

Leitfaden

GENDERSENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE

Ein Leitfaden für gendersensible und inklusive (Bild-)Sprache für Mitarbeitende, Studierende und Lehrende an der IU Internationalen Hochschule.

Stand: August 2023 | [iu.org](https://www.iu.org)

iu
INTERNATIONALE
HOCHSCHULE

INHALT

03 VORWORT

04 SPRACHE FORMT GEDANKEN, GEDANKEN FORMEN BILDER – DER TRANSPORT VON WERTVORSTELLUNGEN

05 AUSGANGSSITUATION: VERWENDUNG DES GENERISCHEN MASKULINUMS

06 WAS IST GENDERSENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE? EINE SPRACHE, DIE ALLE ANSPRICHT

08 EINWÄNDE UND ERWIDERUNG

09 EMPFEHLUNG FÜR DIE IU INTERNATIONALE HOCHSCHULE

- 09 Geschlechtsneutrale Formulierungen
- 10 Verben statt Substantive
- 10 Adjektive statt Personenbezeichnungen
- 10 Substantive (mit den Endungen -kraft, -person, -berechtigte, -ung, -hilfe)
und Partizipien
- 10 Institutions- und Kollektivbezeichnungen
- 10 Infinitiv oder Passiv als Umschreibungen
- 10 Direkte Anrede durch aktive Formulierungen
- 11 Genderneutrale Pronomen und Personenbezeichnungen
- 12 Geschlechtsspezifische Einzelformen
- 12 Korrektes Gendern – wenn es doch nicht anders geht
- 13 Das grammatische Geschlecht
- 13 Veraltete Formen

14 LEHRE UND FORSCHUNG

- 14 Zitate und Geschlechtergerechtigkeit
- 15 Barrierefreie Lehrmaterialien – Hinweise für Lehrende

16 GESPROCHENE SPRACHE

- 16 Gendern im Englischen
- 17 Inklusive Sprache – der Umgang mit Behinderung

19 BILDER UND ILLUSTRATIONEN

- 19 Die Vielfalt an der IU Internationalen Hochschule wird sichtbar

20 TIPPS FÜR DEN ALLTAG AN DER IU INTERNATIONALEN HOCHSCHULE

- 20 Anrede
- 21 Titel
- 21 E-Mail-Signatur und Verwendung von Neopronomen
- 22 Stellenanzeigen
- 22 Stellenbezeichnung
- 23 Ausschreibungstexte

24 EMPFEHLUNGEN ZUM WEITERLESEN UND WEITERDENKEN

- 24 Gendern leicht gemacht – Tools, Tipps und Links
- 24 Literatur zum Gendern

24 IMPRESSUM / KONTAKT

VORWORT

WENN WIR IN DER WELT ETWAS BEWIRKEN WOLLEN, BRAUCHEN WIR VIELFALT UM UNS HERUM.

Für uns geht es um den einzigartigen Wert, den alle in die Hochschule einbringen und der widerspiegelt, wer jede:r Einzelne ist. Das ist alles, was zählt.

Vielfalt treibt Innovation voran, Inklusion bietet neue Perspektiven – und ein Gefühl der Zugehörigkeit schafft das Vertrauen, das wir in der IU Internationalen Hochschule erzeugen wollen.

Die Gesamtheit der Personen schließt – im Selbstverständnis der IU Internationalen Hochschule – neben Männern und Frauen auch all diejenigen ein, die sich diesen Identitätskategorien nicht zuordnen.

Die Anerkennung von individueller und kultureller Vielfalt umfasst: den Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Sexualität, Alter, Religion, Behinderung und chronischen Krankheiten – sowie die Förderung von lebensphasen- und familienorientierter Chancengleichheit.

Die Hochschule motiviert alle Hochschulangehörigen, sich aktiv mit Herausforderungen, die sich durch Heterogenität und Vielfalt ergeben können, auseinanderzusetzen – und existierende Zugangshürden und Barrieren im Hochschulalltag zu erkennen und zu adressieren. Gemeinsam wollen wir eine „Culture of Everyone“ erlebbar machen. Diese Kultur soll ermöglichen, dass sich jede:r an der IU Internationalen Hochschule zugehörig fühlt, so wie er:sie ist – authentisch und real!



Prof. Dr. Holger Sommerfeldt
Rektor der
IU Internationalen
Hochschule

Liebe IU Hochschulgemeinschaft, als Rektor der IU Internationalen Hochschule ist es mir wichtig, dass wir alle, egal ob als Studierende, Mitarbeitende oder Lehrende, möglichst diskriminierungssensibel schreiben und sprechen.

Der vorliegende Leitfaden, den eine Arbeitsgruppe unserer Hochschule mit viel Engagement erarbeitet hat, zeigt eine Vielzahl an praktischen Möglichkeiten, diskriminierende

Sprache auf einfache Art und Weise zu vermeiden. Wichtige Elemente des Leitfadens sind die Aufklärung und die Sensibilisierung für die potenziell diskriminierende Wirkung von Sprache. Gleichzeitig finden sich dort aber auch viele konkrete Anregungen für alle von uns, um Diversität in unserer Kommunikation verstärkt sichtbar zu machen.

In diesem Sinne wünsche ich dem vorliegenden Leitfaden viel Interesse und Umsetzung.

Es gibt viele Möglichkeiten, wie ich Euch jetzt ansprechen könnte: ‚Liebe Kolleginnen und Kollegen‘, ‚Liebe Studentinnen und Studenten‘ oder doch ‚Liebe Kolleg:innen‘, ‚Liebe Kolleg_Innen‘, ‚Liebe Studierenden‘ oder doch ‚Liebe Mitarbeitenden‘ – oder ganz nüchtern ‚Liebes Kollegium‘ ‚Liebe Studierendenschaft‘?

Bei meiner Entscheidung sind mir die korrekte Orthografie und eine genaue sowie ästhetische Sprache genauso wichtig wie der Wunsch, mich fair auszudrücken. Gleichberechtigung sollte selbstverständlich sein – und in einer inklusionssensiblen Sprache zum Ausdruck kommen.

Aber wie?

Spätestens hier treffen im deutschen Sprachraum Welten, Bedürfnisse und

Meinungen aufeinander. Der Duden hilft derzeit noch wenig, denn bevor Sprache einen gesellschaftlichen Entwicklungsprozess widerspiegeln kann, bedarf es zuerst gesellschaftlicher Verhandlungen.

Die Gender-Thematik und auch der sensible Sprachgebrauch im Umgang mit Menschen mit Behinderung kommen einem Griff ins Wespennest gleich – und wir als Hochschule stehen vor der Frage, wie wir den Prozess hin zu gender- und inklusionsgerechter Sprache anstoßen und moderieren können.

Als Hochschule sind wir uns aber bewusst: Wir haben die Chance, den Sprachwandel aktiv mitzugestalten. Und wir werden diese Chance nutzen!



Nicola Schmidt-Geheb
Gleichstellungs- und
Diversitätsbeauftragte
der IU Internationalen
Hochschule



SPRACHE FORMT GEDANKEN, GEDANKEN FORMEN BILDER

DER TRANSPORT

VON WERTVORSTELLUNGEN

EIN IMPULS ZU BEGINN – AUF DEN PUNKT GEBRACHT:

Vater und Sohn fahren im Auto. Sie haben einen schweren Unfall, bei dem der Vater sofort stirbt.

Der Junge wird mit schweren Kopfverletzungen in ein Krankenhaus gebracht, in dem ein Chef-Chirurg arbeitet, der eine bekannte Kapazität für Kopfverletzungen ist.

Die Operation wird vorbereitet, alles ist fertig, als der Chef-Chirurg erscheint, blass wird und sagt: „Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn!“

Beim erstmaligen Lesen verursacht dieses Rätsel wohl viel Kopfzerbrechen und führt zu wilden Spekulationen über uneheliche Kinder, zweite Ehen, Adoptionen. Was aber ist die Antwort? Der Chirurg ist die Mutter des Kindes, also eigentlich die Chirurgin.

Das Rätsel vom Chirurgen zeigt, wie schnell und selbstverständlich beim Hören oder Lesen des Begriffes „Chef-Chirurg“ ein Bild in unseren Köpfen auftaucht: Es ist das Bild von einem Mann im weißen oder grünen Kittel in einem Operationssaal, der

Assistenzkräfte um sich geschart hat, die ihm die chirurgischen Werkzeuge reichen.

Ähnliches passiert bei den Berufsbezeichnungen „Elektriker“ oder „Tischler“. Dies liegt natürlich nicht nur an der Sprache, sondern vielmehr an Geschlechterrollenbildern, die sich mit diesen Berufen verbinden lassen.

„Genderunsensible“ Sprache hält diese Bilder nicht nur aufrecht, sondern macht sie auch resistent gegen jegliche Veränderungen.

Sprache ist das wichtigste und älteste Kommunikationsmittel der Menschen. Es ist das Instrument, uns auszudrücken und uns verbal oder schriftlich auszutauschen.

Die so genannte Sapir-Whorf-Hypothese besagt, „dass unsere Muttersprache die Art und Weise bestimmt, in der wir denken und die Welt wahrnehmen“ (Deutscher 2010, 149).

Sprache hat Einfluss auf unsere Gedanken und sie transportiert auch unsere Werte und Rollenbilder.

AUSGANGSSITUATION:**VERWENDUNG DES
GENERISCHEN MASKULINUMS**

Das „generische Maskulinum“ ist aktuell die Gebrauchsnorm in der deutschen Sprache. Generisch bedeutet in diesem Kontext „im allgemeingültigen Sinne“: Werden gemischte Gruppen benannt, wird die maskuline Form genutzt, die dann allgemein interpretiert werden soll. Weibliche oder nichtbinäre Personen, die auch trans- oder intergeschlechtlich sein könnten, werden durch diese historisch erklärbare, aber **diskriminierende Technik des Benennens** ungenau repräsentiert.

Sie müssen in der Rezeption mitunter raten, ob sie angesprochen werden – oder erwägen schlimmstenfalls, gar nicht „gemeint“ zu sein. Dadurch werden Geschlechterstereotype reproduziert. Wie der Unterschied zwischen generisch und spezifisch in Bezug auf die maskuline Form wahrgenommen wird, ist eine der grundsätzlichen Fragen in der Diskussion über gendergerechte Sprache. Daher ist der bislang etablierte Begriff auch irreführend, da aus Sicht von gendersensiblen Menschen das Maskulinum nicht generisch ist:



In sozialpsychologischen Studien konnte nachgewiesen werden, dass bei der ausschließlichen Verwendung der männlichen Sprachform Frauen nicht mitgedacht, sondern gedanklich ausgeschlossen werden.¹

1 Vgl. Sczesny, Sabine/Stahlberg, Dagmar (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, 52 (3), S. 131-140.
Abbildung 1 Quelle: <https://www.flurfunk-dresden.de/2018/04/12/funkturmin-hilft-gendern/>

WAS IST GENDERSENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE?

EINE SPRACHE, DIE ALLE ANSPRICHT

Das Ziel der gendersensiblen Sprache ist Ansprache und Repräsentation aller Menschen, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität. Sie kann geschlechterstereotypen Bildern sowie Diskriminierungen und Benachteiligungen entgegenwirken und dabei helfen, Geschlechterrollen und das Denken in Rollen zu überwinden.

Eine zeitgemäße gendergerechte Sprache ist ein Ausdruck von Anerkennung gegenüber der Vielfalt der Geschlechter: Sie ist ein Ausdruck des Versuchs, **eindeutig, verständlich** und vor allem **diskriminierungsfrei** zu sein.

Dieser Versuch ist weitläufig als „Gendern“ bekannt. Neben der Beidnennung von Männern und Frauen werden hierbei auch alle biologischen und sozialen Geschlechter berücksichtigt (divers, inter-, transgeschlechtlich, männlich, weiblich).

... UND STEREOTYPE SOWIE DISKRIMINIERENDE KLISCHEES VERMEIDET

Durch das Gendern kann eindeutig ausgedrückt werden, ob es sich um rein männliche oder weibliche Gruppen handelt.



Sprache schafft Realität.

Oder anders gesagt: Wenn nicht mehr von Chefs und Krankenschwestern die Rede ist, sondern von Führungs- und Pflegekräften, dann verändert sich auch das Bild der Rollenverteilung in unserer Gesellschaft.

Der positive und bewusste Umgang mit Sprache führt also im besten Fall dazu, Stereotype und Vorurteile abzubauen und veraltete Rollenbilder zu überwinden. Wir leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einem respektvollen und wertschätzenden Miteinander und zur Verwirklichung von Chancengleichheit.

Gendersensibler Sprachgebrauch vermeidet ebenso Schimpfwörter und Negativbezeichnungen mit sexistischer, rassistischer, heteronormativer oder diskriminierender Wirkung. Beispiele hierfür sind „empfindlich wie eine Prinzessin auf der Erbse“, „Du läufst wie ein Mädchen“, „Sei mal ein echter Kerl“, „schwuler Habitus“.

Sprache schafft Realität. Der Einsatz unserer Sprache verändert unbewusst unsere Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderungen. Wie in anderen Themenbereichen entwickelt sich auch hier der Sprachgebrauch ständig weiter. Das Wort „Behinderung“ verursacht bei vielen Menschen immer noch ein komisches Gefühl. Ist es politisch korrekt, dieses Wort zu verwenden?

Wir sagen ja, denn das in der Vergangenheit genutzte Wort „Handicap“ erscheint nur auf den ersten Blick unproblematisch. Es hat seinen Ursprung in einem alten englischen Spiel und wird auch im Englischen inzwischen nicht mehr für Menschen mit Behinderung genutzt.

... SOWIE MENSCHEN MIT BEHINDERUNG BERÜCKSICHTIGT.

Wertvolle Hinweise zu inklusiver Sprache finden in diesem Leitfaden ebenfalls ihren Platz.



GENDERSENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE

EINWÄNDE UND

ERWIDERUNG

WIR SOLLTEN DIE SPRACHE NICHT EINFACH VERÄNDERN.

Sprache unterliegt seit Jahrhunderten stetigen Veränderungen; Sprache ist flexibel. Viele Anglizismen und Neuschöpfungen haben den Weg in unseren Sprachgebrauch gefunden. Wörter wie „googeln“ oder „simsen“ sind durch das Internetzeitalter entstanden und nicht mehr wegzudenken. Andere Wörter sind wiederum aus unserer Sprache verschwunden, sie sind schlichtweg zu „altmodisch“ geworden oder passen nicht mehr zu unserem Zeitgeist. Beispiele dafür sind „Fräulein“, „Badeanstalt“ oder „fernmündlich“.

DAS KANN MAN NICHT GUT LESEN UND AUCH NICHT GUT VERSTEHEN.

Unsere Sprache gibt uns Möglichkeiten, Geschlechter eindeutig zu benennen und beugt damit Missverständnissen vor.

Wir können klar zum Ausdruck bringen, dass sich beispielsweise die Einladung zu einem Vortrag an „alle Studierenden“ richtet und nicht nur „an alle Studenten“. Auch können „alle Angestellten und Dozierenden“ am Meeting teilnehmen, denn der Termin richtet sich nicht nur an „alle Mitarbeiter und Dozenten“.

Die Verständlichkeit eines Textes leidet nicht unter der Verwendung gendersensibler Sprache. Das haben verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen belegt.¹ Im Gegenteil: Durch Gendern wird ein Text eindeutiger.

Der Versuch, eine gendersensible und offene Sprache zu schaffen, ist Ausdruck des intensiven Bemühens um eine gerechte und diskriminierungsfreie Gesellschaft. Und für alle, die sich Sorgen machen, dass Texte schwerer verständlich werden, oder die nicht wissen, wie sie Texte gendergerecht formulieren und gestalten können, finden sich in diesem Leitfaden Anregungen und praktische Hilfestellungen.



¹ Vgl. Braun, Friederike et al. (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau, 58 (3), S.183-189.

GENDERSENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE

EMPFEHLUNG FÜR DIE IU

INTERNATIONALE HOCHSCHULE

Wir empfehlen grundsätzlich, Sprache kreativ zu nutzen und über Alternativen des Genderns nachzudenken. Oftmals können Satzstellungen verändert, geschlechtsneutrale Formulierungen gefunden oder geschickt umformuliert werden. Anwendungsbeispiele findet Ihr in den folgenden Kapiteln.

Das „Gendern“ sollte immer nur dann das gewählte Mittel sein, wenn sonst keine anderen Formulierungsmöglichkeiten bestehen. Für Studierende besteht an der IU keine generelle Genderpflicht, es sei denn es ist Bestandteil des Studiengangs. Dies entscheidet in der Regel die Lehrkraft.

GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN

Geschlechtsneutrale Formulierungen sind eine gute Möglichkeit, diskriminierungsfrei zu kommunizieren. Je nach Text und Kontext bieten sich verschiedene Umformungen an, wobei alle Vor- und Nachteile haben. Es gilt abzuwägen,

- welches sprachliche Mittel der geschlechtersensiblen Formulierung sich jeweils anbietet und
- wie sich die verschiedenen Möglichkeiten auf kreative Weise miteinander kombinieren lassen.

In vielen Fällen ist es ratsam, den Plural zu verwenden. Umständliche Formulierungen werden so vermieden und alle Geschlechter angesprochen.

Vorher

Der:die Interessent:in, der oder die eine Bescheinigung benötigt, sollte das mit dem Seminarleiter oder der Seminarleiterin besprechen.

Für den oder die Mitarbeiter oder Mitarbeiterin stehen Arbeitsplätze zur Verfügung, die er oder sie ganztägig nutzen kann.

Bewerberbogen

Rednerpult

Benutzerordnung

Nachher

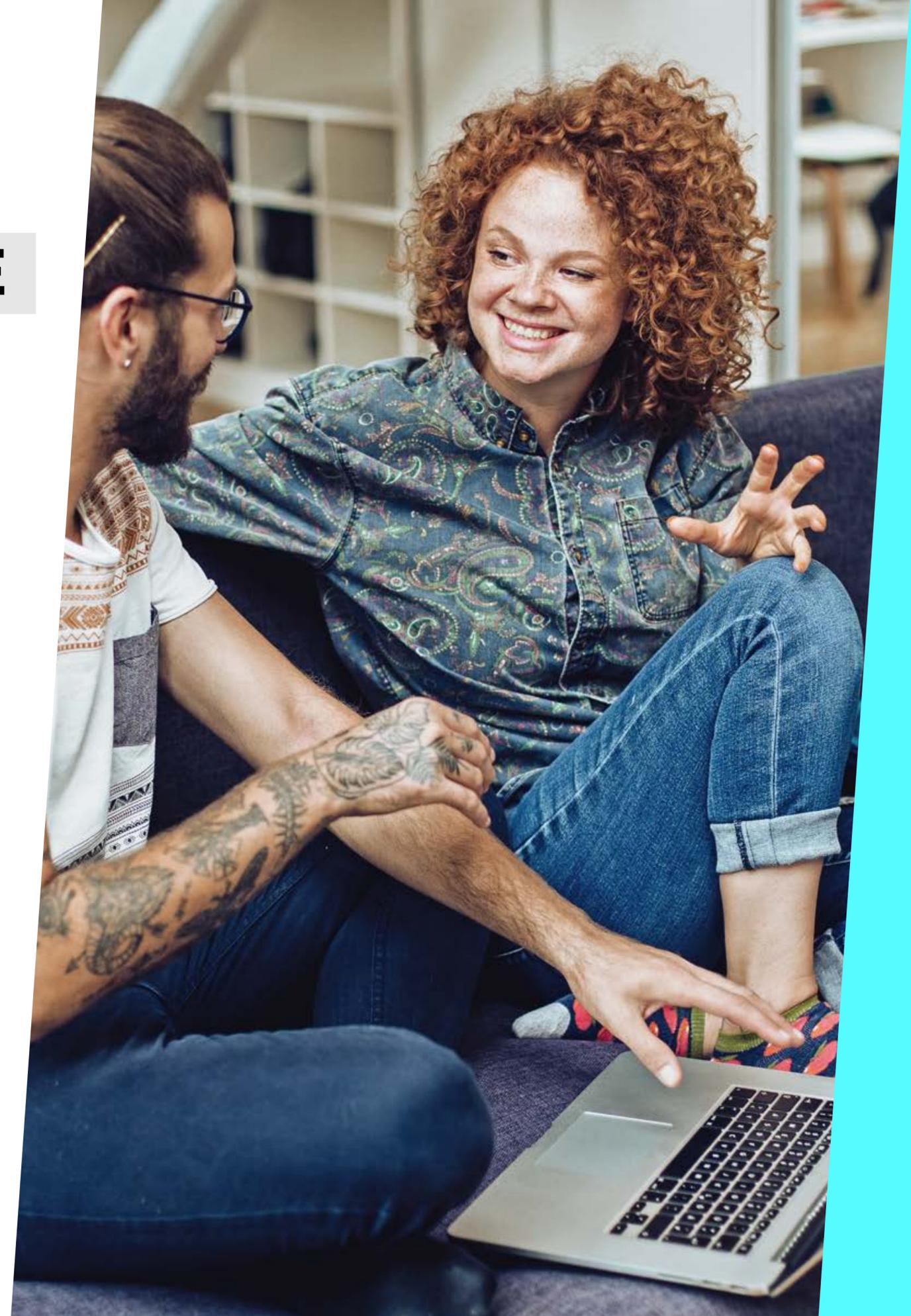
Interessierte, die eine Bescheinigung benötigen, sollten das mit der Seminarleitung besprechen.

Für die Angestellten/Beschäftigten stehen Arbeitsplätze zur ganztägigen Nutzung zur Verfügung.

Bewerbungsbogen

Redepult

Benutzungsordnung



VERBEN STATT SUBSTANTIVE

Vorher	Umformulierung durch Verben
Es gab 20 Teilnehmer.	Teilgenommen haben 20 Personen.

ADJEKTIVE STATT PERSONENBEZEICHNUNGEN

Vorher	Umformulierung durch Adjektive
Die Beratung des Anwalts ...	Anwaltliche Beratung ...
Mit Hilfe eines Arztes ...	Mit ärztlicher Hilfe ...
Die Hilfe der Studenten ...	Studentische Unterstützung ...

SUBSTANTIVE (MIT DEN ENDUNGEN -KRAFT, -PERSON, -BERECHTIGTE, -UNG, -HILFE) UND PARTIZIPIEN

Vorher	Umformulierung durch Substantive
Mitarbeiter, Teilnehmer, Studenten etc.	Mitarbeitende, Teilnehmende, Studierende, Lehrende, Interessierte, Beschäftigte, Dozierende etc.
Der Studienberater steht mit Rat und Tat zur Seite	Die Studienberatung steht mit Rat und Tat zur Seite.
Experten, Expertinnen	Fachkräfte mit Expertise in ...
Die Ansprechpartner in den Fachbereichen sind ...	Die Ansprechpersonen in den Fachbereichen sind ...
Der Abstimmungsraum wurde den Wählern in einem Schreiben mitgeteilt.	Der Abstimmungsraum wurde den Wahlberechtigten in einem Schreiben mitgeteilt.
Zugang für Rollstuhlfahrende	Rollstuhlgerechter Zugang
Der Kurs richtet sich an Wirtschaftswissenschaftler/innen, Wirtschaftsingenieur(innen)/e(n), und Maschinenbauer/innen.	Der Kurs richtet sich an Promovierende aus den Bereichen Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften und Maschinenbau.

INSTITUTIONS- UND KOLLEKTIVBEZEICHNUNGEN

Vorher	Umformulierung durch Institutions- und Kollektivbezeichnungen
Die Einladung richtet sich an die Studentenvertreter. Geladen sind auch der Rektor und die Prorektoren der Hochschule.	Die Einladung richtet sich an die Vertretung der Studierendenschaft. Geladen ist auch das Rektorat der Hochschule.
Die Projektmitglieder treffen sich regelmäßig.	Das Projektteam trifft sich regelmäßig.

Weitere Beispiele für Kollektivbezeichnungen sind:

Jugendliche, Direktion, Delegation, Personal, Belegschaft, Studiengangsleitung, Referatsleitung, Kollegium, Interessenvertretung, Institut, Abteilung, Projektteam

INFINITIV ODER PASSIV ALS UMSCHREIBUNGEN

Vorher	Umformulierung durch Infinitiv oder Passiv
Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.	Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

DIREKTE ANREDE DURCH AKTIVE FORMULIERUNGEN

Insbesondere im Hinblick auf die Brand Language der IU Internationalen Hochschule empfiehlt sich zur besseren Verständlichkeit die direkte Ansprache durch aktive Formulierungen.

Vorher	Umformulierung durch direkte Ansprache
Als Absolvent:in des Studiengangs XY stehen Dir viele Möglichkeiten offen.	Du hast den Studiengang XY abgeschlossen/ absolviert? Dann stehen Dir nun viele Möglichkeiten offen.
Der Bewerber schreibt sich ganz einfach online für seinen Wunschstudiengang ein.	Bewirb Dich ganz einfach online für Deinen Wunschstudiengang.
Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.	Bitte fülle das Formular vollständig aus. Bitte füllt das Formular vollständig aus.

GENDERNEUTRALE PRONOMEN UND PERSONENBEZEICHNUNGEN

Durch genderneutrale Pronomen – wie „wer“, „alle“, „niemand“, „jemand“ – lassen sich genderspezifische Personenbezeichnungen ersetzen.

Vorher	Umformulierung durch genderneutrale Pronomen
Der Verfasser des Buches ist unbekannt.	Es ist nicht bekannt, wer das Werk verfasst hat.
Die Teilnehmer der Konferenz ...	Alle, die an der Konferenz teilnehmen, ...
Jeder macht mal Fehler.	Alle machen mal Fehler.

Es gibt eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten, genderspezifische Personenbezeichnungen zu vermeiden. Hier ist immer mehr die eigene Kreativität gefragt.

Vorher	Umformulierung durch genderneutrale Personenbezeichnungen
Wir suchen kompetente Software-Programmierer.	Wir suchen Personen, die kompetent in der Software-Programmierung sind. Oder Wir suchen Persönlichkeiten/Fachkräfte mit Kompetenz in der Software-Programmierung.
Die Redakteure des „Spiegels“ berichten aus dem bunten Leben der Hochschule.	Die Redaktion des „Spiegels“ berichtet aus dem bunten Leben der Hochschule.

Indefinitpronomen sind unbestimmte Pronomen, die auf eine nicht konkrete Person oder Sache hinweisen.

Beispiele hierfür sind die Pronomen „wer“, „niemand“, „jemand“ und „man“. Wenn sich auf diese Pronomen ein weiteres Pronomen bezieht, so steht dies immer in der männlichen Form und sind somit ebenfalls generisch maskulin:

- X Wer hat, **der** gibt.
- X Niemand soll gegen **seinen** Willen zum Essen gezwungen werden.
- X Hat jemand gestern **seinen** Bruder im Restaurant gesehen?
- X Wenn jemand gesundheitliche Probleme hat, sollte **er** zum Arzt gehen.

Häufig lässt sich „man“ ohne großen Aufwand durch „**ich**“, „**du**“, „**wir**“, „**sie**“ ersetzen oder durch Passivkonstruktionen vermeiden.

- X **Man** hört nicht immer auf seinen Bauch.
 - ✓ **Wir** hören nicht immer auf unseren Bauch.
- Oder
- X **Man** muss darauf achten, dass ...
 - ✓ **Es** muss darauf geachtet werden, dass ...

„**Man**“ klingt wie „**Mann**“ und ist im gewissen Sinne ein generisches Maskulinum. Wir nutzen dieses Pronomen zur Bezeichnung aller Menschen oder größerer Personengruppen, die auch Frauen einschließen.
„**Man** sollte möglichst wenig Strom verbrauchen.“ kann auch formuliert werden mit „**Alle Menschen** sollten möglichst wenig Strom verbrauchen.“



GESCHLECHTSSPEZIFISCHE EINZELFORMEN

Vorher

Das Rektorat hat heute in seiner Sitzung drei neue Prorektoren gewählt.

Er folgte mit großer Mehrheit der Vorschlagsliste und bestellte Professor Susanne Fischer, Professor Markus Ernst sowie Professor Thomas Baum in das Gremium.

Anwendung der geschlechtsspezifischen Einzelformen

Das Rektorat hat heute in seiner Sitzung eine neue Prorektorin und zwei neue Prorektoren gewählt.

Er folgte mit großer Mehrheit der Vorschlagsliste und bestellte Professorin Susanne Fischer, Professor Markus Ernst sowie Professor Thomas Baum in das Gremium.

KORREKTES GENDERN – WENN ES DOCH NICHT ANDERS GEHT

Das Gleichstellungsbüro der IU Internationalen Hochschule empfiehlt im Falle des „Gendern-Müssens“ den Gender-Doppelpunkt unter richtiger Anwendung.

Vorher

Kollegen, Kollegen:innen

der Professor

Empfehlung: Gender-Doppelpunkt

Kolleg:innen

der:die Professor:in (Schreibweise ist zwar korrekt, aber unschön; Pluralwahl prüfen oder andere Ersatzformen wählen.)

Warum wie den Gender-Doppelpunkt (Kolon) empfehlen und diesen auch durchgängig in den Beispielformulierungen nutzen: Viele Menschen und auch die Studierenden an der IU lassen sich Texte und Websites gerne durch Screenreader vorlesen. Diese Programme lesen aber oftmals Sonderzeichen mit. Aus „Professor*innen“ wird dann beispielsweise „Professor-Sternchen-Innen“. Das stört und irritiert. Beim Gender-Doppelpunkt hingegen wird eine kurze Sprechpause (Glottisschlag) eingelegt.

Gender-Doppelpunkt wie auch Gender-Stern (Asterisk) setzen sich immer mehr durch und beide Schreibarten ermöglichen uns, nicht-binär zu schreiben. (vgl. Handbuch geschlechtergerechte Sprache, Dudenverlag) Kritiker:innen empfinden den Doppelpunkt als nicht geschlechterinklusiv, da sie die beiden Punkte als Platzhalter des Binären sehen (Mann/Frau). Sie räumen dem Gender-Stern eine größere Symbolik ein und verstehen die in alle Richtungen stehenden Zacken als Zeichen der Geschlechtervielfalt.

Wir empfehlen grundsätzlich, Sprache kreativ zu nutzen und über Alternativen des Genderns nachzudenken.

DAS GRAMMATISCHE GESCHLECHT

Häufig werden maskuline Grammatikformen auf feminine Sachbezeichnungen angewendet. Das ist grammatikalisch falsch und ein „Erbe“ des generischen Maskulinums. Wörter, die sich aufeinander beziehen, müssen im gleichen Kasus, Genus und Numerus stehen.

falsch	richtig
Die IU Internationale Hochschule ist Arbeitgeber für mehr als 1000 Beschäftigte.	Die IU Internationale Hochschule ist Arbeitgeberin für mehr als 1000 Beschäftigte.
Sie ist Experte auf dem Gebiet der Heilpädagogik.	Sie ist Expertin auf dem Gebiet der Heilpädagogik.
Qualität hat seinen Preis.	Qualität hat ihren Preis.
Unser Praxispartner Heilfroh GmbH bildet dieses Jahr über 20 Studierende mit uns aus.	Unsere Praxispartnerin Heilfroh GmbH bildet dieses Jahr über 20 Studierende mit uns aus.

VERALTETE FORMEN

Auch die gendersensible Sprache unterliegt dem Wandel. Die zweigeschlechtliche Benennung war lange Zeit die bevorzugte Variante und ist auch heute noch häufig zu finden, insbesondere in der gesprochenen Sprache. („Liebe Kolleginnen und Kollegen, ...“). Im Laufe der Zeit entwickelten sich jedoch verschiedene Kurzformen für die geschriebene Sprache.

Alle diese Formen hatten zum Ziel, Frauen sichtbar zu machen. Kritisiert werden kann dabei jedoch, dass die Personen ausgeschlossen werden, die sich nicht in der binären Geschlechterordnung wiederfinden oder wiederfinden wollen. Zum anderen kann die grafische Darstellung – z.B. mittels einer Klammer oder eines Schrägstrichs – nicht als gleichwertige Variante der weiblichen Form interpretiert werden.

vorher	jetzt
Zweigeschlechtliche Benennung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
Binnen-I MitarbeiterInnen	Geschlechterumfassende Benennung Mitarbeiter:innen
Klammer Mitarbeiter(innen)	Mitarbeitende
Schrägstrich Mitarbeiter/innen	

LEHRE UND FORSCHUNG

ZITATE UND GESCHLECHTER-GERECHTIGKEIT

Themenkomplexe werden nicht ausschließlich Männern zugeschrieben indem wir darauf achten, bei Zitaten Wissenschaftlerinnen so häufig zu zitieren wie Wissenschaftler. Das ist nicht immer möglich, denn Forschungsarbeit wird nicht anhand des Geschlechts beurteilt, sondern nach Qualität und Einschlägigkeit.

Wo es möglich ist, sollte auf eine gleichwertige Zitation von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen geachtet werden.

Ausgeschriebene Vornamen und die Profession der Autor:innen lassen sich gut in den Fließtext einbauen und sorgen damit für mehr Transparenz. Beispiel: „So konstatiert die Pädagogin Karen Maier (2021, S. 3), dass [...]“. In unseren Quellenverzeichnissen werden aufgrund der Verwendung des international üblichen APA-Styles (Zitationsstil) abgekürzte Vornamen eingesetzt.



BARRIEREFREIE LEHR- MATERIALIEN – HINWEISE FÜR LEHRENDE

Bitte prüft Lehrmaterialien auf Niedrigschwelligkeit und Inklusion und fragt Euch: Können alle Menschen einem Video, der Vorlesung, der Tonspur folgen?

Beschreibt möglichst in Worten (Audiodeskription), was in dem Video oder auf der Folie zu sehen ist; bietet erklärende Erläuterungen: „Die Abbildung zeigt die prozentuale Verteilung der Wahlstimmen in den jeweiligen Bundesländern. Der größte Teil mit 65 Prozent fällt auf die ABC, gefolgt von DEF mit 20 Prozent ...“

Vermeidet bitte Sätze wie „Wie Sie auf dem Diagramm sehen können ...“, denn möglicherweise kann die Person das Diagramm nicht sehen. Das Gleiche sollte bei Videoproduktionen berücksichtigt werden: Die Tonspur ersetzt/ergänzt optimalerweise das Video (und kann als Podcast oder Hörbuch im Auto o. Ä. angehört werden).

Achtet auf langsames und deutliches Sprechen und vermeidet Füllwörter wie „ähm“, „also“, „öh“ oder „mhm“. Gehörlose Menschen sind besonders auf Untertitel bzw. die Ausgestaltung der schriftlichen Darstellung angewiesen.

Ergänzt sämtliche Bilder, Diagramme u. Ä. mit Alternativtexten (Alt-Texten). Sie beschreiben ein digitales Bild, sodass ein Screenreader oder andere Hilfstechnologien das Bild interpretieren und sehbeeinträchtigte Menschen es verstehen können.

Achtet bei der Bildauswahl darauf, dass sich das Bildobjekt deutlich vom Hintergrund abhebt. Bei Diagrammen ist entscheidend, dass alle Bestandteile deutlich zu erkennen sind, das gilt auch für Begleittexte. Konkretere Empfehlungen lassen sich aufgrund der Anzahl an verschiedenen Farbfehlsichtigkeiten und Sehbeeinträchtigungen kaum geben.

Forschungsarbeit wird nicht anhand des Geschlechts beurteilt, sondern nach Qualität und Einschlägigkeit.

Tipps

Nutzt das kostenlose Tool zur Überprüfung auf Barrierefreiheit für alle Microsoft-Produkte.

Stellt Euch für Beschreibungen und Alt-Texte vor, welche Informationen Ihr benötigen würdet, wenn das Bild, die Grafik, das Diagramm oder der Film nicht angezeigt würden oder nicht erkennbar wären. Welche Informationen sind wichtig und müssen mitgeteilt werden?

GENDERSENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE

GESPROCHENE SPRACHE

Gendersensibilität kann auch beim Sprechen zum Ausdruck gebracht werden: Der Gender-Doppelpunkt wird sprachlich durch eine kurze Pause hörbar gemacht. Diese Pause wird „glottaler Stopp“ bzw. „Glottisschlag“ genannt.

Expert:innen Expert*Pause*innen
 Professor:innen Professor*Pause*innen

GENDERN IM ENGLISCHEN

Entgegen der weitläufigen Meinung, die englische Sprache habe keine Herausforderungen, da es ja „nur ein Geschlecht“ gäbe, gibt es auch hier gendersensible Formulierungen, die beachtet werden wollen.

Da das englische „Gendern“ den Rahmen dieses Leitfadens sprengen würde, werden hier nur einige Beispiele zur Sensibilisierung genannt.

vorher	jetzt
Every employee must bring his documents.	Every employee must bring his:her documents. Every employee must bring hir documents. ¹ Every employee must bring their documents. Every employee must bring the documents..
Chairman, Businessman, Police Man	Chairperson, Business Manager, Police Officer
Miss oder Mrs.	Ms. (Die Anrede „Miss“ oder „Mrs.“ für Frauen je nach Familienstand ist nicht mehr zeitgemäß.)

¹ „Hir“ ist eine Kombination aus „his“ und „her“

INKLUSIVE SPRACHE – DER UMGANG MIT BEHINDERUNG

Das Wort Behinderung tut nicht weh. In erster Linie geht es um den Menschen, die Position, die Rolle und in zweiter Linie die Behinderung. An der IU Internationale Hochschule hat sich auch die Wortwahl „mit Beeinträchtigung“ etabliert.

Wir sprechen von „eine Behinderung/Beeinträchtigung haben“, nicht von „behindert sein“.

DOS

Menschen mit Behinderung

Eine Behinderung definiert nicht den Menschen.

Eine Behinderung haben

Der Mensch ist nicht die Behinderung, er hat sie.

Disability

Auf den englischen Begriff auszuweichen, ist auch eine gute Möglichkeit; insbesondere im Recruiting.

Einschränkung

Auch Menschen mit Behinderung haben mitunter Probleme, sich unter dem Begriff „Behinderung“ einzuordnen. Der Begriff „Einschränkung“ lässt sich gut in Kontexten verwenden, wo sich die Zuordnung einer Behinderung als schwierig erweist.

DON'TS

Handicap

Ursprünglich ein altes englisches Spiel; der Begriff wird nicht mehr verwendet.

Besondere Bedürfnisse/besondere Fähigkeiten

Unser Ziel sollte sein, das Thema Behinderung als normal anzusehen und nicht aus der Behinderung etwas „Besonderes“ zu machen.

In erster Linie geht es um den Menschen.

Bitte vermeiden	Bitte lieber so
An den Rollstuhl gefesselt	Person X sitzt im oder benutzt den Rollstuhl, fährt Rollstuhl, ist auf den Rollstuhl angewiesen oder ist im Rollstuhl unterwegs
Person X leidet an ...	Person X hat die Behinderung ABC oder lebt mit der Krankheit ABC
Das Leben oder die Behinderung „meistern“	Mit der Behinderung leben
Trotz der Behinderung	Mit der Behinderung
Der/die Blinde	Blinde Person
Der/die Taube	Taube Person
Taubstumm, hörgeschädigt, Zeichensprache, Gebärdendolmetscher	Taub, gehörlos, schwerhörig, hörbehindert, Gebärdensprache, Gebärdensprachdolmetscher:in
Geistige Behinderung, geistig behindert	Mensch mit Lernschwierigkeiten
Mongolismus / mongolid	Mensch mit Trisomie 21 / Downsyndrom
Pflegefall	Mensch mit Assistenzbedarf
Zwerg, Liliputaner	Kleinwüchsiger Mensch
„Sorgenkind“, „Schützling“	Wir nehmen die Person ernst (sowohl Kinder als auch Erwachsene) und sprechen auf Augenhöhe mit ihr.



GENDERSENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE**BILDER UND
ILLUSTRATIONEN****DIE VIELFALT AN DER
IU INTERNATIONALEN HOCH-
SCHULE WIRD SICHTBAR**

Die Vielfalt der IU Internationalen Hochschule ist bereits in ihrer DNA verankert: Menschen aus über 120 Nationen, aller Geschlechtsidentitäten, aller Altersstufen und in allen Lebensabschnitten, mit oder ohne Beeinträchtigungen genießen diese

Diversität der IU Internationalen Hochschule – egal ob als Studierende oder Mitarbeitende. Die Bilderwelt der IU Internationalen Hochschule sollte diese Vielfalt widerspiegeln.

Je nach Kontext achten wir auf Folgendes:

**WIR VERMEIDEN ABBILDUNGEN AUSSCHLIESSLICH
EUROPÄISCH WIRKENDER MENSCHEN.**

**WIR BEZIEHEN MENSCHEN ALLER ALTERSSTUFEN
UND LEBENSABSCHNITTE MIT EIN.**

**WIR LEBEN INKLUSION, INDEM MENSCHEN MIT
BEEINTRÄCHTIGUNGEN BERÜCKSICHTIGT WERDEN.**

**WIR VERZICHTEN AUF DIE ABBILDUNGEN VON
STEREOTYPEN UND SEXUALISIERTE DARSTELLUNGEN.**

**WIR BILDEN MÄNNLICH UND WEIBLICH WIRKENDE
PERSONEN GLEICHOFT AB UND VERMEIDEN
DIE DARSTELLUNG VON HIERARCHIEN.**

GENDERSENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE

TIPPS FÜR DEN ALLTAG AN DER IU INTERNATIONALEN HOCHSCHULE

ANREDE

Mit der Ansprache einzelner Personen mit Vor- und Nachnamen formulieren wir bereits geschlechterneutral und können auf die Anreden „Herr“ oder „Frau“ verzichten.

Bei der förmlichen als auch geschlechterneutralen Ansprache mehrerer Personen wird oftmals „Damen und Herren“ einfach weggelassen.

vorher

Formell:

Sehr geehrte Frau Müller

Sehr geehrter Herr Müller

Informell:

Liebe Laura

Lieber Max

Sehr geehrte Damen und Herren

jetzt

Formell:

Guten Tag Laura Müller

Guten Tag Max Müller

Informell:

Hallo Laura

Hallo Max

Guten Tag

Sehr Geehrte



TITEL

Bei Titelabkürzungen denken viele eher an Männer. Einige verwenden daher die hochgestellte Endung „in“ hinter der Abkürzung.

Eine weitere, zugegebenermaßen schönere Variante ist es, den Vornamen zur Titelbezeichnung hinzuzufügen.

Auch Varianten mit Gender-Doppelpunkt oder Gender-Stern werden geläufiger und drücken zudem Kritik an normierender Zweigeschlechtlichkeit aus.

vorher	jetzt
Prof.	Prof. ⁱⁿ , Prof.: ⁱⁿ , Prof. Juliane Müller
Dr.	Dr. ⁱⁿ , Dr.: ⁱⁿ , Dr. Laura Schmidt
Dipl.Ing.	Dipl.Ing. ⁱⁿ , Dipl.Ing.: ⁱⁿ , Dipl.Ing. Laura Schmidt
Sehr geehrte Damen und Herren	Guten Tag Sehr Geehrte

E-MAIL-SIGNATUR UND VERWENDUNG VON NEOPRONOMEN ¹

Anhand eines Vornamens können wir nicht automatisch auf das Geschlecht einer Person schließen. **In unterschiedlichen Kulturkreisen werden Vornamen sowohl für Mädchen als auch Jungen vergeben (zum Beispiel der Name Andrea, der in Italien männlich ist). Wir können aber in der E-Mail-Signatur in Form von Neopronomen klare Hinweise auf die eigene Geschlechtsidentität geben.**

So haben auch nicht-binäre Menschen die Möglichkeit ihr gewünschtes Pronomen mitzuteilen.

Beispiel:



NICOLA SCHMIDT-GEHEB (she/her)
Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte
Equal Opportunities Officer

¹ Neopronomen sind „neue“ Pronomen, die teilweise aus anderen Sprachen übernommen wurden oder durch sie inspiriert sind. Sie bieten nicht-binäre Alternativen zu „sie“ und „er“.

STELLENANZEIGEN

Die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle mit einer Frau zu besetzen, ist höher, wenn Ausschreibungstexte gendersensibel formuliert sind.¹

Ein ergänzender Text könnte so aussehen:

Die IU Internationale Hochschule sucht und schätzt Menschen mit allen erdenklichen Hintergründen, denn alle Mitarbeitenden, Kund:innen und Geschäftspartner:innen sind uns wichtig.

Die IU Internationale Hochschule schreibt Gleichstellung und Fairness groß. Alle qualifizierten Bewerber:innen erhalten dieselben Chancen, unabhängig von Alter, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Behinderung. Wenn Sie aufgrund einer Behinderung Hilfe bei der Benutzung unseres Online-Bewerbungssystems oder unserer Website benötigen, wenden Sie sich bitte an das Recruiting-Team unter [IU Karriere](#).

Insbesondere in (wissenschaftlichen) Bereichen, die vorrangig von Männern besetzt sind, ist es wichtig, Menschen jeden Geschlechts anzusprechen.

STELLENBEZEICHNUNG

Mithilfe des Gender-Doppelpunktes sind geschlechterumfassende Formulierungen möglich. Zusätzlich zur geschlechtersensiblen Benennung kann die Angabe (m/w/d/k.A.) für männlich/weiblich/divers/keine Angabe gemacht werden.

Wichtiger als die Ergänzung (m/w/d/k.A.) sind aber einladende Ausschreibungstexte.

vorher	jetzt
Beschäftigter Beschäftigter (m/w/d/k.A.)	Beschäftigte:r Beschäftigte:r (m/w/d/k.A.)
Dozent Dozent (m/w/d/k.A.)	Dozent:in Dozent:in (m/w/d/k.A.)
Professor Professor (m/w/d/k.A.) Arzt Arzt (m/w/d/k.A.)	Professor:in Professor:in (m/w/d/k.A.) Ärzt:in Arzt:in (m/w/d/k.A.)
Studienberater Studienberater (m/w/d/k.A.)	Studienberater:in Studienberater:in (m/w/d/k.A.)

¹ Vgl. Horvath, Lisa K./Sczesny, Sabine (2016): Reducing the lack of fit for women with leadership? Effects of the wording of job advertisements. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 25 (2), S. 316-328.



AUSSCHREIBUNGSTEXTE

Auch bei der Formulierung von Ausschreibungstexten achten wir auf das Vermeiden von geschlechterstereotypen Vorstellungen. Damit sich alle eingeladen fühlen, kann der Stellenanzeigentext wie folgt abschließen:

Die IU Internationale Hochschule sucht und schätzt Menschen mit allen erdenklichen Hintergründen, denn alle Mitarbeitenden, Kund:innen und Geschäftspartner:innen sind uns wichtig.

Die IU Internationale Hochschule schreibt Gleichstellung und Fairness groß. Alle qualifizierten Bewerber:innen erhalten dieselben Chancen, unabhängig von Alter, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Behinderung. Wenn Sie aufgrund einer Behinderung Hilfe bei der Benutzung unseres Online-Bewerbungssystems oder unserer Website benötigen, wenden Sie sich bitte an das Recruiting-Team unter [IU Karriere](#).

**Es sollen sich
alle eingeladen
fühlen.**

EMPFEHLUNGEN ZUM WEITERLESEN UND WEITERDENKEN

GENDERN LEICHT GEMACHT – TOOLS, TIPPS UND LINKS

[Geschickt gendern – das Genderwörterbuch](#)

[Autokorrekturtool für gendergerechte Sprache – fairlanguage](#)

[Gender-Wörterbuch – gendern.de](#)

[Gendern – Duden](#)

[Gendern im Journalismus – so geht's genderleicht](#)

[GENDERATOR – erstellen Sie gendergerechte Texte](#)

LITERATUR ZUM GENDERN

**Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache,
Gespräch und Geschlecht.**

Helga Kotthoff, Damaris Nübling. 2018. 1. Auflage.
Gunter Narr Verlag

Richtig gendern:

Wie Sie angemessen und verständlich schreiben.

2017. 1. Auflage. Dudenredaktion

Gendern – ganz einfach!.

2019. 1. Auflage. Dudenredaktion

**Gendern?!: Gleichberechtigung in der Sprache –
ein Für und ein Wider.**

2018. 1. Auflage. Dudenredaktion

Handbuch geschlechtergerechte Sprache:

Wie Sie angemessen und verständlich gendern.

2020. 1. Auflage. Dudenredaktion

Kontakt zu uns?!

Bei Fragen oder Anmerkungen erreichen
Sie uns unter: diversity@iu.org

IMPRESSUM

Herausgeber:

IU Internationale Hochschule GmbH

Juri-Gagarin-Ring 152 • 99084 Erfurt

www.iu.org

Das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft des Landes
Thüringen ist für die IU Internationale Hochschule an allen Studienorten in hoch-
schulrechtlichen Angelegenheiten zuständig.

Besuche uns auch auf:

