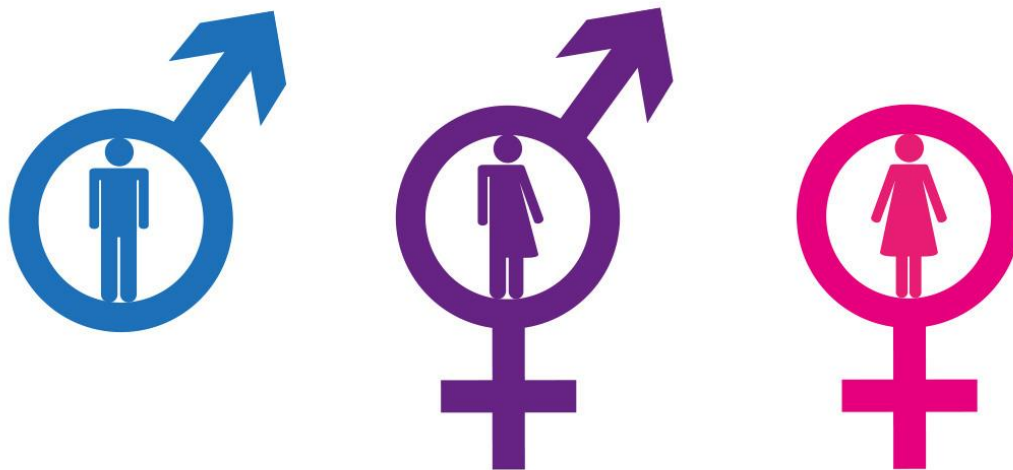


Leitfaden gendergerechte Sprache der Stadt Osnabrück

Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache hat das Ziel, alle Menschen anzusprechen. Das Mitmeinen als Klassiker der deutschen Sprache ist überholt. Denn wer von einem Experten, Beamten, Bürger, Arzt oder einem Studenten spricht, hat selten eine Frau vor dem inneren Auge. Darüber hinaus wurde die sprachliche und schriftliche Bezeichnung von Intersexualität in der Bundesrepublik Deutschland durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17.10.2017¹ in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt und ist seit Januar 2019 verbindlich.

Die Stadt Osnabrück verfolgt das Ziel einer wertschätzenden, fairen und diskriminierungsfreien Kommunikation. Dafür ist eine gendersensible Schriftsprache unverzichtbar. Mit der Verwendung des Gender-Doppelpunkts trägt die Stadt Osnabrück zu einer Gleichberechtigung und Sichtbarkeit aller Geschlechteridentitäten bei.



© krissikunterbunt – stock.adobe.com

Was bedeutet das für die Stadt Osnabrück?

Die Stadt Osnabrück nennt in sämtlichen Textformen (E-Mails, Anträge, Formulare, Briefe, Pressemitteilungen, Konzepte, Präsentationen, Vorlagen, Bescheide, Broschüren, Stellenanzeigen etc.) ausdrücklich alle Geschlechter mit Hilfe des Gender-Doppelpunkts (Beispiel: Mitarbeiter:innen).

Insbesondere in Stellenanzeigen sowie Formularen/Anträgen ist ausschließlich der Gender-Doppelpunkt zu verwenden.

Beispiele:

- Antragsteller:in
- Medieninformatiker:in
- Erzieher:in
- Gärtner:in

Der Zusatz (m/w/d) in Stellenanzeigen entfällt. Der gesamte Ausschreibungstext ist gendersensibel zu formulieren.

¹ Vgl. zur Entscheidung in Deutschland die Leitsätze zum Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 -: „1. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.“

In längeren Texten (Konzepte, Reden etc.) können neben der Schreibweise mit dem Gender-Doppelpunkt ergänzend eine Reihe weiterer sprachlicher Möglichkeiten angewendet werden.

Beispiele für gendergerechten Sprachgebrauch:

1. Gender-Doppelpunkt

Der Gender-Doppelpunkt ist eine junge Form der gendergerechten Schreibweise und gilt als lesefreundlicher als Sternchen oder Unterstrich. Zudem ist er inklusiver, da er von Sprachausgabeprogrammen für Menschen mit Sehbehinderung am besten wiedergegeben werden kann. Er stellt aktuell die beste Möglichkeit dar, barrierefrei gendersensibel zu formulieren. (Beispiel: Mitarbeiter:innen)

2. Partizip

Eine weitere Form geschlechtergerechter Sprache stellt die Verwendung von Partizipien dar. Allerdings gewährleistet das Partizip eine Gleichbehandlung nur in der Pluralform.

Beispiele:

- *Antragstellende*
- *Mitarbeitende*
- *Teilnehmende*
- *Studierende*

3. Geschlechterneutrale Bezeichnungen

Die Verwendung geschlechterneutraler Formulierungen ist eine weitere Variante:

- *Kollegium statt Kollegen*
- *Belegschaft / Personal statt Mitarbeiter*
- *Teilnahmeliste statt Teilnehmerliste*
- *Kontakt statt Ansprechpartner*

4. Grammatische Veränderungen

Grammatische Umformulierungen sind eine weitere Option:

a) Passiv

Beispiele:

- *Die Abteilung / das Team wird geleitet von N.N. statt Abteilungs- / Teamleiter ist N.N.*
- *Am Ende der Fortbildung wird ein Test geschrieben. statt Am Ende der Fortbildung schreiben die Teilnehmer einen Test.*

b) Infinitive (... ist... zu)

Beispiel:

Ein Formular ist auszufüllen. statt Der Bürger muss ein Formular ausfüllen.

c) Adjektive

Beispiele:

- *städtisches Personal statt Stadtmitarbeiter*
- *ärztlicher Rat statt der Rat des Arztes*

5. Umbenennungen

Beispiel:

Führerscheinneulinge statt Fahranfänger

6. Geschlechterneutrale Pronomen

Nicht nur Nomen, sondern auch Pronomen können eine diskriminierende Wirkung haben. Dies lässt sich durch geschlechterneutrale Pronomen vermeiden.

Beispiele:

- *Alle müssen sich anmelden. statt Jeder muss sich anmelden.*
- *Niemand wird ausgeschlossen. statt Keiner wird ausgeschlossen.*

Die Vorgaben gelten für die gesamte Stadtverwaltung inklusive der Eigenbetriebe sowie Mehrheitsbeteiligungen. Für Minderheitsbeteiligungen ist dieser Leitfaden eine Empfehlung.

Kontakt:

Bei Fragen können Sie sich an Nina Hoss (323-4681) und Silke Brickwedde (323-2328), Referat Kommunikation, Repräsentation und Internationales sowie an Katja Weber-Khan (323-4441) und Ann Kristin Schneider (323-4443), Referat Chancengleichheit, wenden.