

MitSprache

Empfehlungen für eine
gendergerechte Sprache

FH;P

Fachhochschule Potsdam
University of
Applied Sciences

Reihe: Atmosphäre der Anerkennung

Johanna Pohland / Hannah Schwan

1	Vorwort	4
2	MitSprache	6
	2.1 Denken – Sprechen – Handeln	
	2.2 Gendergerechte Sprache	
	2.3 Was sagt der Duden?	
3	Auf einen Blick	12
4	Gendergerechtes Formulieren	14
	4.1 Geschlechterneutrale Formulierungen	
	4.2 Differenzierung, Aufzählung	
+	Die Genderhistorie	17
	4.3 Umformulierungen	
	4.4 Kongruenz im Satz	
5	Gendergerechte Stellenausschreibungen, Zeugnisse, Anreden	25
6	Gendergerechtes Sprechen	26
7	Gender-inclusive Language: Beispiele im Englischen	27
8	Auch Bilder können sprechen	28
9	Wer wir sind? Welche Rolle spielt das Gleichstellungsbüro?	29
10	Wenn es schnell gehen soll	31
11	Literaturverzeichnis	34

1

Vorwort

MitSprache – Empfehlungen für eine gendergerechte Sprache

„Habt Ihr keine anderen Probleme?“, kriege ich gelegentlich immer noch zu hören, wenn es um gendergerechte Sprache geht. Sie sei zu umständlich, schlecht lesbar, verlängere Texte unnötig, sei für Nicht-Muttersprachler*innen kaum zu verstehen, widerspreche den Regeln der deutschen Sprache, ja, „verschandele“ sie sogar. Und überhaupt handele es sich um eine Scheindebatte, angestoßen und befeuert von einer kleinen Minderheit. Denn die meisten Frauen wüssten sehr wohl, dass sie mitgemeint seien und störten sich keinesfalls daran.

Doch für viele Hochschulangehörige ist es glücklicherweise längst zur Selbstverständlichkeit geworden, von „Studierenden“ statt von „Studenten“ zu sprechen, von „Kolleginnen und Kollegen“ oder von „Teilnehmer*innen“. Und das nicht nur, weil wir uns in der Grundordnung der Fachhochschule Potsdam zu einer gendergerechten Sprache verpflichtet haben, sondern weil sie davon überzeugt sind, dass sich die Gleichstellung der Geschlechter auch in der Sprache abbilden muss.

Aber was unterscheidet eigentlich die verschiedenen Varianten von Binnen-I bis zum Gendersternchen, gibt es „rich-

tiges“ und „falsches“ Gendern und wie kann es sprachlich gelingen, auch diejenigen nicht auszuschließen, die sich weder als Mann noch als Frau verstehen?

Denn darum geht es letztlich: Durch Sprache nicht auszuschließen, auch nicht mitzumeinen, sondern mitzudenken und sichtbar zu machen. Dass durch Sprache Bilder in unseren Köpfen entstehen, aber auch aufgebrochen werden können und sich dadurch auch das Handeln verändert, zählt deshalb zu den wichtigsten Argumenten für eine gendergerechte Sprache.

Die meisten der oben genannten Bedenken gegen eine gendergerechte Sprache können Hannah Schwan und Johanna Pohland auf den folgenden Seiten entkräften. Sie sind allen Fragen, die bzgl. Gendern an das Gleichstellungsbüro gerichtet werden, nachgegangen, stellen die verschiedenen Varianten vor, wägen Vor- und Nachteile gegeneinander ab und ermutigen alle, die sich zum ersten Mal mit dem Thema auseinandersetzen, dazu, sich an einer gendersensiblen Sprache zu versuchen.

Wir sind überzeugt davon, dass Sprache dazu beiträgt, dass sich gesellschaftliche Strukturen (weiter) verändern. Danke, Hannah und Johanna, für Euer Engagement für eine geschlechtergerechtere Sprache an der FHP!

Sandra Cartes
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

2.1 Denken – Sprechen – Handeln

Haben Sie einen Lieblingssportler? Einen Lieblingsmusiker? Wer fällt Ihnen spontan ein? Und wenn Sie nun an Ihre Lieblingssportler*innen und Lieblingsmusiker*innen denken? Verändert sich Ihre Auswahl?

Durch Sprache entstehen Bilder in unseren Köpfen. Werden nur männliche Formen benutzt, also nur Männer benannt, spiegelt sich das auch in unseren Vorstellungen wider, so das Ergebnis zahlreicher Studien (vgl. Heise 2000: 3ff). Das vermeintliche Mitmeinen von Frauen bzw. aller Geschlechter bei der ausschließlichen Verwendung der männlichen Form (dem generischen Maskulinum) macht die anderen Geschlechter unsichtbar. Sollen sie sich angesprochen fühlen, müssen sie auch explizit angesprochen werden!

Bereits in den 1970er Jahren wurde von Feministinnen die gängige Praxis des generischen Maskulinums in Frage gestellt: Warum sollten wir bspw. von einem Arzt sprechen, obwohl eine Frau gemeint ist und mit der Erweiterung *-in* auch eine weibliche Berufsbezeichnung zur Verfügung steht? Ein häufig verwendetes Argument von Befürworter*innen des generischen Maskulinums ist, dass es sich um eine historisch gewachsene Form handele und daher seine Berechtigung habe. Der Linguist Anatol Stefanowitsch

stellt in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung richtig: „Von wegen. Lange existierte gar keine feminine Form, die von einer männlichen abgeleitet werden konnte. Bis dahin wurden meist wirklich nur Männer angesprochen, etwa bei Wahlen. Als dann auch Frauen wählen durften, hieß es: Also gut, ab jetzt sind sie mit ‚Wähler‘ auch gemeint. Insofern ist diese vermeintliche Tradition – und damit die Verlegenheit, das Problem lösen zu müssen – erst entstanden, als Frauen mehr Rechte erhielten. Nicht das generische Maskulinum ist 2000 Jahre alt. Sondern das Patriarchat.“ (Stefanowitsch 2018)

Die Veränderung gesellschaftlicher Strukturen ist jedoch nicht ohne eine Veränderung der Sprache denkbar. Sprache ist „vom Denken geprägt und Sprache prägt das Denken. Zugleich ist Sprache die Grundlage jedes gesellschaftlichen Handelns“ (Diewald/Steinhauer 2017: 7), die wichtigste menschliche Kommunikationsform und deswegen ein entscheidender Faktor, wenn es um die Realisierung gendergerechter (1) Repräsentation und Geschlechtergleichstellung geht. Allein durch die Veränderung von Sprache können gesellschaftliche Strukturen nicht verändert werden. „[D]och es ist kaum denkbar, dass eine geschlechtergerechte Gesellschaft sich einer Sprache bedient, die von sexistischer Diskriminierung [...] durchzogen ist.“ (Diewald/Steinhauer 2017: 6f)

— — — — —
(1) Im Unterschied zum biologischen Geschlecht (engl. „sex“) meint der englische Begriff „gender“ das gesellschaftlich konstruierte Geschlecht, deren Geschlechterrollen und -funktionen.

Sprache ist machtvoll und hat immer eine Wirkung. Sie kann verletzend und diskriminierend sein, aber auch zu mehr Gerechtigkeit beitragen (vgl. Eicher 2015: 9). Gesellschaftlicher Wandel und die damit verbundenen Rechte müssen sich in der Sprache abbilden. Dies gilt auch für die im Dezember 2018 verabschiedete Gesetzesänderung zur Aufnahme der Kategorie *divers* im Geburtenregister für intergeschlechtliche (2) Menschen. Die sprachliche Berücksichtigung aller Geschlechter kann damit als demokratisches Prinzip verstanden werden. Gendergerechte Sprache symbolisiert Wertschätzung gegenüber allen Menschen, unabhängig vom jeweiligen Geschlecht.

Sowohl im Brandenburgischen Hochschulgesetz §7 BbgHG, als auch in der Grundordnung der Fachhochschule Potsdam §9 GO sind Grundsätze der Gleichstellung verankert. Dort ist die Verwendung einer gendergerechten Sprache im Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften festgeschrieben.

Es gibt jedoch keine strikten Regeln für den gendergerechten Sprachgebrauch und es ist auch nicht unsere Intention eine Norm zu setzen. Wir sprechen Empfehlungen für eine dem jeweiligen Kontext angemessene, gendergerechte Sprache aus, die Menschen jeglichen Geschlechts anspricht und Stereotypen wie „das starke Geschlecht“ mei-

(2) Der bisherige Begriff *Intersexualität* gilt als überholt. Es wird von *intergeschlechtlichen Menschen* gesprochen, wenn diese sowohl männliche als auch weibliche (sichtbare und nicht sichtbare) Geschlechtsmerkmale aufweisen.

det, und möchten dazu beitragen, ein Bewusstsein für sprachliche Möglichkeiten zu schaffen.

Zum Weiterlesen

- ▶ Praxishandbuch *Social Justice und Diversity: Theorien, Training, Methoden, Übungen* (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage) von Leah Carola Czollek, Gudrun Perko, Corinne Kaszner und Max Czollek
- ▶ Lehrbuch *Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder* von Leah Carola Czollek, Gudrun Perko und Heike Weinbach
- ▶ *Inter & Sprache – Von „Angeboren“ bis „Zwitter“*, herausgegeben von *TransInterQueer-Projekt* „Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter**“
- ▶ Aktionsplan Queeres Brandenburg (www.queeres-brandenburg.de)

2.2 Gendergerechte Sprache

Die Verwendung einer gendergerechten Sprache, auch Gendern genannt, stellt den Versuch dar, der Gleichstellung der Geschlechter in der sprachlichen Kommunikation gerecht zu werden. Ziel ist es, alle Geschlechter sprachlich sichtbar und hörbar zu machen. Gendergerechte Sprache bedeutet also, nicht-diskriminierend und/oder nicht-ausgrenzend zu kommunizieren und spiegelt damit auch immer eine Haltung wider. Sie ist eine Reaktion auf gesellschaftliche Veränderung, sie kann sich aber nur dann wirkungsvoll entfalten, wenn es gelingt, sie in den Alltag zu integrieren.

Häufige Gegenargumente, wie z.B. gendergerechte Formulierungen seien schlechter lesbar und bedeuteten einen

großen Mehraufwand, lassen sich entkräften. So widerlegen einige Studien, wie z. B. die empirische Untersuchung von Elke Heise (2000) und Braun/Oekus/Rogalski/Bosali/Sczenshy (2007) das Argument der schlechteren Lesbarkeit. Texte werden sogar präziser und damit verständlicher. Mit ein wenig Übung lassen sich einfach und schnell Umformulierungen finden. Mögliche Abwehrhaltungen gegenüber einer gendergerechten Sprache haben oft mit fehlender Gewohnheit zu tun (vgl. Stefanowitsch 2018). Sprache befindet sich in stetiger Entwicklung und deshalb ermutigen wir dazu, sprachliche Gewohnheiten abzulegen, sich nicht verunsichern zu lassen, Neues auszuprobieren und sich auf sprachlichen Wandel einzulassen.

2.3 Was sagt der Duden?

Das 2016 im Dudenverlag erschienene Buch *Das Wörterbuch der sprachlichen Zweifelsfälle. Richtiges und gutes Deutsch* zeigt auf, welche gendergerechten Schreibweisen auf amtlichen Orthographieregeln fußen und welche nicht. Bisher werden Doppelnennungen, geschlechterneutrale Ersatzformen, Umformulierungen und die Schrägstrich-Variante als amtlich anerkannte Schreibweisen aufgeführt. Binnen-I, Gendergap (Unterstrich) und Genderstar (Asterisk) sind bislang nicht Gegenstand des amtlichen Regelwerks (vgl. Hennig 2016: 387ff).

2017 wurde im Dudenverlag das Buch *Richtig gendern. Wie sie angemessen und verständlich schreiben* veröffentlicht.

Die Autorinnen Prof. Dr. Anja Diewald und Dr. Anja Steinhauer erläutern die sprachlichen Voraussetzungen des Deutschen und Hilfestellungen für eine gendergerechtere Verwendung der deutschen Sprache. Die Autorinnen geben einen Überblick über die unterschiedlichen Schreibweisen, machen aber deutlich, dass nicht alle Empfehlungen auf orthographischen Regelungen und Verankerungen basieren (vgl. Diewald/Steinhauer 2017: 18f).

Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat sich im November 2018 (vorerst) gegen die Aufnahme von Genderstar und Gendergap in den Duden ausgesprochen. Er bezeichnet das „[...] Recht der Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, auf angemessene sprachliche Bezeichnung [als] ein Anliegen, das sich auch in der geschriebenen Sprache abbilden soll“, will jedoch die Entwicklung des Sprachgebrauchs vor einer Entscheidung weiter beobachten (Rat für deutsche Rechtschreibung 2018).

3

Auf einen Blick

Wir empfehlen

- ▶ nach Möglichkeit geschlechterneutrale Formulierungen zu nutzen
- ▶ queere (3) Schreibweisen, wie den Genderstar, zu verwenden, falls sich keine geschlechterneutralen Formulierungen finden lassen, da diese Variante alle Geschlechter sprachlich abbildet
- ▶ sprachlich keine Klischees zu reproduzieren
- ▶ bei der Auswahl von Bildern auf eine klischeefreie Darstellung zu achten, Diversität (4) zu repräsentieren und Stereotype zu vermeiden

(3) *Queer* ist eine Eigenbezeichnung von Menschen, die nicht in heteronormativen Beziehungsstrukturen leben und/oder sich nicht dem binären Geschlechtersystem zuordnen. Heteronormativität geht von der gesellschaftlichen Norm einer Sexualität zwischen Mann und Frau aus.

(4) *Diversity* meint die Vielfalt und Anerkennung der Unterschiedlichkeit von Menschen. Diversitätskategorien sind u.a. Gender, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, Lebensalter, physische oder psychische Fähigkeiten und Klassenzugehörigkeit. Diese entscheiden über gesellschaftliche Teilhabe und Ausgrenzung.

Wir empfehlen nicht

- ▶ die ausschließliche Nennung der männlichen Form (generisches Maskulinum) oder weiblichen Form (generisches Femininum), wenn alle Geschlechter angesprochen werden sollen
- ▶ die sogenannten Generalklauseln zu verwenden (z.B. „Im Folgenden wird ausschließlich die männliche Schreibweise verwendet, beide/alle Geschlechter sind aber mitgemeint.“), da sie keine geschlechtergerechte Sprachvariante darstellen

4

Gendergerechtes Formulieren

Im Folgenden stellen wir Beispiele und mögliche Lösungen für eine gendergerechte Sprache und eine Sichtbarmachung der verschiedenen Geschlechter innerhalb des üblichen Sprachgebrauchs vor. Wir erheben an dieser Stelle keinen Anspruch auf Vollständigkeit und geben Anregungen, sprachliche Spielräume zu nutzen.

4.1 Geschlechterneutrale Formulierungen

Geschlechterneutrale Formulierungen haben das Ziel, sich auf alle Geschlechter zu beziehen und dabei kein spezifisches Geschlecht sprachlich sichtbar zu machen. Wenn also kein bestimmtes Geschlecht direkt angesprochen werden soll, sind geschlechterneutrale Formulierungen immer sinnvoll und zu empfehlen.

Substantivierung

BEISPIELE: *Studierende, Lehrende, Beschäftigte, Mitarbeitende, Zuhörende*

Geschlechterneutrale Nomen

BEISPIELE: *Person, Mensch, Kind*

Kollektivbezeichnungen

BEISPIELE: *Publikum, Team, Kollegium, Gruppe, Personal*

Institutions- Funktions- und Positionsbezeichnungen

BEISPIELE: *Geschäftsleitung, Professur, Lehrkraft, Führungskraft*

Komposita (Wortzusammensetzungen)

Oft beginnen Wortzusammensetzungen mit der männlichen Form eines Substantivs. Hier empfehlen wir nach Möglichkeit geschlechterneutrale Substantive zu verwenden.

BEISPIELE:

Expertenwissen → *Fachwissen*

Rednerpult → *Redepult*

Teilnehmergebühr → *Teilnahmegebühr*

Teilnehmerliste → *Anwesenheitsliste*

Nutzertest → *Nutzungstest*

benutzerfreundlich → *benutzungsfreundlich*

Weitere Beispiele finden Sie im Kapitel „Wenn es schnell gehen soll“ und im Online-Wörterbuch *Geschickt gendern – das Genderwörterbuch* von Johanna Usinger.

4.2 Differenzierung, Aufzählung

Queere Schreibweisen – Gendergap (Unterstrich) und Genderstar (Asterisk)

Queere Schreibweisen werden in den letzten Jahren zunehmend und längst nicht mehr ausschließlich im Hochschulkontext verwendet. Mit dem Sternchen (Genderstar oder Asterisk) oder Unterstrich (Gendergap) sollen auch diejenigen angesprochen werden, die sich nicht dem binären (5) System Frau/Mann zuordnen können oder



Die Genderhistorie

wollen. Diese Variante der gendergerechten Sprache „löst damit die Binarität auf“ (Kunkel-Razum 2018 in Spiegel Online). Vereinzelt wird die Überbrückung der Binarität auch durch Doppelpunkt oder Punkt visualisiert.

Gendergap (Unterstrich)

BEISPIELE: *Professor_innen, Designer_innen, Wähler_innen*

Genderstar (Asterisk)

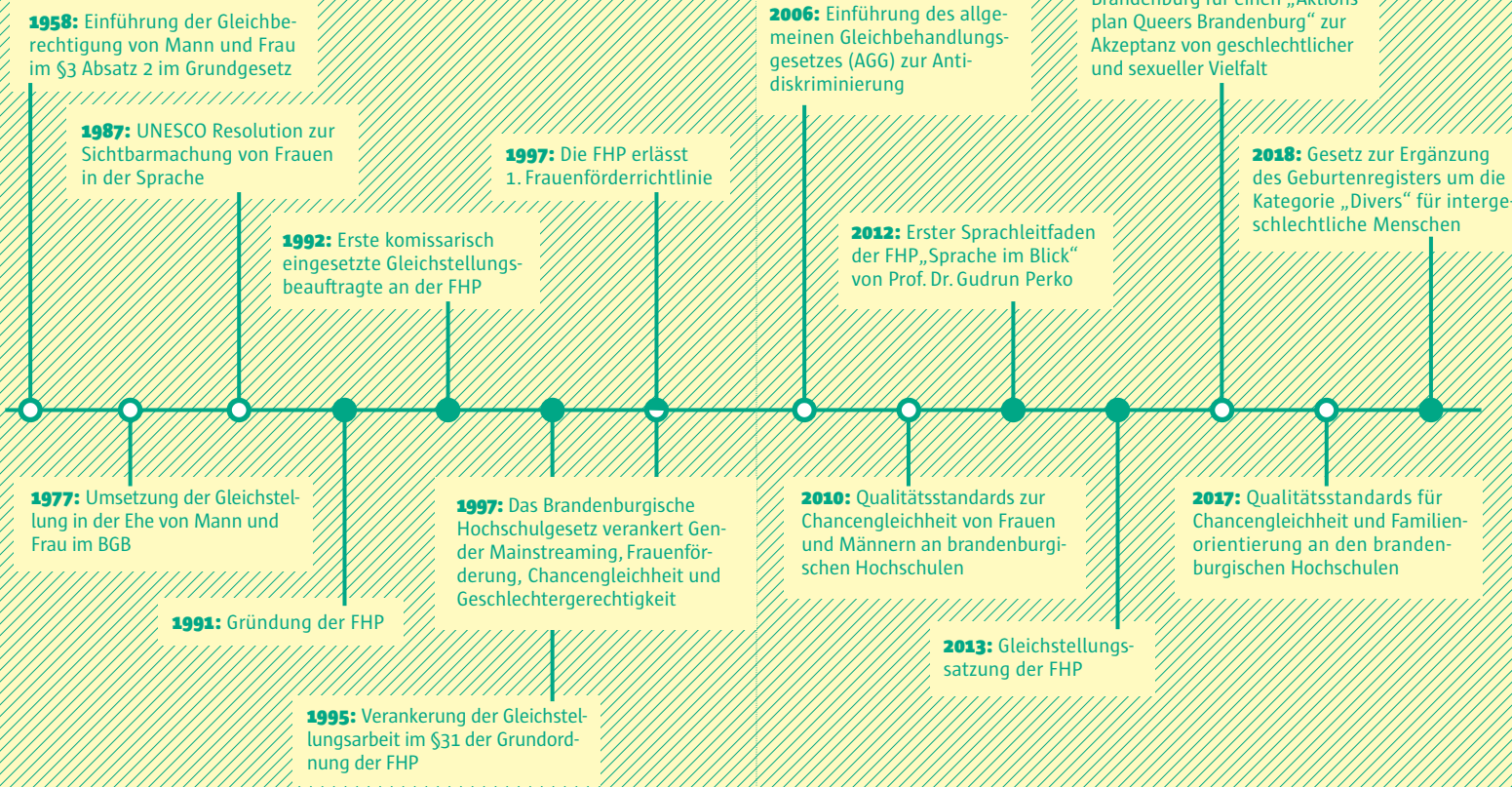
BEISPIELE: *Professor*innen, Prof*in, Designer*innen, Wähler*innen*

Zunehmend wird das Sternchen beispielsweise auch hinter den Begriffen Frauen, Männer, ihre und seine verwendet. Damit wird sprachlich verdeutlicht, dass es mehr als zwei Geschlechterkategorien gibt, sich Gender nicht binär in Frau/Mann einordnen lässt.

BEISPIELE: *Frauen*, Männer**

In dem Film geht es um die Unterrepräsentanz von Frauen und Minderheiten in der Männer*domäne Softwaretechnik und -programmierung.* ▷

(5) *Binarität* bedeutet die (überholte) Einteilung der Menschen in zwei Geschlechter (Mann/Frau).



Ein Nachteil dieser Schreibweisen ist zurzeit noch, dass sie nicht barrierefrei (6) sind und es zudem zu einer Verwechslung des Unterstrichs oder des Sternchens im Backend mit Typographie-Befehlen kommen kann. Bisher wird Letzteres beispielsweise mit einem Leerzeichen hinter dem Unterstrich und dem Sternchen gelöst.

Der Gendergap kann auch visuell problematisch bei Unterstrichungen sein, z.B. bei Standard Web Links.

Zum Weiterlesen

- ▶ *Gender-gerechte Sprache und Barrierefreiheit* (Website Barrierefreiheit – Schulung und Projekt-Begleitung)
- ▶ *Barrierefreiheit – Was heißt das?* (Website Aktion Mensch)

Zweigeschlechtliche Schreibweisen – Vollständige Paarform, Schrägstrich, Binnen-I

Die vollständige Paarform, der Schrägstrich und das Binnen-I benennen feminine und maskuline Formen. Diese

(6) *Barrierefreiheit* bedeutet, die Umwelt z.B. Gebäude, Arbeitsstätten, Dienstleistungen, Texte etc. so zu gestalten, dass sie ohne fremde Hilfe für alle Menschen mit und ohne Beeinträchtigung zugänglich ist.

Im Bereich der *digitalen Barrierefreiheit* liegen die Herausforderungen u.a. darin, (gendergerechte) Texte in Leichter Sprache und für Menschen mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen zugänglich zu machen. Beispielsweise entstehen Probleme bei Programmen, die Internetseiten für Menschen mit Sehbeeinträchtigung hörbar machen.

Varianten heben Frauen und Männer explizit hervor. Diejenigen, die sich nicht dem binären System Frau/Mann zuordnen können oder wollen, werden mit diesen Schreibweisen nicht angesprochen.

Vollständige Paarform

BEISPIELE: *Professorinnen und Professoren, Wählerinnen und Wähler, Designerinnen und Designer*

Schrägstrich

BEISPIELE: *Professor/innen oder auch Professor/-innen, Wähler/innen oder auch Wähler/-innen, Designer/innen oder auch Designer/-innen*

Das Einsetzen der weiblichen Form in Klammern, z.B. Bürger(innen), wird nicht empfohlen, weil sie dabei sprachlich und visuell als zweitrangig und weniger wichtig wahrgenommen wird (vgl. Perko 2012: 12).

Binnen-I

BEISPIELE: *ProfessorInnen, WählerInnen, DesignerInnen*

4.3 Umformulierungen

Auch Umformulierungen eignen sich für eine gendergerechte Sprache. Sie bedürfen einer gewissen Umgewöhnung und Kreativität im eigenen Sprachgebrauch. Aber mit ein wenig Übung lassen sich in der Regel neutrale Formulierungen finden.

Umformulierung durch Adjektive

BEISPIELE:

Mit Unterstützung von Studenten → *Mit studentischer Unterstützung*

Der Psychologe konnte helfen → *Durch eine psychologische Beratung konnte geholfen werden*

Fragen Sie ihren Arzt oder Apotheker → *Holen Sie sich ärztlichen oder pharmazeutischen Rat ein*

Umformulierung durch Passivsätze

BEISPIELE:

Der Professor muss den Exkursionsantrag ausfüllen → *Der Exkursionsantrag muss ausgefüllt werden*

Der Mitarbeiter muss Folgendes beachten → *Es muss Folgendes beachtet werden*

Die heutigen Referenten → *Diejenigen, die heute referieren werden*

Umformulierung durch direkte Ansprache

BEISPIELE:

Der Antragsteller muss das Formular unterschreiben → *Bitte unterschreiben Sie das Formular*

Die neue Website der FHP steht den Nutzern ab dem 01.02. zur Verfügung → *Die neue Website steht Allen/Ihnen ab dem 01.02. zur Verfügung*

Das Wort man

Laut Duden handelt es sich bei dem Wort man um ein Pronomen, welches sich auf irgendjemanden oder irgendeine bestimmte Gruppe bezieht. Im sprachlichen Aktivismus wird man aufgrund der phonetischen Nähe zu dem

Begriff Mann auch durch *mensch* ersetzt. Beide Wörter haben jedoch denselben Ursprung. Gelegentlich wird auch das Pendant *frau* gebildet. Dieses ist jedoch ebenso wenig geschlechterneutral und wird – oft scherzhaft – im Sinne von *die Frauen* verwendet („Frau macht das schon.“). Alternativ bietet sich die Umformulierung durch Passivsätze oder ich/wir an. (vgl. Diewald/Steinhauer 2017: 60)

BEISPIELE:

Man denkt, dass ... → *Ich denke, dass ...*

Man sollte dies umsetzen → *Dies sollte umgesetzt werden*

Man sollte darauf achten → *Alle/Wir sollten darauf achten*

Kann man das nicht so lösen? → *Kann das nicht so gelöst werden?*

4.4 Kongruenz im Satz

Unter Kongruenz wird die Übereinstimmung von grammatischen Merkmalen verstanden. Wir empfehlen auf Kongruenz im Satz zu achten.

BEISPIELE:

Die Hochschule ist der wichtigste Partner → *Die Hochschule ist die wichtigste Partnerin*

Sie ist Experte auf dem Gebiet → *Sie ist Expertin auf dem Gebiet*

5

Gendergerechte Stellenausschreibungen, Zeugnisse, Anreden

Auf die Änderung des Personenstandsgesetzes und die Einführung der Geschlechtskategorie *divers* müssen die Hochschulen, wie alle anderen Einrichtungen und Unternehmen, reagieren: in ihren Satzungen und Ordnungen, aber auch in analogen und digitalen Formularen mit personenbezogenen Daten, allen datenverarbeitenden Systemen mit Angaben zum Personenstand, ihren Statistiken, in Stellenausschreibungen etc. Empfehlungen zur Umsetzung des geänderten Personenstandsgesetzes an der FHP finden sich im Intranet der FHP (vgl. Cartes 2019).

Bei Stellenanzeigen empfiehlt es sich, nach Möglichkeit den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die Aufgabe in der Stellenausschreibung zu beschreiben.

BEISPIEL: *Wir suchen Verstärkung im Studierendenservice/Mitarbeit bei der Konzeption und Gestaltung einer App.*

Alternativ können neutrale Berufsbezeichnungen gefunden werden und/oder der Genderstar zum Einsatz kommen.

BEISPIELE: *Führungskraft (m/w/d), Mitarbeiter*in*

In der Konsequenz sollte aber auch die Ansprache in Briefen, E-Mails, auf Bescheiden und Zeugnissen angepasst werden.

Dies ist nur durch eine gendergerechte Sprache möglich. Für Anreden in E-Mails, automatisch generierten Bescheiden o.Ä. bietet sich bspw. eine Ansprache mit Vor- und Nachnamen (zur Vermeidung von Frau oder Herr) an. Auf Zeugnissen und Dokumenten kann in den meisten Fällen gänzlich auf den Zusatz Herr oder Frau verzichtet werden.

BEISPIEL:

Guten Tag Frau Yildiz → *Guten Tag Esra Yildiz* (wenn der Vorname bekannt ist); *Guten Tag Herr*Frau* Yildiz* (wenn Vorname und Geschlecht nicht bekannt sind); *Teilnahmebescheinigung für Esra Yildiz*

6

Gendergerechtes Sprechen

Gendergerechtigkeit sollte nicht nur in geschriebener Form Einzug in unsere Sprache erhalten, sondern auch Platz in unserer alltäglichen Kommunikation finden.

Möglichkeiten des gendergerechten Sprechens:

- ▶ Wenn möglich, geschlechterneutrale Formulierungen und Umformulierungen nutzen.
- ▶ Bei Verwendung der zweigeschlechtlichen Varianten sowohl die weibliche als auch die männliche Form aussprechen (Professorinnen und Professoren).
- ▶ Bei Verwendung der queeren Varianten Sprechpausen einlegen (Professor...innen).

7

Gender- inclusive Language – Beispiele im Englischen

Entgegen der Annahme, im Englischen gäbe es vorrangig geschlechterneutrale Begriffe, existieren auch in der englischen Sprache Wörter und Formulierungen, die nicht gendergerecht sind. Und auch hier gibt es Möglichkeiten, diese durch gendergerechte Formulierungen zu ersetzen.

BEISPIELE:

Man has always been driven by his desire for happiness → *People have always been driven by their desire for happiness*

Mankind → *People*

Chairman → *Chairperson*

A good teacher knows his students → *Good teachers know their students*

A speaker should have detailed knowledge of the topic he is describing → *A speaker should have detailed knowledge of the topic being described*

Zum Weiterlesen

- ▶ *Gender-inclusive Language – How to avoid sexism* (YouTube Video)
- ▶ *Gender-inclusive language. Guidelines for gender-inclusive language in English* (Website United Nations)

Auch Bilder können sprechen

Nicht nur Sprache, sondern auch die uns umgebenden Bilder sind gesellschaftlich geprägt. Sie kommunizieren Werte und Normen, prägen wiederum unsere Wahrnehmung und beeinflussen gesellschaftliches Handeln. Bei der Auswahl von Bildern sollte auf eine klischeefreie Darstellung geachtet, Diversität repräsentiert und Stereotype vermieden werden.

Deshalb gilt es zu hinterfragen, welche Personen warum, wie und wo sichtbar sind, und welche wiederum nicht sichtbar sind, welche Rollen (z.B. Berufe) Personen auf dem Bild einnehmen und aus welcher Perspektive (z.B. von oben herab) sie gezeigt werden. Auch auf die Körpersprache (Gestik und Mimik), die Platzierung und Größenverhältnisse der abgebildeten Personen sowie auf Bildauschnitte sollte geachtet werden.

Zum Weiterlesen

- ▶ Leitfaden *Geschlechtergerecht in Text und Bild* der Universität Zürich
- ▶ genderleicht.de – *geschlechtergerechte Medienarbeit: ein Projekt des Journalistinnenbundes*

Wer wir sind? Welche Rolle spielt das Gleichstellungsbüro?

„Die Fachhochschule Potsdam hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Förderung von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie zur Vereinbarkeit von Arbeit, Studium, Lehre, Forschung und Familie an der Fachhochschule beizutragen.“ (Gleichstellungssatzung der Fachhochschule Potsdam 2014). Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eng mit der Hochschulleitung, mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fachbereiche, den Personalvertretungen sowie mit der Familienbeauftragten zusammen. Unterstützt wird sie durch ihre Stellvertreterin und studentische Mitarbeiter*innen im Gleichstellungsbüro.

Unsere Empfehlungen wurden auf Grundlage der Broschüre „Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ von Prof. Dr. Gudrun Perko weiterentwickelt.

Johanna Pohland

Johanna Pohland hat Soziale Arbeit an der FHP studiert und arbeitet vor allem im Bereich der Medienpädagogik zu gesellschaftskritischen Themen. Von Mai 2018 bis März 2019 arbeitete sie als studentische Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro. In ihrer Bachelorarbeit widmete sie sich dem Thema Klassismus.

Hannah Schwan

Hannah Schwan ist Studentin im Fachbereich Design mit dem Schwerpunkt des Interface und User Experience Design und der Informationsvisualisierung. Von Mai 2018 bis März 2019 arbeitete sie als studentische Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro.

Wir bedanken uns bei Sandra Cartes, Marie Güsewell und Prof. Dr. Gudrun Perko für die hilfreichen Anregungen und Hinweise bei der Umsetzung von MitSprache.

10

Wenn es schnell gehen soll

A	Absolventen Akteure Anfängerkurs Ansprechpartner Antragsteller Anwender anwenderbezogen anwenderfreundlich Arbeitnehmer Autoren	Absolvent*innen Agierende, Beteiligte Grundkurs, Einstiegskurs Ansprechperson, Kontakt antragstellende Person, Antrag gestellt von anwendende Person, Nutzende anwendungsbezogen anwendungsfreundlich, einfach anzuwenden Beschäftigte Autor*innen, verfasst von, geschrieben von
B	Bearbeiter Beauftragter Benutzer Berater Betreuer Bewerber Bewerberzahlen	zuständige Person beauftragte Person benutzende Person, verwendet von beratende Person, beraten von Betreuung durch, betreut durch Bewerber*in, sich bewerbende Person Bewerbungszahlen
C	Chef	Leitungsperson, Vorgesetzte Person
D	Dienstleister Doktoranden Dozenten Dozententätigkeit	dienstleistende Person Promovierende Dozierende Lehrtätigkeit
E	Experte Expertenwissen	Fachleute, Expert*innen Fachwissen, Expertise
F	Fachmann Förderer	Fachkraft, Fachleute fördernde Institution / Organisation, Förderung durch
	Forscher Geschäftsführer	Forschungsteam, Forschende Geschäftsleitung, Geschäftsführung
H	Herausgeber Hersteller Interessenten Investoren	herausgegeben von hergestellt von, produziert von Interessierte Investierende
J	Jeder	jede Person

K	Kandidaten Kollegen Kommilitonen Kooperationspartner Kunde kundenorientiert	Kandidierende Kollegschaft, Kollegium Mitstudierende die kooperierende Person Kundschaft bedürfnisgerecht, nutzungsfreundlich, publikumsorientiert
L	Lehrer Leiter Lektor leserfreundlich	Lehrkraft, Lehrende Leitung Lektorat lesefreundlich
M	Mädchenname Manager Mannschaft Mentor Mitarbeiter Moderator	Geburtsname Management, Unternehmensführung Team Mentoring, ratgebende / fürsprechende Person Beschäftigte, Mitarbeitende Moderation durch, moderierende Person
N	Nutzer Organisatoren Personalvertreter Proband Prof. Professoren Projektleiter Promovenden Prüfer	anwendende Person, nutzende Person, Nutzende, Nutzer*innen Organisationsteam, organisiert von Personalvertretung Testperson Prof*in Professur, Professor*innen Projektleitung Promovierende geprüft von, Prüfungsleitung
R	Rednerliste Referenten Raucherpause	Redeliste referierende Person, Referierende, Vortragende Zigarettenpause
S	Sachbearbeiter Spezialisten Stellvertreter Studenten	Verwaltungskraft, Sachbearbeitung Fachleute, Sachkundige vertreten von, Stellvertretung Studierende
T	Teilnehmer Teilnehmerliste Tutor	Teilnehmende, Anwesende, teilnehmende Personen Teilnahmeliste, Anwesenheitsliste, Teilnehmendenliste Tutorium, studentische Hilfskraft

U	Unternehmer Urheberrecht User	unternehmerische Personen, Geschäftsleute Copyright Nutzende, User*innen
V	Veranstalter Verantwortlicher Verfasser Verleger Vertreter	veranstaltet von verantwortliche Person verfasst von Publizierende Vertretung, vertreten von
W	Wähler Wählerverzeichnis Wissenschaftler Wiss. Mitarbeiter Zuhörer Zuschauer Zuständiger	Wahlberechtigte Wahlverzeichnis Forschende, Wissenschaftler*innen wissenschaftliche Mitarbeitende Zuhörende Publikum zuständige Person

Viele weitere Beispiele finden sich im Online-Wörterbuch *Geschickt gendern – das Genderwörterbuch von Johanna Usinger*.

Literaturverzeichnis

Aktion Mensch e.V.: Barrierefreiheit – Was heißt das? <https://www.aktion-mensch.de/dafuer-steinen-wir/was-ist-inklusion/barrierefreiheit-bedeutung> [01.04.19]

Braun, Friederike; Delkers, Susanne; Rogalski, Karin; Bosak, Janine; Sczesny, Sabine (2007): *Aus Gründen der Verständlichkeit. Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten.* In: Psychologische Rundschau, Band 58, S. 183-189.

Cartes, Sandra, 2019: *Umsetzung des geänderten Personenstandgesetzes in datenverarbeitenden Systemen, Statistiken, Formularen, Dokumenten und im dienstlichen Schriftverkehr der FHP.* <https://intranet.fh-potsdam.de/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/rechtliche-grundlagen> (05.09.2019)

Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun; Kaszner, Corinne; Czollek, Max, 2019: *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage).* Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun; Weinbach, Heike, 2009: *Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder.* Weinheim und München: Juventa Verlag.

Diewald, Gabriele; Steinhauer, Anja, 2017: *Richtig genders. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben.* Berlin: Dudenverlag.

Domingos de Oliveira: Gender-gerechte Sprache und Barrierefreiheit. <http://www.netz-barrierefrei.de/wordpress/barrierefreies-internet/barrierefreie-redaktion/texte/gender-gerechte-sprache-und-barrierefreiheit/> [01.04.19]

Eicher, Hans, 2015: *Die verblüffende Macht der Sprache. Was Sie mit Worten auslösen oder verhindern und was Ihr Sprachverhalten verrät.* Wiesbaden: Springer Gabler.

Ghattas, Dan Christian; Kromminga, Ins A; Matthigack, Ev Blaine; Mosel, Es Thoralf et al., 2015: *Inter & Sprache – Von „Angeboren“ bis „Zwitter“. Eine Auswahl inter*relevanter Begriffe, mit kritischen Anmerkungen vom TriQ-Projekt „Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*“.* Berlin.

Heise, Elke, 2000: *Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen.* In: Sprache & Kognition : Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete, Band: 19, Heft: 1/2, S. 3-13.

Hennig, Mathilde, Dudenredaktion (Hrsg.), 2016: *Das Wörterbuch der sprachlichen Zweifelsfälle. Richtiges und gutes Deutsch.* Duden: Deutsche Sprache Band 9, Berlin: Bibliographisches Institut GmbH.

Kunkel-Razum, Kathrin, 2018: *Gendergerechte Sprache „Es geht auch darum, Macht abzugeben“.* In: Spiegel Online, <http://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/rechtschreibung-und-gendergerechte-sprache-es-geht-auch-darum-macht-abzugeben-a-1238552.html> [28.01.19].

Landtag Brandenburg, 2017: *Bericht der Landesregierung. Aktionsplan für Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, für Selbstbestimmung und gegen Homo- und Transphobie in Brandenburg.* <https://www.queeres-brandenburg.de> [21.03.19].

Learn English with Emma [engVid], 2012: *Gender-inclusive Language – How to avoid sexism.* <https://www.youtube.com/watch?v=xr2l4Bmf1f5> [05.02.19].

Perko, Gudrun, 2012: *Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch.* Potsdam: Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam (Hg.).

Rat für deutsche Rechtschreibung, 2018: *„Empfehlungen zur ‚geschlechtergerechten Schreibung‘: Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 16. November 2018“.* <http://www.rechtschreibrat.com/der-rat/mittellungen/> [28.01.19].

Stefanowitsch, Anatol, 2018: *„Liebe Leser, das folgende Interview ist auch für Frauen gedacht“.* In: Süddeutsche Zeitung, <https://www.sueddeutsche.de/leben/generisches-maskulinum-liebe-leser-das-folgende-interview-ist-auch-fuer-frauen-gedacht-1.3876211?w=GLB19N-02> [09.01.18].

Usinger, Johanna, 2015: *Geschickt genders – das Genderwörterbuch.* <https://geschicktgendem.de> [05.02.19]

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, 2019: *Sprache und Wirklichkeit und die Diskussion um das Gendersternenchen.* <https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/maerz-2019/nr-19327-2> [01.04.19]

Eine Auswahl anderer Sprachleitfäden

Hochschule Hannover – AG Geschlechtergerechte Sprache 2018: *Geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild – ein Leitfaden.* https://www.hs-hannover.de/fileadmin/media/img/pp/service/HsH-Leitfaden_geschlechtergerechte_Sprache.pdf [28.01.19].

Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin, 2018: *Geschlechterensible Sprache – Ein Leitfaden.* <https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf> [01.04.19].

Landeskongress der Frauenbeauftragten und der Landesrektor_innenkongress im Land Bremen, 2014: *Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache. An den Hochschulen im Land Bremen.* https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/leitfaden/orientierungshilfefuergendergerechtesprache_final_lakof.pdf [28.01.19]

United Nations, 2019: *Gender-inclusive language. Guidelines for gender-inclusive language in English.* <http://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml> [11.02.19].

Universität Zürich, 2018: *Geschlechtergerecht in Text und Sprache.* https://www.gleichstellung.uzh.ch/dam/jcr:2623fbc1-471e-47da-9f68-7d1e6e254d2a/180529_Geschlechtergerecht%20in%20Text%20und%20Bild_online.pdf [26.02.19].

Rechtliche Grundlagen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2013, <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BjNR189710006.html> [06.03.2019].

Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbHG) 2018, <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbhg> [03.03.2019].

Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben 2018, <https://www.bundesrat.de/SharedDocs/beratungsvorgaenge/2018/0601-0700/0636-18.html> [01.03.19].

Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) 2018, www.gesetze-im-internet.de/bgg/_4.html [01.04.2019]

Gleichstellungssatzung der Fachhochschule Potsdam 2013, https://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user_upload/gleichstellung/Strategiedokumente/2013/gleichstellungssatzung_FHP_2013.pdf [01.03.19].

Grundordnung der Fachhochschule Potsdam 2017, https://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user_dateien/1_informieren/D_Profil/b_Amtl_Bekanntmachungen/2017/310_G0_g.pdf [06.03.19].

Impressum

Sandra Cartes, zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der FH Potsdam in Zusammenarbeit mit der
Hochschulkommunikation der FH Potsdam
Auflage 2019
MitSprache – Empfehlungen für eine genderechte Sprache

Fachhochschule Potsdam
University of Applied Sciences
Kiepenheuerallee 5
14469 Potsdam

Tel.: +49 0331 / 580-1081
gleichstellungsbeauftragte@fh-potsdam.de

Die Broschüre steht kostenlos zur Verfügung unter:
fh-potsdam.de/gleichstellung

Fachhochschule Potsdam
Stand 12 / 2019