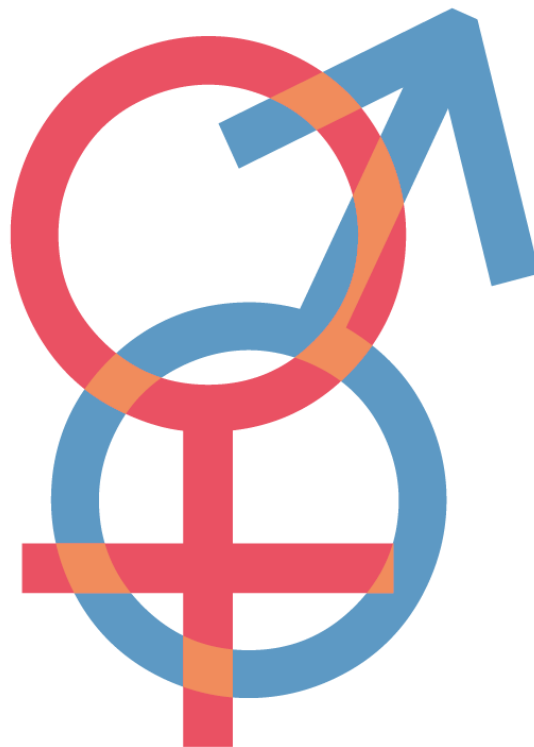


Leitfaden für geschlechtergerechtes Sprechen und Schreiben

*Gemeinsam
stark für
Vielfalt
Fairness
Chancen-
gleichheit*



Liebe Lesende,

die Gleichberechtigung von Frauen* und Männern* sollte im 21. Jahrhundert selbstverständlich sein. Diese Banalität vermittelt unsere Sprache nicht immer. Geschlechtergerechtes Schreiben und Sprechen muss gelernt werden, denn Sprache schafft und formt unser Bewusstsein, sie spiegelt unsere gesellschaftlichen Normen und Werte wieder. Durch unsere Sprache erzeugen wir Bilder und Vorstellungen in den Köpfen unserer Mitmenschen. Wer nicht genannt oder angesprochen wird, ist nicht gemeint und wird nicht erreicht.

Geschlechtergerechtes Sprechen und Schreiben bedeutet jenseits von Geschlechterstereotypen und Klischees die vielfältigen Möglichkeiten der deutschen Sprache zu nutzen. Unzureichend ist es, Personengruppen aufgrund besserer Lesbarkeit in eine Fußnote zu verbannen. Mangelhaft sind ebenfalls rein maskuline Bezeichnungen (generisches Maskulinum) als Allgemeinform für beide Geschlechter.

Dieser Leitfaden soll Ihnen Möglichkeiten zur geschlechtergerechten Sprache aufzeigen, Ihnen Hilfestellungen geben und Sie dazu ermutigen, diese Vorschläge zu nutzen oder selbst kreativ zu werden, um möglichst alle Ihrer Mitmenschen anzusprechen.



GENDER
IS A
SPECTRUM

Inhaltsverzeichnis

1. Geschlechtergerechte Sprache – was ist das?	1
1.1. Das generische Maskulinum	1
1.2. Die dritte Option der Geschlechtsangabe „divers“	2
1.3. Was gibt es Neues in der DIN 5008?	3
2. Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Sprache	4
2.1. Barrierefreiheit für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen	8
2.2. Geschlechtergerechte Sprache bei der Universitätsstadt Marburg	8
3. Quellenverzeichnis	9

1. Geschlechtergerechte Sprache – was ist das?

Die Universitätsstadt Marburg möchte alle Menschen ansprechen, Frauen, Männer und Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen.

Wie also gerecht sprechen und schreiben?

- **Eindeutigkeit:** Sprache ist so zu verwenden, dass aus dem jeweiligen Text klar hervorgeht, wer gemeint ist.
- **Repräsentation:** Sprachliche Formen sind zu finden und zu verwenden, die alle Geschlechter adäquat repräsentieren und durch die sich alle angesprochen fühlen.
- **Anti-Diskriminierung:** Sprache ist so einzusetzen, dass sie nicht diskriminierend ist.

Quelle: [Leitfaden geschlechtersensible Sprache 5.Auflage 2017.pdf \(uni-koeln.de\)](#), Seite 6

1.1. Das generische Maskulinum

Mit dem generischen Maskulinum ist die Verwendung von männlichen Formen gemeint, bei denen Frauen* „mitgemeint“ sind. Diese Art des Schreibens und Sprechens ist historisch geläufig und bis heute weit verbreitet. Unsere Sprache formt uns jedoch immer auch ein dazugehöriges Bild. So denken wir bei einem „Doktor“ nicht automatisch daran, dass dies auch eine weibliche Person sein kann, sondern haben das Bild eines männlichen Doktors vor uns. Das Berufsbezeichnungen in der Vergangenheit, speziell bis in die 1990er Jahre, überwiegend maskulin waren, liegt daran, dass das Ausüben dieser Berufe fast ausschließlich den Männern vorbehalten war.

Quelle: [Leitfaden geschlechtersensible Sprache 5.Auflage 2017.pdf \(uni-koeln.de\)](#), Seite 4



Um mit und durch unsere Sprache eine Gleichberechtigung aller Geschlechter zu ermöglichen, benötigen wir einen sensiblen, geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Dieser trägt zu einer Wertschätzung aller Mitmenschen bei, sodass sich alle Menschen angesprochen fühlen und einer Diskriminierung durch Sprache vorgebeugt wird.

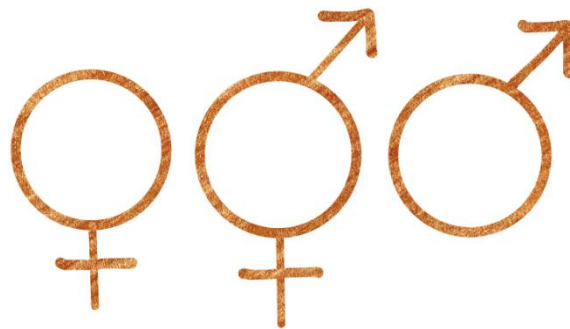
1.2. Die dritte Option der Geschlechtsangabe „divers“

Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017, Az.: 1 BvR 2019/16 (Van*ja)

Das Bundesverfassungsgericht fällte im Oktober 2017 ein Urteil, welches die Rechte der Menschen betrifft, die sich weder dauerhaft dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes verpflichtete den Gesetzgeber, innerhalb eines Jahres eine Gesetzesänderung vorzunehmen. Die folgenden Leitsätze begründeten die Entscheidung:

1. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.
2. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.
3. Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, werden in beiden Grundrechten verletzt, wenn das Personenstandsrecht dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt.

Quelle: https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rs20171010_1bvr201916.html



Das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben ist zum 22.12.2018 in Kraft getreten.

§ 22 (3) des Personenstandsgesetzes lautet:

Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden.

Quelle: https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/_22.html

1.3. Was gibt es Neues in der DIN 5008?

Die DIN 5008 gibt Schreib- und Gestaltungsregeln für die Text- und Informationsverarbeitung vor. Sie legt nicht fest, was in Schriftstücken steht, gibt jedoch vor, wie diese modern und repräsentativ gestaltet werden. Bei der Neuauflage DIN 5008 wurden unter anderem erstmalig die gendergerechten Anreden aufgenommen und Beispiele dafür gegeben.

Sie gibt vor, dass die bisherigen individuellen Anreden wie „Sehr geehrte Frau Müller/Herr Becker“ und Anreden für Personengruppen wie „Sehr geehrte Damen und Herren“ weiterhin genutzt werden können, diese jedoch abgeändert werden können, wenn diese Formulierungen von Empfänger*innen als unhöflich, unangemessen oder veraltet angesehen werden. Ist dies der Fall, können Formulierungen wie „Sehr geehrte Persönlichkeit(en)“ oder „Guten Tag Kim Baumann“ genutzt werden. Auch die folgenden Möglichkeiten der Anrede werden von der DIN 5008 vorgeschlagen: „Liebe*r Kim Baumann“, „Sehr geehrte Arbeitnehmer_innen“, „Sehr geehrte Referent*innen“, „Liebe SchülerInnen“. Bei diesen Vorschlägen wird das „Gender Gap“, das „Gender-Sternchen“ und das „Binnen-I“ genutzt.

Auch werden geschlechtsneutrale Anreden wie „Liebe Mitarbeitende“ vorgeschlagen.

Quelle: Kaufmännische Schulen Marburg (2020): „Was gibt's Neues in der DIN 5008?“. 22. Jahrgang, Ausgabe 24.



2. Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Sprache

Es gibt verschiedene Möglichkeiten geschlechtergerecht zu sprechen und zu schreiben, welche sich in zwei Kategorien einteilen lassen. Zum einen das „Sichtbarmachen“ und zum anderen das „Neutralisieren“. Durch das Sichtbarmachen werden die Adressat*innen klar definiert und die verschiedenen Geschlechter gezielt angesprochen. Unter neutralen Formulierungen versteht man solche, die das Geschlecht verbergen, also „unsichtbar“ machen. Neutrale Formen wie „Lehrpersonen“ oder „Mitarbeitende“ bilden eine Alternative zu den Paarformen wie „Lehrerinnen* und Lehrer*“.

Ausnahmen von geschlechtergerechter Sprache bestehen dann, wenn es sich um feststehende Kollektivorgane, wie beispielsweise die Ärztekammer oder die Rechtsanwaltskammer, handelt. Diese sind in der von der jeweiligen Institution aktuell festgelegten Form zu verwenden. Dies gilt auch für maskuline Personenbezeichnungen ohne weibliches Pendant, wie beispielsweise Gast oder Prüfling.

Im Folgenden möchten wir Ihnen einige Formen zur Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache vorstellen und sie anhand kurzer Beispiele verdeutlichen.

Quelle: [Geschlechtergerechte Sprache Freiburg Leitfaden_GD2019.pdf](#), Seite 24f.

Das Gender-Sternchen

Das sogenannte Gender-Sternchen ist das Schriftzeichen: „*“

Durch seine Form soll es die Vielfalt der Geschlechter aufzeigen und bietet eine sprachliche Repräsentationsform, jenseits des binären Systems.

Das Sternchen wird entweder zwischen der männlichen und weiblichen Form eingefügt oder an das Ende einer maskulinen oder femininen Bezeichnung gesetzt.

Beispiele:

Mitarbeiter*innen	Krankenpfleger*innen
Damen* und Herren*	Frauen* und Männer*
Bürger*innen	Söldner*innen
Schüler*innen	Dezernent*innen
Kolleg*innen	Wähler*innen

Der Gender Gap

Der Gender Gap ist ein statischer Unterstrich „_“,

Die Bedeutung hinter dem Gender Gap gleicht dem des Gender-Sternchen. Er soll Platz für alle Menschen schaffen. Menschen egal welchen Geschlechts, welchen Alters, welcher Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sowie Menschen mit und ohne Behinderung. Alle sollen gleichermaßen mitgedacht und adressiert werden.

Der Gender Gap wird zwischen die männliche und weibliche Form gesetzt.

Beispiele

Mitarbeiter_innen	Krankenpfleger_innen
Bürger_innen	Söldner_innen
Schüler_innen	Dezernent_innen
Kolleg_innen	Wähler_innen

Das Binnen-I

Mit dem Binnen-I wird das weibliche Geschlecht sichtbar gemacht. Seit 1990 fand diese Form der geschlechtergerechten Sprache in verschiedenen Verwaltungen rege Anwendung. Aktueller und angemessener sind derweil allerdings die bereits vorgestellten Formen „Gender-Sternchen“ und „Gender Gap“, da diese alle Geschlechter gleichermaßen einbeziehen und sichtbar machen.

Beispiele

MitarbeiterInnen	KrankenpflegerInnen
BürgerInnen	SöldnerInnen
SchülerInnen	DezernentInnen
KollegInnen	WählerInnen

Die Paarform

Bei den Paarformen werden die männliche und die weibliche Form genannt. Gleich wie bei dem Binnen-I wird die Zwei-Geschlechter-Norm innerhalb der binären Vorstellung hervorgehoben, was auch hier, im Hinblick auf Gender und Diversity, keine ausreichende Geschlechtergerechtigkeit bietet.

Beispiele

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger
Bürgerinnen und Bürger
Söldnerinnen und Söldner
Schülerinnen und Schüler
Dezernentinnen und Dezernenten
Kolleginnen und Kollegen
Wählerinnen und Wähler

Adjektive und Partizipien statt Substantivierung

Nutzt man Adjektive und Partizipien, anstelle von generisch männlichen Substantiven, gelangt man mühelos zu einer geschlechtergerechten Sprache, da sich das generische Maskulinum einfach umschreiben lässt.

Beispiele

Die Mitarbeitenden	Die Promovierenden
Die Pflegenden	Die Wählenden
Die Lernenden	Die Vortragenden
Die Lehrenden	Die Beschäftigten

Umschreibungen und Wortendungen

Diese Form der geschlechtsneutralen Formulierungen beinhaltet ein Umschreiben von Sätzen, sowie die Ableitungen eines Wortes auf -ung, -ium, -kraft, -schaft.

Beispiele für Umschreibungen

„Wir suchen praxiserfahrene Mitarbeiter.“

Besser: „Bewerbungsberechtigt sind Sie, wenn Sie Praxiserfahrung haben.“

„Antragstellerinnen und Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.“

Besser: „Das Formular ist vollständig auszufüllen.“

„Suchen Sie den Rat der Ärztin/des Arztes?“

Besser: „Suchen Sie ärztlichen Rat?“

Beispiele für Wortendungen

„An die Vertreter“

Besser: „An die Vertretung“

„An die Kollegen“

Besser: „An das Kollegium“

„An die Putzfrau“

Besser: „An die Reinigungskraft“

„An die Bürgerinnen und Bürger“

Besser: „An die Bürgerschaft“

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Durch diese Form der geschlechtsneutralen Formulierungen können Doppelungen wie „Mitarbeiterinnen* und Mitarbeiter**“ vermieden werden.

Beispiele

Das Mitglied

Die Leute

Der Mensch

Die Person

Das Individuum

Die Beschäftigten

2.1. Barrierefreiheit für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen

Eine oft gestellte Frage in der Gesellschaft zum Thema Gendern ist die, nach der Barrierefreiheit, für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV) hat dazu im März 2021 eine Leitlinie zum Gendern verfasst. Personenbezeichnungen wie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ auszuformulieren stellte bislang die beste Lösung für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen dar. Um nun alle Geschlechter berücksichtigen zu können, sind geschlechtsneutrale Formulierungen wie „Team“ oder „Mitarbeitende“ eine gute Form des Genderns für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen. Da die neutrale Formulierung, wie Sie in den vielen Möglichkeiten zuvor feststellen konnten, nicht die einzige Möglichkeit des Genderns darstellt, hat sich der DBSV wie folgt geäußert: „Falls jedoch mit Kurzformen gegendert werden soll, empfiehlt der DBSV, das Sternchen zu verwenden, weil es laut Veröffentlichungen des Deutschen Rechtschreibrates die am häufigsten verwendete Kurzform ist und so dem Wunsch nach einem Konsenszeichen am nächsten kommt. Zudem ist davon auszugehen, dass Doppelpunkt und Unterstrich für sehbehinderte Menschen schlechter erkennbar sind als das Sternchen.“

Quelle: [Gendern - Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. \(dbsv.org\)](https://www.dbsv.org/)

2.2. Geschlechtergerechte Sprache bei der Universitätsstadt Marburg

In der Stadtverwaltung Marburg empfehlen wir unseren Beschäftigten für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache die Form des Sichtbarmachens durch das Gender-Sternchen oder eine Form der geschlechtsneutralen Formulierungen.

Die Schreibweise mit dem Gender-Sternchen, zum Beispiel „Frauen*“, steht zum einen für eine Erweiterung von Begriffen, auch für Personen, die im binären Geschlechtermodell nicht vorkommen. Im genannten Beispiel sind auch Frauen nach einer Angleichung und Anerkennung des Geschlechts angesprochen. Das Sternchen wird darüber hinaus wie der Unterstrich verwendet, um einen Platz zwischen oder jenseits des binären Geschlechtermodells aufzuzeigen, zum Beispiel Bewerber*innen, Kolleg*innen.

Infomaterial zum Thema geschlechtergerechte Sprache und vielen anderen Themen finden Sie auch im Informationszentrum des Gleichberechtigungsreferates der Universitätsstadt Marburg.


Weiteres Infomaterial zum Thema geschlechtergerechte Sprache finden Sie außerdem auf den Internetseiten www.genderleicht.de und www.geschicktgendern.de.

Herausgegeben vom:
Magistrat
der Universitätsstadt Marburg
Gleichberechtigungsreferat
Markt 1, Rathaus, 3. Stock
35037 Marburg
(06421) 201-1377
Fax: (06421) 201-1760
gleichberechtigungsreferat@marburg-stadt.de
www.marburg.de

3. Quellenverzeichnis:

1. Kaufmännische Schulen Marburg (2020): „Was gibt's Neues in der DIN 5008?“. 22. Jahrgang, Ausgabe 24.
2. [Flyer Geschlechtergerechte Sprache.pdf](#)
(letzter Aufruf am 14.10.2021)
3. [Leitfaden geschlechtersensible Sprache 5.Auflage 2017.pdf \(uni-koeln.de\)](#)
(letzter Aufruf am 14.10.2021)
4. Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend „Gutachten: Geschlechtliche Vielfalt im öffentlichen Dienst. Empfehlungen zum Umgang mit Angleichung und Anerkennung des Geschlechts im öffentlichen Dienst“
5. Quelle: https://www.bundesverfassungsgericht.de/e/rs20171010_1bvr201916.html
(letzter Aufruf am 14.10.2021)
6. [Geschlechtergerechte Sprache Freiburg Leitfaden GD2019.pdf](#)
(letzter Aufruf am 14.10.2021)
7. https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/_22.html
(letzter Aufruf am 14.10.2021)
8. [Gendern - Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. \(dbsv.org\)](#)
(letzter Aufruf am 21.10.2021)

Bildquellen:

- Einleitung: Foto von **Katie Rainbow**  von **Pexels**
- Seite 1: Foto von **Tima Miroshnichenko** von **Pexels**
- Seite 3: Foto von **Pixabay** von **Pexels**