



# STADT ASCHAFFENBURG

## Handlungsempfehlung gendersensible und diskriminierungsarme Sprache

Handreichung

# Inhalt

Vorwort .....	3
Gendersensible Sprache – warum und wann?.....	4
Sprache und Begriffe im Wandel.....	4
Eigene Unsicherheiten kommunizieren .....	1
Leitfäden für gendersensible Sprache.....	1
Gender in der Sprache.....	2
Definition Gender .....	2
Das generische Maskulinum.....	2
Doppelnennung.....	2
Verbreitet, aber nicht mehr empfohlen.....	3
Asterisk.....	3
Gendersensible Sprache.....	4
Asterisk.....	4
Neutrale Bezeichnungen .....	4
Substantivierungen .....	5
Kollektivbezeichnungen und Pluralformen .....	5
Direkte (An-)Rede.....	5
Passivformen .....	6
Adjektive.....	6
Anrede und Pronomen.....	6
Neopronomen .....	7
Gesprochene Sprache .....	7
Besonderheiten und Ausnahmen.....	8
Stereotype Rollen- und Sprachbilder .....	8
Wer, niemand, jemand, man.....	8
Bildsprache .....	8
Geschlecht von Institutionen .....	9
Ausnahmen.....	9
In der Verwaltung.....	9
Erstansprache und Titel.....	9
Signatur und Pronomen .....	10
Amts-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen .....	10
Stellenausschreibungen .....	10
Diskriminierungssensible Sprache.....	11

Vermeidung von Generalisierungen und Verallgemeinerungen .....	11
Selbst- und Fremdbezeichnungen achten.....	11
Diversitätsmerkmale .....	12
(zugeschriebene) Behinderung.....	12
(zugeschriebene) Migrationserfahrung und Ethnie .....	12
(zugeschriebenes) Alter.....	12
(zugeschriebene) ökonomische und/ oder soziale Lebensverhältnisse .....	13
(zugeschriebene) Religion .....	13
Formulare .....	13
Glossar .....	13
Anhang .....	15
Neopronomen .....	15
Weiterführende Literatur.....	16
Kontakt und Impressum .....	17

## Vorwort

Liebe Mitarbeiter\*innen, liebe Beamt\*innen, liebe Leser\*innen,

die Stadtverwaltung Aschaffenburg hat die Verantwortung die Vielfalt der Stadtgesellschaft ernst zu nehmen. Hierbei ist es besonders wichtig allen Bürger\*innen und Besucher\*innen gegenüber respektvoll, zugewandt und so diskriminierungsarm wie möglich zu kommunizieren. Eine geschlechtersensible Sprache ist hierfür die Grundlage.

Denn:

Wer nicht genannt wird, ist nicht gemeint und wer nicht angesprochen wird, wird nicht erreicht.

Deswegen geben wir Ihnen in diesem Leitfaden Tipps und Empfehlungen, wie Sie Ihre Sprache geschlechtersensible und so diskriminierungsfrei wie möglich gestalten können. Wir zeigen Ihnen verschiedene Möglichkeiten auf, wie Sie sowohl Frauen als auch Männer und Menschen anderer Geschlechtsidentitäten angemessen und inklusiv ansprechen können. Wir erläutern Ihnen auch, warum geschlechtersensible Sprache wichtig ist und welche Vorteile sie bietet.

Wir verstehen diesen Leitfaden als eine Orientierungshilfe, die Ihnen Anregungen und Beispiele bietet, aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder absolute Verbindlichkeit erhebt. Wir laden Sie ein, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und Ihre eigene Sprachpraxis zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Wir hoffen, dass Sie diesen Leitfaden nützlich und interessant finden und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und Ausprobieren.

Jürgen Herzing

Oberbürgermeister

Alice Juraschek

Leitung der Gleichstellungsstelle

## Gendersensible Sprache – warum und wann?\*

Sprache vermittelt Wertvorstellungen und prägt den gesellschaftlichen Diskurs. Sie kann verletzen, ausschließen, Hierarchien produzieren und verstetigen - auch ungewollt. Deswegen ist es wichtig eine Sprache zu nutzen, die möglichst frei von Diskriminierung ist – sowohl im Austausch miteinander, als auch in der öffentlichen Kommunikation.

Die Stadt Aschaffenburg spricht sich für eine gendersensible Sprache aus, um die Vielfalt ihrer Angestellten, Beamt\*innen und ihrer Stadtgemeinschaft angemessen darzustellen. Eine gendersensible und inklusive Sprache ist ein Instrument zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung für alle Menschen. Um alle Menschen (Frauen, Männer und nicht-binäre Personen) anzusprechen, wird zukünftig in der Verwaltung der Stadt Aschaffenburg so formuliert, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen (z. B. Beschäftigte). Ist so eine umfassende geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich, wird das [Gender-Sternchen \(Asterisk\)](#) verwendet (z. B. Bewohner\*innen).

Wird eine eindeutig geschlechtlich erkennbare Gruppe angesprochen, kann diese selbstverständlich nach wie vor auch eindeutig benannt werden. So kann eine rein männliche Gruppe weiterhin mit „liebe Kollegen“ und eine Frauen-Gruppe mit „liebe Mitarbeiterinnen“ angesprochen werden. Wenn es sich aber um eine gemischte Gruppe handelt oder die Geschlechtsidentität der einzelnen Personen unbekannt ist oder noch nicht erfragt wurde, ist eine gendersensible Sprache notwendig.

### Sprache und Begriffe im Wandel

Sprache unterliegt einem stetigen Wandel. Und sicher müssen wir diesen Leitfaden in ein paar Jahren überarbeiten. Denn das Deutsche unterliegt, wie alle Sprachen, dem Sprachwandel und der weist, wie die britische Sprachwissenschaftlerin Jean Aitchison argumentiert, drei Merkmale auf:

- Er ist universell, d.h. keine Sprache ist von ihm ausgenommen.
- Er ist kontinuierlich, d.h. der Prozess legt keine Pausen ein. Er
- ist unumgänglich, d.h. niemand kann ihn aufhalten, keine Politiker\*innen, keine Wissenschaftler\*innen, keine Sprachpurist\*innen.

Was sich verändert und wie, das wird von niemandem entschieden. Vielmehr entsteht sprachliche Veränderung im Prozess der Kommunikation aus der Gemeinschaft der Sprecher\*innen heraus. In diesem Sinne ist Sprachwandel eine zutiefst demokratische Angelegenheit.

---

\* Als Verwaltung der Stadt Aschaffenburg legen wir großen Wert auf Gleichberechtigung und Gleichstellung, für die wir unter anderem mit geschlechtersensibler Sprache eintreten. Durch das Prinzip der Kommunalen Selbstverwaltung sind wir als Stadtverwaltung Aschaffenburg vom sogenannten „Genderverbot“ der bayerischen Landesregierung und der damit verbundenen Änderung der Allgemeinen Geschäftsordnung des Freistaats Bayern nicht betroffen. Das Verbot gilt ausschließlich für Landesbehörden und Schulen.

## Eigene Unsicherheiten kommunizieren

Es ist nur selbstverständlich, dass immer wieder Unsicherheiten bezüglich verwendeter Begriffe und Kategorien auftauchen. Trauen Sie sich, Ihre Unsicherheiten offen anzusprechen, Fehler zu machen und auch Kolleg\*innen auf diskriminierende Ausdrucksweisen freundlich hinzuweisen. Formulieren Sie Anmerkungen wertschätzend und reagieren Sie im Gegenzug auch offen und reflektiert auf Feedback. Wenn Sie eine Anmerkung nicht einschätzen können oder sie Ihnen unklar ist, dann fragen Sie nach und suchen den Austausch. So können wir gemeinsam miteinander wachsen!

## Leitfäden für gendersensible Sprache

Leitfäden im Allgemeinen sind nichts Neues: In der Verwaltung der Stadt Aschaffenburg gibt es beispielsweise bereits einen allgemeinen Leitfaden für die Mitarbeiter\*innen der Stadt, einen Leitfaden zur digitalen und analogen Kommunikation und einen zur umweltfreundlichen Beschaffung von Produkten.

Und auch Leitfäden zu gendersensibler Sprache haben bereits eine kleine Geschichte hinter sich. So hat unsere Bundeshauptstadt Berlin im Dezember 2012 bereits die dritte Auflage ihres Flyers zu gendersensibler Sprache in der Verwaltung veröffentlicht. Auch die Stadt Aschaffenburg hatte bereits im Sommer 2018 einen Flyer zur sprachlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen veröffentlicht. Dieser beruht zum einen auf dem Beschluss der Richtlinie Frauenförderung des Stadtrats von 1990, nach dem die Verwaltung in allen Formularen und innerdienstlichen Veröffentlichungen männliche und weibliche Formulierungen verwenden soll. Und zum anderen auf die in der bayerischen Verfassung (Art. 118 Abs. 2 BV) als Ziel vorgegebene tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern soll durch gendersensible Schreibweisen vorangebracht werden.

Doch seit Sommer 2018 haben sich einige Neuerungen ergeben.

So gibt es seit Ende 2018 auch die Möglichkeit, im Personenstandsregister die Option „[divers](#)“ eintragen zu lassen. Dies betrifft überwiegend [inter\\*geschlechtliche](#) Menschen.<sup>1</sup>

Und auch das Bayerische Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration schreibt in seinem Leitfaden für bürgernahe Sprache in der Verwaltung aus dem Jahr 2022 (4. Auflage):

„Die Gleichberechtigung von Frauen, Männern und weiteren Geschlechtern erfordert auch deren sprachliche Gleichbehandlung. Vermeiden Sie es, andere Geschlechter „mitzumeinen“, „hineinzudenken“ oder gar in eine Fußnote zu verbannen.“<sup>2</sup> Gleichzeitig rät das Ministerium aber von gendersensiblen Schreibweisen, die tatsächlich alle Geschlechter inkludieren, ab.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Bereits seit 2013 können Menschen, denen bei Geburt kein eindeutiges Geschlecht zugewiesen werden kann, mit „keine Angabe“ im Geburtenregister verzeichnet werden.

<sup>2</sup> Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration: Leitfaden für bürgernahe Sprache in der Verwaltung, S. 40.

<sup>3</sup> Vgl. ebd. S. 45.

Doch im Jahr 2023 wurde auch vom deutschen Rechtschreibrat der Asterisk (\*) als Sonderzeichen in das amtliche Regelwerk für deutsche Rechtschreibung aufgenommen.

Die Stadt Aschaffenburg kommt mit diesem Leitfaden ihrer Pflicht nach, die Stadtverwaltung und Stadtgemeinschaft in ihrer Vielfalt sprachlich abzubilden: Wir passen den Flyer von 2018 den aktuellen gesellschaftlichen und rechtlichen Entwicklungen an, erweitern ihn zu diesem Leitfaden und kommen dem Anspruch des Bayerischen Staatsministeriums nach, tatsächlich alle Geschlechter sprachlich abzubilden. Um diesem Anliegen nachzukommen, ist es oft unumgänglich sich Sonderzeichen zu bedienen.

## Gender in der Sprache

### Definition Gender

Gender bezieht sich auf die kulturelle Dimension von Geschlecht und beschreibt die Selbstwahrnehmung und Identifikation von Personen. So können sich Menschen als „Mann“, als „Frau“ oder auch als nicht-binär – also keines von beiden – identifizieren. Wenn wir also einer Person auf der Straße oder neuen Mitarbeiter\*innen begegnen, nehmen wir ein Gender wahr. Das kann – muss aber nicht – mit der Selbstbezeichnung der Person übereinstimmen.

Doch nicht nur kulturell betrachtet existieren mehr als zwei Formen von Geschlechtlichkeit. Auch die Deutsche Rechtsprechung kennt vier Optionen, um das Geschlecht einer Person zu kategorisieren: männlich, weiblich, divers und keine Angabe.

### Das generische Maskulinum

Das generische Maskulinum ist eine nach wie vor sehr weit verbreitete Form die deutsche Sprache zu „gendern“ – denn „gendern“ bedeutet zunächst nur, dass etwas mit einem Geschlecht versehen wird. Beim generischen Maskulinum geschieht das dadurch, dass ausschließlich die männliche Form verwendet wird (z.B. „der Bürger“, „der Forscher“, „die Experten“) und sich alle weiteren Geschlechter mitgemeint fühlen sollen – weibliche und nicht-binäre Identitäten werden damit sprachlich ignoriert.

Das generische Maskulinum wird von uns abgelehnt, da sich Frauen und nicht-binäre Personen mit dieser Form in der Regel tatsächlich nicht angesprochen fühlen.

Der Satz „Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird ausschließlich die männliche Schreibweise verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter“ reicht somit nicht aus und wird in der Stadtverwaltung Aschaffenburg nicht verwendet.

Zusatzinfo: Umgangssprachlich wird „gendern“ teilweise als Kurzform für gendersensibles Sprechen und Schreiben verwendet wird.

### Doppelnennung

Das Nutzen von Doppelnennungen – also das Verwenden einer männlichen und weiblichen Form – ist eine niederschwellige Form, um in der Sprache auf binäre

Geschlechtlichkeit hinzuweisen. Allerdings schließt diese Form Menschen anderen Geschlechts aus. Deshalb sind Doppelnennungen zwar ein erster Schritt in Richtung gendersensibler Sprache, doch nicht mehr zeitgemäß. Wenn Sie allerdings zwei Personen ansprechen möchten, die sich als weiblich und männlich identifizieren, können Sie selbstverständlich darauf zurückgreifen.

Liebe Bürger → Liebe Bürgerinnen und Bürger  
Liebe Mitarbeiter → Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
Liebe Kollegen → Liebe Kolleginnen und Kollegen

Ihre langjährigen Kolleginnen Marta und Sascha sowie Ihre Kollegen Andrea und Kim können Sie selbstverständlich weiterhin mit „Liebe Kolleginnen und Kollegen“ adressieren. In einem Schreiben an Menschen aus unterschiedlichen Ämtern ist es jedoch schöner, auf eine gendersensible Schreibweise zurückzugreifen, wie z.B. „Liebe Kolleg\*innen“ oder auch „Liebes Kollegium“.

### Verbreitet, aber nicht mehr empfohlen

Auf der Suche nach sensiblen Sprachformen haben sich auch Schreibweisen entwickelt, die zwar noch verbreitet, aber bereits veraltet sind. Sie waren insbesondere darauf ausgelegt, Frauen sprachlich sichtbar zu machen. Dies war ein wichtiger Ansatz, doch er schließt Menschen außerhalb und zwischen den binären Kategorien ‚Frau‘ und ‚Mann‘ aus. Zudem markieren Schrägstrich und Klammer die weibliche Schreibweise als Sonderform.

Binnen-I: Bürger → BürgerInnen  
Querstrich: Bürger → Bürger/innen  
Doppelpunkt: Bürger → Bürger:innen  
Klammer: Bürger → Bürger(innen)

### Asterisk

Der Asterisk oder „Gender-Stern“ hat sich mittlerweile als Zeichen geschlechtlicher Vielfalt durchgesetzt. Er wird in der Regel als Bindeglied zwischen männlicher und weiblicher Wortendung eingesetzt. Er räumt – wortwörtlich – einen Platz zwischen männlicher und weiblicher Form ein und weist dadurch auf Geschlechtsidentitäten zwischen und jenseits der Binarität hin.

Das Sternchen ist auch dem Rat für deutsche Rechtschreibung zufolge die am häufigsten verwendete Kurzform und kommt so dem Wunsch nach einem Konsenszeichen am nächsten.<sup>4</sup> Auch eine umfassende Studie der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik kommt zu dem Ergebnis, dass die Verwendung des Gendersterns in digitalen Anwendungen zu empfehlen ist.

---

<sup>4</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Warum die Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Genderstern nutzt. Berlin 2023. URL: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230227\\_Genderstern.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230227_Genderstern.html) (27.10.2023).

# Gendersensible Sprache

## Asterisk

Die Stadt Aschaffenburg spricht sich für die Verwendung des sogenannten Gender-Sternchens aus. Es signalisiert einen bewussten Umgang mit Sprache und kommt einer gendersensiblen Sprache am nächsten.

Mitarbeiter → der\*die Mitarbeiter\*in  
Bürgermeister → der\*die Bürgermeister\*in  
Besucher → der\*die Besucher\*in  
Bürger → der\*die Bürger\*in  
Beamter → der\*die Beamt\*in

Wenn Sie eine Pluralform in Kombination mit dem Asterisk verwenden, genügt ein Artikel:

der\*die Bürger\*in → die Bürger\*innen  
der\*die Mitarbeiter\*in → die Mitarbeiter\*innen  
der\*die Besucher\*in → die Besucher\*innen  
der\*die Beamt\*in → die Beamt\*innen

Bei manchen Begriffen können durch eine Schreibweise mit Asterisk Silben wegfallen, wie beispielsweise bei *Beamt\*innen* oder *Kolleg\*innen*. Auch bei Formen mit Umlaut, wie z.B. *Ärzt\*in* oder *Köch\*innen* kann es zu Irritationen kommen. Hier sollten Sie immer prüfen, an wen sich Ihr Schreiben richtet und wer Ihre adressierte Person(engruppe) ist: Für Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, kann es verwirrend sein und die Kommunikation deutlich erschweren oder fast unmöglich machen, wenn Sie eine Schreibweise mit Asterisk verwenden. Darüber hinaus wird von manchen Organen nach wie vor eine Schreibweise ohne Asterisk gefordert. Hier bieten sich vor allem [neutrale Formulierungen](#), das Verwenden von [Adjektiven](#), [Substantivierungen](#) oder auch die [direkte \(An-\)Rede](#) an.

Menschen, deren Pronomen Sie kennen, können Sie selbstverständlich genderspezifisch adressieren und benennen. Doch wenn Sie die Pronomen ihres Gegenübers noch nicht erfragt haben und/ oder über eine Menschengruppe gemischten und/ oder unbekanntem Genders sprechen, dann ist eine gendersensible Schreibweise angemessen.

Wenn Sie sich unsicher fühlen, greifen Sie einfach auf neutrale Bezeichnungen zurück.

## Neutrale Bezeichnungen

Viele Personenbezeichnungen lassen sich durch neutrale Endungen gendersensibel umformulieren. Im Verwaltungskontext umschließt dies insbesondere Endungen wie -kräfte, -personal und -person.

Fachkraft für... / Fachperson für...  
Fachpersonal  
Ansprechperson  
Reinigungspersonal oder Reinigungskräfte  
Amtsleitung / Sachgebietsleitung

Wörter, in denen geschlechtsspezifische Wortteile enthalten sind, können gendersensibel umformuliert werden.

Rednerliste → Redeliste  
Rednerpult → Redepult  
Teilnehmerliste → Teilnahmeliste  
Wählerverzeichnis → Wahlverzeichnis

## Substantivierungen

Substantivierungen machen den Redefluss meist nicht einfacher, bieten aber eine unkomplizierte Möglichkeit der gendersensiblen Sprache. Diese Formulierungen eignen sich, wenn ein Text kurzgehalten werden muss oder wenn Sie für Abwechslung sorgen möchten. Beachten Sie, dass dennoch auf eine bürgernahe Sprache geachtet werden soll.

Die Anwesenden haben dem Vorschlag zugestimmt.  
Die Mitarbeitenden haben sich im Büro eingefunden.  
Die Teilnehmenden erhalten ein Zertifikat.

## Kollektivbezeichnungen und Pluralformen

Mit genderneutralen Kollektivbezeichnungen können Sie die unterschiedlichsten Menschen gleichzeitig ansprechen.

Die Leitung unterstützt das Anliegen.  
Das Team stellt einen Antrag.  
Das Kollegium bespricht den Vorfall.  
Die Gruppe macht Pause.  
Die Belegschaft bleibt heute länger.  
Das Publikum spendete Applaus.  
Einige Begriffe sind in ihrem Plural genderneutral:  
Die Ehrenamtlichen  
Die Jugendlichen  
Die Beschäftigten

## Direkte (An-)Rede

Eine direkte (An-)Rede kann Ihnen helfen, wenn Sie das Gender ihres Gegenübers nicht wissen, Sie eine unbekannte Gruppe von Menschen ansprechen und/ oder die Situation eine höfliche Frage nach dem Pronomen nicht ermöglicht – wie beispielsweise auf Infotafeln, in Formularen oder bei regelmäßig wechselndem Personal (beispielsweise in der Schichtarbeit).

Bürger können sich an den Info-Schalter wenden → Bei Fragen wenden Sie sich an den Info-Schalter.  
Wohngeldempfänger müssen Änderungen umgehend melden. → Eine Änderung müssen Sie umgehend melden.  
Die Mitarbeiter\*innen müssen beachten, dass... → Bitte beachten Sie, dass...  
Name des Antragstellers: ... → Ihr Name: ...

## Passivformen

Passive Formulierungen können dabei helfen, gendergebundene Pronomen zu vermeiden und genderspezifische Nomen zu umgehen.

Der Antragsteller muss bei der Zulassung zur Prüfung sein Zeugnis nachweisen.

→ Bei der Zulassung zur Prüfung ist das Zeugnis nachzuweisen.

Herausgeber des Buchs ist A. Kahn. → Das Buch wurde herausgegeben von Amanda Kahn.

Der Bürger muss das Formular fristgerecht einreichen → Das Formular muss fristgerecht eingereicht werden.

Die Mitarbeiterin muss ihren Antrag stellen. → Der Antrag muss noch gestellt werden.

## Adjektive

Das Verwenden von Adjektiven bietet Abwechslung, kann den Text auflockern und schließt alle Geschlechter ein.

Der Vorgesetzte unterschrieb das Dokument. → die vorgesetzte Person unterschrieb das Dokument.

Die Beraterin unterliegt der Schweigepflicht. → die beratende Person unterliegt der Schweigepflicht.

Der Angeklagte stimmte zu. → die angeklagte Person stimmte zu.

## Anrede und Pronomen

Wie Sie eine Person angemessen ansprechen, hängt vom Personalpronomen des jeweiligen Menschen ab. Die Pronomen weisen auf die Selbstidentifikation der Person hin, weshalb ein gewünschtes Pronomen verwendet werden muss.

Liebe Menschen

Liebe alle

Sehr geehrte Mitarbeitenden

Sehr geehrte Interessierte

Liebe Teilnehmenden

Liebe Teilnehmer\*innen

Hallo,

Guten Tag,

Wenn einzelne Personen angesprochen werden sollen, können Sie eine geschlechtliche Kennzeichnung einfach umgehen:

Marta Müller: Guten Tag Marta Müller, ...

Sascha Schmidt: Hallo Sascha Schmidt, ...

Andrea Rossi: Guten Tag Andrea Rossi, ...

Kim Lindgren: Hallo Kim Lindgren, ...

Im Schriftverkehr werden Pronomen nach oder unter dem Namen angegeben – in der Regel als Pronomenpaar. Die andere Person kann somit aus den angegebenen Pronomen wählen, beziehungsweise diese abwechselnd verwenden.

Gibt eine Person „alle Pronomen“ an, so können auch alle Pronomen (inklusive Neopronomen, s.u.) verwendet werden – wichtig ist allerdings, dass nicht immer dasselbe Pronomen benutzt wird.

Möchte eine Person mit keinen Pronomen angesprochen werden, so wird der Vorname anstelle des Pronomens verwendet.

Sascha Müller (sie/ ihr) → Sascha Müller verwendet weibliche Pronomen. Sie kann z.B. mit „Sehr geehrte Frau Müller“ angesprochen werden.

Kim Huber (er/ ihm) → Kim Huber verwendet männliche Pronomen. Er kann z.B. mit „Lieber Herr Huber“ angesprochen werden.

Alex Schmidt (sie/ keine) → Alex Schmidt verwendet weibliche Pronomen oder keine Pronomen. Diese Person kann z.B. mit „Liebe Frau Schmidt“ oder mit „Guten Tag Alex Schmidt“ angesprochen werden.

Alice Juraschek (alle/ keine) → Alice Juraschek verwendet alle Pronomen, also auch sogenannte Neo-Pronomen, oder keine Pronomen. Dieser Mensch kann z.B. mit „Liebe\*r Alice Juraschek“ oder mit „Hallo Alice Juraschek“ angesprochen werden.

## Neopronomen

Im Deutschen gibt es noch keine festen genderneutralen Pronomen. Aus diesem Grund haben sich aus der nicht-binären Gemeinschaft heraus neue Formen entwickelt – die sogenannten [Neopronomen](#).

Wenn Sie sich unsicher fühlen und sichergehen wollen, dann verwenden Sie einfach den (Vor-)Namen als Pronomen.

Und denken Sie daran: auch Neologismen (Wortneuschöpfungen) sind Teil unseres Sprachsystems und seit jeher ein beliebtes Mittel für den kreativen Sprachgebrauch.

## Gesprochene Sprache

Der Asterisk („Gender-Stern“) kann in der geschriebenen Sprache Menschen verschiedenen Geschlechts ansprechen und auf die Vielfalt von gelebtem Geschlecht hinweisen. Aber auch in Gesprächen kann der Asterisk gesprochen werden und so zu einer Verbalisierung geschlechtlicher Vielfalt beitragen.

An der Stelle, an der der Asterisk im Wort steht, wird ein [Glottisschlag](#), beziehungsweise ein sogenannter Knacklaut gesprochen. Diesen finden wir in verschiedenen Worten der deutschen Sprache meist im Zusammenhang mit einem i, wie beispielsweise in Spiegel-ei, Kni-e (pl.) oder na-iv.

Die gesprochene Pause innerhalb eines Wortes ist also kein Novum, das mit gendersensibler Sprache eingeführt wurde oder werden soll. Vielmehr ist es eine Art des Sprechens, die in unserer Sprache bereits etabliert ist und die wir nun für mehr Begriffe verwenden und uns zu Nutze machen, um alle Menschen gleichermaßen ansprechen zu können.

## Besonderheiten und Ausnahmen

### Stereotype Rollen- und Sprachbilder

Zu einer gendersensiblen Sprache gehört es auch, darauf zu achten, keine stereotypen und klischeebehafteten Metaphern zu verwenden. Diese reproduzieren oft veraltete Vorstellungen geschlechtlicher Hierarchien und/ oder scheinbar geschlechtsbezogener Eigenschaften. Versuchen Sie diese Formulierungen nach und nach hinter sich zu lassen.

Hierzu gehören Begriffe wie *herrlich* oder *dämlich*, aber auch Sprachbilder wie eine *Milchmädchenrechnung aufmachen* oder *Herr der Lage sein*.

### Wer, niemand, jemand, man

Diese Pronomen erscheinen auf den ersten Blick genderneutral zu sein. Doch bei einer näheren Betrachtung stellt sich heraus, dass auch sie männlich geprägt sind. An dieser Stelle möchten wir auf ebendiese Sonderfälle hinweisen und dahinwirken, im Einzelfall zu überprüfen, ob der Satz ohne diese Pronomen neu formuliert werden kann.

Niemand darf wegen seines Geschlechts benachteiligt werden. → Niemand darf wegen des Geschlechts benachteiligt werden. Oder: Keine Person darf wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden.

Was sollte man unternehmen? → Was sollte unternommen werden? Oder: Was sollten wir unternehmen?

Man hat mir mitgeteilt, dass... → Mir wurde mitgeteilt, dass...

Jemand sollte sich dessen annehmen. → Es sollte sich dessen angenommen werden. Oder: Kann sich dessen eine Person annehmen?

Wer hat seine Tasche stehen lassen? → Wer hat diese Tasche stehen lassen?

### Bildsprache

Bei der Auswahl von Bildern soll darauf geachtet werden, dass Menschen in ihrer Vielfalt dargestellt werden oder genderneutrale Zeichnungen verwendet werden. Gleichzeitig muss beachtet werden, dass Bilder in vielen Kontexten Stereotype reproduzieren können. Insbesondere in den Kontexten Familie, Pflege, Handwerk und Führung muss auf eine gendersensible Repräsentanz geachtet werden. Aber auch die Mimik der abgebildeten Personen kann auf Stereotype hinweisen. So dürfen auch Frauen ernst wirken und Männer emotional.

Darüber hinaus sollen keine Hierarchien erzeugt werden und es ist auf den Bildausschnitt zu achten. Diskriminierende Bilder jeglicher Art dürfen nicht verwendet werden.

## Geschlecht von Institutionen

An dieser Stelle möchten wir Sie darauf hinweisen, dass in der deutschen Sprache auch Institutionen oder Körperschaften ein Geschlecht haben. So ist die Stadt beispielsweise eine Arbeitgeberin, der Fachbereich aber ein Arbeitgeber.

die Stadt = Arbeitgeberin  
der Fachbereich = Arbeitgeber  
die Kommune = Antragstellerin  
der Landrat = Antragsteller

## Ausnahmen

Komposita (zusammengesetzte Begriffe), in denen das vorangestellte Wort eine männliche Bezeichnung ist, können weiterhin verwendet werden. Gibt es eine Möglichkeit, das Wort zu umgehen oder zu ersetzen, dann sollten Sie diese wählen.

Bürgersteig → Gehweg  
Mitarbeitervertretung → Mitarbeitendenvertretung

Begriffe wie „kaufmännisch“ oder „ärztlich“ können Sie unverändert weiterverwenden.

## In der Verwaltung

### Erstansprache und Titel

Sprechen wir Menschen zum ersten Mal an, schließen wir oft vom äußeren Erscheinungsbild oder vom Vornamen auf das Geschlecht und verwenden danach eine bestimmte Anrede oder ein bestimmtes Pronomen. Diese Annahme kann stimmen – muss allerdings nicht. Oder wie würden Sie Sascha Müller, Kim Huber oder Alex Schmidt ansprechen?

Aus diesem Grund ist es wichtig, das Gegenüber auf das eigene Pronomen hinzuweisen und nach dem bevorzugten Pronomen zu fragen. Lassen Sie sich nicht davon stören, wenn dies hin und wieder zu Irritation bei Ihrem Gegenüber führt, wir alle lernen in Sachen Sprache jeden Tag dazu.

Sie setzen bereits ein Signal, wenn Sie Ihr(e) Pronomen nennen.

Begrüßung:

„Guten Tag, ich bin Sascha Müller. Mein Pronomen ist sie.“

„Hallo Frau Müller, ich heiße Kim Huber. Ich bevorzuge die Pronomen er/ ihm.“

Bei Titeln eignen sich insbesondere die Abkürzungen oder die Erweiterung der Abkürzung durch „Dr.in“ oder „Dipl. Ing.\*in“ oder „Dipl. Päd.in“. Orientieren Sie sich stets an der Selbstbezeichnung, die Sie meist in der Signatur finden können.

## Signatur und Pronomen

Sie können sich bereits sensibilisiert zeigen, indem Sie Ihre eigenen Pronomen mitteilen und höflich nach dem gewünschten Pronomen fragen. Im schriftlichen Verkehr eignet sich dafür ein Passus am Ende der Mail und ein Hinweis in der Signatur.

Hinweis in der Signatur:

Freundliche Grüße  
Mika Muster  
(er/ ihn)

Nach dem Pronomen fragen:

Ich bevorzuge die Pronomen sie/ ihr. Bitte teilen Sie mir mit, wie ich Sie ansprechen darf.

Wenn Sie wissen, welche Pronomen die angesprochene Person verwendet, können Sie selbstverständlich auch genderspezifisch begrüßen.

## Amts-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Einige Amts-, Berufs- oder auch Funktionsbezeichnungen lassen sich neutral umformulieren.

Achtung: bei Stellenausschreibungen wird die Stellenbezeichnung immer von „(m/w/d)“ gefolgt.

Fachkraft für ...  
Sachbearbeitung im Bereich ... z.B.: Sachbearbeitung im Amt für zentrale Dienste  
Sachbearbeiter\*in  
Mitarbeit im Bereich ... z.B.: Mitarbeit im Jugendamt  
Mitarbeitende für ...  
Mitarbeiter\*in  
Projektstelle ...  
Aufsichtsperson  
Stellvertretung  
Teamleitung  
Abteilungsleitung  
Referatsleitung  
Person mit Leitungsfunktion  
Beschäftigt als ...

## Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen fallen in den Zuständigkeitsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und müssen Menschen jedes Geschlechts gleichermaßen ansprechen.

Überlegen Sie sich ganz genau, wie Sie die Stelle beschreiben können, damit sich tatsächlich alle Geschlechter angesprochen fühlen. Vermeiden Sie dafür Adjektive und

Beschreibungen, die stereotyp sehr stark mit einer Genderidentität verknüpft sind. Eine weitere Option ist, die Arbeitsweisen anstelle der Eigenschaften zu betonen.

Achten Sie darauf, dass auch der Beschreibungstext gendersensibel formuliert werden muss. Die Verwendung der Doppelnennung genügt gesetzlichen Ansprüchen nicht, da Menschen mit dem Geschlechtseintrag „divers“ ausgeschlossen werden.

Denken Sie daran, auf die Möglichkeit von Teilzeit hinzuweisen.

Wir suchen eine qualifizierte Person für folgende Aufgaben ...  
Wir suchen qualifizierte Verstärkung für den Arbeitsbereich ...  
Unterstützung für das Projekt ... gesucht!

Achtung: die Stellenbezeichnung wird immer von „(m/w/d)“ gefolgt.

Um Ihre Offenheit gegenüber allen Genderidentitäten zu betonen, können Sie die Stellenausschreibung mit folgendem Zusatz schließen:

„Wir ermutigen Menschen jeglichen Geschlechts zur Bewerbung!“

## Diskriminierungssensible Sprache

Das folgende Kapitel hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr regt es dazu an, eigene Sprechgewohnheiten weiter zu hinterfragen und sich zu sensibilisieren.

Ähnlich in Bezug auf Gender haben sich auch unterschiedliche Aussagen und Begriffe in unserem Sprachgebrauch etabliert, die Menschen verletzen und diskriminieren. Es ist wichtig, dass wir uns dessen bewusstwerden, damit wir mit unserem Sprachverhalten alle Menschen gleichermaßen achten.

Wenn Sie einen Menschen beschreiben, dann überlegen Sie sich auch, warum Sie welche Merkmale hervorheben. Sind diese überhaupt für den Kontext wichtig? Wieso ist es Ihnen wichtig, diese zu nennen?

## Vermeidung von Generalisierungen und Verallgemeinerungen

Vermeiden Sie Pauschalisierungen und Aussagen, die sich auf eine gesamte Personengruppe beziehen. Schließen Sie auch nicht vom Verhalten einer Person auf eine gesamte Gruppe von Menschen.

## Selbst- und Fremdbezeichnungen achten

Selbstbezeichnungen sind Namen, die sich Menschen einer Gruppe selber ausgesucht haben, wie beispielsweise People of Color. Dagegen handelt es sich bei Fremdbezeichnungen um Benennungen, die Personengruppen von außen zugeschrieben werden, zum Beispiel „Geflüchtete“.

Wenn möglich, soll die Selbstbezeichnung der jeweiligen Gemeinschaften verwendet werden.

Ob Formulierungen verletzend und diskriminierend sind, entscheiden immer die betroffenen Personen.

### Diversitätsmerkmale

Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) schützt nicht nur vor Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, sondern auch vor Diskriminierung aufgrund der „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

#### (zugeschriebene) Behinderung

Handicap → Behinderung

gehandicapt → behindert

taubstumm → gehörlos, taub

„die Person leider an...“ → „die Person hat...“

„die Person ist an den Rollstuhl gefesselt“ → „die Person verwendet einen Rollstuhl“, „der\*die Rollstuhlfahrer\*in“

„der Mensch geht am Stock“ → „der Mensch verwendet eine Gehhilfe“

Insbesondere Begriffe, die behinderte Menschen beschreiben, wurden und werden als Beleidigung verwendet. Vermeiden Sie also Aussagen wie:

„Bist Du blind?!“

„Sind Sie taub?!“

#### (zugeschriebene) Migrationserfahrung und Ethnie

Aus der Schwarzen Community heraus hat sich etabliert in Bezug auf Menschen „weiß“ klein und kursiv und „Schwarz“ groß zu schreiben. Diese Schreibweisen beschreiben keine tatsächlichen Hautfarben, sondern machen auf Machtverhältnisse und Privilegien aufmerksam.

Folgende Begriffe gilt es zu überdenken:

Ausländer → Migrant\*in oder Mensch mit Migrationserfahrung oder Mensch mit Migrationsgeschichte

Flüchtlinge → Geflüchtete oder Person mit Migrationserfahrung

Illegale Einwanderung → undokumentierte Migration

Ausländische Fachkräfte → internationale Fachkräfte

Begriffe wie das N\*\*\*\*-Wort und das I\*\*\*\*\*-Wort sowie das K\*\*\*\*\*-Wort und Z\*\*\*\*\*-Wort sind sehr verletzend und dürfen als Fremdbezeichnung von Menschen außerhalb der jeweiligen Communitys nicht verwendet werden.

#### (zugeschriebenes) Alter

Achten Sie darauf, dass Sie Menschen ungeachtet des Alters gleichbehandeln. Sprechen Sie zum Beispiel jungen Menschen aufgrund ihres Alters keine Expertise ab und gehen Sie nicht davon aus, dass Ihr älterer Kollege mit technischen Geräten nicht umgehen kann.

### (zugeschriebene) ökonomische und/ oder soziale Lebensverhältnisse

Beachten Sie, dass Menschen aus verschiedenen ökonomischen und/ oder sozialen Bereichen auch unterschiedliche Lebenserfahrungen mitbringen und unter Umständen auch unterschiedliche Verhaltensformen an den Tag legen. Werten Sie diese Unterschiede nicht ab, sondern begreifen sie als Bereicherung und Chance.

### (zugeschriebene) Religion

Eine vermutete oder bekannte Religionszugehörigkeit kann zu Diskriminierung führen. Beispielsweise haben Personen verschiedener Religionen mit verletzenden Stereotypen zu kämpfen oder ihnen wird sogar ihr Deutsch-Sein abgesprochen.

Schließen Sie also aufgrund einer Religionszugehörigkeit nicht auf die Nationalität der Person und sensibilisieren Sie sich für die vorherrschenden Vorurteile.

## Formulare

Geschlechtssensible Formulierungen in Formularen sind ein großes Thema und oft im Aufgabenbereich der jeweiligen Länder verortet. Dieses muss in den kommenden Jahren noch einmal umfänglich gedacht und geklärt werden.

Bis dahin versuchen Sie stets, gendersensible Formulierungen zu verwenden (Substantivierungen, Umformulierungen, direkte (An-)Reden, Passivformen, etc.). Überlegen Sie sich auch, welche Informationen zwingend erforderlich sind und tatsächlich erhoben werden müssen. In vielen Fällen ist das Abfragen des Geschlechts nicht notwendig.

Eine Minimierung des Datensatzes ist auch im Rahmen des Datenschutzes gewünscht.

## Glossar

### Asterisk (Gender-Stern)

Der Asterisk ist das Sonderzeichen, das sich durchgesetzt hat, um gendersensibel zu schreiben. Er wird in der Regel zwischen den Wortstamm und die (weibliche) Endung gesetzt. Der Stern signalisiert eine Leerstelle und weist gleichzeitig in verschiedene Richtungen, wodurch er für die Vielfalt von Geschlechtlichkeit steht.

### Binarität (Adjektiv: binär)

In Bezug auf Geschlechtlichkeit beschreibt Binarität die Annahme, dass nur zwei Geschlechter existieren, beziehungsweise benannt werden: männlich und weiblich.

### Diskriminierung

Beschreibt die nicht gerechtfertigte Benachteiligung von Personengruppen, seltener auch einzelner Personen, aufgrund von zumeist unreflektierter (Wert-) Vorstellungen, unbewusster Einstellungen, Vorurteilen, Stereotypen und Assoziationen.

### divers

In Bezug auf Geschlechtlichkeit wird divers seit 2018 als dritte Option im Personenstandsregister verwendet. Kinder können als divers gelten, wenn sie keine eindeutig weiblich oder männlich ausgeprägten Geschlechtsmerkmale aufweisen.

## Gender

Gender beschreibt das soziale oder auch kulturelle Geschlecht. Also wie sich ein Mensch – unabhängig von seinen biologischen Merkmalen – fühlt und identifiziert. So kann eine Frau auch männliche Körpermerkmale haben oder ein Mann weibliche. Es gibt auch Menschen, die sich weder als Frau noch als Mann fühlen – das bezeichnen wir z.B. als nicht-binär, divers oder genderqueer.

## gendern

Mit gendern wird der Vorgang beschrieben, eine Person, ein Tier oder auch einen Gegenstand mit einem (sozialen/ kulturellen) Geschlecht zu versehen. Personen können beispielsweise gendert werden, indem für sie ein bestimmtes Pronomen verwendet wird.

Darüber hinaus wird gendern teilweise umgangssprachlich auch als Synonym für eine gendersensible Sprache oder Schreibweise verwendet, aber „gendern“ bedeutet zunächst nur, dass etwas mit einem Geschlecht versehen wird. So wie wir das jetzt bis jetzt getan haben, indem das generische Maskulinum verwendet wurde.

## generisches Maskulinum

Das generische Maskulinum ist eine nach wie vor weit verbreitete Form die deutsche Sprache zu „gendern“ – denn „gendern“ bedeutet zunächst nur, dass etwas mit einem Geschlecht versehen wird. Beim generischen Maskulinum geschieht das dadurch, dass ausschließlich die männliche Form verwendet wird (z.B. „der Bürger“, „der Forscher“, „die Experten“) und sich alle weiteren Geschlechter mitgemeint fühlen sollen – weibliche und nicht-binäre Identitäten werden damit sprachlich ignoriert. Eine gendersensible Sprache hat den Anspruch, dass sich alle Menschen angesprochen fühlen können.

## (biologische) Geschlecht(smerkmale)

Biologische Geschlechtlichkeit, biologische Geschlechtsmerkmale oder verkürzt auch nur Geschlecht decken die biologische Seite ab. Alle jene Begriffe beziehen sich auf die körperlichen und/ oder hormonellen Merkmale eines Menschen. Sie beschreiben ob ein Mensch männlich, weiblich oder inter\*geschlechtlich ist.

## Glottisschlag

Der Glottisschlag oder auch Knacklaut beschreibt die Sprechpause, die beim Sprechen einiger Wörter entsteht. In der deutschen Sprache kann er oft in Zusammenhang mit einem i gefunden werden, wie zum Beispiel in Spiegel-ei, Kni-e (pl.) oder auch na-iv.

## Intergeschlechtlichkeit (Adjektiv: intergeschlechtlich oder inter\*geschlechtlich)

Die Körpermerkmale intergeschlechtlicher Personen – oder kurz inter\*Personen – lassen sich nicht eindeutig als männlich oder weiblich identifizieren. Die Varianten der Körpermerkmale können sich unterschiedlich zeigen – sie können auf den Chromosomen liegen, sich in der Hormonzusammensetzung abzeichnen oder sich auf anatomischer Ebene zeigen.

## Neopronomen

Neopronomen sind – wie der Name verraten lässt – neue Pronomen, die entwickelt wurden (und werden), um nicht-binäre Menschen richtig adressieren zu können. Im

deutschsprachigen Raum gehören zum Beispiel they, dey oder xier zu den Pronomen, die den Anspruch haben, genderneutral zu sein.

nicht-binär

Menschen, die sich weder als Frau noch als Mann fühlen, bezeichnen wir als nicht-binär, divers oder genderqueer. Das Adjektiv „binär“ bezieht sich auf die Binarität von Frau und Mann – also auf die Annahme, dass es nur das geschlechtliche Zweierpaar aus Frau und Mann gibt.

Stereotyp, Vorurteil

(Vor-) Annahmen, die sich auf Merkmale, Erscheinungsbild, o.ä. von Personen(gruppen) beziehen. Diese können durch die eigene Leistung der Personen nicht beeinflusst werden.

## Anhang

### Neopronomen

Im Deutschen werden überwiegend drei Neopronomen von nicht-binären Personen verwendet: they, dey und xier.

They/ them - Das Pronomen wird vor allem in Englischen Sprachräumen von der nicht-binären Gemeinschaft verwendet. Es wurde aus dem Englischen unverändert übernommen.

Nominativ	they
Genitiv	their
Dativ	them
Akkusativ	they

Kim geht ins Rathaus. They reicht their Formular ein.

Dey/ deren - Dey ist wie eine eingedeutschte Version des Pronomens they.

Nominativ	dey
Genitiv	deren
Dativ	denen
Akkusativ	dey

Alice ist mit deren Team auf Dienstreise. Dey ist morgen wieder im Haus.

Xier/ xieses - Das Pronomen wurde von Illi Anna Heger entwickelt und hat den Anspruch, genderneutral zu sein.

Nominativ	xier
Genitiv	xieser/ xieses
Dativ	xiem
Akkusativ	xien

Sarah ist mit Mika unterwegs. Sie macht mit xiem Mittagspause. Während Sarah anschließend wieder ins Büro geht, muss xier noch zu einem Termin.

Wenn Sie sich unsicher fühlen und sichergehen wollen, dann verwenden Sie einfach den (Vor-)Namen als Pronomen:

Sarah ist mit Mika unterwegs. Sie machen Mittagspause. Während Sarah anschließend wieder ins Büro geht, muss Mika noch zu einem Termin.

Und denken Sie daran: auch Neologismen (Wortneuschöpfungen) sind Teil unseres Sprachsystems und seit jeher ein beliebtes Mittel für den kreativen Sprachgebrauch.

## Weiterführende Literatur

Amadeu Antonio Stiftung (Hrsgin.): Glossar Geschlecht und LSBTIQA+. Berlin. URL: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/glossar/> (27.10.2023).

Amnesty International: Glossar für diskriminierungssensible Sprache. Hrsg. v. Amnesty International Deutschland e. V. Berlin 2023. URL: <https://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache> (27.10.2023).

Annaheger: Hier Pronomen (Version 3.3). Hrsg. v. Illi Anna Heger. München. URL: <https://www.annaheger.de/pronomen33/> (27.10.2023).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsgin.): Warum die Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Genderstern nutzt. Berlin 2023. URL: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230227\\_Genderstern.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230227_Genderstern.html) (27.10.2023).

Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration (Hrsgin.): Leitfaden für bürgernahe Sprache in der Verwaltung. 4. Aufl. München 2022. URL: [https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL\(artdtl.htm,APGxNODENR:317618,AARTxNR:03100005,AARTxNODENR:336205,USERxBODYURL:artdtl.htm,KATALOG:StMI,AKATxNAME:StMI,ALLE:x\)=X](https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL(artdtl.htm,APGxNODENR:317618,AARTxNR:03100005,AARTxNODENR:336205,USERxBODYURL:artdtl.htm,KATALOG:StMI,AKATxNAME:StMI,ALLE:x)=X) (27.10.2023).

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband: Gender. Hrsg. v. Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV). Berlin. URL: <https://www.dbsv.org/gendern.html> (27.10.2023).

Genderleicht: Genderleicht Schreibtips. Hrsg. v. Journalistinnenbund e. V. Köln. URL: <https://dev.genderleicht.de/schreibtips/> (27.10.2023).

Geschickt Gendern: Genderwörterbuch. Hrsg. v. Johanna Usinger. Kiel. URL: <https://geschicktgendern.de/> (27.10.2023).

Neue deutsche Medienmacher\*innen: NdM-Glossar. Hrsg. v. Neue deutsche Medienmacher\*innen e.V. Berlin 2023. URL: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/> (27.10.2023).

Nibi.space: Nichtbinär-Wiki. Hrsg. v. N.N. URL: <https://nibi.space/pronomen> (27.10.2023).

Olderdissen, Christine: Gender Glossar. 100 Begriffe zu Gender. Hrsg. v. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin 2022. URL: <https://www.fes.de/themenportal-gender-jugend/artikelseite/gender-glossar> (26.02.2024).

Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik: Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache - eine repräsentative Studie. Hrsg. v. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Bochum 2021. URL: <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html;jsessionid=6BCA3DB44539D410B883EF87EFAE4DB4?nn=1199124#doc1230362bodyText7> (27.10.2023).

## Kontakt und Impressum

Veröffentlichung: Stadt Aschaffenburg und Gleichstellungsstelle Stadt Aschaffenburg

Redaktion: Sascia Raja Joßberger, Alice Juraschek, Susanne Vielhauer

Druck: Amt für zentrale Dienste Stadt Aschaffenburg, Sandra Weiss

Erstauflage: 2024

Kontakt:

Gleichstellungsstelle Stadt Aschaffenburg

Dalbergstr. 15, 63739 Aschaffenburg

Telefon: +49 6021 330 – 1419

E-Mail: [gleichstellungsstelle@aschaffenburg.de](mailto:gleichstellungsstelle@aschaffenburg.de)

Webseite: [https://www.aschaffenburg.de/Buerger-in-Aschaffenburg/Gleichstellungsstelle/DE\\_index\\_3546.html](https://www.aschaffenburg.de/Buerger-in-Aschaffenburg/Gleichstellungsstelle/DE_index_3546.html)