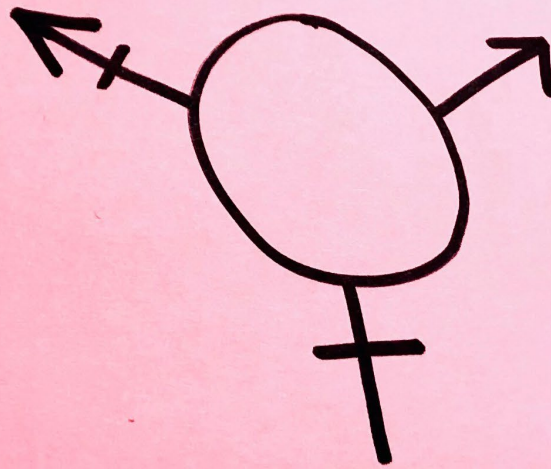




**BREMEN  
ERLEBEN!**



# HANDREICHUNG GENDERSENSIBLE SPRACHE IN DER BREMER VERWALTUNG



**Der Senator für Finanzen**



**Aus- und Fortbildungszentrum**  
wir bilden zukunft für den bremischen öffentlichen Dienst

## Dank

Dass das „Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation“ für diese Handreichung nicht das Rad noch einmal neu erfinden musste, verdanken wir den Anregungen aus zahlreichen vorangegangenen Handreichungen, etwa der Hochschule Bremen, vor allem aber den Kolleginnen an der Universität zu Köln und in den Gleichstellungsbüros in Hannover, Flensburg und Lübeck, sowie der Stadt Kiel, von denen wir Textauszüge oder Beispiele freundlicherweise übernehmen durften. Vielen Dank dafür und für die anregenden Gespräche!

## Impressum

Handreichung Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung  
1. Auflage Dezember 2020

Herausgegeben vom  
Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst  
im Auftrag des Senators für Finanzen

### Redaktion:

Ulrike Bendrat, Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation  
Doventorscontrescarpe 172C  
28195 Bremen  
Kontakt: team-beo@afz.bremen.de

### Gestaltung:

Der Senator für Finanzen  
Referat 34 Verwaltungsentwicklung und -organisation  
Rudolf-Hilferding-Platz 1  
28195 Bremen



Dieses Werk ist unter einer Creative Commons Lizenz vom Typ Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International zugänglich. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, konsultieren Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> oder wenden Sie sich brieflich an Creative Commons, Postfach 1866, Mountain View, California, 94042, USA.

# Inhalt

<b>Zum Nachdenken</b> .....	6
<b>Grundlagen</b> .....	7
Rechtliche Einordnung.....	7
Begriffsklärung: „geschlechtergerecht“, „genderneutral“, „gendersensibel“.....	8
<b>Wie Sie Menschen verschiedener geschlechtlicher Identitäten ansprechen können</b> .....	9
Genderneutrale Bezeichnungen und Begriffe .....	9
Umformulierungen .....	10
Gender-Doppelpunkt und Genderstern.....	11
<b>Gendern – wo überall?</b> .....	12
Formulare und Anträge – auf Papier oder digital .....	12
Sonderfall Bremer Ausschreibungsrichtlinie.....	13
Mündliche Anrede und Begrüßung.....	14
Anrede/Ansprache in persönlichen Schreiben (E-Mails, Briefe) .....	15
Weitere Hinweise.....	16
<b>Verständliche Verwaltungssprache</b> .....	18
<b>Bildsprache</b> .....	19
<b>Wenn Sie eine Podiumsdiskussion/ Fachveranstaltung organisieren</b> .....	19
<b>Weiterführende Links und Texte</b> .....	20
<b>Sprache im Wandel</b> .....	20

***„Die Grenzen meiner Sprache bedeuten  
die Grenzen meiner Welt.“***

Ludwig Wittgenstein, 1889-1951

# Vorwort

## Sehr geehrte Interessierte, liebe Kolleg:innen,

Sprache ist eines der wichtigsten menschlichen Instrumente, mit denen wir uns verständigen. Sprache erzeugt Bilder und beeinflusst unsere Wahrnehmung. Sprache ist Ausdruck gesellschaftlicher Normen und prägt gesellschaftliche Realität. So wie sich unsere Gesellschaft verändert und vielfältiger wird, so wandelt sich auch unser Sprechen und Schreiben.

Vor diesem Hintergrund soll Ihnen diese Handreichung helfen und Anregungen geben, wie Sie in Ihrem Arbeitsalltag mit gesellschaftlichen und den damit einhergehenden sprachlichen Entwicklungen umgehen können. Denn die Bremische öffentliche Verwaltung möchte durch einen geschlechtersensiblen, diversitätsbewussten Sprachgebrauch alle Menschen gleichermaßen und gleichberechtigt ansprechen.

Die Bremer Verwaltung folgt damit auch der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10. Oktober 2017 zum Personenstandsrecht. Seit diesem Urteil muss es in Personenstandsurkunden eine dritte Option geben, die Geschlechtszugehörigkeit positiv einzutragen, auch bekannt als „divers“. <sup>1</sup> Der Rat für deutsche Rechtschreibung stellt fest, dass „das Recht der Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, auf angemessene sprachliche Bezeichnung ein Anliegen [ist], das sich auch in der geschriebenen Sprache abbilden soll.“ <sup>2</sup>

Wie diese sprachliche Abbildung konkret aussehen kann, dafür gibt Ihnen diese vom Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation im Auftrag des Senators für Finanzen erarbeitete Handreichung Anregungen und praktische Tipps. Sie soll Sie dabei unterstützen, alle Menschen gleichberechtigt anzusprechen und auf diesem Weg möglichst gut zu erreichen. Werden Sie gerne auch selbst kreativ im Formulieren und tragen Sie dazu bei, dass Sie mit Berichten, Vorlagen, Formularen und sonstigen Schriftstücken, aber auch im mündlichen Kontakt zukünftig alle Menschen erreichen und gendersensibel kommunizieren.

Ich wünsche Ihnen eine anregende und informative Lektüre!



Dr. Anke Saebetzki

Abteilungsleiterin Personal- und Organisationsmanagement des Senators für Finanzen

---

<sup>1</sup> Es gibt **nicht ein bestimmtes** drittes Geschlecht, sondern viele Varianten, deshalb ist die Rede von der dritten Option und dem Begriff „divers“, wodurch deutlich werden soll, dass es diverse Geschlechtszugehörigkeiten gibt.

<sup>2</sup> Aus der Pressemitteilung „Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“ Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 16. November 2018“

## Zum Nachdenken

Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie verunglücken. Der Vater stirbt an der Unfallstelle. Der Sohn wird schwer verletzt ins Krankenhaus eingeliefert und muss operiert werden.

Ein Arzt eilt in den OP, tritt an den Operationstisch heran, auf dem der Junge liegt, wird kreidebleich und sagt: „Ich bin nicht im Stande zu operieren. Dies ist mein Sohn.“

Im ersten Moment irritierte diese Geschichte viele Menschen. War der verunglückte Vater nicht der leibliche Vater und der Arzt im OP erkannte seinen leiblichen Sohn? Handelt es sich um ein gleichgeschlechtliches Paar, so dass der Junge zwei Väter hatte? Oder wurde hier einfach davon ausgegangen, dass „Arzt“ ein geschlechterneutraler Begriff ist und so Mann und Frau gleichermaßen meint? Letzteres ist in dieser Geschichte der Fall. Tatsächlich begegnet die Mutter im OP ihrem Sohn. Sie ist eben kein Arzt, sondern eine Ärztin. Allerdings denken leider die wenigsten an eine Ärztin, wenn sie den männlichen Begriff hören.<sup>3</sup> Dies ist ein Beispiel dafür, dass das Substantiv „Arzt“ im so genannten „generischen Maskulinum“ verwendet worden ist. „Generisches Maskulinum“ bedeutet, dass ein Begriff (z.B. eine Berufsbezeichnung) mit maskulinem Geschlecht nicht nur für männliche Protagonisten verwendet wird, sondern allgemein für eine Personengruppe, ohne Ansehen ihres Geschlechts, so dass auch gemischtgeschlechtliche Gruppen oder weibliche Protagonistinnen damit bezeichnet werden. Die Geschichte zeigt, wie sehr unsere Vorstellung und Wahrnehmung an Sprache gekoppelt sind und wie sehr das „generische Maskulinum“ in die Irre leitet. Dass es in den allermeisten Fällen nicht verstanden wird, zeigt nicht nur diese Geschichte, das belegen auch zahlreiche wissenschaftliche Studien hierzu.<sup>4</sup>

Gendersensible Sprache wirkt aber nicht nur Missverständnissen entgegen, sondern auch der Diskriminierung, die das so genannte „generische Maskulinum“ auch in dieser Geschichte auslöst.

---

<sup>3</sup> Bis hier her wurde der Text mit freundlicher Genehmigung entnommen aus: ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache; Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln, Redaktion: Annelene Gäckle. Köln, Februar 2020, 6. überarbeitete und erweiterte Auflage.

<sup>4</sup> Von generisch maskulin verfassten Stellenanzeigen fühlen sich Frauen deutlich seltener angesprochen, siehe hierzu beispielsweise Friederike Braun, Anja Gottburgsen, Sabine Sczesny, Dagmar Stahlberg: Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. In: Zeitschrift für germanistische Linguistik. Band 26, Nr. 3, 1998, S. 265–283. Verschiedene Studien haben außerdem ergeben, dass Kinder im Grundschulalter in der Regel das so genannte „generische Maskulinum“ nicht erkennen können und bei seiner Verwendung ausschließlich von männlichen Personen ausgehen.

# Grundlagen

## Rechtliche Einordnung

Diskriminierung durch Sprache, bzw. das Nicht-Benennen von Personengruppen wird rechtlich nicht länger geduldet. Das eingangs erwähnte Urteil des Bundesverfassungsgerichts stellt klar, dass ein Eintrag ins Personenstandsregister für Menschen, die sich nicht eindeutig als „männlich“ oder „weiblich“ definieren, mit „keine Angabe“ als einziger Möglichkeit, nicht dem Grundgesetz entspricht. Wer möchte, darf den Eintrag offen lassen. Wer das aber nicht möchte, sich aber auch nicht als weiblich oder männlich definiert, muss eine weitere positive Option bekommen.



Dabei bezieht sich das Gericht auf die **Artikel 2 und 3 des Grundgesetzes**, die das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit gewährleisten und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbieten. „Der Zuordnung zu einem Geschlecht kommt für die individuelle Identität herausragende Bedeutung zu; sie nimmt typischerweise eine Schlüsselposition sowohl im Selbstverständnis einer Person als auch dabei ein, wie die betroffene Person von anderen wahrgenommen wird. **Dabei ist auch die geschlechtliche Identität jener Personen geschützt, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind.**“<sup>5</sup>

Aufgrund dieser Entscheidung trat zum 1.1.2019 ein neues Personenstandsrecht in Kraft, das neben „männlich“ und „weiblich“ den Eintrag „divers“ ermöglicht; der Eintrag kann auch weiterhin offen bleiben (§§ 22 und 45b Personenstandsgesetz).

Vor diesem Hintergrund geht es beim Schriftverkehr der bremischen öffentlichen Verwaltung in gendersensibler Sprache darum, sich verfassungskonform zu verhalten. Also um wesentlich mehr, als nur Missverständnissen vorzubeugen.

---

<sup>5</sup> Personenstandsrecht muss weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen. Pressemitteilung Nr. 95/2017 vom 8. November 2017 Beschluss vom 10. Oktober 2017, 1 BvR 2019/16

## Begriffsklärung: „geschlechtergerecht“, „genderneutral“, „gendersensibel“

Diese ähnlich klingenden Begriffe führen schnell zu Verwirrung. Deshalb sollen sie hier kurz mit ihren jeweiligen Schwerpunkten eingeordnet werden:

**Geschlechtergerechte Sprache** nennt Geschlechter explizit – meistens zwei: Frauen und Männer – und macht sie auf diese Weise bewusst sprachlich sichtbar. Zum Beispiel: Lehrerin, Lehrer. Geschlechtergerechte Sprache war in Deutschland etwa seit den 1970er Jahren ein wichtiges Instrument des Feminismus, um Frauen gesellschaftlich sichtbar zu machen. Der Nachteil ist, dass in der geschlechtergerechten Sprache bislang meist diejenigen Menschen unsichtbar bleiben, die sich weder eindeutig männlich, noch eindeutig weiblich definieren, weil in der Regel mit der Beid-Nennung „Bürgerinnen und Bürger“ oder dem so genannten Splitting „Bürger/-innen“ gearbeitet wird, also mit dem binären System von männlich und weiblich.

**Genderneutrale Sprache** verzichtet bewusst auf die Nennung von Geschlechtern. Vielmehr sucht sie nach neutralen Formulierungen, die alle Geschlechter auch jenseits des binären Systems von Mann und Frau einschließen. Zum Beispiel: Lehrkräfte / Lehrpersonal / Lehrende / Unterrichtende.

Feminist:innen kritisieren das bewusste Nicht-Sichtbarmachen einzelner Geschlechter, vor allem der Frauen, denn die vollständige und gleichberechtigte Sichtbarkeit von Frauen sei noch nicht erreicht. Studien haben ergeben, dass die Beid-Nennung und das Splitting die Sichtbarkeit von Frauen und das Sich-gemeint-Fühlen bei Frauen deutlicher macht, als eine genderneutrale Formulierung. Menschen, die sich nicht dem binären System Frau-Mann zuordnen, werden in der genderneutralen Sprache zwar ebenfalls nicht explizit sichtbar. Sie werden aber auch nicht ausgeschlossen, wie bei der Beid-Nennung, so dass viele nicht-binäre Personen eine genderneutrale Sprache bevorzugen.

**Geschlechtersensible Sprache** versucht, der Vielfalt der verschiedenen Geschlechter gerecht zu werden. Dafür nutzt sie sowohl die Genderneutralität als auch die gendergerechte Sprache. Die Sichtbarkeit aller Geschlechter entsteht etwa durch das Gendersternchen („Genderstar“), den -Unterstrich („Gender Gap“) oder den - Doppelpunkt. Zum Beispiel: Lehrer\*in, Urlauber\_in, Chef:in. Alle drei (Sonder-) Zeichen stehen für den Raum, der Menschen zwischen den Geschlechtern gegeben wird, damit sich auch nicht eindeutig definierte Menschen sprachlich wiederfinden können.



## Wie Sie Menschen verschiedener geschlechtlicher Identitäten ansprechen können

Zahlreiche Personenbezeichnungen gibt es in der deutschen Sprache grammatikalisch betrachtet nur in zwei Geschlechtern, beispielsweise: Bürgerin und Bürger, Handwerkerin und Handwerker, ALG II-Bezieherin und ALG II-Bezieher, Verwaltungsmitarbeiterin und Verwaltungsmitarbeiter...

Das bedeutet aber nicht, dass diese Bezeichnungen der einzige Weg sind, über diese (Berufs- bzw. Personen-) Gruppen zu sprechen oder zu schreiben. Oft gibt es Alternativen, mit denen sich auch Personen ansprechen lassen, die sich weder als „männlich“ noch als „weiblich“ definieren.

### Genderneutrale Bezeichnungen und Begriffe

... können Sie durch verschiedene Veränderungen finden. Möglich sind beispielsweise neutrale Alternativbegriffe, Pluralbildungen, substantivierte Partizipien und substantivierte Adjektive.

Hier einige Beispiele und Anregungen:

Formulierung mit Beid-Nennung	Genderneutrale Formulierung
Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter	Mitarbeitende
Beschäftigter / Beschäftigte	Beschäftigte Personal
Dozentinnen / Dozenten	Lehrende
Interessentinnen / Interessenten	Interessierte
Fachmann / Fachfrau	Fachkraft für... Plural: Fachpersonal / Fachleute
Pflegerin / Pfleger	Pflege(fach-)kraft Plural auch: Pflegepersonal
Lehrerin / Lehrer	Lehrkraft Plural auch: Unterrichtendes Personal
Abteilungsleiter / Abteilungsleiterin	Abteilungsleitung
Vertragspartner / Vertragspartnerin	Vertragsparteien Vertragschließende

<b>Formulierung mit Beid-Nennung</b>	<b>Genderneutrale Formulierung</b>
Studentin / Student	Studierende
Teilnehmer / Teilnehmerin	Teilnehmende
Leserin / Leser	Lesende
Mannschaft	Team / Gruppe

## Umformulierungen

... sind ein gangbarer Weg, Sprache genderneutral und oft auch lebendiger zu gestalten. Bei Personenbezeichnungen können Umformulierungen mit „Mensch“, „Person“ oder „Mitglied“ hilfreich sein. Auch hierfür ein paar Beispiele:

<b>Beid-Nennung</b>	<b>Neu-Formulierung</b>
Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars können...	Alle (Personen), die am Seminar teilnehmen, können... Alle Personen, die am Seminar teilgenommen haben, können...
kompetenter Finanzberater / kompetente Finanzberaterin	Personen, die kompetent in der Finanzberatung sind
Rednerin / Redner	Vortragende Person
Seniorinnen / Senioren	Ältere Menschen
Der / Die Stimmberechtigte	Das stimmberechtigte Mitglied
Erziehungsberechtigter / Erziehungsberechtigte	Erziehungsberechtigte Person
Gesetzlicher Vertreter / Gesetzliche Vertreterin	Gesetzliche Vertretung; gesetzlich vertreten durch...
Bewerber / Bewerberinnen sollten...	Personen, die sich bewerben, sollten... Wer sich bewirbt, sollte...
Jede und jeder Ehrenamtliche, der...	Alle Ehrenamtlichen, die...
Der Verfasser / Die Verfasserin des Textes ist nicht bekannt.	Es ist nicht bekannt, wer den Text verfasst hat.

## Gender-Doppelpunkt und Genderstern

Passende und angemessene genderneutrale Begriffe oder Umformulierungen sind nicht immer zu finden. Dann können die schon erwähnten Sonderzeichen helfen. Das bei weitem bekannteste Sonderzeichen ist der Genderstern, auch als „**Genderstar**“ bekannt. Die gleiche Funktion übernimmt der Unterstrich, auch „**Gender Gap**“ genannt (im Sinne von „Lücke“ oder „Freiraum“). Eine dritte Möglichkeit – die neueste und bislang am wenigsten bekannte – stellt der **Gender-Doppelpunkt** dar. Alle drei sollen verdeutlichen, dass es nicht nur die Dichotomie „männlich“ und „weiblich“ gibt, sondern auch ein Raum dazwischen und darüber hinaus existiert, in dem Platz für all diejenigen Menschen ist, die sich selbst nicht als „Mann“ oder als „Frau“ definieren können oder wollen.

Zwar ist der Genderstern inzwischen weit verbreitet und akzeptiert, allerdings bietet der Gender-Doppelpunkt eine höhere technische Zugänglichkeit: So ist er für Vorleseprogramme (sogenannte „Screenreader“) für sehbehinderte Menschen besser geeignet, weil diese Programme an der Stelle des Doppelpunktes eine kleine sprachliche Unterbrechung machen. Diese ist der gesprochenen Unterbrechung sehr ähnlich, die Sie sicherlich schon einmal bei Wörtern wie „Bürger:innen“ oder „Bremer:innen“ gehört haben. Es klingt dann wie „Bürger | innen“ oder „Bremer | innen“. Die meisten von uns sprechen diese kleine Unterbrechung ganz selbstverständlich in Wörtern wie „The | ater“ oder „Ale | uten“. Wir nutzen diese kleine Unterbrechung auch, wenn wir sprachlich die Wörter „verreisen“ und „ver | eisen“ unterscheiden.

Der Genderstern und der -Unterstrich werden von den Vorlese-Programmen wie „Bürger-Stern-innen“ oder „Bremer-Unterstrich-innen“ gelesen. Aus Gründen der besseren technischen Zugänglichkeit empfiehlt sich also die Nutzung des Gender-Doppelpunktes. Das Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation sieht an dieser Stelle allerdings von einer eindeutigen Empfehlung ab, da die Diskussion um Genderstern oder Gender-Doppelpunkt auch zwischen blinden und sehbehinderten Menschen derzeit kontrovers geführt wird und noch nicht am Ende ist.

## Gendern – wo überall?

Die Antwort auf diese Frage ist einfach: überall!

Selbstverständlich sollen Sie gendersensibel schreiben: Das kann in einer E-Mail der Fall sein, in einem Formular oder in einer Info-Broschüre.

Sie sollten aber auch möglichst gendersensibel sprechen: im persönlichen, mündlichen Kontakt, am Telefon, bei Bandansagen, bei Vorträgen, in einer Sitzung, einfach immer dann, wenn Sie mit Worten kommunizieren. Das braucht etwas Übung, ist aber erlernbar, denn es funktioniert fast genauso wie beim Schreiben. Sie können also beispielsweise vom „Redepult“ sprechen, statt vom „Rednerpult“ und benötigen auch nicht das „Redner:innenpult“. Eine kleine Perspektiv-Verschiebung, die danach fragt, was an diesem Pult geschieht – es wird eine Rede gehalten – und nicht danach, wer an diesem Pult steht, wirkt Wunder.

Die kleine sprachliche Unterbrechung, die die Meisten von uns an anderer Stellen selbstverständlich sprechen, ist für einige vielleicht noch ungewohnt. Sie zu sprechen braucht vielleicht anfangs noch etwas Überwindung. Letztlich ist es aber nur eine Gewohnheitssache.

## Formulare und Anträge – auf Papier oder digital

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts verlangt, Formulare und Anträge zu überarbeiten, die einen Geschlechtseintrag abfragen, wenn sie nicht die 3. Option „divers“ anbieten. Andernfalls sind sie nicht mehr verfassungskonform. Darüber hinaus muss es möglich sein, als vierte Option keine Angaben zum Geschlechtseintrag zu machen.

Das könnte beispielsweise so aussehen:

- Frau
- Mann
- Divers
- Ohne Angabe



Das gilt natürlich auch für Online-Formulare, da sich digitale Verwaltungsleistungen genauso an Bürger:innen jeden Geschlechts richten, wie alle anderen Verwaltungsleistungen auch. Im Zuge der Überarbeitung von Formularen – unabhängig davon, ob es sich um Papier- oder Online-Formulare handelt – sollte im Namen der Datensparsamkeit zugleich überprüft werden, an welchen Stellen die Information der Geschlechtszugehörigkeit überhaupt notwendig ist und abgefragt werden **muss**.

Darüber hinaus ist es geboten, auch in (Online-)Formularen und Anträgen gendersensibel zu formulieren, z.B. durch den Gender-Doppelpunkt. Es ist aber auch möglich, ohne ihn auszukommen, etwa mithilfe einer direkten Ansprache oder durch eine Umformulierung, wie Sie an den folgenden Beispielen sehen können:

Häufige Formular-Formulierung	Umformulierung / direkte Ansprache
Name Antragsteller/in	(Ihr) Name
Unterschrift Antragsteller/in	(Ihre) Unterschrift
Verfasser/in	verfasst von
gesetzliche/r Vertreter/in	vertreten durch / Vertretung durch
Gesetzliche/r Betreuer/in	betreut durch / Betreuung durch
sozialpädagogische/r Berater/in	sozialpädagogisch beraten durch
der/die Antragsteller/in hat den Antrag vollständig auszufüllen	Bitte füllen Sie den Antrag vollständig aus

## Sonderfall Bremer Ausschreibungsrichtlinie

Die Vorschläge und Empfehlungen dieser Handreichung weichen zum Teil von der zuletzt im Dezember 2019 überarbeitete Bremer Ausschreibungsrichtlinie ab. Der Grund dafür liegt im aktuell gültigen Bremer Landesgleichstellungsgesetz (BremLGG). Darin ist in § 7 Satz 1 BremLGG explizit festgeschrieben: „Stellenausschreibungen müssen in weiblicher und männlicher Form der Stellenbezeichnung erfolgen.“



Deshalb werden derzeit Stellen so ausgeschrieben:

**„Amtsleiterin/Amtsleiter“ (m/w/d)**

Diese Regelung aus dem Jahr 1990 spricht Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag nicht an. Um dem LGG Rechnung zu tragen – was eine neutrale Ausschreibung z.B. als „Amtsleitung“ nicht erlaubt – und trotzdem auch Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag zu erreichen, was der Rechtssetzung des BVerfG entspricht, besteht eine Möglichkeit darin, die Stelle als **Amtsleiter\*in (w/m/d)** oder **Amtsleiter:in (w/m/d)** auszuschreiben. Um die offene und positive Haltung Bremens gegenüber allen Menschen deutlich zu machen, hilft ein Satz wie: „Alle Geschlechter sind willkommen!“ im Ausschreibungstext.

## Mündliche Anrede und Begrüßung

Im bereits angesprochenen persönlichen Kontakt, im direkten Gespräch oder im mündlichen Vortrag, gibt es zahlreiche Möglichkeiten für eine gendersensible Anrede, durch die Sie das vertraute „Sehr geehrte Damen und Herren“ so ersetzen können, dass sich auch alle anderen Menschen angesprochen fühlen. Die meisten Formulierungen dürften Ihnen vertraut sein.

Natürlich passen nicht alle Vorschläge zu jeder Situation, es sind Anregungen und Möglichkeiten, die Sie je nach Konstellation individuell anpassen und nutzen können. Probieren Sie es aus!

Bisher gebräuchlich	Alternativ
Sehr geehrte Damen und Herren...	Sehr geehrte Gäste...
	Sehr geehrte Interessierte...
	Sehr geehrte Anwesende...
	Sehr geehrte Beschäftigte / Angestellte...
	Sehr geehrte Versammlung...
	Sehr geehrter Ausschuss / Sehr geehrte Ausschussmitglieder
	Sehr geehrte Deputation / Deputationsmitglieder
	Sehr geehrter Rat...
	Verehrtes / Liebes Publikum...
	Liebes Kollegium...
	Liebe (Mit-)Menschen...
	Guten Tag allerseits...
	Hallo allerseits...

## Anrede/Ansprache in persönlichen Schreiben (E-Mails, Briefe)

Im schriftlichen Kontakt die angeschriebene Person richtig, angemessen und gendersensibel anzusprechen, ist nicht leicht, vor allem dann nicht, wenn Sie die Person nicht kennen (was in der größeren Zahl der Fälle so sein wird). Bei Kim, Eike, Jean, Luka, Alex, Bilge, Nahit/Nahid oder anderen Vornamen wird das Problem deutlich: viele von uns können vermutlich nicht sicher die Geschlechtszugehörigkeit – und damit die gewünschte Anrede – der Person ablesen.

Deshalb empfiehlt das Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation, eine unbekannte Person in einer Email oder in einem Brief mit „Guten Tag *Vorname Nachname*, ...“ anzusprechen. Alternativ wäre auch „Sehr geehrte:r *Vorname Nachname*, ...“ möglich.

Bisher verbreitete Form	Genderneutrale Alternative
Sehr geehrte Frau.../ Sehr geehrter Herr...	Guten Tag <i>Vorname Nachname</i>
	Sehr geehrte:r <i>Vorname Nachname</i>

Da diese Anredeform für viele Menschen noch ungewohnt ist, können Sie beispielsweise für eine Übergangszeit hinter der ungewohnten Anrede „Guten Tag *Vorname Nachname*“ eine Fußnote einfügen, die dieses Vorgehen kurz erläutert, etwa so:

Die Bremer Verwaltung bemüht sich darum, alle Menschen verschiedenster Geschlechter höflich und korrekt anzusprechen. Hierfür nutzen wir die genderneutrale Anrede „Guten Tag *Vorname Nachname*“ und verzichten auf das weit verbreitete „Sehr geehrter Herr *Nachname*“ oder „Sehr geehrte Frau *Nachname*“.

Dazu passend können Sie auch selbst eine Orientierung geben und in der eigenen Signatur der E-Mail vor Ihrem Vornamen in Klammern die jeweils von Ihnen gewünschte Anrede nennen, da auch nicht alle Kolleg:innen der öffentlichen Verwaltung mit Sicherheit wissen, ob Issa, Hadyjat, Ulrike, Francis oder Jelle gerne als „Herr“ oder als „Frau“ angeschrieben werden möchten.

Das sieht dann so aus:

(Frau) Jelle von Dael Freie Hansestadt Bremen Aus- und Fortbildungszentrum ...	Oder (Herr) Jelle Klaasen Freie Hansestadt Bremen Senator für Finanzen ...
-----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

## Weitere Hinweise

### Wenn frau von sich selbst spricht

Oft ist im Alltag von Frauen zu hören, dass sie von sich selbst in der männlichen Form sprechen. Dabei gibt es viele Möglichkeiten, deutlich zu machen, dass die sprechende Person eine Frau ist. Es gibt von den meisten Bezeichnungen schon jetzt eine weibliche Form, ganz ohne etwas Neues zu „erfinden“, etwa:

Ich bin...

- ... Mitarbeiterin
- ... Kollegin
- ... Beamtin
- ... Chefin
- ... Teilnehmerin
- ... Geschäftspartnerin
- ... Teamleiterin
- ... Abteilungsleiterin
- ... Politikerin



Statt...	...können Sie als Frau sagen
„Ich bin jemand, der...“	„Ich bin <b>eine</b> , die...“
Ich bin ein Verfechter von...“	„Ich bin eine Verfechterin von...“
Ich bin ein Typ, der...“	„Vom Typ her gehöre ich zu...“

### Endgültig vorbei...

...ist es mit der so genannten „Generalklausel“. Sie liest sich etwa so:  
„Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen wird hier und im folgenden Text zwar nur die männliche Form genannt, stets ist aber die weibliche Form mitgemeint.“

Wenn Ihnen das Problem nicht einleuchtet, drehen Sie die Generalklausel einmal um und benutzen Sie probeweise durchgehend einen ganzen Text lang ausschließlich die weibliche Form (in der die männliche meist enthalten ist, wie etwa in „**Bremerin**“, „**Bürgerin**“, „**Richterin**“). Sind Sie über das Ergebnis irritiert?

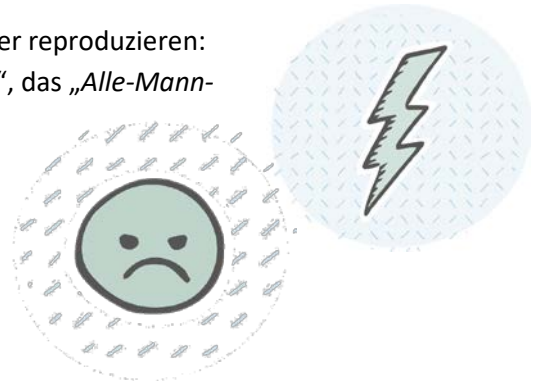
Die „übliche“ Generalklausel macht alle Personen, die sich nicht männlich identifizieren, unsichtbar. Sie sind oft unsicher und müssen sich fragen, ob sie auch angesprochen sind, oder ob nur männlich identifizierte Menschen angesprochen oder eingeladen sind. Unsichtbarkeit und Unsicherheit haben sehr reale Folgen, u. a. welche Bilder in den



Köpfen der Menschen entstehen und sich verfestigen, oder wie selbstverständlich sich Personen auf Stellen bewerben. Sorgen Sie mit Ihrer offenen und gleichberechtigten Ansprache dafür, dass sich alle Menschen gleichermaßen willkommen fühlen.

### Und bitte auch keine...

... sprachlichen Rollenklischees und stereotype Bilder reproduzieren: „Milchmädchenrechnung“, „Mutter-Kind-Parkplatz“, das „Alle-Mann-Manöver“ oder die „Mannschaftsstärke“ lassen sich auch neutral formulieren.



### Grammatikalisches Geschlecht von Institutionen kongruent nutzen

Nicht nur Menschen haben ein Geschlecht, auch Institutionen haben ein grammatikalisches Geschlecht, das im Rahmen einer korrekten Ausdrucksweise kongruent genutzt werden sollte. So, wie es im Deutschen nicht heißt „Die Gemeinde freut sich über seine Kirche“ oder „Der Hund bellt ihren Knochen an“, so gehören auch z.B. „**Die** Stadt Bremen“ und ihre Eigenschaft als „Arbeitgeber**in**“ zusammen. Hier ein paar Beispiele aus dem Verwaltungsalltag:

Inkongruent	Kongruent
<b>Die</b> Stadt Bremen als Arbeitgeber	<b>die</b> Stadt Bremen als Arbeitgeber <b>in</b>
<b>die</b> Hochschule Bremen ist ein Zuwendungsempfänger	<b>die</b> Hochschule Bremen ist eine Zuwendungsempfänger <b>in</b>
<b>Die</b> Organisationseinheit ist ein Partner	<b>Die</b> Organisationseinheit ist eine Partner <b>in</b>

## Verständliche Verwaltungssprache

Es geht in dieser Handreichung im Schwerpunkt um die Gendersensibilität.

Gendersensible Sprache versucht, sich respektvoll auf den Menschen gegenüber einzustellen und allen Menschen gleich höflich und respektvoll zu begegnen. Das Gleiche gilt für die Verständlichkeit der Verwaltungssprache: Wenn Sie verständlich mit ihrem Gegenüber kommunizieren, signalisieren Sie gleichermaßen, dass Sie sich auf diese Person einstellen und nicht erwarten, dass alle Bürger:innen behördliche Fachsprache verstehen.

Gendersensibilität und Verständlichkeit sind Bestandteile von **Diversitätsbewusstheit**.

Nicht nur Menschen mit Migrationsbiografie, mit geringem Bildungsniveau oder Lernschwierigkeiten profitieren davon, wenn sich Ämter und Behörden verständlich ausdrücken. Auch alle anderen Menschen sind erleichtert, wenn sie auf Anhieb verstehen, was die Bremer Verwaltung mit ihrem Schreiben an die Bürger:innen bezweckt. Deshalb liegt uns die Verständlichkeit der Sprache, die wir in der bremischen Verwaltung benutzen, am Herzen:

### Ein paar Tipps für mehr Verständlichkeit:

- Setzen Sie häufiger mal einen Punkt. Ein Hauptsatz mit einem Nebensatz reicht: etwa 12-14 Wörter, mehr möglichst nicht, gerne weniger
- Benutzen Sie gängige Wörter: „erlauben“ statt „gestatten“, „verbieten“ statt „untersagen“
- Benutzen Sie kurze Wörter
- Schreiben Sie konkret und mit Beispielen, also „Wenn Sie auf das Auto verzichten möchten, können Sie Bus und Bahn benutzen“, statt „Wenn Sie dem motorisierten Individualverkehr entsagen möchten, können Sie auf den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) zurückgreifen.“
- Vermeiden Sie Fremdwörter und Fachbegriffe. Wenn es gar nicht anders geht, erklären Sie sie.
- Wenn Sie Abkürzungen benutzen, führen Sie sie einmal ausgeschrieben ein und setzen die Abkürzung in Klammern dahinter (Ausnahme: sehr gängige Abkürzungen wie „LKW“, „WC“ oder „ICE“. Achtung: das „SGB“ ist nur für einige Menschen gängig!)
- Schreiben Sie möglichst im Aktiv-Stil, nicht im Passiv-Stil, also „Wir helfen Ihnen.“, statt „Hier wird Ihnen geholfen.“
- Benutzen Sie lieber Verben, statt Substantivierungen, also: „beraten“, statt „Beratung“, „unterstützen“, statt „Unterstützung“, „erreichen“ statt „Erreichung“
- Vermeiden Sie doppelte Verneinungen: statt „nicht unglücklich“, besser „glücklich“

- Vermeiden Sie Füllwörter, wie: „gewissermaßen“, „halt“, „sozusagen“, „irgendwie“
- Schreiben Sie „sprach-ökonomisch“, vermeiden Sie Doppelungen, etwa „ein dringender Notfall“ (ein Notfall ist immer dringend)
- Benutzen Sie den Genitiv selten
- Verzichten Sie auf Zitate und sprachliche Bilder

## Bildsprache

Gendersensibilität und Diversitätsbewusstsein erstrecken sich nicht nur auf die Sprache der Verwaltung. Sie sollten, wenn möglich, auch Anwendung auf genutzte Fotos oder andere Bilder finden. Denn auch Bilder „sprechen“ eine Sprache. Sie können überkommene Rollenklischees und andere Stereotypen reproduzieren oder ein interessantes Aha-Erlebnis auslösen.

Wenn Sie beispielsweise eine Info-Broschüre produzieren, prüfen Sie einmal kritisch, wer auf Ihren Fotos und Bildern den Arbeitsschutzhelm trägt und wer sich fürsorglich über ein kleines Kind beugt. Eine Frau, ein Mann, eine nicht-binäre Person? Welche Hautfarbe hat die Person, die am *Redepult* steht und einen Vortrag hält, und welche Hautfarbe haben die Menschen, die zuhören? Welche Person hat das körperliche Handicap: die Person, die einer anderen etwas erklärt oder die Person, die etwas erklärt bekommt?



## Wenn Sie eine Podiumsdiskussion/ Fachveranstaltung organisieren

Wie ist Ihr Podium zusammengesetzt? Wie viele Frauen, wie viele nicht-binäre Personen und wie viele Männer sind auf dem Podium oder als impulsgebende Vortragende vertreten? Wer spricht zu einem Thema? Wird über oder mit Betroffenen gesprochen?

Es gibt angeblich „keine Fach-Frauen“? Es gibt angeblich keine Fachleute mit Migrationsgeschichte oder einer Behinderung? Haben Sie schon gesucht? Haben Sie Erkundungen eingeholt? Wenn Ihr Podium sehr weiß und männlich besetzt ist, nehmen Sie bitte die Mühe auf sich und suchen Sie (Tipps dazu finden Sie in der Linksammlung): Sprechen Sie bitte nicht wieder die „üblichen Verdächtigen“ an. Sie werden erstaunt sein, wie viele Fachleute und Expert:innen es zu beinahe jedem Thema geben kann! Und das Fachpublikum freut sich über neue Impulse von vielfältigen, kompetenten Personen!

## Weiterführende Links und Texte

Diese Handreichung kann und will keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Wenn Fragen offengeblieben sind, oder wenn Sie weitere Unterstützung oder Informationen suchen, haben wir hier beispielhaft ein paar nützliche Links, auch zur Barrierefreiheit und der Darstellung von gesellschaftlicher Diversität, für Sie zusammengetragen:

- <https://geschicktgendern.de>
- <https://www.genderleicht.de/>
- Hochschule Konstanz, Gleichstellung und Diversity, Shortlink: <https://bit.ly/37Q8HYb>
- Goethe Universität Frankfurt, Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache, Shortlink: <https://bit.ly/3oAXxMZ>
- ETH Zürich, Sprachliche Gleichbehandlung, Shortlink: <https://bit.ly/34EzCEz>
- <https://sozialhelden.de/#projekte>
- <https://leidmedien.de/>
- <https://gesellschaftsbilder.de/>
- <https://www.vielfaltfinder.de/>
- <https://www.neuemedienmacher.de/>
- <https://glossar.neuemedienmacher.de/>

## Sprache im Wandel

Sprache unterliegt einem stetigen Wandel. Viele Fragen, die in dieser Handreichung besprochen werden, werden auch weiterhin diskutiert. Deshalb wird das „Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation“ die Vorschläge in dieser Handreichung spätestens drei Jahre nach Erscheinen der Handreichung prüfen: Haben sie sich in der Praxis bewährt? Möglicherweise haben sich in zwei oder drei Jahren andere Schreibweisen und Ansprachen für alle Geschlechtsidentitäten entwickelt, die heute noch niemand kennen kann.



