



PH Schwäbisch Gmünd
University of Education



Geschlechtersensible Sprache an der PH Schwäbisch Gmünd

Ein Leitfaden



VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns, Ihnen eine aktualisierte Fassung unserer Handreichung für geschlechtersensible Sprache vorstellen zu können. Die Verwendung geschlechtersensibler Sprache zielt auf die sprachliche Anerkennung und Sichtbarmachung der verschiedenen Geschlechter und ist ein wichtiger Baustein für die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit. Dies ist ein wichtiges Ziel der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd, das auch im Struktur- und Entwicklungsplan formuliert wird. Geschlechtersensible Sprache ermöglicht präzise Bezeichnungen, bringt geschlechtliche Vielfalt zum Ausdruck und stellt ein wichtiges Gleichstellungsinstrument dar.

Die Notwendigkeit einer Neuauflage ergibt sich daraus, dass es seit der Erstellung des ersten Leitfadens wichtige neue Erkenntnisse und Entwicklungen gibt, die zu berücksichtigen sind, so z.B. das Sichtbarmachen der dritten Geschlechtsoption (vgl. Änderung des Personenstandsrechts von 2018). Zudem hat in den letzten Jah-

ren das öffentliche Interesse stark zugenommen und es ist ein breiter Diskurs entstanden.

In diesem Leitfaden finden Sie sowohl aktuelle Hintergrundinformationen als auch praktische Tipps für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache.

Sie finden den Leitfaden (https://gleichstellung.ph-gmuend.de/fileadmin/redakteure/gleichstellung/BR_Geschlechtersensible_Sprache_2022.pdf) auch zum Download auf unserer Homepage (<https://gleichstellung.ph-gmuend.de/>).

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung und stehen für alle weiteren Fragen, Hinweise und Vorschläge selbstverständlich gerne zur Verfügung!

Ihr Gleichstellungsteam



Die PH SG setzt sich für Chancengleichheit ein. Geschlechtersensible Sprache ist ein wesentlicher Baustein davon.

Die PH SG verpflichtet sich im Struktur- und Entwicklungsplan 2022-27 zur „Schaffung einer wertschätzenden, transparenten und diskriminierungsfreien Kommunikations-, Führungs- und Lernkultur“

Geschlechtersensible Sprache macht alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar und verhindert dadurch geschlechterstereotype Zuschreibungen, die letztlich zu Diskriminierungen führen.

Sechs gute Gründe für eine geschlechtersensible Sprache an unserer Hochschule

Geschlechtersensible Sprache ermöglicht präzise Bezeichnungen und bringt geschlechtliche Vielfalt zum Ausdruck.

Sprache erzeugt Bilder. Geschlechtersensible Sprache erzeugt Bilder einer geschlechtergerechten Gesellschaft und ist somit ein wichtiges Gleichstellungsinstrument.

Von geschlechtersensibler Sprache fühlen sich alle angesprochen, die gemeint sind.

Möglichkeiten der Anwendung geschlechtersensibler Sprache an der Hochschule

Ein häufig gehörtes Argument:

Geschlechtersensible Formulierungen seien umständlich und die Texte am Ende kaum noch lesbar. Statt so viel Aufwand für kleine sprachliche Veränderungen zu betreiben, solle man doch lieber an inhaltlichen Fragen arbeiten!

In der Tat kann geschlechtersensible Sprache, wenn sie denn statisch verwendet wird, umständlich erscheinen. Formulierungen wie: „Der/die Student/in, der/die sich zur Prüfung anmeldet“, vermitteln diesen Eindruck.

Daher gilt es Formulierungen zu finden, die alle Geschlechter ansprechen und sichtbar machen, die aber gleichzeitig den Sprachfluss nicht hemmen.

Für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache gibt es drei Strategien:

- a) Sichtbarmachung der Geschlechter in Kurzformen
- b) Geschlechtsneutrale Formulierungen
- c) Sichtbarmachung der Geschlechter durch Beidnennung



a) Sichtbarmachung der Geschlechter in Kurzformen

Adressierung von Geschlechtervielfalt durch typographische Sonderzeichen

Um die Vielfalt der Geschlechter und Geschlechtsidentitäten zu symbolisieren, gibt es einige gebräuchliche Kurzformen. Die Präferenz liegt derzeit beim Genderstern (Asterisk), der u.a. von der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (bukof) empfohlen wird.

Mögliche Kurzformen:

- 1) Asterisk (Genderstern) *
Dieser wurde von der LGBTQIA*-Community entwickelt, um die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten zu symbolisieren.
- 2) Genderdoppelpunkt :
Dieser entstand im Rahmen eines Musikfestivals.
- 3) Gender_Gap _
Dieser wurde von der Queer-Community entwickelt und schafft Raum für andere Identitäten zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit.
- 4) Ausrufezeichen !
Dieses wurde von der Linguistin Luise F. Pusch entwickelt, als Kompromiss zwischen Binnen-I und Genderstern.



b) Geschlechtsneutrale Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen bieten sich immer dann an, wenn Texte nicht zu lang werden bzw. wenn die Geschlechter nicht explizit genannt werden sollen. In dem Fall können Sie folgendermaßen vorgehen:

Geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen können ersetzt werden

▶ durch geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder Passiv-Formulierungen.

▶ durch Personenbezeichnungen, die in Singular und Plural geschlechtsneutral sind.

Die Person
Das Mitglied
Das Individuum
Das Kind

▶ Durch Personenbezeichnungen, die im Plural geschlechtsneutral sind

Die Leute
Die Geschwister
Die Eltern

▶ Durch Substantivierung von Partizipien oder Adjektiven

▶ Durch Umschreibungen und Ableitungen

Die Lehrkraft
Das Kollegium
Die Vertretung

▶ Durch Passiv-Formulierungen

Statt so

lieber so

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Ansprechpartner

Ansprechperson

Lehrer

Lehrkraft

Leiter

Leitung

Mutter-Kind-Raum

Eltern-Kind-Raum

Mütterberatung

Elternberatung

Jeder hat das Recht.

Alle haben das Recht.

Wir suchen einen Mitarbeiter (m/w/d)
mit Schulpraxiserfahrung.

Wir suchen Personen (m/w/d)
mit Schulpraxiserfahrung.

Substantivierung von Partizipien und Adjektiven

Dozenten

Dozierende

Interessenten

Interessierte

Lehrer

Lehrende

Mitarbeiter

Mitarbeitende

Prüfer

Prüfende

Studenten

Studierende

Umschreibungen und Ableitungen

Prüflinge

Zu prüfende Personen

Die Absolventen des Lehrgangs sind berechtigt, ...

Das Absolvieren des Lehrgangs berechtigt dazu, ...

Jeder Bewerber erhält nach Eingang der Un-
terlagen eine Eingangsbestätigung.

Sie erhalten nach Eingang Ihrer Unter-
lagen eine Eingangsbestätigung.

Passiv-Formulierungen

Der Antragsteller muss den An-
trag vollständig ausfüllen.

Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

Der Prüfling muss die Anmeldung fristgerecht abgeben.

Die Anmeldung muss fristgerecht abgegeben werden.

c) Sichtbarmachung der Geschlechter durch Beidnennung

Eine mögliche Strategie besteht darin, an Stellen, an denen Frauen und Männer benannt oder angesprochen werden sollen, tatsächlich diese beiden Geschlechter zu nennen.

Ein Experiment verdeutlicht die Wirkungskraft dieser sprachlichen Sichtbarmachung: Eine Personengruppe wurde nach berühmten Politikern, Sportlern, Schriftstellern, Malern usw. gefragt; eine zweite Gruppe nach berühmten Politikerinnen und Politikern, Sportlerinnen und Sportlern, Schriftstellerinnen und Schriftstellern,

Malerinnen und Malern usw. Die Ergebnisse zeigen: In der zweiten Gruppe gibt es bis zu einem Drittel mehr Nennungen von Frauen als in der ersten Gruppe (Stahlberg/Sczensy 2001)

Hierbei werden zwar Frauen durch Beidnennung explizit sichtbar gemacht und nicht nur mitgedacht. Jedoch werden – anders als bei neutralen Formulierungen oder Kurzformen wie Genderstern – nicht-binäre Personen ausgeschlossen.

Statt so

Liebe Teilnehmer

Die Studenten des Studiengangs

Mitarbeiter haben ihren Urlaub so zu legen, dass ...

Die Referenten der Konferenz ...

lieber so

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Studenten und Studentinnen des Studiengangs

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihren Urlaub so zu legen, dass...

Die Referentinnen und Referenten der Konferenz ...

Diversitätssensible Ansprache

In Stellenanzeigen wird nach der Stellenbezeichnung nun stets auch „m/w/d“ aufgeführt. Wie können aber Personen, die sich als divers identifizieren, respektvoll angesprochen werden und wie kann man ihre bevorzugten Pronomen herausfinden?

Anrede im Schriftverkehr

Ist beispielsweise aus einer Bewerbung keine präferierte Ansprache ersichtlich, können entsprechende Personen neutral angesprochen und direkt nach ihrer bevorzugten Anrede gefragt werden, beispielsweise so:

„Sehr geehrte*r Vorname Nachname“ oder „Guten Tag Vorname Name“

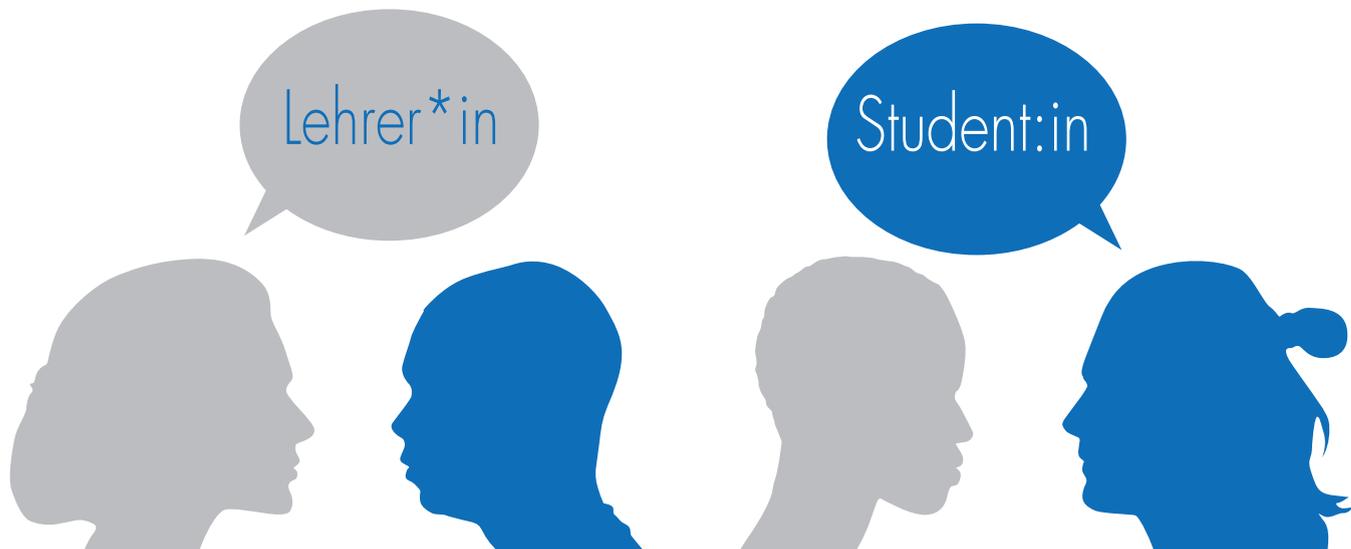
„Vielen Dank für Ihre Bewerbung auf die Stelle „XY“! Wir bei der Pädagogischen Hochschule Gmünd wollen Menschen mit der von ihnen bevorzugten Anrede ansprechen. Wie dürfen wir Sie in Zukunft ansprechen?“

E-Mail-Signatur

Auch in der E-Mail-Signatur können Sie durch Hinzufügung Ihrer eigenen Pronomen direkt nach Ihrem Namen oder einen einladenden Zusatz Sensibilität für respektvollen Einsatz von Pronomen signalisieren: „Meine Pronomen sind ... Gerne können Sie mir Ihre Pronomen mitteilen.“

Neopronomen

Im Deutschen gibt es bisher keinen Konsens in Bezug auf ein allgemein übliches non-binäres Pronomen, sondern eine Fülle sogenannter Neopronomen wie dey, sier, xier oder per. Informationen dazu finden Sie hier: <https://de.pronouns.page/>.



Geschlechtersensible Sprache und Inklusion

Wie ist geschlechtersensible Sprache mit Inklusion vereinbar? Je nach Zielgruppe eines Textes müssen ggf. individuelle Lösungen gefunden werden.

Leichte Sprache

Bei der Verwendung leichter Sprache sollten möglichst kurze und einfache Wörter verwendet werden. Der Einsatz von Sonderzeichen ist in diesem Kontext nicht empfehlenswert. Am besten eignen sich neutrale Formulierungen wie „Person“ oder Beidnennungen, wobei die männliche Form zuerst genannt werden sollte, z. B. „Schüler und Schülerinnen“. Weitere Tipps finden Sie hier: <https://www.genderleicht.de/gendern-in-leichter-sprache-anleitung/>

Blinde und sehbehinderte Menschen

Wie Doppelpunkt, Stern oder Gap von Screenreadern vorgelesen oder in Blindenschrift-Displays angezeigt werden, hängt von der jeweilig verwendeten Software und den eigenen Präferenzen ab. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) empfiehlt daher die Verwendung neutraler Begriffe wie „Team“. Sollen Kurzformen eingesetzt werden, bevorzugt der DBSV den Genderstern, da dieser bereits häufig eingesetzt wird und von sehbehinderten Menschen besser zu erkennen ist als Doppelpunkt und Unterstrich. Weitere Informationen des DBSV zu diesem Thema finden Sie hier: <https://www.dbsv.org/gendern.html>.

Verwendete und weiterführende Literatur

Publikationen

Braun, Friederike; Oelkers, Susanne 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.

Diewald, Gabriele; Steinhauer, Anja (2020): Handbuch gendergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Berlin: Duden.

Kotthoff, Helga; Nübling, Damaris (2018): Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht. Tübingen: Narr Francke Attempto.

Olderdissen, Christine (2021): Genderleicht. Wie Sprache für alle elegant gelingt. Berlin: Duden.

Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52(3), S. 131-140.

Online-Ressourcen

Barz, Monika (2021): Gleichstellungspolitik im Dschungel von Grammatik, Geschlecht und Gender. Inklusive Sprache achtsam anwenden – wissen, wen ich meine: <https://lakog-bw.de/gleichstellungspolitik-im-dschungel-von-grammatik-geschlecht-und-gender/>

Bundesverband der Kommunikatoren (BdKom) (11/2020): Kompendium gendersensible Sprache: https://bdkom.de/sites/default/files/kompendium_gendersensible_sprache.pdf.

bukof (01/2022): Handlungsempfehlungen zur Geschlechtervielfalt an Hochschulen: <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/>.

Genderleicht: <https://www.genderleicht.de/>

Usinger Johanna (o.D.): Geschickt gendern: <https://geschicktgendern.de/>

LakoG (09/2021): <https://lakog-bw.de/wp-content/uploads/LaKoG-Empfehlung-Geschlechtergerechte-Sprache-2021.pdf>



Kontakt

Büro für Gleichstellung & Familie

Telefon: +49 7171 983-483

E-Mail: gleichstellungsbuero@ph-gmuend.de

Webseite: <https://gleichstellung.ph-gmuend.de/>

Impressum

Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

PD'in Dr. Gabriele Theuer (Gleichstellungsbeauftragte)

Miriam Zeilinger (Gleichstellungsreferentin)



Pädagogische Hochschule
Schwäbisch Gmünd
University of Education

Oberbettringer Straße 200
73525 Schwäbisch Gmünd

Telefon: +49 7171 983-0
Fax: +49 7171 983-212

E-Mail: info@ph-gmuend.de
Web: www.ph-gmuend.de