

# Leitfaden „Gendersensible Sprache“

## (Kurzversion)

### Warum „gendern“? Sprache schafft Wirklichkeit

Sprache ist nicht nur eine wichtige Form der Kommunikation, sondern auch ein Spiegel unserer Gesellschaft.

Die Verwendung der männlichen Sprachform – sog. „**generisches Maskulin**“ - ist (nicht nur) in der deutschen Sprache weit verbreitet.

Das „generische Maskulin“ ist scheinbar neutral: wir sind es gewohnt, dass z.B. in der Presse nur von Handwerkern, Politikern und Demonstranten berichtet wird.

Menschen aller Geschlechter sollen zwar mit dieser Formulierung mitgemeint sein, durch die Verwendung des generischen Maskulinums ist jedoch das Gesagte immer männlich konnotiert.

Geschlechtersensible Sprache hat auch das Ziel, nicht nur Frauen und Männer, sondern **alle Geschlechter** – also auch intergeschlechtliche<sup>1</sup> und nicht-binäre<sup>2</sup> Menschen abzubilden.

Um die **gesellschaftliche Vielfalt von Geschlecht auch in der Sprache abzubilden**, müssen wir unseren Sprachgebrauch also dementsprechend verändern.

Es ist also ein wichtiger Schritt, um Diskriminierung vorzubeugen, Gleichberechtigung in der Gesellschaft zu stärken und Missverständnisse zu verhindern.

### Wie geht „gendern“?

Sprache ist immer im Wandel und die Forderung nach geschlechtersensibler Sprache ist nicht neu. Grob gibt es die zwei Strategien: Geschlecht „sichtbar machen“ oder „neutralisieren“.

#### Merkmale geschlechtersensibler Sprache

- **Eindeutigkeit** → es muss klar sein, wer gemeint ist
- **Repräsentation** → alle Geschlechter sollen adäquat repräsentiert sein und sich angesprochen fühlen
- **Anti-Diskriminierung** → Sprache soll nicht diskriminieren

<sup>1</sup> Menschen, deren körperliches Geschlecht, z.B. die Genitalien oder die Chromosomen nicht der medizinischen Norm von 'eindeutig' männlichen oder weiblichen Körpern zugeordnet werden kann, sondern sich in einem Spektrum dazwischen bewegen.

<sup>2</sup> Menschen, die sich nicht als Mann oder Frau identifizieren, sondern als beides gleichzeitig, zwischen männlich und weiblich oder als weder männlich noch weiblich.

## Geschlecht „sichtbar machen“

- **gender-Sternchen:** „Mitarbeiter\*innen“
- **gender-Doppelpunkt:** „Mitarbeiter:innen“
- **gender-gaps:** „Mitarbeiter\_innen“

In der Aussprache wird an der Stelle des Sternchens, Doppelpunkts oder Unterstrichs eine kurze Sprechpause gemacht.

---

ältere Formen (nicht mehr empfohlen, da intergeschlechtliche und nicht-binäre Personen nicht angesprochen werden): Beidnennung („Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) und Binnen-I („MitarbeiterInnen“; auch „Mitarbeiter/innen“, „Mitarbeiter(inn)en“)

## Geschlecht „neutralisieren“

- **Nutzung geschlechtsneutraler Wörter** „Personen“/ „Menschen“ statt „Männer und Frauen“ und **Plurale** „Eltern“, „Geschwister“
- **Geschlechtsneutrale Formulierungen in der Pluralbildung:** „Mitarbeitende“ statt „Mitarbeiter“
- **Ableitungen** auf –ung, -ion, -ium, -kraft, -schaft: „Wir suchen Personen, die erfahren in der Beratung sind“ statt „Wir suchen erfahrene Berater“
- **Passivbildungen:** „Die Maschine ist regelmäßig zu reinigen“ statt „Die Mitarbeiter müssen die Maschine regelmäßig reinigen“
- **Partizipien:** „hergestellt von“ statt „Hersteller“

**Das Auge hört mit!** Sprache wird nicht nur geschrieben, sie wird auch in Bildern transportiert. Schauen Sie sich z.B. die Fotos auf Ihrer Webseite und Stellenausschreibungen an und berücksichtigen Sie auch hier die Repräsentation geschlechtlicher Vielfalt.

## Nur Mut!

Den Aspekt Geschlecht in der Sprache zu reflektieren bedeutet auch, selbstbewusst und kreativ Lösungen zu finden. Probieren Sie zum Beispiel einmal aus, von Ihren Mitarbeitenden nur in der weiblichen Form zu sprechen – die Verwirrung, die Sie damit stiften, kann als willkommene Gelegenheiten betrachtet und genutzt werden, um geschlechtersensible Sprache zu thematisieren ☺.

## Quellen

Auf Anfrage bei: Hanna Kunas (bo@handwerkerinnenhaus.org)