

Empfehlung der Gleichstellungskommission der Philipps-Universität für die Verwendung einer gendergerechten Sprache

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine zentrale Aufgabe der Philipps-Universität Marburg. Gleichbehandlung von Frauen und Männern findet auch in der Verwendung der Sprache ihren Ausdruck. Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist für eine erfolgreiche Gleichstellung von unerlässlicher Bedeutung. Sie macht Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar und diskriminiert nicht.

Das Hessische Ministerium der Justiz hat schon im Jahre 1992 eine „Richtlinie zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache“¹ erlassen, die regelt, dass in Rechts- und Verwaltungsvorschriften „grundsätzlich eine geschlechterneutrale oder die feminine und maskuline Form einer Personenbezeichnung verwendet werden soll“.

Im Gegensatz dazu sind in der universitären schriftlichen Kommunikation und in wissenschaftlichen Arbeiten immer noch viele Texte im generischen Maskulinum gehalten. Frauen sind vermeintlich „mitgemeint“, werden aber nicht benannt oder es wird in einer Fußnote darauf hingewiesen, dass wegen der Lesbarkeit des Textes auf weibliche Formulierungen verzichtet wurde. Auf diese Weise bleiben Frauen in der Vorstellungskraft der Lesenden unsichtbar.

Das generische Maskulinum – „mitgemeint“ ist nicht immer mitgedacht.

Das generische Maskulinum ist im deutschen Sprachgebrauch noch weit verbreitet. Vom generischen Maskulinum wird dann gesprochen, wenn grammatikalisch maskuline Bezeichnungen, z.B. „Teilnehmer“, verallgemeinernd auch weibliche Personen einbeziehen.

In psychologischen Studien² wurden die Wirkungen des generischen Maskulinums untersucht: Bei Versuchspersonen führte die Verwendung des generischen Maskulinums in einem geringeren Maße zur gedanklichen Einbeziehung von Frauen. Wurde z. B. nach berühmten „Sportlern“ oder „Politikern“ (und nicht nach „Sportlerinnen und Sportlern“ oder „Politikerinnen und Politiker“) gefragt, wurden seltener weibliche Persönlichkeiten genannt. Das führt in der Regel unbewusst zu einer Bestätigung der Vorstellung, dass eigentlich Männer gemeint sind oder dass Männer im jeweiligen Kontext die Norm oder die „Normalen“ sind, während Frauen sich dieser Norm anpassen müssen und dann „mitgemeint“ sind. Geschlechterstereotype werden auf diese Weise verstärkt und Frauen wird die Identifikation mit dem scheinbar männlich besetzten Begriff erschwert.

Eine gendergerechte Sprache dagegen kann beide Geschlechter explizit sichtbar machen oder eine Gleichbehandlung durch neutrale Formulierungen erreichen.

Sichtbarmachung

Grundsätzlich soll an Stelle des generischen Maskulinums die Benennung beider Geschlechter treten. **Paarformen** (Vollformen) sind dazu am besten geeignet, Frauen und Männer werden jeweils explizit angesprochen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Bedenken Sie bei der Verwendung von Paarformen immer die Lesbarkeit des Textes und vermeiden Sie zu häufige Wiederholungen, z.B. durch die Verwendung alternativer Formulierungen.

Auch bei **Abkürzungen** von Titeln kann das Geschlecht sichtbar gemacht werden durch das Hochstellen der weiblichen Endung „ⁱⁿ“ oder „^a“: Prof.ⁱⁿ, Mag.^a

Wenn Vollformen für manche Dokumente wegen der Länge ungeeignet sind, bieten sich **Kurzformen** an.

- Der **Schrägstrich** wird am häufigsten verwendet. Da er sich negativ auf die Lesbarkeit auswirkt, ist er eher für kürzere Texte geeignet. Auch ist darauf zu achten, dass die Rechtschreibregeln eingehalten werden (die/der Dekan/in).

- Das **große Binnen-I** (PraktikantInnen) kann wegen der Kürze von Vorteil sein, ist jedoch nicht immer gleich erkennbar.
- Darauf, nicht nur Frauen und Männer zu benennen, weist der **Unterstrich** hin, der „Gender Gap“. Wenn Sie in der Ansprache und im Schreiben sicher sein wollen, auch die Personen anzusprechen, die sich nicht zweigeschlechtlich positionieren wollen, bietet sich diese Schreibweise an (Student_innen).
- Das **Sternchen-Zeichen** „*“ ist ebenfalls eine Schreibweise, die die Selbstverständlichkeit von Zweigeschlechtlichkeit hinterfragt. Sie hat ihren Ursprung in der Computertechnik und wird in Internetsuchmaschinen als offene Ergänzung von Wörtern eingesetzt (Adressat*innen).

Kurzformen sind sinnvoll bei Tabellen, Formularen, Navigationsmenüs im Internet, in informellen Texten wie interne Kurzmitteilungen oder wenn wenig Platz zur Verfügung steht.

Bitte verwenden Sie **keine Klammern** wie z.B. Kolleg(in). Eine solche „Klammerlösung“ kann Assoziationen hervorrufen wie:

- Frauen werden ausgeklammert.
- Die weibliche Form ist ein Anhängsel der männlichen.
- Die weibliche Form ist unwichtiger als die männliche.

Neutrale Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter. Sie machen Frauen und Männer zwar nicht sichtbar, benachteiligen aber auch niemanden. Neutrale Formulierungen können aus stilistischen Gründen eine Alternative zur Verwendung von Vollformen sein und Texte leichter lesbar machen.

Es gibt folgende Möglichkeiten, geschlechtsneutral zu formulieren:

- durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen: das Senatsmitglied, die Lehrkraft
- mit Mehrzahlformen: die Hochschulangehörigen, die Beschäftigten
- mit dem Gebrauch von Ableitungen auf -ung oder -schaft: Vertretung, Schirmherrschaft
- durch Funktions- und Kollektivbezeichnungen: das Projektteam, die Delegation
- durch unpersönliche Pronomina: alle (statt jeder), niemand (statt keiner)

Es besteht auch die Möglichkeit, durch **Passivformulierungen** auf Personenbezeichnungen gänzlich zu verzichten. Nicht: „Der Student erhält die Bescheinigung zusammen mit dem Zeugnis.“, sondern: „die Bescheinigung wird zusammen mit dem Zeugnis ausgehändigt.“

Personalverantwortliche und Lehrende sollten Beschäftigte und Studierende für eine gendergerechte Sprache und Schreibweise sensibilisieren. Eine gendergerechte Schreibweise sollte auch in wissenschaftlichen Arbeiten angewandt werden.

Mit einer gendergerechten Sprache sind alle angesprochen, die gemeint sind, daher wird **empfohlen den Unterstrich anzuwenden**.

Weiterführende Hinweise finden Sie auf der Homepage der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/sprache>

¹ <https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/richtlinienzurgleichbehandlung.pdf>
Hessisches Ministerium der Justiz, StAnz. 9/1992 S. 538

² Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. Psychologische Rundschau, 52 (3)