



EMPFEHLUNGEN ZU GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHE

WARUM GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE?

Die Verwendung des generischen Maskulinums, das heißt eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung, ist weit verbreitet: Frauen werden hier sprachlich nicht direkt genannt, sondern durch das Verwenden der männlichen Form mitgemeint. Zahlreiche sprachwissenschaftliche und psychologische Studien zeigen jedoch, dass Sprache die Art und Weise beeinflusst, wie wir die Welt wahrnehmen (vgl. u.a. Vervecken und Hannover 2015; Braun et. al. 2007, Stahlberg und Sczesny 2002; Heise 2000). Demnach führt die Verwendung des generischen Maskulinums dazu, dass weibliche Personen weniger vorstellbar bzw. sichtbar sind (vgl. Irmen und Linner 2005).

Ein sensibler und inklusiver Sprachgebrauch trägt daher aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache bei – dieses bezieht sich auf **alle** Geschlechter. Vor dem Hintergrund der Umsetzung des Beschlusses zur sogenannten Dritten Option des Bundesverfassungsgerichts vom Oktober 2017, der sich auf die Angabe des Personenstandes „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „keine Angabe“ z.B. in Formularen und Statistiken bezieht, leitet sich konsequenterweise eine geschlechtergerechte Anrede und Sprache ab.

WIE LÄSST SICH GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE UMSETZEN?

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, Sprache geschlechtergerecht zu gestalten. Auch wenn es hinsichtlich der neuen rechtlichen Regelung zur Dritten Option auf Bundes- bzw. Landesebene noch keine aktualisierten Vorgaben bzw. Empfehlungen bezüglich einer geschlechtergerechten Sprache gibt, wird im Beschluss des Senates der Freien und Hansestadt Hamburg von 1995 zu den Grundsätzen der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache bereits auf geschlechtsneutrale Formulierungen und, wenn inhaltlich möglich, auf Personenbezeichnungen im Plural, wenn sie geschlechterneutral sind, verwiesen. Weiterhin bilden sich Sprachformen heraus, die alle Geschlechter in einem Wort erfassen (vgl. Rat für deutsche Rechtschreibung, 2018):

- **Geschlechterneutrale Personenbezeichnungen:** Bsp. „Mitarbeitende“, „Studierende“, „Interessierte“, „Person“ oder **personenunabhängige Funktionsbezeichnungen:** Bsp. „Professur“, „Lehrkraft“, „Leitung“ – Geschlechterneutrale Formulierungen bieten den Vorteil, dass sie kein bestimmtes Geschlecht sprachlich hervorheben. Sie tendieren allerdings dadurch auch dazu, jenes Geschlecht unsichtbar zu machen, das nicht zum Rollenklischee des genannten Tätigkeitsbereiches passt (so wird zum Beispiel die Pflegekraft häufig weiblich assoziiert). Von daher ist darauf zu achten, dass dieser Effekt bei durchgängig neutraler Formulierung vermieden wird.



- **Gender-Asterisk (auch Gender-Sternchen genannt):** Bsp. „Dozent*innen“ – Der Stern ist als Platzhalter gedacht, um Personen sprachlich zu inkludieren, die sich nicht als Mann oder Frau verstehen/angesprochen fühlen. Das Sternchen gewährleistet die größte Verständlichkeit, Lesbarkeit und Umsetzbarkeit im Sinne einer Textkürze.

Neben diesen gängigen Formen geschlechtergerechter Sprache, gibt es weitere Möglichkeiten, Texte geschlechtergerecht zu formulieren, die im Folgenden mit ihren Vor- und Nachteilen vorgestellt werden.

- **Gender-Gap:** Bsp. „Student_innen“ – der Gender-Gap ist die etwas ältere Form als das Sternchen. Mit der Formulierung sollen auch andere Geschlechter berücksichtigt werden. Von Nachteil kann die Auslassung bei der Lesbarkeit sein, insbesondere auch bei Unterstreichungen.
- **Schrägstrich oder Binnen-I:** Bsp. „Autor/in“ oder „Wissenschaftliche MitarbeiterInnen“ – geringere Anzahl an Zeichen, bei der die weibliche Form allerdings lediglich als ‚Anhängsel‘ an die männliche Form erscheint und Menschen, die sich nicht als weiblich oder männlich definieren, unsichtbar bleiben und nicht angesprochen werden. Diese Kurzform soll nach dem obengenannten Beschluss des Senates von 1995 nicht genutzt werden.
- **Beidnennung:** Bsp. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ – Steigerung der Sichtbarkeit von Frauen und Männern über den entsprechenden Artikel und/oder Endsilbe. Nachteil der Beidnennung ist der Ausschluss aller Menschen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem wiederfinden. Die Beidnennung kann zudem den Lesefluss bei Aufzählungen beeinträchtigen.

Je nach Text oder Zusammenhang bieten sich verschiedene Formulierungen an. Für den Schriftverkehr – E-Mails, Präsentationen, Broschüren, Presseartikel, Drucksachen, Hausmitteilungen, Flyer, Briefe – ist die Nutzung geschlechterneutraler Bezeichnungen und des Gender-Sternchens empfehlenswert. So lassen sich Texte einheitlich und (geschlechter-)inklusiv gestalten.

Stand: Mai 2019

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg



LITERATURVERZEICHNIS

- Braun, Friederike, Susanne Oelkers, Karin Rogalski, Janine Bosak und Sabine Sczesny (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“ Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten.“ In: Psychologische Rundschau 58 (3), S. 183–189.
- Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Sprache und Kognition — Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete 19, S. 3–13.
- Irmen, Lisa und Ute Linner (2005): Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. Eine theoretische Integration bisheriger Befunde. In: Zeitschrift für Psychologie, 213 (3), S. 167–175.
- Rat für deutsche Rechtschreibung (2018): Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018. Online verfügbar unter: www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf (Zugriff am: 22.05.2019).
- Stahlberg, Dagmar und Sabine Sczesny (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52 (3), S. 131–140.
- Vervecken, Dries und Bettina Hannover (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children’s perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. In: Social Psychology, 46 (2), S. 76–92.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR UND INFORMATIONEN

- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2017): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. 5. Auflage. Online verfügbar unter: [gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible Sprache 5. Auflage 2017.pdf](http://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5_Auflage_2017.pdf) (Zugriff am 22.05.2019).
- European Institute for Gender Equality: gender-sensitive language. Online verfügbar unter: eige.europa.eu/thesaurus/terms/1215 (letzter Zugriff: 22.05.2019).
- Geschickt gendern. Das Genderwörterbuch. Online verfügbar unter: geschicktgendern.de (letzter Zugriff: 22.05.2019).
- Goethe-Universität Frankfurt (2016): Handlungsempfehlung für eine diversitätssensible Mediensprache: Online verfügbar unter: www.uni-



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf (Zugriff am 22.05.2019).

Kusterle, Karin (2011): Die Macht von Sprachformen. Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Frankfurt am Main.

Landeshauptstadt Hannover (2019): Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache. Online verfügbar unter: www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/chancengleichheit/dokumente_allgemein/Flyer-geschlechtergerechte-Sprache.pdf (Zugriff am: 22.05.2019).

Universität Potsdam (2012): Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache. 2. Auflage. Online verfügbar unter: www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publicationen/Leitfaden_gendergerechte_Sprache_UP-2012.pdf (Zugriff am 22.05.2019).