

!Gerne*

Empfehlungen zur gendersensiblen Sprache am JFF

Autor*innen

Steff Brosz, Tina Drechsel, Charlotte Horsch, Valerie Jochim, Annabelle Jüppner, Nadine Kloos, Antje Müller, Sophia Mellitzer, Nicole Rauch, Max Schober, Kira Thiel

Lektorat

Mina Mittertrainer

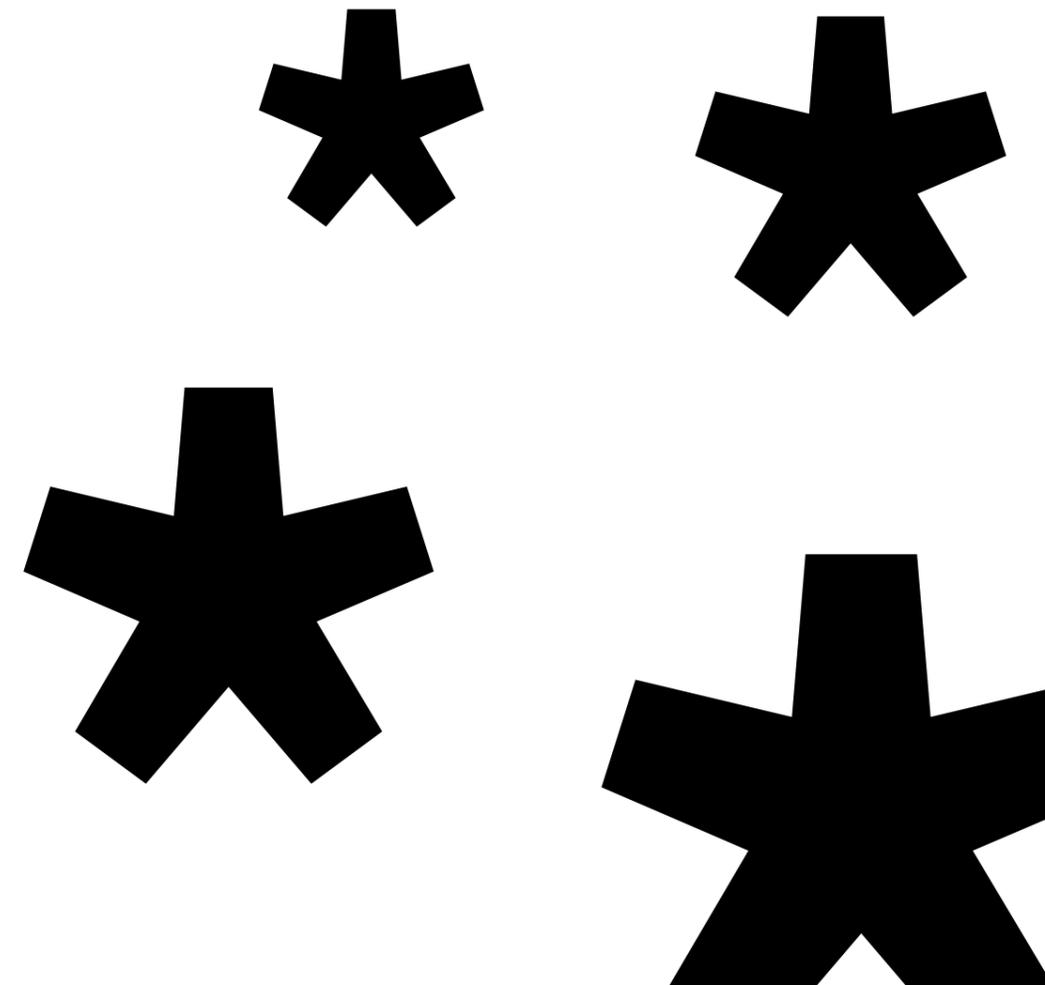
Design und Layout

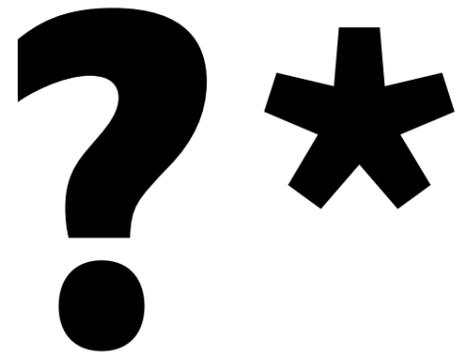
Natascha Baumhauer

JFF – Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis

München, Februar 2021

Nutzung und Bearbeitung des Manuals durch die
Creative-Commons-Lizenz CC BY-NC-ND 3.0 DE





Ein kurzes Rätsel zum Ankommen

Lösung auf Seite 6

Wer ist diese Person?

Ein Vater und ein Sohn sind mit dem Auto unterwegs und haben einen Unfall, bei dem der Sohn stark verletzt wird. Der Vater bringt seinen Sohn mit schweren Verletzungen ins Krankenhaus, er muss so schnell wie möglich notoperiert werden. Bei seinem Anblick jedoch erblasst einer der diensthabenden Chirurgen und sagt: „Ich kann ihn nicht operieren – das ist mein Sohn!“

Inhalt

–	Vorwort	08 – 09
–	Kapitel 1* Worum geht's? Argumentationshilfen	10 – 13
–	Kapitel 2** Formen des Genderns	
	2.1 Geschriebene Sprache	14 – 17
	2.2 Wie geht Sternchen?	18 – 19
–	Kapitel 3*** Anregungen zur Umsetzung	
	3.1 Vor dem Schreiben: Die richtigen Fragen stellen	20 – 22
	3.2 Beim Schreiben: Der Griff in die Trickkiste	23 – 27
	3.3 Beim Sprechen: Alle Geschlechter hörbar machen	28
	3.4 Gender & Diversity in der Bildsprache	28 – 35
–	Glossar	36 – 39
	Genderwörterbuch	40 – 49
–	Literatur	50 – 51
	Linktipps	52 – 53

Lösung des Rätsels

Der beschriebene Chirurg ist die Mutter. Wieso kommen wir nicht sofort darauf, dass es eine Frau* ist? Weil wir bei der männlichen Bezeichnung (generisches Maskulinum) des Berufs an einen Mann denken. Es handelt sich hierbei außerdem um eine heteronormative Antwort, denn es könnte sich auch um eine homosexuelle Partnerschaft handeln.

Vorwort

Liebe Kolleg*innen,

„junge Nutzerinnen und Nutzer“, „Medienmacherinnen/Medienmacher“, „Medienpädagog*innen“, „Muslim_innen“ oder „pädagogisches Personal in Kindergärten und Horten“¹ – in unseren Projekten sprechen wir täglich mit und über verschiedene Personengruppen. Dabei sind wir uns offensichtlich einig:

Wir wollen gendern! Aber wie?

Die vorangegangene Aufzählung von Beispielen aus unseren Projekten verdeutlicht eine grundsätzliche Schwierigkeit: Ebenso groß wie die Vielfalt in unserer Gesellschaft und die darin vertretenen Geschlechtsidentitäten ist die Herausforderung, dieser Diversität im Text Ausdruck zu verleihen.

Um die verschiedenen Alternativen aber auch Stolpersteine der gendersensiblen Sprache aufzuzeigen, wurde das vorliegende Manual erstellt. Es beinhaltet konkrete Empfehlungen für gendersensible Formulierungen und soll so die praktische Umsetzung der sprachlichen Berücksichtigung im (Arbeits-)Alltag – in eigenen Projekten, aber auch im Rahmen externer Kooperationen – erleichtern.

In *Kapitel 1. Worum geht's? Argumentationshilfen* beschäftigen wir uns mit den wichtigsten Fragestellungen rund um das Thema gendersensible Sprache. *Kapitel 2. Formen des Genderns* gibt einen Überblick über sprachliche Möglichkeiten mit dem Schwerpunkt Gender-Sternchen. In *Kapitel 3. Anregungen zur Umsetzung* geben wir konkrete Tipps zur Anwendung von gendersensibler Sprache in Wort und Bild beim Schreiben und Sprechen. Im Anhang findet ihr ein Glossar mit den wichtigsten Begriffserläuterungen, ein Genderwörterbuch mit Wortbeispielen aus unserem Arbeitskontext und weiterführende Links sowie Quellen.

Viel Spaß beim Lesen und Texten!

Eure AG gendersensible Sprache

Kapitel 1*

1. Worum geht's? Argumentationshilfen

Warum wollen wir eigentlich **gendern**? Für manche ist es ungewohnt, dass durch das explizite Aussprechen oder Lesen eines gegenderten Textes auf die Ungleichheiten im Alltag aufmerksam gemacht wird. Gelernt haben wir in aller Regel von klein auf, im **generischen Maskulinum** zu schreiben und zu sprechen. Das heißt, wir benutzen pauschal die männliche Form – wenn also von „den Schülern“ gesprochen wird, sollen sich alle **Geschlechter** einfach mitgemeint fühlen. Doch ist das wirklich so einfach? Um diese Frage zu beantworten, haben wir im Folgenden die häufigsten Argumente gegen das Gendern gesammelt und Stellung dazu bezogen, um die Bedeutsamkeit und die Wirkung von gendersensibler Sprache zu erläutern.

Mit Sprache gegen Diskriminierung

Männer und Frauen sind gleichberechtigt, das steht seit 1958 sogar im deutschen Grundgesetz² – auch wenn diese formale Gleichstellung eine ganz wesentliche Voraussetzung hin zu mehr Gleichberechtigung war, werden deshalb heute nicht zwangsläufig alle Geschlechter zu jedem Zeitpunkt gleichbehandelt: Ungleich verteilte Fürsorgeverantwortung, der Gender Pay Gap und die daraus oft resultierende Altersarmut³ sind nur einige der Probleme, mit denen viele Frauen im Laufe ihres Lebens konfrontiert werden; und auch Personen, die sich nicht in dieser **binären** Geschlechterteilung verorten, müssen in ihrem Alltag auf persönlicher, beruflicher wie auch auf rechtlicher Ebene mit erheblichen Diskriminierungen kämpfen. Die formale Gleichstellung auf rechtlicher Ebene garantiert also nicht automatisch eine tatsächliche Gleichberechtigung aller Geschlechter.

Das generische Maskulinum ist nicht generisch

Das **generische** Maskulinum soll allumfassend für das damit beschriebene Substantiv gelten, doch diese Idee der generischen Verwendung funktioniert in der Umsetzung nicht so problemlos wie oft gedacht: Verschiedene Studien belegen nämlich, „dass das generische Maskulinum tatsächlich nicht geschlechtsneutral interpretiert wird“ (Irmén/Köhncke 1996, S. 163). Lesen wir also in einer Stellenausschreibung nur: „Mechaniker gesucht!“, so wird tendenziell an männliche Personen mit technischer Ausbildung gedacht, während eine geschlechtssensible Bezeichnung wie „Mechaniker*in gesucht!“ für alle Geschlechter ansprechender wirken kann. So können – im Gegensatz zur ausschließlichen Verwendung der männlichen Form – alle Personen mitgedacht werden (Irmén/Linner 2005, Heise 2000, Stahlberg/Sczesny 2001 zit. n. Ferstl/Kaiser 2013).

Die Verwendung des generischen Maskulinums kann schon bei Kindern Verwirrung stiften, da durch missverständliche Interpretation der männlichen Form bei Berufsbezeichnungen eine Schiefelage bezüglich ihrer Vorstellungen entstehen kann. Das kann tatsächlich starken Einfluss auf die Berufswahl haben. Wenn bei Berufsbezeichnungen statt des generischen Maskulinums jedoch auch weibliche Formen verwendet werden, können sich sowohl Mädchen als auch viele Jungen häufiger vorstellen, den jeweiligen Beruf selbst auszuüben. Umgekehrt fühlen sich Jungen und Männer durch die Verwendung genderteter Berufsbezeichnungen nicht abgeschreckt – mit einer Ausnahme: Die betreffende Domäne ist eine, in der Männer eine Minderheit darstellen (vgl. Wulf 2019).

Geht es jetzt nur um SIE und IHN? Wir sind noch viel mehr!

Der Gebrauch des generischen Maskulinums ist also nicht generisch, sondern macht alle anderen unsichtbar. Dabei geht es keineswegs nur um Frauen und Männer, sondern auch um all diejenigen, die sich nicht in diesen **binären** Kategorien verorten. Wenn wir Personen, deren **Geschlechtsidentität** wir nicht kennen, adressieren wollen, sollten wir dies in Ansprachen, Redewendungen oder Zuschreibungen bedenken, da zudem auch die Herausbildung einer eigenen Identität und somit auch der Selbstdefinition durch Sprache geprägt ist (vgl. Trömel-Plötz 1979, S. 6; Samel 2000, S. 18 f.). Durch die Vermeidung des generischen Maskulinums möchten wir stereotype Rollenbilder aufbrechen und die Selbstverständlichkeit des historisch gewachsenen Patriarchats hinterfragen. Es geht dabei vorrangig um die Ablehnung der herrschenden Geschlechterordnung und damit um das Auflösen der ihr innewohnenden binären Struktur. Wird das Ziel der Gleichberechtigung aller Geschlechter in den Fokus gerückt, muss das binäre Geschlechterkonzept Mann und Frau aufgebrochen werden. Das heißt, es müssen auch explizit Menschen angesprochen werden, die sich in diesem Konzept nicht verortet sehen. Auf diese Weise kann Diskriminierung minimiert (vgl. Trömel-Plötz 1978, S. 50) und ein versehentlich entstehender rein männlicher Bezug vermieden werden.

Wir sind uns also sicher: Gendern ist wichtig!

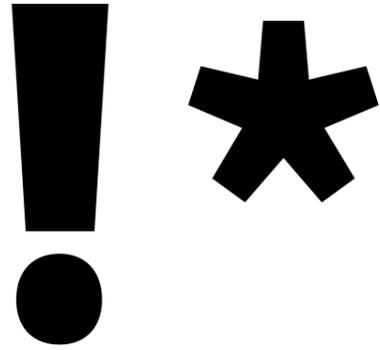
Die Verwendung gendersensibler Sprache alleine wird die Welt nicht verändern, das ist klar. Trotzdem darf der enge Zusammenhang von Sprache und Denken nicht unterschätzt

werden – sich von bestimmten Bezeichnungen und Beschreibungen angesprochen zu fühlen, kann einen erheblichen Einfluss auf die eigene Identität und alltägliche Entscheidungen haben (vgl. Trömel-Plötz 1979, S. 6; Samel 2000, S. 18 f.). Also benennen wir doch einfach alle Menschen, die wir auch ansprechen wollen! Wenn wir nachhaltig Gerechtigkeit herstellen wollen, sind neben dem Geschlecht auch eine Reihe weiterer Strukturkategorien (wie etwa Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung oder eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung) einzubeziehen. So erreichen wir eine demokratische Ansprache aller. Und das Schöne an einem veränderten Sprachgebrauch: Es kostet nichts und bewirkt einiges. Es ist ein großer Schritt zu einer gerechteren Gesellschaft.

| Jetzt wird's konkret. Im folgenden Kapitel finden sich Formen des Genderns zum In-die-Tat-Umsetzen.



Kapitel 2**



Unsere Empfehlung

1. Nutzt wenn möglich die neutrale Form. Damit spricht ihr automatisch alle an.

2. Wenn das nicht möglich ist, greift zum Sternchen: *!

Aber es gibt noch mehr Möglichkeiten und Varianten (s. Kapitel 3.1 und 3.2).

2. Formen des Genderns

Gendersensible Sprache erfordert ein Umdenken, was unser Sprechen und Schreiben betrifft. Doch entgegen der weit verbreiteten Annahme, dass Texte durch die Verwendung gendersensibler Sprache ‚unleserlich‘ werden, gibt es dafür bisher keine Belege: Einer Studie aus dem Jahr 2010 zufolge hat die Verwendung des Binnen-I (z. B. MedienpädagogInnen) nur einen geringen Einfluss auf die Lesegeschwindigkeit und die Verwendung der Paarform (Medienpädagogen und Medienpädagoginnen) beeinflusst die Lesegeschwindigkeit sogar gar nicht. Mit ein bisschen Gewöhnung, so die Studie, sollten auch alternative Sprachformen mühelos von allen gelesen werden können (Blake/Klimmt 2010).

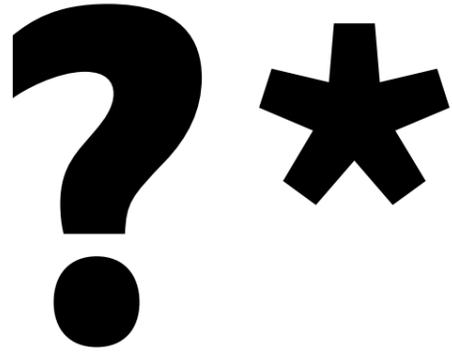
2.1 Geschriebene Sprache

Im Laufe der Jahre haben sich vielfältige Formen der geschlechtersensiblen Sprache herausgebildet. Bereits in der zweiten Frauenbewegung (1970/80er-Jahre) wurde Sprache als wichtiger Faktor in der geschlechtlichen Gleichstellung und Sichtbarmachung identifiziert und viele Diskussionen drehten sich um die Kritik am generischen Maskulinum. Die angestrebte Entwicklung neuer, inklusiverer Sprachformen bezog sich jedoch neben geschlechtsneutralen Formulierungen (wie

beispielsweise Lehrkraft statt Lehrer) meist auf eine ausschließlich binäre Vorstellung von Geschlecht – in diesem Sprachverständnis gab es demnach nur Männer und Frauen. Beispiele hierfür sind die Paarform (Lehrer und Lehrerinnen), das Binnen-I (LehrerInnen) sowie der Schrägstrich (Lehrer/-innen).

Aus der Kritik an diesem binären Verständnis von Geschlecht wurden zu Beginn der 2000er-Jahre weitere Formen der geschlechtersensiblen Sprache entwickelt, die auf ein breiteres Geschlechterverständnis abzielen und dies sichtbar machen möchten, wie beispielsweise der Unterstrich (Lehrer_innen), der Doppelpunkt (Lehrer:innen) sowie das Gendersternchen (Lehrer*innen). Vor allem Letzteres hat sich in den letzten Jahren aufgrund seiner Niedrigschwelligkeit und Aussagekraft durchsetzen können und wird auch von öffentlichen Einrichtungen wie Universitäten, Unternehmen oder politischen Parteien verwendet. Das Sternchen symbolisiert dabei eine Öffnung in Bezug auf Geschlechtsidentitäten in alle Richtungen und steht daher auch für Geschlechtervielfalt.

Trotz dieser Vorteile ergeben sich jedoch gerade bei der Verwendung von Singularformen technische und grammatische Hürden in der Anwendung des Gendersternchens, wie in Kapitel 2.2 deutlich wird.



2.2 Wie geht Sternchen? Alles an Ort und Stelle?

Das Gendersternchen wird bei Personenbezeichnungen zwischen den eigentlichen Wortstamm/die männliche Form und die weibliche Endung gesetzt:

- | An dem Projekt sind dreißig Mitarbeiter*innen beteiligt.
- | Melden Sie sich mit Ihrem Nutzer*innenkennwort an.

Aber: Manchmal werden Endungen wie e/n, egal ob im Singular oder Plural, weggelassen:

- | Der*die Medienpädagog*in muss sich stets fortbilden.
- | Die Freund*innen mussten sich erneut für den Kurs anmelden.

Bei bestimmten Artikeln und verschiedenen Arten von Pronomen werden beide genannt:

- | Der*die Lehrer*in schreibt den Ablauf an die Tafel.
- | Was er*sie erledigen muss, findet ein*e Mitarbeiter*in in der Checkliste.
- | Wer sein*ihr Laptop verloren hat, kann

beim TechniksUPPORT ein neues bekommen.

- | Ob das Ziel erreicht wird, hängt von jedem*jeder Einzelnen ab.

Bei unbestimmten Artikeln und Adjektiven kommt das Sternchen zwischen die männliche und weibliche Form:

- | Ein*e kompetente*r Teamer*in macht alles möglich.

Umlaute in Personenbezeichnungen und der Genitiv (vor allem in der Einzahl) sind dabei umständlicher:

- | Arzt*Ärztin, Bauer*Bäuerin
- | Das Lehrangebot des*der Tutors*Tutorin

Beim Gendern mit * (und auch anderen Lösungen wie dem Binnen-I) entstehen wie oben bereits beschrieben manchmal grammatikalische Schwierigkeiten. Der Test: Wie liest sich der Satz, wenn das Sternchen weggelassen wird? Oft stimmt die Grammatik nicht mehr. Korrekt gemäß Regelwerk sind eigentlich nur die Formen mit Schrägstrich und Ergänzungsstrich, also zum Beispiel ‚Mitarbeiter/-innen‘ (aber auch da gibt es Fallstricke). Wer nicht an das amtliche Regelwerk gebunden ist, darf sich kreativ austoben.

Warum steht manchmal ein Sternchen hinter Frau* und Mann*?

Mit einem Sternchen hinter Frau* und Mann* soll signalisiert werden, dass sich alle angesprochen fühlen sollen, die sich dieser Form von Geschlecht zugehörig fühlen. Welche körperlichen Geschlechtsmerkmale die Person dabei hat, ist nicht relevant. Das Sternchen wird vor allem in der direkten Kommunikation mit der Zielgruppe verwendet, um eine Offenheit zu signalisieren.

Dennoch kritisieren besonders **Transpersonen** die Nutzung des Sternchens, da damit impliziert wird, sie wären keine ‚echte‘ Frau, sondern ‚nur‘ eine Frau* (oder ein Mann*) und auch nicht binäre Personen sehen sich in dieser Schreibweise häufig nicht verortet. Daher empfehlen wir, beispielsweise für Ausschreibungen, statt dem generischen Sternchen eine Fußnote zu setzen und darin zu spezifizieren, an wen sich die Veranstaltung richtet. Diese könnte lauten: „Dieses Projekt richtet sich an alle, die sich als Jungen (bzw. Mädchen) oder nicht binär identifizieren“. Damit werden alle Personen angesprochen, ohne dass jemand unabsichtlich ausgeschlossen wird.



Kapitel 3***

Anregungen zur Umsetzung

| Im Folgenden werden konkrete Beispiele zur Umsetzung von gendersensibler Sprache vorgestellt.

3.1 Vor dem Schreiben: Die richtigen Fragen stellen⁴

Ob Flyer oder Endbericht, ob die Zielgruppen Kinder, Eltern oder Fachkräfte sind: Statt Texte nachträglich mit einem „Genderfilter“ formelhaft zu verändern, ist es sinnvoll, sich vor dem Schreiben über den Inhalt und die Zielgruppe Gedanken zu machen. Da es fürs Formulieren kein Schema F gibt, ist diese Vorarbeit das A und O. Es erleichtert das Schreiben, führt zu kreativen Lösungen und dient damit der Lesbarkeit des Textes. Um gendersensibel zu schreiben, müssen wir unsere Schreibroutinen hinterfragen und reflektieren.

Hilfreich ist es, vor dem Schreiben folgende Fragen zu beantworten:

- | An wen richtet sich mein Text bzw. wer wird direkt angesprochen?
- | Wie erreiche ich diese Zielgruppe? Wie kann ich alle Menschen ansprechen, die ich ansprechen will?
- | Welche Textform ist für welches Medium gefragt? Unterrichtsmaterial, Elternberatung, Texte für Kinder und Jugendliche, wissenschaftliche Artikel, Posts in Social Media, E-Mails, Präsentationen, Ausschreibungen etc.?
- | Welches Ziel verfolgt der Text? Wie kann

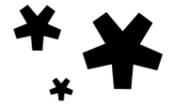
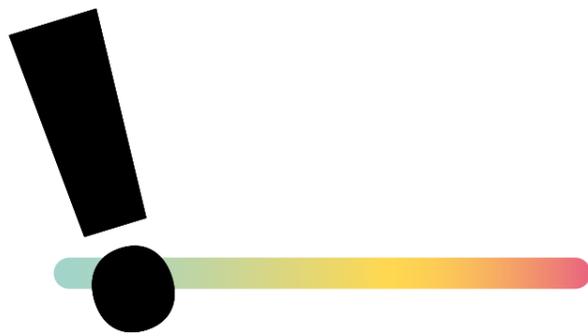
es mit einem gendersensiblen Blick noch besser erreicht werden?

- | Gibt es vonseiten der Auftraggebenden Vorgaben in Bezug auf gendersensibles Schreiben – oder nicht? Dies sollte vor dem Texten abgeklärt und eine Vorgehensweise vorgeschlagen werden.

Außerdem ist es sinnvoll, die Bebilderung gleich mitzudenken. Sich erst kurz vor der Abgabe, dem Layout oder Druck darüber Gedanken zu machen, kann eine vorschnelle und schlechte Bildauswahl nach sich ziehen. Das gilt ebenso, wenn das Layout nach außen geht: der Grafik gleich zu Beginn Hinweise und Wünsche mit auf den Weg geben. Tipps zum Thema gendersensible Bildauswahl haben wir in Kapitel 3.4 zusammengestellt.

3.2 Beim Schreiben: Der Griff in die Trickkiste

Eine konsequente Verwendung gendersensibler Sprache kann dazu führen, dass ein Text an Lesbarkeit verliert. Dies gilt auch für den Einsatz des Gendersternchens. Ein einzelner Satz ist dabei meist nicht problematisch, aber mehrere, in einem (längeren) Text aufeinanderfolgende Sätze mit Personen bzw. Personenbezeichnungen durchaus. Das kann sogar einen ungewünschten Effekt haben und abschreckend statt ansprechend wirken.



Neutrale Wörter

Bei neutralen Begriffen ist weder im Singular noch im Plural ersichtlich, welches Geschlecht angesprochen wird. Sie sind aus Platzgründen oft ökonomischer und dienen vor allem der Lesbarkeit.

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

- | Person(en) 😊
- | Mitglied(er) 😊
- | Leute 😊
- | Mensch(en) 😊
- | Individuum 😊
- | alle 😊

Partizipien als geschlechtsneutrale Pluralformen

- | die Studierenden 😊
- | die Teilnehmenden 😊

Substantive mit der Endung

- | -berechtigte 😊
- | -hilfe 😊
- | -kraft 😊
- | -person 😊
- | -schaft 😊
- | -ung 😊

Funktionsbezeichnungen

- | die Geschäftsführung 😊
- | die Leitung 😊
- | die Moderation 😊

Plural bei Personenbezeichnungen

Durch die Verwendung der Mehrzahl beim Gendern können Doppelungen, unnötige Verlängerungen, umständliche kongruenzbedingte Formulierungen und falsche grammatische Bezüge vermieden werden. Auch bestimmte/unbestimmte Artikel können so umgangen werden:

- | ein*e flexible*r/der*die flexible Mitarbeiter*in 😞
- | Flexible Mitarbeiter*innen, die ... 😊

Umschreibungen von Personenbezeichnungen

Wer hiermit arbeitet, umgeht die Frage nach dem Geschlecht. Mit diesen Möglichkeiten werden Texte generell lebendiger – und sind leichter zu lesen.

Verben und Relativsätze

- | Es gab 20 Teilnehmer*innen. 😞
- | Teilgenommen haben 20 Personen. 😊
- | Kursteilnehmer*innen 😞
- | Alle, die am Kurs teilnehmen/
Wer am Kurs teilnimmt, ... 😊

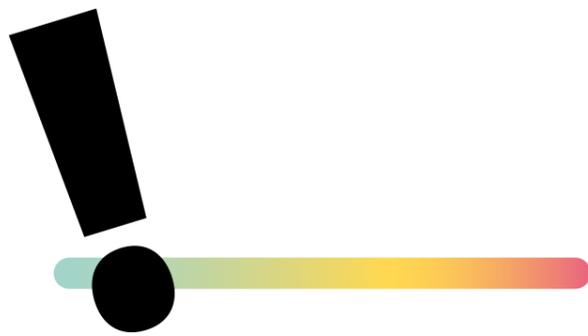
Adjektive

- | Rat eines Experten oder Fachmanns 😞
- | professioneller Rat 😊
- | Unterstützung von Kolleg*innen 😞
- | kollegiale Unterstützung 😊
- | Herausgeber*innen 😞
- | herausgegeben von 😊

direkte Anrede

- | Webinar Teilnehmer und -teilnehmerinnen sollten ... 😞
- | Bitte beachten Sie ... 😊





Zusammengesetzte Wörter

Neuformulieren des Wortes

- | Rednerliste
- | Redeliste



- | Einsteigerkurs
- | Einstiegskurs



Auseinanderziehen bzw. gendern innerhalb des Wortes

Nur, wenn nicht anders möglich! Lieber vermeiden, indem neutrale Wörter oder Endungen benutzt werden.

- | Jugendleiterfortbildung
- | Fortbildung für Jugendleiter*innen



- | Jugendleiterausweis
- | Jugendleiter*innenausweis



Viele weitere Beispiele,

die für unseren Arbeitskontext relevant sind, finden sich im Anhang auf Seite 42–47.

Ersetzen von „man“

... wird oft mit Männern assoziiert, lässt sich durch andere Wörter und Formulierungen aber ersetzen. Vermeiden lässt es sich durch die Benennung der Handelnden, also der Frage nach dem ‚wer‘. Das ist auch stilistisch besser, da die Handelnden sichtbar werden.

Personalpronomen/direkte Anrede

- | Man sollte gendersensibel schreiben.
- | Sie sollten gendersensibel schreiben.
- | /Bitte schreiben Sie .../Wir bitten Sie, ...

Handelnde benennen

(aus stilistischen Gründen nur begrenzt eine Alternative, weil Passivform!)

- | Man sollte gendersensibel schreiben.
- | Teammitglieder sollten gendersensibel schreiben.

„Lassen“ als Ersatz für „man“

- | Gefahren kann man durch richtiges Verhalten vermeiden.
- | Gefahren lassen sich durch richtiges Verhalten vermeiden.

Beachte! Welche Umsetzung sich anbietet, hängt vom Medium und von der Zielsetzung des Textes ab.

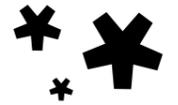
Bitte bedenken!

Auch die zuvor aufgeführten Anregungen und Kniffe führen nicht immer zum Ziel oder dienen dem Text in Sachen Sprachqualität, Stil und Lese- und Sprechfluss. Deshalb gilt es abzuwägen:

Um wen geht es? Geht es nicht um konkrete Personen oder um deren Geschlecht, wähle geschlechtsneutrale Formulierungen. Dagegen steht, dass das explizite Sichtbarmachen aller Geschlechter verloren gehen kann: Gegebenenfalls möchtest du hier und da ja konkret ein Geschlecht benennen.

Geschlechtsneutrale Formulierungen oder abstrakte, personenungebundene Begriffe machen Texte auf Dauer blutleer. **Jongliere also die Möglichkeiten und wechsele ab:** Sternchen, neutral, direkte Anrede oder den Satzbau verändern. Texte werden dadurch lebendiger und leichter zu lesen – schöpfe die Möglichkeiten entsprechend deines Textes aus.

„Leichte Sprache“ und Gendern: Zuerst die gute Nachricht: Gendern und „Leichte Sprache“ schließen sich nicht aus. Es wird jedoch empfohlen, zuerst die männliche, dann die weibliche Form zu nehmen (z. B. Lehrer und Lehrerin). Stark abgeraten wird vom Einsatz von Satzzeichen wie dem Sternchen etc.: Die Zielgruppen von „Leichter Sprachen“ lesen das * als Stern (z. B. Lehrer-Stern-innen). Ganz verwirrend wird es dann, wenn Pronomen und Artikel dazukommen. Ziel und Zweck von



„Leichter Sprache“ wird damit ausgehebelt. Das Gleiche gilt im Zusammenhang mit **Barrierefreiheit auf Websites:** Der Screenreader liest das Zeichen vor: Kund-Stern-innen – und ist somit nicht barrierefrei. Hier empfiehlt es sich, auf neutrale Formulierungen, direkte Rede etc. zurückzugreifen (siehe oben) und genau abzuwägen, was für das Ziel des Textes Vorrang haben muss und für welches Medium veröffentlicht wird. Letztendlich sollte im Zentrum stehen, situationsangemessen und sachangemessen zu formulieren.

Sonst noch gut zu wissen

Anglizismen: Auch aus dem Englischen übernommene Personenbezeichnungen werden gegendert: Influencer*innen, YouTuber*innen etc.

Gremien und Institutionen: Haben sie einen weiblichen Artikel, sollten sie grammatikalisch korrekt behandelt werden: die Kirche als Arbeitgeberin, die Stadt München ist Herausgeberin, die Organisation ist eine langjährige Partnerin. Wenn das Gremium als solches gemeint ist, ist die gendersensible Formulierung überflüssig, wie etwa bei: Betriebsrat, Vorstand, Stadtrat. Sind Personen und ihre Funktionen gemeint, dann muss gegendert werden: Stadträt*innen, Betriebsrät*innen.



3.3 Beim Sprechen:

Alle Geschlechter hörbar machen

Wir haben bisher viel darüber gelernt, wie wir gendersensibel schreiben können, doch auch beim gesprochenen Wort ist eine gendersensible Ansprache wichtig.

Auch im Sprechen bietet es sich an, die Paarform und die neutrale Form zu verwenden. Beispiele findet ihr in den Tabellen.

Gendersternchen

Viele fragen sich bestimmt: Wie sollen Wörter, wie Mitarbeiter*in, denn ausgesprochen werden? „Mitarbeiter Sternchen in“? Auch das Gendersternchen können wir in der gesprochenen Sprache verwenden. Dafür lassen wir eine kleine Pause zwischen dem männlichen Wortstamm „Mitarbeiter“ und der weiblichen Nachsilbe „in“: „Mitarbeiter-in“. Diese Pause heißt Glottisschlag und kommt auch bei anderen deutschen Wörtern vor, z. B. „Spiegel-ei“, „Ver-ein“, „be-achtet“, „O-ase“. Mit etwas Übung gelingt das auch beim gesprochenen Gendersternchen. Beim Reden verschließt ihr eure Stimmlippen für einen kurzen Moment – und sprecht damit alle Geschlechter an.

Wie das Ganze klingt, könnt ihr euch hier anhören:

www.genderleicht.de/sprechen

3.4 Gender & Diversity in der Bildsprache

Im Alltag schleichen sich oft Vorurteile und Stereotype ein, in denen Rollenzuschreibungen gemacht und Eigenschaften von Geschlecht zugeordnet werden. Dies äußert sich auch in der visuellen Darstellung von Personen.

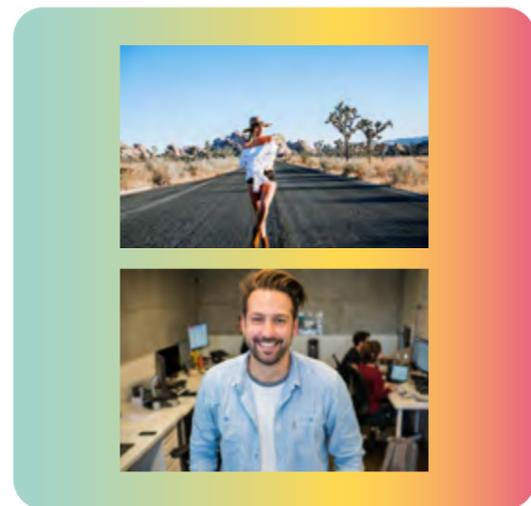
Achtung Triggerwarnung:

Welchem Geschlecht würdet ihr folgende stereotypischen Eigenschaften zuschreiben? Habt ihr direkt ein Bild von einer passenden Person im Kopf?



gefühlskalt | fürsorglich |
egozentrisch | freundlich | ernst
unsicher | charakterstark | passiv | aktiv
sinnlich | rational | sozial | technikaffin | schwach
stark | unterlegen | überlegen | repräsentativ
schön | intelligent | schlank |
muskulös | emotional | kühl
häuslich | erfolgreich | warm | distanziert
sexy | tatkräftig

Diese stereotypischen Zuschreibungen sollten vermieden werden, um Vorurteile abzubauen! Vielfalt spiegelt sich auch in einer ausgewogenen Bildsprache wider. Nach wie vor werden in den Medien starre Geschlechterbilder mit stereotypen Darstellungen von Interessen, Kompetenzen und Arbeitsbereichen reproduziert. Weiblichkeit wird dabei nach wie vor stark sexualisiert, und Frauen⁵ sind in visuellen Darstellungen häufig nur Beiwerk. Werbeanzeigen für alltägliche Dinge, wie zum Beispiel Lebensmittel, Werkzeug, Autos oder Blumen, zeigen Frauen oft halbnackt, in anzüglichen Posen und als normschöne Stereotype. Ein Werbespruch wie „Top Qualität, Jungs! Einfach zugreifen“ in Verbindung mit dem Bild einer Frau in leichter Kleidung suggeriert vor allem sexuelle Verfügbarkeit und nicht, dass hier nach Schrauben gegriffen werden kann.

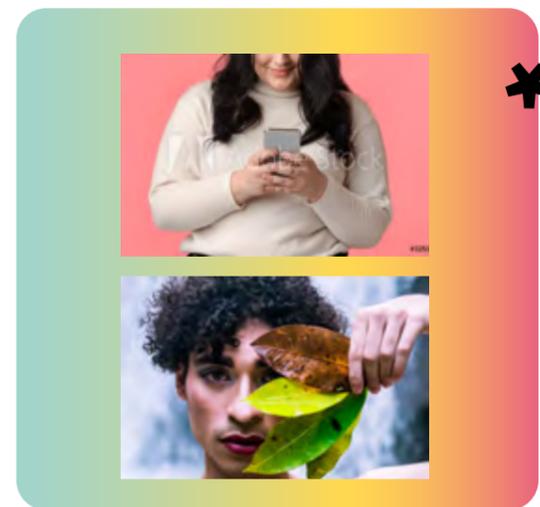


CC0 Wesley Tingey_Unsplash | CC0 Marius Ciocirlan_Unsplash

Auch andere Formen der Diskriminierung finden sich oft (auf mehr oder weniger explizite Weise) in bildlichen Darstellungen wieder. Daher sollte auch auf die Abbildung gesellschaftlicher Vielfalt in der Bildsprache geachtet werden, zum Beispiel durch die Darstellung von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Hautfarbe, sexueller Orientierung, verschiedenen Alters, unterschiedlicher

Religionszugehörigkeit und unterschiedlichen Unterstützungsbedarfes. Beispiele für stereotype und sexistische Werbung finden sich unter anderem auf der Webseite von pinkstinks.de.

In Social Media wie YouTube und Instagram überwiegen Stereotype. Dabei präsentieren sich Frauen laut einer Studie der MaLisa Stiftung 2019 auf YouTube vor allem im privaten Raum, geben Schminktipp und präsentieren ihre Hobbys. Mehrheitlich inszenieren sich Frauen passiv und sexy. Auf der Plattform Instagram sind Frauen vor allem erfolgreich, wenn sie dem gängigen Schönheitsideal entsprechen. Sie sind also meistens schlank, haben lange Haare und beschäftigen



Adobe Stock_325320125 | CC0 Jorge Saavedra_unsplash

sich mit den Themen Mode, Ernährung und Beauty – nicht zuletzt, weil sie dadurch mehr Follower*innen und Werbeverträge bekommen können. Männer setzen sich dagegen auf YouTube mit den Themen Unterhaltung, Musik, Games, Comedy und Politik auseinander (vgl. MaLisa Stiftung 2019). Obwohl auch Männer immer häufiger Schönheitsidealen folgen und ihren Körper optimieren, produzieren sie nur selten Inhalte, die sich mit diesen Themen beschäftigen.

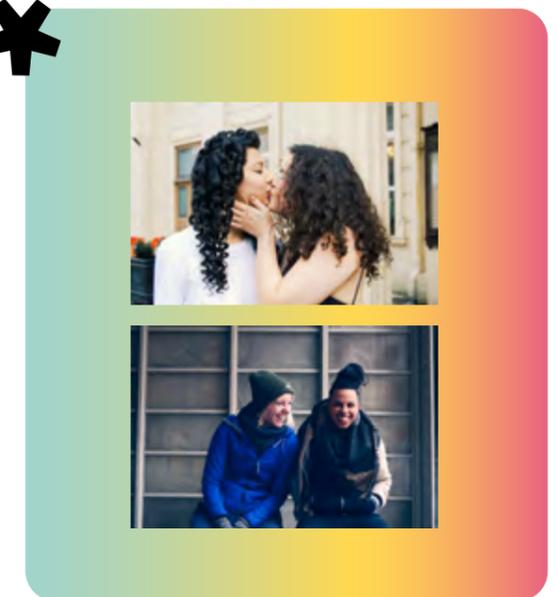
Vielfalt im Blick

Stereotype Darstellung



CC0 Juliette F_unsplash

Immer öfter finden sich auch Bilder von Geschlecht und Sexualität in den Medien, die sich nicht eindeutig in die Normen von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit einordnen lassen (vgl. Engel 2009). Es werden häufiger Bilder von gleichgeschlechtlichen Paaren, von trans*, inter*, nicht binären oder androgynen Models gezeigt. Bei genauerer Betrachtung queerer Lebensweisen zeigt sich jedoch, dass diese oft abgewertet werden. Insbesondere in den Massenmedien wird häufig ein schrilles Auftreten von homosexuellen oder trans* Personen inszeniert und so ein sehr einseitiges Bild produziert. Sie werden oft auf Veranstaltungen wie beispielsweise der Regenbogenparade



CC0 Tallie-Robinson_unsplash | Gesellschaftsbilder.de: 2693

dargestellt. Hierbei werden sie vermehrt in Posen oder Verkleidungen gezeigt, sodass ein Bild von queeren Personen erzeugt wird, dass sie als durchgeknallt, schrill und anders kategorisiert.

Deshalb wollen wir zeigen, dass es auch vielfältiger geht und uns für eine gendersensible Bildsprache stark machen.

Vielfältige Familienrollen? Aber klar!

Fotos und Videos müssen im Hinblick auf Geschlechter- und Familienrollen die Vielfalt der Lebensrealitäten zeigen. Frauen sollen nicht nur in der Rolle der Mutter, sondern auch in höheren beruflichen Positionen dargestellt werden. Genauso dürfen Männer auch beim Vorlesen oder Spielen mit ihren Kindern gezeigt werden oder in Berufen, in denen das weibliche Geschlecht dominanter ist, wie beispielsweise als Erzieher oder Grundschullehrer.

Auf dem Weg zur Gleichberechtigung wird der Druck auf Eltern, die Karriere und Eltern-sein

Vielfalt im Blick

⁵ Hier und im Folgenden meinen wir alle Personen, die sich als Frauen identifizieren oder von anderen so wahrgenommen werden.

unter einen Hut bringen wollen, oft erhöht. Bei der Auswahl von Bildern kann darauf geachtet werden, den Druck von starken Frauen und Männern im Beruf oder als Eltern nicht weiter zu erhöhen. Deshalb ist es wichtig, Abbildungen zu wählen, die ein offenes Rollenverständnis von „Mutter“ und „Vater“ darstellen und auch verschiedene Familienformen (z. B. Regenbogenfamilien) berücksichtigen.

Zudem sollte auf Perspektive, Körperhaltung und Anordnung der Personen geachtet werden:

Stereotype Darstellung



CC0 M.T. ElGassier_unsplash

Stereotype Darstellung



CC0 Eloise Ambursley_unsplash



iStock: 938542822 | iStock: 977092418

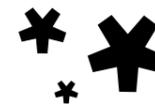
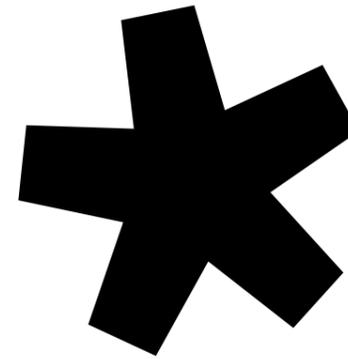
- | Wer wird aktiv, wer passiv dargestellt?
- | Wer schaut in die Kamera, wer schaut weg?
- | Wie ist die Perspektive?
- | Wer ist im Vordergrund, wie steht die Person oder sitzt sie?
- | Wie wirken Setting, Kleidungsstil und Accessoires?
- | In welchem Verhältnis werden Personen zueinander dargestellt?



CC0 Naassom Azevedo_Unsplash

Vielfalt im Blick

Vielfalt im Blick



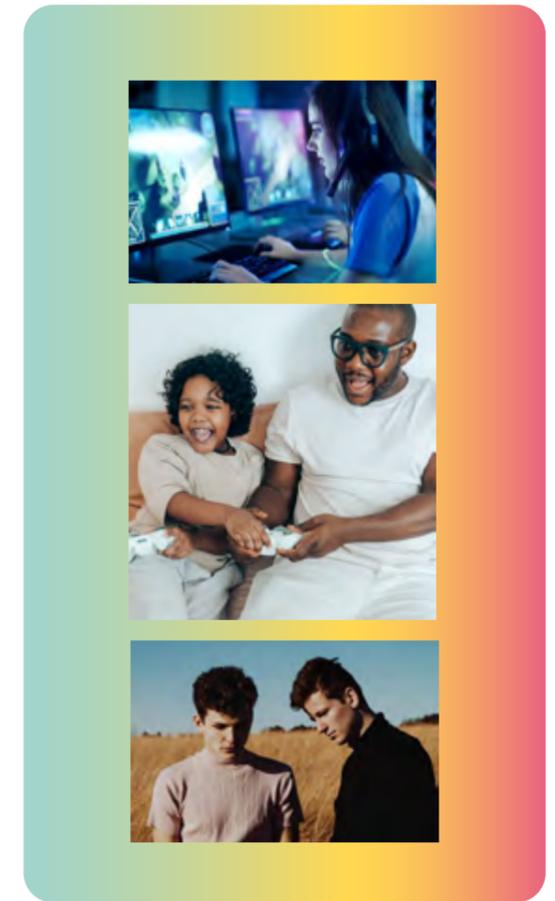
Stereotype Darstellung



CC0 Court Couke_unsplash | CC0 Ben Weber_unsplash

Zockende Mädels und modebewusste Jungs?

Auch Jugendlichen werden oft vorschnell Stereotype übergestülpt. In diesen Darstellungen drehen junge Frauen vor allem Alltags-Hacks und junge Männer geben in YouTube-Videos ihre Fußballtricks zum Besten. Dass einige Mädchen gerne Video-Games



Shutterstock: 705666280 | CC0 Andie Rieger_unsplash | Ketut Subiyanto: 4545150

spielen und es Jungen gibt, die sich für Mode auf Instagram interessieren, wird häufig außer Acht gelassen.

Schon mal von Jonas und seinem rosa Einhorn gehört?

Geschlechtliche Stereotype lassen sich nicht zuletzt auch in der Darstellung von Kindern und für Kinder wiederfinden: Da ist es klar, dass die Hausschuhe in Einhorn-Optik samt Prinzessin-Lillifée- Kostüm die Mädchen ansprechen sollen und die grünen Dino-Hausschuhe samt Legoklötzen für die Jungs gedacht sind. Gerade Kinder sind für diese geschlechtlichen Markierungen jedoch sehr sensibel und lernen schnell, welches Verhalten und welche Gegenstände für sie ‚angemessen‘ sind und welche nicht. Dies

Vielfalt im Blick

Viel Freude und Erfolg beim Ausprobieren!

wird verstärkt durch Feedback von außen, etwa wenn Jungen Sätze zu hören bekommen wie „Du bist sicher gut in Mathe und spielst gerne mit Lego. Das machen Jungs ja gerne“, oder Mädchen Sätze wie „Oh, du hast aber einen hübschen Schneeanzug an – so ein hübsches Mädchen“. Diese Zuordnung zu bestimmten Eigenschaften, Kompetenzen und Vorlieben kann für viele Kinder einengend wirken, da Dinge und Aktivitäten, die ihnen eigentlich zusagen, nicht ‚für sie gemacht‘ sind. Wenn Jonas also mit seinem rosa Einhorn abgebildet werden will, gibt’s schnell schockierte Blicke von seinem sozialen Umfeld. Daher ist es vor allem für diese sensible Zielgruppe wichtig, in der Bildsprache darauf zu achten, diverse Ausdrucksformen abzubilden, um eine Alternative zu den traditionellen Geschlechtsrollen aufzuzeigen, die ihnen ohnehin aus Medien

und persönlichem Umfeld bekannt sind.

Noch ein Tipp:

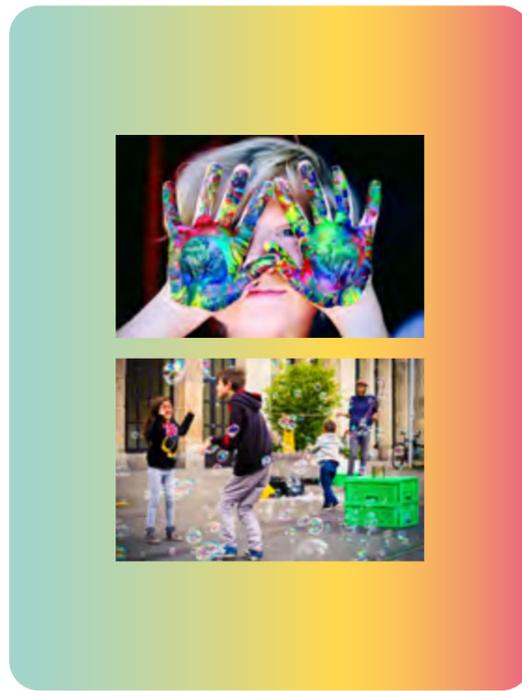
Die genannten Vorschläge lassen sich auch auf Illustrationen und Icons übertragen. Bilder lassen noch viel mehr Platz für Interpretationen als Sprache. Deshalb ist es entscheidend, den Kontext immer zu beachten. Manchmal ist es auch einfacher, eine neutrale Grafik zu verwenden als eine Fotografie.

Wir wünschen euch viel Freude und Erfolg beim Ausprobieren und Anwenden gendersensibler Sprache bei eurer Arbeit am JFF. Kontaktiert uns, die AG gendersensible Sprache, wirklich sehr gerne bei Fragen, Anregungen oder wenn ihr mit einem Text nicht weiterkommt und Formulierungshilfen braucht.

Stereotype Darstellung



CC0 Jeremy Mc Knight_unsplash | CC0 Kelly Sikkema_unsplash



Sharon McCutcheon: 1148998 | Michael Gaida: 2672029

Vielfalt im Blick

Glossar

Binäres Geschlechterkonzept

Das binäre (lat. = zwei) Geschlechterkonzept beschreibt die Vorstellung, dass es nur zwei Geschlechter gibt: männlich und weiblich. Dies bezieht sich dabei nicht nur auf das körperliche Geschlecht einer Person, sondern auch auf die Geschlechtsidentität und die sozialen Rollenzuschreibungen innerhalb einer Gesellschaft (typisch Mann, typisch Frau). Es gibt jedoch vielfältigere Geschlechter sowie Geschlechtsidentitäten.

Diversität

Der Begriff Diversität leitet sich von dem lateinischen Wort *diversitas* ab und meint Vielfalt/Verschiedenheit. Im sozialwissenschaftlichen Diskurs wird der Begriff Diversität auf individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede innerhalb der Gesellschaft bezogen – wie Alter, Herkunft, Religion oder auch **Geschlecht**. Im Zusammenhang mit **Geschlecht** kann auch von Geschlechtervielfalt gesprochen werden. Das bringt zum Ausdruck, dass es Diversität in Bezug auf das **Geschlecht** gibt. Dass es sowohl körperlich als auch in Form der Geschlechtsidentität mehr als zwei Geschlechter gibt, ist mittlerweile sogar staatlich bestätigt. Seit 2018 besteht die Möglichkeit, neben männlich* und weiblich* eine dritte Geschlechtsoption – *divers* – im Geburtenregister verzeichnen zu lassen.

Gendern

Der Begriff Gendern ist ein eingedeutschter Begriff, der sich von dem englischen Wort *gender* herleitet. Der Begriff Gender bedeutet Geschlecht und bezieht sich hier dezidiert darauf, wie eine Person sich selbst identifiziert und welchem Geschlecht sie sich zugehörig fühlt. Dieser Begriff beschränkt sich nicht nur auf ein **binäres** Geschlechterverhältnis (also männlich/weiblich), sondern bildet vielfältige

Geschlechteridentitäten ab. Gendern bedeutet also, in gesprochener wie in geschriebener Sprache alle Geschlechter anzusprechen. Wie das richtig geht, wird in diesem Manual gezeigt!

Generisch und generisches Maskulinum

Der Begriff generisch bedeutet: nicht spezifisch, allumfassend. In den Sprachwissenschaften wird generisch auch im Zusammenhang mit dem generischen Maskulinum verwendet. Das generische Maskulinum soll allumfassend für das damit beschriebene Substantiv gelten. Das heißt, wir benutzen pauschal die männliche Form. Wenn also von „den Schülern“ gesprochen wird, sollen sich alle Geschlechter einfach mitgemeint fühlen. Eine ausführlichere Kritik am generischen steht in Kapitel 1.

Geschlecht

Der Begriff Geschlecht bezieht sich auf eine breite Kategorie, die körperliche wie soziale Merkmale beschreiben kann. Während körperliche Merkmale als weiblich, männlich oder intersexuell kategorisiert werden, beschreibt die soziale Lesart die sozialen und kulturellen Dimensionen von Geschlecht. Damit ist gemeint, dass vermeintlich geschlechtstypisches Verhalten gar nicht durch das biologische Geschlecht, sondern von der Gesellschaft festgelegt ist. Instanzen wie Schule, Familie und Freund*innen, aber auch Medien vermitteln Kindern demnach von klein auf, was typisch für Männer und typisch für Frauen sei. Dadurch kann schnell der Eindruck entstehen, dass es neben Männern und Frauen keine weiteren Geschlechter gibt und dass festgelegt ist, wie diese sich zu verhalten oder zu kleiden haben. Dieser Umstand wird **Binarität** genannt. Tatsächlich gibt es aber eine sehr viel größere **Diversität** der Geschlechter.

Während die Kategorie Geschlecht in den früheren Stadien der Geschlechterforschung häufig in körperliche (sex) und soziale (gender) Ausprägungen unterschieden wurde, wird diese Differenzierung heute jedoch kritisiert – eine strikte Trennung der körperlichen und sozialen Ebene ist nach wissenschaftlichen Erkenntnissen nicht haltbar und lässt sich in der Forschung nicht bestätigen.

Geschlechtsidentität

Unter Geschlechtsidentität wird die individuelle Zuschreibung/Identifizierung einer Person zu/mit einem Geschlecht oder auch mehreren Geschlechtern verstanden. Dabei muss die Geschlechtsidentität in keinem Fall dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entsprechen. Eine Geschlechtsidentität besitzt jede*r, auch wenn die Person sich keinem bestimmten Geschlecht zugehörig fühlt bzw. dieses nicht als relevanten Aspekt ihrer Identität erachtet.

LGBTQI*

LGBTQI* steht für Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer und Intersex (also Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transgender, Queer und Intergeschlechtlichkeit). Der Begriff versucht dabei die unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten und Formen von Sexualität abzubilden. Da diese aber sehr vielfältig und individuell sind, symbolisiert das Sternchen zusätzlich eine Öffnung auf noch weitere Geschlechtsidentitäten, die sich nicht unter den Abkürzungen greifen lassen.

Lesbian/Lesbisch: Frauen* werden als lesbisch bezeichnet, wenn sie sich zu anderen Frauen* hingezogen fühlen. Diese Anziehung kann sowohl auf einer rein romantischen als auch auf einer körperlichen Ebene gemeint sein.

Gay/Schwul: Männer* werden als schwul

bezeichnet, wenn sie sich zu anderen Männern* hingezogen fühlen. Diese Anziehung kann sowohl auf einer rein romantischen als auch auf einer körperlichen Ebene gemeint sein.

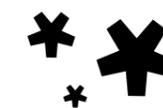
Bisexual/Bisexuell: Personen, die sich von mehreren, vielen oder allen Geschlechtern romantisch und/oder körperlich angezogen fühlen, werden als bisexuell bezeichnet.

Transpersonen, Transmenschen, Transgender: Der Begriff Trans umfasst Personen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei ihrer Geburt zugewiesen wurden. Der Begriff kann wie die anderen Begriffe (lesbisch, schwul, bi, inter) als Adjektiv verwendet werden (trans Person, trans Frau, trans Mann, ...).

Queer: Als queer bezeichnen sich Menschen, die ihre sexuelle Orientierung nicht in das Konzept von Bi-, Hetero- oder Homosexualität einordnen und/oder sich einem binären Geschlechterkonzept nicht zugehörig fühlen.

Inter: Inter-Menschen sind Personen, deren körperliches Geschlecht nach medizinischen Normen nicht explizit dem männlichen oder weiblichen Körper zugeordnet werden kann. Dies bezieht sich beispielsweise auf die Genitalien oder die Chromosomen.

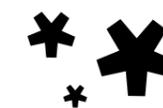
Genderwörterbuch



Abbrecherquote	Abbruchquote
Administrator	Administration, Admin, Administrator*in
Anbieter	Angebot von ..., Herstellung, anbietendes Unternehmen, Bezugsquelle, Anbieter*innen
Anfänger	Unerfahrene, Menschen ohne Vorkenntnisse, Beginnende, Anfänger*innen
Ansprechpartner	Kontakt, Kontaktperson, zuständig ist ..., Ansprechpartner*in
Autor(en)	Publizierende, Urheberrechtshabende, Verfasser, Schreiber, Autor*innen, verfasst von
Bearbeiter	Den Vorgang betreuende Person, zuständige Person, ... bearbeitet durch ...
Befragter	Befragte Person, Person, die befragt wurde
Benutzeroberfläche	Benutzungsoberfläche
Darsteller	(sg.) darstellende Person, Darsteller*in, (pl.) Rollen, Besetzung, Darstellende, Darsteller*innen



Datenschutzbeauftragter	Fachperson für Datenschutz,
Dozent(en)	(sg.) lehrende Person, Lehrkraft, vortragende Person, Dozent*in, (pl.) Dozierende, Lehrpersonal, Lehrende
Einsteigerkurs	Einstiegskurs, Grundlagenkurs, Grundkurs, Basiskurs
Erzieher	pädagogische Fachkraft, Erzieher*in
Experten	Fachleute, Fachkundige, Sachverständige, Expertise in etwas mitbringen, Expert*innen
Filmemacher	(sg.) filmschaffende Person, Filmemacher*in (pl.) Filmschaffende, Filmemacher*innen
Flüchtlinge	Geflüchtete, geflüchtete Menschen, Personen mit Fluchthintergrund
Förderer	Gefördert von ..., ...vergift Fördermittel
Forscher	Forschende, Forschungsteam, wissenschaftliches Personal, in der Forschung tätig
Freiberufler	Freiberuflich arbeitende Person, freiberuflich Tätige



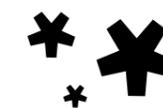
Herausgeber	Herausgegeben von ..., (sg.) Herausgeber*in (pl.) Herausgeber*innen
Interessenten	Interessierte, Interessent*innen
Jeder	Alle, sämtliche
Jugendlicher	(sg.) junge Person, junger Mensch, der*die Jugendliche, der*die Teenager*in (pl.) die Jugendlichen, Teenager*innen
Kollegen	Kollegschaft, Kollegium, Kolleg*innen
Kooperationspartner	In Kooperation mit
Koordinator	Koordination
Kursteilnehmer	(sg.) am Kurs teilnehmende Person (pl.) Kursteilnehmende, am Kurs Teilnehmende
Lehrer	(sg.) Lehrkraft, Lehrperson, lehrende Person, Lehrer*in (pl.) Lehrkräfte, lehrende Personen, Kollegium, Lehrer*innen, Auch: Lehrberuf



Lernender	Lernende Person
Leser	(sg.) lesende Person, der*die Lesende, Leser*in (pl.) Lesende, Lesepublikum, Leser*innen
Man	Sie, viele, wir, ich
Medienpädagoge(n)	Medienpädagogische Fachkräfte, medienpädagogisch Tätige, Fachkraft aus der medienpädagogischen Praxis/ Forschung, Medienpädagoge*innen
Mitarbeiter	Mitarbeitende, Mitarbeiter*innen
Moderator	Moderation, moderierende Person
Nutzer	Nutzende, Personen, die ... nutzen, Nutzer*innen
Pädagoge	Pädagogische Fachkraft, Pädagog*innen
Praktiker	Praktizierende, in der Praxis Tätige, Praktiker*innen
Probanden	Testpersonen, Versuchspersonen, Teilnehmende, Proband*innen

Wörterbuch

Wichtige Wörter aus unserem Berufsalltag



Referent	(sg.) Referierende Person, vortragende Person, Referent*in (pl.) Referierende, Vortragende, Referent*innen
Rezipienten	Rezipierende, Publikum, Rezipient*innen
Schüler	Lernende, Schulklasse, Kinder / Jugendliche in der Klasse, Schulkinder, die Klasse, Schüler*innen
Sozialpädagoge	sozialpädagogische Fachkraft
Studenten	Studierende, Student*innen
Teilnehmer	(sg.) mitwirkende Person, teilnehmende Person, Teilnehmer*in (pl.) Teilnehmende, Beteiligte, Anwesende, Anmeldungen, Teilnehmer*innen
Trainer	(sg.) moderierende Person, Trainer*in (pl.) Referierende, Vortragende, Trainer*innen
Urheberrecht	Copyright, Recht auf geistiges Eigentum, Urheber*innenrecht, das Recht der*des Urhebers*Urheberin
User	Nutzende, Personen, die Apps / Software nutzen, Mitglieder, User*innen



Veranstalter	Eine Veranstaltung von ..., Veranstalter*in
Vorgängerprojekt	Vorprojekt, vorangegangenes Projekt
Workshopleiter	Workshopleitung, Workshopleiter*in
YouTuber	YouTuber*in, Influencer*in

Anrede



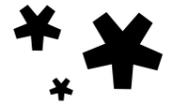
Lieber ...	An ..., Hallo!, Guten Tag ...
Liebe Kolleginnen und Kollegen	Liebe Kolleg*innen, liebes Team
Sehr geehrte Damen und Herren	Guten Tag, Sehr geehrtes Team des JFF / Publikum / Kollegium, Sehr geehrte Beschäftigte / Tagungsteilnehmende / Anwesende
Sehr geehrter/geehrte Herr/Frau Mustermann	Guten Tag, Max/ Martina Mustermann

Stellenausschreibungen



Praktikant für FLIMMO gesucht!	Ein Praktikum bei FLIMMO zu vergeben. Lust auf ein Praktikum bei FLIMMO? Ein*e Praktikant*in für FLIMMO gesucht!
Stelle als studentische Hilfskraft für Studenten der Medienpädagogik zu vergeben.	Stelle als studentische Hilfskraft für Studierende der Medienpädagogik zu vergeben.
Befristete Stelle an der MSA – Medienstelle Augsburg zu besetzen: Medienpädagoge gesucht!	Befristete Stelle an der MSA – Medienstelle Augsburg zu besetzen: Medienpädagogische Fachkraft/Medienpädagog*in gesucht!
Schwerbehinderte Bewerber*innen haben bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation Vorrang bei der Einstellung.	Bewerbende/Bewerber*innen mit schwerer Behinderung haben bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation Vorrang bei der Einstellung.

Linktipps



Beschreibung

Link

Genderleicht.de ist eine Online-Plattform des Journalistinnenbund e.V. zum Thema Gendern

genderleicht.de

Das Genderwörterbuch geschicktgendern liefert eine Liste mit gendersensiblen Begriffen

geschicktgendern.de

Interaktive (Denk-) Anregung zum Gendern

uni-weimar.de/projekte/gendomat/1

Argumente und Tipps rund um das Thema Gender und gendersensible Sprache

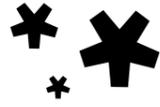
genderdings.de/gender/gendern/

Linksammlung zum Thema gendersensible Sprache des DJV

djv.de/startseite/info/themen-wissen/chancengleichheit-diversity/diskriminierungsfreie-sprache.html

Pinkstinks-Video „Sichtbar sein“

www.youtube.com/watch?v=e4KQLwtgycM



Literatur

Blake, Christopher/Klimmt, Christoph (2010). Geschlechtergerechte Formulierungen in Nachrichtentexten. In: Publizistik, 55, S. 289-304.

Engel, Antke (2009). Bilder von Sexualität und Ökonomie. Queere kulturelle Politiken im Neo-liberalismus. Bielefeld. transcript Verlag.

Ferstl, Evelyn C./Kaiser, Anelis (2013). Sprache und Geschlecht: wie quantitative Methoden aus der Experimental- und Neuropsychologie einen Beitrag zur Geschlechterforschung leisten können.

GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 5(3), 9-25. www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/39669/ssoar-gender-2013-3-ferstl_et_al-Sprache_und_Geschlecht_wie.pdf?sequence=1,

zuletzt gesehen am 29.01.2021

Heise, Elke (2000). Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. Sprache & Kognition, 19, 3-13.

Irmen, Lisa/Köhncke, Astrid (1996). Zur Psychologie des „generischen“ Maskulinums. In: Sprache und Kognition 15, 152-166.

Irmen, Lisa/Linner, Ute (2005). Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. Eine theoretische Integration bisheriger Befunde. Zeitschrift für Psychologie, 213, 167-175.

MaLisa Stiftung (2019). Weibliche Selbstinszenierung in den neuen Medien <https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Selbstinszenierung-in-den-neuen-Medien.pdf>,

zuletzt gesehen am 29.01.2021

Samel, Ingrid (2000). Einführung in die feministische Sprachwissenschaft. 2. Aufl. Berlin: Erich Schmidt.

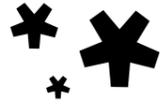
Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. Psychologische Rundschau, 52(3), 131-140.

Trömel-Plötz, Senta (1978). Linguistik und Frauensprache. Linguistische Berichte, 57, 49-68.

Trömel-Plötz, Senta (1979). Frauensprache in unserer Welt der Männer. Konstanz: Universitätsverlag.

Wulf, Veronika (2019) "Stern und Unterstrich sind gar nicht sinnvoll". www.sueddeutsche.de/karriere/gendergerechte-stellenanzeigen-studien-bettina-hannover-1.4525209,

zuletzt gesehen am 29.01.2021



Anregungen für die Kapitel 3.1 und 3.2

- | www.genderleicht.de/schreibtipps
- | www.genderleicht.de/gendergerecht-schreiben-in-sieben-schritten
- | <https://www.tbd.community/de/a/gleichermassen-sichtbar-und-der-rede-wert>
- | www.vielefacetten.at/fileadmin/vielefacetten.at/uploads/docs/ISOE_2005_Leitfaden_gendersensible_OeA.pdf
- | <https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache/index.html#Geschlechtsspezifische%20Einzelformen%20und%20Paarformen>
- | www.jdav.de/wissen/gender/gendersensibel-schreiben-und-formulieren_aid_28221.html
- | www.geschicktgendern.de/tipps-und-tricks/geschicktes-gendergerechtes-formulieren
- | www.genderleicht.de/leichtesprache

Anregungen für das Kapitel 3.4 Bildsprache

- | www.pexels.com/de-de/@ketut-subiyanto
- | www.pexels.com/de-de/@mccutcheon
- | www.gesellschaftsbilder.de/

Sonstige verwendete und weiterführende Links

www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2017/kw17-kalenderblatt-gleichberechtigungsgesetz-504286,

zuletzt gesehen am 29.01.2021

www.medien-weiter-bildung.de/geschlechtergerechtes-arbeiten-warum-eigentlich,

zuletzt gesehen am 29.01.2021

www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params_E534507091/1114619/Gender_in_Wort_und_Bild.pdf,

zuletzt gesehen am 29.01.2021

www.peba.kit.edu/downloads/Leitfaden_GendergerechteBildsprache2017_n.pdf,

zuletzt gesehen am 29.01.2021

www.hfwu.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/Bilder_Gleichstellung/Leitfaden_Gendersensibilaet_2016-28.11.16_Ohne_Vorwort_Automatisch_gespeichert_.pdf,

zuletzt gesehen am 29.01.2021

www.vielefacetten.at/fileadmin/vielefacetten.at/uploads/docs/OeGB_2006_Ich_Tarzan-du_Jane.pdf,

zuletzt gesehen am 29.01.2021

www.schule.at/service-menue-oben/suche/detail/leitfaden-fuer-diskriminierungs-freie-sprache-handlungen-und-bilddarstellungen.html,

zuletzt gesehen am 29.01.2021

www.diakonie-hessen.de/fileadmin/Dateien/Presse/Downloads/KomiD/dkw_leitfaden_bildsprache.pdf

zuletzt gesehen am 29.01.2021

www.gesellschaftsbilder.de,

zuletzt gesehen am 29.01.2021



