



Ein Leitfaden:

# GESCHLECHTER- SENSIBLE UND INKLUSIVE SPRACHE

Hochschule für  
Musik und Theater Hamburg  
Harvestehuder Weg 12  
20148 Hamburg

## Ansprechpartner:innen

**Die Gleichstellungs-  
beauftragten** der HfMT  
sind auf der Homepage  
der Hochschule zu finden  
unter:

[www.hfmt-hamburg.de/  
die-hfmt/  
beratungsangebote/  
gleichstellung-  
chancengleichheit](http://www.hfmt-hamburg.de/die-hfmt/beratungsangebote/gleichstellung-chancengleichheit)

Email: [Gleichstellung@  
hfmt-hamburg.de](mailto:Gleichstellung@hfmt-hamburg.de)

**Die Mitglieder der  
Diversity-Steuerungs-  
gruppe** sind per Email  
zu erreichen:

[Diversity@  
hfmt-hamburg.de](mailto:Diversity@hfmt-hamburg.de)

**Alle Beratungsangebote  
an der HfMT:**

[www.hfmt-hamburg.de/  
die-hfmt/  
beratungsangebote](http://www.hfmt-hamburg.de/die-hfmt/beratungsangebote)

# WARUM

## ...geschlechtersensible Sprache?

Ein sensibler und inklusiver Sprachgebrauch trägt aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einem wertschätzenden Umgang bei. Leider ist die Verwendung des generischen Maskulinums, das heißt eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung, weit verbreitet: Frauen werden hier nicht genannt, sondern sollen durch die männliche Form mitgemeint sein. Studien wie die von Janos Krüger ([idw-online.de/de/news716587](http://idw-online.de/de/news716587)) belegen, „dass die Verwendung männlicher Formen bei den Lesenden vor allem Vorstellungen von Männern hervorruft“. Aktualisierte Vorgaben oder Empfehlungen für eine geschlechtersensible Sprache gibt es bisher auf Bundes- und Landesebene noch nicht. Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hat allerdings bereits 1995 geschlechtsneutrale Formulierungen und wenn möglich Personenbezeichnungen im neutralen Plural gefordert.

## ... inklusive Anredeformen?

Das Bundesverfassungsgericht hat im Oktober 2017 einen Beschluss zur Dritten Option gefasst (1 BvR2019/16). Personen, deren „Geschlechterentwicklung gegenüber einer weiblichen oder männlichen Geschlechterentwicklung Varianten aufweist und die sich selbst dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ soll ein Geschlechtseintrag ermöglicht werden, der nicht ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ lautet. Das Statistische Bundesamt hat mit einem Schreiben vom 12. März 2019 die Hochschulen aufgefordert, bei Erfassungen neben „männlich“ und „weiblich“ auch die Kategorien „divers“ und „keine Angabe“ aufzunehmen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Anrede im Schriftverkehr bzw. in der mündlichen Kommunikation.

Wie lässt sich...

# INKLUSIV ANREDEN?



Wie lässt sich...

# GESCHLECHTERSENSIBEL FORMULIEREN?

## Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

wie zum Beispiel *Mitarbeitende*, *Studierende* oder *Redeliste* statt *Rednerliste* und personenunabhängige Funktionsbezeichnungen wie *Professur*, *Lehrkraft* oder *Leitung* heben kein bestimmtes Geschlecht sprachlich hervor und machen die Rollenklischees von Tätigkeitsbereichen unsichtbar.

## Gender-Stern

(auch Gender-Asterisk), zum Beispiel *Dozent\*innen*, ist als Platzhalter gedacht, um Personen sprachlich zu inkludieren, die sich nicht als Mann oder Frau verstehen und angesprochen fühlen. Das Sternchen gewährleistet Verständlichkeit und Lesbarkeit, ohne Texte zu verlängern.

## Gender-Gap

bspw. *Student\_innen*, ist die etwas ältere Form des Sternchens und soll ebenfalls andere Geschlechter berücksichtigen. Von Nachteil kann der Unterstrich für die Lesbarkeit sein, insbesondere in Texten mit Unterstreichungen.

## Gender-Doppelpunkt

ersetzt neuerdings Gender-Stern und Gender-Gap. Er ist immer gut lesbar und sieht weniger ‚verspielt‘ aus, bspw. *Dozent:innen*, *Trompeter:innen*, *Pförtner:innen*.

## Schrägstrich oder Binnen-I

zum Beispiel *Autor/in* oder *WissenschaftlicheMitarbeiterInnen*, werden kritisiert, weil die weibliche Form lediglich als ‚Anhängsel‘ an die männliche Form erscheint. Zudem wird ein drittes Geschlecht nicht angesprochen.

An „:“ und „/“ oder „I“ wird kritisiert, dass Geschlechter außerhalb des binären Systems ausgeschlossen würden.

## Bitte beachten:

*Binnen-I*, *Unterstrich*, *Stern* und *Doppelpunkt* entsprechen nicht den derzeitigen Rechtschreibregeln des Duden.

*Beidnennung* wie bspw. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ steigert die Sichtbarkeit von Frauen und Männern, schließt jedoch Menschen aus, die sich nicht im binären Geschlechtersystem wiederfinden. Die Beidnennung beeinträchtigt zudem den Lesefluss.

Variante: *abwechselnde Nennung* von Frauen und Männern im Rahmen einer 50%-Quote. Dies eignet sich gut in mündlichen Vorträgen und lässt sich auch einsetzen, um Rollenklischees zu entlarven.

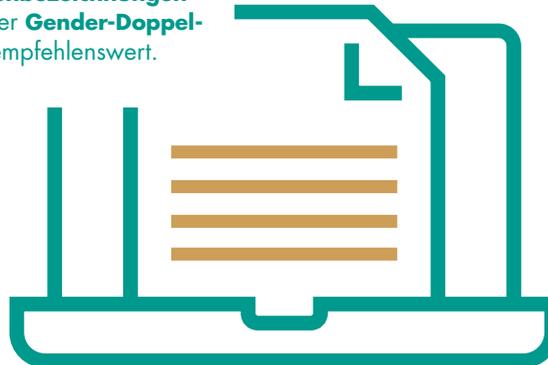
## Empfehlung der HfMT

Je nach Text oder Zusammenhang können verschiedene Formen genutzt werden. Für E-Mails, Briefe, Präsentationen, Broschüren, Presseartikel, Drucksachen, Hausmitteilungen oder Flyer sind die Nutzung **geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen** sowie der **Gender-Doppelpunkt** empfehlenswert.

## Auf keinen Fall:

Nutzung **ausschließlich männlicher Formulierungen** (generisches Maskulinum) mit dem Zusatz (m/d/w) oder mit einer **Generalklausel am Anfang des Textes** oder in einer Fußnote, dass die weibliche Form stets mitgemeint sei.

**Alle Lösungen bergen Vor- und Nachteile. Es ist davon auszugehen, dass für den Öffentlichen Dienst und in der Verwaltung in absehbarer Zeit Leitlinien entwickelt werden, die Orientierung bieten.**



**Anrede EINZELNER PERSONEN**  
in schriftlicher und mündlicher Form

Durch offene Formulierungen wird eine Geschlechtszuschreibung vermieden:

„Guten Tag  
ggf. Titel Vorname Nachname“

Weniger förmlich:

„Liebe:r Vorname Nachname“  
„Hallo Vorname Nachname“

**Anrede einer UNBESTIMMTEN MENGE VON PERSONEN**

„Sehr geehrte Studierende / Interessierte / Teilnehmende“

„Sehr geehrte Empfänger:innen des Newsletters XYZ“

„Sehr geehrte Kolleg:innen“  
„Liebes Kollegium“

USW.

## Tipps zum Umgang mit Namen und Pronomen:

Wenn nicht bekannt ist, welche Pronomen eine Person verwendet, kann danach gefragt werden. Es kann auch erst einmal nur der ganze Name verwendet werden. Wenn auffällt, dass eine Person falsch angesprochen wurde, kann man sich korrigieren und entschuldigen.

Bei Veranstaltungen können Teilnehmende ihren Namen und das gewünschte Pronomen auf dem Namensschild notieren, z. B. Gisela Müller (Sie) oder Hans Müller (Er) oder Kim Müller (per/hen/er\_sie/they als Varianten, die von der betreffenden Person selbst gewählt werden können).