

ORIENTIERUNGSHILFE FÜR EINE GENDERGERECHTE SPRACHE

An den Hochschulen
im Land Bremen



VORWORT

Sprache ist eine der wichtigsten menschlichen Kommunikationsformen. Sie ist jedoch kein neutrales Werkzeug, sondern drückt immer auch gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen aus, prägt Wahrnehmungen und schafft Realitäten. In der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit kommt der Sprache deshalb eine bedeutende Rolle zu.

Mit der vorliegenden Orientierungshilfe wenden wir uns an alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen im Land Bremen mit dem Ziel, dass über geschlechtergerechte Sprache und Formulierungen alle Geschlechter an den Hochschulen adressiert werden.

Die Landesrektor_innenkonferenz und die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Hochschulen im Land Bremen zeichnen für diese Broschüre verantwortlich. Wir unterstreichen damit das gemeinsame Anliegen, dass die aufgezeigten Möglichkeiten einer geschlechtersensiblen Ausdrucksweise Eingang finden in Wissenschaft und Forschung, in Studium und Lehre ebenso wie in das wissenschaftsunterstützende Handeln. Wir wünschen uns weiterhin, dass über einen kreativen Umgang mit Formulierungsalternativen persönliche Sprachstile gefunden werden und sich neue Sprachroutinen im Hochschulbereich entwickeln.



Prof. Dr. Scholz-Reiter:
Sprecher der Landesrektor_innenkonferenz



Brigitte Nagler
Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten

INHALT

| | |
|---|-------|
| Einführung | S. 6 |
| Wo liegt das Problem? | S. 7 |
| Wie Lösungen aussehen können | S. 7 |
| Sprache ist das wichtigste Medium | S. 8 |
| Empfehlungen der LaKoF | S. 8 |
| Varianten im schriftlichen Sprachgebrauch – geschlechtergerechte Formulierungshilfen | S. 9 |
| Differenzierung, Aufspaltung, Splitting | S. 10 |
| Geschlechtergerechte Ansprache | S. 11 |
| Geschlechtsneutrale Formulierungen | S. 12 |
| Umformulierungen | S. 14 |
| Kongruenz im Satz | S. 17 |
| Das gesprochene Wort | S. 18 |
| Quellen | S. 19 |
| Kontaktadressen & Impressum | S. 21 |

EINFÜHRUNG

Die vorliegende Orientierungshilfe ist Ergebnis eines intensiven Diskussionsprozesses, der 2013 von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten im Land Bremen (LaKoF) initiiert wurde. Ziel war es – gemeinsam mit der Landesrektor_innenkonferenz (LRK) – für das Thema zu sensibilisieren und auf eine einheitliche Umsetzung des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs an den bremischen Hochschulen hinzuwirken. Auf einem Workshop im November 2013 wurde Leitungskräften und MultiplikatorInnen der Hochschulen ein Entwurf der Orientierungshilfe vorgestellt. Die Intention der Veranstalterinnen und Veranstalter wurde von den Teilnehmer_innen positiv aufgenommen. Im Diskussionsverlauf wurde deutlich, dass bei der Umsetzung im Alltagshandeln zwei Ebenen zu unterscheiden sind:

Im Land Bremen gibt es seit September 1985 einen Runderlass, durch den die bremischen Dienststellen angewiesen werden, dass „bei der Gestaltung von Vordrucken der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern inhaltlich und sprachlich zu beachten“ ist. In einem Rundschreiben der Senatskommission für das Personalwesen zur „Gleichbehandlung von Frauen und Männern in amtlichen Verlautbarungen“ aus dem Jahr 1989 wird darauf hingewiesen, dass die Dienststellen darauf zu achten haben, eine Duden konforme Schreibweise zu verwenden. Auf die Hochschulen übertragen bedeutet dies, dass in allen „offiziellen“ Dokumenten, also in (Prüfungs-) Ordnungen, Richtlinien etc. und in der Außendarstellung der Hochschulen sowohl die männliche als auch die weibliche Anrede zu benutzen ist, im Text die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen angesprochen oder neutrale Formulierungen gewählt werden. Von daher gibt es einen gesicherten Formulierungsstandard, den es einzuüben und anzuwenden gilt.

In den vergangenen Jahren wurden neue Schreibweisen etabliert, die darauf abzielen die Geschlechterdifferenz und/oder die Transgenderdimension symbolisch zu unterstreichen und damit auch politisch einen Akzent zu setzen. Zu nennen ist hier das Binnen-I, mit dem z.B. die BürgerInnen angesprochen und die Zweigeschlechtlichkeit der Anzusprechenden ausgedrückt wird. Darüber hinaus sind Genderstar* und Gender_gap gebräuchlich, mit denen alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten adressiert werden und durch die gezielt der Geschlechterdualismus aufgehoben werden soll. Diese Ausdrucksformen sind inzwischen weit verbreitet und individuell wählbar.

WO LIEGT DAS PROBLEM?

Nach fast dreißig Jahren Gewöhnung ist die gendersensible Sprache heute schon in vielen gesellschaftlichen Bereichen selbstverständlich. Doch die konsequente Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache ist schwerer, als oft angenommen. Dies gilt für Verwaltungstexte, Gesetze und Behördenformulare. Aber auch in der alltäglichen Kommunikation, erscheint „dem Bürger“ die sprachliche Gleichbehandlung oft umständlich und kompliziert [vgl. Levecke 2006].

So gehören Verweise auf „Lesbarkeit“, „Einfachheit“ und „mitmeinen“ zu den gängigsten Begründungen, warum – vermeintlich bewusst – auf die gendersensible Formulierung verzichtet worden sei. Allerdings ist inzwischen nachgewiesen, dass Frauen beim „mitmeinen“ weder sprachlich noch gedanklich einbezogen werden [Irmes/Linner 2005]. Auch die Wirksamkeit nicht gendersensibler Texte lässt stark zu wünschen übrig: Leserinnen und Hörerinnen halten im Maskulinum formulierte Texte für weniger relevant und erinnern sich schlechter an sie [Braun 2000].

WIE LÖSUNGEN AUSSEHEN KÖNNEN!

Wer also auch Kolleginnen, Mitarbeiterinnen oder Studentinnen etwas mitzuteilen hat, kommt nicht umhin, einen lesbaren und zugleich gendersensibel formulierten Text zu verfassen. Wie das gelingen kann, zeigt diese Orientierungshilfe auf anschauliche Weise.

Sprache verträgt keine starren Regeln. Sie ist lebendig, beständigem Wandel unterworfen und – neben Standardsprache und Duden-Regelungen – sehr individuell. Mithilfe von Sprache verständigen wir uns nicht nur über Inhalte. Vermittels Stil und Ausdruck stellen wir uns selbst und unsere Persönlichkeit immer wieder dar. Eben deshalb finden Sie in dieser Orientierungshilfe keine unbedingt einzuhaltenden Vorschriften, sondern eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie Sie vorgehen können, um alle Geschlechter zu adressieren. Nicht jeder Vorschlag wird Ihre Zustimmung finden. Ihre Kreativität und Ihr Sprachgefühl werden Sie aber sicher bald die zu Ihrem Stil und zu Ihrem Anliegen passenden Formulierungen finden oder neu erfinden lassen [GI 1999].

Auf dem Weg zur faktischen Gleichstellung der Geschlechter können veränderte Sprachroutinen ein erster und wichtiger Schritt sein [GI 1999].

**SPRACHE IST DAS WICHTIGSTE MEDIUM,
IN DEM ES PRÄSENT ZU SEIN GILT!
FÜR DEN GESCHLECHTERGERECHTEN
SPRACHGEBRAUCH BEDEUTET DIES:**

Frauen in der Sprache sichtbar und hörbar zu machen. In allen Texten, in denen Frauen gemeint sind oder sein könnten werden sie benannt anstatt „mitgemeint“.

Ausdrücklich auf die Möglichkeit weiblicher Bezugspersonen hinzuweisen und auf die rein maskuline Bezeichnung von Personen zu verzichten.

Einzelne Frauen und Männer in Texten symmetrisch zu benennen. Bezeichnungen sollen gleichwertig strukturiert oder in gleichwertiger Form formuliert werden.

Auf eine grammatikalisch korrekte, kongruente Schreibweise im Satz zu achten. Eindeutig zu sein und logische Widersprüche zu vermeiden.

Zitate beziehen sich auf Expertinnen und Experten gleichermaßen und auch bei der Bildauswahl wird auf Ausgewogenheit geachtet.

**IM SINNE DER PRÄSENZ EMPFEHLEN
DIE LAKOF UND DIE LRK IM UMKEHRSSCHLUSS
DEN VERZICHT AUF:**

Sogenannte Generalklauseln, die darauf verweisen, dass „zur besseren Lesbarkeit“ nachfolgend nur die männliche Form der Bezeichnung gewählt wird.

Sprachliche Bilder, die Klischees und Stereotype bedienen, wie „Mutter-Kind-Raum“.

Das Zusammenziehen durch Schräg- und Bindestrich, wie zum Beispiel Kandidat/-in, Ausklammern der weiblichen Form, zum Beispiel Kandidat(in).

VARIANTEN IM SCHRIFTLICHEN SPRACHGEBRAUCH

geschlechtergerechte
Formulierungshilfen

DIFFERENZIERUNG, AUFZÄHLUNG UND SPLITTING

DIFFERENZIERUNG

Sind Frauen und/oder Männer gemeint,
kommt dies in der Formulierung zum Ausdruck.

FEMININUM

MASKULINUM

Frauen werden sichtbar durch den Artikel:

| | |
|-----------------|-----------------|
| die Angestellte | der Angestellte |
| die Dozentin | der Dozent |
| die Lehrende | der Lehrende |

Das Geschlecht ist an der Endsilbe (Suffix) erkennbar:

| | |
|-----------|---------|
| Studentin | Student |
| Dekanin | Dekan |
| Prüferin | Prüfer |

AUFZÄHLUNG, SPLITTING

Bezieht sich eine Aussage auf Frauen und
Männer, werden beide durch Splitting sichtbar.

Damen und Herren
Kolleginnen und Kollegen
Schülerinnen und Schüler

FEMININUM & MASKULINUM: BINNEN-I

Das Binnen-I besitzt den Vorteil der Kürze und der Einheitlichkeit. Der
Gebrauch ist eher in der internen Kommunikation zu empfehlen.

einE StudentIn
der bzw. die AssistentIn
alle KollegInnen

GESCHLECHTER-ZWISCHENRAUM: GENDER GAP

Der Gender Gap, dargestellt durch einen Unterstrich zwischen der maskulinen und femininen Endung, wird mittlerweile oft dem Binnen-I vorgezogen. Er soll als sprachliches Darstellungsmittel aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten dienen und hebt gezielt den Geschlechterdualismus auf.

ein_e Student_in
 der bzw. die Assistent_in
 alle Kolleg_innen

GENDER GAP VARIATION: GENDER STAR

Als Variation kann auch ein Gender-Sternchen verwendet werden, wie es in der digitalen Kommunikation (SMS, Chat, Foren) seit einiger Zeit Anwendung findet.

ein*e Student*in
 der bzw. die Assistent*in
 die Leser*innen

GESCHLECHTERGERECHTE ANSPRACHE

Durch Anrede, Ausschreiben des Vornamens und ein hochgestelltes "in" bei Abkürzungen werden Frauen direkt angesprochen und sichtbar.

TITEL UND ANREDEN

| WEIBLICHE BEZEICHNUNG | ABKÜRZUNGEN |
|--------------------------|--------------------------------------|
| Frau Professorin | Prof. ⁱⁿ |
| Frau Doktorin Anke Meier | Dr. ⁱⁿ |
| Die Diplom-Designerin | Dipl.-Des. ⁱⁿ |
| Konrektorin Eva Müller | KR ⁱⁿ , Kon ⁱⁿ |

GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf alle Geschlechter, machen aber weder Frauen noch Männer sprachlich sichtbar.

Bei durchgängig neutraler Formulierung besteht die Gefahr, dass unterrepräsentierte Geschlechter übersehen werden. Von daher ist darauf zu achten, dass dieser Effekt vermieden wird.

NEUTRALE BEZEICHNUNGEN

Das natürliche Geschlecht ist nicht erkennbar.

die Person
das Mitglied
die Hochschulangehörigen
die Beschäftigten

WORTZUSAMMENSETZUNGEN

Das Geschlecht kann aus dem Zusammenhang erahnt, aber auch falsch interpretiert werden.

die Lehrkraft
die Aushilfskraft
die Ansprechperson
die Auskunftsperson
die Bibliothekshilfe

GESCHLECHTSNEUTRALE PLURALBILDUNG

Mit der geschlechtsneutralen Pluralbildung können komplizierte Satzkonstruktionen vereinfacht werden.

| NEUTRAL | FEMININUM | MASKULINUM |
|----------------------|---------------------|---------------------|
| die Studierenden | die Studentin | der Student |
| die Lehrenden | die Dozentin | der Dozent |
| die Verantwortlichen | die Verantwortliche | der Verantwortliche |
| die Teilnehmenden | die Teilnehmerin | der Teilnehmer |
| die Besitzenden | Die Besitzerin | der Besitzer |
| die Unterzeichnenden | die Unterzeichnerin | der Unterzeichner |
| die Wahlberechtigten | die Wahlberechtigte | der Wahlberechtigte |

FUNKTIONS- UND INSTITUTIONSBEZEICHNUNGEN

Die Funktion oder das Amt wird bezeichnet, anstatt die Person, die ein Amt oder eine Funktion bekleidet.

| NEUTRAL | FEMININUM | MASKULINUM |
|------------------------|-------------------|-----------------|
| die Leitung | die Leiterin | der Leiter |
| die Personalvertretung | die Personalrätin | der Personalrat |
| die Betreuung | die Betreuerin | der Betreuer |
| die Professur | die Professorin | der Professor |

UMFORMULIERUNGEN

Umformulierungen erleichtern oft die Lesbarkeit.

Dominieren in einem Text Aufzählungen und gesplittete Personenbezeichnungen, wird die Lesbarkeit durch die Benennung von Eigenschaften, Institutionen oder Handlungen verbessert.

AUFZÄHLUNGEN & VEREINNAHMUNGEN UMFORMULIEREN IN

BEISPIEL

Die Kolleginnen und Kollegen, die Interesse haben, können sich bis zum 1. September anmelden.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Konferenz ...

Die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte ist aufgefordert, im nächsten Halbjahr die Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche in ihrem Bereich zu führen.

Die Eheleute Markus Hoffmann ...

VORSCHLÄGE

Diejenigen, die Interesse haben, können sich bis zum 1. September anmelden.

Alle, die an der Konferenz teilnehmen, ...

Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, im nächsten Halbjahr die Gespräche zur Mitarbeit mit den Beschäftigten ihres Bereiches zu führen.

Eheleute Gisela und Markus Hoffmann ...

UMFORMULIEREN IN FORMULAREN DURCH DIREKTE ANREDE, PARTIZIP PERFEKT

BEISPIEL

Name des Antragstellers
Herausgeber
Betreuer
Prüfer
Vertreter

VORSCHLÄGE

Ihre Unterschrift
herausgegeben von
betreut von
geprüft von
vertreten durch

UMFORMULIEREN DURCH ADJEKTIVE ANSTATT PERSONENBEZEICHNUNGEN

BEISPIEL

Aus Sicht des
Psychologen ...

Die Beratung des
Betriebsarztes ...

Die Unterstützung durch
Kollegen ...

VORSCHLÄGE

Aus psychologischer
Sicht ...

Die betriebsärztliche
Beratung ...

Die kollegiale
Unterstützung ...

UMFORMULIEREN DURCH PASSIVSÄTZE

BEISPIEL

Besteht der Student oder die Studentin die jeweilige Prüfung nicht, so ...

Die Lehrkraft stellt den Studentinnen und Studenten das Unterrichtsmaterial zeitnah zur Verfügung.

Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen

VORSCHLÄGE

Wird die jeweilige Prüfung nicht bestanden, so ...

Das Unterrichtsmaterial wird zeitnah zur Verfügung gestellt.

Das Antragsformular ist vollständig auszufüllen.

UMFORMULIEREN DURCH DIREKTE ANSPRACHE

BEISPIEL

Die Bibliothek steht den Benutzern und Benutzerinnen in der Zeit von ... bis ... zur Verfügung.

Das Online-Portal steht den Benutzern ab 1. September zur Verfügung.

VORSCHLÄGE

Die Bibliothek steht Ihnen in der Zeit von ... bis ... zur Verfügung.

Das Online-Portal steht Ihnen ab 1. September zur Verfügung.

UMFORMULIEREN BEI GESCHLECHTS- ZUORNUNGEN DURCH DEN ARTIKEL

BEISPIEL

Wir bitten um Auskunft an
den Betroffenen ...

Der Stimmberechtigte kann
sein Stimmrecht nur einmal
und persönlich ausüben.

Der Einzelne und seine
Freiheit ...

VORSCHLÄGE

Wir bitten um Auskunft an die
betreffende Person ...

Das stimmberechtigte Mit-
glied kann das Stimmrecht nur
einmal und persönlich ausüben.

Der einzelne Mensch
und seine Freiheit ...

KONGRUENZ IM SATZ

AUF ÜBEREINSTIMMUNGEN ACHTEN

Die Übereinstimmung von Satzteilen (Kasus, Numerus, Genus und Person) ist generell der deutschen Sprache geschuldet.

DIVERGENT

Die Hochschule ist der
wichtigste Partner in
Kultur und Wirtschaft.

Sie ist Experte auf
dem Gebiet
Drittmittelfinanzierung.

Alleinerzieher sind
überwiegend weiblich.

KONGRUENT

Die Hochschule ist die wichtig-
ste Partnerin in Kultur und
Wirtschaft.

Sie ist Expertin auf dem Gebiet
Drittmittelfinanzierung.

Alleinerziehende sind
überwiegend weiblich.

DAS GESPROCHENE WORT

Bereits bei der Konzeption von Texten oder Vorbereitung von zum Beispiel Reden, Ansprachen, Grußworten oder Vorlesungen, von Konferenzen, Meetings oder Moderationen berücksichtigen Sie alle Geschlechter.

Variieren Sie zwischen Aufzählung bzw. Doppelnennung (Kolleginnen und Kollegen), geschlechtsneutralen Formulierungen (Studierende, Lehrende, Kollegium) oder nutzen Sie Umformulierungen.

Vermeiden Sie geschlechterstereotype Redewendungen oder Fotos und Abbildungen.

Nehmen Sie sich Zeit Ihre Texte von einer Kollegin oder einem Kollegen auf Klischees überprüfen zu lassen.

QUELLEN

[Braun 2000] Braun, Friederike: *Mehr Frauen in die Sprache*. Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung. Kiel: Frauenministerin des Landes Schleswig-Holstein. 3. Auflage 2000.

[GI 1999] Gesellschaft für Informatik e.V.: *Gleichbehandlung im Sprachgebrauch*; März 1999. www.gi.de/fileadmin/redaktion/Download/gi-gleichbehandlung.pdf. Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[HS Bremen 2010] Hochschule Bremen: *Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der Hochschule Bremen*. Bremen, März 2010. www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/leitfaden/sprach-leitfaden_hsb.pdf. Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[Irmen/Linner 2005] Irmen, Lisa und Linner, Ute: *Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. Eine theoretische Integration bisheriger Befunde*. In: Zeitschrift für Psychologie, 213 (3), 167-175. Göttingen 2005: Hogrefe.

[JKU Linz 2009] Kepler, Johannes: *Geschlechtergerecht in Sprache und Bild*. Universität Linz, Januar 2009, 5 ff. http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e67682/GeschlechtergerechtinSpracheundBild_ger.pdf. Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[Levecke 2006] Levecke, Bettina: *Deutsche Sprache = Männersprache? Vom Versuch einer „Geschlechtsumwandlung“*. Copyright: Goethe-Institut, Online-Redaktion, 2006. www.goethe.de/lhr/prj/mac/spw/de1728783.htm. Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[U Potsdam 2012] Universität Potsdam:

Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache.

2012, 2. Auflage.

www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/assets/Oeffentlichkeitsarbeit/Publikationen/Leitfaden_2013.pdf.

Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[U zu Köln 2013] Universität zu Köln:

ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache.

2013. 2. Auflage.

http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e5726/2013_Leitfaden_UeberzeuGENDEReSprache_ger.pdf.

Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

KONTAKTADRESSEN

Brigitte Nagler

Zentrale Frauenbeauftragte der Universität Bremen

E-Mail: zentrale.frauenbeauftragte@uni-bremen.de

Dörthe Warneke

Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule für Künste Bremen

E-Mail: zentrale.frauenbeauftragte@hfk-bremen.de

Barbara Rinken

Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremen

E-Mail: Barbara.Rinken@hs-bremen.de

Sofie Czernik & Karin Vosseberg

Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremerhaven

E-Mail: frauenbeauftragte@hs-bremerhaven.de

IMPRESSUM

Herausgegeben von der
Landeskonferenz der Frauenbeauftragten und der
Landesrektor_innenkonferenz im Land Bremen.

Für den Inhalt verantwortlich
Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten
im Land Bremen (LaKoF)

Titelbild und Gestaltung
Frauen- und Gleichstellungsbüro,
Hochschule für Künste Bremen

Erscheinungsdatum
2014

