Gendersensible Sprache
Leitfaden der HSD Hochschule Döpfer

Inhalt

1. Zielsetzung 2
2. Sichtbarmachen der Geschlechter in der Sprache 2
2.1. Sichtbarmachung des Geschlechts männlicher und weiblicher Personen 3
2.2. Ansprache von mehr als zwei Geschlechtern 3
3. Genderneutrale Formulierungen 3
3.1. Aktive Variante: Verwendung genderneutraler Personenbezeichnungen 3
3.2. Passive Variante: Vermeidung genderspezifischer Personenbezeichnungen 4
4. Anwendungsbereiche in der Hochschule 4
4.1. Hochschulinterne Dokumente 4
4.2. Dokumente in Wissenschaft und Forschung 5
5. Quellenverzeichnis 5

HS 343.2
Leitfaden gendersensible Sprache

1. Zielsetzung

Die HSD Hochschule Döpfer (HSD) hat in ihrem Leitbild die Umsetzung der Chancengleichheit als Ziel verankert. Eine gendersensible Sprache ist ein wesentlicher und bedeutsamer Teil der Umsetzung.

Die Verwendung des generischen Maskulinums, d.h. von männlichen Sprachformen, bei denen Frauen „mitgemeint" sind, ist teilweise noch immer geläufig. Dass Frauen dabei zwar mitgemeint, aber nicht mitgedacht werden, ist mittlerweile wissenschaftlich gut untersucht (z.B. Braun et al., 1998; Klimmt, Pompetzki & Blake, 2008; Rothmund & Christmann, 2002; Stahlberg & Sczesny, 2001). Sprache bestimmt das Denken, das Bewusstsein und die Realität.

Mit einem gendersensiblen Sprachgebrauch tragen wir als Mitglieder der Hochschule zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei und leisten damit einen Beitrag zur Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter. Zugleich fördern wir dadurch die Eindeutigkeit und das Vermeiden von Missverständnissen in unseren Texten und Dokumenten.

Als Hochschule hat die HSD den Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bei der Wahrnehmung aller Aufgaben auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (§ 7 HSG Bbg).

Zugleich orientiert sich die HSD auch als private Hochschule am Landesgleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg (LGG Bbg). Im Paragraph 13 ist festgehalten:

(1) Gesetze und andere Rechtsvorschriften haben sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.

(2) Im dienstlichen Schriftverkehr ist bei der Formulierung besonders auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.

(3) In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

Ziel ist es, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen. Eine gendersensible Sprache ist dabei nicht zwingend umständlich oder unnötig lang, wenn geeignete sprachliche Strategien verfolgt werden. Dazu bedarf es auch der Bereitschaft, sich von ein paar Formulierungsgewohnheiten zu verabschieden und mit der Sprache bewusst und kreativ umzugehen.

Der folgende Leitfaden soll allen Hochschulmitgliedern (Studierende, Lehrende, Verwaltungskräfte) dabei eine Hilfestellung geben und als Leitlinie zur Umsetzung der gendersensiblen Sprache dienen. Konkrete Regelungen der HSD für hochschulische Dokumente sind im Kapitel 4 festgelegt.

2. Sichtbarmachen der Geschlechter in der Sprache

Bei der Sichtbarmachung der Geschlechter geht es darum, klarzustellen, ob es sich um Frauen oder Männer oder ob es sich um Frauen und Männer handelt. Darüber hinaus geht es auch um die Frage, wie weitere Geschlechter sichtbar gemacht werden können.

Der Vorteil in der Sichtbarmachung liegt in der Klarheit der Ansprache und in der eindeutigen mentalen Repräsentanz der sprachlich adressierten Geschlechter.

2.1. Sichtbarmachung des Geschlechts männlicher und weiblicher Personen

Frauen ODER Männer

Folgende Varianten sind zur Sichtbarmachung möglich:

- Wahl des Artikels: die Angestellte / der Angestellte
- Wahl eines Attributes: weibliche Angestellte / männliche Angestellte
- Wahl einer Endsilbe: die Tutorin / der Tutor
- Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung: Kauffrau / Kaufmann

Frauen UND Männer

Zur Sichtbarmachung der Ansprache beider Geschlechter sind drei Varianten möglich:

- Beidnennung: Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Splitting: Der/die Student/in kann sich im Anlassfall melden
- Binnen-I: Der/die TutorIn hat die Aufgabe,…

2.2. Ansprache von mehr als zwei Geschlechtern

Der Blick auf die Inter- und Transkulturalität macht sichtbar, dass das bislang etablierte bipolare Geschlechtersystem nicht allen Personen gerecht wird und von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen werden kann. Im §22 des Personenstandsgesetzes wurde Ende Dezember 2018 ein weiterer Absatz eingefügt, der lautet: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden.“ (§22 Absatz 3, PStG, https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/BJNR012210007.html.

Folgende Varianten sind zur Sichtbarmachung möglich:

Gender-Gap

Der Unterstrich soll Raum für queere Geschlechterformen lassen: Student_innen

Gender-Sternchen

Eine andere Variante für diesen Raum ist das Sternchen: Student*innen

3. Genderneutrale Formulierungen

Aufgrund eines möglicherweise begrenzten Platzes bei Texten (z.B. wissenschaftliche Artikel, Anträge, Abschlussarbeiten, Flyer etc.) oder zur besseren Übersichtlichkeit durch Vermeidung häufiger Wiederholungen kann es sinnvoll sein, geschlechtsneutrale Formulierungen zu wählen.

3.1. Aktive Variante: Verwendung genderneutraler Personenbezeichnungen

Folgende Varianten sind möglich:

- Wahl von generell neutralen Bezeichnungen von Personen: die Person, der Mensch, das Mitglied
- Wahl von generell genderneutralen Pluralbezeichnungen: die Leute, die Eltern
- Wahl von substantivierten Partizipien oder Adjektiven: Studierende, Lehrende, Interessierte

Beispiele:

- ✓ Wir bitten um Information an die betroffene Person
- Wir bitten um Information an den Betroffenen.
- ✓ Das stimmberechtigte Mitglied kann…
- Der Stimmberechtigte kann…
- ✓ Die Studierenden, die ihre Prüfung ablegen
- Die Studentin oder der Student, die oder der ihre oder seine Prüfung ablegt

3.2. Passive Variante: Vermeidung genderspezifischer Personenbezeichnungen

Bei der Vermeidung genderspezifischer Personenbezeichnungen ist vor allem auch Kreativität gefragt.

Folgende Formen sind bereits gute Anregungen:

- Verwendung von genderneutralen Pronomen wie z.B. wer, alle, niemand, jemand
- Ableitungen auf -ung, -ion, -ium, -kraft etc.
- Passivbildungen

Beispiele:

- ✓ Es ist nicht bekannt, wer das Werk verfasst hat
- Der Verfasser des Werkes ist unbekannt
- ✓ Das Kollegium stimmt dem Vorschlag zu
- Die Kollegen stimmen dem Vorschlag zu
- ✓ Der Antrag ist vollständig auszufüllen
- Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen

4. Anwendungsbereiche in der Hochschule

4.1. Hochschulinterne Dokumente

Alle hochschulinternen Dokumente (Richtlinien, Protokolle, Formulare, Verträge etc.) werden in einer gendersensiblen Sprache erstellt.

Die HSD hat sich hierzu darauf geeinigt, zur Sichtbarmachung die Beidnennung oder das Gender-Sternchen zu verwenden. Bei Formularen und in der Korrespondenz nach außen erfolgt die Beidnennung.

Darüber hinaus gelten folgende Regelungen:

- Bei Anredeformen, Namen und Titeln in der Langform wird auf die Symmetrie geachtet: z.B. Sehr geehrte Frau Professorin XY, sehr geehrte/r Frau/Herr Muster (bei unbekanntem Geschlecht)
- Bei der Schreibweise des Titels in der Abkürzung kann auf das „in“ verzichtet werden, wenn die Anrede (Frau/Herr) vorangestellt ist: Frau Prof. XY, Frau Dr. Z.
- Bei Amts-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen wird die weibliche Form verwendet, wenn konkret eine oder mehrere Frauen angesprochen sind, z.B. Präsidentin, Studiendekanin. Ansonsten werden eine gendersensible Formulierung, die Beidnennung oder das Gender-Sternchen gewählt, z.B. Studiendekanat oder die/der Studiendekan*in.

- Wird in Formularen die Geschlechtszugehörigkeit abgefragt, dann wird die dritte Option „divers“ bzw. „d“ ermöglicht.

4.2. Dokumente in Wissenschaft und Forschung

In Schriftstücken, die im Rahmen von Studium und Lehre bzw. in der Forschung erstellt werden, ist auf eine gendersensible Sprache zu achten. Der Verweis auf „mitgemeinte“ Geschlechter ist nicht (mehr) zu verwenden.

5. Quellenverzeichnis

Zur Erstellung des vorliegenden Leitfadens konnte bereits eine Vielzahl an Anregungen aus anderen Hochschulen gewonnen werden. Insbesondere folgende Dokumente bieten die Möglichkeit, sich noch intensiver mit dem Thema zu befassen:

- Braun, F., Gottburgsen, A., Sczesny, S., & Stahlberg, D. (1998). Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. *Zeitschrift für germanistische Linguistik, 26.1998,* 265-283.
- European Parliament. (2018). *GENDER-NEUTRAL LANGUAGE in the European Parliament*. https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf
- Gäckle, A.-L. (2017). *ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln*. https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf
- Klimmt, Ch., Pompetzki, V., & Blake, Ch. (2008). Geschlechterrepräsentation in Nachrichtentexten. *Medien- und Kommunikationswissenschaft, 56(1)*, 3-20.
- Rothmund, J., & Christmann, U. (2002): Auf der Suche nach einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Führt die Ersetzung des generischen Maskulinums zu einer Beeinträchtigung von Textqualitäten? *Muttersprache 2*, 115-135.
- Stahlberg, D. & Sczesny, S. (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychologische Rundschau, 52 (3)*, 131-140.
- United Nations. (o.J.). *Guidelines for gender-inclusive language in English*. https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml
- Usinger, J. (o.J.). *Geschickt gendern*. https://geschicktgendern.de/

Der Leitfaden wurde beschlossen am 17.10.2019 von den Teilnehmenden am HSD-Tag.

Person/Funktion	Datum	Version
Erstellung: M.Frick, QM	15.10.2020	1
Überarbeitung: M.Frick, QM	15.11.2022	2
Einbindung Studierende: über MS Teams		
Formale Prüfung: U.Poepperl, QM	16.11.2022	2
Freigabe: HL	30.11.2022	2