



---

# NEWSLETTER

---

LWL-Referat für Chancengleichheit

## **Liebe Leserinnen und Leser,**

die LWL-Gleichstellungsstelle gibt es nicht mehr! Woher dann dieser Newsletter kommt? Das können Sie weiter unten lesen.

Außerdem möchten wir Ihnen etwas Klarheit darüber geben, wie im LWL geschlechtergerecht formuliert wird. So viel sei hierzu aber schon einmal weggenommen: Starre Regelungen, wie sie es sonst für die klischeehafte Verwaltung typisch sind, gibt es hier nicht.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihr LWL-Referat für Chancengleichheit  
und Ihre Ansprechpartnerinnen

---

## Wir heißen anders!

---

Vor 33 Jahren begann die aktive Arbeit der Frauenförderung beim LWL – so wurde 1986 die LWL-Gleichstellungsstelle eingerichtet. Aber unsere Aufgaben haben sich seitdem verändert: Während damals der Frauenanteil unter den Beschäftigten gerade einmal bei 38 Prozent lag und somit vor allem die reine Frauenförderung im Vordergrund stand, sehen wir heute die berufliche Chancengleichheit aller Geschlechter als unser Ziel an.



Aus diesem Grund haben wir angeregt, diese Veränderung auch in unserem Namen widerzuspiegeln. Vielleicht haben Sie es auch schon mitbekommen: Von nun an heißen wir LWL-Referat für Chancengleichheit. Dies soll zeigen, dass allen Beschäftigten – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Glaube, Alter oder Behinderung – eine Tätigkeit in einem diskriminierungsfreien Umfeld mit gleichen Chancen ermöglicht werden soll.

---

## Übrigens: Wie man im LWL *richtig* gendert

---



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Beschäftigte, oder vielleicht besser: liebe Mitarbeiter\*innen, MitarbeiterInnen oder Mitarbeiter\_innen?

Was ist eigentlich richtig im Sprachdschungel, nachdem der Rat für deutsche Rechtschreibung noch keine verbindliche Regelung für geschlechtergerechte Schreibweise festgelegt hat?

**Wie sollen und wollen wir als Beschäftigte des LWL kommunizieren?**



Die Regel ist:

Jegliche Kommunikation nach innen und nach außen soll bestenfalls **geschlechtsneutral** sein, liebes Kollegium, oder, falls dies nicht möglich ist, eine **Nennung beider Geschlechter** beinhalten, liebe Kolleginnen und Kollegen. Die Verwendung des generischen Maskulinums, liebe Mitarbeiter, ist nicht geschlechtergerecht und stellt einen Verstoß gegen den Paragraphen 4 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW dar.

Wie kann denn auch das dritte Geschlecht („divers“) sprachlich sichtbar gemacht werden?

Eine klare Tendenz ist noch nicht erkennbar. Die Varianten Genderstern (\*) oder Gender-Gap (␣) sind frei wählbare Möglichkeiten und bieten eine Alternative zur Nennung beider Geschlechter. Eine beliebte Aussprachemöglichkeit ist es, an der Stelle des \* oder ␣ eine kurze Sprechpause zu machen.

Eine weitere Option stellt derzeit noch das Binnen-I dar. Allerdings vermuten wir, dass sich diese Form langfristig nicht gegen Genderstern und -gap durchsetzen kann, da bei dieser Ausdrucksweise die geschlechtliche Identität eher eingeschränkt formuliert ist.

Auf den Seiten des LWL-Referats für Chancengleichheit ([www.lwl.org/chancengleichheit](http://www.lwl.org/chancengleichheit)) finden Sie unter „Themen“ / „Geschlechtergerechte Sprache“ weitere vielfältige und hilfreiche Informationen und Hinweise zu geschlechtergerechter Sprache. (Alternativ klicken Sie [hier](#))

Sprache entwickelt und verändert sich, und Sie können sich an dieser Entwicklung beteiligen: Experimentieren Sie ruhig innerhalb des beschriebenen Rahmens – und falls Sie sich unsicher sind oder eine Frage haben, können Sie sich gerne an uns, die Ansprechpartnerinnen und das LWL-Referat für Chancengleichheit in Münster, wenden. Viel Freude dabei!

---

**KONTAKT****DATENSCHUTZ****IMPRESSUM**

---

Wenn Sie diesen Newsletter einmal nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn [hier](#) kündigen.