

***Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprach- und
Bildverwendung an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg gemäß
Beschluss des Fachbereichsrats
am 11.11.2009, 11.05.2016, 04.07.2018, 23.01.2019 und 29.06.2022***

Die Evangelische Hochschule Ludwigsburg berücksichtigt Frauen, Männer und Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen, sprachlich und optisch gleichermaßen und setzt sich für einen geschlechterbewussten Umgang mit entsprechenden Gestaltungsmitteln ein. Wie sich Sprache ständig weiterentwickelt, so bedarf es auch einer Überarbeitung unseres Leitfadens zu einem vielfaltssensiblen und inklusiven Sprach- und Bildgebrauch. Dies geschieht im Bewusstsein, dass durch Sprachhandeln immer Normen und Machtverhältnisse reproduziert werden und daher Sprachhandeln stets kritisch hinterfragt werden sollte. Dieser Leitfaden soll den Spielraum für geschlechtergerechtes Sprachhandeln an der EH Ludwigsburg verdeutlichen und einen Beitrag zur Sichtbarmachung von Vielfalt als auch zur Geschlechtergerechtigkeit darstellen

1. Geschlechtergerechte Bildverwendung

Für Abbildungen und Fotos gilt es, geschlechterstereotype Festschreibungen zu vermeiden. So sollen beispielsweise die Geschlechter ungefähr gleich häufig und in gleicher Größe und Höhe bezüglich der räumlichen Anordnung abgebildet und in etwa gleicher Anzahl in aktiven, anleitenden Rollen dargestellt werden – insbesondere betrifft dies Abbildungen in rollenspezifischen und heteronormativen Umfeldern.

2. Geschlechtergerechte Sprache

2.1 Sprache und Gesellschaft

Zahlreiche Untersuchungen (vgl. Braun u.a. 2007, Pusch 2017, Müller-Spitzer 2022) belegen, wie Sprache unsere Wahrnehmung und somit unsere Wirklichkeit beeinflusst. In einer Gesellschaft, die sich zur Gleichstellung der Geschlechter bekennt, muss die Vielfalt auch sprachlich abgebildet werden. Geschlechtergerechtes Formulieren ist daher ein gesellschaftspolitisches Anliegen. Wenn nur von Mitarbeitern, Professoren und Studenten die Rede ist, wird eine verzerrte Realität dargestellt, in der nur Männer mitarbeiten, eine Professur haben oder studieren; die Leistungen oder Funktionen von Frauen und weiteren Geschlechtern werden mit der männlichen Ausdrucksform nicht deutlich genannt. Im Wandel der Zeit müssen gesellschaftliche Veränderungen berücksichtigt werden. Heute haben viele Frauen und weitere Geschlechter Funktionen in Berufen inne, in denen es jahrzehntelang nur

männlich gelesene Personen gab. Eine Diskriminierung, also Benachteiligung von Frauen und weiteren Geschlechtern oder Ignoranz ihrer Leistungen, setzt sich sprachlich in den rein männlichen Formulierungen fort. Ebenso gilt es, eine Schrift- und Bildsprache zu finden, die über die binäre Geschlechterordnung hinaus, die Vielfalt der Geschlechter sichtbar macht.

2.2 Sprache und Denken

Unsere Sprache hat auf unser Denken einen großen Einfluss und ebenso beeinflusst umgekehrt unsere Denkweise die Art wie wir sprechen. Sprache ist, wie ein lebendiger Organismus, ständig in Bewegung, das sehen wir z.B. am Zuwachs im Wortschatz und in Veränderungen im Gebrauch der Grammatik. Anhand der Sprache und Schrift werden unsere Einstellungen, Alter, Herkunft, Bildungsstand sowie Freude, Ärger oder Gleichgültigkeit erkennbar. Wir tragen also beim Sprechen und Schreiben eine große Verantwortung, um so verstanden zu werden, wie wir es gemeint haben (vgl. Pusch 2017).

2.3 Sprache und Geschlecht

Der verbreiteten Angewohnheit, in Texten ausschließlich das generische Maskulinum (*die Mitarbeiter*) zu verwenden, steht die Forderung nach sprachlicher Gleichbehandlung entgegen, wonach Frauen und weitere Geschlechter ausdrücklich in Erscheinung treten sollen. Für eine geschlechtergerechte Sprache, sind Formulierungen so zu wählen, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen einbeziehen. Dafür stehen im Deutschen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung.

2.3.1 Empfehlenswerte Formen des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs:

Für alle Formen gilt, auf den Unterschied zwischen gesprochener und geschriebener Sprache zu achten. Zudem ist zu bedenken, dass nicht alle Formen für alle Kontexte sinnvoll sind, weil sie z.B. Barrieren darstellen oder diese Formen in Rechtstexten nicht vorgesehen sind. Für das gesprochene Wort gelten diese Formen ebenfalls, so dass ggf. eine kurze Pause im Gesprochenen eingelegt wird (Knacklaut), an welcher beispielsweise der Genderstern steht.

Form	Vorteile	Beispiele	Anmerkungen
Neutrale Bezeichnungen	Neutrale Bezeichnungen sind empfehlenswert, da sie alle Geschlechter berücksichtigen und keine Sonderzeichen beinhalten. Sie bieten sich für das gesprochene Wort an.	die Fachkraft, die zuständige Person, die Vertretung, die Anwesenden, die Leitung, das Mitglied, der Mensch, das Genie	In den Beispielen handelt es sich um geschlechtsindifferente Substantive, die sich unabhängig vom grammatischen Genus auf alle Geschlechter beziehen.

Passivformen oder substantivierte Partizipien und Adjektive	Durch Passivformulierungen können Geschlechtszuschreibungen gänzlich umgangen werden.	Der Antrag wird gestellt von: N.N. statt Antragssteller ist N.N., Redeliste statt Rednerliste, Studierende statt Studenten, Teilnehmende statt Teilnehmer oder die Gesunden, die Älteren	Zu beachten: das substantivierte Partizip verliert seine Genderneutralität im Singular: <i>Der Studierende</i> oder <i>der Teilnehmende</i> ist männlich.
Geschlechtsneutrale Pluralformen	Das Plural schließt alle Geschlechter ein.	<i>Alle</i> statt jeder oder jedermann. <i>Wer</i> statt jeder, z.B. Wer sich bis 1.1. anmeldet, bekommt Rabatt; statt: Jeder Studierende muss sich bis 1.1. anmelden, um Rabatt zu erhalten.	Im Singular wird meist nur die männliche Form sichtbar.
Gender_Gap-Variante, Sternchen-Variante oder Doppelpunkt	Hiermit wird die geschlechtliche Vielfalt explizit sichtbar gemacht.	Schüler_innen Schüler*innen Schüler:innen	Die Pronomen müssen entsprechend angepasst werden (<i>der*die Schüler*in</i>).

Für alle Ordnungen, Satzungen und offiziellen Dokumente sowie die Homepage der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg gilt die vorrangige Nutzung des Gender*Sternchens. Denn auch hier gilt zu berücksichtigen, dass sich alle Personen angesprochen fühlen.

2.3.2 Nur bedingt empfehlenswerte Form und im derzeitigen Diskurs umstritten: die Beidnennung

Bei der Beidnennung, auch Paarform genannt, handelt es sich um eine Errungenschaft der zweiten Frauenbewegung. Ähnlich verhält es sich mit dem Binnen-I.

Form	Vorteil	Nachteil	Beispiele	Anmerkung
Beidnennung	Die Beidnennung sorgt für Sichtbarkeit des männlichen und weiblichen Geschlechts in der Sprache.	Aber wie das Binnen-I ist die Beidnennung nicht inklusiv gegenüber nicht-binären Geschlechtern und passt darum nur für Gruppen, die ausschließlich aus	<i>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studentinnen und Studenten</i>	Beim gesprochenen Wort können Sie die Beidnennung immer um eine inklusive Form gut ergänzen.

	Diese Form ist weiterhin wichtig, um soziale Ungleichheiten auf der strukturellen Ebene sichtbar zu machen.	binärgeschlechtlichen Personen bestehen.		
Binnen-I	Das in den 1980/1990er Jahren von der feministischen Linguistik empfohlene Binnen-I kann in schriftlichen Texten verwendet werden. Es übernimmt die Funktion einer Abkürzung und wird im Mündlichen in die Beidnennung umgewandelt.	Die Verwendung des Binnen-Is bezieht die männliche und weibliche Form mit ein, lässt aber Personen des nichtbinären Spektrums außer Acht. Zugleich wird das System der Zweigeschlechtlichkeit reproduziert.	KollegInnen, StudentInnen	

2.3.3 Nicht empfehlenswert, da für die Frage der Gleichstellung und Sichtbarmachung der Geschlechter nicht zielführend ist:

Form	Nachteile	Beispiele
Klammer	Die in Klammern gezwängte Student(in) oder Mitarbeiter(in) verkommt zur Nebensächlichkeit.	Student(in)
Schrägstriche	Schrägstriche führen in komplexen Satzgefügen zur Unlesbarkeit des Textes.	Lehrer/innen Schüler/-innen

2.3.4 Nicht mehr angemessen, da das Ziel der Sichtbarkeit der Geschlechter ganz vernachlässigt wird, ist:

Die **Fußnote**, dass aus Gründen der Ästhetik oder Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird und Frauen und weitere Geschlechter mitgemeint seien, erweckt kein Bewusstsein für die Vielfalt der Geschlechter und ist meist nach dem ersten Umblättern bereits vergessen. Wer Frauen und weitere Geschlechter mitmeint kann sie auch explizit benennen und einen Beitrag zum Nicht-Verfestigen von Rollenstereotypen leisten. Das gilt ebenso für die geschlechtliche Vielfalt, sprich wenn die Vielfalt der Geschlechter betont werden soll, dann eignen sich Gender-Sternchen oder Doppelpunkt.

2.4 Hinweise für das wissenschaftliche Arbeiten:

- › Ein **Disclaimer** kann ergänzend genutzt werden, um den Kontext und die Herkunft der jeweiligen Form zu erläutern, die dann im Folgenden durchgehend verwandt wird. D.h., ein Disclaimer zu Beginn des Textes ersetzt nicht die Auseinandersetzung mit der gendergerechten Sprache im dann folgenden Text. So könnte bspw. das Akronym FLINTA* erklärt und in seiner Bedeutung für den Text begründet werden. FLINTA* steht für **Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender** Personen und weitere patriarchal unterdrückte/ diskriminierte Geschlechtsidentitäten.
- › **Originalzitate** werden übernommen und nicht geschlechtergerecht umformuliert bzw. sie bleiben erhalten. Es muss kein [sic!] eingefügt werden.
- › Bei **englischen Begriffen** gibt es bspw. folgende Möglichkeit: *care leaver* (klein und kursiv) oder Care Leaver*innen. Auf eine Einheitlichkeit im Text zu achten, ist sinnvoll.
- › Im Schriftverkehr und z.B. auf Deckblättern von Hausarbeiten können folgende Abkürzungen verwendet werden: *Prof. Dr. Vorname Nachname* oder *Prof.in Dr.in.* um weiblich gelesene Personen sichtbar zu machen. Für die Sichtbarkeit der Autor*innen wird der Vorname aller Autor*innen im Literaturverzeichnis aufgeführt.
- › **Zusammengesetzte Begriffe** sowie Fachbegriffe, die sich nicht auf Personen, sondern Dinge/Gegenstände beziehen, können übernommen werden (Bürgersteig, Lehrerzimmer, Fleischermesser etc.).

2.5 Sprache und Kreativität

Es gibt nicht DIE eine geschlechtergerechte Sprache. Kombinieren Sie die verschiedenen Möglichkeiten des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs und bedenken Sie die sprachliche Gestaltung bereits bei der Konzeption Ihres Textes.

Nicht alle Formen sind universell. Es ist hilfreich, wenn möglich vorab Personen zu fragen, wie sie eine Anrede wünschen. Flexibilität und Kreativität sind generell gefordert, um bei der angestrebten Eindeutigkeit im System der Personenbezeichnungen stilistisch befriedigende Formen zu finden.

Beispiel 1: Im Kontext von Leser*innen, die auf Leichte Sprache angewiesen sind, überlegen Sie sich bitte eine angemessene Sprachform und Anrede.

Beispiel 2: In Gruppen, in denen alle Personen die gleichen Pronomen verwenden, kann die jeweilige grammatikalische Form verwendet werden: So z.B. in einer reinen sie/ihr-Gruppe: *Hat jede ihre Unterlagen?* statt Hat jeder seine Unterlagen? *Keine hat am Mittwoch Zeit* statt Keiner hat am Mittwoch Zeit.

Beispiel 3: Persönliche Ansprachen, die alle Geschlechter ansprechen sollen, können beginnen mit *Sehr geehrte Anwesende, Liebe Studierende* oder *Liebe Gemeinde*.

Bitte achten Sie darauf, dass die Grundregeln der deutschen Grammatik zur Artikelbestimmung eingehalten werden und das grammatikalische Geschlecht von Institutionen korrekt aufgeführt wird: *Die Hochschule als Partnerin, die Hochschule als Arbeitgeberin* oder auch die *Diakonie als Herausgeberin*.

Gemeinsames Ziel an der EH Ludwigsburg bleibt, sich einzuüben in eine geschlechtergerechte, vielfaltssensible und inklusive Schrift- und Bildsprache.

3. Vertiefung/ Ergänzungen/ Links

BRAUN, Friederike u.a., 2007. „Aus Gründen der Verständlichkeit...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau, 58 (2007) 3, 183-189. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. 2022. *Doppelpunkt oder Sternchen? Zur Frage der Barrierefreiheit einer gendersensiblen Sprache*.

Online verfügbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-07-bukof-StellungnahmeDoppelpunkt-oder-Sternchen-1.pdf> [Zugriff am 14.06.2022]

EKD und Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. (Hrsg.) Broschüre „*Sie ist unser bester Mann Wirklich? Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache*“. Online verfügbar unter:

https://www.ekd.de/ekd_de/ds_doc/Sie_ist_unser_bester_Mann_Gendergerechte_Sprache_2020.pdf [Zugriff am 04.02.2022]

PUSCH, Luise F., 2017. *Das Deutsche als Männersprache*. 2.Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Stabsstelle Gleichstellung Universität Hamburg (Hrsg.), 2020. *Geschlechtergerechte Sprache an der Universität Hamburg*. Online verfügbar unter: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlung-geschlechtergerechte-sprache-2021.pdf> [Zugriff am 14.06.2022]

MÜLLER-SPITZER, Carolin, 2022. *Zumutung, Herausforderung, Notwendigkeit? Zum Stand der Forschung zu geschlechtergerechter Sprache*. In: bpb, *Geschlechtergerechte Sprache*. Aus Politik und Zeitgeschichte, 5-7, 2022, 23-29. Online verfügbar unter: https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2022-05-07_online_0.pdf [Zugriff am 14.06.2022]