

# Leitlinie zur gendergerechten inklusiven Sprache

Dieses Dokument dient als Hilfe zur Verwendung gendergerechter inklusiver Sprache sowohl für schriftliche Dokumente aller Art als auch in der mündlichen Kommunikation der GWDDG nach innen und außen. Neben Hintergrundinformationen enthält diese Leitlinie Beispiele, die bei der praktischen Umsetzung von inklusiver Sprache helfen sollen.

## Ausgangssituation

Ein wichtiger Schritt zur erfolgreichen Gleichstellung aller Geschlechter ist ihre sprachliche Gleichbehandlung. Mittlerweile belegen zahlreiche Studien, dass das „Mitmeinen“ nicht-männlicher Personen bei der Nutzung des generischen Maskulinums nicht dazu führt, dass die Rezipient\*innen an alle Geschlechter denken, sondern zu einem deutlich höheren Anteil an Männer (vgl. Heise: 2000; Stahlberg/Sczensy: 2001). So werden bspw. auch Rollenbilder unhinterfragt weitertransportiert (vgl. Eichhoff-Cyrus: 2004, S. 7). Es gibt seit Jahren in mehreren Bundesländern Gesetze, die die Gleichberechtigung in der Sprache im öffentlichen wie im Schuldienst vorschreiben, ebenso müssen gemäß Europarecht Stellenanzeigen geschlechtsneutral formuliert sein. 1991 (Nds. MBl. 1991, S. 911) legte die Niedersächsische Landesregierung fest, dass beide Geschlechter in der Rechtssprache zu benennen sind. Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG vom 23.12.2016, §§ 1 und 4) regelt auf Bundesebene, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie dienstlicher Schriftverkehr die Gleichstellung aller Personen beachten soll.

## Praktische Umsetzung

Es gibt eine Vielzahl an Möglichkeiten, Sprache inklusiv zu gestalten. Die GWDDG hat sich entschieden, das Gendersternchen (Asterisk) zu verwenden, da hierdurch alle Geschlechter einbezogen, Texte nicht unnötig verlängert werden und der Lesefluss verhältnismäßig gut erhalten bleibt. Andere Formen, wie der Gendergap (Unterstrich), sind aus Gründen der Einheitlichkeit zu vermeiden. Die Kombination mit Partizipien oder anderen kreativen Formen kann jedoch sehr sinnvoll sein.

Neben der Schriftsprache ist auch in der Bild- sowie der gesprochenen Sprache auf Geschlechtergerechtigkeit und die Vermeidung von Rollenklischees zu achten. Im Mündlichen bietet sich ein gesprochener „Gendergap“ – also eine kurze Sprechpause, auch Glottisschlag genannt, – an. Dieser Glottisschlag kommt im Deutschen sehr häufig vor, so dass der Sprachfluss dadurch nicht gestört wird. Die Nutzung von Paarformen, also beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sollte nur dann in Betracht gezogen werden, wenn alle Rezipient\*innen bekannt sind und es sich um kürzere bzw. kurze Texte handelt.

## Hilfreiche Tipps/Seiten

- <https://geschicktgendern.de/> (Genderneutrales Wörterbuch)
- <https://fairlanguage.com/> (Gender-Autokorrektur)
- <https://www.proutatwork.de/nr-2-die-dritte-option-und-ihre-umsetzung-in-unternehmen> (HowTo)

## Beispiele

### Gendersternchen (Asterisk)

Dies ist die von der GWDDG gewählte Form des Genderns, die mit beliebigen der folgenden geschlechtsneutralen/ inklusiven Ausdrücke kombiniert werden kann.

nicht-inklusiv	inklusiv
Viele Kunden nutzen Dienste der GWDDG.	Viele Kund*innen nutzen Dienste der GWDDG.
Jeder Kunde sollte die Benutzeroberfläche sehen.	Jede*r Kund*in sollte die Bedienoberfläche sehen.

## Explizite Benennung von Männern und/oder Frauen

Wenn das Geschlecht der jeweiligen Person bekannt ist, kann dieses explizit genannt werden. Gerade im Schriftverkehr kann dazu ein kurzer Satz eingefügt werden, z. B. in der Fußnote, der Angaben zu Adressierungswünschen ermöglicht (vgl. Prout At Work). Bei Institutionen oder Gegenständen sollte innerhalb von Sätzen auf Kongruenz bzgl. Kasus, Numerus und Genus geachtet werden.

nicht-inklusiv	inklusiv
Zwei Frauen und ein Mann wurden heute zu neuen Vizepräsidenten gewählt.	Es wurden heute zwei neue Vizepräsidentinnen und ein neuer Vizepräsident gewählt.

## Geschlechtsneutrale Ausdrücke

### Pluralbildung

Geschlechtsneutrale Formen sind im Deutschen im Plural oft einfacher zu bilden als im Singular. Ebenso können substantivierte Partizipien gebildet werden.

nicht-inklusiv	inklusiv
Jede/r Angestellte hat eine Aufgabe, die seinen/ihren Fähigkeiten entspricht.	Alle Angestellten haben eine Aufgabe, die ihren Fähigkeiten entspricht.
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben heute eine Dienstbesprechung.	Die Mitarbeitenden haben heute eine Dienstbesprechung.

## Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Weiterhin gibt es viele Ausdrücke, die ohnehin geschlechtsneutral sind, beispielsweise Person, Mitglied oder Elternteil. Einige englische Begriffe, wie z. B. User, haben sich auch im Deutschen schon durchgesetzt.

allgemeine geschlechtsneutrale Ausdrücke
Mensch
Gast
Person
Mitglied

## Endungen wie -kraft, -berechtigte, -ung oder -person

nicht-inklusiv	inklusiv
Lehrer	Lehrkraft
Alle Wähler haben eine Stimme.	Alle Wahlberechtigten haben eine Stimme.
Ansprechpartner ist ...	Ansprechperson ist ...

## Bezeichnung der Funktion, Institution, des Amtes oder einer Gruppe

nicht-inklusiv	inklusiv
Der Dekan und Die Dekanin	Das Dekanat
Der Gruppenleiter und Die Gruppenleiterin	Die Führungskraft, Die Gruppenleitung
Die Kollegen	Das Kollegium

## Unpersönliche Pronomen

nicht-inklusiv	inklusiv
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Basiskurs Linux besucht haben, können sich für den Aufbaukurs anmelden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle, die den Basiskurs Linux besucht haben, ...</li> <li>• Diejenigen, die den Basiskurs ...</li> <li>• Wer den Basiskurs Linux besucht hat, ...</li> <li>• Jene, die den Basiskurs ...</li> </ul>

## Infinitiv oder Passiv

nicht-inklusiv	inklusiv
Jeder Benutzer soll die ausgedruckten Kopien zeitnah abholen.	Bitte die ausgedruckten Kopien zeitnah abholen.
Die Mitarbeiter erhalten das Kindergeld mit dem Arbeitsentgelt.	Das Kindergeld wird mit dem Arbeitsentgelt ausgezahlt.

## Direkte Anrede

nicht-inklusiv	inklusiv
Das GWWDG-Online-Portal steht den Kunden ab sofort zur Verfügung.	Das GWWDG-Online-Portal steht Ihnen ab sofort zur Verfügung.

## Quellenangaben

- Leitfaden geschlechtergerechte Sprache, Hochschule Emden Leer (Stand: 04.12.2019)
- Leitfaden gendergerechte Sprache, LMU München (Stand: 04.12.2019)
- Bundesgleichstellungsgesetz (Stand: 04.12.2019)
- Gender Gap und Glottal Stop. Informationen zu geschlechtergerechtem Sprechen und Schreiben, Medizinische Hochschule Hannover (Stand: Januar 2020)
- Geschickt Gendern (Stand: 10.01.2020)
- fairlanguage (Stand: 10.01.2020)
- Prout At Work: HOW TO, Nr. 7: Die Dritte Option und ihre Umsetzung in Unternehmen (Stand 10.01.2020)
- [https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Oeffentlichkeitsarbeit/sprachliche\\_gleichbehandlung.html](https://www.bva.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Oeffentlichkeitsarbeit/sprachliche_gleichbehandlung.html) (Stand: 16.02.2020)
- Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache, Dokument (Stand 04.12.2019)
- Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache vom 09.07.1991. Nds. MBl. 1991, S. 911. In: Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010, S. 43, Dokument (Stand: 04.12.2019)
- Eichhoff-Cyrus, Karin (2004): Vorwort. In: Eichhoff-Cyrus, Karin (Hrsg.), Adam, Eva und die Sprache. Geschlechterforschung, Mannheim, Dudenverlag, S. 5-7
- Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Zeitschrift für Sprache und Kognition, 19 (1/2), S. 3-13
- 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

(Stand: 10.03.2020, Version 1.0)