



Geschlechtersensible Sprache Ein Leitfaden

STAND: 2019

Impressum

HERAUSGEBERIN

© Duale Hochschule Baden-Württemberg,
20. DEZEMBER 2019
2. Auflage

Präsidium
Friedrichstraße 14
D-70174 Stuttgart
Baden-Württemberg
www.dhbw.de

V. i. S. d. P.:
Prof. Arnold van Zyl, PhD/Univ. of Cape Town
Präsident der DHBW

REDAKTION

REFERAT GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Inhaltsverzeichnis

1. Grußwort des Präsidenten der DHBW Prof. Arnold van Zyl	4
2. Vorwort der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Prof.in Anke Gärtner-Niemann	5
3. Schon mal darüber nachgedacht?	6
4. Was ist geschlechtersensible Sprache?	7
5. Abwehr und Vorbehalte	8
6. Varianten geschlechtersensibler Sprache	9
6.1. Ungeeignete Formulierungen	9
6.2. Sichtbarkeit schaffen	10
6.3. Geschlechterneutrale Formulierungen	12
6.4. Geschlechterumfassende Formulierungen	13
7. Tipps für den Studien- und Arbeitsalltag an der DHBW	14
7.1. Anrede und Titel	14
7.2. Offizielle Dokumente	15
7.3. Wissenschaftliches Arbeiten	15
7.4. Stellenanzeigen/Stellenbezeichnungen	16
7.5. Redewendungen und Verallgemeinerungen	17
7.6. Gesprochene Sprache	18
7.7. Checkliste	18
8. Beispiele für geschlechtersensible Sprache	19
9. Platz für eigene Reflexion	25
10. Glossar	27
Literatur und Links	30

1. Grußwort des Präsidenten der DHBW Prof. Arnold van Zyl

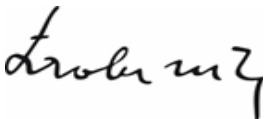
Liebe Kolleg*innen, liebe Studierende,
liebe Leser*innen,

Hochschulen sind Orte der Vielfalt. Denn nur durch vielfältige Perspektiven gelingt uns jene Art der Wissensarbeit in Lehre, Forschung, Innovation und Transfer, die uns als akademische Einrichtung besonders auszeichnet. Diese Vielfalt setzt Sensibilität für Unterschiede und Gemeinsamkeiten ebenso voraus wie Respekt und Wertschätzung in unserem Umgang miteinander. Als staatliche Hochschule sollten wir stets eine Vorbildfunktion bei der Realisierung von Toleranz, Fairness, Gleichberechtigung und Offenheit – Leitprinzipien der DHBW – beanspruchen.

Respekt und Wertschätzung füreinander kommen auch in unserer Sprache zum Ausdruck. Gleichstellungsbüro und Gleichstellungskommission haben in den vergangenen Monaten einen Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache erarbeitet. Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen konkrete und umsetzbare Empfehlungen an die Hand geben, wie Sie beim Verfassen von Texten und in der alltäglichen Korrespondenz Respekt und Wertschätzung zum Ausdruck bringen können.

Der Leitfaden soll Denkanstöße für eine geschlechtersensible Sprache geben und so dazu beitragen, (sprachliche) Benachteiligungen zu überwinden. Der Leitfaden ist also nicht als verbindliches Regelwerk zu verstehen, sondern vielmehr als Sammlung anwendungsorientierter Beispiele und Umsetzungsvorschläge, die allen Hochschulmitgliedern Orientierung geben sollen. Er soll uns helfen, unseren Respekt füreinander auch unter Gesichtspunkten der Gleichstellung sprachlich ausdrücken zu können.

Mit den besten Grüßen



Prof. Arnold van Zyl, Präsident der DHBW
im Herbst 2019

2. Vorwort der Zentralen Gleichstellungs- beauftragten Prof.in Anke Gärtner-Niemann

„Eine Kapitänin gibt es nicht!“ behauptete mein kleiner Sohn kürzlich. Kein Wunder, hatte er doch bisher immer nur von „Kapitänen“ gehört. Ich erinnere mich auch noch gut an seine Verblüffung, als der im Sportverein angekündigte neue Trainer eine Frau war. Gerade weil die deutsche Sprache die Möglichkeit zur Differenzierung bietet, stellen sich nicht nur Kinder eben Männer vor, wenn sie Personenbezeichnungen in männlicher Form hören.

Deren ausschließliche Verwendung bildet die heutige Lebenswirklichkeit nicht ab, in der es selbstverständlich Kapitäninnen und Trainerinnen gibt und in jedem der Berufe auch Personen, die sich nicht in einem binären Geschlechtersystem verorten. Es ist eine Frage von Respekt, mittels Sprache all diejenigen einzuschließen bzw. sichtbar zu machen, die mitgemeint sind oder sein könnten.

Eine geschlechtersensible Sprache ist die Grundlage für einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Sie ermöglicht eine wertschätzende Ansprache und hilft, Stereotype aufzubrechen. Gleichzeitig ist sie präzise, verständlich und durch die vielfältigen und differenzierten Möglichkeiten der Formulierung auch abwechslungsreich.

Ich hoffe, dass dieser Leitfaden Sie zu einem kreativen Sprachgebrauch inspiriert, der alle Geschlechter mit einbezieht. Ich wünsche Ihnen gutes Gelingen und Freude bei der Entwicklung Ihres ganz persönlichen geschlechtersensiblen Sprachstils.



Prof.in Anke Gärtner-Niemann,
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der DHBW

3. Schon mal darüber nachgedacht?



All diese Formulierungen und Redewendungen werden umgangssprachlich verwendet. Anhand dieser Redewendungen lässt sich der Einfluss, den Sprache auf unser Denken hat, gut erkennen. Die Begriffe „Arzt“, „Anwalt“, „Lehrer“, „Apotheker“ oder „Friseur“ sind Beispiele dafür, dass manche Wörter umgangssprachlich ganz selbstverständlich für alle Geschlechter verwendet werden, dies macht Frauen aber nicht sichtbar.

4. Was ist geschlechtersensible Sprache?

Die wichtigste Kommunikationsform der Menschen ist Sprache. In ständiger Wechselwirkung macht Sprache gesellschaftliche Strukturen sichtbar und beeinflusst unser Denken und unsere Wahrnehmung. Vor allem aber befindet sich Sprache in stetigem Wandel. Worte, die früher ganz selbstverständlich verwendet wurden, sind heute nicht mehr zeitgemäß. So war es lange Zeit üblich, durch die Verwendung des „generischen Maskulinums“ Frauen „mitzumeinen“. Unter dem generischen Maskulinum versteht man die Verwendung der grammatikalisch maskulinen Form, durch die verallgemeinernd auch weibliche Personen miteinbezogen werden. Diese Sprachpraxis ist auch heute noch sehr geläufig.

Dass die meisten Menschen an Männer denken, wenn von Astronauten, Wissenschaftlern und Politikern die Rede ist, belegen verschiedene linguistische und psychologische Studien (vgl. Stahlberg/Sczesny 2001: S. 131-140). Frauen werden auf diese Weise nicht mitgemeint, sondern ausgeschlossen.

Hinzu kommen Menschen, die sich nicht innerhalb des binären Geschlechterverständnisses von Mann und Frau verorten, auch sie werden in der Sprache oft nicht abgebildet. Obwohl in den Naturwissenschaften längst klar ist, dass eine Einteilung in nur zwei Geschlechter rein biologisch nicht möglich ist, halten wir in unserer Vorstellung daran fest (vgl. Ainsworth 2015: S. 291). Doch es ist an der Zeit, diese Auffassung von Geschlecht zu öffnen und allen Menschen mit Akzeptanz und Aufgeschlossenheit gegenüberzutreten. Dies wird nicht zuletzt durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts bekräftigt, durch das seit 01.01.2019 eine sogenannte „dritte Option“ im Personenstandsgesetz festgeschrieben wurde. Seit dieser Entscheidung ist eine genderneutrale Sprache in den Bereichen der Stellenanzeigen juristisch verpflichtend.

Geschlechtersensible Sprache macht es möglich, alle Personen jeglicher Geschlechtsidentität gleichwertig anzusprechen. Aufgrund der Wechselwirkung von Sprache und Denken kann eine geschlechtersensible Sprache daher maßgeblich zu einer Veränderung des bestehenden Geschlechterverhältnisses beitragen. Mit der Verwendung geschlechtersensibler Sprache können Sie Geschlechter eindeutig benennen, Texte geschlechterneutral formulieren oder bewusst alle Geschlechter miteinbeziehen.

In diesem Leitfaden erhalten Sie konkrete Hilfestellungen zum gendersensiblen Schreiben von Dokumenten und Texten.

5. Abwehr und Vorbehalte

„Das ist mir zu umständlich. Außerdem haben wir doch viel wichtigere Probleme!“

Ja, für die meisten Menschen bedeutet geschlechtersensible Sprache zunächst eine Umstellung. Das demokratische Prinzip der Gerechtigkeit sowie Wertschätzung aller Menschen rechtfertigen durchaus eine Veränderung des bestehenden Sprachgebrauchs. Denn auch Frauen sowie Menschen, die sich nicht im binären Geschlechterverständnis verorten können bzw. wollen, haben ein Recht auf angemessene sprachliche Abbildung.

„Die Schreibweise ist zu kompliziert!“

Viele Menschen stolpern anfangs über geschlechtersensible Schreibweisen, da diese für sie noch unbekannt sind. Jedoch ist durch geschlechtersensible Sprache, im Gegensatz zum generischen Maskulinum, eine differenzierte Ansprache der jeweiligen Geschlechter möglich. Texte werden durch geschlechtersensible Sprache nicht weniger verständlich, wie einige wissenschaftliche Untersuchungen zeigen (vgl. Braun et al. 2007: S. 183-189). Insgesamt machen geschlechtersensible Formulierungen Sprache eindeutiger.

„Sprache darf nicht verändert werden!“

Sprache ist nicht in Stein gemeißelt, sondern überaus flexibel und einem ständigen Wandel unterworfen. Ganz selbstverständlich etablieren sich neue Wörter aus anderen Sprachen oder Wörter für Dinge, die es früher nicht gab, wie z.B. „cool“, „Barkeeper“ oder „Selfie“. Daneben gibt es auch Wörter, wie z.B. „fürwahr“ oder „Mamsell“, die heutzutage nicht mehr verwendet werden.

Die stetige Veränderung und Weiterentwicklung von Sprache ist normal und ein wichtiger Prozess.

6. Varianten geschlechtersensibler Sprache

6.1. Ungeeignete Formulierungen

Generisches Maskulinum

Das generische Maskulinum wurde lange Zeit ganz selbstverständlich benutzt, um gemischtgeschlechtliche Gruppen zu bezeichnen. Es ist allerdings nicht eindeutig, ob Männer oder Frauen gemeint sind. Das generische Maskulinum ist zwar immer noch weit verbreitet, jedoch weit von einer geschlechtersensiblen Sprache entfernt.

Generisches Maskulinum mit Fußnote

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde vor allem in wissenschaftlichen Arbeiten gerne das generische Maskulinum mit einer Fußnote, die auf die bessere Lesbarkeit verweist, verwendet. Wie bereits erwähnt, zeigen verschiedene Studien, dass Verständlichkeit und Lesbarkeit durch geschlechtersensible Sprache nicht beeinflusst werden. Darüber hinaus werden Frauen und nichtbinäre Menschen durch die Verwendung der Fußnote nicht sichtbar gemacht und der Gebrauch einer präzisen Sprache verhindert.

Generisches Femininum

Das generische Femininum wird u.a. von der Universität Leipzig seit ein paar Jahren benutzt. Lesende stolpern zunächst über die Verwendung der ausschließlich weiblichen Form und werden zum Nachdenken angeregt. Zudem sorgt das generische Femininum immer noch für kontroverse Diskussionen in der Gesellschaft. Und in der Tat bedeutet die Verwendung des generischen Femininums lediglich, die sprachliche Diskriminierung ins Gegenteil umzukehren. So verschiebt man das Problem nur, löst es aber nicht im Kern.

6.2. Sichtbarkeit schaffen

Besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist es wichtig, Frauen sichtbar zu machen und sie als Handelnde darzustellen. Üblicherweise wird hierfür die sogenannte Doppelform genutzt „Sehr geehrte Professorinnen und Professoren“.

Auch die sogenannten Sparschreibungen der Doppelform sind heute noch sehr geläufig. Diese Sparschreibungen sind Abkürzungen der Doppelform: Aus Mitarbeiter und Mitarbeiterin wird MitarbeiterIn, Mitarbeiter(in), Mitarbeiter/in. Es gibt viele verschiedene Schreibweisen, die aber eins gemeinsam haben: Im Vergleich zur Doppelform wird durch die Sparschreibungen (Schrägstrich, Klammer etc.) die weibliche Form ausgeklammert oder hintenangestellt und dadurch herabgestuft. Aus diesem Grund ist, wenn es um die Sichtbarkeit von Frauen geht, die Doppelform zu bevorzugen.

Übereinstimmung beachten

Wird ausschließlich über Frauen oder Männer gesprochen oder geschrieben, sollte dies auch entsprechend formuliert werden.

Also: Wenn Sie in einer Situation nur ein Geschlecht ansprechen möchten, sollten Sie die korrekte Ansprache verwenden.

Bei der Verwendung von Geschlechtspronomen sollte darauf geachtet werden, dass die Geschlechtsbezeichnung mit den gemeinten Personen übereinstimmt.

Also: Frauen nicht mit dem generischen Maskulinum „mitmeinen“.

Früher gängige Formulierung	Geschlechtersensible Formulierung für Frauen
Frau Neumann ist Mitarbeiter im Bereich Finanzen.	Frau Neumann ist Mitarbeiterin im Bereich Finanzen.
Wir freuen uns, Frau Stang als neuen Partner begrüßen zu dürfen.	Wir freuen uns, Frau Stang als neue Partnerin begrüßen zu dürfen.
Beim Girls' Day können Kinder spannende Berufe entdecken.	Beim Girls' Day können Mädchen spannende Berufe entdecken.

All diese Formulierungen können verwendet werden, um die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen.

Auch bei Wörtern, die keine Person bezeichnen, muss das grammatikalische Geschlecht beachtet werden.

Früher gängige Formulierung	Geschlechtersensible Alternative
Die Gemeinde als Arbeitgeber	<u>Die</u> Gemeinde als Arbeitgeber <u>in</u>
Die DHBW als Projektpartner	<u>Die</u> DHBW als Projektpartner <u>in</u>
Die Hochschule als Experte	<u>Die</u> Hochschule als Expert <u>in</u>

6.3. Geschlechterneutrale Formulierungen

Wer nicht nur Menschen aus dem binären Geschlechterverhältnis ansprechen will, kann eine geschlechterumfassende oder geschlechterneutrale Formulierung verwenden, damit **alle** Personen angesprochen werden.

Oft lassen sich Formulierungen ohne Geschlechterangabe finden, z.B. „Studierende“. Geschlechterneutrale Formulierungen machen Geschlechter zwar nicht sichtbar, benachteiligen aber auch niemanden. Mit einer neutralen Formulierung werden alle Geschlechtsidentitäten angesprochen.

Früher gängige Formulierung	Geschlechterneutrale Formulierung
Beschäftigter, Anwesender, Student, Dozent	Pluralbildung und Substantivierung Beschäftigte, Anwesende, Studierende, Dozierende
Fachangestellter, Vertreter, Leiter	Vermeiden von Personenbezeichnungen Fachkraft, Vertretung, Leitung
Herausgeber, Vertreter	Umformulierungen Herausgegeben von, vertreten durch
Sein/ihr Antrag	Vermeiden von Possessivpronomen Der Antrag

Quelle: Arlt et al. 2018: S. 10. Es wurden Ergänzungen und Modifikationen vorgenommen.

Im Anschluss an vermeintlich geschlechterneutrale verallgemeinernde Formulierungen (man, jemand, wer), sollte kein männliches Pronomen verwendet werden.

Früher gängige Formulierung	Geschlechtersensible Alternative
Bevorzugt eingestellt wird jemand, der mehrjährige Berufserfahrung hat.	Mehrjährige Berufserfahrung ist wünschenswert.
Niemand darf aufgrund seiner Religionszugehörigkeit benachteiligt werden.	Niemand darf aufgrund der Religionszugehörigkeit benachteiligt werden.

Quelle: Kunze 2017: S. 6. Es wurden Modifikationen vorgenommen.

6.4. Geschlechterumfassende Formulierung

Geschlechterneutrale Formulierungen verzichten bewusst auf die Kategorie „Geschlecht“, wohingegen geschlechterumfassende Formulierungen auch Geschlechtsidentitäten jenseits des binären Geschlechterverständnisses miteinbeziehen. Hierzu kann ein Gender-Sternchen (*) hinter dem Wortstamm platziert werden. Geschlechterumfassende Formulierungen sind z.B. „Schüler*innen“ oder „Professor*innen“. Das Sternchen entstammt den Programmiersprachen, wo es generell zur Darstellung einer Vielfalt möglicher Endungen genutzt wird. In der geschlechtersensiblen Sprache wird es als Platzhalter für nichtbinäre Geschlechtsidentitäten verwendet. Dies entspricht auch dem aktuellen Stand des wissenschaftlichen Diskurses.

Früher gängige Formulierung	Geschlechterumfassende Formulierung
Die Schüler	Die Schüler*innen
Der Direktor	Der*die Direktor*in
Falls Ihr Kollege/Ihre Kollegin nicht anwesend sein sollte, übernehmen Sie bitte die Aufgabe für diese/diesen	Falls Ihr*e Kolleg*in nicht anwesend sein sollte, übernehmen Sie bitte die Aufgabe für diese*n

Geschlechterneutrale und geschlechterumfassende Formulierungen können gemischt in einem Text verwendet werden.

7. Tipps für den Arbeits- und Studienalltag an der DHBW

7.1. Anrede und Titel

Anrede

Um neben den Bezeichnungen „männlich“ und „weiblich“ auch die Bezeichnungen „divers“ und „keine Angabe“ abbilden zu können (gemäß den Neuerungen im Personenstandsregister), arbeitet die DHBW aktuell daran, in Systemen die Auswahlmöglichkeiten um geschlechterumfassende Alternativen zu erweitern.

In manchen Kontexten ist es zur Zeit noch unangemessen, eine andere Anrede als „Sehr geehrte Frau...“ oder „Sehr geehrter Herr...“ zu verwenden. In solchen Fällen kann die Ansprache weiter verwendet werden.

Zur Ansprache einzelner Personen kann auf die Anrede verzichtet und stattdessen Vor- und Nachname verwendet werden.

Bsp.: Aus „*Sehr geehrte Frau Maier*“ wird dann „*Sehr geehrte Sabine Maier*“ oder „*Sehr geehrte*r Sabine Maier*“.¹

Auch „*Guten Tag Sabine Maier*“ wäre eine Option.

Als Anrede für gemischtgeschlechtliche Personengruppen sind geschlechterumfassende Formulierungen eine gute Lösung.

Bsp.: „*Liebe Kolleg*innen*“, „*liebes Kollegium*“, „*liebes Team*“.

Titel

Um Frauen bei Titelabkürzungen sichtbar zu machen, kann die abgekürzte Endung „in“ verwendet werden. Diese Endung kann auch hochgestellt werden.

Bsp.: *Prof.in*, *Dr.in*, *Dipl.-Ing.in* bzw. *Prof.ⁱⁿ*, *Dr.ⁱⁿ*, *Dipl.-Ing.ⁱⁿ*

Eine geschlechterumfassende Schreibweise für Titelabkürzungen bildet auch hier das Gender-Sternchen.

Bsp.: *Prof.**

¹ Dies ist ein Beispiel dafür, wie Sie Sätze formulieren können, wenn Sie über die Geschlechtsidentität einer Person informiert sind und wissen, wie diese Person angesprochen werden möchte.

7.2. Offizielle Dokumente

Studien- und Arbeitsverträge

Eine geschlechtersensible Formulierung der Studien- und Arbeitsverträge ist anzustreben, auch wenn dies bisher noch nicht rechtlich zwingend erforderlich ist. Die Anpassung der Dokumente erfolgt sukzessive vom Präsidium der DHBW aus.

Dokumente im Student Life Circle

Auch bei Dokumenten wie Richtlinien, Satzungen, Formularen und Modulbeschreibungen etc. sollte darauf geachtet werden, sie geschlechtersensibel zu formulieren. So sind Bezeichnungen wie „Mathematik für Ingenieure“ nicht mehr angemessen.

7.3. Wissenschaftliches Arbeiten

Auch beim Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten ist geschlechtersensible Sprache unabdingbar. Sind Anträge für wissenschaftliche Projekte nicht in geschlechtersensibler Sprache formuliert, werden sie häufig nicht bewilligt.

Die Verwendung des generischen Maskulinums in Verbindung mit einem Verweis auf bessere Lesbarkeit ist hierbei nicht als geschlechtersensible Sprache zu werten. Wissenschaftliche Dokumentationen sind durchgängig geschlechtersensibel zu formulieren.

Um für mehr Transparenz und mehr Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen zu sorgen, können in Literaturverzeichnissen, wissenschaftlichen Texten etc. die Namen vollständig, also unter Nennung des Vornamens, angegeben werden.

Wird darüber hinaus nicht auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen zitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geachtet, werden einzelne Themenbereiche oft ausschließlich Männern zugeschrieben. Nicht immer lässt sich ein Ungleichgewicht in den Zitationen vermeiden, insbesondere in Fachbereichen, in denen der Anteil an Wissenschaftlerinnen noch sehr klein ist. Wichtig ist, zu prüfen, ob keine relevanten Autor*innen übersehen wurden. Aus diesem Grund lohnt es sich, eigene Vorlesungsfolien, Fallstudien, Fallbeispiele, Klausurstellungen, Literaturverzeichnisse etc. zu reflektieren.

In die Richtlinien zum wissenschaftlichen Arbeiten muss geschlechtersensible Sprache als Vorschrift und Bewertungskriterium aufgenommen werden.

Auch Präsentationen, Poster etc. sollten nach diesen Richtlinien erstellt werden.

7.4. Stellenanzeigen/Stellenbezeichnungen

Stellenanzeigen

Stellenanzeigen sind bisher der einzige Bereich, bei dem die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache **rechtlich verpflichtend** ist. Stellenbezeichnung, Ausschreibungstext und die Hinweise zur Bewerbung sind entsprechend anzupassen.

Die Stellenbezeichnung sollte mit Hilfe des Gender-Sternchens geschlechterumfassend formuliert werden. Zusätzlich muss die Angabe (m/w/d) für (männlich/weiblich/divers) gemacht werden. Allerdings sollte nicht das generische Maskulinum, sondern eine geschlechterumfassende Formulierung anschließen, um eine bessere Sichtbarkeit von Frauen zu ermöglichen.

Beim Titel der Stellenausschreibung kann der Fokus auch auf die Funktion der Stelle gerichtet werden. Allerdings sollten auch Funktionsbeschreibungen mit dem Hinweis (m/w/d) versehen werden.

Früher gängige Formulierung	Geschlechterumfassende Formulierung
Volljurist/in Volljurist (m/w)	Volljurist*in (m/w/d)
Personalleiter/in Personalleiter (m/w)	Personalleitung (m/w/d)

Ausschreibungstext

Auch im Ausschreibungstext sollte auf eine geschlechtersensible Schreibweise geachtet und das Gender-Sternchen verwendet werden. Auf keinen Fall sollte im Text das generische Maskulinum verwendet werden.

Darüber hinaus sollten Stellenbeschreibungen ohne geschlechterspezifische Stereotype auskommen. So könnte beispielsweise bei einer Stelle im Bereich Elektrotechnik sowohl auf das mathematische Verständnis als auch auf Teamfähigkeit eingegangen werden.

Statt nach „einem neuen Mitarbeiter“, kann in der Ausschreibung auch nach einem Talent oder einer Persönlichkeit gesucht werden, um eine geschlechterspezifische Formulierung zu vermeiden.

Hinweise zur Bewerbung

Um deutlich zu machen, dass die DHBW die Vielfalt der Gesellschaft anerkennt und alle Menschen als potenzielle Mitarbeiter*innen willkommen sind, kann in den Ausschreibungstext folgender Hinweis aufgenommen werden.

„Die DHBW sieht und lebt den Mehrwert von Diversity und legt großen Wert auf die Vielfalt ihrer Mitglieder. Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen sind ihre Bewerbungen besonders erwünscht.“

7.5. Redewendungen und Verallgemeinerungen

Durch umgangssprachliche Redewendungen werden häufig noch alte Rollenbilder vermittelt. Meistens denkt man gar nicht über die tiefere Bedeutung nach, da die Sprichwörter so verbreitet sind.

Bsp: dem Chaos Herr werden, jemandem auf den Schlips treten, eine Milchmädchenrechnung machen, seinen Mann stehen, Herr der Lage sein.

Auch hier sollte man kritisch hinterfragen, wie solche Sprichwörter zustande gekommen sind und ob es noch sinnvoll ist, sie heutzutage unverändert weiter zu verwenden.

7.6. Gesprochene Sprache

Nicht nur in Texten kann geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt werden, denn geschlechtersensible Formulierungen sind durchaus auch für die gesprochene Sprache geeignet. Geschlechterumfassende Formulierungen wie das Gender-Sternchen sollten durch einen sogenannten stimmlosen glottalen Verschlusslaut betont werden. Dies bedeutet idealerweise, dass eine kurze Pause an Stelle des Sternchens gemacht wird.

Bsp.: *Dekan*Pause*in, Professor*Pause*innen.*

Grundsätzlich sollte reflektiert werden, dass die meisten Ausdrucksweisen nicht genderneutral sind. Mit geschlechtersensibler Sprache signalisieren Sie Ihrem Gegenüber, dass Sie offen sind und Wert auf einen respektvollen Umgang legen.

7.7. Checkliste

Nach der Erstellung von Texten ist zu überprüfen, ob durchgängig auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet wurde.

Hierbei kann folgende Checkliste hilfreich sein:

- Haben Sie geschlechtersensible Personalpronomen entsprechend eingesetzt?
- Sind Titel- und Funktionsbezeichnungen geschlechtersensibel formuliert?
- Verwenden Sie im gesamten Text eine einheitliche Form der geschlechtersensiblen Sprache?²
- Ist Ihr Text lesbar gestaltet?

Einzelne Wörter können im Genderlexikon „geschicktgendern.de“ nachgeschlagen werden, wenn Sie unsicher sind, wie Sie etwas umformulieren können.

Auf „prOUTatwork.de“ finden Sie unter *Veröffentlichungen > How To: Guides > How To: Nr. 7 Die dritte Option* einen Leitfaden zur Umsetzung der sogenannten „dritten Option“ in Unternehmen, der ständig aktualisiert wird.

² Also nicht beispielsweise Binnen-I und Gender-Sternchen im selben Text verwenden.

8. Beispiele für geschlechtersensible Sprache

Weitere Beispiele für geschlechtersensible Sprache sind hier gesammelt. Lassen Sie sich anregen!

- Wir suchen eine engagierte und verantwortungsvolle, kontaktfreudige Führungspersönlichkeit mit einem gewissenhaften Arbeitsstil.
- Personen, die über eine selbstständige Arbeitsweise verfügen ...
Oder: Der*die Stelleninhaber*in, die*der über eine selbstständige Arbeitsweise verfügt ...
- Liebe Kolleg*innen, Hans Maier feiert am 01.01. seinen* Geburtstag.³ Die Geburtstagskarte liegt ab sofort in meinem Büro bereit.
- Der*die Student*in sucht das Büro der Auslandskoordination.
- Liebe Seminarteilnehmer*innen, bitte lesen Sie bis zum nächsten Vorlesungstermin den Text ab S. 56 bis S. 80.
- Bitte bestimmen Sie bis zum nächsten Seminar eine*n Kommiliton*in, der*die die Inhalte, die Sie in der Gruppe erarbeitet haben, präsentieren wird.

Für geschlechtersensible Sprache gibt es meist nicht nur eine Variante. Mit ein bisschen Kreativität lassen sich verschiedene Formulierungen finden:

- Das Engagement jeder*jedes Einzelnen zählt.
Oder: Das Engagement aller zählt.
- Die Teilnehmer*innen sollten eine Teilnahmebestätigung erhalten.
Oder: Alle, die teilgenommen haben, sollten eine Teilnahmebestätigung erhalten.
Oder: Alle Teilnehmenden sollten eine Teilnahmebestätigung erhalten.

³ Dies ist ein Beispiel dafür, wie Sie Sätze formulieren können, wenn Sie über die Geschlechtsidentität einer Person informiert sind und wissen, wie diese Person angesprochen werden möchte.

Möglichkeiten zur Umschreibung geschlechterspezifischer Bezeichnungen

	Früher gängige Formulierung	Geschlechtersensible Formulierung
Unpersönliche Pronomen	Kolleginnen und Kollegen, die am Betriebsausflug teilnehmen möchten, tragen sich bitte in die Liste ein.	Alle, die am Betriebsausflug teilnehmen möchten ... Wer am Betriebsausflug teilnehmen möchte ... Diejenigen, die am Betriebsausflug teilnehmen möchten ...
Direkte Anrede	Am Fortbildungsprogramm sollen alle Mitarbeiter teilnehmen.	Bitte nehmen Sie am Fortbildungsprogramm teil.
Adjektive	Die Vorgehensweise des Juristen.	Die juristische Vorgehensweise.
Substantive mit den Endungen -kraft, -person, -ung	Fachangestellter, Betreuer, Studiengangsleiter	Fachkraft, Betreuungsperson, Studiengangsleitung
Infinitiv oder Passiv als Umschreibungen	Jeder Teilnehmer sollte den Fragebogen ausfüllen. Die Studenten erhalten ihr Zeugnis am Ende des Studiums.	Bitte den Fragebogen ausfüllen. Das Zeugnis wird am Ende des Studiums überreicht.
Verben	Es gibt 10 Lehrer.	Das Lehrpersonal umfasst 10 Lehrkräfte.
Bedeutungsgleiche Wörter	Benutzerfreundlich	Leicht verständlich, einfach zu bedienen.

Weitere Beispiele

Früher gängige Formulierung	Geschlechtersensible Formulierung
... das Angebot richtet sich an Anfänger und Fortgeschrittene.	... das Angebot richtet sich an Personen mit und ohne Vorkenntnisse.
Absolventenfeier	Abschlussfeier
Adressaten	Adressat*innen, Adressierte
Anfängerkurs	Einstiegskurs, Grundkurs, Kurs für Menschen ohne Vorkenntnisse, Kurs für Menschen ohne Vorerfahrung
Anleitertag	Anleitungstag
Anwender	Anwendende, die Anwendung nutzende Person
anwenderbezogen	anwender*innenbezogen, anwendungsbezogen, praxisbezogen
Arbeitgeber	Arbeitgebende
Auftraggeber	Auftraggebende, die beauftragende Person
benutzerfreundlich	benutzer*innenfreundlich, leicht verständlich, einfach zu bedienen
Benutzeroberfläche	Benutzungsoberfläche, Bedienoberfläche

Früher gängige Formulierung	Geschlechtersensible Formulierung
Berater	beratende Person, die Beratung erfolgt durch ..., Sie werden beraten von ...
Betreuer	Betreuungsperson
Bewerberliste	Bewerbungsliste
Bewerberportal	Bewerbungsportal
Bieter	bietende Partei, bietende Person
Coach	Begleitung, Beratung
Dozenten	Dozierende, Lehrende, Lehrbeauftragte
Empfänger	empfangsberechtigte Person, empfangen von ..., für ..., bestimmt für ...
Entwickler	Entwickler*innen
fachmännisch	fachgerecht
Fahrerassistenzsysteme	Fahrassistenzsysteme

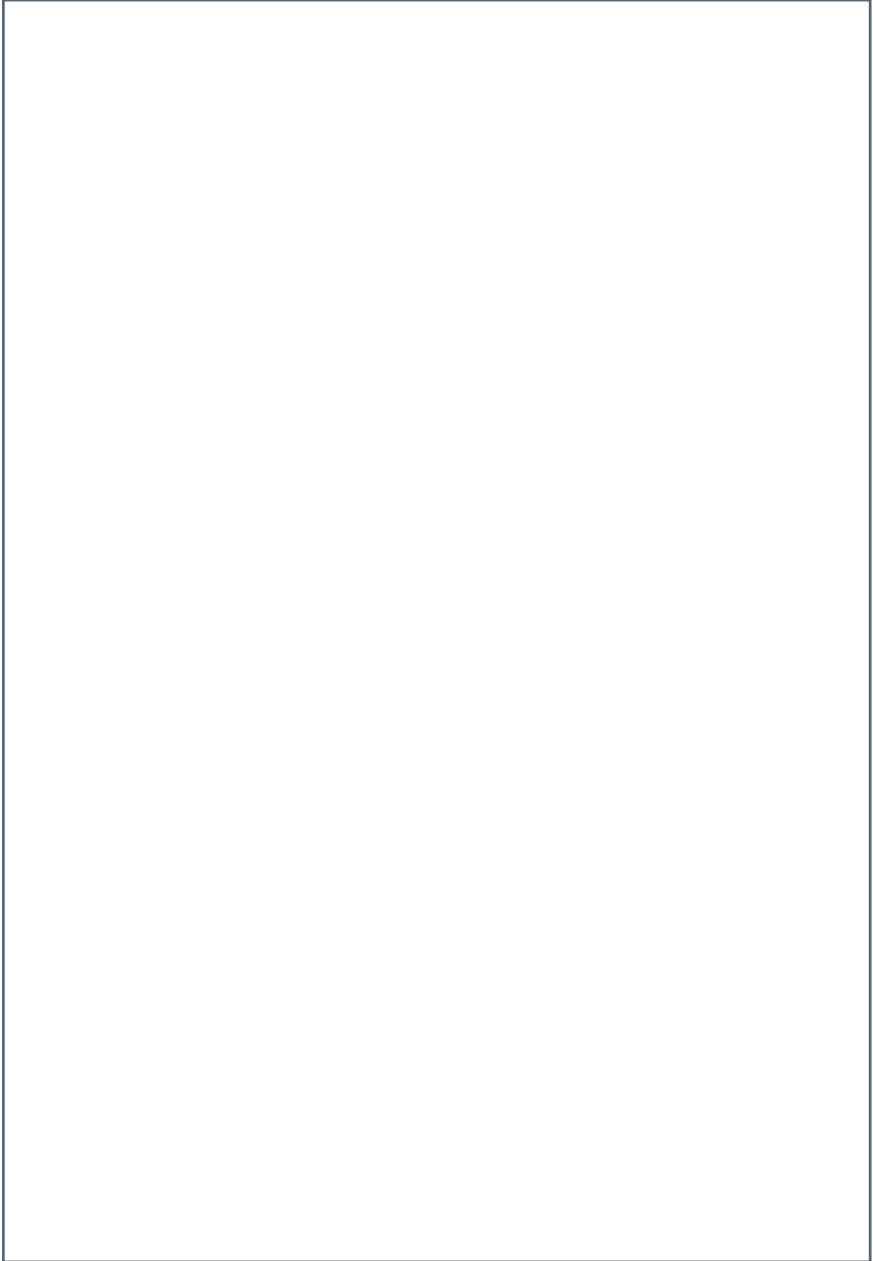
Früher gängige Formulierung	Geschlechtersensible Formulierung
Gutachter	Gutachter*innen
jedermann	alle
Klienten	Klient*innen
Kollegen/Mitarbeiter	Kollegium, Kolleg*innen
Kunde	Kundschaft
kundenorientiert	publikumsorientiert
man	Sie, viele, wir, ich
Manager	das Management, die Führungskraft
Mannschaft	Team, Gruppe
Mitarbeitergespräch	Qualifikationsgespräch, Arbeitsgespräch, Beurteilungsgespräch, Jahresgespräch, Beschäftigtengespräch, Personalgespräch, Mitarbeitendengespräch
Patient	Patient*innen

Früher gängige Formulierung	Geschlechtersensible Formulierung
Personalräte	Mitglieder des Personalrates, der Personalrat, Mitarbeitendenvertretung
Proband	Proband*in, Testperson, Versuchsperson
Projektleiter	Projektleitung
Projektpartner	Projektpartner*innen, in Zusammenarbeit mit ..., beteiligte Organisationen
Rednerpult	Redepult
Sachbearbeiter	Verwaltungskraft
Studienanfänger	Studienanfänger*innen, Studierende zu Beginn des Studiums
Studiengangleiter	Studiengangleitung
Teilnehmerliste	Teilnehmer*innenliste, Liste der Teilnehmenden
Verantwortliche/Verantwortlicher	die Verantwortung tragende Person, verantwortliche Person
Wählerinnen und Wähler	Wähler*innen, Wahlberechtigte

Quelle: <https://geschicktgendern.de/>, zuletzt abgerufen am 02.08.2019.
Es wurden Ergänzungen und Modifikationen vorgenommen.

9. Platz für eigene Reflexion

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to write their own reflections. The box occupies most of the page below the title.



10. Glossar⁴

Cisgender

Cis, Cisgender, Cisexuell: Die Vorsilbe ‚cis‘ wird verwendet, um auszudrücken, dass eine Person sich mit dem Geschlecht identifiziert, das bei der Geburt aufgrund der Genitalien zugewiesen wurde. ‚Cis‘ ist somit das Gegenstück zu ‚Trans*‘.

Cis-Frau

Eine Cis-Frau ist eine Person, die bei der Geburt dem weiblichen Geschlecht zugewiesen wurde und sich auch als Frau identifiziert.

Cis-Mann

Ein Cis-Mann ist eine Person, die bei der Geburt dem männlichen Geschlecht zugewiesen wurde und sich auch als Mann identifiziert.

Binäres Geschlecht

Die Binarität der Geschlechter bezieht sich auf das westliche gesellschaftliche Geschlechtersystem, das nur zwei Optionen (und keine Zwischenstufen) zulässt, nämlich männlich und weiblich. Dies gilt sowohl für die sozialen Rollen und Geschlechtsidentitäten [gender] als auch für die körperlichen Geschlechter [sex].

Drittes Geschlecht

Es gibt nicht das eine „dritte Geschlecht“, aber manche Menschen verwenden diese Bezeichnung für ihre Geschlechtsidentität, die zwischen männlich und weiblich liegt. 2019 wurde in Deutschland eine Gesetzesreform beschlossen, die eine dritte Option beim Geschlechtseintrag für inter* und nicht-binäre Personen in amtlichen Dokumenten fordert.

Ergänzungsausweis

Trans* Personen können sich vor der gerichtlichen Personenstandsänderung einen sogenannten Ergänzungsausweis ausstellen lassen, in dem ihr richtiges Geschlecht bereits vermerkt ist. Dieser ist auch vom Innenministerium anerkannt. Hier finden sich weitere Informationen: <https://www.dgti.org/ergaenzungsausweis.html>

⁴ Dieses Glossar beruht auf einer Auswahl aus queer-lexikon.net.

Quelle: <https://queer-lexikon.net/wp/category/queer-lexikon/glossar/>, zuletzt abgerufen am 19.12.2019. Ergänzungen und Modifikationen wurden vorgenommen.

Gender

Gender beschreibt auf einer wissenschaftlichen Ebene das sozial konstruierte Geschlecht und auf einer aktivistischen und persönlichen Ebene die Geschlechtsidentität einer Person. Geschlechtsidentität bedeutet hier die persönliche Vorstellung vom eigenen Geschlecht und der eigenen Geschlechterrolle. Innerhalb der Gesellschaft ist Gender das Konzept, nach dem wir verschiedene Ideen wie sozialen Status, Geschlechtspräsentation, Rolle in der Gesellschaft, Lebensplanung und Sexualität in die Kategorien Männlichkeit und Weiblichkeit einordnen.

Genderqueer

Genderqueer ist ein Überbegriff für Menschen, die nicht in die Norm der Geschlechterbinarität passen. Es kann aber auch eine Geschlechtsidentität für Menschen sein, die sich sowohl als Frau und Mann (gleichzeitig oder abwechselnd) oder weder als Frau noch als Mann identifizieren. Es gibt also keine absolute Abgrenzung zum Begriff ‚genderfluid‘.

Geschlechtsidentität/gender identity

Die Geschlechtsidentität eines Menschen bezeichnet, mit welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich ein Mensch selbst identifiziert. Die Geschlechtsidentität eines Menschen muss nicht mit dem Geschlecht übereinstimmen, das bei der Geburt zugewiesen wurde.

Inter*

Inter*, Intersex*, Intersexualität/Intersex, Intersexuality: Inter*Menschen sind Menschen, deren körperliches Geschlecht (beispielsweise die Genitalien oder die Chromosomen) nicht der medizinischen Norm von ‚eindeutig‘ männlichen oder weiblichen Körpern zugeordnet werden kann, sondern sich in einem Spektrum dazwischen bewegen. Es gibt weltweit ungefähr so viele intersexuelle Menschen, wie Rothaarige. Bis heute werden Inter*Kinder nach der Diagnose zu einem (meistens dem weiblichen) Geschlecht umoperiert, was teilweise erhebliche gesundheitliche Einschränkungen und psychische Probleme zur Folge hat.

Körperliches Geschlecht [sex]

Im Gegensatz zu Gender meint Sex das körperliche bzw. biologische Geschlecht. Darunter fallen beispielsweise Genitalien, Hormone und Chromosomen. Unsere Auffassung von dem, was biologisches Geschlecht ist, hängt allerdings ganz erheblich davon ab, was wir sozial als solches ansehen.

Nichtbinär/Nonbinary

Als nichtbinär oder nonbinary bezeichnen sich Menschen, die sich nicht als Mann oder Frau identifizieren, sondern als beides gleichzeitig, zwischen männlich und weiblich oder als weder männlich noch weiblich. Nonbinary ist aber auch inklusiv für Inter*Menschen.

Trans*

Trans* ist ein Überbegriff für transsexuelle, transidente und transgender Menschen, also alle Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden. Das Sternchen (*) wird als Platzhalter gedacht, an das sich alle trans-Identitäten anhängen können. Es wird auch als Form der geschlechtersensiblen Sprache benutzt, beispielsweise 'Leser*innen', um auch Trans* Menschen einzuschließen.

Trans*Frau/MTF

Die Abkürzung MTF steht für ‚male to female‘, also ‚männlich zu weiblich‘. Sie bezeichnet eine Person, die bei der Geburt dem männlichen Geschlecht zugeordnet wurde, sich aber als weiblich identifiziert. Der Begriff Trans*Frau wird in der Community bevorzugt.

Trans*Mann/FTM

Die Abkürzung FTM steht für ‚female to male‘, also ‚weiblich zu männlich‘. Sie bezeichnet eine Person, die bei der Geburt dem weiblichen Geschlecht zugeordnet wurde, sich aber als männlich identifiziert. Der Begriff Trans*Mann wird in der Community bevorzugt.

Literatur und Links

Literatur

Braun, Friederike et al. (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau, 58 (3), S. 183-189.

Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachform auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, 52 (3), S. 131-140.

Ainsworth, Claire (2015): Sex redefined. The idea of two sexes is simplistic. Biologists now think there is a wider spectrum than that. In: Nature 518, S. 288-291.

Internetquellen

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.

Unter: <https://www.dgti.org/ergaenzungsausweis.html> (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).

Das Genderwörterbuch

Unter: <https://geschicktgendern.de/> (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).

Glossar des Queer-Lexikons

Unter: <https://queer-lexikon.net/wp/category/queer-lexikon/glossar/> (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).

How To Nr. 7: Die dritte Option und ihre Umsetzung in Unternehmen.

Unter: <https://www.proutatwork.de/nr-2-die-dritte-option-und-ihre-umsetzung-in-unternehmen/> (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).

Unsere Positionierung zum generischen Femininum – Warum wir die „Student*innen“-Sternchenform als Lösung vorziehen.

Unter: <https://www.stura.uni-freiburg.de/gremien/referate/gender/positionierung> (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).

Links und weiterführende Literatur

Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017): Richtig gendern: Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Dudenverlag, Berlin.

Kotthoff, Helga/Nübling, Damaris (2018): Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht. Narr Francke Atempo Verlag GmbH und Co. KG, Tübingen.

Pusch, Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. edition suhrkamp, Berlin.

Blog des Sprachwissenschaftlers Anatol Stefanowitsch
www.sprachlog.de

Dieser Leitfaden bezieht sich auf folgende Sprachleitfäden

Arlt, Silvia et al. (2018): Geschlechtersensible Sprache - Ein Leitfaden. Technische Universität Berlin.

Unter: <https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf> (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).

Gäckle, Annelene (2017): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Universität zu Köln. 5. Auflage.

Unter: https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).

Kunze, Caren (2017): Geschlechtergerecht in Sprache und Bild. Ein Leitfaden. Universität Kassel. 3. Auflage.

Unter: http://www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/Geschlechtergerecht_in_Sprache_und_Bild_2017-08_web.pdf (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).

Empfehlung der Gleichstellungskommission der Philipps-Universität für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache (2016). Philipps-Universität Marburg.

Unter: <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/empfehlunggeschlechtergerechtespracheumr.pdf> (zuletzt abgerufen am 19.12.2019).

