

„Eine Sprache sollte sich von alleine entwickeln“

Die Mitarbeiterin einer Bundesbehörde, die Gendersprache verweigerte und der deswegen gekündigt wurde, zog vor Gericht. Nun ist das Urteil gefallen.

Im Interview spricht Frau S. über den Fall
SOPHIE-MARIE SCHULZ

Alles begann mit einer Strahlenschutzanweisung und zwei durchgestrichenen Wörtern. Was zunächst wie eine fachliche Routine im Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie aussah, entwickelte sich jedoch zu einem arbeitsrechtlichen Streit über *gendersprachliche* Vorgaben. Weil Frau S. das sicherheitsrelevante Dokument nicht durchgehend *gendern* wollte, folgten Abmahnungen und schließlich die Kündigung.

Dagegen setzte sie sich juristisch zur Wehr und gewann in erster und zweiter Instanz vor Gericht. Im Interview mit der Berliner Zeitung schildert sie, wie aus einer fachlichen Meinungsverschiedenheit ein monatelanger Rechtsstreit wurde, wie sie das Urteil bewertet und ob sie mit dem Wissen von heute erneut vor Gericht ziehen würde.

Frau S., hinter Ihnen liegen Monate der Auseinandersetzung mit Ihrem Arbeitgeber. Wenn Sie heute zurückblicken: War diese Zeit für Sie eher ein fachlicher Konflikt oder eine persönliche Belastungsprobe?

Für mich war diese Zeit anfangs geprägt von einem fachlichen Konflikt. Im Laufe der Zeit kam etwas hinzu, das ich nicht unbedingt als persönliche Belastungsprobe bezeichnen würde - eher als einen persönlichen Entwicklungsprozess.

Wann haben Sie gemerkt, dass aus einer sachlichen Diskussion über ein- Dokument ein arbeitsrechtlicher Streit werden könnte?

Tatsächlich habe ich es anfangs weder gemerkt noch geahnt, weil ich mir nicht vorstellen konnte, dass man auf dem Boden des sogenannten „Genders“ eine Situation derart eskalieren lassen könnte. Erst als die erste Abmahnung unangekündigt zugestellt wurde, habe ich geahnt, dass wohl der Rechtsweg unvermeidlich wird. Fest stand es aber erst, als ich im Januar 2025 Klage auf Entfernung der beiden Abmahnungen aus der Personalakte erhoben habe und drei Tage später die Kündigung vorlag.

Ausgangspunkt des Konflikts war die Überarbeitung einer Strahlenschutzanweisung. Was genau war damals Ihr Austrag und worum ging es inhaltlich?

Einen konkreten Auftrag hatte ich nicht. In einer Strahlenschutzanweisung werden unter anderem die im jeweiligen Betrieb zu beachtenden Schutzmaßnahmen vor radioaktiver Strahlung und die verantwortlichen Personen, also der Strahlenschutzverantwortliche (SSV) und alle Strahlenschutzbeauftragten (SSB), aufgeführt, zu erlassen ist eine solche vom SSV. In der Regel ist der SSV der Leiter des Betriebs und fachlich im Strahlenschutz nicht versiert. Daher bestellt er eine für die Bewältigung der Aufgabe notwendige Anzahl an SSB, die ihre fachliche Eignung durch eine sogenannte Fachkundebescheinigung vorweisen müssen.

Es ist gängige Praxis, dass die SSB einen Entwurf einer Strahlenschutzanweisung dem SSV ohne dessen konkreten Auftrag zur Verfügung stellen, weil sie die Gegebenheiten vor Ort kennen und die nötige Fachkompetenz besitzen. Eine Strahlenschutzanweisung ist bei wesentlichen Änderungen unverzüglich zu aktualisieren, zum Beispiel, wenn sich personelle Wechsel der verantwortlichen Personen ergeben. So auch in meinem Fall: Der SSB neben mir schied altersbedingt aus und ein neuer wurde vom SSV bestellt. Im Zuge dessen habe ich die bestehende - im Übrigen ungegnderte - Strahlenschutzanweisung entsprechend angepasst; neben einigen Änderungen im Aufbau, wofür

ich eine Vorlage des Fachverbands für Strahlenschutz genutzt habe.

Sie haben den Text nach den üblichen Regeln der Verwaltungs- und RechtsSprache formuliert. Was sprach aus Ihrer Sicht dagegen, ihn zusätzlich gendersprachlich umzuformulieren?

Ich habe den Text *gendersprachlich* umformuliert, daher lautete auch die „Anklage“, den Text nicht durchgehend *gegendert* zu haben. Ich habe zum Beispiel in meinem zweiten Entwurf der Strahlenschutzanweisung „Mitarbeiter“ durch „Person“ ersetzt, den „Pförtner“ durch „an der Pforte“. Von einer weiteren *gendersprachlichen* Überarbeitung habe ich abgesehen, weil ich mich an das Strahlenschutzgesetz und den juristischen Kommentar von Akbarian und Raetzke zum Strahlenschutzgesetz halten wollte, die beide die Funktionsbezeichnungen im generischen Maskulinum verwenden, und mir ein Fachkundekursleiter die Verwendung von Generika in diesem Zusammenhang bestätigt hatte.

Zudem wollte ich es dem Personal mit nichtdeutscher Muttersprache oder mit Legasthenie nicht unnötig erschweren und mich an geltendes Recht sowie bestehende Vorschriften halten, da ich als SSB mit meinem Privatvermögen hafte.

Hat Ihr Arbeitgeber konkret festgelegt, wie und wann „gendergerechte Sprache“ verwendet werden soll?

Im Handbuch der Rechtsförmlichkeit steht unter anderem, dass die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Vorschriftentexten, und eine Strahlenschutzanweisung fällt darunter, nicht auf Kosten der Klarheit gehen dürfe. Explizit wird genannt, dass Formen wie „der Käufer und/oder die Käuferin“ nicht verwendet werden dürfen und dass der Text übersichtlich bleiben müsse.

Wie liefen die Gespräche mit Ihren Vorgesetzten, als Sie die Änderungen nicht übernehmen wollten?

Es gab nur ein Gespräch zu Beginn, in dem eine Person ohne Fachkunde im Strahlenschutz mir deutlich machen wollte, dass das so nicht gehe. Inhaltliche Redebeiträge hatte ich in diesem Gespräch nicht. Danach habe ich mich, wie auch die Vorgesetzten, auf eine schriftliche Kommunikation beschränkt.

Wie haben Ihre Kollegen auf den Konflikt mit Ihrem Arbeitgeber reagiert, und hat sich das Arbeitsklima für Sie dadurch spürbar verändert?

Unterschiedlich. Von den Kollegen des Fachbereichs bin ich ausnahmslos auf Verständnis und Rückhalt gestoßen. Bei den anderen Kollegen überwogen die Reaktionen des Unverständnisses über die Handlungsweise des gemeinsamen Arbeitgebers und der Fassungslosigkeit Es gibt aber auch einen Kollegen, der mich nicht mehr grüßt und wegschaut, sollte man sich begegnen. Das Arbeitsklima hat sich meiner Meinung nach wie folgt geändert: Im Fachbereich hat es sich wegen des gemeinsamen Verständnisses verbessert und bei den anderen Kollegen hat es sich nicht spürbar verändert oder ist in wenigen Fällen schlechter geworden.

Wäre für Sie irgendeine Form von Kompromiss denkbar gewesen, oder ging es am Ende ums Prinzip?

Ich habe einen Kompromiss vorgeschlagen: dass ein anderer das Dokument *gendersprachlich* überarbeitet. Im Zuge der anschließenden internen Abstimmung hätte ich aus Strahlenschutzsicht nochmal drübergeschaut und gegebenenfalls Anmerkungen gemacht, sollte das Klarheitsgebot verletzt worden sein. Für mich ging es die ganze Zeit ausschließlich darum, mich an geltendes Recht und geltende Regelungen zu halten. Dass es mir nicht ums Prinzip ging, be/weisen meine *gendersprachlichen* Überarbeitungen des zweiten Strahlenschutzanweisungsentwurfs.

Befürworter der gendergerechten Sprache sind der Meinung, dass sich Sprache nicht nur weiterentwickeln kann, sondern muss, sodass sich jeder mitgemeint fühlt. Wenn Behörden Sprache als Teil ihres Gleichstellungsauftrags begreifen und entsprechende Standards setzen, warum sollte das aus Ihrer Sicht nicht verbindlich sein dürfen?

Eine Sprache sollte sich von alleine, also aus einer natürlichen Gesetzmäßigkeit heraus entwickeln;

die Erzwingung einer Entwicklung sehe ich daher kritisch. Zur Gleichstellung möchte ich sagen, dass alle Generika dieses Kriterium per definitionem erfüllen und zwar dahingehend, dass sie lediglich ein linguistisches Geschlecht besitzen, kein biologisches. Ein Beispiel: „Der König schickt seine Wache mit dem Schwert los, um den Angreifer abzuwehren.“ Stellt sich die Mehrheit unter der „Wache“ eine Frau oder einen Mann vor? Ein weiteres Beispiel: „Ich bitte jede Person, den Raum zu verlassen.“ Stehen nun diejenigen auf, die sich als weiblich definieren? Wer trotz der eindeutigen, noch geltenden Definition der Generika andere zwingt, es anders zu sehen und diese entgegen der Definition zu verwenden, befindet sich nicht mehr im Begriffsraum der Sprachwissenschaft oder kann das linguistische nicht vom biologischen Geschlecht unterscheiden - er hat dann lediglich eine Meinung. Und ob Meinungen verbindlich sein dürfen, darüber mag sich jeder selbst ein Urteil bilden.

Sie wurden zweimal abgemahnt und anschließend gekündigt. Hat Sie die Drastik, mit der Ihr Arbeitgeber reagiert hat, überrascht oder hatten Sie zwischendurch noch das Gefühl, der Konflikt ließe sich lösen?

Dass man wegen einer Meinungsverschiedenheit über sprachliche Ausdrucksweisen in einer Kündigungsschutzklage endet, hat mich durchaus überrascht. Ich hatte nicht das Gefühl, dass sich der Konflikt auf sachlich-fachlicher Ebene lösen ließe.

Wie haben Sie von der Kündigung erfahren und was dachten Sie in diesem Moment?

Ich wurde unter falschem Vorwand - Austausch zu anstehenden Arbeiten - zu einem Gespräch in das Büro der Vorgesetzten geladen. Dort erwarteten mich zwei Personen: die Vorgesetzte und jemand aus der Personalabteilung. Sofort war mir klar, dass es in dem Gespräch nicht um Fachliches gehen würde. Meine Vorgesetzte schilderte mir die Meinung des Arbeitgebers, mein Arbeitsverhältnis außerordentlich mit einer sozialen Auslauffrist wegen der "Weigerung des durchgehenden *Genderns* der Strahlenschutzanweisung kündigen zu wollen; anschließend überreichte sie mir die Kündigung. Zwei, drei Sekunden lang war ich überrumpelt. Ob überhaupt oder an was ich gedacht habe, kann ich nicht sagen.

War für Sie von Anfang an klar, dass Sie juristisch gegen die Kündigung vorgehen würden, oder haben Sie zwischendurch überlegt nachzugeben, um endlich Ihre Ruhe zu haben?

Von Anfang an war klar, dass ich Kündigungsschutzklage erheben werde.

Was stand aus Ihrer Sicht bei diesem Prozess eigentlich auf dem Spiel; „nur“ Ihr Arbeitsplatz oder ging es um mehr?

Es ging um mehr, und zwar um den Erhalt der gesamten Arbeitsgruppe, um die Bewältigung radiologischer Notfälle in oder auf deutschen Meeren und somit um den Schutz der Bürger. Denn: Wie kann die hoheitliche und gesetzliche Aufgabe meines Arbeitgebers zur radiologischen Meeresumweltüberwachung fortgeführt werden, wenn der derzeit einzige SSB und Wissenschaftler der Arbeitsgruppe wegfällt?

Was würden Sie Beschäftigten raten, die in eine ähnliche Situation geraten?

Ich würde ihnen raten, sich zunächst über bestehende Gesetze und Regelungen selbst zu informieren, dann mit einem Fachanwalt zu sprechen und schlussendlich für sich selbst zu prüfen, ob man seelisch in der Lage zu sein glaubt, der Konfrontation standzuhalten. Auch eine Teilnahme an einer öffentlichen Verhandlung anderer ist ratsam, um zu erfahren, wie eine solche vonstattengeht.

Nun hat das Landesarbeitsgericht Hamburg über Ihren Fall gegen das Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie entschieden. Das Gericht bestätigte, dass die Weigerung, behördene interne Dokumente konsequent zu gendern, kein Kündigungsgrund ist. Was bedeuten diese Urteile für Sie persönlich und wie geht es jetzt weiter?

Ich freue mich über die Entscheidungen. Näheres zur persönlichen Bedeutung und eine Spekulation über die Zukunft sind allerdings erst möglich, wenn die Urteile in vollständig abgefasster Form vorliegen und sie rechtskräftig geworden sind.

Mit dem Wissen von heute: Würden Sie denselben Weg noch einmal gehen?

In Bezug auf die Erhebung der Klagen ja, in Bezug auf mein Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber nein. Ich würde zum Beispiel Gesprächsprotokolle und die schriftliche Konkretisierung von Weisungen einfordern. Abschließend möchte ich mit einem Beispiel aus dem Labor einen Denkanstoß zum Thema Meinungen geben: Ein kaltes Eisbad wird nicht dadurch warm, dass eine Anzahl von Leuten behauptet oder glaubt, es sei warm. Und Erich Kästner zitieren: „An allem Unfug, der passiert, sind nicht nur die schuld, die ihn tun, sondern auch die, die ihn nicht verhindern.“

Anmerkung: Zum Schutz ihrer Identität veröffentlicht die Berliner Zeitung keine weiteren persönlichen Angaben zu Frau S.