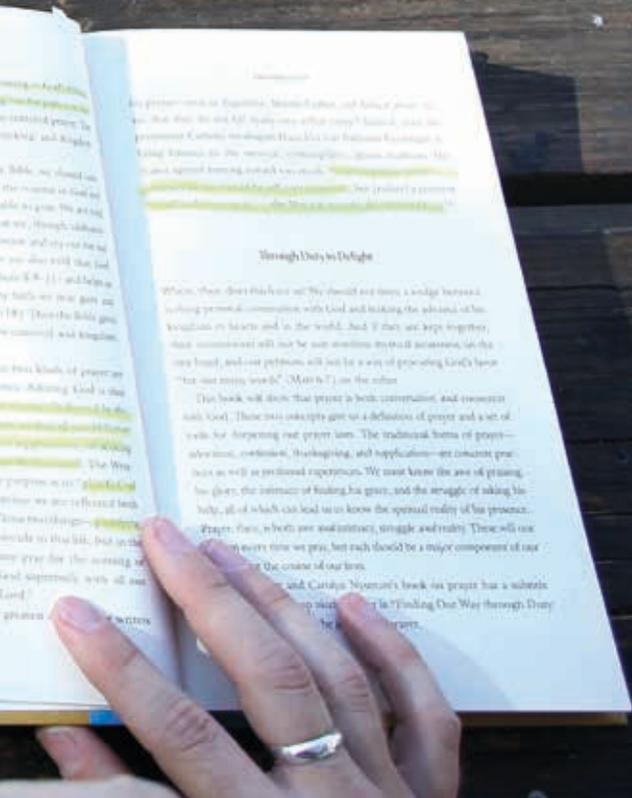




Geschlechtersensible Sprache an der Viadrina Eine Handreichung



Impressum

Diese Handreichung wurde herausgegeben vom Gleichstellungsbüro und dem Schreibzentrum der Europa-Universität Viadrina aufbauend auf dem Beschluss des Präsidiums vom 5.10.2016 zu geschlechtersensibler Sprache.

Autorinnen: Sahra Damus (zentrale Gleichstellungsbeauftragte), Franziska Liebetanz (Schreibzentrum), Ulrike Polley (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte)

Mit Unterstützung von:
marek sancho höhne, Gina Wiesweg, Sarah Eichner

Titelfoto: writing group, www.unsplash.com

November 2016

Inhalt

	Seite
Grußwort	1
Beschluss des Präsidiums	2
1. Warum diese Handreichung?	4
1.1 Spricht nicht alle an: das generische Maskulinum	4
1.2 Geschlechtersensible Sprache an der Hochschule	6
2. Wie kann ich geschlechtersensibel formulieren? – Ein Überblick	7
2.1 Einige Varianten geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs	8
2.2 Was sagt der Duden dazu?	10
2.3 Die „Qual der Wahl“ – Vor- und Nachteile der Varianten	11
2.4 Kann ich das auch sprechen? – Mündlicher Gebrauch	13
2.5 Geschlechtsneutrale Anredeformen	13
3. Geschlechtersensible Sprache an der Viadrina	14
3.1 Stellenausschreibungen	14
3.2 Dienstlicher Schriftverkehr an der Universität	14
3.3 Wissenschaftliche Publikationen und Förderanträge	15
3.4 Texte der Studierenden	15
4. Formulierungshilfen	17
5. Typische Begriffe aus dem Hochschulalltag	20

Grußwort

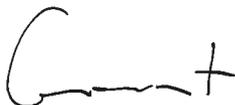
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Chancengleichheit ist an der Europa-Universität Viadrina seit ihrer Neugründung 1991 nicht nur ein leeres Wort: Wir bieten beste Studien- und Arbeitsbedingungen für Menschen aus aller Welt. 25 Prozent unserer Studierenden und 30 Prozent der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden kommen aus dem Ausland. Die Lehre findet in vier Sprachen statt: Deutsch, Englisch, Polnisch und Französisch.

So selbstverständlich wie Internationalität hier gelebt wird, werden auch unterschiedliche Geschlechtsidentitäten an der Hochschule gleichberechtigt anerkannt. Sprache ist dafür ein wichtiger Schlüssel. Mit ihrem vom Senat und vom Präsidium verabschiedeten Gleichstellungskonzept hat sich die Europa-Universität Viadrina unter anderem zum Ziel gesetzt, eine geschlechtersensible Sprache anzuwenden.

Basierend auf einem Beschluss des Präsidiums finden Sie in diesem Leitfaden Empfehlungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch, die speziell auf den Universitätsalltag zugeschnitten sind. Die Broschüre gibt Ihnen einen kurzen Überblick zu folgenden Fragen: Warum ist geschlechtersensibles Formulieren gerade an einer Hochschule wichtig? Welche Möglichkeiten für geschlechtersensibles Formulieren gibt es? Welche Formen werden an der Europa-Universität Viadrina empfohlen? Darüber hinaus stellt Ihnen die Handreichung einige Formulierungshilfen sowie eine Liste hochschultypischer Begriffe zur Verfügung.

Ihr



Prof. Dr. Alexander Wöll
Präsident

Beschluss des Präsidiums

Das Präsidium der Europa-Universität Viadrina hat in seiner Sitzung vom 5.10.2016 eine Empfehlung für geschlechtersensible Sprache an der Europa-Universität mit passenden Formulierungen für den Hochschulalltag beschlossen, um eine gewisse Einheitlichkeit innerhalb der Universität zu gewährleisten.

„Das Präsidium weist darauf hin, dass laut Brandenburgischem Hochschulgesetz im dienstlichen Schriftverkehr und in rechtsverbindlichen Dokumenten an der Europa-Universität Viadrina geschlechtersensible Formulierungen zu verwenden sind. Dazu zählen insbesondere Satzungen, Ordnungen, Richtlinien, Ausschreibungen, Formulare, Zeugnisse, offizielle Schreiben, Rundschreiben/-mails, (hochschul-)öffentliche Dokumente, Printprodukte und Webseiten. Satzungen, Ordnungen und Printprodukte sollen vorrangig im Rahmen von Neufassungen, Änderungen oder Neuaufgaben als redaktionelle Anpassung geschlechtersensibel formuliert werden.

Dabei sollen vorzugsweise neutrale/geschlechtsindifferente Begriffe (z. B. Studierende, Beschäftigte) und geeignete Umformulierungen (bspw. alle statt jeder, Personen, Mitglieder) verwendet werden. Sofern diese nicht verfügbar sind, werden Paarformulierungen (z. B. Professorinnen und Professoren) empfohlen. Aus Platzgründen (v. a. Webseiten, Formulare) können verkürzte Formen mit dem Schrägstrich (Professor/-innen) oder alternativ das Binnen-I (ProfessorInnen) verwendet werden.

Andere Formen, insbesondere solche, die weitere Geschlechtsidentitäten einschließen, wie der Gendergap (Mitarbeiter_innen) oder der Gender-Stern (Mitarbeiter*innen) können verwendet werden, v. a. in Kontexten, wo dies explizit angezeigt scheint.

Als nicht geschlechtersensible Formulierungen gelten Formen in Klammern, Gleichstellungshinweise in Fußnoten, das generische Femininum sowie die abwechselnde Verwendung generisch maskuliner und femininer Formen.

Auch bei wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen ist eine geschlechtersensible Formulierung zu empfehlen, da sich diese zunehmend zu einem Standard in der Wissenschaft entwickelt hat.

Die Verwendung der geschlechtersensiblen Formen in einer Studienarbeit soll nicht zu einer negativen Leistungsbewertung führen. Die Gleichstellungsbeauftragte und das Schreibzentrum beraten Mitarbeitende und Studierende gern bei der Umsetzung und stellen Informationsmaterialien zur Umsetzung bereit.“

1. Warum diese Handreichung?

An der Europa-Universität Viadrina studieren und arbeiten über 7.000 Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Identitäten. Dazu gehört auch eine Vielfalt von Geschlechtern – selten wird diese Vielfalt jedoch sprachlich sichtbar. Die über Jahrhunderte währende Ungleichbehandlung von Frauen und Männern hat auch die Sprache geprägt und spiegelt sich in ihr wider. Zwar hat sich die gesellschaftliche Wirklichkeit inzwischen erheblich verändert, die Sprache jedoch nicht im gleichen Maße. Noch immer werden männliche Formen genutzt, um unterschiedliche Personengruppen zu bezeichnen: Frauen, Männer oder Personen, die sich nicht einem Geschlecht zuordnen, zum Beispiel trans* oder inter* Menschen.¹ Wer jedoch nur „mitgemeint“ ist, wird nicht eindeutig angesprochen.

Seit Beginn der 1990er Jahre entwickelten sich daher Empfehlungen für einen aner kennenden Sprachgebrauch, der die verschiedenen Geschlechter gleichermaßen benennt und dabei hilft, Missverständnisse zu vermeiden. In vielen Bereichen ist geschlechtersensible Sprache inzwischen fest verankert und in manchen sogar vorgeschrieben. Mit dieser Handreichung möchten wir eine Einführung in das Thema geben und Möglichkeiten aufzeigen, geschlechtersensibel zu formulieren.

1.1 Spricht nicht alle an: das generische Maskulinum

Worin besteht das Problem, dem mit geschlechtersensibler Sprache begegnet werden soll? Auslöser ist das generische Maskulinum, also die Verwendung des maskulinen Substantivs oder Pronomens zur Bezeichnung verschiedener Personengruppen. Die männliche Form hat zwei Verwendungszwecke und ist daher nicht eindeutig: Einerseits wird sie spezifisch gebraucht für rein männliche Personengruppen, andererseits generisch zur Bezeichnung von Personengruppen mit unterschiedlichen Geschlechtern. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die männliche Form verallgemeinernd auch Frauen oder andere Geschlechter mitmeinen könne. Die weibliche Form wird hingegen nur als spezifisch wahrgenommen, sie kann also nicht die männliche mitmeinen.

¹ Trans* ist ein Überbegriff z. B. für transgender, transident und transsexuell lebende Menschen, teils werden auch intergeschlechtliche Menschen mitgedacht. Der Begriff steht für ein breites Spektrum von Selbstdefinitionen von Menschen, die sich nicht oder nur zum Teil mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Der Begriff inter* steht für Menschen, die genetisch, anatomisch und/oder hormonell nicht eindeutig dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet werden können. Wenn wir im Folgenden die Begriffe männlich und weiblich verwenden, beziehen wir uns auf die weitgehend traditionellen Rollenbilder (auch als cis bezeichnet), die u. a. durch Sprache transportiert werden.

Den Unterschied der generischen und spezifischen Verwendung zeigt folgendes Beispiel:

Studenten, die Eltern werden, erhalten Unterstützung von der Viadrina.

= **generische Verwendung**

→ sowohl Männer als auch Frauen könnten gemeint sein

Studenten, die Väter werden, erhalten Unterstützung von der Viadrina.

= **spezifische Verwendung**

→ es sind tatsächlich nur männliche Personen gemeint

Weil die männliche Form also mehrdeutig ist, da sie sowohl generisch als auch spezifisch gemeint sein kann, muss unser Gehirn jedes Mal entschlüsseln, um welche der beiden Varianten es sich handelt. Das generische Maskulinum birgt daher eine Reihe von Problemen:

Frauen und andere Geschlechter

- bleiben sprachlich unsichtbar
- werden weniger mit dem Gesagten in Verbindung gebracht
- werden nicht direkt angesprochen.

Die sprachwissenschaftliche Forschung bestätigt dies: Verschiedene empirische Studien² haben inzwischen herausgearbeitet, dass das generische Maskulinum in vielen Fällen nicht funktioniert oder das Mitdenken anderer Gruppen erst nach vermehrtem gedanklichem Aufwand gelingt.

Ein Beispiel: In einem Experiment wurden Versuchspersonen gebeten, „5 Sportler“ zu nennen. Eine andere Gruppe wurde gebeten, „5 Sportlerinnen und Sportler“ zu nennen. Die zweite Gruppe nannte wesentlich mehr Frauen.³ Unbewusst verstehen wir das generische Maskulinum häufig nicht als generisch, sondern als spezifisch – also rein männlich.

Durch geschlechtersensible Formulierungen können wir dazu beitragen, dass verschiedene Geschlechter gleichermaßen mitgedacht und angesprochen werden.

² Auf der Webseite des Gleichstellungsbüros finden Sie eine Zusammenstellung einschlägiger Studien zu diesem Thema: www.europa.uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/praxishinweise/Sprache/zum-weiterlesen.html

³ Stahlberg, Dagmar / Sczesny, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen.“ In: Psychologische Rundschau 52: 31-140.

1.2 Geschlechtersensible Sprache an der Hochschule

Obwohl Hochschulen schon immer Orte waren und sind, an denen aktuelle gesellschaftliche Veränderungsprozesse aufgegriffen werden, wirken auch dort traditionelle Rollenbilder und Stereotype. So sind etwa nur ein Viertel der Professuren in Deutschland mit Frauen besetzt, in den Sekretariaten allerdings finden sich fast keine Männer. Technische Studienfächer werden immer noch häufiger von Männern gewählt, Sprachwissenschaften eher von Frauen. In Bildungseinrichtungen ist eine geschlechtersensible Sprache auch deswegen so wichtig, weil hier die Weichen für das spätere (Berufs-)Leben gestellt werden – das beginnt im Kindergarten und hört an der Universität nicht auf.

Chancengleichheit zu gewährleisten und traditionelle Geschlechterrollen nicht zu verfestigen, ist gerade an Universitäten als Orten, an denen kritisch gedacht wird, besonders wichtig. So bilden die Gender Studies hier ein eigenes Forschungsfeld und sind Gegenstand der Lehre. Einen reflektierten Umgang mit der Kategorie Geschlecht zu lernen und für Diskriminierung sensibilisiert zu werden, sind wesentliche Bestandteile der universitären Ausbildung.

Aber ist geschlechtersensible Sprache nicht reine Symbolpolitik, während die wahren Probleme anders gelöst werden müssten? Nicht ganz: Sprache und Denken sind eng miteinander verknüpft. Wörter sind nicht nur Etiketten für unsere Gedanken. Vielmehr beeinflusst unser Sprachgebrauch auch, welche Eigenschaften oder Fähigkeiten wir Personen zuschreiben und in welchen (Geschlechter-)Kategorien wir denken. Personenbezeichnungen werden häufig mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern in Verbindung gebracht. So sprechen wir etwa eher von Managern und Präsidenten, dafür aber von Krankenschwestern und Sekretärinnen, je nachdem, ob diese Berufe oder Positionen als typisch männlich oder weiblich wahrgenommen werden. Unbewusst prägen solche sprachlichen Muster unsere Vorstellungen darüber, wer uns für bestimmte Aufgaben geeignet oder eher untypisch erscheint, auch unabhängig von oder trotz vorhandener fachlicher Qualifikation.

Dies zeigt: Sprache ist nicht nur ein reines Kommunikationsmittel. Sie spiegelt Stereotype und gesellschaftliche Erwartungen wider. Über Sprache lernen wir Werte und Normen und reproduzieren diese auch. Sprache ist also eine Art Seismograph für die Rolle von Geschlechtern in der Gesellschaft. Ebenso können sprachliche Veränderungen auch gesellschaftliche Veränderungen (mit) anstoßen.

Argumente für den Alltag

Wenn es um geschlechtersensible Sprache geht, gibt es oft kontroverse Meinungen. Auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros⁴ finden Sie häufige Thesen und Argumente für den Alltag.

2. Wie kann ich geschlechtersensibel formulieren? – Ein Überblick

Verschiedene Varianten des geschlechtersensiblen Formulierens ermöglichen eine sprachliche Flexibilität und Variabilität. Diese Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern zeigt die am häufigsten verwendeten Varianten für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch und deren jeweilige Besonderheiten auf.

⁴ www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/praxishinweise/Sprache/Argumente.html

2.1 Einige Varianten geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs

Variante	Beispiel	Anmerkung
Neutrale Formen	Studierende Mitarbeitende Beschäftigte	<ul style="list-style-type: none"> • können aus einigen Verlaufsformen und Adjektiven gebildet werden • kein spezifisches Geschlecht sprachlich sichtbar
Beidnennung	Studentinnen und Studenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • ausdrückliche Nennung der weiblichen und männlichen Form • spricht keine Personen an, die sich nicht (nur) dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen
Schrägstrich	Student/-innen Student/innen Mitarbeiter/-innen Mitarbeiter/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Variante zur Kürzung der Beidnennung, z. B. in Tabellen, auf Webseiten • spricht keine Personen an, die sich nicht (nur) dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen
Binnen-I	StudentInnen MitarbeiterInnen	<ul style="list-style-type: none"> • Variante zur Kürzung der Beidnennung, bei der die weibliche Endung zusätzlich zur männlichen durch ein großes I im Wortinneren kenntlich gemacht wird. • beinhaltet sowohl die männliche als auch die weibliche Form • spricht keine Personen an, die sich nicht (nur) dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen
Gendergap oder Genderstern	Student_innen Student*innen Mitarbeiter_innen Mitarbeiter*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Die durch den Unterstrich gekennzeichnete Lücke (englisch „gap“) bzw. der Stern zwischen der weiblichen und männlichen Endung bzw. dem Wortstamm steht stellvertretend für Personen, die sich nicht (nur) dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen • spricht alle Geschlechter an

Nicht zu empfehlende Varianten sind hingegen:

Variante	Beispiel	Anmerkung
Klammerform	Student(inn)en Mitarbeiter(innen)	<ul style="list-style-type: none"> • die weibliche Form erscheint als zweitrangig und weniger wichtig, da Inhalte in Klammern weglassbar sind • spricht keine Personen an, die sich nicht (nur) dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen
Fußnote / Generalklausel	Studenten ¹ Mitarbeiter ¹ ¹ Frauen sind mitgemeint	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen und andere Geschlechter werden im Textverlauf nicht gleichermaßen angesprochen
Generisches Femininum	Studentinnen Mitarbeiterinnen	<ul style="list-style-type: none"> • das generische Femininum bringt dieselben Probleme mit sich wie das generische Maskulinum (siehe 1.1)
abwechselnd generisches Maskulinum und generisches Femininum	Die Universitätsbibliothek wird sowohl von den Studenten und Mitarbeiterinnen, als auch von den Einwohnern und externen Expertinnen genutzt.	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen und Männer sind abwechselnd nur mitgemeint, dies kann zu Missverständnissen führen • spricht keine Personen an, die sich nicht (nur) dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen

2.2 Was sagt der Duden dazu?

Im Duden-Band „Richtiges und gutes Deutsch“ wird geschlechtersensibler Sprachgebrauch in einem eigenen Kapitel behandelt. Darin wird die Frage aufgeworfen, „ob es in der heutigen Gesellschaft angemessen ist, das generische Maskulinum für die Bezeichnung zweier Geschlechter zu verwenden, also maskuline Personenbezeichnungen für alle Geschlechter zu verwenden. Denn bei Bezeichnungen wie *die Antragsteller*, *alle Schüler*, *Kollegen* ist nicht eindeutig, ob nur auf Männer referiert wird oder ob auch andere Personen gemeint sind.“ Es wird darauf hingewiesen, dass sich im Bereich des geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs neutrale Formulierungen und Ersatzformen durchgesetzt haben. Aber auch Formen, die das Geschlecht nicht mehr nur in „männlich“ und „weiblich“ einteilen, gewinnen dem Duden zufolge zunehmend an Bedeutung, da sie die verschiedenen „sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten auch sprachlich ausdrücken“.

Als Möglichkeiten für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch werden aufgeführt: Die Doppelnennung (z. B. Kolleginnen und Kollegen), der Schrägstrich, das Binnen-I, der Gendergap und -Stern, die Klammerform sowie Umformulierungen und Ersatzformen (z. B. Studierende). Empfohlen werden die Beidnennung und als platzsparende Variante der Schrägstrich.⁵ Vom Gebrauch der Klammerform wird abgeraten, da sie „den Eindruck erwecke, die feminine Form sei zweitrangig und weniger wichtig“. Das Binnen-I, den Gendergap und den Gender-Stern nennt der Duden als Möglichkeiten der Sparschreibung, die „in den letzten Jahren zunehmend – und nicht mehr nur wie ursprünglich im universitären Umfeld – verwendet“ werden.⁶

⁵ Der Duden empfiehlt bei der Verwendung des Schrägstrichs einen Ergänzungsbindestrich vor der Endung: z. B. Mitarbeiter/-innen, dennoch findet sich oftmals auch die kürzere Form ohne Bindestrich (Mitarbeiter/innen). Nicht zu empfehlen sind mehrere Schrägstriche in einem Wort (z. B. nicht „Kolleg/-innen/-en“; besser: „Kolleginnen/Kollegen“). Der Duden plädiert zudem dafür, die männliche Endung auszuschreiben, falls bei Weglassen der weiblichen Endung kein vollständiges Wort übrig bleiben würde: Kolleginnen/-innen statt Kolleg/-innen. Demgegenüber hat sich aber die sprachökonomischere Variante Kolleg/-innen im Sprachgebrauch etabliert. Nicht gebildet werden können Kurzformen, wenn sich die Langformen in mehr als nur der Endung unterscheiden: Arzt/Ärztin.

⁶ Alle Zitate aus diesem Abschnitt Vgl.: Duden – Das Wörterbuch der sprachlichen Zweifelsfälle – Richtiges und gutes Deutsch, 8. Auflage, 2016: S.387ff.

2.3 Die „Qual der Wahl“ – Vor- und Nachteile der Varianten

	Verlänge- rung des Textes?	Empföh- len vom Duden?	Form immer ver- wendbar?	gedank- licher Einbezug
neutrale Formen	nein	ja	nicht immer	neutral
Beidnennung	ja	teilweise	ja	m & w
Schrägstrich	kaum	teilweise	fast immer	m & w
Binnen-l	kaum	teilweise	fast immer	m & w
Gendergap oder Gender-Stern	kaum	teilweise	fast immer	m & w weitere
Klammerform	kaum	nein	fast immer	m (w)
Fußnote				m (w)
Generisches Femininum				w (m)
abwechselnd gen. Femininum & Maskulinum				m (w) w (m)

Die Tabelle zeigt die gängigen Formen im Vergleich. Es wird sichtbar, dass es nicht die eine Form gibt, die immer verwendet werden kann, wohl aber welche Formen sich besser eignen als andere, um sprachliche Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Deutlich wird auch, dass nicht alle Formen immer gebildet werden können.

Mit ein wenig Übung ist es nicht schwer, sich eine Routine für eine gut lesbare geschlechtersensible Sprache anzueignen. Dabei hat es sich bewährt, eine Kombination aus folgenden Formulierungsmöglichkeiten zu verwenden: Nutzen Sie so weit wie möglich neutrale Begriffe (bspw. Studierende, Personen, Angestellte etc.) oder Umformulierungen (bspw. alle statt jeder, Beschäftigte statt Mitarbeiter). Greifen Sie nur bei Formen, für die keine neutrale Alternative vorliegt, auf eine gesplittete Form wie die Beidnennung, das Binnen-I oder eine Form mit Schrägstrich, Gendergap oder -Stern zurück (bspw. Professorinnen und Professoren oder Professor_innen). Innerhalb eines Textes sollten Sie sich jedoch für eine dieser Varianten entscheiden. Die verkürzten Formen bieten sich insbesondere bei Platzmangel an. Bei Umformulierungen sollten Sie darauf achten, dass sich dadurch keine unerwünschten inhaltlichen Änderungen ergeben.

Diese Empfehlungen lassen sich in der folgenden Faustregel zusammenfassen:

Praxis-Tipp: die Wahl der passenden Formulierung auf einen Blick

1. soweit wie möglich: **neutrale Formen** verwenden
2. wo dies nicht geht: passende **Umformulierungen** nutzen
3. wenn auch das nicht geht: eine **gesplittete Form** verwenden (Beidnennung, Binnen-I, Schrägstrich, Gendergap oder Gender-Stern)

Auf einen kurzen Beispieltext angewendet, könnte das etwa so aussehen:

vorher:

Beim Uni-Sommerfest feierten wieder viele **Studenten, Mitarbeiter** und **Professoren** der Viadrina zusammen mit den **Frankfurtern**. Es war für **jeden** etwas dabei.

nachher:

Beim Uni-Sommerfest feierten wieder viele **Studierende, Beschäftigte** und **Professor/-innen** der Viadrina zusammen mit den **Frankfurter/-innen**. Es war für **alle** etwas dabei.

2.4 Kann ich das auch sprechen? – Mündlicher Gebrauch

Auch mündlich ist ein geschlechtersensibler Sprachgebrauch möglich. Alle Formen können gesprochen werden, dabei gibt es folgende Varianten:

Kurzformen auflösen

Beim Sprechen die weibliche und männliche Sprachform verwenden:

→ Mitarbeiter/-innen oder MitarbeiterInnen wird zu:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Allerdings sind dann nur Frauen und Männer, jedoch keine weiteren Geschlechter angesprochen.

Sprechpause

Schrägstrich, Binnen-I, Gendergap und Genderstern können durch einen Neuansatz im Wortinneren, d.h. eine kurze Sprechpause, kenntlich gemacht werden:

→ Student'innen (wie in: Spiegel'ei)

2.5 Geschlechtsneutrale Anredeformen

„Sehr geehrte Frau... / sehr geehrter Herr...“ – diese Anredeformen sprechen nicht alle an. Da das Geschlecht unsichtbar ist, leiten wir es meist unbewusst von Dingen wie Kleidung, Aussehen und Verhalten ab. Einige trans* und inter* Menschen lehnen eine rein zweigeschlechtliche Ordnung von männlich und weiblich ab und ordnen sich nicht einer der beiden Kategorien zu. Daher ist manchmal nicht eindeutig, welche Anredeform verwendet werden sollte, zum Beispiel in E-Mails, Bescheinigungen und Formularen.

In vielen Dokumenten ist das Abfragen des Geschlechts gar nicht zwingend notwendig und kann weggelassen werden. Sollte eine direkte Anrede nötig sein, können Sie statt des Personalpronomens den (vollständigen) Namen benutzen oder soweit möglich geschlechtsspezifische Angaben vermeiden. Im Schriftlichen sind die Formen mit Gendergap oder -Stern, aber auch neutrale Formen wie Studierende geeignet.

Sollten Sie eine Person direkt fragen wollen, wie sie angesprochen werden möchte, tun Sie dies respektvoll und vertraulich in einer passenden Situation.

3. Geschlechtersensible Sprache an der Viadrina

An der Viadrina werden viele unterschiedliche Textsorten (Protokolle, Ordnungen, Homepagetexte, E-Mails, Rundschreiben, akademische Hausarbeiten, Flyer, Broschüren etc.) verfasst. Der missverständliche Effekt des generischen Maskulinums wirkt sich zwar in allen Texten aus, besonders problematisch ist er aber bei solchen Texten, die explizit Zugänge und Chancen bestimmen. Im Folgenden finden Sie Hinweise für verschiedene Textsorten und Anredeformen.

3.1 Stellenausschreibungen

Bereits seit 2006 ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben, dass Benachteiligungen auf Grund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität im Arbeitsleben nicht gestattet sind. Daher ist es gesetzlich verboten, in Stellenausschreibungen ausschließlich das generische Maskulinum zu verwenden. Nutzen Sie stattdessen eine geschlechtersensible Formulierung (z. B. Fachkraft für..., Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in).

3.2 Dienstlicher Schriftverkehr an der Universität

Für alle anderen Texte an der Viadrina gilt folgende Regelung im Brandenburgischen Hochschulgesetz: „Im dienstlichen Schriftverkehr und in rechtsverbindlichen Dokumenten der Hochschule ist bei der Formulierung besonders auf die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu achten.“ (§ 7 (6)). Dazu zählen insbesondere:

- Satzungen, Ordnungen, Richtlinien
- Aufrufe zu Wahlen, Kandidaturen, Gremienbesetzungen
- Formulare
- Zeugnisse
- offizielle Schreiben, Rundschreiben/-mails
- (hochschul-)öffentliche Dokumente
- Printprodukte und Webseiten
- Beschilderungen

Praxis-Tipp:

Bei bereits bestehenden Dokumenten oder Printprodukten bietet es sich an, diese dann auf geschlechtersensiblen Sprachgebrauch hin zu überarbeiten, wenn ohnehin eine Neufassung, Änderung oder Neuauflage geplant ist. Auch bei Schildern, Briefköpfen, Stempeln, Visitenkarten u. ä. können Änderungen nach und nach umgesetzt werden, um keine Mehrkosten zu verursachen.

3.3 Wissenschaftliche Publikationen und Förderanträge

Eine geschlechtersensible Sprache ist auch bei wissenschaftlichen Publikationen oder Drittmittelanträgen zu empfehlen. Einerseits signalisiert dies einen reflektierten Umgang mit dem Thema und das Bemühen, Verzerrungseffekte und Missverständnisse durch nicht geschlechtersensiblen Sprachgebrauch zu vermeiden. Andererseits achten viele Drittmittelgebende, etwa die DFG oder die EU, vermehrt auf Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung. So kann die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten ein hartes oder weiches Förderkriterium sein.

Weitere Hinweise zum Thema Gender und Diversity in Forschungsprojekten finden Sie in der gleichnamigen Checkliste des Gleichstellungsbüros.⁷

3.4 Texte der Studierenden

Auch bei studentischen Texten (z. B. Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, Essays, Protokolle, Exzerpte und Berichte) stellt sich die Frage, wie diese geschlechtergerecht formuliert werden können. Als Lehrende können Sie Ihre Studierenden für das Thema sensibilisieren. Oft kommt die Frage nach einer empfehlenswerten Form auf. Ähnlich wie etwa bei Zitationskonventionen und formalen Vorgaben für schriftliche Arbeiten gibt es unterschiedliche Präferenzen je nach Fachkultur und auch von Person zu Person.

Es gilt: Alle Anforderungen an einen Text müssen explizit gemacht werden und daher den Studierenden mitgeteilt werden. Hierbei stellt sich die Frage, ob geschlechtersensible Sprache in die Bewertung einfließen darf. Grundsätzlich gibt es hierzu keine verbindlichen Regelungen. In jedem Fall sollte sich aber weder das Verwenden noch das Nicht-Verwenden

⁷ www.europa.uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/forschung/forschende

geschlechtersensibler Sprache negativ oder positiv auf die Bewertung auswirken, auch dann nicht, wenn etwa eine der neueren Formen verwendet wird, die (noch) nicht in die amtlichen Rechtschreiberegeln aufgenommen ist.

Was können Sie daher den Studierenden empfehlen?

- Weisen Sie auf die verschiedenen Formen hin, z. B. anhand der im Leitfaden vorgestellten Beispiele.
- Machen Sie auch deutlich, welche Formen als nicht geschlechtersensibel gelten.
- Wichtig ist zudem eine gewisse Einheitlichkeit. Neben neutralen Formen – die immer zu empfehlen sind – sollte nur eine Variante von gesplitteten Formen verwendet werden.
- Es ist nicht zu empfehlen, den Studierenden eine bestimmte Form vorzugeben, sondern allenfalls eine Empfehlung auszusprechen.
- Studierende können sich zum Thema geschlechtersensible Sprache auch vom Schreibzentrum oder dem Gleichstellungsbüro beraten lassen.

4. Formulierungshilfen

In diesem Kapitel finden Sie zusätzliche Hinweise, die dabei helfen, passende Formulierungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch zu finden.

Achten Sie auf **zugehörige** Artikel, Adjektive, Personal- und Possessivpronomen etc.:

der Studierende
→ die oder der Studierende / die Studierenden

Wählen Sie passende (Um-)Formulierungen und Wendungen, um eine **gute Lesbarkeit** zu gewährleisten. Vermeiden sie eine Häufung von gesplitteten Formen:

Jede/-r Student/-in, der/die eine Prüfung ablegt, kann sein/ihr Wörterbuch benutzen.
→ Alle Studierenden, die eine Prüfung ablegen, können ihr Wörterbuch benutzen.

Beachten Sie auch die Anpassung **zusammengesetzter Wörter**:

Studentenleben, Studentenausweis, Studentenwohnheim
→ Studierendenleben, Studierendenausweis, Studierendenwohnheim
Teilzeitstudenten, Studentenvertreter
→ Teilzeitstudierende, Studierendenvertretung oder Studierendenvertreter/-innen

Oftmals können Sie **neutrale Begriffe** verwenden:

- Person, Mensch, Gast etc.
- Ansprechpartner → Ansprechperson
- Senatsvertreter → Senatsmitglieder
- jeder bzw. jede → alle
- keiner bzw. keine → niemand

Auch **Sachbezeichnungen** oder **abstrakte Begriffe** stellen Alternativen dar:

- Studienberater → Studienberatung
- Vorsitzender des... → Vorsitz des...
- Leiterin oder Leiter → Leitung
- benutzerfreundlich → benutzungsfreundlich

Adjektive oder **Partizipien** statt Nomina sind eine weitere Möglichkeit:

- Unterschrift des Antragstellers → Unterschrift der antragstellenden Person
- Verantwortlicher: → verantwortlich:

Die Verwendung des **Plurals** kann eine Alternative darstellen:

jeder Student → alle Studierenden

Auch die **persönliche Ansprache** bietet Vorteile:

- Der Benutzer hat Folgendes zu beachten → Beachten Sie bitte
- Name des Antragstellers → Ihr Name

Die **Passivbildung** kann helfen, geschlechtsspezifische Begriffe zu vermeiden:

- Der Antragsteller hat den Antrag vollständig auszufüllen.
- Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

Auch das Bilden von **Relativsätzen** ist möglich:

- Antragsteller und Antragstellerinnen
- Personen, die einen Antrag stellen

Beachten Sie auch **weitere Wendungen**, die traditionelle Rollenmuster beinhalten:

- Mädchenname → Geburtsname
- Not am Mann → Notsituation
- Mannschaft → Team, Gruppe
- Muttersprache → Erstsprache

5. Typische Begriffe aus dem Hochschulalltag

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung von Begriffen, die besonders häufig im Hochschulalltag und an der Viadrina Verwendung finden, sowie entsprechende Empfehlungen für eine geschlechtersensible Formulierung. Wir listen dabei sowohl neutrale Alternativen als auch gesplittete Formen auf, als Beispiel dient der Schrägstrich. Wenn Sie eine der anderen Formen bilden möchten, erhalten Sie diese, indem Sie /- in unseren Beispielen durch das Binnen-I, den Gendergap oder -Stern ersetzen. Zusätzlich ist auch die Beidnennung immer möglich.

Beispiel:

Studenten	Studierende, Student/-innen → Hierzu können Sie die weiteren Alternativen StudentInnen, Student_innen oder Student*innen bilden
-----------	--

Begriffe	Geschlechtersensible Alternativen
Absolventen	Absolvent/-innen
Ansprechpartner	Ansprechpersonen, Ansprechpartner/-innen
Antragsteller	Antragstellende, Antragsteller/-innen
Arbeitgeber	Einrichtungen, Betriebe, Unternehmen, Arbeitgeber/-in
Arbeitnehmer	Beschäftigte, Personal, Arbeitnehmer/-innen
Ausländer	ausländische oder internationale Studierende, Ausländer/-innen
Autoren, Verfasser	Autor/-innen, Verfasser/-innen, verfasst von
Benutzer, Nutzer	Benutzer/-innen, Benutzungs... (bspw. Benutzungsausweis)
Besucher, Besucheradresse	Anwesende, Beteiligte, Publikum, Gäste, Besucher/-innen, Besuchsadresse
Betreuer	Betreuende, Betreuer/-innen
Bewerber	Bewerber/-innen
Bürger	Bürger/-innen

Begriffe	Geschlechtersensible Alternativen
Deutsche, Polen, Franzosen etc.	deutsche, polnische, französische Staatsbürger/-innen bzw. Studierende etc., Polinnen und Polen etc.
Dozenten	Lehrende, Dozierende, Dozent/-innen
Drittmittelgeber	Drittmittelgebende, Drittmittelgeber/-innen
Experte, Fachmann	Expert/-innen, Fachpersonal, Fachkraft, Fachmann/-frau
Forscher	Forschende, Forscher/-innen
Gasthörer, Nebenhörer	Gasthörer/-innen, Nebenhörende, Nebenhörer/-innen
Habilitanden	Habilitierende, Habilitand/-innen
Herausgeber	herausgegeben von, Herausgeber/-innen
Hochschullehrer	Hochschullehrende, Hochschullehrer/-innen
Inhaber	Inhaber/-in, Lehrstuhlinhaber/-in, hat ... inne
Kandidaten	Kandidierende, Kandidat/-innen
Kollegen	Kollegium, Kolleg/-innen
Kommilitonen	Mitstudierende
Leiter	Leitung, Leiter/-in
Mitarbeiter	Mitarbeitende, Personal, Beschäftigte, Mitarbeiter/-innen
Partner, Kooperationspartner	Kooperation mit ..., Partner/-innen, Kooperationspartner/-innen
Postdoktoranden	Postdocs, Postdoktorand/-innen
Präsident, Vizepräsidenten, Kanzler, Dekan usw.	Präsident/-in, Vizepräsident/-innen, Kanzler/-in, Dekan/-in, ggf. Präsidium, Präsidialkolleg, Dekanat, Hochschulleitung, Fakultätsleitung
Promovenden, Doktoranden, Promotionsstudenten	Promovierende, Doktorand/-innen, Promotionsstudierende
Professoren	Professor/-innen

Begriffe	Geschlechtersensible Alternativen
Prüfer	Prüfende, Prüfer/-innen
Redner, Rednerliste, Rednerpult	Redner/-innen, Redeliste, Redepult
Referenten	Referierende, Vortragende, Referent/-innen
Soziologen	Soziolog/-innen; ggf. Expertinnen und Experten (Expert/-innen) aus dem Bereich Soziologie
Stellvertreter	Stellvertretende, stellvertretendes Mitglied (s. auch Vertreter), Stellvertreter/-innen
Stifter, Förderer	Stiftende, Fördernde, Stifter/-innen
Studenten	Studierende, Student/-innen
Studieninteressenten	Studieninteressierte
Studienanfänger	Studienanfänger/-innen, neue Studierende, Erstsemesterstudierende, Erstimmatrikulierte etc.
Studienberater	Studienberater/-innen, ggf. auch Studienberatung
Teilnehmer, Teilnehmerliste	Teilnehmende, Teilnehmer/-innen, Teilnahmeliste, Teilnehmendenliste
Trainer	Trainer/-innen, Trainingsleitung, Kurs-/Seminarleitung
Tutoren	Tutor/-innen
Verantwortlicher	Verantwortliche/-r, Verantwortlichkeit für, verantwortlich:
Vertreter	Vertreter/-innen, ggf. Vertretung, ggf. sind Umformulierungen möglich wie Mitglieder, vertreten durch ..., Vertretung für ... o. ä.
Vorsitzender	Vorsitzende/-r, ggf. „... hat den Vorsitz inne“, Vorsitz:
Wähler	Wählende, Wähler/-innen, ggf. auch Wahlberechtigte
Wissenschaftler	Wissenschaftler/-innen, ggf. auch Forschende und Lehrende, wissenschaftliche Beschäftigte o. ä.

