

LEITFADEN ZUR
GESCHLECHTERSENSIBLEN
SPRACHE



F I L M A K A D E M I E

B A D E N - W Ü R T T E M B E R G

www.filmakademie.de/sprachleitfaden

IMPRESSUM

Gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte 2019 bis 2021
Anne Christine Knoth

Beauftragte für Chancengleichheit seit 2021
Ute Härter, Tel. +49 7141 969 82302
Lucy-Ann Bauer, Tel. +49 7141 969 82104

Filmakademie Baden-Württemberg GmbH
Akademiehof 10
71638 Ludwigsburg
<http://www.filmakademie.de>

Geschäftsführer:
Prof. Thomas Schadt

INHALT

AUSGANGSSITUATION	4
VORSATZ	7
VORBEHALTE	8
GENERELLES	10
STRATEGIEN UND BEISPIELE		
I. GESCHLECHTSSPEZIFISCHE EINZELFORMEN UND PAARFORMEN	14
II. UMSCHREIBUNGEN	19
III. GESCHLECHTSNEUTRALE AUSDRÜCKE UND ABSTRAKTIONEN	23
IV. VERWENDUNG VON SUBSTANTIVEN	24
EXKURS	27

jede*r

X

AUSGANGSSITUATION

→ Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist für eine erfolgreiche gesellschaftliche Gleichstellung unerlässlich. Trotzdem sind die meisten Texte nach wie vor im generischen Maskulinum gehalten. Frauen werden nicht erwähnt und bleiben dadurch im künstlerischen Kontext und im praxisorientierten Arbeiten, in der Vorstellungskraft der Lesenden unsichtbar. Deshalb genügt es nicht, Studentinnen, Dozentinnen, Kolleginnen und weibliche Filmschaffende in Texten einfach nur „mitzumeinen“. Ziel muss es sein, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen.

Mit Beschluss vom 10. Oktober 2017 hat das **Bundesverfassungsgericht** klargestellt, dass der Staat „Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ einen „anderen, positiven Geschlechtseintrag“ ermöglichen muss. Daraufhin wurde das **Personenstandsgesetz** mit Inkrafttreten am 22.12.2018 geändert: §§ 22 und 45 b ermöglichen „Personen mit Varianten der Geschlechtentwicklung“ unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung den Eintrag „divers“.



_innen

.in

Diese Gerichtsentscheidung wird oft als Anerkennung eines „Dritten Geschlechts“ gesehen. Es gibt jedoch viele verschiedene Geschlechter, jenseits des binären Verständnisses von Mann und Frau. Richtigerweise wäre es, von „**Dritter Option**“ zu sprechen. Das Gender-Sternchen etwa verdeutlicht diese Vielfalt auf der sprachlichen Ebene.

Eine geschlechtersensible Sprache ist möglich, wenn die richtigen sprachlichen Strategien verfolgt werden. Natürlich bedarf es der Bereitschaft, sich von ein paar bestehenden Formulierungsgewohnheiten zu verabschieden und mit der Sprache bewusst und kreativ umzugehen.



VORSATZ

**GEMEINSAM
WOLLEN WIR GENDER-
SPRACHLICHEN
UNSICHERHEITEN UND
FEHLERN MIT NACHSICHT
BEGEGNEN.
WIR WOLLEN MUTIG UND
KREATIV SEIN UND UNS
DIE FORMULIERUNGEN
AUSSUCHEN, DIE ZU UNS
PASSEN.**

VORBEHALTE

„DAS WIRD ZU KOMPLIZIERT
UND IST UNVERSTÄNDLICH!“

→ Eine geschlechtersensible Sprache ermöglicht es, Geschlechter eindeutig zu benennen und beugt damit eher Missverständnissen vor, als sie zu verursachen. So lässt sich zum Beispiel vermeiden, dass Studentinnen sich nicht zu einer Veranstaltung eingeladen fühlen, wenn diese sich an „alle Studenten“ richtet. Dass die Verständlichkeit eines Textes nicht leidet, wenn dieser in geschlechtersensibler Sprache verfasst wurde, ist auch durch verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen belegt.

→ Sprache ist flexibel und entwickelt sich permanent weiter. Dadurch passt sie sich veränderten Bedürfnissen an. Wörter wie „googeln“ und „simsen“ sind beispielsweise erst durch Erfindungen wie Suchmaschinen im Internet und Handys in Gebrauch gekommen und stehen inzwischen sogar im Duden. Gleichzeitig gibt es in unserer Sprache Wörter, die heute kaum noch Verwendung finden, weil die Welt sich verändert hat und die Begriffe nicht mehr zu unserer Lebensrealität und dem Zeitgeist passen, zum Beispiel „Muhme“, „Oheim“ oder „Kaltmamsell“.

„ABER MAN KANN DIE
SPRACHE DOCH NICHT EINFACH
SO VERÄNDERN!“

GENERELLES SYMMETRIE

BENENNEN SIE MÄNNER UND FRAUEN IMMER SORGFÄLTIG UND SYMMETRISCH

→ In allen Texten sollte in Hinblick auf Anredeformen, Titel und Namen auf Symmetrie geachtet werden.

UNSYMMETRISCH

Anwesend waren auch
Dr. Michael Schmidt und seine
Gattin.

Anwesend waren Hans Meyer und
seine Assistentin.

SYMMETRISCH

Anwesend waren auch
Dr. Michael Schmidt und seine
Gattin Prof. Dr. Julia Schmidt.

Anwesend waren der Geschäfts-
führer Hans Meyer und
Ina Müller, Assistentin des
Geschäftsführers.

STEREOTYPE

VERMEIDEN SIE ROLLEN- KLISCHEES UND STEREOTYPE

→ Vermeiden Sie sprachliche Formulierungen, die traditionelle Rollenklischees oder Stereotypen bedienen, bzw. verwenden Sie sie nicht unhinterfragt (z.B. Ausdrücke für Frauen wie Quotenfrau, Mädchenname, sich wie ein Mädchen benehmen, Rabenmutter, Hausfrau, Karrierefrau, Zickenkrieg; oder Ausdrücke für Männer wie Siegertyp, starkes Geschlecht, usw.).

Dasselbe gilt insbesondere für rassistische, antisemitische, islamfeindliche, behindertenfeindliche, homophobe, trans- oder intersexuellenfeindliche sowie sonstige Formen diskriminierender Sprache.





GRUNDSÄTZLICH
MÖCHTEN WIR
FOLGENDES BEACHTEN...

STRATEGIEN UND BEISPIELE

I. GESCHLECHTSSPEZIFISCHE EINZELFORMEN UND PAARFORMEN

→ Immer nur die männliche Pluralform stellvertretend für eine geschlechtlich heterogene Gruppe von Personen zu verwenden, ist diskriminierend und einseitig. Möchte man dennoch in aller Kürze die gesamte Gruppe benennen, empfiehlt sich die Verwendung der „Sternchen-Lösung“: Männlicher Singular + „Sternchen“ + die Endung „innen“: Zum Beispiel Student*innen, Dozent*innen, Mitarbeiter*innen, Absolvent*innen. Dies kann insbesondere bei Formularen, Listen, Eingabemasken und Platzmangel hilfreich sein.

In der Anrede und Ansprache sollte jedoch auf die Sternchen-Regelung verzichtet werden. Auch im gesprochenen Wort ist die Formulierung „Studierende“ zu empfehlen, da hier bereits im Sprachklang klar wird, dass nicht nur ein bestimmtes Geschlecht gemeint ist.

In bestimmten Fällen kann es auch hilfreich sein, einen neutralen Begriff zu wählen, beispielsweise „Kollegium“ statt „Kollegen“ bzw. gendersensibel „Kolleginnen und Kollegen“ oder „Personal“ statt „Mitarbeiter“ bzw. gendersensibel „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“.

Weitere Möglichkeiten, die hier exemplarisch aufgeführt sind, können auf diverse andere Formulierungen des alltäglichen Umgangs übertragen werden.

EINE HILFREICHE ÜBERSICHT GENDERNEUTRALER PERSONENBEZEICHNUNGEN

SINGULAR

Die Person, das Mitglied

PLURAL

Personen, Angestellte, Beschäftigte, Mitglieder, Betroffene, Anwesende



STRATEGIEN UND BEISPIELE

1.1 PAARFORMEN ODER GENDERNEUTRALE PERSONENBEZEICHNUNGEN

- Veranstaltung für **Studentinnen und Studenten** der Pädagogik.
- Eine Veranstaltung für **Studierende** der Pädagogik.

STATT	GENDERSENSIBLE FORMULIERUNG
Studenten	→ Studenten und Studentinnen Student*innen Neutral: Studierende, Studierendenschaft
Dozenten	→ Dozentinnen und Dozenten Dozent*innen Neutral: Dozierende, Dozierendenschaft
Mitarbeiter	→ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Mitarbeiter*innen Neutral: Mitarbeitende, Personal, Betriebsangehörige, Betriebszugehörige
Kollegen	→ Kolleginnen und Kollegen Kolleg*innen Neutral: Kollegium, Belegschaft

STATT	GENDERSENSIBLE FORMULIERUNG
Teilnehmer	→ Teilnehmerinnen und Teilnehmer Teilnehmer*innen Neutral: Teilnehmende, teilnehmende Personen
Leiter	→ Leiter und Leiterinnen Leiter*innen Neutral: Leitende, Leitung
Alle Mitarbeiter können ihre Vorschläge einbringen.	→ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Vorschläge einbringen. Neutral: Alle Beschäftigten können ihre Vorschläge einbringen.

Berücksichtigen Sie bei der Verwendung von Paarformen immer die Lesbarkeit des Textes. Durch die Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen (z.B. die Beschäftigten, die Lehrkräfte) können Sie eine zu große Anhäufung vermeiden.

STRATEGIEN UND BEISPIELE

1.2 EINZELFORMEN

STATT

Der Hochschulrat hat in seiner heutigen Sitzung drei neue Vizepräsidenten gewählt. Er folgte mit großer Mehrheit der Vorschlagsliste des amtierenden Präsidenten und bestellte Professor Maria Fischer, Professor Ernst Bäumel, sowie Professor Günther Schneider neu in die Hochschulleitung.

GENDERSENSIBLE FORMULIERUNG

Der Hochschulrat hat in seiner heutigen Sitzung eine neue Vizepräsidentin und zwei neue Vizepräsidenten gewählt. Er folgte mit großer Mehrheit der Vorschlagsliste des amtierenden Präsidenten und bestellte Professorin Maria Fischer, Professor Ernst Bäumel, sowie Professor Günther Schneider neu in die Hochschulleitung.



Sollten Studenten wegen Schwangerschaft nicht am Seminar teilnehmen können,...



Sollten Studentinnen wegen Schwangerschaft nicht am Seminar teilnehmen können,...

Die Universität als Antragsteller ist verpflichtet, diese statistischen Daten anzugeben.



Die Universität als Antragstellerin ist verpflichtet, diese statistischen Daten anzugeben.

Jeder Mitarbeiter hat die Richtlinien zum Datenschutz zu beachten.



Bitte beachten Sie die Richtlinien zum Datenschutz!

Wir suchen eine/n erfahrene/n und teamfähige/n Mitarbeiter/in...



Sie sind teamfähig und erfahren...

II. UMSCHREIBUNGEN

2.1 PASSIVFORMEN UND INFINITIV

→ Umschreibungen mit Passivformen oder Infinitiv

STATT

Mitarbeiter erhalten einen zusätzlichen Urlaubstag.

GENDERSENSIBLE FORMULIERUNG

→ Es wird ein zusätzlicher Urlaubstag gutgeschrieben.

Alle Kollegen reichen ihre Anmeldung bitte bis zum Ende des Monats ein.



→ Bis zum Ende des Monats sollten alle Anmeldungen eingegangen sein.

Jeder Benutzer soll die bestellten Bücher umgehend abholen.



→ Bitte die bestellten Bücher umgehend abholen.

STRATEGIEN UND BEISPIELE

2.2 UNPERSÖNLICHE PRONOMEN

→ Umschreibungen mit unpersönlichen Pronomen

STATT

GENDERSENSIBLE
FORMULIERUNG

Der Mitarbeiter, der sich als erstes meldet, erhält den Gutschein.

→ Wer sich als erstes meldet, erhält den Gutschein.

Die Studenten mit den besten Leistungen erhalten ein Stipendium.

→ Diejenigen, die die besten Leistungen erbracht haben, erhalten ein Stipendium.

Studentinnen und Studenten, die den Basiskurs Gender Training besucht haben, können sich für den Aufbaukurs anmelden

→ Alle, die den Kurs Basiskurs besucht haben, ... Diejenigen, die den Basiskurs Jene, die den Basiskurs ... Wer den Basiskurs...

2.3 ADJEKTIVE

→ Umschreibungen mit Adjektiven

STATT

GENDERSENSIBLE
FORMULIERUNG

Der Zusammenhalt unter den Kollegen

→ Der kollegiale Zusammenhalt

Eine Aktion von Studenten

→ Eine studentische Aktion

Die Intention des Schriftstellers

→ Die schriftstellerische Intention

Wir suchen noch einen Ton-techniker zur Unterstützung.

→ Wir suchen noch tontechnische Unterstützung.

2.4 DIREKTE REDE

→ Umschreibungen mit direkter Rede

In vielen Fällen, beispielsweise in Stellenausschreibungen, kann eine Umformulierung mit direkter Rede das „Problem“ einer gendersensiblen Formulierung elegant lösen.

STATT

GENDERSENSIBLE
FORMULIERUNG

Das Online-Portal steht den Benutzern ab 1. September zur Verfügung.

→ Das Online-Portal steht Ihnen ab 1. September zur Verfügung.

STRATEGIEN UND BEISPIELE

III. GESCHLECHTSNEUTRALE AUSDRÜCKE UND ABSTRAKTIONEN

In vielen Fällen kann es ratsam sein, den Plural zu verwenden. Einige Pluralformen bezeichnen gleichermaßen Frauen wie Männer bzw. sind geschlechtsneutral; so können Sie umständliche kongruenzbedingte Formulierungen vermeiden.

STATT

Für den oder die Angestellte stehen Laborplätze zur Verfügung, die er oder sie vormittags nutzen kann, sofern es für sein oder ihr Forschungsprojekt erforderlich ist.



GENDERSENSIBLE FORMULIERUNG

Für die Angestellten stehen Laborplätze zur Verfügung, die sie vormittags nutzen können, sofern es für ihre Forschungsprojekte erforderlich ist.

Der oder die Interessentin, der oder die einen Schein benötigt, sollte das vor dem ersten Termin mit dem Seminarleiter oder der Seminarleiterin besprechen.



Interessierte, die einen Schein benötigen, sollten das vor dem ersten Termin mit der Seminarleitung besprechen.

TIPP: Bestimmte neutrale Schlüsselwörter, wie beispielsweise „Personen“, eignen sich hervorragend für jede Art von Menschengruppe und können durch Adjektive nach Belieben spezifiziert werden, ohne dabei die gendersensible Formulierung zu verlieren. Zum Beispiel „mitarbeitende Personen“, „hilfsbereite Personen“, „junge Personen“ etc.

IV. VERWENDUNG VON SUBSTANTIVEN

4.1 VERWENDUNG VON HANDLUNGSBEZEICHNENDEN SUBSTANTIVEN

STATT

Alle Mitarbeiter des Projekts sind zur Teilnahme an einem wöchentlichen Meeting verpflichtet.



GENDERSENSIBLE FORMULIERUNG

Die Mitarbeit an dem Projekt verpflichtet zur Teilnahme an einem wöchentlichen Meeting.



Die Professoren müssen ihren Unterricht in Kleingruppen abhalten.

Der Unterricht muss in Kleingruppen erfolgen.

STRATEGIEN UND BEISPIELE

4.2 SUBSTANTIVE MIT DEN ENDUNGEN -KRAFT, -PERSON, -BERECHTIGTE, -UNG, -HILFE

STATT

Eine Fortbildung speziell für Lehrer.

GENDERESENSIBLE FORMULIERUNG

Eine Fortbildung speziell für Lehrkräfte.



Für die Promotion brauchen Sie zunächst einen geeigneten Betreuer.

Für die Promotion brauchen Sie zunächst eine geeignete Betreuungsperson.



Der Abstimmungsraum wurde den Wählern letzte Woche in einem Schreiben mitgeteilt.

Der Abstimmungsraum wurde den Wahlberechtigten letzte Woche in einem Schreiben mitgeteilt.



Informationen erhalten Sie beim Leiter der Geschäftsstelle.

Informationen erhalten Sie bei der Leitung der Geschäftsstelle.



4.3 SUBSTANTIVE: INSTITUTIONS- UND KOLLEKTIVBEZEICHNUNGEN

STATT

Die Einladung richtet sich an die Studentenvertreter. Geladen sind auch der Präsident und die Vizepräsidenten der Hochschule.

GENDERESENSIBLE FORMULIERUNG

Die Einladung richtet sich an die Vertretung der Studierendenschaft. Geladen ist auch das Präsidium der Hochschule.



EXKURS

VERWENDUNG VON BILDMOTIVEN

Setzt man zur Illustration von Texten, Webseiten etc. Bilder ein, sollte man die verwendeten Bildmotive genauso wie die Sprache einer Prüfung unterziehen. Möchten Sie, dass sich Frauen und Männer von Ihren Bildmotiven gleichermaßen angesprochen fühlen und auf Ihre Information aufmerksam werden, gilt es, auf eine geschlechtsneutrale bzw. geschlechtssensible Bildersprache zu achten.

BILDER MIT MENSCHEN

Eine Regel aus der Werbepsychologie besagt, dass sich Menschen am schnellsten und besten von Bildern mit Menschen angesprochen und aktiviert fühlen. Dies bildet die Voraussetzung dafür, dass die zu transportierenden Informationen überhaupt wahrgenommen und verarbeitet werden können.

Dies bedeutet, dass sich Frauen nicht als Studienbewerberinnen angesprochen fühlen, wenn nur männliche Studierende in Trailern, auf Webseiten oder Plakaten abgebildet werden. Am besten wäre es daher, Frauen und Männer abzubilden und beide in äquivalenten Tätigkeiten bzw. in aktiven Rollen zu zeigen. Frauen sollten nicht in den Hintergrund gerückt und nicht kleiner abgebildet werden als Männer.

Eine gleichwertige Darstellung der Personen ist wichtig. Es sollen keine Hierarchien erzeugt werden, wobei auf den Bildausschnitt sowie die Positionierung zu achten ist. Außerdem sollte auf eine ähnliche Mimik geachtet werden, das heißt Frauen dürfen auch ernst wirken und Männer auch freundlich oder emotional.

EXKURS

SACHMOTIVE

Ist kein geeignetes Motiv mit Menschen vorhanden, wird gerne zu sachlichen Bildmotiven gegriffen. Die Idee ist, über das Sachmotiv einen Bezug zum Unternehmen, der Stelle oder dem Produkt zu schaffen. Obwohl es sich hier um vermeintlich „neutrale“ Motive handelt, sind diese bei Weitem nicht immer geschlechtsneutral. Es empfiehlt sich deshalb, Bildmotive mit Menschen zu verwenden.

Wird bei einer Stellenanzeige als Hintergrundmotiv ein Rennwagen gezeigt, ohne dass dadurch ein Bezug zum Unternehmen hergestellt wird, spricht dieses Motiv in der Regel eher Männer als Frauen an. Denn Motorsport wird als Interessengebiet traditionell eher Männern zugeschrieben. Besser ist es, tatsächlich neutrale Bildmotive zu verwenden, um der Information breitere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Zum Beispiel kann durch eine ungewöhnliche grafische Gestaltung geschlechtsneutral Aufmerksamkeit erregt werden.

WEB- UND LITERATURTIPPS ZUR INSPIRATION

<https://www.genderleicht.de>
<https://geschicktgendern.de>
<http://frauensprache.com/>
www.gender-mainstreaming.net
<https://genderdings.de/gender-woerterbuch/>

Glossar der Berliner Beratungsstelle QUEER LEBEN:
<https://queer-leben.de/glossar>

Kreysler-Kleemann Christina, Walter Schuster (1999):
Sprache, Geschlecht, Demokratie: Untersuchung zu Fragen geschlechtersensibler Rollenvermittlung und geschlechtergerechten Sprachgebrauchs im Fremdsprachenunterricht an Wiener VHS, Wien.

Journalistinnenbund (2005):
Der G-Faktor: Gender-Perspektiven in den Medien, Bonn.

Journalistinnenbund (2006): Is' was, Kanzlerin? Bonn.

Günther, Susanne/Hüpper, Dagmar/Spieß, Constanze (2012):
Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität. De Gruyter.

Irmen, Lisa/Steiger, Vera (2005):
Zur Geschichte des Generischen Maskulinums: Sprachwissenschaftliche, sprachphilosophische und psychologische Aspekte im historischen Diskurs. In: Zeitschrift für Germanistische Linguistik, 33 (6), S. 212–235.

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

QUELLEN

Geschlechtersensible Sprache – Ein Leitfaden.

Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung.
Technische Universität Berlin, 2018.

Abrufbar unter:

<https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf>

So kriegen Sie alle! Anregungen zur geschlechtsneutralen Kommunikation für Personalverantwortliche und Unternehmen.
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg.

Abrufbar unter:

<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/So-kriegen-Sie-alle.pdf>

Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache für die LMU.

Die Frauenbeauftragte der LMU.

Abrufbar unter:

https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache/sprache_.pdf

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

www.genderleicht.de: Ein Sprachleitfaden des Journalistinnenbund, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.