

Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache

Universität Siegen



Inhalt

1. Einleitung	5
2. Wie setze ich das um?	6
2.1 Sichtbarmachen von Frauen und Männern	6
2.2 Sichtbarmachen aller Geschlechter	7
2.3 Vermeidung geschlechtsspezifischer Formen	8
3. Konkrete Anwendungsbereiche im universitären Alltag	9
3.1 Wissenschaftliche Texte	9
3.2 Formulare und Schriftverkehr	10
3.3 Abkürzungen und Anreden	10
4. Englische Begriffe und Texte	11
5. Das Wichtigste auf einen Blick	12
6. Weiterführende Literatur	14
7. Glossar	15

1. Einleitung

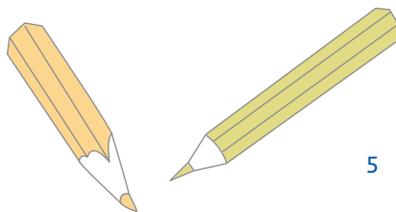
Sprache beeinflusst die Bilder, die wir im Kopf haben, und Sprache beeinflusst die Wahrnehmung der Welt, die uns umgibt. Eine Vielzahl von Forschungsarbeiten hat gezeigt, dass der alleinige Gebrauch maskuliner Substantive oder Pronomen für beide Geschlechter, das so genannte generische Maskulinum, die Menschen, die damit konfrontiert werden, zuerst an Männer denken lässt. Frauen sind zwar möglicherweise mitgemeint, wie häufig zu hören und zu lesen ist, sie werden aber tatsächlich meist nicht mitgedacht. Dies kann sogar dazu führen, dass sie sich auch oftmals nicht angesprochen fühlen. Dies haben zahlreiche psychologische und linguistische Studien herausgearbeitet.

Das Anliegen einer geschlechtergerechten Sprache schlägt sich seit den späten 1990er Jahren auch in der Gesetzgebung nieder. So heißt es in dem 1999 erlassenen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen [Landesgleichstellungsgesetz (LGG)]:

„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“ [LGG § 4 (Fn 5)].

Weil Sprache unsere Vorstellung von der Welt prägt, eine Beobachtung, die u. a. schon in der Sapir-Whorf-Hypothese formuliert worden ist (s. z. B. Gipper 1972), spielt sie auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft eine wichtige Rolle. Ein sensibler Umgang mit Sprache zielt darauf, alle Geschlechter miteinzubeziehen, zu repräsentieren und ihre Vielfalt, die auch die Universität Siegen ausmacht, zu würdigen. Damit liefert sie einen wichtigen Beitrag zur Inklusion.

Diese Hinweise möchten Sie im Umgang mit geschlechtergerechter und inklusiver Sprache unterstützen. Dabei geht es darum, alle Geschlechter oder zumindest Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und zu repräsentieren, Missverständnisse zu vermeiden und Diskriminierungen durch Sprache abzubauen. Die Hinweise bieten Ihnen eine Orientierung, indem sie gängige Möglichkeiten inklusiver Sprache vorstellen. Sie zeigen auf, dass es nicht schwierig ist, geschlechtersensibel bzw. inklusiv zu sprechen und zu schreiben. Es kann außerdem gewinnbringend sein, über Sprache, die sich im steten Wandel befindet, nachzudenken und sie kreativ zu handhaben.



2. Wie setze ich das um?

Praktische Herangehensweise

Geschlechtergerechte Sprache bedeutet, dass aus Texten eindeutig hervorgeht, wer gemeint ist. Das heißt, alle Geschlechter werden gleichermaßen angesprochen beziehungsweise sichtbar gemacht. Die Verwendung geschlechtersensibler Sprache trägt dazu bei, dass Menschen nicht vom (universitären) Alltag ausgegrenzt oder diskriminiert werden. Um dies umzusetzen, gibt es diverse Herangehensweisen: Zum einen sind dies „geschlechtsneutrale Formulierungen“ und zum anderen sprachliches „Sichtbarmachen“. Neutrale Formulierungen sprechen alle Geschlechter an, wohingegen das sprachliche Sichtbarmachen dazu führt, die Vielfalt der Geschlechter aufzuzeigen. Im Folgenden werden fünf Möglichkeiten der Sichtbarmachung beispielhaft vorgestellt, wobei die letzte (das sogenannte Gender-Sternchen/-Asterisk) die aktuellste und inklusivste Gebrauchsweise darstellt.



2.1 Sichtbarmachen von Frauen und Männern

Wenn es sich sowohl um Frauen als auch um Männer handelt, und solches explizit sichtbar gemacht werden soll, kann dies durch *Beidnennung*, *Splitting* oder *Binnen-I* kenntlich gemacht werden.

2.1.1 Beidnennung

Bei der Beidnennung wird zuerst die feminine und darauffolgend die maskuline Form verwendet.

Anstatt	Besser
Sehr geehrte Besucher	Sehr geehrte Besucherinnen und Besucher

2.1.2 Splitting

Splitting ist eine Form der Beidnennung, die für knappe Texte geeignet ist.

Anstatt	Besser
Der Student legt eine Prüfung ab	Der/Die Student/in legt eine Prüfung ab

2.1.3 Binnen-I

Anstatt	Besser
Wissenschaftliche Mitarbeiter organisieren die Tagung	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen organisieren die Tagung

2.2 Sichtbarmachen aller Geschlechter

Es gibt eine Vielfalt der Geschlechter über Frau und Mann hinaus. Seit Oktober 2017 ist der Gesetzgeber gegenüber dem deutschen Bundesverfassungsgericht dazu verpflichtet, bis Ende 2018 einen dritten Geschlechtsbegriff neben „weiblich“ und „männlich“ im Geburtenregister zu ermöglichen oder einzuräumen bzw. auf einen Geschlechtseintrag zu verzichten. Um intersexuelle und transidente Geschlechter mit einzuschließen, kann sprachlich der Gender-Gap oder das Gender-Sternchen/-Asterisk eingesetzt werden.

2.2.1 Gender Gap

Mit dem Unterstrich soll eine sprachliche Darstellungsform für alle Geschlechter geschaffen werden, da in der entstehenden Lücke (Gap) eine „Störung“ für die Lesenden eingebaut ist, die darauf hinweist, dass nicht nur die binären Geschlechter miteinbezogen werden.

Anstatt	Besser
Student	die_der Student_in
Professor	diese Professor_innen
Mitarbeiter	diese_r Mitarbeiter_in
Dozent	die Dozent_innen

2.2.2 Gender-Sternchen/-Asterisk

Das Gender-Sternchen ist eine weitere nicht-binäre Darstellungsform. Der Asterisk soll hierbei die Vielfalt aller Geschlechter aufzeigen.

Anstatt	Besser
Student	ein*e Student*in
Professor	jene Professor*innen
Mitarbeiter	jede*r Mitarbeiter*in
Dozent	einige Dozent*innen

Der Gender-Gap sowie das Gender-Sternchen lassen sich auch beim Sprechen umsetzen, indem für die Lücke oder das Sternchen eine kurze Pause gemacht wird. In Kombination mit dem Gender-Gap oder Gender-Sternchen können aus Gründen der besseren Lesbarkeit die bestimmten und unbestimmten Artikel ins generische Femininum gesetzt werden, z. B. die Forscher*in, eine Philosoph_in, jede Student*in.



2.3 Vermeidung geschlechtsspezifischer Formen

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Besonders bei knappen Texten, wie etwa Pressemitteilungen, Imageprodukten oder Ähnlichem, stehen Übersichtlichkeit und Lesbarkeit im Vordergrund. Als Alternative zu geschlechtsspezifischen Bezeichnungen können geschlechtsneutrale Formulierungen sinnvoll und ohne Informationsverlust eingesetzt werden.

Anstatt	Besser
Der Betroffene	Die betroffene Person
Der Stimmberechtigte	Das stimmberechtigte Mitglied
Der Einzelne	Die einzelne Person

Im Plural sind Personenbezeichnungen durch die Verwendung von substantivierten Partizipien geschlechtsneutral.

Anstatt	Besser
Studenten	Studierende
Lehrer	Lehrende
Promovenden	Promovierende

Einige Personenbezeichnungen sind von vornherein geschlechtsneutral:

Die Person/en
Der Mensch / Die Menschen
Das Mitglied / Die Mitglieder
Der Gast / Die Gäste
Die Leute
Die Eltern
Die Geschwister



Auch im Rahmen von Veranstaltungen sollten alle Teilnehmenden gleichberechtigt begrüßt werden, beispielsweise durch die Formulierungen *Sehr geehrte Anwesende / Sehr verehrte Gäste / Liebe Studierende / Liebe Teilnehmende*.

Auch auf zusammengesetzte Begriffe achten:

Anstatt	Besser
Studentenwerk	Studierendenwerk
Mitarbeitervertretung	Mitarbeitendenvertretung

3. Konkrete Anwendungsbereiche im universitären Alltag

3.1 Wissenschaftliche Texte

Für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache in einem wissenschaftlichen Text – unabhängig davon, ob es sich um eine Seminararbeit, eine Dissertation oder einen Aufsatz in einer wissenschaftlichen Zeitschrift handelt – gelten im Prinzip dieselben Gesichtspunkte wie für alle anderen Bereiche sprachlicher Darstellung.

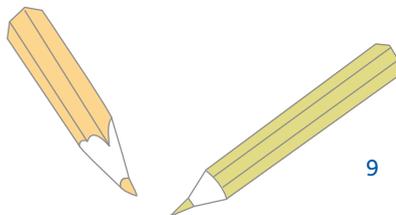
Im Besonderen ist hierbei zu berücksichtigen, dass

- wissenschaftliche Darstellungen besonderen Ansprüchen an sprachliche Präzision genügen müssen und
- verschiedene wissenschaftliche Disziplinen unterschiedlichen sprachlichen Konventionen folgen, z. B. in Bezug auf den Umgang mit Abkürzungen.

Nicht mit den Kriterien geschlechtersensibler Sprache vereinbar ist ein bloßer redaktioneller Hinweis, dass das **generische Maskulinum** verwendet werde, um beide Geschlechter zu bezeichnen. Die geschlechtersensible Sprachkritik hat herausgearbeitet – und durch Studien belegt –, dass die Verwendung des generischen Maskulinums in Kommunikationsprozessen keineswegs absichert, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen. Statt eines redaktionellen Hinweises hinsichtlich der Verwendung des generischen Maskulinums bedarf es einer konkreten Umsetzung geschlechtersensibler Sprache im gesamten Text.

Schwierigkeiten mit geschlechtersensibler Sprache in der Wissenschaft entstehen häufig aus Konflikten zwischen möglichst präziser Darstellung einerseits und einer flüssigen Lesbarkeit andererseits. Grundsätzlich ist es oft hilfreich, sich klarzumachen, dass

- die Anwendung geschlechtersensibler Sprache mit dem Anspruch an sprachliche Präzision konform geht,
- die Erscheinungsweisen geschlechtersensibler Sprache nicht komplizierter oder aufwändiger sind als andere Eigenheiten des wissenschaftlichen Schreibens und
- sich die konkrete Ausformung geschlechtersensibler Sprache im Wandel befindet.



Anregungen für konkrete Umsetzungen

- Bedienen Sie sich der in Abschnitt 2 genannten Möglichkeiten, wenn Sie über **Personen und Gruppen** sprechen, die nicht eindeutig einem einzigen Geschlecht zugehören bzw. sich nicht als eindeutig einem einzigen Geschlecht zugehörig sehen.
- In **schulpädagogischen Kontexten** hat sich z. B. die Abkürzung *SuS* für Schülerinnen und Schüler eingebürgert. Solche bereits etablierten Praktiken der geschlechtersensiblen Sprache mögen durchaus diskussionswürdig sein und können sich wandeln, ihr Vorteil besteht aber zweifellos darin, dass sie platzsparend sind und die Sicherheit einer Konvention bieten.
- **Personennamen** sollten, wenn möglich, inklusive Vornamen, genannt werden (in Literaturverzeichnissen sowie bei erster Nennung in Prosatexten; wiederum nach Möglichkeit entsprechend der disziplinären oder redaktionellen Konventionen). Dies fördert die Sichtbarmachung von Frauen, z. B. *Müller, Henriette statt Müller, H.*
- Wenn Sie selbst als **Herausgeber*in** z. B. einer Zeitschrift, eines Sammelbands oder eines Leitfadens für wissenschaftliches Arbeiten in Ihrem Fach fungieren, haben Sie eine weitere Möglichkeit, einen eigenen Beitrag zur Verbreitung geschlechtersensibler Sprache in der Wissenschaft zu leisten: Passen Sie Ihr Stylesheet entsprechend an oder sprechen Sie ggf. darüber mit Verlagen und Herausgeber*innen.

3.2 Formulare und Schriftverkehr

Insbesondere in der Arbeitswelt kann eine Sprache, die nicht geschlechtergerecht ist, benachteiligende Auswirkungen für Frauen haben. Gerade in ihrer Funktion als Arbeitgeberin sollte die Universität daher auf eine geschlechtergerechte Sprache achten: Die Universitätsverwaltung sollte in ihrer internen und externen Kommunikation Frauen und Männer sprachlich stets gleichstellen. Dies betrifft z. B. Formulare, Protokolle, Einladungen, Richtlinien, Handreichungen, Stellenausschreibungen, Briefe und Rundmails sowie alle weiteren Dokumente, mit denen die Verwaltung nach innen oder nach außen kommuniziert.

3.3 Abkürzungen und Anreden

Die Korrespondenz mit Lehrenden ist für Studierende ein wichtiges, oft aber auch heikles Thema, v. a. zu Beginn des Studiums. So gilt als unausgesprochene Regel, in der ersten E-Mail den vollen Titel in der Anrede anzugeben.

Anstatt	Besser
Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Groß	Sehr geehrte Frau Prof.in Dr.in Groß
	Sehr geehrte Frau Prof.'in Dr.'in Groß

4. Englische Begriffe und Texte

Im Englischen ist es grammatikalisch wesentlich einfacher, Personen und Personengruppen geschlechtsneutral zu benennen, aber auch hier gibt es Aspekte, die beachtet werden sollten.

Um männliche Generika wie *he*, *man*, oder *mankind* zu vermeiden, können folgende Bezeichnungen genutzt werden

Anstatt	Besser
he, man, mankind	they, one, s/he, students, persons/people

Ähnlich verhält es sich bei der Bezeichnung von Berufsgruppen. Hier gibt es Alternativen zu *man* als Synonym für Person

Anstatt	Besser
police man	police officer

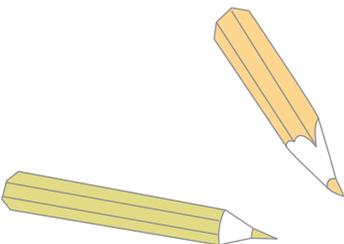
Auch bei weiteren oft stereotypen Berufsbezeichnungen können neutrale Bezeichnungen verwendet werden

Anstatt	Besser
stewardess	flight attendant

Zudem sollte beachtet werden, dass mit *Misses* und *Miss* bei der Anrede von Frauen, ähnlich wie im Deutschen *Frau* und *Fräulein*, eine Distinktion zwischen dem Status „verheiratet“ und „unverheiratet“ ausgedrückt wird. Wie im Deutschen gilt dieses allerdings vielerorts als veraltet. Sofern die Präferenz der anzusprechenden Person nicht bekannt ist, kann stattdessen im Schriftverkehr das Kürzel *Ms.* oder der volle Name verwendet werden

Anstatt	Besser
Dear Miss Stone	Dear Ms. Stone / Dear Elizabeth Stone

Dies ist vor allem in geschäftlichen Kontexten gang und gäbe, da diese Bezeichnungen neutral in Bezug auf Alter und Familienstand sind.





5. Das Wichtigste auf einen Blick

Es gibt drei Kategorien geschlechtergerechter Sprache:

- Sichtbarmachen von Frauen und Männern (Beidnennung, Splitting, Binnen-I)
- Sichtbarmachen aller Geschlechter (Gender-Gap, Gender-Sternchen)
- Geschlechtsneutrale Formulierungen

Dabei stellt das Gender-Sternchen/-Asterisk die aktuellste und inklusivste Gebrauchsweise dar.

In wissenschaftlichen Arbeiten ist ein bloßer redaktioneller Hinweis, dass das generische Maskulinum verwendet werde, um beide Geschlechter zu bezeichnen, nicht mit den Kriterien geschlechtersensibler Sprache vereinbar.

Beidnennung

Anstatt	Besser
Studenten	Studentinnen und Studenten
Kollegen	Kolleginnen und Kollegen
Beispiel: <i>Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter...</i>	

Splitting

Anstatt	Besser
Der Prüfer	Der/die Prüfer/in
Der Vorsitzende	Der/die Vorsitzende
Beispiel: <i>Der/die Student/in legt eine Prüfung ab.</i>	

Binnen-I

Anstatt	Besser
Besucher	BesucherInnen
Sachbearbeiter	SachbearbeiterIn
Beispiel: <i>Wissenschaftliche MitarbeiterInnen organisieren die Tagung.</i>	

Gender-Gap

Anstatt	Besser
Diese Professoren	Diese Professor_innen
Die Dozenten	Die Dozent_innen
Beispiel: <i>Die Student_innen sind auf Studienfahrt.</i>	

Gender-Sternchen/-Asterisk

Anstatt	Besser
Ein Student	Ein*e Student*in
Einige Lehrer	Einige Lehrer*innen

Beispiel: *Die Forscher*innen veröffentlichen eine Studie.*

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Anstatt	Besser
Studenten	Studierende
Ansprechpartner	Ansprechpersonen
Vertreter	Vertretung
Sehr geehrte Damen und Herren...	Sehr geehrte Anwesende...
Teilnehmer der Sitzung waren...	Teilgenommen haben...
Rednerliste	Redeliste
Teilnehmergebühr	Teilnahmegebühr
anwenderbezogen	anwendungsbezogen

Einheitlichkeit bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache beachten: Verschiedene Varianten des Sichtbarmachens (Beidnennung, Splitting, Binnen-I, Gender-Gap, Gender-Sternchen) sollten nicht miteinander kombiniert werden. Jedoch lassen sich all diese Varianten mit geschlechtsneutralen Formulierungen kombinieren. Bitte entscheiden Sie sich zu Beginn einer schriftlichen Ausarbeitung (z.B. Seminararbeit, Dissertation, Publikation, Konzept) für eine Schreibweise.

Anreden und Abkürzungen

Bei Anreden, Titelbezeichnungen und Abkürzungen das Geschlecht berücksichtigen.

Titel	Abkürzung
Professorin	Prof.in / Prof.'in
Doktorin	Dr.in / Dr.'in
Diplom-Ingenieurin	Dipl.-Ing.in / Dipl.-Ing.'in

Bsp.: *Sehr geehrte Frau Prof.in Dr.in Groß,...* oder *Sehr geehrte Frau Prof.'in Dr.'in Groß,...*



6. Weiterführende Literatur

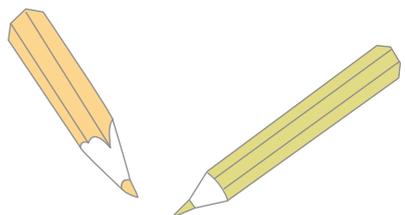
Diewald, Gabriele, Steinhauer, Anja (2017). *Richtig genders: Wie Sie angemessen und verständlich schreiben*. Berlin: Duden.

Gipper, Helmut (1972). *Gibt es ein sprachliches Relativitätsprinzip? Untersuchungen zur Sapir-Whorf-Hypothese*. Frankfurt/M.: Fischer.

Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit. Anregungen zum Nachschlagen Schreiben_Sprechen_Gebärden Argumentieren Inspirieren Ausprobieren Nachdenken Umsetzen Lesen_Zuhören antidiskriminierenden Sprachhandeln.

<http://feministisch-sprachhandeln.org/leitfaden/kapitel1/>
(Letzte Überprüfung: 03.07.2018).

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 self-efficacy. *Social Psychology*, 46, 76-92.



7. Glossar

Binäres Geschlechtersystem

Binär (lat. „zwei“) steht im Kontext der *Gender Studies* für das in unserer Gesellschaft traditionelle Geschlechtersystem (weiblich und männlich). Nicht-binäre Geschlechtsidentitäten passen nicht in dieses System, da sich die Menschen nicht als weiblich oder männlich wahrnehmen, sondern ihre Geschlechtsidentität außerhalb dieses Systems verorten.

Diversity

Diversity bedeutet, dass alle Menschen gleichberechtigt sind und am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilhaben können. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen Diskriminierungsformen und Barrieren abgeschafft werden.

Gender

Der Begriff Gender als Bezeichnung für Geschlechtsidentität hebt die sozio-kulturelle Konstruiertheit von Geschlecht hervor. Im Englischen lässt sich zwischen sex als dem körperlich-biologischen Geschlecht und *gender* als der gesellschaftlichen Geschlechtsidentität unterscheiden.

Intersexualität

Als intersexuell werden Menschen bezeichnet, deren körperliches Geschlecht (bbspw. Genitalien) nicht in „eindeutig“ weiblich oder männlich durch die medizinische Norm zugeordnet werden kann. Intersexuelle Menschen besitzen sowohl weibliche als auch männliche Geschlechtsmerkmale.

Transient

Der Begriff Transidentität wird häufig synonym zu den Begriffen Transsexualität oder Transgender verwendet. Transident bezieht sich darauf, dass die Geschlechtsidentität innerhalb des binären Geschlechtersystems vom biologischen Geburtsgeschlecht abweicht. Dieser Begriff wird oft verwendet, um die Assoziation mit Sexualität und damit Missverständnisse zu vermeiden, da daran oft Vorurteile gekoppelt sind. Dies ist beispielsweise bei Begutachtungen der Fall, die notwendig für medizinische Behandlungen und die Namens- und Personenstandsänderung sind, da diese häufig auf sehr sexuelle Fragen konzentriert waren und die sozialen Fragen häufig ignorierten.

Impressum

Herausgegeben von:	Universität Siegen Der Rektor
Redaktion:	Gleichstellungsbüro Universität Siegen Projektleitung: Dr.'in Elisabeth Heinrich (Gleichstellungsbeauftragte)
Umschlagfoto:	Adobe Stock, © Sorin Popa
Satz/Gestaltung:	Gleichstellungsbüro
Druck:	UniPrint, Universität Siegen
Adresse:	Adolf-Reichwein-Str. 2 57068 Siegen
Telefon:	0271 740 - 2227
Datum:	Mai 2019

Gleichstellungsbüro der Universität Siegen

Kontakt

Besuchsadresse:

Hölderlinstr. 31
57076 Siegen-Weidenau

Postadresse:

Adolf-Reichwein-Str.2
57068 Siegen

Raum: AR-SK 040
Fon: 0271 740 - 2227
Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-siegen.de
Web: www.uni-siegen.de/gleichstellung

