

ÜBERZEUGENDERE SPRACHE

Leitfaden für eine
geschlechtersensible
Sprache



3 / Vorwort

4 / Zum Nachdenken

Warum eine geschlechtersensible Sprache?
Was bedeutet geschlechtersensible Sprache?
Wie lässt sich das umsetzen?

8 / Sichtbarmachen

Sichtbarmachen von Männern und Frauen
Ansprache aller Geschlechter

11 / Geschlechtsneutrale Formulierungen

13 / Was, wann, wie?

Ein kleiner Wegweiser durch das babylonische Sprachgewirr

15 / Herausnehmbares Poster (Seite 15 - 18)

19 / Geschlechtersensible Sprache für Fortgeschrittene

Zusammengesetzte Begriffe
Pronomina – „wer“, „niemand“, „jemand“, „man“
Von der Syntax zur Semantik

22 / Konkrete Anwendungsbereiche im universitären Alltag

Wissenschaft, Erfassungssysteme und Korrespondenz
Stellenausschreibungen

25 / Englische Begriffe und Texte

26 / Jenseits des geschriebenen Textes

„Wie spreche ich das richtig?“
Geschlechtsunterschiede bei Algorithmen
Geschlechtsspezifische Kommunikation

28 / „Aber das braucht doch keine*r!“ –

Argumente und Gegenargumente

VORWORT

LIEBE MITGLIEDER UND ANGEHÖRIGE DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN,

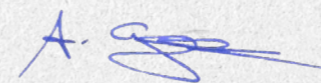
der Wunsch, alle Menschen respektvoll und aufmerksam anzusprechen, entspringt grundsätzlich der Haltung einer wertschätzenden Kommunikation. Eine geschlechtersensible Sprache ist dabei ein wichtiges Element, um dieses Ziel zu erreichen.

Sprachen wir früher noch davon, dass „diese Dame einer unserer besten Wissenschaftler“ ist und selbstverständlich von „der Universität als ihrem Arbeitgeber“, so sind wir heute deutlich nuancierter: die Universität versteht sich als Arbeitgeberin auch für exzellente Wissenschaftlerinnen sowie als diskriminierungsfreier, sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort für alle Studierenden, Mitglieder und Angehörigen.

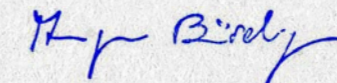
Der DUDEN hat neben den weiblichen Formen (z.B. Gästin) inzwischen auch den Genderstern aufgenommen. Er wagt zudem den Vorstoß, sogenannte „generische Formen“ (insbesondere das „generische Maskulinum“) ganz grundsätzlich in Frage zu stellen. Darüber hinaus existieren der Gender-Gap oder Doppelpunkt zur Ansprache von Personen, die sich nicht als Mann oder Frau definieren können bzw. möchten. Es gibt aktuell also einige Umbrüche und unterschiedliche Umsetzungsmöglichkeiten in der geschlechtersensiblen Kommunikation. Eine finale Entscheidung, welche Form normgerecht ist, steht noch aus. In dieser unsicheren Situation will dieser Leitfaden Orientierung geben.

Unser Sprachleitfaden begleitet die Entwicklungen seit 2009. Er unterstützt mit Beispielen, Erläuterungen und Hilfestellungen für eine wertschätzende Sprache in verschiedenen Kontexten - lässt jedoch auch viel Spielraum für Kreativität und Diskussionen.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre der 7. Auflage.



Annelene Gäckle
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte



Prof. Dr. Ansgar Büschges
Prorektor für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit

ZUM NACHDENKEN

In einer Vorlesung wurden die Studierenden mit folgender Geschichte konfrontiert:

„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.“

Im ersten Moment irritierte diese Geschichte viele Lesende. War der verunglückte Vater nicht der leibliche Vater und der Arzt im OP erkannte seinen leiblichen Sohn? Handelt es sich um ein gleichgeschlechtliches Elternpaar, so dass der Junge zwei Väter hatte? Oder wurde hier einfach davon ausgegangen, dass „Arzt“ ein geschlechterneutraler Begriff ist und so Mann und Frau gleichermaßen meint?

Letzteres ist häufig der Fall. Die Mutter begegnet im OP ihrem Sohn. Sie ist eben kein Arzt, sondern eine Ärztin. Denn an eine Ärztin denken leider erst einmal die wenigsten, wenn sie den männlichen Begriff hören. Die Geschichte zeigt, wie sehr unsere Vorstellung und Wahrnehmung an Sprache gekoppelt sind. Eine differenzierte Sprache trägt also dazu bei, Missverständnisse zu verhindern.

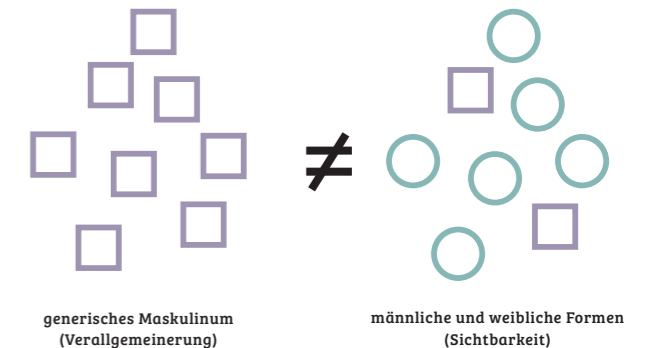
WARUM EINE GESCHLECHTERSENSIBLE SPRACHE?

SPRACHE & REALITÄT

Die Verwendung von männlichen Formen, bei denen Frauen „mitgemeint“ sind, ist weit verbreitet und historisch geläufig. Es handelt sich hierbei um das so genannte „generische Maskulinum“, eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung. „Der Arzt“ aus dem vorherigen Beispiel könnte demnach ein Mann oder eine Frau sein. Wenn Sie zu denjenigen gehören, die beim Lesen des Beispiels spontan an einen „Arzt“ statt an eine „Ärztin“ gedacht haben, gehören Sie zur Mehrheit, denn das generische Maskulinum ist männlich assoziiert.

Dass Frauen zwar häufig mitgemeint, selten jedoch mitgedacht werden, zeigen sprachwissenschaftliche und psychologische Studien. Sprache bildet und konstruiert also nicht nur gesellschaftliche Strukturen ab, sondern prägt auch unsere eigene Wahrnehmung. Berufsbezeichnungen waren bis in die 1990er Jahre hinein überwiegend maskulin und spiegelten wider, dass es in der Vergangenheit Männern vorbehalten war Berufe auszuüben, wie zum Beispiel Kaufmann, Ingenieur oder Kanzler. Heute noch trägt Sprache dazu bei, diese Zuschreibungen aufrechtzuerhalten. Wie stark verwurzelt das generische Maskulinum in der deutschen Sprache ist, zeigt auch das Beispiel aus dem Vorwort: „Die Universität als Arbeitgeber“ empfinden wir als richtig, obwohl die grammatikalisch korrekte Variante „Die Universität als Arbeitgeberin“ wäre.

Durch einen sensiblen Sprachgebrauch tragen wir aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache und Kommunikation bei. Sprache bildet gesellschaftliche Strukturen ab und ist wandelbar. Heute verwenden wir zum Beispiel selbstverständlich die Begriffe Kauffrau oder Kanzlerin, um die sich in den 1970er Jahren und im Jahr 2005 noch große Diskussionen entfachten. Geschlechtersensible Sprache trägt also zur Eindeutigkeit und zur Vermeidung von Missverständnissen bei. Auch deutsche Medien wie ARD, ZDF oder Die Zeit nutzen inzwischen geschlechtersensible Sprache. Der Duden bietet die Nennung und Nutzung der weiblichen Form an und führt den Genderstern auf.



§ RECHTLICHER HINTERGRUND

Forschungsergebnisse zu den Wechselwirkungen von Sprache und Realität sind inzwischen auch in das Recht eingeflossen. Mitglieder und Angehörige der Universität, die Verwaltungsaufgaben ausüben, müssen die **Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) beachten** (siehe Kasten). Der ausschließliche Gebrauch der männlichen Form und das praktisch gedachte, aber wirkungslose **„Mitmeinen“** von Frauen sind also gesetzlich **nicht zulässig**. Auch **nicht** die häufig anzutreffende Klausel: „Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise.“

Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes 2018 gehen weitere sprachliche Veränderungen einher: §22 besagt nun, dass Personen auch mit dem Geschlechtsmerkmal „divers“ oder „offen“ in das Personenregister eingetragen werden können.

Darüber hinaus schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In der offiziellen Kommunikation müssen Wege gefunden werden, alle Menschen diskriminierungsfrei anzusprechen. Die gesetzliche Lage ist zurzeit noch widersprüchlich. Das LGG NRW sowie das „Handbuch der Rechtsförmlichkeit“ des BMJ geben die „weibliche und männliche Sprachform“ vor, sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht zu finden sind. Diese Regelung schließt jedoch Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag aus. Hier gilt es nun, das LGG NRW einzuhalten und darüber hinaus kreative Lösungen für die Ansprache aller Geschlechter zu

finden. Die Nutzung der geschlechterumfassenden Sprache ist weder vom Rechtschreibrat, noch im LGG NRW oder dem „Handbuch der Rechtsförmlichkeit“ explizit verboten.

Für die Universität folgen daraus konkrete Vorgaben: Sämtliche Korrespondenzen, Anträge, Vordrucke, Formulare, Berichte und Ordnungen sind in geschlechtersensibler Sprache zu gestalten. Bei Ansprachen von Personen mit dem Geschlechtsmerkmal „divers“ oder „offen“ ist der Genderstern zu verwenden (vgl. Rundschreiben 27/2019). Dies schließt Internetauftritte und Online-Formulare mit ein.



§ 4 LGG NRW:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Grundlage der Integration einer 3. Geschlechtsoption in Erfassungssystemen und die Verwendung des Gendersterns bietet das Rundschreiben 27/2019 der Universität zu Köln.

WAS BEDEUTET GESCHLECHTERSENSIBLE SPRACHE?

Eindeutigkeit

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

Repräsentation

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

Wertschätzung

Sprache ist so einzusetzen, dass sie nicht diskriminierend ist. Durch Sprache werden gesellschaftliche Normen bzw. Stereotype und die eigene Haltung zu diesen offengelegt. Nicht zuletzt bedeutet geschlechtersensible Sprache, einen Beitrag zu mehr Gleichberechtigung zu leisten. Denn Geschlecht war und ist nach wie vor eine wichtige Ordnungskategorie, die Hierarchien erzeugt und an deren Aufbrechen wir aktiv mitwirken können.



WIE LÄSST SICH DAS UMSETZEN?

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, geschlechtersensible Sprache umzusetzen.

Sie lassen sich grob in die drei Strategien **„Sichtbarmachen von Männern und Frauen“**, **„Ansprache aller“** und **„Neutralisieren“** zusammenfassen.

SICHTBARMACHEN



Sichtbarmachen des Geschlechts bedeutet zunächst einmal, klarzustellen, welches Geschlecht die Personen haben, über die gesprochen wird. Nach dem LGG NRW wird sprachlich deutlich gemacht, ob Männer, Frauen oder beide Geschlechter gemeint sind. Weiterführend fällt hierunter auch die Strategie, **alle** Geschlechter sichtbar zu machen, also auch „divers“ oder andere. Der große Vorteil des Sichtbarmachens ist, dass es Eindeutigkeit schafft und für eine korrekte mentale Repräsentanz sorgt. Unter mentaler Repräsentanz sind die bildlichen Vorstellungen zu verstehen, die Sprache in uns hervorruft.¹



Die Forderung nach sprachlicher Sichtbarkeit wird im Kontext der 2. Feminismus-Welle in den 1960er und 1970er Jahren laut. Schon damals kritisieren feministische Sprachwissenschaftlerinnen wie Luise F. Pusch, dass es sich bei der deutschen Sprache um eine „Männersprache“ handele, und setzen sich für eine nicht-diskriminierende Sprache ein.² Heute setzen sich trans* und inter* Personen für ihre Sichtbarmachung und korrekte Ansprache ein.

SICHTBARMACHEN VON MÄNNERN UND FRAUEN

BEIDNENNUNG

(VOLLSTÄNDIGE PAARFORM & SPLITTING)



Verbreitet

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

Wissenschaftliche **Mitarbeiter** haben häufig befristete Verträge.

Der **Autor** trägt die Verantwortung für eine fehlerfreie Textgestaltung.

Der **Dezernent** leitet das Meeting.

Ein **Student** lernt dabei, wissenschaftliche Ergebnisse überzeugend darzustellen.

Einige **Professoren** nutzen ihre Freizeit für die Forschung.

Richtig

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

Wissenschaftliche **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** haben häufig befristete Verträge.

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

Der/Die Dezernent/in leitet das Meeting.

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

Einige **Professor/innen** nutzen ihre Freizeit für die Forschung.

EXPLIZITE BENENNUNG VON FRAUEN

(WENN ES SICH NUR UM FRAUEN HANDELT)



Verbreitet

Der **Wissenschaftler** präsentiert seine Ergebnisse.

Einige **Ärzte** sind **Spezialisten** auf diesem Gebiet.

Die **Teilnehmer** sind pünktlich zum Seminar anwesend.

Richtig

Die **Wissenschaftlerin** präsentiert ihre Ergebnisse.

Einige **Ärztinnen** sind **Spezialistinnen** auf diesem Gebiet.

Die **Teilnehmerinnen** sind pünktlich zum Seminar anwesend.

ANSPRACHE ALLER GESCHLECHTER

Das allgemein etablierte Geschlechtersystem geht von der Existenz zweier klar bestimmbarer Geschlechter, nämlich Männern und Frauen, aus. Es ist somit binär. Die deutsche Sprache spiegelt diese Zweigeschlechtlichkeit wider, wenn zum Beispiel von Studentinnen und Studenten oder von Professorinnen und Professoren die Rede ist. Heutzutage wird von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen und das Personstandsgesetz um die Möglichkeit der Geschlechtseintragung „offen“ und „divers“ ergänzt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt jede Person vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In der europäischen Rechtsprechung ist Trans*- und Intergeschlechtlichkeit durch das Merkmal Geschlecht geschützt³ und eine „diverse“ Person kann ein „X“ in den Reisepass eintragen lassen.

Wie kann nun das gesamte Spektrum der Geschlechter sprachlich abgebildet werden? Der Genderstern, Gender-Gap⁴ und der Doppelpunkt können verwendet werden.



Kritiker*innen des Gender-Gaps finden, dass er die Identitäten jenseits der binären Matrix als „Leerstelle“ darstelle und damit ihre Existenz verneine. Befürworter_innen des Gender-Gaps sehen in der Lücke einen Freiraum für Entfaltung neuer Identitäten, also ein emanzipatorisches Symbol. Hier gibt es unseres Erachtens kein richtig und kein falsch. Der Doppelpunkt kann von einigen Vorleseprogrammen besser als „kurze Stille“ (glottaler Stopp) gelesen werden. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. empfiehlt jedoch in einem Statement aus dem Jahr 2021 den Stern zu verwenden, weil er laut Veröffentlichungen des Deutschen Rechtsschreibrates die am häufigsten verwendete Kurzform ist und so dem Wunsch nach einem Konsenszeichen am nächsten kommt.⁵



GENDERSTERN

Der Stern ist eine sprachliche Repräsentationsform jenseits des binären Systems. Inzwischen ist er eine gebräuchliche Schreibweise.

Verbreitet	Empfohlen
Studenten	Student*innen
Dezernenten	Dezernent*innen

GENDER-GAP

Der Gender-Gap lässt sich auf Steffen Herrmann zurückführen, der in seinem Artikel „Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung“ (2003) eine sprachliche Darstellungsform für alle Geschlechter schaffen wollte.

Verbreitet	Empfohlen
Mitarbeiter	Mitarbeiter_innen
Rektoren	Rektor_innen

DOPPELPUNKT

Der Doppelpunkt ist eine weitere Möglichkeit alle Geschlechter anzusprechen und setzt sich zurzeit insbesondere im Internet und in Medien durch.

Verbreitet	Empfohlen
Doktorand	Doktorand:innen
Abteilungsleiter	Abteilungsleiter:innen

GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN

Neutrales Formulieren ermöglicht es, alle Geschlechter miteinzubeziehen und den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen.

Verbreitet	Richtig
Wir bitten um Auskunft an den Betroffenen.	Wir bitten um Auskunft an die betroffene Person.
Der Stimmberechtigte kann sein Stimmrecht nur einmal und persönlich ausüben.	Das stimmberechtigte Mitglied kann sein Stimmrecht nur einmal und persönlich ausüben.
Der Einzelne und seine Freiheit.	Der einzelne Mensch und seine Freiheit.

Verbreitet	Richtig
Der Student, die Studenten	Studierende (substantivierte Partizipien im Plural)
Der Lehrer, die Lehrer	Lehrende
Der Leser, die Leser	Lesende
Interessenten	Interessierte
Promovend, Promovenden	Promovierende

Verbreitet	Richtig
Die Studentin oder der Student, die oder der ihre oder seine Prüfung ablegt, ...	Die Studierenden, die die Prüfung ablegen, ...
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter warten auf das Gespräch.	Die Mitarbeitenden warten auf das Gespräch.

Geschlechtsneutrale Pronomen

Verbreitet	Richtig
Der Student, der Probleme mit dem BAföG-Amt hat, ...	Wer Probleme mit dem BAföG-Amt hat, ...
Der Verfasser des Buches ist unbekannt.	Es ist nicht bekannt, wer das Werk verfasst hat.
Jeder macht mal Fehler.	Alle machen mal Fehler.

Weitere Möglichkeiten

Verbreitet	Richtig
Wir suchen kompetente Softwareberater.	Wir suchen Personen, die kompetent in der Softwareberatung sind.
Die Redakteure der <i>MitUns</i> berichten aus dem bunten Leben der Universität.	Die Redaktion der <i>MitUns</i> berichtet aus dem bunten Leben der Universität.

Passivbildungen

Verbreitet	Richtig
Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen und fristgerecht einreichen.	Der Antrag ist vollständig auszufüllen und fristgerecht einzureichen.
Die Studenten können ihr Zeugnis im Prüfungsamt beantragen.	Das Zeugnis kann im Prüfungsamt beantragt werden.
Die Trainerin wird das Seminar in englischer Sprache durchführen.	Das Seminar wird in englischer Sprache durchgeführt.

Partizipien

Verbreitet	Richtig
Herausgeber	Herausgegeben von ...
Lektor	Lektoriert von ...
Interpret	Interpretiert von ...



Achtung Falle:
Der Gebrauch von Pronomen (wer, alle, niemand, jemand) ist allerdings in manchen Fällen, zum Beispiel bei Relativsätzen, problematisch. Siehe hierzu Seite 20.

EIN KLEINER WEGWEISER DURCH DAS BABYLONISCHE SPRACHGEWIRR

WAS, WANN, WIE?

Wir haben nun eine Vielzahl von Möglichkeiten aufgezeigt, wie geschlechtersensibel geschrieben werden kann. „Aber welche Form wähle ich jetzt?“, fragen Sie sich vielleicht.

Gerade Personen, die sich noch nicht ausführlich mit der Thematik auseinandergesetzt haben, können sich hier leicht verloren fühlen. Wir wollen an dieser Stelle einige Anregungen und Hilfestellungen zur Wahl der passenden Schreibweise geben. Die geschlechtergerechte Sprache und ihre vielfältigen Ausprägungen sind aus sprachwissenschaftlicher Perspektive ein relativ junges Feld. Hieraus folgt natürlich, dass noch nicht für alle möglichen Probleme optimale Lösungen entwickelt wurden. Bestimmte, hier von uns vorgeschlagene Varianten, sind beispielsweise schwierig umzusetzen, wenn Begriffe im Dativ oder Akkusativ gebildet werden müssen. Hier raten wir dazu, selbstbewusst kreative Lösungen zu finden, denn Sprache ist und bleibt wan-

delbar. Welche Personengruppe möchte ich ansprechen? Schließt die von mir gewählte Form alle Personen ein, über die ich sprechen möchte? Es lohnt sich, die eigenen Sprech- und Schreibgewohnheiten ergebnisoffen zu hinterfragen.

Studien⁷ belegen, dass die gewählte Schreibweise die Vorstellungen beeinflusst, die bei den Lesenden erzeugt werden. Soll die mentale Repräsentation von Frauen erhöht werden, liegt es nahe, die Beidnennung zu verwenden. Neutrale Formulierungen bieten sich - aus praktischen Erwägungen - insbesondere bei langen Texten an. Sie erleichtern den Lesefluss und verkürzen den Text. Dagegen ermöglichen die Leerstelle des Gendersterns „*“, des Gender-Gaps „_“ oder der Doppelpunkt „:“ auch die sprachliche Darstellung derjenigen, die sich nicht eindeutig als Mann oder Frau verstehen.



GESCHLECHTERSENSIBLE KOMMUNIKATION

AUF EINEN BLICK

SICHTBARMACHUNG DES GESCHLECHTS

BEI FRAUEN UND MÄNNERN

weiblicher oder männlicher Artikel
→ die/der Verwaltungsangestellte

weibliches oder männliches Attribut
→ weibliches/männliches Personal

geschlechtsspezifische Endsilben
→ Dekanin/Dekan

**Wörter mit geschlechtstragender
Bedeutung**
→ Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation

Beidnennung & □
→ Professorinnen und Professoren
→ die Autorin/der Autor
→ der/die Autor/in

Explizite Nennung von Frauen ○
→ die Wissenschaftlerin
→ die Studentin

ALLE GESCHLECHTER

Genderstern *
→ Manager*in

Gender-Gap —
→ Mitarbeiter_in

Doppelpunkt ■
→ Doktorand:in

Wir empfehlen - und handhaben es selbst so - bei der Wahl der Schreibweise immer auch den Kontext und die Adressat*innen zu berücksichtigen. Handelt es sich beispielsweise um eine Person oder Institution, die im Gleichstellungsbereich aktiv und mit der aktuellen Diskussion vertraut ist? Oder treten wir mit Menschen in Kontakt, die mit der Diskussion und Schreibweisen wie dem Genderstern noch nicht viele Berührungspunkte hatten? Akzeptiert mein*e Dozent*in den Doppelpunkt nicht in Hausarbeiten oder muss aus orthographischen Gründen als Falschschreibung bewertet, sind geschlechtsneutrale Formulierungen eine gute Alternative.



GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN ABBILDUNGEN

Ein maßgeblicher Teil unserer Kommunikation findet nicht in der gesprochenen und geschriebenen Sprache, sondern in nonverbalen Bild- und Zeichensystemen statt. Ihr Einfluss auf unsere Vorstellungen und Wahrnehmungen ist hoch. In der Werbung, aber auch in Broschüren, in wissenschaftlichen Vorträgen und Publikationen finden sich häufig stereotype bildliche Repräsentationen. Die Person, die einen Kinderwagen schiebt, symbolisiert häufig eine Frau, der Mensch, der gerade ein Auto repariert, einen Mann. Auch die räumliche Anordnung von Personen zueinander repräsentiert oft ein hierarchisches Verhältnis. Wie beim Gebrauch der Wortsprache ist es deshalb sinnvoll, auch die Wahl der Bildsprache zu reflektieren.

Eine Anregung zum Weiterlesen findet sich auf den Seiten des Österreichischen Bundesministeriums für Unterricht Kunst und Kultur in der Publikation „IKT, geschlechtergerecht: Anregungen zum geschlechtersensiblen IKT-Einsatz in Unterricht, Fortbildung und Internetpräsenz“ (2012).



© shutterstock / 4 PM production

statt



© shutterstock / VoodooDot

statt



MÄNNLICH / WEIBLICH / DIVERS



Seit 2018 können sich Menschen im Geburtenregister als männlich/weiblich/divers registrieren oder das Geschlechtsmerkmal offen lassen. Um Personen aller Geschlechter anzusprechen, helfen die folgenden Tipps:

DATENERFASSUNG

Ist die Erfassung des Geschlechts überhaupt relevant?

Wenn ja, dann sind alle Geschlechter zu berücksichtigen:

Weiblich Männlich Divers Offen (vgl. Personenstandsgesetz)

PERSÖNLICHE ANSPRACHE

Nachfragen: „Entschuldigung, ich bin mir nicht sicher, wie möchten Sie angesprochen werden?“

ÜBER DRITTE SPRECHEN/SCHREIBEN

Im Englischen benutzen inzwischen viele Menschen, die sich nicht als männlich/weiblich identifizieren, die Plural-Personalpronomen „they/them“. Im Deutschen gibt es bisher keine Pronomenalternative zu er/sie, die sich durchgesetzt hat. Eine Möglichkeit ist die Verwendung des Namens anstelle von Personalpronomen.

Wir sprachen über Ola Nord. Ola erzählte,

statt

Wir sprachen über ihn/sie. Er/Sie erzählte,...

Kim Schmitz sitzt am Tisch. Kim legt die Akte ab.

Kim Schmitz sitzt am Tisch. Er/Sie legt die Akte ab.

UMGANG MIT PERSONALPRONOMEN

1. **Pronomen in die eigene E-Mail-Signatur aufnehmen, um anderen bei der Ansprache zu helfen, z. B.:**

„Sehr geehrte*r + Vorname, Nachname“. „Ich selbst freue mich über nicht gegenderte Anreden.“ oder „Mein Pronomen ist sie/ihr. Wie darf ich Sie ansprechen?“

2. **Personalpronomen als Abfragekategorie in Anwesenheitslisten, Anmeldeformulare o. ä. aufnehmen:**

Nachname, Vorname, Bevorzugte Personalpronomen

3. **Da die aktuellen Personalpronomen „sie“ und „er“ keine Rückschlüsse auf das Geschlecht zulassen (siehe z.B. inter* Personen), sollte stets eine geschlechtsneutrale Anrede in Form von „Vorname Nachname“ bevorzugt werden.**

GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN

GESCHLECHTSNEUTRALE PERSONENBEZEICHNUNGEN VERWENDEN

die Person
das Mitglied
die Leute
der Mensch
das Individuum

PARTIZIPIEN UND ADJEKTIVE SUBSTANTIVIEREN

die Studierenden
die Promovierten
die Lehrenden
die Promovierenden
die wissenschaftlich Tätigen

BEGRÜßUNG

Liebes Publikum
Sehr geehrte Anwesende
Guten Abend
Liebe Interessierte

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE PERSONENBEZEICHNUNG VERMEIDEN

„Es ist nicht bekannt, wer das Werk verfasst hat.“
statt
„Der Verfasser des Werkes ist unbekannt.“

EIGENE LÖSUNGEN ENTWICKELN

Ableitungen auf -ung, -ium, -kraft usw.
„Wenn Sie Praxiserfahrungen haben, melden Sie sich bei uns!“
statt
„Wir suchen einen praxiserfahrenen Mitarbeiter.“

Passivbildungen

„Der Antrag ist vollständig auszufüllen.“
statt
„Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.“

Partizipien

„herausgegeben von“
statt
„Herausgeber“

GESCHLECHTERSENSIBLE SPRACHE

FÜR FORTGESCHRITTENE

ZUSAMMENGESetzte BEGRIFFE

Zusammengesetzte Begriffe, Pronomina und frauenspezifische Begriffe stellen eine weitere Herausforderung dar. Es gibt viele zusammengesetzte und abgeleitete Begriffe, die generische Maskulina enthalten, jedoch selber keine Personenbezeichnungen sind:

In diesen Begriffen spiegelt sich die historische Dominanz des männlichen Geschlechts in der Sprache wider. Wir möchten anregen, Angleichungen so weit wie möglich vorzunehmen und ermuntern zur Kreativität.

Verbreitet

Studentenzeitung

Mitarbeitergespräch

Expertenrunde

Empfohlen

Studierendenzzeitung, Student*innenzeitung, Student_innenzeitung, Student:innenzeitung

Mitarbeitendengespräch, Personalgespräch, Mitarbeiter*innengespräch, Mitarbeiter_innengespräch, Mitarbeiter:innengespräch

Fachrunde, Expert*innenrunde, Expert_innenrunde, Expert:innenrunde

UNIVERSITÄREN ALLTAG

WISSENSCHAFT, ERFASSUNGSSYSTEME UND KORRESPONDENZ

ANREDEFORMEN, NAMEN, TITEL

Bei dem Gebrauch von Anreden, Namen oder Titeln ist auf Symmetrie zu achten.

Verbreitet	Richtig
Müller, Mitglied	Müller, Oberverwaltungsrat bzw. Oberverwaltungsrätin Herr Müller, Oberverwaltungsrat bzw. Frau Müller, Oberverwaltungsrätin
Sehr geehrte Frau Professor Yılmaz	Sehr geehrte Frau Professorin Yılmaz
Liebe Kollegen	Liebe Kolleginnen und Kollegen

Bei anderer, offener oder unbekannter Geschlechtszugehörigkeit:

Verbreitet	Richtig
Sehr geehrte Frau Kim Muster	Sehr geehrte*r/geehrte_r/geehrte:r Kim Muster Hallo Kim Muster Guten Tag Kim Muster
Liebe Kollegen	Liebe Kolleg*innen/Kolleg_innen/Kolleg:innen Liebes Team Hallo zusammen

AKADEMISCHE GRADE/TITEL

Bei der Abkürzung akademischer Grade oder Titel kann das weibliche Geschlecht folgendermaßen sichtbar gemacht werden.

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

ABFRAGE DER GESCHLECHTSZUGEHÖRIGKEIT IN STATISTISCHEN ERHEBUNGEN/FORMULAREN

Durch die Änderung des Personenstandsgesetzes wird auch eine Änderung der Kategorien bei der Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit in Formularen und Fragebögen notwendig.

Ist die Erfassung des Geschlechts überhaupt relevant? Wenn ja, dann läuft die Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit über

- Weiblich Männlich Divers Offen
(vgl. Personenstandsgesetz)

WISSENSCHAFTLICHE TEXTE

In Literaturverzeichnissen, wissenschaftlichen Sachtexten etc. sollten Personennamen vollständig, also unter Nennung des Vornamens angegeben werden. Dies dient der Sichtbarmachung.

Verbreitet	Empfohlen
Müller, H.	Müller, Henriette Müller, Heinz

AMTS-, BERUFS- UND FUNKTIONSBEZEICHNUNGEN

Die weibliche Berufsbezeichnung ist zu verwenden, wenn es sich bei den Benannten um Frauen handelt.

Verbreitet	Richtig
Sandra Neumann ist Dolmetscher und Kaufmann.	Sandra Neumann ist Dolmetscherin und Kauffrau.
Prof. Sandra Neumann ist Historiker.	Prof.' Sandra Neumann ist Historikerin.

STELLENAUSSCHREIBUNGEN



BERUFSBEZEICHNUNGEN

In Stellenausschreibungen müssen geschlechtersensible Formulierungen verwendet werden. Ist eine neutrale Stellenbezeichnung nicht möglich, muss nach LGG NRW die weibliche und männliche Form verwendet werden. Um die dritte Geschlechtsoption in diese gesetzlichen Vorgaben zu integrieren, hat sich die nachgestellte Klammer (w/m/d), die aufgelöst „weiblich/männlich/divers“ bedeutet, und der Genderstern durchgesetzt. An der Universität zu Köln ist die Klammer durch einen Rektorsbeschluss bei Stellenausschreibungen vorgegeben. Als englische Entsprechung wird (f/m/d) genutzt.

Verbreitet	Richtig
Controller	Controllerrin*Controller (w/m/d)

Verbreitet	Richtig
Wir suchen eine zielstrebige und selbstständige Persönlichkeit mit offensivem Verhalten und einem analytischen Arbeitsstil.	Wir suchen eine engagierte und verantwortungsvolle, kontaktfreudige Führungspersönlichkeit mit einem gewissenhaften Arbeitsstil.
Wir suchen eine/n erfahrene/n und teamfähigen Mitarbeiter/in.	Sie sind teamfähig und bringen Erfahrungen mit. oder Wenn Sie teamfähig sind und Praxiserfahrungen haben, melden Sie sich bei uns.
Die Leiterin/der Leiter, Die Rektorin/der Rektor	Die Leitung, Das Rektorat
Bewerbungen von Frauen sind erwünscht.	Wir sind bestrebt, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere in Leitungsfunktionen, zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen werden besonders begrüßt.

Stellenausschreibungen juristisch und sprachlich geschlechtergerecht optimal zu verfassen, ist schwierig und komplex. Forschungsergebnisse belegen, dass Frauen durch bestimmte Begrifflichkeiten in Ausschreibungen davon abgehalten werden, sich zu bewerben. Dies liegt daran, dass stereotype Annahmen, wie Männer und Frauen sind bzw. zu sein haben, Teil von Selbstzuschreibungen werden können. Hentschel et al. ⁸ zeigen, dass sich die Teilnehmerinnen der Studie tendenziell eher von sogenannten „weiblich-assoziierten“, gemeinschaftliche Arbeitsprozesse evozierenden Formulierungen angesprochen fühlen. Beispiele für solche Termini sind: engagiert, verantwortungsvoll, begabt, förderlich, kontaktfreudig oder vertrauensvoll. „Männlich-assoziierte“ Worte, wie zielstrebig, selbstständig, erfolgsversprechend oder analytisch hielten hingegen von der Bewerbung ab. Die TU München hat dafür den **FührMINT Gender Decoder**⁹ entworfen. Der Gender Decoder hilft dabei zu überprüfen, ob Stellenanzeigen gender-fair formuliert sind.

Verbreitet	Richtig
Wir suchen eine zielstrebige und selbstständige Persönlichkeit mit offensivem Verhalten und einem analytischen Arbeitsstil.	Wir suchen eine engagierte und verantwortungsvolle, kontaktfreudige Führungspersönlichkeit mit einem gewissenhaften Arbeitsstil.
Wir suchen eine/n erfahrene/n und teamfähigen Mitarbeiter/in.	Sie sind teamfähig und bringen Erfahrungen mit. oder Wenn Sie teamfähig sind und Praxiserfahrungen haben, melden Sie sich bei uns.
Die Leiterin/der Leiter, Die Rektorin/der Rektor	Die Leitung, Das Rektorat
Bewerbungen von Frauen sind erwünscht.	Wir sind bestrebt, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere in Leitungsfunktionen, zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen werden besonders begrüßt.

Beispiele nach: Susanne Rytina (2014): Sie ansprechen, ihn nicht verprellen, in: duz - deutsche Universitätszeitung, 02/2014, S. 44f.

ENGLISCHE BEGRIFFE UND TEXTE

Englische Substantive haben im Gegensatz zu deutschen kein grammatisches Geschlecht. Es gibt nur „the manager“, „the consultant“, „the coach“. Eine binäre Aufspaltung in eine Entsprechung von „der Manager“ und „die Managerin“ gibt es nicht. Damit stellt sich die Frage, wie wir grammatikalisch mit solchen Begriffen umgehen, wenn sie in unserer Sprache auftauchen. Bleiben wir der Ausgangssprache, dem Englischen, auch auf der grammatikalischen Ebene treu, dann dürfen wir kein weibliches Suffix an das Wort anhängen. Oder „integrieren“ wir den englischen Begriff, deutschen ihn ein und geben ihm eine weibliche Endung? Als Orientierung gilt: Je „deutscher“ der Begriff ist, desto eher muss er auch dekliniert werden. Ein Blick in den Duden kann hier zur Klärung beitragen. In einigen Fällen, zum Beispiel bei „der Fan“ oder „der Coach“ werden eindeutige Regelungen getroffen. Auch Damen haben hier grammatikalisch das männliche Geschlecht.

Wenn ein Begriff im Duden nicht genannt ist, kann die englische Grammatik immer beibehalten werden: Der Manager wird zur Managerin, „Consultant“ und „Service Learner“ hingegen können ihre Ursprungsform beibehalten und müssen nicht zur „Consultantin“ oder „Service Learnerin“ umgestaltet werden.

In der englischen Sprache selbst stellt sich die Herausforderung geschlechtergerechter und inklusiver Formulierungen, da auch die englische Sprache historisch gewachsene patriarchale Strukturen widerspiegelt. Dies wird im Gebrauch männlich geprägter Substantive wie „Kingdom“ oder „Man-kind“ deutlich.

Bei Menschen, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren, hat sich im Englischen inzwischen mit „they/ them“ die Verwendung der Pluralpersonalpronomen durchgesetzt.

Verbreitet	Richtig
Dear Sirs	To Whom It May Concern
A student must bring his textbook to class.	A student must bring his or her textbook to class. A student must bring her/his text book to class. A student must bring a textbook to class. A student must bring their textbook to class. Students must bring their textbook to class.
chairman	chair, chair person*
policeman	police officer
businessman	business manager, business person
Miss, Mrs.	Ms.

Zum Weiterlesen: NCTE Statement on Gender and Language vom 25.10.2018 auf der Webseite des National Council of Teachers of English.

*Bei Berufsbezeichnungen in Stellenanzeigen wird an der Universität zu Köln die Verwendung von (f/m/d) hinter der Stellenbezeichnung empfohlen. Damit soll gewährleistet werden, dass die englische Stellenanzeige mit der deutschen Version (w/m/d) übereinstimmt.

JENSEITS DES GESCHRIEBENEN TEXTES

„WIE SPRECHE ICH DAS RICHTIG?“

Die von uns vorgeschlagenen Schreibweisen lassen sich, bis auf die Beidnennung, nicht eins zu eins in die gesprochene Sprache umsetzen. Spreche ich zum Beispiel die „**Bibliothekar*innen**“, die „**Tierpfleger_innen**“ oder die „**Glasbläser:innen**“ laut aus, dann klingt es, als wären ausschließlich Frauen gemeint.

Hier gibt es zwei Lösungsmöglichkeiten:

1. Die genannten Formen können aufgelöst und als vollständige Paarform ausgesprochen werden: Bibliothekarinnen und Bibliothekare. Diese Version adressiert jedoch nicht alle Geschlechter, die vom Genderstern mit eingeschlossen sind. In Grußworten wird inzwischen oft auf Dreiklänge zurückgegriffen: „Liebe Damen und Herren, liebe Anwesende“. Eine perfekte Lösung zur Auflösung der Formen unter Berücksichtigung aller Geschlechter gibt es in der gesprochenen Sprache jedoch bisher nicht.

2. Vor dem Genderstern, dem Gap oder dem Doppelpunkt kann ein sogenannter „glottaler Stopp“ ausgeführt werden. Der glottale Stopp ist eine kurze Pause, die beim Sprechen des Wortes z.B. an der Stelle des Gendersterns eingelegt wird. Gerade für Menschen, denen es wichtig ist, alle Geschlechter zu benennen, ist dies eine gute Möglichkeit.

GESCHLECHTERUNTERSCHIEDE BEI ALGORITHMEN

Algorithmen nehmen inzwischen entscheidenden Einfluss auf unseren Alltag. Sie entscheiden darüber, welche Werbung wem online angezeigt wird. Bei Suchmaschinen wird das Ergebnis davon beeinflusst, was über Nutzende bekannt ist. Diese Sammlung von Daten und Auswertung anhand von Rückschlüssen über die Zuordnung zu bestimmten Personen- oder Altersgruppen, ethnischer Zugehörigkeit oder dem Wohnort kann beeinflussen, welche Stellenanzeigen wir angezeigt bekommen, welchen Kreditrahmen wir angeboten bekommen oder ob ein Onlineversandhandel uns beliefert. Auch an Universitäten werden Algorithmen genutzt, um Bewerbungen auf Studienplätze auszuwerten. Sortiert ein Algorithmus beispielsweise die Bewerber*innen nur nach der vergangenen Zeit seit dem letzten Abschluss, berücksichtigt dabei aber keine Erziehungs- oder Pflegezeiten, kommt es zu Benachteiligungen. Hier kommen also viele Diskriminierungsfaktoren zusammen, die von Betroffenen wie von Programmierer*innen der Algorithmen selbst oft nicht erkannt werden.

In der Studie „Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen“¹⁰ für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Dr. Carsten Orwat sind viele weitere spannende Beispiele zu finden.

”

„Frauen haben immer noch Schwierigkeiten, in der Öffentlichkeit laut, klar und deutlich und vor allem direkt zu sagen, was sie fordern.“¹¹

“

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE KOMMUNIKATION

Kommt Ihnen das bekannt vor? Sind es nicht häufig Männer, die laut poltern und sich wiederholend in den Vordergrund drängen, während die Frauen, obwohl sie zum Thema gleichviel beizutragen haben, höflich im Hintergrund bleiben? Studien¹² über die Unterschiede von männlichem und weiblichem Gesprächsverhalten belegen: Frauen kommunizieren kooperativer. Sie äußern sich höflicher und indirekter, benutzen abschwächende Formulierungen, hören länger zu und stellen mehr Fragen. Männer dagegen sind dominanter und kompetitiver. Sie sprechen direkter, wählen öfter die Befehlsform, ergreifen häufiger das Wort und reden dann länger - dies nicht selten, nachdem sie vorher eine Frau unterbrochen haben. Zur Erklärung dieser Unterschiede wird das Konzept des „doing gender“¹³ herangezogen: Indem Männer und Frauen auf verschiedene Art und Weise kommunizieren, bestätigen sie die Unterschiede zwischen den Geschlechtern immer wieder aufs Neue.

Andere Forschungen kommen zu dem Ergebnis, dass diese Feststellungen nicht mehr haltbar sind. Hier wird gesagt, dass die Kategorien „männlich“ und „weiblich“ zu grob seien, um spezifische Kommunikationsmuster zu beschreiben. Es seien vielmehr Faktoren wie z.B. Bildungsstand, Schicht, berufliches Umfeld, soziales Milieu oder auch die Gesprächspartner*innen ausschlaggebend dafür, wie eine Person spreche. Außerdem würden die Geschlechterunterschiede in der Sprache nicht nur durch die Sprechenden, sondern vor allem auch durch die Zuhörenden erzeugt: Wir erwarten von Männern ein anderes Kommunikationsverhalten und nehmen ein solches dann auch wahr. Selbst wenn der tatsächliche Unterschied gar nicht oder zumindest in wesentlich geringerem Umfang vorhanden ist.¹⁴



Welche Anregung kann ein Leitfaden an dieser Stelle geben?

Wir empfehlen wie schon oben: Selbstbewusstsein, Individualität und Kreativität. Stellen Sie Gesprächssituationen her, in denen Sie sich wohlfühlen.

Nehmen Sie es ernst, wenn Sie sich nicht wohlfühlen. Falls Sie sich immer sehr wohlfühlen, reflektieren Sie doch einmal Ihr Gesprächsverhalten und fragen Sie auch Ihre Gesprächspartner*innen, wie sie dieses wahrnehmen.

Es gibt ein paar Grundsätze, deren Beachtung – unabhängig von der geschlechtlichen Identität der Sprechenden Person – eine gute Kommunikation begünstigt: Gesprächspartner*innen ohne Vorurteile begegnen, diese ausreden lassen, Vermeiden von Unterbrechungen durch Kommentare, Belehrung, ausufernde Länge von Redebeiträgen, Vermeidung nonverbaler negativer Signale, wie Augenverdrehen, Grinsen und offensichtliches Abwenden (z.B. der Griff zu mobilen Geräten).

„ABER DAS BRAUCHT DOCH KEINE*R!“

– ARGUMENTE UND GEGENARGUMENTE

Dieser Leitfaden zeigt, dass es viele gute Gründe gibt, geschlechtersensibel zu kommunizieren. Aber nicht alle Menschen stehen diesem Thema offen gegenüber und Diskussionen um geschlechtersensible Sprache sind häufig emotional aufgeladen. Sie haben sich bis zum Ende des Leitfadens durchgearbeitet, was Interesse und Offenheit signalisiert, ein guter Schritt in die Richtung zu mehr (sprachlicher) Gleichberechtigung. Abschließend möchten wir Ihnen deshalb noch ein paar Argumente gegen die gängigsten Vorurteile in Bezug auf geschlechtersensible Sprache an die Hand geben. Keine dieser Aussagen ist erfunden, sie stammen aus Wissenschaft und Presse oder wurden uns selbst schon entgegengedient.

„Frauen werden auch in Ländern schlecht behandelt, in denen die Sprache kein generisches Maskulinum kennt.“

Die Tatsachenfeststellung ist richtig, die Schlussfolgerung aber falsch. Zum einen ist das generische Maskulinum, wie wir am Beispiel der Nazibraut gezeigt haben, nicht die einzige Form sprachlicher Ungleichbehandlung. Zum anderen ist Sprache nicht das einzige Mittel, um Menschen zu diskriminieren und nicht alle Sprachen folgen einem Genussystem wie das Deutsche.

„Frauen sind doch mitgemeint!“

Kontern Sie doch einfach mit einem Zitat der Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch: „Ein Akt des Meinens ist, sofern er auf Personen zielt, ganz offenbar dann misslungen, wenn diese Personen sich trotz aller guten Absichten der/des Meinenden nicht gemeint fühlen und dafür handfeste Gründe (Ambiguität, Kontext, Erfahrungswerte) angeben können.“¹⁵ Der Sprachwissenschaftler Anatol Stefanowitsch sagt: „Frauen müssen nicht mitgedacht, sondern gleichwertig gedacht werden.“¹⁶

Oder sie kontern mit wissenschaftlichen Argumenten: Eine Studie belegt, dass schon Kinder im Grundschulalter das generische Maskulinum nicht verstehen. Das heißt, sie stellen sich, wenn ein generisches Maskulinum verwendet wird, nur männliche Vertreter der bezeichneten Gruppe vor.¹⁷

„Geschlechtersensible Sprache ist kompliziert, umständlich, unnatürlich und missverständlich.“

Geschlechtersensible Sprache kann in der Tat kompliziert sein, wenn sie kompliziert angewendet wird. Der Satz „Der/die Student/in, der/die sich zur Prüfung anmeldet, ...“ ist wirklich nicht eingängig. Aber was ist mit „Die Studierenden, die sich zur Prüfung anmelden“ oder „Die Student*innen, die sich zur Prüfung anmelden“? Durch die Wahl geeigneter Formen bleibt der Lesefluss ungestört. Etwas Arbeit und Eingewöhnung erfordert das schon. Wäre alles ganz unkompliziert, bräuchten wir diesen Leitfaden nicht. Allerdings gilt, dass viele gute Sachen aufwändig sind und Fortschritt in der Regel auch mit Arbeit verbunden ist. Dem Einwand der Unnatürlichkeit lässt sich folgendermaßen begegnen: Grundsätzlich können wir fragen, ob es überhaupt eine „Natur“ der Sprache gibt. Oder ist Sprache genau wie Geschlecht etwas, das wir selber herstellen, gestalten und verändern? Sprache lässt sich als Phänomen beobachten und beschreiben, welches einem ständigen, von den Sprechenden und Schreibenden erzeugten Wandlungsprozess unterliegt.

Geschlechtersensible Sprache lässt sich nicht nur schreiben, sondern auch sprechen. Vorschläge dazu finden Sie auf Seite 26.

„Das kann man überhaupt nicht sprechen.“

Ein Werk von Goethe wäre beispielsweise in der Originalfassung für uns heute kaum noch lesbar. Nicht wenige Menschen denken, der Faust sei genauso verfasst, wie er sich ihnen in ihrem Reclam-Heft darbietet. Weit gefehlt. Ein sehr aktuelles Beispiel für Wandlungen in unserer Sprache sind die vielen Anglizismen, die seit einigen Jahren im Deutschen auftauchen. Teile dieser Veränderungsprozesse sind uns weniger, manche mehr bewusst. Im Bereich der geschlechtergerechten Sprache handelt es sich um eine bewusste Umgestaltung.

Missverständlich ist geschlechtersensible Sprache in keinem Fall. Es verhält sich im Gegenteil so, dass eher das generische Maskulinum zu Missverständnissen führen kann. Zeigen Sie den Skeptiker*innen doch das Beispiel des „Arztes“ vom Beginn des Leitfadens.

„Es gibt auch viele Frauen, die die geschlechtersensible Sprache ablehnen.“

Das ist allerdings (leider) wahr, aber kein Argument. Natürlich gibt es auch Frauen, die patriarchale Strukturen (auch solche in der Sprache) bejahen und sie damit replizieren.

„Das kann man nicht gut lesen und auch nicht gut verstehen.“

Das stimmt nicht. Es gibt Studien, die klar das Gegenteil beweisen, z. B. Braun et al. (2007).¹⁸ In dieser Studie wurden drei verschiedenen Gruppen (zusammengesetzt aus Männern und Frauen) drei sprachliche Versionen von Packungsbeilagen eines Medikaments zu lesen gegeben. Einmal wurde das generische Maskulinum verwendet, einmal die Beidnennung und einmal das Binnen-I. Im Anschluss wurde getestet, wie gut sich die jeweiligen Gruppen an das Gelesene erinnerten. Im Ergebnis waren die Erinnerungsleistungen gleich gut, woraus zu schließen ist, dass auch das Verständnis gleich gut gewesen sein muss.

„Die deutsche Sprache ist genauso ungerecht zu Männern: Ganz häufig wird etwas mit „die“ bezeichnet (zum Beispiel „die“ Fußballmannschaft), auch wenn es sich um eine rein männliche Gruppe handelt.“

Das kann tatsächlich passieren. Vielleicht hilft in diesem Fall ein Rückgriff auf etablierte Formen, wie z. B. das Splitting oder neutrale Formulierungen – eventuell verbunden mit einem freundlichen Hinweis auf §4 LGG NRW. Legen Sie sich ein dickes Fell zu – Sprache wandelt sich beständig und geschlechtersensible Sprache wird immer gängiger. Tragen Sie zum Wandlungsprozess bei.

„Ich werde nicht ernst genommen, wenn ich mit dem Genderstern ankomme.“

Das grammatische Genus, also das grammatische Geschlecht, ist häufig unabhängig vom Sexus, dem biologischen Geschlecht. Aber wir assoziieren mit dem grammatikalischen Geschlecht nicht unbedingt das biologische – beim Begriff „das Mädchen“ stellen sich die Wenigsten eine geschlechtsneutrale Person vor. Auch beim Terminus „die Fußballmannschaft“ denken viele von Ihnen wahrscheinlich nicht an eine Gruppe Frauen, oder? Spitzfindige Zeitgenoss*innen wenden jetzt vielleicht ein: „Warum wird das generische Maskulinum kritisiert, aber das grammatische Genus nicht?“ Die Antwort lautet: Beim grammatischen Genus haben wir, wie auch beim generischen Maskulinum, eine Abweichung von grammatikalischem und biologischen Geschlecht, z. B. „die Person“ (auch die männliche) oder „der Hausdrachen“ (in der Regel ist eine Frau gemeint). Der entscheidende Unterschied liegt darin, dass das grammatikalische Genus keine Verallgemeinerung, kein grundsätzliches „Mitmeinen“ beinhaltet und in beide Richtungen (grammatikalisch männlich → biologisch weiblich bzw. grammatikalisch weiblich → biologisch männlich) funktioniert.

Literaturverzeichnis

- 1 Samel, Ingrid (2000): Einführung in die feministische Sprachwissenschaft. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- 2 Pusch, Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- 3 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Mann – Frau – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html (Letzter Zugriff 05.05.2021).
- 4 Gap = Engl.: Lücke, Abstand, Zwischenraum.
- 5 Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (2021): Gendern. URL: <https://www.dbsv.org/gendern.html> (Letzter Zugriff 05.05.2021).
- 6 Herrmann, Steffen (2003): Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. In: Arranca! (28), S. 22–26.
- 7 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.
Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52 (3), S. 131–140.
- 8 Hentschel, Tanja/Braun, Susanne/Peus, Claudia/Frey, Dieter (2014): Wording of advertisements influences women's intention to apply for career opportunities. Präsentiert auf dem 74. jährlichen Meeting der Academy of Management, Philadelphia, USA.
- 9 FührMINT Gender Decoder der TU München. URL: <https://genderdecoder.wi.tum.de/> (Letzter Zugriff 06.05.2021).
- 10 Orwat, Carsten (2019): Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Berlin.
- 11 Grässel, Ulrike (2004): Weibliche Kommunikationsfähigkeit: Chance oder Risiko für Frauen an der Spitze. In: Adam, Eva und die Sprache. Karin M. Eichhoff-Cyrus. Mannheim, Leipzig u.a.: Dudenverlag, S. 56.
- 12 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.

13 Ebd., S. 20.

14 Gottburgsen, Anja (2004): Kleiner Unterschied, große Wirkung: Die Wahrnehmung von weiblichem und männlichem Kommunikationsverhalten. In: Adam, Eva und die Sprache. Karin M. Eichhoff-Cyrus. Mannheim, Leipzig u. a.: Dudenverlag, S. 27.

15 Pusch, Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 30.

16 Parbey, Celia (2019): Anatol Stefanowitsch: „Frauen müssen nicht mitgedacht, sondern gleichwertig gedacht werden“. In: Edition F. URL: <https://editionf.com/anatol-stefanowitsch-eine-frage-der-moral-politisch-korrekte-gendergerechte-sprache/> (Letzter Zugriff: 06.05.2021).

17 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.

18 Braun, Friederike/Oelkers, Susanne et al. (2007): ‚Aus Gründen der Verständlichkeit ...‘ Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau 58 (3), S. 183–189.

Impressum

Herausgeberin
Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln
V.i.S.d.P. Annelene Gäckle

Redaktion
Annelene Gäckle, Sabrina Schumacher, Marlene Thomas

Gestaltung und inhaltliche Beratung
Nadine Klöver / Grafik- und Advertisingdesignerin
www.nadinekloever.de

Stand
Juni 2021
7. überarbeitete und erweiterte Auflage

Dieser Leitfaden beruht auf der 1. Auflage (2009) „Geschlechtergerechte Sprache“ (Red. Renate Hillebrand).
Layout, Redaktion, Illustrationen & Texte der 4., 5. und 6. Auflage (2015 - 2020): A-K. Book, M. Hellmig, J. Ungänz, M. Schoop, S. Schumacher, O. Yardaş

KONTAKT

Gleichstellungsbeauftragte
Universität zu Köln
Annelene Gäckle

Eckertstraße 4 · 50931 Köln

Telefon +49 221 470-4830

Fax +49 221 470-5138

gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de

www.gb.uni-koeln.de