

# LEITFADEN

## GENDERGERECHTE SPRACHE



# Warum Sprache wichtig ist

Dieser Leitfaden will Anregungen geben, Sprache innerhalb der Hochschule und in der Kommunikation nach außen geschlechtergerecht anzupassen, zum Beispiel in Dokumenten, im Internetauftritt oder in Lehre und Forschung. Texte geschlechtergerecht zu formulieren bedeutet, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen, Frauen sprachlich und bildlich sichtbar zu machen und stereotypen Vorstellungen über die gesellschaftlichen Rollen von Männern und Frauen entgegen zu arbeiten. Gerade bei der Gestaltung von Plakaten, im Kontakt mit Studierenden, Kolleg\*innen und Mitarbeiter\*innen ist die korrekte Ansprache wichtig, damit Personen sich wirklich angesprochen fühlen, Angebote nutzen und sich mit der Institution identifizieren können.

Sprache ist die wichtigste Kommunikationsform der Menschen und der zentrale Baustein von Texten. Sie ist jedoch kein neutrales Werkzeug, das alle Menschen in gleicher Weise anspricht. In der Sprache drücken sich gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen aus, die wiederum unsere Wahrnehmungen prägen und Realitäten schaffen. Immer noch ist es üblich, männliche Formen zu verwenden und die weibliche Form darin verschwinden zu lassen. Dass Frauen „mitgemeint“ sind, wenn von Chefs, Ingenieuren oder Professoren die Rede ist, liegt am Sprachgebrauch, der sich historisch herausgebildet hat und der unter anderem die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern widerspiegelt.

## Sprache erzeugt Bilder im Kopf

Die Anwendung dieses so genannten „generischen Maskulinums“ hat negative Effekte auf die gedankliche Repräsentation von Frauen: Männer sind dann diejenigen, die handeln und bestimmte gesellschaftliche Positionen besetzen. Frauen sind zwar häufig mitgemeint, werden jedoch selten mitgedacht. Das haben viele sprachwissenschaftliche und psychologische Studien nachgewiesen. Sie zeigen auch, dass Sprache ein wichtiges Moment bei der Aufhebung von Geschlechterstereotypen ist. Wird etwa von einem Beruf sowohl in der männlichen als auch in der weiblichen Form (Ingenieurinnen und Ingenieure) gesprochen,

schätzen Mädchen typisch männliche Berufe als für sie erreichbarer ein und trauen sich eher zu, diese zu ergreifen. Umgekehrt führt die Verwendung des generischen Maskulinums in Stellenausschreibungen zu einem geringeren Anteil weiblicher Bewerbungen.

## „99 Sängerinnen und 1 Sänger sind zusammen 100 Sänger.“ - Luise Pusch

Kommen Frauen in einem Text nur in der männlichen Form vor, wird auch der Zusammenhang oft missverständlich. Es entsteht der Eindruck, dass es nur um Männer geht und Frauen nicht Teil des Geschehens sind. Wenn auf Webseiten, in Seminarankündigungen und in E-Mails nur von den Professoren gesprochen wird, entsteht das Bild einer Hochschule, in der Frauen als Professorinnen, Studentinnen, Mitarbeiterinnen nicht präsent sind.

## AUF GENERALKLAUSELN BESSER VERZICHTEN

Manchen längeren Texten ist eine Generalklausel vorangestellt, die darauf hinweist, dass aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet werde. Studien belegen, dass man sich beim Lesen männlicher Formen überwiegend Männer vorstellt, egal, welche Anmerkung im Text zuvor darauf hingewiesen hat, dass sowohl Männer als auch Frauen sowie andere Geschlechter gemeint seien. Die Hochschule hat beschlossen, auf Präambeln, die auf ein generisches Maskulinum verweisen, zu verzichten.

# Gendergerechte Sprache in der Praxis

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, gendersensible Sprache umzusetzen. Sie lassen sich grob in den zwei Strategien zusammenfassen: „Neutralisieren“ und „Sichtbarmachen“. Neutrale Formulierungen machen das Geschlecht „unsichtbar“. Die Strategie des Sichtbarmachens dagegen zeigt die Vielfalt der Geschlechter.

## 1) Benennen von Frauen und Männern

Eine Form der Sichtbarmachung ist, die Geschlechter eindeutig zu benennen. Bezieht sich eine Aussage auf Frauen und Männer, ist die Verwendung von Paarformen (Professorinnen und Professoren) eine gute Methode, Männer und Frauen sichtbar zu machen. Das Binnen-I (MitarbeiterIn) oder der Schrägstrich (Mitarbeiter/in) sollten lieber nicht verwendet werden: Ihre Verwendung macht Texte oft unübersichtlich; beide Formen lassen sich schlecht vorlesen bzw. vortragen.

## 2) Ansprache von mehr als zwei Geschlechtern

Es gibt Menschen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen. In Texten machen der Gender-Stern (Absolvent\*innen) und der Gender-Gap (Absolvent\_innen) darauf aufmerksam, dass es Menschen gibt, die nicht in die binäre Geschlechterordnung passen. Mit dem Stern oder dem Gap werden auch Personen angesprochen, die sich beispielsweise als trans- oder intersexuell verorten.

**Zur einheitlichen Gestaltung von Dokumenten hat sich die Hochschule entschieden, den Genderstern zu verwenden.**

Besser nicht	Empfehlung
Absolventen	Absolvent*innen
Professoren	Professor*innen

## 3) Genderneutrale Formulierungen

Um das Geschlecht unsichtbar zu machen, können Bezeichnungen durch geschlechtsneutrale Wörter ersetzt werden. Oft vereinfachen geschlechtsneutrale Formulierungen die Lesbarkeit, weil Wiederholungen vermieden werden und helfen bei knappem Platz in Broschüren und Flyern.

Besser nicht	Empfehlung
	Substantivierung
Mitarbeiter	Mitarbeitende, Anwesende, Interessierte, Beschäftigte, Lehrende
	Vermeiden von Personenbezeichnungen
Abteilungsleiter	Abteilungsleitung
Verteter	Vertretung
Lehrer	Lehrkraft
Dekan	Dekanat
	Umformulierungen
Herausgeber	herausgegeben von
Vertreter	vertreten durch
Teilnehmer der Konferenz	Alle, die an der Konferenz teilnehmen...
	Verwendung des Plurals
Der Beschäftigte	Die Beschäftigten
Der Vorgesetzte	Die Vorgesetzten
Der Beauftragte	Die Beauftragten
	Abkürzungen - die weibliche Form
Prof.	Prof.in
Dipl.-Ing.	Dipl.-Ing.in

Weitere Vorschläge für gendergerechte Begriffe und einen kreativen Umgang mit Texten unter: [geschicktgendern.de](http://geschicktgendern.de)

Nützliche Tipps und Tools zum diskriminierungsfreien Schreiben und Sprechen finden sich auch auf der Seite des deutschen Journalistinnenverbundes e. V.: [www.genderleicht.de](http://www.genderleicht.de)

Die geschlechtergerechte Sprache und ihre vielfältigen Ausprägungen sind aus sprachwissenschaftlicher Perspektive ein relativ junges Feld. Nicht für alle Probleme gibt es optimale Lösungen. Bestimmte Varianten mit Gender-Stern oder Splitting sind schwierig umzusetzen, wenn beispielsweise Begriffe im Dativ oder Akkusativ gebildet werden müssen.

Ein Beispiel aus der Hochschulpraxis: „Über die Aufnahme entscheidet ein Gremium aus dem/der Institutsleiter\*in, dem/der wissenschaftlichen Leiter\*in, dem/der Prorektor\*in.“ Der Text ist in dieser Form schwer lesbar. Besser ist es hier, nach neutralen Formulierungen zu suchen („Institutsleitung“) oder den Plural zu verwenden („Institutsleiter\*innen) und den Text gegebenenfalls umzuschreiben.

Es gilt, für den jeweiligen Fall kreative Lösungen zu finden. Dabei gibt es oft kein „richtig“ und kein „falsch“. Sprache ist wandelbar und passt sich den neuen gesellschaftlichen Gegebenheiten an. Noch vor ein paar Jahren wurde die Verwendung des Begriffs „Studierende“ oft belächelt – heute gehört er zumindest im Hochschulbereich zur gängigen Sprachpraxis.



### WAS BEI FOTOS ZU BEACHTEN IST

Bilder sind ein starkes Gestaltungsmittel: Die Botschaft eines Bildes wird noch vor dem Text wahrgenommen. Bilder bleiben stark im Gedächtnis und vermitteln den Eindruck, sie würden die Realität abbilden. Deshalb ist es wichtig, in Bildern die Vielfalt in der Gesellschaft und an der Hochschule darzustellen und stereotype Bilder zu vermeiden. Das bedeutet, Frauen und Männer in verschiedensten Bereichen und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen zu zeigen: Frauen in der Forschung, Männer in der Verwaltung, Studentinnen beim Programmieren,...

## IMPRESSUM

Herausgegeben von den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Offenburg

**Prof.in Andrea Müller**  
**Prof.in Sabine Burg**  
**Prof.in Evgenia Sikorski**  
**Prof.in Marlene Harter**

 **Hochschule Offenburg**  
offenburg.university

**Text und Redaktion:** Christine Parsdorfer  
*gleichstellungsbuero@hs-offenburg.de*

**Stand:** Mai 2020