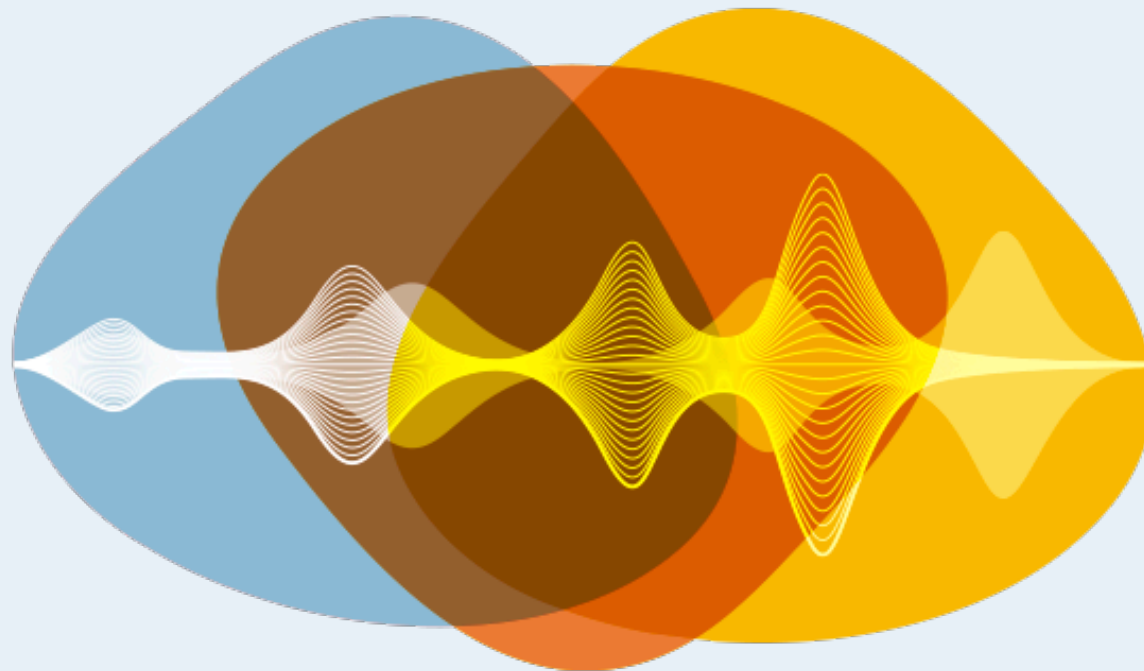




Universität St.Gallen



Leitfaden für eine inklusive Sprache  
an der Universität St.Gallen

*“From insight  
to impact”* 



## Geleitwort des Rektors

Die Universität St.Gallen fördert die Diversität von Studierenden, Lehrenden und Mitgliedern der Verwaltung auf allen Stufen. Die Vielfalt an unserer Hochschule ist Ausdruck von Qualität und Exzellenz. Die Angehörigen unserer Universität sollen ermutigt werden, Inklusion sprachlich umzusetzen.

Der Code of Conduct unserer Universität hält fest:  
Wir achten auf eine inklusive Sprache.

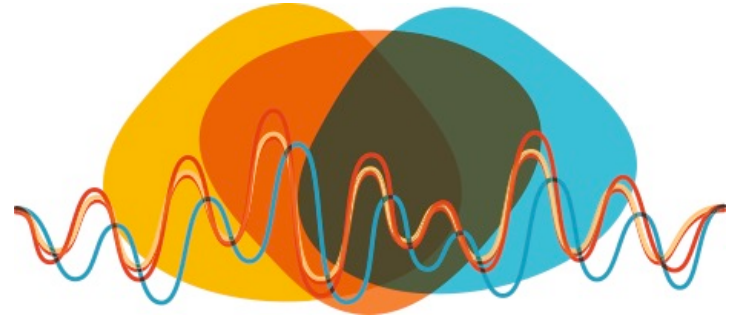
Dieser Sprachleitfaden will die Angehörigen unserer Universität dafür sensibilisieren, dass Sprache als Mittel der Diskriminierung empfunden werden kann. Er soll dazu anregen, Gewohnheiten zu überdenken. Er enthält Angebote, wie eine inklusive Sprache gestaltet werden kann. Wir ermutigen alle Angehörigen unserer Universität, sprachliche Möglichkeiten der Inklusion anzuwenden und so zu einem verantwortungsvollen und werteorientierten sprachlichen Handeln beizutragen.

Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller,  
*Rektor der Universität St.Gallen*



## Ziel

### Der Sprachleitfaden an der HSG



- fördert die inklusive und diskriminierungsfreie Benennung der Personen, von denen die Rede ist,
- unterstützt die Durchbrechung von stereotypen Rollenzuweisungen zu Geschlecht und weiteren Zuordnungen,
- leitet dazu an, generisches Maskulinum an der HSG nicht mehr zu verwenden,
- bietet sprachliche Identifikationsmöglichkeiten für die Vielfalt aller, die an der Universität arbeiten, forschen, lehren und lernen.



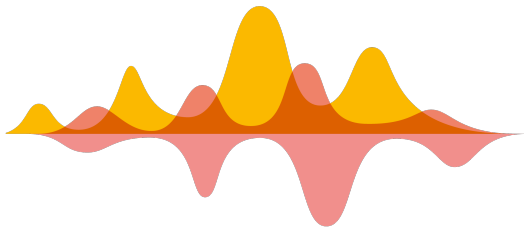
# 1. Inklusive Sprache

## 1.1. Diversität in der Sprache

Sprache kann verletzend wirken, wenn sie zur Stereotypisierung oder Herabsetzung bestimmter Gruppen eingesetzt wird oder bestimmte Personengruppen nicht benennt. Auch wenn keine diskriminierende Absicht bei der Sprechenden Person vorhanden ist, können Äusserungen auf angesprochene Personen diskriminierend wirken. Der Sprachleitfaden nimmt diesbezüglich die Perspektive der Angesprochenen ein und will für diese Perspektive sensibilisieren. Auch die Gruppe derjenigen Personen, die sich einem binären Geschlechtersystem nicht zugehörig fühlen, soll angesprochen werden.

Auch gilt es zu berücksichtigen, dass Individuen nicht nur aufgrund *einer* Kategorisierung einer Gruppe zugeteilt werden oder sich zugehörig fühlen, sondern dass sich bei allen Menschen verschiedene Überkreuzungen von Differenzkategorien finden.

Personen an der HSG sollen in ihrer Vielfalt respektiert werden und nicht aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischen Merkmalen, Alter oder Religion diskriminiert werden.





## 1.2. Geschlechtergerechte Sprache als Teil der HSG-Inklusionspolitik

Linguistische Debatten zeigen auf, dass Personenbezeichnungen im Deutschen eine Asymmetrie aufweisen: Weibliche Bezeichnungen werden benachteiligt und männliche Formen dominieren. Diese Dominanz in der Sprache, so das linguistische Argument, wirkt sich auf die Wahrnehmung von Geschlecht in der Realität aus.

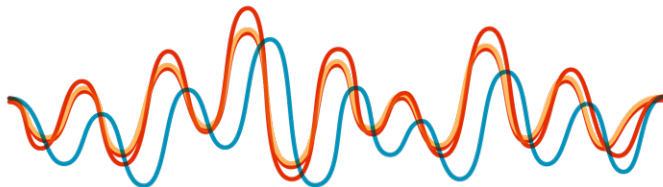
Lange galt das generische Maskulinum als eine Form, in der Frauen „mitgemeint“ seien. Diese Position ist heute überholt. Im Sinne der Inklusionspolitik an unserer Universität werden im Folgenden Vorschläge gemacht, wie dieser Asymmetrie sprachlich entgegengewirkt werden kann. Eine weitere Frage gilt es derzeit bezüglich der Geschlechtervielfalt zu lösen: so sollten auch non-binäre Geschlechterpositionen in einer inklusiven Sprache benannt werden.



## 2. Umsetzung einer gendersensiblen, inklusiven Sprache

Um gendersensibel zu formulieren, gibt es zwei Strategien: Entweder wird die Strategie der Neutralisierung verwendet, oder die angesprochenen Geschlechter werden sichtbar gemacht. Persönlicher Stil und Werthaltungen, kreative Möglichkeiten sowie der Kontext spielen eine wichtige Rolle dafür, welche der im Folgenden dargestellten sprachlichen Formen für Einzelne am passendsten sind.

Dieser Leitfaden stellt eine Auswahl von Möglichkeiten zur Verfügung und macht bezüglich der Wahl verschiedener Strategien in der Umsetzung einer inklusiven Sprache keine Vorschriften.





## 2.1. Strategie der Neutralisierung

Die deutsche Sprache bietet viele kreative neutralisierende Formulierungen an, um Inklusion sprachlich umzusetzen ohne das Geschlecht explizit zu machen.

### 2.1.1. Substantivierung von Partizipien und Adjektiven

Zum Beispiel:

- *Die Mitarbeitenden; Die Studierenden*
- *Die Erfahrenen; Die Jungen*





## 2.1.2. Umschreibungen, Ableitungen und Kollektivbezeichnungen

Zum Beispiel:

- *Die Vertretung; Das Kollegium*
- *Die Pflegekraft; Das Team*

## 2.1.3. Geschlechterneutrale Personenbezeichnungen

Zum Beispiel:

- *Das stimmberechtigte Mitglied (Statt: Der Stimmberechtigte)*
- *Jede einzelne Person entscheidet ... (Statt: Jeder Einzelne entscheidet ...)*
- *Alle haben das Recht ... (Statt: Jeder hat das Recht ...)*
- *Wer am Unisport teilnehmen will, muss ...*

## 2.1.4. Geschlechterneutrale Formulierungen

Zum Beispiel durch direkte Anrede:

- *Bitte beachten Sie, dass ...*
- *Sie sind teamfähig und bringen Erfahrung im Bereich Soziologie der Arbeit mit*

Zum Beispiel mit Hilfe von Adjektiven:

- *Die ärztliche Diagnose (Statt: Die Diagnose des Arztes ...)*

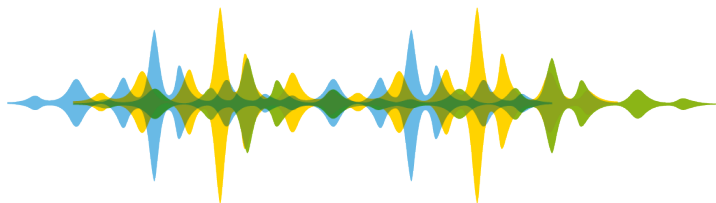
Zum Beispiel durch Passivkonstruktionen:

- *Das Formular ist bei der Prüfungsadministration einzureichen.  
(Statt: Jeder muss das Formular bei der Prüfungsadministration einreichen).*



## 2.2. Strategie der Sichtbarmachung

Mit dieser Strategie sprechen Sie die Geschlechtergruppen, an die Sie sich wenden, explizit an. Bei der Verwendung dieser Strategie ist es sinnvoll, sich in einem Text oder in einer mündlichen Rede jeweils für eine der verschiedenen Möglichkeiten zu entscheiden und diese Formen nicht zu mischen. Unproblematisch ist es hingegen, eine Strategie der Sichtbarmachung mit der Strategie der Neutralisierung zu kombinieren.





### 2.2.1. Paarform (sog. Vollform)

Zum Beispiel:

- *Doktorandinnen und Doktoranden*
- *Professorinnen und Professoren*
- *Sekretärinnen und Sekretäre*

Mit Paarformen sprechen Sie die männliche und die weibliche Geschlechtergruppe an. Gegenüber dem generischen Maskulinum inkludieren Sie die weibliche Geschlechtergruppe explizit. Sie verbleiben dabei in einem binären Geschlechterverständnis.

### 2.2.2. Binnen-I

Zum Beispiel:

- *SportlerInnen*
- *DoktorandInnen*
- *ProfessorInnen*

Diese Form entstand im Kontext der Frauenbewegung. Dabei wird im Wortinneren das weibliche Geschlecht durch ein Binnen-I markiert. Diese Form verbleibt in einem binären Geschlechterverständnis.



### 2.2.3. Der Schrägstrich: (/)

Zum Beispiel:

- *Sportler/innen* ebenfalls üblich: *Sportler/-innen*
- *Professor/innen* ebenfalls üblich: *Professor/-innen*

Diese Form entstand ebenfalls im Kontext der Forderung nach der Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache. Sie verbleibt in einem binären Geschlechterverständnis.



## 2.2.4. Gender Gap (statischer Unterstrich), Gender-Sternchen und Doppelpunkt

Mit Gender Gap, Gender-Sternchen und Doppelpunkt sprechen Sie auch die sogenannte dritte, non-binäre Geschlechterkategorie an: also Menschen, die sich identitär oder biologisch in einem Zwischenraum der Geschlechterpolarität befinden. Diese Varianten unterstreichen die sprachliche Inklusion des gesamten Spektrums der Geschlechterdiversität.



## **Gender Gap**

Bei dieser Form wird ein Unterstrich ( \_ ) zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt.

Zum Beispiel:

- *Sportler\_innen; Student\_innen; Ärzt\_innen*

## **Gender-Sternchen (Asterisk)**

Beim Gender-Sternchen wird ein Sternchen (\*) zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt.

Zum Beispiel:

- *Sportler\*innen, Student\*innen; Ärzt\*innen*





## **Doppelpunkt**

Bei dieser Form wird ein Doppelpunkt (:) zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt.

Zum Beispiel:

- *Sportler:innen; Student:innen; Ärzt:innen*



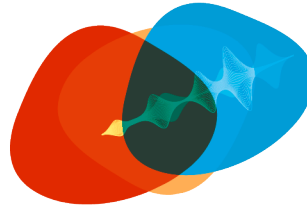
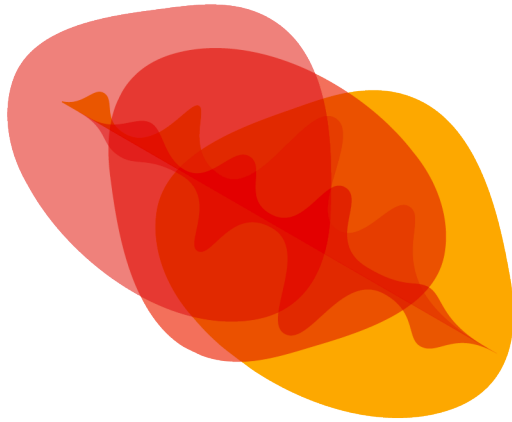
Diese sprachlichen Formen erfassen geschlechtliche Diversität am deutlichsten. Alle drei Formen sind derzeit im Gebrauch. Laut dem Rat für deutsche Rechtschreibung (Stand: November 2018) wird das Gender-Sternchen an Hochschulen und in Verwaltungen mit immer häufiger verwendet.

Gender Gap, Gender-Sternchen und Doppelpunkt, Binnen-I und Schrägstrich gelten als sog. Sparformen, weil sie gegenüber den ausgeschriebenen Paarformen kürzer sind. Binnen-I und Schrägstrich werden derzeit mehr und mehr von Gender Gap, Gender-Sternchen und Doppelpunkt abgelöst, da sich die Forderung der Akzeptanz von Geschlechtervielfalt und weiteren Diversitäts-Kategorien mehr Gehör verschafft.



## Verwendete Quellen

- Rat deutsche Rechtschreibung (2018). *Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018 – Revidierte Fassung aufgrund des Beschlusses des Rats vom 16.11.2018.* [rechtschreibrat.com/DOX/rfdr\\_2018-11-28\\_anlage\\_3\\_bericht\\_ag\\_geschlechterger\\_schreibung.pdf](https://rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf)
- Reisigl, M. (2018, 18. Dezember). Neokonservative feuilletonistische Sprachkritik. Eine linguistische Replik. *Gender Campus*. [gendercampus.ch/de/blog/post/neokonservative-feuilletonistische-sprachkritik-eine-linguistische-replik/](https://gendercampus.ch/de/blog/post/neokonservative-feuilletonistische-sprachkritik-eine-linguistische-replik/)
- Genderleicht.de (o.D.). *So geht Gendern beim Schreiben*. [genderleicht.de/schreiben/](https://genderleicht.de/schreiben/)
- Geschäftsstelle Gender & Diversity, Stadt Freiburg im Breisgau (2019). *Gender & Diversity in Wort und Bild. Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen. Leitfaden 2019.* [freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params\\_E2096115146/1114619/Leitfaden\\_GD2019.pdf](https://freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params_E2096115146/1114619/Leitfaden_GD2019.pdf)
- Ochsner, J. (2020). *Geschlechtergerechte Sprache – Eine vergleichende Analyse der Universität St. Gallen und der Universität Luzern* [Bachelor-Arbeit]. Universität St. Gallen.
- Schoenthal, G. (1989). Personenbezeichnungen im Deutschen als Gegenstand feministischer Sprachkritik. *Zeitschrift für germanistische Linguistik*, 17(3), 296-314.
- Sczesny, S., Formanowicz, M. & Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination? *Frontiers in Psychology*, 7, 1-11.
- Hochschule Luzern, Universität Luzern, PH Luzern (2018). *Sprache und Bild. Ein Leitfaden zur Gleichbehandlung aller Geschlechter.* [hslu.ch/en/lucerne-university-of-applied-sciences-and-arts/about-us/portrait/diversity/projekte/sprachleitfaden/](https://hslu.ch/en/lucerne-university-of-applied-sciences-and-arts/about-us/portrait/diversity/projekte/sprachleitfaden/)
- Stahlberg, D. & Sczesny, S. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychologische Rundschau*, 52(3), 131-140.
- Universität Bern (2017). *Geschlechtergerechte Sprache. Empfehlungen für die Universität Bern.* [unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/sprache/index\\_ger.html](https://unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/sprache/index_ger.html)
- Universität Zürich (2018). *Geschlechtergerecht in Text und Bild.* [gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/sprachleitfaden.html](https://gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/sprachleitfaden.html)



#### **Impressum**

*Autorin:* Prof. Dr. Christa Binswanger

*Mitarbeit Fachbereich Gender & Diversity:*  
Annick Bosshart und Dr. Margit Werk-Albers

*Mitarbeit Diversity & Inclusion:*  
Dr. Verena Witzig und Dr. Anna-Katrin Heydenreich

*Grafik & Illustration:* Marlies Löcker, fernbedienen.com

Diversity & Inclusion  
Universität St.Gallen  
Rosenbergstrasse 51  
9000 St.Gallen  
gleichstellung@unisg.ch  
www.unisg.ch

