

Leitfaden für gendergerechte Sprache an der HMTM

„Männer werden immer richtig eingeordnet, Frauen fast nie, denn in unserer Sprache gilt die Regel: 99 Sängerinnen und 1 Sänger sind zusammen 100 Sänger. Futsch sind die 99 Frauen“

(Luise F. Pusch, „Alle Menschen werden Schwestern“, S. 85, 1990)

Inhaltsverzeichnis

- [1. Einleitung und Vorwort der Hochschulleitung](#)
- [2. Gründe für gendergerechte Sprache](#)
- [3. Umsetzung gendergerechter Sprache](#)
- [4. Umgang mit diskriminierenden Redewendungen und Stereotypisierungen](#)
- [5. Etablierung von gendergerechten Inhalten](#)
- [6. Visuelle Geschlechtergerechtigkeit](#)
- [7. Gender-inclusive Language in English](#)
- [8. Wörterbuch: Das A-Z der wichtigsten Begriffe](#)
- [9. Glossar](#)
- [10. Vorbehalte und Gegenargumente](#)

1. Einleitung und Vorwort der Hochschulleitung

Sehr geehrte Hochschulmitglieder,

an unserer Institution bekennen wir uns zu **Gleichstellung, Respekt und gelebter Diversität**. Vor diesem Hintergrund sind wir der Überzeugung, dass es im öffentlichen Raum einer angemessenen Sprache bedarf, die eine respektvolle und diskriminierungsfreie Kommunikation gewährleistet.

Deswegen legen wir einen **Leitfaden für gendergerechte Sprache** vor, der auf den Werten des **Code of Conduct** und dem **Leitbild der HMTM** basiert.

Die Vorgaben des Leitfadens gelten in der schriftlichen Kommunikation von offiziellen Dokumenten und Formularen als verbindlich. Darüber hinaus sind die Fragestellungen, Ideen und Aspekte gendergerechter Kommunikation im Leitfaden als Empfehlung zu verstehen und stellen keine Verpflichtung dar. Hierbei ist zu erwähnen, dass wissenschaftliche Arbeiten, die auf gendergerechte Sprache verzichten, keine Nachteile erfahren.

In der gesamtgesellschaftlichen Debatte um gendergerechte Sprache stehen sich verschiedene Positionen gegenüber, die kontrovers und intensiv diskutiert werden. Der Leitfaden unserer Hochschule bemüht sich der Komplexität dieses Themas gerecht zu werden und versucht, einen möglichst umfassenden Überblick der Vorbehalte gegen und der Gründe für gendergerechte Sprache zu geben. Gleichzeitig soll Hilfestellung bei der Anwendung geleistet werden in Form von Formulierungsvorschlägen, Beispielen und einem Glossar.

Zudem soll der Leitfaden für Übersichtlichkeit und Eindeutigkeit sorgen, indem die Hochschulangehörigen die gleichen Informationen zur Umsetzung gendergerechter Sprache bekommen und dadurch Klarheit über die Vorgehensweise der offiziellen Kommunikation an der Hochschule besteht.

2. Gründe für gendergerechte Sprache

Gendergerechte Sprache **schafft Fakten, bildet die Realität ab** und führt zu einer **deutlichen Sichtbarmachung** der Vielzahl an Geschlechtsidentitäten. Sowohl Frauen (die die Hälfte der Weltbevölkerung ausmachen) als auch Personen mit Geschlechtsidentitäten jenseits des Zweigeschlechtersystems werden bei Verwendung des generischen Maskulinums nicht mitberücksichtigt. In Deutschland wird davon ausgegangen, dass zwischen 60.000 und 100.000 Personen trans* und etwa 100.000 Menschen inter* sind, die tatsächlichen Zahlen dürften allerdings deutlich höher sein.¹

Für Wissbegierige und Europa-Fans:
Schon 1990 hat der Europarat eine Empfehlung über die Beseitigung von Sexismen aus der Sprache abgegeben. Zudem sah der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit im Europäischen Parlament im Jahr 2003 im Rahmen einer Stellungnahme 13 Punkte für eine gendergerechte Sprachpolitik in der EU vor.

Durch gendergerechte Sprache werden **alle Geschlechter miteinbezogen**. Dies führt nicht nur dazu, dass bisher ausgeschlossene Personen in die Mitte der Gesellschaft geholt werden, sondern hilft auch dabei, **veraltete Rollenbilder und tief verankerte Vorurteile** gegenüber „den Anderen“ zu **überwinden**.

Es gibt schon einige Maßnahmen, die helfen Ungleichbehandlung abzubauen und ein freundliches Klima von Offenheit und Vertrauen innerhalb der Gesellschaft zu fördern. Diese Maßnahmen allein reichen jedoch nicht, wenn die uns immer umgebende Sprache weiterhin diskriminierend ist. Gendergerechte Sprache ist daher **ein weiterer wichtiger Schritt vieler Gleichstellungsmaßnahmen**, die sich gegenseitig befördern. Sprache ist hier ein Katalysator für die Erreichung von Chancengleichheit, Fairness und Gerechtigkeit für alle.

¹ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/trans/trans-node.html>, <https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/geschlecht-etwa-100-000-intersexuelle-in-deutschland-15283406.html>

Sprache **formt unsere Realität und Wahrnehmung**. Gerade auf Kinder und nachfolgende Generationen hat die Verwendung gendergerechter Sprache einen großen Einfluss. So ergab die Studie „Yes I can“ der FU Berlin von 2015, dass Kinder sich viel eher vorstellen konnten, später einen „typisch männlichen“ oder „typisch weiblichen“ Beruf zu ergreifen, wenn ihnen geschlechtergerechte Berufsbezeichnungen präsentiert wurden. Obwohl Frauen und Männer heutzutage unabhängig von ihrem Geschlecht fast alle Berufe ausüben können, hinkt unsere Sprache dem tatsächlichen gesellschaftlichen Wandel hinterher. *Der Arzt, der Anwalt, der Rektor, der Dirigent* - noch immer stellen wir uns sehr viel eher einen Mann vor, wenn Berufe im generischen Maskulinum genannt werden. Gendergerechte Sprache kann hier ansetzen und dazu führen, die **reale gesellschaftliche Entwicklung zu unterstützen und zu beschleunigen**.

Seit dem Jahr 1949 normiert Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“*. In Artikel 3 Absatz 2 steht: *„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“*. Zudem verbietet Artikel 3 Absatz 3 die *Diskriminierung aufgrund des Geschlechts*. Aus unserer **Verfassung** ergibt sich demnach der gesetzliche Auftrag aller staatlichen Institutionen, Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung zu treffen und Diskriminierungen abzubauen. Dieser Auftrag ergibt sich nicht nur aus dem Grundgesetz, sondern auch aus dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** und dem **Bayerischen Gleichstellungsgesetz**. Dort heißt es in Art. 5 Absatz 4, dass *Initiativen und strukturelle Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit* zu treffen sind.

Unsere Hochschule, als staatliche Institution, sieht sich daher in der Verantwortung, dieser Aufgabe nachzukommen. Der Leitfaden für gendergerechte Sprache ist eine weitere Maßnahme, um den **gesetzlichen Auftrag der Förderung von Gleichberechtigung** zu erfüllen.

3. Umsetzung gendergerechter Sprache

Geschlechtsumfassende Formulierungen

Eine Form der Umsetzung gendergerechter Sprache ist die **Sichtbarmachung** aller Geschlechter durch geschlechtsumfassende Benennungen. Hierbei gibt es verschiedene Möglichkeiten wie Gendersternchen, Gendergap, Doppelpunkt oder Unterstrich. Seltener wird auch das Binnen-I oder der Schrägstrich verwendet.

Unsere Hochschule hat sich für die Verwendung des **Gendersternchens (*)** entschieden. Das Gendersternchen ermöglicht eine Dekonstruktion der binären Geschlechtsordnung zwischen Mann und Frau (siehe Glossar). Die Annahme, es gäbe nur zwei Geschlechter, wird durch das Gendersternchen in Frage gestellt. Die Verwendung des Gendersternchens bedeutet eine Erweiterung dieses Systems um andere Geschlechtsidentitäten. Das Sternchen steht hierbei als symbolischer Platzhalter für die vielfältigen

Geschlechtsidentitäten, die nicht ausschließlich in die Kategorien Mann oder Frau passen, und schafft auf diese Weise eine sprachliche Verbindung. Zudem rät auch der Deutsche Blinden- und Sehbehinderten Verband e.V. (DBSV) dazu das Sternchen als Kurzform zu verwenden, da es sich für eine automatisierte Vorlesefunktion am besten eignet.²

Was spricht gegen die anderen Varianten?

Der **Unterstrich (Gendergap_)** soll zwar auch unterschiedliche Geschlechtsidentitäten umfassen, sieht aber optisch aus wie eine Leerstelle und macht das Mitgemeinte dadurch weniger sichtbar. Das Gendersternchen füllt den Raum zwischen männlicher und weiblicher Endung aus und weist in unterschiedlichen Richtungen, was symbolisch für die verschiedenen Geschlechtsidentitäten steht.

Unterstrich und auch **Doppelpunkt (:)** sind darüber hinaus Zeichen, die im allgemeinen Schriftverkehr häufig verwendet werden, wodurch es eher zu Verständnisproblemen kommen kann als bei Verwendung des Sternchens.

Gegen **Binnen-I, Klammer, Schrägstrich** oder **doppelte Nennung** (zum Beispiel: *MitarbeiterInnen, Mitarbeiter(innen), Mitarbeiter/innen* oder *Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*) spricht, dass nicht-binäre Geschlechtsidentitäten jenseits von Mann und Frau ausgeschlossen werden und somit der Gedanke des Zweigeschlechtersystems fortgeführt wird. Es geht aber darum, alle Personen mit ihren vielfältigen Identitäten und Lebensrealitäten anzusprechen und dies auch in einer inklusiven Sprache auszudrücken.

Umsetzung des Gendersternchens (*) in der gesprochenen Sprache

An der Stelle des Gendersternchens entsteht im gesprochenen Wort eine kurze Pause. Diese Pause nennt man „**glottaler Stopp**“. Wir benutzen diesen Stopp bei vielen Wörtern in unserer Sprache, zum Beispiel bei „Spiegel'ei“ oder „The'ater“. Im Kontext von gendergerechter Sprache wird diese Pause zwischen den zwei Wortteilen, an Stelle des Sternchens, eingebaut.

Zum Beispiel: *Sänger'innen, Kolleg'innen* oder drei glottale Stopps hintereinander: *Hundert'acht Musiker*innen arbeiten am The'ater.*

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Eine weitere Form der gendergerechten Sprache sind geschlechtsneutrale Formulierungen. Dies kann zum Beispiel durch **Substantivierungen im Plural** geschehen (Studenten werden zu Studierenden, Lehrer zu Lehrenden und Teilnehmer zu Teilnehmenden) oder durch **Abstraktionen** (so wird der Lehrer zur Lehrkraft, die Verwaltungsleiterin zur Verwaltungsleitung, der Dekan zum Dekanat oder die Vertreterin zur Vertretung).

² <https://www.dbsv.org/gendern.html#erlaeuterungen>

Vorteil dieser Verfahrensweise ist, dass geschlechtsneutrale Formulierungen insbesondere in komplexen Texten für einen weniger gestörten Lesefluss sorgen. Auch empfiehlt der DBSV gendergerechte Sprache vornehmlich über geschlechtsneutrale Formulierungen umzusetzen, da sie sich gut vorlesen lassen und daher für blinde und sehbehinderte Personen barrierefrei sind.³ Nachteile an geschlechtsneutralen Formulierungen könnten sein, dass Texte dadurch distanziert, unpersönlich und formalistisch wirken können, weil sie keine Geschlechter repräsentieren.

Umgang mit Pronomina und anderen Konstruktionen

Häufig zieht die Verwendung von Pronomina wie „wer“, „niemand“, „man“ oder „jemand“ ein weiteres männliches Pronomen nach sich:

„Niemand darf wegen **seines** Geschlechts benachteiligt werden.“
„Hat jemand **seine** Noten dabei?“
„Man muss **seine** Träume verfolgen.“
„Man muss darauf achten, dass **seine** Wünsche berücksichtigt werden“

Anhand dieser Beispiele sehen wir, wie verbreitet männliche Dominanz in unserer Sprache ist und wo sich das generische Maskulinum überall versteckt. Gendergerechten Umformulierungen könnten folgendermaßen lauten:

„Niemand darf wegen **des** Geschlechts benachteiligt werden.“
„Hat jemand **die** Noten dabei?“
„Wir müssen **unsere** Träume verfolgen“ (Verwendung von „ich“, „du“, „wir“, „sie“)
„Es ist wichtig darauf zu achten, dass **die eigenen** Wünsche berücksichtigt werden“

Zudem lassen sich beginnende Nebensätze auch mit unpersönlichen Pronomina wie „**alle, die**“, „**diejenigen, die**“ oder „**wenn**“ umformulieren:

Statt „**Wer** eine Pause braucht, kann **seine** Sachen mitnehmen“:
„**Alle, die** eine Pause brauchen, können die Sachen mitnehmen“

Bei Sätzen, die allgemeingültige Aussagen für einen bestimmten Personenkreis treffen, empfiehlt es sich, die direkte Anrede zu verwenden:

Statt „Der Service steht **den Benutzern** ab dem 1.1.2022 zur Verfügung“ :
„Der Service steht **Ihnen** ab dem 1.1.2022 zur Verfügung“

³ https://bdkom.de/sites/default/files/meldungen_files/kompodium_gendersensible_sprache_2.pdf

Weitere Ergänzungen und Anregungen

Es kann nicht immer davon ausgegangen werden, dass Menschen mit klassisch weiblichen oder männlichen Namen sich mit dem Geschlecht identifizieren, das dieser Name suggeriert.

Ebenso bei Namen, die unisex verwendet werden, ist es hilfreich zu wissen, wie die betreffenden Personen angesprochen werden möchten.

Vor diesem Hintergrund sind daher folgende Optionen bereits gebräuchlich:

Geschlechtsneutrale Anrede im Schriftverkehr durch Verwendung des Vornamens

Statt: Sehr geehrte Frau Müller; sehr geehrter Herr Meier:
Guten Tag Laura Müller, Hallo Thomas Meier

E-Mail-Signaturen mit Pronomina

Die Kennzeichnung des eigenen Pronomens hilft dabei, dass andere wissen, wie Sie gerne angesprochen werden möchten.

Mögliche Ergänzungen der E-Mail-Signaturen sind beispielsweise:

Laura Müller, Pronomen: sie/ihr (she/her)
Thomas Meier, Pronomen: er/sein (he/him)

Nonbinäre Personen nutzen u.a. neu geschaffene oder englische Pronomen. Beispielsweise:
Kim Schmidt, Pronomen: they/them

Eine andere Variante für E-Mail-Signaturen wäre:

Mein Pronomen ist sie/ihr. Teilen Sie mir gerne mit, wie ich Sie ansprechen soll.
My pronoun is she/her. You are welcome to let me know how to address you.

Sichtbarmachung des Geschlechts bei Abkürzungen von Titeln

Zum Beispiel: Prof./Prof.in/Prof*in oder Dr./Dr.in/Dr*in

4. Umgang mit diskriminierenden Redewendungen und Stereotypisierungen

Bestimmte Redewendungen und Stereotypisierungen werden in unserem Sprachgebrauch häufig vor- oder unbewusst verwendet, reproduzieren jedoch Geschlechterklischees und diskriminierende Aussagen.

Einige Beispiele mit möglichen Alternativformulierungen:

„*Seinen Mann stehen*“ => stark und mutig sein; sich den Herausforderungen stellen

„*etwas auf Vordermann bringen*“ => etwas in Schwung bringen oder herausputzen

„*Frauenfußballmannschaft*“ => Frauen-Fußball-Team

„*Herr der Lage sein*“ => die Lage unter Kontrolle haben

„*Aus aller Herren Länder*“ => aus verschiedenen Ländern

Apropos diskriminierende Sprache: Die Begriffe „Meisterkurs“ oder „Meisterschüler“

Die Begriffe „Meisterkurs“ oder „Meisterschüler“ leiten sich aus einer Zeit her, in der ausschließlich Männer als „Meister“ und „Meisterschüler“ bezeichnet wurden.

Dies spiegelt die heutigen Verhältnisse nicht angemessen wider. Da die Begriffe „Meisterkurs“ oder „Meisterklasse“ jedoch stehende Begriffe sind, ist eine gendergerechte Umformulierung nicht ohne weiteres möglich.

Noch schwieriger ist der Begriff „Meisterschüler“, da er gleich aus zwei männlichen Formen besteht, die sowohl Singular als auch Plural anzeigen. Die gendergerechte Konsequenz „Meister*innenschüler*innen“ wäre dann wohl doch zu viel des Guten.

Darüber hinaus manifestiert der Begriff „Meisterschüler“ ein strenges Hierarchieverhältnis zwischen „Meister“ und „Schüler“, das auf der historisch gewachsenen Vorstellung von dem Meister als „Genie“ und unangemessenen Machtstrukturen beruht.

Auch der englische, geschlechtsneutrale Begriff „Masterclass“ ist nicht unproblematisch, da der Begriff „Master“ aus der Zeit der Sklaverei in den USA stammt und sich auf ein rassistisches, hierarchisches Gefälle bezieht. Der Begriff „Master“ wird daher mittlerweile wegen seiner Rassismus reproduzierenden Wirkung von einigen Institutionen und Firmen nicht mehr verwendet (z.B. haben sich Tech-Giganten wie Google, Apple oder SAP gegen dessen Verwendung entschieden)⁴. Zu überlegen ist, ob es nicht neue kreative Wortschöpfungen und Formulierungen bedarf, um die alten Begriffe zu ersetzen (so zum Beispiel: „Higher level course in singing“, „Advanced class“, „Klavierkurs für Studierende und Profis“).

Der Hinweis vor einem Text, dass die Verwendung des generischen Maskulinums Frauen einschließt, ist nicht empfehlenswert, da dieses Verfahren Gendergerechtigkeit nicht fördert, sondern das System sprachlicher Diskriminierung fortführt.

Bestimmte geschlechtsbezogene Personen- und Berufsbezeichnungen wie „Kindermädchen“, „Zimmermädchen“, „Tagesmutter“, „Krankenschwester“ oder „Fachmann“, „Familienvater“, „Kameramänner“ spiegeln Stereotype und tradierte Rollenbilder wider und prägen unser Bewusstsein. Auch hier gibt es geschlechtsneutrale oder geschlechtsumfassende Alternativen wie „Kinderbetreuung“, „Reinigungskraft“, „Tagesbetreuung“, „Pflegekraft“ und „Fachkraft“, „Vater“, „Kamerateam“.

⁴ <https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/antirassistische-sprache-firefox-streicht-die-begriffe-master-und-slave>, <https://www.sueddeutsche.de/digital/google-code-rassismus-1.4938119>.

5. Etablierung von gendergerechten Inhalten

Neben der Verwendung diskriminierungsfreier Sprache ist auch die Etablierung gendergerechter Inhalte insbesondere im Unterricht wichtig. Möglichkeiten wären hier die Untersuchung bestimmter Geschlechteraspekte in Texten, musikalischen Werken, Konzertprogrammen, didaktischen Materialien und in der historischen Musikwissenschaft. In diesem Kontext lässt sich auch an eine Kooperation mit den Studierenden und Lehrenden der Gender Studies denken.

Des Weiteren lässt sich durch die Einbeziehung von Forschung, Werken und der Expertise weiblicher und nicht-binärer Personen eine Ausgewogenheit der Perspektiven im Unterricht, bei Veranstaltungen oder Konzerten herstellen.

6. Visuelle Geschlechtergerechtigkeit

Auch **visuelle Geschlechtergerechtigkeit** ist Teil eines diskriminierungsfreien Umgangs an unserer Hochschule und bedeutet, dass alle Menschen, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, auf Bildern ausgewogen und in nicht-stereotyper Weise abgebildet werden.

Eine visuell stereotype Darstellung von Männern wären zum Beispiel Bilder oder Plakate, auf denen Männer im Zusammenhang mit Arbeit, Erfolg, Leistung, Stärke, Macht, Geld, Führungsposition, Technik, Intellekt oder Sport abgebildet werden.

Bei Frauen wäre dies hingegen der Zusammenhang mit Schönheit, Körper, Emotion, Unterlegenheit, Familie, Fürsorge, Naivität und Sexualisierung.

Personen, die sich der tradierten Zuordnung zu Mann oder Frau entziehen, werden fast nie auf Plakaten oder Bildern abgebildet. Eine ausgewogene und nicht-stereotype Darstellung aller Menschen wäre wünschenswert, da sie das Konzept der Cis-Normativität (siehe Glossar) durch eine differenzierte und klischeefreie Perspektive auf Menschen ersetzt.

Um eine visuelle Ausgewogenheit und Gleichwertigkeit der abgebildeten Personen zu erreichen, ist daher auf Bildern im Lehrkontext, in Broschüren, Präsentationen, bei Vorträgen sowie auf Veranstaltungsplakaten unter anderem auf Kleidung, Bildanordnung, Körperhaltung, Bildausschnitt und Kontext zu achten.

7. Gender-inclusive Language in English

Auch im Englischen gibt es die Möglichkeit, gendergerecht zu sprechen und zu schreiben. Zwar kennt das Englische nicht auf diese Weise das generische Maskulinum wie das Deutsche, es gibt allerdings trotzdem einige Aspekte zu beachten:

Anrede

Die Anrede *Miss* oder *Mrs.* für Frauen ist veraltet und sollte nicht mehr benutzt werden, da hierbei an den Heiratsstatus der Frau angeknüpft wird. Anstelle von *Miss* oder *Mrs.* wird *Ms.* als weibliche Anrede verwendet.

Berufsbezeichnungen

Anstatt (stereotyp) männliche oder weibliche Berufsbezeichnungen zu verwenden, können geschlechtsumfassende Formulierungen verwendet werden.

Zum Beispiel:

| Besser nicht: | Besser so: |
|---------------|------------------|
| Chairman | Chairperson |
| Businessman | Business manager |
| Policeman | Police officer |
| Barman | Bartender |
| Stewardess | Flight attendant |

Pronomina

Geschlechtsspezifische Diskriminierungen lassen sich bei Pronomina gut mit *they/their* vermeiden. Alternativ lässt sich auch die weibliche und männliche Form zusammen benutzen.

| Besser nicht: | Besser so: |
|---|---|
| Every student must bring his violin. | Every student must bring their violin. // Every student must bring his or her violin. |
| If someone needs advice, he can always ask me. | If someone needs advice, they can always ask me. // If someone needs advice, he or she can always ask me. |

8. Wörterbuch: Das A-Z der wichtigsten Begriffe

Im Folgenden findet sich eine Auflistung der im Hochschulkontext häufig benutzten Begriffe und ihrer geschlechtsneutralen Alternative. Alle diese Begriffe lassen sich sowohl geschlechtsneutral als auch geschlechtsumfassend, also durch Verwendung des Gendersternchens, umformulieren.

Nicht genderner Begriff:

Abteilungsleiter
Ansprechpartner
Antragsteller

Geschlechtsneutrale Alternative:

Abteilungsleitung
Ansprechperson
Antragstellende Person

| | |
|-------------------------------|---|
| Arbeitgeber | Unternehmen, Arbeitgebende |
| Arbeitnehmer | Beschäftigte |
| Benutzername | Benutzungsname |
| Besucheranschrift | Besuchsanschrift |
| Betreuer | Betreuungsperson |
| Betroffener | Betroffene Person |
| Bewerbernummer | Bewerbungsnummer |
| Dekan | Dekanat |
| Der Rat eines Musikers | Musikalischer Rat |
| Die Bläser, Die Trompeter | Die Blasinstrumente, die Trompeten |
| Die Studenten | Die Studierenden |
| Direkte Nachbarschaft | Direkte Umgebung |
| Dozenten | Dozierende |
| Experte | Expertise von... |
| Fachmann | Fachperson/Fachkraft |
| Forscher (pl.) | Forschungsteam |
| Gast | Eingeladene, Geladene |
| Gasthörer (pl.) | Gasthörende |
| Herausgeber | Herausgegeben von... |
| Institutsleiter | Institutsleitung |
| Interessenten | Interessierte |
| Interpret | Interpretiert von... |
| Kollegen | Kollegium |
| Lehrer | Lehrperson/Lehrkraft |
| Lehrer (pl.) | Die Lehrenden |
| Leser | Lesende (Person) |
| Medienpartnerschaften | Medienkooperationen |
| Mitarbeiter | Beschäftigte |
| Organisatoren | Organisationsteam |
| Part des Solisten | Solopart |
| Partnerschaft | Kooperation |
| Preisträgerkonzert | Preiskonzert |
| Prüfungsvorsitzender | Prüfungsvorsitz |
| Redakteur | Redaktion |
| Rednerliste | Redeliste/Vortragsliste |
| Rednerpult | Redepult/Vortragspult |
| Referent | Referierende/vortragende Person |
| Rektor | Rektorat |
| Sehr geehrte Damen und Herren | Sehr geehrtes Publikum, liebe Anwesende |
| Stimmberechtigter | Stimmberechtigte Person/Mitglied |

| | |
|------------------------|---|
| Studentenausweis | Studierendenausweis |
| Teilnehmer | Teilnehmende Person |
| Ticketanbieter | Ticketstelle |
| Unterzeichner | Unterzeichnet von... |
| Verfasser | Verfasst von... |
| Vertreter | Vertretung |
| Verwaltungsmitarbeiter | Verwaltungsangehörige/Beschäftigte in der Verwaltung |
| Zuschauer | Publikum |

Der mittlerweile häufig benutzte Terminus „Kulturschaffende“ wirkt übrigens wegen seiner geschlechtsneutralen Formulierung gendergerecht, hat jedoch eine hochproblematische Vergangenheit: Die Reichskulturkammer prägte den Begriff „Kulturschaffende“ um alle Künstler*innen des Nationalsozialismus unter ihrem Dach zu vereinen. Mit dieser Kategorisierung ging aber auch der Ausschluss vieler Künstler*innen aus ideologischen und rassistischen Gründen einher. Daher sollte der Begriff „Kulturschaffende“ nicht mehr verwendet werden.⁵

9. Glossar

Androzentrismus

bezeichnet die gesellschaftliche Fixierung auf den Mann und die Annahme, dass die männliche Perspektive auf die Welt normal und universell ist. Im Weltbild des Androzentrismus gilt der Mann als Norm, die Frau in jeder Hinsicht als Abweichung des Mannes. Dass uns das androzentristische Weltbild seit Jahrhunderten geprägt hat, lässt sich beispielsweise an unserem Verständnis bezüglich der Arbeit („Arbeit“ bedeutet in unserer Gesellschaft vornehmlich Lohnarbeit außer Hauses und nicht Hausarbeit) oder in der medizinischen Forschung erkennen (so werden viele Medikamente nicht oder nicht ausreichend an Frauen getestet, bevor sie auf den Markt kommen).⁶

Binäre Geschlechtsordnung/Zweigeschlechtersystem/Nicht-binär⁷

bezeichnet die Vorstellung, es gäbe nur zwei Geschlechter (Mann und Frau) die sich in ihrer grundlegenden Verschiedenheit ausschließen und ergänzen würden. Die binäre Geschlechtsordnung knüpft die Zuschreibung „Mann“ und „Frau“ an bestimmte Eigenschaften wie Körpermerkmale oder Verhaltensweisen.

⁵ <https://www.deutschlandfunkkultur.de/kulturschaffende-warum-dieser-begriff-eine-alternative-100.html>

⁶ <https://genderplanet.univie.ac.at/begriffsuniversum/androzentrismus.html>

⁷ <https://missy-magazine.de/blog/2017/10/04/hae-was-heisst-denn-nicht-binaer/>

Der Begriff „nicht-binär“ ist sowohl Sammelbegriff als auch Selbstbezeichnung von Menschen, die nicht in das binäre Geschlechtssystem passen (entweder weil sie es nicht wollen oder aus anderen, zum Beispiel physischen oder genetischen Gründen).

Cis/Cisgeschlechtlich/Cis-Normativität

Die Begriffe „Cis“ oder „Cisgeschlechtlich“ werden für Personen verwendet, die sich mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugeschrieben wurde. „Cis“ ist damit der Gegenbegriff zu „trans“.

Cis-Normativität bezeichnet die fehlerhafte Annahme, dass alle Menschen cisgeschlechtlich sind und eine Abweichung davon ein Bruch mit der Norm bedeutet.

Gender und Sex

Der englische Begriff des „Sex“ wird verwendet, um das Geschlecht als biologische Kategorie zu definieren. Dagegen steht der Begriff „Gender“, der das Geschlecht als Produkt sozialer und kultureller Prozesse beschreibt.

Generisches Maskulinum

Das generische Maskulinum ist eine Personen- oder Berufsbezeichnung in der grammatisch männlichen Form. Generisch bedeutet, das Wort soll als allgemeingültiger Oberbegriff dienen: Eine Personengruppe, die sich aus allen Geschlechtern zusammensetzt, wird männlich bezeichnet. Zur Rechtfertigung der Allgemeingültigkeit wird behauptet, das Wort habe keinen Sexus. Es zeige das biologische Geschlecht nicht an.⁸

Geschlechtseintrag „divers“/„Dritte Option“

Seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 2017, in denen die damaligen Regelungen zum Geschlechtseintrag im Personenstandsrecht für verfassungswidrig erklärt wurden, gibt es in Deutschland seit 2018 eine sogenannte „dritte Option“ beim Geschlechtseintrag. Die Richter*innen hielten es für verfassungswidrig, dass nur die zwei Möglichkeiten „männlich“ oder „weiblich“ bei der Eintragung vorgesehen waren. Nun gibt es für intergeschlechtliche Menschen eine dritte rechtliche Option, den Geschlechtseintrag „divers“. Bis eine Antragsänderung vorgenommen werden kann müssen die Betroffenen allerdings erhebliche Mühen und Anstrengungen auf sich nehmen und bedürfen eines ärztlichen Attestes über das Vorliegen einer „Variante der Geschlechtsentwicklung“.

Heteronormativität

bezeichnet die Annahme, dass Heterosexualität die soziale Norm ist. Heteronormativem Denken liegt die binäre Geschlechtsordnung zugrunde, die davon ausgeht, dass es nur Mann und Frau gibt und eine heterosexuelle Entwicklung dem normalen Verhalten des Menschen

⁸ <https://www.genderleicht.de/generisches-maskulinum/> (zuletzt abgerufen 17.2.2022)

entspricht. Heteronormativität kann mit Homophobie, Transfeindlichkeit oder anderer Menschenfeindlichkeit einhergehen.

Intersexualität/Intergeschlechtlich/Inter*

Intergeschlechtliche Menschen werden mit Geschlechtsmerkmalen geboren, die nicht den normativen Erwartungen von männlich oder weiblich entsprechen. Die Zuordnung zu einem Geschlecht erfolgt nicht nur anhand der Genitalien, sondern auch bei Betrachtung von Hormonen, Keimdrüsen, Chromosomen, Figur, Haarverteilung oder Muskelmasse. Intergeschlechtliche Menschen haben häufig mit gesellschaftlicher Stigmatisierung oder den Folgen von medizinischen Eingriffen, wie zum Beispiel geschlechtszuweisenden Operationen in der Kindheit, zu kämpfen.

Während Intergeschlechtlichkeit zunächst nur eine medizinische Beschreibung ist, können inter*Menschen auch eine cis oder trans* Geschlechtsidentität haben; für die Variationen der Geschlechtsidentitäten von Inter*Menschen steht das Sternchen hinter Inter*.⁹

Intersektionalität

bezeichnet die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungskategorien, zum Beispiel von Sexismus und Rassismus.

Transgeschlechtlich/transsexuell/trans*

bezeichnet Personen, die sich nicht dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. Manche trans* Personen fühlen sich einem anderen Geschlecht zugehörig, andere fühlen sich gar keinem Geschlecht zugehörig.¹⁰

10. Vorbehalte und Gegenargumente

Gegen die Verwendung genderechter Sprache gibt es einige Vorbehalte. Diese Vorbehalte können jedoch mit guten Gegenargumenten entkräftet werden. Es folgt ein kurzer Überblick der prominentesten Gegenpositionen gegen genderechte Sprache und ihre mögliche Entkräftung.

„Es gibt wichtigere Themen und Probleme als genderechte Sprache!“

Von Geschlechterungerechtigkeit sind viele Menschen betroffen. Diese Betroffenheit kann auf finanzieller, beruflicher, sozialer und persönlicher Ebene bestehen. **Auch durch diskriminierende Sprache wird Geschlechterungerechtigkeit manifestiert und fortgesetzt.**

⁹ <https://www.regenbogenportal.de/informationen/inter-was>

¹⁰ https://www.tu-berlin.de/fileadmin/a70100710_gleichstellung/Diversity_Allgemeines/KFG-Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache.pdf

Sprache ist hier nicht nur als ein neutrales Instrument zur Abbildung der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse anzusehen, sondern hat das Potential, die Realität zu formen und zu verändern.

Gendergerechte Sprache ist **ein Baustein von vielen weiteren Maßnahmen**, die zur Schaffung einer gerechteren Welt beitragen können. Hier ist es wichtig, nicht in ein „Entweder-Oder“-Denken zu verfallen, sondern lieber einen **„Sowohl-als-auch“-Ansatz** zu

wählen, bei dem gendergerechte Sprache als Teil eines „Maßnahmenpakets“ zur Bekämpfung von gesellschaftlicher Ungerechtigkeit verstanden wird.

„Gendergerechte Sprache macht alles unnötig kompliziert und stört den Lesefluss“

Gendergerechte Sprache mag im Vergleich zu der von Geburt an erlernten Sprache eine Veränderung darstellen, die nicht ohne Schwierigkeiten einhergeht. Allerdings **beugt** gendergerechte Sprache eher **Missverständnissen vor**, da sie **präziser** ist und die **Geschlechter eindeutig benennt**.

In diesem Zug lässt sich gegen das generische Maskulinum sagen, dass dieses eher verwirrend ist, weil es immer die Frage zulässt, ob nur Männer oder „alle“ Menschen gemeint sein sollen.

Zum Beispiel: *„Wir brauchen noch elf weitere Sänger!“* – sind hier Männer gemeint? Oder insgesamt singende Personen?

Zudem sind Menschen auch in ihrer Sprachentwicklung flexibel und in der Lage, sich auf neue Formen einzustellen. Des Weiteren gibt es Möglichkeiten gendergerechte Sprache und Textverständlichkeit zu vereinbaren, beispielsweise durch genderneutrale Formulierungen oder Satzumstellungen. Die Verwendung dieser Formulierungen ist dann zwar für kurze Zeit ungewohnt, der Lesefluss wird aber nicht gehindert oder verkompliziert.

„Man kann Sprache, die sich über Jahrtausende entwickelt hat, nicht einfach so verändern und das erst recht nicht erzwingen!“

Sprache ist **kein festes Konstrukt**, sondern verändert sich immer. Sprache ist **flexibel und geht auf einen gesellschaftlichen und kulturellen Wandel, auf sich verändernde Lebensumstände und Bedürfnisse der Menschen ein**. So sieht man zum Beispiel, dass bestimmte Begriffe wie „cool“, „simsen“ oder „googlen“ in unseren Wortschatz hinzugekommen sind, wo hingegen Wörter wie „honett“ (= rechtschaffen, ehrenhaft), „saumselig“ (= nachlässig, träge) oder „Hundsfott“ (= Schimpfwort aus dem 16. Jahrhundert für einen gemeinen Kerl) aus dem deutschen Wortschatz (fast) verschwunden sind. Dass Neologismen in Zeiten gesellschaftlichen Umbruchs in unseren Wortschatz hinzukommen, sieht man auch an den 2.000 neuen Wörtern, die seit der Corona-Pandemie Einzug in die

deutsche Sprache gehalten haben.¹¹ Nicht alle dieser Neologismen bleiben für immer in der Sprache, auch hier findet ein Wandel statt.

Die Ergänzung der Sprache um genderechte Formulierungen und Wörter ist kein Zwang, sondern ein von Menschen angeschobener, natürlicher **Prozess**, der den gesellschaftlichen Bedingungen von heute gerecht wird und die Welt diverser, gleichberechtigter und vielfältiger abbildet als noch vor 50 Jahren.

„Frauen sind doch beim generischen Maskulinum mitgemeint!“

Verfechter*innen des generischen Maskulinums sagen häufig, dass Frauen bei dessen Verwendung mitgemeint seien und daher keine Notwendigkeit für genderechte Sprache bestünde.

Dagegen spricht, dass das generische Maskulinum die Sprachentwicklung aus einer Zeit abbildet, in der nicht-männliche Personen diskriminiert wurden. Das generische Maskulinum ist daher nicht „einfach so“ entstanden, sondern hat sich in einer Zeit entwickelt, in der es Konsens war, bestimmte Personen von der gesellschaftlichen Teilhabe auszuschließen. Neben dem historischen Argument ist zu sagen, dass Frauen und Personen mit Geschlechtsidentitäten jenseits des binären Geschlechtersystems durch das generische Maskulinum **faktisch nicht angesprochen** werden und sich darüber hinaus (trotz guter Intention der Sprechenden Person) **nicht mitgemeint fühlen** können.

Unsere Hochschule möchte nicht an einem sprachlichen System, das auf Diskriminierung fußt, festhalten, sondern Fortschritt mitgestalten. Sprachlicher Fortschritt bedeutet in diesem Kontext die tatsächliche Mitberücksichtigung, nicht das intendierte Mitmeinen.

Der Leitfaden wurde initiiert und verfasst von Vizepräsidentin Prof. Christiane Iven und Alma Fahlbusch (wissenschaftliche Hilfskraft der Vizepräsidentin) unter redaktioneller Mitarbeit von Prof. Sonja Stibi (Professorin für Musikvermittlung und Frauenbeauftragte), Maren Rose (Leitung Abteilung Kommunikation) und Dominik Pense (Persönlicher Referent des Präsidenten).

Gültig ab 31. Mai 2022

¹¹ <https://www.mdr.de/wissen/deutsche-sprache-neue-worte-100.html>