



Regeln zur Beachtung der 3. Geschlechtsoption in Texten des BVA

1 Zweck

Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Berücksichtigung einer 3. Geschlechtsoption (10.07.2017) und der entsprechenden Änderung des Personenstandsgesetzes im Folgejahr (§ 22 Abs. 3 PStG¹) stellt sich auch für das Bundesverwaltungsamt die Frage nach der zukünftigen Ansprache des mit den Begriffen „inter“ oder „divers“ bezeichneten Personenkreises inter- aber auch transsexueller Menschen. Diese Vorlage soll eine erste Orientierungshilfe bei der Gestaltung von Publikationen des Hauses, von Formularen, Mustervorlagen, Anzeigen, Serienbriefen u.a. Schriftstücken und Texten bieten, um eine möglichst einheitliche Darstellung nach innen und außen zu gewährleisten.

2 Ausgangslage

In Deutschland gibt es bisher eine eindeutige bis starre rechtliche und sprachliche Zweiteilung der Geschlechter in männlich und weiblich, die nach dem Urteil des BVerfG (1 BvR 2019/16) diskriminierend und verfassungswidrig ist, da sie eine 3. Option generell ausschließt. Die Entscheidung vom Oktober 2017 hat eine Diskussion um die allgemeine Berücksichtigung dieser 3. Geschlechtsoption (im Folgenden 3. Option genannt) auch in Wort und Schrift ausgelöst, die über bisherige Ansätze zur geschlechtergerechten Sprache im Sinne der sprachlichen Gleichstellung von Männern und Frauen hinausgeht².

Das um die 3. Option erweiterte Thema „gendergerechter Sprache“ hat im November 2018 auch den Rat für deutsche Rechtschreibung (RdR) beschäftigt, der allerdings eine verbindliche Regelung der gendergerechten Sprache noch nicht vornehmen wollte. Alle Formen und Strategien geschlechtergerechter Schreibung müssten sich aber an 6 Kriterien des Rates messen lassen: sachliche Korrektheit (1), Verständlichkeit & Lesbarkeit (2), Vorlesbarkeit (3), Rechtssicherheit & Eindeutigkeit (4), Übertragbarkeit (5). Gesichert sein müsse auch die Möglichkeit zur Konzentration auf wesentliche Sachverhalte und Kerninformationen (6).

Bundesweit haben mittlerweile zahlreiche Institutionen, Verwaltungen, Universitäten und andere Einrichtungen Richtlinien und Empfehlungen bis hin zu Formulierungshilfen für eine diskriminierungsfreie Sprache publiziert. Ihr Ziel ist es, eine Lücke in der deutschen Sprache zu schließen und Benennungsvorschläge für die gendergerechte Bezeichnung und Ansprache von Menschen zu bieten, die sich nicht eindeutig dem

1 § 22 Abs. 3 PStG Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden.

2 Von der Änderung des Personenstandsgesetzes erfasst sind zunächst Menschen, die als intersexuell bezeichnet werden. Transsexuelle, transgeschlechtliche und transidente Personen werden auf das Transsexuellengesetz verwiesen, doch die wachsende Gruppe der trans*, inter* und nicht-binären Personen verlangt eine einheitliche Sichtweise und fordert ein Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung sowie die Abschaffung des Transsexuellen-Gesetzes. Im Bundestag wird jetzt über eine entsprechende gesetzliche Umsetzung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung beraten.

weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen lassen wollen. Über Sinn und Zweck der Änderungen wird heftig diskutiert, teilweise werden Änderungen vehement abgelehnt.

Dabei weisen Sprachforscherinnen und -forscher schon seit Jahrzehnten darauf hin, dass Sprache immer Bilder erzeugt und Assoziationen weckt und insofern Ausdruck des gesellschaftlichen Zustands ist.

Dies belegt auch die Forschung zum sogenannten „generischen Maskulinum“, das vielfach verwendet wird. „Wenn im Plural und im Singular nur die männliche Form bei der Bezeichnung von Personen benannt wird („generisches Maskulinum“), assoziieren Menschen häufiger Männer als Frauen.“ (Mehr dazu in: Grundsätze zur geschlechtersensiblen Sprache, Hochschule Emden Leer, Mai 2019, S. 2) Es ist trotzdem zur Gewohnheit geworden, maskulinen Ausdrücken in Paarformen eine insgesamt neutrale Bedeutung zuzuschreiben, so als wären Frauen im Bedarfsfall subsumiert, also „mitgemeint“. Dazu schreiben Diewald und Steinhauer im Handbuch geschlechtergerechte Sprache (Dudenverlag 2020), dass dieses eventuelle Mitgemeintsein aus linguistischer Sicht nicht Bestandteil der Wortbedeutung ist und jederzeit negiert oder gelöscht werden kann.

3 Aktueller Sachstand im Bundesverwaltungsamt

So wie zahlreiche Einrichtungen und Institutionen deutschlandweit hat auch im BVA bereits eine Anpassung begonnen. Im Personalbereich werden Stellenausschreibungen seit geraumer Zeit mit dem Zusatz m/w/d für männlich, weiblich und divers veröffentlicht, wobei der Begriff „divers“ keine Personenbezeichnung ist und insofern ein hilfsweises Konstrukt, solange es keine allgemein üblichen Begriffe für die neuen Bezeichnungsbedürfnisse gibt.

In einzelnen Formularen bspw. im Bereich Bewerberauswahl-System (BaSys) werden Interessierte, Antragstellende und potentielle Kundschaft bereits jetzt bei Eingangsbestätigungen und Registrierungs-E-Mails neutral angesprochen. Beispiel: „Guten Tag [Akademischer Grad] [Vorname] [Nachname]“.

Auch bei der Erstellung von Flyern wurde bereits nach modernen und zeitlich angemessenen Lösungen bei der Ansprache der unterschiedlichen Personengruppen gesucht. So wurde der Gender-Star in einem Flyer der PG Beihilfe versuchsweise digital eingesetzt, um Empfangsberechtigte gendergerechter zu benennen. Allerdings wurde die Verwendung auf Bitten des BMI gestoppt. Aus anderen Abteilungen häufen sich die Anfragen nach einer einheitlichen Regelung insbesondere bei der Gestaltung und Aktualisierung von Formularen und anderen Texten, der Ansprache im Schriftverkehr, der Anpassung von Software und der Vordruckgestaltung.

4 Vorgehensweise

Auch wenn die Auseinandersetzung um die sprachliche Berücksichtigung und Benennung der 3.Option anhält und noch nicht abschließend durch den RdR beschieden wurde, wie die offenkundige Benennungslücke zu schließen ist, ist es sinnvoll, in Grundsätzen eine erste Orientierung für das BVA bereits zum jetzigen Zeitpunkt festzulegen. Auch Verwaltungssprache muss alle ansprechen, insbesondere dort, wo eine erkennbare persönliche Zuordnung zu einem Geschlecht noch nicht möglich ist. Dies betrifft zunächst insbesondere den Bereich der Anrede bei Erstkontakten zu bisher unbekanntem Personen.

Der Erstkontakt erfolgt heutzutage überwiegend auf schriftlichem Wege, so dass dieser Teilbereich der Kommunikation prioritär geregelt werden soll. Hier geht es im Wesentlichen um die schriftliche Ansprache einzel-

ner Personen in Kontakt-Formularen, Standard-E-Mails und Muster-Texten gelten. (Bei einem telefonischen Erstkontakt obliegt es den Hotline-Beschäftigten, eine angemessene Ansprache nach ihrem persönlichen Eindruck zu wählen. Siehe dazu auch die Ausführungen zur mündlichen Umsetzung unter 4.3).

Eine weitere Festlegung, die detailliertere Vorgaben zur gendergerechten Formulierung im gesamten Schriftverkehr macht und bspw. den Einsatz von zusätzlichen Schriftzeichen als mögliche Platzhalter für weitere Geschlechtsidentitäten einführt, wäre zwar jetzt schon wünschenswert, kann aber erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Nach Informationen des BMI ist Voraussetzung dafür eine entsprechende Festlegung des Rates für deutsche Rechtschreibung!

4.1 Muster-Formulare – allgemeine Anrede

Grundsätzlich sollen in Formularen und Muster-Texten Personen geschlechtsneutral angesprochen werden. Dies beinhaltet den Verzicht auf die Anrede „Herr“ und „Frau“. Eine Anrede soll stattdessen Vor- und Zuname der Person enthalten, die mit einem freundlichen „Guten Tag“ zu begrüßen ist.

Alle Formulare des BVA sollen in diesem Sinne sukzessive aktualisiert werden.

Werden Selbstauskünfte eingeholt, ist die folgende Option d) einzufügen:

a) Frau b) Herr c) Familie d) Anders: Platz für Selbstbenennung

4.2 Ansprache von Personen

- Die persönliche Ansprache bleibt individuell. Schreiben, die mit „Sehr geehrte Frau [Nachname]“, „Sehr geehrter Herr [Nachname]“ beginnen, obwohl die Identität nicht zweifelsfrei geklärt ist, enthalten diesen Zusatz: „Wir wollen Sie respektvoll ansprechen. Gerne können Sie uns mitteilen, wenn Sie eine andere Ansprache wünschen.“

Alternativ ist auch in diesen Fällen die Ansprache: „Guten Tag [Vorname] [Nachname]“ zu wählen.

- Personen, die als Kontakt des BVA in Schreiben und Bescheiden genannt werden, können grundsätzlich selbst bestimmen, wie Sie aufgeführt werden.
 - a) Im Briefkopf wird der Begriff: Ansprechpartner/in ersetzt durch „Kontakt“
 - b) Kontaktpersonen wählen aus den Alternativen: „Frau [Nachname]“, „Herr [Nachname]“, neutral „[1. Buchstabe Vorname][Nachname]“.

4.3 Mündliche Umsetzung

Auch in der mündlichen Kommunikation gilt es grundsätzlich, situations- und sachangemessen sowie inhaltlich korrekt mit der eigenen Sprache umzugehen und die bereits bestehenden Regeln der Rechtschreibung zu beachten. Eine geschlechtergerechte Sprache bleibt ein wesentlicher Aspekt zur Durchsetzung von Gleichstellung. Bei der persönlichen Ansprache ist bei nicht eindeutiger geschlechtlicher Zuordnung der Kontaktperson die Nachfrage erlaubt: „Wie möchten Sie angesprochen werden?“

5 Vorträge, Präsentationen

Alle Präsentationen müssen grundsätzlich auf ihre Sprache hin überprüft werden. Schon jetzt gilt für das BVA die Vorgabe, auf eine geschlechtergerechte Sprache in Wort und Schrift zu achten. Die Verwendung des generischen Maskulinums (siehe Punkt 2) soll vermieden werden.

Hilfreiche Hinweise finden Sie hier:

- geschicktgendern.de/
- www.genderleicht.de
- www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf
- 2020: Gabriele Diewald, Anja Steinhauer: Duden Handbuch geschlechtergerechte Sprache: Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Herausgegeben von der Duden-Redaktion. Dudenverlag, Berlin April 2020, ISBN 978-3-411-74517-3.

6 Weitere Anwendungen, Gültigkeit, Anpassung

Von der Verwendung des Gender-Sternchens („Gender-Star“), der dazu dient, die Benennungslücken sichtbar zu machen, wird zunächst abgesehen (s. Punkt 3), auch wenn dieses Zeichen bereits in die Amtssprache an vielen Stellen aufgenommen wurde (Beispiele: Stadt Hannover, ESF: www.esf.de/portal, Ministerium für Familie, Frauen, Integration und Verbraucherschutz, Rheinland-Pfalz). Die Entwicklung und Diskussion zum Thema und mögliche Entscheidungen des RdR werden weiter beobachtet; eine Umsetzung des Gender-Sternchens wird zu einem späteren Zeitpunkt erwogen.

Verwendet werden gelegentlich auch Wortpaare, bei denen einzelne Wortbestandteile entfallen und durch einen Schrägstrich ersetzt werden wie bei *Beamter/in*, *Beamt/innen* oder *Empfänger/-innen*. Diese verkürzte Schreibweise entspricht allerdings nicht den amtlichen Regeln, an die sich Behörden zu halten haben. Zurzeit bleibt daher nur die konsequente Beidnennung. (Handbuch geschlechtergerechte Sprache, Duden 2020, S. 142 ff).

7 Entscheidung

Die Vorgaben sollen gemäß der aufgeführten Vorgehensweise unter Punkt 4 bis Punkt 6 ab sofort im Bundesverwaltungsamt berücksichtigt werden. Anpassungen in BVA-Formularen und Software erfolgen sukzessive, z.B. bei Änderungsbedarf aus inhaltlichen Gründen oder technischer Notwendigkeit. Zusätzliche Kosten sollen vermieden werden. Formulare und Texte für Dritte werden nach Abstimmung mit den jeweiligen Auftraggebern angepasst. Über den passenden Zeitpunkt entscheidet die zuständige Fachabteilung.

Die weitere Entwicklung zum Thema „geschlechtergerechte Sprache“ wird regelmäßig evaluiert; die Ergebnisse fließen unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten des BVA in zukünftige Betrachtungen und Grundsätze ein.



Kontakt:

Stab IKV

kommunikation@bva.bund.de