



BESCHLUSSVORLAGE

VORL.NR. 217/23

Federführung:

Stabsstelle Gleichstellung
Dezernat I

Sachbearbeitung:

Raupp, Judith

Datum:

27.07.2023

Beratungsfolge

**Sitzungsdatu
m**

Sitzungsart

Gemeinderat

18.10.2023

ÖFFENTLICH

Betreff:

Diskriminierungs- und barrierefreie Kommunikation in der Stadtverwaltung -
Stellungnahme zum Antrag 102/23

Bezug SEK:

Bezug:

Interfraktioneller Antrag 102/23 der Fraktionen CDU, FW und FDP vom
26.03.2023: „Gültige Grammatik- und Rechtschreibregeln einhalten - Kein
Genderstern in amtlichen Schriftstücken“

Anlagen:

Leitfaden zur barriere- und diskriminierungsfreien Kommunikation

Beschlussvorschlag:

Der Gemeinderat stimmt dem in der Anlage beigefügten Leitfaden zur barriere- und
diskriminierungsfreien Kommunikation zu.

Sachverhalt/Begründung:

Der Leitfaden zur barriere- und diskriminierungsfreien Kommunikation ist Teil des
Führungsverständnisses sowie des Handlungsfeldes „Leistungsfähige und lernende Verwaltung“
unseres Stadtentwicklungskonzepts (HF 12). Kommunikation ist zentrales „Handwerkszeug“ der
Stadtverwaltung. Das gilt für die Kommunikation

- mit der Bürgerschaft wie zum Beispiel in Newslettern oder bei Beteiligungsprozessen
- zwischen der Verwaltung und den politischen Gremien, insbesondere bei Vorlagen und
Präsentationen
- sowie im internen Schriftverkehr der Verwaltung.

Ziel ist eine verständliche, barrierefreie und diskriminierungsfreie Kommunikation, die sich immer an der Zielgruppe orientieren soll.

Für ein gemeinsames Verständnis und eine einheitliche Handhabung werden in jeder Organisation Vorgaben vereinbart. In der Stadtverwaltung Ludwigsburg werden die verbindlichen Regelungen in der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsordnung (ADO) geregelt. Für die vielfältigen Fragestellungen und Anforderungen zur barrierefreien Kommunikation ist der strenge Rahmen der ADO aber nicht zielführend. Deshalb wurde ein gesonderter Leitfaden erarbeitet.

Mitarbeitende haben in den letzten Jahren verstärkt eine einheitliche Linie für eine geschlechtergerechte Sprache gefordert. Hinzu kamen neue Vorschriften, insbesondere zu den Themen Gleichbehandlung und Barrierefreiheit – bei zunehmender Diversität der Zielgruppen und Handlungsfelder.

Der Leitfaden soll Orientierung und Hilfestellung für die Mitarbeitenden geben. Die Ausführungen zur geschlechtersensiblen Formulierung sind nur ein kleiner Ausschnitt des Leitfadens. Wenn Mitarbeitende den Genderstern nicht verwenden, hat dies keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Zielsetzung ist es, eine gemeinsame Kultur der Sensibilität und Offenheit zu fördern. Der Leitfaden ist viel mehr, als die Empfehlung im Ausnahmefall den Genderstern zu verwenden.

Die Verwaltungsleitung hat nunmehr aus der bisherigen Anweisung, im Ausnahmefall den Genderstern zu verwenden, eine Empfehlung gemacht.

Der Leitfaden ist in den Bereichen, die über den Genderstern hinausgehen, unstrittig. Deshalb fokussieren die weiteren Erwägungen in der Vorlage die Frage, warum eine Empfehlung ausgesprochen wird, in der schriftlichen Kommunikation im Ausnahmefall den Genderstern zu verwenden.

Rechtliche Grundlagen

Der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts hat mit seinem Urteil vom 10. Oktober 2017 anerkannt, dass die geschlechtliche Identität sowohl durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Art. 2 Abs. 1 als auch durch Art. 3, Abs. 3 des Grundgesetzes geschützt ist. Es wurde auch anerkannt, dass es Menschen gibt, die sich „dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“. Im Umkehrschluss bedeutet dies eine Verletzung der genannten Artikel des Grundgesetzes, wenn keine dritte geschlechtliche Option genutzt wird. Erste Konsequenz war die Änderung des Personenstandwesens. Doch nicht nur in dort gab es seitdem Veränderungen. Auch die Auslegung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), zum Beispiel in Bezug auf diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen, hat sich seitdem weiterentwickelt.

Für eine barrierefreie Sprache gilt eine Vielzahl rechtlicher Regelungen, wie die EU-Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (2016/2102) aber auch das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) und nicht zuletzt die UN-Behindertenrechtskonvention.

Sprachliche Umsetzung der „dritten Option“

Um trans- und intersexuelle Menschen sowie Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen wollen, auch in der Sprache sichtbar zu machen, werden verschiedene Möglichkeiten im Leitfaden empfohlen:

- Tätigkeiten statt Personen beschreiben - statt Teilnehmerinnen/ Teilnehmer besser teilgenommen haben...
- Relativsätze nutzen – statt Unternehmerinnen/ Unternehmer zahlen Steuern, wer ein Unternehmen führt, zahlt Steuern.
- Geschlechtsneutrale Begriffe – statt Fachbereichsleiterin/ Fachbereichsleiter besser Fachbereichsleitungen
- Substantivierte Partizipien - Mitarbeitende statt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nur wenn es nicht vermeidbar ist, also wenn es keine verständliche oder für die Zielgruppe passende Lösung gibt, soll der Gender-Stern und kein anderes Sonderzeichen verwendet werden. Die Option, ein Sonderzeichen zu verwenden, wurde im Leitfaden bewusst thematisiert, da es hier verschiedene Möglichkeiten wie den Doppelpunkt, den Unterstrich oder eben den Gender-Stern gibt. Eine einheitliche Regelung, welches Sonderzeichen gegebenenfalls verwendet wird, war eine zentrale Forderung der Mitarbeitenden. Alle Sonderzeichen haben Vor- und Nachteile, insbesondere in Bezug auf ihre Barrierefreiheit. Das Netzwerk von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, transgender, intergeschlechtlichen und queeren Menschen (LSBTTIQ-Netzwerk) und der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband favorisieren jedoch den Gender-Stern. Dies wird auch in der Verwendung von Eigennamen deutlich: LAG Mädchen*politik Baden-Württemberg oder InTra*Beratung Baden-Württemberg.

Nach sorgfältiger Abwägung haben sich die interne Arbeitsgruppe und die Verwaltungsleitung dieser Empfehlung für die Schriftform angeschlossen, wenn es keine andere Formulierungsmöglichkeit gibt.

Sprache als Abbild der Gesellschaft

„Der Rat für deutsche Rechtschreibung bekräftigt in seiner Sitzung am 26.03.2021 seine Auffassung, dass allen Menschen mit geschlechtergerechter Sprache begegnet werden soll und sie sensibel angesprochen werden sollen. Dies ist allerdings eine gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Aufgabe, die nicht allein mit orthografischen Regeln und Änderungen der Rechtschreibung gelöst werden kann. Das Amtliche Regelwerk gilt für Schulen sowie für Verwaltung und Rechtspflege. Der Rat hat vor diesem Hintergrund die Aufnahme von Asterisk („Gender-Stern“), Unterstrich („Gender-Gap“), Doppelpunkt oder anderen verkürzten Formen zur Kennzeichnung mehrgeschlechtlicher Bezeichnungen im Wortinnern in das Amtliche Regelwerk der deutschen Rechtschreibung zu diesem Zeitpunkt nicht empfohlen“ (Zitat aus der Pressemitteilung des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 26.03.21). In der Sitzung am 14.07.2023 wurde diese Haltung bestätigt. Als Sonderzeichen wurde der Gender-Stern anerkannt. Zudem wurde festgestellt, dass die „Entwicklung von Sonderzeichen für Personenbezeichnungen“ noch nicht abgeschlossen ist, da die Verwendung im Singular häufig zu grammatikalischen Fehlern führt. Der Rat für deutsche Rechtschreibung will dies weiter beobachten. Bei der Berichterstattung zu dieser Empfehlung wurde auch deutlich, dass diese Entscheidung ein Kompromiss innerhalb des Rates war.

Die DIN 5008, die Vorgaben für alle Schriftstücke in der Geschäftskorrespondenz gibt, hat 2020 den Hinweis auf eine geschlechtergerechte Anrede aufgenommen.

„Wer sicher ist, in seinem Schreiben nur männliche und weibliche Empfänger anzusprechen, kann die Anrede jedoch auf zwei Geschlechter ausrichten: „Sehr geehrte Mitarbeiter, sehr geehrte Mitarbeiterinnen“. Daneben ist auch die Verwendung der mittlerweile akzeptierten Gender-Markierungen auf Textebene möglich, zum Beispiel mit Unterstrich (Gender Gap) oder mit Sternchen (Gender Star):

- „Sehr geehrte Teilnehmer_innen“
- „Liebe Bürger*innen“

Weiter wird in der DIN empfohlen: „Hierbei ist es für Unternehmen jedoch ratsam, sich im Rahmen der Richtlinien zur Corporate Voice auf eine Variante festzulegen“.

Der DUDEN-Verlag hat bereits mehrere Bücher zu geschlechtergerechter Sprache veröffentlicht, wie „Genderleicht“ oder „Handbuch für geschlechtergerechte Sprache“. Auch diese Ausgaben weisen auf den Gender-Stern als Möglichkeit hin. Gleichzeitig werden grammatikalische Probleme dargestellt und Lösungen angeboten, wie trotzdem geschlechtergerecht formuliert werden kann.

Der Bundesverband der Lebenshilfe hat bereits vor Jahren den Genderstern in die Regeln der sogenannten Leichten Sprache aufgenommen. Insofern ist auch Menschen mit Lernschwierigkeiten dieses Sonderzeichen geläufig.

Dieser kleine Überblick zeigt, dass die Veränderung der Sprache ein ständiger Diskurs ist, an dem sich auch die fachlichen Institutionen beteiligen. Der Streit um Wörter und um Sprachkonventionen ist ein wichtiges Kennzeichen funktionierender Demokratien. Verbote können diesen wichtigen Diskurs und damit die Meinungsfreiheit oder sogar Menschenrechte einschränken.

Deshalb sind wir mit größtmöglicher Offenheit vorgegangen, ganz im Vertrauen, dass die Mitarbeitenden ein gutes Gefühl für ihre Zielgruppe haben und Sprache dementsprechend anwenden. Der Leitfaden zur barriere- und diskriminierungsfreien Kommunikation lässt Raum für Entwicklung und Austausch. Ganz im Sinne des Handlungsfeldes arbeiten wir als leistungsfähige und lernende Verwaltung daran.

Unterschriften:

Dr. Matthias Knecht

Judith Raupp

Finanzielle Auswirkungen?				
<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nein	Gesamtkosten Maßnahme/Projekt:		EUR
Ebene: Haushaltsplan				
Teilhaushalt		Produktgruppe		
ErgHH: Ertrags-/Aufwandsart				
FinHH: Ein-/Auszahlungsart				
Investitionsmaßnahmen				
Deckung		<input type="checkbox"/> Ja		
		<input type="checkbox"/> Nein, Deckung durch		
Ebene: Kontierung (intern)				
Konsumtiv			Investiv	
Kostenstelle	Kostenart	Auftrag	Sachkonto	Auftrag

--	--	--	--	--

Verteiler: DI-DIV, FB 57, FB 10, FB 13, Stabsstelle Gleichstellung



LUDWIGSBURG

NOTIZEN