



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Gendersensible Sprache - Ein Minileitfaden -

Prodekanat für Akademische Entwicklung und
Chancengerechtigkeit

MEDIZINISCHE
FAKULTÄT

Warum eine gendersensible Sprache?

- Sprache sollte diskriminierungsfrei sein.
- Gilt nicht nur für Gender, sondern auch für Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Status, etc.

Problem

- Das „generische Maskulinum“, d.h. die Verwendung männlicher Formen, bei denen Frauen „mitgemeint“ sind, ist weit verbreitet und historisch geläufig (z.B. „die Forscher, die Patienten“);
- **Dass Frauen zwar häufig *mitgemeint*, selten jedoch *mitgedacht* werden, zeigen sprachwissenschaftliche und psychologische Studien:** Die gewählte Schreibweise beeinflusst die bei den Lesenden erzeugten Vorstellungen. Sprache bildet also nicht nur gesellschaftliche Strukturen ab, sondern prägt auch unsere Wahrnehmung.

„Gendermainstreaming EU“ 1995

- Leitbild des „Gendermainstreaming“ der EU seit 1995 findet sich in unseren Gesetzen und politischen Vorhaben wieder.
- Gendergerechtigkeit und gendersensible Sprache ist damit nicht nur eine persönliche Wahl, sondern als gesellschaftliches Ziel anerkannt.

Gesetzliche Grundlage – Landesgleichstellungsgesetz NRW, § 4 Sprache (2016)

„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.“

Laut LGG:

- Es muss die neutrale Form verwendet werden, wenn es sie gibt,
z.B.: **Teilnehmende, Studierende**
- Wenn es sie nicht gibt: Beidnennung,
z.B.: **Patientinnen und Patienten**

Änderung Personenstandsgesetz (PstG) 2018

- Das bipolare Geschlechtersystem ist nicht mehr haltbar: Es wird heute von einer **Vielzahl geschlechtlicher Identitäten** ausgegangen.
- PstG: Seit 2018 kann im Geburtenregister neben „**männlich**“ oder „**weiblich**“ auch „**divers**“ eingetragen werden. Es ist auch möglich, keine Angabe zu machen.

UzK: „Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“ (2021)

Möglichkeit 1: Neutralisierung

Das Geschlecht wird „unsichtbar“ und als relevante Kategorie vernachlässigt, indem es nicht mehr benannt wird, zum Beispiel mit Hilfe einer Partizip-Form: „**Beratende**“ statt: *der Berater*

Genderneutrale Personenbezeichnungen:

- Person, Mensch, Mitglied
- Leute, Eltern, Geschwister
- wer, alle, niemand

Beispiel: Wer Probleme mit dem BAföG-Amt hat, ...

statt: Die Studentin/ der Student, die oder der Probleme mit dem BAföG-Amt hat, ...

Ansprachen für öffentliche Veranstaltungen:

- Liebes Publikum, liebe Anwesenden

statt: Sehr geehrte Damen und Herren

UzK: „Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“ (2021)

Möglichkeit 2: Sichtbarmachung

Zielt darauf ab, die Vielfalt von Geschlechtern sichtbar und bewusst zu machen.

Hierzu gehören das **Gender-Sternchen** * und der **Gender_Gap** und der **Doppelpunkt** :

- Berater*in

- Berater_in

- Berater:in

Das **Binnen-I (BeraterIn)** stellt hingegen die Sichtbarmachung von Mann und Frau in den Vordergrund, zeigt aber keine Vielfalt der Geschlechter, keine dritte Option.

Das **Gender-Sternchen** * stellt die aktuell am weitesten verbreitete Variante der Sichtbarmachung dar.

Sie wird auch von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfohlen.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html

Anwendungsbereiche im universitären Alltag

Akademische Grade/Titel

Die Sichtbarmachung/Nicht-Sichtbarmachung des Geschlechts bei akademischen Graden stellt eine weitere Herausforderung dar.

Zwar kann das weibliche Geschlecht bei der Abkürzung von akademischen Titeln/Graden sichtbar gemacht werden (Bsp. Prof.in, Dipl.-Päd.), jedoch steht auch dies wieder nicht für eine Vielzahl der Geschlechter (sondern bleibt bei der Splittung Mann/Frau), weshalb wir die auf Binarität basierende Sichtbarmachung an dieser Stelle nicht empfehlen. Das heißt:

- Kein Häkchen an akademische Grade/Titel

Wenn eine Sichtbarmachung des weiblichen Geschlechts gewünscht ist, kann diese durch das Ausschreiben des Vornamens/Titels und/oder die Nennung des Geschlechts erfolgen, Bsp.:

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| – Prof. Dr. Julia Musterfrau | - Professorin Dr. Julia Musterfrau |
| – Frau Prof. Dr. J. Musterfrau | - Frau Professorin Dr. J. Musterfrau |
| – Frau Prof. Dr. Julia Musterfrau | - Frau Prof. Dr. J. Musterfrau |

Zusatz: In der Kommunikation (z.B. bilaterale Mails, persönliche Unterhaltung) sollte der individuellen Präferenz einer Person in Bezug auf Anrede und Schreibweise nachgekommen werden, sofern diese bekannt ist.

In Anlehnung an UzK: „Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“ (2021)

Um Personen aller Geschlechter anzusprechen, helfen die folgenden Formulierungen:

Schriftliche Ansprache

Formell: Sehr geehrte*r Titel Vorname Name

Guten Tag Vorname Name

Informell: Hallo Vorname Nachname

Persönliche Ansprache

Nachfragen: „Entschuldigung, ich bin mir nicht sicher, wie möchten Sie angesprochen werden?“

Umgang mit Personalpronomen

1. Pronomen in die eigene E-Mail-Signatur aufnehmen, um anderen bei der Ansprache zu helfen z. B.: „Ich selbst freue mich über nicht gegenderte Anreden.“ oder „Mein Pronomen ist sie/ihr. Wie darf ich Sie ansprechen?“
2. Personalpronomen als Abfragekategorie in Anwesenheitslisten, Anmeldeformulare o. ä. aufnehmen: Nachname, Vorname, Personalpronomen
3. Da weder der Vornamen noch das Aussehen einer Person Rückschlüsse auf das Geschlecht zulassen, sollte vorerst eine geschlechtsneutrale Anrede in Form von „Vorname Nachname“ bevorzugt werden

Weiterführende Links

- https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/20210709_Leitfaden_GGSprache_UzK_Webversion_ger.pdf
- http://intranet.uk-koeln.de/fileadmin/user_upload/unternehmensbereiche/unternehmenskommunikation/downloads/leitfaden_gendergerechte_sprache.pdf
- https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html
- <https://geschichtgendern.de/tag/duden/>
- https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html
- http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf