschlechter sichtbar und lässt Raum für verschiedene Identitäten oder neutrale Formen
- » Aussprache: Sprachpause vor der Endung „-in“

- » werden aus den jeweiligen Verbformen gebildet
- » sind neutraler als die ausschließlich männliche Form
- » auch wenn Untersuchungen zur Wahrnehmung von Sprache zeigen, dass mit ihnen weiterhin eher männliche Personen und Merkmale assoziiert werden

Um bei der **Nutzung von Artikeln** nicht wieder die sprachliche Zwei-Genderung herzustellen, sollten diese im Singular durch den Stern* verbunden werden: der*die Arbeitnehmende und die Arbeitnehmenden.



Darüber hinaus bietet die Sprache weitere kreative Varianten, z.B.

*...Fachkraft statt Fachmann... / ...Abgeordnete statt Parlamentarier... / ...Publikum statt Zuhörer
Interessierte statt Interessenten... / ...Bei Nutzung des Kopierers ist zu beachten... statt ...Die Nutzer
und Nutzerinnen des Kopierers beachten...*

Ansprache unbekannter Personen im Schriftverkehr
Guten Tag/ Hallo/ Sehr geehrt/ Lieb* Vorname Nachname*

EXKURS STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Das war einmal...



Quelle: Bozner Nachrichten 1917 Sept 2 [CC BY-SA 4.0
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)]

auch dies ist (eigentlich) Vergangenheit...



Quelle: <https://montessori-kinderhaus-kleve.de/images/Starseite/>

DIE DRITTE GESCHLECHTERKATEGORIE – IN DER PRAXIS BEREITS ANGEKOMMEN?

Unsere Recherchen haben ergeben: Wurde früher die Berufsbezeichnung, z.B. Techniker/in, mehrheitlich zweigeschlechtlich formuliert, wird nun wieder die männliche Form gewählt, also Techniker, und diese lediglich mit der Klammer (m/w/d) ergänzt. Das wäre ein Schritt zurück! Doch es geht auch anders. Einige Beispiele:

*Technische Fachkraft (m/w/d) gesucht! Techniker*in gesucht!*

*Kitaleitung (m/w/d) gesucht! Kitaleiter*in gesucht!*

*Mitarbeiter*innen für die Nationalparkwacht*

*Sachbearbeiter*innen Personal & Organisation*



TIPP: ANONYME BEWERBUNG – DISKRIMINIERUNG VERMEIDEN

Zwei Beispiele für Stellenausschreibungen:

„Auf Bewerbungsfotos bitten wir zu verzichten, da wir die Passung zu unserem Stellenprofil ausschließlich vor dem Hintergrund der Persönlichkeit, Erfahrungen und Kompetenzen beurteilen.“
„Geschlecht, Ethnie, Religion, sexuelle Orientierung – völlig egal! Hauptsache du passt zu uns.“



WEITERFÜHRENDE LINKS UND LITERATUR

- + **Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** www.antidiskriminierungsstelle.de
- + **Agentur für Querschnittsziele im ESF (3QZ) (2019):** Information für ESF-Akteur*innen zum Bundesverfassungsgerichtsurteil zum „dritten Geschlecht“, dem umzusetzenden Gesetz und möglichen Implikationen für den Europäischen Sozialfonds (ESF).
- + **AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin (2015):** Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit!
- + **BMFSFJ (2017):** Zusammenfassung. Forschungsergebnisse und Erkenntnisse des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus der Begleitstudie zu der Interministeriellen Arbeitsgruppe „Inter- und Transsexualität“ (IMAG), Band 12. Berlin.
- + **Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2013):** ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache.



Publikation: Landesfrauenrat MV e.V., Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock
Download: www.landesfrauenrat-mv.de/themen-a-z