

FRAUEN \*  
MÄNNER  
GENDER



Erzdiözese  
Freiburg

(pastorale) Mitarbeitende Gästin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Studierende Reinigungskräfte Teilnehmer\*innen Kolleginnen und Kollegen Die Bewerberin / der Bewerber Die Anwesenden Die Interessierten Lehrkraft Führungsperson Gemeindemitglied Seelsorgekraft Ministrierende Geschwister Verwaltungsfachkraft Menschen in der Bibel Christ\*innen

**GENDERN**  
warum und wie

W  
E  
S  
\*  
R  
E

## Inhalt

Hintergrundinformationen .....	3
Facetten von Geschlecht .....	6
Katholische Kirche und Gender(n) .....	8
Umsetzungsmöglichkeiten geschlechtergerechter(er) Sprache .....	12
Unsere Handlungsempfehlungen .....	16

## Einleitung

Die Mitarbeitenden des Referates Frauen-Männer-Gender der Erzdiözese Freiburg setzen sich für die Gleichstellung aller Menschen und die Beseitigung von Diskriminierungen ein. Diese Broschüre soll als Hilfestellung zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache dienen. Durch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache wird geschlechtliche Vielfalt anerkannt. Denn: Sprache schafft Wirklichkeit und soll Wirklichkeit abbilden.

Zunächst werden Hintergrundinformationen aufgezeigt, an die sich eine Darstellung der Facetten von Geschlecht anschließt. Anschließend wird der Diskurs um das Gendern in der Katholischen Kirche thematisiert. Die Broschüre schließt mit Umsetzungsmöglichkeiten und unseren Empfehlungen.

## Hintergrundinformationen

Die Diskussion um das Gendern wird aktuell auf unterschiedlichen Ebenen, teilweise auch emotional und hitzig, geführt. Unsere Broschüre will Menschen, die Interesse daran haben, geschlechtergerechter zu sprechen und zu schreiben, einen kurzen Überblick geben, warum das sinnvoll sein kann und vor allem, welche Möglichkeiten es gibt.

Die deutsche Sprache ist vergeschlechtlicht, d.h. wir gendern, indem wir einem bestimmten Wort nicht nur ein grammatisches Geschlecht (Genus) zuordnen (mit Artikeln wie der, die oder das), sondern wir verbinden damit teilweise auch implizite Zuschreibungen eines bestimmten medizinischen Geschlechts (weiblich/männlich). Ein Beispiel hierfür ist die Bezeichnung „der Ministrant“: Wenn wir nur von „dem Ministranten“ sprechen, verwenden wir nicht nur das grammatische Maskulinum („der“), sondern unterstellen oft unbewusst, dass damit nur männliche Personen gemeint sind. Dabei gibt es auch Mädchen und Frauen, die diesen Dienst ausüben.

Diese Vermischung ist nicht gendersensibel und kann zu Irritationen führen.

## Beispiel:

Das Wort Gästin wurde 2021 in den deutschen Duden aufgenommen, im Zuge der verstärkten Berücksichtigung geschlechtergerechter Sprache und der dokumentierten Nutzung in der Alltagssprache.

Der Begriff Gästin hat historische Wurzeln und ist keineswegs eine neue Erfindung. Er lässt sich bis ins 16. Jahrhundert zurückverfolgen und wurde früher tatsächlich verwendet, um eine weibliche Person als Gast zu bezeichnen. Allerdings geriet die weibliche Form mit der Zeit weitgehend in Vergessenheit, da „Gast“ als geschlechtsneutraler Begriff angesehen wurde.

Mit der aktuellen Diskussion um gendersensible Sprache wird Gästin wieder vermehrt genutzt, um explizit eine weibliche Person als Gast zu benennen, besonders in Kontexten, in denen die geschlechtliche Zuordnung hervorgehoben werden soll.

Gästin



Die Erzdiözese Freiburg hat in ihren **Leitlinien von 2025** (vgl. Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg – 125/4 Nr.75) Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache formuliert, um die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zu fördern. Die wesentlichen Vorgaben sind:

**Doppelnennung:** In Veröffentlichungen und Schriftwechseln werden feminine und maskuline Formen gleichermaßen verwendet, z. B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Die feminine Form wird dabei zuerst genannt. Sonderzeichen wie das Binnen-I oder Gendersternchen werden nicht verwendet.

**Geschlechtsneutrale Formen:** Wo sinnvoll, können geschlechtsneutrale Begriffe genutzt werden, z. B. substantivierte Partizipien („Studierende“). Diese sollen jedoch nicht an zentralen Stellen oder in Verbindung mit Eigennamen verwendet werden.

**Vermeidung von Rollenklischees:** Begriffe, die traditionelle Rollenbilder transportieren, werden durch neutrale Ausdrücke ersetzt, z. B. „Reinigungskräfte“ statt „Reinigungsdamen“.

**Abweichungen:** Das Gendersternchen darf bei Veranstaltungsankündigungen und Anschreiben an konkrete Einzelpersonen bei Angeboten der Erwachsenenpastoral mit besonderem Schwerpunkt im Bereich Geschlechteridentität oder Geschlechtervielfalt sowie in der Hochschul- und der Jugendpastoral verwendet werden, z.B. „Liebe Teilnehmer\*innen“.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Leitung der Erzdiözese dem Thema Geschlechtergerechte Sprache Aufmerksamkeit schenkt. Gleichzeitig sehen wir aus fachlicher Sicht noch Weiterentwicklungsmöglichkeiten, da die aktuellen Regelungen in Bezug auf die Nutzung von Sonderzeichen auf bestimmte pastorale Bereiche beschränkt sind.

Bei der Verwendung einer binären Sprache werden Menschen sprachlich ausgegrenzt. Diese Broschüre stellt die beim Gendern oftmals verwendeten Sonderzeichen vor (Unterstrich, Doppelpunkt, Asterisk/Gendersternchen, Binnen-I) und gibt Hinweise zu deren Verwendung.

Wir laden herzlich dazu ein, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, um eine inklusive Kommunikation zu fördern. Wir möchten betonen, dass es keine Verpflichtung gibt, sondern jede\*r selbst entscheiden kann, ob er\*sie gendert. Dabei ist es wichtig, den Kontext zu berücksichtigen und situationsabhängig abzuwägen, welche Formulierungen am besten geeignet sind.

Falls Sie beim Lesen der Broschüre auf Begriffe stoßen, die Sie genauer verstehen möchten, so schauen Sie gerne in das Diversitätsglossar unter:

[www.ebfr.de/diversitaet](http://www.ebfr.de/diversitaet)

Es folgen einige zentrale Begriffe rund um Geschlecht.

CIS

Stimmt die Geschlechtsidentität mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht überein, bezeichnet man sie als cis-geschlechtlich.

TRANS\*

Stimmt die Geschlechtsidentität nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht überein, spricht man hingegen von trans\*geschlechtlich.

### GESCHLECHTS-IDENTITÄT (ENGL. GENDER)

Diese umfasst die persönlich empfundene Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, wie z.B. weiblich, männlich, inter\*, nicht-binär, genderfluid.

### MEDIZINISCHES GESCHLECHT

Das medizinische Geschlecht wird bei der Geburt zugewiesen (weiblich, männlich oder intergeschlechtlich). Die körperlichen Aspekte sind vielfältig, z.B. Chromosomen, Hormonstatus oder Genitalien.

### AMTLICHES GESCHLECHT

Hiermit wird der Geschlechtseintrag nach der Geburt auf Grundlage des medizinischen Geschlechts (weiblich, männlich, divers oder ohne Geschlechtsangabe) bezeichnet. Dieser kann im Jugend- oder Erwachsenenalter geändert werden.

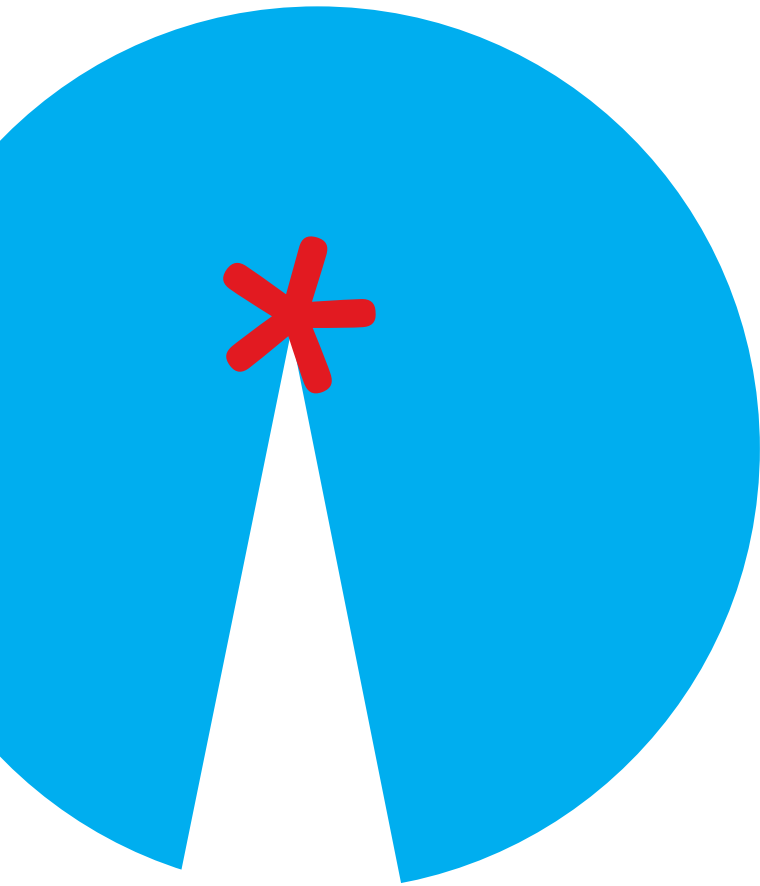
### GESCHLECHTERROLLE

Die Geschlechterrolle bezeichnet eine gesellschaftliche Erwartungshaltung gegenüber Menschen aufgrund ihrer vermeintlichen Geschlechtszugehörigkeit.

### GESCHLECHTS-AUSDRUCK

Geschlechtsausdruck zeigt sich z.B. durch Kleidung, Stimme, Verhalten oder Sprache. Es wird zwischen androgyn, feminin und maskulin unterschieden. Androgyn bedeutet: sowohl weibliche (feminine) als auch männliche (maskuline) Merkmale vereinend; eine Erscheinung, bei der sich geschlechtstypische Zuordnungen nicht eindeutig festlegen lassen oder bewusst vermischt werden.

# Facetten von Geschlecht



## Kirche und Gendern

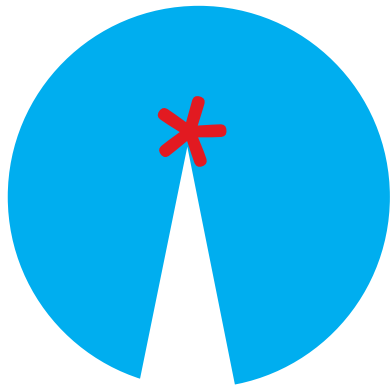
Kirchliche Strukturen und Ausdrucksformen haben Menschen unterschiedlicher geschlechtlicher Identitäten und sexueller Orientierungen über lange Zeit hinweg nicht angemessen wahrgenommen, vielfach abgewertet oder ausgeschlossen. Gleichzeitig gibt es weltweit in der katholischen Kirche Initiativen, die sich für eine inklusivere Sprache und den Abbau von Diskriminierung einsetzen. Ein Beispiel hierfür ist der Synodale Weg der Katholischen Kirche in Deutschland.



„Neuere exegetische, historische, theologisch-anthropologische, moraltheologische und pastoralpraktische Ansätze bieten argumentative Grundlagen, um die überlieferte, verengte Geschlechteranthropologie in der kirchlichen Lehre zu überprüfen und sie unter Berücksichtigung des heute verfügbaren medizinischen, biologischen und (neuro-)psychologischen Wissens grundlegend weiterzuentwickeln.“  
(SW 15 2023, S. 12–13)

„Die Anerkennung der Vielfalt menschlicher Existenzweisen und Geschlechtsidentitäten gehört zu einem glaubwürdigen Bekenntnis zum Schutz [der Menschenwürde] und muss das oberste handlungsleitende Gebot für die Kirche [...] sein.“  
(SW 15 2023, S. 13)

„Die Kirche hat durch ihr Handeln einen Anteil daran, wenn trans- und intergeschlechtliche Gläubige sowie ihre Angehörigen und Freund\*innen sich aus Selbstschutz von der Institution Kirche abwenden. Sie wird erst dann zu einem Lebens-, Begegnungs-, und Schutzraum für alle Gläubigen, wenn sie sie vorbehaltlos und einschließlich ihrer Geschlechtsidentität in ihrem Glaubensleben begleitet und zugleich anwaltlich und konkret gegen jede Form von Diskriminierung und Ausgrenzung in Kirche und Gesellschaft eintritt.“  
(SW 15 2023, S. 13–14)



## Weitere kirchliche Initiativen und Dokumente

### Papst Franziskus und die Anerkennung von Vielfalt

In mehreren Reden und Schreiben, darunter „Amoris Laetitia“ (2016), hob Papst Franziskus die Bedeutung des Respekts vor der Vielfalt menschlicher Lebensweisen hervor. Zwar bleibt die katholische Lehre in Bezug auf Geschlecht und Sexualität bewahrend, doch Franziskus betont immer wieder den Vorrang der Würde jedes Menschen über dogmatische Festlegungen. Seine Aussage „Wer bin ich, zu urteilen?“ (2013) im Zusammenhang mit LGBTQIA+-Personen hat weltweit für Diskussionen gesorgt und zu einem Dialog eingeladen.

### Frauen in der katholischen Kirche

Die Diskussion um geschlechtergerechte Sprache steht in engem Zusammenhang mit der Anerkennung und Einbeziehung von Frauen in kirchlichen Strukturen. Viele Organisationen, z. B. Maria 2.0, fordern geschlechtergerechte Sprache ein, da diese ein Schritt hin zu mehr Gleichberechtigung ist. Einige Bistümer, darunter auch Freiburg, fördern durch Leitlinien eine geschlechtergerechte Sprache, um Frauen sichtbarer zu machen.

### Internationale Perspektiven

In verschiedenen Ländern gibt es Bemühungen, die Sprache in kirchlichen Kontexten inklusiver zu gestalten. So wurde in verschiedenen Ländern das Anliegen formuliert, die Rolle von Frauen und nicht-binären Personen sichtbarer zu machen.

### Liturgische Texte

Die Überarbeitung liturgischer Texte wird zunehmend diskutiert, insbesondere die Möglichkeit, Formulierungen wie „Brüder“ durch neutralere Begriffe wie „Geschwister“ zu ersetzen. Solche Änderungen spiegeln den Wunsch wider, die Liturgie an heutige Realitäten anzupassen, ohne die Tradition zu vernachlässigen.

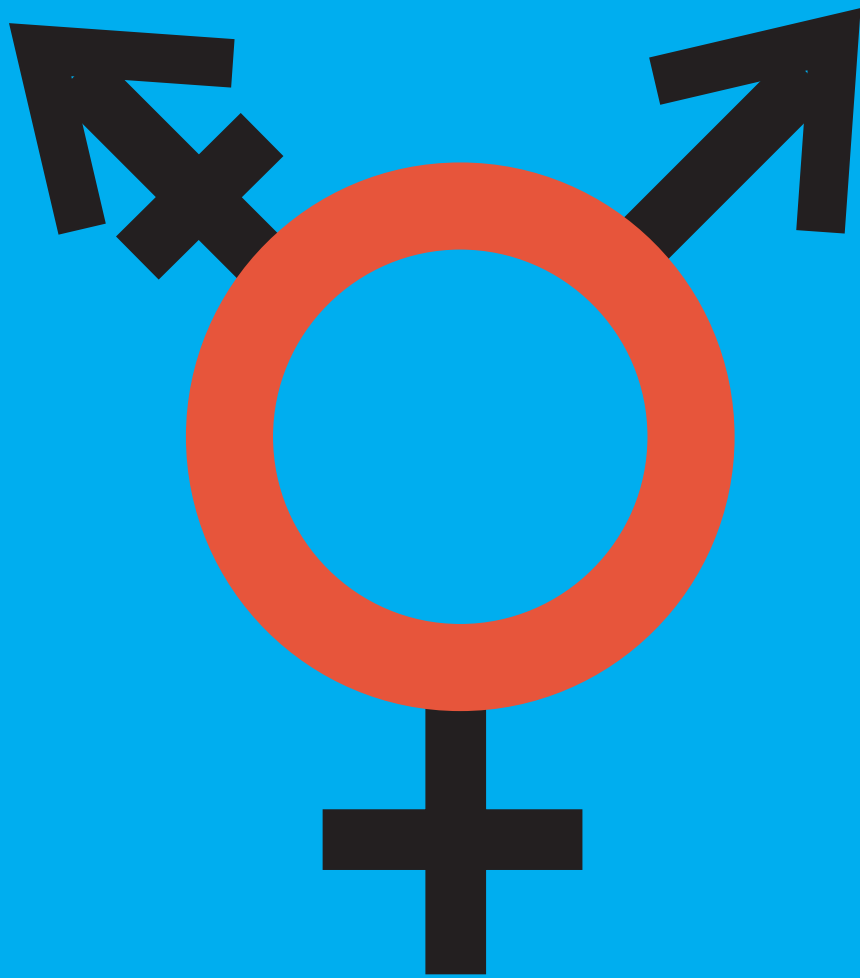
### Katholische Bildungseinrichtungen

Viele katholische Schulen und Universitäten haben geschlechtergerechte Sprache in ihre Leitlinien aufgenommen. Sie setzen auf inklusive Sprache, um junge Menschen zu sensibilisieren und ihnen zu zeigen, dass geschlechtliche Vielfalt und Würde untrennbar sind.

Sprache ist ein Schlüssel, um Menschen willkommen zu heißen und ihrer Würde gerecht zu werden. Über den Synodalen Weg hinaus zeigt die katholische Kirche durch zahlreiche Initiativen, dass sie bereit ist, sich der Vielfalt der heutigen Gesellschaft zu öffnen – auch durch die Macht der Worte.



Welche Möglichkeiten gibt es, dies sprachlich umzusetzen? Dies zeigen wir im Folgenden auf.



## Umsetzungsmöglichkeiten geschlechtergerechter(er) Sprache

### 1. DOPPELNENNUNG

Die Doppelnennung nennt sowohl die feminine als auch die masculine Form und ermöglicht es, das weibliche und männliche Geschlecht sichtbar zu machen. Beide Formen werden mit einem „und“ verbunden, z.B.: *„Sehr geehrte Damen und Herren“* oder *„Alle Kolleginnen und Kollegen werden kommen.“*

#### Trennung durch Schrägstrich

Besonders in Formularen oder bei Stellenausschreibungen ist diese Variante gängig, z. B.: *„Die Bewerberin / der Bewerber ist herzlich eingeladen.“*

→ **Hinweis:** Die Doppelnennung orientiert sich an einem binären Geschlechterverständnis und bildet andere geschlechtliche Identitäten nicht ab. Dies kann als unzureichend wahrgenommen werden.

### 2. VERWENDUNG GESCHLECHTSNEUTRALER FORMULIERUNGEN

Geschlechtsneutrale Sprache eignet sich, um alle Personen unabhängig von ihrem Geschlecht einzubeziehen.

#### Substantivierte Partizipien im Plural

Zuschreibungen wie *die Studierenden*, *die Anwesenden* oder *die Interessierten* ermöglichen es, Geschlechterzuschreibungen zu umgehen. Diese Formulierungen sind in Predigten, kirchlichen Versammlungen oder Bildungsangeboten leicht verwendbar.

#### Neutrale Endungen

Wörter wie *Lehrkraft*, *Führungsperson* oder *Gemeindemitglied* betonen die Funktion oder Rolle, ohne das Geschlecht zu markieren. Sie sind besonders hilfreich bei offiziellen Texten oder Stellenausschreibungen, z. B.: *„Wir suchen eine kompetente Seelsorgekraft.“*

#### Neutrale Begrüßungen

Statt *„Sehr geehrte Damen und Herren“* können Begrüßungen wie *„Herzlich willkommen, liebe Anwesende!“*, *„Guten Abend zusammen!“*

oder „*Sehr geehrte Damen bis Herren*“ verwendet werden. Dies kann persönlicher wirken und schließt alle Menschen ein.

### Vermeidung von Rollenklischees

Traditionelle Begriffe wie *Reinigungsdamen* oder *Messdiener* können durch geschlechtsneutrale Alternativen wie *Reinigungskräfte* oder *Ministrierende* ersetzt werden, um stereotype Vorstellungen zu vermeiden.

## 3. GENDERN MIT SONDERZEICHEN

Die Nutzung von Sonderzeichen bietet eine Möglichkeit, weitere geschlechtliche Identitäten explizit einzubeziehen und sichtbar zu machen.

### Doppelpunkt

*Mitarbeiter:innen* hat sich in vielen Kontexten durchgesetzt, da der Doppelpunkt eine deutliche Pause markiert und wegen seiner Barrierefreiheit (z. B. für Screenreader) günstig ist.

### Gendersternchen

*Mitarbeiter\*innen* wird häufig verwendet, um genderdiverse Personen zu inkludieren.

### Gender-Gap

*Mitarbeiter\_innen* repräsentiert durch die Lücke zwischen den Geschlechtern Raum für nicht-binäre Identitäten.

→ **Hinweis:** Sonderzeichen erzeugen eine sprachliche Pause (Glottisschlag), die geschlechtliche Vielfalt repräsentieren soll. Dies ist besonders in der gesprochenen Sprache relevant, z. B. in Predigten oder bei öffentlichen Ansprachen. Auch außerhalb geschlechtergerechter Kommunikation kennt die deutsche Sprache den Glottisschlag, z.B. *Spiegel-Ei*.

# ter\*in

## Beispiele aus dem kirchlichen Kontext

### Liturgische Texte

Begriffe wie *Brüder* könnten durch *Geschwister* ersetzt werden, um genderneutrale Anreden in Predigten oder Gebeten zu schaffen.

Geschwister

### Stellenausschreibungen

„*Wir suchen eine Verwaltungsfachangestellte / einen Verwaltungsfachangestellten*“ kann ersetzt werden durch „*eine Verwaltungsfachkraft*“ um trans\* und nicht-binäre Personen einzuschließen.

### Gemeindekommunikation

Statt „*Liebe Schwestern und Brüder*“ kann man sagen: „*Liebe Gemeinde*“ oder „*Liebe Glaubensgemeinschaft*“, um alle Personen anzusprechen.

### Bildungsmaterialien

In Materialien für Religionsunterricht oder Gemeindegemeinschaft könnten geschlechtsneutrale Begriffe wie „*Menschen in der Bibel*“ statt „*Männer und Frauen der Bibel*“ verwendet werden, um Vielfalt zu betonen.



## Unsere Handlungsempfehlungen

Es ist sinnvoll, die Empfehlungen zum Gendern in der vorgeschlagenen Reihenfolge zu berücksichtigen, da diese eine schrittweise, durchdachte und praxisnahe Annäherung an eine geschlechtergerechte Sprache ermöglichen.

### Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen sind eine einfache Möglichkeit, sprachlich keine Festlegung auf ein bestimmtes Geschlecht zu treffen. Sie bieten sich besonders in Situationen an, in denen das Geschlecht der angesprochenen Personen nicht relevant ist. Beispiele hierfür sind Begriffe wie Studierende, Teilnehmende oder Mitglieder. Auch Begrüßungen wie „Herzlich willkommen, alle Anwesenden“ statt „Sehr geehrte Damen und Herren“ sind geschlechtsneutral. Diese Formulierungen stellen eine inklusive Ansprache dar, ohne spezifische Geschlechter hervorzuheben.

### Gendern mit dem Stern (\*)

Der Genderstern symbolisiert Vielfalt und schließt alle Geschlechter – binär und nicht-binär – ausdrücklich mit ein. Beispiele wie Mitarbeiter\*innen oder Christ\*innen machen sichtbar, dass die Sprache über das traditionelle binäre Geschlechterverständnis hinausgeht. Besonders in der Schriftsprache und in offiziellen Veröffentlichungen kann der Genderstern ein starkes Zeichen für Inklusion setzen.

### Nicht ‚gendern‘ – wenn bestimmte Geschlechtergruppen gezielt angesprochen werden

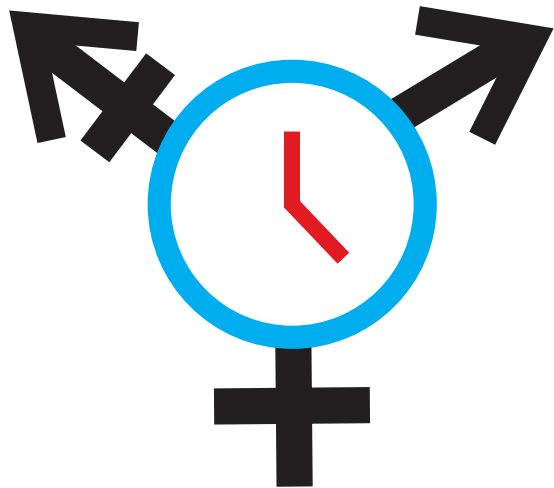
Es gibt Situationen, in denen bewusst keine geschlechtergerechte Sprache verwendet wird, etwa wenn eine spezifische Geschlechtergruppe gemeint ist. Dies ist sinnvoll, wenn man sich direkt an eine Organisation oder Gemeinschaft wendet, die aus Personen eines Geschlechts besteht. Ein Beispiel ist die Ansprache an die kfd-Frauen (Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands): Hier ist „Liebe Christinnen“ treffender als „Liebe Christen“.

## Nachfragen und individuelle Anrede verwenden

Um sicherzustellen, dass sich alle Menschen respektiert und wertgeschätzt fühlen, sollte man nachfragen, wie Personen angesprochen werden möchten. Dies gilt für Namen, Pronomen und geschlechtliche Identitäten. Beispielsweise ist es hilfreich, bei Unsicherheiten zu fragen: „Welche Anrede bevorzugen Sie?“ oder „Mit welchem Pronomen möchten Sie angesprochen werden?“.

Besonders in der Seelsorge, bei Gemeindearbeit oder in Bildungseinrichtungen fördert dieses Nachfragen ein offenes und wertschätzendes Miteinander. Wichtig ist: Das Geschlecht einer Person kann nicht aus dem Namen oder dem Erscheinungsbild abgeleitet werden.

→ **Hinweis:** Die Einführung und Anwendung geschlechtergerechter Sprache ist ein Prozess, der Zeit braucht. Geduld und kontinuierliches Lernen sind notwendig, um Sprachgewohnheiten zu verändern und eine inklusive Kommunikation zu fördern. Ein Weg beginnt auch in Kirche mit kleinen Schritten. Machen wir uns auf den Weg.



Für weiterführende Literatur können Sie uns gerne kontaktieren. Mehr Infos zu Diversität und Diskriminierung im Glossar auf [www.ebfr.de/diversitaet](http://www.ebfr.de/diversitaet)

### Autorinnen:

Ronja Tritschler  
Referentin für Frauen\*pastoral in der Region Ortenau,  
hat Sozialwissenschaften und Gender Studies studiert (M.A.).

Eva Mieger  
ehem. Referentin für Frauen\*pastoral in der Region Rhein-Neckar,  
hat Deutsch, katholische Theologie und Bildungswissenschaften mit  
Bezug zum Lehramt Primarstufe studiert (M.Ed.).

Claudia Debes  
Leitung Referat Frauen-Männer-Gender im Erzb. Seelsorgeamt  
Freiburg, hat Soziale Arbeit studiert (M.A.).

2025, 1. Auflage



**Herausgeber:**

Erzdiözese Freiburg  
Erzbischöfliches Seelsorgeamt  
Abteilung Erwachsenenpastoral  
Referat Frauen-Männer-Gender  
Okenstr. 15  
79108 Freiburg  
Tel. +49 761 5144 207  
fmg@seelsorgeamt-freiburg.de  
[www.ebfr.de/fmg](http://www.ebfr.de/fmg)

