

RATgeber

für die Anwendung
geschlechtersensibler Sprache
im Sport

SPRACHE.

MACHT.

SICHTBAR.



FAIRsprechen



RATgeber

für die Anwendung geschlechtersensibler Sprache im Sport

Der vorliegende RATgeber soll Sie dabei unterstützen, frei von unbewussten Zuschreibungen zu kommunizieren und zu formulieren. Ziel ist es, Diskriminierungen zu vermeiden. Die Nutzung einer geschlechtersensiblen Sprache kann sich ungewohnt anfühlen und es bedarf des Mitmachens aller, um sprachliche Veränderungen lebendig zu machen und weitere Ideen für geeignete Formulierungen als gute Beispiele zu verbreiten. Denn Sport ist bunt und vielfältig.

Beim Landessportverband Schleswig-Holstein (LSV) soll diese Vielfalt auch in der internen und externen Kommunikation sichtbar werden, denn wir wollen alle Menschen ansprechen. Dass Menschen lediglich mitgemeint, aber nicht mitgedacht werden, begegnet uns auch im organisierten Sport nicht nur in Bezug auf Frauen und Männer, sondern im Kontext aller Diversity-Dimensionen. Deshalb ist eine Kommunikation wichtig, bei der sich *alle* Menschen angesprochen und wertgeschätzt fühlen.

Ist eine Formulierung, wie zum Beispiel Sportlerin und Sportler nicht möglich, wird in der LSV-Kommunikation als sogenannte Gender-Sparschreibung, der **Gender-Stern** (*) verwendet (z.B. Sportler*in). Diese Empfehlung gilt für den internen und externen Schriftverkehr (E-Mails, Präsentationen, Broschüren, Drucksachen, Flyer, Briefe und Formulare).

Achtung Ausnahme: In Verträgen, die juristisch einwandfrei sein müssen, sollte keine Sparschreibung verwendet werden. Stattdessen kann z.B. der Zusatz „Aufgrund der Rechtssicherheit und amtlichen Anerkennung haben wir uns in diesem Dokument/Text für die Doppelnennung der femininen und maskulinen Form entschieden, schließen aber ausdrücklich alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten mit ein“, verwendet werden.

Darüber hinaus kann dieser RATgeber aber auch zur Sensibilisierung für die Anwendung einer geschlechtersensiblen Sprache beim *gesprochenen Wort* dienen. Die Formulierungsvorschläge werden fortlaufend überarbeitet.

Weitere Beispiele mit Suchfunktion finden Sie z.B. auch unter www.geschicktgendern.de.



Praxistipps für geschlechtersensible Kommunikation

Gründe für sprachliche Ausgrenzung und Diskriminierungen können z.B. das Geschlecht, die Geschlechtsidentität, die soziale oder ethnische Herkunft, die Sprache, die Religion/Weltanschauung, das Alter, die Behinderung oder die sexuelle Orientierung betreffen. Geschlechtersensible und wertschätzende Kommunikation bedeutet einen Perspektivwechsel vorzunehmen und sich selbst zu fragen: „Wie möchte ich in dieser konkreten Situation angesprochen/angeschrieben werden?“.

- Verwenden Sie möglichst nicht die **Generalklausel**, „dass aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet wird und alle anderen Geschlechter mitgemeint sind“.
- Vermeiden Sie nach Möglichkeit **Rollenklischees und Stereotypen** wie z.B. „Mutter-Kind-Turnen“ oder „Wickelraum für Mütter“.
- Achten Sie bei der **Verwendung von Bildern** auf eine gezielte Auswahl unter der Fragestellung, welche Zielgruppe Sie dabei erreichen möchten und wie alle Geschlechter berücksichtigt und die Vielfalt unserer Gesellschaft gezeigt werden können.
- Beziehen Sie die **3. Geschlechtsoption** (divers) mit ein. Beim LSV wird in Schriftstücken der **Gender-Stern** (Sportler*in) empfohlen oder es sollte genderneutral formuliert werden.

1. DIE GENDER-SPARSCHREIBUNG

Um das gesamte Spektrum der Geschlechter sprachlich abzubilden, wird im deutschsprachigen Raum in schriftlichen Dokumenten vielfach mit sogenannten Gender-Sparschreibungen, wie dem Gender-Stern (*), dem Gender-Unterstrich (_), dem Gender-Doppelpunkt (:) oder dem Gender-Schrägstrich (/-) gearbeitet.

Beim LSV wird einheitlich der **Gender-Stern (*)** zur Verwendung in den Korrespondenzen, Formularen, Vordrucken, Anträgen und Berichten empfohlen.

2. GESCHLECHTSNEUTRALE PERSONENBEZEICHNUNGEN

In manchen Kontexten kann sich anstelle der Gender-Stern-Variante (als Sparschreibung) die Verwendung **geschlechterneutraler Personenbezeichnungen** anbieten. Hier sind einige Beispiele aufgelistet:

- statt „Sportler*in“ besser „Sporttreibende“
- statt „Mitarbeiter*innen“ besser „Mitarbeitende“
- statt „Leiter*innen“ besser „Leitende“
- statt „Arbeitnehmer*innen“ besser „Beschäftigte“
- statt „Trainer*innen“ besser „Lehrende“
- statt „Schüler*innen“ besser „Lernende“
- statt „Teilnehmer*innen“ besser „Teilnehmende“
- statt „Interessenten“ besser „Interessierte“

Möglich ist auch die **Umformulierung** mithilfe von „Mensch“, „Person“ oder „Mitglied“:

- statt „der/die Betroffene“ besser „die betroffene Person“
- statt „der/die Stimmberechtigte“ besser „das stimmberechtigte Mitglied“
- statt „Senior*innen“ besser „ältere Menschen“
- statt „Migrant*innen“ besser „Personen mit Migrationserfahrung“
- statt „der/die Erziehungsberechtigte“ besser „erziehungsberechtigte Personen“
- statt „Ansprechpartner*in“ besser „Ansprechperson“

Auch **Pluralformen** sind eine schlichte und elegante Weise, *alle* Geschlechter einzubeziehen:

- die Vorstandsvorsitzenden
- die Beauftragten des Ausschusses/Beirats
- die Sachverständigen
- statt „jeder Jugendliche“ besser „alle Jugendlichen“
- statt „jeder Ehrenamtliche“ besser „alle Ehrenamtlichen“
- statt „jeder Hauptamtliche“ besser „alle Hauptamtlichen“

3. GESCHLECHTERNEUTRALE BEZEICHNUNGEN

Je nach Text und Zusammenhang bietet sich anstelle der Benennung von Personen auch die Möglichkeit an, auf **Funktions- oder Kollektivbezeichnungen** zurückzugreifen:

- statt „Vertreter*innen der Verbände“ besser „Vertretung der Verbände“
- statt „Vertreter*innen aus Wirtschaft und Politik“ besser „Personen aus Wirtschaft und Politik“
- statt „Vertreter*in des Ministeriums“ besser „Vertretung des Ministeriums“
- statt „Leiter*in“ besser „Leitung/Leitungskraft“
- statt „Fachmann/Fachfrau“ besser „Fachkraft“
- statt „Trainer*in“ besser „Lehrkraft“
- statt „Mitarbeiter*innen“ besser „Mitarbeitende/Beschäftigte“
- statt „Sportler*innen“ besser „Sporttreibende“
- statt „Vertragspartner*innen“ besser „Vertragsparteien/Vertragschließende“
- statt „Geschäftsführer*in“ besser „Geschäftsführung/Geschäftsleitung“
- statt „Mutter/Vater“ besser „Elternteil“
- statt „Mannschaft“ besser „Team/Gruppe“
- statt „Schirmherr/Schirmfrau“ besser „Vertretung der Schirmherrschaft“

Auch **zusammengesetzte Wörter** können durch **Umformulierungen** neutralisiert werden:

- statt „Mitarbeitergespräch“ besser „Jahresgespräch/Qualifikations- oder Personalgespräch“
- statt „Teilnehmerliste“ besser „Teilnahmeliste“ oder „Teilnehmendenliste“

Achtung: Nicht alle Personenbezeichnungen lassen sich auf diese Weise grammatikalisch korrekt gendern! Ausnahmen sind z.B. Expertin oder Experte oder auch Ärztin oder Arzt. In diesen Fällen ist auf die **doppelte Nennung** zurückzugreifen.

4. GESCHICKTE UMFORMULIERUNGEN

Im Umgang mit geschlechtersensibler Sprache sind der Kreativität kaum Grenzen gesetzt.

Manchmal wird das Ziel auch durch eine **geschickte Umformulierung** erreicht:

- statt „Bewerber sollten...“ besser „Wer sich bewirbt, sollte...“
- statt „es gab 20 Teilnehmer“ besser „Teilgenommen haben 20 Personen“.
- statt „Ansprechpartner ist...“ besser „Auskunft gibt/erteilt...“
- statt „Freiwillige Helfer benötigt“ besser „Freiwillige Hilfe benötigt“.
- statt „Jeder macht Fehler“ besser „Alle machen Fehler“.
- statt „Organisator“ besser „organisiert von“.
- statt „Unterstützung durch Kollegen“ besser „kollegiale Unterstützung“.
- statt „Man muss beachten...“ besser „Es muss darauf geachtet werden...“.
- statt „aus Sicht des Trainers...“ besser „aus sportlicher Sicht...“.
- statt „Podiumsteilnehmer“ besser „auf dem Podium sitzen“.

Bei **Pronomen** schleicht sich oft die männliche Form ein, doch auch hierfür gibt es **kleine, unkomplizierte Lösungen**:

- statt „jeder, jede“ besser „alle, jemand“.
- statt „keiner“ besser „niemand“.

Geschlecht von Institutionen

Institutionen, die einen **weiblichen Artikel** haben, sollten **grammatikalisch korrekt** behandelt werden:

Die Stadt als Arbeitgeber	→ Die Stadt als Arbeitgeberin
Die Mannschaft ist Herausgeber	→ Die Mannschaft ist Herausgeberin
Die Organisation als Partner	→ Die Organisation als Partnerin

Begrüßungen

Bei der Begrüßung einer größeren Gruppe ist es zunächst sinnvoll, einzelne Personen wahrzunehmen und zu benennen. Zur **geschlechterneutralen Ansprache** bieten sich Begriffe an wie:

Anwesende, Gäste, Publikum, Vorstand, Rat, Delegation, Kollegium, Mitglieder, Interessierte

Begriffe im Rahmen von Sitzungen oder Gremien

In **Sitzungen und Gremien** haben sich inzwischen viele geschlechterneutrale Begriffe etabliert:

Rednerpult	→ Redepult
Rednerliste	→ Redeliste
Protokollführer ist...	→ das Protokoll schreibt...
Vertreter	→ vertreten durch
Teilnehmerliste	→ Teilnahmeliste/Teilnehmendenliste

Anrede in Briefen und E-Mails

Zur Anrede in allgemeinen Briefen oder E-Mails sollte auf den **Gender-Stern** oder **geschlechterneutrale Personenbezeichnungen** zurückgegriffen werden:

Beispiele:

- Sehr geehrte Teilnehmer*innen
- Sehr geehrtes Planungsteam
- Sehr geehrte Interessierte
- Sehr geehrte Alle

Falls **einzelne Personen** direkt angesprochen werden sollen, kann zur Vermeidung von Geschlechterzuweisungen die Nennung von Vor- und Nachnamen verwendet werden:

- Guten Tag Petra Maier,
- Hallo Hans Maier,

Als **Grußformal** bieten sich hier (je nach Kontext) „Hallo“, „Guten Tag“ o.ä. an:

Beispiele:

- Guten Tag Vorname Name
- Moin Moin Vorname Name

Aber auch hier kann der **Gender-Stern** eingesetzt werden: „Sehr **geehrte*** Vorname Name“

In diesem Zusammenhang ist allerdings zu beachten, dass es heute in manchen Kontexten (noch) unangemessen ist, eine andere Anrede als „Sehr geehrte Frau/sehr geehrter Herr“ bzw. „Sehr geehrte Damen und Herren“ zu verwenden.

Manche Dinge brauchen Zeit, um in den Köpfen anzukommen.

E-Mail-Signatur:

Die eigene E-Mail Signatur kann zur Sichtbarmachung der eigenen Geschlechtszuweisung mit Hilfe von **Pronomen** genutzt werden. Die Angabe von Pronomen zeigt dabei an, wie Sie als Person angesprochen werden möchten bzw. mit welchem Pronomen Sie sich als Person identifizieren. Was kann damit erreicht werden?

- Leser*innen Ihrer E-Mail einen Hinweis geben, mit welchem Pronomen Sie angesprochen werden möchten.
- Darauf aufmerksam machen, dass es Personen gibt, die nicht als Frau oder Mann adressiert werden möchten.
- Dafür sensibilisieren, dass nicht anhand des Vornamens bestimmt werden kann, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt.

Beispiel für die Angabe in der Signatur:

Unter Ihrem Namen können Sie Ihr Pronomen, wie zum Beispiel:

[sie/ihr; she/her] oder [er/ihm; he/him] oder [nin/nim; they/them] ergänzen.

- Manu Musterperson
[sie/ihr; she/her]

5. ANTRÄGE, FORMULARE UND BEWERBUNGSVERFAHREN

Der **gesetzliche Auftrag** umfasst die geschlechterneutrale Ansprache im **gesamten Schriftverkehr** sowie bei der Formulierung von Stellenausschreibungen. Manche „Klippe“ lässt sich dabei durch eine **direkte Ansprache** oder eine **kleine Umformulierung** „umschiffen“:

Entweder so:	Oder so:
Name Antragsteller*in	(Ihr) Name
Unterschrift Antragsteller*in	(Ihre) Unterschrift
Verfasser*in	verfasst von
Gesetzliche*r Vertreter*in	vertreten durch / Vertretung durch
Gesetzliche*r Betreuer*in	betreut durch / Betreuung durch
Ansprechpartner*in	Auskunft erteilt

Weitere Beispiele:

„Bitte füllen Sie das Formular vollständig aus, damit Ihr Antrag weiterbearbeitet werden kann.
Nur vollständig ausgefüllte Formulare können weiterbearbeitet werden.“

(statt: Der Antragsteller/die Antragstellerin hat den Antrag vollständig auszufüllen.)

Die Übungsanleitung sollte über ... verfügen.

(statt: Die Übungsleiterin oder der Übungsleiter sollte über ... verfügen.)

Wenn Sie über Praxiserfahrung verfügen, melden Sie sich bitte bei uns.

(statt: Bewerber*in mit Praxiserfahrung gesucht.)

FAIRsprechen

Durch einen sensiblen Sprachgebrauch bei der internen und externen Kommunikation, in schriftlicher und mündlicher Form, können alle aktiv zur Gleichberechtigung aller Geschlechter und zur Gleichbehandlung aller Menschen beitragen, damit sich alle Menschen im organisierten Sport in ihrer Vielfalt wahrgenommen und angesprochen fühlen.

Wenn Sie Unterstützung bei der Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprache benötigen oder Fragen zu geschlechtersensibler Kommunikation haben, wenden Sie sich gern an uns. Dort werden Ihre Fragen direkt beantwortet oder ggf. nach Rücksprache geklärt und beantwortet.

Anhang: Begriffskunde – für was steht eigentlich ... ?

Agender

Agender ist ein anderes Wort für geschlechtslos. Menschen, die sich damit bezeichnen fühlen sich keinem Geschlecht zugehörig.

Barrierefreiheit

Bedeutet die Beseitigung von Hindernissen für gesellschaftliche Teilhabe. Es gibt räumliche (einschließlich digitale), sprachliche, soziale, aufgabenbezogenen und institutionelle Barrieren.

Binär

Die Gesellschaft geht überwiegend davon aus, dass Geschlecht ein binäres System ist. Binär steht für „zweiteilig“ und reduziert auf nur zwei Geschlechter: weiblich und männlich. Sämtliche anderen Geschlechter werden als Abweichung von der (binären) Norm betrachtet. Menschen bezeichnen sich als nicht-binär, wenn sie sich weder männlich noch als weiblich identifizieren.

BIPoC

Black (Schwarz), Indigenous und People/Person of Color. Dieser Begriff bezieht sich auf Indigene, Schwarze und People of Color.

Cis-Frauen/Cis-Männer/Cis-Menschen

Das bedeutet: Wer sich mit dem in der Geburtsurkunde eingetragenen Geschlecht „weiblich“ oder „männlich“ identifizieren kann und von sich eindeutig sagt „Ich bin eine Frau“ bzw. „Ich bin ein Mann“, ist gemäß dieser Kategorie ein Cis-Mensch.

Diversität

Hiermit wird ein Zustand beschrieben. Dieser bezieht sich darauf, wie vielfältig eine bestimmte Gruppe von Menschen, zum Beispiel im Unternehmen oder in einer Gesellschaft ist.

FLINTA*

Der Begriff umfasst Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, Trans- und Agender Personen. Flinta* ist ein Ausdruck für eine Personengruppe, die nicht cis-männlich ist.

Gender

Dieser Begriff stammt aus dem Englischen und beschreibt das soziale Geschlecht, mit dem sich eine Person unabhängig des bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts identifiziert.

Genderstern

Dieser wird eingesetzt, um auf die Geschlechtervielfalt hinzuweisen. Der Genderstern gilt als barrierefreier als andere Sparschreibungen, da er von Sprachprogrammen für Menschen mit z.B. Sehbehinderung am besten ausgespielt wird.

Geschlechtliche Identität

Dieser Begriff beschreibt, ob und inwiefern sich eine Person einem, keinem oder mehreren Geschlechtern zugehörig fühlt. Das Gefühl kann, muss aber nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Cis*, trans*, nicht-binär und inter* sind Beispiele für geschlechtliche Identitäten.

Intergeschlechtlich

Intergeschlechtliche Personen sind Menschen, die Variationen in der körperlichen Geschlechtsentwicklung aufweisen. Sie haben also körperliche Geschlechtsmerkmale, die nicht ausschließlich männlich oder weiblich sind.

Intersektionalität

Damit ist die Überschneidung unterschiedlicher Vielfaltsdimensionen – besonders mit Blick auf Diskriminierungserfahrungen – gemeint.

LSBTIQ*

Die Abkürzung LSBTIQ* steht für: lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer. Wir benutzen die Buchstabenkombination, um die Vielfalt der geschlechtlichen und sexuellen Identitäten aufzuzeigen und zu benennen.

People of Color

Abgekürzt POC. Das ist eine Selbstbezeichnung für Menschen, die sich nicht als weiß ansehen und gelesen werden und daher verschiedenen Rassismusformen ausgesetzt sind.

Queer:

Das Wort „queer“ kann verschiedene Bedeutungen haben. Es wird häufig als kurzer Überbegriff verwendet, um alle Menschen der LSBTIQ*-Community zu bezeichnen, aber es kann auch eine spezifischere Bedeutung haben. Viele Menschen identifizieren sich explizit als „queer“, wenn sie sich keiner der verschiedenen LSBT-Identitäten zuordnen wollen, weil sie diese als begrenzend wahrnehmen. Manche Menschen möchten mit dem Wort „queer“ auch zum Ausdruck bringen, dass sie ihre eigenen sexuelle Orientierung und/oder Geschlechtsidentität in Frage stellen und hierüber weiter nachdenken möchten.

Schwarz

Wird im deutschsprachigen Raum als Selbstbezeichnung von den Menschen, die nicht als weiß angesehen werden oder gelesen werden, selbst gewünscht. Der Begriff wird groß geschrieben, weil es sich um eine gesellschaftspolitische Kategorie in einer weißen Mehrheitsgesellschaft handelt.

Stereotype

Sind Verallgemeinerungen, die oft auf falschen Vorstellungen beruhen. Dabei wird nicht auf die Vielfalt und die Individualität des Menschen geachtet.

Transgeschlechtlich

Wenn trans* Personen „transsexuell“ als Selbstbezeichnung nutzen, kann damit ausgedrückt werden, dass ihre Geschlechtsidentität das „Gegengeschlecht“ von dem bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht ist. Der Begriff findet sich vor allem im medizinischen, psychologischen und rechtlichen Bereich.

Weiblich/männlich gelesene Person

Dies ist eine Begrifflichkeit für den achtsamen Umgang mit der Zuschreibung von Geschlechtern. Auch wenn gewisse Attribute mit dem bei der Geburt zugeteilten Geschlecht (Frau/Mann) in Verbindung gebracht werden, heißt das nicht, dass sich eine Person diesem Geschlecht auch zugehörig fühlt.



Herausgegeben vom
Landessportverband Schleswig-Holstein e.V.
Winterbeker Weg 49
24114 Kiel
Tel 0431 / 64 86-0
info@lsv-sh.de
www.lsv-sh.de

