

Geschlechterbewusster Sprachgebrauch in BRK-Normen

Antragsteller:

München, 02.10.2021

Martin Krumsdorf (Delegierter, Kreisverband München)

Björn Bores (Ersatzdelegierter, Kreisverband München)

Die Landesversammlung des Bayerischen Roten Kreuzes möge beschließen:

Der Satzungsausschuss und die Ordnungsgeber werden beauftragt, sämtliche BRK-Normen, insbesondere Satzung, Ordnungen und Richtlinien, jeweils im Rahmen der nächsten anstehenden Überarbeitung, spätestens jedoch bis zur nächsten Landesversammlung, in gendersensible Sprache zu überführen.

Begründung:

- Gendern meint „einen geschlechterbewussten Sprachgebrauch, der die Gleichbehandlung der Geschlechter in der schriftlichen und gesprochenen Sprache zum Ausdruck bringen will.“¹
- Das generische Maskulinum und die sogenannte Gender-Fußnote sind nicht mehr zeitgemäß. Das Handbuch geschlechtergerechte Sprache lehnt diese Vorgehensweise ab:

„Wir halten sie für nicht sinnvoll. Angesichts der inzwischen vorliegenden psycholinguistischen und kognitionspsychologischen Erkenntnisse ist es klar, dass **diese Form keineswegs eine ‚erleichterte Lektüre‘ erzeugt. Im Gegenteil: Für Frauen (also immerhin statistisch gesehen die Hälfte aller Personen, die den Text lesen) bedeutet diese Praxis ebenso wie die unkommentierte Verwendung des ‚generischen Maskulinums‘ eine erschwerte Lektüre, weil nicht aus den sprachlichen Formen selbst zu erkennen ist, wann sie ‚mitgemeint‘ sind und wann nicht.**

Diese Fußnote trägt nichts zur Verbesserung der Gendergerechtigkeit des Textes bei und hat rein rechtfertigende Funktion: Sie ist ein Versuch, die Regeln gendergerechter Sprache einerseits zwar anzuerkennen, andererseits aber ihre Anwendung zu vermeiden, ohne dafür gescholten zu werden.“²

- Auch Menschen, die sich nicht in das binäre Geschlechtssystem „männlich“ und „weiblich“ einordnen lassen (wollen), finden sich im generischen Maskulinum und einer etwaigen Gender-Fußnote nicht wieder.
- **Das Rote Kreuz ist seit Juli 2008 Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“:**³
 - „Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller

1 Vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Gendern> und https://de.wikipedia.org/wiki/Geschlechtergerechte_Sprache

2 Duden-Handbuch 2020, S. 205–206: Textbeispiel „Genderfußnote“, ISBN: 978-3-411-74517-3

3 „Die Urkunde Charta der Vielfalt im Wortlaut“, <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/urkunde-charta-der-vielfalt-im-wortlaut/>

Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.“

- „die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.“

Martin Krumdorf

gez. Björn Bores