

**FREI
BURG**



FAIR SPRECHEN

**Leitfaden für vielfaltssensible Kommunikation
bei der Stadt Freiburg**

 **Stadt Freiburg im Breisgau**
Referat für Chancengerechtigkeit
Geschäftsstelle: Diversity & Antidiskriminierung

T 0761/201-1900
diversity@freiburg.de
Rathausplatz 2-4
79098 Freiburg im Breisgau
www.freiburg.de/diversity

Titelbild, S3, 12, 29, 35: © Séverine Kpoti
Gestaltung: www.berres-stenzel.de

© 2025



Liebe Mitarbeitende,

Freiburg ist weltoffen und vielfältig. Darauf sind wir sehr stolz. Gleichzeitig ist es uns sehr wichtig, dass alle in Freiburg lebenden Menschen Wertschätzung erfahren. Eine große Bedeutung hat dabei unsere Sprache.

Sprache prägt das Bewusstsein. Unsere Sprache beeinflusst unser Verständnis von dem, was wir als „normal“ empfinden. Mit unserer Sprache können wir Menschen ausgrenzen, genauso aber auch sichtbar machen und wertschätzen.

In Freiburg und in der Stadtverwaltung wollen wir, dass unsere gesellschaftliche Vielfalt auch in unserer Sprache sichtbar wird. Wir wollen, dass sich möglichst alle Menschen angesprochen fühlen.

Der folgende Leitfaden bietet dazu hilfreiche Informationen und weiterführende Links. Ich wünsche Ihnen eine spannende und aufschlussreiche Lektüre, um mit allen Freiburger*innen fair und wertschätzend kommunizieren zu können.

Freundliche Grüße

Martin W. W. Horn
Oberbürgermeister



Inhalt

Regelung für vielfaltssensible Kommunikation bei der Stadt Freiburg	5
1. Warum ist eine vielfaltssensible Sprache wichtig, um Diskriminierung entgegenzuwirken?	6
2. Welche Vielfaltsdimensionen gibt es und wie kann ich sie berücksichtigen?	7
2.1 Dimension Geschlecht, geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung	8
2.2 Dimension Herkunft und (zugeschriebene) ethnische Zugehörigkeit	10
2.3 Dimension Religion und Weltanschauung	12
2.4 Dimension Behinderung	13
2.5 Dimension Alter	15
3. Bildsprache: Was muss ich in visuellen Darstellungen bedenken, um Vielfalt zu berücksichtigen?	16
3.1 Beispiel Berufe und Tätigkeitsfelder	16
3.2 Beispiel Ehe und Familie	18
3.3 Beispiel Kinder und Jugendliche	20
4. Formulierungshilfen: Wie formuliere ich vielfaltssensibel und bleibe trotzdem verständlich?	22
4.1 Verwendung des Gendersterns * (Asterisk)	22
4.2 Explizite Benennung von unterschiedlichen Personengruppen	23
4.3 Verwendung neutraler Formulierungen	23
4.3.1 Geschlechtsneutralen Plural bilden	24
4.3.2 Substantive mit den Endungen -ung, -ium, -kraft, -schaft oder -person einsetzen	24
4.3.3 Geschlechtsneutrale Begriffe (auch bei Wortzusammensetzungen) wählen	24
4.3.4 Umformulieren	25
- Verben verwenden, beispielsweise:	25
- Aktive Ansprache oder Infinitiv nutzen	25
- Besitzanzeigende Fürwörter (Possessivpronomen) vermeiden	25
- Direkte Anrede verwenden (vor allem bei Formularen, Anträgen etc.)	25
- Geschlechtsspezifizierende Substantive durch Adjektive umschreiben	25
5. Ansprache in persönlichen Schreiben und im direkten Kontakt – vielfaltssensibel und respektvoll	26
5.1 Geschlechtergerechtes Anschreiben bestimmter (einzelner) Personen	26
5.2 Tipps zur Ansprache von nicht-binären Personen im persönlichen Kontakt	26
5.3 Freiwillige Angaben in der E-Mail-Signatur und auf der Visitenkarte	27
6. Formulare und Onlinemasken	30
7. Anschauungsbeispiel: Vielfaltssensible Kommunikation in Stellenangeboten	30
8. Weiterführende Informationen, Links und Materialsammlungen	34
Danke	35

Regelung für vielfaltssensible Kommunikation bei der Stadt Freiburg

Als Mitarbeitende der Stadtverwaltung Freiburg sind wir für die Belange aller in Freiburg lebenden Menschen zuständig und ansprechbar. Das Grundgesetz Art. 1-3 und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz erteilen uns den Auftrag, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle in Freiburg lebenden Menschen Wertschätzung erfahren. Niemand darf aus rassistischen Gründen oder aufgrund der Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung benachteiligt oder diskriminiert werden. Eine Kommunikation, die dies berücksichtigt, bezeichnen wir als „vielfaltssensibel“. Wie wir miteinander kommunizieren, spielt dabei eine große Rolle. Eine vielfaltssensible Kommunikation allein verhindert gesellschaftliche Benachteiligung nicht, sie hat aber eine große Wirkung auf uns und unseren Alltag. Sprache als Mittel zur Kommunikation kann Menschen zusammenbringen und verbinden oder auch verletzen, ausgrenzen, abwerten oder unsichtbar machen.

Kommunikation ist vielfaltssensibel, wenn die Personen, um die es geht, sich wahrgenommen und respektiert fühlen. Gleichzeitig sollte Sprache so allgemeinverständlich wie möglich sein. Das ist manchmal gar nicht einfach.

Mit den vorliegenden Praxistipps möchten wir Ihnen einige Anregungen und Empfehlungen an die Hand geben, mit denen Sie Ihre Kommunikation überprüfen und wertschätzend gestalten können.

Vielfaltssensible Kommunikation ist bei der Stadtverwaltung Freiburg verbindlich und durch eine Organisationsverfügung geregelt. Je nach Situation können dafür drei unterschiedliche Strategien für eine zielgruppengerechte und verständliche Ansprache kombiniert werden:

1. die Verwendung des Gendersterns * (Asterisk) als **geschlechterinklusive Kurzform**, die alle Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten beinhaltet

2. die explizite Benennung aller Zielgruppen, um die gesellschaftliche Vielfalt sprachlich sichtbar zu machen

3. die Verwendung neutraler Formulierungen („Team“, „Interessierte“, „Mitarbeitende“, „Personen“)

1. Warum ist eine vielfaltssensible Sprache wichtig, um Diskriminierung entgegenzuwirken?

„Diskriminierung“ bedeutet, dass Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder wegen spezifischer Persönlichkeitsmerkmale benachteiligt werden. Dies kann bewusst oder unbewusst geschehen und von unüberlegten Äußerungen oder Beleidigungen bis hin zu gewalttätigen Übergriffen reichen.

Solche unbewussten Zuschreibungen beruhen auf Rollenbildern, Erfahrungen und Meinungen, die unser Leben prägen, und sind oft nicht böse oder diskriminierend gemeint. Häufig handelt es sich um automatisierte Denkprozesse. Unser Gehirn hat gelernt, ressourcenschonend und effektiv durch den Alltag zu kommen und merkt sich Abläufe und Situationen, um diesen automatisch – ohne nachzudenken – zu begegnen. Entsprechend dieser unbewussten Zuschreibungen greift das Gehirn auf die „abgespeicherten“ Kommunikationsmuster zurück. Um Menschen offen und wertschätzend begegnen zu können, ist es hilfreich, sich diese Vorannahmen bewusst zu machen.

Sprache wird im Alltag oft als neutrales Mittel verstanden, das genutzt wird, um zu kommunizieren, dabei macht es einen großen Unterschied, **was** wir sagen und **wie** wir es sagen. Unsere Sprache beeinflusst unser Verständnis von dem, was „normal“ ist und wie wir die Welt wahrnehmen. Ein viel diskutiertes Beispiel hierfür ist das sogenannte generische Maskulinum, bei dem eine männliche Sprachform verwendet wird, die Frauen vermeintlich gleichermaßen einschließt und mitmeint. Tatsächlich zeigen sprachwissenschaftliche Studien jedoch, dass solche Formulierungen ausgrenzend wirken und Frauen bzw. nicht-binäre Personen (Menschen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig sind) selten auch wirklich mitgedacht werden: Viele Menschen stellen sich bei dieser Ansprache ausschließlich Männer vor. Frauen, Mädchen und nicht-binäre Personen fühlen sich weniger angesprochen. So wird beispielsweise bei Kindern deutlich, dass das generische Maskulinum

gerade Mädchen in ihrer Vorstellung einschränkt, welche Berufe für sie möglich sind. Dies zeigt, dass Sprache nicht nur unsere Wahrnehmung prägt, sondern Auswirkungen auf unser Denken und Handeln hat.

Dass Menschen lediglich mitgemeint, aber nicht mitgedacht werden, begegnet uns jedoch nicht nur in Bezug auf Frauen und Männer, sondern ist im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Vielfalt ein wiederkehrendes Phänomen.

Wir erleben Kommunikation als wertschätzend, wenn wir uns als Personen wahrgenommen und respektiert fühlen. Wertschätzende und respektvolle Kommunikation bedeutet darum, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und uns selbst zu fragen, ob wir uns in der Rolle unseres Gegenübers in einer konkreten Situation so ansprechen lassen würden?

- Unbewusste Zuschreibungen beruhen auf automatisierten Denkmustern, die durch unsere Erfahrung geprägt sind.
- Unbewusste Zuschreibungen können sich diskriminierend auf Menschen auswirken, auch wenn dies nicht beabsichtigt ist.
- Was wir wahrnehmen und wie wir es verstehen, wird von unserer Sprache beeinflusst. Eine Sprache, die gesellschaftliche Vielfalt sichtbar macht, wirkt Diskriminierung entgegen.

2. Welche Vielfaltsdimensionen gibt es und wie kann ich sie berücksichtigen?

In Freiburg leben Menschen mit den verschiedensten Bedürfnissen, die beeinflusst sind durch ihr Geschlecht, ihre geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung, ihre Herkunft und (zugeschriebene) ethnische Zugehörigkeit, ihre Religion oder Weltanschauung, eventuelle Behinderungen und durch ihr Alter.

Ein respektvolles Miteinander zeigt sich darum auch durch die Anerkennung dieser gesellschaftlichen Vielfalt in der Kommunikation. Dabei sollten wir immer so einfach und verständlich wie möglich sprechen oder schreiben. Das hilft Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Menschen, die Deutsch als Fremdsprache sprechen, genauso, wie allen, die wenig Zeit haben, um Informationen zu erfassen. Erkennen Sie die individuellen Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse von unterschiedlichen Personengruppen an. Vermeiden Sie, Menschen mit Begriffen oder Formen anzusprechen, die Stereotype auf Grund der Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen als Normalität darstellen oder diskriminierend wirken.

Traditionelle Vorstellungen und Formen der Ansprache passen nicht immer zu unserem Gegenüber. Nehmen Sie die gewählten Anspracheformen und Selbstbezeichnungen Ihrer Gesprächspartner*innen darum ernst, auch wenn es ungewohnt ist.

Fehler und Unsicherheiten sind normal und manchmal sogar notwendig, um zu verstehen, worauf es ankommt. Entscheidend ist eine offene und wertschätzende Haltung gegenüber Ihren Gesprächspartner*innen.

Wenn Sie eine Information benötigen, um mit der Kommunikation fortfahren zu können, kann eine kurze und neutrale Rückfrage an Ihr*e Gesprächspartner*in sehr respektvoll sein. Aus einem ehrlichen Interesse heraus ergibt sich oft ein wertschätzendes Gespräch, das für alle Beteiligten bereichernd sein kann.

ABER: Zwingen Sie ihren Gesprächspartner*innen kein Gespräch auf, wenn diese es nicht von sich aus anbieten. **Expert*innen werden Ihre Fragen gern beantworten.** Wenden Sie sich an Beratungsstellen oder an die Geschäftsstelle Diversity & Antidiskriminierung. Auch im vorliegenden Leitfaden finden Sie viele Hintergrundinformationen. Für Menschen, die ihrem Arbeitsalltag nachgehen oder Freizeit genießen möchten, ist es belastend, sich selbst oder ihre Familie erklären oder rechtfertigen zu müssen.

- Fürchten Sie sich nicht vor Fehlern. Entscheidend ist Ihre offene und respektvolle Haltung!
- Nehmen Sie die Anliegen Ihrer Gesprächspartner*innen ernst.
- Verwenden Sie die Anspracheformen und Selbstbezeichnungen, die Ihre Gesprächspartner*innen für sich gewählt haben.
- Informieren Sie sich und fragen Sie nach, wenn Ihnen Informationen fehlen. Respektieren Sie es jedoch, wenn Menschen nicht zu Vermittler*innen von Wissen über ihre Gruppe gemacht werden möchten.
- Nutzen Sie Informationsmaterialien und die Angebote der Fachstellen. Expert*innen beantworten Ihre Fragen gern!

2.1 Dimension Geschlecht, geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung

Traditionell wird beim Geschlecht zwischen Frauen und Männern unterschieden. Geschlecht existiert aber auf unterschiedlichen Ebenen. Die Geschlechterforschung unterscheidet zwischen dem „körperlichen Geschlecht“ und dem „sozialen Geschlecht“.

Das „körperliche Geschlecht“ definiert sich durch die Geschlechtsorgane und körperlichen Merkmale. Das „soziale Geschlecht“ kann sich unabhängig von körperlichen Merkmalen äußern. Welches Aussehen, welches Verhalten und welche Rolle eine Gesellschaft als „typisch männliches“ oder „typisch weibliches“ soziales Geschlecht betrachtet und einfordert, kann je nach Epoche, Kultur und Lebensraum sehr unterschiedlich sein. Das „juristische Geschlecht“ beschreibt, welchen Geschlechtseintrag eine Person auf ihrer Geburtsurkunde und anderen offiziellen Dokumenten hat (z. B. Reisepass).

Es gibt auch Menschen, die weder dem männlichen, noch dem weiblichen Geschlecht zugehören. Über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus existiert eine vielfältige Spannweite zwischen männlichen und weiblichen Identitäten – sowohl auf der körperlichen Ebene (z. B. organisch oder hormonell) als auch auf der sozialen. Wo sich eine Person in dieser Spannweite selbst einordnet, ist ihre geschlechtliche Identität. Die geschlechtliche Identität einer Person kann darum von äußerlichen Zuschreibungen eines körperlichen oder sozialen Geschlechts losgelöst sein. Positive Selbstbezeichnungen sind bspw. nicht-binär, genderfluid oder genderqueer. Seit 2019 gibt es in Deutschland sowohl die Option „keine Angabe“ im Personenstandsregister als auch die Möglichkeit eines dritten positiven Geschlechtseintrags, bekannt als „divers“. Rechtlich geregelt werden Personenstandsänderungen seit 2024 durch das Selbstbestimmungsgesetz.

Welche Macht Sprache hat, um Menschen mit ihren Eigenschaften sichtbar oder unsichtbar zu machen, wurde im Abschnitt zu vielfaltssensibler Sprache und Diskriminierung bereits am Beispiel des sogenannten generischen Maskulinums gezeigt. Neben der Sichtbarkeit von Frauen geht es bei geschlechtergerechter Sprache auch um die Sichtbarkeit von Menschen, die sich weder als männlich noch weiblich oder beiden Geschlechtern zugehörig identifizieren.

Traditionelle Vorstellungen und Formen der Ansprache passen nicht immer zu unserem Gegenüber. Für eine respektvolle Kommunikation gilt es, dies sprachlich zu berücksichtigen. Unsicherheiten im Umgang mit ungewohnten Formulierungen sind dabei ganz normal.

Für eine wertschätzende Sprache sollten Begriffe oder Formen der Ansprache vermieden werden, die Rollenklischees transportieren oder ausschließlich von heterosexuellen Partnerschafts- bzw. traditionellen Familienmodellen ausgehen. Denn so vielfältig wie geschlechtliche Identitäten sind auch Partnerschaften und Familienmodelle – unabhängig von geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen.

Beispiele für gender- und diskriminierungssensible Formulierungen:

Anstelle von:	Besser:
Mutter-Kind-Raum	Eltern-Kind-Raum
Frau [Nachname] mit ihrem Mann	• [Vorname Nachname] mit Partner*in Wenn die gewünschte Anspracheform der Erstgenannten bekannt ist, auch: • Frau [Nachname] mit Partner*in
Herr [Nachname] mit seiner Frau	• [Vorname Nachname] mit Partner*in Wenn die gewünschte Anspracheform des Erstgenannten bekannt ist, auch: • Herr [Nachname] mit Partner*in
Ehemann und Ehefrau / Mann und Frau	• Eheleuten / Ehepaar • Bei einzelner Nennung der Eheleute im Fall gewünschter Geschlechterneutralität: Eheperson
Vater / Mutter	• Eltern / Elternteil / • Erziehungsberechtigte
Mädchenname	• Geburtsname

Weitere anwendungsbezogene Formulierungshilfen finden Sie in den Kapiteln 4 und 5.

Begriffliche Definitionen und weitere Informationen zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt bietet beispielsweise das [Lexikon der kleinen Unterschiede](#):



- Neben „Frauen“ und „Männern“ existiert eine vielfältige Spannweite zwischen männlichen und weiblichen Identitäten. Seit 2019 ist dies auch rechtlich im Personenstandsgesetz verankert.
- Wertschätzende Kommunikation bedeutet, diese Vielfalt auch sprachlich sichtbar zu machen.
- Vermeiden Sie Begriffe, die Rollenklischees in sich tragen.

2.2 Dimension Herkunft und (zugeschriebene) ethnische Zugehörigkeit

Eine respektvolle und offene Kommunikation vermeidet stereotype Zuschreibungen. Hierzu zählen Verallgemeinerungen wie „Menschen aus ... sind ...“ und Beschreibungen, die auf kulturellen oder länderspezifischen Stereotypen beruhen.

Viele umgangssprachliche Begriffe für Schwarze, Sinti und Roma¹, People of Color² und andere Gruppen haben eine diskriminierende Geschichte, da sie in einem historischen Zusammenhang von Ausbeutung und Unterdrückung entstanden sind.

Wenn wir diese Begriffe verwenden, missachten wir die Diskriminierung, die historisch mit ihnen verbunden ist. Bei Menschen, die Diskriminierung erfahren haben oder deren Familien und Vorfahren ausgegrenzt wurden, rufen sie die Ausgrenzungserfahrung wach, die diesen Personengruppen entgegengebracht wurde. Bitte beachten Sie daher, dass Menschen und Gruppen das Recht haben, sich selbst zu benennen. Nehmen Sie Selbstbezeichnungen ernst und halten Sie nicht an gewohnten, aber möglicherweise diskriminierenden Begriffen fest, weil Sie sich mit den neuen Begriffen unwohl fühlen. Wenn Sie unsicher sind, kann auch ein diskriminierungskritisches Glossar weiterhelfen. (Weiterführende Informationen finden Sie am Ende dieses Abschnitts.)

Zu einer respektvollen Kommunikation gehört es auch, auf Sonderzeichen bei Eigennamen zu achten. Sonderzeichen finden Sie bei Word unter dem Reiter „Einfügen → Symbole“.

Zum Beispiel:

Anstelle von:	Besser:
Büra Ayanoglu	Büşra Ayanoğlu

Einige Begriffe, die Zugehörigkeiten im Zusammenhang mit der Herkunft von Personen beschreiben, haben festgelegte rechtliche oder statistische Definitionen, die in diesem Zusammenhang fachlich erforderlich und nicht austauschbar sind. In einer

umgangssprachlichen Verwendung können sie jedoch als ausgrenzend oder diskriminierend wahrgenommen werden.

Für einen sensiblen Umgang mit diesen Begriffen können Sie sich fragen: „Ist der Begriff, um den es geht, aufgrund einer rechtlichen oder statistischen Vorgabe notwendig?“

Können Sie diese Frage mit „ja“ beantworten, dann ist es möglicherweise hilfreich, eine Definition anzugeben, um Missverständnisse zu vermeiden.

Lautet die Antwort auf diese Frage „nein“, dann gibt es häufig Alternativen, die wertschätzender von den Angesprochenen wahrgenommen werden und inklusiver wirken. In Bezug auf juristische Kategorien ist der Begriff „Ausländer*innen“ beispielsweise korrekt und angebracht, in anderen Zusammenhängen kann es treffender sein, von „Einwohner*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaften“ zu sprechen, um deutlich zu machen, dass diese Menschen zur Gesellschaft gehören. In der Tabelle auf Seite 11 sind ausgewählte Beispiele aufgeführt.

- **Viele Bezeichnungen, die sich auf die tatsächliche oder vermutete Herkunft von Personen beziehen, sind Fremdbezeichnungen. Diese Fremdbezeichnungen entstanden oftmals im Zusammenhang von Ausgrenzung oder Ausbeutung.**
- **Für eine respektvolle Kommunikation verwenden Sie die Selbstbezeichnungen der jeweiligen Gruppen.**
- **Beachten Sie die korrekte Definition von Begriffen und ihre Verwendung in juristischen oder statistischen Zusammenhängen. Bevorzugen Sie nach Möglichkeit Begriffe, die von den Angesprochenen inklusiv wahrgenommen werden.**

¹ Im Positionspapier vom 18.10.2025, dem sich weitere Selbstorganisationen angeschlossen haben, empfiehlt der rheinland-pfälzische Landesverband Deutscher Sinti und Roma die Verwendung von Sinti und Roma als geschlechtsneutrale Bezeichnung, die international von den Communities der Sinti und Roma anerkannt ist. Sofern die sprachliche Hervorhebung geschlechtlicher Vielfalt ausdrücklich erforderlich sein sollte – z. B. in queer-feministischen Zusammenhängen – empfiehlt der Verband, die geschlechtliche Vielfalt im Text deutlich zu machen oder alternativ Sinti* und Roma* zu verwenden. Ausführlich dazu: [Kontroverse zum Gendern der Selbstbezeichnung Sinti und Roma Einleitung - Verband deutscher Sinti & Roma](#).

² Eine Begriffserklärung finden Sie am Ende dieses Textabschnitts (Kap. 2.2) in der Tabelle mit Begriffsbeispielen.

Begriffe	Bedeutung
Ausländer*innen	Menschen / Einwohner*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft (Bezug: Staatsangehörigkeitsgesetz)
Geflüchtete	Menschen mit Fluchterfahrung. Ersetzt „Flüchtlinge“ um Geflüchtete als Menschen nicht auf ihre Fluchterfahrung zu reduzieren, sondern die Flucht als einen biografischen Aspekt sichtbar zu machen.
Migrationshintergrund 2021 wurde der Begriff „Eingewanderte und ihre Nachkommen“ für die Datenerhebung amtlicher Statistiken eingeführt, um den uneinheitlichen Begriff des Migrationshintergrunds zu ersetzen.	„Migrationshintergrund“ wurde bzw. wird von den Einrichtungen auf Bundes- und Länderebene unterschiedlich erfasst: Teilweise gilt die Zuwanderung mindestens eines Großelternteils als Kriterium, teilweise lediglich die Elterngeneration. Bei der Verwendung von Daten ist dies einzubeziehen. Auch ist zu beachten, dass die Erfahrungen von Menschen mit Zuwanderungserfahrung sehr unterschiedlich sein können. Diskriminierungserfahrungen auf Grund einer zugeschriebenen Herkunft sind zudem unabhängig vom Migrationshintergrund.
Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen (Neue Kategorie seit 2021)	Die Definition umfasst alle Menschen, die entweder selbst (Eingewanderte) oder deren beide Elternteile (Nachkommen von Eingewanderten) seit 1950 in das heutige Gebiet Deutschlands eingewandert sind. Die Neudefinition ist besser vergleichbar mit den international verwendeten Definitionen der Eingewanderten, beispielsweise von Eurostat und den Vereinten Nationen.
Gegebenenfalls eignen sich folgende Formulierungen, um gemeinsame Erfahrungen von Personengruppen zu beschreiben:	
PoC / Person of Color / People of Color	Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren und von der Mehrheitsgesellschaft als nicht-weiß angesehen werden. Der Begriff verbindet diejenigen, die von Rassismus und anderen Formen ethnisierender Diskriminierung betroffen sind.
Menschen mit Rassismuserfahrung	
Menschen mit Diskriminierungserfahrung	

Definitionen und Erklärungen finden Sie beispielsweise bei den Neuen Deutschen Medienmacher*innen unter:

<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>



2.3 Dimension Religion und Weltanschauung

In Freiburg leben Menschen vieler unterschiedlicher kultureller und religiöser Prägungen zusammen. Damit verbunden sind viele verschiedene Feste und Gedenktage. Ein respektvoller Umgang miteinander zeigt sich in der Anerkennung dieser Vielfalt. Formulieren Sie allgemeine Grüße darum so neutral wie möglich.

Beispiele:

- Frohe Feiertage und ein gutes neues Jahr
- Schöne Feiertage und allen, die es feiern, frohe Weihnachten!
- Alles Gute und denen, die es feiern, ein frohes Chanukka/ einen frohen Ramadan/ [anderes Fest...]
- Ich wünsche Ihnen eine friedvolle/ erholsame/ schöne (freie) Zeit.

Wenn Sie Feiertage würdigen, die für Ihre Kommunikationspartner*innen eine Bedeutung haben, ist das ein Zeichen der Wertschätzung. Dazu können persönliche Grüße gehören oder auch Rücksichtnahme auf religiöse Feiertage bei der Terminabsprache oder bei Urlaubswünschen.

Seien Sie jedoch vorsichtig mit Vorannahmen: Welche Religion oder Kultur eine Person hat, lässt sich nicht automatisch aus ihrem Äußeren oder ihrer Herkunft schließen.

- In Freiburg leben Menschen mit unterschiedlichen kulturellen und religiösen Zugehörigkeiten und Prägungen. Damit verbunden sind unterschiedliche Feste und Gedenktage, die für Ihre Kommunikationspartner*innen von Bedeutung sein können. Berücksichtigen Sie dies bei Grüßen und in der Terminplanung.

- Welche Religion oder Kultur eine Person hat, lässt sich nicht automatisch aus ihrem Äußeren oder ihrer Herkunft schließen. Seien Sie vorsichtig mit Vorannahmen und bevorzugen Sie neutrale Formulierungen, wenn Sie sich nicht sicher sind.

Grundlegende Hintergrundinformationen zum Thema Religion am Arbeitsplatz finden Sie hier: [Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz](#)



2.4 Dimension Behinderung

Menschen mit Behinderungen sollen einen respektvollen Umgang erfahren – egal, ob über sie oder mit ihnen gesprochen oder geschrieben wird. Behinderte Menschen machen jedoch häufig die Erfahrung, dass nicht auf Augenhöhe mit ihnen gesprochen wird. Darüber hinaus diskriminieren viele unserer Formulierungen, Sprichworte und sprachlichen Bilder behinderte Menschen direkt oder indirekt. Manchmal nutzen wir Sprache sogar als Mittel des sozialen Ausschlusses: Wir formulieren Dinge kompliziert, z. B. in „Behördendeutsch“ und riskieren damit, dass nicht alle Menschen uns verstehen können.

TIPPS für diskriminierungsarme Sprache:

1. Menschen mit Behinderung benennen

Nennen Sie Menschen mit Behinderung direkt. Oft versuchen nichtbehinderte Menschen das Wort „Behinderung“ zu vermeiden und umschreiben das Wort kompliziert. Das ist nicht nötig, denn „Behinderung“ ist ein wertneutraler, gesetzlich verankerter und korrekter Begriff. Mit allen anderen Umschreibungen von Behinderung geraten Sie dagegen schnell in Fettnäpfchen.

Zu vermeiden	Besser:
Begriffe und Anglizismen, die versuchen „behindert“ oder „Behinderung“ zu umschreiben. Beispiel: Handicap „Handicap“ beschreibt ursprünglich Defizite im Golfsport und wird von vielen behinderten Menschen abgelehnt.	• Mensch mit Behinderung • Menschen mit Behinderungen (Mehrzahl) • behinderter Mensch • behinderte Menschen (Mehrzahl) Gegenteil von behinderten Menschen: • Nichtbehinderte • nichtbehinderte Menschen

ACHTUNG: Das Gegenteil von behindert ist NICHT „normal“. Behinderungen sind etwas Normales. 10 Prozent unserer Bevölkerung leben mit mindestens einer Behinderung. Das Gegenteil von „behindert“ ist „nichtbehindert“.

2. Vermeidung von Klischees und Herabsetzungen

Stellen Sie Menschen mit Behinderungen nicht als leidend oder als Opfer dar. Auch die Darstellung als Superhelden oder Inspirationsquelle ist nicht gewünscht. Menschen mit Behinderungen sind keine „Fälle“ und möchten nicht nach ihrem Hilfsmittel (z. B. dem Rollstuhl) benannt werden. Sie nutzen Hilfsmittel aktiv. Vermeiden Sie sprachliche Bilder, die Klischees reproduzieren oder Menschen ihr Subjektsein absprechen.

Unterstellen Sie behinderten Menschen auch nicht automatisch, sie würden unter ihrer Behinderung leiden. Die meisten behinderten Menschen empfinden ihre Behinderung als Teil ihrer Identität. Sie kämpfen nicht gegen ihre Behinderung, sondern gegen gesellschaftliche und bauliche Barrieren, die sie daran hindern, gleichberechtigt und selbstbestimmt teilzuhaben. Der Fokus sollte auf diesen Barrieren liegen und nicht auf dem persönlichen Schicksal der behinderten Person.

Zu vermeiden	Besser:
„an den Rollstuhl gefesselt“ Niemand sitzt gefesselt in seinem Rollstuhl. Ein Rollstuhl ist keine Last, sondern ein Hilfsmittel, das Bewegungsfreiheit bietet.	• benutzt einen Rollstuhl • Rollstuhlnutzer*in
„leidet an einer Behinderung“ Mit dieser Formulierung unterstellen Sie Menschen unhinterfragt, dass sie an ihrer Behinderung leiden.	• lebt mit einer Behinderung
„trotz Behinderung“ Niemand muss seine Behinderung überwinden. Barrieren müssen überwunden werden.	• mit Behinderung
„Pflegefall“	• Mensch mit Pflegebedarf

3. Sprachliche Bilder und Redewendungen

Unsere Sprache enthält zahlreiche Redewendungen und sprachliche Bilder, die behinderte Menschen diskriminieren oder ausschließen. Machen Sie sich die Bedeutung solcher Redewendungen und Bilder bewusst und fragen Sie sich, was Sie damit ausdrücken möchten. Können Sie es auch anders formulieren?

Wer ausgrenzende Tendenzen nicht sehen möchte, ist nicht „auf dem rechten Auge blind“. Es fehlt nicht das Sehvermögen, sondern ein Sachverhalt wird bewusst ausgeblendet. „Blind“ und „taub“ als Beschreibungen für bewusstes ignorieren zu verwenden, diskriminiert Menschen, die tatsächlich blind oder gehörlos sind. Ebenso verhält es sich bei der Abschreibung von Intelligenz als Schimpfwort. Lernbehinderte Menschen wünschen sich beispielsweise, dass „dumm“ nicht als Wertung für schlechte Entscheidungen benutzt wird. Sie sind in der Lage gute Entscheidungen zu treffen. Gerade im politischen Kontext sind Entscheidungen, die im allgemeinen Sprachgebrauch als „dumm“ bezeichnet werden, selten auf Unvermögen zurückzuführen, sondern bewusst und aus strategischen Gründen getroffen worden.

Auch wenn behinderte Menschen nicht gemeint sind, wenn wir kritisierte Eigenschaften mit Begriffen von Behinderung umschreiben, diskriminieren wir Menschen mit Behinderung damit sprachlich. Zudem wird Behinderung damit als etwas Negatives verinnerlicht.

4. Einfache und verständliche Sprache

Als Mitarbeitende in Behörden sind wir es gewohnt, Informationen korrekt, aber oft kompliziert darzustellen. Für viele Menschen ist ein solcher Text verwirrend und kann im schlimmsten Fall dazu führen, dass er nicht beachtet wird. Damit Informationen ankommen und verstanden werden, müssen wir einfacher formulieren. So schaffen wir nicht nur barrierefreie Zugänge für Menschen mit Lernschwierigkeiten, sondern erleichtern **allen** angesprochenen Personen den Alltag.

TIPPS für eine einfache und verständliche Kommunikation:

- Vermeiden Sie lange, verschachtelte Relativsätze. Mehrere kürzere Einzelsätze werden besser verstanden.
- Vermeiden Sie Fremdworte und Fachausdrücke. Suchen Sie nach bekannten Worten und Ausdrücken.
- Lassen Sie Füllwörter und sprachliche Bilder weg. Konzentrieren Sie sich auf die wichtigen Informationen.
- Verstecken Sie Handlungsaufforderungen oder Anweisungen nicht hinter Passiv-Konstruktionen. Formulieren Sie direkt, wer wann was machen soll.
- Vermeiden Sie lange zusammengesetzte Substantive. Je länger und komplizierter ein Wort ist, desto schwerer ist es verständlich.
- Schreiben Sie Abkürzungen mindestens einmal aus.

Einfache Sprache hilft nicht nur Menschen mit Lernschwierigkeiten, sondern auch Menschen, die Deutsch als Zweitsprache sprechen, Menschen mit Lese-Rechtschreib-Schwächen und allen, die wenig Zeit haben, um Informationen zu erfassen.

Detaillierte Hinweise und Tipps finden Sie im Leitfaden der Koordinationsstelle Inklusion der Stadt Freiburg: [Leitfaden für barrierefreie Kommunikation mit Menschen mit Behinderung](#)



- Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe. Kommunizieren Sie mit ihnen auf Augenhöhe.
- Vermeiden Sie sprachliche Bilder, die Klischees von leidenden Opfern oder tapferen Helden bedienen oder behinderte Menschen auf ihre Behinderung reduzieren.
- Schreiben und sprechen Sie so einfach und verständlich wie möglich.
- Klären Sie frühzeitig, welche Hilfsmittel Ihr*e Gesprächspartner*in benötigt und sorgen Sie für deren Bereitstellung. Wichtige Hinweise erhalten Sie im [Leitfaden für barrierefreie Kommunikation](#) und bei der Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderung.

2.5 Dimension Alter

Das Alter von Menschen wird oft mit bestimmten Eigenschaften verbunden. Junge Menschen gelten als flexibel und dynamisch, während ältere Menschen erfahren sind. Alte Menschen gelten teilweise als festgefahren in ihren Ansichten, junge Menschen als unerfahren und naiv. Manchen Generationen werden allgemeine Eigenschaften zugeschrieben. Es ist jedoch wichtig, die individuellen Interessen und Bedürfnisse von Personengruppen unabhängig ihres Alters anzuerkennen. Bei allen Altersgruppen sollte die Vielfalt innerhalb der jeweiligen Generationen berücksichtigt werden. Eine Altersdiskriminierung liegt vor, wenn Menschen wegen ihres Alters negativ beurteilt oder benachteiligt werden. Ältere Menschen werden oft mit Krankheiten oder Schwächen in Verbindung gebracht – übersehen werden die umfassenden Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrungen älterer Menschen, die für unsere Gesellschaft unverzichtbar sind.

Gehen Sie nicht grundsätzlich davon aus, dass ältere Menschen Unterstützungsbedarf haben, sondern klären Sie, ob dies zutrifft und worin der Unterstützungsbedarf besteht. Häufig wird älteren Menschen die Fähigkeit abgesprochen, ihr Leben selbst zu gestalten.

Für eine respektvolle Kommunikation geht es weniger darum, bestimmte Begriffe zu vermeiden, sondern vor allem um eine individuelle Ansprache und eine offene und wertschätzende Haltung gegenüber allen Altersgruppen.

- **Vermeiden Sie Zuschreibungen und Verallgemeinerungen auf Grund des Alters von Menschen.**
- **Erkennen Sie die individuellen Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse von Personen unabhängig ihres Alters an.**
- **Wichtig ist eine offene und wertschätzende Haltung gegenüber allen Altersgruppen.**

Weitere Hinweise sind im Kommunikationsleitfaden des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu finden: [BMFSFJ - „Altern – ältere Menschen – demographischer Wandel“](#)



Zu vermeiden:	Besser:
Pauschalbegriffe, wie „die Alten“ / „die Jungen“ Die „Generation...“ z. B. die „Generation X, Y, Z“, „Babyboomer“, „die alte Generation“ „die Rentner“ „die Teenies“	Vermeidung von pauschalisierenden und wertenden Formulierungen und Distanzierung / Abgrenzung (sog. „Othering“) von einer Gruppe
Alte Menschen	„Ältere“, „Senior*innen“, „Menschen in höherem oder höchstem Lebensalter“
„Demente“	Menschen mit Demenz
Diskriminierung in Stellenanzeigen wie z. B. „junges, dynamisches Team sucht...“ „Wir suchen erfahrene Kraft ab xx Jahren“	Neutrale Formulierungen ohne Altersbezug

3. Bildsprache: Was muss ich in visuellen Darstellungen bedenken, um Vielfalt zu berücksichtigen?

Bilder sind wichtig für eine gute Öffentlichkeitsarbeit, sie entfalten eine eigene Dynamik durch das, was sie abbilden. Bilder können die Vielfalt der Gesellschaft sichtbar machen oder sie verengt auf einzelne Bevölkerungsgruppen darstellen. Dies kann direkte Auswirkung darauf haben, wer sich von dem präsentierten Angebot angesprochen fühlt und wer nicht. Aus diesem Grund ist es **wichtig, bei Bildern darauf zu achten, keine Stereotype abzubilden, sondern die gesellschaftliche Vielfalt der Zielgruppen sichtbar zu machen.**

Wie das aussehen kann, soll im folgenden Abschnitt am Beispiel unterschiedlicher Lebensbereiche veranschaulicht werden.

3.1 Beispiel Berufe und Tätigkeitsfelder

Die Abbildung von Berufen oder Tätigkeitsfeldern auf Fotografien beeinflusst unsere Vorstellung von dem jeweiligen Arbeitsfeld. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass insbesondere die Darstellung der Geschlechterrollen auf einer Fotografie maßgeblich mitbestimmt, welchem Geschlecht eine höhere Kompetenz in dem dargestellten Beruf zugeschrieben wird und welche Geschlechter sich angesprochen fühlen – beispielsweise von Ausschreibungen. Bestehende gesellschaftliche Stereotype können hierbei noch verstärkend wirken. Für die sogenannten MINT-Berufe (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaft und **T**echnik) ist belegt, dass Mädchen und Frauen sich weniger von Ausschreibungen angesprochen fühlen, die ohne weibliche Abbildungen arbeiten. Dies gilt ebenso für andere Zielgruppen wie beispielsweise Menschen mit Zuwanderungserfahrung, People of Color, queere Menschen oder Menschen mit Behinderung.



Besser:



Fragen für eine vielfaltssensible Bildauswahl und Gestaltung:

1. Wen spricht die Darstellung an?
2. Wen möchte ich adressieren?
3. Adressiert die Darstellung alle Zielgruppen oder vermittelt sie ein verengtes Bild von Personengruppen, denen – ohne sachliche Begründung – eine höhere Kompetenz oder eine bessere Passung für das betreffende Berufsbild zugeschrieben wird?



3.2 Beispiel Ehe und Familie

Auch in Bezug auf Ehe und Familie bestimmt die Sichtbarkeit der vorhandenen Vielfalt, inwieweit bestimmte Zielgruppen vom öffentlichen Auftritt angesprochen werden und das Gefühl erhalten, mit ihren spezifischen Bedürfnissen von der Stadt Freiburg und ihren Dienststellen ernst genommen zu werden. Die Abbildung einer Hochzeit zwischen einem jungen Mann und einer jungen Frau zeigt beispielsweise nur eine von vielen möglichen Konstellationen bei Ehepaaren. Auch das traditionelle Familienmodell „Vater, Mutter, Kind(er)“ spiegelt nicht die Vielfalt der gesellschaftlichen Realitäten unserer Gesellschaft wider.

Kinder können gleichgeschlechtliche und auch nicht-binäre Eltern haben oder durch Patchwork-Konstellationen weitere elterliche Bezugspersonen erhalten. Ebenso äußert sich in Paar- und Familienkonstellationen die Vielfalt ethnischer, kultureller und religiöser Hintergründe, die Teil unserer Gesellschaft sind.

Statt ausschließlich:



Besser:



© Andreas Wand & Jörg M. Krause



Fragen Sie sich bei Darstellungen von Paaren und Familien in der Öffentlichkeitsarbeit:

1. Wird die Vielfalt moderner Paarkonstellationen und Familienmodelle in den Darstellungen abgebildet?
2. Werden auf den Fotografien Stereotype dargestellt, die es zu vermeiden gilt?

Statt:



© Freepik

Besser:



© Helge Birke



© Freepik



© iStock



© Pexels



© Helge Birke

3.3 Beispiel Kinder und Jugendliche

Für Kinder und Jugendliche sind Bilder prägend. Sie beeinflussen ihre Vorstellung davon, was möglich erscheint oder als Normalität wahrgenommen wird, wer „dazugehört“ und wer in dieser „Normalität“ nicht vorkommt. Gesellschaftliche Vielfalt auf Abbildungen sichtbar zu machen, ist besonders für Kinder und Jugendliche wichtig.

Statt ausschließlich:



Besser:



Prüfen Sie Ihre Bildauswahl, indem Sie sich fragen:

1. Können Kinder und Jugendliche sich in ihrer geschlechtlichen, ethnischen, kulturellen und religiösen Vielfalt in den Darstellungen wiederfinden?
2. Werden (ausschließlich) Stereotype abgebildet oder gelingt es, eine „Normalität“ darzustellen, die Kinder und Jugendliche zur Entfaltung ihrer individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse anregt?



4. Formulierungshilfen: Wie formuliere ich vielfaltssensibel und bleibe trotzdem verständlich?

- Vielfaltssensible Sprache ermöglicht eine wertschätzende Kommunikation, die nicht ausschließt oder unsichtbar macht. Sprachliche Verständlichkeit steht dabei immer im Vordergrund.
- Wählen Sie innerhalb der städtischen Sprachregelung die Formulierungen, die für Ihre Zielgruppe am besten verständlich sind.
- Es geht nicht darum, eine der aufgeführten Vorgehensweisen akribisch umzusetzen. Vertrauen Sie auf das eigene Sprachgefühl bei der Auswahl und werden Sie kreativ!

Anstelle von:	Besser:
Liebe Freiburger	• Liebe Freiburgerinnen, liebe Freiburger,
Liebe Freiburgerinnen und Freiburger	• Liebe Freiburger*innen
	Oder
	• Liebe Freiburger*innen (umfasst alle Kategorien)

Anstelle von:	Besser:
Der*die Bürger*in reicht seine*ihre vollständig ausgefüllten Unterlagen bei seiner*ihrer regionalen Anlaufstelle ein.	Bürger*innen reichen ihre vollständig ausgefüllten Unterlagen bei ihrer regionalen Anlaufstelle ein.

4.1 Verwendung des Gendersterns * (Asterisk)

Der Genderstern dient als sprachliches Darstellungsmittel aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. Gleichzeitig unterstreicht er das Bewusstsein für ein selbstverständliches „Mitdenken“ mit Blick auf gesellschaftliche Vielfalt allgemein.

Der Genderstern hat sich als die gängigste Kurzform zur Darstellung geschlechtlicher Vielfalt etabliert und wird dadurch gut verstanden. Als geschlechterinklusive Kurzform eignet er sich insbesondere, wenn wenig Platz vorhanden oder die Bildung eines substantivierten Partizips nicht möglich ist.

Gesprochen wird der Genderstern als „glottaler Stopp“, eine kurze Sprechpause, wie beispielsweise in Verantwortung = Ver – Stopp – antwortung
Freiburger*innen = Freiburger – Stopp – innen

Die meisten Screenreader erkennen den Genderstern als geschlechterinklusive Kurzform und lesen ihn entsprechend mit.

Am besten lesbar ist der Genderstern im Plural, da es in der Mehrzahl für alle Geschlechter (Maskulinum, Femininum, Neutrum) nur einen Artikel gibt. Zudem orientieren sich auch die Adjektive und Pronomen im Plural an der femininen Deklination. Entsprechend benötigen im Plural nur die Substantive einen Stern. Im Singular werden Satzkonstruktionen mit Genderstern dagegen schnell kompliziert. Darum: **Verwenden Sie den Genderstern im Singular sparsam, das erleichtert das Lesen.**

In der Schriftsprache ist es darüber hinaus möglich, den Genderstern bei geschlechtsspezifischen Begriffen ans Wortende zu hängen.

Zum Beispiel: Frauen*, Männer*, Mädchen*, Jungen*, Freiburgerinnen*

Dies ist eine Möglichkeit, die Vielfalt und Heterogenität innerhalb der benannten Gruppe sichtbar zu machen und schließt ausdrücklich auch trans*, inter* und nicht-binäre Personen ein.

Mündlich wird der Stern am Wortende nicht gesprochen. Um die Vielfalt der angesprochenen Gruppe auch in der gesprochenen Sprache sichtbar zu machen, können Sie den Stern am Wortende als „Stern“ sprechen oder die unterschiedlichen Personengruppen explizit benennen.

Eine ausschließliche Ansprache mit „Damen und Herren“ gilt es zu vermeiden. Viele Menschen – unabhängig ihrer geschlechtlichen Identität – werden dadurch nicht adäquat adressiert. Wenn es mit Blick auf die Zielgruppen dennoch notwendig erscheint, das Publikum mit „Damen und Herren“ anzusprechen, sollte diese traditionelle Ansprache durch eine allgemeine Ansprache ergänzt werden, um auch den Personen gerecht zu werden, die weder mit „Damen“ noch mit „Herren“ angesprochen werden möchten.

Beispiel:

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Anwesende, ...

4.2 Explizite Benennung von unterschiedlichen Personengruppen

Die explizite Benennung unterschiedlicher Personengruppen rückt Gruppen ins Blickfeld, die sonst weniger wahrgenommen werden. Dies bietet sich an, wenn es darum geht, niemanden auszuschließen und dennoch bestimmte Personengruppen hervorzuheben.

Aber: Eine Auflistung der verschiedenen Adressat*innen kann ermüdend wirken. In den meisten Fällen sind geschlechterneutrale Anspracheformen die besser verständliche und elegantere Sprachstrategie.

Sinnvoll und wirkungsvoll ist die explizite Benennung unterschiedlicher Personengruppen besonders dann, wenn Sie unterrepräsentierte Gruppen oder gesellschaftliche Vielfalt sichtbar machen möchten.

Beispiel:

Sehr geehrte Anwesende, liebe Frauen und Mädchen, Männer und Jungen, trans*, inter* und nicht-binäre Personen, liebe Mitstreiter*innen, ...

4.3 Verwendung neutraler Formulierungen

Geschlechterneutrale Formulierungen sprechen alle Menschen an, ohne Personengruppen auszuschließen, die durch die weiblichen oder männlichen Formen falsch angesprochen werden. Neutrale Formulierungen wie „Anwesende“, „Team“ oder „Fachkräfte“ machen geschlechtliche Vielfalt zwar nicht explizit sichtbar, sie schließen sie aber ein und sind dadurch geschlechterinklusiv.

Beispiel:

Liebes Publikum, ...
Sehr geehrte Engagierte, ...
Liebe Anwesende, ...

Texte lassen sich in der Bearbeitung durch neutrale Formulierungen häufig gut verständlich umformulieren. Im Folgenden finden Sie unterschiedliche Vorschläge, um Vielfalt durch geschlechterneutrale Formulierungen sichtbar zu machen.

4.3.1 Geschlechtsneutralen Plural bilden

Substantive wie „Mitarbeiter“ und „Mitarbeiterin“ sind auch im Plural nicht geschlechtsneutral. Das substantivierte Partizip bildet im Plural dagegen eine geschlechtsneutrale Form, in der Frauen, Männer und nicht-binäre Personen eingeschlossen sind.

Beispiel:
die Mitarbeitenden
die Teilnehmenden

4.3.2 Substantive mit den Endungen -ung, -ium, -kraft, -schaft oder -person einsetzen

Anstelle von:	Neutrale Alternative:
Dezernent	Dezernats leitung
Abteilungs-/ Amts-/ Team leiter	Abteilungs-/ Amts-/ Team leitung
Personal-/Stell ver- treter	Personal-/ Stell ver- tretung
Kollege(n)	Kolleg ium
Fachmann	Fach kraft
Lehrer	Lehr kraft
Vorgesetzter	Führungs kraft
Kunde	Kunds chaft
Ansprechpartner	Ansprech person
Antragsteller	antragstellende Person
Beamter	verbeamtete Person
Beauftragter	beauftragte Person (oder Beauftragung)
Betreuer	Betreuungs person

4.3.3 Geschlechtsneutrale Begriffe (auch bei Wortzusammensetzungen) wählen

Anstelle von:	Neutrale Alternative:
Akteure	Mitwirkende, Beteiligte
benutzerfreundlich	bedienungsfreundlich, praktisch
Benutzerkonto	Zugang, Account
Benutzername	Anmeldename
fachmännisch	fachgerecht, fachkundig
Freiwillige Helfer benötigt	Freiwillige Hilfe benötigt
Gesetzgeber	Gesetzgebung, Legislative
Handwerker	handwerkliches Fachpersonal
Jeder kann	Alle können
Keiner darf	Niemand darf
Kollege	Teammitglied
Kooperationspartner	in Kooperation mit
Rednerliste/ Rednerpult	Redeliste/ Redepult
Teilnehmerliste	Teilnahmeliste
Zuhörer (Mehrzahl)	Auditorium/ Publikum

4.3.4 Umformulieren

Verben verwenden, beispielsweise:

Anstelle von:	Neutrale Alternative:
Ansprechpartner	anzusprechen ist
Bewerber sollten	wer sich bewirbt, sollte
Moderator	moderiert von, Moderation
Organisator	veranstaltet / organisiert von
Teilnehmer	teilgenommen haben / es nehmen teil
Verfasser	verfasst von
Vertreter	vertreten durch

Direkte Anrede verwenden (vor allem bei Formularen, Anträgen etc.)

Anstelle von:	Besser:
Name des Antragstellers	(Ihr) Name
Unterschrift des Antragstellers	(Ihre) Unterschrift

Geschlechtsspezifisierende Substantive durch Adjektive umschreiben

Anstelle von:	Besser:
Hinweis des Fachmannes	der fachliche Hinweis

Aktive Ansprache oder Infinitiv nutzen

Anstelle von:	Besser:
Die Mitarbeiter erhalten nach dem Seminar eine Bestätigung.	Nach dem Seminar erhalten Sie eine Teilnahmebestätigung. (Aktiv)
Bibliotheksnutzer sollen innerhalb einer Woche bestellte Bücher abholen.	Bitte bestellte Bücher innerhalb einer Woche abholen. (Infinitiv)

Besitzanzeigende Fürwörter (Possessivpronomen) vermeiden

Anstelle von:	Besser:
sein oder ihr Antrag	der Antrag, alle Anträge
die Auszahlung seines Entgelts	die Auszahlung des Entgelts

Weitere Vorschläge für neutrale Formulierungen finden Sie hier:

[Geschickt gendersen – Das Genderwörterbuch](#)



5. Ansprache in persönlichen Schreiben und im direkten Kontakt – vielfaltssensibel und respektvoll

5.1 Geschlechtergerechtes Anschreiben bestimmter (einzelner) Personen

Häufig entscheiden wir mit Hilfe des Vornamens, ob wir eine Person als weiblich oder männlich ansprechen.

Unsere Einordnung des Vornamens kann sich jedoch von der Anrede unterscheiden, die der*die Namens-träger*in für sich wünscht. Sie können dies berücksichtigen, indem Sie folgende Formulierungen verwenden:

Guten Tag [Vorname] [Nachname], ...
Hallo [Vorname] [Nachname], ...
Sehr geehrte*r [Vorname] [Nachname], ...
Liebe*r [Vorname] [Nachname], ...

Alternativ können Sie von der persönlichen Anrede abweichen und beispielsweise nur „Guten Tag!“ oder „Hallo!“ verwenden, wenn es dem Kontext angemessen erscheint.

5.2 Tipps zur Ansprache von nicht-binären Personen im persönlichen Kontakt

Neutrale Ansprache

Wenn Sie eine Person ansprechen möchten, aber nicht wissen, welche Pronomen (Fürwörter) und welche Anspracheform (z. B. Frau/ Herr/ keine) sie für sich wünscht: **Fragen Sie zu Beginn des Gesprächs einfach kurz und neutral, wie Ihr*e Gesprächspartner*in angesprochen werden möchte.** Sollte direktes Nachfragen in der jeweiligen Situation nicht möglich sein oder unpassend erscheinen, funktioniert die Ansprache der Person auch mit „Vorname Nachname“, ohne Pronomen oder geschlechtsspezifische Anrede.

Konventioneller Sprachgebrauch:

- männliche Person (Pronomen er/ihm):
„**Herr Müller/ Luca** kommt nach, aber **er** muss **seine** Unterlagen noch holen.“
- weibliche Person (Pronomen: sie/ihr):
„**Frau Müller/ Luca** kommt nach, aber **sie** muss **ihre** Unterlagen noch holen.“

Nicht-binäre Ansprache ohne Pronomen:

- „**Luca Müller/ Luca** kommt nach, aber **Luca Müller/ Luca** muss **die** Unterlagen noch holen.“

Eine weitere Möglichkeit ist die Bezugnahme auf nicht-binäre Personen mit sogenannten **Neopronomen**. Neopronomen existieren in vielen Varianten. Ihre Nutzung unterliegt einem starken Wandel und ist sehr individuell. Neopronomen können die Formulierung von Sätzen erleichtern, in denen es um eine konkrete nicht-binäre Person geht. Bisher existieren keine offiziellen Sprachregelungen in Regelschreibwerken, verwendet wird das Neopronomen, das die betreffende nicht-binäre Person für sich gewählt hat. Beispiele für einige der gängigen Neopronomen sind: they, dey, hen, sie*er.

5.3 Freiwillige Angaben in der E-Mail-Signatur und auf der Visitenkarte

Immer mehr Menschen nutzen E-Mail-Signaturen, um ihre bevorzugte Anrede mitzuteilen. Wenn Sie solche Informationen bei Ihren Kontakten finden, sollten Sie diese respektieren. Das angegebene Pronomen (Fürwort) zeigt an, wie die Person angesprochen werden möchte.

Auch Mitarbeitende der Stadtverwaltung können diese Angabe **freiwillig** in die Signatur hinter ihren Namen setzen. Besonders bei nicht geläufigen Namen kann dies für Ihre Kommunikationspartner*innen eine Erleichterung sein, wenn sie beispielsweise nicht wissen, was der Vor- und was der Nachname ist. Darüber hinaus ist es nach außen ein Signal für Vielfaltssensibilität: Indem Sie Ihrem Gegenüber Ihre Pronomen mitteilen, signalisieren Sie ein Bewusstsein dafür, dass Namen nicht automatisch Rückschlüsse auf das Geschlecht einer Person erlauben.

Ist der Wunsch beispielsweise, mit **weiblicher Form** angesprochen zu werden, können Sie folgende Information in die Signatur aufnehmen:

Vorname Nachname
[Anrede: Frau Nachname/ sie]

Nicht alle möchten deswegen auch als „Frau“ angesprochen werden. Eine Möglichkeit, es den Kommunikationspartner*innen leichter zu machen, ist es, die gewünschte Anrede auch in die Signatur aufzunehmen, z. B.:

Vorname Nachname
[Anrede: Vor- und Nachname/ sie]

Für die Signatur gelten die optionalen Vorgaben des städtischen Corporate Designs. Alle Angaben dazu finden Sie im städtischen Teamwork.

Beispiel: Anrede Frau/ sie

Luca Müller

[Anrede: Frau Müller/ sie] (optional)

Funktion bei der Stadt (optional)



 **Stadt Freiburg im Breisgau**

Amt bzw. Dienststelle

Zusatz (optional, z. B. Abteilung)

T +49 761 201-xxxx

M +49 xxx-xxxxxxx (optional)

vorname.nachname@freiburg.de

Straße Nr, PLZ Freiburg im Breisgau

Wir möchten Sie respektvoll ansprechen.

Teilen Sie uns gern mit, welche Anrede Sie wünschen. (optional)

[freiburg.de](https://www.freiburg.de)



zertifiziert als familienfreundlicher Betrieb

Beispiel: Anrede Vor- und Nachname/ sie

Luca Müller

[Anrede: Luca Müller/ sie] (optional)

Funktion bei der Stadt (optional)



 **Stadt Freiburg im Breisgau**

Amt bzw. Dienststelle

Zusatz (optional, z. B. Abteilung)

T +49 761 201-xxxx

M +49 xxx-xxxxxxx (optional)

vorname.nachname@freiburg.de

Straße Nr, PLZ Freiburg im Breisgau

Wir möchten Sie respektvoll ansprechen.

Teilen Sie uns gern mit, welche Anrede Sie wünschen. (optional)

[freiburg.de](https://www.freiburg.de)



zertifiziert als familienfreundlicher Betrieb

Beispiel: Anrede Herr/ er

Luca Müller

[Anrede: Herr Müller/ er] (optional)
Funktion bei der Stadt (optional)



 **Stadt Freiburg im Breisgau**

Amt bzw. Dienststelle
Zusatz (optional, z. B. Abteilung)

T +49 761 201-xxxx
M +49 xxx-xxxxxxx (optional)
vorname.nachname@freiburg.de
Straße Nr, PLZ Freiburg im Breisgau

Wir möchten Sie respektvoll ansprechen.
Teilen Sie uns gern mit, welche Anrede Sie
wünschen. (optional)

[freiburg.de](https://www.freiburg.de)



zertifiziert als familienfreundlicher Betrieb

Beispiel: keine Pronomen oder Neopronomen

(hier am Beispiel des Neopronomens „dey“, Zur
Nutzung von Neopronomen siehe auch Kapitel 5.2)

Luca Müller

[Anrede: Luca Müller/ kein Pronomen
oder dey] (optional)
Funktion bei der Stadt (optional)



 **Stadt Freiburg im Breisgau**

Amt bzw. Dienststelle
Zusatz (optional, z. B. Abteilung)

T +49 761 201-xxxx
M +49 xxx-xxxxxxx (optional)
vorname.nachname@freiburg.de
Straße Nr, PLZ Freiburg im Breisgau

Wir möchten Sie respektvoll ansprechen.
Teilen Sie uns gern mit, welche Anrede Sie
wünschen. (optional)

[freiburg.de](https://www.freiburg.de)



zertifiziert als familienfreundlicher Betrieb

Beispiel: Anrede Vor- und Nachname/ er

Luca Müller

[Anrede: Luca Müller/ er] (optional)
Funktion bei der Stadt (optional)



 **Stadt Freiburg im Breisgau**

Amt bzw. Dienststelle
Zusatz (optional, z. B. Abteilung)

T +49 761 201-xxxx
M +49 xxx-xxxxxxx (optional)
vorname.nachname@freiburg.de
Straße Nr, PLZ Freiburg im Breisgau

Wir möchten Sie respektvoll ansprechen.
Teilen Sie uns gern mit, welche Anrede Sie
wünschen. (optional)

[freiburg.de](https://www.freiburg.de)



zertifiziert als familienfreundlicher Betrieb

Angabe der gewünschten Anrede auf der Visitenkarte

Wenn Sie möchten, können Sie auch auf Ihrer Visitenkarte sichtbar machen, welche Ansprache Sie wünschen. Hier gelten die Regelungen des städtischen Corporate Designs:

Visitenkarten - Öffentlichkeitsarbeit - teamwork

Beispiele:

Luca Müller (sie/ihr)
Sachbearbeitung

 **Stadt Freiburg im Breisgau**
Amt XY
Grundsatzangelegenheiten

T 0761 201-0000, M 0176-2011 2345
luca.mueller@freiburg.de
Rathausplatz 2-4, 79098 Freiburg im Breisgau
www.freiburg.de/Amtswebseite 123-Grundsatz

Luca Müller (er/ihn)
Sachbearbeitung

 **Stadt Freiburg im Breisgau**
Amt XY
Grundsatzangelegenheiten

T 0761 201-0000, M 0176-2011 2345
luca.mueller@freiburg.de
Rathausplatz 2-4, 79098 Freiburg im Breisgau
www.freiburg.de/Amtswebseite 123-Grundsatz

Luca Müller (keine Pronomen)
Sachbearbeitung

 **Stadt Freiburg im Breisgau**
Amt XY
Grundsatzangelegenheiten

T 0761 201-0000, M 0176-2011 2345
luca.mueller@freiburg.de
Rathausplatz 2-4, 79098 Freiburg im Breisgau
www.freiburg.de/Amtswebseite 123-Grundsatz

Luca Müller (they/them)
Sachbearbeitung

 **Stadt Freiburg im Breisgau**
Amt XY
Grundsatzangelegenheiten

T 0761 201-0000, M 0176-2011 2345
luca.mueller@freiburg.de
Rathausplatz 2-4, 79098 Freiburg im Breisgau
www.freiburg.de/Amtswebseite 123-Grundsatz



6. Formulare und Onlinemasken

Grundsätzlich sollte vor Erhebung des Geschlechts geklärt werden, ob dies überhaupt erforderlich ist, zu welchem Zweck und auf welcher Grundlage dies geschieht. Bei Onlinemasken und in vergleichbaren Fällen sind folgende Möglichkeiten zur Auswahl anzubieten, um die aktuelle Rechtslage zu erfüllen:

- keine Angabe
- divers
- weiblich
- männlich

Es wird empfohlen, folgende Varianten bei der Angabe einer Anrede zu ermöglichen:

- Neutrale Anrede, z. B.
Guten Tag [Vornamen Nachname]
(siehe auch Kapitel 5.1.)
- Frau
- Herr

7. Anschauungsbeispiel: Vielfaltssensible Kommunikation in Stellenangeboten



Sachbearbeiter*in Bürgerservice

- 🏠 Stadt Freiburg im Breisgau
- 📍 Büro, Verwaltung, Sachbearbeitung
- 🎓 Berufserfahrung (Junior Level)
- 🕒 Teilzeit
- 🎓 Berufserfahrung
- 📅 Publizierung bis: 17.08.2025



Wir lieben Freiburg. Wir lieben Vielfalt. Auch als Arbeitgeberin. Deshalb freuen wir uns auf Bewerbungen aller, die für ihr Thema brennen und unsere Stadt weiterbringen wollen. Alle Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Behinderung, Alter, Hautfarbe, Religion oder sexueller Orientierung sind bei uns willkommen.

Die Stadt Freiburg sucht Dich für die **Ortsverwaltung Ebent** als

Sachbearbeiter*in Bürgerservice

Außendienstmitarbeiter*in im Vollzugsdienst der Polizeibehörde

- 🏠 Stadt Freiburg im Breisgau
- 🕒 Vollzeit
- 📍 Dienstleistung (Sonstige)
- 📅 Publizierung bis: 31.12.2025



Wir lieben Freiburg. Wir lieben Vielfalt. Auch als Arbeitgeberin. Deshalb freuen wir uns auf Bewerbungen aller, die für ihr Thema brennen und unsere Stadt weiterbringen wollen. Alle Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Behinderung, Alter, Hautfarbe, Religion oder sexueller Orientierung sind bei uns willkommen.

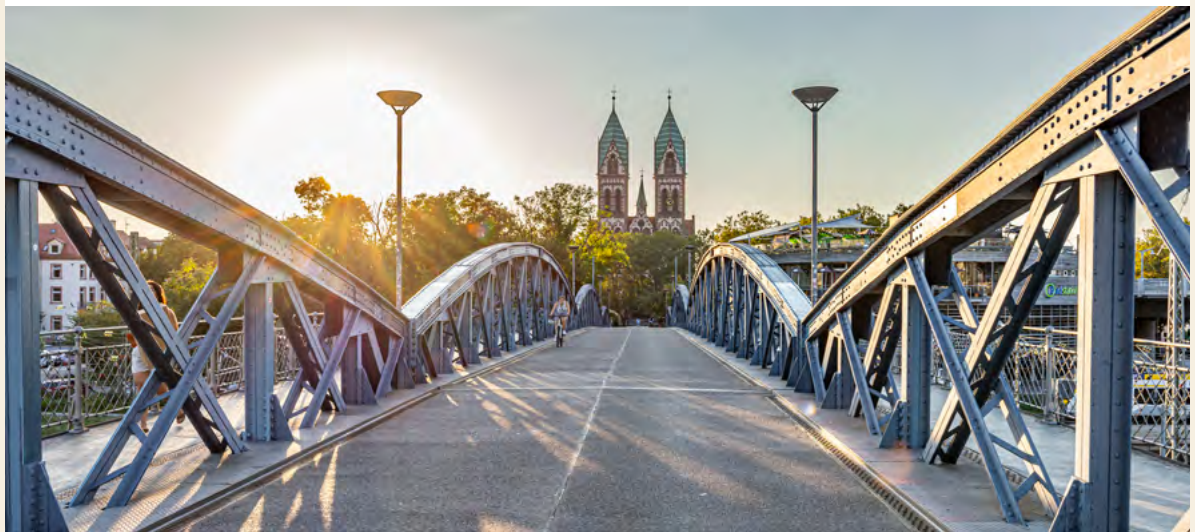
Die Stadt Freiburg sucht Dich für das **Amt für öffentliche Ordnung** als

Außendienstmitarbeiter*in im Vollzugsdienst der Polizeibehörde

Mitgestalter*in für nachhaltige Abfallwirtschaft

🏠 Stadt Freiburg im Breisgau
💡 Büro, Verwaltung, Sachbearbeitung

🕒 Teilzeit
📅 Publizierung bis: 17.08.2025



Wir lieben Freiburg. Wir lieben Vielfalt. Auch als Arbeitgeberin. Deshalb freuen wir uns auf Bewerbungen aller, die für ihr Thema brennen und unsere Stadt weiterbringen wollen. Alle Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Behinderung, Alter, Hautfarbe, Religion oder sexueller Orientierung sind bei uns willkommen.

Die Stadt Freiburg sucht Dich für den **Eigenbetrieb Abfallwirtschaft** als

Mitgestalter*in für nachhaltige Abfallwirtschaft

Du willst mit Deiner Arbeit wirklich etwas bewirken – für die Stadt, für die Umwelt und für die Menschen? In der Abfallwirtschaft der Stadt Freiburg trägst Du dazu bei, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein Ziel bleibt, sondern gelebter Alltag wird. Mit rechtlichem Sachverstand, sozialem Gespür und dem Blick für das große Ganze gestaltest Du ein Stück Zukunft mit. Werde Teil unseres Teams – für eine saubere Stadt und eine lebenswerte Zukunft.

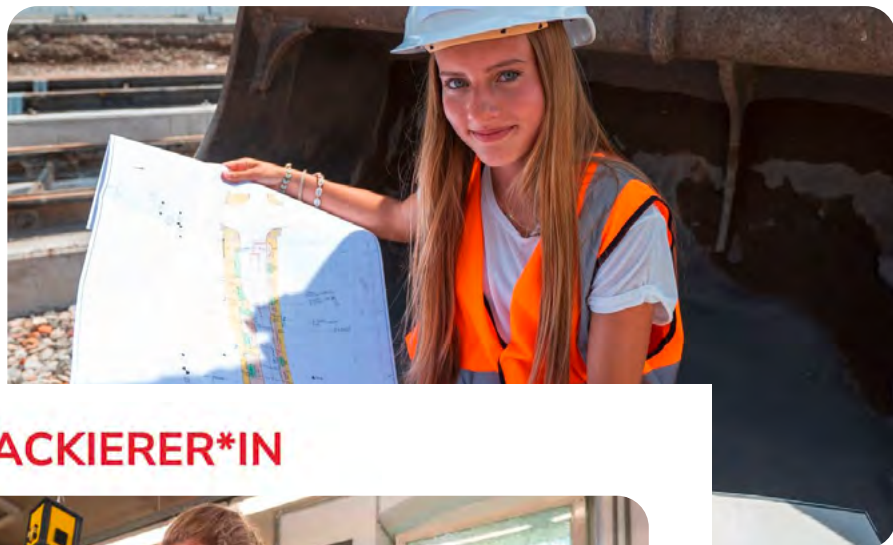
DIREKTEINSTIEG KITA

SOZIALPÄDAGOGISCHE ASSISTENZ



BAUWESEN - PROJEKTMANAGEMENT

SCHWERPUNKT ÖFFENTLICHES BAUEN ODER TIEFBAU – BACHELOR OF ENGINEERING



MALER*IN / LACKIERER*IN



8. Weiterführende Informationen, Links und Materialsammlungen

Weitere Informationen erhalten Sie bei Bedarf im Referat für Chancengerechtigkeit bei der Geschäftsstelle Diversity & Antidiskriminierung. Sprechen Sie uns bei Fragen oder Gesprächsbedarf einfach an. Gerne unterstützen wir Sie auch bei der Suche nach arbeitsrelevanten Publikationen zum Themenfeld Vielfalt und Antidiskriminierung.

So erreichen Sie uns:

Referat für Chancengerechtigkeit
Geschäftsstelle Diversity & Antidiskriminierung
Rathausplatz 2-4, 79098 Freiburg,
Raum 239a-241

Dr.in Sulamith Hamra (Anrede: Frau Hamra/ sie)
0761 201-1900
sulamith.hamra@freiburg.de

Sebastian Oswald (Herr Oswald/ er)
0761 201-1910
sebastian.oswald@freiburg.de

oder allgemein unter:
diversity@freiburg.de

Formulierungshilfen und Wissenssammlungen zu Vielfaltsthemen (Auswahl)

- Geschickt genders – Das Genderwörterbuch
- pronomen [Nichtbinär-Wiki]
- <https://glossar.neuemedienmacher.de/>
- Leitfaden für barrierefreie Kommunikation mit Menschen mit Behinderung
- BMFSFJ - „Altern – ältere Menschen – demographischer Wandel“
- Lexikon der kleinen Unterschiede
- <https://queer-lexikon.net/>

Bildmaterial:

- <https://gesellschaftsbilder.de/>
- <https://leidmedien.de>
- <https://neuemedienmacher.de/bildberichterstattung/>

Juristisches Gutachten zum Genderstar in der Amtssprache

- https://www.hannover.de/content/download/882119/file/Gutachten-GenderstarAmtssprache_Lembke_Dezember2021.pdf
- https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/oe/asj/gutachten-genderstar-amtssprache_lembke_dezember2021.pdf

Weiterführende Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>
- https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Publikationsuebersichten/publikationsuebersicht_antidiskriminierungsstelle_des_bundes.html
- https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Reli_Weltan/Religioese_Vielfalt_am_Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Weiterführende Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg

- <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/lads-baden-wuerttemberg>

Charta der Vielfalt

- <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/mediathek/publikationen/>

Danke

Wir danken den Städten Köln, Ulm und Mannheim, dass wir uns an ihren Veröffentlichungen zu wertschätzender Kommunikation und geschlechtergerechter Sprache orientieren durften:

„Leitfaden für eine wertschätzende Kommunikation bei der Stadt Köln“, Stand 2021

„Besondere Geschäftsanweisung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache bei der Stadt Mannheim“, Stand 2023

„Sprache für Alle. Handreichung für Beschäftigte der Stadt Ulm“, Stand 2024

Danke auch FLUSS e.V. und Queerlexikon für die fachliche Unterstützung sowie der Frauenbeauftragten, der Behindertenbeauftragten der Stadt Freiburg, der Koordinationsstelle Inklusion, dem Seniorbüro, dem Bereich Integration und dem Amt für Bürgerservice und Informationsmanagement der Stadt Freiburg.

IN VIA Freiburg danken wir für den Verleih der Holzfiguren zum Erstellen unserer Fotos.



