

Sprache, Gesellschaft und Wissenschaft

Leitfaden für eine **gendergerechte**
und **diskriminierungsfreie Sprache**
an der OTH Regensburg



Vorwort

Sehr geehrte Angehörige der OTH Regensburg,

mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen einen verständlichen und praktikablen Überblick geben, wie Sie gendergerecht und diskriminierungsfrei im Alltag formulieren können.

Sprache bildet gesellschaftliche Verhältnisse ab und formt somit unser Denken. Darum ist es wichtig, sie bewusst und präzise einzusetzen. Um die Gleichberechtigung aller Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Besonderheiten bzw. Beeinträchtigungen zu erreichen, ist die sprachliche Gleichbehandlung ein essenzieller Baustein. Da Sprache und Gesellschaft eng verwoben sind, muss Sprache auch auf gesellschaftliche Entwicklungen reagieren. Durch die Änderung des Personenstandsgesetzes im Jahr 2018 ist es möglich, intersexuelle Menschen mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister einzutragen (vgl. BMI 2018). Je nach Kontext sollte sich darum auch sprachlich widerspiegeln, ob man Frauen, Männer oder Personen eines anderen Geschlechts gleichzeitig nennt bzw. differenziert anspricht.

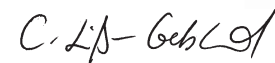
Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine für alle bayerischen Hochschulen geltende gesetzliche Vorgabe und auch das Themenfeld Diversity ist fest in den Profilen der meisten Hochschulen verankert. Neben der Frauenförderung auf allen Qualifikationsebenen sieht das Gleichstellungskonzept der OTH Regensburg von 2018 zudem vor, Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen und die Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten (vgl. OTH Regensburg 2018). Zur Förderung der Genderkompetenz gehört unter anderem die stetige Aktualisierung dieses Leitfadens.

Mit dem Leitfaden setzen wir als OTH Regensburg ein Signal, dass wir aktiv an der Gleichstellung mitwirken und dies auch durch eine sprachliche Gleichbehandlung zum Ausdruck bringen. Dieses Vorhaben wird vonseiten des Personalrats unterstützt und gefördert. Die Hochschulleitung hat sich zudem im Juli 2020 dafür ausgesprochen, neben neutralen Bezeichnungen, den Genderstern (Asterisk) als bevorzugte Variante der gendergerechten Schreibweisen für die offizielle Kommunikation zu verwenden. Dieser fand Einzug in die 28. Auflage des Duden, in der zum ersten Mal eine Sektion zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch veröffentlicht wurde.

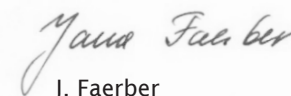
Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der OTH Regensburg bitten wir Sie, diesen Leitfaden aktiv zu nutzen. Dies erfordert auch Ihre Bereitschaft, bestehende und historisch gewachsene Formulierungsgewohnheiten, in denen sich teilweise auch Perspektiven auf Frauen und Männer verdeutlichen, zu reflektieren, gegebenenfalls zu hinterfragen, auf ihre Angemessenheit zu überprüfen und wenn erforderlich zu verändern. Dabei gilt die Lesbarkeit des Textes und inhaltliche Aspekte im Blick zu behalten.

Viel Spaß bei der kreativen Umsetzung!

Ihre



Prof. Dr. C. Süß-Gebhard
Frauenbeauftragte



J. Faerber
Gleichstellungsbeauftragte

1 Was versteht man unter gendergerechter Sprache?	5
2 Gängige Schreibweisen	7
Paarformen	7
Genderstern und Gendergap	7
Gender-Doppelpunkt	8
Neutrale Bezeichnungen	8
Umformulierungen	9
3 Gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache im Hochschulkontext	11
Gendergerechte Begrüßung und Anrede	11
Gendergerechte Formulare	12
Feminine Zuschreibungen	13
Was Sie vermeiden sollten	14
Rassismuskritische und diskriminierungsfreie Sprache	15
Leichte und einfache Sprache	17
Vielfaltssensible Bildgestaltung	17
4 Checkliste und Hilfestellungen	18
5 Handreichungen für gendergerechte Sprache	19
6 Literaturverzeichnis	23

Sprache ist Kommunikationsmittel und Erkenntnisinstrument, wodurch sie unser Denken prägt und wiederum von diesem geprägt wird. Liest man den Satz „Die Professoren beantworten nach den Vorlesungen die Fragen der Studenten“, so werden die meisten wahrscheinlich männliche Professoren und Studenten vor Augen haben. Da andere Geschlechter nicht explizit genannt werden, bleiben sie unsichtbar. Gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache bedeutet, alle Menschen sprachlich sichtbar zu machen und bei Formulierungen gleichermaßen zu nennen.

Eine psychologische Studie zeigt zudem, dass Kinder Berufe, die in einer gendergerechten Sprache dargestellt werden, erreichbarer einschätzen als solche, die nur mit der männlichen Form ausgedrückt werden. Diese beruflichen Stereotype werden sprachlich zementiert und können dazu führen, dass sich gerade Mädchen nicht zutrauen später einmal solche Berufe – meistens aus dem technischen Bereich – zu ergreifen (vgl. Vervecken/Hannover 2015). Eine gendergerechte Berufsbezeichnung kann somit das Selbstvertrauen für diese Berufe steigern.

Der Begriff „Gender“ kommt aus der Linguistik und bezeichnet im Englischen das grammatikalische Geschlecht (Genus). In der Wissenschaft entwickelte sich der Begriff zudem zu einer Analysekategorie, um das soziale Geschlecht (*gender*) vom biologischen Geschlecht (*sex*) zu unterscheiden. Da es im Deutschen keine Entsprechung gibt, wurde „Gender“ als Lehnwort in den deutschen Sprachgebrauch übernommen. Damit wird betont, dass Geschlechterrollen keine biologischen Phänomene sind, sondern soziale Zuschreibungen.

Insbesondere durch die Änderung des Personenstandsgesetzes wird eine sprachliche Anpassung an den Gleichberechtigungsgrundsatz immer dringender. Dies zeigt sich auch durch die zunehmenden Aufforderungen und Anfragen an den Rat für deutsche Rechtschreibung, den staatlichen Stellen Änderungsvorschläge zum Regelwerk vorzulegen. Dieser empfiehlt keine konkrete Schreibweise, definiert jedoch sechs grundlegende Kriterien (vgl. Rat für deutsche Rechtschreibung 2018: 8).

Geschlechtergerechte Texte sollen:

- sachlich korrekt sein
- verständlich und lesbar sein
- vorlesbar sein (mit Blick auf die Altersentwicklung der Bevölkerung und die Tendenz in den Medien, Texte in vorlesbarer Form zur Verfügung zu stellen)
- Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten
- übertragbar sein im Hinblick auf deutschsprachige Länder mit mehreren Amts- und Minderheitensprachen
- für die Lesenden bzw. Hörenden die Möglichkeit zur Konzentration auf die wesentlichen Sachverhalte und Kerninformationen sicherstellen

Auch wenn eine eindeutige und allgemeingültige gendergerechte Schreibweise noch nicht etabliert ist, nehmen sich viele Hochschulen und öffentliche Institutionen des Themas durch einen Leitfaden zur gendergerechten Sprache an. So soll zumindest ein einheitliches Bild innerhalb einer Institution entstehen.

2 | Gängige Schreibweisen

Dabei gibt es zwei verschiedene Strategien: Sichtbarmachen oder Neutralisieren, also die Vielfalt der Geschlechter aufzeigen (z.B. Student*innen) oder einen neutralen Begriff finden, der alle Geschlechter umfasst (z.B. Studierende). Welche der beiden Möglichkeiten sinnvoll ist, muss im Einzelfall entschieden werden.

Im wissenschaftlichen Kontext enthalten viele Abschlussarbeiten den Vermerk: „Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beide Geschlechter.“ Angesichts der vielfältigen Möglichkeiten zur gendergerechten Schreibweise ist diese oder ähnliche Klauseln in vielen Fällen unbegründet.

Da sich gendergerechte und diskriminierungsfreie Formulierungen in einem stetigen Aushandlungsprozess befinden, werden im Folgenden einige der gängigsten Varianten vorgestellt, die Sie im Hochschulalltag in Anschreiben, E-Mails, Reden, Vorträgen etc. verwenden können. Für die offizielle Kommunikation nach außen in Broschüren, Informationsschriften, Merkblättern, Studienführern etc. hat die Hochschulleitung der OTH Regensburg beschlossen, neben der genderneutralen Schreibweise den Genderstern (Asterisk) zu verwenden.



Paarformen

Paarformen machen deutlich, dass sich eine Gruppe aus Frauen und Männern zusammensetzt. Beide Geschlechter werden ausdrücklich benannt bzw. voll ausgeschrieben. Menschen, die sich weder der Kategorie „Frau“ noch der Kategorie „Mann“ zuordnen, sind durch Paarformen unter Umständen ausgeschlossen. Für viele Bezeichnungen gibt es neutrale Formulierungen, die alle einbeziehen. Ist dies nicht der Fall oder aus anderen Gründen nicht möglich, kann auf eine Paarform zurückgegriffen werden. Dabei ist es üblich, bei der Reihenfolge die weibliche der männlichen Personenbezeichnung voranzustellen. Diese Schreibweise sollte dann im gesamten Text durchgehend angewendet werden.

statt so	besser so
die Studenten	die Studentinnen und Studenten
die Professoren	die Professorinnen und Professoren
die Schüler	die Schülerinnen und Schüler

Genderstern und Gendergap

Jenseits von Frauen und Männern gibt es auch nicht-binäre Menschen, also Personen, die sich keiner der beiden Kategorien zuordnen möchten oder können. Dazu gehören zum Beispiel trans- oder intergeschlechtliche sowie genderfluide Personen. Dies wurde 2018 mit der Änderung des Personenstandsgesetzes offiziell anerkannt und sukzessive auch in mündlichen und schriftlichen Formulierungen berücksichtigt. Der Genderstern und der Gendergap (von engl. „Lücke“) sind zwei Beispiele, wie durch gendergerechte Sprache alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, sichtbar werden und sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Dabei symbolisiert der Stern einen Platzhalter, der verschiedene Variablen annehmen kann, der ‚Gap‘ kann als Raum interpretiert werden, der offen steht für unterschiedliche Arten von Geschlechtlichkeit.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung (2018:10) fand auf Basis von Korpusanalysen zu verschiedenen Textsorten heraus, dass in Hochschulen und der öffentlichen Verwaltung vor allem der Genderstern Anwendung findet. Der Gendergap ist hingegen lediglich in bestimmten Gruppen und Communities verbreitet.

Singular	Plural
der*die Student*in der_die Student_in	die Student*innen die Student_innen
der*die Professor*in der_die Professor_in	die Professor*innen die Professor_innen
der*die Schüler*in der_die Schüler_in	die Schüler*innen die Schüler_innen

Gender-Doppelpunkt

Seit kurzem gibt es neben dem Genderstern und dem Gendergap auch den Gender-Doppelpunkt. Als Argument für die Verwendung des Doppelpunktes wird angebracht, dass dieser durch seine Barrierefreiheit überzeuge, da Sprachausgabeprogramme ihn nicht mitlesen, sondern lediglich eine kleine Pause beim Vorlesen machen. Je nach Einstellung der Screenreader ist dieser Effekt jedoch auch bei anderen Satzzeichen wie dem Stern möglich.

Singular	Plural
der:die Student:in	die Student:innen
der:die Professor:in	die Professor:innen
der:die Schüler:in	die Schüler:innen

Neutrale Bezeichnungen

Um einen Text lebendig und abwechslungsreich zu gestalten, bieten sich dort, wo es inhaltlich sinnvoll ist, genderneutrale Formulierungen an. Diese sind aus Platzgründen oft auch praktischer. In wissenschaftlichen Arbeiten sind Geschlechter, insbesondere deren Unterschiedlichkeiten, jedoch zum Teil von Bedeutung für die Fragestellung. Das heißt, es ist gerade der Unterschied in Erleben, Handeln usw., der thematisch bearbeitet wird und nicht neutralisiert werden sollte. Das Gleiche gilt für kulturwissenschaftliche Fragen zur Geschlechtlichkeit, bei denen bipolare Geschlechtlichkeit an sich hinterfragt wird. Hier ist zu empfehlen, sich im Sprachgebrauch vorrangig von inhaltlichen Aspekten leiten zu lassen und diese Überlegungen kenntlich zu machen.

Bei diesen Wörtern ist weder im Singular noch im Plural ersichtlich, ob eine weibliche oder männliche Person angesprochen wird.

Singular	Plural
die Person	die Personen
das Mitglied	die Mitglieder
der Mensch	die Menschen

Substantive wie Berufsbezeichnungen mit den Endungen „-berechtigte“, „-hilfe“, „-kraft“, „-person“, „-schaft“, „-ung“ sind genderneutral.

statt so	besser so
Lehrerin oder Lehrer	Lehrkraft
Fachfrau oder Fachmann	Fachkraft
Chefin oder Chef	Führungskraft
Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter	Abteilungsleitung
Stellvertreterin oder Stellvertreter	Stellvertretung

Umformulierungen

Es gibt außerdem eine Vielzahl an Möglichkeiten, wie man genderneutral umformuliert. Bei Formularen, Informationsblättern etc. sollten Sie die Personen, um die es geht, immer direkt ansprechen.

Direkte Ansprache

statt so	besser so
Die Studentin oder der Student, die oder der sich einschreibt...	Bitte beachten Sie, wenn Sie sich einschreiben...
Die Bibliothek steht den Benutzern ab ... wieder zur Verfügung.	Die Bibliothek steht Ihnen ab ... wieder zur Verfügung.

Umformulieren mit Verben

statt so	besser so
Es waren 25 Teilnehmer.	25 Personen haben teilgenommen.
Herausgeber...	Herausgegeben von...

Umformulieren mit Adjektiven

statt so	besser so
Unterstützung durch Kollegen	Kollegiale Unterstützung
Rat des Arztes	Ärztlicher Rat
Zufahrt für Rollstuhlfahrer	Rollstuhlgerechte Zufahrt

3 | Gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache im Hochschulkontext

Passivkonstruktionen

statt so	besser so
Die Mitarbeiter erhalten eine Sonderzahlung zum Jahresende.	Die Sonderzahlung wird zum Jahresende ausgezahlt.

Umschreibung mit „wer“, „alle“, „diejenigen“, „die“ oder „jene“

statt so	besser so
Der Antragsteller oder die Antragstellerin muss...	Wer einen Antrag stellt, muss...
Alle Studentinnen und Studenten, die der Fakultät angehören...	Jene, die der Fakultät angehören...
Die Professorinnen und Professoren, die im vergangenen Semester...	Diejenigen, die im vergangenen Semester...
Die Absolventen des Kurses sind berechtigt...	Alle, die den Kurs absolviert haben, ... Das Absolvieren des Kurses berechtigt...
Jeder, der den Bachelor absolviert hat,...	Alle, die den Bachelor absolviert haben,...

Partizipien

statt so	besser so
Studentinnen und Studenten	Studierende
Lehrerinnen und Lehrer	Lehrende
Antragsteller	Die antragstellende Person

Kollektiv-, Organisations- und Institutionsbezeichnungen

Anstatt der Person wird bei dieser gendergerechten Variante die Funktion, die Institution oder das Kollektiv genannt.

statt so	besser so
Interessenten	Interessierte
Forscherinnen und Forscher	Forschungsteam
Vertreterinnen und Vertreter	Delegation
Vorsitzende und Vorsitzender	Vorsitz
Dekanin oder Dekan	Dekanat

Gendergerechte Begrüßung und Anrede

Die Begrüßung „Sehr geehrte Damen und Herren“ in Reden, Vorträgen, E-Mails oder Briefen spricht ausschließlich Frauen und Männer an. Für die gendergerechte Begrüßung oder Anrede einer Person oder einer Personengruppe, die nicht nur Frauen oder Männer, sondern auch intersexuelle Menschen anspricht, gibt es verschiedene Möglichkeiten. Die Bundesvereinigung Trans* e.V., die sich für die gesellschaftliche Anerkennung vielfältiger Geschlechtsidentitäten einsetzt, stellt in ihrer Broschüre „Geschlechtliche Vielfalt im Öffentlichen Dienst“ hilfreiche Tipps zur Verfügung (vgl. Bundesvereinigung Trans* e.V. 2017). Ein wichtiger Ratschlag lautet, dass man sich bei der Ansprache im Zweifelsfall daran orientieren sollte, was die angesprochene Person wünscht. Bei einem ersten Kontakt kann die präferierte Anrede nicht immer im Vorfeld geklärt werden. Eine neutrale Formulierung ist daher eine respektvolle Möglichkeit.

Einzelpersonen

Im Briefkopf das „Herr“ oder „Frau“ wegzulassen ist unkompliziert.

Kim Muster
Musterstraße 1
93047 Regensburg

Bei der Anrede gibt es verschiedene Möglichkeiten. Einige Begrüßungsformen eignen sich dafür, eine neutrale Anrede zu formulieren.

Hallo	Kim Muster
Guten Morgen	
Guten Tag	

Bei anderen Begrüßungsformeln ist eine gendersensible Schreibweise möglich.

Sehr geehrte*r	Kim Muster
Liebe*r	

Personengruppen

Ansprachen und Anschriften im Plural können oft unproblematisch und neutral formuliert werden und Menschen aller Geschlechter einbeziehen.

Sehr geehrte/Liebe	Sehr geehrtes/Liebes
Studierende	Team
Mitarbeitende	Publikum
Teilnehmende	Kollegium
Anwesende	Rektorat
Zuhörende	Präsidium

Empfehlung zur Ansprache unbekannter Personen

Beim ersten Kontakt einen Hinweis einfügen, der folgendermaßen formuliert werden kann:

„An der OTH Regensburg bemühen wir uns, alle Menschen mit der von ihnen bevorzugten Anrede anzusprechen. Im ersten Kontakt nutzen wir daher zunächst eine inklusive Anrede. Wir freuen uns, wenn Sie uns mitteilen, wie wir Sie ansprechen dürfen.“

Gendergerechte Formulare

Formulare, Anträge oder Stellenausschreibungen lassen sich ebenfalls gendergerecht formulieren: einerseits durch die genderinklusive Varianten mit dem Genderstern, Gendergap oder Gender-Doppelpunkt, andererseits durch geschickte und neutrale Umformulierung.

entweder so	oder so
Name Antragsteller*in	(Ihr) Name
Unterschrift Antragsteller*in	(Ihre) Unterschrift
Verfasser*in	verfasst von
Gesetzliche*r Vertreter*in	gesetzlich vertreten durch
Ansprechpartner*in	Auskunft erteilt
Fotograf*in	fotografiert von/Foto:

Feminine Zuschreibungen

Wenn Sie Personen direkt benennen oder ansprechen, ist eine entsprechende geschlechterspezifische Formulierung bzw. Anrede erforderlich. Dies umfasst neben der Anrede und dem Namen auch sonstige Eigenschaften wie Funktionen, Berufs- oder Amtsbezeichnungen und weitere Qualifikationen.

statt so	besser so
Abteilungsleiter Andrea Meier	Abteilungsleiterin Andrea Meier
Die Studentin ist ausgebildeter Chemikant	Die Studentin ist ausgebildete Chemikantin

Auch wenn Frauen von sich selbst sprechen, verwenden viele oft unbewusst die männliche Form. Dies kann durch geschicktes Umformulieren vermieden werden.

statt so	besser so
Ich bin jemand, der...	Ich bin eine, die...
Ich bin ein Verfechter von...	Ich bin eine Verfechterin von...
Ich bin ein Typ, der...	Vom Typ her gehöre ich zu...

Das Gleiche gilt für Institutionen und Organisationen, die einen femininen Artikel haben bzw. deren grammatikalisches Geschlecht weiblich ist.

statt so	besser so
Die OTH Regensburg als Antragsteller	Die OTH Regensburg als Antragstellerin
Organisator ist die OTH Regensburg	Organisatorin ist die OTH Regensburg

Akademische Titel

Wenn Sie akademische Titel führen, besteht die Option diese ebenfalls zu gendern. Englische Titel wie „Bachelor“ und „Master“ bleiben jedoch unverändert. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten.

ausgeschrieben	abgekürzt
Doktorin	Dr.in, Dr. ⁱⁿ , Dr*in
Professorin	Prof.in, Prof. ⁱⁿ , Prof*in

Was Sie vermeiden sollten

Rollenklischees und Stereotypen

statt so	besser so
Mutter-Kind-Raum	Eltern-Kind-Raum
Not am Mann	Notlage
Mädchenname	Geburtsname
starkes/schwaches Geschlecht	die Frauen/die Männer
Mannschaft	Team, Gruppe
Mütterberatung	Elternberatung

Unsymmetrische Bezeichnungen

statt so	besser so
Frau Dr. Meier und Hans Klein	Dr. Andrea Meier und Hans Klein
Anwesend waren auch Dr. Michael Schmidt und seine Gattin.	Anwesend waren auch Dr. Michael Schmidt und seine Gattin Maria Schmidt.



Rassismuskritische und diskriminierungsfreie Sprache

Gemäß den Werten und dem Leitbild der OTH Regensburg, kulturelle Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern, ist bei der Formulierung von Texten und Ansprachen neben einer gendergerechten Sprache auch wichtig darauf zu achten, Menschen mit Migrationshintergrund oder Behinderung nicht vor den Kopf zu stoßen. Stereotype und Vorurteile sind ein Teil unseres Alltags und unserer Sprache. Bezeichnungen wie „Ausländer mit deutschem Pass“, „Gastarbeiter“, „Mischehe“ oder „Dritte Welt“ sind weit verbreitet, aber in vielerlei Hinsicht problematisch. Eine rassismuskritische Haltung impliziert, darauf zu achten, dass Menschen mit tatsächlichem oder zugeschriebenem Migrationshintergrund nicht als „die Anderen“ oder „das Fremde“ konstruiert werden.

In Bezug auf Menschen mit Behinderung sollte vermieden werden, diese Personen als „Opfer“ darzustellen, die „tapfer ihr Schicksal ertragen“ bzw. ihnen bei alltäglichen Dingen eine „besondere Lebensfreude“ zu attestieren. Betroffene Personengruppen respektvoll zu behandeln, ihre Meinung zu hören und sprachlich sensibel zu formulieren sind Grundlagen eines rassismuskritischen und diskriminierungsfreien Umgangs.

Bei der Berichterstattung sollte man sich fragen, ob es tatsächlich wichtig bzw. für den Inhalt relevant ist, das äußere Erscheinungsbild oder einen möglichen Migrationshintergrund zu erwähnen. Zur Überprüfung und Perspektivierung dient der Rollentausch. Würde man sich genauso ausdrücken, wenn man in dem Text beispielsweise hellhäutige oder europäische Menschen durch Schwarze oder muslimische Menschen ersetzt? Für Formulierungen, bei denen es um Migration geht, sind im Folgenden einige geläufige Bezeichnungen erklärt.

Bezeichnung	Erklärung
Asylant*innen	Der Begriff ist negativ konnotiert, da er häufig verwendet wird, wenn Geflüchtete als Bedrohung und Belastung betrachtet werden und nicht als Schutzsuchende; Alternativen sind: Asylsuchende, geschützte Personen oder Asylberechtigte
Ausländer*innen	Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft; grundsätzlich verortet der Begriff Menschen im Ausland und bezieht sich nicht auf Eingewanderte oder Personen, deren Lebensmittelpunkt in Deutschland verortet ist
Einwander*innen	Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, um länger oder dauerhaft zu bleiben
Flüchtlinge	Der Begriff ist umstritten, da Worte mit der Endung „-ling“ im Deutschen verkleinernd und oft negativ konnotiert sind (vgl. Eindringling, Schädling etc.); außerdem werden Menschen mit dieser Bezeichnung auf einen Teil ihrer Biografie reduziert; Alternativen sind Geflüchtete oder Schutzsuchende

Bezeichnung	Erklärung
Gastarbeiter	Zuschreibung für Migrant*innen, die durch bilaterale Verträge ab den 1950er Jahren nach Deutschland kamen; das Wort „Gast“ suggeriert, dass die Einwander*innen nicht bleiben sollten; in der wissenschaftlichen Literatur werden Arbeitseinwander*innen aus jener Zeit als „sogenannte Gastarbeiter“ bezeichnet
Menschen mit Migrationshintergrund	Personen, die selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden; es gibt auch „europäisch aussehende Menschen“ mit Migrationshintergrund und Schwarze ohne Migrationshintergrund
Migrant*innen	Menschen, die im Ausland geboren wurden und nach Deutschland ziehen; es kann sich auch um Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit handeln; der Begriff ist kein Synonym für eine Person mit Migrationshintergrund
Person of Colour/People of Colour (PoC)	Bezeichnung der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre; hat sich teilweise auch in Deutschland etabliert und bezeichnet Menschen mit Rassismuserfahrung – also „Nicht-Weiße“
Rasse	Begriff, der aufgrund der nationalsozialistischen Verwendung in Deutschland ein Unwort ist; obwohl es aus wissenschaftlicher Sicht keine „Menschenrassen“ gibt, existiert das Wort noch in Gesetzestexten wie dem Grundgesetz; wird oft fälschlicherweise als Übersetzung von „race“ verwendet, obwohl sich das englische Wort meistens auf Ethnizität bezieht
Schwarz/weiß	Schwarze oder Schwarze Deutsche sind selbstgewählte Bezeichnungen von Betroffenen rassistischer Diskriminierung und markiert Widerstand gegen Fremdzuschreibungen. Dabei geht es nicht um die Farbe an sich, sondern um ein politisches Konstrukt und wird groß geschrieben. Ebenso wird <i>weiße</i> Menschen als Kategorie klein und kursiv geschrieben, da es kein Widerstandspotenzial beinhaltet.

Leichte und einfache Sprache

Unter dem Aspekt der Barrierefreiheit reicht es nicht, die Hochschule rollstuhlgerecht zu gestalten. Auch in der Kommunikation ist Barrierefreiheit unabdingbar für Inklusion. Dafür ist zum einen die technische Umsetzung entscheidend, beispielsweise, dass Dokumente barrierefrei, das heißt durch Sprachausgabeprogramme vorlesbar sind. Zum anderen sollten wichtige Dokumente und Formulare auch sprachlich so gestaltet werden, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten sie gut verstehen. Hierbei wird zwischen leichter und einfacher Sprache unterschieden. Laut den Definitionen der Bundeszentrale für politische Bildung hat leichte Sprache das Ziel, Menschen mit Leseschwierigkeiten die Teilhabe an wichtigen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen und folgt bestimmten Regeln.

Leichte Sprache zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- Kurze, einfache Hauptsätze
- Keine Nebensätze
- Einfache, bekannte Wörter
- Erklärung schwieriger Wörter
- Große Schrift, ohne Schnörkel oder Serifen
- Absätze nach Satzzeichen
- Übersichtliche Optik von Bild und Schrift
- Die Ergänzung der Texte durch Bilder oder Fotos (besser einfache Illustrationen als detaillierte Fotos)

Für einfache Sprache gibt es hingegen kein Regelwerk und der Sprachstil ist komplexer als bei der leichten Sprache. Im Alltag verbreitete Begriffe werden als bekannt vorausgesetzt und lediglich Fremdwörter werden nach Möglichkeit vermieden. Dieser Sprachstil ist insbesondere für Menschen gedacht, die eine Lese- und Rechtschreibschwäche haben, ältere oder hörbehinderte Menschen oder Personen mit geringen Deutschkenntnissen.

Vielfaltssensible Bildgestaltung

„Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“ heißt es. Darum sind Bilder ein wichtiges Kommunikationsmittel und sollten wie sprachliche Formulierungen unter dem Aspekt der Vielfalt unserer Gesellschaft zur Übermittlung von Inhalten verwendet werden. Dazu gehört, Menschen in vielfältigen Lebenslagen darzustellen sowie Rollenklischees und Stereotype zu vermeiden.

Folgende Fragen sollten Sie sich beim Fotoshooting oder der Bilderauswahl stellen:

- Wer soll mit dem Bild angesprochen werden und wofür wird das Bild gemacht?
- Was ist die Aussage des Bildes und worauf zielt die Darstellung ab?
- Wer wird dargestellt und wurde auf Vielfalt bei Geschlecht, Alter, Herkunft, Beeinträchtigungen etc. geachtet?
- Werden Personen unangemessen klischeehaft dargestellt, bspw. in einseitig positiv aktiven oder negativ passiven Situationen? Werden Rollenklischees bestätigt oder hinterfragt, bspw. Frauen in sogenannten Männerberufen oder Männer in der Kinderbetreuung?
- In welchem Verhältnis stehen die Personen zueinander? Werden bspw. Hierarchien deutlich oder stehen Personen abseits?

4 | Checkliste und Hilfestellungen

Zu guter Letzt überlegen Sie sich:

- Wen sprechen Sie an bzw. über wen schreiben Sie? Frauen, Männer, Personen eines anderen Geschlechts oder alle bzw. gerade deren Unterschiedlichkeiten?
- Was ist der Inhalt und passen die sprachlichen Formulierungen zum Inhalt?
- Nutzen Sie für Frauen, Männer und Personen eines anderen Geschlechts die entsprechenden Personenbezeichnungen auch bei Titel- und Funktionsbezeichnung?
- Haben Sie darauf geachtet, genderdiskriminierende Stereotype zu vermeiden (z.B. das starke Geschlecht etc.)?
- Kann eine gendermarkierende Form vermieden werden („alle“ statt „jeder“)?
- Kann andernfalls auf eine neutrale Formulierung ausgewichen werden („Studierende“)?
- Wird ansonsten eine genderinklusive Form verwendet („Schüler*innen“)?

Weitere Anregungen, Informationen und Tipps finden Sie auch auf folgenden Websites:

- **genderleicht.de:** Ein Projekt vom Journalistinnenbund gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; die Seite bietet ein sogenanntes „Textlabor“, an das man sich für Ratschläge wenden kann.
- **geschichtgendern.de:** Ein Genderwörterbuch, das ständig erweitert wird und das geschlechtergerechte Alternativen für eine Vielzahl an Wörtern auflistet.
- **glossar.neuemedienmacher.de:** Ein von Journalist*innen erstelltes Glossar mit Formulierungshilfen für die Berichterstattung zum Thema Migration und Integration

Gerne lesen wir Ihre Texte auch gegen und geben Hinweise und Anregungen zum gendergerechten Gestalten von Texten, Flyern, Internetseiten oder Artikeln:

- Prof. Dr. Süß-Gebhard (frauenbeauftragte@oth-regensburg.de)
- Sabine Hoffmann (sabine.hoffmann@oth-regensburg.de)
- Jana Faerber (jana.faerber@oth-regensburg.de)
- Katharina Schryro (katharina.schryro@oth-regensburg.de)

Tipp

Lesen Sie Ihren Text laut vor! Klingt er holprig, dann sollten Sie etwas ändern. Lebendige und flüssige Sprache ist kein Widerspruch zu gendergerechtem Formulieren. Die deutsche Sprache bietet genügend und durchaus passende Möglichkeiten, um auszudrücken, dass es mehrere Geschlechter gibt.

5 | Handreichungen für gendergerechte Sprache

	Singular	Plural
Absolvent	die Absolventin und der Absolvent der*die Absolvent*in der_die Absolvent_in der:die Absolvent:in	die Absolventinnen und die Absolventen die Absolvent*innen die Absolvent_innen die Absolvent:innen
Akademiker	die Akademikerin und der Akademiker der*die Akademiker*in der_die Akademiker_in der:die Akademiker:in alternativ: Person mit Hochschulabschluss	die Akademikerinnen und die Akademiker die Akademiker*innen die Akademiker_innen die Akademiker:innen alternativ: Personen mit Hochschulabschluss
Anfänger	die Anfängerin und der Anfänger der*die Anfänger*in der_die Anfänger_in der:die Anfänger:in	die Anfängerinnen und die Anfänger die Anfänger*innen die Anfänger_innen die Anfänger:innen
Anfängerkurs	Einstiegskurs, Grundkurs	
Ansprechpartner	die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner der*die Ansprechpartner*in der_die Ansprechpartner_in der:die Ansprechpartner:in alternativ: die Ansprechperson Kontakt Kontaktperson	die Ansprechpartnerinnen und die Ansprechpartner die Ansprechpartner*innen die Ansprechpartner_innen die Ansprechpartner:innen alternativ: die Ansprechpersonen Kontakt Kontaktpersonen
Antragsteller	die Antragstellerin und der Antragsteller der*die Antragsteller*in der_die Antragsteller_in der:die Antragsteller:in alternativ: die antragstellende Person der Antrag wird gestellt von	die Antragstellerinnen und die Antragsteller die Antragsteller*innen die Antragsteller_innen die Antragsteller:innen alternativ: die antragstellenden Personen
Arzt	die Ärztin und der Arzt der*die Ärzt*in der_die Ärzt_in der:die Ärzt:in	die Ärztinnen und die Ärzte die Ärzt*innen die Ärzt_innen die Ärzt:innen

	Singular	Plural
Beamter	die Beamtin und der Beamte der*die Beamt*in der_die Beamt_in der:die Beamt:in alternativ: die verbeamtete Person Person im Beamtenstatus	die Beamtinnen und die Beamten die Beamt*innen die Beamt_innen die Beamt:innen alternativ: die verbeamteten Personen
benutzerfreundlich	praktisch bedienungsfreundlich	
Dekan	die Dekanin und der Dekan der*die Dekan*in der_die Dekan_in der:die Dekan:in alternativ: das Dekanat die Leitung des Dekanats liegt bei...	die Dekaninnen und die Dekane die Dekan*innen die Dekan_innen die Dekan:innen
Dozent	die Dozentin und der Dozent der*die Dozent*in der_die Dozent_in der:die Dozent:in alternativ: die dozierende Person die Lehrkraft die Lehrperson das Lehrpersonal	die Dozentinnen und die Dozenten die Dozent*innen die Dozent_innen die Dozent:innen alternativ: die Dozierenden die Lehrkräfte die Lehrpersonen das Lehrpersonal
Experte	die Expertin und der Experte der*die Expert*in der_die Expert_in der:die Expert:in	die Experten und die Expertinnen die Expert*innen die Expert_innen die Expert:innen
Forscher	die Forscherin und der Forscher der*die Forscher*in der_die Forscher_in der:die Forscher:in alternativ: die forschende Person	die Forscherinnen und die Forscher die Forscher*innen die Forscher_innen die Forscher:innen alternativ: die Forschenden das Forschungsteam die Forschungsgruppe

	Singular	Plural
Gutachter	die Gutachterin und der Gutachter der*die Gutachter*in der_die Gutachter_in der:die Gutachter:in alternativ: die begutachtende Person begutachtet von...	die Gutachterinnen und die Gutachter die Gutachter*innen die Gutachter_innen die Gutachter:innen alternativ: die begutachtenden Personen
Ingenieur	die Ingenieurin und der Ingenieur der*die Ingenieur*in der_die Ingenieur_in der:die Ingenieur:in	die Ingenieurinnen und die Ingenieure die Ingenieur*innen die Ingenieur_innen die Ingenieur:innen
Mitarbeiter	die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter der*die Mitarbeiter*in der_die Mitarbeiter_in der:die Mitarbeiter:in alternativ: die mitarbeitende Person	die Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter die Mitarbeiter*innen die Mitarbeiter_innen die Mitarbeiter:innen alternativ: die Mitarbeitenden das Personal die Belegschaft
Mitarbeitergespräch	das Qualifikationsgespräch, das Beurteilungsgespräch	
Organisator	die Organisatorin und der Organisator der*die Organisator*in der_die Organisator_in der:die Organisator:in alternativ: die Organisation organisiert / veranstaltet von... das Organisationsteam	die Organisatorinnen und der Organisatoren die Organisator*innen die Organisator_innen die Organisator:innen alternativ: die Organisierenden
Professor	die Professorin und der Professor der*die Professor*in der_die Professor_in der:die Professor:in alternativ: die Professur hat inne...	die Professorinnen und die Professoren die Professor*innen die Professor_innen die Professor:innen

	Singular	Plural
Projektleiter	die Projektleiterin und der Projektleiter der*die Projektleiter*in der_die Projektleiter_in der:die Projektleiter:in <i>alternativ:</i> die Projektleitung	die Projektleiterinnen und die Projektleiter die Projektleiter*innen die Projektleiter_innen die Projektleiter:innen
Referent	die Referentin und der Referent der*die Referent*in der_die Referent_in der:die Referent:in <i>alternativ:</i> die vortragende Person	die Referentinnen und die Referenten die Referent*innen die Referent_innen die Referent:innen <i>alternativ:</i> die Vortragenden
Sekretärin	die Sekretärin und der Sekretär der*die Sekretär*in der_die Sekretär_in der:die Sekretär:in <i>alternativ:</i> die Assistenz	die Sekretärinnen und die Sekretäre die Sekretär*innen die Sekretär_innen die Sekretär:innen <i>alternativ:</i> das Sekretariat
Stellvertreter	die Stellvertreterin und der Stellvertreter der*die Stellvertreter*in der_die Stellvertreter_in der:die Stellvertreter:in <i>alternativ:</i> die Stellvertretung	die Stellvertreterinnen und die Stellvertreter die Stellvertreter*innen die Stellvertreter_innen die Stellvertreter:innen
Student	die Studentin und der Student der*die Student*in der_die Student_in der:die Student:in	die Studentinnen und die Studenten die Student*innen die Student_innen die Student:innen <i>alternativ:</i> die Studierenden
Teamleiter	die Teamleiterin und der Teamleiter der*die Teamleiter*in der_die Teamleiter_in der:die Teamleiter:in <i>alternativ:</i> Teamleitung	die Teamleiterinnen und die Teamleiter die Teamleiter*innen die Teamleiter_innen die Teamleiter:innen

6 | Literaturverzeichnis

AWO Bundesverband e. V. (2016): „Die Werte der AWO in Sprache und Schrift“. In: https://www.awo.org/sites/default/files/2017-05/Vielfaltssensible%20Sprache_Empfehlungen%20AWO%20Bu_end.pdf.

Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat (BMI) (2018): „Zusätzliche Geschlechtsbezeichnung ‚divers‘ für Intersexuelle eingeführt“ (Pressemitteilung vom 14.12.2018).

Bundesvereinigung Trans* e.V. (2017): „Geschlechtliche Vielfalt im Öffentlichen Dienst“. In: www.bv-trans.de/download/5625/.

Hansestadt Lübeck (2019): „Leitfaden für gendersensible Sprache bei der Hansestadt Lübeck“.

Hochschule Emden/Leer (2016): „Leitfaden geschlechtergerechte Sprache“. In: https://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/gs/Dokument/Leitfaden_geschlechtergerechte_Sprache.pdf.

OTH Amberg-Weiden (2016): „Fair Formuliert. Gleichgestellt auch in der Sprache“. In: https://www.oth-aw.de/files/oth-aw/Einrichtungen/ZGD/Downloads/Leitfaden_Fair_Formuliert.pdf.

OTH Regensburg (2018): „Gleichstellungskonzept 2018 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der OTH Regensburg“. In: https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/media/studium/service_und_beratung/chancengleichheit/pdf/Gleichstellungskonzept_2018_form_oA.pdf.

Rat für deutsche Rechtschreibung (2018): „Bericht und Vorschläge der AG ‚Geschlechtergerechte Schreibung‘ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018“. In: https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf.

Universität Köln (2017): „ÜberzeugENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“. In: https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf.

Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2015): „Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children’s perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy“. *Social Psychology*, 46, 76-92.

Gesetzliche Grundlagen

Sprachliche Gleichbehandlung der Bayerischen Staatsregierung (Bekanntmachung vom 23. Dezember 2003).

Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG) vom 30. November 2001: Auszug aus DGleiG §1: (2).

Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleiG): BGleiG §4 (3), siehe DGleiG §1 (2).

Herausgegeben von

Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg
Prüfeninger Straße 58 | 93049 Regensburg

Redaktion

Prof. Dr. Christine Süß-Gebhard
Prof. Dr. Clarissa Rudolph
Sabine Hoffmann
Veronika Rösch
Katharina Schryro

Internet

www.oth-regensburg.de/diversity

Fotos

OTH Regensburg/[Michael Rübel](#)

Stand

Oktober 2020