

Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“

herausgegeben von der zentralen Gleichstellung der Hochschule Rhein-Waal

Stand März 2020

gleichstellung@hochschule-rhein-waal.de

Das Präsidium hat in der Sitzung am 17. März 2020 beschlossen, dass der folgende „Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache“ in der zukünftigen offiziellen internen und externen Kommunikation und im Schriftgut der Hochschule Rhein-Waal Anwendung finden soll.

Der geschlechtergerechte bzw. gendersensible Sprachgebrauch ist ein grundlegender Baustein für eine erfolgreiche Gleichstellung der Geschlechter. Die Hochschule Rhein-Waal verfolgt das Leitbild der geschlechtergerechten Hochschule, das sich u.a. im selbstverständlichen Gebrauch der geschlechtergerechten Sprache in Wissenschaft, Forschung, Studium und Lehre widerspiegelt. Die Freiheit von Forschung und Lehre wird dadurch nicht eingeschränkt.

Die folgenden Hinweise zu den Formen geschlechtergerechter Sprache orientieren sich an der Maxime, sowohl inklusiv als auch unkompliziert anwendbar zu sein. Im ersten Teil sind Beispiele und Erklärungen zur Anwendung zu finden. Im zweiten Teil lässt sich der Mehrwert der Nutzung geschlechtergerechter Sprache nachlesen.

Sollten Sie Fragen bei der Umsetzung haben, können Sie sich jederzeit an das zentrale Gleichstellungsteam wenden:

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stabstelle Gleichstellung und Familienservice
gleichstellung@hochschule-rhein-waal.de

Wie formuliere ich einen Text geschlechtergerecht?

Geschlechtergerechte Sprache an der Hochschule Rhein-Waal sollte so gewählt werden, dass alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Grundsätzlich soll die sprachliche Gleichstellung vorrangig durch geschlechtsneutrale Formulierungen erreicht werden. Erst in zweiter Linie, d.h. dort, wo geschlechtsneutrale Formulierungen nicht möglich sind, sollte das unten erläuterte „Gendersternchen“ genutzt werden. Unabhängig davon ist das „Gendersternchen“ zu verwenden, sobald es um die Bestimmung von Berufs- und Amtsbezeichnungen oder um das Führen solcher Bezeichnungen geht.

Gebrauch von Ableitungen auf -ung, -ium, -kraft, -amt, -schaft

Beispiele: Leitung, Vertretung, Präsidium, Ministerium, Hilfskraft, Lehrkraft, Führungskraft, Arbeitskraft, Fachkraft, Teilzeitkraft, Schreibkraft

Geschlechtsneutral verwendete Substantive

Beispiele: Person, Elternteil, Eheleute, Obleute, Beistand, Fachleute, Mitglied, Prüfling

Pluralformen von substantivierten Partizipien und Adjektiven

Vorteil: Substantivierte Adjektive und Partizipien haben im Plural keine Genusunterscheidung, d.h. sie sind geschlechtsneutral.

Beispiele: Die Studierenden, die Beschäftigten, die Vorsitzenden, die Beisitzenden, die Antragstellenden, die Beauftragten, die Vertragsschließenden, die Anerkennenden, die Anwesenden, die Minderjährigen, die Studierenden, die Unterhaltspflichtigen, die Beteiligten, die Verwandten, die Erwerbslosen, die Berufstätigen, die Abgeordneten, die Jugendlichen, die Berechtigten, die Steuerpflichtigen, die Sachverständigen, die Angehörigen.¹

Verwendung neutraler Sachbezeichnungen

Beispiele:

„Teilnahmegebühr“ statt Teilnehmergebühr

¹ Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (2008)

Institutions- und Kollektivbezeichnungen

Beispiele: Vertretung der Studierendenschaft, das Präsidium der Hochschule, die Delegation, das Forschungsteam, die Projektgruppe

Infinitiv oder Passiv als Umschreibungen

Beispiele:

„Die Auszahlung des Gehalts...“ oder „Das Gehalt wird am ... ausgezahlt“ statt „Mitarbeiter erhalten das Gehalt am ...“

„Das Bestehen der Prüfung...“ oder „Wurde die Prüfung bestanden“ statt „Hat der Student die Prüfung bestanden“

Unpersönliche Pronomen

Beispiele:

„Alle, die die Vorlesung besucht haben ...“ statt „Jeder, der die Vorlesung besucht hat“

„Wer den Raum nutzt“ statt „Die Nutzer des Raumes“

Direkte Anrede

Beispiele:

„Das Online-Portal steht Ihnen ab dem 1. September zur Verfügung.“ statt „Das Online-Portal steht Studenten ab dem 1. September zur Verfügung“

„Bitte beachten Sie bei der Nutzung des Raums...“ statt „Mitarbeiter, die den Raum nutzen, beachten...“

Verzicht auf Possessivpronomen

Beispiel: „das Zeugnis“ statt „sein oder ihr Zeugnis“

Umschreibungen mit Adjektiven

Beispiele:

„fachlicher Rat“ statt „Rat eines Fachmanns“

„studentischer Beitrag“ statt „Beitrag der Studenten“

Verben statt Personenbezeichnungen

Beispiel:

„Es referierten ...“ statt „Als Referenten waren ... eingeladen“²

Ist eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich, sollte das „Gendersternchen“ verwendet werden. Bei der Verwendung des „Gendersternchens“ sind folgende Hinweise zu beachten:

- Das „Gendersternchen“ bietet eine Möglichkeit, alle Wörter mit geschlechtsspezifischer Endung in inklusive Formulierungen umzuwandeln, da es die weibliche und männliche Form einschließt sowie als Platzhalter für weitere Geschlechter steht.
- Um nachvollziehbar zu bleiben, müssen die Gendersternchen auf alle geschlechtsspezifisch endenden Wörter eines Satzes angewandt werden.

Beispiele:

Professor*innen, Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen, Schüler*innen; Vizepräsident*innen

„Sehr geehrte*r Mitarbeiter*in, ...“ „Liebe Kolleg*innen, ...“

„Bitte schicken Sie Ihre Anmerkungen dem*der [alternativ dem*r] Studiendekan*in zu.“

Anrede und direkte Kommunikation

Das Geschlecht einer Person ist aus dem Vornamen nicht immer zuverlässig abzuleiten. Dies kann sowohl der Fall sein, wenn der Vorname und seine geschlechtliche Konnotation nicht bekannt sind, als auch, wenn die geschlechtliche Zuordnung des Namens und die Identität der angesprochenen Person nicht übereinstimmen.

Beispiel für direkte Anrede:

Für die direkte Anrede, beispielsweise in E-Mails, sollten unbekannte Personen daher anstatt dem herkömmlichen „Frau/Herr [Nachname]“ mit „[Vorname] [Nachname]“ angesprochen werden: „Sehr geehrte*r Markus Müller“

Beispiele für Gruppen:

„Sehr geehrte Mitarbeitende“ statt „Sehr geehrte Mitarbeiter“

„Sehr geehrte Hochschulangehörige“ statt „Sehr geehrte Damen und Herren“

„Liebe Teilnehmende“ statt „Liebe Teilnehmer“

² Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (2008); RWTH Aachen (2019); Alice-Salomon Hochschule Berlin (2019)

Da die Praxis nach dem aktuellen Sprachgebrauch irritierend wirken kann, bietet es sich darüber hinaus an, an geeigneter Stelle einen Hinweis zum Sprachgebrauch anzubringen. Diverse Institutionen mit Leitlinien zur geschlechtergerechten Sprache verwenden dazu beispielsweise einen Zusatz in der E-Mail Signatur:

„P.S.: Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten. Wir bemühen uns daher, keine Geschlechtszuschreibungen in der Anrede zu machen. Gerne können Sie uns mitteilen, wie wir Sie ansprechen sollen.

P.S.: Gender identity cannot be deduced accurately from people's appearance or names. We therefore attempt to use gender neutral language, including for terms of address. You are welcome to tell us how we should address you.”

Nützliche Links:

DE:

- Usinger (o.J.): <https://geschicktgendern.de>
- Journalistinnenbund e.V. (2019): www.genderleicht.de
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016):
www.gew.de/geschlechterbewusste-sprache

EN:

- National Commission for the Promotion of Equality (2008):
https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Projects_and_Specific_Initiatives/Living_Equality/manual.pdf

Der Mehrwert der Benutzung geschlechtergerechter Sprache³

Sprache beeinflusst unser Bewusstsein, unsere Wahrnehmung und unsere Denkweise. Geschlechtergerechte Sprache trägt somit wesentlich dazu bei, die Geschlechtervielfalt in unser Bewusstsein und in unser Alltagsleben zu integrieren. Sie ist ein grundlegender Baustein zur Gleichstellung der Geschlechter.

Es ist daher sinnvoll, dass die Gleichberechtigung der Geschlechter sich auch in unserem Sprachgebrauch, z.B. bei Personenbezeichnungen (Bundeskanzlerin statt Bundeskanzler, Professor*innen statt Professoren), widerspiegelt. Bedauerlicherweise wird in vielen Texten immer noch die männliche Form benutzt (das sogenannte generische Maskulinum), auch wenn nicht nur Männer gemeint sind. Die Begründung hierfür ist eine bessere Verständlichkeit des Textes.⁴ Inzwischen gibt es den wissenschaftlichen Nachweis, dass die konsequente Benutzung der männlichen Form nur ein eingeschränktes Textverständnis zulässt und eine kognitive Repräsentation von Frauen verhindert, d.h. Frauen nicht mitgedacht werden.⁵ Da das Thema im öffentlichen Bewusstsein noch neuer ist, ist zu erwarten, dass Ähnliches, vermutlich sogar in größerem Ausmaß, für Geschlechter gilt, die nicht den Kategorien Frau/Mann entsprechen. Wenn demnach in Hochschulkontexten nur von Mitarbeitern, Wissenschaftlern und Studenten die Rede ist, wird die Realität, dass alle Geschlechter in allen Positionen gleichwertig in Erscheinung treten, verzerrt.⁶ Im Gegensatz dazu macht eine Studie aus dem Jahr 2007 deutlich, dass Texte, die in geschlechtergerechter Sprache formuliert sind, objektiv sehr gut zu verstehen sind.⁷ Gerade Männer erinnerten sich an Inhalte sogar besser, wenn der Text nicht im generischen Maskulinum verfasst wurde.⁸ Darüber hinaus bietet die deutsche Sprache eine Vielzahl von Optionen, wenn maskuline Personenbezeichnungen als Oberbegriff vermieden werden sollen. Bereits im frühen Stadium der Entstehung eines Textes sollte auf eine geschlechtergerechte Formulierung geachtet werden. Das nachträgliche Ausbessern führt regelmäßig zu unbefriedigenden Formulierungen und Fehlern, die leicht vermieden werden können.

³ Zur Erstellung dieser Notizen wurden Leitfäden anderer deutschsprachiger Hochschulen und Universitäten sowie der Leitfaden der Landesregierung NRW zur Gleichstellung von Mann und Frau in der Rechtssprache herangezogen.

⁴ Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (o.J.)

⁵ Braun/ Sczesny/ Stahlberg (2002); Heise (2000); Irmen/ Köhncke (1996); Stahlberg/ Sczesny (2001)

⁶ Hochschule Ludwigshafen (o.J.)

⁷ Braun/ Oelkers/ Rogalski/ Bosak/ Sczesny (2007)

⁸ Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (o.J.)

Grundlage der Nutzung geschlechtergerechter Sprache bei Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule ist das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW): *„Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“* (§ 4 LGG NRW)

Neben den Geschlechtskategorien “männlich” und “weiblich” existiert im Personenstandsgesetz seit 2013 die Option, das Geschlecht nicht einzutragen, sowie seit 2018, das Geschlecht als “divers” einzutragen (§22 PStG). Beide Optionen betreffen Personen, die bei ihrer Geburt weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden konnten (intersexuelle bzw. intergeschlechtliche Personen). Aufgrund der Einführung des Geschlechtseintrags “divers” wird häufig umgangssprachlich von einem “dritten Geschlecht” gesprochen, was jedoch eine Fehlbezeichnung darstellt. Der Eintrag “divers” ist keine allumfassende dritte Geschlechtsidentität, sondern ein Personenstand, der für intergeschlechtliche Menschen festgelegt werden kann, welche in ihrer Identität durchaus männlich oder weiblich sein können. Personen, deren Identität weder weiblich noch männlich ist, können einer Vielzahl von Identitäten angehören, die häufig unter der Bezeichnung “nichtbinär” (im Unterschied zu der Binarität männlich/weiblich) zusammengefasst werden. Diese Identitäten können mit einer Intergeschlechtlichkeit einhergehen, aber auch mit einem ‘eindeutig’ männlichen oder weiblichen Personenstand. Um nichtbinäre Identitäten rechtlich abzubilden, fordern einige Positionen die Zugänglichkeit des Personenstands “divers” für körperlich männlich/weiblich eingeordnete Personen⁹, andere die vollständige Abschaffung der Geschlechtszuordnung in Geburtsurkunden und Pässen.¹⁰

Die frühere Praxis der Doppelnennung als geschlechtergerechte Sprachpraxis (z.B. “Professorinnen und Professoren”) ist daher in mehrerlei Hinsicht überholt. Eine Dreifachnennung (wie beispielsweise im häufig in Stellenausschreibungen verwendeten Zusatz m/w/d) ist aufgrund der o.g. Gründe ebenfalls nicht zufriedenstellend. Darüber hinaus stellt die Dreifachnennung, wo sie als Zusatz praktiziert wird, eine Rückkehr zum generischen Maskulinum dar (“Mitarbeiter m/w/d”) und ist in ausgeschriebener Form schwer zu praktizieren.

⁹ Suliak (2018)

¹⁰ Adamczak (2018)

Danksagung

An der Erstellung dieses Sprachleitfadens waren federführend Rebecca Knecht und Stefanie Aunkofer beteiligt. Mitgewirkt haben zudem die Mitglieder der Diversity- und der Gleichstellungskommission sowie alle zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Rhein-Waal. Wir möchten uns bei allen Beteiligten für die intensive Mitarbeit herzlich bedanken.

Literaturverzeichnis:

- Adamczak, B. (2018): Weg mit dem staatlichen Geschlechtseintrag. In: Böll.Thema (2): Feminismus.
<https://www.boell.de/de/2018/06/29/weg-mit-dem-staatlichen-geschlechtseintrag>
 (abgerufen am 11.03.2020)
- Alice-Salomon Hochschule Berlin (2019): Hinweise und Empfehlungen für geschlechtergerechte Sprache an der ASH.
http://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Geschlechtergerechte_Sprache/Empfehlungen_der_Alice_Salomon_Hochschule.pdf (abgerufen am 11.03.2020)
- Braun, F./ Sczesny, S./ Stahlberg, D. (2002): Das generische Maskulinum und die Alternativen: empirische Studien zur Wirkung generischer Personenbezeichnungen im Deutschen. In: Germanistische Linguistik: 77-87.
- Braun, F./ Oelkers, S./ Rogalski, K./ Bosak, J./ Sczesny, S. (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau 58 (3): 183-189.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2016): Eine Sprache, die alle anspricht. Geschlechterbewusste Sprache in der Praxis. Frankfurt am Main.
www.gew.de/geschlechterbewusste-sprache (abgerufen am 11.03.2020)
- Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (o.J.): Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden für eine gerechte und diskriminierungsfreie Sprache.
<https://www.uni-duesseldorf.de/home/universitaet/strukturen/beauftragte/gleichstellungs-beauftragte/geschlechtergerechte-sprache.html> (abgerufen am 11.03.2020)
- Heise, E. (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Sprache & Kognition 19 (1-2): 3-13.
<https://econtent.hogrefe.com/doi/full/10.1024//0253-4533.19.12.3> (abgerufen am 11.03.2020)
- Hochschule Ludwigshafen (o.J.): Broschüre gendergerechte Sprache.
- Irmen, L./ Köhncke, A. (1996): Zur Psychologie des "generischen" Maskulinums. In: Sprache & Kognition 15 (3): 152 – 166.
- Journalistinnenbund e.V. (Hg.) (2019): Genderleicht. Köln.
www.genderleicht.de (abgerufen am 11.03.2020)
- Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (2008): Leitfaden der Landesregierung NRW zur Gleichstellung von Mann und Frau in der Rechtssprache. Düsseldorf.
http://www.lakofnrw.de/rechtlichegrundlagen/20080401_Leitfaden_Gleichstellung_Sprache_080526.pdf (abgerufen am 11.03.2020)
- National Commission for the Promotion of Equality (2008): A Gender Sensitivity Manual. Malta.
https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Projects_and_Specific_Initiatives/Living_Equality/manual.pdf
 (abgerufen am 11.03.2020)
- RWTH Aachen (2019): Handreichung geschlechtergerechte Sprache.
https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaamswi (abgerufen am 11.03.2020)
- Stahlberg, D./Sczesny, S. (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52 (3): 131-140.
<https://econtent.hogrefe.com/doi/full/10.1026//0033-3042.52.3.131>
 (abgerufen am 11.03.2020)
- Suliak, H. (2018): Gesetzentwurf zum dritten Geschlecht: Bisherige Lösung "entwürdigend" und "unzumutbar". In: Legal Tribune Online.
https://www.lto.de/persistent/a_id/31255/ (abgerufen am 11.03.2020)
- Usinger, J. (o.J.): Genderwörterbuch. Kiel.
<https://geschicktgendern.de> (abgerufen am 11.03.2020)