

# Leitfaden für inklusive Kommunikation bei Gemino

Version 1.0 | 2024

---

## Inhalt

Vorwort   Sprache prägt unser Denken	3
Einleitung	4
Hintergründe und Zusammenhänge	5
Antirassistische Sprache	5
Sprachliche Inklusion von Menschen mit Einschränkung	6
Geschlechtsinklusive Sprache	7
Anwendungsvorschläge und Empfehlungen	8
Prämissen	8
Umsetzungsschema für genderneutrale Sprache	9
Was generell helfen kann	10
Möglichkeiten zu gendern	11
Anrede in der E-Mail-Signatur	12
Fazit	13
Anhang   Best of Gendering	14

## Vorwort | Sprache prägt unser Denken

Erkenntnisse der Sprachwissenschaft zeigen schon lange, dass Sprache unser Denken und unsere Wahrnehmung der Welt formt. Das hat auch Auswirkungen auf unser Handeln. Sprache bildet einerseits gesellschaftliche Realitäten ab und prägt sie andererseits maßgeblich mit.

Diese Bedeutung hat Sprache auch für das Verbreiten von Diskriminierung und Stereotypen – sei es aus Unachtsamkeit, Ignoranz oder gesellschaftspolitischer Motivation, um Frauen, ältere Menschen oder Minderheiten zu unterdrücken.

Davon distanziert sich Gemino uneingeschränkt. Wir lehnen Ausgrenzung und Diskriminierung in jeglicher Form ab und möchten aktiv gegensteuern.

Wir wollen eine Kommunikation fördern, die die Gesellschaft als Ganzes repräsentiert und Ausdruck eines diskriminierungsfreien, gleichberechtigten Miteinanders ist. Diese Haltung leben wir als Unternehmen und machen sie durch inklusive Kommunikation klar nach außen sichtbar.

Mit inklusiver Sprache unterstützen wir die Repräsentation der diversen Gruppen unserer Gesellschaft. Sie verleiht ihnen eine egalitäre, respektvolle Sichtbarkeit und sorgt dafür Stereotype abzubauen und einander mit Toleranz, Akzeptanz und Würde zu begegnen.

Sprache gestaltet unser Leben. Gerade in der globalisierten Welt. Als Sprachdienstleister können wir bei Gemino jeden Tag einen Beitrag dazu leisten. Und das möchten wir so bewusst tun, wie es uns möglich ist. Sowohl in der Außenkommunikation als auch intern.

Darum gibt es diesen Leitfaden.

**Christian Schwendy | Gründer & Geschäftsführer von Gemino**

## Einleitung

Sprache ist nicht statisch oder für alle Zeiten festgelegt. Sie verändert sich mit dem gesellschaftlichen Wandel, beeinflusst diesen und kehrt ihn um.

Darum kann es in einer pluralistischen Welt und dem Bekenntnis zu einer lebendigen Sprache keine allgemeingültigen Regeln für ein binär gestaltetes Ausformulieren geben. Sprache ist immer situativ, kontextbezogen und muss sich weiterentwickeln können.

Dieser Leitfaden stellt also keine konkreten Regeln auf, wie inklusive Sprache anzuwenden sei. Er soll anleiten und Orientierung geben. Es geht darum, gemeinsam eine Sprache zu pflegen und entstehen zu lassen, die dem gesellschaftlichen und sprachlichen Wandel Rechnung trägt und den Werten und der Geisteshaltung, die im Vorwort beschrieben sind, gerecht werden.

Im ersten Teil werden die Gedanken, Hintergründe und Zusammenhänge beschrieben, die diesem Leitfaden zugrunde liegen. Der zweite Teil enthält Vorschläge, wie inklusive Sprache generell angewendet werden kann.

Gleichzeitig ist eine einheitliche Verwendung von inklusiver Sprache im Unternehmen wünschenswert. Darum befinden sich im Anhang Merkmale für inklusive Sprache bei Gemino, die sich im Laufe der Zeit durchgesetzt haben. Wir bitten darum, diese zu nutzen.

## Hintergründe und Zusammenhänge

### Antirassistische Sprache

Rassistische Sprache meint alle beleidigenden oder herabwürdigenden Bezeichnungen für Menschen anderer Herkunft oder Ethnie als der eigenen.

Dabei existieren im alltäglichen Sprachgebrauch viele festen Wendungen und Formulierungen, denen kolonialistisch oder rassistisch geprägte Vorstellungen zugrunde liegen. Wir reproduzieren diese Stereotype oft unbewusst. Darum ist es wichtig, bei der Wortwahl bedacht zu sein und zu prüfen, ob die Herkunft oder Nutzung von Begriffen abwertend oder stigmatisierend ist oder entsprechende Bilder hervorruft.

Um uns so auszudrücken, dass niemand sich verletzt, bevormundet oder ausgegrenzt fühlt, müssen wir unsere eigene Perspektive relativieren: Wie könnten die Personen, über die gesprochen oder geschrieben wird, eine Äußerung wahrnehmen und wie bleiben deren Würde, Selbstbild und Identität gewahrt?

Antirassistische Kommunikation setzt beim Ausformulieren also einen aktiven Umgang mit Vorurteilen voraus.

Sind ethnische oder herkunftsbezogene Beschreibungen in der jeweiligen Situation oder dem gemeinten Kontext überhaupt nötig? Wenn keine Informationsebene verloren geht, können diese Formulierungen möglicherweise ganz weggelassen werden.

## Sprachliche Inklusion von Menschen mit Einschränkung

Hinter der Diskriminierung von körperlich, geistig oder psychisch eingeschränkten Menschen (Ableismus) steht ein Denkfehler: Die Abwertung dieser Personen geht davon aus, dass es einen „idealen“ Menschen gebe, der vollkommen gesund bzw. unversehrt sei. Diese pauschale Idealisierung ist realitätsfern und führt zu einer Diskriminierung von chronisch kranken und/oder anders eingeschränkten Personen.

Selbst dann, wenn eine Äußerung nicht abwertend gemeint ist oder unbeabsichtigt geschieht, kann sie - zu Recht - so empfunden werden. Das gilt auch, wenn Mitgefühl oder gar Mitleid gegenüber der betreffenden Person im Spiel ist: Falsch dosierte Empathie ist empathielos und darum diskriminierend.

Eine inklusive Sprache richtet den Blick bewusst weg von der Fokussierung auf das, was „anders“ an einer Person ist oder was sie - möglicherweise - nicht kann. Sie vermeidet eine Sprech- und Schreibhaltung, die „Opfer“ erschafft und „Leiden“ thematisiert, die „tapfer als Schicksal ertragen“ werden. Und: Menschen mit Einschränkungen besondere „Lebensfreude“, besonderen „Lebensmut“ zu attestieren, erzeugt keine Augenhöhe, sondern Überheblichkeit.

Darum ist auch das Wortfeld „Behinderung“ weniger neutral, als es scheint: Was wie eine Behinderung aussieht, muss von einer augenscheinlich „behinderten“ Person nicht zwangsläufig so erlebt werden. Das Gleiche gilt für Sätze wie „Bist du taub?“ oder „Bist du blind?“. Diese Rhetorik nutzt ebenfalls die Abwertung von Personengruppen – auch wenn nicht jeder Mensch mit einer Sinnesbeeinträchtigung das so empfinden mag.

Abschließend ist zu sagen: Es gibt keinen Grund eine körperliche, geistige oder psychische Einschränkung überhaupt zu thematisieren. Außer, die betreffende Person tut es selbst oder die Situation und der Kontext erfordern das.

## Geschlechtsinklusive Sprache

Die wohl bekannteste Version der inklusiven Sprache ist das Gendern. Die Hintergründe sind bekannt, darum gleich das Wichtigste vorab: Es gibt keine kategorische Regelung für das Gendern. Entsprechende Vorgaben sind aus unserer Sicht nicht sinnvoll – dieses Papier will kein Dudenersatz sein. Auch wenn wir uns intern z. B. auf den Doppelpunkt als Gendersymbol geeinigt haben („Auftraggeber:in“).

Gemino verfolgt keine politische Agenda, wir sehen uns auch nicht als sprachlich maßgebende Avantgarde – es geht um die Abbildung des gesellschaftlichen Ist-Zustands. Wir inkludieren, weil wir Teil einer offenen, freien, demokratischen und menschenzugewandten Gesellschaft sein wollen. Unsere geschlechtsinklusive Sprache orientiert sich also an Zeit, Ort und Situation, am Kontext, Inhalt sowie den Intentionen des Absenders und dem Bedarf des Empfängers. Allgemeinübliche Komposita wie „Arztpraxis“, „Anwaltskanzlei“ sind deshalb auch nicht vom Gendern betroffen.

Wir bei Gemino gendern auch, um auf die Dominanz der männlichen Form in der Sprache hinzuweisen und diese, wenn es angebracht ist, geschlechtergerecht auszubalancieren. Gerade in einem Berufsfeld wie dem unseren, wo überwiegend Frauen arbeiten, spiegelt das die Realität.

## Anwendungsvorschläge und Empfehlungen

### Prämissen

1

Eine diskriminierungsfreie Sprache vermeidet nicht nur Diskriminierung. Inklusive Kommunikation muss erzeugt werden: Sprache ist Denken – und umgekehrt. Es braucht ein Bewusstsein gegenüber verstecktem Rassismus in Redewendungen sowie Achtsamkeit und Zuhören bei der Kommunikation.

2

Alle haben das Recht, selbst zu entscheiden, wie sie benannt werden möchten. Dies kann auch von der bekannten Verwendung bestimmter Sprachweisen abweichen. Die Selbstbezeichnung einer Person hat Priorität bei der Verwendung.

3

Als Unternehmen ist Gemino auf ein einheitliches Auftreten und eine klare Positionierung bedacht. Darum sind alle bei Gemino angehalten, inklusive Sprache möglichst einheitlich zu nutzen. Bitte den Anhang beachten.

Im Folgenden einige Hilfestellungen...



## Umsetzungsschema für genderneutrale Sprache

Beim Gendern kann folgende Reihenfolge in der Überlegung helfen:

- Ist die Verwendung eines geschlechtsneutralen Begriffs möglich?  
z. B. „Leitung“ statt „Leiter“

Wenn nein, dann:

- Gibt es ein geläufiges, passendes Partizip im Plural, das verwendet werden kann?  
z. B. „Studierende“ statt „Studenten“

Wenn nein, dann:

- Kann der Satz sinnvoll umformuliert werden?  
z. B. „Alle können mitmachen“ statt „Jeder kann mitmachen“

Wenn nein, dann:

- Gendern (mit Doppelpunkt)

## Was generell helfen kann

- Spreche ich mit meinem Gegenüber respektvoll und auf Augenhöhe?
- Sind die Wörter, die ich verwende, neutral oder missverständlich?
- Welche Sprachregelung und Selbstbezeichnung wählt mein Gegenüber? Wie werden diese genutzt? Kann ich mich dem anpassen?
- Behandle ich mein Gegenüber aufgrund einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung mitleidig / abwertend / schlecht / unfair?
- Ziehe ich Schlüsse über die Gefühlswelt meines Gegenübers, ohne die Person selbst nach ihrem Befinden gefragt zu haben?
- Erzeuge ich ein einheitliches, natürliches Sprachbild, das beim Lesen nicht gekünstelt und hinderlich, sondern zeitgemäß ist?
- Bestimmt der Inhalt die Form?
- Wortschöpfungen sind fast immer mit einer Sinnverschiebung verbunden und sollten vermieden werden.

## Möglichkeiten zu gendern

Wir schlagen vor, kontextbezogen zu entscheiden, welche Variante sich für den gewünschten Zweck und die aktuelle Situation anbietet. Es kann sich anbieten, die Varianten bewusst zu mischen.

- Prinzipiell empfiehlt es sich, Geschlechtsangaben zu vermeiden, wenn sie nicht notwendig sind.
- Passivformen statt Generalpronomen: „Das lässt sich vermeiden“ statt „man kann vermeiden“
- Doppelformen mit „und“: „Unsere Kolleginnen und Kollegen“
- Doppelpunkt: „Die Mitarbeiter:innen“
- Umformulierung mit Ersatzformen (meist in konzeptionelle Pluralformen)
- Mit Substantiven: „In unserem Team“ statt „die Mitarbeiter“, „Die Geschäftsleitung“ statt „Der Geschäftsführer“, „Die Leserschaft“, „Die Zielgruppe“ usw.
- Mit Pronomen: „Alle, die das lesen“ statt „Der Leser“; weitere Formen sind „wer“, „die“, „diejenigen“ usw.
- Verwendung gemischter Beispiele, die entgegen von Stereotypen laufen: „Mit den Social-Media-Posts sollen alle angesprochen werden, von Rechtsanwältinnen zu Lehrern, von Friseuren zu Informatikerinnen.“
- Abkürzungen: „Die PMs“
- Generisches Femininum
- Einige Partizipien sind bereits in der breiteren Gesellschaft angekommen: „Gleichaltrige“, „Ehemalige“, „Teilnehmende“, u. U. auch „Mitarbeitende“

## Anrede in der E-Mail-Signatur

Bei Gemino hat es sich etabliert in der Signatur anzuzeigen, wie man angesprochen werden möchte. Das jeweils gewünschte Anrede-Pronomen wird einfach in Klammern an den Namen angehängt.

Auch wenn die Anrede für einen selbst selbstverständlich erscheint und klar aus dem eignen Vornamen hervorgeht, mag das nicht für alle Personen gelten, mit denen wir kommunizieren – sei es im In- oder Ausland, ob auf Deutsch oder in einer anderen Sprache.

Die Angabe des präferierten Pronomens macht es allen einfacher, mit einem guten Gefühl die passende Anrede zu wählen. Und es betont einmal mehr unser Bewusstsein für die Gender-Thematik in der deutschen Sprache.

Um als Unternehmen einheitlich aufzutreten, hier ein Beispiel für die Signatur:

Mit besten Grüßen

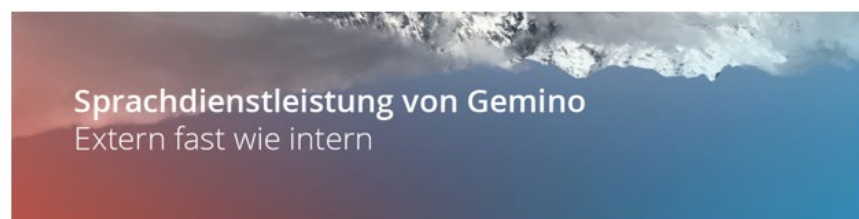
**Christian Schwendy** (he/him)  
Geschäftsleitung

**Gemino | Language Services & Solutions**

--

Direktwahl +49 30 308788 20

Gemino GmbH, Liniestr. 127, 10115 Berlin  
Amtsgericht Charlottenburg, HRB 167221 B  
Geschäftsführung: Christian Schwendy



## Fazit

Gemino positioniert sich klar für inklusives Denken und eine inklusive Sprache. Ziel dieses Engagements ist es, zur Schaffung eines Umfelds beizutragen, in dem sich alle willkommen und wertgeschätzt fühlen.

Dabei geht nicht darum, uns selbst mit perfekt inklusiven und durchgeenderten Texten zu präsentieren. Wir möchten zeigen, welche Bedeutung wir diesem Thema beimessen.

Darum gilt: Bei aller Professionalität als Sprachdienstleister ist uns eine unperfekte Formulierung in unserer Unternehmenskommunikation lieber, als durch Unachtsamkeit die Würde eines Menschen zu verletzen.

## Anhang | Best of Gendering

Bei Gemino wird schon seit einiger Zeit gegendert. Dabei haben sich manche Verwendungen und Schreibweisen durchgesetzt.

Um in der Unternehmenskommunikation nun ein möglichst einheitliches Bild zu präsentieren, hier die „Best of“-Liste mit bitte um Berücksichtigung:

- Doppelpunkt statt Genderstern.  
Hintergrund: Der Stern (Asterisk, \*) ist das bekannteste Sonderzeichen in der geschlechtersensiblen Schreibung. Gleichzeitig wird das Sternchen aber auch als Wildcard in der Informatik genutzt. Sofern keine andere Variante als die Nutzung einer gegenderten Doppelform möglich ist (siehe unten), nutzen wir zur Vermeidung von Missverständnissen daher den Doppelpunkt als Trennzeichen: „Mitarbeiter:innen“
- Sofern der Begriff „Kunde“ mit dem Bedeutungsinhalt „Firma“ verwendet wird, ist „der Kunde“ neutral. Man kann trotzdem versuchen, diese Formulierung zu vermeiden.
- Bei der schriftlichen Begrüßung die Kontaktpersonen, die wir kennen und von denen wir wissen, welche Ansprache sie bevorzugen, auch weiterhin bitte mit „Frau“ oder „Herr“ ansprechen.
- Bei neuen, uns unbekanntem Kontaktpersonen sollte nach Möglichkeit auf Anreden wie „Sehr geehrte:r ...“ verzichtet werden. Bitte auf eine neutrale Formulierung wie „Hallo <Vorname><Nachname>“ oder „Guten Tag“ ausweichen, sofern sich kein Hinweis auf eine präferierte Ansprache/Pronomen findet (siehe Signatur).

Gemino GmbH  
Linienstraße 127  
10115 Berlin

T +49 30 3087880  
F +49 30 30878821  
info@gemino.de

[www.gemino.de](http://www.gemino.de)