

Grundsatzbeschluss zur Verwendung von gendersensibler Sprache

Die vorliegende Version des Grundsatzbeschlusses zur Verwendung von gendersensibler Sprache wurde vom Studierendenparlament in der Sitzung am 29.07.2020 beschlossen.

Die Studierendenvertretung verwendet gendersensible Sprache in Wort und Schrift. Dies gilt insbesondere für:

1. Satzungen, Geschäftsordnungen und Leitfäden,
2. Präsentationen, Broschüren und Flyer,
3. Emails und Briefe, welche nicht der internen Kommunikation dienen,
4. Newsbeiträge und
5. Öffentlichkeitswirksame Auftritte

Handreichung zur Verwendung der gendersensiblen Sprache in der stuvus

Inhalt

Grundsatzbeschluss zur Verwendung von gendersensibler Sprache.....	1
1. Wieso brauchen wir gendersensible Sprache? Oder auch: Warum soll ich gendern?.....	2
2. Wie wende ich gendersensible Sprache an?	3
3. Satzungen und rechtsbindende Texte	7
4. Literatur	7

1

1. Wieso brauchen wir gendersensible Sprache? Oder auch: Warum soll ich gendern?

Was ist gendersensible Sprache?

Gendersensible Sprache, auch geschlechter- oder gendergerechte Sprache, bezeichnet die Gleichstellung aller Geschlechter im Sprachgebrauch. Als Mittel hierzu zählen Veränderungen in der Rechtschreibung, dem Wortschatz und der Grammatik. Die Handlung gendersensible Sprache umzusetzen wird allgemein als „gendern“ bezeichnet.

Die Grundpfeiler der geschlechtergerechten Sprache sind die Eindeutigkeit, die Repräsentation und die Anti-Diskriminierung:

Mit *Eindeutigkeit* ist gemeint, Sprache so zu benutzen, dass aus dem Text oder dem Gesprochenen klar hervorgeht, wer gemeint ist. Anhand eines Beispiels veranschaulicht: Wird das „Generische Maskulinum“¹ verwendet, um eine Gruppe von Personen zu beschreiben, so ist unklar, ob es sich bei der Formulierung um die generische oder die spezifische Personenbezeichnung handelt. Es ist also unklar, ob die Gruppe nur aus Männern besteht oder Personen anderer Geschlechter mit einbezogen sind.

Unter *Repräsentation* versteht man das Finden und Verwenden sprachlicher Formen, welche alle Geschlechter angemessen repräsentiert und durch die sich alle angesprochen fühlen. Oft wird angenommen, dass das generische Maskulinum andere Geschlechter mit einbeziehe, weshalb für eine Personengruppe oft nur die männliche Form verwendet wird. Mit dieser Wahl werden allerdings alle nicht männlichen Geschlechter nicht repräsentiert; sie werden nicht direkt angesprochen. Studien

¹ Verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung
Seite 2 von 7

belegen, dass Angehörige nicht männlicher Geschlechter, bei der Verwendung des generischen Maskulinums, im Regelfall nicht mitgedacht werden. Die Verwendung des generischen Femininums als Gegenreaktion hat dieselbe negative Auswirkung auf alle nicht weiblichen Geschlechter.

Die *Anti-Diskriminierung* besagt, dass Sprache so einzusetzen ist, dass sie nicht herabwürdigt oder benachteiligt. Dies lässt sich sowohl auf Gruppen oder Einzelpersonen beziehen. Wird etwa für eine Personengruppe, deren Mitglieder verschiedene Geschlechter haben, eine geschlechtsspezifische Form aufgrund von Wertvorstellungen oder unreflektierter Einstellungen und Vorurteilen absichtlich benutzt, wird die Handlung mit Absicht vollzogen und ein Teil der Gruppe damit herabgewürdigt oder gar benachteiligt und somit diskriminiert.

Wieso soll ich gendern?

Die stuvus mit all ihren Gremien, Organen und Bereichen hat als Aufgabe die gesamte Studierendenschaft zu vertreten. Hierbei ist irrelevant welches Geschlecht, welche Staatsbürgerschaft, welche Hautfarbe, welche Schuhgröße eine Person hat. Solange diese an der Universität Stuttgart studiert ist sie Teil der Studierendenschaft und wird somit von stuvus vertreten. Da stuvus diesen Repräsentationsauftrag innehat, gilt es diesen in allen Bereichen und jeder Form auszuführen.

Als mächtiges Mittel der Kommunikation ist die Sprache ein Bereich in dem es alle Studierende zu repräsentieren und niemanden auszuschließen gilt. Historisch bedingt sind Sprachformen wie das „generische Maskulinum“ geläufig. Bei diesen Formen sind Frauen und nicht binäre Personen grundsätzlich mitgemeint, jedoch sind sie nicht mitgedacht. Dies geht aus einer Reihe linguistischer Untersuchungen hervor.² Aufgrund dessen ist von der Verwendung des generischen Maskulinums abzugehen.

stuvus kommt als verfasste Studierendenschaft gemäß LHG § 65 Absatz 2 Punkt 4 „die Förderung der Chancengleichheit und den Abbau von Benachteiligungen innerhalb der Studierendenschaft“ als Aufgabe zu. Vor dem Hintergrund, dass Sprache unser Denken, Bewusstsein und unser gesellschaftliches Handeln tiefgreifend beeinflusst und damit einen signifikanten Beitrag zu mehr Gleichstellung leistet, ist die gendersensible Sprache ein Mittel für stuvus ihrem Auftrag nachzukommen und daher in jeder Form der Kommunikation anzuwenden.

Fernab der rechtlichen Verpflichtung von stuvus sind die Grundgedanken hinter der gendersensiblen Sprache zugleich gute Argumente für jede Person sich mit der Umsetzung auseinanderzusetzen.

2. Wie wende ich gendersensible Sprache an?

Hier folgt eine kurze Anleitung, wie gendersensible Sprache angewendet wird. Hierbei gibt es drei grundlegende Möglichkeiten, durch welche Texte und Reden gendersensibel formuliert werden können. Alle Varianten haben Vor- und Nachteile und es gilt je nach Situation festzulegen, welche sich am besten eignet.

Zu beachten ist, dass viele Bereiche der Universität männlich dominiert sind und daher nahegelegt wird, weitere Geschlechter in der Kommunikation sichtbar zu machen – mittels Gender-Stern oder

² Braun et al., 1998; Heise, 2000; Stahlberg/Sczesny, 2001; Braun/Sczesny/Stahlberg, 2005; Blake/Klimmt, 2010
Seite 3 von 7

Beidnennung. Jedoch geht es bei diesem Grundsatzbeschluss nicht darum, bereits etablierte gendersensible Formulierungen zu ersetzen, sondern weitere Möglichkeiten aufzuzeigen, Vor- und Nachteile zu benennen und die Verwendung gendersensibler Sprache voranzutreiben.

Die Reihenfolge der Aufzählung stellt hierbei *keine* Priorisierung dar.

a) Gender-Stern *

In den meisten Texten hat sich die Verwendung des Gender-Sterns durchgesetzt. Dieser beeinflusst die Lesbarkeit kaum und bildet das gesamte geschlechtliche Spektrum ab (und nicht nur die binäre Einteilung in männlich und weiblich). Das Problem ist, dass er noch nicht im Duden steht und deshalb in Gesetzestexten nicht verwendet werden darf (also zum Beispiel in Satzungen). Hier gilt aber das Argument: nicht der Duden macht die Sprache, sondern die Sprache den Duden. Der Gender-Stern eignet sich hervorragend für Postenbezeichnungen und für eine schnelle gendersensible Formulierung, da er einfach anzuwenden ist.

Anwendung:

Referent → Referent*in
Chef → Chef*in
Expertenwissen → Expert*innenwissen
die Studenten → die Student*innen

an einigen Stellen wird auch der Gender-Stern etwas komplexer:

Artikel und Pronomen

ein Chef → ein*e Chef*in
sein Hund → sein*ihr Hund oder ihr*sein Hund
Er ist teamfähig. → Er*Sie ist teamfähig.

Bei unterschiedlichem Wortstamm

Arzt → Ärzt*innen oder Ärztin*Arzt
Anwalt → Anwält*in oder Anwalt*Anwältin

Genitiv

Der Arbeitsplatz des Altenpflegers → Der Arbeitsplatz des*der Altenpfleger*in oder Der Arbeitsplatz des*der Altenpflegers*Altenpflegerin

Wird die Verwendung des Gender-Sterns zu komplex, gilt es die Möglichkeiten der Beidnennung oder Neutralisierung auszuschöpfen.

Bei Reden oder beim Vortragen von Schriftstücken, welche den Gender-Stern enthalten, wird an der Stelle des Sterns eine kurze Pause gemacht.

Warum der Gender-Stern?

Es gibt neben dem Stern diverse Zeichen, mit welchen eine zusammengezogene Beidnennung entsprechend gekennzeichnet werden kann: der Unterstrich, der Doppelpunkt, das Binnen-I, der Schrägstrich und die Klammer. All diese Zeichen haben Ihre Vor- und Nachteile. Der größte Vorteil des Sterns ist die mittlerweile weite Verbreitung, im Gegensatz zu anderen Zeichen, wie der Klammer,

dem Doppelpunkt, dem Schrägstrich und dem Unterstrich. Auch erfüllt der Stern keine weitere Funktion in digitalen Fließtexten, wie die allgemeinen Satzzeichen. Sonderzeichen im Allgemeinen haben gegenüber dem Binnen-I eine erhöhte Erkennbarkeit, aufgrund der entstandenen Lücke. Als Nachteil des Gender-Sterns wird die schlechte Kompatibilität mit Screenreadern angesehen, wodurch seine Barrierefreiheit infrage gestellt wird: „Professor*in“ wird vorgelesen als „Professor-Stern-in“. Es ist jedoch anzunehmen, dass aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Gender-Sterns die Screenreader in Zukunft entsprechend angepasst werden.

Wir schließen uns deshalb der TU9 Richtlinie (und vielen weiteren Leitfäden und Vorgaben) an und schlagen vor, den Gender-Stern zu verwenden.

b) geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen / Neutralisieren

Mit neutralen Bezeichnungen und schlaun Formulierungen kann man jegliche Form der geschlechterspezifischen Bezeichnung umgehen, ohne die Lesbarkeit oder die Textlänge zu beeinflussen. Ein Problem hierbei ist, dass als neutralisierende Form oft die Verlaufsform verwendet wird (z.B. Studierende). Diese ist nicht in jedem Sachverhalt korrekt. Außerdem verschleiert die Neutralisierung



das tiefere Problem. Wenn eine Gruppierung vorwiegend dem einen Geschlecht angehört, werden auch bei der neutralen Bezeichnung die Personen anderen Geschlechts wenig mitgedacht.

Anwendung:

Quelle: https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/2019_Leitfaden_GendergerechteSprache_19022020_32_Poster_Webausgabe_ger.pdf

c) Beidnennung von Frauen und Männern


Gerade in Ansprachen eignet sich die Nennung des generischen Femininums³ und Maskulinums, also die Beidnennung. Diese macht Texte etwas länger, jedoch ist die Sichtbarkeit von Frauen gewährleistet, weshalb sich die Anwendung dieser Form in männerdominierten oder männlich assoziierten Kontexten anbietet.

Als Problem bleibt jedoch, dass alle weiteren Geschlechter nicht benannt werden.

Anwendung:

Beidnennung
(Vollständige Paarform)

- ✓ Sehr geehrte Besucherinnen und Besucher meiner Vorlesung, ...
statt
- ✗ Sehr geehrte Besucher meiner Vorlesung,...
- ✓ Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben häufig befristete Verträge.
statt
- ✗ Wissenschaftliche Mitarbeiter haben häufig befristete Verträge.



Quelle: https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/2019_Leitfaden_GendergerechteSprache_19022020_32_Poster_Webausgabe_ger.pdf

Weitere Informationen und Links

Für weitergehende Informationen und tiefergehende Beschreibungen eignet sich der Leitfaden [„ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“ der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln](#).

Als Überprüfung, ob ein eingegebener Text gendersensibel ist, und weitere Tipps für Formulierungen ist die Webanwendung von *fairlanguage* geeignet. Zu finden unter: <https://app.fairlanguage.com/>

Des Weiteren ist das Genderwörterbuch eine gute Anlaufstelle für gendersensible Wortwahl. Zu finden unter: <https://geschicktgendern.de/>

Zuletzt möchten wir noch darauf hinweisen, dass auch die Universität Stuttgart einen eigenen Leitfaden zu geschlechtersensibler Sprache bereitgestellt hat, der weitere Formulierungshilfen an die Hand gibt: https://www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/document/dokument_hkom/Leitfaden-geschlechtersensible-Sprache.pdf

³ Verallgemeinernd verwendete weibliche Personenbezeichnung
Seite 6 von 7

4. Satzungen und rechtsbindende Texte

Im Handbuch für Rechtsförmlichkeit wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Rechtstexte die sprachliche Gleichstellung und Sichtbarmachung aller Geschlechter gewährleisten sollen. Allerdings genießen in Rechtstexten Eindeutigkeit, Lesbarkeit und Verständlichkeit besonders hohe Bedeutung. Aus diesem Grund ist die Verwendung des Gender-Sterns in Satzungen nicht gestattet. Da gerade in Satzungen und rechtsbindenden Texten dem „Mitdenken“ aller Geschlechter eine besonders hohe Bedeutung zukommt, wird hier - vor allem für Amtsbezeichnungen - die Verwendung der Beidnennung empfohlen, sofern nicht bereits sehr etablierte Formulierungen genutzt werden (z.B. Studierende) oder sich elegante neutrale Formulierungen finden lassen (z.B. „Referatsleitung“). Darüber hinaus sollen kommentierte Fassungen dieser Dokumente erstellt werden, in denen die Amtsbezeichnungen durch den Genderstern gegendert werden. Die Führung der Amtsbezeichnung mit Genderstern ist bei allen Ämtern möglich (z.B. Vorstandsvorsitzende*r).. Eine solche kommentierte Fassung ist nicht rechtsbindend – daher darf hier auch der Gender-Stern verwendet werden. Die kommentierte Fassung kann dann als eine Art Lesefassung veröffentlicht werden.

5. Literatur

- Braun et al. (1998): Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. Zeitschrift f. germ. Linguistik 26: 265-283.
- Heise (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. Sprache & Kognition 19: 3-13.
- Stahlberg/Sczesny(2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. Psychol. Rundschau 52:131-140.
- Braun/Sczesny/Stahlberg (2005): Cognitive effects of Masculine Generics in German: An Overview of Empirical Findings. Communications 30(1):1-21
- Blake/ Klimmt (2010): Geschlechtergerechte Formulierungen in Nachrichtentexten. Publizistik 55: 289-304.
- Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2017): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. (letzter Zugriff am 17.01.2020)
- Bundesministerium der Justiz (2008): Handbuch der Rechtsförmlichkeit

Zuletzt geändert: 29.09.2020