

Fair formulieren

Leitfaden für gendergerechte und diversitätssensible Sprache

„Language is to the mind
more than light is to the eye.“

William Gibson

Ein Vater und sein Sohn fahren gemeinsam im Auto und haben einen schweren Unfall. Der Vater ist sofort tot. Der Sohn wird mit Blaulicht ins Krankenhaus gefahren und direkt in den Operationssaal gebracht. Der Arzt besieht ihn sich kurz und meint, man müsse eine Koryphäe zu Rate ziehen. Diese kommt, sieht den jungen Mann auf dem Operationstisch und meint: „Ich kann ihn nicht operieren, er ist mein Sohn.“ – Wie ist das möglich?

Quelle: <https://rosa-hellblau-falle.de/raetsel>

Vorwort zur überarbeiteten Version	6
Warum dieser Leitfaden?	7
Gendergerechte Texte verfassen	8
Formulierungstipps.	10
Pronomen und Relativsätze	13
Passivformen	14
Anredeformen.	15
Feststehende Begriffe und Redensarten	17
Doppelnennungen/Paarform.	19
Kurzformen	21
Gendern in Rechtstexten	21
Personen und Institutionen	22
Mündliche Aussprache	23
Schrägstrich	24
Stellenanzeigen	24
Gendern in Satz und Text.	25
Fair formulieren	26
Diversität: Sensibel schreiben und sprechen	28
(Zugeschriebene) Behinderung und chronische Krankheiten	30
(Zugeschriebene) Migrationserfahrung	30
(Zugeschriebenes) Lebensalter	31
(Zugeschriebene) Ökonomische Lebensverhältnisse und soziale Ungleichheit	31
(Zugeschriebene) Religion und Weltanschauung	32
Quellenverzeichnis	33
Rechtliche Grundlagen	34
Impressum.	35
Kontaktstellen.	36

Vorwort zur überarbeiteten Version

WIR im Sprachwandel

Als innovative, forschungsstarke Hochschule gestalten wir die Weiterentwicklung der Welt aktiv mit und leben den Wandel. Sprache verändert sich, entwickelt sich stetig weiter – gesellschaftlich und durch neue Erkenntnisse aus Anwendung und Forschung.

Die Neuauflage dieses Leitfadens beinhaltet zahlreiche zusätzliche Beispiele, neue Empfehlungen und Hinweise, die aufzeigen, wie vielfältig genderechte Sprache in Schrift und Wort angewendet werden kann. Darüber hinaus sind Anregungen aus der Hochschule in diese Überarbeitung eingeflossen. Dies unterstreicht die Relevanz und Aktualität des Leitfadens, der nun noch umfassender und praxisnaher ist.

Wir verfolgen neugierig die weitere Entwicklung und revidieren diesen Leitfaden entsprechend. Konstruktive Kritik und Hinweise nehmen wir sehr gerne auf. Für mehr Akzeptanz und Sichtbarkeit - Lassen Sie uns die faire Hochschule gemeinsam gestalten!

Auflösung Rätsel: Die Koryphäe ist eine Ärztin und somit die Mutter des Sohns.

Warum dieser Leitfaden

Das Leitbild der FH Aachen nennt Fairness, Chancengerechtigkeit, den respektvollen Umgang aller Hochschulangehörigen miteinander und den Aufbau einer diversitäts- und gendersensiblen Lern- und Arbeitskultur als zentrale Werte. Diese Werte können in dem bewussten Gebrauch einer inklusiven Sprache gelebt werden, denn so wird Diversität unmittelbar benannt und damit sichtbar.

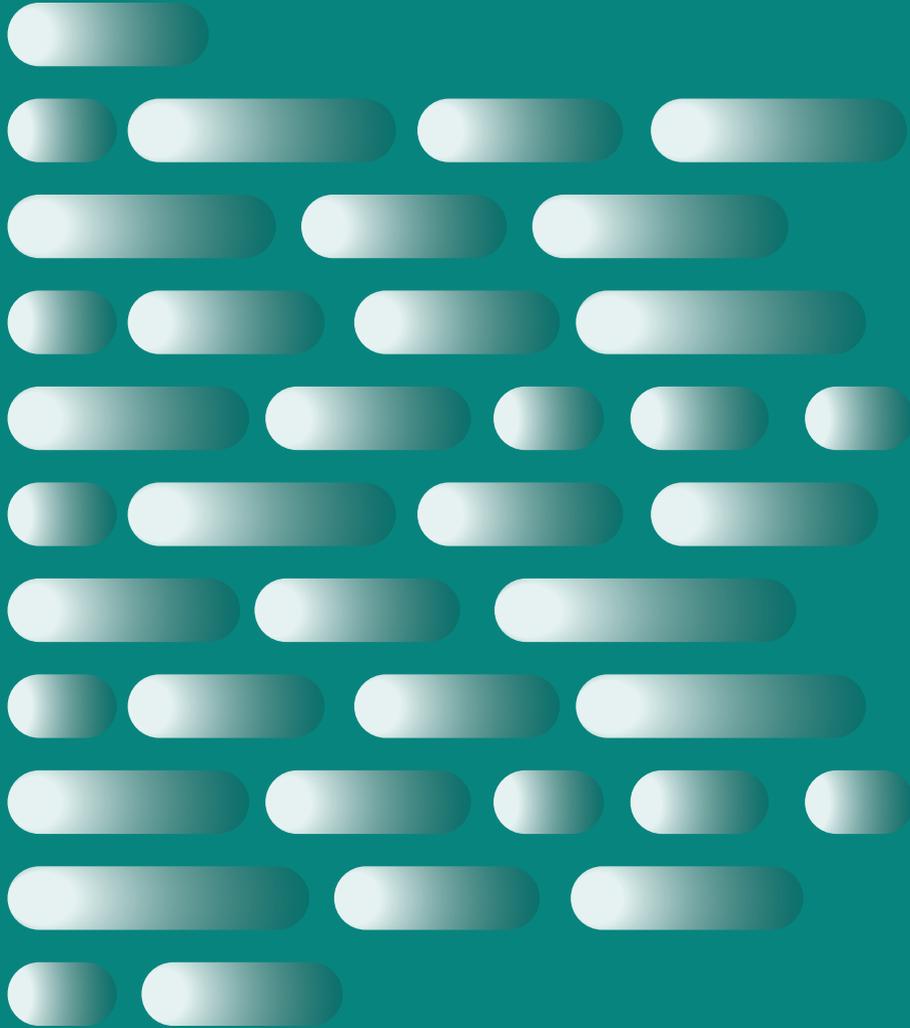
Chancengerechtigkeit kann nur durch Maßnahmen in vielen verschiedenen Bereichen der Hochschule erreicht werden: etwa beim Hochschulzugang, in der Arbeitsumgebung, in der Lehre, in Betreuungs- und Beratungsangeboten. Sprache spielt hier überall eine zentrale Rolle. Sie formt unser Denken, das wiederum die Sprache bestimmt. Denken und Sprechen bedingen sich gegenseitig. Diese Erkenntnis hat schon Sokrates auf den Punkt gebracht: „Wer in der Sprache nicht vorkommt, ist auch nicht im Bewusstsein.“

Sprachliche Sichtbarkeit von Vielfalt kann demnach dabei helfen, Benachteiligungen abzubauen. Der Gebrauch einer inklusiven und genderechten Sprache leistet so einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Veränderung der Organisationskultur.

„Gerechte Sprache allein schafft noch keine gerechte Welt. Aber indem wir sie verwenden, zeigen wir, dass wir eine gerechte Welt überhaupt wollen.“

Anatol Stefanowitsch: Eine Frage der Moral:
Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. Duden-Sachbuch 2018

Gendergerechte Texte verfassen



Geschlechtergerecht sind Texte, in denen alle Geschlechter gleichermaßen benannt werden und sich angesprochen fühlen. Sie können folgende Ratschläge beachten:

- > Verzichten Sie auf die Verwendung von männlichen Formen für Äußerungen, die sich auf alle Geschlechter beziehen (generisches Maskulinum).
- > Verwenden Sie keine Generalklauseln, in denen mitgeteilt wird, dass zwar nur die männliche Form benutzt wird, aber alle Geschlechter gemeint sind.
- > Klammern Sie weibliche Endungen nicht ein, da in Klammern üblicherweise nur das steht, was für das unmittelbare Verständnis nicht notwendig ist und deshalb oft überlesen wird.

Die deutsche Sprache bietet viele Optionen, geschlechtergerecht zu formulieren. Wir empfehlen die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen. In dieser Handreichung stellen wir Ihnen weitere Alternativen vor, wie beispielsweise die Anwendung von Genderzeichen.

Jede dieser Optionen hat Vor- und Nachteile. Deshalb hängt es vom Kontext ab, welches Mittel sich jeweils am besten eignet. Eine möglichst gut lesbare und verständliche geschlechtergerechte Sprache erreichen Sie immer dann, wenn Sie aufgrund des Kontextes, der Zielgruppe, der Textsorte und der Bedeutung einer Aussage die bestmögliche Formulierung verwenden. Deshalb sollten Sie:

- > verschiedene Varianten miteinander vergleichen und abwägen,
- > Bedeutungsunterschiede erkennen,
- > experimentieren und variieren.



Idealerweise verwenden Sie bereits bei der Konzeption eines Textes geschlechtergerechte Formulierungen, denn im Nachhinein lassen sich Texte häufig nur mit größerem Aufwand und nicht immer problemlos sprachlich umgestalten.

Formulierungstipps

Geschlechtsneutrale Formen

statt

Lehrer
Fachmann / Fachmänner
Vertreter
Abbrecherquote
Beratertätigkeit
Leiter
die Forscher
Jungakademiker
Helfer
Absolventenfeier

Anfängerkurs
Benutzerordnung
Dozententätigkeit
Expertenwissen
Rednerliste
Kooperationspartner

lieber

*Lehrkraft / Lehrkräfte
Fachkraft / Fachperson / Fachleute
Vertretung
Abbruchquote
beratende Tätigkeit
Leitung
das Forschungsteam
akademischer Nachwuchs
Hilfskräfte
Studienabschlussfeier /
Feier zum Studienabschluss

Einstiegskurs
(Be-)Nutzungsordnung
Lehrtätigkeit
Expertise, Fachwissen
Redeliste
Kooperationsbetrieb /
Kooperationsbeteiligte*

→ PRAXISTIPP

Weitere genderneutrale Begriffe und alternative Formulierungen:

www.geschicktgendern.de



www.gendern.de



www.genderleicht.de



Substantivierte Adjektive und Partizipien im Plural

die Studierenden
die Lehrenden
die Sachverständigen
die Anwesenden
die Abgeordneten
die Beschäftigten
die Beauftragten
die Berufstätigen
die Vorgesetzten
die Forschenden



Partizipien gehören längst zum Sprachbild! Geläufige Wörter sind z.B. *Auszubildende* oder *Vorstandsvorsitzende*.

→ PRAXISTIPP

Bitte beachten Sie bei substantivierten Adjektiven und Partizipien: Dies funktioniert hinsichtlich der gendergerechten Sprache nur im Plural, nicht aber im Singular. Im Singular muss „*der/die*“ hinzugefügt werden, z.B. „*der/die Studierende*“ oder „*der/die Vorgesetzte*“.

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen bieten sich an, wenn die Rollen oder Funktionen von Personen im Vordergrund stehen oder die Personen mit ihren Handlungen (z.B. „*Anwesende*“) bezeichnet werden. Der häufige Gebrauch von geschlechtsneutralen Formen kann aber auch unpersönlich und distanzierend wirken.

Pronomen und Relativsätze

„Alle“

statt

Alle Teilnehmer

Die Antragsteller

lieber

Alle, die teilnahmen bzw. teilnehmen

(alle) Personen, die einen Antrag stellen

„Alle“ statt „Jede:r“

statt

Jede:r Teilnehmer:in

Jede:r ist willkommen!

lieber

*Alle Teilnehmer:innen oder
Alle Teilnehmenden*

Alle sind willkommen!



Das Wort „*alle*“ kann beim gendergerechten Formulieren statt dem maskulinen „*jeder*“ eingesetzt werden.

„Wer“ - „Jemand“ - „Niemand“

„*Wer liest, die schreibt vielleicht auch Bücher.*“

- > Es ist möglich und grammatikalisch korrekt, das Relativpronomen an das Geschlecht anzupassen.
- > Gendergerecht formuliert wird das Relativpronomen weggelassen.
- > *Wer gerne liest, schreibt vielleicht auch Bücher.*

Anredeformen

„Jemand“ und „Niemand“

Ist hier niemand, die mir zuhört?
Ist hier jemand, die das Protokoll schreibt?

- > Wenn es keine reine Frauengruppe ist, könnten Sie sagen:
„Ist hier jemand, der oder die das Protokoll schreibt?“
- > Bitte beachten Sie, dass hier nur binär gegendert wird.
- > Wir möchten alle einschließen, einander mit Respekt begegnen und unterstützen den Vorschlag folgender Formulierung:
„Wer von Ihnen schreibt das Protokoll?“
„Gibt es Freiwillige für das Protokoll?“

Passivformen

statt	lieber
Mitarbeiter sind gebeten, die Fenster regelmäßig zu öffnen.	Die Fenster sollten regelmäßig geöffnet werden. Es wird darum gebeten, die Fenster regelmäßig zu öffnen.

statt	lieber
Der Antragsteller	(Formular) Antrag gestellt von...
Der Unterzeichner	Unterzeichnet von...
Der Herausgeber	Herausgegeben von...

Direkte Anrede

statt	lieber
Studenten können sich bis zum 1. September rückmelden.	Sie können sich bis zum 1. September rückmelden.
Besucher werden gebeten, im Innenhof nicht zu rauchen.	Bitte rauchen Sie nicht im Innenhof.

Direkte Anrede von Personen mit Funktion

- > Sehr geehrte Frau Professorin, sehr geehrter Herr Professor
- > Sehr geehrte Frau Dekanin, sehr geehrter Herr Dekan
- > Sehr geehrte Frau Außenministerin, sehr geehrter Herr Finanzminister

Direkte Anrede bei anderer, offener oder unbekannter Geschlechtszugehörigkeit

- > Guten Tag Vorname Nachname
- > Sehr geehrte:r Vorname Nachname
- > Liebe:r Vorname Nachname

→ PRAXISTIPP

Wenn Sie sich über die Geschlechtsidentität einer Person unsicher sind, fragen Sie nach:
„Wie darf ich Sie ansprechen?“

Schreiben Sie nicht „Liebe(r)“, damit klammern Sie aus – in Sprache und Gedanken.

Feststehende Begriffe und Redensarten

Direkte Anrede von Gruppen

- > *Sehr geehrtes Kollegium / Liebes Team*
- > *Liebe Studierende / Liebe Student:innen*
- > *An alle Beschäftigten*
- > *Sehr geehrte Dezernatsrunde*
- > *Liebes Rektorat*

→ PRAXISTIPP

Je nach Anlass können Sie auf die Anrede verzichten, bspw. bei einer Einladung:

*Kommen Sie zum Familientag der Hochschule!
Wir laden alle Mitarbeitenden mit Kind und Kegel zu einem bunten Nachmittag ein!*

*Herzliche Einladung zu unserer Fachbereichs-
eröffnung am 7.7.2027! Neben spannenden
Vorträgen erwarten Sie interessante Exponate,
der Austausch unter Fachleuten und die Mög-
lichkeit sich in unseren neuen Räumlichkeiten
umzuschauen und miteinander ins Gespräch zu
kommen.*

...müssen nicht gegendert werden, wie z.B. „*Der Kunde ist König*“. Wenn sich ein Angebot speziell an Frauen richtet, ist ein „*Die Kundin ist Königin*“ aber sicher möglich, ebenso wie „*Übung macht die Meisterin*“. Entscheidend ist hier der Kontext.

Kreative Lösungen: der eine...die andere

Vielleicht hat der eine oder die andere von Ihnen einen kreativen Lösungsvorschlag.

→ PRAXISTIPP

Sie dürfen kreativ werden! Sprache kann Spaß machen und wir haben mit der Vielfalt der uns zur Verfügung stehenden Wörter die Möglichkeit uns sehr präzise auszudrücken. Nutzen Sie dies, um die Vielfalt der Gesellschaft abzubilden - ihr Raum zu geben.

Vielfältige Formulierungen finden Sie hier:

www.synonyme.woxikon.de



www.openthesaurus.de





Vermeiden Sie Klischees und Stereotype

Benutzen Sie statt „Mutter-Kind-Raum“ beispielsweise „*Eltern-Kind-Raum*“ und wenn Sie meinen, eine Person könne „ihren Mann stehen“ gibt es auch hier weniger klischeehafte Formulierungen, z.B. „*jemand zeigt sich einer Sache gewachsen*“, „*hat sich bewährt*“ oder „*kann sich gut behaupten*“, je nach Kontext.

Es lohnt sich immer, Klischees und Stereotype in der Sprache zu hinterfragen und vielleicht auf andere Formulierungen zurückzugreifen.

Weitere Klischees und Stereotype sind beispielsweise:

- > Karrierefrau
- > Quotenfrau
- > ein Heimchen am Herd
- > das schwache / starke Geschlecht
- > etwas tun „wie ein Mädchen“ (negativ konnotiert)
- > Mädchen können keine Mathematik
- > Jungs weinen nicht

Doppelnennungen/ Paarform

statt	lieber
Student	<i>Student und Studentin</i> <i>Student / Studentin</i>
Ingenieur	<i>Ingenieur und Ingenieurin</i> <i>Ingenieur / Ingenieurin</i>
Professor	<i>Professor und Professorin</i> <i>Professor / Professorin</i>
Experte	<i>Experten und Expertinnen</i> <i>Experten / Expertinnen</i>
Manager	<i>Manager und Managerin</i> <i>Manager / Managerin</i>
User	<i>User und Userin</i> <i>User / Userin</i>



Anglizismen werden ebenfalls gegendert, denn Wörter, die in den Duden aufgenommen werden, unterliegen den Wortbildungsregeln der deutschen Sprache.

Ob die weibliche oder die männliche Form zuerst genannt wird, ist nicht entscheidend. Um die Lektüre eines Textes zu erleichtern, sollte die gewählte Reihenfolge jedoch über den ganzen Text beibehalten werden. Immer wenn hervorgehoben werden soll, dass sowohl Männer als auch Frauen gemeint sind, bietet sich die Verwendung von Paarformen an – das ist besonders in Bereichen wichtig, in denen oft noch Stereotype vorherrschen: Unter „*Studierenden der Elektrotechnik*“ stellt man sich eher Männer vor, unter „*Alleinerziehenden*“ eher Frauen. Paarformen sind gut geeignet, diese stereotypen Vorstellungsbilder zu durchbrechen und klar zum Ausdruck zu bringen, dass beide Geschlechter angesprochen werden.

Kommen in einem Text viele Personenbezeichnungen vor, sollten Paarformen hingegen vermieden werden. Hier bieten sich eher geschlechtsneutrale Formulierungen an, um den Text nicht zu überfrachten. Zudem ist zu bedenken, dass Paarformen nur zwei Geschlechter benennen und somit die „dritte Option“ außen vorlassen, die seit 2018 in Deutschland als Eintrag in das Personenstandsregister möglich ist. Seitdem ist die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkannt.

Kurzformen

statt	lieber
Mitarbeiter	<i>Mitarbeiter:innen</i>
Teilnehmer	<i>Teilnehmer:innen</i>
Projektleiter	<i>Projektleiter:innen</i>

Grundsätzlich empfehlen wir die Nutzung geschlechtsneutraler Begriffe. In einigen Fällen ist dies jedoch nicht möglich. Hier bietet es sich an Kurzformen mit Genderzeichen zu verwenden. Diese Genderzeichen fungieren zudem neben der männlichen und weiblichen Form als Platzhalter für alle anderen Geschlechtsidentitäten. Bei der Verwendung von Kurzformen sind Textart und Zielgruppe zu berücksichtigen: Es kann sich zum Beispiel aus Platzgründen oder im Social-Media-Kontext anbieten mit Kurzformen zu arbeiten. Grundsätzlich sollten Kurzformen immer nur da verwendet werden, wo sie grammatikalisch korrekt sind und die Lesbarkeit eines Textes nicht eingeschränkt wird.

Gendern in Rechtstexten



Von einer Anwendung genderinklusive Kurzformen (wie Doppelpunkt oder Genderstern) in Rechtstexten wird abgeraten, da aufgrund noch fehlender Vorgaben vom Land NRW eine solche Schreibweise derzeit rechtlich nicht sicher ist. Geschlechtsneutrale Formulierungen sind erwünscht.

Personen und Institutionen

„Der Gesetzgeber“ im Sinne des gesetzgebenden Staatsorgans bleibt ungegendert.

„Der Arbeitgeber“ im Sinne der Firma oder Institution ebenfalls. Jedoch sollte an das grammatikalische Geschlecht der Firma angepasst werden. Demnach ist „die FH Aachen“ eine Arbeitgeberin.

statt

Die Grün GmbH und die Blau AG sind Kooperationspartnerinnen der FH Aachen.

lieber

Die Grün GmbH und die Blau AG sind Kooperationsbetriebe der FH Aachen.

Weitere Alternativen wären

- > „Unserer Kooperationen mit der Grün GmbH und der Blau AG...“
- > „Wir kooperieren mit...“
- > „Frau Kunze ist meine Kooperationspartnerin und Herr Wenzel mein Ansprechpartner.“

Beide Personen werden ihrer Geschlechtsidentität entsprechend benannt.

Bei nicht-binärer Geschlechtsidentität

„Liebes Team, wir konnten Kim Anton für eine Kooperation im Projekt XY begeistern. Kim Anton definiert sich non-binär und wir bitten im weiteren Kontakt auf eine geschlechtsneutrale Ansprache zu achten.“

Mündliche Aussprache

Die Geschlechtsidentität von Kim Anton können wir schriftlich über das Genderzeichen und sprachlich über eine kleine Pause - dem sogenannten Glottisschlag - vor dem „in“ kenntlich machen.

Dieser Glottisschlag ist übrigens keine Erfindung des Genderns oder wie essen Sie Ihr Spiegelei morgens am liebsten?



Schriftliche Sprache ist nur die halbe Kommunikation. Zur Aussprache der Genderzeichen finden Sie hier viele Beispiele:

www.dgss.de/service/download



Schrägstrich („Oder“)

statt

Gesucht wird ein:e versierter:e Ingenieur:in.

lieber

Gesucht wird ein versierter Ingenieur/ eine versierte Ingenieurin.

→ PRAXISTIPP

Verwenden wir viele Genderzeichen in einem Satz kann dieser unübersichtlich werden! Seien Sie daher sparsam mit Doppelpunkten und nutzen Sie möglichst nur ein Genderzeichen pro Absatz.

Setzen Sie Genderzeichen möglichst nur im Plural ein, da Sie sonst den Artikel mitgendern müssen und es so schnell unleserlich wird.

Wörter mit Genderzeichen sollten nicht am Zeichen getrennt werden:

statt

Nutzer:-
innen

Nutzer-
:innen

lieber

Do-
zent:innen

Dozent:in-
nen

Stellenanzeigen

*Ingenieur:in (w/m/d)
Sachbearbeitung (w/m/d)*



Für genderneutrale Stellenanzeigen wird auch die Formulierung vor der Klammer gegendert.

Gendern in Satz und Text

Bisher hat sich dieser Leitfaden auf bestimmte Worte oder Wortgruppen konzentriert. Typischerweise kommunizieren wir allerdings, indem wir größere sprachliche Einheiten verwenden: Sätze und Texte. Deswegen möchten wir abschließend ein Beispiel für einen geschlechtergerecht formulierten Text aufführen.

Beispiel für einen ungendernten Text

Liebe Studenten,
wir freuen uns, dass ihr euch für die FH Aachen entschieden habt. Ob ihr Bauingenieur werden wollt, Maschinenbauer, Chemiker oder Wirtschaftsinformatiker – all diese Möglichkeiten stehen euch hier offen – und noch so viele mehr.

Unsere Professoren, Dozenten, Labor- und Werkstatteleiter, aber auch die administrativen Mitarbeiter wollen dafür sorgen, dass jeder von euch bald ein Fachmann und Spezialist auf seinem Gebiet wird. Junge, gut ausgebildete Wissenschaftler werden oft schon vor der Absolventenfeier von Vertretern aus Industrie und Wirtschaft kontaktiert, um berufliche Perspektiven zu eröffnen. Auf diesem Weg wollen wir euch unterstützen. Allen Studenten ein herzliches Willkommen an der FH Aachen!

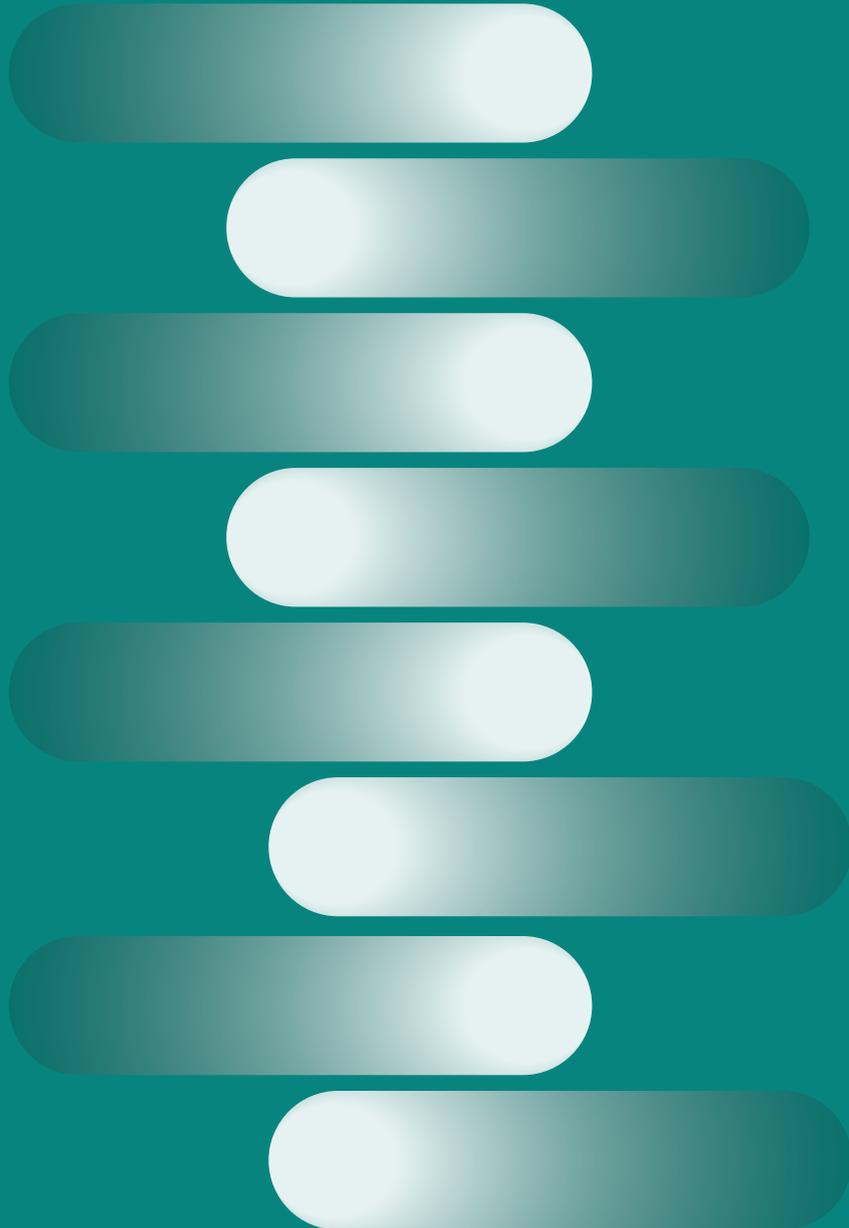
Gegenderter Text

*Liebe Studierende,
wir freuen uns, dass ihr euch für die FH Aachen entschieden habt. Hier stehen euch viele Möglichkeiten offen – sei es auf dem Gebiet des Bauingenieurwesens, des Maschinenbaus, vielleicht der Chemie oder Wirtschaftsinformatik – oder einem der anderen zahlreichen wissenschaftlichen Felder.*

Akademischer Nachwuchs unserer Hochschule wird oft schon vor der Studienabschlussfeier von Industrie und Wirtschaft kontaktiert, um berufliche Perspektiven zu eröffnen.

Für die hervorragende Ausbildung, die euch zu gesuchten Fachkräften auf eurem Gebiet machen wird, stehen hier alle ein: von den Hochschullehrenden über die Labor- und Werkstatteleitungen bis hin zur Verwaltung und den Servicestellen werden euch alle auf eurem Weg unterstützen. Allen Studierenden ein herzliches Willkommen an der FH Aachen!

Fair formulieren

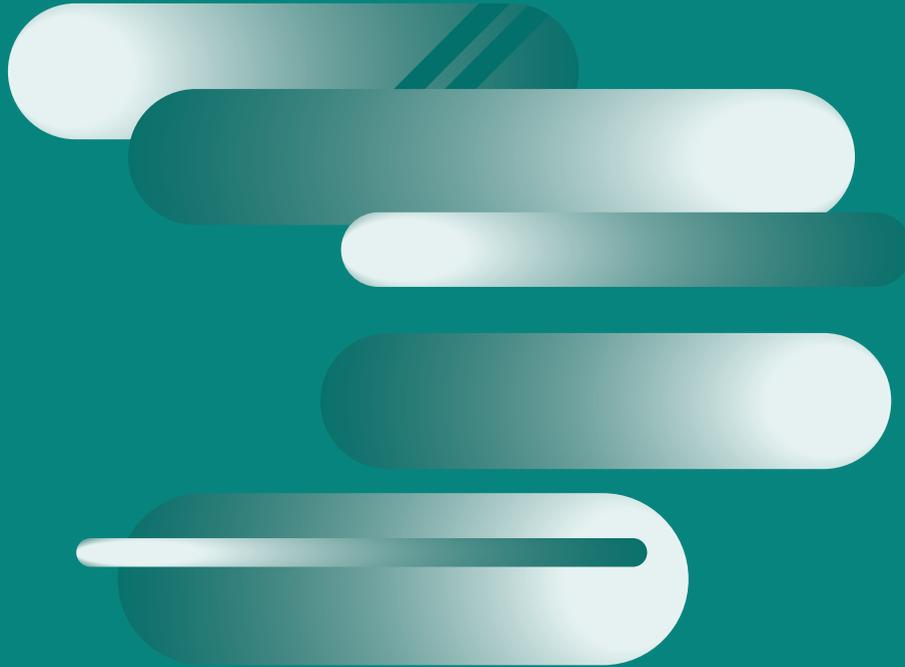


Dieser Leitfaden soll dazu beitragen, durch eine gendersensible Sprache an der FH Aachen klischeehafte Vorstellungen und Vorurteile im Hinblick auf das Geschlecht abzubauen.

Doch neben dem Geschlecht sind viele weitere Aspekte menschlichen Lebens wie Alter, körperliche Erscheinung, sexuelle und geschlechtliche Identität, Hautfarbe und Religionszugehörigkeit Anlass für Herabsetzungen.

Sprache formt, wie Menschen wahrgenommen werden. Sprache kann dazu eingesetzt werden, Menschen herabzuwürdigen. Diskriminierender Sprachgebrauch findet in Alltagsgesprächen ebenso statt wie am Studien- und Arbeitsort oder in den Medien. Er wird bewusst oder unbewusst übernommen, verwendet und weitergegeben.

Diversität: Sensibel schreiben und sprechen¹



Im Folgenden werden einige Beispiele für einen diversitätssensiblen Sprachgebrauch angeführt. Diese erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern möchten ein Nachdenken über und eine Sensibilisierung für den eigenen Sprachgebrauch anstoßen.

Grundsätzlich ist vor allem dreierlei wichtig:

Überlegen Sie, warum Sie eine Person mit **spezifischen Charakteristika** beschreiben oder eine Information über diese erfragen wollen, z. B. hinsichtlich einer bekannten oder vermuteten Migrationserfahrung – ist diese Information wirklich wichtig oder vielleicht eher Ausdruck einer stereotypisierenden Wahrnehmung dieser Person, z. B. als „nicht-deutsch“?

Berücksichtigen Sie gängige **Selbstbezeichnungen** gesellschaftlich und sprachlich marginalisierter Gruppen, wie z. B. People of Color, sofern diese Ihnen bekannt sind. Seien Sie aufgeschlossen, wenn Sie diesbezüglich Hinweise oder Vorschläge erhalten. Ein anderes Beispiel, mit Sprache ein Bewusstsein für unterschiedliche Positionierungen und rassistische Zuschreibungen auszudrücken und dabei gängige Selbstbezeichnungen aufzunehmen, ist es, „Schwarz“ groß zu schreiben. Diese Schreibweisen haben Schwarze Menschen in Deutschland und international etabliert. Statt tatsächliche Hautfarben zu beschreiben, machen sie so auf soziale Positionierungen und Machtverhältnisse aufmerksam. „Weißsein“ und „Schwarzsein“ bezeichnen politische und soziale Konstruktionen, die mit Privilegierung bzw. Benachteiligung verbunden sind.

Seien Sie sensibel hinsichtlich möglicher **Konnotationen** Ihrer Sprache. So vermittelt die Formulierung „Er ist an den Rollstuhl gefesselt“ z. B. eine große Hilflosigkeit und Einschränkung. Tatsächlich erleben Menschen mit Gehbehinderung die Nutzung eines Rollstuhls vielmehr als äußerst hilfreich. Sprechen Sie hier besser von „Personen, die einen Rollstuhl benutzen“ oder von „Rollstuhlfahrer:innen“.

¹Der Abschnitt zur diversitätssensiblen Sprache ist dem „Leitfaden zur geschlechterinklusive und diversitätssensiblen Sprache. Grundsätzliche Informationen und Anwendungsbeispiele für den Hochschulkontext“ des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität Frankfurt entnommen: Goethe-Universität Frankfurt am Main, Gleichstellungsbüro: Empfehlungen für geschlechterinklusive und diversitätssensible Sprache. Grundsätzliche Informationen und Anwendungsbeispiele für den Hochschulkontext, [online] https://www.uni-frankfurt.de/100588714/2021_04_28_empfehlungen-sprache-geschlechterinklusive_lang-barrierefrei_2.pdf, 2021, Zugriff: 21.04.2023. Für die Bereitstellung der Inhalte bedanken wir uns beim Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt.

(Zugeschriebene) Behinderung und chronische Krankheiten

statt	lieber
Eine Person leidet an ... (Erkrankung, Behinderung)	<i>Eine Person hat / lebt mit ... (Behinderung, Erkrankung)</i>
Handicap, gehandicapt	<i>Behinderung, behindert</i>
Taubstumm	<i>gehörlos, taub</i>
geistige Behinderung / geistig behindert	<i>Menschen mit Lernschwierigkeiten / mit kognitiven Beeinträchtigungen</i>
gesund, normal vs. krank	<i>nicht behindert vs. behindert</i>

(Zugeschriebene) Migrationserfahrung

statt	lieber
Ausländer	<i>Migrant:in, Menschen mit internationaler Geschichte / mit Migrationsgeschichte / mit Migrationserfahrung</i>
Flüchtlinge	<i>Geflüchtete, Menschen mit Migrationserfahrung</i>
illegale Einwanderung	<i>irreguläre Migration, undokumentierte Migration</i>
ausländische Studierende	<i>internationale Studierende</i>

(Zugeschriebenes) Lebensalter

statt	lieber
Studis	<i>Studierende</i>
Mädels	<i>junge Frauen</i>
Jungs	<i>junge Männer</i>
Alte	<i>Menschen im hohen Alter, ältere Menschen</i>

(Zugeschriebene) ökonomische Lebensverhältnisse und soziale Ungleichheit

statt	lieber
die Armen	<i>Menschen mit Armutserfahrung, von Armut betroffen, Menschen mit geringem Einkommen, Ökonomisch benachteiligt</i>
sozialer Aufstieg / Abstieg	<i>soziale Mobilität</i>

(Zugeschriebene) Religion und Weltanschauung

Auch die bekannte oder vermutete Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft kann mit Diskriminierung einhergehen. Sprachlich kann sich dies auf zwei Ebenen niederschlagen.

Zum einen kann aufgrund der Wahrnehmung des Aussehens einer Person eine vermeintliche Gruppenzugehörigkeit gemutmaßt und können darüber Stereotype reproduziert werden. Hier können Wahrnehmungen von vermeintlich „fremder“, „nicht-deutscher“ Erscheinung mit Mutmaßungen über eine nicht-christliche Religionszugehörigkeit zusammenlaufen. Formen davon sind der sog. antimuslimische Rassismus oder auch antisemitische Stereotype: Jüdisch oder muslimisch gelesene Menschen, werden pauschal mit negativ konnotierten Eigenschaften oder einem negativen Verhalten in Verbindung gebracht; dieses hat jedoch nichts mit dem tatsächlichen Verhalten von Muslim:innen, oder im Falle von Antisemitismus, Jüd:innen zu tun.

Verallgemeinernde Formulierungen wie z. B. „die Muslime...“ oder „die Juden...“ fördern zudem generell Stereotype und Vorurteile, auch wenn sie vermeintlich nicht negativ konnotiert sind, wie z. B. „alle Muslime sind besonders ordentlich“.

Ein diversitätssensibler, diskriminierungskritischer Sprachgebrauch vermeidet Formulierungen und Begriffe, welche diskriminierend und verletzend wirken, wie z. B. „Kopftuch-Mädchen“ als Bezeichnung für eine junge Muslima. Gleiches gilt für Redewendungen, welche historisch besetzt sind oder einen Bedeutungswandel erfahren haben, etwa vor dem Hintergrund des Holocaust / der Shoah, des Kolonialismus und der Versklavung von Menschen.

Minderheiten wie Sinti:zze und Rom:ja sind ebenfalls von Diskriminierungen, auch im Sprachgebrauch, betroffen. Verbände und Zentralräte sind gute Quellen, um über Selbstbezeichnungen von Minderheitengruppen Auskunft zu erhalten. Schauen Sie dazu gerne in die Literaturempfehlungen.

Quellenverzeichnis

Neben den Quellen, die zur Erstellung dieses Leitfadens dienen, finden Sie Empfehlungen zum Nachschlagen, Weiterlesen und zur vertieften Auseinandersetzung.

Amnesty International. Glossar für diskriminierungssensible Sprache.
www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache [03.07.2023]

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Mann - Frau - Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.
www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html [03.07.2023]

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) (2022): Doppelpunkt oder Sternchen? Zur Frage der Barrierearmut einer gendertsensiblen Sprache.
<https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-07-bukof-Stellungnahme-Doppelpunkt-oder-Sternchen-1.pdf> [03.07.2023]

Brantenberg, Gerd (1979): Die Töchter Egalas. Berlin: Olle und Wolter.

Charta de Vielfalt. Für Diversität in der Arbeitswelt.
<https://www.charta-der-vielfalt.de/> [28.04.2023]

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

Diewald, Gabriele; Steinhauer, Anja (2019): Gendern ganz einfach. Berlin: Dudenverlag.

Franz, Katja; Jöster, Anna; Kuhlmann, Martin; Méndez, Josefine; Schwarzbach, Beatrix; Schulte, Iris; Trischler, Franziska (2021): „Wie wir gendern könnten, wenn wir wöllten“[sic]. In: Sprechen/72, S. 7-16.
http://www.bvs-bw.de/SPRECHEN/sprechen_72_2021_2.pdf [06.04.2023]

Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt am Main (2021): Leitfaden zur geschlechterinklusive und diversitätssensiblen Sprache. Grundsätzliche Informationen und Anwendungsbeispiele für den Hochschulkontext.
https://www.uni-frankfurt.de/100588714/2021_04_28_empfehlungen-sprache-geschlechterinklusive_lang-barrierefrei_2.pdf [28.04.2023]

Gleichstellungsrahmenplan der FH Aachen.
<https://www.fh-aachen.de/fh-aachen/hochschulstruktur/interessenvertretungen-und-beauftragte/gleichstellung> [28.04.2023]

Lembke, Ulrike (2021): Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen.
https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/ls/lbk/gutachten-genderstar-amtssprache_lemcke_dezember2021.pdf [06.04.2023]

Lobin, Henning (2018): Sprache lenkt die Wahrnehmung der Menschen.
<https://www.sueddeutsche.de/kultur/genderdebatte-tief-in-der-sprache-lebt-die-alte-geschlechterordnung-fort-1.4003975-2> [06.04.2023]

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

Rat für deutsche Rechtschreibung (2021): Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlung vom 26.03.2021.
<https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-empfehlungen-vom-26-03-2021/> [06.05.2023]

Usinger, Johanna: Geschickt gendern. Genderwörterbuch.
<https://geschicktgendern.de/> [06.04.2023]

Rechtliche Grundlagen

Im Hochschulgesetz des Landes NRW heißt es: „Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) [...] angemessen Rechnung.“ Die gesetzliche Grundlage der Nutzung geschlechtergerechter Sprache bei Mitgliedern und Angehörigen öffentlicher Einrichtungen, darunter Hochschulen und Universitäten, findet sich im Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) in § 4:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“
Zudem besteht laut Runderlass des Justizministeriums, des Ministerpräsidenten und aller Landesministerien vom 24.3.1993 die Verpflichtung, auf das generische Maskulinum zu verzichten: „Die durchgängige Verwendung der männlichen Form zur abstrakten Bezeichnung von weiblichen und männlichen Personen (sog. generisches Maskulinum) trägt der Forderung nach sprachlicher Gleichstellung nicht angemessen Rechnung.“ (Anlage zum RdErl. v. 24.3.1993, Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache, Gem. RdErl. d. Justizministeriums (1030 - II A. 325), d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien). Von der Generalklausel, „dass aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet wird und alle anderen Geschlechter mitgemeint sind“ sollte schon mit Verweis auf den Runderlass abgesehen werden.

1996 entscheidet das Bundesverfassungsgericht, dass sich die Anrede einer Person nach dem Selbstverständnis dieser Person bezüglich ihrer selbst empfundenen Geschlechtszugehörigkeit zu richten hat.
Und etwas aktueller aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 schützt Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Menschen, die sich diesen beiden Kategorien in ihrer geschlechtlichen Identität nicht zuordnen, vor Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts.

„Sprache (ist) die Grundlage jedes gesellschaftlichen Handelns. Damit sind die Sprache und ihr Gebrauch ein entscheidender Faktor für die Realisierung von Gleichstellung. Und damit ist Gendern ein wesentliches Instrument zur Durchführung dieser Bemühungen“ (Diewald/Steinhauer 2019:7).

Impressum

Herausgegeben vom:

Rektor der FH Aachen
Bayernallee 11 | 52066 Aachen
T +49. 241. 6009 0 | F +49. 241. 6009 51090
www.fh-aachen.de
© FH Aachen

Redaktion:
Stephanie Over,
Gleichstellungsbeauftragte
Monika Brinkmann,
Stabsstelle für Presse-, Öffentlichkeitsarbeit und
Marketing

Überarbeitung:
Daniela Möller,
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Stand der Publikation: August 2023

Design:
Carabin Praß Creatives

Kontaktstellen

Für allgemeine Fragen und Anregungen:

FH Aachen
Gleichstellungsbüro
Eupener Straße 70
52066 Aachen

+49 (0)241 6009 51603
gleichstellung@fh-aachen.de

Für direkte Textfragen:

Stabsstelle für Presse-, Öffentlichkeitsarbeit
und Marketing der FH Aachen
Bayernallee 11
52066 Aachen

+49 (0)241 6009 51064
team-pressestelle@fh-aachen.de
