

# HINWEISE ZUR VERWENDUNG VON GENDERZEICHEN

Auffassung der Leitstelle Diversity  
der Abteilung Landespersonal

## **Hinweis zur Zuständigkeit und zum Charakter dieser Broschüre**

Diese Broschüre wurde von der Leitstelle Diversity der Abteilung Landespersonal aufgrund vielfacher Nachfragen zum Thema geschlechterinklusive Sprache erstellt. Die Leitstelle Diversity ist nicht für die GGO I und auch nicht für das Verfassungsrecht zuständig. Die Zuständigkeit obliegt der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung. Die Broschüre gibt ausschließlich die Auffassung der Leitstelle Diversity wieder.

## **GGO I - Grundlage des dienstlichen Schriftverkehrs**

- Der Allgemeine Teil der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung (GGO I) enthält Bestimmungen für das Geschäftsverfahren in den Behörden des Landes Berlin.
- In der GGO I finden sich u. a. Regelungen zur sprachlichen Ausgestaltung und der Gleichbehandlung der Geschlechter im dienstlichen Schriftverkehr.
- Genderzeichen sieht die GGO I nicht vor. Ein Verbot zur Verwendung von Genderzeichen ist jedoch ebenfalls nicht enthalten.
- Obgleich die GGO I am 30. November 2021 außer Kraft getreten ist, gilt sie gemäß Rundschreiben InnDS I Nr. 2/2021 weiterhin als Handlungsgrundlage.
- Die Zuständigkeit für die GGO I liegt bei der SenInnSport.

## **Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der GGO I**

- Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird in § 2 Absatz 2 GGO I geregelt.
- Dies soll gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 GGO I primär durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und, wo dies nicht möglich ist, durch die Ausschreibung der jeweils weiblichen und männlichen Form geschehen. In Schriftsätzen, die sich an Einzelpersonen richten, ist gemäß § 2 Absatz 2 Satz 3 GGO I die im Einzelfall jeweils zutreffende weibliche oder männliche Sprachform zu verwenden.

## **Geschlechtliche Vielfalt und Verfassungsrecht**

- Im Jahr 2017 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit seinem Beschluss - 1 BvR 2019/16 - festgestellt, dass das Grundgesetz auch Menschen in ihrer geschlechtlichen

Identität schützt, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. So heißt es in dem Beschluss:

„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.“

- Weiter heißt es in dem Beschluss des BVerfG:  
„Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.“
- In Reaktion auf den Beschluss des BVerfG wurde § 22 Absatz 3 des Personenstandsgesetzes (PStG) geändert. Dieser sieht nunmehr vier mögliche Eintragungen des Geschlechts im Geburtenregister vor: weiblich, männlich, divers und keine Angabe.

### **Landesantidiskriminierungsgesetz und Aktionsplan LSBTIQ+**

- Gemäß § 11 Absatz 1 Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ist die Verhinderung und Beseitigung jeder Form von Diskriminierung und die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen der öffentlichen Stellen zu berücksichtigen. § 11 Absatz 1 LADG verpflichtet daher (über § 2 Absatz 1 GGO I hinaus) die öffentlichen Stellen zu einem Diversity-Mainstreaming, also zu einer Berücksichtigung aller Diversity-Dimensionen, einschließlich der Belange von trans- oder intergeschlechtlicher Personen sowie nicht binärer Personen.
- Mit seinem Beschluss vom 19.12.2023 zum LSBTIQ+ Aktionsplan 2023 hat sich der Senat unter Maßnahme 310 für eine geschlechterinklusive Sprache ausgesprochen.

### **Empfehlung der Leitstelle Diversity**

Die Leitstelle Diversity ist an § 11 LADG gebunden und empfiehlt daher:

- Zur sprachlichen Gleichbehandlung sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu wählen - wie es § 2 Absatz 2 Satz 2 GGO I regelt.
- Nur dort, wo geschlechtsneutrale Formulierungen nicht möglich sind, empfiehlt es sich, Genderzeichen zu verwenden. Die Webseite „[Geschickt Gendern](#)“ bietet praktische Tipps

und Hinweise - insbesondere auch für die Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen.

- Bei der Wahl des Genderzeichens spricht sich die Leitstelle Diversity für das Gender-Sternchen (\*) oder den Doppelpunkt (:) aus.
- Detaillierte Hinweise zum Thema geschlechterinklusive Sprache finden sich auf Seite 36 des Leitfadens „Vielfalt zum Ausdruck bringen!“ der Landesstelle für Gleichstellung - gegen Diskriminierung.

Hinweise zur Wahl des Genderzeichens:

- Laut dem Rat für deutsche Rechtschreibung werden die Genderzeichen Doppelpunkt (:) und Sternchen (\*) im deutschsprachigen Raum mit Abstand am häufigsten verwendet. Seitens des Rates für deutsche Rechtschreibung gibt es keine Empfehlung zur Verwendung von Genderzeichen. In seiner Erläuterung macht der Rat jedoch deutlich, dass das Thema geschlechtergerechte Sprache aufgrund des gesellschaftlichen Wandels und der stetigen Sprachentwicklung im Fluss ist und weitere Beobachtungen und Studien notwendig sind.
- Hinsichtlich der Verwendung von Genderzeichen besteht ein Spannungsverhältnis zwischen dem Anspruch einer geschlechterinklusive Sprache einerseits und einer barrierefreien Sprache andererseits. Dieses Spannungsverhältnis kann nicht vollständig aufgelöst werden. Daher ist bei der Verwendung von Genderzeichen Sensibilität geboten und auf den Kreis der Empfangenden zu achten.

### **Genderzeichen in anderen Stadt- und Landesverwaltungen**

In zahlreichen Stadt- und Landesverwaltungen werden bereits Genderzeichen zur Sichtbarmachung der geschlechtlichen Vielfalt verwendet. Hierzu zählen u. a. Hamburg, Bremen, Köln, München, Bonn, Frankfurt und Kiel - sowie einzelne Behörden im Land Berlin.

In einigen Städten - wie in Bonn, Freiburg, Hamburg und München - wurden ebenfalls Broschüren und Leitfäden zum Thema geschlechtergerechte Sprache herausgegeben.

# Sie haben Fragen zur geschlechtergerechten Sprache oder weiteren Diversity-Themen?

Besuchen Sie uns gerne auf unserer Intranet-Seite unter:

<https://b-intern.de/personal/diversity/>



Leitstelle Diversity

Konstantin Duttlinger

Tel. (030) 90 20-4607

Konstantin.duttlinger@senfin.berlin.de

[www.berlin.de/sen/finanzen](http://www.berlin.de/sen/finanzen)

Stand 02/2024