










Ingelheim  
am Rhein

 Stabsstelle für Vielfalt  
und Chancengleichheit

# Wir leben Vielfalt - auch in der Sprache

Leitfaden für vielfaltssensible Kommunikation  
in der Stadtverwaltung Ingelheim



-  Link
-  Glossar
-  Hinweis
-  Tipp
-  Rechtliches
-  Achtung
-  Zitat

## Inhalt

Vorwort	2
Einführung	4
Gute Gründe für vielfaltssensible Kommunikation	6
Vielfaltssensible Kommunikation als Teil des Ingelheimer Wegs	8
Wie vielfaltssensible Kommunikation funktioniert	9

<b>Strategien für die Praxis</b>	<b>17</b>
Wir sprechen miteinander	18
Wir schreiben genderinklusiv	20
Eindeutig benennen	20
Neutrale Bezeichnungen	21
Umformulierungen und Umschreibungen	22
Direkte Ansprache	23
Das Gendersternchen	24
Konkrete Anwendungen	26
Hilfestellung und weiterführende Links	31
Wir zeigen vielfältige Bilder	33
Wie Bilder wirken	33
Strategien für eine vielfaltssensible Bildsprache	35
Geeignetes Bildmaterial finden	39
Wir bauen Sprachbarrieren ab	40
Einfache und Leichte Sprache	41
Mehrsprachige Medien	43
Hilfsmittel für gehörlose oder schlecht hörende Menschen	44
Unterstützung für blinde und sehbehinderte Menschen	45
Geeignete Kommunikationsmedien	47
Wir achten auf unsere Wortwahl	48
Zuschreibungen und Framing	48
Begriffe	50

Rechtliches zur genderinklusiven Sprache	56
Mit Gegenwind umgehen	57
Quellenangaben, Bildnachweise	60

## Vorwort

**Liebe Ingelheimer\*innen,  
liebe Mitarbeitende der Stadtverwaltung,**

möglicherweise stellen Sie sich die Frage, warum die Stadtverwaltung Ingelheim sich mit einem so viel diskutierten und umstrittenem Thema wie vielfaltssensibler Kommunikation auseinandersetzt. Warum meint Ingelheim, sich in eine solch kontroverse und hitzige Debatte einmischen zu müssen?

Zumal die Debatte längst nicht abgeschlossen ist und zu viele Fragen offen im Raum stehen.

Und doch können wir nicht länger warten.

Zum einen, weil diese Debatte sehr emotional geführt wird und die Beiträge nicht immer sachlich und fundiert sind. Wir wollen den Dialog fördern und dazu aufrufen, respektvoll miteinander ins Gespräch zu kommen. Meinungen sollen untereinander ausgetauscht, verglichen, verworfen und abgestimmt werden.

Zum anderen gibt es konkrete Fragen von Mitarbeitenden und Bürger\*innen, wie wir als Stadtverwaltung kommunizieren wollen. Es wird auf Bildungsinstitutionen und Unternehmen in unserer Stadt verwiesen, die beispielweise bereits gendersensibel kommunizieren, und wir werden gefragt, wie wir dazu stehen. Hier keine Antwort zu geben und nicht Position zu beziehen, ist für uns keine Option. Deshalb haben wir uns dafür entschieden, uns aktiv mit dem Thema vielfaltssensible Kommunikation auseinanderzusetzen und uns dieser Herausforderung zu stellen.

Warum jetzt? Hat die Stadtverwaltung in herausfordernden Zeiten wie diesen nichts „Besseres“ zu tun?

Gerade jetzt ist es wichtig, über Vielfalt und Kommunikation zu reden, innezuhalten und unsere Arbeit zu reflektieren. Wir wissen, in Krisenzeiten spielt Kommunikation eine wesentliche Rolle, und es macht einen großen Unterschied, ob Einige oder Viele sich angesprochen, mitgedacht und mitgenommen fühlen. Vielfaltssensible Kommunikation bietet aus unserer Sicht die Möglichkeit, besser und transparenter zu informieren sowie mehr Menschen zu erreichen. Wir möchten allen Ingelheimer\*innen signalisieren, dass wir sie im Blick haben.

Vielfaltssensible Kommunikation betrachten wir dabei als eines von mehreren Instrumenten, um unseren Umgang mit Vielfalt zu professionalisieren und gleichberechtigte Teilhabe zu stärken. Zwar ist uns bewusst, dass wir damit nicht umgehend gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern können, wir sind aber dennoch überzeugt, dass vielfaltssensible Kommunikation langfristig dazu beiträgt, sich mit Diskriminierungsformen in Ingelheim auseinanderzusetzen und diesen aktiv entgegenzuwirken.

Leider gibt es für vielfaltssensible Sprache (noch) keine einheitlichen, etablierten Regeln. Deswegen wird der Leitfaden auch regelmäßig auf Aktualität überprüft und die Ergebnisse validiert.

Unser Ziel ist es, Sie mit diesem Leitfaden dabei zu unterstützen, zu einer selbstverständlichen Kommunikationsweise zu gelangen, von der weniger Ausgrenzung ausgeht. Es geht nicht um formelle politische Korrektheit, sondern darum, Wertschätzung und Respekt sprachlich auszudrücken.

Der Leitfaden soll Verwaltungsmitarbeitenden die Arbeit erleichtern. Dazu werden im Leitfaden kritische Felder innerhalb unserer Kommunikation beleuchtet und problematische Ansätze aufgezeigt. Angereichert mit zahlreichen Beispielen, Hintergrundwissen und hilfreichen Tipps haben wir versucht, den Leitfaden für Sie so praktisch wie möglich zu gestalten.

Als Stadtverwaltung haben wir außerdem eine Vorbildfunktion und übernehmen auch im Bereich Sprache und Kommunikation Verantwortung. Damit dies gelingt, laden wir alle Verwaltungsmitarbeitenden und Ingelheimer\*innen herzlich ein, diesem Leitfaden eine Chance zu geben und dem Thema unvoreingenommen zu begegnen.

Es erfordert Mut, eigene Bilder, Denkmuster und Gewohnheiten in der eigenen Sprache zu hinterfragen, denn wir stoßen dabei unweigerlich auf innere Widerstände. Trotzdem hoffen wir, dass Sie Freude an der Lektüre finden und Anregungen mitnehmen können.

Bedenken Sie bitte auch: Dem Gesprochenen messen wir in unserer Gesellschaft sehr viel Bedeutung bei. Es lohnt sich aber, ein wenig mehr zuzuhören.

**Ralf Claus**

*Oberbürgermeister*

**Dr. Dominique Gillebeert**

*Leiterin der Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit*

**Minas Ioannidis**

*Vorsitzender des Beirates für Migration und Integration*

## Einführung

Dieser Leitfaden ist das Ergebnis der Zusammenarbeit vieler verschiedener Personen über einen Zeitraum von mehreren Monaten (September 2021 bis November 2022) und basiert auf:

- unserem Austausch und Gesprächen der ämterübergreifenden Arbeitsgruppe „Vielfaltssensible Sprache“, der Lenkungsgruppe „Diversity Management“ und der Amtsleitungsrunde,
- Rückmeldung und Beratung von Expert\*innen,
- dem Austausch mit unterschiedlichen *Communities* in Ingelheim,
- empirischen Studien und
- bestehenden Leitfäden anderer Städte und Institutionen.



*Community (engl. Gemeinschaft) bezeichnet im Kontext der Diversitätsentwicklung eine (politische) Interessensgemeinschaft, in der Menschen zusammenfinden, die ähnliche Erfahrungen teilen. Die Community ist durch ein positives Wir-Gefühl beziehungsweise den Bezug auf eine positive Gruppenidentität verbunden. [1]*

Mit diesem Leitfaden möchten wir

- zum jetzigen Zeitpunkt festhalten, wie wir in der Verwaltung vielfaltssensibel kommunizieren wollen,
- eine einheitliche Vorgehensweise innerhalb der Stadtverwaltung festlegen,
- den Mitarbeitenden eine Hilfestellung bieten und
- Transparenz und Nachvollziehbarkeit für die Ingelheimer\*innen schaffen.

Der Leitfaden wird ab Mai 2023 in der Verwaltung eingeführt.

Ab diesem Zeitpunkt setzen wir die Strategien, die von der Lenkungsgruppe festgelegt wurden, einheitlich um.

Das bedeutet:

- Wir suchen das Gespräch miteinander.
- Wir nutzen genderinklusive Sprache (neutrale Formulierungen, Umformulierungen und Gendersternchen).
- Wir setzen vielfaltssensible Bildsprache ein.
- Wir bauen (Sprach-)Barrieren ab.
- Wir achten auf eine diskriminierungsfreie Wortwahl.

Dies betrifft alle neu zu verfassenden Schriftstücke, E-Mails, Formulare, Broschüren, Flyer und sonstige Publikationen. Hierbei ist zu beachten, dass der Leitfaden als Zwischenergebnis zu sehen ist, an dem kontinuierlich weitergearbeitet wird. Er erhebt weder Anspruch auf Vollständigkeit noch darauf, die einzig richtige Lösung zu enthalten. Deshalb wird nach einem Jahr die Arbeit mit dem Leitfaden evaluiert.

Wir gehen diesen Weg gemeinsam

- Der Leitfaden enthält viele Tipps und Beispiele, die es unseren Mitarbeitenden erleichtern sollen, vielfaltssensible Kommunikation im Alltag umzusetzen. Außerdem enthält er Links und weiterführende Informationen, die wir bei Unklarheiten heranziehen können.
- Bei Formulierungsfragen und Schwierigkeiten können wir uns bei der Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit Hilfe holen.
- Die Pressestelle im Büro des Oberbürgermeisters bearbeitet alle Pressemitteilungen und gibt alle Flyer, Broschüren und sonstigen Publikationen frei.
- Ab Seite 57 im Anhang finden wir viele Antworten auf Fragen, die häufig gestellt werden.
- Auf dem Rathausserver sammeln wir in dem für alle Mitarbeitenden zugänglichen Dokument „Vielfaltssensible Kommunikation“ gute Beispiele, Textbausteine, interessante Formulierungen und Antworten auf Fragen, auf die wir bei Bedarf jederzeit zugreifen können.

- Wir haben die Möglichkeit, an einführenden Workshops zu vielfaltssensibler Kommunikation teilzunehmen. Bei Interesse können wir uns bei der Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit melden. Über die Personalentwicklungsstelle werden Termine bekannt gegeben. Ebenfalls werden Workshops zur Sensibilisierung für Diskriminierung sowie das Spielformat „Escape Room“ zum Thema Vielfalt angeboten. Hier können wir uns zu Hintergründen und Auswirkungen des Themas austauschen.



### Fehler sind erlaubt!

Wir nehmen uns bei der Umsetzung Zeit und gehen Schritt für Schritt vor. Wir müssen nicht von Anfang an perfekt sein, denn wir alle lernen jeden Tag dazu. Fehler passieren und wir versuchen, es beim nächsten Mal besser zu machen. Dabei sind wir großzügig mit uns und mit anderen.

Der Weg zu einer bewussteren Sprache braucht seine Zeit. Es geht nicht von heute auf morgen. Wir trauen uns, ihn zu gehen und lassen uns nicht von negativer Kritik entmutigen.

## Gute Gründe für vielfaltssensible Kommunikation

Unter vielfaltssensibler Kommunikation verstehen wir, alle Menschen – unabhängig von sozialer oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung – gleichwertig und auf eine respektvolle Art und Weise anzusprechen.

**Vielfaltssensible Kommunikation ist wirkungsvoll, zeitgemäß und wertschätzend.**

### Wirkungsvoll

Durch Sprache benennen wir unsere Umwelt; wir weisen Dingen Bedeutung oder einen Sinn zu. Sprache hat so einen erheblichen Einfluss auf unsere Wahrnehmung. Sie lässt in unserem Kopf Bilder entstehen, die wiederum unser Handeln bestimmen.

Dies heißt im Umkehrschluss aber auch: **Was wir sprachlich nicht zum Ausdruck bringen, existiert nicht; was nicht benannt wird, können wir uns nicht vorstellen.**

Das ist schon bei Schulkindern der Fall, wie eine Studie [2]

aus dem Jahr 2015 zeigt. Wenn von Menschen mit bestimmten Berufen die Rede ist und diese nur in männlicher Form präsentiert werden – »*Was denkst du, macht ein Pilot?*« statt »*Was denkst du, macht eine Pilotin oder ein Pilot?*« –, können sich Mädchen nicht mit diesen Rollen identifizieren.

Immer wieder zeigt sich, dass gerade bei Berufsbezeichnungen die geschlechtergerechte oder geschlechtersensible Sprache besser abschneidet.

Das heißt: Mädchen und Frauen fühlen sich eher angesprochen, wenn auch die weibliche Form verwendet wird. Vor allem trauen sie sich eher zu, diesen Beruf selbst auszuführen. [3]

### Sprache ist ein mächtiges Werkzeug.

Gerade soziale Ungleichheiten prägen sich ein und werden zu Floskeln im alltäglichen Sprachgebrauch. Diskriminierung und Benachteiligung leben so in der Sprache fort und stehen einer Überwindung von gesellschaftlichen Missständen im Weg.

Sprache hat die Macht, bestehende Strukturen zu stabilisieren. Wir können diese Strukturen aber auch durch einen bewussten Gebrauch der Sprache beeinflussen und nachhaltig verändern.



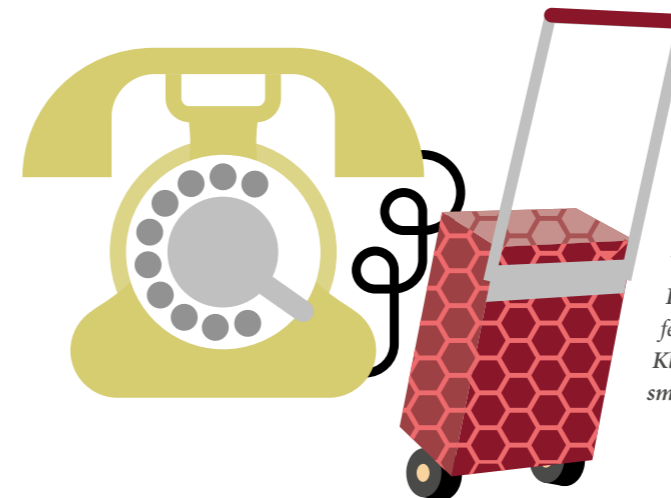
### Zeitgemäß

Sprache ist nie „fertig“, sondern unterliegt einem ständigen Entwicklungsprozess. Manche Ausdrücke verschwinden aus unserem Sprachgebrauch, weil sie nicht mehr in die Zeit passen.

Veränderungen und gesellschaftliche Entwicklungen erfordern wiederum neue Begriffe. Wir übernehmen Wörter aus anderen Sprachen und erweitern unseren Wortschatz, um Lebensrealitäten zum Ausdruck zu bringen.

Sprache spiegelt also immer auch unsere Gesellschaft und Lebensumstände wider.

Unsere Gesellschaft ist vielfältig, daher ist es nicht nur sinnvoll, sondern auch zeitgemäß, die Vielfalt durch sprachliche Mittel zum Ausdruck zu bringen.



### Wertschätzend

Kommunikation ist nicht neutral.

Bewusste oder unbewusste Äußerungen bleiben nicht ohne Wirkung, sondern können für Menschen verletzend und diskriminierend sein. Oder aber wertschätzend und anerkennend. Manchmal fällt uns strukturelle Benachteiligung erst auf, wenn wir auf unsere Sprache achten. Durch den Gebrauch vielfaltssensibler Kommunikation können wir Menschen zu mehr Sichtbarkeit und Repräsentanz verhelfen.

Wir werden sensibel dafür, unterschiedliche soziale Realitäten der Menschen zu erkennen, ihre Bedürfnisse wahrzunehmen und ernst zu nehmen. Außerdem kann uns vielfaltssensible Kommunikation dabei unterstützen, unbewusste diskriminierende Denkmuster zu überwinden.

Vielfaltssensible Kommunikation übermittelt unserem Gegenüber unsere Wertschätzung.



Diskriminierende Sprache wird häufig unbewusst verwendet. Wir müssen uns deswegen nicht schuldig fühlen, sollten uns aber bewusst mit dem Wissen über diskriminierende Sprache auseinandersetzen.

Wörter wie *Aufgebotschein*, *Vorfürhdame*, *Fernsprechanschluss*, *Hackenporsche* oder *Lehrmädchen* wurden 2020 aus dem Duden entfernt. Neu aufgenommen wurden dagegen Wörter wie *Whatsapp-Gruppe*, *Klimanotstand*, *Hatespeech*, *Alltagsrassismus*, *Social Distancing*, *Zwinkersmile* oder *Gendersternenchen*.

## Vielfaltssensible Kommunikation als Teil des Ingelheimer Wegs

Wir leben in einer vielfältigen und weltoffenen Stadt mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen und mit verschiedensten Lebensentwürfen. Wir erkennen diese Vielfalt an und setzen uns offensiv für ein gutes Zusammenleben ein. Wie wir dies tun, haben wir 2019 in „Der Ingelheimer Weg zum Umgang mit Vielfalt festgelegt“.



Unser Ziel ist es, dass alle Bürger\*innen sich unserer Stadt zugehörig fühlen können [und dass] wir alle – unterschiedlich wie wir sind – vorbehaltlos teilhaben können und wir teilhabenlassen. [4]

### In diesem Strategiepapier stehen im Vordergrund:

- die individuelle Unterstützung,
- die Arbeit für gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit und
- die Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten, um Austausch und Kommunikationsmöglichkeiten zu fördern.

Vor allem haben wir uns darauf verständigt, dass der Stadtverwaltung durch ihre Vorbildfunktion hierbei eine besondere Rolle zukommt.

### Als Stadtverwaltung übernehmen wir deshalb Verantwortung:

- Mit der Schaffung der Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit im Jahr 2020 hat die Stadt Ingelheim ein deutliches Zeichen gesetzt, dass sie Vielfalt in jeder Hinsicht gerecht werden und zu einer besonderen Stärke der Ingelheimer Gesellschaft werden lassen will.
- 2020 haben wir das Diversity Management in der Stadt eingeführt.
- Auf Empfehlung des Beirates für Migration und Integration ist die Stadt Ingelheim 2021 der Charta der Vielfalt beigetreten. Wie viele andere Städte und Institutionen möchten wir Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity bezogen auf das Arbeitsumfeld innerhalb der Verwaltung voranbringen.
- Der Beitritt zur europäischen Städtekoalition gegen Rassismus „ECCAR“ steht kurz bevor, um Rassismus und rassistischer Diskriminierung noch effizienter und erfolgreicher entgegenzuwirken.
- Mit der Einrichtung der Koordinierungsstelle für kommunale Entwicklungspolitik leisten wir einen Beitrag zur Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele (17 SDGs der Vereinten Nationen).

Kommunikation und Begegnung sind dabei die Kernstücke unserer Vielfaltsarbeit. Deshalb wollen wir als Mitarbeitende der Stadtverwaltung Ingelheim das Ziel der gelebten Vielfalt auch durch sprachliche Mittel zum Ausdruck zu bringen. Sprache setzen wir als eines von vielen Diversity-Werkzeugen ein.



Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, vielfaltssensibel zu kommunizieren. Die Stadtverwaltung Ingelheim hat sich für die hier im Leitfaden vorgestellte Art und Weise entschieden und möchte diese nach außen einheitlich vertreten. Privat kann anders kommuniziert werden.

## Wie vielfaltssensible Kommunikation funktioniert

Um möglichst alle Menschen anzusprechen, müssen wir deren Vielfalt im Blick haben.

Menschen unterscheiden sich in verschiedenen Bereichen voneinander. Im Vordergrund stehen hier sieben Merkmale, die von der Charta der Vielfalt als „**sieben Vielfaltsdimensionen**“ bezeichnet werden.

Hierbei ist zu beachten, dass Menschen aufgrund von Überschneidungen verschiedener Merkmale (**Intersektionalität**) unterschiedlich stark von Diskriminierung betroffen sein können.

So gibt es Menschen, die aufgrund lediglich eines Merkmals benachteiligt werden, und es gibt Menschen, die aufgrund mehrerer Merkmale benachteiligt werden.

**Beispiel:** homosexuelle People of Color (PoC), Muslimin mit Behinderung ...

Die „**sieben Vielfaltsdimensionen**“ →

**Intersektionalität** berücksichtigt, dass Menschen oft wegen mehreren Eigenschaften/Identitäten benachteiligt werden. Das Überschneiden und Zusammenwirken verschiedener Aspekte kann ein besonders hohes Benachteiligungsrisiko bedeuten.



## Die „sieben Vielfaltsdimensionen“ beziehen sich auf folgende Diskriminierungsrisiken:

### Alter

Diskriminierung kann Menschen aller Altersgruppen betreffen.

Alter kann unterschiedlich gemessen werden:

- Chronologisches Alter: Anzahl der Jahre seit der Geburt
- Biologisches Alter: körperliche und geistige Leistungsfähigkeit (abhängig von genetischen Faktoren, Umwelteinflüssen und Lebensführung)
- Psychologisches Alter: subjektives Altersgefühl
- Soziales Alter: Alterseinteilung durch die Gesellschaft (an chronologisches Alter gebunden)

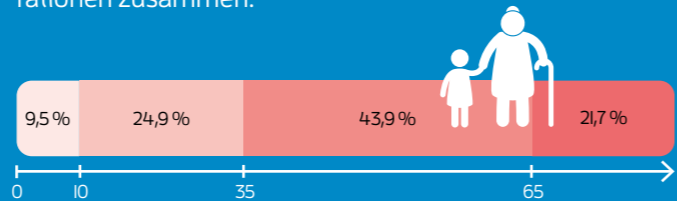
Diskriminierungen können durch eine tatsächliche oder vermeintliche Zuordnung zu einer bestimmten Altersgruppe sowie Zuschreibungen, die mit einem bestimmten Alter verbunden werden, erfolgen.

In jeder Altersphase sind unterschiedliche Aspekte und Schwerpunkte für Menschen wichtig. Dadurch haben die Altersgruppen zum Teil auch unterschiedliche Ressourcen und Bedürfnisse. Auf diese Weise können Konfliktpotenziale zwischen mehreren Generationen entstehen.

Häufig wird Altersdiskriminierung durch andere Merkmale verstärkt (z. B. junge Frauen im beruflichen Kontext).

Unsere Gesellschaft in Ingelheim altert, d.h. die Lebenserwartung steigt und gleichzeitig kommen immer weniger Kinder auf die Welt.

In Ingelheim leben aktuell bis zu fünf verschiedene Generationen zusammen.



9,5 % der Bevölkerung sind unter 10 Jahre, 21,7 % sind über 65 Jahre alt. Eine große Gruppe stellen die 35- bis 65-Jährigen: Sie machen einen Anteil von 43,9 % an der Bevölkerung aus (Stand November 2022).

#### So kommunizieren wir im Zusammenhang mit Alter:

Wir sprechen mit Betroffenen und hören ihnen zu  
→ Seite 18

Wir bilden Altersvielfalt ab  
→ Seite 33

Wir denken daran, dass Barrierefreiheit wie beispielweise eine gut lesbare Schriftgröße auch Älteren hilft  
→ Seite 45

Wir achten auf Zuschreibungen  
→ Seite 48

Denken wir hier unbedingt auch an Kinder und Jugendliche!

### Behinderung & chronische Krankheiten

Darunter verstehen wir „langfristige (mindestens sechs Monate andauernde) körperliche, seelische, geistige oder andere gesundheitliche Einschränkungen, die im Wechselspiel mit gesellschaftlichen und anderen Barrieren die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigen“. [5]

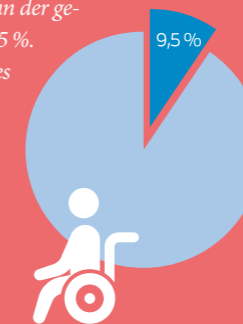
Im Allgemeinen lassen sich verschiedene Arten von Behinderung unterscheiden:

- Geistige Behinderung
- Innere Erkrankungen
- Körperbehinderung
- Lernbehinderung
- Psychische Behinderung
- Sinnesbehinderung

Diese unterschiedlichen Arten erfordern auch unterschiedliche Ansprachen und Kommunikationsmittel sowie ein angemessenes und barrierefreies Umfeld.

Wie viele Menschen mit Behinderung oder chronischen Krankheiten in Ingelheim leben, können wir nicht beziffern.

Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der gesamten Bevölkerung in Deutschland beträgt 9,5 %. Behinderungen werden meistens im Laufe des Lebens erworben und treten vor allem bei älteren Menschen auf.



In Ingelheim gibt es mit dem Haus Sankt Martin, der Gesellschaft für Teilhabe und Integration in.betrieb, der integrativen Kindertagesstätte Georg-Rückert-Straße, der Brüder-Grimm-Schwerpunktschule und der Albert-Schweitzer-Förderschule mehrere Einrichtungen, die das Gesicht von Ingelheim mit prägen. Darüber hinaus gibt es einige Selbsthilfegruppen.

Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung von Diskriminierung betroffen sind, können sich an die Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit oder an die Behindertenbeauftragten der Stadt wenden.

#### So kommunizieren wir im Zusammenhang mit Behinderung und chronischen Krankheiten:

Wir sprechen mit Betroffenen und hören ihnen zu  
→ Seite 18

Wir stärken Inklusion durch Sichtbarkeit  
→ Seite 33

Wir achten auf Zuschreibungen und Begrifflichkeiten  
→ Seite 48

Wir bauen Barrieren ab  
→ Seite 40

## Ethnische Herkunft und rassistische Diskriminierung

Ethnische Herkunft bezeichnet die Zuordnung eines Menschen zu einer Gruppe von Personen, die zum Beispiel sozial, kulturell oder historisch als Gruppe angesehen werden oder durch ein Gefühl der Zusammengehörigkeit verbunden sind.

Die ethnische Herkunft sagt nicht zwingend etwas über die Staatsangehörigkeit, die Religionszugehörigkeit oder die Weltanschauung eines Menschen aus. [6]

Rassismus erfasst Diskriminierungen, die aufgrund von rassistischen Motiven erfolgen, insbesondere anhand der Hautfarbe, des äußeren Erscheinungsbilds oder anderer Merkmale, mit denen Menschen Fremdsein zugeschrieben wird.

Stereotype, tief sitzende Vorurteile und Alltagsrassismus können das Zusammenleben und die Zusammenarbeit belasten.



In Ingelheim leben Menschen mit 124 verschiedenen Nationalitäten zusammen. 25 % weisen einen Migrationshintergrund auf. Am stärksten sind dabei die Nationalitäten Polen, Türkei, Syrien, Ukraine und Iran vertreten (Stand November 2022).

Menschen, die von Rassismus betroffen sind, können sich bei der Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit und beim Beirat für Migration und Integration melden.

### So kommunizieren wir im Zusammenhang mit ethnischer Herkunft und rassistischer Diskriminierung:

Wir sprechen mit Betroffenen und hören ihnen zu  
→ Seite 18

Wir lernen, Namen von Personen richtig auszusprechen und zu schreiben  
→ Seite 28

Wir zeigen kulturelle Vielfalt in der Bildsprache  
→ Seite 33

Wir bieten einfache Sprache und Übersetzungen an  
→ Seite 41, 43

Wir gehen sensibel und mit einer antirassistischen Haltung mit Begrifflichkeiten um  
→ Seite 48

## Geschlecht und Geschlechtsidentität

Geschlechtliche Identitäten bilden sich aus einem weiten Spektrum von biologischen Merkmalen, persönlichem Erleben und sozialen Rollen. Sie sind nicht beschränkt auf männlich und weiblich, weshalb wir von Geschlechtervielfalt sprechen.

Geschlechtsidentität beschreibt also, mit welchem Geschlecht sich ein Mensch identifiziert und zu welchem Geschlecht sich ein Mensch zugehörig weiß.

Geschlechtergerechtigkeit umfasst demnach nicht nur die Gleichstellung von Männern und Frauen: Die Rechte und Chancen von trans\*, inter\* und nicht-binären Personen gehören ebenso dazu, da es um die Gerechtigkeit für alle Geschlechter geht.



Die Anzahl von trans\* Menschen in Deutschland lässt sich nicht genau beziffern. Die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. (dgti) geht von einem Bevölkerungsanteil von mindestens 0,6 % in Deutschland aus (Stand April 2022).



Erfahrungsgemäß stößt das Thema Gendern auf den größten Widerstand und polarisiert stark. Deshalb finden wir unter Seite 57 Argumente, um diesem Gegenwind zu begegnen.

### So kommunizieren wir im Zusammenhang mit Geschlecht und Geschlechtsidentität:

Wir sprechen mit Betroffenen und hören ihnen zu  
→ Seite 18

Wir schreiben gendergerecht  
→ Seite 20

Wir sorgen bei Abbildungen für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und zeigen geschlechtliche Vielfalt  
→ Seite 33

Wir achten auf unsere Wortwahl  
→ Seite 48



Gendern leitet sich vom englischen „gender“ ab, das – im Gegensatz zum biologischen Geschlecht – das soziale Geschlecht mit ungeschriebenen Rollenzuschreibungen und Erwartungen bezeichnet. Mit dem geschlechterbewussten Sprachgebrauch soll die Gleichbehandlung aller Geschlechter/Identitäten zum Ausdruck gebracht werden.



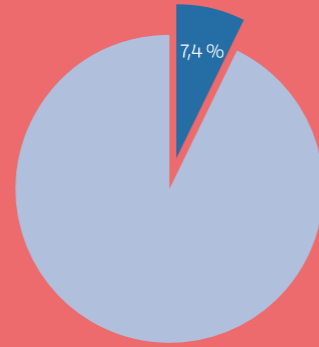
## Sexuelle Orientierung

Sexuelle Orientierung beschreibt, zu welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich ein Mensch emotional, körperlich und/oder sexuell hingezogen fühlt.

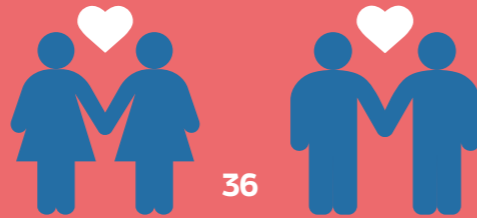
Die Vielfalt an sexuellen Orientierungen ist größer, als den meisten bekannt ist: homosexuell, bisexuell, asexuell, heterosexuell, pansexuell etc. Die sexuelle Orientierung ist ein wichtiger Teil der Persönlichkeit und spielt im Arbeitsleben, in der Freizeitgestaltung und Familienverhältnissen eine große Rolle. [7]

Gleichzeitig bedeutet es immer noch ein Outing, wenn Menschen mitteilen, dass sie nicht heterosexuell sind. Wer sich dazu entscheidet, erfährt möglicherweise Ablehnung oder Diskriminierung. Eine wertschätzende und offene Haltung gegenüber allen sexuellen Orientierungen und Beziehungsmodellen ist deshalb wichtig, damit alle Menschen diesen Teil ihrer Persönlichkeit zeigen und ausleben können. [8]

In der viel beachteten aktuellen Studie von de Vries et al. (2020) [9] gaben 30 % der Menschen aus der LGBTIQ\*-Community an, dass sie am Arbeitsplatz Diskriminierung erfahren. Um Ungleichbehandlung und Diskriminierung zu vermeiden, outen sich viele Menschen/Betroffene nicht: 40 % der Befragten haben sich gegenüber Vorgesetzten und 31 % gegenüber Kolleg\*innen nicht geoutet.



7,4 % der deutschen Bevölkerung bezeichnen sich als LGBT: lesbisch, schwul, bisexuell und/oder transgender.



Seit 2018 wurden in Ingelheim 36 gleichgeschlechtliche Ehen geschlossen.

### So kommunizieren wir im Zusammenhang mit sexueller Orientierung:

Wir sprechen mit Betroffenen und hören ihnen zu  
→ Seite 18

Wir vermeiden Stereotype in Bild und Text (z. B. „Regenbogenfamilie“ bei Formularen)  
→ Seite 20, 33

Wir achten auf unsere Wortwahl  
→ Seite 48

## Sozialer Status

Unter sozialen Status fallen die soziale Herkunft und Position, die Stellung in der Gesellschaft und der damit verbundene Zugang zu Ressourcen wie Bildungschancen und Einkommen. Dies umfasst auch gesellschaftliche Zuschreibungen, die mit einer bestimmten sozialen Herkunft verbunden werden, sowie die damit verknüpften Nachteile. [10]



*Klassismus bezeichnet Vorurteile oder Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder der sozialen Position. Sie richtet sich meist gegen Angehörige einer „niedrigeren“ sozialen Klasse.*

Wenn Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft benachteiligt werden, bezeichnen wir das als *Klassismus*. Klassismus ist demütigend und behindert die gesellschaftliche Teilhabe bestimmter Gruppen. Er richtet sich in besonderem Maß gegen arbeitslose und obdachlose Menschen. Aber auch Menschen, die einen niedrigen Bildungsabschluss

haben, über wenig Einkommen verfügen oder einen Beruf ausüben, der gesellschaftlich wenig wertgeschätzt wird, sind betroffen.

Das Merkmal der sozialen Herkunft wird quasi vererbt, denn die soziale Herkunft leitet sich aus den Möglichkeiten und Beschränkungen, Vorlieben und Abneigungen des familiären Umfelds ab.

### So kommunizieren wir im Zusammenhang mit sozialem Status:

Wir sprechen mit Betroffenen und hören ihnen zu  
→ Seite 18

Wir verwenden ein an die Zielgruppe angepasstes Sprachniveau  
→ Seite 40

Wir gehen sensibel mit Begriffen um und verzichten auf stereotype Zuschreibungen  
→ Seite 48

Wir wählen geeignete Kommunikationsmittel für die Ansprache  
→ Seite 47



1042



267

In Ingelheim haben 1042 Menschen im Jahr 2022 einen aktiven IngelheimPass ausgestellt bekommen (Stand Oktober). 267 Menschen empfangen Wohngeld.

## Religion und Weltanschauung

Unter Religion und Weltanschauung verstehen wir Überzeugungen, die die persönliche Identität sowie das eigene Selbstverständnis grundlegend prägen und sich auf alle Lebensbereiche einer Person auswirken.

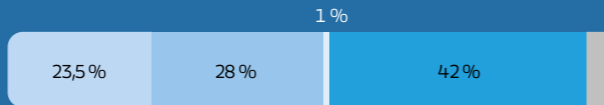
Diskriminierung findet nicht nur aufgrund der Religionszugehörigkeit (oder Weltanschauung) statt, sondern auch aufgrund von Zuschreibungen, die mit einer bestimmten Religion verbunden werden.

Sie kommt meist dann vor, wenn eine bestimmte Religionszugehörigkeit sichtbar ist oder angenommen wird, z. B. durch die Teilnahme an religiösen Festen, die Beachtung von religiösen Regeln oder Gepflogenheiten. Dazu kann das Tragen bestimmter Kleidungsstücke – wie einer Kippa oder eines Kopftuchs – gehören.

Bekannt sich eine Person nicht zu einer Religion oder hat sie eine Weltanschauung, die nicht wertgeschätzt wird, kann sie ebenfalls Benachteiligungen erfahren. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion Bedingung für einen Arbeitsplatz ist.

In Ingelheim haben wir viele unterschiedliche Glaubensgemeinschaften. Regelmäßig finden ökumenische Angebote statt. Der Arbeitskreis Agenda 2020 gestaltet alle zwei Jahre die Schöpfungswoche. An dieser Aktionswoche beteiligen sich verschiedene religiöse Gemeinschaften Ingelheims und stellen die religiöse Vielfalt in Ingelheim dar.

*Arbeitgeber\*innen sind laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Dies bezieht sich auf alle Vielfaltsdimensionen außer der sozialen Herkunft, die hier nicht berücksichtigt ist.*



*In Ingelheim geben 23,5 % der Bevölkerung an, evangelisch zu sein, 28 % nennen katholisch, 1% orthodox als Religionszugehörigkeit, keine Angabe machten 42 %.*

*Wie viele Muslime es in Ingelheim gibt, ist nicht bezifferbar. In Rheinland-Pfalz leben etwa 200.000 Muslime, sie bilden die drittgrößte religiöse Gemeinschaft und stellen rund vier Prozent der Bevölkerung in Rheinland-Pfalz dar. Es gibt mindestens 95 Moscheegemeinden in Rheinland-Pfalz, eine davon in Ingelheim.*

### So kommunizieren wir im Zusammenhang mit Religion & Weltanschauung:

Wir sprechen mit Betroffenen und hören ihnen zu

→ Seite 18

Wir zeigen Menschen unterschiedlichen Glaubens auf unseren Bildern

→ Seite 33

Wir äußern unseren Respekt durch die Nutzung richtiger Begriffe

→ Seite 48

# Strategien für die Praxis

# 1. Wir sprechen miteinander

Allen Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, kann Folgendes helfen:  
**Wir sprechen besser mit ihnen als über sie.** Nur so können wir voneinander lernen.

Wir möchten jede Person als Menschen wahrnehmen – mit all ihren Facetten und all ihren Eigenheiten – anstatt sie in Kategorien und Zielgruppen einzuordnen.

Besonders nehmen wir uns zu Herzen, dass dem Zuhören hier eine wichtige Rolle zukommt. Durch das Zuhören eröffnen sich uns neue Perspektiven und unser Blick weitet sich. Wir werden uns unserer eigenen Privilegien bewusst.

Wir trauen uns, nachzufragen und informieren uns bei Personen, wie sie gerne angesprochen werden wollen und ob unsere Kommunikation verständlich ist.

Kernstück der Ingelheimer Vielfaltsarbeit ist es daher, Möglichkeiten für Begegnung und Dialog zu schaffen. Denn wir wollen in Ingelheim respektvoll miteinander umgehen und in Vielfalt zusammenleben.

Wenn wir persönlich niemanden mit Diskriminierungserfahrung kennen oder mit bestimmten Themen nicht vertraut sind, können wir in Ingelheim auf ein breites Netzwerk an Vereinen und Organisationen zurückgreifen.

## Hier finden wir erste Anlaufstellen:

### Alter

#### Abteilung Demografie und Ehrenamt

[demografie@ingelheim.de](mailto:demografie@ingelheim.de)

Telefon: 06132 8980411

#### Jugendzentrum Yellow

[jugend@ingelheim.de](mailto:jugend@ingelheim.de)

Telefon: 06132 782-404

### Behinderung

#### Behindertenbeauftragte der Stadt Ingelheim

[behindertenbeauftragte@ingelheim.de](mailto:behindertenbeauftragte@ingelheim.de)

Telefon: 06132 896174

Mobil: 0176 45907146

### Ethnische Herkunft

#### Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit

[vielfalt@ingelheim.de](mailto:vielfalt@ingelheim.de)

Telefon: 06132 782-321

#### Broschüre „Wir in Ingelheim“

### Geschlecht und geschlechtliche Identität

#### Gleichstellungsbeauftragte (extern)

[gleichstellungsbeauftragte@ingelheim.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@ingelheim.de)

Telefon: 06132 5158642

#### Gleichstellungsbeauftragte (verwaltungsintern)

[Gleichstellung\\_Verwaltung@ingelheim.de](mailto:Gleichstellung_Verwaltung@ingelheim.de)

Telefon: 06132 782-229

#### Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit

[vielfalt@ingelheim.de](mailto:vielfalt@ingelheim.de)

Telefon: 06132 782-321

### Sexuelle Identität

#### Jugendgruppe Quing

[qu.ing@ingelheim.de](mailto:qu.ing@ingelheim.de)

Telefon: 06132 782-411

### Sozialer Status

#### Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit

[vielfalt@ingelheim.de](mailto:vielfalt@ingelheim.de)

Telefon: 06132 782-321

### Sozialamt

[sozialamt@ingelheim.de](mailto:sozialamt@ingelheim.de)

Telefon: 06132 782-170

### Religion

#### Arbeitsgruppe Agenda 2020

#### Unterschiedliche Kirchen und

#### Glaubensgemeinschaften

[vielfalt@ingelheim.de](mailto:vielfalt@ingelheim.de)

Telefon: 06132 782-321



## 2. Wir schreiben genderinklusiv

Durch das Nutzen genderinklusive Sprache beziehen wir alle Geschlechtsidentitäten mit ein.

Bei Neuveröffentlichungen von Broschüren, Flyern u. ä. und im Schriftverkehr achten wir darauf, genderinklusiv zu schreiben.

Uns stehen dabei verschiedene Strategien zu Verfügung, die bei der Umsetzung helfen und auf die wir bei der Stadtverwaltung zurückgreifen:

- **Wir benennen eindeutig.**
- **Wir verwenden neutrale Bezeichnungen.**
- **Wir umschreiben und formulieren um.**
- **Wir setzen vermehrt auf die direkte Ansprache.**
- **Wir nutzen das Gendersternchen.**

Auch bei der schriftlichen Ansprache, in Formularen und Stellenausschreibungen gehen wir einheitlich vor und schreiben genderinklusiv.



Rechtliche Aspekte und gesetzliche Vorgaben zum „Gendern“ sind auf **Seite 56** aufgeführt.



Das **generische Maskulinum** ist eine Personen- oder Berufsbezeichnung in der grammatisch männlichen Form. Generisch bedeutet, das Wort soll als allgemeingültiger Oberbegriff dienen: Auch Personengruppen, die sich aus allen Geschlechtern zusammensetzen, werden männlich bezeichnet. [11]

### Eindeutig benennen

Wir bezeichnen Personen als das, was sie sind, z. B. Kanzlerin oder Ministerpräsident. Bei gemischten Gruppen oder unbekanntem Personen ist es sinnvoll, eine Bezeichnung zu wählen, die verschiedene Geschlechter/Menschen miteinschließt.

Konkrete Einzelpersonen werden mit der Bezeichnung benannt, die ihrer Geschlechtsidentität entspricht.

#### Beispiele:

*Ralf Claus ist der Oberbürgermeister und Eveline Breyer die Bürgermeisterin der Stadt Ingelheim.*

*Die Professorin hielt ihren Vortrag auf Englisch.*

*Ashley Schneider nahm am Seminar teil und gab als Referent\*in wertvolle Impulse.*

### Eindeutige Bezeichnungen sorgen für klare Aussagen!

#### Beispiel:

*In Kindergärten fehlen Erzieher.*

*A Fehlen männliche Erzieher als Vorbilder?*

*B Fehlt insgesamt Erziehungspersonal?*

Das **generische Maskulinum** führt hier zu einer uneindeutigen Aussage. Formulieren wir den Satz anders, beispielsweise *In Kindergärten fehlt Erziehungspersonal* oder *In Kindergärten fehlen Erzieher als männliche Vorbilder*, wird die Aussage eindeutig.

### Neutrale Bezeichnungen

Mit neutralen Oberbegriffen können wir alle Menschen ansprechen, **ohne ein Gendersymbol** (z. B. das Gendersternchen) zu benutzen.

Besonders gut funktioniert das bei Gruppen. Auch bei Einzelpersonen sind neutrale Bezeichnungen wie **Person**, **Mitglied** oder **Mensch** hilfreich.

Statt	Besser
Experte	Person mit Expertise in
die Erzieher	das Erziehungspersonal
der Fachmann	die Fachkraft (plural: Fachleute)
der Referatsleiter	die Referatsleitung
die Chefs	die Vorgesetzten, die Führungskräfte
die Journalisten	die Presse
die Kollegen	das Kollegium
die Lehrer	die Lehrkräfte, die Lehrenden
die Mitarbeiter	die Mitarbeitenden, die Beschäftigten, die Teammitglieder
keiner	niemand
man	alle, wir, Sie

Bei der Nutzung von neutralen Begriffen sollten wir jedoch nicht die Menschen dahinter aus dem Blick verlieren, deshalb gilt hier: **Bitte bewusst einsetzen.**

**Beispiel einer Umformulierung in genderinklusive Sprache mithilfe neutraler Bezeichnungen:**

**Alt:** Wer keine Wahlbenachrichtigung erhalten hat, aber glaubt, wahlberechtigt zu sein, muss Einspruch gegen das Wählerverzeichnis einlegen, wenn er nicht Gefahr laufen will, dass er sein Wahlrecht nicht ausüben kann.



**Neu:** Wer keine Wahlbenachrichtigung erhalten hat, aber glaubt, wahlberechtigt zu sein, muss Einspruch gegen das Wählerverzeichnis einlegen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass das Wahlrecht (von dieser Person) nicht ausgeübt werden kann.



Auf [www.geschichtgendern.de](http://www.geschichtgendern.de) gibt es eine umfangreiche Liste mit neutralen Alternativen für gängige Wörter.



### Die erste Bezeichnung prägt das Bild im Kopf.

Nutzen wir dieses Wissen: Gerade zu Beginn eines Textes kennzeichnen wir Gruppen als vielfältig, z. B. durch neutrale Begriffe oder mit dem Sternchen.

## Umformulierungen und Umschreibungen

Umschreibungen klingen gut und bringen Abwechslung in unsere Texte. Die Möglichkeiten sind schier endlos, wir können unter anderem:

- den Satz anders gestalten,
- Adjektive nutzen,
- im Passiv formulieren oder
- Relativsätze verwenden.

Je nach Textart sind unterschiedliche Möglichkeiten der Umschreibung gefragt. Manchmal muss knapp formuliert werden, ein anderes Mal darf der Text kreativer sein.

Statt	Besser
Ansprechpartner	Kontaktperson / Ihr Kontakt
Anwaltsgeheimnis	anwaltliche Schweigepflicht
Autor:	Verfasst von:
Die Teilnehmer:	An der Veranstaltung nehmen teil: / Teilgenommen haben:
Gäste:	Eingeladen sind: / Wir begrüßen...
Herausgeber:	Herausgegeben von:
Hilfe eines Fachmanns	fachkundige Hilfe
jeder	alle
Moderator:	Durch die Veranstaltung führt:
Rat des Arztes	ärztlicher Rat
Vertreter	vertreten durch

### Sätze umformulieren

Statt	Besser
Alle Teilnehmer der Veranstaltung...	Alle, die an der Veranstaltung teilgenommen haben, ... / Alle Teilnehmenden der Veranstaltung ...
Fahrradfahrer haben hier Vorrang.	Wer Fahrrad fährt, hat hier Vorrang.
Jeder kann sich beteiligen.	Alle können sich beteiligen.
Kritiker halten das für falsch.	Kritische Stimmen sprechen sich dagegen aus.
Wir suchen Mitarbeiter mit Erfahrung im Bereich Design.	Wir suchen kreative Köpfe mit Erfahrung im Bereich Design.



**Partizipkonstruktionen** (z. B. Teilnehmende, Mitarbeitende) sind vielleicht zunächst ungewohnt. Die Behauptung, sie wären grammatikalisch falsch, stimmt aber nicht. Wir nutzen solche Wörter bereits heute:

- Eine Vorsitzende des Arbeitskreises verliert den Vorsitz nicht, wenn sie nachts schläft.
- Stillende sollten auf bestimmte Lebensmittel verzichten, auch wenn das Baby gerade nicht gestillt wird.

## Direkte Ansprache

Wir können auch die Perspektive wechseln und – als eine besondere Form der Umformulierung – die persönliche Ansprache („Sie“ oder „wir“) wählen.

Dadurch wirken Verwaltungstexte nicht nur freundlicher, sondern werden auch als persönlicher wahrgenommen.

### Beispiele:

Statt	Besser
Unterschrift des Steuerpflichtigen: jeder	Ihre Unterschrift: wir / Sie
Besucher werden gebeten, ihre Taschen einzuschließen.	Bitte schließen Sie Ihre Taschen ein.
Der Antragsteller muss das Formular unterschreiben.	Bitte unterschreiben Sie das Formular.
Die Arbeitszeiten des Arbeitnehmers sind:	Ihre Arbeitszeiten sind:
Einwohner müssen Folgendes beachten: Jeder soll vor Betreten des Raumes seine Hände desinfizieren.	Bitte beachten Sie Folgendes: Bitte desinfizieren Sie Ihre Hände, bevor Sie den Raum betreten.
Nutzer müssen beachten...	Wenn Sie ... nutzen, sollten Sie beachten...

- Reisende machen auch Pausen und bleiben dabei trotzdem Reisende.
- Auszubildende bleiben auch in ihrer Freizeit Auszubildende.

Studierende gibt es seit ewigen Zeiten.  
Zum Beispiel 1796 in München:





## Gendersternchen

Bei einigen Begriffen brauchen wir ein Symbol, um Geschlechtervielfalt sichtbar zu machen. Die Arbeitsgruppe Vielfaltssensible Sprache und die Lenkungsgruppe Diversity Management hat sich nach intensiver Auseinandersetzung für das Gendersternchen als barriereärmste [12] und gleichzeitig vielfaltssensibelste [13] Form entschieden.

Auch viele andere Kommunen (z. B. Freiburg, Köln und Berlin) sowie große Unternehmen (z. B. Boehringer Ingelheim) haben sich für das Gendersternchen entschieden.

### Wie funktioniert das bei...

#### ... Nomen

Das Sternchen wird zwischen der sogenannten Stammform („Mitarbeiter“) und der weiblichen Endung („-in“, „-innen“) eingefügt. Im Singular wird zwischen dem Artikel „der“ und „die“ ebenfalls ein Sternchen eingefügt („der\*die“).

Singular	Plural
der*die Bürger*in	die Bürger*innen
der*die Mitarbeiter*in	die Mitarbeiter*innen
der*die Schüler*in	die Schüler*innen

#### Besondere Formen :

- der\*die **Ärzt\*in**
- der\*die Wein**bäuer\*in**

#### ... Pronomen

In Deutschland gibt es bisher kein allgemein anerkanntes geschlechtsneutrales Pronomen für Menschen.

Verschieden Akteur\*innen haben unterschiedliche Vorschläge für neutrale Pronomen gemacht.

Dazu zählen so genannte **Neopronomen**, z. B. „they“ oder „dey“. Die Meinungen hierzu sind jedoch sehr unterschiedlich.

Deshalb nutzen wir vorläufig in der Stadtverwaltung Ingelheim die allgemein verständlichste und am häufigsten verwendete Variante „**sie\*er**“.

#### Wir empfehlen in allgemeinen Texten:

- sie\*er, dessen\*deren oder
- das Pluralpronomen „sie“ (ist nicht auf Mann oder Frau festgelegt)

#### Bei der Ansprache von nicht-binären Personen sollten wir:

- Hinweise beachten (z. B. in der E-Mail-Signatur, siehe Seite 27),
- nachfragen, wie die Person angesprochen werden möchte, oder
- Vor- und Nachnamen verwenden.

#### Beispiele:

- *Kim Müller ist Kommunalbeauftragte\*r und für XY zuständig. Als Fachwirt\*in hat Kim Müller bereits Erfahrung sammeln können.*
- *Luca Bauer übernimmt die Aufgabe ab September. They wird für Fragen zum Kommunalrecht verantwortlich sein.*



Als **Neopronomen** bezeichnet man Wortneuschöpfungen, mithilfe derer binäre Pronomen wie „sie“ oder „er“ umgangen werden können.

Wenn wir ein Neopronomen verwenden sollen, fragen wir kurz bei der jeweiligen Person nach, ob die Formulierung stimmig ist.

Im Alltag wird uns das eher selten begegnen, wir sollten allerdings darauf vorbereitet sein und darüber Bescheid wissen. Bei Unsicherheiten können wir uns gerne an die Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit wenden.

#### Wann setzen wir diese Strategie ein?

- Wenn in allgemeinen Texten der Plural nicht möglich und eine andere Umformulierung keine Option ist.
- Wenn wir wissen, dass die jeweilige Person darauf Wert legt (auf Hinweise achten!).



#### Keine Angst vor Fehlern!

Niemand ist perfekt und das ist nicht schlimm. Gerade am Anfang ist die Umstellung ungewohnt, das ist ganz normal! Was zählt, ist das Bemühen und der Mut sich weiterzuentwickeln.

#### ... Artikel

Singular	Plural
ein*e Einwohner*in	die Einwohner*innen
der*die Leiter*in	die Leiter*innen

#### Sonderfälle

Singular	Plural
ein*e Anwält*in	die Anwält*innen
der*die Stadträt*in	die Stadträt*innen



Gendern funktioniert leichter im Plural.

#### ... Adjektive

Adjektive sind gut bei Pluralformen einsetzbar:

- *ausgewiesene Expert\*innen*

Sie funktionieren weniger gut im Singular, deshalb empfehlen wir, sie zu vermeiden:

Statt	Besser
ein*e ausgewiesene*r Expert*in	eine Person mit ausgewiesener Expertise / eine versierte Fachkraft



## Konkrete Anwendungen

### Schriftliche Ansprache

In Briefen, E-Mails usw. unterscheiden wir zwischen

- bekannten Personen,
- unbekannt Kontakten und
- Gruppen.

Bei unbekannt Kontakten oder bei uns bekannten, nicht-binären Personen verzichten wir auf „Herr“ oder „Frau“. Hier hat es sich eingebürgert, nur den Vor- und Nachnamen zu nennen.

Besonders im Arbeitskontext sollten wir auf sensible Ansprache achten. **Nach dem AGG soll es im beruflichen Arbeitsleben keine Diskriminierung geben.**

Bekannt Kontakte	Unbekannt Kontakte	Gruppen
Sehr geehrte Frau [Nachname],	Guten Tag [Vorname Nachname],	Guten Morgen allerseits,
Sehr geehrter Herr [Nachname],	Liebe*r [Vorname Nachname],	Liebes Verwaltungsteam,
Liebe Frau [Nachname],	Hallo [Vorname Nachname],	Liebe Mitarbeitende,
Lieber Herr [Nachname],	Sehr geehrte*r [Vorname Nachname],	Hallo in die Runde,
		Sehr geehrte Teilnehmende,
		Liebe alle,
		Liebe Stadträt*innen,



**Wir bleiben im Gespräch und tauschen uns aus, wie unterschiedliche Ansprachen auf uns wirken.**

### Akademische Grade:

Grundsätzlich funktionieren hier Abkürzungen sehr gut:

*me. Stefanie Graf*  
*Prof. Dr. Rita Hayworth*  
*Dipl.-Ing. Mark Twain*

### E-Mail-Signatur (Empfehlung)

Das Anfügen des persönlichen Pronomens ist als Zeichen der Offenheit und Hilfestellung für andere gedacht. Wir drücken hiermit aus, dass wir anderen Menschen respektvoll begegnen möchten und Hinweise auf persönliche Pronomen beachten.

Zusätzlich geben wir unseren Gegenüber eine Hilfestellung, wie sie uns korrekt ansprechen können. Das ist besonders hilfreich bei unvertrauten Namen, wie z. B. Anh Tran.

Jede Person kann individuell entscheiden, ob sie persönliche Pronomen in ihre Signatur aufnehmen möchte oder nicht.

### Hinweis auf Ansprache

Wir ergänzen unsere E-Mail-Signaturen und Briefe um eine Fußzeile mit folgendem Inhalt:

*„Wir möchten Ihnen respektvoll begegnen. Teilen Sie uns gerne mit, wie Sie angesprochen werden möchten.“*



### Es geht hier nicht um ein „Outing“!

Der Pronomenhinweis soll unsere Offenheit gegenüber allen Menschen zum Ausdruck bringen.

### Wie sieht das aus?

Wir ergänzen unsere Pronomen in Klammern hinter dem Vor- und Nachnamen.

### Beispiele:

--  
**Siegrun Mirowiez (sie/ihr)**  
**Leiterin Stadtbüro**  
 [Adresse und Kontaktdaten Stadt Ingelheim]

--  
**Olaf Schneider (er/ihm)**  
**Mitarbeiter Stadtverwaltung**  
 [Adresse und Kontaktdaten Stadt Ingelheim]

Falls wir mit einem Neopronomen oder ganz ohne Pronomen angesprochen werden möchten, könnte das so aussehen:

--  
**Kim Fischer (they/them)**  
**Leiter\*in Bauamt**  
 [Adresse und Kontaktdaten Stadt Ingelheim]

--  
**Luca Strawinsky (kein Pronomen)**  
**Personalreferat**  
 [Adresse und Kontaktdaten Stadt Ingelheim]

## Mündliche Ansprache

Sprechen ist anders als Schreiben:

Zum einen sind gesprochene Wörter nicht in Stein gemeißelt, wir können mündlich einiges wieder einfangen oder richtigstellen. Beim geschriebenen Wort geht das nicht. Zum anderen wollen wir uns beim Sprechen nicht gehemmt fühlen.

**Bei Gruppen empfiehlt es sich, neutrale Oberbegriffe zu verwenden:**

- *Liebes Kollegium,*
- *Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Anwesende,*
- *Sehr geehrte Anwesende,*
- *Herzlich willkommen in der Stadt Ingelheim!*
- *Guten Tag, Ihnen allen ein herzliches Willkommen!*

## Aussprache

Wo das nicht möglich ist, können wir das Gendersternchen „sprechen“. Der sogenannte **Glottisschlag** wird als kurze Sprechpause wie in den Wörtern **The•ater**, **Spiegel•ei** und **ab•ändern** ausgesprochen. Die Sprechpause nutzen wir täglich in vielen Wörtern. Probieren wir es aus:

- *Sehr geehrte Bürger\*innen*
- *Liebe Einwohner\*innen*

Allerdings sollten wir darauf achten, dass sich das Wort nicht wie die weibliche Bezeichnung anhört. „Bürger\*innen“ sollte wie „Bürger (Pause) innen“ klingen und nicht wie „Bürgerinnen“.

## Namen richtig schreiben und aussprechen

Wir gehen respektvoll mit den Namen anderer um. Dazu gehört, dass wir Namen korrekt schreiben und aussprechen – ob François oder Yilmaz. Im Zweifel fragen wir nach, wie ein Name ausgesprochen wird. Damit signalisieren wir Wertschätzung.

Ein „doppeltes Sternchen“ (der\*die Bürger\*in) sollten wir in einer Rede vermeiden und an dieser Stelle dann besser umformulieren.

## Besonders zu Beginn achten wir auf eine gendersgerechte Ansprache, da hier die Aufmerksamkeit am größten ist.

Wir überlegen im Vorfeld, welche Ansprache am besten passt. Wir können uns verschiedene Alternativen vorab zurechtlegen und auf sie zurückgreifen, um möglichst natürlich und unverstellt zu sprechen.

## Formulare

Wir verzichten in Formularen auf „Herr“ und „Frau“ und verwenden stattdessen nur Vornamen und Nachnamen. Eine Kategorie wie „Herr“ oder „Frau“ brauchen wir nur in seltenen Fällen. Falls sie wirklich notwendig sein sollte, bieten wir auch eine neutrale Kategorie (z. B. Leerfeld oder „divers“) an. Bei amtlichen Geschlechtseinträgen müssen vier Optionen zu Verfügung gestellt werden (Herr, Frau, divers und keine Angabe).

*In Formularen können wir die Höflichkeitsform „Sie“ nutzen, um rein männliche Bezeichnungen zu vermeiden.*

*Auch Passivformen lassen sich gut einsetzen:*

*Durch einen Einleitungssatz können Sie das gesamte Formular knapper und übersichtlicher gestalten.*

Ihr Name: .....  
Ihre Unterschrift: .....  
Unterschreiben Sie mit Vor- und  
Zunamen: .....

Genehmigt durch: .....  
Eingereicht von: .....  
Dem Antrag wird stattgegeben.

Folgende Angaben werden zur Bearbeitung Ihres Antrags benötigt:  
Name: .....  
Geburtsdatum: .....  
Anschrift: .....

Statt	Besser
Der Antragsteller muss das Formular unterschreiben.	Bitte unterschreiben Sie das Formular.
Die Arbeitszeiten des Arbeitnehmers sind:	Ihre Arbeitszeiten sind:
Einwohner müssen Folgendes beachten:	Es muss Folgendes beachtet werden: / Bitte beachten Sie Folgendes:
Mutter, Vater	Erziehungsberechtigte Person(en)
Geburtsdatum des Kunden:	Geburtsdatum:
Unterschrift des Steuerpflichtigen:	Ihre Unterschrift:



Hier gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

## Stellenanzeigen

Im Bewerbungsprozess achten wir in der Kommunikation besonders auf die Verwendung des korrekten Pronomens (siehe E-Mail-Signatur, Seite 27) und eine angemessene Ansprache.

Begründete Ausnahmen sind möglich, z. B. sollen Frauenbeauftragte laut Gesetz Frauen sein. Dementsprechend ist es in dem Fall zulässig, sich nur an Frauen zu wenden.

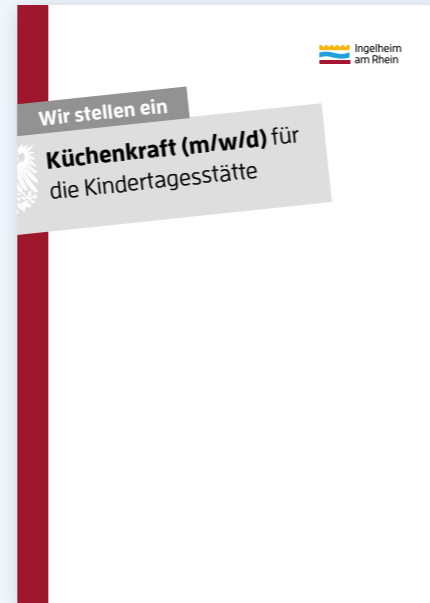
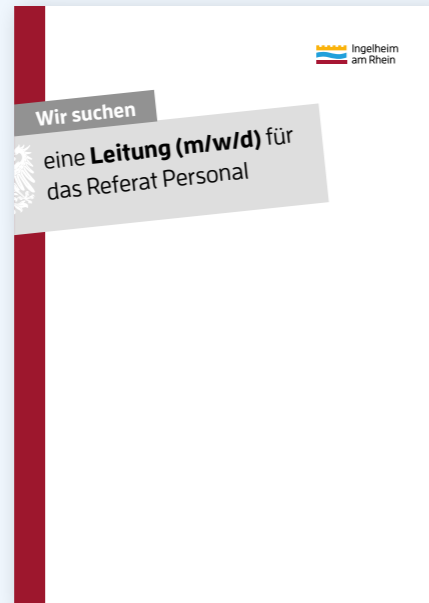
### Unser Ansatz:

Wir verwenden neutrale Bezeichnungen.

Ist das nicht möglich, nutzen wir das Gendersternchen.

Zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten wird häufig der Zusatz (m/w/d) hinter die Positionsbezeichnung gesetzt. Bei neutralen Bezeichnungen oder Begriffen mit Sternchen ist das nicht zwingend nötig, aber allgemein üblich.

### Beispiele:



## Zusammengesetzte Begriffe

Zusammengesetzte Wörter wie *Bürgerhaus*, *Bürgersteig*, *Wählerverzeichnis* oder *Einwohnermeldeamt* werden seltener als „männlich geprägt“ wahrgenommen.

Zudem kann ein Sternchen in der Wortmitte von zusammengesetzten Wörtern irritieren und bei Einigen Unbehagen oder Polemik hervorrufen.

**Deshalb können wir zusammengesetzte Wörter vorerst weiterhin unverändert nutzen.**

Denn oft handelt es sich zudem um abstrakte Konstrukte und es geht nicht um den Menschen an sich.

### Vergleich:

- *Doktorarbeit*  
Hier liegt der Fokus auf der Arbeit, nicht auf dem Menschen.
- *Gesetzgeber*  
Hier geht es um die abstrakte Institution.

Wenn Menschen im Fokus stehen, können wir nach einem Alternativbegriff suchen.

Statt	Besser
Bürgersteig	Gehweg



Solche Überlegungen sind schon „für Fortgeschrittene“. Wir machen einen Schritt nach dem anderen und wollen uns nicht überfordern. Es ist völlig in Ordnung, zusammengesetzte Begriffe zunächst stehen zu lassen.

## Hilfestellung und weiterführende Links

Geschickt gendern – Portal mit Erklärungen und Wortlisten für neutrale Alternativen

 [www.geschicktgendern.de](http://www.geschicktgendern.de)

Genderleicht – Portal des Journalistinnenbundes mit Erklärungen, Tipps und Überlegungen zu schwierigen Fällen

 [www.genderleicht.de](http://www.genderleicht.de)

Duden: Gendern - ganz einfach  
ISBN 9783411743353

Duden: Handbuch geschlechtergerechte Sprache  
ISBN 9783411745173



## Gängige Begriffe in der Verwaltungssprache und ihre Alternativen

Statt	Besser
Akteure	die Akteur*innen / die Handelnden
Stadträte	Stadträt*innen
Weinbauern	Weinbauer*innen / Winzer*innen
Ansprechpartner	Ansprechperson
Antragsteller	Antragsteller*in / Antrag stellende Person / Person, die den Antrag stellt / wer einenAntrag stellt
Bürgersteig	Gehweg
der Chef / Leiter	Leitung / Führungskraft
der Bauleiter	die Bauleitung
der Bürger (singular)	der*die Bürger*in <i>Überlegung: Geht es hier schlicht um Menschen oder muss zwingen die Definition „Bürger*in“ erfüllt sein?</i>
die Bürger (plural)	Bevölkerung / (alle, die) in der Stadt Ingelheim (wohnen) / Bürger*innen <i>Überlegung: Geht es hier schlicht um Menschen oder muss zwingen die Definition „Bürger*in“ erfüllt sein?</i>
die Lehrer	die Lehrkräfte / die Lehrenden / die Lehrer*innen
die Mitarbeiter	die Mitarbeitenden / die Mitarbeiter*innen / die Beschäftigten / das Personal
die Teilnehmer	Teilnehmende / Anwesende / alle, die teilnehmen / teilgenommen haben
Erzieher	Erziehungspersonal / Erzieher*innen
Fußgänger	wer zu Fuß geht / Fußgänger*in
gesetzlicher Vertreter	gesetzlich vertreten durch
Interessenten	Interessierte / die Interessent*innen
Kollegen	Teammitglieder / Kolleg*innen / Kollegium
Name Antragsteller	(Ihr) Name / Der Antrag wird gestellt von: [Name]
Protokollführer	Das Protokoll schreibt: / Protokoll:
Rednerpult	Redepult
Teilnehmerliste	Teilnahmeliste
Unterschrift Antragsteller	(Ihre) Unterschrift
Vertragspartner	Vertragsparteien
Wahlberechtigter	die zur Wahl berechtigte Person / wer zur Wahl berechtigt ist

## 3. Wir zeigen vielfältige Bilder

### Wie Bilder wirken

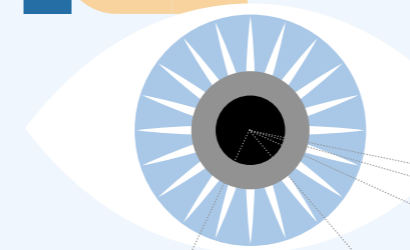
#### Bilder fallen auf

Grundsätzlich nehmen wir Bilder bis zu 60.000-mal schneller wahr als Texte. Oft reicht ein flüchtiger Blick, um einen ersten Eindruck und einen emotionalen Einstieg zu einem Thema zu bekommen.

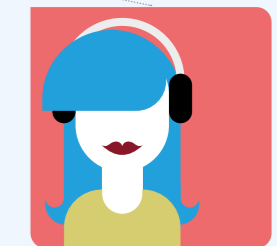
#### In Zahlen:



**0,1 Sekunden** reichen, damit wir uns grob etwas unter einem Bild vorstellen können.



In **1 Sekunde** können wir **5 Bilder** im Schnelldurchlauf erkennen.



Bei diesem rasanten Tempo ist eine kritische Hinterfragung des Bildinhaltes nicht möglich. Wir sollten also sensibel mit unserer Bildauswahl umgehen.

#### Bilder prägen sich ein

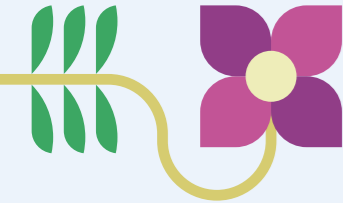
Bilder wecken unser Interesse und bleiben uns um ein Vielfaches besser in Erinnerung als Texte. Bilder werden leichter gelernt und wiedererkannt als Worte. [14]

Jedoch transportieren Bilder immer wieder auch Rollenklischees, die überflüssig bis ärgerlich sind. Denn Bilder sind überzeugend. Sie bilden für uns die Wirklichkeit ab, nach dem Motto: „Ich habe es doch mit eigenen Augen (auf dem Bild) gesehen!“ Auch wenn sich Bild und Text widersprechen, halten wir trotzdem Bilder für wahr und Texte für unwahr. [15]

## Bilder erleben wir intensiv

Bilder können Gefühle schneller, eindrucksvoller und lebendiger hervorrufen als Texte. Manchmal können sie über das Gesehene hinaus eine Vorstellung auslösen.

Beim Blick auf das Bild einer Frühlingswiese können wir uns vorstellen, wie frisch gemähtes Gras riecht. Denn wir speichern Dinge mit allen Sinnen ab und können auf dieses sensorische Netzwerk jederzeit zugreifen. [16]



Manchmal werden Bilder eingesetzt, um Ängste zu erzeugen oder bewusst negative Assoziationen zu wecken. Das gelingt selbst dann, wenn das Bild in keinem Zusammenhang mit dem Text steht oder der Text den Bildinhalt relativiert.

## Bilder beeinflussen uns

Bilder dokumentieren unsere Kultur und die Zeit, in der wir leben.

Denken wir zum Beispiel an die Rolle der Frau in Filmen und Fernsehserien der 50er Jahre bis heute.



Die Bilder, denen wir tagtäglich ausgesetzt sind, tragen wesentlich zur Identitätsstiftung bei.

*Männer müssen stark, erfolgreich und ehrgeizig sein, weil sie überall so dargestellt werden.*

Dadurch werden hierarchische Ordnungen aufrechterhalten. Wenn wir immer nur Experten zitieren und in Bildern darstellen, kommen wir womöglich zu dem Schluss, es gäbe keine Expertinnen.



Bilder verarbeiten wir unbewusst. Sie wirken also, ohne dass wir davon etwas mitbekommen. Selbst dann, wenn wir den Sinn und Zweck eines Bildes „durchschauen“. **Deshalb sollten wir mit positiven Bildbeispielen arbeiten.** Siehe dazu auch Framing, Seite 49

## Strategien für eine vielfaltssensible Bildsprache

Als Stadtverwaltung Ingelheim wollen wir durch die Auswahl unserer Bilder Verantwortung übernehmen und so die Gesellschaft mitgestalten, in der wir leben möchten. Deshalb achten wir bei der Bildauswahl auf eine möglichst vielfältige und ausgewogene Darstellung.

Wir fragen uns:

Sehen wir auf unseren Bildern die Vielfalt unserer Gesellschaft abgebildet?



Nicht auf jedem Bild müssen alle Diversitätsmerkmale vertreten sein. In der Medienwelt sprechen wir hier vom Konzept der **Binnenpluralität**. Das bedeutet, dass wir Di-



*Der Terminus „Binnenpluralität“ stammt aus dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Dahinter verbirgt sich der Gedanke, Diversität über die Gesamtheit einer Einheit (z. B. Broschüre, Website, Bilderstrecke) herzustellen.*

versität über mehrere Bilder innerhalb eines Druckerzeugnisses oder auf einer Website abbilden. Die Pluralität von Menschen wird also nicht pro Bild, sondern in der Gesamtheit der Abbildungen sichtbar. Denn unsere Bilder sollen nicht künstlich konstruiert, sondern vor allem authentisch sein.



*Nicht alle Diversitätsmerkmale lassen sich bildlich darstellen: Eine sexuelle Orientierung ist nicht äußerlich zu erkennen (außer durch Bedienung von Klischees, die wir besser vermeiden) und nicht alle gesundheitlichen Einschränkungen (Autismus, Depression etc.) sind ersichtlich.*

Werden Menschen gleichwertig dargestellt und in welchem Verhältnis stehen sie zueinander?

Auch die Art und Weise, wie eine Person (allein oder in der Gruppe) abgebildet ist, spielt eine Rolle. Deshalb achten wir besonders auf:

### Körperhaltung

Wirkt die Person durch ihre Körperhaltung selbstbewusst, dominant oder vielleicht eingeschüchtert, ängstlich?





### Bildumgebung, Kleidung und Accessoires

In welchem Umfeld ist die Person abgelichtet und was kann das über die Person aussagen? Ausstattungsmerkmale lassen Rückschlüsse auf Menschen bezüglich sozialem Status, Religionszugehörigkeit u. ä. zu. Bestimmte Kleidung (Uniformen etc.) kann Machtpositionen verdeutlichen.



### Perspektive und Bildkomposition

Wie stehen die Personen zueinander im Bild? Dominiert eine Person durch ihre Position eine andere oder wirkt dadurch überlegen? Wer steht im Hintergrund oder an den Rand gedrängt?



### Blicke

Wer schaut in die Kamera („Alle oder niemand“-Prinzip) und lenkt damit die Aufmerksamkeit auf sich?

### Ist das Bild frei von Vorurteilen oder bestärkt es Klischees?

Verzichten wir doch einmal auf den dunkelhäutigen Mann als deutsch-lernenden Flüchtling oder die im Rollstuhl sitzende Frau, die sich nicht zu helfen weiß. Zeigen wir sie stattdessen auch als erfolgreichen Herzchirurgen oder selbstbewusste Steuerberaterin.

Denn auch bei der Bildauswahl gilt: **Was wir nicht sehen, existiert nicht. Was wir sehen, bleibt hängen.**



### Können wir Stereotypen durchbrechen?

Nur wenn wir Stereotype erkennen, können wir diese auch auflösen. Wenn wir das Bild einer Familie im Kopf haben, denken wir alle vermutlich zuerst an Vater, Mutter und zwei Kinder, vielleicht einen Jungen und ein Mädchen? Müssen wir dieses naheliegende Bild deswegen auch weiterverbreiten oder können wir die Gelegenheit ergreifen, andere Familienkonstellationen zu zeigen und damit das im Kopf festgesetzte Familienbild etwas zu lockern?

*Die nächste Werbepause beim Fernsehen können wir einmal nutzen, darauf zu achten, wie Werbende bestimmte Klischees einsetzen. Vielleicht fallen uns auch Werbungen auf, die Aufmerksamkeit dadurch erregen, diese Klischees genau umzukehren, oder Reklamebeiträge, die ernsthaft versuchen, diese zu durchbrechen.*

### Männliche vs. weibliche Stereotypen

Mann	Frau
Aktiv	Passiv
Subjekt	Objekt
Distanz, Kühnheit	Nähe, Emotion
Überlegenheit	Unterlegenheit
Machotum, Chauvinismus	Sexualisierung
Beschützer	Opfer
Egoismus	Fürsorge
Auto, Technik	Familie, Wellness

### Wie steht das Bild zum Text?

Ähnlich wie beim **Framing** (siehe Seite 49), kann auch unsere Bildauswahl Einfluss zugunsten oder gegen eine Meinung nehmen.

*Beispiel:* Ist das Foto einer hochschwangeren Frau wirklich eine geeignete Abbildung, um einen Artikel über Schwangerschaftsabbrüche zu illustrieren?



Wird dadurch nicht (vielleicht absichtlich) ein falscher Kontext hergestellt? Denn in den allermeisten Fällen wird die Entscheidung für oder gegen einen Abbruch am Anfang einer Schwangerschaft getroffen. Wäre das Bild eines positiven Schwangerschaftstests nicht vielleicht passender?





## Positive Bildbeispiele



**Bitte nicht:**  
*Köpfe zählen oder alle Männer  
durch Frauen ersetzen und  
umgekehrt.*

## Geeignetes Bildmaterial finden

### Bilddatenbanken

Die großen Bilddatenbanken sind nicht immer die besten Quellen, um diverse Bilder zu finden. Allerdings verändert sich das gerade in erstaunlicher Geschwindigkeit. Mit der Eingabe der richtigen Suchbegriffe (Diversität, Vielfalt etc.) und etwas Zeit lassen sich auch auf den klassischen Plattformen aussagekräftige, vielfaltssensible Bilder finden.

Der Verein Sozialhelden e. V., der mit dem Projekt [leidmedien.de](https://leidmedien.de) bereits Tipps zum diskriminierungsfreien Schreiben zum Thema Behinderung gibt, bietet nun auch eine Bilddatenbank an:

 <https://gesellschaftsbilder.de/>

Dort finden wir Fotos und Illustrationen jenseits von Stereotypen aus verschiedenen Kategorien wie Behinderung, Migrationshintergrund, LGBTIQ\* und vielem mehr.

Sie ist ein Angebot, um die Vielfältigkeit der Gesellschaft abzubilden. Als weiterer Schwerpunkt sind Bilder von Veranstaltungen zu finden.

 <https://nappy.co>

enthält eine Auswahl verschiedenster Motive: politisches Engagement, Lebensfreude, nachdenkliche oder kunstvolle Bilder.

Alternativ können wir auf Illustrationen zurückgreifen. Im Vergleich zu Fotos können wir so auch Menschen und Situationen abbilden, die fotografisch nur mit hohem Aufwand umsetzbar wären. Eine gute und zum Teil auch kostenlose Datenbank ist *Blush*:

 <https://blush.design/de>

Hier ist es anders, bunt, laut – und ungemein praktisch! Die zahlreichen Illustrationen sind alle individuell anpassbar.

### Eigene Bilder

Wenn wir selbst Fotos aufnehmen oder Fotograf\*innen für neue Bilder beauftragen, berücksichtigen wir die zuvor genannten Aspekte. Auch Bilder von Bürger\*innen (vielleicht im Rahmen eines Fotowettbewerbs?) können eine kreative und individuelle Alternative zu Fotos aus Bilddatenbanken sein. Diese können die Vielfalt der Menschen hier in Ingelheim abbilden und sind gleichzeitig authentisch.

**Hierbei ist darauf zu achten, dass wir die schriftliche Einwilligung nach Art. 7 Datenschutzgrundverordnung zur Verwendung des Bildes von den abgebildeten Personen einholen.**

### Weiterführende Information

Wer sich eingehender mit der Thematik beschäftigen möchte, kann sich die [Handlungsempfehlung für eine diversitätssensible Mediensprache](#) der Goethe-Universität Frankfurt am Main herunterladen:

 <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetsensible-Mediensprache.pdf?>

Darin enthalten ist auch das so genannte *Diversitätsrad*, welches bei der Auswahl von Bildern eine gute Hilfestellung leisten kann.



Uns ist bewusst, dass sich Menschen mit Behinderungen mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Barrieren, ob sprachlicher oder physischer Natur, konfrontiert sehen.

In diesem Leitfaden beschränken wir uns jedoch auf die sprachlichen Barrieren.

## 4. Wir bauen Sprachbarrieren ab

Unter Sprachbarrieren verstehen wir Hindernisse, die es Menschen erschweren oder unmöglich machen, an Kommunikation teilzunehmen.

Abhängig von der Zielgruppe können wir diese Barrieren mit unterschiedlichen Mitteln abbauen:

- **Einfache und Leichte Sprache**
- **Mehrsprachige Medien**
- **Hilfsmittel für gehörlose oder schlecht hörende Menschen**
- **Unterstützungsangebote für blinde und sehbehinderte Menschen**
- **Einsatz geeigneter Kommunikationsmedien**



Das Landesgesetz zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Landesinklusionsgesetz) ist am 22. Dezember 2020 in Kraft getreten und möchte sich an der UN-Behindertenrechtskonvention ausrichten. Dies schlägt sich zum Beispiel beim Ziel des Gesetzes (§ 1 Landesinklusionsgesetz) nieder: „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Rechte durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten, die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“.

Außerdem werden in § 3 Landesinklusionsgesetz öffentliche Stellen „zu angemessenen Vorkehrungen“ verpflichtet und es wird festgelegt, „dass bei Versagung angemessener Vorkehrungen ein Benachteiligungstatbestand vorliegt“ (vgl. Zusammenfassung der wichtigsten Neuerungen zum bisherigen Landesbehindertengleichstellungsgesetz). **[17] [18]**

### Einfache und Leichte Sprache

Komplizierte Satzstellungen, Fremdwörter und Fachbegriffe sind für viele Menschen schwer verständlich. Dadurch werden Menschen ausgeschlossen. Dem möchten wir entgegenwirken und vermehrt auch Schriftstücke in einfacher oder Leichter Sprache anbieten. Gerade Texte in einfacher Sprache oder mit unkomplizierten Formulierungen kommen nicht nur der Zielgruppe, sondern allen zugute. Das erhöht die Verständlichkeit für alle.



Öffentliche Stellen sollen (mit Menschen mit geistigen oder seelischen Behinderungen, Gehörlosen und Menschen mit Hörbehinderungen) in einfacher und verständlicher Sprache kommunizieren (§ 9 Landesinklusionsgesetz).

Öffentliche Stellen sind verpflichtet, Websites und mobile Anwendungen entsprechend der Barrierefreie-Informationstechnikverordnung des Bundes barrierefrei zu gestalten (§ 1 Abs. 4 BITV RP).

### Einfache Sprache

Einfache Sprache macht schwierige Texte leichter verständlich. Sie hilft insbesondere Menschen, die noch nicht so gut Deutsch sprechen oder Menschen mit Lernschwierigkeiten. Sie kann für uns alle hilfreich sein:

- beim Lesen, um sich einen kurzen Überblick über einen Sachverhalt zu verschaffen,
- beim Schreiben, denn so sind wir gezwungen, den wesentlichen Kern unserer Information herauszuarbeiten und verständlich zu übermitteln.

### Leichte Sprache

Leichte Sprache muss bestimmten Regeln folgen. Sie ist so aufgebaut, dass sich Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen Informationen eigenständig erschließen können.

Die Regeln der Leichten Sprache beziehen sich beispielweise auf Schriftgröße, Anzahl der Wörter in einem Satz oder eine spezielle Schreibweise für zusammengesetzten Nomen. Auch setzt Leichte Sprache zwingend die Verwendung von Grafiken (Bebilderung) und das Überprüfen durch eine Prüfgruppe voraus.

#### Regelheft Leichte Sprache



[https://www.leichte-sprache.org/wp-content/uploads/2017/11/Regeln\\_Leichte\\_Sprache.pdf](https://www.leichte-sprache.org/wp-content/uploads/2017/11/Regeln_Leichte_Sprache.pdf)

Die Prüfgruppe besteht aus Menschen mit Lernschwierigkeiten und gibt Rückmeldung, ob alles verstanden wurde. Die Texte werden dann in der Regel durch ein **Logo für Leichte Sprache** gekennzeichnet.



Das bekannteste ist hier das Logo von **Inclusion Europe**.




Für besondere Qualität steht das Gütesiegel des **Netzwerks Leichte Sprache**, das Übersetzer\*innen sowie Prüfer\*innen ausbildet. Personen, die nach den Kriterien des Netzwerks Leichte Sprache arbeiten, dürfen ihre Dokumente mit dem entsprechenden Siegel versehen.



Da „Leichte Sprache“ kein geschützter Begriff ist, sind diese Gütesiegel für Personen mit Lernschwierigkeiten hilfreich, um die Qualität der Texte einschätzen zu können.

Um ein Dokument in Leichte Sprache zu übersetzen, empfehlen wir daher, sich an spezialisierte Anbieter\*innen zu wenden, die sowohl die Übersetzung als auch das Prüfen übernehmen können, z. B.

 Kompetenzzentrum Leichte Sprache  
<https://rehagmbh.de/specials/leichte-sprache>

 ZSL Mainz, Büro für Leichte Sprache  
<https://www.zsl-mainz.de/dienstleistungen/buero-fuer-leichte-sprache>



Menschen mit einem guten Sprachverständnis können sich diskriminiert fühlen, wenn wir ihnen Texte in Leichter Sprache vorsetzen. Sie fühlen sich von der Sprache, der Formatierung und den Bildern nicht angesprochen. Deshalb ist es sinnvoll, kurz auf Sinn und Zweck der Leichten Sprache hinzuweisen und anzugeben, an wen sich diese Art der Sprache richtet. Hier in Ingelheim haben wir übrigens gute Erfahrungen mit Dokumenten in Leichter Sprache gemacht und auch positive Rückmeldungen von Nicht-Zielgruppen bekommen.

**Weitere Hilfestellungen und Informationen gibt es unter:**

 Netzwerk Leichte Sprache  
<https://www.leichte-sprache.org>

Auch die **Behindertenbeauftragten** der Stadtverwaltung Ingelheim helfen gerne weiter. Wir können uns auch an die **Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit** oder die **Pressestelle** wenden, wenn wir hier Unterstützung brauchen.

#### So gehen wir in Zukunft vor:

- Wir schreiben grundsätzlich Texte so einfach und verständlich wie möglich.
- Wir prüfen bei Neuveröffentlichungen, ob wir eine zusätzliche Variante in einfacher oder Leichter Sprache anbieten können.
- Wir planen bei der Vorbereitung genügend Budget und auch Zeit ein, da die Übersetzung in einfache oder Leichte Sprache sowie die Überprüfung der Texte durch eine Prüfgruppe Zeit benötigt.

*Die Stadtverwaltung in Ingelheim hat bereits einige Flyer und Broschüren in Leichte und einfache Sprache übersetzen lassen. Einige Inhalte auf unserer Website gibt es auch in Leichter Sprache.*



Wir verzichten bei der einfachen und Leichten Sprache auf das Gendern mit dem Sternchen, denn wir wollen die verständlichste Kommunikationsform für die jeweilige Zielgruppe benutzen. Um dem Thema Geschlechtergerechtigkeit dennoch Sichtbarkeit zu verschaffen, stellen wir in Dokumenten in einfacher und Leichter Sprache einen Absatz voran, der beispielsweise so aussehen kann:

Oft schreibt man so, dass alle Menschen angesprochen werden.  
Zum Beispiel: **Ingelheimer\*innen**

Das ist schwer zu lesen.  
Deshalb machen wir das hier nicht.  
Wir schreiben nur **Ingelheimer**.  
Und meinen damit alle Menschen:  
Männer und Frauen und alle anderen.

## Mehrsprachige Medien

Vielfalt bedeutet auch einen professionellen Umgang mit Mehrsprachigkeit. Ein großer Teil der Menschen in Ingelheim spricht mehrere Sprachen auf ganz unterschiedlichen Niveaus bzw. in ganz unterschiedlichen Kontexten. Unsere Angebote und Strukturen sollen diese sprachliche Diversität berücksichtigen und professionell einbinden.

Wichtige Informationen bieten wir am besten in mehreren Sprachen an, um sicherzugehen, dass alle Menschen gleichermaßen erreicht werden. Die Ansprache in der eigenen Sprache fördert zudem das Vertrauen in Behörden und Institutionen und ist ein Zeichen von Wertschätzung.

Die Stadt Ingelheim hat dies erfolgreich bei der Umsetzung der Covid-19-Impfkampagne angewandt.

Je nach Zielgruppe kann es manchmal auch erforderlich sein, nur in einer oder zwei Fremdsprachen zu kommunizieren (z. B. im Frühjahr 2022 bei der Aufnahme ukrainischer Geflüchteter).



In Ingelheim können wir uns für Übersetzungen oder Dolmetschangebote an den Pool der Dolmetscher\*innen in der **Stabsstelle für Chancengleichheit und Vielfalt** wenden.



Sprachvermittlungspool der Stadt Ingelheim  
[integration@ingelheim.de](mailto:integration@ingelheim.de) oder **06132 782-361**



**Bitte beachten: Unsere Gemeindedolmetscher\*innen können keine offiziellen Dokumente schriftlich übersetzen. Dies muss bei professionellen Übersetzer\*innen in Auftrag gegeben werden.**

**Professionelle Übersetzer\*innen, z. B.**



[www.bdue.de/suche-uebersetzer-dolmetscher](http://www.bdue.de/suche-uebersetzer-dolmetscher)  
[www.justiz-dolmetscher.de/Recherche/de/Suchen](http://www.justiz-dolmetscher.de/Recherche/de/Suchen)

Auch hier bietet die **Stabsstelle für Chancengleichheit und Vielfalt** gerne Unterstützung an!

### So gehen wir in Zukunft vor:

- Wir überlegen bei Neuveröffentlichungen, ob zusätzliche Varianten in weiteren Sprachen sinnvoll sind. Bei der Planung von Veranstaltungen besprechen wir, ob das Einbeziehen von Dolmetscher\*innen sinnvoll ist.
- Wir planen bei der Vorbereitung genügend Budget und auch Zeit ein, da die Übersetzung in weitere Sprachen Zeit benötigt.

## Hilfsmittel für gehörlose oder schlecht hörende Menschen

Bei Veranstaltungen oder immer dann, wenn wir mündlich kommunizieren, sollten wir auch an die Gruppe der gehörlosen oder schwerhörigen Menschen denken.

### Hilfsmittel können sein:

- Gebärdensprachdolmetscher\*innen (für gehörlose Menschen),
- Induktionsanlagen (für schlecht hörende Menschen),
- Schriftdolmetscher\*innen (für gehörlose und schlecht hörende Menschen),
- automatische Untertitelung (bei Erklärvideos oder Videokonferenzen innerhalb der Stadtverwaltung).

Einige Plattformen wie Microsoft Teams oder Zoom bieten bereits eine Untertitelung an. Für Telefonate kann der TESS-Dienst eine Option sein.



[www.tess-relay-dienste.de/](http://www.tess-relay-dienste.de/)

Hier macht es Sinn, den Bedarf an Unterstützungsmöglichkeiten im Vorfeld abzufragen, z. B. indem wir auf Veranstaltungseinladungen folgenden Satz hinzufügen:

Wünschen Sie besondere Unterstützung (Gebärdensprachdolmetschung, eine Induktionsanlage oder ähnliches)? Bitte nehmen Sie rechtzeitig Kontakt mit uns auf. Sie erreichen uns per E-Mail unter [kim.musterperson@ingelheim.de](mailto:kim.musterperson@ingelheim.de) oder telefonisch unter 06132 782-0.

Wenn wir diese Möglichkeiten abfragen und anbieten, müssen wir dafür Sorge tragen, dass das Angebot auch umgesetzt werden kann.

Auch Anmeldeverfahren sollten barrierefrei sein: Ein gehörloser Mensch kann sich schlecht telefonisch bei uns melden. Deswegen bieten wir immer mehrere Möglichkeiten der Kontaktaufnahme an (z. B. Telefon und E-Mail).

## Unterstützungsangebote für Blinde und Sehbehinderte

Sowohl Blinde als auch sehbehinderte Menschen können rein visuelle Informationen nicht oder nur teilweise wahrnehmen.

Beispiel: Sehende Menschen unterscheiden Überschriften von anderem Text rein visuell, blinde Menschen rein strukturell (indem sie darüber informiert werden, dass es sich um eine Überschrift handelt).

Hier stehen uns die nachfolgenden Möglichkeiten zu Verfügung, um visuelle Inhalte für Menschen mit eingeschränktem Sehvermögen zugänglich zu machen.



**Diese Unterstützungsmöglichkeiten können auch für ältere Menschen eine Hilfe sein!**

## Barrierefreie PDF-Dokumente



Mit dem Behindertengleichstellungsgesetz bzw. der BITV 2.0 (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung) sind öffentliche Stellen gesetzlich dazu verpflichtet, digitale Angebote barrierefrei zu gestalten.

Mithilfe von barrierefreien PDF-Dokumenten können sich sehbeeinträchtigte Menschen den Inhalt des Dokuments selbstständig erschließen. Unterstützende Systeme, wie Screenreader, lesen den Text sowie Zusatzinformationen vor.

Ein barrierefreies PDF funktioniert über sogenannte **Tags**. Allen Inhalten wie Überschriften, Listen oder Absätze werden solche Tags zugewiesen. Diese geben einen Hinweis auf den enthaltenen Inhalt oder die Funktion.

Bei Abbildungen müssen außerdem Bildbeschreibungen (siehe auch Seite 46) hinterlegt und der Farbkontrast überprüft werden.

Barrierefreie PDF-Dokumente lassen sich am besten mit Microsoft Word oder Adobe InDesign erstellen. Tags können zwar teilweise auch nachträglich eingefügt werden, dies ist jedoch technisch viel aufwändiger. Abhängig davon, mit welcher Software das Ausgangsdokument erstellt wurde, ist dies manchmal gar nicht möglich.



**Ein Tag (englisch für Etikett, [Ab-]Zeichen) beschreibt in der Informatik eine Auszeichnung eines Datenbestandes mit zusätzlichen Informationen.**



**Es ist deshalb einfacher, die Barrierefreiheit von Anfang an mitzudenken, als ein fertiges Dokument nachträglich barrierefrei zu gestalten.**

### So gehen wir in Zukunft vor:

- Bei der Gestaltung von Flyern und Broschüren denken wir an die Möglichkeit ein barrierefreies PDF anzubieten.
- Wenn ein PDF barrierefrei gestaltet werden soll, können wir auf Agenturen oder externe Dienstleister\*innen, die sich darauf spezialisiert haben, zurückgreifen.
- Bei neu zu erstellenden Dokumenten mit komplexen Inhalten (Broschüren, Ratgeber etc.) weisen wir Grafiker\*innen im Vorfeld darauf hin, dass im Anschluss ein barrierefreies PDF benötigt wird.

### Gedruckte Dokumente:

Hier einige Empfehlungen, die sehbeeinträchtigte Menschen helfen können:

- mattgestrichenes Papier (nicht reflektierend/glänzend, nicht durchsichtig)
- einfache Falzung
- kontrastreiche Farben (Rot-Grün-Kontrast vermeiden)
- Schriftart und gut lesbare Schriftgröße (mind. Schriftgröße 14)

### E-Mails

E-Mails sind in der Regel barrierefrei, es sei denn sie enthalten viele Grafiken und/oder Animationen. Wir achten hier auf eine ausreichend große Schrift und vermeiden Rot-Grün-Kontraste.

### Bilder

Bilder auf unserer Website und auf Social Media versehen wir mit einem sogenannten **ALT-Text** (kurz für Alternativtext).

Ein ALT-Text ist eine kurze Bildbeschreibung oder sprachliche Übersetzung eines visuellen Inhalts im Internet. Nutzer\*innen von Hilfsmitteln wie Screenreadern wird diese Bildbeschreibung (anstelle des Bildes) vorgelesen. ALT-Texte sind eine wichtige Bedingung für ein barrierefreies Internet.



#### Beispiel für eine Bildbeschreibung:

*Ein männlicher Fleurist mit sehr lockigen halblangen blonden Haaren hält in einem Blumenladen eine violette Hortensie in der Hand. Rechts im Bild sind verschiedene Blumen im Farbspektrum weiß bis hellrosa zu sehen.*

### Einsatz geeigneter Kommunikationsmedien

Wir überlegen im Vorfeld: **Was ist das beste Medium, um meine Zielgruppe/die Öffentlichkeit zu erreichen?** Prinzipiell ist es sinnvoll, den gleichen Inhalt auf unterschiedlichen Kanälen und sogar in unterschiedlicher Tonart (zielgruppengerechte Ansprache) zu kommunizieren. So haben wir die Chance, die meisten Menschen zu erreichen.

#### Print

- Flyer an bekannten Auslegestellen  
*Wo hält sich die Zielgruppe auf?*
- Postversand
- Plakatierung  
*Wo hält sich die Zielgruppe auf?*
- Inserate in Zeitungen  
*Wer liest welche Zeitungen?*
- Gibt es Versionen in einfacher oder Leichter Sprache oder anderen Sprachen?

#### Digital

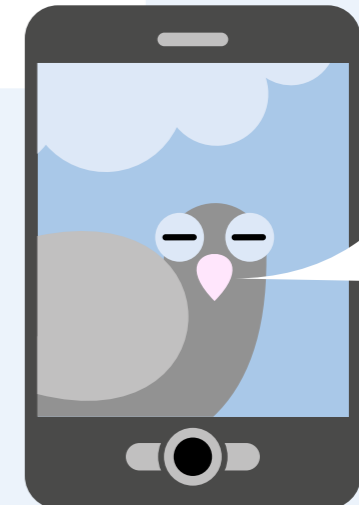
- Gibt es eine „einfache“ Webadresse (URL, Re-direct)?
- Social Media  
*Welche Plattform wird von welcher Zielgruppe genutzt?*
- Veranstaltungskalender der Stadt auf der Website
- E-Mail-Versand
- Barrierefreie PDFs über E-Mail oder zum Herunterladen

#### Mündlich

- Mund-zu-Mund-Propaganda: Zielgruppen ansprechen, Multiplikator\*innen einbinden
- Weitergabe der Informationen an Vereine, Arbeitskreise und Institutionen
- Radio, TV



Barrierefreiheit (allgemein) ist für 10 % aller Menschen dringend nötig, für 20 - 30 % notwendig und für 100 % komfortabel.



# 5. Wir achten auf unsere Wortwahl

## Zuschreibungen und Framing

Unsere Wortwahl oder bestimmte Ausdrücke lassen Bilder in unseren Köpfen entstehen. Das ist problematisch, wenn die inneren Bilder Klischees zeigen. Diese Klischees beeinflussen, wie wir Ereignisse, Gegebenheiten und Menschen wahrnehmen.

- **staatsmännisch**
- **Leistungsträger**
- **an den Rollstuhl gefesselt**
- **Mutter-Kind-Raum**

Insbesondere Redewendungen beruhen oft auf traditionellen Vorstellungen oder veralteten Rollenbildern. Ist dies der Fall, sollten wir sie besser vermeiden.

- **seinen Mann stehen**
- **das schwache Geschlecht**

Auch **Zuschreibungen** verallgemeinern, stecken Menschen in Schubladen und reproduzieren Stereotype.

- **Bedürftige**
- **Männer weinen nicht**
- **Frauen sind so emotional**



Zuschreibungen schränken den Handlungsspielraum von Menschen ein und beeinträchtigen sie in ihrer persönlichen Entwicklung. Was zum Beispiel als typisch weiblich oder typisch männlich gilt, ist abhängig von gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen und Männer und kann sich im Lauf der Zeit verändern. Daher sollten wir davon absehen, solche Zuschreibungen zu machen.

Dies lässt sich auch bei Programmen mit sogenannter Künstlicher Intelligenz (KI) beobachten: Männer werden als kompetenter, sachlicher und lösungsorientierter beschrieben als Frauen, weibliche Personen haben klassische „Frauenberufe“. Die KI hat anhand von Texten typische Zuschreibungen „gelernt“ und reproduziert sie.



Ständig Gehörtes verfestigt sich, deshalb nutzen wir Ausdrücke auch oft unbewusst.

Beim sogenannten **Framing** (Frame = engl. Rahmen) wird ein Sachverhalt absichtlich mit einem positiven oder negativen Rahmen versehen, um unser Denken sowie unsere Einschätzungen zu beeinflussen.

Die vermittelte Information mag zwar identisch sein, dennoch interpretieren wir den Sachverhalt anders, abhängig vom Begriff und unseren Assoziationen.

Es macht einen Unterschied, ob wir von „Klimawandel“, „Klimakrise“ oder „Klimakatastrophe“ sprechen, **Femizide** als „Beziehungsdrama“ verharmlosen oder mit Begriffen wie „Flüchtlingswelle“ Bedrohungsszenarien aufbauen, gegen die wir uns abschotten sollten.

Gerade auf politischer Ebene sollten wir uns bewusst fragen, welcher Antrieb hinter einer bestimmten Wortwahl steckt und welche Alternativen es gibt.



Als **Femizid** wird die Tötung von Frauen und Mädchen aufgrund ihres Geschlechts bezeichnet.

### Wir befinden uns in einem Dilemma:

Problematische (Sprach-)Bilder anzusprechen ist schwierig, da wir sie dann selbst wieder reproduzieren. *Vergleiche dazu auch Bildsprache, Seite 33.*

### Hierfür gibt es folgende Lösung:

Wir setzen einen eigenen Frame entgegen und lehnen danach den problematischen Frame ab.

### Beispiel:

*Wenn viele Menschen ihre Kinder und sich in Sicherheit bringen wollen, dann ist das zunächst einmal sehr menschlich und ihr gutes Recht. Müssen wir sie dafür als „Asyltouristen“ oder „Sozialtouristen“ verunglimpfen? Wer das tut...*

**Hintergrund:** Der erste Frame in einem Satz oder Absatz wirkt immer am stärksten. Daran können wir uns am besten erinnern. Wenn wir mit dem schlechten Frame beginnen, laufen wir in eine Falle (*Denken Sie nicht an einen rosa Elefanten!*). Da das Gehirn nicht *nicht* denken kann, sieht es genau das: den rosa Elefanten. Erst danach verbietet es sich das Bild. Das aktive Verbiehen ist viel langsamer als die schnelle Verarbeitung des Frames.





## Begriffe

Hier ein Überblick über relevante Begriffe, ihre Bedeutung und Nutzbarkeit.

### Allgemein

Begriff	Verwendbar	Bedeutung
Ally, Allies	✓	(engl. Verbündete*r) Ist im politischen und aktivistischen Sinn eine Person, die sich für die Interessen von diskriminierten Gruppen einsetzt, zu denen sie selbst nicht gehört.

### Alter

Begriff	Verwendbar	Bedeutung
Ageism	✓	Aus dem Englischen; anderes Wort für Altersdiskriminierung
Fräulein	✗	Bis 1971 galt „Fräulein“ noch als offizielle Anrede für unverheiratete Frauen. Heute ist der Begriff aus der Amtssprache gestrichen, da die Verkleinerungsform von „Frau“ als abwertend empfunden wird. Erwachsene Frauen als „junge Frau“ oder „Mädchen“ zu bezeichnen, kann ebenfalls als abwertend hinsichtlich ihrer Kompetenz empfunden werden.

### Behinderung

Begriff	Verwendbar	Bedeutung
Beeinträchtigung	✓	Ist die körperliche Seite der Behinderung – das fehlende Bein oder die fehlende Sehkraft, die chronische Krankheit. Bei „Behinderung“ kommt eine soziale Dimension dazu – Barrieren behindern und schließen aus, und das macht die Beeinträchtigung oft erst zum Problem. [19]
behinderter Mensch	✗ besser: Mensch mit Behinderung	Bezeichnung für Menschen, die mit einer Behinderung leben. „Der/die Behinderte“ reduziert die Person auf ein Merkmal, das alle anderen Eigenschaften dominiert. Auch im Landesinklusionsgesetz wird festgelegt: „Verwendung des Begriffes „Menschen mit Behinderungen“ anstelle von „behinderte Menschen“ entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention“. [19]
Mensch mit Lernschwierigkeiten	✓	Selbstbezeichnung der Menschen, die große Probleme mit dem Lernen und Schwierigkeiten haben, abstrakte Dinge schnell zu verstehen. [19]

geistige Behinderung, geistig behindert	umstritten, stattdessen: Mensch mit Lernschwierigkeiten	Einigen gilt der Begriff nach wie vor als neutrale Bezeichnung. Viele der so bezeichneten Menschen lehnen den Begriff jedoch ab, weil sie finden, dass nicht ihr „Geist“ behindert ist und dass „geistige Behinderung“ sie als ganzen Menschen schlecht macht. [19]
stumm, taubstumm	✗ besser: gehörlose oder taube Menschen	Gehörlose Menschen sind nicht „stumm“ oder „taubstumm“, sondern können genauso wie Hörende sprechen, entweder in der Gebärdensprache oder lautsprachlich. [19]
Autist*in	✓	Im Gegensatz zum Ausdruck „Mensch mit Behinderung“ oder „behinderter Mensch“ möchten viele Autist*innen so genannt werden. Der Autismus mache sie als Menschen aus, z. B. wie sie die Welt wahrnehmen, und solle nicht getrennt vom Menschen betrachtet werden. [19]
Barrierefreiheit	✓	Barrierefreiheit ermöglicht die selbstbestimmte Teilhabe am öffentlichen Lebensumfeld ohne fremde Hilfe. Barrierefreiheit bezieht sich nicht nur auf Gebäude oder Orte, sondern schließt digitale Angebote, Veranstaltungen und Prozesse mit ein. Sie hilft allen Menschen, egal ob mit oder ohne Behinderung (z. B. Aufzüge sind auch für Menschen mit Kinderwagen oder Rollator hilfreich).

### Ethnische Herkunft & Migration

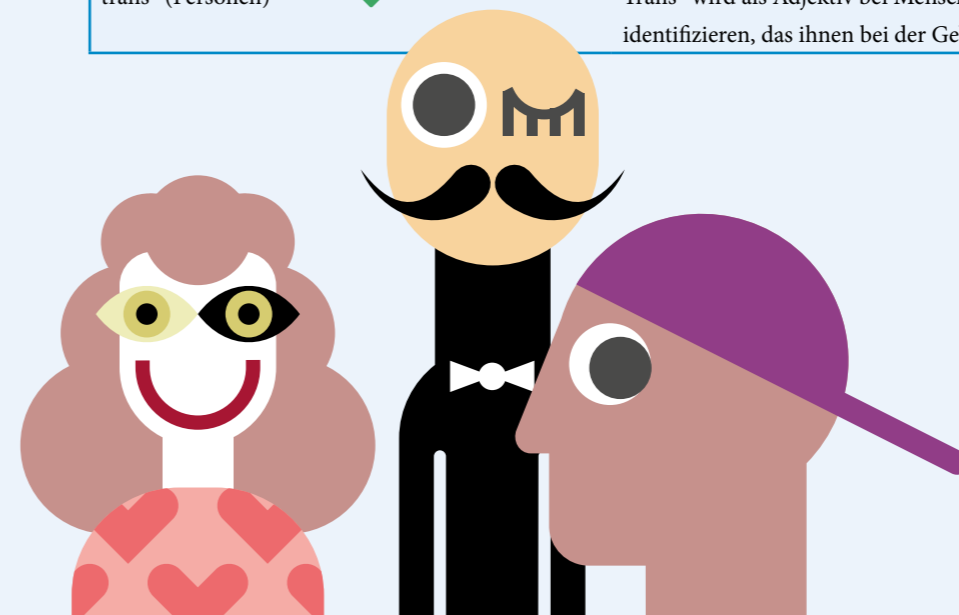
Begriff	Verwendbar	Bedeutung
Afrodeutsche	✓	Ist eine Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen in Deutschland, die sich Ende der 80er-Jahre entwickelt hat. Afrodeutsche haben nicht zwingend eine afrikanische Einwanderungsgeschichte. [20]
Asylant*in	✗ stattdessen: geflüchtete Menschen, Asylsuchende, je nach Status auch Asylberechtigte	Negativ besetzte Bezeichnung. Der Begriff wird (eher in der männlichen Form) häufig dann verwendet, wenn Geflüchtete als Bedrohung oder Belastung betrachtet werden und nicht als Schutzsuchende. [20]

PoC, People of Color (plural), Person of Color (singular)	✓	Ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden. [20]
BPoC BIPoC	✓	BPoC ist das Akronym für Black and People of Color. Die erweiterte Selbstbezeichnung soll Schwarze Menschen mit Rassismuserfahrungen miteinschließen und sie explizit benennen. BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) schließt auch Indigene mit ein. [20]
Flüchtlinge	✗ besser: geflüchtete Menschen	Flüchtling wird als kleinmachend und durch die Endung „-ling“ teils als abwertend empfunden. „Geflüchtete Menschen“ ist kein juristischer Begriff und ist daher bei der Berichterstattung in vielen Fällen einsetzbar: Geflüchtete Menschen können auch jene sein, die keinen offiziellen Flüchtlingsstatus haben. [20]
Menschen mit Migrationshintergrund	besser: Menschen aus eingewanderten Familien oder Menschen mit internationaler Geschichte	Heute wird der Begriff oft als stigmatisierend empfunden, weil damit mittlerweile vor allem (muslimische) „Problemgruppen“ assoziiert werden. [20] <b>Das Statistische Bundesamt hat sich im März 2023 dazu entschieden, den Begriff „Migrationshintergrund“ neu zu definieren und anders zu erfassen. In der Berichterstattung werden nun sowohl die Einzelkategorien „Eingewanderte“ und „Nachkommen von Eingewanderten“ als auch die zusammenfassende Kategorie „Personen mit Einwanderungsgeschichte“ verwendet.</b>
nationale Minderheit	✓	Beschreibt die Gruppen der Bevölkerung, die in Deutschland durch Bund und Länder einen besonderen Schutz und eine spezifische Förderung erhalten. Neben den deutschen Sinti*zze und Rom*nja sind auch die Lausitzer Sorb*innen, die dänische Minderheit und die friesische Volksgruppe als nationale Minderheit anerkannt. Angehörige der nationalen Minderheiten sind deutsche Staatsangehörige, unterscheiden sich aber von der Mehrheitsbevölkerung durch eine eigene Sprache, Kultur, Geschichte und Identität. [20]
Rom*nja	✓	Ist sowohl Selbstbezeichnung als auch allgemeiner Sammelbegriff für eine heterogene Gruppe von Menschen, die vor gut 1000 Jahren aus Indien und dem heutigen Pakistan nach Europa gekommen sind. Sie bilden die größte ethnische Minderheit in Europa. [20]
Schwarz	✓	Ist eine Eigenbezeichnung, die viele Menschen und Initiativen verwenden. Sie kommt aus dem englischsprachigen Rassismuskontext („Black“). Schwarz wird in diesem Zusammenhang großgeschrieben, um deutlich zu machen, dass damit keine Hautfarbe beschrieben wird. Es ist vielmehr eine politische Selbstbezeichnung, die gemeinsame Erfahrungen sowie die Lebensrealität von Menschen beschreibt, die von Anti-Schwarzem Rassismus betroffen sind. [20]

Sinti*zze	✓	Ist die Bezeichnung für Nachfahren der Rom*nja-Gruppen, die bereits im 14. und 15. Jh. in den deutschsprachigen Raum eingewandert sind. [20]
Zigeuner	✗ stattdessen: Sinti*zze und Rom*nja	Abwertende Bezeichnung, die der Minderheit rassistische Stereotype zuschreibt. Im Nationalsozialismus wurden Sinti*zze und Rom*nja mit „Z“ markiert und in Konzentrationslagern umgebracht. Unter Sinti*zze und Rom*nja verstehen wir eine nationale Minderheit. Neben Deutsch sprechen sie als zweite Muttersprache häufig Romanes. Oft werden in der aktuellen Diskussion Einwander*innen aus Rumänien, Bulgarien oder Serbien irrtümlicherweise als „Sinti und Roma“ bezeichnet. Auf sie würde gegebenenfalls nur die Bezeichnung „Rom*nja“ zutreffen. [20]

### Geschlecht & Sexualität

Begriff	Verwendbar	Bedeutung
binär	✓	Die Vorstellung, dass es nur zwei Geschlechter (Männer und Frauen) gibt.
cisgender	✓	Wenn sich eine Person mit dem Geschlecht identifiziert, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde.
Gender	✓	Gender bezeichnet die soziale Identität eines Menschen (Rolle in der Gesellschaft, Erwartungen, Erziehung, Selbstwahrnehmung, Verhalten).
inter* (Personen)	✓	Menschen, die mit Merkmalen (beispielsweise Genitalien oder Chromosomen) geboren werden, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten.
nicht-binär, non-binär kurz: enby	✓	Eine Person aus dem Transgender-Spektrum außerhalb des binären Gender-Systems; identifiziert sich nicht ausschließlich als männlich oder weiblich.
trans* (Personen)	✓	Trans* wird als Adjektiv bei Menschen verwendet, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.



trans* Frau	✓	Eine Frau, der bei der Geburt das Geschlecht „männlich“ zugewiesen wurde und die sich als weiblich identifiziert.
trans* Mann	✓	Ein Mann, dem bei der Geburt das Geschlecht „weiblich“ zugewiesen wurde und der sich als männlich identifiziert.
LGBTIQ*	✓	LGBTIQ* ist die englische Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer*. Als Sammelbegriff umfasst diese Abkürzung nicht nur die sexuelle Orientierung, sondern auch Geschlechtsidentitäten, körperliche Geschlechtsvariationen und den geschlechtlichen Ausdruck, d. h. die Art und Weise, wie die eigene Geschlechtsidentität gelebt wird. Das Sternchen verdeutlicht, dass es ein Kontinuum von Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen gibt, das noch mehr als die genannten Gruppen umfasst. Zur LGBTIQ*-Community gehören also alle Menschen, deren sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und geschlechtlicher Ausdruck von der Mehrheit abweicht.
queer	✓	Als queer bezeichnen sich Menschen, die nicht der heterosexuellen und cisgeschlechtlichen Norm entsprechen. Der Begriff ist im englischsprachigen Kontext ursprünglich eine Beleidigung. Die LGBTIQ*-Community hat ihn sich als Selbstbezeichnung wiederangeeignet.
Heterosexualität	✓	Romantik, erotisches und sexuelles Begehren beziehen sich in einer zweigeschlechtlichen (= binären) Vorstellung auf Menschen des jeweils anderen Geschlechts.
Homosexualität	✓	Romantik, erotisches und sexuelles Begehren beziehen sich auf Menschen des eigenen Geschlechts.
Bisexualität	✓	Romantik, erotisches und sexuelles Begehren beziehen sich auf Menschen des eigenen und eines anderen Geschlechts.
Pansexualität	✓	Geschlechtsunabhängiges Begehren (pan = alle)

Alle Begriffe [21] [22] [23]

## Soziale Herkunft

Begriff	Verwendbar	Bedeutung
Klassismus	✓	Ist die Benachteiligung aufgrund der sozialen Herkunft eines Menschen. Klassismus ist demütigend und behindert die gesellschaftliche Teilhabe bestimmter Gruppen. Er richtet sich mehrheitlich gegen Personen einer „niedrigeren Klasse“, also Menschen, die z. B. einen niedrigen Bildungsabschluss haben, über wenig Einkommen verfügen oder einen Beruf ausüben, der gesellschaftlich wenig wertgeschätzt wird.
schwache soziale Herkunft	✗	

bildungsferne Schichten, ungebildet	✗	Stattdessen könnte z. B. bei Stellenausschreibungen so formuliert werden: „Wir freuen uns besonders auf Bewerbungen von Quereinsteiger*innen und Menschen mit unkonventionellen Lebensläufen“.
-------------------------------------	---	--

## Religion

Begriff	Verwendbar	Bedeutung
Hijab / Hidschab	✓	Bedeutet Verhüllung und wird in Deutschland oft wie Kopftuch verwendet. Ein Kopftuch kann auch ein locker um den Kopf geschlagenes Tuch sein. Bei Hijab ist ein Tuch gemeint, das den Kopf, meist auch den Hals und teils die Schultern bedeckt, das Gesicht aber freilässt. Es gibt viele verschiedene Trageweisen des Hijab, meist liegt das Tuch relativ eng an. [24]
Jüd*innen	✓	Nach dem rabbinischen Religionsgesetz alle, deren Mutter Jüdin ist. Teilweise gilt auch als jüdisch, wer einen jüdischen Vater hat und jüdisch erzogen wurde oder wird. Ebenso ist es möglich, zum jüdischen Glauben zu konvertieren. Wer von Geburt an jüdisch ist, ist nicht automatisch religiös; viele Jüd*innen sind nicht gläubig, sehen sich aber als Teil der jüdischen Gemeinschaft. Das Judentum ist dann eher der Ausdruck der kulturellen Identität. [24]
Moslem*in und Mohammedaner*in	✗ veraltet, stattdessen: Muslim*in	Angehörige der islamischen Religionsgemeinschaft [24]



Es ist nicht immer einfach, die richtigen Begrifflichkeiten zu finden. Manchmal können sich die einzelnen Communities bei gewählten Selbstbezeichnungen nicht auf eine Benennung einigen. Hier hören wir uns die unterschiedlichen Argumente an und tauschen uns mit den Communities in Ingelheim aus.

## Rechtliches zur genderinklusiven Sprache

In Rheinland-Pfalz wird geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache in einer Verwaltungsvorschrift aus dem Jahr 1995 geregelt. Zur Umsetzung sprachlicher Gleichstellung werden hier in erster Linie geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder Paarformen empfohlen. [25]

In der Zwischenzeit hat das Bundesverfassungsgericht in einem Beschluss vom 10. Oktober 2017 klargestellt:

**„Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.“ [26]**

Seit diesem Urteil und einer daraus resultierenden Gesetzesänderung ist es möglich, neben „**männlich**“ und „**weiblich**“ auch „**divers**“ als Geschlechtseintrag im Personenstandsregister anzugeben.

Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“ des MFFJIV (heute: MFFKI) von Rheinland-Pfalz:

**„Seit dem 22.12.2018 ist es begründungsbedürftig, das 3. Geschlecht nicht einzubeziehen und zu benennen. Dies muss sich insbesondere in einer Sprache zeigen, die dieser Personengruppe Sichtbarkeit und Würdigung verleiht. [...]“**

**Grundsätzlich ist in Rheinland-Pfalz zurzeit die „Geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache“ maßgebend. Dies gilt insbesondere für allgemeine Regelungen, wie zum Beispiel Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Rundschreiben, Satzungen und Bekanntmachungen. Es kann jedoch sinnvoll und**

**notwendig sein, eine Ausnahme von dieser Regel zu machen, wenn es in einem Gebrauchstext, wie beispielsweise einer Broschüre, gezielt um Geschlechtervielfalt geht.“ [27]**

Seit einer erneuten Änderung im Jahr 2019 können intergeschlechtliche Kinder als „**divers**“, „**weiblich**“, „**männlich**“ oder **ohne Geschlechtsangabe** in das Geburtenregister eingetragen werden. [28]

Dies hat gerade in der Verwaltung praktische Auswirkungen auf unsere Arbeit, insbesondere bei Stellenausschreibungen und Formularen, aber auch in Bezug auf interne und externe Kommunikation.

Deshalb mehren sich die Stimmen, die eine Überarbeitung der bestehenden Regelungen für geschlechtergerechte Ansprache fordern, die das Urteil des Bundesverfassungsgerichts berücksichtigen.

So schreibt Prof. Dr. Ulrike Lembke, Richterin des Verfassungsgerichtshofes des Landes Berlin, Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der HU Berlin im Dezember 2021 in einem Rechtsgutachten zu geschlechtergerechter Amtssprache:

**„Es geht um einen grundlegenden Wandel der Sprache hin zu Verständlichkeit, Zugänglichkeit, Barrierefreiheit und Inklusion.“ [29]**



## Mit Gegenwind umgehen

*„Warum macht Ingelheim jetzt auch mit bei der ‚Genderei‘?“*

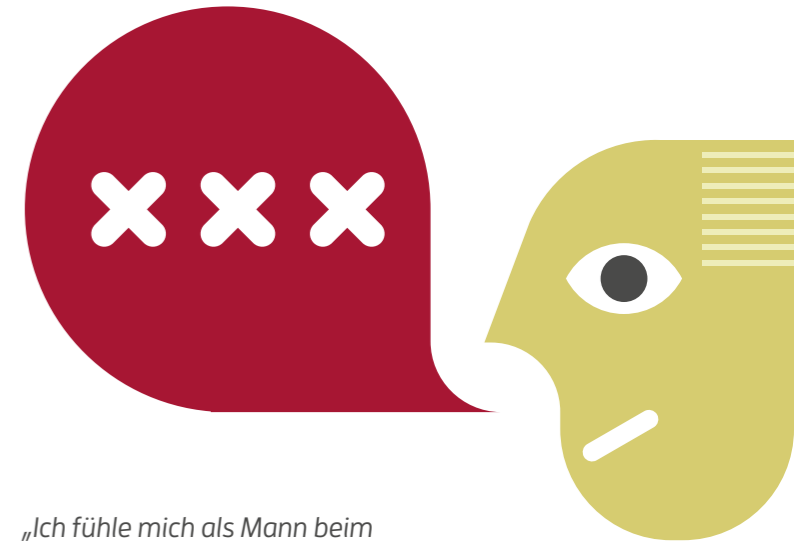
Die Stadt Ingelheim steht für Vielfalt und einen respektvollen Umgang miteinander. Wir setzen uns dafür ein, dass **alle** teilhaben können. In der täglichen Arbeit und durch eine vielfaltssensible Sprache.

*„Das ist doch Gedöns, wir brauchen das nicht.“*

Geschlechtergerechte Sprache heißt zunächst nur, nach Geschlechtern zu unterscheiden oder Geschlechter zu bezeichnen. Das gelingt mal besser, mal schlechter. Studien zeigen aber, dass gelebte Diversität in Unternehmen mit überdurchschnittlichem wirtschaftlichen Erfolg einhergeht. [30]

*„Wir haben eine Fußnote, dass alle mitgemeint sind. Reicht das nicht?“*

Alle Studien (mit unterschiedlichen Methoden) kommen zum gleichen Ergebnis: Die sprachliche Bezeichnung hat großen Einfluss auf die Vorstellung, wer damit gemeint ist. [31] Wir können im Text nicht unterscheiden, wann nur Männer und wann alle gemeint sind. In unserem Kopf werden bei männlichen Bezeichnungen hauptsächlich männliche Bilder erzeugt. Das generische Maskulinum ist somit unklar und nicht generisch. Die „Mitgemeint“-Fußnote reicht also nicht aus. [32]



*„Ich fühle mich als Mann beim Gendersternchen nicht mitgemeint.“*

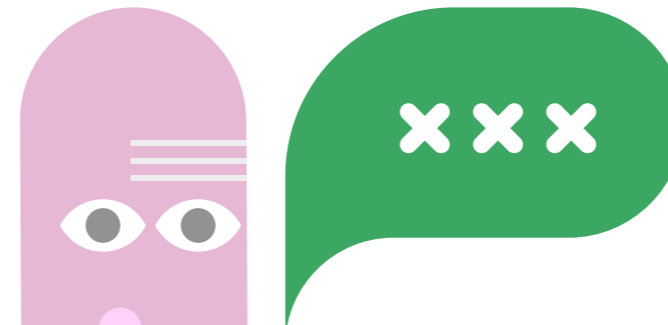
Das Gendersternchen mag vielleicht noch nicht die ideale Lösung sein und es ist durchaus möglich, dass wir in ein paar Jahren zu einer anderen, noch besseren Alternative kommen. Beim generischen Maskulinum fühlen sich wiederum viele andere Menschen nicht mitgemeint, z. B. Frauen. **Niemand möchte gerne ausgeschlossen werden.**

*„Wer soll dann noch alles berücksichtigt werden?“*


Wir wollen Respekt, Offenheit und Wertschätzung ausdrücken und setzen uns für Chancengleichheit, Toleranz und Akzeptanz ein. Wir treten dafür ein, niemanden auszugrenzen, abzuwerten oder zu verletzen; darum wollen wir versuchen, möglichst **alle** anzusprechen.

Alle Bürger\*innen sollen sich in unserer Stadt zugehörig fühlen und teilhaben können.

Wir berücksichtigen viele verschiedene Dimensionen von Vielfalt (ob sichtbar oder nicht), so dass jede\*r sich einbringen kann und eingebunden wird. Darum versuchen wir, so viele Hürden wie möglich abzubauen.







„So viele trans\* und inter\* Personen gibt es doch gar nicht. Warum für so eine kleine Gruppe so einen Aufwand betreiben?“

Wertschätzende Kommunikation will möglichst alle ansprechen: Frauen, Männer, trans\* Personen, People of Color, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund u.v.a.m. Das generische Maskulinum lässt uns häufig an (weiße) Männer denken. Damit ist mindestens die Hälfte der Bevölkerung nicht angesprochen.

Die neuen Schreibweisen brechen das Bild auf und öffnen den Blick für eine vielfältige Gesellschaft.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Dritten Option werden manche Menschen, die weder weiblich noch männlich sind, systematisch und strukturell ausgeschlossen. Es kommt dabei nicht auf die Diskriminierungsabsicht an, sondern auf die benachteiligende Wirkung [33]. Die mangelnde Sichtbarkeit und/oder Abwertung als „unnatürlich“ führt immer wieder zu Übergriffen und Gewalt an trans\* und inter\*Personen.

Das im Grundgesetz verankerte Recht, nicht diskriminiert zu werden, ist **unabhängig von der Anzahl der Menschen**, denen Diskriminierung widerfährt. Es steht jedem Menschen individuell zu.



„Gegenderte Texte sind schlechter verständlich.“

Verschiedene Studien belegen, dass gendergerechte Texte gleich gut verständlich sind. [34]

„Ich bin gegen die Verhunzung der deutschen Sprache.“

Wenn Sie das Sternchen nicht akzeptabel finden, nutzen Sie andere Strategien wie Umformulierungen oder Umschreibungen, **siehe Seite 22**.

„Wir haben dafür nicht die zeitlichen und finanziellen Ressourcen.“

Es sind nicht viele Kapazitäten nötig, um vielfaltssensibel zu kommunizieren. Die richtige Haltung und ein bewusster Umgang mit Sprache zeigt bereits große Wirkung.

Wenn wir uns gemeinsam auf den Weg machen und uns gegenseitig unterstützen, können wir schnell voneinander lernen. Mit ein wenig Vorbereitung, z. B. dem Zurechtlegen von Alternativformulierungen, gelingt die Phase der Umstellung leichter.

„Ich will mir nicht vorschreiben lassen, wie ich zu schreiben habe.“

Niemand sanktioniert, wenn wir nicht vielfaltssensibel schreiben. **Eine Sprachpolizei gibt es nicht**. Oft wird dies aber als Argument benutzt, um die Debatte von vornherein abzuwürgen. Oder es steht für ein Verweigern, sich mit dem Thema rational auseinanderzusetzen.

Gerade im beruflichen Kontext gibt es viele Regeln und Vorschriften, die wir beachten müssen, z. B. dürfen wir keine Dienstgeheimnisse ausplaudern oder grundlos den Zutritt zu einer Behörde verwehren.

Dieser Leitfaden ist eine Hilfestellung, ein gutes Zusammenleben im Sinne der Stadt Ingelheim zu fördern. Wir finden es wichtig, dass wir für unsere Sprache Verantwortung übernehmen. Deshalb wandeln wir die Frage von „Was darf ich denn noch sagen?“ in „**Was möchte ich sagen?**“ um. Das Ziel dabei ist, durch unser Sprechen Räume mit weniger Rassismus und Diskriminierung zu schaffen.

Als Arbeitnehmer\*innen der Stadt Ingelheim repräsentieren wir die Stadt nach außen und es ist wichtig, die Ziele unserer Arbeitgeberin im beruflichen Kontext zu vertreten. Privat steht es uns frei, unseren Schreibstil nach eigenen Regeln zu gestalten. Letztendlich profitieren wir ebenfalls von einer wertschätzenden Ansprache und einem respektvollen Umgang.

„Sprache ist doch nicht so wichtig! Warum kümmert ihr euch nicht lieber um die echten Probleme von Gleichstellung, wie Diskriminierung im Arbeitsmarkt?“

Beide Themen schließen sich nicht aus, sondern sind unterschiedliche Symptome desselben Problems: Lange Zeit waren nur Männer in wichtigen Positionen – das zeigt sich sowohl in gesellschaftlichen Strukturen als auch in der Sprache.

Veränderung fängt immer in den Köpfen an. Wenn alle Geschlechter sprachlich mitgedacht und nicht nur mitgemeint werden, etabliert sich langfristig, dass sie tatsächlich dazu gehören. Dann sind auch „echte“ Ziele, wie eine bessere Mischung in traditionellen Männer- und Frauenberufen, erreichbarer.

Das zeigt auch eine Studie zu den Berufswünschen von Kindern: Ging es um Ärzte und Ärztinnen oder um Astronauten und Astronautinnen, dann trauten sich Mädchen eher zu, den Beruf selbst zu erlernen [35].


Eine andere Studie zeigt, dass es Menschen verwirrt, wenn erst von „Handwerkern“ die Rede ist und im nachfolgenden Satz eine von ihnen als Frau erkennbar wird [36]. [37]

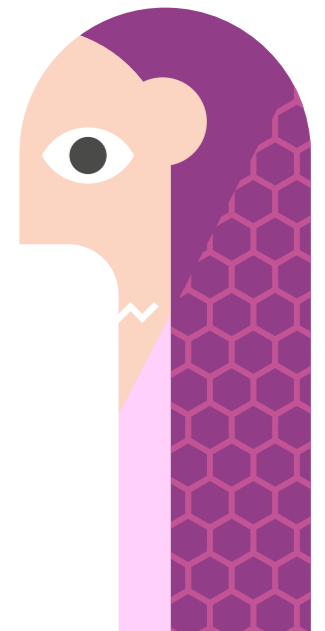
Eine ausgewogene und sachliche Darstellung der Pro- und Kontra-Argumente stellt u. a. Quarks zur Verfügung:

 <https://www.quarks.de/gesellschaft/psychologie/was-gendern-bringt-und-was-nicht/>

Auch bei Harald Lesch finden sich gute Gründe, warum Gendern sinnvoll ist:

**Gendern - Wahn oder Wissenschaft?**

 <https://www.zdf.de/wissen/leschs-kosmos/gendern-wahn-oder-wissenschaft-100.html>



## Quellenangaben

- [1] <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/community>
- [2] <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fid=1082041#vollanzeige>
- [3] <https://www.spiegel.de/start/berufswahl-von-frauen-so-beeinflusst-sprache-ihre-entscheidung-a-96067e35-70ce-43e1-9e89-882de-7fa06d3?fbclid=IwAR1M8cUC1GCcMSTYzjYHtJlgnvx0Hp-i7ze97xr9S2cJ70Zl-yC6NhwDn3E>
- [4] <https://www.ingelheim.de/leben-freizeit/integration/vielfalt-und-chancengleichheit/#accordion-1-0>
- [5] <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wegweiser-durch-die-beratung/wegweiser-node.html>
- [6] <https://mediendienst-integration.de/migration/bevoelkerung.html>
- [7] <https://www.diversity.uni-freiburg.de/Monitoring/sexuelle-orientierung/vielfalt-sexueller-orientierungen>
- [8] Charta der Vielfalt | Factbook Diversity | März 2021 | S. 17
- [9] Lisa de Vries/Mirjam Fischer/David Kasproski/Martin Kroh/Simon Kühne/David Richter/Zaza Zindel: LGBTQI\*-Menschen am Arbeitsplatz: hoch gebildet und oftmals diskriminiert, Bielefeld 2020
- [10] <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wegweiser-durch-die-beratung/wegweiser-node.html>
- [11] <https://www.genderleicht.de/generisches-maskulinum/>
- [12] Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband, <https://www.dbsv.org/gendern.html>
- [13] Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik: <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html;jsessionid=63B9AB742BACADDD34192F-09C7D4D8F?nn=1199124#doc1230362bodyText34>
- [14] Sachs-Hombach/Schirra 1999, 75; Engelkamp 1998; vgl. auch Kroeber-Riel 1993
- [15] <https://dietergeorgherbst.de/blog/2013/02/07/bildeigenschaften-wir-schauen-lieber-als-wir-lesen/>
- [16] <https://dietergeorgherbst.de/blog/2013/02/07/bildeigenschaften-wir-schauen-lieber-als-wir-lesen/>
- [17] <https://inklusion.rlp.de/de/landesbeauftragter-landesteilhabebeirat/themen-und-schwerpunkte/>
- [18] <https://mastd.rlp.de/fileadmin/msagd/Inklusion/LandesInklusionsgesetz.pdf>
- [19] <https://leidmedien.de/begriffe/>
- [20] <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>
- [21] <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/500935/intergeschlechtliche-menschen/>
- [22] <https://stadt.muenchen.de/infos/kgi-lgbtiq-glossar.html>
- [23] Diversophia I Institut für Diversity Management
- [24] <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>
- [25] Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz vom 5. Juli 1995 (MKJFF – Az. 942-5540-9/ 95) <https://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/gesetze/landesgleichstellungsgesetz/verwaltungsvorschriften/>
- [26] BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 (- 1 BvR 2019/16 -, Rn. 1-69) [http://www.bverfg.de/e/rs20171010\\_1bvr201916.html](http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html)
- [27] Ministerium für Familie, Frauen, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz, Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“, Januar 2020 [https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/RLP\\_unterm\\_Regenbogen/Handreichung\\_geschlechtergerechte\\_Sprache.pdf](https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/RLP_unterm_Regenbogen/Handreichung_geschlechtergerechte_Sprache.pdf)
- [28] § 22 Abs. 3 Personenstands-Gesetz (PStG)
- [29] [https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lb/gutachten-genderstarr-amtssprache\\_ergebnisse\\_lemcke2021.pdf](https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lb/gutachten-genderstarr-amtssprache_ergebnisse_lemcke2021.pdf)
- [30] Studien von McKinsey, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity>
- [31] <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/queerspiegel/geschlechtergerechte-sprache-wirkt-5029612.html>
- [32] <https://www.quarks.de/gesellschaft/psychologie/was-gendern-bringt-und-was-nicht/>
- [33] Schutz der Geschlechtsidentität nach dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG; besonderes Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG.
- [34] Swiss Journal of Psychology, 78, 51-60. Psychologische Rundschau. 2007;58(3):183-189. Publizistik 2 (55): 289–304.
- [35] <https://www.tagesspiegel.de/wissen/feuerwehrfrauen-und-geburtshelfer-helfen-bei-der-berufswahl-3641572.html>
- [36] <https://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.gleichberechtigung-in-der-sprache-nur-wer-von-frauen-spricht-meint-sie-auch.39a3ca8e-d760-4eac-a9ad-c50ca1e64966.html>
- [37] <https://www.spiegel.de/panorama/gendergerechte-sprache-warum-wir-uns-vom-generische-maskulinum-verabschieden-sollten-a-6514947b-1e88-4bb8-b117-43e4459d1f97>

### Bildnachweise:

Seite 23 <https://bavarikon.de/object/bav:BSB-MDZ-00000BSB10341844>  
Seite 35-38, 46 Stockfotos von Pixabay, AdobeStock und 123rf

## Danke

An dieser Stelle bedanken wir uns ganz herzlich bei den Städten Berlin, Köln und Trier sowie bei Boehringer Ingelheim für die tatkräftige Unterstützung bei der Entstehung dieses Leitfadens. Außerdem bedanken wir uns ausdrücklich bei allen Mitwirkenden für die intensive und bereichernde Zusammenarbeit, die stets konstruktive Arbeitsweise und das große Vertrauen.

Dr. Dominique Gillebeert, Ina Meillan, Jessica Pleiner  
© Stadt Ingelheim am Rhein, März 2023



## Ihre Ansprechpartnerin

**Dr. Dominique Gillebeert**

Leiterin Stabsstelle für Vielfalt  
und Chancengleichheit

Telefon: 06132 782-321

[integration@ingelheim.de](mailto:integration@ingelheim.de)

## Stadtverwaltung Ingelheim am Rhein

**Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit**

Rathaus | Fridjof-Nansen-Platz 1

55218 Ingelheim am Rhein

**Besucheradresse**

Wilhelm-Leuschner-Str. 61

55218 Ingelheim

Telefon 06132 782-361

Telefax 06132 782-123

[integration@ingelheim.de](mailto:integration@ingelheim.de)

[www.ingelheim.de](http://www.ingelheim.de)

