

# **ORIENTIERUNGSHILFE FÜR EINE GENDERGERECHTE SPRACHE**

An den Hochschulen  
im Land Bremen



## VORWORT

Sprache ist eine der wichtigsten menschlichen Kommunikationsformen. Sie ist jedoch kein neutrales Werkzeug, sondern drückt immer auch gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen aus, prägt Wahrnehmungen und schafft Realitäten. In der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit kommt der Sprache deshalb eine bedeutende Rolle zu.

Mit der vorliegenden Orientierungshilfe wenden wir uns an alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen im Land Bremen mit dem Ziel, dass über geschlechtergerechte Sprache und Formulierungen alle Geschlechter an den Hochschulen adressiert werden.

Die Landesrektor\_innenkonferenz und die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an den Hochschulen im Land Bremen zeichnen für diese Broschüre verantwortlich. Wir unterstreichen damit das gemeinsame Anliegen, dass die aufgezeigten Möglichkeiten einer geschlechtersensiblen Ausdrucksweise Eingang finden in Wissenschaft und Forschung, in Studium und Lehre ebenso wie in das wissenschaftsunterstützende Handeln. Wir wünschen uns weiterhin, dass über einen kreativen Umgang mit Formulierungsalternativen persönliche Sprachstile gefunden werden und sich neue Sprachroutinen im Hochschulbereich entwickeln.



Prof. Dr. Scholz-Reiter:  
Sprecher der Landesrektor\_innenkonferenz



Brigitte Nagler  
Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten

# INHALT

<b>Einführung</b> .....	S. 6
Wo liegt das Problem? .....	S. 7
Wie Lösungen aussehen können .....	S. 7
Sprache ist das wichtigste Medium .....	S. 8
Empfehlungen der LaKoF .....	S. 8
<b>Varianten im schriftlichen Sprachgebrauch – geschlechtergerechte Formulierungshilfen</b> .....	S. 9
Differenzierung, Aufspaltung, Splitting .....	S. 10
Geschlechtergerechte Ansprache .....	S. 11
Geschlechtsneutrale Formulierungen .....	S. 12
Umformulierungen .....	S. 14
Kongruenz im Satz .....	S. 17
<b>Das gesprochene Wort</b> .....	S. 18
<b>Quellen</b> .....	S. 19
<b>Kontaktadressen &amp; Impressum</b> .....	S. 21

## EINFÜHRUNG

Die vorliegende Orientierungshilfe ist Ergebnis eines intensiven Diskussionsprozesses, der 2013 von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten im Land Bremen (LaKoF) initiiert wurde. Ziel war es – gemeinsam mit der Landesrektor\_innenkonferenz (LRK) – für das Thema zu sensibilisieren und auf eine einheitliche Umsetzung des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs an den bremischen Hochschulen hinzuwirken. Auf einem Workshop im November 2013 wurde Leitungskräften und MultiplikatorInnen der Hochschulen ein Entwurf der Orientierungshilfe vorgestellt. Die Intention der Veranstalterinnen und Veranstalter wurde von den Teilnehmer\_innen positiv aufgenommen. Im Diskussionsverlauf wurde deutlich, dass bei der Umsetzung im Alltagshandeln zwei Ebenen zu unterscheiden sind:

Im Land Bremen gibt es seit September 1985 einen Runderlass, durch den die bremischen Dienststellen angewiesen werden, dass „bei der Gestaltung von Vordrucken der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern inhaltlich und sprachlich zu beachten“ ist. In einem Rundschreiben der Senatskommission für das Personalwesen zur „Gleichbehandlung von Frauen und Männern in amtlichen Verlautbarungen“ aus dem Jahr 1989 wird darauf hingewiesen, dass die Dienststellen darauf zu achten haben, eine Duden konforme Schreibweise zu verwenden. Auf die Hochschulen übertragen bedeutet dies, dass in allen „offiziellen“ Dokumenten, also in (Prüfungs-) Ordnungen, Richtlinien etc. und in der Außendarstellung der Hochschulen sowohl die männliche als auch die weibliche Anrede zu benutzen ist, im Text die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen angesprochen oder neutrale Formulierungen gewählt werden. Von daher gibt es einen gesicherten Formulierungsstandard, den es einzuüben und anzuwenden gilt.

In den vergangenen Jahren wurden neue Schreibweisen etabliert, die darauf abzielen die Geschlechterdifferenz und/oder die Transgenderdimension symbolisch zu unterstreichen und damit auch politisch einen Akzent zu setzen. Zu nennen ist hier das Binnen-I, mit dem z.B. die BürgerInnen angesprochen und die Zweigeschlechtlichkeit der Anzusprechenden ausgedrückt wird. Darüber hinaus sind Genderstar\* und Gender\_gap gebräuchlich, mit denen alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten adressiert werden und durch die gezielt der Geschlechterdualismus aufgehoben werden soll. Diese Ausdrucksformen sind inzwischen weit verbreitet und individuell wählbar.

## **WO LIEGT DAS PROBLEM?**

Nach fast dreißig Jahren Gewöhnung ist die gendersensible Sprache heute schon in vielen gesellschaftlichen Bereichen selbstverständlich. Doch die konsequente Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache ist schwerer, als oft angenommen. Dies gilt für Verwaltungstexte, Gesetze und Behördenformulare. Aber auch in der alltäglichen Kommunikation, erscheint „dem Bürger“ die sprachliche Gleichbehandlung oft umständlich und kompliziert [vgl. Levecke 2006].

So gehören Verweise auf „Lesbarkeit“, „Einfachheit“ und „mitmeinen“ zu den gängigsten Begründungen, warum – vermeintlich bewusst – auf die gendersensible Formulierung verzichtet worden sei. Allerdings ist inzwischen nachgewiesen, dass Frauen beim „mitmeinen“ weder sprachlich noch gedanklich einbezogen werden [Irmes/Linner 2005]. Auch die Wirksamkeit nicht gendersensibler Texte lässt stark zu wünschen übrig: Leserinnen und Hörerinnen halten im Maskulinum formulierte Texte für weniger relevant und erinnern sich schlechter an sie [Braun 2000].

## **WIE LÖSUNGEN AUSSEHEN KÖNNEN!**

Wer also auch Kolleginnen, Mitarbeiterinnen oder Studentinnen etwas mitzuteilen hat, kommt nicht umhin, einen lesbaren und zugleich gendersensibel formulierten Text zu verfassen. Wie das gelingen kann, zeigt diese Orientierungshilfe auf anschauliche Weise.

Sprache verträgt keine starren Regeln. Sie ist lebendig, beständigem Wandel unterworfen und – neben Standardsprache und Duden-Regelungen – sehr individuell. Mithilfe von Sprache verständigen wir uns nicht nur über Inhalte. Vermittels Stil und Ausdruck stellen wir uns selbst und unsere Persönlichkeit immer wieder dar. Eben deshalb finden Sie in dieser Orientierungshilfe keine unbedingt einzuhaltenden Vorschriften, sondern eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie Sie vorgehen können, um alle Geschlechter zu adressieren. Nicht jeder Vorschlag wird Ihre Zustimmung finden. Ihre Kreativität und Ihr Sprachgefühl werden Sie aber sicher bald die zu Ihrem Stil und zu Ihrem Anliegen passenden Formulierungen finden oder neu erfinden lassen [GI 1999].

Auf dem Weg zur faktischen Gleichstellung der Geschlechter können veränderte Sprachroutinen ein erster und wichtiger Schritt sein [GI 1999].

**SPRACHE IST DAS WICHTIGSTE MEDIUM,  
IN DEM ES PRÄSENT ZU SEIN GILT!  
FÜR DEN GESCHLECHTERGERECHTEN  
SPRACHGEBRAUCH BEDEUTET DIES:**

Frauen in der Sprache sichtbar und hörbar zu machen. In allen Texten, in denen Frauen gemeint sind oder sein könnten werden sie benannt anstatt „mitgemeint“.

Ausdrücklich auf die Möglichkeit weiblicher Bezugspersonen hinzuweisen und auf die rein maskuline Bezeichnung von Personen zu verzichten.

Einzelne Frauen und Männer in Texten symmetrisch zu benennen. Bezeichnungen sollen gleichwertig strukturiert oder in gleichwertiger Form formuliert werden.

Auf eine grammatikalisch korrekte, kongruente Schreibweise im Satz zu achten. Eindeutig zu sein und logische Widersprüche zu vermeiden.

Zitate beziehen sich auf Expertinnen und Experten gleichermaßen und auch bei der Bildauswahl wird auf Ausgewogenheit geachtet.

**IM SINNE DER PRÄSENZ EMPFEHLEN  
DIE LAKOF UND DIE LRK IM UMKEHRSCHLUSS  
DEN VERZICHT AUF:**

Sogenannte Generalklauseln, die darauf verweisen, dass „zur besseren Lesbarkeit“ nachfolgend nur die männliche Form der Bezeichnung gewählt wird.

Sprachliche Bilder, die Klischees und Stereotype bedienen, wie „Mutter-Kind-Raum“.

Das Zusammenziehen durch Schräg- und Bindestrich, wie zum Beispiel Kandidat/-in, Ausklammern der weiblichen Form, zum Beispiel Kandidat(in).

# **VARIANTEN IM SCHRIFTLICHEN SPRACHGEBRAUCH**

geschlechtergerechte  
Formulierungshilfen



## DIFFERENZIERUNG, AUFZÄHLUNG UND SPLITTING

### DIFFERENZIERUNG

Sind Frauen und/oder Männer gemeint,  
kommt dies in der Formulierung zum Ausdruck.

FEMININUM

MASKULINUM

*Frauen werden sichtbar durch den Artikel:*

die Angestellte	der Angestellte
die Dozentin	der Dozent
die Lehrende	der Lehrende

*Das Geschlecht ist an der Endsilbe (Suffix) erkennbar:*

Studentin	Student
Dekanin	Dekan
Prüferin	Prüfer

### AUFZÄHLUNG, SPLITTING

Bezieht sich eine Aussage auf Frauen und  
Männer, werden beide durch Splitting sichtbar.

Damen und Herren  
Kolleginnen und Kollegen  
Schülerinnen und Schüler

### FEMININUM & MASKULINUM: BINNEN-I

Das Binnen-I besitzt den Vorteil der Kürze und der Einheitlichkeit. Der  
Gebrauch ist eher in der internen Kommunikation zu empfehlen.

einE StudentIn  
der bzw. die AssistentIn  
alle KollegInnen

## **GESCHLECHTER-ZWISCHENRAUM: GENDER GAP**

Der Gender Gap, dargestellt durch einen Unterstrich zwischen der maskulinen und femininen Endung, wird mittlerweile oft dem Binnen-l vorgezogen. Er soll als sprachliches Darstellungsmittel aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten dienen und hebt gezielt den Geschlechterdualismus auf.

ein\_e Student\_in  
 der bzw. die Assistent\_in  
 alle Kolleg\_innen

## **GENDER GAP VARIATION: GENDER STAR**

Als Variation kann auch ein Gender-Sternchen verwendet werden, wie es in der digitalen Kommunikation (SMS, Chat, Foren) seit einiger Zeit Anwendung findet.

ein\*e Student\*in  
 der bzw. die Assistent\*in  
 die Leser\*innen

## **GESCHLECHTERGERECHTE ANSPRACHE**

Durch Anrede, Ausschreiben des Vornamens und ein hochgestelltes "in" bei Abkürzungen werden Frauen direkt angesprochen und sichtbar.

## **TITEL UND ANREDEN**

WEIBLICHE BEZEICHNUNG	ABKÜRZUNGEN
Frau Professorin	Prof. <sup>in</sup>
Frau Doktorin Anke Meier	Dr. <sup>in</sup>
Die Diplom-Designerin	Dipl.-Des. <sup>in</sup>
Konrektorin Eva Müller	KR <sup>in</sup> , Kon <sup>in</sup>

## **GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN**

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf alle Geschlechter, machen aber weder Frauen noch Männer sprachlich sichtbar.

Bei durchgängig neutraler Formulierung besteht die Gefahr, dass unterrepräsentierte Geschlechter übersehen werden. Von daher ist darauf zu achten, dass dieser Effekt vermieden wird.

## **NEUTRALE BEZEICHNUNGEN**

Das natürliche Geschlecht ist nicht erkennbar.

die Person  
das Mitglied  
die Hochschulangehörigen  
die Beschäftigten

## **WORTZUSAMMENSETZUNGEN**

Das Geschlecht kann aus dem Zusammenhang erahnt, aber auch falsch interpretiert werden.

die Lehrkraft  
die Aushilfskraft  
die Ansprechperson  
die Auskunftsperson  
die Bibliothekshilfe

## **GESCHLECHTSNEUTRALE PLURALBILDUNG**

Mit der geschlechtsneutralen Pluralbildung können komplizierte Satzkonstruktionen vereinfacht werden.

NEUTRAL	FEMININUM	MASKULINUM
die Studierenden	die Studentin	der Student
die Lehrenden	die Dozentin	der Dozent
die Verantwortlichen	die Verantwortliche	der Verantwortliche
die Teilnehmenden	die Teilnehmerin	der Teilnehmer
die Besitzenden	Die Besitzerin	der Besitzer
die Unterzeichnenden	die Unterzeichnerin	der Unterzeichner
die Wahlberechtigten	die Wahlberechtigte	der Wahlberechtigte

## **FUNKTIONS- UND INSTITUTIONSBEZEICHNUNGEN**

Die Funktion oder das Amt wird bezeichnet, anstatt die Person, die ein Amt oder eine Funktion bekleidet.

NEUTRAL	FEMININUM	MASKULINUM
die Leitung	die Leiterin	der Leiter
die Personalvertretung	die Personalrätin	der Personalrat
die Betreuung	die Betreuerin	der Betreuer
die Professur	die Professorin	der Professor

## UMFORMULIERUNGEN

Umformulierungen erleichtern oft die Lesbarkeit.

Dominieren in einem Text Aufzählungen und gesplittete Personenbezeichnungen, wird die Lesbarkeit durch die Benennung von Eigenschaften, Institutionen oder Handlungen verbessert.

### AUFZÄHLUNGEN & VEREINNAHMUNGEN UMFORMULIEREN IN

#### BEISPIEL

Die Kolleginnen und Kollegen, die Interesse haben, können sich bis zum 1. September anmelden.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Konferenz ...

Die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte ist aufgefordert, im nächsten Halbjahr die Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche in ihrem Bereich zu führen.

Die Eheleute Markus Hoffmann ...

#### VORSCHLÄGE

Diejenigen, die Interesse haben, können sich bis zum 1. September anmelden.

Alle, die an der Konferenz teilnehmen, ...

Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, im nächsten Halbjahr die Gespräche zur Mitarbeit mit den Beschäftigten ihres Bereiches zu führen.

Eheleute Gisela und Markus Hoffmann ...

## **UMFORMULIEREN IN FORMULAREN DURCH DIREKTE ANREDE, PARTIZIP PERFEKT**

### BEISPIEL

Name des Antragstellers  
Herausgeber  
Betreuer  
Prüfer  
Vertreter

### VORSCHLÄGE

Ihre Unterschrift  
herausgegeben von  
betreut von  
geprüft von  
vertreten durch

## **UMFORMULIEREN DURCH ADJEKTIVE ANSTATT PERSONENBEZEICHNUNGEN**

### BEISPIEL

Aus Sicht des  
Psychologen ...

Die Beratung des  
Betriebsarztes ...

Die Unterstützung durch  
Kollegen ...

### VORSCHLÄGE

Aus psychologischer  
Sicht ...

Die betriebsärztliche  
Beratung ...

Die kollegiale  
Unterstützung ...

## UMFORMULIEREN DURCH PASSIVSÄTZE

### BEISPIEL

Besteht der Student oder die Studentin die jeweilige Prüfung nicht, so ...

Die Lehrkraft stellt den Studentinnen und Studenten das Unterrichtsmaterial zeitnah zur Verfügung.

Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen

### VORSCHLÄGE

Wird die jeweilige Prüfung nicht bestanden, so ...

Das Unterrichtsmaterial wird zeitnah zur Verfügung gestellt.

Das Antragsformular ist vollständig auszufüllen.

## UMFORMULIEREN DURCH DIREKTE ANSPRACHE

### BEISPIEL

Die Bibliothek steht den Benutzern und Benutzerinnen in der Zeit von ... bis ... zur Verfügung.

Das Online-Portal steht den Benutzern ab 1. September zur Verfügung.

### VORSCHLÄGE

Die Bibliothek steht Ihnen in der Zeit von ... bis ... zur Verfügung.

Das Online-Portal steht Ihnen ab 1. September zur Verfügung.

## UMFORMULIEREN BEI GESCHLECHTS- ZUORNUNGEN DURCH DEN ARTIKEL

### BEISPIEL

Wir bitten um Auskunft an  
den Betroffenen ...

Der Stimmberechtigte kann  
sein Stimmrecht nur einmal  
und persönlich ausüben.

Der Einzelne und seine  
Freiheit ...

### VORSCHLÄGE

Wir bitten um Auskunft an die  
betreffende Person ...

Das stimmberechtigte Mit-  
glied kann das Stimmrecht nur  
einmal und persönlich ausüben.

Der einzelne Mensch  
und seine Freiheit ...

## KONGRUENZ IM SATZ

### AUF ÜBEREINSTIMMUNGEN ACHTEN

Die Übereinstimmung von Satzteilen (Kasus, Numerus, Genus und Person) ist generell der deutschen Sprache geschuldet.

#### DIVERGENT

Die Hochschule ist der  
wichtigste Partner in  
Kultur und Wirtschaft.

Sie ist Experte auf  
dem Gebiet  
Drittmittelfinanzierung.

Alleinerzieher sind  
überwiegend weiblich.

#### KONGRUENT

Die Hochschule ist die wichtig-  
ste Partnerin in Kultur und  
Wirtschaft.

Sie ist Expertin auf dem Gebiet  
Drittmittelfinanzierung.

Alleinerziehende sind  
überwiegend weiblich.



# **DAS GESPROCHENE WORT**

Bereits bei der Konzeption von Texten oder Vorbereitung von zum Beispiel Reden, Ansprachen, Grußworten oder Vorlesungen, von Konferenzen, Meetings oder Moderationen berücksichtigen Sie alle Geschlechter.

Variieren Sie zwischen Aufzählung bzw. Doppelnennung (Kolleginnen und Kollegen), geschlechtsneutralen Formulierungen (Studierende, Lehrende, Kollegium) oder nutzen Sie Umformulierungen.

Vermeiden Sie geschlechterstereotype Redewendungen oder Fotos und Abbildungen.

Nehmen Sie sich Zeit Ihre Texte von einer Kollegin oder einem Kollegen auf Klischees überprüfen zu lassen.

## QUELLEN

[Braun 2000] Braun, Friederike: *Mehr Frauen in die Sprache*. Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung. Kiel: Frauenministerin des Landes Schleswig-Holstein. 3. Auflage 2000.

[GI 1999] Gesellschaft für Informatik e.V.: *Gleichbehandlung im Sprachgebrauch*; März 1999. [www.gi.de/fileadmin/redaktion/Download/gi-gleichbehandlung.pdf](http://www.gi.de/fileadmin/redaktion/Download/gi-gleichbehandlung.pdf). Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[HS Bremen 2010] Hochschule Bremen: *Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der Hochschule Bremen*. Bremen, März 2010. [www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/leitfaden/sprach-leitfaden\\_hsb.pdf](http://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/gleichstellungsstelle/gl/leitfaden/sprach-leitfaden_hsb.pdf). Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[Irmen/Linner 2005] Irmen, Lisa und Linner, Ute: *Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. Eine theoretische Integration bisheriger Befunde*. In: Zeitschrift für Psychologie, 213 (3), 167-175. Göttingen 2005: Hogrefe.

[JKU Linz 2009] Kepler, Johannes: *Geschlechtergerecht in Sprache und Bild*. Universität Linz, Januar 2009, 5 ff. [http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e67682/GeschlechtergerechtinSpracheundBild\\_ger.pdf](http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e67682/GeschlechtergerechtinSpracheundBild_ger.pdf). Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[Levecke 2006] Levecke, Bettina: *Deutsche Sprache = Männersprache? Vom Versuch einer „Geschlechtsumwandlung“*. Copyright: Goethe-Institut, Online-Redaktion, 2006. [www.goethe.de/lhr/prj/mac/spw/de1728783.htm](http://www.goethe.de/lhr/prj/mac/spw/de1728783.htm). Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[U Potsdam 2012] Universität Potsdam:

*Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache.*

2012, 2. Auflage.

[www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/assets/Oeffentlichkeitsarbeit/Publikationen/Leitfaden\\_2013.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/assets/Oeffentlichkeitsarbeit/Publikationen/Leitfaden_2013.pdf).

Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

[U zu Köln 2013] Universität zu Köln:

*ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache.*

2013. 2. Auflage.

[http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e5726/2013\\_Leitfaden\\_UeberzeuGENDEReSprache\\_ger.pdf](http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e5726/2013_Leitfaden_UeberzeuGENDEReSprache_ger.pdf).

Zuletzt gefunden am 22.04.2014.

## KONTAKTADRESSEN

Brigitte Nagler

*Zentrale Frauenbeauftragte der Universität Bremen*

E-Mail: [zentrale.frauenbeauftragte@uni-bremen.de](mailto:zentrale.frauenbeauftragte@uni-bremen.de)

Dörthe Warneke

*Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule für Künste Bremen*

E-Mail: [zentrale.frauenbeauftragte@hfk-bremen.de](mailto:zentrale.frauenbeauftragte@hfk-bremen.de)

Barbara Rinken

*Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremen*

E-Mail: [Barbara.Rinken@hs-bremen.de](mailto:Barbara.Rinken@hs-bremen.de)

Sofie Czernik & Karin Vosseberg

*Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremerhaven*

E-Mail: [frauenbeauftragte@hs-bremerhaven.de](mailto:frauenbeauftragte@hs-bremerhaven.de)

## **IMPRESSUM**

Herausgegeben von der  
Landeskonferenz der Frauenbeauftragten und der  
Landesrektor\_innenkonferenz im Land Bremen.

Für den Inhalt verantwortlich  
Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten  
im Land Bremen (LaKoF)

Titelbild und Gestaltung  
Frauen- und Gleichstellungsbüro,  
Hochschule für Künste Bremen

Erscheinungsdatum  
2014

