

# Leitfaden zu gendergerechter Sprache am IRS

Stand: 18.03.2020



Autor\*innen: Das IRS-Gleichstellungsteam (Gala Nettelblatt, Anna Oechslen, Madlen Pilz) und die Abteilung Wissenschaftskommunikation (Felix Müller)

## Inhalt

1.	Darum gendergerechte Sprache .....	2
2.	Ziele dieses Leitfadens.....	2
3.	Welche Möglichkeiten es grundsätzlich gibt.....	3
3.1.	Neutrale Formulierungen.....	3
3.2.	Kurzschreibweise mit dem Genderstern.....	4
3.3.	Beidnennung männlicher und weiblicher Form.....	4
4.	Wissenschaftliche Texte und Wissenschaftskommunikation .....	5
5.	Berichtswesen und Antragsdokumente .....	6
6.	Formale Dokumente .....	6
6.1.	Betriebsvereinbarungen .....	6
6.2.	Stellenausschreibungen .....	6
6.3.	Formulare .....	7
7.	Ansprechpersonen am IRS.....	7
8.	Quellen .....	7
9.	Annex.....	8
9.1.	Vorschläge für genderneutrale Formulierungen .....	8
	Partizipkonstruktionen .....	8
	Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen .....	9
	Passivkonstruktionen.....	10
	Relativsätze.....	10
	Direkte Ansprache .....	10
	Weitere Möglichkeiten .....	10
9.2.	Englische Schreibweisen .....	11
	Pronomen im Singular .....	11
	Anrede von Frauen .....	11
	Personenbezeichnungen mit Gender .....	11
9.3.	Bildliche Kommunikation .....	12
9.4.	Weitere Beispiele .....	12

# 1. Darum gendergerechte Sprache

Sprache und der Umgang mit ihr beeinflussen unsere Wahrnehmung, unser Bewusstsein und unser Denken maßgeblich. Sprache prägt, wie wir im Alltag miteinander kommunizieren und welches Verständnis von Gesellschaft wir dabei zum Ausdruck bringen und formen. Eine gendergerechte Sprache am IRS zu praktizieren ist deshalb wichtig und notwendig: Sie trägt dazu bei, den gesellschaftlichen Wandel der Geschlechterverhältnisse sichtbar zu machen. Ob in Auswahlgremien oder bei der alltäglichen Arbeit in Verwaltung und Wissenschaft: Eine spezifische situationssensible Ansprache ist wirkungsvoller und höflicher als ein Kommunikationsstil, der bestimmte Personengruppen nicht direkt anspricht oder ausschließt, wie es etwa bei Verwendung des generischen Maskulinums (S. 3) der Fall ist.

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft verpflichtet sich das IRS, die Gleichstellung der Geschlechter in der institutionellen Praxis und wissenschaftlichen Arbeit umzusetzen und zu sichern. Mit der Verwendung einer gendergerechten Sprache in seiner internen und externen Kommunikation möchte das IRS die Gleichstellung aller geschlechtlichen Identitäten stärken und weiter fördern. Orientierungsgrundlage für diesen Leitfaden sind Richtlinien zur gendergerechten Sprache, wie sie der Bund, das Land Brandenburg und die Leibniz-Gemeinschaft verabschiedet haben. Im Bundesgleichstellungsgesetz ist die „sprachliche Gleichstellung“ in Paragraph 4 Abs. 3 verankert. Auch im Leibniz-Evaluierungsverfahren spielt Gleichstellung eine wichtige Rolle und stellt einen Berichtspunkt im Evaluierungsbericht des Senatsausschusses Evaluierung (SAE) dar, auf dessen Grundlage über die Weiterförderung von Einrichtungen entschieden wird. Schon auf ihrer Mitgliederversammlung 2014 beschloss die Leibniz-Gemeinschaft die Entwicklung von organisationspezifischen Leibniz-Gleichstellungsstandards (siehe auch AV-Glei).

## 2. Ziele dieses Leitfadens

Das IRS versteht sich als Seismograph und Impulsgeber für gesellschaftliche Prozesse. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, bedarf es verstärkter Sensibilität für Diversität, auch für die Wirkmacht von Sprache und für geschlechterspezifische Benachteiligungen durch Sprache. Der konkrete Weg zum Ziel einer möglichst gendergerechten Sprache hängt dabei auch von der Kommunikationssituation ab: Wer ist als Zielgruppe angesprochen? Über wen wird gesprochen bzw. geschrieben? Welches Ziel wird verfolgt? Welchen formalen Stellenwert haben die geschriebenen Texte? Der vorliegende Leitfaden betrachtet Gendergerechtigkeit als Element einer lebendigen und respektvollen Kommunikation, die je nach Kontext unterschiedliche Ausdrucksformen annehmen kann. Er verfolgt in diesem Sinne vier Ziele:

- Er soll eine praxisnahe Handreichung sein für alle, die am IRS Texte verfassen und andere Kommunikationsmedien gestalten, und sie dabei unterstützen gendergerecht(er) zu formulieren.
- In Bereichen, in denen Sprache auf Grund rechtlicher Rahmenbedingungen mit besonderem Bedacht zu verwenden ist, etwa in der Personalwirtschaft und der

Verwaltungskommunikation, soll er klare Regeln zur Umsetzung einer gendergerechten Sprache vermitteln.

- In allen weiteren Kontexten der Texterstellung soll er auf die Vielfalt an Möglichkeiten aufmerksam machen, wie Texte gendergerecht, anschaulich und ausdrucksstark gestaltet werden können.
- Die Kompetenz der Schreibenden, zielgruppen- und kontextspezifisch zu formulieren sowie eigene Kommunikationsziele zu erreichen, soll ausdrücklich gestärkt werden.

### **3. Welche Möglichkeiten es grundsätzlich gibt**

Sprachliche Ungleichbehandlungen können durch unreflektiert benutzte Formulierungen entstehen, die diskriminierend und stereotypisierend wirken. Über die Sprachpraxis zu reflektieren, kann deshalb ein erster Schritt hin zu einer gerechteren Sprache sein.

Im täglichen Sprachgebrauch ist das sogenannte generische Maskulinum sehr häufig anzutreffen, die Verwendung der männlichen Form für Gruppen-, beispielsweise Berufsbezeichnungen im Plural („Ärzte“) oder auch im Singular („der Arzt“). Hinreichend ist mittlerweile belegt, dass solche Formen in erster Linie Assoziationen mit männlichen Handelnden wecken. Wenn in den Medien lediglich „Virologen“ an neuen Impfstoffen forschen, dann wird der Beitrag von Personen mit anderen Geschlechtsidentitäten möglicherweise mitgemeint, beim Lesen jedoch meist nicht mitgedacht und ihre Handlungsmacht bleibt verborgen. Neben dem Verzicht auf grob diskriminierende Formulierungen steht deshalb am Anfang einer gendergerechten Sprache die Suche nach Alternativen zum generischen Maskulinum.

Dies gilt für alle Subjekte oder Objekte, mit denen natürliche Personen angesprochen sind. Juristische Personen behalten ihr grammatisches Geschlecht. Bei dem im sozialwissenschaftlichen Kontext allgegenwärtigen „Akteur“ oder dem ebenfalls häufig anzutreffenden „Stakeholder“ kann, je nachdem, ob tatsächliche Personen oder institutionelle Akteure angesprochen werden, unterschiedlich verfahren werden.

In den folgenden Abschnitten werden drei Alternativen zum generischen Maskulinum vorgestellt und für jeweils unterschiedliche Kontexte empfohlen: Genderneutrale Formulierungen, die Kurzschreibweise mit dem Genderstern sowie die Beidnennung von männlicher und weiblicher Form.

#### **3.1. Neutrale Formulierungen**

Es gibt eine sehr große Bandbreite neutraler Formulierungen, die per se genderneutral sind und damit eine gute Möglichkeit darstellen, sich gendersensibel und sprachlich vielfältig auszudrücken. Solche Formulierungen nutzen Partizipialkonstruktionen („Studierende“), das Passiv („es wird diskutiert“), die Verschiebung von Subjektnennungen zu Beschreibungen des Handelns („beim Lesen“ statt „für Leser“), die direkte Ansprache („Information für Sie“ statt „Nutzerinformation“), neutrale Bezeichnungen für Personen („Lehrkraft“) und viele andere Formen. Solche Formen haben Schreibende nicht immer gleich zur Hand, wenn sie an Texten

arbeiten. Annex-Abschnitt 8.1 gibt deshalb einen Überblick über neutrale Formulierungen und macht entsprechende Vorschläge.

Nicht immer ist allerdings eine neutrale Formulierung möglich, ohne dass Bedeutung verloren geht. Gerade die Passivschreibweise steht darüber hinaus im Widerspruch zu einer anschaulichen, handlungszentrierten, aktiven Schreibweise. Richtig verwendet helfen neutrale Formulierungen aber entscheidend, zugleich gendergerecht und anschaulich zu schreiben. Deshalb empfiehlt dieser Leitfaden genderneutrale Formulierungen für die Fälle, in denen dies gut lesbar und ohne Bedeutungsverzerrung möglich ist.

### 3.2. Kurzschreibweise mit dem Genderstern

Eine bisher weit verbreitete Variante sind Kurzschreibweisen zur Ansprache beider Geschlechter, die bei der Benennung von Personen eine männliche und eine weibliche Endung kombinieren. Am IRS wurde bislang die Variante mit einem Schrägstrich und der Endung „-innen“ verwendet („Mitarbeiter/-innen“). Eine weitere bedeutungsgleiche Variante nutzt beispielsweise das Binnen-I („MitarbeiterInnen“). Diese Varianten gelten als binär in dem Sinn, dass sie *nur* eine männliche und eine weibliche Endung vereinen. Inzwischen wächst jedoch die Sensibilität dafür, auch Geschlechtsidentitäten jenseits von Mann und Frau zu berücksichtigen, um inter- und transgeschlechtliche Personen zu inkludieren und sichtbar zu machen.

Deshalb kamen in jüngerer Zeit Schreibweisen hinzu, deren Anliegen es ist, auch Geschlechtsidentitäten jenseits von männlich und weiblich anzusprechen. Dazu zählen Schreibweisen mit Unterstrich („Mitarbeiter\_innen“) sowie mit dem Genderstern („Mitarbeiter\*innen“) oder auch die Form mit Doppelpunkt („Mitarbeiter:innen“). Diese stärker inklusive Bedeutung stellt einen klaren Fortschritt gegenüber älteren Schreibweisen dar. In diesen Formen wird ein kleines „i“ verwendet. Artikel werden analog gegendert („der\*die“). Eine viel diskutierte Frage ist die, inwieweit gegenderte Kurzformen laut oder lautlos (mit-)sprechbar sind. Derzeit etabliert sich als Sprechpraxis eine markante Pause, nach der die Endung „innen“ angefügt wird. Die Sprechweise ist vergleichbar mit der Pause zwischen e und a im Wort „Theater“.

Der Genderstern ist die bekannteste und am weitesten verbreitete Kurzschreibweise: Im neuesten Duden wird er als die Schreibweise beschrieben, die sich momentan am meisten durchsetzt (Kassel 2020). Auch innerhalb der IRS-Belegschaft erfreut er sich zunehmender Beliebtheit. Der Genderstern wird deshalb unter den gendersensiblen Kurzschreibweisen als bevorzugte Variante empfohlen. Er ist besonders empfehlenswert, wenn es ein explizites Kommunikationsziel ist, Menschen aller Geschlechtsidentitäten anzusprechen. Er soll die Schreibweise mit dem Schrägstrich ablösen.

### 3.3. Beidnennung männlicher und weiblicher Form

Die dritte mögliche Variante ist die Beidnennung der weiblichen und der männlichen Form („Kolleginnen und Kollegen“). Sehr häufig wird die Form als Anrede in Rundbriefen und -mails sowie in mündlichen Anreden („Liebe Bürgerinnen und Bürger“) verwendet. Besonders

geeignet ist sie auch für Gruppenansprachen, in denen die Präsenz männlicher und weiblicher Handelnder betont werden soll („Expertinnen und Experten“, „Erzieherinnen und Erzieher“). Diese Form ist weit verbreitet und etabliert. Die relative Länge sowie die Konjunktion „und“ begrenzen jedoch die Häufigkeit, mit der diese Form verwendet werden kann. Ein Nachteil aus Sicht der Gendergerechtigkeit ist außerdem, dass die Form auf einer binären Vorstellung von Geschlechtsidentitäten beruht. Somit kann sie ausschließend wirken. Dennoch wird die Beidnennung überwiegend befürwortet, auch in Kombination, beispielsweise mit dem Genderstern.

Die Beidnennung wird deshalb zur Verwendung empfohlen, wenn es darum geht, die Beteiligung männlicher und weiblicher Handelnder zu betonen oder gemischte Gruppen zu benennen. Dabei sollte mit Achtsamkeit der Frage begegnet werden, ob Personen jenseits dieser binären Trennung sich ausgeschlossen fühlen könnten.

## 4. Wissenschaftliche Texte und Wissenschaftskommunikation

Wissenschaftliche Texte und Texte der Wissenschaftskommunikation werden am IRS in großer Zahl und Vielfalt verfasst. Sie richten sich teils an die wissenschaftliche oder andere professionelle Communities und teils an eine breiter gedachte Öffentlichkeit. Sie entstehen kollaborativ oder in alleiniger Autor\*innenschaft. Sie unterliegen redaktioneller oder herausgeberischer Verantwortung innerhalb oder außerhalb des IRS. Wie eine gendergerechte Sprache am besten umzusetzen ist, hängt stark vom jeweiligen Situationskontext ab.

Bei Texten, die in externen Medien erscheinen, sind selbstverständlich die Vorgaben des jeweiligen Mediums zu beachten. Allerdings fliegen genderneutrale Formulierungen (siehe 3.1 und 8.1) meist „unter dem Radar“ stilistischer Vorgaben. Sie können immer eingesetzt werden und bieten damit Gestaltungsspielraum über alle Formate hinweg.

Ob darüber hinaus die Kurzschreibweise mit dem Genderstern oder die Beidnennung männlicher und weiblicher Form verwendet wird, sollte kontextsensibel abgewogen werden. Die Form mit dem Genderstern ist die bevorzugte Kurzform. Komposita mit Genderstern („Expert\*innenstudie“) können ebenfalls verwendet werden. Kontextbezogen kann aber auch die Beidnennung gewählt werden, etwa in stärker journalistischen Texten.

Die in journalistischen Texten oft verwendete Variante, männliche und weibliche Form abwechselnd zu nennen, sollte tendenziell eher vermieden werden, da sie zu Unklarheit darüber führt, ob wirklich eine homogen männliche oder weibliche Gruppe angesprochen ist. Einzig bei Aufzählungen kann sie im Einzelfall eine Lösung bieten, wenn andere Varianten nicht gewünscht sind (z.B. „Wissenschaftlerinnen, Politiker, Journalistinnen und Planer“ statt „Wissenschaftler\*innen, Politiker\*innen, Journalist\*innen und Planer\*innen“). Allerdings können auch bei Aufzählungen neutrale Formulierungen helfen („Lehrkräfte, Forschende und Schüler\*innen“).

In Publikationen, die in der redaktionellen Verantwortung des Wiko-Teams liegen, wird in enger Abstimmung mit den wissenschaftlich Verantwortlichen die jeweils passende Formulierung gefunden. Für Onlineformulare, Flyer und kurze Infotexte gilt, ähnlich wie für formale

Dokumente (siehe Abschnitt 5): Gendern mit Stern ist die bevorzugte Form, außer es stehen einfache, eindeutige und geläufige neutrale Ausdrücke zur Verfügung.

## 5. Berichtswesen und Antragsdokumente

Zahlreiche am IRS verfasste Texte dienen der Kommunikation im institutionellen Raum der Wissenschaft und Wissenschaftspolitik, ohne selbst wissenschaftliche Publikationen zu sein. Dazu gehören etwa Berichte an die Förderinstitutionen und Aufsichtsgremien des IRS. Weiterhin gehören Forschungs- und andere Förderanträge in diese Kategorie. Für sie gilt grundsätzlich, wie auch für die Wissenschaftskommunikation: Genderneutrale Formulierungen stellen eine gute Option dar, solange sie eindeutig und verständlich sind. Als Kurzschreibweise wird generell die gegenderte Form mit dem Genderstern empfohlen. Allerdings kann auch hier kontextbezogen abgewichen werden, je nachdem welche Sprachpraxis bei der jeweiligen Zielgruppe (z.B. Förderorganisation) üblich oder sogar formell vorgegeben ist.

## 6. Formale Dokumente

### 6.1. Betriebsvereinbarungen

Dokumente, die die Zusammenarbeit im IRS verbindlich regeln oder als Grundlage für Personalentscheidungen dienen, sind besonders sensibel. Sie müssen zwingend alle adressierten Personen in ihrer jeweiligen Geschlechtsidentität einschließen. Dazu sind genderneutrale Formulierungen grundsätzlich geeignet (z. B. „Beschäftigte“ statt, wie bisher „Mitarbeiter/innen“). Entsprechend sind diese zu verwenden, solange sie klar, verständlich und eindeutig sind. Dies schließt auch Umformungen wie „Abteilungsleitung“ (statt „Abteilungsleiter/in“) oder „Projektassistenz“ mit ein. In manchen Fällen trifft eine neutrale Form aber nicht die gewünschte Bedeutung. So müssen Statusgruppen innerhalb des IRS eindeutig benannt werden. „Promovierende“ sind beispielsweise nicht gleichzusetzen mit „IRS-Doktorand\*innen“. In solchen Fällen soll mit Hilfe des Gendersterns gendert werden.

Dokumente wie Betriebsvereinbarungen und die IRS-Satzung sollen im Prozess der Neuerstellung oder einer ohnehin stattfindenden Novellierung an den neuen Standard angepasst werden.

### 6.2. Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sind hinsichtlich Gendergerechtigkeit ebenso besonders sensibler Kontext. Es ist unbedingt zu vermeiden, dass Personen, die durch eine Stellenanzeige angesprochen werden, sich durch die verwendete Formulierung ausgeschlossen fühlen.

Für Stellenausschreibungen galt am IRS bislang die Maßgabe, auf neutrale Formen wie „Assistenz“ zurückzugreifen (siehe oben). Diese Umformungen stoßen an ihre Grenzen, wenn sie zu unverständlichen Ergebnissen führen, wie etwa im Fall von „Referenz“ oder „Referat“

(statt „Referent/in“), oder bedeutungsverzerrend wirken (z.B. „Buchhaltung“). Auch ist in Stellenausschreibungen oftmals die Nennung eines formalen Berufsabschlusses oder einer geschützten Berufsbezeichnung notwendig (z.B. „Finanzbuchhalter“). In Stellenausschreibungen soll deshalb künftig mit Hilfe des Gendersterns gegendert werden („Referent\*in“). Ausnahmen sind Fälle, in denen eine neutrale Formulierung ohnehin gängig ist („Professur“, „Studentische Hilfskraft“).

Bislang wird in Stellenausschreibung des IRS der Anhang (m/w/div) verwendet. Analog zur Schreibweise, die an der Humboldt-Universität zu Berlin und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen verwendet wird, soll in IRS-Stellenausschreibungen zukünftig folgendermaßen gegendert werden:

Referent\*in (m/w/d)

### 6.3. Formulare

Formulare, etwa Antragsformulare, sprechen Personen in unterschiedlichen Rollen an: Als diejenigen, die einen Antrag stellen, die ihn bearbeiten und die ihn genehmigen. Dort wo in der Formulgestaltung dienstliche Stellen angesprochen sind (z.B. Reisekostenstelle) ist Gendern nicht erforderlich. An anderen Stellen werden aber konkrete Personen wie „der Antragsteller“ angesprochen. Mitunter werden als Alternative zum generischen Maskulinum neutrale Formulierungen empfohlen wie „Antrag gestellt von“. Diese Formen sind aber nicht überall passend (z.B. „Unterschrift Antragsteller“). Daher soll in IRS-Formularen unterschieden werden, ob eine formale Position bzw. Funktion angesprochen ist („Reisekostenstelle“) oder eine bestimmte Person. Letztere soll mit Stern gegendert werden („Antragsteller\*in“).

## 7. Ansprechpersonen am IRS

- Abteilung Wissenschaftskommunikation
- Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebsrat

## 8. Quellen

- Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AV-Glei) (2008), online verfügbar unter [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV\\_Glei.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf) (zuletzt überprüft am 16.06.20).
- Bundesgleichstellungsgesetz (2015), online verfügbar unter [https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig\\_2015/BJNR064300015.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html) (zuletzt überprüft am 16.06.20).
- Geschickt Gendern Webseite (2021), online verfügbar unter: <https://geschicktgendern.de/> (zuletzt überprüft am 10.02.21).



- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG), online verfügbar unter <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/lgg#13> (zuletzt überprüft am 16.06.20).
- Humboldt-Universität zu Berlin (2019): Sprache ist vielfältig. Leitfaden der HU zu geschlechtergerechter Sprache, online verfügbar unter <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf> (zuletzt überprüft am 16.06.20).
- Kassel, Dieter (2020): Der neue Duden ist da. Anglizismen, gendergerechte Sprache und Veraltetes. Interview mit Kathrin Kunkel-Razum. Deutschlandfunk Kultur, 12.08.2020, online verfügbar unter [https://www.deutschlandfunkkultur.de/der-neue-duden-ist-da-anglizismen-gendergerechte-sprache.1008.de.html?dram:article\\_id=482199](https://www.deutschlandfunkkultur.de/der-neue-duden-ist-da-anglizismen-gendergerechte-sprache.1008.de.html?dram:article_id=482199) (zuletzt überprüft am 31.08.2020).
- Leibniz-Gemeinschaft – Arbeitskreis Chancengleichheit (2010): Leitfaden für Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft, [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder\\_und\\_Downloads/%C3%9Cber\\_uns/Chancengleichheit/Chancengleichheit\\_Leitfaden\\_2012.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Chancengleichheit_Leitfaden_2012.pdf) (zuletzt überprüft am 16.06.20).
- Leibniz-Gleichstellungsstandards (2016), online verfügbar unter [https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder\\_und\\_Downloads/%C3%9Cber\\_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards\\_2016.pdf](https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards_2016.pdf) (zuletzt überprüft am 16.06.20).
- Leibniz-Institut für Länderkunde (IfL) (2019): Leitfaden für gendergerechte Sprache am IfL.
- Leibniz-Zentrum für Agrarlandschaftsforschung (ZALF) e.V. (2017) Leitfaden geschlechtergerechte Sprache

## 9. Annex

### 9.1. Vorschläge für genderneutrale Formulierungen

An dieser Stelle gibt der Leitfaden einige Anregungen für kreative geschlechtsneutrale Umformulierungen. Zusätzliche Beispiele und weiterführende Links sind im Annex aufgeführt.

#### *Partizipkonstruktionen*

Personenbezeichnungen können mithilfe von substantivierten Partizipien geschlechtsneutral formuliert werden. Sie sind allerdings nur im Plural sinnvoll einsetzbar, da Singularformen wieder einen geschlechtsbestimmenden Artikel benötigen.

#### **Generisches Maskulinum**

Studenten

#### **Partizipkonstruktion**

Studierende

Dozenten

Dozierende / Lehrende

Ebenso lassen sich durch Pluralbildung Relativsätze vermeiden, die als Bezugswort eine Personenbezeichnung im Singular haben.

**Beidnennung (Singular)**

Die Studentin oder der Student, die oder der ihre oder seine Prüfung ablegt, ...

**Geschlechtsneutrale Alternative (Plural)**

Die Studierenden, die ihre Prüfung ablegen, ...

*Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen*

**Abstraktionen:**

Personenbezeichnungen werden durch abstrakte Begriffe wie -kraft, -hilfe, -person oder Ableitungen auf z.B. -ung ersetzt.

**Generisches Maskulinum**

Lehrer

Vertreter

Redakteure

**Geschlechtsneutrale Alternative**

Lehrkraft

Vertretung

Redaktion

Geschlechtsneutrale Bezeichnungen eignen sich mitunter auch, um feststehende Komposita einfach umzuformulieren.

**Generisches Maskulinum**

Benutzerordnung

Rednerpult

**Geschlechtsneutrale Alternative**

Benutzungsordnung

Redepult / Pult

**Formulierungen mit geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen:**

Es gibt Personenbezeichnungen, die sowohl im Singular als auch im Plural genderneutral sind (z.B. die Person, der Mensch, das Mitglied) sowie Personenbezeichnungen im Plural, die genderneutral sind (z.B. die Leute, die Eltern, die Geschwister). Mithilfe der genderneutralen Personenbezeichnungen können geschlechtsspezifische Bezeichnungen ersetzt werden.

**Generisches Maskulinum**

Der Stimmberechtigte

Der Betroffene

**Geschlechtsneutrale Alternative**

Das stimmberechtigte Mitglied

Die betroffene Person

*Passivkonstruktionen***Generisches Maskulinum**

Herausgeber

Sonderzahlungen erhalten die Mitarbeiter mit dem Gehalt.

**Geschlechtsneutrale Alternative**

herausgegeben von

Sonderzahlungen werden mit dem Gehalt ausgezahlt.

*Relativsätze*

Durch einleitende Nebensätze beginnend mit „Wenn“, „Alle, die“, „Diejenigen, die“ lassen sich oftmals Personenbezeichnungen elegant auflösen.

**Generisches Maskulinum**

Die Antragsteller sollen, ...

Die Projektkoordinatoren sind eingeladen ...

**Geschlechtsneutrale Alternative**

Diejenigen, die einen Antrag gestellt haben, sollen ...

Alle, die ein Projekt koordinieren, sind eingeladen, ...

*Direkte Ansprache***Generisches Maskulinum**

Name des Antragstellers

Unterschrift des Mitarbeiters/Vorgesetzten

Der Service steht den Benutzern ab 1. Januar zur Verfügung.

**Geschlechtsneutrale Alternative**

(Ihr) Name

(Ihre) Unterschrift

Der Service steht Ihnen ab 1. Januar zur Verfügung.

*Weitere Möglichkeiten*

- Sachbezeichnungen, z.B. „Studien belegen, dass...“ statt „Autoren berichten, dass...“
- Adjektivische Bestimmungen, z.B. „aus ärztlicher Sicht“ statt „Einschätzung des Arztes“
- Verschiebung von Subjektnennungen zu Beschreibungen des Handelns („beim Lesen“ statt „für Leser“)

## 9.2. Englische Schreibweisen

Die englische Sprache unterscheidet sich in ihrem genderspezifischen Umgang mit Subjekten grundsätzlich vom Deutschen. So gibt es im Englischen kein grammatisches Geschlecht und somit auch kein generisches Maskulin, was besonders bei Rollenbezeichnungen zum Tragen kommt. Das Wort „researcher“ bezeichnet beispielsweise Forschende aller Gender-Identitäten. In manchen Punkten begegnen Schreibende dennoch vergleichbaren Herausforderungen wie im Deutschen. Dieser Abschnitt gibt einen Überblick und Empfehlungen zu gendersensibler Sprache in englischsprachigen Texten.

### *Pronomen im Singular*

In der englischen Sprachpraxis ist seit langem das “Singular they” (mit seinen Formen them, their, theirs und themselves oder themself) etabliert, um das veraltete generische „he“ oder das nach wie vor gebräuchliche „he or she“ (problematisch, weil umständlich und binär gedacht) zu ersetzen, wenn über Personen im Singular gesprochen wird, die nicht eindeutig männlich oder weiblich sind. Voraus geht dem Singular they ein Subjekt, das genderneutral ist wie beispielsweise „child“, oder auch „someone“, „anyone“ und „whoever“.

Beispielsätze:

„Someone recommended this restaurant on Yelp. *They* said it was great.“

“When my child cries, I hug *them*.”

Das Singular they hat in den letzten Jahren zunehmend Akzeptanz auch in der formaleren Sprache gewonnen, weshalb es – sofern in der konkreten Schreibsituation keine anderen Vorgaben gelten – zur Verwendung empfohlen wird.

### *Anrede von Frauen*

Vergleichbar der im Deutschen schon länger nicht mehr gültigen Unterscheidung zwischen „Frau“ (verheiratet) und „Fräulein“ (nicht verheiratet) bei der Anrede wurde im Englischen in der Anrede lange zwischen „Mrs“ (verheiratet) und „Miss“ (unverheiratet) unterschieden. Diese Unterscheidung ist heute überholt. Bei der Anrede von Frauen in Schriftform ist heute „Ms“ (in britischem Englisch ohne Punkt) die korrekte Form.

### *Personenbezeichnungen mit Gender*

Auch wenn es im Englischen kein grammatisches Geschlecht gibt, transportieren viele Subjektive, die Personen bezeichnen, einen geschlechtsspezifischen Inhalt, der ausschließend oder diskriminierend wirkt. In solchen Fällen werden alternative Formulierungen empfohlen.

Beispiele:

„policeman“ → Alternative: „police officer“

„spokesman“ → Alternative: “spokesperson”

„cleaning lady“ → Alternative: „cleaner“

Ähnlich wie im Deutschen gibt es auch im Englischen Ausdrücke für Vorgänge und Eigenschaften, die Gender-Stereotype transportieren. So wurde ein Paper des Wirtschaftsgeographen Ron Martin, in welchem er die „emasculatation of economic geography“ beklagte (also die „Entmannung“ im Sinn von Profilschwächung der Disziplin), aus der Perspektive der feministischen Geographie scharf kritisiert. Wer englische Texte verfasst, sollte aufmerksam für solche stereotypisierenden Formulierungen sein.

Eine weitere Hilfestellung für Englische Schreibweisen ist das *Toolkit for Gender-Inclusive language* der Vereinten Nationen: <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/>

### 9.3. Bildliche Kommunikation

Auch Bilder sind ein Teil von Kommunikation: Sie unterstützen Textinhalte und vermitteln eine eigene Botschaft. Dabei werden Bilder oft schneller erfasst und bleiben länger im Gedächtnis als Worte. Deshalb ist es sinnvoll, bei der Auswahl von Bildern, etwa für Publikationen oder Präsentationen, zu beachten, wer dort wie repräsentiert wird. Das gilt besonders für Bilder, die zur Illustration dienen; wenn ein Bild dokumentiert, was im Text beschrieben wird, lässt es sich manchmal nicht vermeiden, eine von Ungleichheit geprägte Situation auch bildlich zu reproduzieren.

Diese Fragen helfen dabei, die Auswahl von Bildern zu reflektieren:

- Ist die Anzahl von abgebildeten Männern und Frauen ausgeglichen?
- Sind Frauen und Männer gleichwertig auf den Vorder- und Hintergrund der Bilder verteilt und gleich groß dargestellt?
- Zeigen die Bilder Männer und Frauen in Rollen, die sich von stereotypen Darstellungen lösen? Eine gendergerechte Bildsprache schließt zum Beispiel eine ausgewogene Mischung von Männern und Frauen, die Kinderwagen schieben, ein Meeting leiten oder etwas erklären, ein.

### 9.4. Weitere Beispiele