



h_da

HOCHSCHULE DARMSTADT
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

GLEICHSTELLUNGSBÜRO

LEITFADEN

GENDERSENSIBLE SPRACHE

Leitfaden für den Hochschulalltag



IMPRESSUM

Herausgeberin

Hochschule Darmstadt
University of Applied Sciences
Gleichstellungsbüro
Haardtring 100
64295 Darmstadt

Redaktion

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Yvonne Haffner
Leiterin Gleichstellungsbüro
Besuchsadresse: Schöfferstraße 12, D 20/0.05, 64295 Darmstadt
Postadresse: Haardtring 100, 64295 Darmstadt
Tel.: +49.6151.16-37750
E-Mail: info.gleichstellung@h-da.de
Internet: www.genderportal.h-da.de
Facebook: www.facebook.com/gleichstellunghda/

Druck und Layout

Service Print Medien der Hochschule Darmstadt

Stand März 2020

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	1
EINLEITUNG	2
1 ZUM EINSTIEG	4
1.1 Kurz und knapp	4
1.2 Nützliche Tipps für den Alltag	4
1.3 Digitale Unterstützungsangebote	4
2 GESCHLECHTERUMFASSENDE BENENNUNG	5
2.1 Das „Generische Maskulinum“	5
2.2 Vollständige Paarform	5
2.3 Statischer Unterstrich (Gender_Gap)	6
2.4 *-Form (Gender-sternechen, Sternechenform, Gender-Star)	7
3 GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN	8
3.1 Geschlechtsindifferente Personenbezeichnungen	8
3.2 Neutrale Endungen	8
3.3 Kollektiv- und Institutionsbezeichnungen	8
3.4 Pluralformen	9
3.5 Passivformen	9
3.6 Direkte Anrede	9
3.7 Adjektive	10
3.8 Partizip Perfekt	10
3.9 Indefinit- und Relativpronomen	10
4 BESONDERHEITEN UND AUSNAHMEN	11
4.1 Wer, niemand, jemand, man	11
4.2 Sonderrolle „man“	11
4.3 Stereotype Rollenbilder – „der Krankenbruder“	11
4.4 Die Ausnahmen	12
5 IM HOCHSCHULALLTAG	13
5.1 Anredeformen, Namen und Titel	13
5.2 Abkürzungen akademischer Grade	13
5.3 Statistische Erhebungen und Formulare	14
5.4 Angaben im Literaturverzeichnis	14
5.5 Amts-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen	14
6 SENSIBILISIERT	15
EIGENE NOTIZEN	17
QUELLENVERZEICHNIS	19
WEITERFÜHRENDE LITERATUR UND ONLINERESSOURCEN	20

EINLEITUNG

Ob Seminarunterlagen, Pressemitteilungen, Internetauftritte, Haus- und Abschlussarbeiten, Emails usw. – die im Hochschulalltag verfassten Texte sollen gut lesbar, leicht verständlich und flüssig geschrieben sein. Aber können sie dann in einer gendersensiblen Sprache formuliert sein oder werden unsere Texte durch die Wahl gendergerechter Formulierungen nicht holprig, umständlich und letztlich unverständlich? In gendersensibler Sprache zu formulieren wirkt häufig fremd und irgendwie sperrig. Es ist ein bisschen wie das Gefühl bei der Reform der deutschen Rechtschreibung von 1996, durch die die 1901 erreichte einheitliche Regelung der deutschen Rechtschreibung den heutigen Erfordernissen angepasst wurde. In den ersten Jahren gab es massive Kritik und Gegenwehr, es folgten zwei weitere Reformen und heute verwenden wir fast selbstverständlich die reformierte Rechtschreibung. Die Reform der deutschen Rechtschreibung, das Unwort und das Jugendwort des Jahres sind Beispiele dafür, dass Sprache etwas Lebendiges ist, auf aktuelle Erfordernisse angepasst werden muss und sich unser Sprachgebrauch langsam, aber stetig verändert. Oder wissen Sie, wie Sie mit Ihrem *Oheim* verwandt sind, wer mit einem *Blaustift* schreibt, was mit einer *Fege* gereinigt wird oder was Sie bei einer *Kaltmamsell* bestellen können? Bezeichnen Sie Ihr Hobby noch als *Steckenpferd* und geben Sie Kindern noch einen *Groschen* für den Kaugummiautomaten?

Auch die gendersensible Sprache ist eine Anpassung an die heutige Forderung nach Chancengleichheit der Geschlechter. Die Verwendung einer gendersensiblen Sprache spricht Personen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität an, wirkt geschlechterstereotypen Bildern, Diskriminierungen und Benachteiligungen entgegen und hilft dabei, Geschlechternormen und Rollendenken zu überwinden.

Eine gendersensible Sprache ist dabei weder umständlich noch unnötig lang, wenn die richtigen sprachlichen Strategien verfolgt werden. Natürlich bedarf es aber der Bereitschaft, sich von ein paar bestehenden Formulierungsgewohnheiten zu verabschieden und mit der Sprache bewusst und kreativ umzugehen. Mit dem vorliegenden Leitfaden möchten wir Sie bei der Anwendung gendersensibler Sprache unterstützen, indem wir Ihnen verschiedene Möglichkeiten gendersensibler Formulierung vorstellen und Ihnen dabei die Ideen, die damit verbunden sind, erläutern. Neben der expliziten Sichtbarmachung der Geschlechter finden Sie in diesem Leitfaden auch die Möglichkeit der genderneutralen Formulierung und außerdem Hinweise auf Besonderheiten und Ausnahmen. Somit haben Sie eine fundierte Grundlage, sich bewusst für die eine oder andere Möglichkeit der gendersensiblen Formulierung zu entscheiden. Außerdem werden konkrete Beispiele aus dem Hochschulalltag vorgestellt, die Sie bei Ihren täglichen Aufgaben unterstützen sollen.

Bevor Sie nun weiterlesen, möchten wir Sie vorsorglich darauf hinweisen, dass Sie hier keine Patentlösung für die Verwendung gendergerechter Sprache finden werden. Zum einen gibt es z. B. eine noch gültige Richtlinie des Landes Hessen¹ aus dem

Ein Hinweis vorweg

Wir im Gleichstellungsbüro der Hochschule Darmstadt verwenden und empfehlen die Sichtbarmachung der Geschlechter durch die Verwendung des sogenannten Gendersternchens, wenn geschlechtsneutrale Formulierungen nicht angewandt werden können oder nicht gewünscht sind.

¹ Hessisches Ministerium der Justiz (Hg.) (12.02.1992): Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache; in: Staatsanzeiger für das Land Hessen, 02.03.1992, S. 538; unter: http://www.lexsoft.de/share/pdf/stanz_hessen_1992_09.pdf (abgerufen am 01.02.2020).

Jahr 1992 für die sprachliche Gestaltung von Rechts- und Verwaltungsschriften, in der es gilt, dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern gerecht zu werden; eine explizite Richtlinie für das dritte Geschlecht, das als neuer Personenstand zum 1.1.2019 ergänzt wurde, steht noch aus. Zum anderen gibt es die amtliche Orthographie, die einige inzwischen gängige Formen der Sichtbarmachung über das generische Maskulinum hinaus noch nicht kennt. Dennoch gibt es auch hier Lösungsvorschläge, die Ihren Text gendersensibel und dabei weder sperrig noch unpersönlich werden lassen. Und je nach Kontext gibt es viele weitere Möglichkeiten, Ihre Worte so zu wählen, dass keines der Geschlechter unsichtbar bleibt oder Sie ungenau in Ihren Formulierungen werden müssen. Nutzen Sie diese Möglichkeiten und trauen Sie sich, dem jeweiligen Rahmen angemessen kreativ zu werden und gewohnte Wortwahlen und implizite Denkstrukturen zu durchbrechen! Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen und Fragen, die sich vielleicht im konkreten Einzelfall nicht durch diesen Leitfaden beantworten lassen!

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Darmstadt

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Yvonne Haffner und Dipl.-Pol.ⁱⁿ Julia Baumann

Gleichstellungsbüro Hochschule Darmstadt

Besuchsadresse: Schöfferstraße 12, D 20/0.05, 64295 Darmstadt

Postadresse: Haardtring 100, 64295 Darmstadt

Tel.: +49.6151.16-37750

E-Mail: info.gleichstellung@h-da.de

Internet: www.genderportal.h-da.de

Facebook: www.facebook.com/gleichstellunghda/

1 ZUM EINSTIEG

1.1 KURZ UND KNAPP

In der Art und Weise des Sprechens und des Schreibens spiegeln sich Machtverhältnisse wider: Sprache erkennt an und nivelliert, sie schließt ein und grenzt aus. Sie kann Menschen oder Gruppen sichtbar oder aber unsichtbar machen. Gendersensible Sprache hingegen bedeutet:

Eindeutigkeit

Sprache ist so zu verwenden, dass aus dem jeweiligen Text klar hervorgeht, wer gemeint ist.

Repräsentation

Sprachliche Formen sind zu finden und zu verwenden, die alle Geschlechter adäquat repräsentieren und durch die sich alle angesprochen fühlen.

Antidiskriminierung

Sprache ist so einzusetzen, dass sie nicht diskriminiert.

Gäcke, Annelene (2017): 6

1.2 NÜTZLICHE TIPPS FÜR DEN ALLTAG

- Berücksichtigen Sie alle Geschlechter bereits bei der Konzeption und Vorbereitung für Reden, Ansprachen oder Vorlesungen.
- Variieren Sie zwischen den Möglichkeiten der geschlechterumfassenden Benennung (Kapitel 2) und den geschlechterneutralen Formulierungen (Kapitel 3).
- Vermeiden Sie geschlechterstereotype Redewendungen.
- Vermeiden Sie geschlechterstereotype Darstellungen auf Fotos oder Abbildungen, denn wie beim Gebrauch der Wortsprache ist es auch wichtig, die Wahl der Bildsprache zu reflektieren und diese auf ihre Geschlechterrepräsentation hin zu überprüfen.
- Lassen Sie Ihre eigenen Arbeiten von Dritten auf Verwendung von Stereotypen überprüfen.
- Vermerken Sie Korrekturen, wenn z. B. in Hausarbeiten von Studierenden oder in Texten aus dem Kollegium keine geschlechtersensible Sprache angewandt wurde.
- Lassen Sie kein Generisches Maskulinum (Kapitel 2.1) zu.

1.3 DIGITALE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Es gibt übrigens auch Angebote von Software-Firmen, die Vorschläge für gendersensibles Schreiben in Form von Add-ins, Add-ons und Plug-Ins anbieten.

Konkrete Vorschläge und Tipps für gendersensibles Schreiben und Sprechen werden auch online angeboten wie z. B. auf www.genderleicht.de, ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördertes Projekt vom Journalistinnenbund, oder in den Online-Wörterbüchern wie z. B. www.geschichtgendern.de oder www.gendern.de.

2 GESCHLECHTERUMFASSENDE BENENNUNG

In diesem Abschnitt werden die am häufigsten verwendeten Formen gendersensibler Sprache vorgestellt. Wir zeigen, wie sie gebildet werden, geben Beispiele dazu und erläutern, welche Überlegungen damit verbunden sind.

2.1 DAS „GENERISCHE MASKULINUM“

„Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird ausschließlich die männliche Schreibweise verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter“

Die Verwendung des generischen Maskulinums, in der die männliche Schreibweise die anderen Geschlechter „mit meinen“ soll, ist noch immer weit verbreitet. Verschiedene empirische Studien zeigen jedoch, dass bei Personenreferenzen im generischen Maskulinum ein geringerer gedanklicher Einbezug von Frauen zu beobachten ist (Heise, Elke 2000; Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine 2001; Vervecken, Dries/Hannover, Bettina 2015).

Auf der dreitägigen Konferenz tagten Experten aus technischen Ingenieursberufen und diskutierten ihre aktuellen Forschungsprojekte. Bei der abschließenden Gala-Veranstaltung am gestrigen Abend wurde der begehrte Preis für die innovativste Idee an Professor Düsentrieb verliehen. Düsentrieb wird nach eigenen Angaben die Prämie nutzen, um neue Technik für das Labor zu erwerben und für die Rekrutierung weiterer Forscher für ihr Team.

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz verankert in §1 Abs.2 die geschlechtergerechte Ausdrucksform in der Amts- und Rechtssprache. Hier heißt es, dass in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie im dienstlichen Schriftverkehr die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck gebracht werden soll (HGIG 2016). Konkret bedeutet dies, dass in der Umsetzung „soweit zur Bezeichnung natürlicher Personen geschlechtsneutrale Formulierungen nicht zur Verfügung stehen, (...) an die Stelle des verallgemeinernden Maskulinums die Benennung beider Geschlechter treten“ soll (Hessisches Ministerium der Justiz 1992). Es ist also nicht nur ein Gebot der Höflichkeit, mit und über Personen so zu sprechen, dass alle Geschlechter explizit benannt werden: **Die Verwendung des „Generischen Maskulinums“ entspricht nicht den gesetzlichen Vorgaben.**

2.2 VOLLSTÄNDIGE PAARFORM

Bei der Paarform werden weibliche und männliche Formen vollständig ausgeschrieben und durch ein „und“ oder „oder“ verbunden. Nicht verwendet werden sollte das Wort „beziehungsweise“ oder die Wortkombination „und/oder“.

Die vollständige Paarform eignet sich zur Sichtbarmachung von Frauen und Männern, schließt jedoch Personen, die sich keinem der beiden Geschlechter zuordnen, aus.

Beispiele

Statt: *Sehr geehrte Besucher meiner Vorlesung, ...*

Besser: *Sehr geehrte Besucherinnen und Besucher meiner Vorlesung, ...*

Statt: *Ein Student lernt, wie er wissenschaftliche Ergebnisse überzeugend darzustellen hat.*

Besser: *Eine Studentin oder ein Student lernt, wie sie oder er wissenschaftliche Ergebnisse überzeugend darzustellen hat.*

Statt: *Einige Professoren sind im Forschungssemester.*

Besser: *Einige Professorinnen und Professoren sind im Forschungssemester.*

In den „Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftenprache“ (Hessisches Ministerium der Justiz 1992) wird zwar die Erstnennung der weiblichen Form empfohlen, es kann aber auch sinnvoll sein, diejenige Form an erster Stelle zu nennen, die im genannten Kontext die zahlenmäßig oder gedanklich eher geringer vertretene Gruppe repräsentiert. Zum Beispiel: *Erzieher und Erzieherinnen, aber Ärztinnen und Ärzte; Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, aber Richterinnen und Richter.*

2.3 STATISCHER UNTERSTRICH (GENDER_GAP)

Bei der Bildung von Substantiven wird ein Unterstrich „_“ zwischen die männliche und weibliche Form eingefügt. Bei den bestimmten und unbestimmten Artikeln sowie Pronomen wird ein Unterstrich zwischen die weibliche und männliche Form gesetzt.

Diese Form kann beim Sprechen mit einer Pause an der Stelle des Unterstrichs oder mit dem Wort Unterstrich zum Ausdruck gebracht werden.

Beispiele

Statt: *Die Mitarbeiter werden zur Vollversammlung eingeladen.*

Besser: *Die Mitarbeiter_innen werden zur Vollversammlung eingeladen.*

Statt: *Der Student hat anwesend zu sein. Er hat sich im Sekretariat anzumelden*

Besser: *Der_die Student_in hat anwesend zu sein. Sie_er hat sich im Sekretariat anzumelden.*

Befürworter*innen sehen in dem Gender_Gap einen Freiraum, in dem sich Menschen nicht zwangsweise auf eine Geschlechtsidentität festlegen müssen. Kritiker*innen beanstanden jedoch, dass die Leerstelle als Symbol einer Verneinung der Geschlechtsidentitäten jenseits der binären Matrix darstelle².

2 Siehe auch unter 2.4 die Gemeinsamkeiten und Unterschiede des Gender_Gaps mit dem Gender-Sternchen.

2.4 *-FORM (GENDER-STERNCHEN, STERNCHENFORM, GENDER-STAR)

Bei der Bildung von Substantiven wird ein Asterisk, also ein Sternchen *, zwischen der männlichen und weiblichen Form eingefügt. Bei den bestimmten und unbestimmten Artikeln sowie Pronomen wird ein Sternchen zwischen die männliche und weibliche Form gesetzt. Diese Form kann beim Sprechen mit einer Pause an der Stelle des Sternchens oder mit dem Wort Sternchen zum Ausdruck gebracht werden.

Beispiele

Statt: *Die Mitarbeiter werden zur Vollversammlung eingeladen.*

Besser: *Die Mitarbeiter*innen werden zur Vollversammlung eingeladen.*

Statt: *Der Student hat anwesend zu sein. Er hat sich im Sekretariat anzumelden*

Besser: *Der*die Student*in hat anwesend zu sein. Sie*er hat sich im Sekretariat anzumelden.*

Das Gender-Sternchen kann auch an die Worte Frau* und Mann*, Damen* und Herren* oder Jungen* und Mädchen* angehängt werden, um zu zeigen, dass es zum einen eine Vielfalt von Geschlechtern gibt und zum anderen das als „normal“ unterstellte Zusammenfallen von Körpergeschlecht und Geschlechtsidentität keine Selbstverständlichkeit ist.

Das Gender-Sternchen wie auch der Gender_Gap³ fungieren als symbolische Platzhalter für Geschlechtsidentitäten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit. Aktuelle Forschungen zu Intersexualität und Transgender zeigen, dass das binäre Verständnis von Geschlecht nicht der Realität entspricht. Stattdessen wird von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen. Das Gender-Sternchen soll deshalb eine Vielfalt von Positionierungen darstellen und der Gender_Gap symbolisiert Gestaltungsspielräume in der Geschlechterfrage für die es noch keine Worte gibt. Das Gender-Sternchen ist auch deswegen so beliebt, weil es in modernen Kommunikationsmedien traditionell als Platzhalter für ein oder mehrere Zeichen verwendet wird (Trunkierung).

Sowohl das Gender-Sternchen als auch der Gender_Gap finden in akademischen Kontexten regelmäßige Verwendung.

3 GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN

Nicht immer ist es notwendig, Formulierungen mit Sichtbarmachung der Geschlechter zu verwenden. Stattdessen können auch geschlechtsneutrale Begriffe genutzt werden. Im Folgenden finden Sie Beispiele, wie geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen umschrieben werden können.

3.1 GESCHLECHTSINDIFFERENTE PERSONENBEZEICHNUNGEN

Durch Begriffe wie Person, Mensch, Individuum, Mitglied etc. lassen sich Personenbezeichnungen ohne Nennung von Geschlecht formulieren:

Beispiele

Statt: *Die Vorsitzende oder der Vorsitzende ...*

Besser: *Das vorsitzende Mitglied ...*

Statt: *Passagier_innen melden sich bitte ...*

Besser: *Personen, die diesen Flug gebucht haben, melden sich bitte ...*

3.2 NEUTRALE ENDUNGEN

Durch Substantive mit Endungen auf „-kraft“ (Fachkraft, Hilfskraft, Reinigungskraft, Lehrkraft), „-teil“ (Elternteil), „-leute“ (Eheleute), „-personal“ (Sicherheitspersonal), „-ung“ (Vertretung) lassen sich Personenbezeichnungen ersetzen:

Beispiele

Statt: *Informationen erhalten Sie beim Leiter der Bibliothek.*

Besser: *Informationen erhalten Sie bei der Bibliotheksleitung.*

Statt: *Die Lehrer*innen...*

Besser: *Das Lehrpersonal...*

3.3 KOLLEKTIV- UND INSTITUTIONSBEZEICHNUNGEN

Je nach Kontext lässt sich eine Personenbezeichnung auch durch die Nennung der Institution ersetzen:

Beispiele

Statt: *Die Einladung richtet sich an die Studentenvertreter.*

Besser: *Die Einladung richtet sich an die Vertretung der Studierendenschaft.*

Statt: *Geladen sind auch der Präsident und die Vizepräsidenten der Hochschule.*

Besser: *Geladen ist auch das Präsidium der Hochschule.*

3.4 PLURALFORMEN

Pluralformen substantivierter Partizipien und Adjektive, wie z. B. die Angestellten, die Minderjährigen, die Wahlberechtigten:

Beispiele

Statt: *Die Student_innen müssen ...*

Besser: *Die Studierenden müssen ...*

Statt: *Die Sprechstundentermine der Dozentinnen und Dozenten entnehmen Sie bitte ...*

Besser: *Die Sprechstundentermine der Dozierenden entnehmen Sie bitte ...*

3.5 PASSIVFORMEN

Auch wenn ein aktiver Sprachstil meist vorzuziehen ist, können passive Formulierungen Personenbezeichnungen ersetzen:

Beispiele

Statt: *Die_der Antragsteller_in muss das Formular vollständig ausfüllen.*

Besser: *Der Antrag ist vollständig auszufüllen.*

Statt: *Die Mitarbeiter*innen der Mensa hängen den Menüplan täglich aus.*

Besser: *Der Menüplan wird täglich ausgehängt.*

3.6 DIREKTE ANREDE

Die direkte Anrede gestaltet Schriftstücke nicht nur persönlicher, auch kann sie für eine gendersensible Schreibweise hilfreich sein:

Beispiele

Statt: *Unterschrift der Inhaberin oder des Inhabers*

Besser: *Bitte unterschreiben Sie hier:*

Statt: *Die Patient*innen wenden sich außerhalb der Sprechzeiten an das Kreiskrankenhaus.*

Besser: *Bitte wenden Sie sich außerhalb der Sprechzeiten an das Kreiskrankenhaus.*

Statt: *Besucher_innen haben unsere Hausordnung zu beachten.*

Besser: *Bitte beachten Sie unsere Hausordnung.*

3.7 ADJEKTIVE

Wenn sich die Sichtbarmachung der Geschlechter vor allem im Singular holprig gestaltet, kann eine Adjektivierung eine Alternative sein:

Beispiele

Statt: *Im Zweifelsfall wäre der Rat einer Ärztin oder eines Arztes einzuholen.*

Besser: *Im Zweifelsfall wäre ärztlicher Rat einzuholen.*

Statt: *Wegen des Beschlusses der Richterinnen und Richter ...*

Besser: *Wegen des richterlichen Beschlusses ...*

3.8 PARTIZIP PERFEKT

Auch die Verwendung des Partizip Perfekt ist eine gute Alternative für geschlechtsspezifische Substantive:

Beispiele

Statt: *Herausgeber*innen:*

Besser: *herausgegeben von:*

Statt: *Prüfer*innen:*

Besser: *geprüft von:*

Statt: *Verfasserin oder Verfasser:*

Besser: *verfasst von:*

3.9 INDEFINIT- UND RELATIVPRONOMEN

Auch einige Indefinit- und Relativpronomen wie alle, niemand, jemand, wer können für eine gendersensible Sprache genutzt werden:

Beispiele

Statt: *Student*innen, die am Seminar teilnehmen möchten ...*

Besser: *Wer am Seminar teilnehmen möchte ...*

Statt: *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Konferenz ...*

Besser: *Alle, die an der Konferenz teilnehmen ...*

Statt: *Der oder die Verfasser*in des Buches ist nicht bekannt.*

Besser: *Es ist nicht bekannt, wer das Buch verfasst hat.*

4 BESONDERHEITEN UND AUSNAHMEN

4.1 WER, NIEMAND, JEMAND, MAN

Bei den Pronomina „wer“, „niemand“, „jemand“ und „man“ gilt es sich einer weiteren grammatikalischen Besonderheit der deutschen Sprache bewusst zu machen, die eine historisch begründete männliche Dominanz widerspiegelt: Wenn innerhalb einer Formulierung Bezug auf diese Pronomina genommen wird, stehen diese immer in der grammatikalisch männlichen Form.

Es sollte im Einzelfall geprüft werden, ob eine gendersensible Sprache möglich ist.

Beispiele

Statt: *Niemand darf wegen seines Geschlechts benachteiligt werden.*

Besser: *Niemand darf wegen des Geschlechts benachteiligt werden.*

Statt: *Man sollte sich seine eigenen Fehler und Schwächen eingestehen.*

Besser: *Man sollte sich eigene Fehler und Schwächen eingestehen.*

4.2 SONDERROLLE „MAN“

„Man“ weicht zwar im Schriftbild von „Mann“ ab, ist im Lautbild aber identisch. Das Indefinitpronomen „man“ wird benutzt, um etwas für alle Menschen Allgemeingültiges zum Ausdruck zu bringen oder es wird stellvertretend für eine oder mehrere Personen verwendet.

Es bieten sich verschiedene Möglichkeiten an, das Wort „man“ ohne großen Aufwand durch Verwenden von Personalpronomen oder Passivkonstruktionen zu ersetzen.

Beispiele

Statt: *Aber was sollte man tun?*

Besser: *Aber was sollte getan werden?*

Statt: *Man hat am Bahnschalter gesagt, dass ...*

Besser: *Es wurde am Bahnschalter gesagt, dass ...*

Statt: *Man muss darauf achten, dass ...*

Besser: *Es muss darauf geachtet werden, dass ...*

4.3 STEREOTYPE ROLLENBILDER – „DER KRANKENBRUDER“

Besonders Berufsbezeichnungen werden häufig noch an ein bestimmtes Geschlecht gekoppelt. Durch die Adressierung und Nennung von Menschen aller Geschlechter werden stereotype Rollenbilder aufgebrochen. Gendersensible Sprache zeigt implizit, dass alle Geschlechter für verschiedene Tätigkeiten geeignet und befähigt sind.

Beispiele

Statt: *Krankenschwester*

Besser: *Krankenpfleger*in oder Pflegefachkraft*

Statt: *Die Hausmeister*

Besser: *Die Beschäftigten des Gebäudemanagements*

Statt: *Tagesmutter*

Besser: *Tagesbetreuung oder Tageseltern oder Tagesmutter*vater*

4.4 DIE AUSNAHMEN

- Zusammengesetzte Ausdrücke (Komposita), in denen das vorangestellte Bestimmungswort eine maskuline Personenbezeichnung ist (wie bei „Ärztchamber“), können in der bisherigen Form beibehalten werden, sofern keine anderen Alternativen möglich sind wie beispielsweise hier:

Beispiele

Statt: *Studentenvertretung*

Besser: *Studierendenvertretung*

Statt: *Bürgersteig*

Besser: *Gehweg*

- Auch aus einer maskulinen Personenbezeichnung mit Hilfe einer Nachsilbe abgeleitete Wörter („kaufmännisch“, „ärztlich“, „freundlich“) können unverändert weiterverwendet werden.
- Gilt eine Personenbezeichnung sowohl für natürliche wie auch juristische Personen („Veranstalter“, „Arbeitgeber“, „Geldgeber“, „Hersteller“, „Gläubiger“) ist im Einzelfall zu prüfen, ob auf z. B. die Sternschreibweise umgestellt werden kann.
- Personenbezeichnungen, für die eine entsprechende weibliche Bezeichnung fehlt oder nicht gebildet werden kann („Gast“, „Vormund“, „Mündel“), können weiterhin unverändert benutzt werden, sofern sich kein Plural sinnvoll einsetzen lässt.

5 IM HOCHSCHULALLTAG

5.1 ANREDEFORMEN, NAMEN UND TITEL

Beim Gebrauch von Anreden, Namen oder Titeln ist auf Symmetrie zu achten:

Beispiele

Statt: *Sehr geehrte Frau Professor Yilmaz*

Besser: *Sehr geehrte Frau Professorin Yilmaz*

Statt: *Liebe Kollegen*

Besser: *Liebes Kollegium*

Statt: *Sehr geehrte Damen und sehr geehrte Herren*

Besser: *Sehr geehrtes Publikum oder Liebes Team (je nach Kontext)*

Bei offener oder unbekannter Geschlechtszugehörigkeit:

Statt: *Sehr geehrte/r Frau/Herr Kim Schmidt*

Besser: *Sehr geehrt*r Kim Schmidt oder Guten Tag Kim Schmidt*

5.2 ABKÜRZUNGEN AKADEMISCHER GRADE

Bei der Abkürzung akademischer Grade kann das weibliche Geschlecht folgendermaßen sichtbar gemacht werden:

Prof.in oder Prof.ⁱⁿ

Dr.in oder Dr.ⁱⁿ

Dipl.-Päd.in oder Dipl.-Päd.ⁱⁿ

Dipl.-Ing.in oder Dipl.-Ing.ⁱⁿ

Mag.a oder Mag.^a

Englische Titel (wie zum Beispiel B.A. für „Bachelor“ oder M.A. für „Master“) werden nicht gegendert.

Hinweis: Die Sternchen- oder Gender_Gap-Schreibweise können ebenfalls verwendet werden, bieten sich bei der Anrede einer konkreten Person jedoch nicht ungefragt an, da diese in der Regel eine nicht-binäre Geschlechtszuordnung der jeweiligen Person voraussetzen:

*Prof_in oder Prof.*in*

*Dr_in oder Dr.*in*

*Dipl.-Päd_in oder Dipl.-Päd*in*

*Dipl.-Ing_in oder Dipl.-Ing*in*

5.3 STATISTISCHE ERHEBUNGEN UND FORMULARE

Im Oktober 2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass das Personenstandsrecht einen weiteren positiven Geschlechtseintrag neben „männlich“ und „weiblich“ zulassen muss. Die aktuelle Rechtslage sieht daher vor, dass das Geschlechtsmerkmal nun folgende Ausprägungen haben kann: männlich, weiblich, divers und ohne Angabe. Dies muss bei statistischen Erhebungen und Formularen berücksichtigt werden.

Beispiele

Statt: Weiblich Männlich
Besser: Weiblich Männlich Divers ohne Angabe

5.4 ANGABEN IM LITERATURVERZEICHNIS

Um auch die Leistungen von Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen, sollten im Literaturverzeichnis Personennamen vollständig ausgeschrieben werden:

Beispiele

Statt: *Muster, O. (2020) ...*
Besser: *Muster, Olivia (2020) ... oder: Muster, Otto (2020) ...*

5.5 AMTS-, BERUFS- UND FUNKTIONSBEZEICHNUNGEN

Aus den Bezeichnungen für den jeweiligen Beruf, das Amt oder die Funktion lässt sich auch die weibliche Geschlechtszuordnung sichtbar machen.

Beispiele

Statt: *Buschra Malki ist Dolmetscher und Kaufmann.*
Besser: *Buschra Malki ist Dolmetscherin und Kauffrau.*

Statt: *Prof. Buschra Malki ist Historiker.*
Besser: *Prof.in Buschra Malki ist Historikerin.*

Bei Personen, von denen bekannt ist, dass sie sich nicht oder nicht nur dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen, empfiehlt sich eine Erkundigung direkt bei der Person, welche Schreibweise bzw. Anrede gewünscht ist.

6 SENSIBILISIERT

Wir hoffen, Sie mit diesem Leitfaden für den noch oftmals vorkommenden Ausschluss von nicht-männlichen Personen im Sprachgebrauch sensibilisiert und Ihnen Anregungen für die Verwendung gendersensibler Sprache gegeben zu haben. Wir möchten Sie ermutigen, neue Formulierungen und Schreibweisen auszuprobieren – vielleicht sehen Sie sich Ihren letzten Essay oder Ihre letzte Email, die Sie geschrieben oder empfangen haben, noch einmal mit geschärftem Blick an und versuchen andere Formulierungen zu finden?

Wahrscheinlich sind Sie nun auch in der Lage, den auf Seite 5 vorgestellten Beispieltext in gendersensibler Sprache auszudrücken. Versuchen Sie es!

Hier ist unser Vorschlag:

*Auf der dreitägigen Konferenz tagten Expert*innen aus technischen Ingenieursberufen und diskutierten ihre aktuellen Forschungsprojekte. Bei der abschließenden Gala-Veranstaltung am gestrigen Abend wurde der begehrte Preis für die innovativste Idee an Professorin Daniela Düsentrieb verliehen. Sie wird nach eigenen Angaben die Prämie nutzen, um neue Technik für das Labor zu erwerben und für die Rekrutierung weiterer Forscher*innen für ihr Team.*

Falls Sie noch Fragen haben oder in einem konkreten Fall noch einen Tipp für gendersensible Formulierungen benötigen, können Sie sich selbstverständlich gerne an uns im Gleichstellungsbüro wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Darmstadt

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Yvonne Haffner und Dipl.-Pol.ⁱⁿ Julia Baumann

QUELLENVERZEICHNIS

Gäckle, Annelene (Hrsg.) (2014): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache; unter: https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf

Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen; in: Zeitschrift für Sprache und Kognition, Band 19 (1/2), S. 3–13.

Hessisches Ministerium der Justiz (Hrsg.) (12.02.1992): Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache; in: Staatsanzeiger für das Land Hessen, 02.03.1992, S. 538; unter: http://www.lexsoft.de/share/pdf/stanz_hessen_1992_09.pdf (abgerufen am 01.02.2020).

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (Hrsg.) (2016): Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGLG). Das vollständige Gesetz mit Kommentar; unter: https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hglg-broschuere_0.pdf (abgerufen am 01.02.2020).

Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen; in: Psychologische Rundschau, Band 52, Nr.3, S. 131–140.

Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational selfefficacy; in: Social Psychology, Band 46, S. 76–92.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR UND ONLINERESSOURCEN

AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin (2014): Sprachhandeln aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit. http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2014/03/onlineversion_sprachleitfaden_hu-berlin_2014_ag-feministisch-sprachhandeln.pdf [abgerufen am 01.02.2020].

Braun, Frederike/Oelkers, Susanne/Rogalski, Karin/Bosak, Janine/Sczesny, Sabine (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten; in: Psychologische Rundschau, Band 53, Nr. 3, S. 183–189.

Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter; aus dem Amerikanischen von Katharina Menke; Frankfurt am Main.

Dudenredaktion (Hrsg.) (2017). Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben; Berlin: Dudenverlag.

Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.)(2019): Vielfalt leben!; S. 11–14, unter: https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/Vielfalt_leben_2019.pdf [abgerufen am 01.02.2020].

Landeskonferenz der Frauenbeauftragten und Landesrektor_innenkonferenz im Land Bremen (2014): Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache. An den Hochschulen im Land Bremen; unter: https://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/orientierungshilfefuergendergerechtesprache_final_lakof.pdf [abgerufen am 01.02.2020].

Müller, Anna-Lisa (2011): Worte schaffen Soziales: Wie Sprache Gesellschaft verändert; in: Journal für Psychologie Jg 19. Ausgabe 1: Das kritische Potential der Sprache; unter: <https://www.journal-fuer-psychologie.de/index.php/jfp/article/view/14/87> [abgerufen am 01.02.2020].

Steiger, Vera/Irmen, Lisa (2007): Zur psychologischen Wirkung und Akzeptanz generisch maskuliner Personenbezeichnungen und deren Alternativen in juristischen Texten; in: Psychologische Rundschau, Band 58, Nr. 3, S. 190–200.

