

Was ist gendergerechte Sprache?

Sprache ist nicht nur Erkenntnisinstrument, sondern auch wichtigstes Kommunikationsmittel; sie prägt unser Denken und wird umgekehrt von diesem geprägt.

»Professoren und Studenten fordern mehr Geld für die Universitäten!«

Die meisten, die diesen Satz lesen, sehen hier aufgrund der maskulinen Formen männliche Professoren und männliche Studierende vor sich, Professoren und Studierende anderen Geschlechts werden nicht explizit genannt und bleiben somit unsichtbar. Dieser Effekt wird durch vielfältige Untersuchungen bestätigt. Gendergerechte Sprache und gendergerechtes Formulieren bedeutet, alle in der Sprache sichtbar und hörbar zu machen und bei Formulierungen, die sich auf Personen beziehen, Frauen, Männer und nicht im binären Geschlechtssystem verortete Menschen gleichermaßen zu nennen.

Warum gendergerechte Sprache?

Mitglieder von Institutionen, die sich zu Gleichstellung und Diversität bekennen, können dies auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Gendergerechte Sprache ist mithin ein Instrument zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung.

Und wie ...?

Die deutsche Sprache lässt eine sprachliche Gleichbehandlung von Personen jeglicher Geschlechtsidentität auf vielfältige Weise und oft ohne großen Aufwand zu. Die vorliegende Handreichung möchte mit diesen Möglichkeiten bekannt machen.

Und noch etwas zum Schluss:

Alles mit Augenmaß

Das Sichtbarmachen von Frauen und Personen, die sich keiner der binären Geschlechtskategorien zuordnen, in der Sprache kann bisweilen in Texten nicht durchgängig und konsequent erfolgen, weil dies auf Kosten der Lesbarkeit geht. Gendersensibles Formulieren bedeutet dann auch schon, an wichtigen Textstellen weibliche, männliche und diverse Bezugspersonen ausdrücklich zu nennen. Dazu gehören zum Beispiel direkte Anreden und Titel, Überschriften, die erste Nennung einer Personengruppe oder die Nennung in Zusammenfassungen und Definitionen (weniger relevant ist dagegen das Gendern bei Sachbezeichnungen wie *Bürgersteig*, *Arztkoffer* oder metaphorisch-institutionellen Begriffen wie *Gesetzgeber*).

Mut zur Kreativität

In längeren Texten kann auch ein wiederholter Wechsel zwischen maskulinen und femininen Formen eine Lösung zur Sichtbarmachung von Frauen sein, z. B. *alle, vom Mitarbeiter bis zur Professorin*. Auch kreative Umbenennungen und Neuschöpfungen sind im Sinne einer gendergerechten Sprache gerade für das dritte Geschlecht. Seien Sie mutig und verwenden Sie die Sprache so, dass Ihre Absichten angemessen zum Ausdruck kommen!

Manche Textgattungen erfordern Verbindlichkeit

Manche Textgattungen, beispielsweise Stellenausschreibungen oder an der Universität entstehende Satzungen, Ordnungen oder sonstige Rechtsvorschriften, erfordern jedoch eine Sprache, die rechtsverbindlich sprachlich alle Geschlechter einschließt, auch wenn dies manchmal zu schwer lesbaren Sätzen führt. Zur Orientierung dienen die Arbeitshilfen zur Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (<https://www.stmas.bayern.de/gleichstellung/rechtliche-grundlagen/index.php>).

Weitere Hinweise in:

Gabriele Diewald / Anja Steinhauer (2022):

Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben.

(Dudenverlag)



Gendergerechte Sprache

Von Prof. Dr. Maria Thurmair



Universität Regensburg

FAKULTÄT FÜR SPRACH-, LITERATUR-
UND KULTURWISSENSCHAFTEN

1. Paarnennungen

Mit Paarnennungen können männliche und weibliche Bezeichnete explizit und eindeutig genannt werden. (Menschen, die sich keinem der binären Geschlechter zuordnen, jedoch nicht).

Beispiele:

**Professorinnen und Professoren
Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter
die Bewerberin bzw. der Bewerber**

Auch Kurzformen oder Sparschreibung mit Schrägstrich sind oft möglich: **Lehrer/innen, Bischof/Bischöfin**. Formen wie **Kolleg/innen** sind zwar orthographisch problematisch, werden heute aber in weniger formellen Kontexten weithin akzeptiert. Als „schriftliche Kurzform“ der Doppelnennung (Paarform) ist die **Schreibweise mit Schrägstrich und Ergänzungsstrich** von den amtlichen Regeln abgedeckt, wenn sich zwei auch einzeln lesbare Bezeichnungen ergeben.

Beispiele:

**Student/-in
Wissenschaftler/-innen**

Kurzformen sind besonders gut geeignet für Überschriften und Anzeigen.

2. Geschlechtsindifferente Bezeichnungen

Geschlechtsindifferente Bezeichnungen umfassen Sammelbezeichnungen oder geschlechtsindifferente Substantive; es besteht sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter.

Beispiele:

Kollegium	statt	<i>Kollegen</i>
Belegschaft/Personal/Team	statt	<i>Mitarbeiter</i>
Kontakt	statt	<i>Ansprechpartner</i>
Seminarleitung	statt	<i>Seminarleiter</i>
Ersatzperson	statt	<i>Ersatzmann</i>
Lehrkraft	statt	<i>Lehrer</i>
Fachkraft	statt	<i>Fachmann</i>

Auch geschlechtsindifferente Pronomen dienen der gendergerechten Sprache.

Beispiel:

Alle müssen sich anmelden.
statt *Jeder muss sich anmelden.*

3. Partizipien und Adjektive

Die Verwendung von substantivierten Partizipien und Adjektiven erlaubt die gleichberechtigte Benennung von Personen verschiedenen Geschlechts. Dies gilt jedoch nur für die Pluralform.

Beispiele:

**Lehrende
Mitarbeitende
Abgeordnete
Kranke
die Teilnehmenden
die Studierenden
die Geflüchteten
die Jugendlichen**

4. Umformulierungen

Umformulierungen können oft helfen, genderdiskriminierende Personenbezeichnungen zu vermeiden.

Beispiele:

Direkte Anrede

Bitte füllen Sie das Formular aus.
statt *Der Kunde muss das Formular ausfüllen.*

Sie werden benachrichtigt.
statt *Antragsteller werden benachrichtigt.*

Bitte nutzen Sie Ersatzparkflächen.
statt *Besucher werden gebeten, Ersatzparkflächen zu nutzen.*

Adjektive

studentische Angelegenheiten
statt *Angelegenheiten der Studenten*

wissenschaftliches Personal
statt *Wissenschaftler*

kritische Stimmen

statt *Kritiker*

Passiv

Das Seminar wird geleitet von N. N.
statt *Seminarleiter ist N. N.*

Infinitive (...ist...zu)

Ein Formular ist auszufüllen.
statt *Der Dozent muss ein Formular ausfüllen.*

Relativsätze

Alle, die teilnahmen, haben bestanden.
statt *Alle Teilnehmer haben bestanden.*

5. Weitere Formen: Wortbinnenzeichen

Häufig wird die Endung *-in* an maskuline Personenbezeichnungen mit einem Großbuchstaben, dem sogenannten **Binnen-I**, angehängt, um männliche und weibliche Personen zu benennen. Um ausdrücklich alle verschiedenen Geschlechtsidentitäten zu bezeichnen, werden im Schriftlichen verschiedene neue Zeichen verwendet, nämlich der sogenannte **Gender-Stern, Unterstrich, Doppelpunkt** oder **Mediopunkt** vor der Endung *-in*. Sie sind allerdings in Gesetzestexten, Verordnungen, Satzungen, Verwaltungsvorschriften und im dienstlichen Schriftverkehr bayerischer Behörden unzulässig (AGO § 22 Abs. 5, <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayAGO>). Gesprochen werden diese Zeichen als Glottisschlag (Knacklaut).

In Stellenanzeigen werden die Abkürzungen *m/w/d* (*männlich/weiblich/ divers*) verwendet.

Beispiele:

**StudentIn
Wissenschaftler*in, Bewerber*innen
Kritiker_in, Sportler_innen
Dozent:in, Kolleg:innen
Bewerber-in, Student-innen
Lehrkraft (m/w/d) gesucht**