

## LEITFADEN: INKLUSIVE KOMMUNIKATION

---

April 2024

### Inhalt

<b>Vorwort der Präsidentin .....</b>	<b>2</b>
<b>Einführung.....</b>	<b>3</b>
<b>Empfohlene Formen .....</b>	<b>4</b>
<b>Linkliste .....</b>	<b>6</b>
<b>Kontaktmöglichkeiten und Serviceangebot.....</b>	<b>8</b>

## Vorwort der Präsidentin

Liebe HNU-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter,

als internationale Business School heißen wir Menschen aus der ganzen Welt an der Hochschule Neu-Ulm herzlich willkommen. Wir arbeiten in transdisziplinären und transkulturellen Projekten über viele Grenzen hinweg zusammen und pflegen den Austausch. Unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung, Beeinträchtigungen oder kulturellem Hintergrund werden an der Hochschule Neu-Ulm alle Menschen gleichermaßen wertschätzend behandelt. Dafür steht unsere Hochschule und das ist fest in unserem Leitbild verankert. Diese Offenheit soll auch unsere Kommunikation prägen.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist einerseits im Hochschulgesetz verankert und andererseits auch mir persönlich ein wichtiges Anliegen: An der HNU haben wir einen im bayerischen Vergleich hohen Frauenanteil bei Professuren, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und dem Verwaltungspersonal.

Die Förderung und Sichtbarmachung von Diversität ist ebenso ein wichtiger Faktor für Lehre, Forschung und Transfer: Sie ermöglicht Perspektivenreichtum und schafft eine Arbeitsatmosphäre, in der sich Kreativität entfalten und Innovation gedeihen kann.

Diese Vielfalt soll sich auch in der Sprache widerspiegeln, die wir Tag für Tag gebrauchen. Allen Geschlechtern explizit Ausdruck zu verleihen, entspricht zeitgemäßer Kommunikation. Unsere Handlungsempfehlungen verstehen sich als Anregung, die nachstehenden Formulierungen in die tägliche Arbeit einzubinden.

Es gibt oft mehrere individuelle Lösungen für eine inklusive Ansprache, die wir Ihnen im Einzelnen vorstellen. Je nach Kontext und Funktion der Kommunikation können eine oder mehrere Varianten in Frage kommen. Allen gemeinsam ist der Grundgedanke einer wertschätzenden, respektvollen Kommunikation, wie sie in unserem Leitbild verankert ist. Der vorliegende Leitfaden unterstützt damit auf sprachlicher Ebene unser Wertegerüst an der HNU: Er macht die Vielfalt, die an unserer Hochschule und um uns herum herrscht, sichtbar und setzt ein Signal für unsere Anerkennungskultur und den respektvollen Umgang miteinander.

Ihre

Prof. Dr. Uta M. Feser  
Präsidentin

## Einführung

Gendergerechte Sprache ist momentan wortwörtlich in aller Munde. Ob und wie „gegendert“ werden soll, wird intensiv und teils emotional diskutiert, und diese Debatte ist längst auch im Hochschulkontext angekommen. Unabhängig davon, wie man persönlich zu dem Thema stehen mag, haben wir uns für eine gemeinsame Basis für inklusive Kommunikation an der HNU Gedanken gemacht. Denn sowohl gesellschaftliche Veränderungen, Anforderungen aus dem Ministerium als auch redaktionelle Ansprüche wollen zusammengebracht werden.

### Wozu dieser Leitfaden?

Ziel ist es, Möglichkeiten für eine inklusive und diskriminierungsfreie Sprache aufzuzeigen. Dazu gehören unter Berücksichtigung der Vorgaben seitens des Ministeriums die Verbesserung der zielgruppengerechten Ansprache, die Vermeidung von Stereotypen und der Aufbau einer einheitlichen „corporate language“.

Im Rahmen der Wissenschaftsfreiheit steht es allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frei, wie sie ihre Sprache in Forschung und Lehre gestalten. Deshalb ist dieser Leitfaden explizit als Empfehlung konzipiert und verweist zugleich auf verbindliche ministerielle Vorgaben. Er bietet einen Überblick über die vielen Möglichkeiten, inklusive Sprache in Texten, Bildern und sonstigen Medien wirkungsvoll einzusetzen und versteht sich als möglichst konkrete und praktikable Handreichung, um die Anwendung von gendergerechter, inklusiver Sprache so einfach wie möglich zu gestalten.

WICHTIG: Aus der Anwendung oder Nicht-Anwendung von gendergerechter Sprache darf keine Benachteiligung bei der Bewertung von Prüfungsleistungen und Auswahlentscheidungen entstehen.

### Wie sieht eine inklusive, diskriminierungsfreie Sprache überhaupt aus? Gibt es einheitliche Kriterien?

Generell sollte inklusive Sprache **sachlich richtig**, **eindeutig** und **verständlich** sein. Das klingt vielleicht zunächst nach einem Widerspruch, lesen sich viele „gegenderte“ Formen doch recht umständlich und sperrig. Dass es aber in fast allen Fällen elegante (und mehrere!) Lösungen gibt, möchten wir im folgenden Überblick über empfohlene Formen zeigen.

## Empfohlene Formen

Im Folgenden stellen wir Ihnen inklusive Schreibweisen vor, die wir für die Kommunikation an der HNU für sinnvoll erachten. Aktuell nutzen wir alle drei vorgeschlagenen Formen.

Je nach Anlass und Format empfehlen wir Ihnen, eine der drei Formen zu wählen.

### a) Doppelnennung / Doppelform

Hiermit ist das Ausschreiben der männlichen und weiblichen Form gemeint, zum **Beispiel: Dozentinnen und Dozenten**

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Elegant für gesprochene Texte wie Reden</li> <li>· Keine künstlichen Wortschöpfungen oder Genderzeichen (Doppelpunkt/Sternchen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Diverse/non-binäre Personen werden hier nicht angesprochen</li> <li>· Verlängert Texte deutlich</li> <li>· Verschlechtert bei Nennung von mehreren Personengruppen die Lesbarkeit</li> </ul>

Diese Form eignet sich besonders für das gesprochene Wort in Reden, Podcasts oder Videobeiträgen.

Sie wird angewandt in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Hochschule, z. B. Grundordnung, Prüfungsordnungen sowie Mustern, Vordrucken, Stellenausschreibungen, offiziellen Schreiben und Webseiten (vgl. § 22 (5) der Allgemeinen Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaats Bayern AGO).

## b) Neutralisierung

Bei einer geschlechtsneutralen Formulierung wird auf die Sichtbarmachung des Geschlechts verzichtet. Hierbei können unter anderem geschlechtsneutrale Substantive wie **etwa „Person“ oder „Mitglied“**, durch Wortzusammensetzungen wie **„Lehrkraft“**, durch substantivierte Adjektive im Plural wie **„die Betroffenen“** oder Funktionsbezeichnungen wie **„Projektleitung“ oder „Team“** neutralisiert werden.

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>· umständliche Formulierungen werden umgangen</li> <li>· geschlechtsbezogene Personenbezeichnungen werden vermieden</li> <li>· Platzsparende Alternative zur o.g. Doppelform</li> <li>· Gute Lesbarkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Texte und Reden werden dadurch unemotional</li> <li>· Einige der neutralen Wortschöpfungen wirken künstlich</li> </ul>

Diese Form eignet sich besonders für:

- Texte, bei denen andere Genderformen umständlich klingen oder die Lesbarkeit einschränken sowie Texte, bei denen wirklich alle inkludiert werden sollen.
- Texte, in denen Gender-Sonderzeichen, z. B. Doppelpunkt oder Sternchen sowie die binäre Form vermieden werden sollen und die zugleich alle Geschlechter ansprechen wollen.

## c) Doppelpunkt

Der Gender-Doppelpunkt wird nach einer männlichen Bezeichnung oder dem Wortstamm und vor die weibliche Endung gesetzt. **Beispiel: Redakteur:in oder Schüler:in.** Diese Form wurde 2018 etabliert und wird bereits von öffentlich-rechtlichen Medien (z. B. ARD) sowie von vielen Unternehmen (z. B. Apple) verwendet.

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>· platzsparend (z. B. in Überschriften)</li> <li>· wird von Screenreadern, die z. B. von Blinden genutzt werden, gut gelesen (als hörbare Lücke)</li> <li>· durch den Doppelpunkt fühlen sich diverse Personen auch angesprochen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Es ist nicht möglich, alle Formen korrekt zu bilden. Sagt man z.B. „Ärzt:in“, dann ist der erste Teil – „Ärzt“ – kein bestehendes Wort</li> <li>· Beim Vorlesen wirkt die Pause teilweise störend und ungewohnt</li> </ul>

Diese Form eignet sich besonders für die formlose Kommunikation wie E-Mails oder Social Media-Beiträge.

Bitte beachten Sie: In Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Hochschule wie Grundordnung oder Prüfungsordnungen, Mustern, Vordrucken, Stellenausschreibungen, offiziellen Schreiben und Ähnlichem ist nach den Vorgaben des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst die Verwendung von Sparschreibungen und Sonderzeichen zur Geschlechterumschreibung unzulässig (vgl. § 22 (5) der Allgemeinen Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaats Bayern AGO). Hier können die Neutralisierung oder die Doppelnennung als gendergerechte Schreibweisen verwendet werden.

Studierende können ungeachtet der AGO alle Formen der gendergerechten Sprache verwenden. Die Bewertung von Prüfungsleistungen und Auswahlentscheidungen erfolgt stets unabhängig von der Verwendung oder Nicht-Verwendung von gendergerechter Sprache.

## Linkliste

Im Folgenden haben wir Ihnen einige hilfreiche Links zusammengestellt, unter denen Sie weitere Tipps für inklusives Formulieren finden.

- [www.geschichtgendern.de](http://www.geschichtgendern.de): Das Genderwörterbuch liefert alternative Begriffe, falls aus Platz- oder Lesbarkeitsgründen keine der oben genannten Lösungen in Frage kommen.
- [www.genderleicht.de](http://www.genderleicht.de): Das Projekt des Journalistinnenbunds gibt Impulse und Hilfestellung zu einer gendersensiblen Arbeitsweise im Alltag
- <https://genderdings.de/gender-woerterbuch/>: Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. hat ein Wörterbuch erarbeitet. Die Website wurde entwickelt im Rahmen des Projekts „[Social Media Interventions!](#)“, gefördert vom [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#) im Rahmen des [Bundesprogramms „Demokratie leben!“](#). <https://gender-glossar.de/>: Ein transdisziplinäres Online-Nachschlagewerk der Universität Leipzig.

## Kontaktmöglichkeiten und Serviceangebot

### *Redaktionelle und sprachliche Unterstützung*

- Julia Schlotterer, Leitung Marketing & Kommunikation
- Dr. Anna Zeitler, Wissenschaftskommunikation

### *Inhaltliche Beratung*

- Prof. Dr. Claudia Kocian-Dirr, HNU-Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst
- Magdalena Fremdling, Referentin für Gleichstellung
- Dr. Felicitas Meifert-Menhard, Programmleitung im Professorinnenprogramm III, Programm „Frauen.Machen.Wissenschaft“
- Fabian Girschick, Diversity-Beauftragter und Gleichstellungsbeauftragter

### *Serviceangebot Marketing & Kommunikation/Wissenschaftskommunikation*

- Unterstützung beim Verfassen von Texten, bei der Wahl passender Bebilderung und der zielgruppengerechten Ansprache
- gendersensibles Lektorat von wissenschaftlichen Texten und PR-Material
- Beratung bei Zweifelsfällen

### *Serviceangebot HNU-Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst:*

- Beratung und Unterstützung in Gleichstellungsfragen
- Beratung bei Konzeption und Umsetzung von gendersensibler Lehre und gendersensiblen Studiengängen
- Beratung bei der Ausgestaltung gendergerechter Forschungsanträge