



**Erläuterung zum Kurz-Leitfaden
zur**

**Nutzung
gendergerechter Sprache**

durch die Stadtverwaltung Oelde

Stand November 2022

Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	4
Gesetzliche Grundlagen	5
Geltungsbereich	6
Schriftsprache	6
Verwendung von Sonderzeichen	9
Sprache in Wort / Tonspur	10
Begrüßungen und Anreden / Anschreiben und Formulare	11
Bildsprache	13
Barrierefreiheit.....	14
Leichte Sprache	14
Anforderungen an die IT	15
Begriffsbestimmungen für geschlechtergerechte Sprache	16
Quellenverzeichnis, Links & Literatur	19

Vorwort

Sehr geehrtes Kollegium,

Sprache ist unser wichtigstes Mittel, uns auszudrücken und mitzuteilen. Sie ist ein Spiegel unseres Bewusstseins – gleichzeitig beeinflusst sie die Art und Weise, wie wir denken und die Welt wahrnehmen.

In unserer täglichen Arbeit werden wir ständig mit Sprache konfrontiert, sei es in Schriftform oder als gesprochenes Wort. Von gesellschaftlichen Veränderungen ist immer auch die Sprache betroffen. Geschlechtergerechte und inklusive Sprache schafft ein Bewusstsein dafür, dass bestimmte Aufgaben, Positionen, Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht einem bestimmten Geschlecht vorbehalten sind. Sie bietet zudem Raum für alle Geschlechter und für die Vielfalt an Lebensmodellen, auch wenn sie nicht dem herkömmlichen Zweigeschlechtermodell entsprechen.

Der Anspruch jeder Verwaltung muss es sein, alle Menschen gleichwertig und gleichberechtigt anzusprechen. Als Bürgermeisterin der Stadt Oelde ist es mir wichtig, diese Veränderungen mitzutragen und unsere Kommunikation so zu gestalten, dass sich möglichst alle Menschen angesprochen und wertgeschätzt fühlen.

Mit diesem Leitfaden möchte ich Ihnen eine praktische Anleitung für eine gendergerechte und wertschätzende Kommunikation an die Hand geben. Er soll Sie dabei unterstützen, geschlechtergerechte und inklusive Sprache in respektvoller und gut umsetzbarer Weise anzuwenden. Bitte orientieren Sie sich an den genannten Beispielen, um Schriftstücke der Verwaltung so zu formulieren, dass sich alle Menschen angesprochen fühlen und diese von allen Menschen verstanden werden.



Karin Rodeheger
Bürgermeisterin

Einleitung

Das Bundesverfassungsgericht hat, durch sein Urteil im Oktober 2017, die Einführung des dritten Geschlechtseintrags ermöglicht und so die Rechte der Menschen gestärkt, die sich nicht als männlich oder weiblich beschreiben. Diesbezüglich wurde der Geschlechtsbegriff divers hinzugefügt. Durch diesen gesetzlichen Handlungsauftrag ist die Gesellschaft in der Verpflichtung, der geschlechtlichen Vielfalt Ausdruck zu verleihen und die Teilhabe und den Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen. Dies macht eine demokratisch verfasste Gesellschaft aus, deren Basis die geschlechtergerechte und inklusive Sprache ist. Eine geschlechtergerechte und inklusive Sprache trägt aktiv zur Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter, zu einem respektvollen Leben in Diversität und Demokratie bei.

Die Stadtverwaltung verfolgt das Ziel, zukünftig eine geschlechtergerechte und inklusive Sprache anzuwenden, um alle Menschen gleichwertig anzusprechen.

Der folgende Leitfaden gibt Ihnen die Möglichkeit, die geschlechtergerechte und inklusive Sprache in respektvoller und toleranter Weise anzuwenden. Schriftstücke, Anträge, Berichte, Veröffentlichungen, Formulare, Grußformeln, E-Mails, Präsentationen, Flyer, Briefe können so formuliert werden, dass sich alle Menschen angesprochen fühlen und diese dennoch von allen Menschen verstanden werden.

Die Anwendung der geschlechtergerechten und inklusiven Sprache ist für viele Beschäftigte der Stadt Oelde neu und erfordert zu Beginn etwas mehr Zeit, aber auch eine grundsätzliche Bereitschaft und ein starkes Engagement, die eigene Routine zu hinterfragen.

Es wurden gesetzliche Bestimmungen und aktuelle Entwicklungen bei der Erstellung des Leitfadens berücksichtigt. Zudem sind die Perspektiven verschiedener Expert*innen zusammengefasst. Der Leitfaden bleibt offen für weitere Entwicklungen und sprachliche Veränderungen und muss bei sich ändernden Gegebenheiten überarbeitet und angepasst werden.

Der Leitfaden zur geschlechtergerechten und inklusiven Sprache in der Verwaltung, dessen Anwendung und Umsetzung innerhalb der Verwaltung wird in den Gleichstellungsplan aufgenommen.

Gesetzliche Grundlagen

Grundgesetz, Artikel 3

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. 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.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NW), § 4

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

RdErl. des Justizministeriums des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien (1030 - II A. 325) vom 24. März 1993 zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache

Die Landesregierung hat am 12.1.1993 die aus der Anlage ersichtlichen Grundsätze für eine gleichstellungsgerechte Gestaltung der Amts- und Rechtssprache gebilligt.

Beschluss BVerfG vom 10.10.2017, 1 BvR 2019/16

[Bundesverfassungsgericht - Presse - Personenstandsrecht muss weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen](#)

Das Bundesverfassungsgericht hat 2017 mit der Entscheidung zur sogenannten „Dritten Option“ einen Grundstein dafür gelegt, verschiedene geschlechtliche Orientierungen rechtlich anzuerkennen. Damit stehen nicht-binäre Geschlechteridentitäten unter dem Schutz von Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz und gegen Diskriminierung.

Empfehlung/Leitfaden StGB (veröffentlicht 17.2.2022)

[Unterstützung für Kommunen beim Umgang mit gendersensibler Sprache – Kommunen in NRW](#)

Die geschlechtergerechte Sprache ist als Bestandteil der kommunalen Regelungen zu betrachten, bei Vorliegen eines Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache, als Maßnahme im Gleichstellungsplans. Auch wenn die Verwendung eines Sonderzeichens nach Auffassung des deutschen Rechtschreibrates als Rechtschreibfehler zu werten ist, behalten behördliche Handlungen dadurch gemäß § 42 Verwaltungsverfahrensgesetz dennoch ihre Geltung beziehungsweise Rechtswirksamkeit.

Bitte beachten Sie, dass es Wörter gibt, die einer feststehende **juristische Definition** unterliegen und somit nicht verändert werden dürfen (Beispiel: *gesetzlicher Vertreter / Betreuer*).

Geltungsbereich

Die in diesem Regelwerk aufgeführten sprachlichen Mittel gelten für

- die gesamte externe sowie interne Kommunikation
- sämtlichen Schriftverkehr der Stadtverwaltung
- E-Mails, Präsentationen, Broschüren, Presseartikel, Drucksachen, Hausmitteilungen, Flyer, Briefe, Formulare, Bescheide, Sitzungsvorlagen, Inter-/Intranet
- Gesetzliche Regelungen/Vorschriften sind von der Verwendung von Sonderzeichen ausgenommen.

Schriftsprache

Geschlechterneutrale Sprache

Durch die Anwendung geschlechterneutraler Begriffe werden Personen aller Geschlechter angesprochen. Ein Vorteil der Begriffe ist auch, dass diese barrierefrei nutzbar sind. Nachteilig ist aber, dass bei zu häufiger Anwendung innerhalb von Texten die Formulierungen vage aufgefasst werden, da die dahinterstehenden Personen begrifflich fehlen. Neutrale Begriffe stellen aber, bei dosiertem Einsatz, ein hilfreiches Mittel zur Anwendung gendergerechter Sprache dar.

Neutrale Begriffe lassen sich vielfach über abstraktere Umschreibungen wie auch die Verwendung der Pluralform oder die Substantivierung anderer Satzbausteine, umsetzen. Genauso können Texte neutraler formuliert werden, indem sie auf passive Satzstrukturen oder auch direkte Ansprachen umgestellt werden. Hilfreich ist es, Tätigkeiten anstelle der Personen zu umschreiben. Eine Variation mit den unterschiedlichen Möglichkeiten ist sinnvoll, damit die Texte nicht als zu abstrakt empfunden werden.

Geschlechtsneutrale Formulierungen sind eine elegante Form, einen Text flüssig zu verfassen, dem knappen Platzbedarf in Broschüren, Vordrucken, o.ä. Rechnung zu tragen und die Fokussierung auf die wesentlichen Inhalte eines Textes zu fördern. Sie machen in der Regel Texte weder länger noch komplizierter. Umformulierungen helfen dabei, das auf lange Sicht häufig störende Ausschreiben der männlichen und der weiblichen Form zu vermeiden. Außerdem kommen sie ohne Sonderzeichen aus und umfassen immer auch Personen, die sich nicht als Mann oder Frau definieren. Es ist möglich, entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden oder Texte so umzuformulieren, dass keine Personenbezeichnung erforderlich ist.

Neurale Begriffe

Am Beispielbegriff Elternparkplatz, statt Mutter-Kind-Parkplatz, wird deutlich, dass mit Hilfe neutraler Begriffe nicht nur alle Menschen gleichermaßen angesprochen werden, sondern hier insbesondere Rollenstereotype umgangen werden. Natürlich darf z.B. der Vater mit dem Kleinkind ebenfalls die gesondert ausgewiesene Parkfläche nutzen.

Ableitungen

Der Gebrauch von Ableitungen mit den Endungen -kraft, -ung, -ium, -amt eignet sich zur genderneutralen Formulierung. So wird keine weibliche oder männliche Endung benötigt.

Beispiele: Lehrkraft, Führungskraft, Kollegium, Geschäftsführung, Vertretung, Richteramt, Bürgerschaft

Pluralformen

Auch Pluralformen sind eine schlichte und elegante Weise, alle Geschlechter einzubeziehen.

Beispiel: die Beschäftigten / Beschäftigte

statt der Beschäftigte

Verwendung von Verb oder Adjektiv statt Substantiv und Partizipien und Adjektive substantivieren

Ein Substantiv lässt sich einfach in ein Verb oder in eine direkte Ansprache umwandeln oder durch ein Adjektiv ersetzen und ist dadurch geschlechterumfassend. Auch die Nutzung von Partizipien sorgt dafür, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen.

Beispiel für die Verwendung eines Adjektivs

statt der Stimmberechtigte – besser ...das stimmberechtigte Mitglied

Beispiel für die Umwandlung eines Substantivs in ein Verb:

statt Vorsitzender – besser ...sitzt...vor

statt Projektleiter – besser ...leitet das Projekt

Beispiel für direkte Ansprache:

statt Jeder Teilnehmer wird gebeten einen Mund-Nasenschutz zu tragen! – besser Bitte tragen Sie einen Mund-Nasen-Schutz!

Substantivierung als Hauptwortbildung mit einem ursprünglich anderen Satzbaustein

Ein ursprünglich anderer Satzbaustein wird zum Substantiv umgeformt. So werden zum Beispiel aus dem Verb studieren Studierende. Aus dem Adjektiv anwesend werden die Anwesenden. Aus dem Verb teilnehmen werden Teilnehmende. Dies birgt den Vorteil, dass dadurch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen entstehen, die keine weibliche oder männliche Endung benötigen und alle Geschlechter einschließen.

Tätigkeiten statt Personen benennen

Anstelle der Person kann die Tätigkeit umschrieben und in den Mittelpunkt gestellt werden.

Beispiel:

statt Alle Besucher und Besucherinnen müssen eine FFP2-Maske zu tragen! – *besser* Das Tragen einer FFP2-Maske ist verpflichtend.

Wer-Formulierungen

Das Benennen einer männlichen oder weiblichen Endung wird durch diese umgangen.

Beispiel:

statt Ein Projektleiter sollte darauf achten, ... - *besser* Wer ein Projekt leitet, sollte darauf achten, ...

statt Der Nutzer des Angebots sollte ... - *besser* Wer das Angebot nutzt, sollte ...

Pronomen

Die männliche Form wird häufig bei Pronomen verwendet, hierfür gibt es unkomplizierte geschlechterumfassende Alternativen.

Beispiel:

statt jeder Jugendliche, der... - *besser* alle Jugendlichen, die ...

statt jeder Ehrenamtliche, der ... - *besser* alle Ehrenamtlichen, die ...

sich wiederholende Personenbezeichnungen

Wenn deutlich geschlussfolgert werden kann, welche Person gemeint ist, kann zum Teil auf sich wiederholende Personenbezeichnungen verzichtet werden und z.B. diese oder diesen verwendet werden. Gerade Doppelnennungen sollten nicht direkt aufeinanderfolgend genutzt werden, wenn dies nicht nötig ist, um den Lese- und Redefluss zu erleichtern.

Doppelnennungen

Bei einer Doppelnennung im binären Kontext werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen. Personen, die sich nicht dem binären Bereich zugeordnet fühlen, werden jedoch sprachlich ausgegrenzt. Ein weiterer Nachteil der Doppelnennungen besteht darin, dass sie diese Texte sperriger, länger und schwieriger verständlich machen können, als Texte mit genderneutralen Formulierungen. Daher sollten auch Doppelnennungen nicht als einzige Möglichkeit, zur Anwendung gendergerechter Sprache, herangezogen werden. Da sie jedoch die derzeit einzige rechtschreibkonforme Kurzschreibweise zur Nennung der weiblichen und der männlichen Form darstellt, ist diese Schreibweise auch im Kurzleitfaden enthalten. Immer dann, wenn aber die Einbeziehung aller Menschen kurz betont werden soll, ist der Genderstern stattdessen zu wählen.

Beispiel: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Besucherinnen und Besucher

Beispiel für die Kurzschreibweise: Mitarbeiter/- innen, Besucher/-innen

Passivformulierungen

Das Passiv wird gebildet, indem das Subjekt des Aktivsatzes zum Objekt und das Objekt zum Subjekt gemacht wird. Dies ist eine weitere Strategie um keine männliche oder weibliche Beschreibung zu nutzen. Das Passiv führt jedoch schnell zu Konstrukten die nicht der Alltagssprache entsprechen. Da gerade die gut verständliche und bürgernahe Sprache Ziel der Entwicklung der letzten Jahre war, soll diese Option daher nur selten und mit Bedacht genutzt werden. Im Kurzleitfaden ist sie daher nicht enthalten.

Beispiele:

statt Protokollführer ist Luca Meyer. – *besser* Das Protokoll wird erstellt von Luca Meyer.

statt Der Antragsteller ist Kim Hay. – *besser* Der Antrag wurde von Kim Hay gestellt.

Geschlecht von Institutionen

Dieser Punkt steht, aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Oelde, nicht im Vordergrund, da Institutionen keine natürlichen Personen sind und damit über keine geschlechtliche und soziale Identität an sich verfügen, die berücksichtigt werden muss, um Diskriminierung zu vermeiden. In der hinsichtlich Organisationen oftmals selbstverständlich genutzten grammatikalisch inkorrekten Weise, wird allerdings deutlich, wie stark die deutsche Sprache von der maskulinen Form, insbesondere dem generischen Maskulinum, geprägt ist.

Institutionen, die einen weiblichen Artikel haben, werden zumeist grammatikalisch inkorrekt behandelt. Die Stadt Oelde, ebenso wie „die Verwaltung“, „die Behörde“ und einige andere Organisationen, sind weiblich und das würde grammatikalisch korrekt auch sprachlich berücksichtigt folgendes bedeuten:

Beispiel:

angewandt Die Stadtverwaltung als Arbeitgeber. – *grammatikalisch korrekt* Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin.

Die Firma XY ist Antragsteller

Die Firma XY ist Antragstellerin

Die Stadt XY ist Veranstalter / Bauherr

Die Stadt XY ist Veranstalterin / Bauherrin

Verwendung von Sonderzeichen

Eine sprachliche Gleichbehandlung schließt Frauen, Männer, inter*, trans* sowie nicht-binäre Menschen ein und kann durch die Verwendung von Sonderzeichen erreicht werden.

Die Stadtverwaltung Oelde hat sich für die ausschließliche Verwendung des Gendersterns entschieden, da gerade die parallele Verwendung unterschiedlicher Sonderzeichen zu einem inhomogen wirkenden Außenbild bezüglich der Nutzung gendergerechter Sprache führt.

Die bekanntesten Sonderzeichen sind:

Sonderzeichen	Beispiel	Erläuterung
Genderstern / Asterisk (*)	Mitarbeiter*innen	Die in unterschiedliche Richtungen zeigenden Strahlen des Sterns stehen für die Vielfalt der Geschlechteridentitäten.
Gendergap (_)	Mitarbeiter_innen	Die Lücke des Gendergaps soll in der Schriftsprache den Menschen Raum bieten, die sich in der geschlechtlichen Binarität nicht wiederfinden.
Genderdoppelpunkt (:)	Mitarbeiter:innen	Der Genderdoppelpunkt soll als typografisches Sonderzeichen ebenso nicht-binäre Menschen ansprechen, hat aber keine symbolische Bedeutung wie es beim Gendersternchen oder Gendergap der Fall ist.
Trema (i)	Mitarbeiterinnen	herkömmliche Schreibweise, die aber nicht alle Geschlechter einschließt
Trennstrich	Mitarbeiter/innen	herkömmliche Schreibweise, die aber nicht alle Geschlechter einschließt
Binnen-l	MitarbeiterInnen	herkömmliche Schreibweise, die aber nicht alle Geschlechter einschließt

Allen Sonderzeichen liegt die gleiche Anwendungsregel zugrunde:

Das jeweilige Sonderzeichen wird zwischen dem Wortstamm (z.B. Mitarbeiter) und der femininen Wortendung (-in im Singular, -innen im Plural) eingefügt. Auf mögliche grammatikalische Probleme bei der Nutzung von Sonderzeichen (z. B. Ärzt*innen, Kolleg*innen) ist hinzuweisen.

Eine abschließende Regelung zur Vereinbarkeit einer geschlechtersensiblen Sprache mit der Anforderung der Barrierefreiheit liegt nicht vor. Eine Studie der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (BFIT, 2021) sowie Prof.'in Dr.'in Ulrike Lembke empfehlen den Genderstern. Christine Olderdissen weist in ihrem 2021 vom Duden herausgegebenen Werk „Gender-leicht – Wie Sprache für alle elegant gelingt“ darauf hin, dass der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband die sparsame Verwendung des Gendersterns empfiehlt. Frau Olderdissen selbst richte sich nach der Faustregel, diesen nicht häufiger als einmal pro Absatz zu verwenden.

Inwieweit Sonderzeichen von Screenreadern verarbeitet werden können, hängt von deren Leistungsfähigkeit sowie vom Schrifttyp (derzeit noch bevorzugt Verdana) ab. Grundsätzlich aber sollte gelten: Die technischen Möglichkeiten sollten an den praktischen Bedarf, im Rahmen der gesellschaftlichen Entwicklung, angepasst werden und diese nicht behindern.

Die Autokorrektur-Einträge in Microsoft Word können selbstständig bearbeitet werden: Datei > Optionen > Dokumentprüfung > AutoKorrektur-Prüfung.

Verschiedene Gründe sprechen für die Verwendung des Gendersterns:

- Bei dem Genderstern handelt es sich um die aktuell am häufigsten angewandte Form der geschlechtergerechten Sprache mit Hilfe von Sonderzeichen. Die Anwendung des Gendersterns unterstreicht die Sichtbarmachung der Vielfalt geschlechtlicher Identitäten.
- Linguistische Studien zeigen, dass die Verwendung des Gendersterns den Lesefluss und die inhaltliche Reproduzierbarkeit eines Textes nicht negativ beeinflusst.
- Der Rat für Deutsche Rechtschreibung hat sich bisher noch nicht für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache und im Speziellen des Gendersterns ausgesprochen, wird dieses aber gegebenenfalls 2023 empfehlen.

Aufgrund der oben genannten Notwendigkeit, sich zur Erzielung eines einheitlichen Außenbildes insbesondere auf die Verwendung eines Sonderzeichens zu beschränken, haben sich die Mitglieder der Arbeitsgruppe zur Erstellung des Leitfadens für die Stadtverwaltung Oelde, für die Nutzung des Gendersterns entschieden. Dieser soll sparsam angewandt werden und insbesondere dann eingesetzt werden, wenn in kurzer Form die Einbeziehung aller Menschen betont werden soll.

Sprache in Wort / Tonspur

In der **gendersgerechten freien sprachlichen Formulierung** ist ebenfalls analog zur **Schriftsprache** auf die Wortwahl zu achten.

Im **freien Sprechen und bei Vorträgen** ergibt es Sinn, zwischen den vielfältigen Möglichkeiten geschlechtergerechter Sprache zu variieren, dies beinhaltet u.a.

- geschlechtsneutrale Formulierung durch Pluralform
- Satzstellung
- neutrale Endungen
- Doppelnennungen
- Betonung von Diversität durch glottalen Stopp beim Genderstern.

Beim **Vorlesen** muss auf die Art der gendersgerechten Schriftform geachtet werden, auch bei fremden Texten, bei denen andere Sonderzeichen verwendet wurden.

- Schrägstrich (Mitarbeiter/-in) oder Klammer (Mitarbeiter(in)) werden als Abkürzung der Doppelform angesehen und somit als Doppelnennung gelesen.
- Das Binnen-I wird als reines Femininum vorgelesen.
- Genderstern (*) und -gap () werden mit einem stimmlosen glottalen Plosiv (Verschlusslaut / glottaler Schlag / kurz: Glottisschlag), Aussprachensymbol **ʔ** entsprechend des phonetischen Alphabets, wiedergegeben. Diese kurze Sprechpause ist auch unabhängig von der geschlechtersensiblen Sprache im Deutschen verbreitet, beispielsweise bei Worten wie The**ʔ**ater, Spiegel**ʔ**ei, be**ʔ**inhalten, be**ʔ**achten, an**ʔ**einander.

Da bei der Verwendung des Gendersterns (*) im Singular auf die ebenfalls notwendige Anwendung auf den Artikel zu achten ist (ein*e Erzieher*in, die*der Erzieher*in), sollte bei Bedarf der Betonung der Diversitätssensibilität im freien Sprechen möglichst auf die Pluralform (die Erzieher*innen) zurückgegriffen werden.

Begrüßungen und Anreden / Anschreiben und Formulare

Die Stadtverwaltung ist (wie vielleicht alle Behörden) oft ein Ort der Gewohnheit. Achten Sie besonders bei lange eingeübten, „gewohnten“ und kaum reflektierten Formen und Begriffen darauf, diese auf gendergerechte Sprache umzustellen – zum Beispiel im Rahmen von Anträgen, Sitzungen und Bewerbungsverfahren. Eine besondere Herausforderung stellt die gendergerechte Anrede in verschiedensten Situationen und Konstellationen dar.

Bei der Begrüßung **einer größeren Gruppe** ist es ggfs. zunächst sinnvoll, einzelne Personen wahrzunehmen und zu benennen. Auch wenn die bislang übliche Ansprache „Sehr geehrte Damen und Herren“ weiterhin möglich ist, bietet sich für die gendergerechte Ansprache der Anwesenden ebenfalls der Genderstern (*) an.

In manchen Kontexten ist es (zurzeit noch) unangemessen, eine andere Anrede als „Sehr geehrte Damen und Herren“ zu verwenden. In solchen Fällen kann die Ansprache weiter genutzt werden. Je nach Personenkreis muss sich dabei jedoch bewusstgemacht werden, dass nicht alle Geschlechter angesprochen werden. Sollten Sie die Möglichkeit haben, dies durch die Verwendung anderer Formen zur Ansprache (z.B. „Liebe Gäste“) zu umgehen, gilt es diese zu verwenden. Selbstverständlich bleibt die persönliche Ansprache individuell. Für eine gendersensible Formulierung, die mehr als diese zwei Geschlechter anspricht, gibt es mehrere Möglichkeiten. Häufig ist die Zielgruppe, die angesprochen werden soll, bekannt und kann daher abgegrenzt und gendergerecht angedredet werden.

Als sinnvoller Zwischenschritt während des Übergangsstadiums hin zu geschlechterumfassenden Begrifflichkeiten, kann die Kombination aus der vertrauten Anrede, ergänzt durch eine allumfassende Ansprache sinnvoll sein, z.B. „Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Anwesende, ...“ oder „Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, liebe Gäste ...“ Auch wenn die ausschließliche geschlechterneutrale Anrede, z.B. „Liebe Anwesende, ...“ kürzer und direkt allumfassend ist, kann diese Kombination aus Altem und Neuem gerade zu Beginn der Umsetzung gendergerechter Sprache dazu beitragen, dass die redende Person authentisch wirkt.

Mögliche Anreden bei Begrüßungen

Beispiele:

Guten Tag!

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Teilnehmende,

Sehr geehrtes Organisationsteam,

Liebe Kolleg*innen,

Werte/Sehr geehrte/Liebe Interessierte,

Sehr geehrte Tagungsteilnehmende,

Verehrte/Liebe Gäste!

Sehr geehrter Vorstand,

Sehr geehrte Teilnehmer*innen,

Werte/Sehr geehrte Beschäftigte,

Sehr geehrte Führungskräfte,

Liebe Mitglieder,

Sehr geehrtes Publikum,

Sehr geehrtes Kollegium,

Werte Ratsversammlung,

Liebes Planungsteam,

Liebe Anwesende,

Liebe Zuhörende,

Sehr geehrte Anwesende,

Sehr geehrte Eltern,

Sollten **einzelne Personen** direkt angesprochen werden, kann dies durch die Nennung von Vor- und Nachnamen geschehen. *Beispiel:* Herzlich willkommen Kim Hay!

Mit der Nennung des Vor- und Nachnamens lässt sich die Anrede mit *Frau* und *Herr* vermeiden. Bei der Beschriftung von Anwesenheitslisten, ist die Bezeichnung *Frau/Herr* in der Regel überflüssig. Die persönliche Ansprache bleibt individuell.

Es gibt Vornamen, die nicht auf das Geschlecht schließen lassen. Aber auch wenn Menschen einen vermeintlich männlichen oder weiblichen Vornamen tragen, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass sie männlich oder weiblich sind. Auch hier kann der Genderstern eingesetzt werden, da der absendenden Person die geschlechtliche Orientierung der zu erreichenden Person nicht bekannt ist.

Am Ende eines Schreibens oder in der Signatur einer E-Mail kann folgender Passus aufgenommen werden: „Wir möchten Sie respektvoll ansprechen. Gerne können Sie uns mitteilen, wenn Sie eine andere Ansprache wünschen.“

Mögliche Anreden im Schriftverkehr (Briefe, E-Mails)

Sofern nicht bekannt ist, wie die Person anzureden ist, wird diese mit Guten Tag *Vorname Familienname* angeschrieben. Ansonsten wird seitens der Stadtverwaltung Oelde die herkömmliche Anrede: Sehr geehrte Frau... und sehr geehrter Herr ... verwendet.

Guten Tag! Dies ist eine kurze Anrede die in formellen Schreiben, an eine spezielle Person, als derzeit noch nicht angemessen angesehen wird.

Die Variation: Sehr geehrte*r *Vorname Familienname* wird seitens der Stadtverwaltung Oelde nicht genutzt.

Beispiele:

statt: Herr und Frau Schneider – *besser:* Sandra und Peter Schneider

statt: Frau und Frau Schneider – *besser:* Eheleute Schneider

statt: Herr und Herr Schneider – *besser:* Familie Schneider (wenn es z.B. um die Einschulung der Kinder geht)

Grußworte in Publikationen

Eine geschlechtergerechte Ansprache in Grußworten von Publikationen bietet sich regelmäßig an.

Beispiel:

statt: Sehr geehrte Damen und Herren – *besser:* Sehr geehrte Interessierte, ...

Im Fließtext ist auf den Genderstern zurückzugreifen – sofern keine geschlechtergerechten Formulierungen möglich sind.

Bitte beachten Sie, dass es Wörter gibt, die eine feststehende **juristische Definition** tragen und somit nicht verändert werden dürfen (*Beispiel: gesetzlicher Vertreter / Betreuer*). Sie können diese Begriffe jedoch beschreibend verwenden: *gesetzlich vertreten / betreut durch*. Dies gilt auch zum Beispiel, wenn Sie den Personalrat als Organ ansprechen und nicht eine Person in einem Personalrat, als Personalrät*in.

Akademische Grade und Titel

Wird auf den Zusatz Herr oder Frau verzichtet, bzw. ist die geschlechtliche Identität der Person nicht bekannt, so gilt folgende Schreibweise:

wenn eine Frau gemeint ist: *Prof.in, Dr.in, Dipl.-Päd.in, Dipl.-Ing.in*

wenn das Geschlecht unbekannt ist: *Prof*in, Dr*in, Dipl.-Päd*in, Dipl.-Ing*in*.

Die Vorstellung ist gesellschaftlich noch sehr stark verinnerlicht, dass sich beispielsweise hinter Prof. Dr. Mustermann ein Mann verbirgt.

Anträge

Direkte Ansprache

Beispiele:

statt

besser

Name des Antragstellers	(Ihr) Name
Unterschrift des Antragstellers	(Ihre) Unterschrift
Antragsteller	antragstellende Person
Der Antragsteller hat den Antrag vollständig auszufüllen!	Bitte den Antrag vollständig ausfüllen!
Die Mitarbeiter müssen ihren Arbeitsplatz sauber halten.	Sie müssen Ihren Arbeitsplatz sauber halten.
Wir suchen einen praxiserfahrenen Mitarbeiter!	Wenn Sie Praxiserfahrung haben, melden Sie sich bei uns!
Die Internetseite steht Nutzer/innen zur Verfügung.	Die Internetseite steht Ihnen zur Verfügung.

Formulare (Geschlechtseintrag)

In Formularen, in denen das Geschlecht erhoben wird, sind mindestens folgende Auswahlmöglichkeiten zu geben:

weiblich – männlich – divers – keine Angabe oder *Frau – Mann – divers – keine Angabe*

Bildsprache

Bildsprache ist eine Kommunikationsform, deren Vokabeln Bilder sind. Verständlich werden diese Bilder durch eine kohärente innere Struktur, bestehend aus Inhalt und formaler Gestaltung.

Die formale Gestaltung ist die Grammatik der Sprache, der Inhalt deren Bedeutung. Schafft man es, diese innere Struktur über eine bestimmte Bildmenge hinweg zu transportieren, kann man von einer verständlichen Bildsprache sprechen.

Änderung von Stereotypen

Vielfach werden bestimmte Berufsfelder und Interessen stereotyp den einzelnen Geschlechtern zugewiesen. Nach diesem Verständnis üben Frauen die Tätigkeiten als Erzieherin, Krankenschwester oder Altenpflegerin aus. Interessant für Frauen seien demnach Themen rund um Kinder, Erholung oder Wellness. Männer dagegen seien Ärzte, Vorstandsmitglieder oder Ingenieure und interessierten sich für Sport, Autos und Finanzen.

Hier müssen der Ansatz der stereotypen Denkweise im Kern verändert und Personen aller Geschlechtsidentitäten vermehrt bildlich in unterschiedlichen Berufsbereichen dargestellt werden. Um geschlechtergerechte Sprache, vereint mit der geschlechtergerechten Denkweise umzusetzen, bedarf es den Bruch mit stereotypen Verständnissen in unserem Gesellschaftsbild.

Gezeigt werden sollten daher Bilder die das Rollenklischee bewusst nicht bedienen, wie z.B.

- Frauen in höheren beruflichen Positionen oder in naturwissenschaftlicher oder technischer Tätigkeit
- Männer mit ihrem Kind auf dem Spielplatz oder als Erzieher oder Pflegeperson.

Für die geschlechtergerechte Bildgestaltung leiten sich zwei grundsätzliche Regeln ab:

- **Repräsentationen**, also Darstellungsformen, finden und verwenden, die alle Menschen adäquat repräsentieren und durch die sich alle angesprochen fühlen. Besonders zu beachten sind dabei Perspektive, Körperhaltung und Anordnung der ausgewählten Personen:
 - Wer sitzt / steht / ist im Vordergrund, wird spontan als wichtiger wahrgenommen?
 - Wer ist aktiv / passiv (bzw. wird so dargestellt)?
 - Wer schaut in die Kamera / wer schaut weg?
 - Wie wirken Kleidung, Accessoires und Gegenstände im Setting des Fotos/Videos?
- **Anti-Diskriminierung**, also gestalterische Mittel so einsetzen, dass der Gesamteindruck zählt, dies bedeutet Diversität in im Zusammenhang stehenden Bildern auszudrücken

Bildkompositionen deuten auf Hierarchien hin. Je nachdem, ob eine Person visuell in den Vordergrund/Hintergrund gerückt wird, viel oder wenig Raum einnimmt, dominant oder untergeordnet dargestellt wird, unterstreicht die Darstellung die Machtposition. Alle Aspekte des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes wie ethnische Herkunft, Behinderung, Weltanschauung und Religion, Alter, Geschlecht und sexuelle Identität sind dabei sensibel zu berücksichtigen. Es geht darum, dass die Bilder möglichst repräsentativ die gesellschaftliche Wirklichkeit widerspiegeln ohne Rollenklischees zu entsprechen.

Barrierefreiheit

Es empfiehlt sich, betroffene Personen zu Rate zu ziehen. Der Genderstern sollte nicht zu häufig verwendet werden, damit dies beim Vorlesen für Sehbehinderte nicht als zu störend empfunden wird. Zudem ist auf die Schriftart zu achten (Verdana derzeit am geeignetsten), damit die Lesegeräte den Genderstern als solchen erkennen und betonen.

Leichte Sprache

Die originäre Zielgruppe der Leichten Sprache sind Menschen mit Lernbehinderung und Leseschwierigkeiten. Sie wird ebenfalls Migrant*innen für ein anfänglich besseres Verständnis empfohlen. Auch diese Zielgruppe wird im Alltag (Medien, Plakate, Prospekte, etc.) mit der Thematik des Genderns konfrontiert. Der Genderstern sollte gerade im Hinblick auf leichte Sprache nur sparsam und ausschließlich im Plural verwendet werden, empfiehlt Christine Olderdissen.

Kritisch für diese Zielgruppe, hinsichtlich der geschlechtergerechten Sprache, ist die Doppelnennung, da diese zu längeren Sätzen führt. Allerdings wird sie wiederum empfohlen, wenn es darum geht möglichst konkrete Aussagen zu treffen. Menschen mit Lernbehinderungen verfügen in der Regel über mangelnde Abstraktionsfähigkeit. Daher sollte genau benannt sein, wer und was gemeint ist.

Neutrale Formulierungen, Passivkonstruktionen und der Einsatz von Sonderzeichen (insbesondere, wenn unterschiedliche Zeichen eingesetzt werden oder eines zu häufig in einem Text) sind daher ebenfalls zu kompliziert und in Schreiben für diese Zielgruppe zu vermeiden.

Es empfiehlt sich, bei Informationsmaterial, etc. für diese Zielgruppe mit einem zertifizierten Büro für Leichte Sprache zusammen zu arbeiten, da es bestimmte Kriterien für diese gibt. Die Sätze bestehen aus max. 8 bekannten Wörtern, mit einfachem Satzbau aus Subjekt, Prädikat, Objekt. Jeder Satz enthält nur einen Gedanken. Alles wird positiv formuliert. Passiv und Konjunktiv werden vermieden.

Anforderungen an die IT

IT-Programme: elektronisch erstellte Anschreiben

Anredevarianten müssen hausintern durch die IT eingepflegt werden. Unter Berücksichtigung der geschlechtergerechten Ansprache ist hierbei folgendes zu beachten:

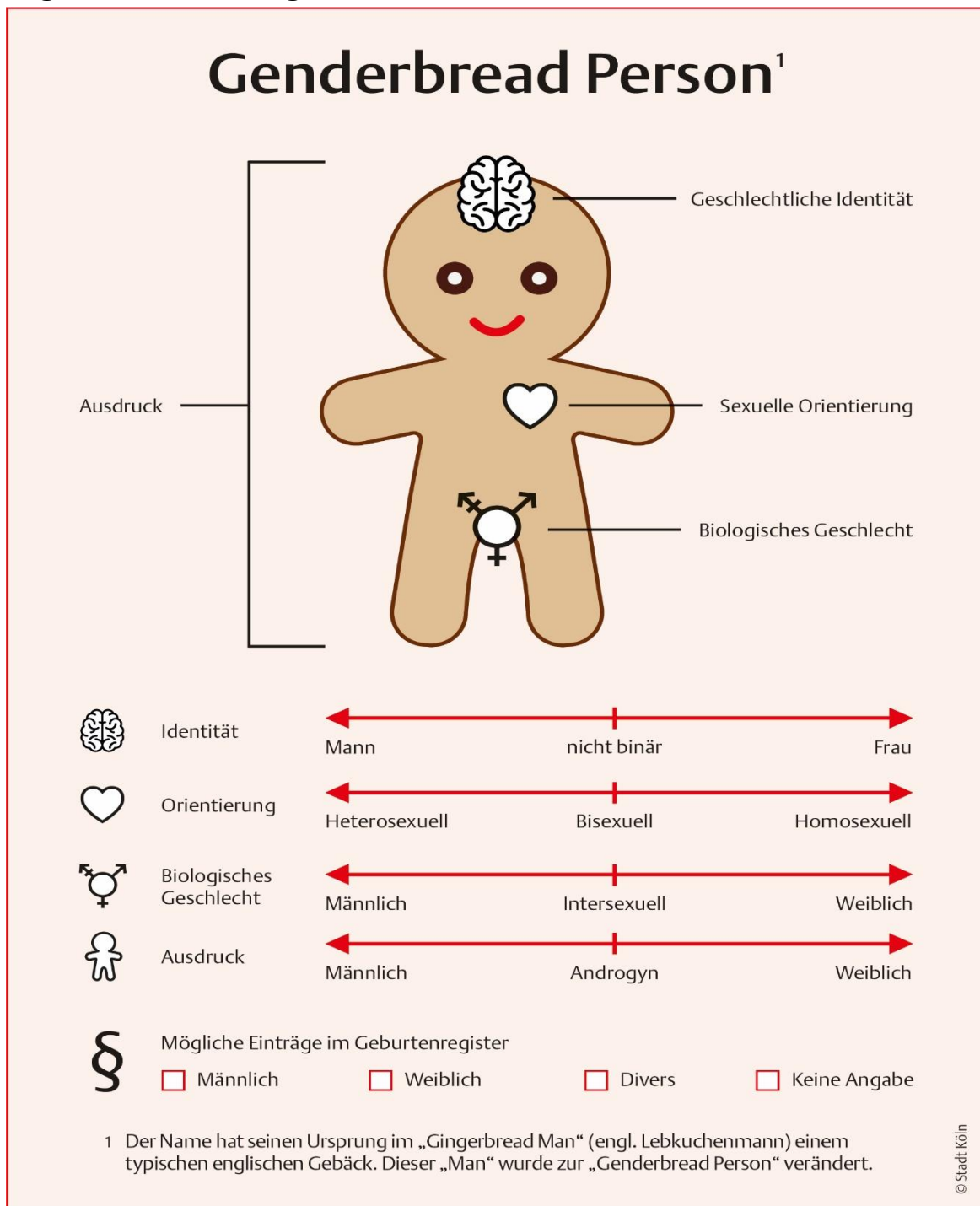
- *Herr* und *Frau* sind durch eine geschlechtsneutrale Variante der Anrede zu ergänzen - dies gilt auch für Texte
- auf *sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Frau, sehr geehrter Herr* in Standardanschreiben verzichten, bzw. dies erweitern um eine genderneutrale Anrede
- genderneutrale personalisiertes Anschreiben - *Guten Tag Vorname Name*
- idealerweise automatischer Rückgriff des Programms auf hinterlegte Eintragungen zur geschlechtlichen Identität, damit das Programm automatisch die richtige Anrede vorgibt
 - Beachtung der datenschutzrechtlichen Voraussetzungen hierfür
- allgemeines Anschreiben erstellen - *Guten Tag,*
- formelles Anschreiben an eine Gruppe - *sehr geehrte Gäste, sehr geehrte Teilnehmende, sehr geehrtes Publikum*

Erhebung des Geschlechts in Anschreiben

Bei Online-Masken und in vergleichbaren Fällen sind folgende Möglichkeiten zur Auswahl anzubieten, um die aktuelle Rechtslage zu erfüllen:

1. keine Angaben
2. divers
3. weiblich

Begriffsbestimmungen



Copyright Stadt Köln

mit freundlicher Genehmigung der Stadt Köln, Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Gender

In den Siebzigerjahren haben Feministinnen in Deutschland damit begonnen, den englischen Begriff „gender“ (Soziales Geschlecht) zu verwenden. Sie wollten damit darauf aufmerksam machen, dass es verschiedene Faktoren gibt, die unsere Geschlechtsidentität ausmachen. Das soziale Geschlecht meint die Gesamtheit von Erwartungen, Konventionen und Rollenzuschreibungen, mit denen das biologische Geschlecht in unserer Gesellschaft verbunden wird. Es ist zugleich auch das durch unsere Erziehung erworbene Selbstverständnis über unsere Geschlechtsidentität. Der Begriff wurde entlehnt, weil es im

Deutschen kein entsprechendes Wort dafür gibt. Das englische Substantiv „gender“ steht für das gefühlte und gelebte Geschlecht. Das Wort „sex“ wird hingegen für das biologische Geschlecht verwendet. Gendersensible Sprache impliziert den Versuch, die Facetten des sozialen Geschlechts zu repräsentieren, ohne dabei diskriminierend zu sein. Denn Sprache hat einen großen Einfluss auf unsere Vorstellung von der Welt. **Quelle:** Bundesverband der Kommunikatoren e.V. (BdKom) (2020): *Kompendium Gendersensible Sprache. Strategien zum fairen Formulieren.*

- **Gendern** bedeutet, bestimmte sprachliche Mittel zu verwenden, um Menschen aller Geschlechtsidentitäten sprachlich sichtbar zu machen. Es werden verschiedene Bezeichnungen verwendet: geschlechtergerecht, genderneutral, gendersensibel, geschlechterinklusiv, geschlechterdivers.

Gendergap

Der Gender-Gap ist ein Sonderzeichen, um im Schriftlichen und Mündlichen alle Geschlechter sichtbar zu machen.

Nicht zu verwechseln mit dem Gender-Pay-Gap, dem Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern.

Geschlecht/inter/divers

Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10.10.2017: ab 01.01.2019 gilt: Intersexuelle dürfen als „inter“ bzw. „divers“ im Personenstandsregister geführt werden.

Gendergerecht, geschlechtergerecht, gendersensibel, genderinklusiv

Das Ziel geschlechtergerechter Sprache ist es, alle Geschlechter auf respektvolle Art und Weise anzusprechen und sichtbar zu machen: Mann, Frau, trans*, inter- sowie nicht-binär verortete Personen. Auf diese Weise leistet sie einen Beitrag zum Abbau von Diskriminierungen.

Generalklausel

Die Klausel „aus Gründen der Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet und alle anderen Geschlechter sind mitgemeint“ ist gemäß §4 LGG keine angemessene Strategie.

Generisches Maskulinum

Die Annahme, dass das Generische Maskulinum in der deutschen Sprache, das heißt die alleinige Verwendung männlicher Bezeichnungen, alle Geschlechter 'mitmeine', hat sich in zahlreichen wissenschaftlichen Studien als falsch herausgestellt. Wo ausschließlich Männer angesprochen werden, wird letztlich auch ausschließlich an Männer gedacht. Als eine Form geschlechtergerechter Sprache eignet sich das generische Maskulinum daher nicht.

Intergeschlechtlichkeit

Ein intergeschlechtlicher Mensch wird mit einem Körper geboren, der den dominanten medizinischen Standards (in Bezug auf Hormone, Genitalien, Chromosomen etc.) von Mann und Frau nicht entspricht. Intergeschlechtlichkeit ist eine körperliche Konstitution - keine Krankheit.

Cis

Menschen, die sich ausschließlich mit dem ihnen bei Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren, ergo Menschen, die nicht trans und/oder binär sind.

Nicht-Binär

Menschen, deren geschlechtliche Identität nicht eindeutig oder ausschließlich einer der beiden dominanten Kategorien Mann oder Frau entsprechen. Nicht-binär (non-binary) wird aktuell in der deutschen und auch englischen Sprache als eine Art Oberbegriff für eine Vielzahl an Identitäten wie genderqueer, genderfluid, agender, etc. verwendet.

Intersektionalität

Das Konzept der Intersektionalität weist auf das Zusammenwirken verschiedener Dimensionen sozialer Ungleichheit hin. Das Frau-Sein einer Person ist zum Beispiel maßgeblich dadurch mitgeprägt, ob diese Person Rassismus erfährt oder nicht, ableistert (nach Fähigkeiten bewertet) ist oder nicht. Diese Faktoren lassen sich nicht nach einer additiven Logik aneinanderreihen, sondern sie bedingen sich grundlegend. Sie tun dies in der Erfahrung von Menschen und auch in den gesellschaftlichen Diskursen zu diesen Themen. Dies sollte in Anti-Diskriminierungsmaßnahmen u. ä. immer mitbedacht werden. Eine Maßnahme zur Inklusion von Frauen sollte bedenken, dass Frauen sehr divers sind und auch bedenken, was indirekt über andere Machtverhältnisse und Identitätsfaktoren mitdiskutiert wird.

Quelle: Alles rund um das Thema „Geschlecht“: <https://fairlanguage.com/lexikon>

L = lesbisch (Lesbian)

Frauen und Mädchen, die sich sexuell zum gleichen Geschlecht hingezogen fühlen.

S = schwul (G = Gay)

Männer und Jungen, die sich sexuell zum gleichen Geschlecht hingezogen fühlen.

B = bisexuell

Menschen, die sich zum gleichen und entgegengesetzten Geschlecht hingezogen fühlen.

T = trans/trans*/transgeschlecht

Menschen, die sich nicht ausschließlich mit dem ihnen bei Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Sie können trans Männer oder trans Frauen sein (denen bei Geburt fälschlich das weibliche/männliche Geschlecht zugewiesen wurde) oder weitere Geschlechter haben, die weder Mann noch Frau sind.

I = intergeschlechtlich

Inter* steht für alle, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als "geschlechtlich uneindeutig" gelten. Häufig werden intersexuelle Menschen im Kindes- oder Jugendalter durch Operationen und/oder Hormonbehandlung geschlechtlich vereindeutigt, um sie in die gesellschaftliche Ordnung (nach heteronormativem Muster) eindeutiger einer Geschlechtszugehörigkeit anzupassen. Diese medizinischen Eingriffe werden von vielen Inter*Menschen und ihren Interessensverbänden als menschenrechtswidrig kritisiert, da sie gesundheitlich nur in wenigen Fällen notwendig sind und lediglich der Aufrechterhaltung der Zwei-Geschlechter-Ordnung dienen. Es besteht die Gefahr, dass Eltern und Ärzte sich für ein Geschlecht entscheiden und der Mensch später ganz anders empfindet. Inter*Personen können bzw. dürfen, aber müssen sich nicht als „divers“ erfassen lassen (Vgl. BVerfG 22.12.2018).

Q = queer

Der Ausdruck wird heute oft verwendet, um insgesamt von nicht-heterosexuellen und nicht-cisgeschlechtlichen Menschen zu sprechen. Die ursprünglich abwertende Bedeutung des Wortes im Sinne von abweichend, abartig oder schräg wurde seit den 1990er-Jahren in eine selbstbewusste, stärkende Selbstbeschreibung umgedeutet.

Quellenverzeichnis, Links & Literatur

aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) (2022): Geschlechtergerechte Sprache. 72. Jahrgang, 5-7/2022. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Bonn.

Bonn, Stadt (2021): Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache in der Stadtverwaltung Bonn“. Schriftverkehr, Formulare, Veröffentlichungen.

Brühl, Stadt (2019): Verfügung zur geschlechtergerechten Verwaltungssprache.

Bundesverbands der Kommunikatoren e.V. (BdKom) (2020): Kompendium.

Castrop-Rauxel, Stadt (2020): Hinweise für eine geschlechtergerechte Sprache.

Deutsches Jugendinstitut: www.dji.de/themen/queere-jugend.html. Letzter Zugriff 11.4.2022.

Dortmund, Stadt (2020): Leitfaden* für eine gendersensible Sprache im Schriftverkehr, in Veröffentlichungen und Formularen bei der Stadt Dortmund.

Erfstadt, Stadt (2019): Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache.

Euskirchen, Kreis (ohne Datum): Warum geschlechtergerechte Sprache?

Fachforum für Mädchenarbeit: www.fachforum-maedchenarbeit.de. Letzter Zugriff 11.4.2022

Genderleicht: www.genderleicht.de. Initiative des Journalistinnenbunds (www.journalistinnen.de). Letzter Zugriff 11.4.2022.

Geschickt gendern – das Genderwörterbuch: www.geschicktgendern.de. Letzter Zugriff 11.4.2022.

Gesellschaft für gerechte Kommunikation mbH (GFGK, Fairlanguage): www.fairlanguage.com. Letzter Zugriff 11.4.2022.

Leonarto - Agentur für SEO & Medienrhetorik: www.leonarto.de/diversity-checks-gender-lektorate/ Letzter Zugriff 11.4.2022.

Karlsruher Institut für Technologie (2016): Gendergerechte Bildsprache am KIT. www.peba.kit.edu/downloads/Leitfaden-GendergerechteBildsprache_2017_n.pdf. Letzter Zugriff 11.4.2022.

Köln, Stadt (2020): Leitfaden für eine wertschätzende Kommunikation bei der Stadt Köln.

Köln, Stadt (2020): Praxistipps für eine geschlechterumfassende Sprache und wertschätzende Kommunikation.

Landesarbeitsgemeinschaft Kommunale Frauenbüros/Gleichstellungsstellen (LAG): www.frauenbuerosnrw.de

Landschaftsverband Rheinland (2021): Verfügung Geschlechtergerechte Formulierungen in Texten für die interne und externe Kommunikation.

Prof.in Dr.in Ulrike Lembke (2021): „Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechterumfassenden Formulierungen“

Lübeck, Hansestadt (2019): Leitfaden für gendergerechte Sprache.

Lünen, Stadt (2021): Leitfaden gendersensible Sprache.

Mettmann, Kreis (2021): Leitfaden für die Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache in der Kreisverwaltung.

Minden-Lübbecke, Kreis: Das kannste schon so schreiben, aber dann isses halt unfair. Gendergerechte Sprache – Ein Leitfaden.

Mühlheim an der Ruhr, Stadt (2021): Leitlinien gendergerechte Sprache.

Netz Barrierefrei: www.netz-barrierefrei.de. Letzter Zugriff 11.4.2022

Olderdissen, Christine (2021): GENDERleicht. Wie Sprache für alle elegant gelingt. Duden-Verlag

Recklinghausen, Stadt (202?): Fairer (gendergerechter) Sprachgebrauch in der Verwaltung.

Städte- und Gemeindebund NRW (2022): Handlungsempfehlungen zur Nutzung gendersensibler Sprache.

Stefanowitsch, Anatol (2018): Eine Frage der Moral. DUDEN.

Troisdorf: [geschlechtergerechte Sprache | Stadt Troisdorf](#)

www.uni-kassel.de

Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (BFIT):
[Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik - Publikationen - Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache - eine repräsentative Studie \(bfit-bund.de\)](#)

ZDF (2020): Wer hat Angst vorm Genderwahn? Der Kulturkampf ums Geschlecht.
www.zdf.de/kultur/kulturdoku/wer-hat-angst-vorm-genderwahn-104.html. Letzter Zugriff 11.4.2022.