



Mitgemacht statt mitgedacht – Grundlagen und praktische Anwendungen einer „Sprache für alle“

Begleittext zum Online-Tutorial „Eine Sprache für alle“ für einen gendergerechten Sprachgebrauch



Impressum

Gleichstellungsbüro der Universität Heidelberg
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte

Redaktion

Caren Brendel
Dr.in Agnes Speck

August 2020; aktualisiert im April 2021

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Vervielfältigung und Veröffentlichung nicht gestattet.

Bildnachweis

Zentrales Sprachlabor, uh-5464.jpg, Universität Heidelberg – Kommunikation und Marketing



Inhaltsverzeichnis

1. Warum eine „Sprache für alle“?	1
1.1 Sprache und Realität	1
1.2 Gesetzliche Regelungen	2
2. Was ist eine „Sprache für alle“?	5
2.1 Grundsätze	5
2.2 Strategien	6
3. Sichtbarmachen	8
3.1 Binäres Geschlechtersystem	8
3.2 Non-binäres Geschlechtersystem	9
4. Neutralisieren	13
4.1 Geschlechtsindifferente Personenbezeichnungen	13
4.2 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen	13
4.3 Handlungs- anstelle von personenbezogenen Formulierungen	14
4.4 Verwendung von Funktions- anstelle von Stellenbezeichnungen	14
4.5 Passivkonstruktionen und Relativsätze	15
4.6 Attribuierung mit Adjektiven	15
5. Eine „Sprache für alle“ für Fortgeschrittene	16
5.1 Komposita	16
5.2 Pronomina	17
5.3 Semantik	20
6. Anwendungsbereiche im universitären Alltag	22
6.1 Korrespondenz und Wissenschaft	22
6.2 Stellenausschreibungen	25
6.3 Bildsprache	29
7. Aussprache	30
8. Eine „Sprache für alle“ – ein Überblick	31
9. Eine „Sprache für alle“ – auf Englisch	34
9.1 Anreden	34
9.2 Pronomina	35
9.3 Berufsbezeichnungen	36
9.4 Stellenausschreibungen	37
10. Eine „Sprache für alle“ – Übungen	38
11. Hilfreiche Links und Anregungen zum Weiterlesen	39
11.1 Hilfestellungen	39
11.2 Leitfäden	39
11.3 Rechtliche Grundlagen	40
12. Glossar mit relevanten Begriffen	42



Dieser Begleittext zu einer „Sprache für alle“ stellt eine Einführung in die Möglichkeiten der gendergerechten Verwendung von Sprache dar. Darin werden neben der soziokulturellen Entwicklung gendergerechter Sprachformen auch die Ziele eines inklusiven Sprachgebrauchs beleuchtet, mögliche Umsetzungen in geschriebener und gesprochener Sprache aufgeführt und deren Anwendung im universitären Kontext beschrieben.

Dabei finden Sie in den ersten beiden Kapiteln die Grundlagen für gendergerechten Sprachgebrauch. Diese beschreiben die Anforderungen an eine inklusive Sprache anhand psychologischer Erkenntnisse und rechtlicher Gegebenheiten und erläutern somit, welche Ziele mit einem solchen Sprachgebrauch verfolgt werden.

In den Kapiteln 3 und 4 stehen Ihnen dann konkrete Realisierungsmöglichkeiten einer „Sprache für alle“ zur Verfügung. Diese werden jeweils mit Beispielen veranschaulicht.

Kapitel 5 geht darüber hinaus ausführlicher auf Sprachbereiche ein, in welchen die Umsetzung gendergerechter Sprache sich als besonders schwierig erweist.

Wenn Sie sich nur für die praktische Anwendung alternativer Sprachformen interessieren, ist das sechste Kapitel empfehlenswert, das sich mit konkreten Anwendungsbereichen einer inklusiven Sprache im universitären Alltag und akademischen Kontext befasst.

In Kapitel 7 wird daran anschließend die Aussprache der vorgestellten gendergerechten Formulierungen erklärt.

Kapitel 8 bietet Ihnen zudem eine übersichtliche Zusammenstellung aller in den Kapiteln 3 bis 5 präsentierten Sprachformen zum gendergerechten Sprachgebrauch.

Das neunte Kapitel umreißt die bereits für die deutsche Sprache erläuterten Möglichkeiten der Umsetzung einer „Sprache für alle“ für den englischen Sprachgebrauch.

In Kapitel 10 finden Sie abschließend kurze Übungen, um die in den Kapiteln 3 bis 5 vorgestellten sprachlichen Möglichkeiten anhand konkreter Beispiele aus dem universitären Alltag anzuwenden oder Ihre Kenntnis gendergerechter Sprache zu testen.

Am Ende dieser Handreichung finden Sie in Kapitel 11 zudem hilfreiche Links zum Thema „Eine Sprache für alle“ sowie ein Glossar zum Nachlesen relevanter Begriffe und Konzepte in Kapitel 12.



1. Warum eine „Sprache für alle“?

„Wenn die Sprache nicht stimmt, so ist das, was gesagt wird, nicht das, was gemeint ist.“

Konfuzius (ca. 551-479 v. Chr.)

1.1 Sprache und Realität

Die Verwendung verallgemeinernder männlicher Personenbezeichnungen, bei denen andere Geschlechter „mitgemeint“ sind – das sogenannte generische Maskulinum – ist weit verbreitet. So werden 99 Sängerinnen und ein Sänger in einem Chor als „Sänger“ adressiert und alle Frauen und Personen mit anderen Geschlechtszugehörigkeiten sind in der männlichen Bezeichnung inbegriffen¹.

Jedoch bedeutet ein „Mitmeinen“ der Sprechenden oder Schreibenden nicht zwangsläufig, dass andere Geschlechter auch von Zuhörenden oder Lesenden „mitgedacht“ werden. Die Ergebnisse psychologischer und sprachwissenschaftlicher Forschung zeigen, dass Sprache unsere Wahrnehmung beeinflusst und gesellschaftliche Strukturen abbildet. So ergaben Studien, dass Männer bei der Verwendung generischer Maskulina in größerem Maße einbezogen und gedanklich repräsentiert werden als andere Geschlechter². Die Studien zeigen auch, dass Frauen und andere Geschlechter bei generischen Maskulina zwar „mitgemeint“ sind, häufig aber nicht „mitgedacht“ werden³.

Damit sich alle Geschlechter angesprochen fühlen, müssen sie auch alle in der Sprache adressiert und sichtbar gemacht werden⁴. Eine Sprache für alle, also ein inklusiver Sprachgebrauch, ist somit eine wichtige Voraussetzung für die sprachliche Gleichstellung aller Geschlechter.

Häufig wird kritisiert, dass die deutsche Sprache bei inklusiven Umformulierungen „verunglimpft“ werde. Aber Studien zeigen, dass speziell die Verwendung von neutralen Formulierungen oder Paarformen anstelle generischer Maskulina weder die sprachliche Ästhetik noch die Lesbarkeit eines Textes beeinflusst⁵. Eine Sprache für alle stellt somit keine

¹ Vgl. Pusch, Luise F. (1984): „Das Deutsche als MännerSprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik.“ Frankfurt am Main: Suhrkamp.

² Vgl. Heise, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen“. In: *Sprache & Kognition: Zeitschrift für Sprach- und Kognitionsprychologie und ihre Grenzgebiete*, 19(1-2).

³ Vgl. Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“. In: *Psychologische Rundschau*, 52(3).

⁴ Vgl. Irmel, Lisa (2005): „Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen“. In: *Zeitschrift für Psychologie /Journal of Psychology*, 213(3).

⁵ Vgl. Blake, Christopher/Klimmt, Christoph (2010). Geschlechtergerechte Formulierungen in Nachrichtentexten. In: *Publizistik*, 55(3).



Beeinträchtigung der sprachlichen Qualität dar. Indem wir sie verwenden, tragen wir aktiv zur Gleichstellung und Gleichberechtigung aller Geschlechter bei.

1.2 Gesetzliche Regelungen

Inzwischen haben sich Forschungsergebnisse zur Wechselwirkung von Sprache und Wahrnehmung auch im Recht niedergeschlagen.

Das Landeshochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg von Januar 2005 (speziell §11 (7) und §36 (5)) legt fest, dass Frauen und Männer sämtliche Funktionsbezeichnungen, Titel und akademischen Grade „in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform“ führen⁶. Ähnliche Forderungen finden sich auch in Anlage 1 der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Erarbeitung von Regelungen (VwV Regelungen) von August 2010⁷. Diese Regelungen beziehen sich auf Artikel 3 des Grundgesetzes, welcher die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz garantiert, da „Frauen und Männer gleichberechtigt [sind]“ und kein Mensch „wegen seines Geschlechts [...] benachteiligt oder bevorzugt werden [darf]“⁸. Zudem wird in Artikel 1 und Artikel 2 des Grundgesetzes das Recht auf individuelle Persönlichkeitsentfaltung festgelegt; darunter fallen auch Menschen, die sich weder mit männlichem noch mit weiblichem Geschlecht identifizieren können oder möchten.

Diese Grundrechte sind auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von August 2006 verankert, welches vor Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit schützt⁹. In der offiziellen Kommunikation müssen daher Wege gefunden werden, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen.

Diese rechtlichen Grundlagen beziehen sich faktisch auch auf die Gleichbehandlung der Geschlechter in der Sprache; folglich müssen in einem binären System beide Geschlechter (weiblich und männlich) in einem non-binären System alle Geschlechter (weiblich, männlich, inter* und trans*) sprachlich abgebildet werden und sich in Sprache angesprochen fühlen. Aus diesem Grund und unter Berufung auf das AGG hat das Bundesverfassungsgericht beschlossen, dass Menschen mit Trans*- und Intergeschlechtlichkeit ihre Geschlechtszugehörigkeit seit

⁶ Landeshochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg (2005): http://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/h7w/page/bsbawueprod.psm;jsessionid=703BB4EF1C25CD57F67A85E7BB2C83DE.jp90?pid=Documenttanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdocto-doc=yes&doc.id=ilr-HSchulGBWV26P11&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint

⁷ Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Erarbeitung von Regelungen (VwV Regelungen) (2010): https://stm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/180524_NKR_VwV_Regelungen.pdf

⁸ Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (1949): „Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland“. <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html>

⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2006): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?blob=publicationFile



Dezember 2018 als „divers“ im Personenstandsregister eintragen lassen dürfen; mit dieser sogenannten „dritten Option“ neben den Kategorien männlich und weiblich wird in Deutschland die „Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkannt“¹⁰. Zuvor konnte neben männlicher oder weiblicher Geschlechtszugehörigkeit auch die Kategorie „offen“ gewählt werden, aber das Gericht urteilte, dass dies keinen „positiven Geschlechtseintrag“ darstelle. Im zugehörigen Beschluss vom 10. Oktober 2017 führt der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts weiter aus, dass Personen mit einer intergeschlechtlichen Identität „Anspruch auf gleichberechtigte Anerkennung ihres Geschlechts als Ausprägung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts [haben]“. Das Bundesverfassungsgericht folgerte daraus, dass die Option eines „dritten Geschlechts“ durch den Eintrag „divers“ im Personenstandsregister gegeben sein müsse, um intergeschlechtliche Personen die Möglichkeit einer rechtlich registrierbaren und nicht-diskriminierenden Geschlechtszuordnung zu ermöglichen¹¹.

Dennoch gibt es bisher keine amtlichen oder verpflichtenden Empfehlungen, die für das Personenstandsregister ermöglichte, gleichberechtigte Abbildung der Geschlechtervielfalt auch in „einer Sprache für alle“ umzusetzen. Obwohl der Rat für deutsche Rechtschreibung von staatlichen Autoritäten gebeten wurde, Änderungsvorschläge zur Darstellung aller Geschlechter in der deutschen Sprache vorzulegen, sprach er sich im November 2018 gegen eine „vorzeitige Empfehlung und Festlegung“ für solche Realisierungsmöglichkeiten aus und befindet sich demnach noch im Evaluierungsprozess der gängigsten Alternativformen zum generischen Maskulinum. Dennoch fasste der Rat in seinem Bericht zusammen, dass Formulierungen wie der Genderstern, welches im Hochschul- und Verwaltungsbereich verbreitet ist, und die Erarbeitung kontextspezifischer inklusiver Sprachformen wünschenswert sei¹².

In ihrem Leitbild bekennt sich die Universität Heidelberg zur „Gleichberechtigung von Männern und Frauen“ sowie zu Diversität und Gleichstellung aller ihrer Mitglieder. Sie hält als einen ihrer Grundsätze fest, „Wissen und Können in einer offenen vorurteilsfreien Haltung gegenüber

¹⁰ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): „Mann – Frau – Divers: Die ‚Dritte Option‘ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.“ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html

¹¹ Bundesverfassungsgericht (2017): „Leitsätze zum Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017“. https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html

¹² Rat für deutsche Rechtschreibung (2018). „Bericht und Vorschläge der AG ‚Geschlechtergerechte Schreibung‘ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018“. https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger Schreibung.pdf



Menschen und Ideen zu entwickeln, nutzbar zu machen und an die nachfolgenden Generationen weiter zu geben“¹³.

Die Gleichstellung und Gleichberechtigung aller Mitglieder der Universität bedeutet auch deren sprachliche Gleichbehandlung – ein Prinzip, das sowohl für die mündliche Rede als auch die schriftliche Darstellung gilt. Dies schließt Internetauftritte mit ein. Konkrete Anwendungsbeispiele für eine „Sprache für alle“ im universitären Alltag werden in Kapitel 6 „Anwendungsbeispiele im universitären Alltag“, ab Seite 22, dargestellt.

¹³ Leitbild der Universität Heidelberg (2011): https://www.uni-heidelberg.de/md/zentral/universitaet/leitbild_uni_2011.pdf



2. Was ist eine „Sprache für alle“?

Eine „Sprache für alle“ kann grundsätzlich als gendergerechte oder geschlechtergerechte, jedoch dabei als geschlechtersymmetrische oder geschlechtsneutrale Sprache verstanden werden. Daneben existieren noch zahlreiche weitere Begrifflichkeiten, die sich in einzelnen Definitionsaspekten unterscheiden.

So wird unter einer geschlechtersymmetrischen Sprache (auch: nicht-sexistische Sprache) meist eine sprachliche Gleichstellung beider Geschlechter, also von Frauen und Männern verstanden, indem diese in Sprache gleichermaßen sichtbar gemacht werden. Eine geschlechtsneutrale Sprache (auch: gendersensible, genderfaire Sprache) hingegen schließt oftmals die sprachliche Inklusion und Gleichberechtigung aller Geschlechter mit ein und geht von einem non-binären Geschlechtersystem aus. Dies bedeutet, dass mehr als zwei Geschlechter – Frau und Mann – existieren. So bezieht sich auch Sprache in einer geschlechtsneutralen Verwendung entweder auf alle Geschlechter gleichermaßen oder auf kein Geschlecht. Dabei haben sich die Begriffe gendergerechte oder geschlechtergerechte Sprache jedoch als Überbegriffe für alle Formen des Sprachwandels etabliert. Bei ihrer Umsetzung in Wort und Bild ist grundsätzlich von „gendern“ die Rede.

Diese Unterscheidung in einer Abbildung beider Geschlechter in Sprache oder einer ganzen Geschlechtervielfalt ist auf unterschiedliche Wellen der Feminismusbewegung in der Sprachwissenschaft zurückzuführen: Während die zweite Welle, welche in den 1970er Jahren begann, sich hauptsächlich damit beschäftigte, wie der Sexismus in der sprachlichen Abbildung von Frauen reformiert werden kann¹⁴, wurde der Begriff „Geschlecht“ im Zuge einer dritten Welle ab den 1990er Jahren erweitert und kehrte vom binären Geschlechterverständnis ab. So existieren neben den Kategorien „Frau“ und „Mann“ weitere Geschlechtszugehörigkeiten, welche meist mit „Trans“ und „Inter“ bezeichnet werden und ein Spektrum an Identitäten mit einschließen¹⁵.

2.1 Grundsätze

Der Gebrauch einer „Sprache für alle“ bedeutet somit grundlegend:

- Repräsentation: Das Finden und Verwenden sprachlicher Formen, mit denen alle Geschlechter gleichermaßen repräsentiert werden und durch welche sich alle angesprochen fühlen können.

¹⁴ Vgl. Trömel-Plötz, Senta (1996): „Frauensprache - Sprache der Veränderung“. Frankfurt am Main: Fischer-Taschenbuch-Verlag.

¹⁵ Vgl. Schößler, Franziska (2008): „Einführung in die Gender Studies“. Berlin: Akad.-Verl.



- Eindeutigkeit: Eine solche Verwendung von Sprache, dass stets deutlich hervorgeht, welche Personen gemeint sind.
- Respekt: Ein nicht-diskriminierender und inklusiver Sprachgebrauch, der die Vielfalt der Geschlechter anerkennt und Menschen jeder sexuellen Orientierung und Geschlechtszugehörigkeit respektvoll und wertschätzend darstellt.

Dabei kann Sprache dazu beitragen, Vorurteile und veraltete Rollenbilder zu überwinden und ein diskriminierungsfreies und gerechtes Miteinander zu fördern. Vor allem aber kann durch den Gebrauch einer „Sprache für alle“ ein Beitrag zur Verwirklichung von Chancengleichheit und mehr Gleichberechtigung erbracht werden, beispielsweise indem alle Geschlechter gleichermaßen in Sprache repräsentiert und folglich auch gedanklich miteinbezogen werden¹⁶. Unterschiedliche sprachliche Formulierungen können genutzt werden, um den Grundsatz der Gleichstellung aller Geschlechter in der Sprache zu erfüllen.

2.2 Strategien

Die beiden grundlegenden Herangehensweisen an eine „Sprache für alle“ lassen sich entweder als eine Strategie des „Sichtbarmachens“ oder der „Neutralisierung“ bezeichnen. Erstere zeigt bewusst die Vielfalt des Spektrums der Geschlechter, während letztere das Geschlecht (und somit alle Geschlechter) gleichermaßen „unsichtbar“ macht. Beide Strategien werden im Folgenden dargestellt und erklärt.

Grundsätzlich jedoch bedeutet die Umsetzung einer „Sprache für alle“ ein Umdenken und damit auch den Verzicht auf:

- generische Bezeichnungen, also verallgemeinernde Personenbezeichnungen;
- Klauseln des „Mitmeinens“, wie beispielsweise: „Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide/alle Geschlechter in gleicher Weise“;
- das Ausklammern der weiblichen Form, wie beispielsweise bei „Student(in)“;
- diskriminierende, geschlechtlich konnotierte Bezeichnungen, wie beispielsweise „Heulsuse“;
- sexistische Sprache und sprachliche Bilder, die Stereotype darstellen, wie beispielsweise „das schwache Geschlecht“.

Somit können durch den Gebrauch einer gendergerechten Sprache folgende Bereiche reformiert werden, die gegenwärtig von einem nicht-inklusiven Sprachgebrauch betroffen sind:

- Personenbezeichnungen: „der Student“, „der Besucher“, ...;

¹⁶ Vgl. Stahlberg, Dagmar/Szczesny, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“. In: *Psychologische Rundschau*, 52(3).



- Berufsbezeichnungen: „der Lehrer“, „der Mitarbeiter“, ...;
- Anreden und Titel: „Sehr geehrte Herren“, „Sehr geehrte Besucher“, ...;
- Komposita: „die Mitarbeiterversammlung“, ...;
- Pronomina: „man“, „jemand“, ...;
- semantische Strukturen wie Redewendungen oder stereotype Bilder: „Milchmädchenrechnung“, „staatsmännisch“, ...



3. Sichtbarmachen

Bereits im Zuge der zweiten Welle des Feminismus in den 1970er Jahren bezeichnen zahlreiche feministische Sprachwissenschaftlerinnen die deutsche Sprache als eine „Männersprache“, in der Frauen nicht gleichermaßen sichtbar seien und plädierten für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch¹⁷.

Auch heute bedeutet ein Sichtbarmachen des Geschlechts in erster Linie klarzustellen, welches Geschlecht Personen haben, über die gesprochen wird oder die adressiert werden. Damit wird sprachlich deutlich gemacht, ob nur Frauen, nur Männer oder beide Geschlechter gemeint sind. Darüber hinaus kann es wichtig sein, auch alle weiteren Geschlechter sichtbar zu machen, also jene Menschen, die sich in einem binären Geschlechtersystem in der Sprache nicht repräsentiert oder angesprochen fühlen. Für beide Varianten werden in diesem Kapitel Möglichkeiten gezeigt.

Laut psycholinguistischen Studien beeinflusst Sprache unsere Wahrnehmung. Einige behaupten, Sprache lenkt unser Denken sogar. Eine Sichtbarmachung der Geschlechter in Sprache ist demnach insbesondere wünschenswert, da sie für Eindeutigkeit sorgt und unser Denken unterstützt. Wenn alle Geschlechter in der Sprache sichtbar sind, werden auch alle Geschlechter explizit von uns wahrgenommen¹⁸.

3.1 Binäres Geschlechtersystem

Um beide Geschlechter, Frauen und Männer, in Sprache sichtbar zu machen, können wir auf die Beidnennung oder das Splitting zurückgreifen. Auch die Verwendung eines Binnen-Is (auch Frauen-I, Emanzipations-I oder Versalien-I genannt) ist möglich. Dadurch werden Frauen und Männer explizit genannt. Eine weitere Möglichkeit ist das Hinzufügen der Attribute „weiblich“ und „männlich“ vor Personenbezeichnungen.

Diese alternativen Formen sind vor allem dann eine geschlechtersymmetrische Option, wenn eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich ist.

Bei einer Beidnennung liegt eine vollständige Paarform vor, sodass sowohl feminine als auch maskuline Formen ausgeschrieben werden:

„Die Dozentinnen und Dozenten des Instituts ...“

anstelle von

„Die Dozenten des Instituts ...“

„Studentinnen und Studenten in höheren Semestern können dieses Seminar besuchen.“

¹⁷ Vgl. Pusch, Luise F. (1984): „Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik.“ Frankfurt am Main: Suhrkamp.

¹⁸ Vgl. Hunt, Earl/Agnoli, Franca (1991): „The Whorfian Hypothesis: A cognitive psychological perspective“. In: *Psychological Review* 98.



anstelle von

„Studenten in höheren Semestern können dieses Seminar besuchen.“

„Liebe Besucherinnen und Besucher, ich begrüße Sie herzlich zu...“

(Vgl. „Sehr geehrte Damen und Herren“)

anstelle von

„Liebe Besucher, ich begrüße Sie herzlich zu...“

Beim Splitting hingegen, werden die Formen für weibliche und männliche Personen nicht ausgeschrieben, sondern verkürzt mithilfe von Schrägstrichen dargestellt. Die Verwendung von Klammern, also eine Einklammerung der femininen Endung wie bei „Lehrer(in)“ ist nicht empfehlenswert, da durch sie der Eindruck erweckt wird, dass die weibliche Form ein Sonderfall und damit nicht gleichberechtigt ist.

„Der **Student**/Die **Studentin** muss eine Hausarbeit anfertigen.“

oder

„**Der/Die Student/in** muss eine Hausarbeit anfertigen.“

oder

„**Jede/r Student/in** muss eine Hausarbeit anfertigen.“

oder

„**Alle Student/inn/en** müssen eine Hausarbeit anfertigen.“

anstelle von

„Die Studenten müssen eine Hausarbeit anfertigen.“

Das ebenfalls nicht vollständige Binnen-I stellt eine weitere gekürzte Form dar, die in der Schriftsprache beide Geschlechter sichtbar macht.

„Die ProfessorInnen arbeiten an einem Forschungsprojekt.“

anstelle von

„Die Professoren arbeiten an einem Forschungsprojekt.“

„Die DozentInnen des Instituts ...“

anstelle von

„Die Dozenten des Instituts ...“

Eine weitere Möglichkeit, beide Geschlechter in Sprache sichtbar zu machen, ist es, die Attribute „weiblich“ und „männlich“ vor Personen- oder Berufsbezeichnungen zu nennen. Diese Lösung ist vor allem dann empfehlenswert, wenn Bezeichnungen für Frauen und Männer im Plural dieselbe Form haben und sich auch im Singular nur durch einen Artikel unterscheiden, wie beispielsweise in „der/die Angestellte“ und „die Angestellten.“ Hierbei ist von einem Differentialgenus die Rede, da nur der Artikel das Geschlecht spezifiziert.

„Die **weiblichen und männlichen Angestellten** des Instituts ...“

anstelle von

„Die Angestellten des Instituts ...“

3.2 Non-binäres Geschlechtersystem

In unserem gesellschaftlich etablierten Geschlechtersystem hat sich die Existenz zweier klar abgrenzbarer und definierter Geschlechter etabliert – Frauen und Männer. Dieses binäre



System spiegelt sich auch in der Sprache wider, wenn zum Beispiel von „Dozentinnen und Dozenten“ die Rede ist. Allerdings kann ein Mensch eine andere als nur eine dieser beiden geschlechtlichen Identitäten haben. Aus diesem Grund kann seit 2013 die Geschlechtsoption „offen“, seit 2018 auch die Möglichkeit „divers“ ins Personenstandsregister eingetragen werden (siehe Kapitel 1.2 Gesetzliche Regelungen, ab Seite 2). Zudem wird jede Person durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit oder -identität geschützt, so auch Personen mit Trans*- oder Intergeschlechtlichkeit¹⁹.

Entsprechend sollte demnach auch das gesamte Spektrum der Geschlechter, nicht nur Frauen und Männer, sprachlich repräsentiert werden. Dazu kann auf zahlreiche Möglichkeiten zurückgegriffen werden, die zu einem großen Teil an der Humboldt-Universität Berlin vorgeschlagen wurden²⁰ und auf den grundlegenden Überlegungen von Lann Hornscheidt basieren²¹. Dabei werden verschiedene alternative und inklusive Sprachformen erörtert: die x-Form, die Sternchen-Formen I und II, sowie statische, dynamische und Wortstamm- oder Silben-Unterstriche. Zudem wird die a-Form für Dinge vorgeschlagen, welche eine Abkehr vom Männlichen in Sprache unterstützen soll.

Die x-Form und die Sternchen-Form I sind kompatibel und werden ähnlich gebildet. In beiden Fällen symbolisieren die Sonderzeichen ein Durchkreuzen herkömmlicher Vorstellungen von Geschlecht.

Bei der x-Form wird der Wortstamm von Substantiven mit der Endung „-x“ im Singular und der Endung „-xs“ im Plural ergänzt, um geschlechtsspezifische Endungen zu vermeiden.

Bei der Sternchen-Form I wird an den Wortstamm von Substantiven im Singular ein Stern und werden im Plural zwei Sterne angehängt. Die Endungen der x-Form werden somit durch Sterne ersetzt.

„**Dix Studierx** hielt einen Vortrag.“

oder

„**Die Studier*** hielt einen Vortrag.“

„**Dixs Studierxs** bildeten Gruppen.“

oder

„**Die Studier**** bildeten Gruppen.“

¹⁹ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): „Mann – Frau – Divers: Die ‚Dritte Option‘ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.“ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html

²⁰ Vgl. AG Feministisch Sprachhandeln (2014): „Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_ortungen statt Tatenlosigkeit!“ Berlin: Humboldt Universität zu Berlin.

²¹ Vgl. Hornscheidt, Lann (2012): „Feministische W_orte: Ein Denk- und Handlungsbuch zu Sprache und Diskriminierung, Gender Studies und feministischer Linguistik“. Frankfurt: Brandes & Apsel.



Der dynamische sowie der Wortstamm- oder Silben-Unterstrich soll, ähnlich wie die bisher vorgestellten Formen der Humboldt-Universität Berlin, Bewegung in die Vorstellung bringen, dass neben Frauen und Männern keine weiteren Geschlechter in Sprache existieren. Diese Bewegung wird durch das Wandern eines Unterstrichs innerhalb von Worten deutlich, der beim dynamischen Unterstrich nach Belieben und beim Wortstamm- oder Silben-Unterstrich an Stellen innerhalb eines Wortes gesetzt wird, die für die Aussprache geeignet sind.

Dies kann beim dynamischen Unterstrich wie folgt aussehen:

„**Di_e be_st_e Mita_rbeiterin** hielt einen Vortrag.“
oder
„**Di_e best_e Mitarb_eiterin** hielt einen Vortrag.“

Beim Wortstamm- oder Silben-Unterstrich werden die Unterstriche im gleichen Beispiel wie folgt gesetzt:

„**Di_e bes_te Mit_arbeiterin** hielt einen Vortrag.“

Während diese Formen zur Sichtbarmachung aller Geschlechter bislang jedoch wenig verbreitet sind, sind der statische Unterstrich und die Sternchen-Form II vor allem im akademischen Kontext verbreitet. Diese Möglichkeiten werden auch oft als Gendergap (Englisch für „Lücke“) und Genderstern bezeichnet. Dabei werden maskuline und feminine Flexionsendungen durch einen Stern oder einen Unterstrich voneinander getrennt. Diese Formulierungen sollen die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter fördern, da die Lücke und der Stern einen Freiraum für die Entfaltung weitere Geschlechtsidentitäten darstellen.

Der Gendergap entstand dabei als mögliche Darstellungsform für alle Geschlechter in Sprache²². Obwohl er heute häufig verwendet wird, ist der Genderstern mittlerweile die gebräuchlichste Schreibweise.

„**Der_Die Student_in** hielt einen Vortrag.“
„**Die Student_innen** bildeten Gruppen.“
„**Der*Die Student*in** hielt einen Vortrag.“
„**Die Student*innen** bildeten Gruppen.“

Anstelle des Sterns oder der Gap werden manchmal auch andere Satzzeichen, wie beispielsweise ein Doppelpunkt („Student:innen“) oder ein Punkt („Student.innen“) verwendet; solche Realisierungsformen der Sichtbarmachung aller Geschlechter sind jedoch weniger verbreitet²³. Allerdings bietet insbesondere der Gender-Doppelpunkt für den Gebrauch auf Websites gegenüber anderen Formen den Vorteil, dass er von Sprachausgabesoftware für Menschen mit

²² Vgl. Herrmann, Steffen (2003): „Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung“ In: Arranca!, Ausgabe 28, November 2003: <http://arranca.org/ausgabe/28/performing-the-gap>

²³ Vgl. Gesellschaft für deutsche Sprache (ohne Jahr). „Leitlinien der GfdS zu den Möglichkeiten des Genderings“: <https://gfds.de/standpunkt-der-gfds-zu-einer-geschlechtergerechten-sprache/>



Sehbeeinträchtigungen erkannt wird. Um Barrierefreiheit zu gewährleisten, empfiehlt sich daher folgende Schreibweise:

„**Der:Die Student:in** hielt einen Vortrag.“
„**Die Student:innen** bildeten Gruppen.“

Ein Genderstern wird zudem auch oftmals hinter geschlechtsneutrale oder geschlechtlich eindeutigen Bezeichnungen gesetzt, um zu verdeutlichen, dass Personen aller Geschlechtszugehörigkeiten mit dieser gemeint sind. Diese Schreibweise soll dabei helfen, dass bestimmte Bezeichnungen – auch wenn sie formal nicht geschlechtsspezifisch sein müssen – nicht nur maskulin oder feminin wahrgenommen werden. Der Stern soll jeweils die gedankliche Einbeziehung aller Geschlechter forcieren und dazu beitragen, dass sich alle Geschlechter angeprochen fühlen, auch wenn sie sich nicht in ein binäres Geschlechtersystem einordnen.

„**Das Komitee*** beschloss die neuen Regelungen.“
anstelle von
„Das Komitee beschloss die neuen Regelungen.“
„**Zehn Männer*** nahmen an der Sitzung teil.“
anstelle von
„Zehn Männer nahmen an der Sitzung teil.“

Eine weitere wenig verbreitete Form, die eine Abkehr von männlich-geprägten Sprachstrukturen fördern soll, ist die Ersetzung aller maskulinen Endungen „-er“ durch die Endung „-a“ im Singular und „-as“ im Plural. Diese kann sowohl bei Personen- als auch bei Sachbezeichnungen angewandt werden, wird jedoch zunächst nur für Sachbezeichnungen empfohlen:

„**Da Computa** ist defekt.“
anstelle von
„Der Computer ist defekt.“
„**Das Computas** wurden geliefert.“
anstelle von
„Die Computer wurden geliefert.“



4. Neutralisieren

Die Strategie des Neutralisierens ermöglicht es durch geschlechtsneutrale Formulierungen alle Geschlechter anzusprechen und zu repräsentieren, ohne dass komplizierte syntaktische Anpassungen notwendig sind. Oft genügt ein einfaches Umdenken. Neutralisierungen können mithilfe verschiedener Umformulierungen realisiert werden. Dazu gehören neben der Verwendung geschlechtsindifferenter oder geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen auch Fokuswechsel innerhalb eines Satzes (handlungs- anstelle von personenbezogenen Formulierungen und die Nutzung von Funktions- anstelle von Stellenbezeichnungen) sowie syntaktische Veränderungen durch die Verwendung von Passivkonstruktionen, Relativsätze oder Attribuierungen durch Adjektive.

4.1 Geschlechtsindifferente Personenbezeichnungen

Einige Personenbezeichnungen sind sowohl im Singular als auch im Plural geschlechtsneutral. Dazu zählen unter anderem Substantive wie „die Person“, „das Individuum“, „das Mitglied“, „der Mensch“, Zudem gibt es Personenbezeichnungen, die im Plural geschlechtsneutral sind. Darunter zum Beispiel „die Leute“, „die Eltern“, „die Geschwister“, ...

Sie können genutzt werden, um geschlechtsspezifische Bezeichnungen zu vermeiden oder zu ersetzen. Oftmals wird mit ihnen ein attribuierendes Adjektiv verwendet, das die Handlungen der Personen oder die Personen selbst in einem spezifischen Kontext näher bestimmt.

„**Die betroffene Person** kann Einspruch erheben.“

anstelle von

„Der Betroffene kann Einspruch erheben.“

„**Jedes stimmberechtigte Mitglied** kann einen Antrag vorbringen.“

anstelle von

„Jeder Stimmberchtigte kann einen Antrag vorbringen.“

„Dazu kann **jeder einzelne Mensch** beitragen.“

anstelle von

„Dazu kann jeder Einzelne beitragen.“

4.2 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Formulierungen und Personenbezeichnungen, die keinen Rückschluss auf das Geschlecht der Adressierten zulassen, sind geschlechtsneutral. Auch wenn Personenbezeichnungen im Singular geschlechtsspezifisch sind, können sie im Plural so umgebildet werden, dass sie als geschlechtsneutrale Formulierung eingesetzt werden können. Dabei wird auf substantivierte Partizipien oder substantivierte Adjektive zurückgegriffen.

Allerdings sollten diese Formen, um geschlechtsneutral zu sein, ausschließlich im Plural verwendet werden und nicht im Singular binär gegendert werden (also nicht: „liebe Studierende, lieber Studierender“).



„**Studierende**“ anstelle von „der Student, die Studentin“
 „**Lehrende**“ anstelle von „der Lehrer, die Lehrerin“
 „**Interessierte**“ anstelle von „Interessenten“

Eine solche Pluralbildung führt oft zu umständlichen Formulierungen oder Fehlern, die vermieden werden sollten.

„**Promovierende**“ (und nicht „*Doktorierende“)
 anstelle von
 „der Doktorand/der Promovend, die Doktorandin/die Promovandin“

Diese Pluralbildung kann auch in Relativsätzen dabei helfen, ein geschlechtsspezifisches Bezugswort (oder mehrere) im Singular zu vermeiden.

„Die **Studierenden**, die ihre Hausarbeit einreichen, ...“
 anstelle von
 „Die Studentin oder der Student, die oder der ihre oder seine Hausarbeit einreicht, ...“

4.3 Handlungs- anstelle von personenbezogenen Formulierungen

Auch Formulierungen, die handlungs- und nicht personenbezogen sind, bieten eine geschlechtsneutrale Perspektive. Dies kann zum Beispiel mithilfe eines Fokuswechsels auch durch Partizipien realisiert werden.

„**Für eine Bewerbung** ist der Antrag vollständig auszufüllen.“
 anstelle von
 „Der Antrag ist von den Bewerbern vollständig auszufüllen.“

„**Teilgenommen** haben 20 Personen.“
 anstelle von
 „Es gab 20 Teilnehmer.“

„**Es referieren** ...“
 anstelle von
 „Als Referenten begrüßen wir ...“

4.4 Verwendung von Funktions- anstelle von Stellenbezeichnungen

Funktionsbezeichnungen anstelle von Stellenbezeichnungen sind in bestimmten Kontexten eine Variante, die eine geschlechtsneutrale Anrede und Formulierung ermöglichen, da durch sie geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen vermieden werden. Dazu können beispielsweise Ableitungen auf „-ung“, „-ion“, „-ium“, „-kraft“, „-personal“, „-wesen“, ... dienen.

„Wir suchen **Personen**, die **Erfahrung** in **Kundenberatung** haben.“
 anstelle von
 „Wir suchen erfahrene Kundenberater.“

„Die **Institutsleitung** teilte uns mit, dass ...“
 anstelle von
 „Die Leiter des Instituts teilten uns mit, dass...“

„Das **Lehrpersonal** diskutierte die Frage.“
 anstelle von



„Die Lehrer diskutierten die Frage.“

„Liebes **Publikum**, ich begrüße Sie herzlich zu...
anstelle von

„Liebe Besucher, ich begrüße Sie herzlich zu...“

4.5 Passivkonstruktionen und Relativsätze

Auch Passivkonstruktionen können geschlechtsspezifische Bezeichnungen ersetzen. Dabei ist lediglich eine Umformulierung eines Satzes notwendig. Auch bei der Vermeidung des Pronomens „man“ können Passivkonstruktionen hilfreich sein (siehe Kapitel 5.2 Pronomina, ab Seite 17).

„Das Werk wurde **herausgegeben von** ...“
anstelle von
„... ist der Herausgeber des Werks.“

Gleichermaßen können auch Konstruktionen mit modalem Infinitiv mit den Verben „sein“ oder „haben“ und einem Infinitiv mit „zu“ Geschlechtsneutralität herbeiführen:

„Bei der Förderung **sind** gleiche Geldsummen **auszuzahlen**.“
anstelle von
„Jeder Geförderte erhält gleich viel Geld.“

Eine weitere Möglichkeit der Umformulierung stellen auch Relativsätze dar, bei welchen keine geschlechtsspezifischen Berufsbezeichnungen genannt werden:

„Die Gehälter **derjenigen, die verbeamtet sind**, arbeiten, ...
anstelle von
„Die Gehälter von Beamten...“

4.6 Attribuierung mit Adjektiven

Oftmals kann durch eine Attribuierung mit Adjektiven eine konkrete geschlechterspezifische Personenbezeichnung umgangen werden. Dies kann auch dabei helfen, Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung, vor allem Berufsbezeichnungen, zu vermeiden.

„**ärztliche** Empfehlung“
anstelle von
„Empfehlung eines Arztes“

„**fachkundiger** Rat“
oder
„**fachlicher** Rat“
anstelle von
„Rat eines Fachmanns“ oder „Rat einer Fachfrau“



5. Eine „Sprache für alle“ für Fortgeschrittene

Zusammengesetzte Begriffe, Pronomen und Ausdrücke, mit welchen ein bestimmtes Geschlecht assoziiert wird oder die geschlechtsspezifische Bestandteile enthalten, stellen uns vor weitere Herausforderungen auf dem Weg zu einer „Sprache für alle“. Aber auch hier gibt es Möglichkeiten, generische Maskulina oder konkrete Geschlechterbezüge zu vermeiden.

5.1 Komposita

Zahlreiche Nominalkomposita, also zusammengesetzte Begriffe, die aus zwei Substantiven bestehen oder von ihnen abgeleitet werden, enthalten generisch maskuline Formulierungen. Diese spiegeln eine Dominanz des männlichen Geschlechts in der Sprache wider. Eine Umformulierung dieser Komposita ist besonders dann wichtig, wenn auch Frauen oder andere Geschlechter der bezeichnenden Personengruppe angehören. So können zusammengesetzte Begriffe durch eine entsprechende Sichtbarmachung beider oder aller Geschlechter mithilfe von Splittingformen, Sonderzeichen oder neutralisierten Formen gendergerecht formuliert werden. Wenn einer Personengruppe ausschließlich Frauen angehören, kann auch die Verwendung der femininen Form in Betracht gezogen werden.

Abbildung beider Geschlechter

„MitarbeiterInnengespräch“
oder
„Mitarbeiter/innen gespräch“
anstelle von
„Mitarbeitergespräch“

„ExpertInnenrunde“
oder
„Expert/innenrunde“
anstelle von
„Expertenrunde“

Abbildung aller Geschlechter

„**Studierenden**wohnheim“
oder
„Student*innenwohnheim“
oder
„Student_innenwohnheim“
anstelle von
„Studentenwohnheim“

„**Mitarbeitend**engespräche“
oder
„Mitarbeiter*innengespräche“
oder
„Mitarbeiter_innengespräche“
anstelle von



„Mitarbeitergespräche“

Grundsätzlich gilt jedoch, dass nicht alle Komposita gegendert werden müssen, sondern das generische Maskulinum kontextabhängig nur in jenen, die einen starken Personenbezug aufweisen, durch diese Alternativformen ersetzt werden sollte. So sollen zusammengesetzte Begriffe mit einer Sachbezeichnung an erster Stelle nur situationsabhängig (beispielsweise: Kanzleramt, Kanzlerinnenamt oder Kanzler*innenamt) feminisiert oder neutralisiert werden. Besonders bei Komposita, in denen beide Personenbezeichnungen sind, empfiehlt sich jedoch eine Sichtbarmachung der Geschlechter. Die in ihnen enthaltenen maskulinen Formulierungen können zudem auch aufgelöst und mithilfe eines Genitivs vermieden werden²⁴:

„Lehrer/innensohn“
 oder
 „Lehrer*innensohn“
 oder
„Sohn des Lehrers/der Lehrerin“
 anstelle von
 „Lehrersohn“

Neben der Verwendung eines Genitivattributs kann eine solche kreative Lösung wie die Ersetzung von Komposita in einigen Fällen auch mithilfe von Anglizismen erfolgen, welche dazu führen, in der Sprache beide oder sogar alle Geschlechter abzubilden.

„das Team“
 anstelle von
 „die Mannschaft“
 „Zahl der Teilnehmenden“
 anstelle von
 „Teilnehmerzahl“

5.2 Pronomina

Ähnlich wie das generische Maskulinum, gibt es in der deutschen Sprache auch Pronomina, die eine historisch bedingte männliche Dominanz abbilden, da sie immer mit männlichen Bezugspersonen verwendet werden. Dazu zählen die Pronomina „man“, „jemand“, „niemand“ und „wer“.

Besonders hervorzuheben ist das Pronomen „man“, das in der Aussprache mit dem Wort „Mann“ identisch ist. Es wird genutzt, um auf größere Personenkreise, denen auch Frauen angehören, oder allgemeingültig auf alle Menschen zu verweisen. „Man“ kann somit als generisches Maskulinum auf der Ebene der Wortbedeutung betrachtet werden.

- „Man sollte diese Hinweise berücksichtigen, um **seine** Sicherheit nicht zu gefährden.“

²⁴ Vgl. Steinhauer, Anja/Diewald, Gabriele (2017): „Richtig gendern: wie Sie angemessen und verständlich schreiben“. Berlin: Dudenverlag.



- „Wir suchen jemanden, **der** Linguistik studiert hat.“
- „Niemand darf wegen **seiner** Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden.“
- „Wer nicht teilnehmen möchte, **der** kann von **seinem** Recht Gebrauch machen und ...“

Diese geschlechtsspezifischen Bezüge zu vermeiden, ist oftmals nicht einfach, aber dennoch nicht unmöglich. So gibt es sowohl alternative Schreibweisen für eine geschlechtersymmetrische als auch für eine geschlechtsneutrale Formulierung, also für die Abbildung beider oder aller Geschlechter.

Abbildung beider Geschlechter

In jedem Fall ist es möglich, die oben stehenden Sätze geschlechtersymmetrisch zu formulieren und neben den männlichen auch stets weibliche Bezugspronomen aufzuführen. Das bedeutet, auch bei Pronomen gibt es die Möglichkeit der Beidnennung oder des Splittings. Diese Formen sind mit der Verwendung der Indefinitpronomen „jede/r“ und „keine/r“ am einfachsten umzusetzen. Zudem kann auch ein Versalbuchstabe, also ein Großbuchstabe nach dem Prinzip des Binnen-Is, beide Geschlechter sichtbar machen.

- „Man sollte diese Hinweise berücksichtigen, um **ihre** oder **seine** Sicherheit nicht zu gefährden.“
- „Wir suchen jemanden, **die** oder **der** Linguistik studiert hat.“
- „Niemand darf wegen **ihrer** oder **seiner** Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden.“
oder
„**Keine/r** darf wegen **ihrer** oder **seiner** Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden.“
- „**Jede/r**, **die** oder **der** nicht teilnehmen möchte, kann von **ihrem** oder **seinem** Recht Gebrauch machen und ...“
oder
„**JedeR**, **die** oder **der** nicht teilnehmen möchte, kann von **ihrem** oder **seinem** Recht Gebrauch machen und...“

Abbildung aller Geschlechter

Bei Umformulierungen mit den Indefinitpronomen „jede*r“ oder „keine_r“ kann statt des Schrägstrichs auch ein Genderstern oder ein Gendergap verwendet werden, um eine geschlechtsneutrale Sprachform zu ermöglichen. Dann müssen allerdings zudem auch die zugehörigen Bezugspronomen mit Gendersternen oder Gendergaps versehen werden:

- „**Keine*r** darf wegen **ihrer*seiner** Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden.“
- „**Jede_r**, **die_der** nicht teilnehmen möchte, kann von **ihrem_seinem** Recht Gebrauch machen und ...“



Zudem wird von der Humboldt-Universität Berlin²⁵ die Ersetzung von Pronomina durch Buchstaben oder Sonderzeichen vorgeschlagen, wenn die x-Form oder Sternchen-Form I gewählt wird. Dabei werden für die x-Formen das Personalpronomen „x“ und das Possessivpronomen „xs“ und für die Sternchen-Form I das Personalpronomen „*“ und das Possessivpronomen „*s“ vorgeschlagen. Die Funktionsweise veranschaulichen diese Beispiele:

- „**Keinx** darf wegen **xs** Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden.“
- „**Die Studier****, die nicht teilnehmen möchten, können von ***s** Recht Gebrauch machen und ...“

In manchen Fällen ist es darüber hinaus möglich, mit anderen Varianten geschlechtsneutrale Formulierungen zu bilden. Allerdings müssen viele Konstruktionen dafür aufwändig, meist in Passivkonstruktionen oder mit einer geschlechtsindifferenten Personenbezeichnung umgeschrieben werden. Aber auch die Verwendung von Personalpronomen bietet in einigen Fällen eine Alternative.

- „**Alle** sollten diese Hinweise berücksichtigen, um **ihre** Sicherheit nicht zu gefährden.“ oder
„**Wir** sollten diese Hinweise berücksichtigen, um **unsere** Sicherheit nicht zu gefährden.“
- „Wir suchen **eine Person**, die Linguistik studiert hat.“
- „**Kein Mensch** darf wegen **seiner** Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden.“ oder
„**Keine Person** darf wegen **ihrer** Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden.“
- „**Alle**, die nicht teilnehmen möchten, können von **ihrem** Recht Gebrauch machen und ...“

Das Pronomen „man“

Speziell zur Vermeidung des Pronomens „man“ gibt es weitere Möglichkeiten für geschlechtsneutrale Umformulierungen. Hierfür kann das Passiv genutzt werden, aber auch Formulierungen mit „lassen“ oder der Einsatz von Pronomina wie „wir“ oder „alle“ ist möglich, um Konstruktionen mit „man“ zu vermeiden.

- „**Wir** sollten diese Hinweise berücksichtigen.“
- oder
- „**Alle** sollten diese Hinweise berücksichtigen.“
- oder
- „Diese Hinweise sollten **berücksichtigt werden**.“
- anstelle von
- „Man sollte diese Hinweise berücksichtigen.“

²⁵ Vgl. AG Feministisch Sprachhandeln (2014): „Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_ortungen statt Tatenlosigkeit!“ Berlin: Humboldt Universität zu Berlin.



„Dieses Verfahren **lässt** sich durch Einreichen der Unterlagen abwenden.“
oder

„Dieses Verfahren kann durch Einreichen der Unterlagen **abgewendet werden.**“
anstelle von
„Dieses Verfahren kann man durch Einreichen der Unterlagen abwenden.“

Als Alternative zum Pronomen „man“, das die Assoziation „Mann“ hervorruft, wird seit den 1980er Jahren in rein frauenspezifischen Kontexten auch das Pronomen „frau“ verwendet²⁶.

„Wenn **frau** schwanger ist...“
anstelle von
„Wenn man schwanger ist...“

Zudem wurde die Option des Pronomens „mensch“ vorgeschlagen, um das Pronomen „man“ zu ersetzen und zugleich alle Geschlechter in Sprache einzubeziehen²⁷.

„**Mensch** muss die Regeln einhalten.“
anstelle von
„Man muss die Regeln einhalten.“

5.3 Semantik

Auch im Bereich der Semantik, also der Wortbedeutung, kann eine sprachliche Ungleichbehandlung der Geschlechter festgestellt werden. Dazu dienen die folgenden Beispiele:

„die Krankenschwester“ → „*der Krankenbruder“
„die Rabenmutter“ → „*der Rabenvater“
„die Sekretärin“ → „der Sekretär“

Während „der Sekretär“ im Gegensatz zu „*Krankenbrüdern“ und „*Rabenvätern“ im Deutschen zwar existiert, bezeichnet dieser entweder ein Möbelstück, einen Greifvogel oder einen Ministerialbeamten, keinesfalls aber ein Gegenstück zur Sekretärin. Die Geschlechter Frau und Mann werden also unterschiedlich dargestellt.

Auch Komposita oder Adjektive, die nur auf ein Geschlecht angewendet werden können, sich nur auf ein Geschlecht beziehen oder eine geschlechtsspezifische Konnotation beinhalten, verdeutlichen diese sprachliche Ungleichbehandlung:

„die Mannschaft“	„fachmännisch“
„der Vordermann“	„dämlich“
„der Weiberheld“	„herrschaftlich“
„der Schirmherr“	„mutterseelenallein“
...	...

²⁶ Vgl. Samel, Ingrid (1995): „Einführung in die feministische Sprachwissenschaft“. Berlin: Schmidt.

²⁷ Vgl. Pusch, Luise F. (1984): „Das Deutsche als MännerSprache. Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik“. Frankfurt am Main: Suhrkamp.



Solche Stereotype und Rollenbilder finden sich zudem auch häufig in Sprichwörtern oder festen Wendungen:

- „Ein Mann, ein Wort.“
- „eine Milchmädchenrechnung“
- „Herr der Lage sein“
- ...

Vielleicht möchten Sie an dieser Stelle ein kleines Gedankenexperiment wagen?

Fallen Ihnen zu den oben genannten Begriffen und Ausdrücken Gegenstücke ein, die sich gleichermaßen positiv oder negativ auf das jeweils andere Geschlecht beziehen?

Noch besser wäre es natürlich, würden Ihnen geschlechtsneutrale Alternativen zu den oben genannten Begriffen einfallen!

Diese semantische Ungleichbehandlung der Geschlechter in Sprache zu vermeiden, ist stets eine individuelle Entscheidung. Hier können kaum nützliche Tipps gegeben werden. Es ist aber immer hilfreich, das eigene Sprachverhalten zu überdenken und Sprache bewusster zu gebrauchen.



6. Anwendungsbereiche im universitären Alltag

Eine „Sprache für alle“ findet im universitären Alltag in vielen Bereichen Anwendung. Geschlechtersymmetrische oder geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden, fördert die sprachliche Gleichstellung aller universitären Mitglieder. Der Gegenstandsbereich einer inklusiven Sprache betrifft somit alle universitär relevanten Kommunikationen, sowohl face-to-face als auch schriftlich. Dazu gehören:

- Vorlesungen
- Vorlesungsverzeichnisse
- Vorträge
- Formulare und Anträge
- Ankündigungen
- Stellenausschreibungen
- Websites
- Richtlinien
- Prüfungsordnungen
- Dienstvereinbarungen
- Broschüren
- Banner und Poster
- Schriftverkehr
- Rundschreiben
- ...

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

6.1 Korrespondenz und Wissenschaft

Laut Landeshochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg „[führen] Frauen und Männer [...] alle Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform“ (§11 (7)) sowie „alle Hochschulgrade, akademischen Bezeichnungen und Titel in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform“ (§36 (5))²⁸. Dies ist bei Anredeformen, Titeln und Namen sowie akademischen Graden entsprechend einzuhalten.

Bei der ersten schriftlichen Ansprache können im Zweifelsfall verschiedene Möglichkeiten gewählt werden, um keine Person vor den Kopf zu stoßen. Auch in einer eigenen E-Mail-Signatur können E-Mail-Empfänger*innen selbst kommunizieren, mit welcher geschlechtsspezifischen Anrede sie gerne angesprochen werden wollen.

Formelle Anrede

Sehr geehrte*r Titel Vorname Name
Guten Tag Vorname Name

Informelle Anrede

Hallo Vorname Name
Liebe Vorname Name

²⁸ Landeshochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg (2005): http://www.landesrecht-bw.de/jportal/portal/t/h7w/page/bsbawueprod.psm1;jsessionid=703BB4EF1C25CD57F67A85E7BB2C83DE.jp90?pid=Dokument-anzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdocto-doc=yes&doc.id=jlr-HSchulGBWV26P11&doc.part=S&doc.price=0.0#focuspoint



Im persönlichen Gespräch bietet es sich an, bei Unklarheit oder Unsicherheit beim Gegenüber nachzufragen, wie eine Person angesprochen werden möchte.

Anredeformen, Namen, Titel und akademische Grade

Beim Gebrauch von Anredeformen, Namen und Titeln ist auf Symmetrie zu achten. Zudem sollten geschlechtsspezifische Endsilben genutzt werden. Sollen beide Geschlechter aufgeführt werden, so sind auch beide zu nennen.

„**Meier**, Rektorin
„**Müller**, Rektor“
oder
„**Frau Meier**, Rektorin
„**Herr Müller**, Rektor“
anstelle von
„Frau Meier, Rektor
Müller, Rektor“

„**Referentin** und **Referent** sind Frau Meier und Herr Müller.“
anstelle von
„Referenten sind Frau Meier und Herr Müller.“

„Sehr geehrte **Frau Professorin** Schmitt“
anstelle von
„Sehr geehrte Frau Professor Schmitt“

Gleichermaßen sollte entsprechend auch die weibliche Berufsbezeichnung verwendet werden, wenn es sich bei den Benannten um Frauen handelt.

„Frau Schmitt ist **Kauffrau**.“
anstelle von
„Frau Schmitt ist Kaufmann.“

„Frau Schmitt ist **Dolmetscherin**“
anstelle von
„Frau Schmitt ist Dolmetscher“

Bei Adressierten mit diverser, offener oder unbekannter Geschlechtszugehörigkeit können für eine inklusive Ansprache geschlechtsindifferente Personenbezeichnungen oder Pronomina verwendet werden. Auch Gendergap und Genderstern sind eine Option.

„Liebes **Publikum**“
oder
„Liebe **Alle**“
anstelle von
„Liebe Besucher“

„Guten Tag Alex Müller“
„Sehr geehrte*r Alex Müller“
„Sehr geehrte_r Alex Müller“



Auch bei ausgeschriebenen und abgekürzten akademischen Graden kann oder können das weibliche Geschlecht oder alle Geschlechter sprachlich sichtbar gemacht werden. Für ersteres wird die geschlechtsspezifische Endung „-in“ verwendet, für eine Inklusion aller Geschlechter kann auch hier auf Gendersterne, Gendergap oder Alternativen der x-Form zurückgegriffen werden.

Abbildung beider Geschlechter

- Prof.in
- Dr.in
- Dipl.-Päd.in
- Dipl.-Ing.in

Abbildung aller Geschlechter²⁹

Sprachform	Akademische Titel	Abkürzungen
x-Form	Doktox, Professx	Drx, Profx
Sternchen-Form I	Dokto*, Profess*	Dr*, Prof*
dynamischer Unterstrich	Dok_toрин, Profes_sorin	D_rin, P_rofin
Wortstamm-Unterstrich	Dokto_rin, Profess_orin	D_rin, Pro_fin
Sternchen-Form II	Doktor*in, Professor*in	Dr*in, Prof*in
statischer Unterstrich	Doktor_in, Professor_in	Dr_in, Prof_in

Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit

Speziell bei Datenerfassungen – zum Beispiel bei Formularen oder Fragebögen – empfiehlt es sich, alle Optionen des Personenstandsregister für Abfragen der Geschlechtszugehörigkeit anzugeben. Zunächst sollte aber stets reflektiert werden, ob eine Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit für den der Abfrage entsprechenden Kontext oder Zweck überhaupt relevant ist.

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:

männlich weiblich divers offen

anstelle von

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:

männlich weiblich

²⁹ Vgl. AG Feministisch Sprachhandeln (2014): „Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_ortungen statt Tatenlosigkeit!“ Berlin: Humboldt Universität zu Berlin.



Wissenschaftliches Arbeiten

In wissenschaftlichen Texten, insbesondere in Literaturverzeichnissen, sollte stets Vor- und Zuname einer Person, also der vollständige Name, angegeben werden. Dadurch kann die Sichtbarkeit von als weiblich erachteten Verfasser*innen erhöht werden. Grundsätzlich kann jedoch nicht von einem Vornamen auf das Geschlecht der Personen geschlossen werden, da vermehrt Unisex-Vornamen auftreten, Namen aus dem nicht-deutschen Sprachraum die Geschlechtszuordnung erschweren, oder Personen sich trotz eines geschlechtsspezifischen Vornamens nicht mit einem bestimmten Geschlecht identifizieren.

„Müller, **Max**“
 „Müller, **Maja**“
 anstelle von
 „Müller, M.“

Es empfiehlt sich zudem auch Angaben hinsichtlich einer Herausgeberschaft zu gendern, um ein generisches Maskulinum oder falsche Rückschlüsse auf das Geschlecht einer Person zu vermeiden. Folgende Beispiel sollen dies veranschaulichen:

„Herausgeber*in“
 oder
 „Herausgeber*innen“
 oder
 „**Herausgegeben von**“
 anstelle von
 „Herausgeber“

6.2 Stellenausschreibungen

Studien haben die nachweislich positiven Effekte von geschlechtersymmetrischer oder geschlechtsneutraler Sprache in Stellenausschreibungen bewiesen. So bewirken Beidnennungen statt eines generischen Maskulinums in Stellenanzeigen, dass die ausgeschriebene Position von Frauen und Männern als attraktiver bewertet wird und beide Geschlechter sich gleich häufig bewerben³⁰. Auch werden Männer bei einer Nennung beider Geschlechter in Stellenanzeigen weniger häufig bevorzugt und Frauen vergleichbar oft in Führungspositionen eingesetzt, nicht zuletzt da sie bei der Nennung weiblicher Formen in Stellenanzeigen eine höhere Bewerbungsabsicht äußern³¹.

³⁰ Vgl. Horvath, Lisa K./Sczesny, Sabine (2014). „Gender-fair language in organizations: Attracting potential leaders and promoting the organizational image of gender equality.“ 17th General Meeting of the European Association of Social Psychology, Amsterdam.

³¹ Vgl. Horvath, Lisa K./Sczesny, Sabine (2015). „Reducing the lack of fit for women in leadership? Effects of the wording of job advertisements.“ Manuskript akzeptiert zur Publikation im European Journal of Work and Organizational Psychology.



Grundsätzlich empfiehlt es sich, bei Unklarheiten hinsichtlich der Formulierung einer Stellenausschreibung Kontakt mit der zugehörigen Abteilung der Universität aufzunehmen, um abgesichert zu sein. Für die Universität Heidelberg ist dies das Dezernat Personal: Personalangelegenheiten, Berufungen, Personalentwicklung (Dezernat 5) und dabei speziell die Abteilung 5.1 (Personalservice für Beamte, Personalhaushalt, wiss. Hilfskräfte, Berufungen (administrative Begleitung), Reisekosten, Lehraufträge, Sonder- und Nebengebiete) und die Abteilung 5.2 (Personalservice für Beschäftigte).

Alle zugehörigen Kontaktdaten finden Sie auf den folgenden Websites:

Dezernat 5: <https://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/verwaltung/personal/>

- Abteilung 1: https://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/verwaltung/personal/d5_1.html
- Abteilung 2: https://www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/verwaltung/personal/d5_2.html

Berufsbezeichnungen

Bei Stellenanzeigen sollten grundsätzlich zumindest beide Geschlechter in der Ausschreibung abgebildet und angesprochen werden. Dabei gilt es Berufsbezeichnungen sowohl in der männlichen als auch der weiblichen Form auf „-in“ wiederzugeben. Hierzu können Formen des Splittings, aber auch das Binnen-I angewandt werden. Zusätzlich sollten in Klammern auch die Geschlechter angegeben werden; dabei sollten Sie sich ebenfalls auf das Personenstandsregister berufen und die Geschlechter wie folgt angeben: (m/w/d). Dabei steht das „d“ neben „m“ für „männlich“ und „w“ für „weiblich“ für „divers“.

„Assistent/Assistentin (m/w/d)“
oder
„Assistent/in (m/w/d)“
oder
„AssistentIn (m/w/d)“
anstelle von
„Assistent“

Wichtiger Hinweis: Das generische Maskulinum mit dem Zusatz „(m/w/d)“, zum Beispiel „Assistent (m/w/d)“, entspricht nicht dem hier formulierten Anspruch einer gendergerechten Sprache. Somit ist vor allem bei der Verwendung einer Referenz auf diverse Geschlechtszugehörigkeiten mit einem „d“ in der Klammer eine ebenfalls non-binäre Formulierung von Personen- und Berufsbezeichnungen zu empfehlen.



Für Berufsbezeichnungen, die vom Englischen ins Deutschen übernommen werden, stellt sich die Frage, wie mit diesen umzugehen ist, da im Englischen alle Substantive den Artikel „the“ tragen und somit keine binäre Unterteilung in „der Manager“ und „die Managerin“ stattfindet. Oftmals empfiehlt sich ein Blick in das Onlinewörterbuch des Dudenverlags (www.duden.de), um zu entscheiden, ob einem englischen Begriff ein weibliches Suffix angehängt wird oder auch Frauen im Deutschen grammatisch das männliche Geschlecht haben: „der Manager – die Managerin“ versus „der Fan“. Sofern es möglich ist, sollte jedoch auch bei englischen Berufsbezeichnungen die weibliche Form auf „-in“ gebildet werden.

„Manager/Managerin (m/w/d)
oder
„Manager/in (m/w/d)“
oder
„ManagerIn (m/w/d)“
anstelle von
„Manager“

Wenn ein Begriff im Wörterbuch des Dudens nicht aufgeführt wird, empfiehlt es sich oftmals, die englische Grammatik beizubehalten. Während ein „Manager“ also zur „Managerin“ wird, bleiben „Consultant“ und „Learner“ in ihrer englischen Ursprungsform ohne das Suffix „-in“ im Deutschen erhalten.

In diesen Fällen, in denen es im Deutschen keine feminine Form der englischen Berufsbezeichnung gibt, sind die Geschlechterangaben in Klammern umso wichtiger, um darauf hinzuweisen, dass alle Geschlechter gemeint sind.

„Engineer (m/w/d)“

Um alle Geschlechter und die Vielfalt an Geschlechtsidentitäten abzubilden, also geschlechtsneutral zu formulieren, kann in Stellenausschreibungen zudem auf Gendersterne oder Gendergaps sowie geschlechtsneutrale Ausdrücke und Abstrahierungen zurückgegriffen werden.

„Assistant*in (m/w/d)“
oder
„Assistant_in (m/w/d)“
anstelle von
„Assistant“

„Assistenz (m/w/d)“
anstelle von
„Assistant“

„Leitung Personal (m/w/d)“
anstelle von
„Leiter Personal“



Begleittexte

Auch Begleittexte in Stellenausschreibungen sollten entsprechend der Berufsbezeichnung geschlechtersymmetrisch oder geschlechtsneutral formuliert werden. Es sollte also stets überprüft werden, ob auch im Ausschreibungstext, also in der Jobbeschreibung sowie bei den Anforderungen an Interessierte, alle Personenbezeichnungen richtig verwendet werden. Dabei sollten auch zusammengesetzte Wörter beachtet werden, die sich im Zweifelsfall leicht umformulieren lassen, indem ein Substantiv in ein Adjektiv umgewandelt wird.

„**Fachärztliche** Ausbildung“
anstelle von
„Ausbildung zum **Facharzt**“

Auch eine direkte, personalisierte Anrede in Begleittexten hilft oft dabei, umständliche geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen zu vermeiden.

„**Sie** haben Erfahrung im Umgang mit...“
anstelle von
„Der/Die Bewerber/in sollte Erfahrung im Umgang mit ... haben.“
„Wenn **Sie** teamfähig sind und Praxiserfahrungen haben, melden **Sie** sich bitte bei uns.“
anstelle von
„Wir suchen eine/n erfahrene/n und teamfähige/n Mitarbeiter/in.“

Gleichstellungs- und Diversityaspekte

Um eine Stellenausschreibung für alle Geschlechter fair zu gestalten, können und sollten in einer solchen auch weitere Aspekte der Gleichstellung und des Diversitymanagements berücksichtigt werden:

So hilft beispielsweise ein Vermerk auf Gleichstellungs- und Diversity-Ziele der Universität gezielt unterrepräsentierte Personengruppen anzusprechen und diese auf eine Ausschreibung aufmerksam zu machen.

Auch sollten Sie bei allen aufgeführten Anforderungen an potenzielle Bewerber*innen kennzeichnen, ob diese optional oder zwingend erforderlich sind. Solche Angaben von Optionalität erleichtern es potenziellen Kandidat*innen zu sehen, ob sie die Anforderungen der ausgeschriebenen Position erfüllen.

Hinsichtlich der Anforderungen an potenzielle Bewerber*innen wird in der Sozialpsychologie grundlegend zwischen kommunalen und agentischen Formulierungen unterschieden. Erstere bezeichnen gemeinschaftsorientierte Anforderungen während unter agentischen Formulierungen leistungs- und führungsorientierte Eigenschaften verstanden werden³². Dabei bewerten

³² Vgl. Eckes, Thomas (1997): „Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen“. Pfaffenweiler: Centers Verlag.



Frauen sich selbst als kommunaler (einfühlamer, motivierender, kooperationsfähiger, kommunikativer, verantwortungsbewusster, ...) und Männer sich als agentischer (ehrgeiziger, Führungskompetenter, analytischer, durchsetzungsfähiger, entscheidungsfreudiger, ...) im Vergleich zum jeweils anderen Geschlecht³³. In diesem Zusammenhang belegen Studien, dass die Nennung kommunaler Adjektive in Ausschreibungstexten die Anzahl weiblicher Bewerber*innen erhöht, sodass eine höhere Repräsentation von Frauen durch solche Formulierungen gefördert werden kann. Für die Anzahl der Bewerbungen von Männern machen die Formulierungen im Ausschreibungstext hingegen keinen Unterschied³⁴.

Des Weiteren ist es empfehlenswert in einer Stellenausschreibung stets alle Angebote aufzuführen, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen können; darunter beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Angebote für Kinderbetreuung, Möglichkeiten des Job-Sharings oder Angebote für Dual Career. Um das Arbeitspensum auf den ersten Blick ersichtlich zu machen, bietet es sich an, dieses bereits in der Überschrift der Stellenausschreibung zu nennen.

6.3 Bildsprache

Kommunikation findet neben der gesprochenen und geschriebenen Sprache auch nonverbal, durch Bilder und Zeichen, statt. Diese Darstellungen beeinflussen unsere Vorstellungen und mentale Repräsentation maßgeblich. Ebenso wie der Gebrauch der Wortsprache, sollte deshalb auch unsere Wahl der Bildsprache reflektiert werden, um stereotype Darstellungen von Frauen und Männern, aber auch anderen Geschlechtern zu vermeiden.

Die Person, die einen Kinderwagen schiebt oder ein Baby wickelt, muss nicht zwangsläufig eine Frau sein. Genauso wenig muss der Mensch, der ein Auto repariert, männlich dargestellt werden. Auch Studierende der Physik sind nicht vorrangig männlich und Lehramtsstudierende nicht ausschließlich Frauen.

Bei bildlicher Darstellung spielt auch die räumliche Anordnung der Geschlechter zueinander eine Rolle, da diese oftmals ein verfälschtes hierarchisches Verhältnis abbildet.

³³ Vgl. Jablonski, Hans W./Hentschel, Tanja/Neuhaus, Tobias E. (2015): „Wieder nicht alle erreicht? Diversity Wording für eine effiziente Ansprache vielfältiger Zielgruppen“. Workshop-Beitrag an der Diversity Konferenz, 5. und 6.11.2015, Berlin.

³⁴ Vgl. Hentschel, Tanja/Braun, Susanne/Peus, Claudia/Frey, Dieter (2014): „Wording of advertisements influences women's intention to apply for career opportunities“. Paper presented at the 74th Annual Meeting der Academy of Management, Philadelphia.



7. Aussprache

Die bisher vorgeschlagenen Formulierungen für eine gendergerechte Sprache lassen sich in der gesprochenen Sprache auf den ersten Blick nicht immer so einfach umsetzen wie in der geschriebenen Sprache. Lediglich die Beidnennung kann eins zu eins übernommen werden. Bei anderen Formen wie dem Binnen-I und dem Splitting aber auch bei geschlechtsneutralen Gendersternen oder Gendergaps stehen wir aber vor einer kleinen Hürde.

„StudentInnen“
„Student/innen“
„Student*innen“
„Student_innen“

Wenn wir aussprechen, was dort steht, klingt es, als würde nur die weibliche Form im schriftlichen Text vorhanden sein und als seien ausschließlich Frauen gemeint. In jedem Fall sollten bei einer Anrede oder Begrüßung aber immer alle Gemeinten genannt und angesprochen werden. Aber auch hier gibt es Lösungsmöglichkeiten.

Zunächst können einige der Formen, nämlich jene mit Binnen-I und Schrägstrich, aufgelöst und als vollständige Paarformel ausgesprochen werden.

„StudentInnen“ → „Studentinnen und Studenten“
„Student/innen“ → „Studentinnen und Studenten“

Damit alle Geschlechter sich angesprochen fühlen, auch jene die von Genderstern und Gendergap eingeschlossen werden, werden in Reden oder Grußworten oftmals drei Anreden gewählt.

„Liebe Studentinnen und Studenten, liebe Studierende“
„Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Anwesende“

Eine weitere Möglichkeit, um alle gleichermaßen zu adressieren, ist der sogenannte „glottale Stopp“, ein stimmloser glottaler Verschlusslaut. Diesen Laut erzeugen wir, indem wir die Stimmbänder kurz vollständig schließen. Dabei machen wir beim Sprechen eines Wortes eine kurze Pause und zwar an genau der Stelle, an der im geschriebenen Text ein Genderstern oder eine Gendergap steht. Dieses wird dann durch den „glottalen Stopp“, also eine kurze Pause, in der gesprochenen Sprache wiedergegeben. Speziell für die Aussprache der x-Form schlägt die Humboldt-Universität Berlin „iks“ im Singular und „ikses“ im Plural vor.

Somit können alle Geschlechter auch in der mündlichen Kommunikation gleichermaßen adressiert werden.



8. Eine „Sprache für alle“ – ein Überblick

Zahlreiche Studienergebnisse belegen, dass die sprachliche Darstellung der Geschlechter die Wahrnehmung Lesender beeinflusst³⁵. Aber es gibt so viele Möglichkeiten zur Umsetzung geschletersymmetrischer oder geschlechtsneutraler Formulierungen, dass viele leicht den Überblick verlieren. Vor allem, wenn sie bisher wenig Berührungs punkte mit einer „Sprache für alle“ hatten, fällt es schwer zu entscheiden, welche Formulierung denn nun die beste ist. Dafür gibt es keine Pauschallösung. Sprache ist wandelbar und in den meisten Fällen gibt es kein „richtig“ oder „falsch“.

Sprachnormende Institutionen der deutschen Sprache verweisen darauf, dass die Verwendung des generischen Maskulinums als geschlechtsübergreifende Bezeichnung und ein vollständiger Verzicht auf gender als grammatisch richtig gilt. Dennoch sollten natürlich gesetzlich festgelegte Regelungen in der Kommunikation eingehalten und demnach, nach Landeshochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg, zumindest zwei Geschlechter einbezogen werden. Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz sollte, wenn möglich, neutral formuliert werden. Bei der Wahl der Schreibweise sollten Kontext und Adressierte berücksichtigt werden. Sollte das Lehrpersonal im universitären Kontext Gendersterne oder Gendergaps etwa als orthographisch falsch in Seminararbeiten oder Klausuren werten müssen, sind geschlechtsneutrale Formulierungen eine gute Alternative.

Bei Konfrontationen mit dem Thema „Eine Sprache für alle“ kann es grundlegend wichtig sein, die eigenen Sprech- und Schreibgewohnheiten zu überdenken. Dabei ist es unabdingbar zu wissen, welche Personen angesprochen oder adressiert werden sollen und ob die dafür gewählte Sprachform alle Personen einschließt, über die gesprochen werden soll.

Als kurzen Überblick und kleine Hilfestellung haben wir alle bisher vorgestellten sprachlichen Möglichkeiten zu gendergerechter Sprache noch einmal zusammengefasst, damit Sie individuell die passende Schreibweise finden können. Dabei kann es helfen, zunächst auszuprobieren und herauszufinden, welche Sprachform Ihnen am besten liegt.

Bei Unsicherheiten, Fragen oder Anregungen können Sie sich dabei jederzeit an das Gleichstellungsbüro der Universität Heidelberg wenden: gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de.

³⁵ Vgl. Heise, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen“. In: *Sprache & Kognition: Zeitschrift für Sprach- und Kognitionsprychologie und ihre Grenzgebiete*, 19(1-2).

³⁶ Vgl. Stahlberg, Dagmar/Szesny, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“. In: *Psychologische Rundschau*, 52(3).

Strategie	Geschlechtersymmetrische Formulierungen: Frauen und Männer			
		Substantive	Komposita	Pronomina
Beidnennung	Studentinnen und Studenten die Studentin und der Student			Wir suchen jemanden, der oder die ...
	der Student/die Studentin der/die Student/in die Student/inn/en		Student/innenwohnheim	Keine/r darf wegen ihrer/seiner Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden.
	der/die StudentIn die StudentInnen		StudentInnenwohnheim	
Geschlechtsneutrale Formulierungen: alle Geschlechter				
Sichtbar- machung		Substantive	Komposita	Pronomina
	Genderstern	Student*innen (Form II) Studier** (Form I)	Student*innenwohnheim	Keine*r darf wegen ihrer*seiner Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden. (Form II) Kein* darf wegen *'s Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden. (Form I)
Gendergap	Student_innen (statisch) St_udierende (dynamisch) Stu_dierende (Wortstamm)	Student_innenwohnheim	Keine_r darf wegen ihrer_seiner Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden. (statisch) Ni_emand darf wegen se_iner oder ihre_r Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden. (dynamisch) Nie_mand darf wegen sei_ner oder ih_rer Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden. (Wortstamm)	

	Gender-Doppelpunkt	Student:innen	Student:innenwohnheim	Keine:r darf wegen ihrer:seiner Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden.
	x-Form	Studierx Studierxs		Keinx darf wegen xs Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden.
Neutralisierung	geschlechtsdifferente Bezeichnung	die Person der Mensch das Mitglied die Leute		Keine Person darf wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden. Alle/Wir müssen die Hinweise berücksichtigen.
	geschlechtsneutrale Bezeichnung	die Studierenden die Promovierenden die Interessierten	Studierendenwohnheim Mitarbeitendengespräche	
	handlungsbezogene Formulierung	Teilgenommen haben 20 Personen. Für eine Bewerbung ist der Antrag vollständig auszufüllen.		
	Funktionsbezeichnung	das Lehrpersonal das Publikum das Rektorat die Institutionsleitung		
	Passivkonstruktion	Das Werk wurde herausgegeben von ... Diese Hinweise müssen berücksichtigt werden.		



9. Eine „Sprache für alle“ – auf Englisch

Da das Englische im Vergleich zum Deutschen keine grammatische, sondern eine natürliche Genusssprache ist, wird im modernen Englisch kein grammatisches Geschlecht mehr gebraucht. Alle Substantive tragen denselben Artikel „the“ und ihnen wird im Regelfall keine Flexionsendung je nach Kasus oder Geschlecht angehängt; zum Beispiel „the manager“. Demnach entfällt im Englischen auch eine binäre Unterteilung in „der Manager“ und „die Managerin“.

Im Folgenden werden Aspekte der englischen Sprache, die aus Sicht einer inklusiven Sprache wichtig sind, kurz mit einigen Beispielen erläutert. Viele Tipps für die deutsche Sprache können auch im Englischen angewandt werden. Grundlegend gilt auch hier, individuelle Lösungen je nach Kontext und Adressierten zu finden.

Für detaillierte Ausführungen zu Realisierungsmöglichkeiten einer „Sprache für alle“ auf Englisch empfehlen wir folgende Sprachleitfäden:

- „Gender-neutral Language“

Sprachleitfaden des Department of Justice: Legistics, Government of Canada.

<https://canada.justice.gc.ca/eng/rp-pr/csj-sjc/legis-redact/legistics/p1p15.html>

- „A Gender Sensitivity Manual“

Sprachleitfaden der maltesischen National Commission for the Promotion of Equality.

https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Projects_and_Specific_Initiatives/Living_Equality/manual.pdf

9.1 Anreden

Es gilt auch im Englischen stets beide oder alle Geschlechter in Sprache einzubeziehen. Grundsätzlich ist es dabei wichtig, bei Begriffspaaren auf Symmetrie zu achten.

„man and woman“ oder „men and women“
oder
„gentleman and lady“
anstelle von
„man and lady“
oder
„gentlemen“

Zudem können, wie im Deutschen auch, geschlechtsneutrale oder geschlechtersymmetrische Anreden geschlechtsspezifische in der Schriftsprache ersetzen.

„To whom it may concern“
oder
„Dear Equal Opportunities Office“
oder
„Dear Sirs and Mesdames“



anstelle von
„Dear Sirs“

Gleiches gilt auch für die gesprochene Sprache, beispielsweise bei der Begrüßung eines größeren Publikums.

„**Dear audience**“
oder
„**Hello everyone**“
oder
„**Ladies and Gentlemen**“
anstelle von
„Gentlemen“

Bei der Anrede einer Frau sollte in geschriebener und gesprochener Sprache grundsätzlich „Ms“ (Plural: Mesdames) verwendet werden, da ihr Heiratsstatus – ebenso wie jener von Männern – irrelevant ist. Dieser wird bei der Verwendung ungleicher Anreden wie „Miss“ für eine unverheiratet Frau und „Mrs“ für eine verheiratete Frau, denen die einzige Anrede „Mr“ für einen Mann jedweden Beziehungsstatus gegenübersteht, deutlich und sollte daher vermieden werden³⁶.

9.2 Pronomina

Obwohl das Englische kein grammatisches Geschlecht hat, können Pronomina in bestimmten Kontexten auf das Geschlecht einer Personengruppe verweisen. Um dabei eine Unterscheidung in „he“ oder „she“ zu vermeiden, hat sich im Englischen bei Menschen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizieren, die Verwendung des Pluralpersonalpronomens „they“ auch in Bezug auf eine Personenbezeichnung im Singular durchgesetzt³⁷. Alternativ kann ein geschlechtsspezifischer pronominaler Bezug durch die Verwendung unbestimmter Artikel vermieden werden oder ein Splitting dabei helfen, geschlechtersymmetrisch zu formulieren.

Abbildung beider Geschlechter

„A student must bring **her** or **his** textbook to class.“
oder
„A student must bring **her/his** textbook to class.“
anstelle von

³⁶ Vgl. Pauwels, Anne (2001): „Spreading the feminist word. The case of the new courtesy title *Ms* in Australian English“. In: Hellinger, Marlis/Bußmann, Hadumod (Hrsg.*innen) *Gender across languages: The linguistic representation of women and men*, Band 1, Amsterdam/Philadelphia: Benjamin, 137-151.

³⁷ Vgl. Oxford English Dictionary Online (2020): „they, pron., adj., adv., and n.“. <https://www-oed-com.ubproxy.ub.uni-heidelberg.de/view/Entry/200700?redirectedFrom=they>

³⁷ Vgl. Merriam-Webster (ohne Jahr): „They.“ In: *Merriam-Webster.com dictionary*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/they>



„A student must bring his textbook to class.“

Abbildung aller Geschlechter

„A student must bring **a** textbook to class.“
 oder
 „A student must bring **their** textbook to class.“
 oder
 „Students must bring **their** textbook to class.“
 oder
 „**Everybody** must bring **their** textbook to class.“
 anstelle von
 „A student must bring his textbook to class.“

9.3 Berufsbezeichnungen

Auch sollten feminine Endungen für Berufsbezeichnungen vermieden werden, da davon auszugehen ist, dass aufgrund des fehlenden Geschlechts männliche und weibliche Personengruppen gemeint sind. Denn eine zusätzliche Markierung des Femininen lässt vermuten, dass weibliche Begriffe nicht denselben Stellenwert wie vermeintlich geschlechtsneutrale haben³⁸.

„author“
 anstelle von
 „authoress“

Gleichermaßen können auch zusammengesetzte Berufsbezeichnungen mit männlichen Substantiven, die patriarchale Strukturen in Sprache widerspiegeln, leicht durch die Verwendung geschlechtsindifferenter Referenzen vermieden werden. Dafür gibt es zahlreiche Möglichkeiten, die im Folgenden exemplarisch veranschaulicht werden.

„**chair**“
 oder
 „**chairperson**“
 anstelle von
 „**chairman**“
 „**spokesperson**“
 oder
 „**representative**“
 anstelle von
 „**spokesman**“
 „**first-year student**“
 anstelle von
 „**freshman**“
 „**police officer**“
 anstelle von

³⁸ Vgl. Stahlberg, Dagmar/Irmel, Lisa/Braun, Friederike/Sczesny, Sabine (2007): „Representation of the Sexes in Language.“ In: Fiedler, Klaus (Hrsg.*in): *Social communication*, New York, NY (u.a.): Psychology Press, 163-187.



“policeman”

„sales **assistant**“

anstelle von

“salesman”

„letter **carrier**“

anstelle von

„postman“

Grundsätzlich gilt es im Englischen, den Ausdruck „man“ zu vermeiden, da er in der Bedeutung (ähnlich wie das deutsche Pronomen „man“) mit „male“ gleichgesetzt wird³⁹. So können Ausdrücke wie „man“ oder „mankind“ beispielsweise durch Abstrahierungen wie „humanity“ oder „people“, aber auch Symmetrien wie „women and men“ ersetzt werden.

9.4 Stellenausschreibungen

Für die Klammer mit Geschlechterangaben in Stellenausschreibungen gilt es, die englische Entsprechung „(m/f/x)“ zu verwenden, wobei letzterer Buchstabe das Geschlecht „unspecified“ beschreibt und die ersten beiden das binäre Geschlechtersystem repräsentieren⁴⁰. Damit kann gewährleistet werden, dass eine englische Stellenausschreibung mit einer deutschen in den Geschlechterangaben „(m/w/d)“ übereinstimmt (siehe Kapitel 6.2 Stellenausschreibungen, ab Seite 25).

³⁹ Vgl. UNESCO, Guidelines on Gender-Neutral Language (1999): <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>

⁴⁰ Vgl. Government of Canada (2019): <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/canadian-passports/change-sex.html>



10. Eine „Sprache für alle“ – Übungen

Im Folgenden haben wir einige Übungen zu inklusivem Formulieren zusammengestellt, die zum Selbsttest aber auch zur Übung dienen können. Viel Freude dabei!

1. Geben Sie für folgende Personenbezeichnungen mindestens zwei inklusive Formulierungen an:

- die Studenten
- die Lehrer
- die Krankenschwestern
- die Absolventen
- die Mitarbeiter
- die Doktoranden

2. Formulieren Sie folgende Sätze so um, dass alle Geschlechter angesprochen werden:

- Um zu bestehen, muss man mindestens 50 Prozent der Fragen richtig beantworten.
- Niemand darf wegen seiner Religionszugehörigkeit benachteiligt oder bevorzugt werden.
- Wir suchen jemanden, der fließend Spanisch spricht.
- Jeder, der die Umfrage ausfüllt, wird auch am Losverfahren teilnehmen.
- Niemand konnte ahnen, dass die Prüfung so schwierig werden würde.
- In der Mitarbeiterversammlung erläuterten die Rektoren die Agenda.
- Die Mannschaft des Stadtvereins gewann mit drei Punkten Vorsprung.

3. Korrigieren Sie alle vermeintlichen inklusiven Personenbezeichnungen in folgendem Text:

Sehr geehrte Studierende, sehr geehrter Studierender,
bitte beachten Sie, dass der Zeitraum zur Rückmeldung für das kommende Semester in An-
betracht der Situation bis zum Ende des Monats verlängert wird. Darauf haben sich die Rek-
toren der Universität vergangene Woche verständigt. Für eine Rückmeldung folgen Sie bitte
untenstehendem Link. Sie benötigen lediglich ihre Nutzerkennung und das zugehörige Pass-
wort.

4. Gestalten Sie folgende Fragen eines Formulars so um, dass alle Geschlechter angespro-
chen werden:

Welches Geschlecht haben Sie? männlich weiblich

Bitte beachten Sie, dass Sie als Antragsteller sämtliche Versicherungsunterlagen beilegen
müssen.

Mit seiner Unterschrift verpflichtet sich jeder Antragsteller, die Datenschutzrichtlinien einzuhal-
ten und erklärt sich damit einverstanden, dass seine Daten von uns verarbeitet werden.

5. Formulieren Sie folgende Ansprache in einer „Sprache für alle“ und tragen Sie sie dann laut
vor:

Liebe Besucher,

zunächst möchte ich Sie herzlich begrüßen. In den vergangenen Wochen haben die Mitarbei-
ter und Angestellten einen großen Beitrag dazu geleistet, damit diese Veranstaltung heute
möglich wurde und wir so vielen Nachwuchswissenschaftlern die Türen öffnen können. Ich
freue mich persönlich sehr, dass auch zahlreiche internationale Gäste den Weg zu uns gefun-
den haben.



11. Hilfreiche Links und Anregungen zum Weiterlesen

11.1 Hilfestellungen

- **Geschickt gendern – das Genderwörterbuch.**

Auf dieser Website finden sich Inspirationen zu inklusivem Sprachgebrauch. Zudem können Wörter über eine Suchfunktion individuell eingegeben werden, damit Nutzer*innen dann Vorschläge für inklusive Formulierungen erhalten.

Abrufbar unter: <https://geschicktgndern.de>

- **Gender Glossar.**

Dieses Online-Nachschlagewerk sammelt und erklärt Begriffe und Themen aus dem Bereich der Gender Studies.

Abrufbar unter: <https://gender-glossar.de/>

- **Genderleicht.**

Die Website des Deutschen Journalistinnenbundes bietet Tipps zu inklusivem Sprachgebrauch.

Abrufbar unter: www.genderleicht.de

- **Genderdings.**

Die Website erklärt Begrifflichkeiten und Hintergründe zur Thematik Gender.

Abrufbar unter: <https://genderdings.de/>

- **GEW: Geschlechterbewusste Sprache in der Praxis.**

Die Website der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft gibt nützliche Tipps zu geschlechterbewusstem verbalen und nonverbalen Sprachgebrauch.

Abrufbar unter: www.gew.de/geschlechterbewusste-sprache

11.2 Leitfäden

- **Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen**

Empfehlungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V (2020).

Abrufbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf>

- **Eine Sprache für beide Geschlechter.**

Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch von der Deutschen UNESCO-Kommission (1993).

Abrufbar unter: www.unesco.de/sites/default/files/2018-05/eine_Sprache_fuer_beide_Geschlechter_1993_0.pdf

- **ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache.**

Leitfaden der Universität zu Köln.

Abrufbar unter: https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_ge-schlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf



- **Geschlechtergerechte Sprache. Handreichung.**

Leitfaden der RWTH Aachen.

Abrufbar unter: https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaaaamswi

- **Sprache ist vielfältig – Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache.**

Leitfaden der Humboldt-Universität zu Berlin.

Abrufbar unter: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf>

- **Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_ortungen statt Tatenlosigkeit!**

Vorschläge zu geschlechtergerechtem Formulieren der AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität Berlin.

Abrufbar unter: www.gendercampus.ch/public/user_upload/sprachleitfaden_hu-berlin_2014_ag-feministisch-sprachhandeln_2.pdf

- **Richtig gendern: wie Sie angemessen und verständlich schreiben.**

Sprachratgeber des Dudenverlags (2017).

- **Handbuch geschlechtergerechte Sprache: wie Sie angemessen und verständlich gendern.**

Sprachratgeber des Dudenverlags (2020).

11.3 Rechtliche Grundlagen

- **Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (1949)**

Abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/gg>

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2005)**

Abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?blob=publicationFile

- **Bundesgleichstellungsgesetz (2015)**

Abrufbar unter:

<https://www.bmfsfj.de/blob/93430/707a5134bf3a8b79e30e6caf0e1228de/bundesgleichstellungsgesetz-data.pdf>

- **Personenstandsgesetz (2007)**

Abrufbar unter: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/moderne-verwaltung/verwaltungsrecht/personenstandsrecht/personenstandsrecht-node.html>

- **Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg – Landehochschulgesetz (LHG) (2005)**

Abrufbar unter: <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsbwueprod.psml&max=true&aiz=true>



- **Verwaltungsvorschrift der Landesregierung und der Ministerien zur Erarbeitung von Regelungen (VwV Regelungen) – Anlage 1 (2010)**

Abrufbar unter: https://stm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/180524_NKR_VwV_Regelungen.pdf

- **Merkblatt zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache (Sozialministerium Baden-Württemberg) (2009)**

Abrufbar unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/msm/intern/downloads/Downloads_Gleichstellung/Merkblatt_Verwendung-geschlechtergerechte-Sprache.pdf

- **„Leitsätze zum Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017“ (Bundesverfassungsgericht) (2017)**

Abrufbar unter: https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html



12. Glossar mit relevanten Begriffen

Im folgenden Glossar sind alle in diesem Dokument verwendeten Begriffe zu einer „Sprache für alle“ in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet und erklärt. Verweise innerhalb des Glossars sind mit einem Pfeil (→) vor dem entsprechenden Ausdruck gekennzeichnet.

binär

Zweiteilig; ein Gegensatz von zwei Dingen. Hier bezogen auf die Unterscheidung in Mann und Frau (und somit auf das →biologische Geschlecht) in einem Zweigeschlechtersystem.

Binnen-I

Das Großschreiben des ersten Buchstabens der femininen Endung innerhalb eines Wortes, die eine verkürzte Form der →Doppelnennung/Beidnennung darstellt; auch „Frauen-I“, „Emanzipations-I“ und „Versalien-I“ genannt.

biologisches Geschlecht

Die bei der Geburt stattfindende Geschlechtszuweisung anhand männlicher oder weiblicher Sexualorgane. Die Unterscheidung in Mann und Frau in einem →binären Geschlechtersystem.

Doppelnennung/Beidnennung

Das vollständige Ausschreiben maskuliner und femininer Personen- und Berufsbezeichnungen, um beide →biologischen Geschlechter sprachlich sichtbar zu machen; auch →Paarform genannt.

dynamischer Unterstrich

Die Lücke zwischen den →binären Geschlechtern Mann und Frau, die mittels eines Unterstrichs ausgedrückt wird und die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten (→Gender) widerspiegelt. Dabei kann der Unterstrich willkürlich innerhalb eines Wortes gesetzt werden.

Gender/(soziales) Geschlecht

Geschlechtsidentität und/oder -zugehörigkeit eines Menschen als soziale Kategorie. Diese Geschlechtsvielfalt geht über die →biologischen Geschlechter Frau und Mann hinaus und erweitert diese.

Gender-Doppelpunkt

Der Doppelpunkt als Ausdruck für die Entfaltung von non-binären Geschlechtern und damit zur Abbildung von →Gender. Dabei wird ein Doppelpunkt zwischen femininen und maskulinen Endungen gesetzt. Diese Formulierung ist barrierefrei.



Gendergap

Die Lücke zwischen den Kategorien Frau und Mann, die durch einen Unterstrich zwischen femininen und maskulinen Endungen sichtbar wird und die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten (→Gender) widerspiegelt; auch →statischer Unterstrich. Sie kann zudem als →dynamischer oder Wortstamm- und →Silben-Unterstrich auftreten.

gendern

Die Abbildung aller →Geschlechter in Sprache.

Genderstern(chen)

Der Asterisk als Ausdruck für die Entfaltung von non-binären Geschlechtern und damit zur Abbildung von →Gender. Dabei wird ein Stern zwischen femininen und maskulinen Endungen gesetzt; auch: →Sternchen-Form II.

gendergerechte/geschlechtergerechte Sprache

Die Gesamtheit aller Bestrebungen zu →inklusiver Sprache.

geschlechtersymmetrische Sprache

Sprache, welche die →binäre Geschlechterordnung so widerspiegelt, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen und repräsentiert werden.

geschlechtsneutrale Sprache

Sprache, die alle →sozialen Geschlechter und →biologischen Geschlechter oder kein Geschlecht gleichermaßen anspricht und abbildet; auch gendergerechte, gendersensible und genderfaire Sprache genannt.

inklusive Sprache/inklusiver Sprachgebrauch

Eine solche Verwendung von Sprache, dass in dieser und durch diese keine Person ausgeschlossen oder diskriminiert wird und im Idealfall alle Menschen sprachlich gleichberechtigt sind; hier bezogen auf die Abbildung von Geschlecht in Sprache und somit eine →geschlechtergerechte Sprache.

Inter*

Sammelbegriff für Menschen, die sich nicht in den →binären Geschlechtern Frau und Mann repräsentiert sehen und/oder deren geschlechtliche Anatomie nicht eindeutig zu sein scheint.

intergeschlechtlich/intersexuell

Menschen mit sowohl männlichen als auch weiblichen oder undefinierten Geschlechtsorganen.



Neutralisierung

Sprachliche Möglichkeit, durch welche alle geschlechtsspezifischen Bezüge in Sprache neutralisiert werden und somit geschlechtsübergreifend verstanden werden können.

nicht-sexistische Sprache

Sprache, in der weder Frauen noch Männer diskriminiert werden.

Paarform

siehe →Doppelnennung/Beidnennung.

Sexismus

Diskriminierung von Menschen aufgrund des →biologischen Geschlechts; bezeichnet meistens die Diskriminierung von Frauen.

Sichtbarmachen

Das explizite Nennen und damit Sichtbarmachen beider →binärer oder aller →sozialen Geschlechter in Sprache.

Splitting

Das Aufspalten femininer und maskuliner Personen- und Berufsbezeichnungen. Dadurch werden beide →binären Geschlechter sprachlich sichtbar. Feminine und maskuline Bezeichnungen treten dabei nicht ausgeschrieben, sondern als verkürzte Schreibweise auf und werden durch Schrägstriche oder das →Binnen-I getrennt.

statischer Unterstrich

siehe →Gendergap.

Sternchen-Form I

Das Ersetzen geschlechtsspezifischer Endungen einer Bezeichnung durch einen Stern im Singular und zwei Sterne im Plural, um die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten (→Gender) widerzuspiegeln; kompatibel mit der →x-Form.

Sternchen-Form II

siehe →Genderstern(chen).

Trans*

Sammelbegriff für Menschen, die eine eindeutige Geschlechtszuweisung in Frage stellen und sich nicht in den Geschlechtsidentitäten Frau und Mann wiederfinden. Ihre Identität zeigt sich



dabei in Änderungen des Namens oder körperlichen Veränderungen und in ihrem Auftreten. Dabei können diese Veränderungen in konkreten Situationen und/oder langfristig erfolgen.

Wortstamm- und Silben-Unterstrich

Die Lücke zwischen den →binären Geschlechtern Mann und Frau, die mittels eines Unterstrichs ausgedrückt wird und die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten (→Gender) widerspiegelt. Dabei steht der Unterstrich meist nach dem Wortstamm oder zwischen Silben, stets aber an für die Aussprache geeigneten Stellen innerhalb eines Wortes.

x-Form

Das Ersetzen geschlechtsspezifischer Endungen einer Bezeichnung durch „x“ im Singular und „xs“ im Plural, um die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten (→Gender) widerzuspiegeln; kompatibel mit der →Sternchen-Form I.