

Leitfaden

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Darum eine geschlechtergerechte Sprache

Sprache und Realität

Der sprachliche Umgang prägt unsere Sozialisation und unsere Kultur und wirkt sich auf unser Denken und Handeln aus. Die Verwendung von männlichen Formen, bei denen Frauen „mitgemeint“ sind, ist weit verbreitet – es handelt sich hierbei um das „generische Maskulinum“, eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung.

Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form und das einfache Mitmeinen von Frauen entsprechen nicht einer geschlechtersensiblen Sprache. Darüber hinaus ist der alleinige Bezug auf das zweigeschlechtliche System, das nur zwischen Männern und Frauen unterscheidet, nicht diskriminierungsfrei.

Rechtlicher Hintergrund

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule, die Verwaltungsaufgaben ausüben, müssen zudem die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) beachten:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

(§ 4 LGG NRW)

Empfehlung

Sprache verträgt keine starren Regeln. Sie ist lebendig, beständigem Wandel unterworfen und sehr individuell. Deshalb gibt es auch nicht die eine verbindliche Vorschrift. Vielmehr möchten wir Ihnen in diesem Leitfaden Möglichkeiten aufzeigen, lesbar und gendergerecht zu formulieren.

Wir empfehlen, kreativ zu experimentieren und zu kombinieren, um das generische Maskulinum zu vermeiden und die Vielfalt der Geschlechter abzubilden. Je

nach Kontext und je nach Adressat*innen sollten die sprachlichen Mittel eingesetzt werden, die alle Geschlechter benennen, Ungleichheiten vermeiden und aktiv zu einem wertschätzenden Miteinander beitragen.

Wie das gelingen kann zeigt dieser Leitfaden anhand von Anregungen und Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache.¹

Anregungen zur Umsetzung

Für die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache eignen sich Strategien des Sichtbarmachens und des Neutralisierens:

- beim „Neutralisieren“ lässt sich kein Geschlecht erkennen,
- beim „Sichtbarmachen“ zeigt sich dagegen die Vielfalt der Geschlechter.

1. Neutralisieren

Jeweils alle Geschlechter zu benennen kann bei knappem Platz oder häufigen Wiederholungen die Übersichtlichkeit und die Lesbarkeit eines Textes stören. Dann sind geschlechtsneutrale Formulierungen sinnvoll.

Genderneutrale Formulierungen

- X der Betroffene
- ✓ die betroffene Person
- X der Leiter
- ✓ die Leitung

Partizipien und Adjektive

- X Student
- ✓ Studierende
- X Unterschrift des Antragstellers
- ✓ Unterschrift der antragstellenden Person
- X Herausgeber
- ✓ Herausgegeben von

¹ Auch bei der Auswahl von Bildern ist auf eine diskriminierungsfreie Bildsprache zu achten. Vielfalt, Alter, sexuelle Orientierungen, Behinderungen, Hautfarbe, Religion und Kultur werden über die Anordnung und Auswahl der Personen sowie über die Tätigkeiten, die sie ausführen, transportiert. Auch Bildunterschriften sollten entsprechend formuliert werden.

Direkte Ansprache

- X Die Antragsteller müssen die Unterlagen vollständig ausfüllen.
- ✓ Reichen Sie die Unterlagen vollständig ein.

Passivbildung

- X Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.
- ✓ Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

Genderneutrale Pronomen

- X Die Studentin oder der Student, die oder der Probleme mit der BAföG-Stelle hat...
- ✓ Wer Probleme mit der BAföG-Stelle hat...
- X Die Teilnehmer der Konferenz...
- ✓ Alle, die an der Konferenz teilnehmen...

2.1 Sichtbarmachen von Frauen und Männern

Beidnennung (vollständige Paarform)

- ✓ Studentinnen und Studenten
- ✓ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Splitting

Artikel sollten beim entsprechenden Hauptwort belassen und nicht aufgeteilt werden.

- ✓ die Dezernentin/der Dezernent
- ✓ Gesucht wird eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter.

Binnen-I

- ✓ der/die DozentIn
- ✓ alle MitarbeiterInnen

2.2 Sichtbarmachen aller Geschlechter

Heutzutage wird jenseits des binären Mann-Frau-Systems von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen. Um das gesamte Spektrum der Geschlechter sprachlich abzubilden gibt es zwei Möglichkeiten:

Gender-Gap

- ✓ Student_innen

- ✓ Mitarbeiter_innen

Gender-Sternchen

(von der Gleichstellungsbeauftragten empfohlen)

- ✓ Student*innen
- ✓ Mitarbeiter*innen

Weitere Informationen:

- https://www.fh-dortmund.de/de/hs/Gleichstellung/Themen/sprache_gendergerecht.php
- „Genderwörterbuch“ (<https://geschichtgendern.de/>)

Quellen:

- Leitfaden für geschlechtersensible Sprache, Uni Freiburg
- ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache, Uni Köln

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Dez. II – Hochschulkommunikation
Presse und Öffentlichkeitsarbeit
Heike Mertins
T 9112-9127
heike.mertins@fh-dortmund.de

Gleichstellungsbüro
Gleichstellungsbeauftragte
Renate Meyer
T 9112-9757
renate.meyer@fh-dortmund.de
www.fh-dortmund.de/gleichstellung

(Stand: 12/2018)