



GESCHLECHTERGERECHT IN WORT UND SCHRIFT

Leitfaden für gendergerechte
Sprache der Hochschule Coburg

Geschlechtergerecht in Wort und Schrift - Leitfaden für gendergerechte Sprache der Hochschule Coburg

Was spricht dagegen,
sichtbar zu machen,
dass ein Pilot auch eine
Pilotin sein kann,
dass der Streik der Erzieher
in der Regel ein Streik der
Erzieherinnen ist?
(Sabine Hark)



INHALTSVERZEICHNIS

1. Einführung und Danksagung	S. 3
2. Warum gendersensible Sprache? Eine kleine Beispielgeschichte	S. 4 S. 4
3. Online-Tools für Ungeduldige	S. 5
4. „Klassiker“ der geschlechtergerechten Sprache	S. 6
Sichtbarmachen von Geschlechtern	S. 6
Beidnennung (Vollständige Paarform)	S. 6
Splitting	S. 7
Binnen-I	S. 7
Neuere Formen: Gender-Gap, Gender-Sternchen, Doppelpunkt,	S. 8
Neutralisieren des Geschlechts/ Substantivierung,	S. 9
Unpersönliche Pronomen	S. 10
Direkte & Indirekte Anrede	S. 11
Passivumschreibungen	S. 11
Pronomina	S. 14
6. Umfeld Hochschule	S. 15
Akademische Grade/Titel	S. 15
Wissenschaftliche Texte	S. 15
Stellenausschreibungen	S. 16
Verwendung von Sprachbildern	S. 17
7. Geschlechtergerecht Sprechen	S. 18
Impressum	S. 19

1. EINFÜHRUNG UND DANKSAGUNG

Mit dieser Broschüre legen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Coburg einen Leitfaden für genderechte Sprache vor, der alle unterstützen will, die nach Möglichkeiten suchen, sich geschlechtergerecht in Wort und Schrift auszudrücken. Da es bereits zahlreiche gute Beispiele für Leitfäden gibt, brauchen wir „das Rad nicht neu zu erfinden“. Unsere Empfehlungen fassen daher die wichtigsten Regeln und Vorschläge aus drei ausgewählten Best Practice Beispielen zusammen: „Geschlechtersensible Sprache“ von der Technischen Universität Berlin,¹ „ÜberzeuGENDERe Sprache“ von der Universität Köln² und „Fair formuliert“ von der OTH Amberg-Weiden.³ Alle drei Universitäten/Hochschulen bzw. deren Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte wurden vorher kontaktiert und haben ihre Zustimmung gegeben.

An dieser Stelle ein großes Dankeschön, dass wir die Leitfäden nutzen dürfen!



Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Coburg haben im Sommersemester 2019 sowie im Wintersemester 2019/20 in zentralen Gremien innerhalb und außerhalb der Hochschule (u.a. in der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten in Bayern, LAKOF) über das Thema geschlechtergerechte Sprache informiert und beraten. Sie werden regelmäßig von Lehrenden und Studierenden genauso wie von Mitarbeiter*innen aus Service- und Verwaltungsstellen angefragt, welche Schreibweisen wir empfehlen oder wie bestimmte Formulierungen gendersensibel ausgedrückt werden können. Dabei ist die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache längst nicht mehr die einzige. So gibt es beispielsweise auch immer mehr Institutionen und Projekte, die auch leichte Sprache nutzen, z.B. um die Teilhabe von Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Leseschwäche zu erhöhen. Auch die Leitungsgremien der Hochschule Coburg haben sich zu verschiedenen Gelegenheiten mit dem Thema befasst. In diesem Rahmen bat die Erweiterte Hochschulleitung (EHL) die Frauenbeauftragten um die Erstellung eines Leitfadens – eine

Bitte, der wir hiermit gerne nachkommen. Für manche Servicestellen, Fakultäten und Studiengänge wie beispielsweise das Referat Marketing und Kommunikation oder den BA Soziale Arbeit enthält dieser Leitfaden nicht viel Neues, denn sie gehen bereits seit vielen Jahren sensibel mit Sprache um, und nehmen Impulse für Gender und Diversity in ihr sprachliches Handeln mit auf.

Die Regeln und Vorschläge für geschlechtergerechte Sprache, die wir hier vorlegen, sind nicht verbindlich oder obligatorisch für die Hochschule Coburg. Das wäre im Sinne der wissenschaftlichen Freiheit auch gar nicht möglich. Sie geben aber allen, die sich öffnen oder informieren wollen, einen aktuellen Überblick sowie konkrete Vorschläge für Formulierungen. Als Thema ist die geschlechtergerechte Sprache ein „Dauerbrenner“. Eine Pionierin in diesem Feld ist die Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch, die schon seit den 1970er Jahren dafür eintritt, das generische Maskulinum kritisch zu hinterfragen.⁴ Zu dieser Zeit war die normale Bezeichnung für unverheiratete Frauen noch „Fräulein“ und Frauen mussten die Erlaubnis ihres Mannes haben, um einen Beruf auszuüben, oder über ein Bankkonto zu verfügen. Sprachlich galt es als ungeheuerlich etwa von der Bürokauffrau zu sprechen, anstatt von dem Bürokaufmann. Zum Glück hat sich hier in den vergangenen Dekaden viel getan, und Geschlechterstereotype sind längst nicht mehr so starr und begrenzt wie vor fünfzig Jahren. Auch mit Blick auf die gendersensible Sprache sind verschiedene Entwicklungen zu verzeichnen – beginnend mit dem Binnen-I (z.B. StudentInnen) über den sprachlichen Gender-Gap (Student_innen) bis hin zum Gendersternchen oder Doppelpunkt (Student*innen, Student:innen). Jedoch hält sich auch die Gegenwehr und die manchmal harsch vorgetragene Kritik am demokratischen Projekt der Geschlechtergerechtigkeit hartnäckig, und wird heute zum Teil auch von rechts-extremistischen Gruppen und Parteien bedient, die nicht nur Personen angreifen, die sich für die Idee stark machen, sondern auch Hochschulen und Studiengänge, die in diesen Bereichen lehren und forschen. Diese wenigen Hinweise zeigen bereits, dass wir mit Gegenwind rechnen müssen, wenn wir uns auf den Weg hin zu einer gender- und diversitätssensiblen Sprache machen. Veränderungen rufen häufig Ängste und Abwehrmechanismen hervor. Demgegenüber ist jedoch das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zu wichtig, um sich dadurch abschrecken zu lassen – oder, wie es die Wissenschaftlerin Sabine Hark im Vorwort des Leitfadens der TU Berlin (2020, S. 5) formuliert:

„Es ist nicht nur ein Gebot der Höflichkeit mit und über Menschen in der öffentlichen Kommunikation so zu sprechen, dass alle Geschlechter explizit genannt sind. Es ist darüber hinaus eine demokratische Tugend, die Entfaltung von Chancengleichheit nicht schon durch die Ablehnung geeigneter – und vorhandener – sprachlicher Mittel zu behindern. Der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache ist eine einfache, direkte und wirkungsvolle Möglichkeit, an der Gleichstellung aller Geschlechter mitzuwirken. Was spricht dagegen, die Möglichkeit der Sprache zu nutzen, um sichtbar zu machen, dass ein Pilot auch eine Pilotin sein kann, dass der Streik der Erzieher in der Regel ein Streik der Erzieherinnen ist?“

¹ Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin: Gendersensible Sprache. Ein Leitfaden. Berlin (Erstauflage 2018), aktualisierte Auflage 2020

² Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln: ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Köln (5. Auflage) 2017

³ Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden (Gender und Familienbüro): Fair formuliert. Gleichgestellt auch in der Sprache. Amberg 2016

⁴ Sie plädierte für das generische Femininum – wohl wissend, dass sie sich mit einer solchen radikalen Idee nicht durchsetzen würde. Dennoch gelang es ihr, Bewusstsein für die mangelnde Geschlechtergerechtigkeit in der Sprache zu schaffen. Ihr Standardwerk „Das Deutsche als Männersprache: Diagnose und Therapievorschlage“ erschien 1984, und gilt als Grundlage der feministischen Linguistik.



2. WARUM GENDERSENSIBLE SPRACHE?

Genderechte Sprache ist ein wichtiges und aktuelles Thema. Sprache bildet gesellschaftliche Strukturen ab, derer wir uns nicht immer bewusst sind, und die mit unbedachter Wortwahl immer weitergetragen werden. Genderechte Sprache ist deswegen ein hilfreiches Werkzeug, mit dem wir einen bewussteren Umgang miteinander erzeugen können und sollten.

Eine kleine Beispielgeschichte

Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie verunglücken. Der Vater stirbt an der Unfallstelle. Der Sohn wird schwer verletzt ins Krankenhaus eingeliefert und muss operiert werden. Ein Arzt eilt in den OP, tritt an den Operationstisch heran, auf dem der Junge liegt, wird kreidebleich und sagt: „Ich bin nicht im Stande zu operieren. Dies ist mein Sohn.“

Diese Geschichte kann auf den ersten Blick sehr irritierend sein. Ist der verstorbene Mann nicht der leibliche Vater gewesen? Oder hat das Kind gleichgeschlechtliche Eltern? Erst nach kurzem Nachdenken wird klar, mit „Arzt“ ist eigentlich Ärztin gemeint, die Mutter des Jungen. Hier wurde das Wort „Arzt“ als geschlechtsneutraler Begriff eingesetzt.

Diese Form des Sprachgebrauchs ist bedingt durch unsere Sprachgeschichte. Das generische Maskulinum, welches eigentlich für die männliche Personenbeschreibung verwendet wird, ist weit verbreitet auch verallgemeinernd für die weibliche Personenbeschreibung einsetzbar. Aber mitgemeint heißt nicht zwingend mitgedacht. Die Nutzung des generischen Maskulinums kommt vor allem daher, dass Berufsbezeichnungen bis in die 1990er Jahre hinein überwiegend männlich waren, weil es eben Männern vorbehalten war, diese Berufe auszuüben. Unsere heutige Sprache trägt noch viele Spuren davon in sich, und hält diese Zuschreibungen damit aufrecht. Sprache bildet also gesellschaftliche Strukturen ab. Aber, und das ist das Schöne, Sprache ist auch wandelbar. Hier kann also vor allen Dingen durch den achtsamen Umgang mit Sprache und dem Nutzen von Sprachbildern gegen diese Zuschreibungen und gegen das „mitmeinen“ gewirkt werden.

Die Hochschule als Bildungsstätte und moderne Arbeitgeberin ist ein Ort für Diversität, Inklusion und Gleichbehandlung. Diese Werte sind auch im Leitbild der Hochschule Coburg verankert - warum dies also nicht auch in der Sprache widerspiegeln? Sprache, so zeigt die Geschichte, befindet sich schließlich im steten Wandel. Der Faust ist beispielsweise nicht, wie viele Menschen glauben, als Originalversion des Klassikers im Reclam-Heft aufzufinden – denn die könnten wir mit unserem heutigen Sprachschatz gar nicht verstehen – sondern in angepasster, für uns verständlicher Sprache. Das Thema „genderechte Sprache“ ruft oft Widerstände hervor. „Brauchen wir nicht“; „Frauen sind doch mitgemeint“ sind Sätze, die in diesem Kontext häufig fallen. Hier greift die Aussage von Luise F. Pusch, die den „Akt des Meinens“ als ganz offensichtlich gescheitert beschreibt, wenn die angesprochene Person sich (trotz der gut gemeinten Absicht) nicht „gemeint fühlt“. Darüber hinaus gibt es einen wachsenden Korpus an wissenschaftlichen Studien, die sich mit diesem Thema beschäftigen. Sie behandeln beispielsweise das Sprachverständnis von Kindern, und zeigen u.a., dass für Kinder im Grundschulalter das generische Maskulinum zu abstrakt ist. Das heißt, sie stellen sich, wenn ein generisches Maskulinum verwendet wird, tatsächlich meist nur männliche Vertreter der bezeichneten Gruppe vor.⁵ Aus dieser Perspektive ist eine genderechte Sprache eine gute Möglichkeit, Vorstellungsräume und damit später auch Handlungsräume zu erweitern, und alle Menschen mit einzubeziehen. Auch wenn es eine Umstellung ist, ist es längst keine Unmöglichkeit.

⁵ Siehe u.a.: Switzer, Jo Young (1990): „The Impact of Generic Word Choices: An Empirical Investigation of Age- and Sex-Related Differences.“ In: Sex Roles 22(1/2), S. 69 – 82; Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. Social Psychology, 46, 76-92.

Sprache bildet
gesellschaftliche Strukturen ab.
Aber das Schöne ist:
Sprache ist auch wandelbar.



3. ONLINE-TOOLS FÜR UNGEDULDIGE

Für alle die nicht lange suchen wollen oder schnelle Hilfe beim Verfassen eines Textes, einer Rede etc. brauchen, empfehlen sich Online-Portale und spezifische Internetseiten. Zwei der bekanntesten sind „Genderleicht“ vom Journalistinnenbund und „Geschickt gendern“ von Johanna Unsinger und Philipp Müller.

www.geschicktgendern.de

Neben praktischen Tipps für geschlechtergerechtes Formulieren bietet ein **Genderwörterbuch** mit Suchfunktion die schnelle Möglichkeit nach Begriffen zu suchen, und alternative Formulierungsvorschläge zu erhalten. Die Webseite ist „crowdbasiert“ und wird kontinuierlich um fehlende Begriffe ergänzt.

www.genderleicht.de

Der Begriff „Genderleicht“ ist eine Kreation des Journalistinnenbundes. Auch hier gibt es ein Wörterbuch; allerdings nicht um einzelne Wörter nachzuschlagen, sondern um grundlegende Begriffe des Themas Geschlechtergerechtigkeit kurz und prägnant zu erklären. Konkrete Schreibeipps – auch ohne Verwendung neuerer Konstruktionen wie des Gendersternchens* - richten sich auf breite öffentliche Akzeptanz und haben das Potenzial, selbst der härtesten Skepsis gegenüber charmant zum sensiblen Sprachgebrauch zu (ver-)führen. Für alle mit einem tieferen Interesse an aktuellen Diskussionen rund um die demokratische Sprachentwicklung empfiehlt sich auch ein Blick in den „**Gendercheck**“, der auch als Tool für Organisations- und Planungsprozesse oder für die Forschung genutzt werden kann.

4. „KLASSIKER“ DER GESCHLECHTERGERECHTEN SPRACHE

Zu den Klassikern der geschlechtergerechten Sprache gehört zu Beginn der Entwicklung das bloße Sichtbarmachen von Geschlechtern, die Beidnennung (vollständige Paarform), das Splitting oder auch das oben bereits benannte Binnen-I:

Sichtbarmachen von Geschlechtern

Wenn es sich um Frauen und/oder Männer handelt, gibt es folgende Mittel, das anzusprechende Geschlecht sichtbar zu machen:

weiblicher oder männlicher Artikel:

- die/der Verwaltungsangestellte

weibliches oder männliches Attribut:

- weibliches/männliches Personal

geschlechtsspezifische Endsilben:

- Bibliothekarin/Bibliothekar

Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung:

- Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation

Beidnennung (Vollständige Paarform)

Die Beidnennung oder doppelte Nennung ist gerade in der Schriftsprache eine weitverbreitete und elegante Form, beide Geschlechter explizit zu benennen. Beim Sprechen zeigt sich jedoch häufig, dass die Endungen geschluckt oder auch manchmal verwechselt werden. Hier ist deshalb Konzentration erforderlich, die insbesondere bei erhöhtem Sprechtempo manchmal schwer durchzuhalten ist. Beispiele sind:

• Sehr geehrte Besucherinnen und Besucher meiner Vorlesung, ...

Statt:

Sehr geehrte Besucher meiner Vorlesung,...

• Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben häufig befristete Verträge.

Statt:

Wissenschaftliche Mitarbeiter haben häufig befristete Verträge



Splitting

Beim Splitting wird der Schrägstrich (Slash) in unterschiedlichen Varianten verwendet, um entweder die doppelte Nennung einzuführen oder die Nennung in einem Wort. Um die Satzkonstruktion nicht zu kompliziert zu machen, empfiehlt sich in vielen Fällen auch die Verwendung des Plurals. Beispiele sind:

- **Die Autorin/Der Autor trägt die Verantwortung für eine fehlerfreie Textgestaltung.**

Statt:

Der Autor trägt die Verantwortung für eine fehlerfreie Textgestaltung.

Plural:

Die Autor/innen tragen die Verantwortung für eine fehlerfreie Gestaltung des Textes.

- **Ein/e Student/in lernt dabei, wissenschaftliche Ergebnisse überzeugend darzustellen.**

Statt: Ein Student lernt dabei, wissenschaftliche Ergebnisse überzeugend darzustellen.

Plural: Student/innen lernen dabei, wissenschaftliche Ergebnisse überzeugend darzustellen

- **Einige Professor/inn/en verwenden ihre Freizeit für die Forschung.**

Statt: Einige Professoren verwenden ihre Freizeit für die Forschung.



Binnen-I

Das Binnen-I gehört zu den ältesten Varianten geschlechtergerechter Sprache, und ist vermutlich allen LeserInnen bekannt.

- **Der/Die MentorIn hat die Aufgabe, eine andere Person intensiv zu betreuen.**

Statt: Der Mentor hat die Aufgabe, eine andere Person intensiv zu betreuen.

- **Wissenschaftliche MitarbeiterInnen bearbeiten Drittmittelanträge.**

Statt: Wissenschaftliche Mitarbeiter bearbeiten Drittmittelanträge.

- **Worauf muss ein/e HerausgeberIn achten?**

Statt: Worauf muss ein Herausgeber achten?

Verschiedene Studien zur Thematik Sprache und Beeinflussung haben mit Blick auf das Binnen-I oder das Splitting bereits vor zwanzig Jahren interessante Erkenntnisse gebracht. Diese belegen u.a., dass die gewählte Schreibweise tatsächlich auch die Vorstellung beeinflusst, die bei den Leser*innen erzeugt wird. Die Verwendung unterschiedlicher Varianten von gendergerechter Sprache projiziert auch unterschiedliche Bilder in den Köpfen. Beim „Splitting“ (Verwendung des Schrägstrichs) beispielsweise werden Frauen und Männer ungefähr zu gleichen Teilen mitgedacht. Die andere populäre Form der Nutzung des „Binnen-I“ hebt den Frauenanteil in den Köpfen auf über 50% an. Die Ähnlichkeit zur femininen Form macht hier den Unterschied. Andersherum werden bei neutralen Substantiven nach wie vor eher männliche als weibliche Assoziationen gemacht.⁶

Um beide Geschlechter gleichermaßen anzusprechen bietet es sich also an, die Splitting-Formen zu nutzen. Wenn die Frau hingegen eher verstärkt genannt werden soll, ist es sinnvoll, das Binnen-I zu nutzen. Bei längeren Texten hingegen liegt die neutrale Verwendung von Formulierungen nahe, da diese im Schreibfluss auch weniger hinderlich sind und der Text so verkürzt wird.

⁶ Siehe beispielsweise: Heise, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen.“ In: Sprache und Kognition – Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete 19 (1/2), S. 3-13; Braun, Friederike (2004): „Reden Frauen anders? Entwicklungen und Positionen in der linguistischen Geschlechterforschung.“ In: Adam, Eva und die Sprache. Karin M. Eichhoff-Cyrus. Mannheim, Leipzig u. a.: Dudenverlag, S. 15.

5. GENDER-GAP, GENDER-STERNCHEN UND DOPPELPUNKT

Eine besondere Stellung haben das Gender Sternchen „*“ und die Leerstelle des Gendergaps „_“. Diese ermöglichen eine schriftliche Repräsentanz aller Menschen - auch derjenigen, die sich weder als Mann noch als Frau oder jenseits des binären oder polaren Geschlechtersystems verstehen. Der Gender-Gap distanziert sich genauso wie das Gender-Sternchen vom binären System und versucht, all jene in die Sprache mit einzubeziehen, für die die üblichen Kategorien nicht passen z.B. Transgender und intersexuelle Menschen. In dieser Schreibweise werden deshalb alle Geschlechtsformen mitgenommen.

Gender-Gap:

Student_innen
Mitarbeiter_innen
Rektor_innen
Dezernent_innen

Gender-Sternchen:

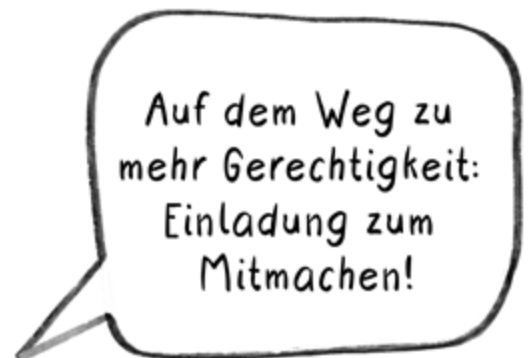
Student*innen
Mitarbeiter*innen
Rektor*innen
Dezernent*innen

Doppelpunkt:

Student:innen
Mitarbeiter:innen
Rektor:innen
Dezernent:innen

Der Gap ist derzeit die am meisten genutzte Form, um das gesamte Spektrum der Geschlechter darzustellen. In journalistischen Kreisen, insbesondere im Online-journalismus setzt sich zur Zeit mehr und mehr auch der Doppelpunkt durch, denn dieser hat den Vorteil, dass technische Lesehilfen und automatische Vorlesefunktionen (z.B. für blinde Internetnutzer:innen) den Lesefluss nicht unterbrechen oder das Sternchen mitlesen, sondern nur kurz pausieren, und somit den Lesefluss nicht stören. Deswegen haben wir uns an der HSCO darauf geeinigt, intern den Doppelpunkt zu verwenden.

Höchst vorsorglich weisen wir darauf hin, dass derzeit die Verwendung von Sonderzeichen zum gendern in offiziellen Satzungen und Rechtsvorschriften nicht verwendet werden darf.



Neutralisieren des Geschlechts/ Substantivierung

Eine weitere Form der gendersensiblen Sprachen ist das bereits erwähnte Neutralisieren des Geschlechts, in dem Substantive eben weitestgehend geschlechtsneutral gemacht werden. Im Folgenden werden einige Beispiele dafür aufgeführt:

Dozenten, Dozentinnen	Dozierende, Lehrende
Kunden, Kundinnen	Kundenkreis
Teilnehmer/innen/liste	Teilnahmeliste
Professor/inn/en	Professuren
Doktoranden, Doktorandinnen	Promovierende
Entwickler/in	Entwicklungsteam
Junge Menschen wissen häufig früh, dass sie Ingenieur werden wollen.	Junge Menschen wissen häufig früh, dass sie den Ingenieurberuf ergreifen wollen.
Die Veranstaltung richtet sich an Ingenieure aller Fachrichtungen...	Das Thema wendet sich an alle Fachdisziplinen der Ingenieurwissenschaft...
Für den Angestellten oder die Angestellte stehen Laborplätze zur Verfügung, die er oder sie nutzen kann, sofern es für sein oder ihr Forschungsprojekt nötig ist.	Für die Angestellten stehen Laborplätze zur Verfügung, die sie nutzen können, sofern es für ihre Forschungsprojekte nötig ist.
Der oder die Interessentin sollte dies mit dem Seminarleiter oder der Seminarleiterin besprechen	Interessierte sollten dies mit der Seminarleitung besprechen.

Ebenfalls hilfreich ist der genderneutrale Plural, da hier nicht durch den Artikel oder die Endung definiert wird, welches Geschlecht gemeint ist. So lassen sich komplexe Satzkonstellationen vermeiden. Der Plural wird wie folgt gebildet:

die/der Interessierte	die Interessierten
die/der Lehrende	die Lehrenden
die/der Studierende	die Studierenden
die/der Hochschulbedienstete	die Hochschulbediensteten
der/die Angehörige	die Angehörigen

Auch die Verwendung von -kraft am Ende des Substantivs kann hilfreich für neutrale Formulierungen sein:

Lehrerin oder Lehrer	die Lehrkraft
Herlferin oder Helfer	die Hilfskraft
Chef oder Chefin	die Führungskraft
Sekretärin	die Schreibkraft
Putzfrau	die Reinigungskraft



Beispiele zur Nutzung:

Eine Fortbildung speziell für **Lehrer**.

Für die Promotion brauchen Sie zunächst einen geeigneten **Betreuer**.

Der Abstimmungsraum wurde den **Wählern** letzte Woche in einem Schreiben mitgeteilt.

Informationen erhalten Sie beim **Referatsleiter**.

Eine **Haushälterin** kann auf Antrag bezuschusst werden.

Ingenieure fehlen.

Eine Fortbildung speziell für **Lehrkräfte**.

Für die Promotion brauchen Sie zunächst eine geeignete **Betreuungsperson**.

Der Abstimmungsraum wurde den **Wahlberechtigten** letzte Woche in einem Schreiben mitgeteilt.

Informationen erhalten Sie bei der Leitung des **Referats**.

Eine **Haushaltshilfe** kann auf Antrag bezuschusst werden.

Ingenieurkräfte fehlen!

Unpersönliche Pronomen:

Alle Studentinnen und Studenten, die den Basiskurs XY

Alle, die den Basiskurs XY besucht haben,
Diejenigen, die den Basiskurs XY besucht haben, ...
Jene, die den Basiskurs XY besucht haben, ...

Weitere Möglichkeiten zur gendersensiblen Ausdrucksform ist die Nutzung unpersönlicher Pronomen. Diese nehmen durch die fehlende Geschlechtszuweisung das Problem des „Nicht-nennens“ und können so zur Flüssigkeit des Textes beitragen.



Direkte & Indirekte Anrede

Die direkte und indirekte Anrede ist ein weiteres Mittel, die Vielfachnennungen zu umgehen, indem die Lesenden einfach (in-)direkt angesprochen werden:

Indirekte Anrede	Direkte Anrede
Die Bibliothek steht den Benutzerinnen und Benutzern wochentags von 8 Uhr bis 20 Uhr zur Verfügung.	Die Bibliothek steht Ihnen wochentags von 8 Uhr bis 20 Uhr zur Verfügung.
Das Online-Portal steht den Benutzern ab 1. September zur Verfügung.	Das Online-Portal steht Ihnen ab 1. September zur Verfügung.
Name des Antragstellers:	Ihr Name:
Adresse der Antragstellerin/des Antragstellers:	Ihre Adresse:

Infinitiv oder Passiv als Umschreibungen

Dieselbe Funktion haben auch Infinitiv und Passiv. Hier kann das Geschlecht ebenfalls außen vor gelassen werden, da die Anrede wegfällt.

Jeder Benutzer soll die bestellten Bücher umgehend abholen.	Die bestellten Bücher bitte umgehend abholen.
	Wir bitten darum, die bestellten Bücher umgehend abzuholen.
Die Mitarbeiter erhalten das Kindergeld mit dem Arbeitsentgelt	Das Kindergeld wird mit dem Arbeitsentgelt ausgezahlt.

Satzänderungen und Umstellungen

Wenn die Formulierung trotzdem nicht gelingen will, kann es auch hilfreich sein, die Satzkonstellation einfach umzustellen, und aus einem Satz beispielweise zwei zu machen. Dies verhindert unnötig komplizierte und lange Sätze und erleichtert ebenfalls den Lesefluss:

- **Statt:** Der Präsident und sein Stellvertreter werden auf sechs Jahre gewählt.
- **Besser:** Die Präsidentin bzw. der Präsident wird auf sechs Jahre gewählt. Dies gilt auch für die Stellvertreterin bzw. den Stellvertreter.

Eine weitere Option ist es, Nebensätze einzufügen. Auch dies dient der Verminderung von komplexen Satzkonstellationen:

- **Statt:** Studentinnen und Studenten erhalten den Teilnehmer*innenschein nur bei mindestens 80% Anwesenheit.
- **Besser:** Einen Teilnahmeschein erhält nur, wer mindestens 80% der Seminarzeit anwesend war.



Checkliste:

Wollen Sie Frauen, Männer oder alle Geschlechter ansprechen?
Kommt dies durch Ihre Formulierung eindeutig zum Ausdruck?

Verwenden Sie für Frauen im Verlauf Ihres Textes
auch die weiblichen Personenbezeichnungen?

Stehen die männlichen Personenbezeichnungen in
Ihrem Text tatsächlich immer nur für Männer?

Haben Sie bei Aufzählungen oder bei den Paarformen Frauen zuerst genannt?

Weglassprobe beim Schrägstrich: Ist das Wort auch grammatikalisch noch richtig,
wenn Sie den Schrägstrich und / oder die Endung weglassen?



Pronomina

Neben dem generischen Maskulinum gibt es in der deutschen Sprache auch einige Pronomina, die die männliche Dominanz sprachlich widerspiegeln. Zum Beispiel die Wörter „wer“, „niemand“, „jemand“ und „man“. Beziehen sich diese Pronomina auf ein weiteres Pronom, dann wird dieses immer in der männlichen Form gebildet.

Beispiele sind: Wer zu spät kommt, **den** bestraft das Leben.

Niemand darf wegen **seines** Geschlechts bevorzugt oder benachteiligt werden.

Hat gestern **jemand seine** Tasche im Labor vergessen?

Seine Gefühle hat **man** nicht immer unter Kontrolle.

Das unbestimmte Pronomen „man“

„Man“ ist ein ganz besonderes Pronomen, da es zwar in der Rechtschreibung vom „Mann“ abweicht, aber in der Aussprache leicht zu verwechseln ist. Mit „man“ wird in der Regel ein größerer Personenkreis beschrieben, oder auch die Allgemeinheit bzw. alle Menschen z.B.:

Man lernt nie aus.

Man sollte ein generelles Tempolimit einführen.

Es wirkt also wie das generische Maskulinum. Dabei kommt es manchmal zu merkwürdigen Formulierungen, insbesondere wenn als Subjekt explizit Frauen angesprochen sind wie z.B.:

Wie kann **man** sich als Frau am besten auf eine Karriere als Wissenschaftlerin vorbereiten?

Wie kann **man** sich als Frau am besten vor Übergriffen in der U-Bahn schützen?

Das Wörtchen „man“ zu umschreiben ist zwar möglich, aber auch häufig sehr aufwendig. Deswegen ist die gänzliche Vermeidung schwierig. Alternative Formulierungen sind im Einzelfall zu bestimmen wie z.B.:

Keine/r darf aufgrund des Geschlechts benachteiligt werden.

Die Verwendung von „ich“, „du“, „wir“, „sie“ als Ersatz:

• **Wir** haben unsere Gefühle nicht immer im Griff.

Statt: Man hat seine Gefühle nicht immer im Griff.

Passivkonstruktionen als Alternative:

• Es muss darauf **geachtet werden**, dass ...

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



6. UMFELD HOCHSCHULE

Weitere Möglichkeiten, geschlechtersensibel zu formulieren, insbesondere im Hochschulkontext, ist die spezifischere Anrede in Briefen und die Betonung des Geschlechts in Titeln und bei akademischen Graden, wie es in Österreich üblich ist. Dies trägt dazu bei, dass sowohl Frauen als auch Männer betont angesprochen, bzw. vermerkt werden und so deren Präsenz im Bewusstsein von Leser:innen und Hörer:innen gesteigert wird. Dies kann folgendermaßen aussehen:

In der Korrespondenz:

Statt	Besser
Liebe Kollegen	Liebe Kolleginnen und Kollegen
	Liebes Publikum
	Sehr geehrte Damen und Herren
	Liebe Interessierte/alle

Akademische Grade/Titel:

Bei der Abkürzung akademischer Grade oder Titel kann das weibliche Geschlecht wie im Folgenden dargestellt sichtbar gemacht werden:

Prof.in oder	Prof.' (Prof_in, Prof*in)
Dr.in	Dr.' (Dr_in, Dr*in)
Dipl.-Päd.in	Dipl.-Päd.' (Dipl.-Päd_in, Dipl.-Päd*in)
Dipl.-Ing.in	Dipl.-Ing.' (Dipl.-Ing_in, Dipl.-Ing*in)

Wissenschaftliche Texte:

In wissenschaftlichen Texten, Aufsätzen, Literaturverzeichnissen etc. sollten die angegebenen Autoren und Autorinnen, die zitiert wurden mit ihrem vollständigen Namen, also Vor- und Nachname angegeben werden. Dies trägt ebenfalls zum Sichtbarmachen von Frauen im wissenschaftlichen Kontext bei.

Statt	Besser
Müller, H	Müller, Henriette
	Müller, Heinz



Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sind recht komplex, wenn es um geschlechtergerechte Formulierung geht. Wie oben bereits angesprochen zeigen Studienergebnisse, dass Frauen und Männer durch unterschiedliche Begrifflichkeiten in Ausschreibungen angesprochen werden. Dies hat viel mit gesellschaftlich formulierten Stereotypen und dem Übernehmen dieser in das eigene Selbstkonzept zu tun. Frauen bspw. fühlen sich demnach eher durch „weiblich-assoziierte“, auf gemeinschaftliche Arbeit basierende Arbeitsformen angesprochen. Also Adjektive wie „engagiert, verantwortungsvoll, begabt, förderlich, kontaktfreudig oder vertrauensvoll“. Das männliche Pendant dazu sind Zuschreibungen wie „zielstrebig, selbstständig, erfolgsversprechend oder analytisch“. Die Nutzung solcher Termini kann Frauen unbewusst und ungewollt von Bewerbungen abhalten (vgl. Braun, Fredericke; 2004; siehe Fußnote 6).

Beispiele für offenere, bzw. „weiblichere“ Ausschreibungen wären z.B. Folgende:

• **Statt:**

Wir suchen eine zielstrebige und selbstständige Persönlichkeit mit einem analytischen Arbeitsstil.

Besser:

Wir suchen eine engagierte und verantwortungsvolle, kontaktfreudige Führungspersönlichkeit mit einem gewissenhaften Arbeitsstil.

• **Statt:**

Gesucht wird jemand, der sich sozial engagiert.

Besser:

Gesucht werden Personen mit sozialem Engagement.

• **Statt:**

Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber, die oder der über eine selbstständige Arbeitsweise verfügt.

Besser:

Personen, die über eine selbstständige Arbeitsweise verfügen.



Verwendung von Sprachbildern:

Die Verbillichung von Sprache hat viele malerische Aspekte, trägt aber auch durch alteingesessene Klischees häufig zur Aufrechterhaltung von ungleichen Rollenbildern bei. Bei der Nutzung gendersensibler Sprache ist es daher sinnvoll, auf diese zu verzichten.

- Not am Mann,
- das starke/schwache Geschlecht
- Milchmädchenrechnung

Weiterhin ist es hilfreich, wenn weniger Wörter genutzt werden, die geschlechtsbezeichnende Begriffe in sich tragen:

Statt	Besser
Mannschaft	Team, Gruppe
Mädchenname	Geburtsname
Mütterberatung	Elternberatung

Interessant sind auch Wörter, die eine ganz eigene Wortbedeutung haben, wie z.B. die Zicke, die Schlampe, die Krankenschwester, die Sekretärin oder die Nazibraut. Die Gemeinsamkeit dieser Wörter liegt darin, dass es kein männliches Pendant zu ihnen gibt. Die Begriffe Krankenbruder, Nazibräutigam, Schlamperich oder auch Zickerich sind zumindest im Sprachgebrauch nicht sonderlich geläufig. Bei dem Wort Sekretär, das einzige recht geläufige Wort, ist in erster Stelle ein Ministerialbeamter oder ein Tisch gemeint.

Diese sprachliche Ungleichbehandlung spiegelt ebenfalls traditionelle Rollenbilder wieder und sollte im Sinne der gendersensiblen Sprache deswegen auch vermieden werden, um Stereotype nicht zu reproduzieren. Auch hier gilt: in diesem Bereich können keinerlei Vorgaben gemacht werden, dies soll vor allen Dingen dazu anregen, mehr über Sprache nachzudenken und sich bewusster mit ihr auseinanderzusetzen.



7. GESCHLECHTERGERECHT SPRECHEN

Zum Schluss noch ein Wort zur Überleitung von der Schrift zur Sprache. Die zuvor vorgestellten Schreibweisen (die Beidnennung ausgenommen) lässt sich nicht einfach in den alltäglichen Sprachgebrauch einbauen. Wörter wie NachhilfelehrerIn, Parkführer*in oder Chemiker_in klingen ausgesprochen immer, als wären nur weiblich Personen gemeint.

Um dem entgegenzuwirken, haben sich unlängst zwei Optionen herausgebildet, die beispielsweise im Hörfunk auch von öffentlich-rechtlichen Sendern wie z.B. Deutschlandfunk mehr und mehr genutzt werden:

- Die Formen könnten aufgelöst und als vollständige Paarform ausgesprochen werden, z.B.: Nachhilfelehrerin und Nachhilfelehrer, Parkführer und Parkführerin usw.
- Die andere Option ist es, an der Stelle des Gaps, Sternchen oder Binnen-I einen sogenannten **glottalen Stopp** einzulegen, also einen kurzen Pausenmoment, bevor die Endungen ausgesprochen werden. Dies würde die Vielfachnennung betonen und jenen, die alle Geschlechter benennen wollen, eine gute Möglichkeit dazu geben.

Probieren Sie es aus, gendergerechtes Sprechen ist nach anfänglichen Unsicherheiten oft leichter als gedacht!



IMPRESSUM

Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg
Friedrich-Streib-Str. 2
D-96450 Coburg

Hochschule Coburg – die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Hrsg.):
Geschlechtergerecht in Wort und Schrift - Leitfaden für genderechte Sprache
der Hochschule Coburg, Coburg 2021

Redaktion: Claudia Lohrenscheit, Christiane Alberternst
Mitarbeit: Merle Merz

Illustration: Ka. Schmitz