

# **Sprach- und Kommunikationsleitfaden der Hochschule Fulda**

## **- Gender und Diversität**

Auf Vorschlag der Gleichstellungskommission hat das Präsidium am 20.06.2017 folgenden Leitfaden beschlossen.

### **Vorwort**

Die Hochschule Fulda hat die Förderung einer chancengerechten und diversitätssensiblen Hochschulkultur in ihren Entwicklungszielen verankert<sup>1</sup>. Ein gender- und diversitätssensibler Sprachgebrauch spiegelt die Werte dieser Leitprinzipien wider und wirkt realitätsgestaltend und bewusstseinsprägend. Unter gender- und diversitätssensibler Sprache versteht die Hochschule Fulda nicht ausschließlich das sprachliche Neutralisieren, sondern auch das diskriminierungsfreie Sichtbarmachen der Vielfalt von Menschen in der Schriftsprache und alltäglichen Kommunikation. Ein gender- und diversitätssensibler Sprachgebrauch ist daher ein wesentlicher Beitrag zur Weiterentwicklung einer wertschätzenden und Vielfalt anerkennenden Zusammenarbeit an der Hochschule Fulda. Darüber hinaus ist die konsequente und routinierte Anwendung einer modernen und diskriminierungsfreien Sprache grundlegender Bestandteil der Schlüsselqualifikationen „Gender- und Diversity-Kompetenz“, deren Vermittlung ebenfalls durch die Hochschule Fulda angestrebt wird<sup>2</sup>. Zur Realisierung dieser Ziele wirkt die Hochschule Fulda auf die Anwendung einer gender- und diversitätssensiblen Sprache durch alle Hochschulmitglieder und -angehörigen hin.

### **Anwendungsbereich**

Die Hochschule Fulda empfiehlt allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen die hier aufgeführten Sprech- und Schreibweisen, um eine zeitgemäße, eindeutige und vor allem inklusive Sprache in allen Medien sowie internen und externen Texten zu ermöglichen.

### **Rechtliche Vorgaben**

Die Hochschule unterliegt in ihrer Funktion als Arbeitgeberin den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die Sensibilisierung für diskriminierungsfreie Sprache ist eine präventive Maßnahme im Sinne der Schutzpflichten nach §12 AGG. Gemäß Novellierung des HGIG vom 20. Dezember 2015 sind alle Beschäftigten dazu angehalten, geschlechtergerechte Ausdrucksformen flächendeckend in der Vorschriftensprache und dem dienstlichen Schriftverkehr zu praktizieren.

---

<sup>1</sup> Vgl. Hochschulentwicklungsplan 2016-2020.

<sup>2</sup> Vgl. Frauenförderplan der Hochschule Fulda 2014-2019, Gleichstellungskonzept 2.0.

„Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.“ (§ 1 Abs. 2 HGIG)

Bei der Umsetzung des § 1 Abs. 2 HGIG besteht derzeit Gestaltungsfreiheit derjenigen, die für den Wortlaut einer Bestimmung letztendlich die Verantwortung tragen.

### **Umsetzung von gender- und diversitätssensibler Sprache**

Die Umsetzung einer gender- und diversitätssensiblen sowie inklusiven Sprache erfordert geeignete sprachliche Gestaltungsmittel. Empfohlen werden:

- a) eine differenzierte, vorurteils- sowie diskriminierungsfreie Begriffswahl
- b) Schreibweisen, die alle Geschlechter einschließen. Diese können in Form geschlechtsneutraler (z.B. die Person, das Mitglied) und sichtbarmachender Formulierungen umgesetzt werden. Bei sichtbarmachenden Formulierungen können die Schreibweisen mit Unterstrich, dem sog. *Gender Gap* (z.B. Student\_innen), und mit *Gender Stern* (z.B. Mitarbeiter\*in) gewählt werden<sup>3</sup>.
- c) die ausgeschriebene Parallelnennung mit der vorangestellten weiblichen Form (z.B. die Professorinnen und Professoren)
- d) Pluralformen (z.B. die Angestellten)
- e) substantivierte Partizip Präsenz-Formen und substantivierende Adjektive (z.B. die Studierenden, die professorale Lehrkraft)
- f) die direkte Anrede (z.B. Reichen Sie ... ein, Melden Sie sich an)
- g) passive Formulierungen (z.B. „Das Kindergeld wird mit dem Arbeitsentgelt ausgezahlt.“ statt „Mitarbeiter erhalten das Kindergeld mit dem Arbeitsentgelt.“)

Folgende Schreibweisen sollten in Fließtexten vermieden werden:

- a) das Binnen-I (z.B. StudentInnen)
- b) die Bindung mit „und/oder“ sowie Formulierungen mit „beziehungsweise“
- c) die Schrägstrichform (z.B. Mitarbeiter/-innen)
- d) Einklammerungen (z.B. Professor(innen) )

Generisches Maskulinum oder generisches Femininum, auch mit Zusatz des „Miteinanderseins“ anderer Geschlechter, scheidet aus.

---

<sup>3</sup> *Gender Gap* und *Gender Stern* entstammen der Queer-Theorie und betonen die soziale Konstruktion von Geschlecht. Sie ermöglichen die Sichtbarmachung und Einbeziehung von Geschlechtsidentitäten jenseits der Binariät von Frauen und Männern. Diese Schreibweise ist heute sowohl in einschlägigen wissenschaftlichen Kontexten als auch in genderpolitischen bzw. gendersensiblen Arbeitsfeldern verbreitet.

## **Anhang: Quellenverzeichnis und weiterführende Informationen**

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010): Benachteiligung von Trans\*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Online verfügbar:  
[http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/benachteiligung\\_von\\_trans\\_personen\\_insbesondere\\_im\\_arbeitsleben.pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf) (23.05.2017).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: Von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zu Herstellung von Chancengleichheit. Online verfügbar:  
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity\\_Mainstreaming/Handreichung\\_Diversity\\_Mainstreaming\\_Verwaltung\\_20120412.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (23.05.2017).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Online verfügbar:  
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG\\_Evaluation.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=14](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AGG/AGG_Evaluation.pdf?__blob=publicationFile&v=14) (23.05.2017).
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Österreich (2010): Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen. Online verfügbar: [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4\\_Fuer\\_MitarbeiterInnen/leitfaden\\_diskrim\\_2010\\_web011.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4_Fuer_MitarbeiterInnen/leitfaden_diskrim_2010_web011.pdf) (23.05.2017).
- Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2016): Ausgesprochen vielfältig. Gender- und Diversitysensible Kommunikation in Sprache und Bild. Online verfügbar:  
[http://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/fileadmin/user\\_upload/Gender\\_und\\_Diversitysensibler\\_Sprachleitfaden\\_Web\\_neu.pdf](http://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/fileadmin/user_upload/Gender_und_Diversitysensibler_Sprachleitfaden_Web_neu.pdf) (23.05.2017).
- LaKoF Bremen (2014): Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache. Online verfügbar:  
<https://www.hs-bremen.de/internet/de/hsb/struktur/gleichstellungsstelle> (23.05.2017).
- Neue deutsche Medienmacher (2014): Glossar der Neuen deutschen Medienmacher. Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland. Online verfügbar:  
[http://www.neuemedienmacher.de/wp-content/uploads/2014/11/NdM\\_Glossar\\_15\\_Nov\\_2014.pdf](http://www.neuemedienmacher.de/wp-content/uploads/2014/11/NdM_Glossar_15_Nov_2014.pdf) (23.05.2017).
- Universität Kassel (2013): Gendergerecht in Sprache und Bild. Online verfügbar:  
<http://www.uni-kassel.de/intranet/themen/gleichstellung-u-vereinbarkeit/frauenbeauftragte/sicherheit01/geschlechtergerechte-sprache> (23.05.2017).
- Universität Köln (2013): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Online verfügbar:  
[http://www.gb.uni-koeln.de/gendersensible\\_sprache/index\\_ger.html](http://www.gb.uni-koeln.de/gendersensible_sprache/index_ger.html) (23.05.2017).