Leitfaden "Gendergerechte Formulierungen und Bilddarstellungen"

vom 10.6.2015 in der geänderten Fassung vom 9.12.2018

"Alle Sprache ist Bezeichnung der Gedanken" – Immanuel Kant¹

1. Vorwort

Anders als das biologische Geschlecht (engl.: "sex") beschreibt das soziale Geschlecht (engl.: "gender") die jedem Geschlecht zugeschriebenen kulturellen und sozialen Merkmale. Unter Gender wird nachfolgend die Zuschreibung von Eigenschaften und Verhalten auf Rollen sowie daran geknüpfte Erwartungen und gesellschaftliche Aufgaben verstanden. Nicht alle Menschen finden sich in der – noch vorherrschenden – binären Geschlechteraufteilung unserer Gesellschaft wieder. Schlagworte wie "gender mainstreaming" oder "Diversity" finden immer stärkeren Einzug in politische, gesellschaftliche und wissenschaftliche Debatten und Bedürfnis verdeutlichen so das nach der Möglichkeit individueller Identitätskonstrutionen. Die Bedeutung der Sprache als vermittelndes Medium dieser Konstruktionen innerhalb der Gesellschaft ist zentral.

Sprache spiegelt gesellschaftliche Realitäten, reproduziert und stabilisiert sie damit, sie vermag aber auch bei Veränderung der Sprachgewohnheiten unsere gesellschaftliche Realität zu verändern, insbesondere indem bestehenden Stereotypen, Machtverhältnissen oder Klischees entgegengewirkt wird.

2. Intention des Leitfadens gendergerechte Sprache

Dieser Leitfaden ist eine Aufforderung an alle Hochschulangehörigen, die Macht des Benennens und Bezeichnens durch Wort und Bild gendergerecht einzusetzen. Dies zum einen vor dem Hintergrund des Gleichstellungskonzeptes der ehs und zum anderen unter Bezugnahme auf den Beschluss der HSL vom 27.04.2013: "Ein einheitliches Vorgehen der ehs wird angestrebt (auf jeden Fall in der Aussendarstellung Flyer, Homepage etc.). Geschlechterneutrales Formulieren wird angestrebt. Wenn dies nicht möglich ist oder keinen Sinn macht, findet das Gender Gap Anwendung." Da sich die ehs als Ort des respektvollen, gleichberechtigten Miteinanders versteht, ist eine gendergerechte Sprache sowie Bilddarstellung unabdingbar. Ebenso erfordert der Beitritt zur Charta "Diversität" sowie die Erstellung eines Diversitätskonzepts eine differenzierte Auseinandersetzung mit gendersensiblen Standards im akademischen Sprachgebrauch.

¹ Kant, Immanuel: Anthropologie in pragmatischer Hinsicht. Königsberg (Universitäts-Buchhandlung) 1820, S. 108.

Dementsprechend intendiert der vorliegende Leitfaden, Diskussionen über Auswirkungen einer anerkennenden (nicht-diskriminierenden) Sprache anzuregen und bietet Unterstützung für ein gendersensibles Schreiben sowie eine gendergerechte Verwendung von Bildern.

Er bietet Anregungen und Best-Practice Beispiele, um Gender-Vielfalt nach außen bei der Verwendung von Schriftsprache vermehrt sichtbar zu machen – dies auch im Sinne einer einheitlichen Außendarstellung der ehs z.B. auf der Homepage, Flyern, Pressemitteilungen o.ä.

Darüber hinaus dient der Leitfaden als Orientierung, einen gendergerechten Sprachgebrauch innerhalb der ehs umzusetzen.

Nicht mehr verwendet werden soll die Generalklausel oder Legaldefinition, die vorausschickt, dass alle männlichen Formen auch für Frauen gelten, ferner das Setzen der weiblichen Form in Klammern. Vielmehr ist die Verwendung möglicher Neutralisierungsformen oder geschlechterneutraler Pluralformen vorzuziehen und soweit dies nicht möglich ist, das Gender*Sternchen oder das Gender_Gap zu verwenden.

3. Einschränkung des Anwendungsbereichs²

Der Leitfaden "Gendergerechte Formulierungen und Bilddarstellungen" findet keine Anwendung auf gesetzliche Texte (Ordnungen) der ehs. Die Ordnungen halten sich an die Sprache der förmlichen Gesetzgebung. Wo möglich werden neutrale Formulierungen oder geschlechterneutrale Pluralformen verwendet, geht dies nicht wird die maskuline Form angewendet. In einer Fußnote wird vermerkt: Die männliche Form schließt die weibliche Form ein. Die sprachliche Abfassung orientiert sich an der der förmlichen Gesetzgebung.

Ebenso findet der Leitfaden "Gendergerechte Formulierungen und Bilddarstellungen" keine Anwendung auf die Anwendung/Verwendung von Gesetzestexten einschließlich einzelner Begrifflichkeiten in der Lehre und in wissenschaftlichen Arbeiten.

4. Geschlechterneutrale Pluralformen / Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Geschlechtsneutrale Formen beziehen sich zwar auf alle Geschlechter, machen jedoch sprachlich keinen Unterschied sichtbar. Zudem werden keine Rückschlüsse auf konkret handelnde Personen möglich. Dieser Effekt ist beispielsweise für die Formulierung von Ordnungen entsprechend der Regelung in Nr. 3 angebracht, kann

² Beschluss der HSL vom 21. Oktober 2015.

jedoch auch zu Missverständnissen und Unklarheiten führen. Die Verwendung einer geschlechtsindifferenten Form ist deshalb in jedem Fall gut abzuwägen. Der Vorteil ist, dass durch Neutralisierungen oftmals komplizierte und lange Satzbildungen vermieden werden können.

Geschlechtsneutrale Pluralformen

- die*der Lehrende -> die Lehrenden
- die*der Studierende -> die Studierenden
- die*der Erziehungsberechtigte -> die Erziehungsberechtigten
- die*der Jugendliche -> die Jugendlichen
- die*der Hochschulangehörige -> die Hochschulangehörigen
- die*der Beschäftigte -> die Beschäftigten

<u>Funktions- oder Kollektivbezeichnungen</u>

- die Leitung,
- der Vorsitz,
- das Rektorat,
- das Personal,
- die Mitarbeitenden,
- das Team,
- die Professuren

<u>Hinweis</u>: Insbesondere bei *Funktions- und Kollektivbezeichnungen* ist zu beachten, dass die Formulierung dadurch unter Umständen ungenau wird und das Individuum deutlich in den Hintergrund rückt.

Auch durch die Verwendung *unpersönlicher Pronomina* kann das Geschlecht der angesprochenen Person neutral formuliert werden und die Aufmerksamkeit wird von der Person auf die Handlung gelenkt. Die unpersönlichen Pronomen "jemand, niemand, wer" gelten als geschlechtsneutral. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass nicht mit einem maskulinen Pronomen auf sie Bezug genommen wird.

Beispiele:

- jeder -> alle
- keiner -> niemand

Beispiele:

- Zum ersten Mal ist zur*zum Vorsitzenden gewählt worden ... -> Zum ersten Mal wird eine engagierte Person mit der Leitung ... besetzt / Den Vorsitz erhielt eine Person aus dem Bereich ...
- Die Teilnehmer*innen erstellen ein Thesenpapier. -> Die Teilnehmenden erstellen ein Thesenpapier.
 - Im Sinne der Sichtbarkeit sollten prinzipiell die konkret Handelnden genannt werden; daher nicht: Es ist ein Thesenpapier zu erstellen.
- Die Student*innen erhalten auf Antrag eine Freistellung. -> Die Studierenden erhalten auf Antrag eine Freistellung.

Eine ebenfalls gendergerechte Formulierung kann durch die direkte Ansprache erreicht werden:

- Reichen Sie bitte Ihre Prüfungsleistung bis ... ein.

Über eine solche direkte Ansprache können Texte platzsparend gestaltet werden, zudem wird in einer höflichen Form gendergerecht formuliert.

5. Gender Gap und Gender*Sternchen

Diese Formen der gendergerechten Sprache erweitern das binäre Geschlechterschema in der Form, dass neben der Benennung der männlichen und weiblichen Form (wie etwa beim sogenannten Binnen-I) im Wort auch Raum für weitere Konstruktionsmöglichkeiten der geschlechtlichen Identität geschaffen wird.

Der Unterstrich im Wort, das sogenannte Gender_Gap, ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten mit der Intention, durch den Zwischenraum auch denjenigen Menschen sprachlich gerecht zu werden, welche nicht in das ausschließliche Frau/Mann-Schema hineinpassen oder nicht hineinpassen wollen, wie Intersexuelle und Transgender, oder auch nicht die mit

diesen Geschlechtern verbundenen Rollenerwartungen erfüllen wollen. Die Lücke im Wort eröffnet somit die Möglichkeit von geschlechtlichen Gestaltungsspielräumen. Die Variante des sogenannten Gender*Sternchens forciert diesen Effekt noch weiter, und visualisiert die Vielfältigkeit der Geschlechtskonstruktionen durch die Strahlen, die in alle Richtungen weisen.³ Auch auf Grund des symbolischen Effekts, dass Menschen, die sich nicht in ein binäres Geschlechtersystem einordnen wollen, sich durch die Gender_Gap als "Lücke im System" fühlen könnten, sollte die inkludierende Form des Gender*Sternchens grundsätzlich präferiert werden.

6. Neutralisierungen

Es besteht oft sprachlich die Möglichkeit, auf Personenbezeichnungen durch Formulierung im Passiv zu verzichten:

Aktivformulierung -> Passivformulierung

Besteht ein*e Studierende*r die Nicht bestandene Modulprüfungen können ...

Modulprüfung nicht, kann er*sie ...

7. Benennen des dritten Geschlechts

Mit dem Beschluss vom 10.10.2017 erklärten die Richter*innen des Bundesverfassungsgerichts die bisherige Regelung der Geschlechtseintragung im Geburtenregister für verfassungswidrig und wiesen die Bundesregierung an, eine Neuregelung bis zum 31.12.2018 zu finden. Konkret soll in diesem Zusammenhang intersexuellen Menschen die Benennung ihres Geschlechts als "inter/divers" ermöglicht werden, anstelle der bisherigen Regelung, gemäß der alle Menschen im Geburtenregister als "männlich" oder "weiblich" benannt werden.⁴

Diese Regelung sollte sich künftig auch im Kontext wissenschaftlicher Arbeiten und Veröffentlichungen an der ehs wiederfinden. Insbesondere in der Forschung soll darauf geachtet werden, dass Studienteilnehmende und Befragte die Möglichkeit haben, sich einer positive Geschlechtszuteilung zugehörig zu erklären. Dies kann zum Beispiel darüber realisiert werden, dass in Fragebögen bei der Abfrage des Geschlechts eine Kategorie mit der Bezeichnung "divers" angeboten wird. Auch bei der Datenauswertung sind

³ AG Feministisch Sprachhandeln: "Was tun? Sprachhandeln aber wie?" 2. Auflage 2015 S. 25 f.

⁴ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16.

In Anlehnung an den Beschluss der HSL vom 24. Oktober 2018:

[&]quot;· Das alternative Geschlecht soll im Bewerbungsformular mit "divers" benannt werden.

Menschen, die sich durch eine vom binären Geschlechtersystem abweichenden geschlechtlichen Identität zu berücksichtigen. Ähnliches gilt für die Beschreibung von Adressat*innengruppen zum Beispiel in Praxisberichten. Wenn beispielsweise das Geschlechterverhältnis von Adressat*innen einer Einrichtung beschrieben wird, ist zu klären, ob damit auf das Geschlechterverhältnis von Männern und Frauen oder das Verhältnis aller Geschlechter Bezug genommen wird.

8. Sensibilität bei bildlichen Darstellungen

Grundsätzlich sollten bei einem gendergerechten Schreiben sprachliche Bilder, die Stereotypen und Klischees reproduzieren und verstärken, vermieden werden.

Neben den Sprachbildern/Metaphern spielen die bildlichen Präsentationen und Darstellungen des Geschlechts eine enorm wichtige Rolle, da Kommunikation auch über Bilder erfolgt. Dabei sollte die Wahl von Fotos und Abbildungen in der Presseund Öffentlichkeitsarbeit keine bestehenden Stereotype festigen. Vielmehr sollten die vielschichtigen Lebenslagen dargestellt werden. Es ist daher auf Folgendes zu achten:

- keine traditionellen Geschlechternormen zu reproduzieren, sondern auch "neue" Geschlechterbilder zuzulassen,
- Zielgruppen in der Vielfalt ihrer sozialen Wirklichkeit abzubilden (z.B. verschiedene Geschlechter, Transidentitäten, Altersgruppen, soziale Herkunft, nationale und religiöse Zugehörigkeiten),
- sexualisierende, kulturalisierende Stereotypen zu vermeiden, die Hierarchien und gängige dualistische Zuschreibungen wie "aktiv vs. passiv", "Überlegenheit vs. Unterlegenheit" festigen, so z.B. "Studentin mit Kopftuch als Ratsuchende", "älterer Student sitzt vor dem Computer, jüngere Studentin schaut zu",
- Stereotypisierungen durch Kameraeinstellung zu vermeiden (wie etwa Männer von unten und Frauen von oben abzubilden).

9. Zu vermeidende Fehler

Als insbesondere zu vermeidende Fehler ist auf folgende Verwendungen zu verzichten:

[·] Die Anrede für Personen, die das Geschlecht "divers" angeben, erfolgt mit "Guten Tag *Vorname Nachname*,".

- nur männliche Personenbezeichnungen,
- Generalklauseln (z.B. "alle männlichen Formen gelten auch für Frauen"),
- das Setzen der weiblichen Form in Klammern,
- "man" beim Neutralisieren des Geschlechts (Es ist besser, wenn man eine gendergerechte Sprache gebraucht. -> Es ist besser, eine gendergerechte Sprache zu gebrauchen.),
- Rollenklischees und Stereotypen (Könnten zwei starke Jungs, die Tische zur Seite tragen? -> Könnten bitte Zwei von Ihnen/zwei Studierende, die Tische zur Seite tragen?),
- Geschlechtsbezogene sprachliche Bilder, die aber alle Geschlechter mit einbeziehen soll (Mannschaft -> Team).

10. Formulierungshilfen

- Geschlechterspezifische Formulierungen bei direkter Anrede – d.h., es sollte offensiv die männliche oder weibliche Form benutzt werden.

Beispiel: "Wir begrüßen die Bundeskanzlerin Frau Angela Merkel."

Neutralisierung/geschlechtsneutrale Pluralform

Ist eine geschlechterspezifische Formulierung bei der direkten Anrede nicht möglich, sollte eine neutralisierte Form/geschlechtsneutrale Pluralform der Anrede gewählt werden.

Beispiele:

Liebe Damen und Herren -> Liebe Gäste / Liebes Publikum / Liebe Zuhörende

Studentinnen und Studenten -> Studierende

Dozentinnen und Dozenten -> Dozierende

Verantwortliche und Verantwortlicher -> Verantwortliche Personen / Wer verantwortlich ist, ...

Jeder, der ... -> Alle, die ... / Personen, die ...

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter -> Die am Projekt Mitarbeitenden / am Projekt mitarbeitenden Personen

Bewerberinnen und Bewerber -> Sich für die Stelle bewerbende Personen

Die*der Bewerber*in, die*der zum Gespräch eingeladen wird. -> Die Bewerber*innen, die zum Gespräch eingeladen werden.

Der Lebenslauf der Bewerberin*des Bewerbers -> die Lebensläufe der Bewerber*innen, der sich bewerbenden Personen

Die Diagnose der Ärztin*des Arztes -> die ärztliche Diagnose

Hinweis: nicht die Diagnose der Ärzt*in (da es das Wort Ärzt nicht gibt) – sog. **Weglassprobe** (strittig)

Vater und Mutter -> die Eltern

Vater oder Mutter -> ein Elternteil

Bruder und Schwester -> die Geschwister

Darüber hinaus sind alle Zusammensetzungen mit –kraft, -hilfe, -person, -schaft geschlechtsneutral.

Beispiel:

- Experten -> Fachkräfte
- Bürger -> Bürgerschaft

Hinweis:

Ein beliebter Fehler ist die Anrede "Mitglieder*innen", hierbei ist eine Genderung nicht notwendig, da "das Mitglied" bereits eine neutralisierte Form darstellt.

Absolventen, Alumni Akademiker Akademiker*innen, Studierte Ansprechpartner Ansprechperson
Ansprechpartner Ansprechperson
Aubaitaabau Aubaitaabau*in
Arbeitgeber Arbeitgeber*in
Arbeitnehmer Arbeitnehmer*in, Beschäftigte
Autoren Autor*innen
Benutzer benutzende Personen
Benutzerfreundlich benutzungsfreundlich
Bewerber Bewerber*in
Chef Chef*in, Leitungsperson
Dienstleister Dienstleister*in, Dienstleistende
Dozenten Dozent*innen, Dozierende
Experte Fachleute, Expert*innen
Fachmann <i>Fachkräfte</i>
fachmännisch <i>fachkundig</i>
Forscher Forschungsteam
Förderer fördernde Institution/Person
·
Geschäftsführer Geschäftsleitung
Gründer Gründer*innen
Gutachter gutachtende Personen
Hersteller Hersteller*in; Herstellende
Inhaber Inhaber*innen
Kandidaten <i>Kandidierende</i>
Koordinator die koordinierende Person
Lektor Lektor*innen
Mädchenname Geburtsname
Mannschaft Team, Belegschaft
Mentor Mentor*innen
Mitarbeiter die Beschäftigten; Mitarbeitende
Muttersprache Erstsprache
Nutzer Nutzer*innen
Partner Partnerschaft, Partner*innen
Professoren <i>Professor*innen</i> ;

Projektleiter Projektleitung Projektträger projektdurchführende Organisation Prüfer Prüfende; Prüfer*innen Quereinsteiger Quereinsteiger*innen Rednerpult Redepult Referenten Referent*innen, Referierende Sponsoren fördernde Unternehmen Studenten Student*innen, Studierende Teilnehmer Teilnehmende, Anwesende Teilnehmerliste Teilnahmeliste, Anwesenheitsliste Unternehmer unternehmerische Personen Vorsitzender des ... Vorsitz des ... Verantwortlicher verantwortliche Person Wähler Wählende Wissenschaftliche Mitarbeiter der*die wissenschaftliche Mitarbeiter*in; wissenschaftlich Mitarbeitende Zuwanderer zugewanderte Personen Zuhörer Zuhörende