

Sprachliche Aspekte der Diversität

Eine Sammlung von Beispielen für die Umsetzung gendergerechter Sprache

Die Grundlage für die sprachliche Darstellung von Frauen und Männern in Schriftstücken und mündlichen Darstellungen bilden (a) die Senatsrichtlinie von Juni 1995 und (b) die jeweiligen Einzelregelungen an Instituten bzw. Lehrstühlen.

Die Vorteile eines gendergerechten Sprachgebrauchs liegen aus sprachwissenschaftlicher Sicht auf der Hand: Frauen und Männer werden gleichermaßen angesprochen und sichtbar gemacht.¹ Die Ergebnisse psychologischer Forschung zeigen, dass es zwei Bereiche gibt, in denen ein geschlechtergerecht gestalteter Sprachgebrauch Wirkung zeigt: bei der Darstellung von Personen und bei der Benennung von Funktionen und Ämtern.²

Gesetzliche Regelungen sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg festgehalten. Sie lauten:

- „Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz § 3)
- „Frauen und Männer führen alle Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform.“ (Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg, § 11 (7))
- „Frauen und Männer führen alle Hochschulgrade, akademischen Bezeichnungen und Titel in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform.“ (Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg, § 36 (1))

In ihrem Leitbild bekennt sich die Universität zur „Gleichberechtigung von Männern und Frauen“ sowie zu Diversität und Gleichstellung aller ihrer Mitglieder. Sie hält als einen ihrer Grundsätze fest, „Wissen und Können in einer offenen vorurteilsfreien Haltung gegenüber Menschen und Ideen zu entwickeln, nutzbar zu machen und an die nachfolgenden Generationen weiter zu geben.“³

¹ Vgl. Irmen, Lisa (2005): Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. In: Zeitschrift für Psychologie/Journal of Psychology, Volume 213, Number 3/2005, Hogrefe Publishing.

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

³ Quelle: www.uni-heidelberg.de/universitaet/profil/leitbild.html

Die Gleichstellung aller Mitglieder der Universität bedeutet auch die sprachliche Gleichbehandlung – ein Prinzip, das sowohl für die mündliche Rede als auch die schriftliche Darstellung gilt. Insbesondere wenn die Rede oder die Darstellung von Männern und Frauen handelt, sollte sich dies in der Formulierung wiederfinden. Diesen Grundsatz erfüllen unterschiedliche sprachliche Formulierungen.

Der **Gegenstandsbereich** eines gendergerechten Sprachgebrauchs sind die mündliche Rede und die schriftliche Darstellung, beispielsweise in

- Vorlesungen, Vorlesungsverzeichnissen
- Vorträgen
- Formularen
- Anträgen
- Wahlunterlagen
- Ankündigungen (auch elektronisch)
- Stellenausschreibungen (auch elektronisch)
- Web-Seiten
- Richtlinien
- Dienstvereinbarungen
- Broschüren (auch elektronisch)
- Bannern, Postern
- Prüfungsordnungen
- Schriftverkehr (auch elektronisch)
- Rundschreiben (auch elektronisch)

Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Beispiele für Sprachformen

1. Wenn in Texten von Personen die Rede ist, so können diese als:
„DozentInnen – Dozent/inn/en – Dozent(inn)en – Dozenten und Dozentinnen“ bezeichnet werden.
Sollen Personen beider Geschlechter aufgeführt werden, so sind beide zu benennen:
 - DozentInnen sind Frau H. und Herr D. **oder**
 - Referent/inn/en sind Frau H. und Herr D. **oder**
 - Referentin und Referent sind Frau H. und Herr D.
2. Bei der Anrede oder bei Begrüßungen sollten immer alle Gemeinten aufgeführt werden, also „sehr geehrte Studentinnen und Studenten“ (vgl. „sehr geehrte Damen und Herren“).
3. Kurzformen sollten nur eingeschränkt, nämlich in Tabellen und Listen verwendet werden.

4. Funktionsbezeichnungen wie „Leitung“ oder „Stellvertretung“ an Stelle von Personenbezeichnung wie „Leiter/Leiterin“ usf. sind in bestimmten Kontexten eine Variante, die eine geschlechtsneutrale Darstellung ermöglicht. Sie führen allerdings dann, wenn es keine solchen Bezeichnungen für eine Personengruppe gibt, zu umständlichen Formulierungen oder Fehlern: „Doktoranden – Doktorierende“. „Promovierende“ ist hier besser, es ist parallel gebildet zu dem bereits gebräuchlichen „Studierende“.
5. Formulierungen, die handlungs- und nicht personenbezogen sind („Der Antrag ist von den Bewerbern vollständig auszufüllen ...“) bieten eine geschlechtsneutrale Perspektive: „Der Antrag ist vollständig auszufüllen ...“. Oder: „Es gab 20 Teilnehmer ...“ wird ersetzt durch „Teilgenommen haben 20 Personen ...“.

Best practice-Beispiele bieten die Regelungen an anderen Universitäten

- RWTH Aachen
www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaamswi
- Universität Göttingen
www.uni-goettingen.de/de/123067.html
- Universität Köln
https://gb.uni-koeln.de/gendersensible_sprache/index_ger.html
- LMU München
www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache/sprache_pdf.pdf
- TU München
www.chancengleichheit.tum.de/inklusion/tum-diversity-code-of-conduct/
- Universität Zürich
www.gleichstellung.uzh.ch/angebote/sprachleitfaden.html

Mai 2014