

FAQ

Rundschreiben über die Personalpro-
nomen und Anrede in E-Mail-
Signaturen

BERLIN



Wieso ist es sinnvoll Personalpronomen in der E-Mail-Signatur anzugeben?

Da es nicht immer möglich ist vom Vornamen einer Person auf deren Geschlecht zu schließen, ist die Angabe von Personalpronomen in der E-Mail-Signatur ein praktisches Hilfsmittel.

Schließlich kennen wir alle dieses Szenario: Wir haben eine E-Mail erhalten, auf die wir antworten möchten. Allerdings ist uns das Geschlecht der absendenden Person unbekannt. Welche Anrede verwenden wir? Häufig fragen wir dann Google nach einer Lösung. Jedoch kann sich Google auch täuschen.

Wie wir eine Person anschreiben, sollte sich nach der Selbstbezeichnung der Person und nicht nach einer Suchmaschine richten. Jedoch machen insbesondere transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen (TIN), sowie Personen mit uneindeutigen oder im Deutschen nicht geläufigen Vornamen häufig die Erfahrung, nicht entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität angeschrieben zu werden. Daher dient die Angabe von Personalpronomen als präventive Maßnahme gegen Diskriminierung und schafft, bei einer verbreiteten Anwendung, Sichtbarkeit und Akzeptanz für die geschlechtliche Vielfalt. Außerdem bietet die Angabe der Personalpronomen den Empfänger*innen einer E-Mail eine konkrete Hilfestellung. Die Google-Suche wird damit obsolet.

Betrifft das nicht nur ganz Wenige?

Die Anzahl an intergeschlechtlichen, transgeschlechtlichen und nicht-binären Personen ist verhältnismäßig gering. Darüber hinaus ist die Empfehlung auch für Personen, die einen Namen besitzen, der für mehr als ein Geschlecht verwendet wird oder im Deutschen nicht ge­läufig ist, relevant. Doch auch bei geringen Zahlen ist die Empfehlung zur Angabe von Personalpronomen in der E-Mail-Signatur essentiell. Schließlich ist es in jedem einzelnen Fall eine Frage von Wertschätzung und Respekt, eine Person entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität anzusprechen. Für die meisten Personen ist dies eine Selbstverständlichkeit, da sie stets entsprechend ihrer geschlechtlichen Identität angeschrieben werden.

Doch die Empfehlung betrifft auch Personen, die es gewohnt sind, korrekt angeschrieben zu werden. Schließlich erhalten sie eine Hilfestellung, wenn andere ihre Personalpronomen in der E-Mail-Signatur angeben.

Welche Vorteile hat die Angabe?

Die Angabe der Personalpronomen erleichtert vorrangig den schriftlichen Austausch. Sie trägt zu einer respektvollen Kommunikation bei und reduziert Missverständnisse und Unsicherheiten. Zudem dient die Angabe als präventive Maßnahme gegen Diskriminierung und beugt

Fehlkommunikationen vor. Ferner dient sie als konkrete Hilfestellung für Empfänger*innen einer E-Mail. Spekulationen werden obsolet, wodurch Zeit gespart werden kann. Außerdem dient die Angabe der Personalpronomen der Sichtbarmachung und Sensibilisierung bezüglich des Themas der geschlechtlichen Vielfalt.

Was ist der rechtliche Hintergrund?

Hintergrund der Empfehlung ist zum einen das AGG, welches zum Ziel hat Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu vermeiden (§ 1 AGG). Damit dieses Ziel erreicht wird, sollen auch Arbeitgebende dazu beitragen, indem sie präventive Maßnahmen ergreifen (§ 12 AGG).

Außerdem schützt das allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG die geschlechtliche Identität und Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Durch den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 (1 BvR 2019/16) wurde festgestellt, dass das Grundgesetz auch Menschen in ihrer geschlechtlichen Identität schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen. In diesem Zusammenhang hat es das vormals geltende Personenstandsrecht für verfassungswidrig erklärt. In Reaktion auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wurde § 22

Absatz 3 PStG geändert. Dieser sieht nun vier mögliche Eintragungen des Geschlechts im Geburtenregister vor: weiblich, männlich, divers und keine Angabe.

Ist das überhaupt GGO I konform?

§ 2 II GGO I sieht die Beachtung der sprachlichen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern durch möglichst neutrale Personenbezeichnungen vor. In Schriftsätzen an Einzelpersonen sollen die jeweils zutreffenden weiblichen oder männlichen Sprachformen verwendet werden. Hieraus ist erkennbar, dass die GGO I lediglich das männliche und das weibliche Geschlecht einbezieht. Das verstößt gegen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und gegen das Personenstandsgesetz. Somit ist eine Änderung der GGO I notwendig.

Das Rundschreiben wurde außerdem mit der für die GGO I zuständigen Fachverwaltung erörtert und es wurden auch im Gespräch zwischen StSin Borkamp und StS Akmann keine Bedenken in Hinblick auf den Versand des Rundschreibens geäußert.

An wen richtet sich diese Empfehlung?

Sie richtet sich an alle Beschäftigten der Haupt- und Bezirksverwaltungen, sowie an die nachgeordneten Behörden und Einrichtungen.

Außerdem an die Beschäftigten der Verwaltung des Abgeordnetenhauses, des Verfassungsgerichtshofs, des Rechnungshofs und die Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit.

Die Empfehlung richtet sich ausdrücklich nicht nur an Personen, die häufig falsch angeschrieben werden – wie z.B. nicht-binäre Personen – sie richtet sich an alle Beschäftigten. Es schafft Sichtbarkeit und kann die Akzeptanz erhöhen, anderenfalls besteht die Gefahr der Stigmatisierung.

Muss ich dabei nicht etwas Privates preisgeben?

Zum einen kann von „Muss“ nicht die Rede sein, da es sich lediglich um eine Empfehlung handelt. Zum anderen ist die „Preisgabe“ der geschlechtlichen Identität in der Kommunikation keine Neuheit. So findet sich in Briefköpfen unter „Bearbeitung“ häufig der Zusatz „Frau“ oder „Herr“. Entsprechende Angaben befinden sich ebenfalls häufig auf Türschildern und Visitenkarten.

Folglich wird mit der Angabe der Personalpronomen in E-Mail-Signaturen nicht mehr preisgegeben als bisher. Die Empfehlung nimmt nun die mittlerweile überwiegend in elektronischer Form stattfindende Kommunikation in den Blick und versucht dem oben erwähnten Beschluss des Bundesverfassungsgerichts Rechnung zu tragen.

Was passiert, wenn ich da nicht mitmache?

Nichts. Schließlich handelt es sich lediglich um eine Empfehlung.

Haben wir keine größeren Probleme?

Durchaus und wir sind uns dessen bewusst. Die Empfehlung, Personalpronomen in der E-Mail-Signaturen anzugeben, dient letztlich als präventive Maßnahme gegen Diskriminierung für eine verhältnismäßig kleine Gruppe. Folglich geht es um den Schutz von Minderheiten. Doch aus Sicht der hiervon nicht-betroffenen Mehrheitsgesellschaft wird es immer größere Probleme geben. Daher ist es essentiell, dass demokratische Gesellschaften wertschätzend mit Vielfalt umgehen und Maßnahmen zum Schutz von Minderheiten und marginalisierten Gruppen etablieren.

Kleinere Maßnahmen, wie diese Empfehlung, tragen dazu bei, dass die Gesamtsituation besonders von TIN am Arbeitsplatz verbessert wird. Die Bedeutung des Themas zeigt sich bei der hohen Zahl von bei der Arbeit ungeouteten transgeschlechtlichen Personen. In einer Studie der EU-Grundrechteagentur aus dem Jahr 2020 gaben über 30 Prozent der in Deutschland lebenden transgeschlechtlichen Befragten an, am Arbeitsplatz vollkommen ungeoutet zu sein. Bei den intergeschlechtlichen Befragten liegt der Anteil der vollkommen un-

geouteten sogar bei 40 Prozent. 35 Prozent der transgeschlechtlichen Personen und 34 Prozent der intergeschlechtlichen Personen begründeten dies mit der Angst vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Was bedeutet TIN?

Dabei handelt es sich um eine Sammelbezeichnung für eine Vielzahl an Geschlechtsidentitäten. TIN steht für trans*, inter* und nicht-binäre Personen. Als trans und nicht-binär definieren sich Personen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht übereinstimmt. Inter* Menschen kommen mit verschiedenen Variationen von Geschlechtsmerkmalen zur Welt. Die Geschlechtsidentität von inter* Personen kann, muss aber nicht derjenigen entsprechen, die ihnen bei der Geburt gegeben wurde.

Was sind Neopronomen?

Die existierenden Sprachregelungen basieren häufig auf binären Geschlechterbildern und berücksichtigen die Realität insbesondere intergeschlechtlicher und nicht-binärer Personen nicht. Neopronomen sind Wortneuschöpfungen, die die binären Personen „sie“ und „er“ umgehen. Beispiele dafür sind die englischen Pronomen „they/them“

oder das schwedische „hen“, welches geschlechtsneutral für alle Menschen steht, aber auch deutsche Varianten wie „sier“, „sie*er“, „si_er“, „xier“ etc..

Wie schreibe ich Personen an, bei denen ich mir nicht sicher bin oder nichts weiß?

Hier bieten sich folgende Anreden an:

„Guten Tag“ oder „Guten Tag Vorname Nachname“

Wie kann ich meine E-Mail-Signatur ändern?

In Outlook funktioniert das beispielsweise so:

1. Öffnen Sie eine neue Nachricht.
2. Klicken Sie auf der Registerkarte „Signatur“ und auf „Signaturen...“.
3. Klicken Sie im Feld „Signatur zum Bearbeiten auswählen“ auf „Neu“ und geben Sie einen Namen für die Signatur ein. Klicken Sie auf OK.
4. Geben Sie im Feld „Signatur zum Bearbeiten auswählen“ den Text ein, der in die Signatur eingeschlossen werden soll.

5. Wählen Sie nach dem Öffnen einer neuen Nachricht die erstellte Signatur manuell aus.

An wen kann ich mich bei Fragen wenden?

Unter der Frage „Wie kann ich meine E-Mail-Signatur ändern?“ befindet sich eine Anleitung. Sollten Sie Schwierigkeiten bei der technischen Umsetzung haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Büroleitung bzw. den jeweiligen IT-Service vor Ort. Ggf. können Sie auch die Diversity Ansprechperson Ihres Hauses kontaktieren.

Wo finde ich das im Rundschreiben angesprochene Gutachten?

Hier ist der Link zum Gutachten:

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/116512/6abd8461a02edeb27e59118432c0136b/geschlechtliche-vielfalt-im-oeffentlichen-dienst-data.pdf#%5B%7B%22num%22%3A152%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22Fit%22%7D%5D>

Sie haben weitere Fragen zum Rundschreiben oder Diversity-Themen allgemein?

Besuchen Sie uns gerne auf unserer Intranet Seite unter:

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

Dort finden Sie auch das Rundschreiben im Wortlaut.



Leitstelle Diversity
IV LSt Diversity, Frau Finkenauer
Klosterstraße 59
10179 Berlin
Tel. (030) 9020 4600
sophie.finkenauer@senfin.ber-
lin.de
www.berlin.de/sen/finanzen