



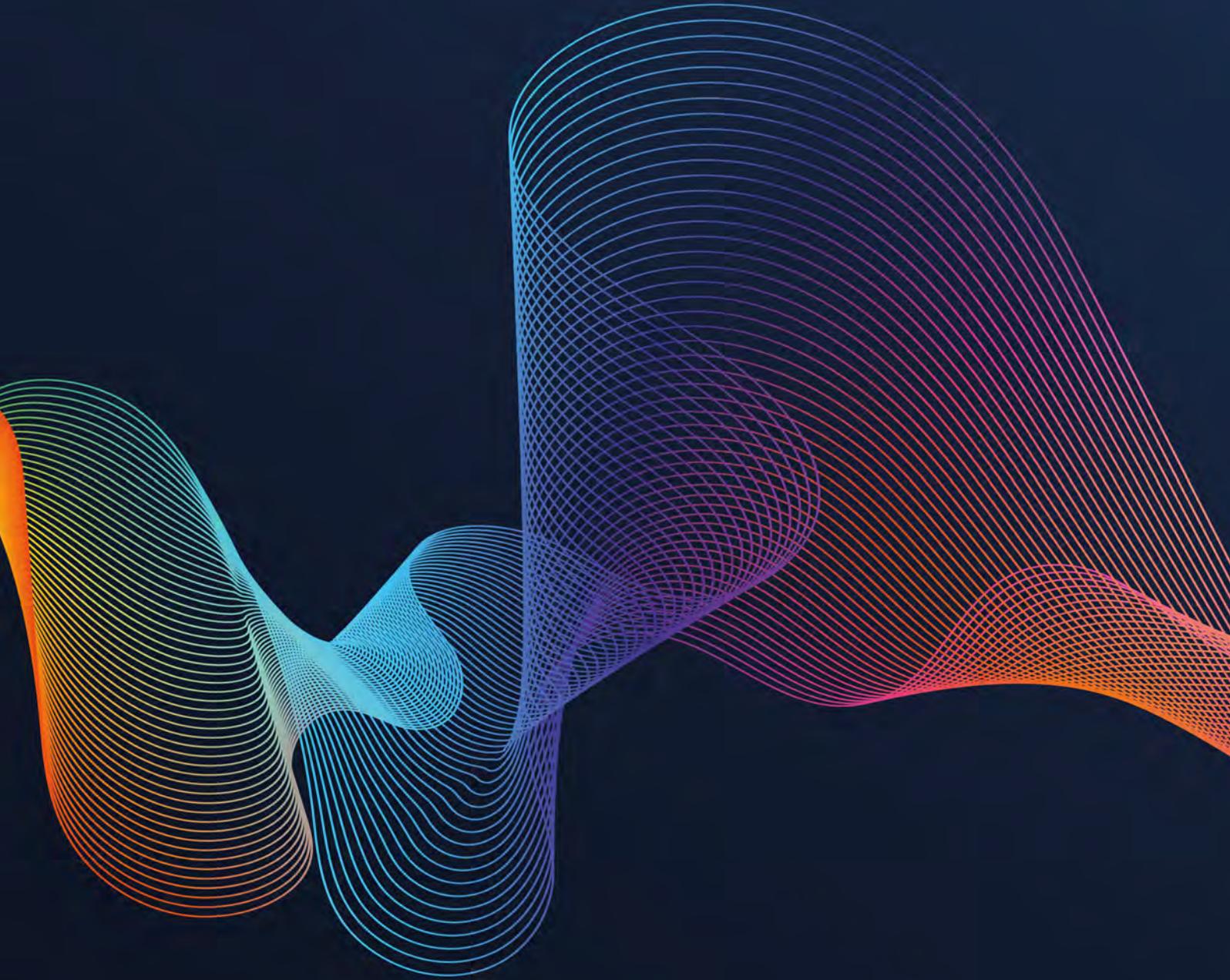
Landkreis  
Darmstadt-Dieburg



# FAIR

waltungssprache

Ein Leitfaden für  
geschlechtersensible  
Kommunikation



# Inhalt

Grußwort des Landrats	2
Vorwort des Büros für Chancengleichheit	3
Im Wandel – Sprache formt die Wirklichkeit	4
Geschlechtliche Vielfalt – Begriffsklärung	6
Gute Gründe für Fairhaltungssprache	7
Alle ansprechen: so geht´s!	8
Neutrale Bezeichnungen	10
Neutrale Umschreibungen	12
Der Gender-Stern	13
Die faire Ansprache	15
Formulare	16
Stellenanzeigen	17
Faires Sprechen	18
Vielfalt in der Bildsprache	19
Anregungen	22
Andere Schreibweisen	23

# Grußwort des Landrats

**Liebe Kolleg\*innen,**

die Kreisverwaltung Darmstadt-Dieburg ist ein moderner Dienstleister. Wir verstehen uns als einen Ort der Vielfalt und Toleranz, wir setzen uns für Chancengleichheit der Geschlechter ein und begegnen neuen Entwicklungen mit Offenheit. Unser Leitbild wird von diesen Werten getragen. Der respektvolle Umgang untereinander und mit den Menschen, für die wir als Öffentlicher Dienst tätig sind, ist für uns selbstverständlich. Kommunikation – die geschriebene und gesprochene Sprache – spielt dabei eine zentrale Rolle, denn Sprache kann gleichermaßen verbindend oder ausschließend wirken.

Gelebte Sprache verändert sich ständig: Schon längst sind uns die „Mitarbeitenden“ geläufiger als die „Mitarbeiter“, die „Teilnehmenden“ vertrauter als die „Teilnehmer“. Ich möchte Sie einladen, gemeinsam auf diesem Weg weiter voranzuschreiten und unsere Verwaltungssprache bestmöglich zu gestalten. Nur so wird es uns dauerhaft gelingen, dass unsere Informationen all diejenigen tatsächlich erreichen, für die sie gedacht sind.

Ich halte es für einen notwendigen Schritt, *eine geschlechtersensible und diversitätsbewusste Text- und Bild-Sprache* einzuführen. So können wir ausdrücklich diejenigen einbeziehen und wertschätzen, die sich mit einer männlichen oder weiblichen Anrede nicht angesprochen fühlen.

Der vorliegende Leitfaden wird uns eine Formulierungshilfe sein. Als kompakte und praxisorientierte Handreichung bietet er einen Überblick, wie eine geschlechtergerechte und diversitätsbewusste Sprache in unserem Arbeitsalltag umgesetzt werden kann.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und Freude an treffenden Formulierungen.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Klaus Peter Schellhaas'.

**Klaus Peter Schellhaas**  
Landrat

# Vorwort des Büros für Chancengleichheit

**Liebe Kolleg\*innen, liebe Interessierte,**

im Büro für Chancengleichheit arbeiten wir daran, die Chancengleichheit der Geschlechter in der Kreisverwaltung und im Landkreis Darmstadt-Dieburg voranzubringen. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Art, wie wir kommunizieren: Sprache formt Bilder in unseren Köpfen und diese Bilder wirken auf unsere Sicht der Welt, ohne dass uns dies bewusst wäre. Daher führt der Weg zu mehr Gleichberechtigung auch über die Veränderung der Sprache. Gesprochene und geschriebene Sprache sowie Bildsprache muss alle Geschlechter repräsentieren und einbeziehen. Dies fordern auch die mit der Einführung des Geschlechtseintrags „divers“ verbundenen rechtlichen Vorgaben. Gleichzeitig wird das Bewusstsein dafür gestärkt, dass alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, in unserer Gesellschaft gleichwertig sind. Überholte Rollenklischees werden dadurch abgebaut.

Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen eine Hilfestellung für geschlechtergerechtes Formulieren an die Hand geben und Ihnen verschiedene Möglichkeiten für geschlechtersensible Kommunikation vorstellen. Wir empfehlen neutrale Formulierungen oder die Verwendung des Gender-Sterns. Die Möglichkeiten des Formulierens sind vielfältig, weshalb wir Sie dazu ermutigen möchten, kreativ mit den unterschiedlichen Optionen geschlechtersensibler Sprache umzugehen.



*Mareen Hechler*

**Mareen Hechler**  
Leiterin Büro für  
Chancengleichheit



*K. Vogel*

**Katrin Vogel**  
Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragte



*M. Götz*

**Madeline Götz**  
Stellvertretende Frauen-  
und Gleichstellungsbeauftragte

# Im Wandel – Sprache formt die Wirklichkeit

Unsere Sprache ist einer ständigen Entwicklung und Veränderung ausgesetzt. Neue Entwicklungen erfordern neue Begriffe. Befördert durch Globalisierung und Migration übernehmen wir Wörter aus anderen Sprachen und erweitern unseren Wortschatz. Manche Ausdrücke verschwinden aus unserem Sprachgebrauch, weil sie nicht mehr zeitgemäß sind, andere kommen dafür hinzu. Sprache ist lebendig und spiegelt gesellschaftliche Entwicklungen wider. Dass sie sich verändert, ist also ganz natürlich.



*Bis 1971 wurde „Fräulein“ als offizielle Anrede für unverheiratete Frauen verwendet. Es wurde aus der Amtssprache gestrichen, da die Verkleinerungsform von „Frau“ eine Abwertung bedeutet. Heute ist das „Fräulein“ fast vollständig aus dem Sprachgebrauch verschwunden.*

*In der 2020 erschienen Neuauflage des Dudens wurden rund 3000 neue Wörter aufgenommen. Darunter: Mikroplastik, Bartöl, Reproduktionszahl, Craftbeer und Klimakrise – Begriffe, die noch vor einigen Jahren niemand verstanden hätte.*

Sprache ist gleichzeitig ein mächtiges Instrument. Sie prägt unsere Wahrnehmung und bildet gesellschaftliche Strukturen ab. Sie kann dazu genutzt werden, sich von anderen abzugrenzen oder die Zugehörigkeit zu sozialen Schichten auszudrücken. Sie ist häufig Voraussetzung für Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und kann somit soziale Ausschließung produzieren. Sprache kann auch diskriminieren. Etwa können Menschen durch die Verwendung von beleidigenden Begriffen herabgewürdigt werden. Diskriminierende Sprache wird häufig unbewusst verwendet, weshalb es umso wichtiger ist, sich damit auseinanderzusetzen.

In den vergangenen Jahrzehnten wurde das Thema Sprache und Geschlecht verstärkt in den Fokus genommen. Frauen setzen sich seit langem dafür ein, in der Sprache sichtbarer und hörbarer zu werden und nicht nur „mitgemeint“ zu sein. Die Verwendung des generischen Maskulinums (nur die männliche Form wird genannt) gilt vielen nicht mehr als zeitgemäß und wird häufig als Diskriminierung wahrgenommen. Als Reaktion darauf wurden unterschiedliche Varianten zur Sichtbarmachung von Frauen in gesprochener und geschriebener Sprache entwickelt.



## Die Forderung nach Sichtbarkeit in der Sprache kann dabei auch rechtlich begründet werden:



*„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“  
(GG Art. 1 Abs. 3)*

*„Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.“  
(HGIG §1)*

Diese Ausschnitte aus dem Grundgesetz (GG) und dem Hessischen Gleichstellungsgesetz (HGIG) zeigen: Diskriminierung und Benachteiligung sind inakzeptabel und müssen aktiv verhindert werden. Es wird deutlich, dass sich Antidiskriminierung und Gleichberechtigung auch auf Sprache beziehen.

Die verstärkte Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache war ein Meilenstein im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit. Mittlerweile wird allerdings davon ausgegangen, dass es nicht nur zwei, sondern eine Vielzahl von Geschlechtern gibt, die auch in der Sprache sichtbar werden sollen. Mit dieser Thematik hat sich 2017 das Bundesverfassungsgericht befasst und kommt zu dem Schluss, dass Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, ein Recht auf Schutz vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts haben. Daraus resultierte, dass es neben „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ als dritte Option für einen Geschlechtseintrag geben muss. Diese Gesetzesänderung hat praktische Auswirkungen auf die Arbeit in der Verwaltung, da auch hier die dritte Option für einen Geschlechtseintrag berücksichtigt werden muss. Dies gilt insbesondere für Stellenausschreibungen und Formulare, aber auch für alle anderen Formen der internen und externen Kommunikation.

Um die Beschäftigten des LaDaDi bei der Umsetzung der rechtlichen Vorschriften zu unterstützen und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht in der Kommunikation zu vermeiden, wurde dieser Leitfaden entwickelt. Er soll helfen, Briefe an Kund\*innen, Bescheide, E-Mails, Formulare, Veröffentlichungen und alle anderen Formen der Kommunikation geschlechtersensibel zu gestalten.

# Geschlechtliche Vielfalt – Begriffsklärung

Geschlechtersensible Sprache wird verwendet, um Menschen aller Geschlechter anzusprechen. Damit sind nicht nur Männer und Frauen gemeint. Geschlechtsidentitäten sind vielfältig und individuell. Frau und Mann sind nur zwei von vielen Geschlechtsidentitäten, mit denen Menschen sich identifizieren. Manche Menschen lehnen die Zuordnung zu einer Geschlechtsidentität ganz ab. Sie möchten als Mensch wahrgenommen werden. Einige der Begrifflichkeiten, die in diesem Zusammenhang häufig verwendet werden, sind hier kurz erklärt.

Mit dem Begriff **gender** wird die soziale Komponente von Geschlecht beschrieben. Die gesellschaftliche Geschlechterrolle beinhaltet alles, was in einer Kultur als typisch für ein Geschlecht angesehen wird.

Als **trans\*** bezeichnen sich Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Trans\* wird als Adjektiv verwendet. Der Stern steht dabei als Platzhalter für verschiedene trans\* Identitäten und umfasst unter anderem die Begriffe transident, transgender, transgeschlechtlich.

**Cis** wird als Beschreibung für Menschen genutzt, die sich mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde und bildet somit das Gegenstück zu trans\*.

Menschen, die sowohl männliche als auch weibliche Geschlechtsmerkmale aufweisen, benutzen meist das Adjektiv **inter\***, um ihre Geschlechtsidentität zu

benennen. Sie können den Geschlechtseintrag „divers“ wählen. Der Stern steht auch hier als Platzhalter für unterschiedliche inter\* Identitäten.

**Nicht-binär** oder nonbinary (englisch) beschreibt eine Geschlechtsidentität, bei der sich ein Mensch nicht oder nicht ausschließlich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifiziert.

**Queer** wird häufig als Überbegriff für unterschiedliche Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen verwendet. Damit kann ausgedrückt werden, dass sich eine Person nicht entsprechend der Norm als heterosexuell und/oder cis identifiziert, ohne dies weiter zu spezifizieren.

Die Abkürzung **LSBTIQ** (englisch: LGBTIQ) steht für „lesbisch, schwul, bi, trans\*, inter\*, queer“. Gelegentlich wird ein Plus oder ein Stern an das Akronym angehängt, um anzuzeigen, dass die Aufzählung nicht vollständig ist.

# Gute Gründe für Fairwaltungsspache

Geschlechtersensible Sprache hat das Ziel, niemanden auszuschließen. Das bewusste Benennen von allen Geschlechtern und die Abkehr vom generischen Maskulinum wird in Anlehnung an das englische Wort „gender“ für soziales Geschlecht auch „gendern“ genannt. Ziel von geschlechtersensibler Sprache ist, Eindeutigkeit, Repräsentation und Antidiskriminierung in der Kommunikation herzustellen:

Durch **Eindeutigkeit** in der Sprache kann sichergestellt werden, dass sich die Menschen angesprochen fühlen, die auch angesprochen werden sollen. Sind nur Männer oder nur Frauen gemeint, kann das durch die Verwendung von männlichen, beziehungsweise weiblichen Bezeichnungen ausgedrückt werden. Sind Menschen aller Geschlechter gemeint, so sollte sich das auch in der Sprache widerspiegeln.

**Repräsentation** bedeutet, dass Menschen aller Geschlechter angesprochen und dargestellt werden. Wird nur die männliche Form verwendet, sind Menschen anderen Geschlechts nicht repräsentiert.

Geschlechtergerechte Sprache kann **antidiskriminierend** wirken, da sie die Gleichberechtigung aller Geschlechter befördert. Durch die sprachliche Repräsentation kann Ausschließung vermindert und eine antidiskriminierende Haltung begünstigt werden.

# Alle ansprechen: so geht's!

Geschlechtersensible Sprache erfordert Umdenken und Umgewöhnung und fällt nicht immer leicht. Zudem kann die Vielzahl der Möglichkeiten der Umsetzung verwirrend sein. Auf den folgenden Seiten werden daher die gängigsten Formen dargestellt und ihre Vor- und Nachteile erklärt.

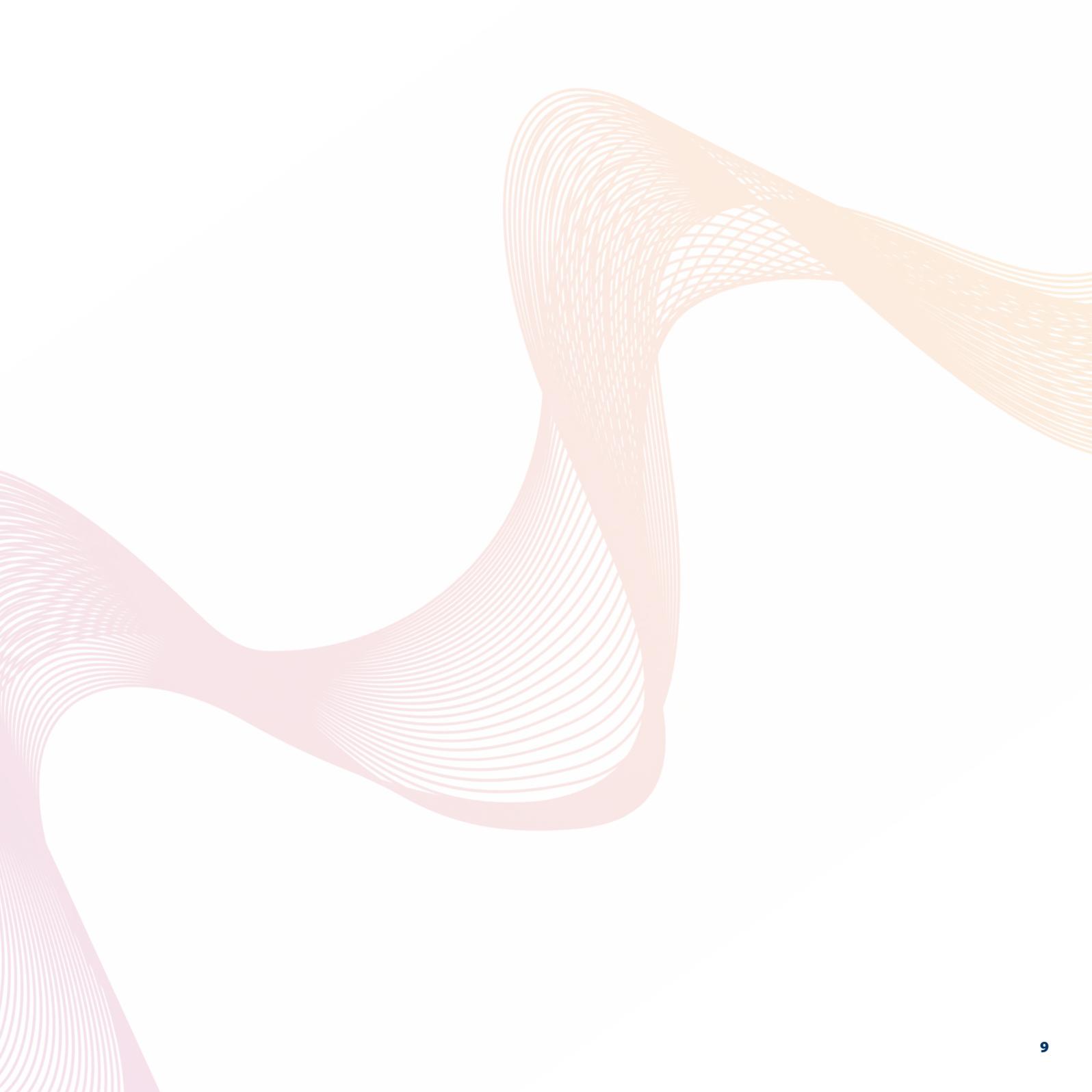
Es lässt sich zwischen zwei Herangehensweisen unterscheiden:

Bei **genderfreier** Sprache werden neutrale Formulierungen genutzt, die keine Rückschlüsse auf das Geschlecht von Personen zulassen. Geschlecht wird in diesen Formulierungen nicht sichtbar, wodurch Menschen aller Geschlechter gleichermaßen gemeint und angesprochen sein können. Genderfrei zu formulieren ist kein Kunststück, da viele Ausdrucksformen alltäglicher Bestandteil unserer Sprachen sind. Sie lassen sich unkompliziert in unsere Kommunikation einbauen. Erklärungen und Beispiele zum Bilden von genderfreien Formulierungen sind in dieser Broschüre [ab Seite 10](#) zu finden.

„Sehr geehrtes Kollegium“

Durch **genderinklusive** Sprache werden Formulierungen gewählt, bei denen alle Geschlechter erkennbar sind. Durch die gezielte Ansprache aller Geschlechter werden diese in der Kommunikation sichtbar. Wie die Strategie des Sichtbarmachens konkret angewendet werden kann, wird [ab Seite 13](#) in dieser Broschüre beschrieben.

„Liebe Mitarbeiter\*innen“



# Neutrale Bezeichnungen

Die Verwendung von genderfreien Bezeichnungen ist eine unkomplizierte und leserliche Variante der geschlechtersensiblen Sprache. Durch die kreative Nutzung von Sprache können genderfreie Formulierungen leicht gefunden werden.

Häufig können Substantive, die eine männliche und eine weibliche Form haben, durch **neutrale Bezeichnungen** ersetzt werden.

<b>Beschäftigte</b>
<b>Mitglied</b>
<b>Person</b>
<b>Mensch</b>
<b>Leitung</b>
<b>Belegschaft</b>
<b>Fachkraft</b>
<b>Kollegium</b>

Einige Substantive, die im Singular eine weibliche und eine männliche Form haben, sind im **Plural** genderfrei.

<b>die Geflüchteten</b>
<b>die Jugendlichen</b>
<b>die Beschäftigten</b>
<b>die Ehrenamtlichen</b>

Durch die **Substantivierung** von Verben entstehen häufig neutrale Bezeichnungen für Personen oder Personengruppen.

<b>Lehrende</b>
<b>Studierende</b>
<b>Teilnehmende</b>
<b>Mitarbeitende</b>

Wörter, die **geschlechtsspezifische Wortteile** enthalten, können teilweise so angepasst werden, dass sie genderfrei sind.

**Teilnahmeliste statt Teilnehmerliste**

**Redepult statt Rednerpult**

**Wahlverzeichnis statt Wählerverzeichnis**

Neutrale Bezeichnungen sind im Vergleich zu den Formen mit Sonderzeichen (Stern, Unterstrich, Doppelpunkt) **inklusiver und barriereärmer**. Genderfreie Formen können von Screenreadern und in Braille problemlos dargestellt werden und sind somit für Menschen mit Sehbehinderung und blinde Menschen leichter zu lesen. Auch für Menschen, die Leichte Sprache nutzen oder wenig Leseerfahrung haben, sind diese Formen meist besser geeignet.



**Laut Duden gibt es das Wort „Gästin“ als weibliches Pendant zum „Gast“.**

**Hilfe und Anregungen für geschlechtersensibles Schreiben** gibt es auch im Internet. Hier sind sowohl **Synonyme für geschlechtsbezogene Begriffe** als auch **gute Beispiele für neutrale Formulierungen** zu finden.

[genderleicht.de](https://genderleicht.de)

[geschicktgendern.de](https://geschicktgendern.de)

[genderator.app/wb](https://genderator.app/wb)

[duden.de](https://duden.de)

[synonyme.woxikon.de](https://synonyme.woxikon.de)

# Neutrale Umschreibungen

Auch durch Umschreibungen und passive Formulierungen können häufig **neutrale, genderfreie Formulierungen** gebildet werden.

## „Vor dem Betreten Hände desinfizieren“

statt: „Besucher müssen sich vor dem Betreten die Hände desinfizieren“

## „Die Stellungnahme muss fristgerecht eingereicht werden“

statt: „Der Beschuldigte muss seine Stellungnahme fristgerecht einreichen“

## „Betriebsrat und Stellvertretung müssen einbezogen werden“

statt: „Die\*der Betriebsrät\*in und ihr\*e oder sein\*e Stellvertreter\*in müssen einbezogen werden“

## „Die Teilnahme wird zertifiziert“

statt: „Die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat“

Formulierungen mit **„alle“** statt „jeder“ oder erklärende Nebensätze mit **„wer“** bieten weitere Möglichkeiten:

## „Alle sind aufgefordert, sich zu beteiligen“

statt: „Jeder und jede sollte sich beteiligen“

## „Wer Sozialleistungen bezieht, kann dieses Angebot kostenlos nutzen“

statt: „Sozialleistungsempfänger\*innen können dieses Angebot kostenlos nutzen“

Auch **direkte Ansprachen** sind genderfrei:

## „Wenden Sie sich an den Service-Desk“

statt: „Mitarbeiter können sich an den Service-Desk wenden“

## „Eine Veränderung der Einkommensverhältnisse müssen Sie umgehend melden“

statt: „Wohngeldempfänger müssen umgehend melden, wenn sich ihre Einkommensverhältnisse verändern“

# Der Gender-Stern

Neben genderfreien Formulierungen kann auch der Gender-Stern verwendet werden, um geschlechtersensibel zu kommunizieren. Bei dieser genderinklusiven Form wird zwischen die weibliche und die männliche Form ein Stern \* eingefügt:

<b>Besucher*innen</b>
<b>Einwohner*innen</b>
<b>Bürger*innen</b>
<b>Beamt*innen</b>

Der Gender-Stern hat seinen Ursprung in der Informatik. Dort wird der Stern (auch Asterisk genannt) als Platzhalter für unbekannte Zeichen verwendet. Analog zu dieser Verwendung wird der Gender-Stern als Platzhalter für alle Geschlechtsidentitäten genutzt. Der Stern berücksichtigt damit auch Menschen, die sich außerhalb der binären Geschlechterkategorien „männlich“ und „weiblich“ verorten.

Wird der Text mit dem Gender-Stern vorgelesen und soll die zugehörige Bedeutung auch verbal hervorgehoben werden, wird an der Stelle des Sterns eine kurze Sprechpause gemacht.

Bei der Verwendung des Gender-Sterns kann es vorkommen, dass eine der Formen nicht grammatikalisch korrekt abgebildet werden kann. Als Orientierung dient meist die weibliche Form (z.B. Ärzt\*in, Kolleg\*innen).

# Gender-Stern bei Adjektiven, Artikeln und Pronomen

Um geschlechtergerecht zu kommunizieren, müssen gegebenenfalls auch Artikel, Pronomen und Adjektive angepasst werden. Wird der Gender-Stern verwendet, kann er auch hier zwischen weibliche und männliche Form gesetzt werden:

**Wir suchen eine\*n neue\*n Schulleiter\*in.**

**Die Angaben der\*des Antragsteller\*in müssen vollständig sein.**

**Die\*der Beschuldigte muss ihre\*seine Stellungnahme fristgerecht einreichen.**

**Die\*der Betriebsrät\*in und ihr\*e oder sein\*e Stellvertreter\*in müssen einbezogen werden.**

**Wir stellen eine\*n Verwaltungsfachangestellte\*n in Vollzeit ein.**

An diesen Beispielen wird deutlich, dass diese Form der geschlechtersensiblen Kommunikation in einigen Fällen zu komplizierten und unschönen Konstrukten führen kann. Durch **neutrale Formulierungen** lassen sie sich vermeiden. Zahlreiche Beispiele dazu sind auf den *Seiten 10–12* zu finden. Häufig wird die Verwendung des Gender-Sterns jedoch auch als unkomplizierter empfunden, da keine alternativen Formulierungen gefunden werden müssen.

Auch **akademische Grade und Titel** sollten geschlechtersensibel geschrieben werden. Dies gilt auch für abgekürzte Formen. Bei Personen, die in der männlichen Form angesprochen werden möchten,

können die üblichen Bezeichnungen verwendet werden. In der weiblichen Form kann ein Apostroph zwischen der Abkürzung und der weiblichen Endung verwendet werden. In Fällen, in denen die gewünschte Ansprache nicht bekannt ist oder mehrere Personen gemeint sind, wird die Verwendung des Sterns empfohlen.

**Prof.; Dipl.-Päd.**

**Dr.'in; Dipl.-Ing.'in**

**Prof.\*in; Dipl.-Ing.\*in**

# Die faire Ansprache

Sowohl in der geschriebenen als auch in der gesprochenen Sprache sollte die Ansprache von Personen geschlechtersensibel sein. Wenn bekannt ist, wie eine Person angesprochen werden möchte, kann die von der Person **gewünschte Form** verwendet werden. Ist dies nicht bekannt oder werden mehrere Personen angesprochen, sollten **neutrale Formen** gewählt werden. Diese können auch als Ergänzung zu üblichen Formen verwendet werden.

„Sehr geehrte Interessierte“

„Liebe Gäste“

„Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Anwesende“

„Liebes Kollegium“

Durch die Verwendung des **vollen Namens** kann eine geschlechtsspezifische Anrede mit „Herr“ oder „Frau“ vermieden werden.

„Guten Tag Luca Illic“

„Sehr geehrte\*r Jamie Manna“

„Guten Morgen Michele Balewa“

„Liebe\*r Alex Fernandez“

Im persönlichen Kontakt mit einer Person kann auch gefragt werden, wie und mit welchen Pronomen diese angesprochen werden möchte.

„Guten Morgen, hier ist Meyer aus der Kreisverwaltung. Sprechen Sie mich gerne mit Herr Meyer an. Wie darf ich Sie ansprechen?“

Gelegentlich findet man in Signaturen von E-Mails einen Hinweis darauf, wie eine Person angesprochen werden möchte. Einige Personen schreiben das von ihnen bevorzugte Pronomen zu ihrem Namen.

Mit freundlichen Grüßen, Maxi Kramer (sie)

# Formulare

Aus den rechtlichen Vorgaben zu Antidiskriminierung in der Sprache und zur dritten Option ergeben sich praktische Konsequenzen für die Arbeit der Kreisverwaltung. Insbesondere in Formularen müssen diese Vorgaben umgesetzt werden.

Es sollte stets überlegt werden, welche Informationen zwingend erhoben werden müssen. Das Geschlecht einer Person muss häufig **nicht abgefragt** werden.

Wenn in Formularen das Geschlecht abgefragt wird, müssen mindestens die Optionen **„divers“**, **„weiblich“** und **„männlich“**, die häufig mit den Anfangsbuchstaben d/w/m abgekürzt werden, zur Auswahl vorgegeben werden.

**Geschlecht:** d  w  m  keine Angabe

Möglich ist auch, das Geschlecht über ein **freies Feld** abzufragen, statt Optionen zum Ankreuzen vorzugeben.

**Geschlecht:** \_\_\_\_\_

Eventuell bietet die Frage nach der **gewünschten Anrede** eine Alternative zur Abfrage von Geschlecht. Jedoch ist auch hier zu prüfen, ob die Erhebung dieser Daten notwendig ist.

**Gewünschte Anrede:**

Frau  Herr  neutral  andere \_\_\_\_\_

**Bitte sprechen Sie mich mit folgenden Pronomen an:** \_\_\_\_\_

Auch bei der Abfrage von anderen Daten in Formularen können häufig **genderfreie Formulierungen** genutzt werden:

**„Kontaktdaten der Elternteile“**

statt: „Kontaktdaten der Mutter“/  
„Kontaktdaten des Vaters“

**„Antrag gestellt von“**

statt: „Name des Antragstellers“

**„Verheiratet mit“**

statt: „Ehepartner“

**„Als gesetzliche Vertretung bin ich damit einverstanden, dass mein Kind teilnimmt.“**

statt: „Als gesetzliche/r Vertreter/in bin ich damit einverstanden, dass meine Tochter/  
mein Sohn teilnimmt.“

# Stellenanzeigen

In Stellenanzeigen sollte in besonderem Maß auf geschlechtersensible Sprache geachtet werden. Sie haben eine große Wirkung nach außen und sind für viele Stellensuchende der erste Kontakt zum LaDaDi als potentieller Arbeitgeber. Auf diesem Weg soll transportiert werden, dass Chancengleichheit ein zentraler Wert des LaDaDi ist. Da Stellenausschreibungen unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fallen, kann eine fehlende Ansprache aller Geschlechter rechtliche Konsequenzen haben. Es ist zu beachten, dass die Verwendung der Paarform gesetzlichen Ansprüchen nicht genügt, da Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ ausgeschlossen werden.

Im LaDaDi werden Stellen mit **neutralen, genderfreien Bezeichnungen** oder unter **Verwendung des Gender-Sterns** ausgeschrieben.

**Fachbereichsleitung**

**Wir suchen eine teilzeitbeschäftigte Reinigungsfachkraft**

**Schulsekretär\*in**

**Gesucht wird ein\*e vollzeitbeschäftigte\*r Mitarbeiter\*in**

Auch der Beschreibungstext der Stellenanzeige ist in geschlechtersensibler Sprache zu verfassen. Bei der Benennung der Anforderungen an die Bewerbenden sollte darauf geachtet werden, dass möglichst keine männlich oder weiblich assoziierten Eigenschaften gefordert werden. Während „kontaktfreudig“, „teamfähig“ und „loyal“ als eher weibliche Eigenschaften wahrgenommen werden, gelten „durchsetzungsfähig“, „unabhängig“ und „selbstbewusst“ eher als männlich. Die Verwendung solcher Begriffe kann dazu führen, dass sich bestimmte Personengruppen von Stellenausschreibungen weniger angesprochen fühlen. Dies kann vermieden werden, wenn neutrale Eigenschaften benannt werden.

# Faires Sprechen

Mit dem Gender-Stern kann geschlechtliche Vielfalt in der geschriebenen Sprache ausgedrückt werden. Diese Form lässt sich jedoch nur bedingt in die gesprochene Sprache umsetzen. Doch auch für die verbale Kommunikation gibt es unterschiedliche Varianten geschlechtersensibler Sprache.

Eine Variante ist die **Nennung der männlichen und der weiblichen Form**. Auch wenn in Texten nicht beide Formen ausgeschrieben sind, können diese beim Vorlesen von Texten gesprochen werden. Allerdings bleibt diese Variante im binären Geschlechtersystem und schließt Menschen aus, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren.

Um Menschen aller Geschlechter zu adressieren, wird der Stern immer häufiger als **kurze Sprechpause** artikuliert. Dort, wo der Stern im Wort steht, wird beim Sprechen kurz innegehalten. Diese phonetische Variante wird als Glottisschlag bezeichnet und

kommt in vielen Wörtern in der deutschen Sprache vor. So werden die Silben in „Theater“ oder „beehren“ beispielsweise durch einen Glottisschlag getrennt („The-ater“, „be-ehren“). Durch die Sprechpause an der Stelle des Sterns im Wort wird angezeigt, dass alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht angesprochen werden.

Auch in der gesprochenen Sprache ist die **neutrale, genderfreie Form** eine elegante Lösung, um geschlechtersensibel zu kommunizieren. Beispiele für neutrale Bezeichnungen und Ansprachen sind auf den [Seiten 10–11](#) zu finden.

# Vielfalt in der Bildsprache

Neben der gesprochenen und der geschriebenen Sprache ist die Bildsprache ein zentrales Medium der Kommunikation. In Broschüren und Flyern sowie im Internet und Intranet werden Bilder genutzt. Sie sind unverzichtbar für eine ansprechende Verwaltungskommunikation.

Auch durch Bildsprache kann Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit vermittelt und begünstigt werden. Daher ist bei der Auswahl von Bildern, auf denen Menschen abgebildet sind, stets darauf zu achten, dass diese den Ansprüchen der **Repräsentation und Antidiskriminierung** gerecht werden.

Wenn möglich, sollten Menschen **unterschiedlicher Geschlechter** auf Bildern zu sehen sein. Gerne können Geschlechterklischees aufgebrochen werden. Es ist beispielsweise begrüßenswert, wenn sowohl Männer als auch Frauen in pflegenden und sozialen sowie in technischen und handwerklichen Berufen zu sehen sind. Dadurch kann ein Impuls zum Hinterfragen von zugeschriebenen Rollenbildern gegeben werden.

Natürlich können auch Bilder verwendet werden, auf denen keine Menschen zu sehen sind. Eine kreative Alternative zu Fotos können Zeichnungen und Symbole sein.

Vielfalt in der Bildsprache begrenzt sich jedoch nicht auf Geschlecht. Auch weitere **Diversitätsmerkmale** sollten in Bildern vorkommen. Dazu gehören unter anderem Menschen mit und ohne Behinderung, Menschen unterschiedlicher kultureller und ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Klasse sowie unterschiedlichen Alters und Körperbaus. Es ist darauf zu achten, dass positive Darstellungen gewählt werden. Einige Beispiele sind auf [Seite 21](#) zu finden.

Selbstverständlich müssen auf einem Bild nicht alle dieser Merkmale vertreten sein. In der Medienwelt wird hier das Konzept der Binnenpluralität angewendet. Gemeint ist damit, dass Diversität über mehrere Bilder innerhalb eines Druckerzeugnisses oder einer Webseite abgebildet wird. Nicht pro Bild, sondern in der Gesamtheit wird die Pluralität von Menschen sichtbar.

Große Bilddatenbanken sind nicht zwangsläufig die beste Quelle, um diverse Bilder zu finden. **Selbst aufgenommene** oder beauftragte sowie durch einen **Fotowettbewerb** eingereichte Bilder können eine kreative und individuelle Alternative zu Fotos aus Bilddatenbanken sein. Diese können die Vielfalt der Menschen in unserem Landkreis abbilden und sind authentisch. Hierbei ist darauf zu achten, die schriftliche Einwilligung nach Art. 7 Datenschutzgrundverordnung zur Verwendung des Bildes von den abgebildeten Personen einzuholen.

In der Bilddatenbank **gesellschaftsbilder.de** von der Organisation „Sozialhelden“ sind Fotos von Menschen mit und ohne Behinderung zu finden.

Wer sich etwas Zeit zum Recherchieren nimmt, kann zum Beispiel bei **iStockPhoto.com** kostengünstige Bilder von unterschiedlichen Menschen finden.

Bei **nappy.co** werden kostenlose, professionelle Bilder von Schwarzen Menschen und People of Color zur Verfügung gestellt.



**Ausführliche Hinweise zu Diversität in der Bildsprache sind beispielsweise hier nachzulesen:**  
**[uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf](https://uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf)**



# Anregungen

Geschlechtersensible Sprache geht über die Verwendung von genderfreien oder genderinklusiven Formulierungen hinaus. Die folgenden Anregungen können dabei helfen, fair zu kommunizieren.

Je nachdem, wie wir uns ausdrücken, kann unsere Sprache Bilder hervorrufen. Problematisch ist dies, wenn diese Bilder geschlechtsspezifische Stereotype beinhalten. Insbesondere Redewendungen beruhen oft auf traditionellen Vorstellungen von Geschlecht. Um mit den veralteten Rollenbildern zu brechen, sollten **Ausdrücke und Redewendungen**, die geschlechtsspezifische Stereotype beinhalten, vermieden werden.

**Staatsmännisch**

**Milchmädchenrechnung**

**Etwas an den Mann bringen**

**Heulen wie ein Mädchen**

Auch die **Zuschreibung von vermeintlich weiblichen oder männlichen Eigenschaften** reproduziert solche Stereotype. Was als typisch weiblich oder typisch männlich gilt, ist abhängig von gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen und Männer und kann sich im Lauf der Zeit verändern. Geschlechtsspezifische Zuschreibungen schränken den Handlungsspielraum von Frauen und Männern ein und beeinträchtigen Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung. Daher sollte davon abgesehen werden, solche Zuschreibungen zu machen.

**„Wir brauchen mal ein paar starke Männer um die Tische umzustellen“**

**„Frauen sind nun mal emotionaler“**

Neben der Repräsentation der Geschlechter lohnt es sich, auch die Verständlichkeit der eigenen Sprache im Blick zu haben. Komplizierte Satzstellungen, Fremdwörter und Fachbegriffe sind für viele Menschen schwer verständlich. Durch die Verwendung von „schwerer Sprache“ werden Menschen ausgeschlossen, die Lernschwierigkeiten haben oder nicht gut Deutsch sprechen. Je nach Zielgruppe kann es daher sinnvoll sein, Texte in **Einfacher Sprache oder Leichter Sprache** zu verfassen. Informationen und Hilfestellungen sind zum Beispiel beim Netzwerk Leichte Sprache unter **leichte-sprache.org** zu finden.

# Andere Schreibweisen

Neben dem Gender-Stern gibt es weitere geschlechtersensible Schreibweisen. Da diese jedoch weniger geläufig sind oder den Ansprüchen an eine geschlechtersensible Sprache nicht gerecht werden, werden sie für den LaDaDi nicht empfohlen. Es kann jedoch hilfreich sein, alle Formen zu kennen und zu verstehen.

Beim **Gender-Gap** soll die Lücke Raum für alle Geschlechtsidentitäten bieten.

**Schüler\_innen**

Der **Doppelpunkt** wird zunehmend wie Gender-Stern und Unterstrich verwendet.

**Leistungsempfänger:in**

Das **Binnen-I** ist eine der ersten Formen des geschlechtergerechten Schreibens, wird heute aber seltener verwendet, da es lediglich Frauen und Männer adressiert.

**TeilnehmerInnen**

Gleiches gilt für die Verwendung des **Schrägstrichs**. Hier wird die weibliche Form zudem lediglich als Anhängsel an die dominante männliche Form dargestellt.

**Mieter/in**

Bei der Verwendung von **Klammern** besteht die gleiche Problematik.

**Besucher(in)**

Die **Paarform** spricht nur Männer und Frauen an und schließt somit nicht-binäre Personen aus.

**Wählerinnen und Wähler**

**Kreisausschuss des Landkreises Darmstadt-Dieburg  
Büro für Chancengleichheit**

☎ 06151 / 881-1044

✉ [Chancengleichheit@ladadi.de](mailto:Chancengleichheit@ladadi.de)

🌐 [www.ladadi.de/chancengleichheit](http://www.ladadi.de/chancengleichheit)

📍 Zimmer 3208, Kreishaus Darmstadt-Kranichstein

Illustration: Freepik.com

Layout: FORWARD MEDIA – [www.4wdmedia.de](http://www.4wdmedia.de)

1. Auflage, Februar 2022

Für die angegebenen Internetseiten tragen die jeweiligen Anbietenden die Verantwortung.

