



Technische
Universität
Braunschweig



Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache

Im Senat am 21.09.2016

„ Die sprachliche Gleichstellung der Geschlechter ist ein Thema, zu dem es viele verschiedene Meinungen gibt. Im öffentlichen Bereich und auch an Hochschulen gehört die gleichberechtigte Ansprache von Männern und Frauen mittlerweile zum guten Ton. Aus meiner Sicht liegen hier sehr gelungene Empfehlungen vor, bei denen die allermeisten Menschen mitgehen können. Zudem gibt es ganz praktische Tipps. Das ist eine sehr gute Grundlage für einen fairen Umgang mit Sprache an der TU Braunschweig.“

Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Jürgen Hesselbach, Präsident

Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache

1

Auf einen Blick – praktische Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache

6

2

In der Debatte – theoretische Überlegungen und empirische Befunde zu einem geschlechterbewussten Umgang mit Sprache

8

3

An der TU Braunschweig – Beispiele und Begründungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache

11

1

Auf einen Blick – praktische Empfehlungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache

- Ein geschlechterbewusster Umgang mit Sprache ist ein Umgang, bei dem sich Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen und einbezogen fühlen.
- Die Empfehlungen beziehen sich grundsätzlich auf die gesprochene und auf die geschriebene Sprache.
- Die Empfehlungen gelten auch für Texte, die im Rahmen des Studiums erstellt werden. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist es wichtig, dass geschriebene Texte mit der amtlichen Regelung der deutschen Rechtschreibung übereinstimmen.
- Grundsätzlich gelingt ein geschlechterbewusster Sprachgebrauch am besten, wenn eine feminine und eine maskuline Form vollständig genannt werden. Dabei sollten die Formen in abwechselnder Reihenfolge benutzt werden. Ausnahmen sind hier offizielle Texte, zu denen es anderslautende Vorschriften gibt, so zum Beispiel Stellenausschreibungen, in denen die feminine Bezeichnung zuerst genannt werden muss.
- Bei Platzmangel können in der geschriebenen Sprache – zum Beispiel in Formularen und Tabellen – verkürzte Paarformen verwendet werden. Empfehlenswert ist hierbei die Schrägstrich-Form wie bei Mitarbeiter/in, da sie die ausgewogensten Assoziationen des Geschlechterverhältnisses erzeugt.

**Feminine und maskuline
Formen sollen in
abwechslnder Reihenfolge
genannt werden.**

- Da die durchgehende Beidnennung zum Teil zu komplizierten und schwer lesbaren Texten führen kann, bieten sich als Abwechslung geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und Satzkonstruktionen an. Geschlechtsneutrale Bezeichnungen beziehen sich beispielsweise auf das Ersetzen von Fachmann durch Fachkraft oder von Mitarbeiter durch Beschäftigte, Kollegium oder Team. Geschlechtsneutrale Konstruktionen sind zum Beispiel Passivformulierungen oder die direkte Anrede.
- Formulierungen, die Menschen auch jenseits der Zweigeschlechtlichkeit ansprechen, können verwendet werden. Vor ihrer Verwendung im Rahmen des Studiums sollten Absprachen mit Prüferinnen und Prüfern getroffen werden, da sie nicht mit der amtlichen Regelung der deutschen Rechtschreibung konform sind.

**Geschlechtsneutrale
Personenbezeichnungen
und Satzkonstruktionen
bringen Abwechslung.**

2

In der Debatte – theoretische Überlegungen und empirische Befunde zu einem geschlechterbewussten Umgang mit Sprache

Über einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache wird viel debattiert. Die einen gehen davon aus, dass die maskuline Form allgemein ist und nicht diskriminiert. Sie finden außerdem einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache anstrengend und die entstehenden Texte unleserlich. Die anderen kritisieren, dass in der deutschen Sprache die männliche Form der Normalfall ist, der aber Männer und Frauen gleichermaßen meinen soll. Sie fordern, dass Frauen in der Sprache sichtbar und hörbar gemacht werden.

Aus Sicht der Grammatik des Deutschen ist der Diskussion hinzuzufügen, dass hierbei eine problematische Gleichsetzung von sprachlicher Form mit sprachlicher Bedeutung vollzogen wird. So wird Genus mit Geschlecht gleichgesetzt, maskulin mit männlich und feminin mit weiblich. Bei der grammatischen Kategorie Genus handelt es sich aus Sicht der Systemlinguistik aber um eine formale Klassenbildung im Bereich der substantivischen Wörter ohne Bedeutungsbezug. Jedes Substantiv hat ein Genus, und zwar insbesondere auch solche Substantive, mit denen etwas anderes als ein geschlechtliches Lebewesen bezeichnet wird. So ist das Substantiv *Mond* im Deutschen maskulin, *Zeit* ist feminin und *Geschäft* ist neutral.

Die Zuordnung eines Genus zu einem Substantiv ist überwiegend regellos, doch es gibt auch einige Grundregularitäten. So sind die Namen von Städten immer neutral (*das heutige Braunschweig*) und die Namen von Schiffen feminin (*die MS Franziska*).

Auf der gleichen Ebene liegt die Regularität, wonach Bezeichnungen für Frauen meist feminin sind und solche für Männer meist maskulin. Aber das ist nicht durchgehend so. Es gibt auch neutrale Personenbezeichnungen wie *Mitglied* und *Opfer*, feminine wie *Person*, *Lehrkraft* und *Bedienung* und besonders viele maskuline wie *Mensch* oder *Lehrer*. Problematisch wird es insbesondere bei solchen maskulinen Personenbezeichnungen, für die es die Möglichkeit gibt, mit dem Suffix *-in* eine Form abzuleiten, die den Bedeutungsbestandteil ‚weiblich‘ hat und dabei das Genus Femininum. Das Wort *Lehrer* bedeutet primär ‚Person, die lehrt‘, *Lehrerin* bedeutet immer ‚weibliche Person, die lehrt‘. In Nebeneinanderstellungen wie *Lehrerinnen und Lehrer* kann nun *Lehrer* in sekundärer Weise auch die Bedeutung ‚männliche Person, die lehrt‘ haben. Der Ausdruck *Lehrer* ist damit Oberbegriff und Unterbegriff zugleich, er hat eine sexusneutrale und eine sexusspezifische Lesart. Maskuline Substantive, die diese beiden Lesarten haben, werden oft als ‚generische Maskulina‘ bezeichnet.



Es gibt ein Wechselverhältnis zwischen Sprache und Gesellschaft.

Das System Sprache steht allerdings nicht für sich allein, sondern es gibt ein Wechselverhältnis zwischen Sprache auf der einen sowie Individuum und Gesellschaft auf der anderen Seite. Die Forderung nach einer sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter bezieht sich zu einem großen Teil auf den Zusammenhang von Genus und Geschlecht bei Personenbezeichnungen. Hier wird davon ausgegangen, dass das Genus keine reine Formsache ist, sondern bei Personenbezeichnungen auch eine Bedeutung für die Geschlechterzuordnung impliziert. Es stellen sich daher die Fragen, ob ‚generische Maskulina‘ tatsächlich als neutral wahrgenommen werden und welche Auswirkungen ihre Verwendung auf die Teilhabe von Frauen in der Gesellschaft hat. Für den deutschsprachigen Raum liegen ca. 40 Studien hierzu vor. Es zeigt sich, dass das Verwenden des generischen Maskulinums nur in begrenztem Maß Assoziationen mit Frauen hervorruft. Neutrale Personenbezeichnungen fördern die Assoziationen mit Frauen zum Teil. Am stärksten ist die gedankliche Einbeziehung von Frauen, wenn sie explizit genannt werden. Dies hat Konsequenzen

für die realen Geschlechterverhältnisse. So zeigen verschiedene Studien, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen sich auf Stellenausschreibungen bewerben, steigt, wenn die weibliche Form in der Ausschreibung genannt ist. Zudem erhöht sich dadurch auch die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen für die ausgeschriebene Position eingestellt werden. Die Motivation von Bewerberinnen für die Stelle und ihre Identifikation mit der Stelle steigen, wenn auch im Vorstellungsgespräch geschlechterbewusst formuliert wird. Noch grundlegender wird es, wenn es um die Assoziationen geht, die Grundschulkinder beim Hören verschiedener Berufsbezeichnungen haben. Wenn sowohl die männliche als auch die weibliche Form der Berufsbezeichnung genannt wird, zeigen mehr Mädchen Interesse an typischen Männerberufen und Jungen und Mädchen trauen sich selbst in typischen Männerberufen mehr zu.

Es geht darum, Männer und Frauen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Ein geschlechterbewusster Umgang mit Sprache ist zusammenfassend aus mehreren Gründen empfehlenswert: Wenn ‚generische Maskulina‘ verwendet werden – egal von wem –, ist die Assoziation zu Männern stärker als zu Frauen. Frauen müssen sichtbar gemacht werden, erstens um Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu fördern, zweitens um dem Gebot der Höflichkeit gerecht zu werden und drittens um Gruppen in wissenschaftlichen Studien präzise beschreiben zu können. Es geht darum, Männer und Frauen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Als rechtliche Grundlage ist im Zentralen Gleichstellungsplan der TU Braunschweig deshalb formuliert: „Grundsätzlich gilt, dass alle an der TU Braunschweig verfassten bzw. ausgestellten Schriftstücke (...) so formuliert werden, dass entweder sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet werden“ (TU Braunschweig 2013: 12). Die rechtliche Grundlage des Landes Niedersachsen für Rechts- und Verwaltungsvorschriften aus dem Jahr 1991 sieht vor, dass beide Geschlechter genannt werden. Hier wird die weibliche Form der männlichen vorangestellt (Niedersächsisches Ministerialblatt 1991: 911f).

Beispiele und Begründungen für einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache

3



Männer und Frauen werden explizit genannt.

Die vollständige Nennung von Frauen und Männern ruft die ausgewogensten Assoziationen im Verhältnis der Geschlechter hervor. Zudem verstößt die Beidnennung nicht gegen die amtliche Regelung der deutschen Rechtschreibung und eignet sich daher besonders auch für offizielle Texte.

Explizite Beidnennung:

Professorinnen und Professoren

Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen

Fehlende Beidnennung:

Senatoren

Ingenieur (m/w), Sekretärin (m/w)

Eine Fußnote zu Beginn des Textes, in der darauf hingewiesen wird, dass zur Bezeichnung von Personen im gesamten Text das generische Maskulinum verwendet wird, dass aber durchgängig auch Frauen mitgemeint sind, entspricht nicht den Anforderungen an einen geschlechterbewussten Umgang mit Sprache. Es ist unwahrscheinlich, dass eine Fußnote ausreicht, um die Assoziationen mit beiden Geschlechtern über den gesamten Text aufrechterhalten zu können.



Frauen und Männer werden in abwechselnder Reihenfolge genannt.

Die abwechselnde Nennung von männlichen und weiblichen Formen stärkt die Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern im Text. Zudem bietet sich hier die Möglichkeit, dasjenige Geschlecht vorrangig anzusprechen, das in dem beschriebenen Bereich unterrepräsentiert ist:

Die Lehrer und Lehrerinnen an der Grundschule ...

Die Ingenieurinnen und Ingenieure an der TU Braunschweig ...

Allerdings gilt bei Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie bei Stellenausschreibungen, dass die weibliche Form der männlichen vorangestellt werden muss.



Frauen und Männer werden symmetrisch bezeichnet.

Männer und Frauen werden in der gleichen Art und Weise genannt. Zum Beispiel ist es nicht symmetrisch, wenn Frauen durch die Nennung ihres Vornamens hervorgehoben werden, während die Männer nur mit Nachnamen genannt sind.

Symmetrisch: *Trudeau, Hollande, Merkel*

Asymmetrisch: *Trudeau, Hollande und Angela Merkel*



Bei Platzmangel können Splitting-Formen verwendet werden.

Bei Platzmangel – zum Beispiel in Formularen oder Tabellen – können verkürzte Paarformen verwendet werden. Die Schrägstrich-Form führt zur ausgewogensten Wahrnehmung der Verteilung von Frauen und Männern. Weniger geeignet ist die Verwendung von Klammern wie bei *Professor(in)*, da die weibliche Form hier als nicht gleichwertig erscheint, oder das Binnen-I, da es stärkere weibliche als männliche Assoziationen hervorruft.

Splitting-Form mit ausgewogenen Geschlechterassoziationen:

Bibliothekar/in
Vizepräsident/in

Splitting-Formen mit unausgewogenen Geschlechterassoziationen:

Professor(in)
MitarbeiterIn

Es können Formen verwendet werden, die nicht nur Männer und Frauen, sondern auch die Menschen ansprechen, die sich nicht in das binäre System der Zweigeschlechtlichkeit einordnen lassen (wollen).

Mitarbeiter_in
*Professor*in*

Der Unterstrich und das Sternchen gelten als Platzhalter für die Fülle von Möglichkeiten, wie sich ein Mensch jenseits von Mann und Frau selbst definieren kann. Da diese Formen nicht der amtlichen Regelung der deutschen Rechtschreibung entsprechen, sollten vor ihrer Verwendung in offiziellen Texten wie Semester- oder Abschlussarbeiten Absprachen mit Prüferinnen und Prüfern getroffen werden. Gleiches gilt, wenn der Wunsch besteht, das Binnen-I zu verwenden.



Alternativen zur expliziten Beidnennung: geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und geschlechtsneutrale Konstruktionen.

Die explizite Nennung von Frauen und Männern ist stilistisch nicht immer geschickt und kann zu unübersichtlichen Formulierungen führen. Es gibt viele Möglichkeiten, durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und Satzkonstruktionen Alternativen zur Beidnennung zu schaffen.

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen beziehen sich auf beide Geschlechter, machen aber weder Männer noch Frauen sichtbar. Sie bieten sich dann besonders an, wenn Rollen und Funktionen im Vordergrund stehen:

*die Person, der Mensch, das Mitglied
die Lehrkraft, der Elternteil, das Lebewesen*

Andere Möglichkeiten sind:

Verwenden von Bezeichnungen, Funktion oder Gruppenzugehörigkeit
Geschäftsführung, Kollegium, Personal, Team

Substantivierungen von Partizipien im Plural

die Studierenden, die Lehrenden, die Teilnehmenden

Verwenden von Verben

*... herausgegeben von ... statt Herausgeberinnen und Herausgeber
Es referieren ... statt Referenten und Referentinnen*

Passivformulierungen

*Bewerbungen sind einzureichen bei ... statt Bewerberinnen und Bewerber reichen ihre Unterlagen ein bei ...
Der Antrag wird gestellt von ... statt Die Antragsteller und Antragstellerinnen
Die Noten werden bekannt gegeben am ... statt
Die Studentinnen und Studenten erhalten die Noten am ...*

Direkte Anrede

*Ihr Name ... statt Name des Antragstellers bzw. der Antragstellerin
Bitte beachten Sie folgende Regeln ... statt
Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben folgende Regeln zu beachten
Wenn Sie zwei Jahre Berufserfahrung haben ... statt
Wir suchen eine/n erfahrene/n Mitarbeiter/in, der/die zwei Jahre Berufserfahrung hat.*

Verwenden von *wer*, *diejenigen* oder *alle*

Wer teilnimmt ... statt *Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer* ...

Wer raucht, hat ... statt *Raucher und Raucherinnen haben* ...

Diejenigen, die heute referieren ... statt

Die heutigen Referentinnen und Referenten ...

Alle, die teilnehmen ... statt

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ...



Auch in der Bildsprache sollen Frauen und Männer angemessen repräsentiert und dargestellt werden.

Auch auf Postern, Flyern, in Präsentationen oder Filmmaterial sollen Männer und Frauen wie in der Sprache angemessen repräsentiert und dargestellt werden. Klischeehafte Darstellungen sind zu vermeiden, jedenfalls solange die Klischees in der Darstellung nicht kritisch reflektiert werden.

Ausgewählte Literatur

- Braun, Friederike, Sabine Sczesny & Dagmar Stahlberg (2002): Das generische Maskulinum und die Alternativen. Empirische Studien zur Wirkung generischer Personenbezeichnungen im Deutschen, in: *Germanistische Linguistik*, 167-168, 77-87.
- Braun, Friederike, Susanne Oelkers, Karin Rogalski, Janine Bosak & Sabine Sczesny (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“ Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, in: *Psychologische Rundschau*, 58, 183-189.
- Corbett, Greville (1991): *Gender*, Cambridge u. a.: Cambridge University Press.
- Eisenberg, Peter (2000): Das vierte Genus?, in: Andreas Bittner, Dagmar Bittner & Klaus Michael Köpcke (Hgg.): *Angemessene Strukturen: Systemorganisation in Phonologie, Morphologie und Syntax*, Hildesheim: Olms, 91-105.
- Häberlin, Susanna, Rachel Schmid & Evy Lia Wyss (1992): *Übung macht die Meisterin. Ratschläge für einen nichtsexistischen Sprachgebrauch*, München: Frauenoffensive.
- Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen, in: *Sprache & Kognition*, 19, 3-13.
- Horvath, Lisa Kristina & Sabine Sczesny (2016): Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements, in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 316-328.
- Klann-Delius, Gisela (2005): *Sprache und Geschlecht*, Stuttgart und Weimar: Metzler.
- Köpcke, Klaus Michael & David A. Zubin (1996): Prinzipien für die Genuszuweisung im Deutschen, in: Gisela Zifonun & Ewald Lang (Hgg.): *Deutsch – typologisch*, Berlin: De Gruyter, 473-491.
- Leiss, Elisabeth (1994): Genus und Sexus. Kritische Anmerkungen zur Sexualisierung von Grammatik, in: *Linguistische Berichte*, 152, 181-200.
- Samel, Ingrid (1995): *Einführung in die feministische Sprachwissenschaft*, Berlin: Erich Schmidt.
- Scutt, Jocelyne. (1985): Sexism in legal language, in: *Australian Law Journal*, 59, 163-173.
- Stahlberg, Dagmar & Sabine Sczesny (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen, in: *Psychologische Rundschau*, 52, 131-140.

- Stahlberg, Dagmar, Friederike Braun, Lisa Irmen & Sabine Sczesny (2007): Representation of the sexes in language, in: Klaus Fiedler (Hg.): Social communication, New York: Psychology Press, 163-187.
- Thurmair, Maria (2006): Das Model und ihr Prinz. Kongruenz und Texteinbettung bei Genus-Sexus-Divergenz, in: Deutsche Sprache, 34, 191-220.
- Trömel-Plötz, Senta (1982): Frauensprache: Sprache der Veränderung, Frankfurt am Main: Fischer.
- Vervecken, Dries, Bettina Hannover & Ilka Wolter (2013): Changing (s)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations, in: Journal of Vocational Behavior, 3, 208-220.
- Vervecken, Dries & Bettina Hannover (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy, in: Social Psychology, 46, 76-92.

Mitwirkende

Dr. Sandra Dittmann

Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung

Regina Eckhoff

Pressereferentin und stellvertretende Leiterin der Stabsstelle Presse und Kommunikation

Hendrik Fischer

Assistent des Studiendekans der Fakultät für Maschinenbau

Prof. Dr. Elke Heise

Professorin für Pädagogische Psychologie

Felix Isensee

Student Integrierte Sozialwissenschaften

Felix Kirchoff

Student Integrierte Sozialwissenschaften

Barbara Kramer

Studentin 2-Fächer-Bachelor English Studies und Geschichte

Michaela Lange

Studentin 2-Fächer-Bachelor Germanistik und Geschichte

Dr. Bastian Loges

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaften

Prof. Dr. Martin Neef

Dekan der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften und Professor für Germanistische Linguistik

Pia Schaarschmidt

Leiterin der Abteilung für Personal und Reisekosten

Merle A. Schüttler

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Anglistik und Amerikanistik

Prof. Dr. Barbara Thies

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Geistes- und Erziehungswissenschaften und Professorin für Pädagogische Psychologie

Impressum

Dr. Sandra Dittmann
Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung
sandra.dittmann@tu-braunschweig.de

Gestaltung: Hurtig|Design, www.hurtig-design.de

Stand: Februar 2017



Technische
Universität
Braunschweig