



Geschlechtergerechte Sprache

Handreichung

Impressum

Geschlechtergerechte Sprache

Januar 2021

Herausgegeben vom

Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen

52056 Aachen

Telefon: + 49 241 80-93576

gsb@rwth-aachen.de

www.rwth-aachen.de/gsb

Verantwortlich:

Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez

Redaktion:

Ulrike Brands-Proharam Gonzalez

Kaja Köhnle

Lena Staudt

Layout:

Dagmar Glauner

Vorwort zur Neuauflage 2021

Die RWTH Aachen hat in ihrer Strategie das Leitbild der geschlechtergerechten Hochschule verankert. Dies äußert sich unter anderem im Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache in Wissenschaft, Studium, Lehre und Verwaltung.

Die für die RWTH Aachen verbindliche gesetzliche Grundlage für sprachliche Gleichstellung von Mann und Frau findet sich im Landesgleichstellungsgesetz NRW:

Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden. (§ 4 LGG NRW)

Spätestens seit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 und der danach erfolgten Novellierung des Personenstandsrechtes ist darüber hinaus ins Bewusstsein gerückt, dass die sprachliche Abbildung aller Geschlechter notwendig ist. Es gibt jedoch bisher keine abschließende Empfehlung des Rates für deutsche Rechtschreibung für eine Sprache, die die Vielfalt aller Geschlechter berücksichtigt.¹

Die Festlegung einer Sprachvariante, die allen gerecht wird, ist eine echte Herausforderung. Gabriele Diewald, Professorin für Germanistische Linguistik und Autorin des vom Dudenverlag herausgegebenen Leitfadens „Richtig gendern“², fasst dies in einem Interview treffend zusammen:

F: Frau Diewald, die einen wollen ein Sternchen, die anderen ein Binnen-I. Wir haben mehr als 20 Varianten für Gender Wortzusätze gefunden. Ein ziemlicher Wildwuchs! Wie schätzen Sie es als Linguistin ein: wann haben wir eine allgemeingültige Lösung gefunden?

A: Diese Vielfalt ist symptomatisch für Sprachwandelprozesse. Wenn erstmal eine Veränderung angestoßen ist, entfaltet sich zunächst Varianz.

¹ http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf [09.12.2020]

² Diewald, G./Steinhauer, A.: Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin 2017

Und dann gibt es einen Prozess der Ausdifferenzierung, bei dem bestimmte Formen aussortiert werden, während andere Variationen für unterschiedliche Zwecke zum Zuge kommen. Wie schnell das geht, lässt sich kaum prognostizieren³.

Um die praktische Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache an der RWTH zu erleichtern, erarbeitete das Gleichstellungsbüro konkrete Empfehlungen, die in der Gleichstellungskommission und im Senat diskutiert und zustimmend zur Kenntnis genommen wurden. Die offen gebliebene Frage, wie der geschlechtergerechte Sprachgebrauch im dienstlichen Kontext der Hochschule möglichst einheitlich gestaltet werden kann, wurde im August 2020 im Rektorat diskutiert.

Festgelegt wurden folgende Grundsätze:

- Vorrangig sollen genderneutrale Formulierungen genutzt werden.
- Weiterhin sollen durch Beidnennungen (Femininum/Maskulinum) Frauen sichtbarer gemacht werden.
- Zur Adressierung aller Geschlechter soll einheitlich das Gendersternchen genutzt werden (statt Gender Gap oder Doppelpunkt).

In der vorliegenden Handreichung geben wir praktische Tipps und Beispiele, wie nach diesen Vorgaben formuliert werden kann.

Für Nachfragen können Sie sich gerne an uns wenden.

Ihr Gleichstellungsbüro

³ Vgl. Oldersen, C.: „Bis Gendern zur Alltagssprache gehört, dauert es lange“ (17.12.2019) <https://www.genderleicht.de/sprachwandel-beim-gendern-braucht-20-jahre> [09.12.2020]

Warum geschlechtergerechte Sprache?

Diskriminierungsfreiheit ist ein Grundwert unserer Gesellschaft. „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“ und „Niemand darf wegen seines Geschlechtes [...] benachteiligt oder bevorzugt werden“ heißt es im § 3 des Grundgesetzes. Daraus erfolgt das Erfordernis einer geschlechtergerechten wertschätzenden Sprache.

Der Linguist Anatol Stefanowitsch sieht politisch korrekte Sprache als „eine Frage der Moral“ an und formuliert folgende goldene Regel:

1. Stelle andere sprachlich nicht so dar, wie du nicht wollen würdest, dass man dich an ihrer Stelle darstelle.
2. Stelle andere sprachlich stets so dar, wie du wollen würdest, dass man dich an ihrer Stelle darstelle.⁴

In der Sprache sollten alle Geschlechter adressiert werden, damit sich alle angesprochen fühlen. Sprache beeinflusst unser Bewusstsein und unsere Wahrnehmung. Immer noch ist die Nutzung des Maskulinums, das als „generisch“ postuliert wird, also Frauen und Menschen anderer Geschlechter „mitmeint“, sehr verbreitet. Tatsächlich wirkt das so genannte generische Maskulinum keinesfalls generisch, sondern schließt andere Geschlechter aus und macht Frauen unsichtbar.⁵

Als die Universität Leipzig 2013 ihre Grundordnung in generischem Femininum verfasste und erläuterte, dass Männer mit der Bezeichnung „Professorinnen“ mitgemeint sind, brach ein Sturm der Entrüstung aus, da sich die Männer eben nicht angesprochen fühlten. Verallgemeinernde Sprachformen wirken ex- und nicht inkludierend.

Geschlechtergerechte Sprache dagegen kann den gesellschaftlichen Wandel unterstützen; sie ist ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter, wie zahlreiche Studien belegen. Geschlechtergerechte Sprache führt z. B. dazu, dass Frauen als Beteiligte stärker wahrgenommen werden.⁶

4 Stefanowitsch, A.: Eine Frage der Moral. Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. Berlin 2018, S. 24

5 Vgl. Criado-Pérez, C.: Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. London/München 2019 vgl. S. 21-27

6 Vgl. Blake, C./Klimmt, C.: Geschlechtergerechte Formulierung in Nachrichtentexten. In: Publizistik (2010) 55, S. 289-304.

- Wird in Stellenanzeigen die männliche Stellenbezeichnung mit dem Zusatz m/w (z. B. Projektleiter m/w) verwendet, fühlen sich Frauen oft nicht angesprochen. Sie bewerben sich daher seltener. Empfohlen wird daher eine Stellenbezeichnung in der weiblichen und männlichen Form (z. B. Projektleiterin/Projektleiter, w/m/d) oder eine neutrale Berufsbezeichnung (z. B. Projektleitung).⁷
- Grundschülerinnen trauen sich stereotyp männliche Berufe eher zu, wenn die Berufe in geschlechtergerechten Berufsbezeichnungen präsentiert werden.⁸
- Bei Jobbeschreibungen von Führungspositionen werden Frauen eher als passend für die Stelle empfunden, wenn diese in Wortpaaren, d.h. der weiblichen und männlichen Form erfolgt. Wird nur das generische Maskulinum gebraucht, werden meist Männer als passender für die Führungsposition empfunden.⁹

Die konsequente Nutzung geschlechtergerechter Sprache trägt zum Abbau von Geschlechterstereotypen bei, ist Ausdruck von Diskriminierungsfreiheit und unterstützt die Entwicklung einer wertschätzenden und respektvollen Gesellschaft.

Entgegen den häufiger geäußerten Bedenken, dass geschlechtergerechte Sprache unverständlich, umständlich und wenig elegant ist, kann geschlechtergerechte Sprache eingeübt werden wie korrekte Rechtschreibung. Werden Paarformen und neutrale Formulierungen verwendet, werden die Lesbarkeit sowie die sprachliche Ästhetik von Texten als ebenso gut bewertet wie bei der Verwendung des generischen Maskulinums.¹⁰

Da die Sprache ständig im Wandel ist, werden manche, zunächst ungewohnt erscheinende Formulierungen, nach einer gewissen Zeit zur Normalität. So stolpert heute niemand mehr über die Berufsbezeichnung Kauffrau oder die Funktionsbezeichnung Dekanin. Auch das Gendersternchen in der Schriftsprache sowie der gesprochene Gender-Gap finden zurzeit immer größere Verbreitung.

⁷ Vgl. Welpel I., Peus C. et al: Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft. München 2014

⁸ Vgl. Hannover, B./Verwecken, D.: Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty and vocational self-efficacy. In: Social Psychology (2015) 46, S. 76-92

⁹ Vgl. Horvath, L.K./Sczesny, S.: Reducing women's lack of fit with leadership? Effects on the wording of job advertisements. In: European Journal of Work and Organizational Psychology (2015) 25, S. 316-328

¹⁰ Vgl. Blake, C./Klimmt, C., 2010

Dagegen sind andere Formen der geschlechtergerechten Sprache mittlerweile veraltet: Das Binnen-I (ProfessorInnen), die Klammer (Mitarbeiter(innen)) oder der Schrägstrich (Student/innen) sollten nicht mehr verwendet werden. Insgesamt wird die sprachliche Qualität durch Nutzung der geschlechtergerechten Sprache nicht beeinträchtigt, so dass der Gewinn die (anfängliche) Mühe bei Weitem überwiegt.

Geschlechtergerechte Sprache in der praktischen Umsetzung

Stellenausschreibungen

Die Stellenausschreibungen der RWTH, die sich als Hochschule dem Ziel der Förderung der Vielfalt verpflichtet hat, sollen Menschen aller Geschlechter, besonders aber auch Frauen, vor allem in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ansprechen. Deshalb wurde per Rundschreiben (A 2019-07) festgelegt, dass in Stellenausschreibungen, sofern keine Neutralformulierung für die Stellenbezeichnung möglich ist, sowohl die feminine als auch die maskuline Form zusammen mit dem Zusatz „(w/m/d)“ verwendet werden soll. Die vom Lehrstuhl für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement der TU München entwickelte Webanwendung Gender-Decoder unterstützt bei der Überprüfung von Stellenanzeigen auf geschlechtergerechte Formulierung.

Webseiten

Auf den Webseiten der RWTH sollte vorzugsweise mit Neutralformulierungen sowie Beidnennungen gearbeitet werden. Das Gender-Sternchen (wie auch der Gender-Gap) ist für Sprachausgabe-Software (zurzeit noch) in der Regel problematisch. Um Barrierefreiheit zu gewährleisten, sollte deshalb auf diese Form der geschlechtergerechten Sprache möglichst verzichtet werden.

Beispiele für Neutralformulierung und Beidnennung:

- Die Studierenden sind herzlich eingeladen...
- Der Workshop richtet sich an Professorinnen und Professoren.
- Das Team der Abteilung XY/ Die Forschungsgruppe XY...
- Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler präsentierten ihre Ergebnisse dem interessierten Publikum.

Software (RWTH online, ALLRIS, Antrago, RAFAEL, SAP, etc.)

In den Softwareprogrammen bzw. digitalen Erfassungssystemen sollen Formulierungen im generischen Maskulinum durch geschlechtsneutrale Begriffe oder passive Formulierungen ersetzt werden, wie in den hier aufgeführten Beispielen.

Bisher/Häufig zu finden	Empfehlung
Benutzer	Verwendet von ...
Genehmiger	Genehmigung durch ...
Bearbeiter	Bearbeitet von .../Bearbeitet durch ...
Antragsteller	Antrag gestellt von ...
Zuständiger	Zuständig:
Prüfer	Prüfung durch .../Geprüft von ...
Vortragender	Vortrag von ...

Offizielle Ansprachen, Schriftverkehr, E-Mails, Protokolle u. ä.

Besonders bei der Anrede ist auf eine gendersensible Formulierung zu achten.

Auch bei vermeintlich eindeutig männlichen oder weiblichen Vornamen, kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass sich die Personen dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen. Einzelpersonen können mit Vornamen und Namen angesprochen werden, bei Gruppen kann die angesprochene Gruppe benannt werden.

Zielgruppe/Anlass	Ansprache
Gesamte Hochschule (z.B. Rundschreiben)	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr geehrte Hochschulangehörige • Sehr geehrte Angehörige der RWTH Aachen
Studierende	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr geehrte Studierende
Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr geehrte Beschäftigte • Sehr geehrte Mitarbeitende • Liebe Mitarbeiter*innen
Gremien	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr geehrte Mitglieder (des/der...)

Zielgruppe/Anlass	Ansprache
Team, Abteilung	<ul style="list-style-type: none"> • Liebes Team • Liebe Abteilung • Sehr geehrte Mitarbeitende • Liebe Kolleg*innen
Teilnehmende (z.B. bei Veranstaltungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr geehrte Teilnehmende • Sehr geehrte Anwesende • Sehr geehrte Interessierte • Sehr Geehrte
Schreiben an Einzelpersonen, die in digitalen Erfassungssystemen mit Geschlecht „divers“ oder ohne Angabe geführt werden.	<ul style="list-style-type: none"> • Guten Tag Vorname Nachname • Hallo Vorname Nachname • Sehr geehrt* Vorname Nachname
<p>Bei Bewerbungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Schreiben an Einzelpersonen, die dem Geschlecht divers zugeordnet werden können oder bei denen aufgrund der Angaben eine eindeutige Geschlechtszuordnung nicht möglich ist • Für den Bereich Studierende 	<ul style="list-style-type: none"> • Guten Tag Vorname Nachname • Hallo Vorname Nachname • Sehr geehrt* Vorname Nachname • Sehr geehrte Bewerbende • Sehr geehrte Bewerber*innen
Adressfelder und Urkunden aller Art	<ul style="list-style-type: none"> • Vorname Nachname (Verzicht auf Angabe Herr/Frau)
Protokolle und Pressemitteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • Den Vortrag hielt Vorname Nachname • In diesem Vortrag sagte Vorname Nachname (Verzicht auf Angabe Frau/Herr)
Abkürzungen von Titeln (m – w – d/ keine Angabe)	<ul style="list-style-type: none"> • Dr., Dr.ⁱⁿ, Dr.^{*in} • Prof., Prof.ⁱⁿ, Prof.^{*in} • Dipl.-Ing., Dipl.-Ing.ⁱⁿ, Dipl.-Ing.^{*in}

In der **E-Mailsignatur** oder im Anschluss an einen verfassten Text kann ein Passus aufgenommen werden, der die zukünftige Ansprache in der individuellen Kommunikation erleichtert:

Wir möchten Sie respektvoll ansprechen. Teilen Sie uns gerne mit, welche Anrede Sie wünschen.

Falls eine Person weder mit Herr noch Frau angesprochen werden möchte, sollte das gewünschte Personalpronomen erfragt werden, was – wo vorgesehen – personenbezogen gespeichert werden kann.

In der E-Mailsignatur können die eigenen gewünschten Personalpronomen direkt mitgeteilt werden:

Andrea Müller

Abt. XY

RWTH Aachen

Tel. +49 241 80 xxxx

Pronomen: er/sein

Dabei ist zu beachten, dass Hinweise in der E-Mailsignatur nicht automatisch dazu führen, dass datenverarbeitende Systeme automatisch angepasst werden.

Weitere Formulierungstipps

Verwendung neutraler Formen



Studenten
Mitarbeiter
Lehrer



Studierende
Beschäftigte
Lehrkräfte

Verwendung neutraler Sachbezeichnungen



Seminarleiter
Teilnehmergebühr
Rednerliste



Seminarleitung
Teilnahmegebühr
Redeliste

Verwendung von Paarformen



die Schüler
die Professoren
die Kollegen



die Schülerinnen und Schüler
die Professorinnen und Professoren
die Kolleginnen und Kollegen

Verwendung des Passivs



Der Angestellte erhält das Gehalt am...
Man sollte beachten...
Hat der Bewerber die Prüfung bestanden...



Das Gehalt wird am ... ausgezahlt
Es ist zu beachten...
Wurde die Prüfung bestanden...

Umschreibungen mit Adjektiven



Behandlungen beim Arzt
Rat eines Fachmanns



ärztliche Behandlungen
fachlicher Rat/fachkundiger Rat

Verben statt Personenbezeichnungen



Als Referenten waren geladen...
Der Herausgeber des Bandes ist...
Es waren 100 Teilnehmer.



Es referierten...
Der Band wurde herausgegeben von...
Es haben 100 Personen teilgenommen.

Personen werden mit der ihr jeweils passenden Berufsbezeichnungen angesprochen



Die Dekane Herr Müller und Frau Schmidt

In das Rektorat wurden Professor Erika Müller, Professor Max Mustermann sowie Professor Ernst Schmidt gewählt.



Der Dekan Herr Müller und die Dekanin Frau Schmidt

In das Rektorat wurden Professorin Erika Müller, Professor Max Mustermann sowie Professor Ernst Schmidt gewählt.

Angabe von Titel und Funktionen von Frauen in der weiblichen Form



Sehr geehrte Frau Professor Müller
Frau Doktor Schmidt



Sehr geehrte Frau Professorin Müller
Frau Doktorin Schmidt

Verwendung der direkten Anrede



Die Mitarbeiter, die den Raum nutzen, sollten beachten...
Den Benutzern steht die Funktion ab Januar zur Verfügung.



Bitte beachten Sie bei der Nutzung des Raumes...
Die Funktion steht Ihnen ab dem 01. Januar zur Verfügung.

Verwendung alternativer Pronomen

Statt Pronomen wie z.B. jeder, keiner, niemand zu nutzen, bietet es sich zudem an, genau zu überlegen, wer angesprochen werden soll und in der Benennung so konkret wie möglich zu sein.



Jeder muss sich ausweisen.
Die Nutzer des Raumes...



Alle müssen sich ausweisen.
Wer den Raum nutzt...

Verwendung Gendersternchens

Durch inklusive Formen wie Unterstrich oder Stern können alle Geschlechtsidentitäten und Geschlechter einbezogen werden. Stern und Unterstrich machen darauf aufmerksam, dass es Menschen gibt, die sich weder dem weiblichen, noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen.



Mitarbeiter
Professoren



Mitarbeiter_innen
Professor*innen

Geschlechtergerechtigkeit in der gesprochenen Sprache

Die geschlechtergerechten Formulierungen sollen natürlich auch in der gesprochenen Sprache an der RWTH Aachen umgesetzt werden.

So ist darauf zu achten, dass bei Reden, Ansprachen, Grußworten und Lehrveranstaltungen alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Dabei können geschlechtsneutrale Formulierungen (Studierende, Lehrende, Kollegium), Paarformen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sowie der gesprochene Gender Gap in Form einer kleinen Pause [sprich: Mitarbeiter...innen], verwendet werden. Auf Redewendungen, die Stereotype und veraltete Rollenbilder unterstreichen, ist zu verzichten.

Ausnahmen

In wenigen Fällen würde eine Anpassung bisher üblicher Formulierungen die Lesbarkeit oder Verständlichkeit erschweren. Dies gilt beispielweise bei feststehenden Bezeichnungen wie z. B. Seniorenstudium sowie maskulinen Personenbezeichnungen ohne weibliches Pendant, z.B. Gast oder Vormund.

Erscheint eine neutrale Umformulierung hier nicht sinnvoll, können solch feststehenden Begriffe und Formen verwendet werden.

Geschlechtergerecht zitieren

Studien haben belegt, dass Frauen unabhängig vom Fach proportional seltener als Männer zitiert werden.¹¹ Um diesem gender citation gap entgegenzuwirken, sollte darauf geachtet werden, dass Autor*innen und Expert*innen in einem möglichst ausgewogenen Verhältnis zitiert werden.

Geschlechtergerechte Sprache und Digitalisierung

Die konsequente Verwendung von geschlechtergerechter Sprache auch in Datenbanken und in der angewandten Informatik ist Grundvoraussetzung für die Entwicklung diskriminierungsfreier Algorithmen.¹²

Geschlechtergerechtigkeit in Bildern

Die Botschaft eines Bildes wird noch vor dem Text wahrgenommen. Bilder bleiben stärker im Gedächtnis. Bei der Betrachtung eines Bildes entsteht der Eindruck, dass das Bild die Realität widerspiegelt. Daher sollten Bilder auch die Vielfaltigkeit unserer Gesellschaft sowie die der Hochschule darstellen.

Frauen und Männer sollten gleich häufig auf Bildern gezeigt und gleichwertig dargestellt werden, d.h. auf gleicher Höhe bzw. gleicher Position, beispielsweise beide stehend und nicht der Mann stehend und die Frau sitzend. Auch sollten die abgebildeten Personen nicht in veralteten und stereotypen Rollen abgebildet werden, z. B. eine Frau, die Protokoll führt und ein Mann, der ein Meeting leitet.

Sexualisierte oder herabwürdigende Darstellungen sind zu unterlassen! Nähere Ausführungen hierzu sind auch in der Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der RWTH Aachen zu finden.

11 Vgl. Franzen, M.: Matthäus schlägt Matilda Der Gender Citation Gap in der Wissenschaft. In: WZB Mitteilungen 161, Sept. 2018, S. 31-33

12 Vgl. Zweig, K.: Ein Algorithmus hat kein Taktgefühl, München 2019

Literatur und Quellen

Blake, C./Klimmt, C.: Geschlechtergerechte Formulierung in Nachrichtentexten. In: Publizistik (2010) 55, S. 289-304

Criado-Pérez, C.: Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. London/München 2019

Diewald, G./Steinhauer, A.: Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin 2017

Franzen, M.: Matthäus schlägt Matilda. Der Gender Citation Gap in der Wissenschaft. In: WZB Mitteilungen (2018) 161, S. 31-33

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG). Unter https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242 [0]

Gümüşay, K.: Sprache und Sein. Berlin 2020

Horvath, L.K./Sczesny, S.: Reducing women's lack of fit with leadership? Effects on the wording of job advertisements. In: European Journal of Work and Organizational Psychology (2015) 25, S. 316-328

Hannover, B./Verwecken, D.: Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty and vocational self-efficacy. In: Social Psychology (2015) 46, S. 76-92

Oldersen, C.: „Bis Gendern zur Alltagssprache gehört, dauert es lange“ (17.12.2019) <https://www.genderleicht.de/sprachwandel-beim-gendern-braucht-20-jahre> [09.12.2020]

Stefanowitsch, A.: Eine Frage der Moral. Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. Berlin 2018

Welpel I., Peus C. et al: Gendergerechte Personalauswahl und -beförderung. Handreichung für EntscheidungsträgerInnen in Wirtschaft und Wissenschaft. München 2014

Zweig, K.: Ein Algorithmus hat kein Taktgefühl, München 2019

Weiterführende Links

Fairlanguage: hier kann ein Wort oder Text eingegeben werden, das Programm überprüft die Eingabe auf Gendergerechtigkeit und gibt Tipps, wie gerechter formuliert werden kann. Unter: <https://app.fairlanguage.com/> [03.12.2020]

Gender Decoder: Diese vom Lehrstuhl für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement der TU München entwickelte Webanwendung unterstützt bei der Überprüfung von Stellenanzeigen auf geschlechtergerechte Formulierung. Unter: <https://genderdecoder.wi.tum.de/> [25.11.2020]

Geschickt gendern – das Genderwörterbuch: Die Website bietet Inspirationen zum Thema geschlechtergerechte Sprache. Darüber hinaus können Wörter individuell eingegeben werden, es folgen Vorschläge für eine geschlechtergerechte Formulierung. Unter: <http://geschicktgendern.de/> [03.12.2020]

Genderleicht: Webseite des Deutschen Journalistinnenbundes zu geschlechtergerechter Sprache. Unter: <https://www.genderleicht.de> [03.12.2020]

GEW: Geschlechterbewusste Sprache in der Praxis: Webauftritt mit Tipps zu geschlechtergerechter Sprache sowie geschlechterbewussten Bildern. Unter: <https://www.gew.de/geschlechterbewusste-sprache/sprache/> [03.12.2020]

Schritt für Schritt zum barrierefreien Dokument. Anleitung zur Erstellung von PDF-Dokumenten für Studierende mit Beeinträchtigung. Universität zu Köln 2018. Unter: https://vielfalt.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/Erstellung_barrierefreier_Dokumente_Leitfaden_UK.pdf [03.12.2020]

Rat für deutsche Rechtschreibung: Empfehlungen zur "geschlechtergerechten Schreibung". Mannheim 2018. Unter: https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf [09.12.2020]

Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen. Unter: www.rwth-aachen.de/antidiskriminierung

RWTH Aachen: Rundschreiben A 2019 -07: RWTH-Jobbörse. Verzicht auf Bewerbungsfotos und geschlechtergerechte Sprache bei RWTH-Stellenanzeigen. Unter: http://www9.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaedit&download=1 [03.12.2020]

Sprachleitfäden für Fremdsprachen

Englisch

Gender-neutral language in the European Parliament https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf [25.11.2020]

UN-Guidelines for gender-inclusive language in English. <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml> [02.12.2020]

Government of Canada, Department of Justice: Legistics. Gender-neutral language. Unter: <http://canada.justice.gc.ca/eng/rp-pr/csj-sjc/legis-redact/legistics/p1p15.html> [02.12.2020]

Französisch

Nations Unies: Orientation pour un langage inclusif en français. <https://www.un.org/fr/gender-inclusive-language/guidelines.shtml> [02.12.2020]

Université de Fribourg/Service de l'égalité entre femmes et hommes: Langage inclusif. Unter <https://www3.unifr.ch/uni/fr/organisation/acad/egalite/langage-inclusif.html> [02.12.2020]

Université de Lausanne: Les mots de l'égalité. Guide du langage féminisé et épïcène. Lausanne o. J. Unter: <https://www.unil.ch/egalite/fr/home/menuinst/egalite-femmes-hommes/les-mots-de-legalite-2/guide-pratique/langage/les-mots-de-legalite.html> [03.12.2020]

Spanisch

Gobierno de España: Guías para el uso no sexista del lenguaje. Unter: https://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf [25.11.2020]

