



Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam(Hg.)

Sprache im Blick

Leitfaden für einen
geschlechtergerechten
Sprachgebrauch

Gudrun Perko

FHP:~)



Orientierung

1. Auf ein Wort	1
2. Intention der geschlechtergerechten Sprache	3
3. Geschlechtergerechte Sprache an der FHP	6
4. Welche Schreibweisen gibt es?	8
5. Schriftliche Ansprachen	13
6. Geschlechtergerechtes Sprechen	15
7. Empfehlungen	16
8. Checkliste – wenn’s mal schnell gehen soll	18
9. Verwendete Quellen	22
10. Weiterführende Links und Literatur	23
11. Über uns	24

1. Auf ein Wort

«Sprache ist wie Tun und Handeln nie nur (bewusste oder unbewusste) wirkungslose Äußerung, sondern hat immer auch eine Wirkung, kann immer auch für andere Menschen verletzend, diskriminierend oder wertschätzend und anerkennend sein.»

(Leah Carola Czollek/ Gudrun Perko/ Heike Weinbach 2012)

«Es ist nur plausibel, dass eine weitreichende gesellschaftliche Diskriminierung sich auch sprachlich niederschlägt und zwar nicht nur als Widerspiegelung, sondern, weil diskriminierende Akte häufig einfach sprachliche Akte sind oder weil Diskriminierung in einer bestimmten Situation eben auch verbal zum Ausdruck kommt.»

(Senta Trömel-Plötz 1978)

«Sprache war und ist nirgends und zu keiner Zeit ein unpolitisches Gehege, denn sie lässt sich von dem, was einer dem anderen tut, nicht trennen. [...] Man muss ihr jedes Mal auf's Neue ablauschen, was sie im Sinn hat. [...] In jeder Sprache, das heißt in jeder Art des Sprechens, sitzen andere Augen.»

(Herta Müller 2003)

«Mit der Semantik von Worten ist es wie mit anderen soziokulturellen Gegenständen: Sie sind beweglich und veränderlich, sie werden für Einzelinteressen instrumentalisiert und in ideologische Dienste gestellt.»

(Sooke 2008)

«**Männer** werden fast immer richtig eingeordnet, Frauen fast nie, denn in unserer Sprache gilt die Regel: 99 Sängern und ein Sänger sind 100 Sänger.»

(Luise Pusch 1990)

2. Intention der geschlechtergerechten Sprache

Seit über 30 Jahren wird in der Bundesrepublik Deutschland über einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch diskutiert. Spätestens seit der UNESCO-Resolution von 1987 zur Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache gab es erste Empfehlungen zur linguistischen Gleichbehandlung der Geschlechter.¹

Vieles wurde bisher erreicht. Geschlechtergerechtes Formulieren ist zu einer wichtigen Grundlage des Gender Mainstreamings² geworden. Die meisten Bundesländer und einige Hochschulen³ haben Sprachleitfäden für eine geschlechtergerechte Sprache erarbeitet, vor allem um die sprachliche Diskriminierung von Frauen abzubauen. Hier wurde der weibliche und männliche Sprachgebrauch als selbstverständliche Benennung beider Geschlechter in verschiedenen Varianten etabliert (z.B. vollständige Paarform, Schrägstrichvariante, Binnen-I). Darüber hinaus werden in sprachphilosophischen und sprachwissenschaftlichen Kontexten queere Schreibweisen etabliert, die jene benennen, welche für gewöhnlich nicht benannt werden (z.B. Unterstrichvariante). Gemeinsam ist allen Vorschlägen, aufzuzeigen, dass das Nicht-Benennen von Menschen strukturelle

1 Vgl. Deutsche UNESCO-Kommission 1993.

2 Gender Mainstreaming bedeutet die Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen, Männer, Mädchen und Jungen in allen öffentlichen (und institutionellen) Bereichen. Vgl. Czollek / Perko / Weinbach 2009.

3 So erstellte z.B. die Universität Potsdam 2011 einen Sprachleitfaden, gefördert durch die Europäische Union und das Land Brandenburg.

Diskriminierung und Ausgrenzung bedeutet. Gemeinsam ist ihnen, Sprache in ihren möglichen diskriminierenden Auswirkungen zu erkennen und für eine anerkennende (nicht-diskriminierende) Sprache zu plädieren.

Chancengleichheit und Gleichberechtigung sind in den letzten Jahrzehnten zu einem gesellschaftspolitischen Anliegen geworden. Seit 1999 bildet Gender Mainstreaming (Amsterdamer Vertrag) und seit 2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dafür die Grundlage.

Um den vielfältigen Lebenswirklichkeiten der Geschlechter gerecht zu werden, bedarf es vieler Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen und Dimensionen. Sprache ist eine davon:

> > > Unterschiedliche soziale Realitäten werden durch einen anerkennenden (nicht-diskriminierenden) Sprachgebrauch wahrgenommen und auch strukturell sichtbar gemacht.

> > > Geschlechtergerechtes Sprechen und Schreiben ermöglicht eine wirkungsvolle, wertschätzende und zeitgemäße Kommunikation.

Sprache als Spiegel einer Gesellschaft ist nicht nur Abbild bzw. Reflexion der Wirklichkeit, sondern bestimmt diese auch mit.⁴

⁴ Vgl. Hornscheidt 2006.

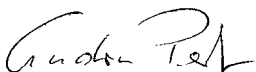
Der vorliegende Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache intendiert, Diskussionen über Auswirkungen einer anerkennenden (nicht-diskriminierenden) Sprache anzuregen und bietet Unterstützung für ein gendersensibles Schreiben und Sprechen.

Der Sprachleitfaden liegt auch in digitalisierter Form vor, damit Veränderungen immer wieder aufgenommen werden können.

Für die Redaktion des geschlechtergerechten Sprachleitfadens bedanke ich mich bei Madeleine Neidel und Stephanie Urgast; für die kritische Durchsicht bedanke ich mich bei Birgit Lißke, Patrizia Reicherl sowie bei den Frauen des Gleichstellungsrates der Fachhochschule Potsdam, Margit Kwoka, Katrin Sawitzki, Sandra Scheffl, Jutta Simson, Silke Straub-Beutin, Kerstin Witzke, Katharina Violet.

Ich wünsche allen eine anregende Diskussion.

Mit herzlichem Gruß

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gudrun Perko'. The signature is fluid and cursive, with the first name 'Gudrun' written in a larger, more prominent script than the last name 'Perko'.

Gudrun Perko

3. Geschlechtergerechte Sprache an der FHP

Der Fachhochschule Potsdam ist es ein Anliegen, Gender Mainstreaming umzusetzen und – als einen Teil davon – sprachlich jene zu benennen, die gemeint sind. So lautet es in § 16 Abs. 1 Amtssprache der Frauenförderrichtlinie der Fachhochschule Potsdam: «Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Fachhochschule werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform verwendet.»⁵

Diese Verankerung findet sich auch in der Grundordnung der Fachhochschule. Sie ist mit dem Interesse verknüpft, Gender Mainstreaming, Frauenförderung und insgesamt Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit aktiv an der Fachhochschule umzusetzen.⁶

Der Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam unterstützt dieses Anliegen und bietet mit dem vorliegenden Sprachleitfaden einen Überblick möglicher Sprachformen, die einen unkomplizierten und lesbaren Umgang ermöglichen.

Dass neben der Frage der Lesbarkeit immer wieder die Frage der Orthographie in Bezug auf eine geschlechtergerechte Sprache angesprochen wird, spiegelt die gegenwärtige Diskussion auch außerhalb der Fachhochschule wider. Antworten darauf sind unterschiedlich: Während Befürworterinnen und Befürworter einer gendergerechten Sprache aufgrund der Orthographie für einen geschlechtsneutralen Plural oder für die vollständige Paarform appellieren, gehen

andere Befürworterinnen und Befürworter weiter und ermuntern zum kreativen Umgang mit der Sprache und betonen, dass diese gestaltbar und veränderbar ist. Gemeinsam ist diesen Positionen, dass sie dazu auffordern, eigene Sprachgewohnheiten zu verändern und sensibel für mögliche Wirkungsweisen von Sprache zu werden.

Im vorliegenden Sprachleitfaden werden Anregungen und Best-Practice Beispiele aus dem Sprach- und Schreiballtag der Fachhochschule Potsdam genutzt, um Gender-Vielfalt nach innen und außen vermehrt sichtbar zu machen. Gleichzeitig werden Sprachvarianten aufgezeigt, die gegenwärtig auch in der Bundesrepublik im Diskurs über eine geschlechtergerechte Sprache zur Diskussion stehen.

⁵ Frauenförderrichtlinie der Fachhochschule Potsdam vom September 1997 (geändert 2002, geändert durch Beschluss des Senats vom 4.6.2008).

⁶ Mit Bezug auf folgende Grundlagen:

Brandenburgisches Hochschulgesetz. Frauenförderrichtlinie der Fachhochschule Potsdam vom September 1997 (geändert Januar 2002, geändert mit Beschluss des Senats vom 04.06.2008). Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männer an brandenburgischen Hochschulen vom 18. November 2010, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (Dr. Martina Münch); Vorsitzender der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz (Prof. Dr.-Ing. Johannes Vielhaber). Zielvereinbarung zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg und der Fachhochschule Potsdam für die Jahre 2010 bis 2012 (vom 18. 12. 2009). Strukturreformkonzeptentwurf zur Gleichstellungsarbeit (mit Beschluss des Senats 2010; Übergangsverfahren bis zur Neufassung der Grund-, Geschäfts- und Wahlordnung der Fachhochschule Potsdam).

4. Welche Schreibweisen gibt es?

Beispiele aus der Praxis zeigen einfache Möglichkeiten zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache.

Die vollständige Paarform

Die ausdrückliche Nennung von femininen wie auch maskulinen Formen ist in der Praxis weit verbreitet und zeigt, dass Frauen wie Männer gemeint sind. Mit sprachlicher Symmetrie kann den teilweise noch bestehenden gesellschaftlichen Asymmetrien entgegnet werden.



Eine Gruppe von Architektinnen und Architekten berät sich über das Projekt. Anwenderinnen und Anwender fragen ...

Die Variante der vollständigen Paarform hebt Frauen wie Männer deutlich hervor und stellt die Geschlechtersymmetrie her.

Geschlechterneutrale Pluralformen

Neutrale Begriffe beziehen sich auf alle Geschlechter und machen dabei kein spezifisches Geschlecht sprachlich sichtbar. Im Allgemeinen sind geschlechterneutrale Personenbezeichnungen immer sinnvoll, wenn nicht eine bestimmte Geschlechtergruppe direkt angesprochen wird.

Pluralverwendungen von substantivierten Partizipien und Adjektiven bilden eine einfache Möglichkeit, geschlechtergerecht zu formulieren.



*die Studierenden
die Lehrenden
die Mitarbeitenden
die Beauftragten ...*

Hier sind unterschiedliche Bedeutungen der Begriffe zu berücksichtigen. So ist etwa der Terminus «Studierende» nicht identisch mit dem Begriff «Studentinnen» oder «Studenten».

Geschlechterneutrale Formulierungen können neben Pluralformen auch durch Kollektiv-, Institutions- und Positionsbezeichnungen gebildet werden.



*Personen, Publikum,
Angestellte, Lehrkräfte, Team
Geschäftsleitung, Pendelnde, Auditorium
Bevölkerung, Rektorat ...*

In Bezug auf die Pluralverwendung wird immer wieder darauf hingewiesen, dass auch nach neuer Terminologie gesucht werden kann, die im allgemeinen Sprachgebrauch Eingang finden kann.

Die Schrägstrichvariante

Häufig wird auch die Schrägstrichvariante benutzt. Dabei sind mehrere Varianten gebräuchlich.



*die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
die Studenten/innen
die Teilnehmer/-innen*

Sind mehrere Schrägstriche erforderlich, sollte im Sinne der Lesbarkeit umformuliert werden. Umständliche Formulierungen können zugunsten des neutralen Plurals oder der vollständigen Paarbenennung vermieden werden.



der/die Mitarbeiter/in
die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter
die Mitarbeitenden ...

Nicht anzuraten ist die Nutzung der verkürzten Schrägstrichvariante in Fließtexten, also das Anhängen der weiblichen Endung an den männlichen Begriff. Lässt sich durch diese Variante gut bei Platzproblemen in Tabellen, Listen und Formularen kürzen, so stellt sie jedoch im Fließtext keine Geschlechtersymmetrie her.

Trotz Empfehlung der Dudenredaktion ist das Einsetzen der weiblichen Form in Klammern **nicht zu empfehlen**, da diese hierbei sprachlich wie visuell als sekundär erscheint (Ausklammerung).⁷

Kulturarbeiter(innen)
Professor(innen)
Mitarbeiter(innen)

Das Binnen-I

Das Binnen-I blickt auf eine nunmehr 30-jährige Geschichte zurück. Mittlerweile ist das große «I» im Wortinneren in einigen wissenschaftlichen und medialen Kontexten gebräuchlich. Im Duden erfolgte gegenüber dem Binnen-I eine

⁷ Vgl. Eichhoff-Cyrus / Antos 2008.

Öffnung: Wurde diese Regelung 2001 noch kategorisch abgelehnt, so ist in der Ausgabe von 2010 Folgendes verankert: «In bestimmten Kontexten gebräuchlich, aber nicht Gegenstand der amtlichen Rechtschreibregelung, sind Großbuchstaben im Wortinneren: zur Vermeidung der Doppelnennung männlicher und weiblicher Formen (BürgerInnen, KollegInnen)». ⁸

Diese Verankerung führte zu kontroversen Diskussionen: Befürworterinnen und Befürworter eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs finden darin u.a. die Bestätigung, dass die männliche und weibliche Sprachform gemäß des Dudens benutzt werden muss; andere sehen darin die Bestätigung, dass im Duden soziokulturell bedingte Sprachveränderungen aufgegriffen werden und es nur eine Frage der Zeit ist, dass das Binnen-I in der amtlichen Rechtschreibregelung aufgenommen wird.

Das Binnen-I signalisiert, dass sich die Bezeichnung auf Frauen und Männer bezieht. Sie wird häufig bei Formen der Mehrzahl, zusammengesetzten Substantiven und damit zur Verkürzung der Texte verwendet.



*ArbeitnehmerInnen
NobelpreisträgerInnen
SachbearbeiterInnen
StudentInnen ...*

⁸ Vgl. Duden 2010.

Die Unterstrichvariante

In einigen wissenschaftlichen Kontexten etabliert sich im deutschsprachigen Raum seit den 1990er Jahren zunehmend eine queere Schreibweise. Diese benennt Geschlechter bzw. Personen mit, welche oftmals nicht benannt werden. Inhaltlicher Ausgangspunkt dieser Schreibvariante, die als «gender gap»⁹ bezeichnet wird, ist die Intention, die Vielfalt der Geschlechter zu benennen, die Frauen, Männer, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle, Lesben, Schwule als je eigene Genderform versteht und dafür den Begriff Queer als politisch-strategischen Überbegriff verwendet.¹⁰ In dieser Schreibvariante wird ein Unterstrich oder ein Stern eingefügt.



*Teilnehmer_innen erhalten eine
Teilnahmebestätigung.*

*Es haben viele Wissenschaftler*innen an
dem Projekt mitgearbeitet.*

⁹ Vgl. u.a. Hermann 2004.

¹⁰ Vgl. u.a. Czollek / Perko / Weinbach 2009.

5. Schriftliche Ansprachen

Die hier genannten Beispiele zeigen verschiedenen Möglichkeiten der geschlechtergerechten Sprache.

E-Mail, Briefverkehr u. a.

Bei direkter Ansprache einer Person dient es der Herstellung einer ausgewogenen geschlechterneutralen Perspektive, wenn alle nach Möglichkeit mit Vor- und Zunamen und gegebenenfalls mit ihrer Funktion und/oder ihrem Titel benannt werden (je nach Vertraulichkeit).

Die Ansprachen beziehen sich auf konkrete Personen, wobei alle Beteiligten in die Ansprache gleichermaßen einbezogen werden.

E-Mail, Briefverkehr (beruflich/formell):



*Sehr geehrte Professorin Hein
Sehr geehrter Professor Mirkowitsch ...*

E-Mail, Briefverkehr (beruflich/kollegial)



*Liebe Professorin Aziz
Liebe Frau Dobler
Lieber Hakan Celik*

Bei eventuellen Unklarheiten, ob der Vorname weiblich oder männlich ist, ist eine respektvolle Nachfrage hilfreich.

Werden mehrere Personen angesprochen, von denen weder Geschlecht, Namen oder Selbstbezeichnungen bekannt

sind, so sind Ansprachen ohne Namensnennung üblich, wobei nach beruflich/formellen, beruflich/kollegialen Zusammenhängen unterschieden wird.

Beruflich/formell



Sehr geehrte Damen und Herren
Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Sehr geehrte Mitarbeitende
Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen ...

Beruflich/kollegial



Liebe Kolleginnen und Kollegen
Liebe PraktikantInnen
Liebe Student_innen ...

Offizielle Dokumente

In offizielle Dokumente findet eine geschlechtergerechte Sprache Eingang, indem eine der oben genannten Schreibweisen ausgewählt wird.



Ansprechperson: ...
Beruf der Mutter/des Vaters: ...
Unterschrift der Teilnehmenden: ...
Dozent/Dozentin: ...

Von unbestimmten und unpersönlichen Pronomen wird zunehmend abgeraten, da diese meist auf die ausschließlich männliche Sprachform verweisen. Der Gebrauch lässt sich durch Passivkonstruktionen vermeiden.



*Die Vorschriften sind zu beachten.
Bitte beachten Sie die Vorschriften.
Wir bitten alle, die Vorschriften zu beachten.*

Berufs- und Funktionsbezeichnungen

In den meisten Fällen lassen sich die femininen Formen nach der allgemeinen grammatischen Regel mit den Endungen -in oder -e bilden, z. B. Designerin/Designer, Bauingenieurin/Bauingenieur, Verwaltungsangestellte/Verwaltungsangestellter. Es lassen sich aber auch alternative Bezeichnungen u.a. durch die Endungen -kraft, -person, -berechtigte, -ung, -hilfe etc. finden.



*die Lehrkraft
die Verwaltungskraft
die Betreuungsperson
die Unterschriftsberechtigte
die Geschäftsleitung ...*

6. Geschlechtergerechtes Sprechen

Gendergerechte Sprache kommt nicht nur in geschriebener Form in Texten, Dokumenten, Formularen etc. zum Ausdruck. Sie kann auch mündlich angezeigt werden. Dabei sind aktuell die aufgezeigten geschlechtergerechten Sprachvarianten gängig, wie die Parallelformen mitzusprechen oder die verwendete Form durch eine Sprechpause zu kennzeichnen.



Beide Sprachvarianten verwenden

Im Sprechen die weibliche und männliche Sprachform verwenden.



Beide Sprachvarianten verbalisieren

Zu Beginn verbalisieren, dass eine gendergerechte Sprache verwendet wird und dies mit dem abwechselnden Gebrauch von weiblichen und männlichen Sprachformen ausdrücken.



Sprechpause

Zu Beginn der Rede verbalisieren, dass die Binnen-I-Variante, die Querstrich- oder Unterstrichvariante verwendet wird und dies beim Aussprechen mit einer kurzen Sprechpause andeuten.

7. Empfehlungen

Mit dem vorliegenden Sprachleitfaden wird explizit die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache empfohlen. Dabei kann je nach Kontext aus dem zurzeit diskutierten Repertoire gewählt werden.



Paarform (*Studentinnen und Studenten*)

Neutrale Pluralform (*Lehrkräfte*)

Binnen-I (*MitarbeiterInnen*)

Querstrich (*Praktikant/innen; /-innen*)

Unterstrich (*Professor_innen*)

Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprachform in wissenschaftlichen Texten untersteht dabei der Regel der Einheitlichkeit. Dabei kann eine der Schreibweisen ausgewählt werden. Sie muss einheitlich verwendet und darf nur mit der neutralen Pluralform abgewechselt werden.

Nicht empfohlen wird der ausschließliche Gebrauch der männlichen Sprachform oder der ausschließliche Gebrauch der weiblichen Sprachform.

Nicht empfohlen wird eine Generalklausel, die in ihrer Verwendung keine geschlechtergerechte Sprachvariante darstellt.

Im Folgenden wird ausschließlich die männliche Schreibweise verwendet, beide Geschlechter sind aber mit gemeint.

Im Folgenden wird ausschließlich die weibliche Sprachform verwendet, beide Geschlechter sind aber mit gemeint.

Eine geschlechtergerechte Sprache bedeutet, eine anerkennende (nicht-diskriminierende) Sprache zu verwenden. Manche Varianten klingen bei Gebrauch zu Beginn noch ungewöhnlich. Doch gewöhnen wir uns daran mindestens so rasch wie an die Verwendung einer neu etablierten Rechtschreibregelung.

8. Checkliste – wenn's mal schnell gehen soll

Zur Unterstützung bei der Suche nach Synonymen bietet diese Checkliste erste Anregungen und lädt ein, sie weiterzuführen.¹¹ Sie zeigt Beispiele der verschiedenen Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Sprache aus dem Repertoire der aufgezeigten Varianten, d.h. hier wird nicht bei jedem Begriff jede mögliche Form genannt.

A	Absolventen	<i>AbsolventInnen, Alumni</i>
	Akademiker	<i>AkademikerInnen, Studierende</i>
	Ansprechpartner	<i>Ansprechperson</i>
	Arbeitgeber	<i>Arbeitgeberin und Arbeitgeber</i>
	Arbeitnehmer	<i>Beschäftigte</i>
	Autoren	<i>Autorinnen und Autoren</i>
B	Benutzer	<i>benutzende Personen</i>
C	Bewerber	<i>Bewerber_in, Bewerber/in,</i>
	Chef	<i>Chef, Chefin, Leitungsperson</i>
D	Dienstleister	<i>Dienstleister und Dienstleisterin</i>
	Dozenten	<i>DozentInnen</i>
E	Experte	<i>Fachleute, ExpertInnen</i>
F	Fachmann	<i>Fachkräfte</i>
	Forscher	<i>Forschungsteam</i>
	Förderer	<i>fördernde Institution/Person</i>

¹¹ Diese Checkliste ist angelehnt an Alker / Weilenmann 2007.

G	Geschäftsführer	<i>Geschäftsleitung</i>
	Gründer	<i>Gründerinnen und Gründer</i>
	Gutachter	<i>gutachtende Personen</i>
H	Hersteller	<i>Herstellerin und Hersteller</i>
I	Inhaber	<i>Inhaberin, InhaberInnen</i>
J	Jubilar	<i>Jubilarin, JubilarInnen</i>
K	Koordinator	<i>die koordinierende Person</i>
L	Lektor	<i>Lektorat</i>
M	Mannschaft	<i>Team, Belegschaft</i>
	Mentor	<i>MentorInnen</i>
	Mitarbeiter	<i>die Beschäftigten</i>
N	Nutzer	<i>Nutzerinnen und Nutzer</i>
O	Oberstudienrat	<i>OberstudienrätIn</i>
P	Partner	<i>Partnerschaft, PartnerInnen</i>
	Professoren	<i>ProfessorInnen</i>
	Projektleiter	<i>Projektleitung</i>
	Projektträger	<i>projektdurchführende Organisation</i>
Q	Quereinsteiger	<i>Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger</i>
R	Referenten	<i>ReferentInnen</i>
S	Sponsoren	<i>fördernde Unternehmen</i>
	Studenten	<i>Student_innen, Studentinnen und Studenten</i>
T	Teilnehmer	<i>Teilnehmende, Anwesende</i>

9. Verwendete Quellen

Alker, Ulrike / Weilenmann, Ursula: Sprachleitfaden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien, Wien: FH Campus, 2007.

Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun/ Weinbach, Heike: Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder, Weinheim/ München: Juventa, 2009.

Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun / Weinbach, Heike: Handbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen, Weinheim / München: Juventa, 2012.

Duden, 25. Auflage, Mannheim [u.a.]: Dudenverl., 2010.

Eichhoff-Cyrus, Karin M. / Antos, Gerd: Der neue Duden. Adam, Eva und die Sprache - Beiträge zur Geschlechterforschung, Hg. Dudenredaktion und der Gesellschaft für deutsche Sprache, 1. Auflage, Mannheim 2008.

Hellinger, Marlis / Bierbach, Christine: Eine Sprache für beide Geschlechter. Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch, Bonn: Dt. UNESCO-Kommission, 1993.

Hermann, Kitty Steffen: Performing the gap - Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. In: A.G.

Gender Killer (Hg.): Das gute Leben. Linke Perspektiven auf einen besseren Alltag, Münster: Unrast-Verl., 2007.

Hornscheidt, Antje: Linguistik. In: Braun, Christina / Stephan, Inge (Hg.): Gender Studien. Eine Einführung, Stuttgart: Metzler, 2006. S. 270-283

Müller, Herta: In jeder Sprache sitzen andere Augen. In: Müller, Herta: Der König verneigt sich und tötet, München / Wien: Hanser, 2003.

Pusch, Luise: Alle Menschen werden Schwestern, Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 1990.

Sookee: Stop Bitsching! Resignifizierung niemals leicht gemacht. Online unter: <http://www.sookee.de/blog/senf/was-mich-umtreibt>, 2008 (09.01.2012).

Troemel-Ploetz, Senta: Linguistik und Frauensprache. In: Linguistische Berichte 57, 1978. S. 49-68
Universität Potsdam, Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache, Potsdam: Univ., 2011.

10. Weiterführende Literatur

Mittlerweile existieren zahlreiche Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache in Form von Sprachleitfäden. Darüber hinaus wird das Thema Gender, Gender Mainstreaming, Queer (auch in Verbindung zu Diversity) im Kontext auch mit Sprache in wissenschaftlichen Diskursen

umfassend debattiert. Deshalb konnte in dem vorliegenden Leitfaden nur ausgewählte Literatur genannt werden.

Weiterführende Literatur zur Thematik finden Sie auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Potsdam: www.fh-potsdam.de/gleichstellung.html

11. Über uns

Madeleine Neidel

M.A. Anthropogeographie/Physische Geographie/Umweltwissenschaften. Verwaltungsangestellte und Lehrbeauftragte sowie Projektassistentin des Gleichstellungsbüros an der Fachhochschule Potsdam.

Gudrun Perko

Dr., Philosophin, Mediatorin, Wissenschaftscoach. Mitbegründerin des Instituts «Social Justice und Diversity» (www.social-justice.eu). Zurzeit: Gastprofessorin für Gender Mainstreaming und Diversity an der Fachhochschule Potsdam.

Stephanie Urgast

B.A. Politikwissenschaft/Öffentliches Recht. Studium Kulturarbeit, studentische Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros der Fachhochschule Potsdam und am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin.

Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam

[**http://www.fh-potsdam.de/gleichstellung.html**](http://www.fh-potsdam.de/gleichstellung.html)



Impressum

Sprache im Blick
Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch
Gudrun Perko

Herausgeber: Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam, 2012
Friedrich-Ebert-Straße 4
14467 Potsdam

Redaktion und Gestaltung:
Madeleine Neidel, Stephanie Urgast,
Patrizia Reicherl, Angela Müller

Bestellungen
Tel.: 0331 580-1080, -1115
E-Mail: gleichstellungsbuero@fh-potsdam.de
ISBN: 3-934329-53-5

Der Sprachleitfaden steht kostenlos zur Verfügung unter:
<http://www.fh-potsdam.de/gleichstellung.html>

