

HIRSCHEN GROUP

Home of the brave

LEITFADEN FÜR

**GESCHLECHTERSSENSIBLE
SPRACHE**

STAND | DEZ. 2020

INHALTSVERZEICHNIS

- Ein Überblick für Ungeduldige S. 03
- Einführung S. 04
- Geschlechterumfassende Benennung S. 06
 - Schriftform & Aussprache
- Geschlechtsneutrale Formulierungen S. 07-08
 - Gebrauch von Ableitungen
 - Geschlechtsneutrale Substantive
 - Nutzung von Pluralformen
 - Umschreibungen
- Anwendungs- / Umsetzungsempfehlungen für verschiedene Bereiche S. 09-13
 - Wenn Frauen von sich sprechen S. 09
 - Anrede in Schriftform und direkte Anrede S. 10
 - Gemischt-geschlechtliche Gruppen S. 11
 - In Stellenausschreibungen S. 12
- Gut zu wissen S. 13
- Link- und Leseempfehlungen S. 14



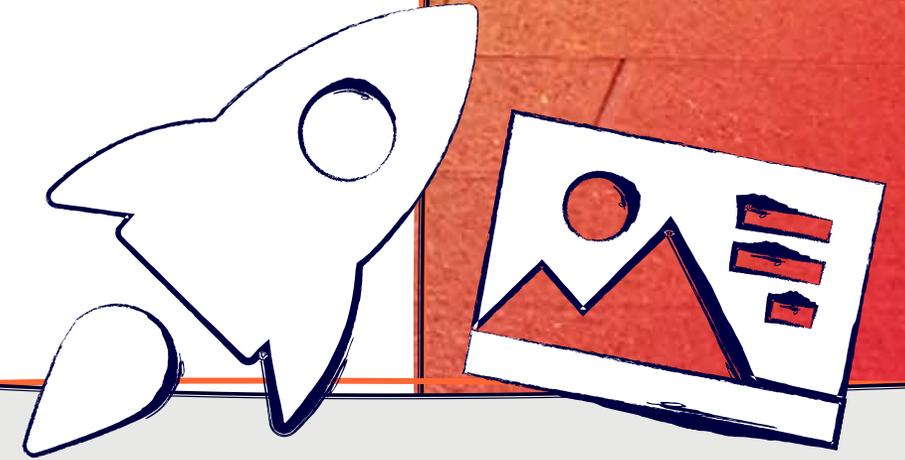
Über Feedback, Anregungen und weitere Fragen zu diesem Leitfaden und Thema freut sich:



SONJA SCHAUB
schaub@hirschen-group.com

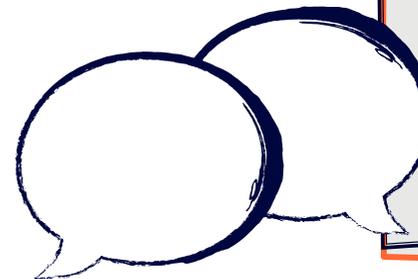
EIN ÜBERBLICK FÜR UNGEDULDIGE

- ✔ Wir schreiben **sachlich korrekt** und achten auf einen **verständlichen Lesefluss**.
- ✔ Wir haben die **Zielgruppe und die Funktion eines Textes** oder einer Ansprache im Blick.
- ✔ Wir nutzen **geschlechterneutrale (Mitarbeitende) bzw. geschlechterumfassende (Mitarbeiter:innen) Sprache**.
- ✔ Wir empfehlen den „:“ als **Symbol der Einbeziehung aller Geschlechteridentitäten**.
- ✔ Wir wissen, dass Doppelnennungen (Maskenbildner und Maskenbildnerinnen) **weitere geschlechtliche Identitäten** ausschließen.
- ✔ Wir beachten, dass starre Wiederholungen geschlechterumfassender Formulierungen in (langen) Fließtexten schwieriger zu lesen sind als **geschlechterneutrale Begriffe**.
- ✔ (Wir) Frauen sprechen von (uns) sich **in der weiblichen Form** (Bsp. „Ich bin jemand, die ...“, „Ich bin die richtige Ansprechpartnerin für...“).
- ✔ Wir **verzichten auf Generalklauseln** wie z.B. „Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Text nur die männliche Form verwendet – Frauen sind mitgemeint“.
- ✔ Wir haben auch Bilder im Blick und achten bei der Bildauswahl darauf, wen sie erreichen möchten und **wie/ob verschiedene Geschlechter berücksichtigt sind (Diversität im Blick behalten)**.
- ✔ Schneller Rat bei einzelnen Formulierungen:
<https://geschicktgendern.de>, <https://genderleicht.de>



EIN SCHNELLER GESCHLECHTERCHECK FÜR BILD UND TEXT

- ✔ Werden Rollenklischees oder Stereotypen (Bsp. Mutter-Kind-Parkplatz, „seinen Mann stehen“, „das starke Geschlecht“) vermieden?
- ✔ Sind unterschiedliche Geschlechter **gleichwertig** angesprochen bzw. abgebildet, kommen sie gleichwertig zu Wort (z.B. Fachleute)?
- ✔ Wäre es wichtig, unterschiedliche Geschlechter **in gleicher Zahl** zu sehen, zu berücksichtigen?
- ✔ Entspricht die Darstellung der gesellschaftlichen Vielfalt?
- ✔ Würde sich der Inhalt des Textes/das Thema ändern, würde er aus Perspektive eines anderen Geschlechts verfasst sein?
- ✔ Ist das Bild frei von Vorurteilen oder werden sie verstärkt?



WIR SIND DIE

HIRSCHEN GROUP

Home of the brave

Wir sind eine Plattform für kreativ denkende Köpfe, kreative Unternehmer:innen und alle, die das toll finden. Wir glauben an Total Creativity – ganzheitliche Kreativität – und die Kraft der Kreativität als wichtigste Ressource für Erfolg. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Und damit alles, was für eine menschliche, nachhaltige Zukunft sorgt.

Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung. Weder aufgrund von Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit noch des Alters von Menschen oder einer Behinderung und üben uns laufend darin, auch unterschwellige Diskriminierung zu erkennen, zu adressieren und zu bekämpfen.



SPRACHE IST EIN MÄCHTIGES WERKZEUG*.

Sie drückt aus, wie wir die Welt sehen – sie beeinflusst unser Denken und damit unser Handeln. Ein gleichberechtigter und diskriminierungsfreier Umgang miteinander beginnt daher bei einem sensiblen Umgang mit Sprache.

Dabei ist es für uns selbstverständlich, dass rassistische, antisemitische, islamfeindliche, homo-, trans- und interfeindliche sowie anders diskriminierende Sprache nicht akzeptiert und praktiziert wird.

Dieser Leitfaden ist eine **Empfehlung zum Thema geschlechtersensible Sprache**.

Denn: Männliche Formen, z.B. bei Berufstiteln (Geschäftsführer, Arzt, Pilot, Briefträger, Experte, ...) lösen bei Zuhörern automatisch männliche Konnotationen aus und führen zu einer faktischen Benachteiligung von Frauen. Frauen fühlen sich durch diese Begriffe nicht in gleicher Weise angesprochen.

Sagen wir also statt „Chef“ oder „Putzfrau“ künftig „Führungs- und Reinigungskraft“, so erkennen wir automatisch, wie facettenreich die jeweilige Berufsgruppe sein kann.

*Link- und Leseempfehlung zum Thema Sprache & Geschlecht auf S.14



Die Verwendung geschlechtssensibler Sprache ist vergleichsweise neu und daher für viele noch ungewohnt, bzw. wenig geübt.

Hier soll der Leitfaden **Anregungen und praktische Tipps für die Anwendung** geben. Er wird regelmäßig auf Aktualität überprüft und ggf. angepasst, da sich sprachliche Gepflogenheiten in diesem neuen Feld laufend weiterentwickeln.

GESCHLECHTERUMFASSENDE BENENNUNG



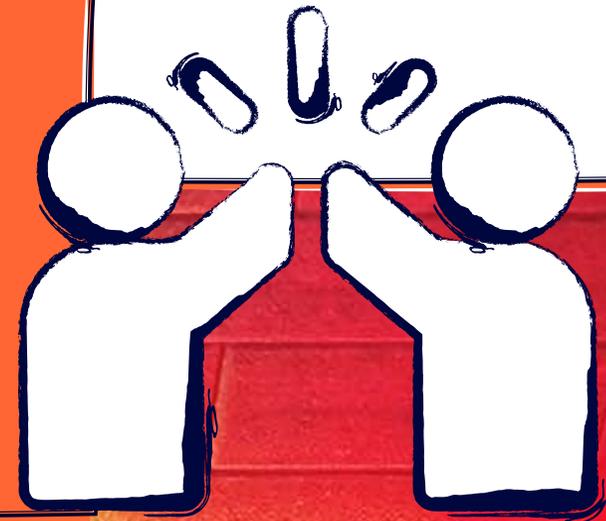
Jeder Text, jede Ansprache, jedes Anschreiben verfolgt ein Ziel. Daher geht es immer und vor allem darum, dass die jeweilige Zielgruppe sich angesprochen fühlt, die Formulierungen verständlich sind und der Text sich gut lesen, bzw. sprechen lässt. Das geht auch, wenn man dabei geschlechtersensible Sprache nutzt. Wie, das zeigen die folgenden Tipps.

Inzwischen gibt es viele Formen, eine **geschlechterumfassende** Sprache in Schriftform auszudrücken. Wo es keinen neutralen Begriff (z.B. Mitarbeitende) gibt, werden wahlweise das Binnen-I, *, _ oder / verwendet. Sie symbolisieren die **Einbeziehung aller geschlechtlichen Identitäten** über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus. Wir empfehlen die Nutzung des „:“.

SCHRIFTFORM & AUSSPRACHE

Der Doppelpunkt ist eine (noch recht neue) Form, geschlechterumfassend zu formulieren. Er hat den Vorteil, dass er (häufig) von Sprachsoftware erkannt und durch eine kurze Sprechpause an Stelle des „:“ „gesprochen“ wird (Mitarbeiter...innen). Mehr und mehr Medien und Institutionen folgen dieser Form bereits und es ist davon auszugehen, dass sie sich durchsetzen wird.

Ein Wort mit „:“ wird mit einer kurzen Pause an Stelle des Zeichens gesprochen. Diese sprachliche Pause wird (stimmloser) glottaler Plosiv oder Glottalstop genannt und findet sich auch z.B. in diesen Begriffen: Theater, Spiegelei, erinnern, Verein, Hebamme.



GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN

Nicht nur für den Lesefluss sind **geschlechterneutrale** Begriffe hilfreich. Das gilt auch, wenn über eine gemischte Gruppe gesprochen wird oder eine gemischte Gruppe angesprochen werden soll.

Bei der Nutzung des Gender-„:“ können grammatikalische Schwierigkeiten entstehen (z.B. die Abstimmung unter den Standortleitern:innen). Auch hier helfen geschlechtsneutrale Formulierungen.

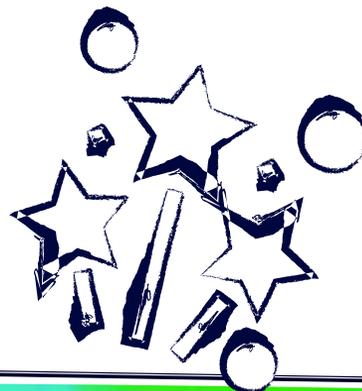


GESCHLECHTSNEUTRALE SUBSTANTIVE

Mutter/Vater	→	Eltern / Elternteil / Erziehungsberechtigte
Mitarbeitergespräch	→	Entwicklungsgespräch, Feedbackgespräch

GEBRAUCH VON ABLEITUNGEN

Standortleiter:in	→	Standortleitung
Geschäftsführer:in	→	Geschäftsführung
Chef:in / Vorgesetzter	→	Führungskraft
Facharbeiter:in / Fachmann / -frau	→	Fachkraft
Leiter:in	→	Leitungskraft
Putzfrau / Putzmann	→	Reinigungskraft
Einwohner	→	Einwohnerschaft



NUTZUNG VON PLURALFORMEN

Eine schlichte und elegante Weise, Männer und Frauen anzusprechen ist die Verwendung des Plural:

→ Die Mitarbeitenden	→ Die Antragstellenden
→ Die Beratenden	→ Die Teilnehmenden
→ Die Fachleute	→ Die Standortleitenden
→ Die Studierenden	→ Die Anwaltschaft
→ Die Anwesenden	→ Die Mandantschaft

GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN

UMSCHREIBUNGEN

(Auch: Beschreibung von Tätigkeiten, nicht Menschen)

Bewerber sollten ...	➔	Wer sich bewirbt, sollte ...
Es gab 20 Teilnehmer	➔	teilgenommen haben 20 Personen
Stimmberechtigte:r	➔	Das stimmberechtigte Mitglied
Der Betroffene	➔	Die betroffene Person
Ansprechpartner ist...	➔	Auskunft gibt ...
Datenschutzbeauftragte:r	➔	beauftragte Person für Datenschutz
Senior:innen	➔	Ältere Menschen
Kund:innen	➔	auftraggebende Unternehmen
Rat eines Fachmanns	➔	fachlicher Rat
Autor:in	➔	geschrieben von ...
Als Berufseinsteiger	➔	Vom Einstieg an, ...
Steuerzahler:in	➔	wer Steuern zahlt; alle, die Steuern zahlen; die Pflicht zum Steuern zahlen

Statt:

Motorradfahrer:innen
müssen Helm tragen.

Statt:

Die Mitarbeiter:innen
erhalten ihr Gehalt am, ...

Statt:

Die Website steht
Nutzer:innen ab dem
1. März zur Verfügung

Statt:

Kolleg:innen, die den Konfi/
die Spülmaschine nutzen,
beachten bitte, ...

Statt:

Jeder, der am Meeting
teilgenommen hat

Lieber:

➔ Wer Motorrad fährt, muss
einen Helm tragen.

Lieber:

➔ Die Auszahlung des Gehalts
erfolgt am ... / Das Gehalt
wird am ... ausgezahlt

Lieber:

➔ Die Website geht am 1. März
live / ...dem 1. März zur
Verfügung

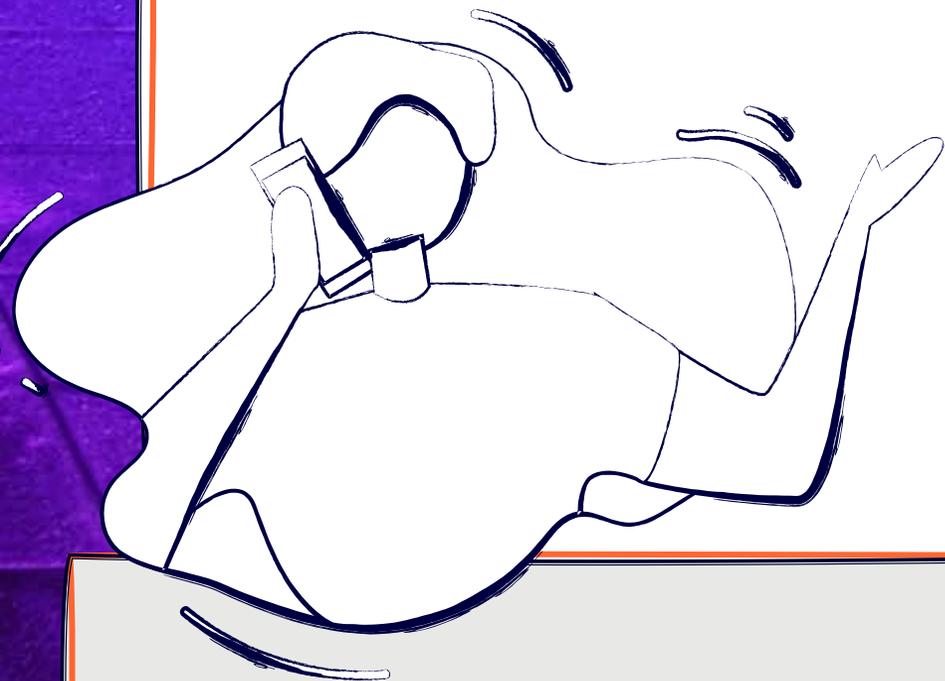
Lieber:

➔ Bitte beachtet bei der
Nutzung des Konfis/der
Spülmaschine,....

Lieber:

➔ Alle, die am Meeting
teilgenommen haben, ...

ANWENDUNGS-/ UMSETZUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR VERSCHIEDENE BEREICHE



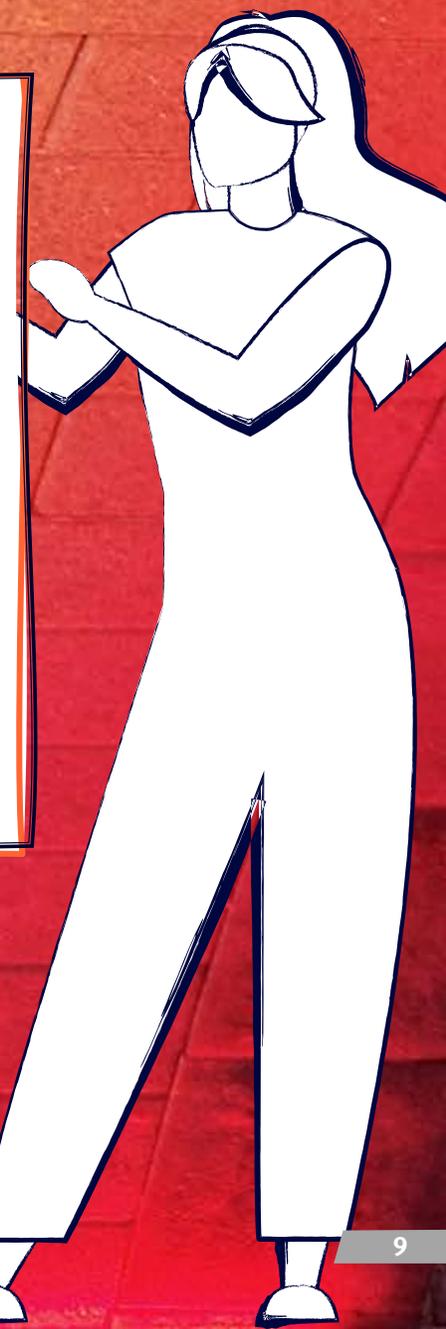
WENN FRAUEN VON SICH SPRECHEN

Gelegentlich hört man Frauen von sich selbst (noch) in der männlichen Form sprechen. Das tut nicht Not: Meist genügt es, ein „in“ zu ergänzen, um sich als Absenderin gerecht zu werden.

Ich bin ...

... Mitarbeiterin
... Kollegin
... Art Direktorin
... Teilnehmerin
... Etat Direktorin

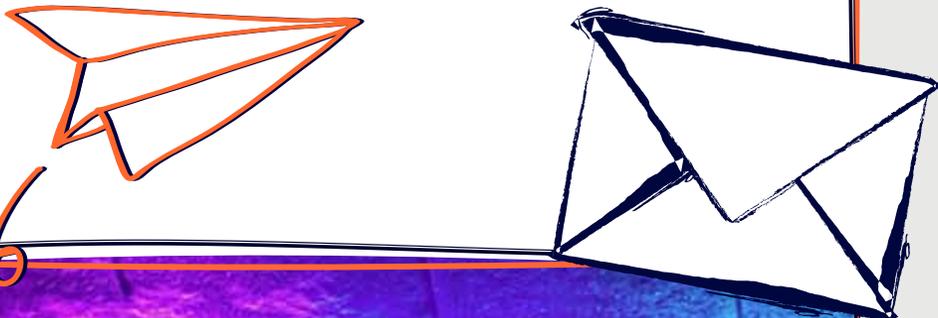
Ich bin jemand, der ...	➔	Ich bin jemand, die ...
Ich bin Verfechter von ...	➔	Ich bin Verfechterin von ...
Ich bin ein Typ, der	➔	Vom Typ her gehöre ich zu



ANREDE IN SCHRIFTFORM UND DIREKTE ANREDE

Nicht immer lässt sich das Geschlecht einer Person aus dem Vornamen ableiten oder ist ggf. (noch) nicht bekannt. Eine direkte Anrede in der Schriftform (z.B. in eMails) erfolgt daher unter Einbeziehung des ganzen Namens:

- ➔ Sehr **geehrte:r** Lars Larsson
- ➔ **Liebe:r** Ella Ellersson



MÖGLICHE ERGÄNZUNG DER EIGENEN EMAIL-SIGNATUR

- ➔ Eigenen Namen in der Signatur mit der gewünschten Ansprache versehen:
 - ➔ Durch die Ergänzung um „Herr“ oder „Frau“.
 - ➔ Durch die Ergänzung eines Pronomens „sie“, „er“, „m“ (alternativ: u.a. „they“, „xe“) bzw. die Bitte, statt eines Pronomens den vollen Namen zu verwenden.

➔ **Hinweis-Text aufnehmen:**

„Weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen einer Person ist ihre Geschlechtsidentität verlässlich abzuleiten. Wir bemühen uns, keine unzutreffenden Geschlechtszuschreibungen in der Anrede zu machen. Gerne können Sie uns mitteilen, wie wir Sie ansprechen dürfen.“

“Gender identity can neither be deduced accurately from people’s appearance or names. We therefore attempt to use gender neutral language, including for terms of address. Please let us know how you would like to be addressed.”

GEMISCHT-GESCHLECHTLICHE GRUPPEN LASSEN SICH ÜBER PLURALFORMEN ANSPRECHEN (SCHRIFT UND DIREKTE ANREDE):

- ➔ Sehr Geehrte, ... (statt Sehr geehrte Damen und Herren in Briefen)
- ➔ Liebe Mitarbeitende, ...
- ➔ Sehr geehrte Teilnehmende, ...
- ➔ Liebes (Projekt-)Team, ...
- ➔ Schön, dass Ihr alle da seid. Schön, dass Sie alle da sind.



Bei **akademischen Titeln** empfehlen Universitäten die Nutzung eines hochgestellten „in“ am Ende der jeweiligen Abkürzung: Dr.ⁱⁿ, Prof.ⁱⁿ

Auch hier ist der Einsatz des „:“ möglich, um über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus alle Menschen einzuschließen; Dr.^{:in}, Prof.^{:in}

IN STELLENAUSSCHREIBUNGEN

- ➔ Auch hier gelten die oben genannten Leitlinien für geschlechterumfassende und geschlechterneutrale Formulierungen.
- ➔ Die Angaben (m/w/d/k. A.) stehen in Ergänzung zur geschlechtsumfassenden Benennung: z.B. Berater:in (m/w/d/k. A.).
- ➔ In Ausschreibungstexten wird besonders darauf geachtet, dass sie keine Stereotypen oder Geschlechterklischees bedienen (z.B. in eher technischen Berufen wie IT).
- ➔ Um unserer Haltung Ausdruck zu verleihen, enthalten Stellenausschreibungen zusätzlich folgenden Hinweis:



*„Wir sind das Home of the brave.
Ein bunter Haufen kreativer
Unternehmer:innen und allen, die das toll
finden. Bewerbungen von qualifizierten
Menschen jeder geschlechtlichen und
sexuellen Identität, jeden Alters,
Bewerbende mit Migrationsgeschichte,
People of Colour und/oder Menschen mit
Behinderung sind uns gleichermaßen
willkommen.“*



GUT ZU WISSEN



Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Menschen, die sich diesen beiden Kategorien in ihrer geschlechtlichen Identität nicht zuordnen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.
Aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017



Die Gesellschaft für deutsche Sprache e.V. (GfdS) sowie der Duden empfehlen in 2020 die Nutzung von „/-“ (z.B. Berater/-in). Leider ist diese Schreibweise nicht inklusiv. Daher taucht sie in den Leitfäden für Universitäten und Behörden nur sehr selten als Empfehlung auf. Am gebräuchlichsten ist z.Zt. vermutlich die Verwendung des „*“, was jedoch von Spracherkennungssoftware (häufig noch) mitgesprochen wird. Aktuelle Umfragen zeigen eine deutliche Präferenz für den „:“.



Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vorn herein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

*LINK UND LESEEMPFEHLUNGEN ZUM THEMA SPRACHE & GESCHLECHT



- ➔ <https://www.genderleicht.de>
Ein Projekt des Journalistinnenbundes, gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
- ➔ <https://geschicktgendern.de>
Ehrenamtliches, unkommerzielles Projekt von Johanna Usinger und Philipp Müller (seit 2015)
- ➔ <https://queer-leben.de>
Homepage der Beratungsstelle Queer Leben, Berlin. Gefördert durch Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung und der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin
- ➔ Duden Verlag: [„Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben“](#). Erscheinungsjahr 2017 | Preis: 12,-€
- ➔ Elisabeth Wehling: [„Politisches Framing. Wie eine Nation sich ihr Denken einredet - und daraus Politik macht“](#) (2018) Ullstein Taschenbuch Verlag | 12,-€ (Taschenbuch)
- ➔ Michael Oswald: [„Strategisches Framing. Eine Einführung“](#) (2019) Springer Fachmedien | rund 20 € (Taschenbuch)
- ➔ Richard H. Thaler, Cass R. Sunstein: [“Nudge. Wie man kluge Entscheidungen anstößt“](#) (2010) Ullstein Taschenbuch Verlag | 11,- € (Taschenbuch)
- ➔ Kübra Gümüşay: [„Sprache und Sein“](#) (2020) Hanser Berlin in Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG | 18,- € (gebundene Ausgabe)

Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat **keinen** Leitfaden für geschlechtersensible Sprache veröffentlicht. Jedoch findet das Thema im Gesamtkontext „Gender Mainstreaming“ Berücksichtigung, wo explizit ein sensibler Umgang damit angeregt wird:
<https://www.bmfsfj.de/blob/80444/c1e663fc5f035b18ef952cc2468de398/gender-mainstreaming-bei-massnahmen-der-presse-und-oeffentlichkeitsarbeit-data.pdf>