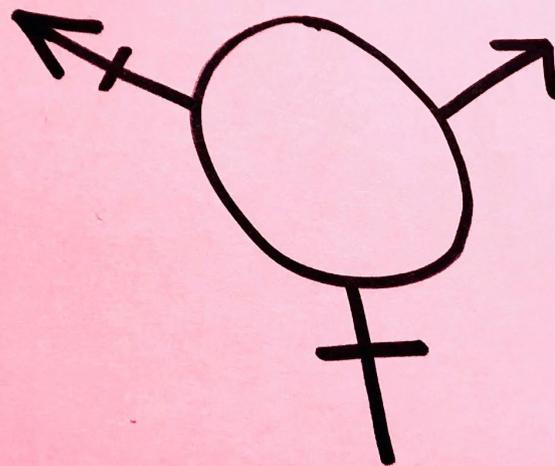




Freie
Hansestadt
Bremen



HANDREICHUNG GENDERSENSIBLE SPRACHE IN DER BREMER VERWALTUNG

2. überarbeitete und ergänzte Auflage



Der Senator für Finanzen

AFZ
wir bilden zukunft

Aus- und Fortbildungszentrum
für den bremischen öffentlichen Dienst

Dank

Das „Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation“ musste für diese Handreichung das Rad nicht noch einmal neu erfinden. Das verdanken wir den Anregungen aus zahlreichen vorangegangenen Handreichungen, etwa der der Hochschulen im Land Bremen sowie den Kolleg:innen an der Universität zu Köln und in den Gleichstellungsbüros in Hannover, Flensburg und Lübeck und 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
2. überarbeitete und ergänzte Auflage Oktober 2021

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

Redaktion:

Ulrike Bendrat, Leonie Lübker
Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation
Doventorscontrescarpe 172C
28195 Bremen
Kontakt: afz30@afz.bremen.de

Gestaltung:

Elfi Bultjer und Christine Schröder (Titelfoto)
Referat 34 Verwaltungsentwicklung und -organisation, Senator für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1 und Schillerstr. 22
28195 Bremen



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

Inhalt

Impressum	2
Vorwort	5
Zum Nachdenken	6
Grundlagen	7
Rechtliche Einordnung	7
Begriffsklärung: „geschlechtergerecht“, „genderneutral“, „gendersensibel“	8
Wie Sie Menschen verschiedener geschlechtlicher Identitäten ansprechen können	9
Genderneutrale Bezeichnungen und Begriffe	9
Umformulierungen	10
Verschiedene Gender-Zeichen: Genderstern, Gender Gap (Unterstrich) und Gender-Doppelpunkt	11
Gendern – wo überall?	12
Formulare und Anträge – auf Papier oder digital	13
Sonderfall Bremer Ausschreibungsrichtlinie	14
Mündliche Anrede und Begrüßung	15
Die persönliche Anrede / Ansprache	16
Gendersensible Anrede, wenn nur der Nachname bekannt ist	17
Klarstellung	17
Weitere Hinweise	18
Noch offene Fragen	20
Personal- und Possessiv-Pronomina	20
Gendersensibilität bei bestimmten Artikeln im Singular	21
Gendersensibilität nach Umlauten	21
Gendersensibilität bei Titeln	22
Gendersensibilität bei feststehenden Begriffen	22
Bildsprache	23
Wenn Sie eine Podiumsdiskussion / Fachveranstaltung organisieren	23
Verständliche Verwaltungssprache	24
Weiterführende Links und Texte	25
Sprache im Wandel	26

„Gerechte Sprache allein schafft noch keine gerechte Welt. Aber indem wir sie verwenden, zeigen wir, dass wir eine gerechte Welt überhaupt wollen.“

(Anatol Stefanowitsch)

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, um die Geschlechtszugehörigkeit positiv einzutragen, auch bekannt als „divers“. ¹ 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.“²

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

¹ 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.

² 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 irritiert diese Geschichte viele Menschen. Ist der verunglückte Vater nicht der leibliche Vater und der Arzt im OP erkennt seinen leiblichen Sohn? Handelt es sich um ein gleichgeschlechtliches Paar, so dass der Junge zwei Väter hat? Oder wird 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 ist es die Mutter, die ihrem Sohn im OP begegnet. Sie ist eben kein Arzt, sondern eine Ärztin. Allerdings denken leider die wenigsten an eine Ärztin, wenn sie den männlichen Begriff hören.³ Dies ist ein Beispiel dafür, dass das Substantiv „Arzt“ im sogenannten „generischen Maskulinum“ verwendet worden ist. „Generisches Maskulinum“ bedeutet, dass ein Begriff (z. B. eine Berufsbezeichnung) mit maskulinem Geschlecht nicht nur für männliche Personen verwendet wird, sondern allgemein für eine Personengruppe, ohne Ansehen ihres Geschlechts, so dass auch gemischtgeschlechtliche Gruppen oder sogar ausschließlich weibliche Personen 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.⁴

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

³ 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.

⁴ 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 sogenannte „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 offenlassen. Wer das aber nicht möchte und sich gleichzeitig weder als „weiblich“ noch als „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.**“⁵

Aufgrund dieser Entscheidung trat zum 1. Januar 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.

⁵ 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 sogenannten 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 gendergerechte Sprache als auch die Genderneutralität. 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 „Frau“ und „Mann“ gegeben wird, damit sich auch sich nicht eindeutig definierende 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
Beschäftigte / Beschäftigter	Beschäftigte Personal
Dozentinnen / Dozenten	Lehrende
Interessentinnen / Interessenten	Interessierte
Fachfrau / Fachmann	Fachkraft für... Plural: Fachpersonal / Fachleute
Pflegerin / Pfleger	Pflege(-fach-)kraft Plural auch: Pflegepersonal
Lehrerin / Lehrer	Lehrkraft Plural auch: Unterrichtendes Personal
Abteilungsleiterin / Abteilungsleiter	Abteilungsleitung
Vertragspartnerin / Vertragspartner	Vertragsparteien Vertragschließende

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

Umformulierungen ...

... sind ein möglicher 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:

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

Verschiedene Gender-Zeichen: Genderstern, Gender Gap (Unterstrich) und Gender-Doppelpunkt

Passende und angemessene genderneutrale Begriffe oder Umformulierungen sind nicht immer zu finden. Dann können die schon erwähnten Zeichen helfen. Das bei weitem bekannteste Zeichen ist der Genderstern, auch als „**Genderstar**“ bekannt. Die gleiche Funktion hat zuvor schon der Unterstrich übernommen, auch „**Gender Gap**“ genannt (im Sinne von „Lücke“ oder „Freiraum“). Eine dritte Möglichkeit stellt der „**Gender-Doppelpunkt**“ dar. Alle drei Zeichen verdeutlichen, dass es nicht nur „männlich“ und „weiblich“ gibt, sondern auch einen Raum dazwischen und darüber hinaus, in dem Platz für all diejenigen nicht-binären Menschen ist, die sich weder als „Mann“ noch als „Frau“ definieren können oder wollen.

Bei allen drei Zeichen wird in der gesprochenen Sprache eine kleine Pause gesprochen, der sogenannte „Glottisschlag“. Es klingt dann wie „Bürger | innen“ oder „Bremer | innen“. Die meisten von uns sprechen diese kleine Pause ganz selbstverständlich in Wörtern wie „The | ater“ oder „Ale | uten“ oder auch in „Keller | innentür“. Wir nutzen diese Unterbrechung auch, wenn wir sprachlich die Wörter „verreisen“ und „ver | eisen“ unterscheiden.

Alle drei Gender-Zeichen sind gegenwärtig nicht barrierefrei. Der Bremer Landesbehindertenbeauftragte kann deshalb keine Empfehlung für eines der Zeichen geben. Er legt jedoch Wert darauf, dass die Bremer Verwaltung trotzdem gendersensible Sprache verwendet. Vorleseprogramme (sogenannte „Screenreader“), die von blinden Menschen genutzt werden, „stolpern“ – je nach technischer Voreinstellung – zunächst über jedes der drei Gender-Zeichen. In der Standardeinstellung werden Gender-Stern und -Unterstrich vorgelesen wie „Bürger-Stern-innen“ oder „Bremer-Unterstrich-innen“. Beim Gender-Doppelpunkt machen einige Programme an der Stelle zwar eine Pause. Diese ist aber nicht mit dem Glottisschlag vergleichbar, sondern länger, was zu Irritation führen kann.

Im August 2021 ist eine Studie mit dem Titel „Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache“⁶ herausgekommen. Sie befragt unterschiedliche Gruppen von Menschen mit Behinderung und eine LGBTIQ*-Selbstvertretung. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass diese Gruppen den Genderstern stärker akzeptieren als den Gender-Doppelpunkt. Allerdings ist die Frage nach der Barrierefreiheit auch hier nicht abschließend beantwortet. Die Studie berücksichtigt einige Gruppen, die sich seit längerem aktiv in die Diskussion einbringen, nicht. So wurden weder Menschen aus dem Autismus-Spektrum noch Menschen mit Lese-Rechtschreibschwäche sowie funktionale Analphabet:innen beteiligt.

⁶ Koehler, Stefanie (Tandem-Beratung Leichte Sprache, BFIT-Bund) und Wahl, Michael (Leitung, BFIT-Bund): Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache, herausgegeben von der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik, August 2021.

Bezogen auf die Leichte Sprache gibt es bisher keine einheitliche Empfehlung. Wird jedoch ein Gender-Zeichen verwendet, so wird empfohlen, einen entsprechenden Erklärungstext zu diesem Zeichen in Leichter Sprache voranzustellen. Das Netzwerk Leichte Sprache rät dazu, gar keine Gender-Zeichen zu benutzen, sondern die Beid-Nennung, also „Bremer und Bremerinnen“. Es gibt auch Leichte-Sprache-Übersetzer:innen, die sogar vollständig davon abraten, mehr als das generische Maskulinum zu verwenden. Diese Positionen entsprechen weder einer geschlechtergerechten noch einer gendersensiblen Sprache. Auch unter Leichte-Sprache-Nutzer:innen können sich nichtbinäre Menschen befinden.

Aufgrund der Vielschichtigkeit der Materie und aufgrund noch ausstehender Äußerungen weiterer Interessenvertretungen und Verbände sieht das Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation von einer Empfehlung für oder gegen ein bestimmtes Gender-Zeichen ab. Die Diskussion um Genderstern, Gender-Doppelpunkt oder andere Gender-Zeichen, die die Anforderung der Barrierefreiheit erfüllen, ist aktuell stark in Bewegung und noch nicht zu Ende. Bis auf Weiteres bleibt nur die Empfehlung, beim Sprechen und beim Verfassen von Texten möglichst zielgruppengerecht gendersensibel zu formulieren.

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 bereits Wunder.

Die kleine sprachliche Pause, die die Meisten von uns an anderer Stelle 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 dritte 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 Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit überhaupt notwendig ist.

Darüber hinaus ist es angebracht, 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	gesetzlich vertreten durch / gesetzliche Vertretung durch
gesetzliche/r Betreuer/in	gesetzlich betreut durch / gesetzliche 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 überarbeiteten 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“ (w/m/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, könnte die Stelle als **Amtsleiter*in (w/m/d)** oder **Amtsleiter:in (w/m/d)** ausgeschrieben werden.

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 – z. B. im direkten Gespräch oder im mündlichen Vortrag – gibt es zahlreiche Möglichkeiten für eine gendersensible Anrede. Sie können das vertraute „Sehr geehrte Damen und Herren“ einfach ersetzen, damit 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 ...

Die persönliche Anrede / Ansprache

Im schriftlichen und mündlichen Kontakt die adressierte Person höflich und gendersensibel anzusprechen, ist nicht leicht, vor allem dann nicht, wenn Sie die Person nicht kennen (was in den meisten Fällen so sein wird). Bei Kim, Eike, Jean, Luka, Alex, Bilge, Nahid oder anderen Vornamen wird das Problem deutlich: viele von uns können vermutlich nicht sicher die Geschlechtszugehörigkeit – und damit die gewünschte Anrede – der Person am Namen ablesen. Außerdem kann man selbst bei vermeintlich „eindeutigen“ Namen mit der Geschlechtszuschreibung falsch liegen. Deshalb empfiehlt das Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation, eine unbekannte Person 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

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. Denn auch nicht alle Kolleg:innen der öffentlichen Verwaltung wissen, ob Issa, Cameron, Hadyjat, Lam, Francis, Susanne, Hong Ha 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

(Herr) Jelle Klaasen
Freie Hansestadt Bremen
Aus- und Fortbildungszentrum

Gendersensible Anrede, wenn nur der Nachname bekannt ist

Auch das kann vorkommen, selten zwar, aber es passiert: Sie müssen einer Person einen Brief oder eine E-Mail schreiben und kennen nur den Nachnamen. Was tun, wenn Sie trotzdem gendersensibel schreiben wollen?

Auch hierfür gibt es verschiedene Varianten zu antworten. Wir stellen sie an einem Beispiel vor: Eine Anfrage erreicht die Verwaltung und ist lediglich mit Meyer unterschrieben.

Erste Variante:

Die Anrede umgehen und sachbezogen antworten, etwa so: „Guten Tag, Ihre E-Mail vom xx.xx.2021 bezüglich Ihrer Frage zu den Müllgebühren wurde mir zur Bearbeitung weitergeleitet ...“

Zweite Variante:

Aus der unbekannt Person eine Familie oder eine:n Bürger:in oder eine anfragende Person machen. Das liest sich dann beispielsweise so:

„Sehr geehrte Familie Meyer, Ihre Anfrage bezüglich der Müllgebühren beantworte ich gerne...“

oder

„Sehr geehrte:r Bürger:in Meyer, Ihre Anfrage bezüglich der Müllgebühren beantworte ich Ihnen gerne...“

oder

„Sehr geehrte anfragende Person, bezüglich der Müllgebühren sende ich Ihnen die beigelegten Informationen der Stadt Bremen...“

Die dritte Variante ist die offensivste:

„Sehr geehrte anfragende Person, leider ist aus Ihrer Anfrage vom xx.xx.2021 zu den Müllgebühren nicht ersichtlich, wie Sie angesprochen werden möchten. Deshalb wähle ich diese neutrale Form der Anrede und hoffe, dass das für Sie in Ordnung ist.“

Klarstellung

Wenn Sie bereits einen persönlichen Kontakt haben bzw. wenn Sie bereits wissen, wie eine Person angesprochen oder bezeichnet werden möchte, bleiben Sie selbstverständlich dabei.

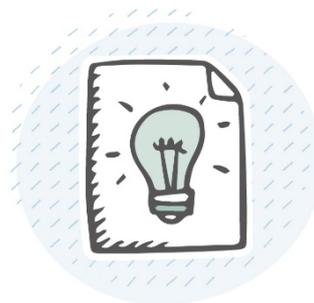
Weitere Hinweise

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 eine , 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 sogenannten „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.“

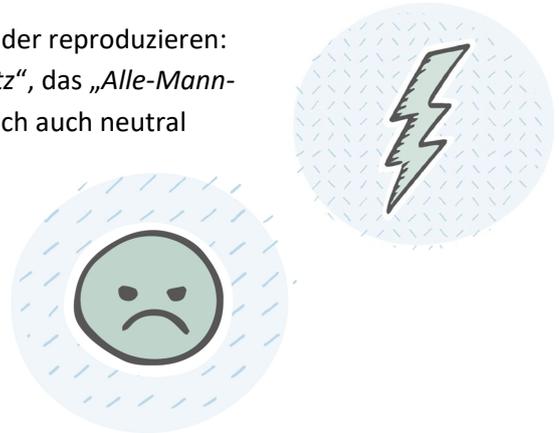
Wenn Ihnen das Problem nicht einleuchtet, drehen Sie die Generalklausel einmal um und benutzen Sie probeweise durchgehend einen ganzen Text lang ausschließlich die weibliche Form (in der die männliche meist enthalten ist, wie etwa in „**Bremerin**“, „**Bürgerin**“, „**Richterin**“). Sind Sie über das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

Die „übliche“ Generalklausel macht alle Personen, die sich nicht als männlich identifizieren, unsichtbar. Sie sind oft unsicher und müssen sich fragen, ob sie auch angesprochen sind, oder ob nur sich als männlich identifizierende 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 Stellenangebote 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
Die Stadt Bremen als Arbeitgeber	die Stadt Bremen als Arbeitgeber in
die Hochschule Bremen ist ein Zuwendungsempfänger	die Hochschule Bremen ist eine Zuwendungsempfänger in
Die Organisationseinheit ist ein Partner	Die Organisationseinheit ist eine Partner in

Noch offene Fragen ...

... gibt es natürlich auch beim Gendern. So wie die Frage nach dem am besten zugänglichen Gender-Zeichen noch in der Diskussion ist, so haben uns seit dem ersten Erscheinen dieser Handreichung vor etwa einem halben Jahr weitere Fragen erreicht und beschäftigt.

Wir haben uns mit ihnen auseinandergesetzt und präsentieren hier mögliche Auswege, soweit sie denn existieren. Sie sind in jedem Fall leider noch nicht zufriedenstellend – entweder mit Blick auf eine korrekte Grammatik oder im Hinblick auf echte Gendersensibilität. Aber auch wenn noch keine wirklich guten Antworten möglich sind, sollen die Fragen hier zumindest Erwähnung finden. Sprache entwickelt sich ständig weiter, sie ist im Prozess.

Personal- und Possessiv-Pronomina

Für Personen- oder Gruppenbezeichnungen gibt es verschiedene Wege, sie genderneutral zu formulieren. Aber wie werden Personal- und Possessiv-Pronomina (persönliche und besitzanzeigende Fürwörter) gendersensibel? Etwa wenn es in einem Satz heißt:

„Kim Müller hat ein Wohnmobil gekauft. **Sie:Er** möchte wissen, wie **sie:er ihr:sein** Auto korrekt anmeldet.“

So geht es jedenfalls nicht (gut). Leider gibt es auf die Frage nach genderneutralen Pronomina in der deutschen Sprache noch keine einfache Antwort. Denn bisher existieren im Deutschen schlicht keine genderneutralen Personal- und Possessiv-Pronomina. In den vergangenen Jahren haben Einzelpersonen und Gruppen verschiedene Vorschläge und Konzepte für neue Pronomen inklusive der zugehörigen Deklination (Beugung) entwickelt. Beispielsweise „dey“, „em“, „er_sie“, „iks“, „hen“, „nin“, „sier“, „xier“ und noch viele mehr.⁷ Diese Diskussionen und Konzepte sind bislang allerdings nicht in einer breiten Öffentlichkeit in Deutschland angekommen und konnten sich entsprechend noch nicht allgemein durchsetzen.⁸

Im Gegensatz dazu ist man in Schweden, Großbritannien oder den USA schon deutlich weiter: Im Schwedischen gibt es seit 2015 ganz offiziell ein neues, genderneutrales Personalpronomen: „hen“. Das genderneutrale Pronomen ist in die Wortliste der Schwedischen Akademie, also in das Standardwörterbuch der schwedischen Sprache, aufgenommen worden. Die schwedische Gesellschaft hat über „hen“ lange diskutiert.

⁷ Umfangreich nachzulesen im „Nichtbinär Wiki“ hier: <https://nibi.space/pronomen>

⁸ Auch wenn beispielsweise René Hornstein in einem Interview mit dem Magazin „jetzt“ darüber spricht. Das ganze Interview findet sich hier: <https://www.jetzt.de/gender/welches-pronomen-benutzt-man-bei-menschen-die-sich-weder-als-mann-noch-als-frau-definieren>

"Hen" ergänzt als Personalpronomen zukünftig "han" (er) und "hon" (sie) - als Bezeichnung für eine Person, die weder eindeutig männlich noch weiblich ist.

In Großbritannien und den USA setzt sich zunehmend das Personalpronomen „they“ im Singular als genderneutrales Pronomen durch. Es soll sogar schon auf Buchklappentexten erschienen sein und auch ansonsten in den Sprachgebrauch allmählich einziehen. Selbst im Online Oxford Dictionary hat es einen Eintrag.⁹ Das „they“ aus dem Englischen wird in Deutschland auch schon vereinzelt genutzt.

So lange es noch keine allgemein anerkannten genderneutralen Pronomen im Deutschen gibt, können Sie sich mit Umformulierungen helfen, ggf. in Kombination mit der Nennung des Namens. Also beispielsweise so: „Kim Müller hat ein Wohnmobil gekauft. Zur korrekten Anmeldung **des** Autos benötigt **Kim Müller** Informationen.“

Wenn Sie im direkten Kontakt mit Menschen sind, die sich nicht eindeutig als männlich oder weiblich definieren, fragen Sie die Person – wenn möglich – selbst danach, mit welchem Pronomen Sie sie ansprechen bzw. anschreiben sollen. Auf diese Weise bleiben Sie in Ihrem Sprachgebrauch höflich und gendersensibel.

Gendersensibilität bei bestimmten Artikeln im Singular

Die schlechte Nachricht ist: die bestimmten Artikel im Singular – also der, die, das – kann man nicht gendern. „Der*die Pressesprecher*in“ oder „der:die Haushaltsreferent:in“ wären zwar naheliegende Lösungen, aber keine, die gut zu lesen sind.

Was also tun? Wenn es im Text-Zusammenhang möglich ist, können Sie versuchen auf den Plural auszuweichen, also „die Haushaltsreferent:innen“ zu formulieren. Wenn das nicht geht, weil es z. B. nur „eine_n Pressesprecher_in“ gibt, lohnt es sich, über eine Umformulierung nachzudenken, etwa „unser Pressekontakt ist ...“ oder „die Ansprechperson für Haushaltsfragen ist ...“.

Gendersensibilität nach Umlauten

Auch das gendersensible Schreiben nach einem Umlaut, etwa bei den Wortpaaren Bauer / Bäuerin, Koch / Köchin, Arzt / Ärztin oder Franzose / Französin, ist kompliziert. Hierzu lassen sich bislang leider keine eindeutigen und vollständig zufriedenstellenden Antworten finden. Gerade bei Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst ist das bedauerlich. Feststehende und z. T. geschützte Berufsbezeichnungen lassen sich – bisher – noch nicht einfach umformulieren. Ihre offene Haltung gegenüber allen Menschen können Sie – zusätzlich zu den Klammern (w/d/m) – mit einem Satz wie „Alle Geschlechter sind willkommen“ deutlich machen.

⁹ Hier sind die zwei verschiedenen Bedeutungen von „they“ auf Englisch erläutert: [they pronoun - Definition, pictures, pronunciation and usage notes | Oxford Advanced Learner's Dictionary at OxfordLearnersDictionaries.com](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/they-pronoun)

Auch das Projekt „genderleicht.de“¹⁰ mit seiner gleichnamigen Website kommt in seiner Auseinandersetzung mit diesem Problem zu keinem eindeutigen Ergebnis. Während die geschriebene Realität zeigt, dass eine pragmatische Lösung „Bäuer*in“, Französ_in“ oder „Ärzt:in“ sein könnte und sicherlich auch von vielen Menschen verstanden wird, lehnt z. B. der Duden diesen Weg ab. Grammatisch sauber ist diese Lösung nämlich nicht, weil es nicht die männliche Form im Singular gibt: der „Bäuer“ oder der „Ärzt“ oder der „Französ“. Auch „Expert:in“ oder „Kolleg*in“ sind nach diesem Maßstab nicht richtig. Verstanden werden die Formulierungen aber vermutlich von vielen Menschen.

Um nicht in die Zweigeschlechtlichkeit der Sprache zurückfallen zu müssen, schlagen die Journalistinnen alternativ vor, beide Formen zu nennen und das Gender-Zeichen dazwischen zu platzieren, etwa so: Bäuerin*Bauer, Ärztin_Arzt oder Französin:Franzose. Das sieht der Beid-Nennung sehr ähnlich, macht aber durch das Gender-Zeichen deutlich, dass gleichermaßen Menschen jenseits der Binarität angesprochen sind. Offen ist, wie man diese schriftsprachliche Lösung spricht.

Gendersensibilität bei Titeln

Das „Konzept zu gendergerechter Kommunikation in der Landeshauptstadt Kiel“ widmet sinnvollerweise auch der Frage danach, wie berufliche bzw. akademische Titel gendert werden können, einen Absatz. Daran angelehnt schlagen wir für die Titel in weiblicher Form (wenn diese gewollt ist) diese Schreibweise vor: Frau Dr.in Greta Hoffmann oder Frau Prof.in Lisa Schmidt.

Und die gendersensible Schreibweise bekommt zusätzlich das Gender-Zeichen, also:

Dr.*in Kim Münster oder Prof._in Jelle van Dael

Gendersensibilität bei feststehenden Begriffen

Und wie können Sie mit feststehenden Begriffen umgehen? Es gibt beispielsweise den Begriff „kaufmännisch gerundet“, der eine bestimmte Art des Rundens bezeichnet und in der DIN Norm 1333 definiert ist. Solche Begriffe entziehen sich in den meisten Fällen der gendersensiblen Sprache. Aber: Hier kommt es auch auf Ihre eigene Expertise an. Wenn wir dieses Beispiel genauer betrachten, stellen wir fest, dass das „kaufmännische“ Runden, die vermutlich bekannteste Art des Auf- und Abrundens bezeichnet, weil sie Viele im schulischen Mathematik-Unterricht gelernt haben: Hat die mehrstellige Zahl an der letzten Stelle eine der Ziffern 1, 2, 3 oder 4, dann wird abgerundet. Steht am Ende eine 5, 6, 7, 8 oder 9, dann wird aufgerundet. Muss man hier also unbedingt das Adjektiv „kaufmännisch“ hinzunehmen? Oder reicht es, vom Auf- und Abrunden zu sprechen? Und wenn es dringend geboten ist, sich vom „symmetrische Runden“ aus den

¹⁰ Ins Leben gerufen vom Journalistinnenbund und gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ingenieurwissenschaften oder dem „summenerhaltende Runden“ im Zusammenhang mit Mandatsverteilungen bei Parlamentswahlen abzugrenzen, dann findet sich in diesem Fall sogar noch die Alternativ-Formulierung „bürgerlich gerundet“. Diese ist zwar nicht vollständig gendersensibel, umgeht jedoch den eindeutig geschlechtsspezifischen Wortbestandteil „-männisch“.

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? 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 gibt! Und das Fachpublikum freut sich über neue Impulse von vielfältigen, kompetenten Personen!

Verständliche Verwaltungssprache

Es geht in dieser Handreichung im Schwerpunkt um Gendersensibilität. Gendersensible Sprache versucht, sich respektvoll auf den Menschen gegenüber einzustellen und allen Menschen ebenso höflich 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.

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 die für die adressierte Person (oder Gruppe) wichtigste Information immer an den Anfang des Textes oder der E-Mail
- 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 nicht anders geht, erklären Sie sie.
- Wenn Sie Abkürzungen benutzen, schreiben Sie sie einmal aus und setzen die Abkürzung in Klammern dahinter. Ausnahme: sehr gängige Abkürzungen wie „LKW“, „WC“ oder „ICE“. Achtung: das „SGB“ ist nicht 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“
- 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.

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.

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://glossar.neuemedienmacher.de/>
- <https://www.kc-sachsen.de/>
Koordinierungsstelle Chancengleichheit, Ausgesprochen vielfältig -
Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild

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 immer wieder 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.

