



Ingenieurin und Sekretär gesucht?!

Geschlechtergerechtes Formulieren
an der TU Braunschweig

Ein Sprachleitfaden

Inhaltsverzeichnis

An den/ die geneigteN LesE(r)/Innen	2
1. Allgemeine Grundsätze	5
2. Beispiele zur eindeutigen Benennung der Geschlechter	6
2.1 Eindeutige Ansprache von Frauen <i>oder</i> Männern	6
a) Verwendung von Artikeln	6
b) Verwendung von Suffixen	7
c) Beifügen von Zusatzinformationen	7
2.2 Paarformulierungen zur Ansprache von Frauen <i>und</i> Männern	7
a) Vollständige Paarform	7
b) Verkürzte Paarform	8
c) Splitting	8
d) Binnen-I	8
3. Beispiele für geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen	9
a) Wortzusammensetzungen	9
b) Substantivierung von Partizipien und geschlechts- neutrale Pluralbildung	9
c) Institutions-, Kollektiv- und Funktionsbezeichnungen	10
4. Direkte Anrede oder Verzicht auf Personenbezeichnungen	10
a) Direkte Anrede	10
b) Satzbildung mit „Wer ...“, „Alle, die ...“, „Diejenigen, die ...“	11
c) Umformulierung mit Passiv und/ oder Infinitiv	11
d) Adjektiv oder Partizip Perfekt	11
5. Weitere Vorschläge	12
a) Titel und Anreden	12
b) Keine klischeehaften oder stereotypen sprachlichen Bilder	12
6. Checkliste	13
7. Andere Länder, andere Sitten?	13
Literaturverzeichnis	15
Impressum	

An den/ die geneigteN LesE(r)/Innen

„Eine neue Sprache muss eine neue Gangart haben, und diese Gangart hat sie nur, wenn ein neuer Geist sie bewohnt.“ (Ingeborg Bachmann)

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist nicht nur eine Forderung von „benachteiligten Frauen“ oder Gleichstellungsbeauftragten: Art. 3 GG¹, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und andere normative Grundlagen verlangen explizit die Gleichstellung der Geschlechter. Zahlreiche Beschlüsse dienen dazu, für deren Umsetzung Handlungsfelder zu konkretisieren, z. B. die Gleichbehandlung der Geschlechter in der Rechtssprache.² Auch an der TU Braunschweig sind bereits Ansätze vorhanden, eine geschlechtergerechte Sprache durchzusetzen.³

Doch wie kann ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch aussehen? Im Rahmen der täglichen Arbeit an der TU Braunschweig spielt insbesondere die Verwendung von Berufs- und Personenbezeichnungen eine Rolle. Seit Ende der 1980er ist in diesem Bereich insgesamt ein deutlicher Wandel zu beobachten: Es finden sich neue Schreibweisen oder auch Wortschöpfungen, die helfen sollen, dass *man* und *frau* sich angesprochen fühlt. Aber ist Sprache denn „gegendert“, wenn wir uns von Kranken*brüdern* pflegen lassen, eine *kauffrauische* Ausbildung machen und nicht nur unsere Gäste, sondern auch

¹ Art. 3 II GG: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

² In Niedersachsen schreibt der „Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache“ (1991) die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache vor: „In der Rechtssprache sollen im Regelfall beide Geschlechter benannt werden. Das gilt für Rechtsvorschriften ebenso wie für Verwaltungsvorschriften. Zur Benennung beider Geschlechter werden nur voll ausgeschriebene Parallelformulierungen verwendet. Die Bezeichnungen für Frauen und Männer werden durch „und“ oder „oder“ verbunden. Das Wort „beziehungsweise“ und die Zusammenstellung „und/ oder“ sollen nicht benutzt werden. Die weibliche Bezeichnung wird der männlichen vorangestellt.“

³ Im Zentralen Frauenförderplan ist gendergerechte Sprache strukturell verankert: „Verbindliche Regelung: Die an der TU Braunschweig verfassten bzw. ausgestellten Schriftstücke wie Formulare, Richtlinien, Ausweise, Studien- und Prüfungsordnungen etc. werden so formuliert, dass entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform verwendet werden. Eine vom Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig vorgelegte Handreichung wird konsequent angewendet“ (Zweite Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans, 2008, S. 14f.).

unsere *Gästinnen*⁴ begrüßen? Und überhaupt – was hat die Benachteiligung eines Geschlechts mit Sprache zu tun?!

Sprache beeinflusst unser Bewusstsein, und zwar auf der Seite der Sprechenden *und* auf der Seite der Angesprochenen. Unser Denken und unsere Sprache als wesentlichstes Kommunikationsmittel stehen in enger Wechselwirkung. Sprache ändert sich ständig, passt sich flexibel an neue Gegebenheiten an, vermittelt und spiegelt Werte. Benennungs- und Bezeichnungspraxen *schaffen* aber auch Vorstellungen und Werte – und damit Realität. Ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch, der Frauen und Männer explizit nennt, gezielt anspricht, wertfrei bezeichnet und somit wahrnehmbar macht, ist ein wichtiger Schritt zur Realisierung von Gleichstellung und Chancengleichheit.

Und wie kann geschlechtergerecht formuliert werden? Das Deutsche bietet zahlreiche Möglichkeiten zu einer solchen Art der Formulierung. Die Feminisierung der Pronomina beispielsweise führte in den 1980er Jahren zur Einführung neuer Pronomen wie *frau* und *jedefrau*. Inzwischen sprechen wir ganz selbstverständlich von *Fachfrauen* und davon, dass jemand „ihre Frau steht“. Die Geschlechtszugehörigkeit kann weiterhin spezifiziert werden:

- lexikalisch: Schwester – Bruder; männlich – weiblich
- grammatisch: die Genera des Femininum und Maskulinum verdeutlichen das Geschlecht
 - der Studierende/ des Studierenden/ dem Studierenden/ den Studierenden
 - die Studierende/ der Studierenden/ der Studierenden/ die Studierenden
- über Suffixe: das feminine Pendant endet auf -in bzw. -innen
- anhand des groß geschriebenen Binnen-I bzw. des eingefügten Schrägstrichs: StudentIn, StudentInnen; Student/in, Student/innen
- durch die doppelte Nennung: Studentinnen und Studenten

⁴ Grimm, Jacob/ Grimm, Wilhelm: Deutsches Wörterbuch. Bd. 4.1.I. Leipzig 1878. Im heutigen Duden findet sich das Wort nicht mehr.

Der Anspruch, der Zielgruppe angemessen zu formulieren, führt mitunter zu abstrusen Schreibweisen und nimmt zuweilen unökonomische und unästhetische Formen an, sodass Texte schwerfällig und unlesbar werden. Auf folgendes „Gebilde“ sollte lieber verzichtet werden:

Erklärung des/ der Antragsteller(s)/in oder sein(es)/er bzw. ihr(es/er) gesetzlichen Vertreter(s)/in

Besser:

Die antragstellende Person oder ihr/e gesetzliche/r Vertreter/in erklärt ...

Insgesamt betrachtet sind es meist nicht die vorgeschlagenen Umformulierungen, die träge und unökonomisch sind (teilweise sind diese sogar kürzer!), sondern wir. Umdenken und das Abstreifen alter Gewohnheiten ist mühselig. Seine Gewohnheiten zu ändern, fällt auch frau schwer ... Beide Geschlechter sprachlich gleich zu behandeln, erfordert Bewusstheit, Disziplin und bisweilen auch ein bisschen Phantasie.

Dieser Sprachleitfaden zeigt, dass gendergerechtes Formulieren nicht schwerfällig und unökonomisch sein muss. Die vorliegende Publikation unterstützt Sie dabei, Ausdrucksweisen zu finden, mit denen Sie beide Geschlechter explizit und gezielt ansprechen können, diese als gleichwertig ausweisen und Frauen auch sprachlich sichtbar machen. Probieren Sie es einfach aus – Ihre LeserInnen werden Ihnen dafür danken!

Ihre Kirstin Kastell

1. Allgemeine Grundsätze: Eindeutigkeit, Verständlichkeit, Durchgängigkeit

I. Eindeutigkeit

Es sollten sich diejenigen angesprochen fühlen, die auch angesprochen sind: ausschließlich Männer, ausschließlich Frauen, Frauen und Männer.

a) Verwenden Sie keine Generalklauseln

Generelle Anmerkungen, die am Anfang eines Textes darauf hinweisen, dass nachfolgend nur eine (meist die maskuline) Form der Bezeichnung gewählt wurde, diese aber stets Frauen und Männer meint, erfüllen nicht die Anforderungen geschlechtergerechter Formulierung. Nutzen Sie stattdessen die Formulierungsanregungen dieses Leitfadens und behandeln Sie beide Geschlechter gleichberechtigt.

b) Verwenden Sie kein generisches Maskulinum

Von einem generischen Maskulinum wird immer dann gesprochen, wenn die grammatisch männliche Namensform für die Bezeichnung geschlechtsgemischter Gruppen benutzt wird. Dies führt dazu, dass bei den meisten Menschen die kognitive Präsenz weiblicher Personen bedeutend geringer ist als bei einer neutralen Formulierung oder bei der Nennung beider Geschlechter. Daher sollten Frauen über ein wohlgesonnenes Mit-Meinen hinaus als eigenständige Individuen erwähnt werden. Verwenden Sie statt des generischen Maskulinums eine neutrale Formulierung.

+

Teilnahmeliste
Die Sitzung mit 12 Teilnehmenden
die Institutsleitung

-

Teilnehmerliste
Die Sitzung hat 12 Teilnehmer.
der Institutsleiter

c) Nennen Sie beide Geschlechter

Die Nennung beider Geschlechter ist meist die eleganteste und leichteste Variante. So fühlen sich Männer und Frauen angesprochen und respektiert. Wenn Sie sich für diese Form entscheiden, behalten Sie sie sowohl im Singular als auch im Plural bei.

+

Ingenieurin und Ingenieur

-

Ingenieur (m/ w)

II. Verständlichkeit

Trotz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern sollten Sie darauf achten, dass Ihre Texte verständlich und lesbar bleiben. Neutralisieren Sie Formulierungen z. B. durch Partizip- und Passivkonstruktionen. Diese sind nicht nur geschlechtergerecht, sondern vor allem bei Aufzählungen im Vergleich zum Splitting (Verwendung eines Schrägstrichs) auch ästhetisch und ökonomisch.

+	-
Studierende	Student/in

III. Durchgängigkeit

Gegenderte Sprache wird erst dann wirklich geschlechtergerecht, wenn sie auf die gesamte Kommunikation angewandt wird. Dazu gehört zum einen, dass Sie nicht nach drei Geschäftsbriefen wieder damit aufhören. Zum anderen ist der gendergerechte Sprachgebrauch auch in sämtlichen Publikationen beizubehalten: in Stellenausschreibungen ebenso wie im täglichen Schriftverkehr, in Instituts-Flyern und in wissenschaftlichen Abhandlungen. Führen Sie auch in Statistiken beide Geschlechter an:

+	-
Anzahl/ %: männlich/ weiblich/ gesamt	Anzahl/ %, davon weiblich

2. Beispiele zur eindeutigen Benennung der Geschlechter

Ziel sprachlicher Sichtbarmachung ist es, in Texten Frauen eindeutig als Frauen und Männer eindeutig als Männer anzusprechen, d. h. jedes gemeinte Geschlecht ausdrücklich zu bezeichnen.

Entscheidend ist die Frage: **Wer** ist gemeint?

2.1 Eindeutige Ansprache von Frauen *oder* Männern

a) Verwendung von Artikeln

Im Singular ist das Geschlecht einer Person klar erkennbar, wenn ein Artikel vor die Personenbezeichnung gesetzt wird.

weiblich

die Lehrende

eine Verantwortliche

die Angestellte

männlich

der Lehrende

ein Verantwortlicher

der Angestellte

b) Verwendung von Suffixen

weiblich

Studentin

Dekanin

Sekretärin

männlich

Student

Dekan

Sekretär

c) Beifügen von attributiven und lexikalischen Zusatzinformationen

weiblich

die **weiblichen** Bewerbungen

die **weiblichen** Lehrenden

die **weiblichen** PostDocs

männlich

die **männlichen** Bewerbungen

die **männlichen** Lehrenden

die **männlichen** PostDocs

2.2 Paarformulierungen zur Ansprache von Frauen *und* Männern

Durch die Nennung beider Formen einer Personenbezeichnung werden Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen. Die Doppelnennung ist daher die eindeutigste, „gerechteste“ und eleganteste Form der Sichtbarmachung der Geschlechter in der Sprache.

a) Vollständige Paarform

Bei der vollständigen Paarform erfolgt die Verbindung der weiblichen mit der männlichen Form mittels Konjunktion. Grundsätzlich ist bei der Paarform die feminine Form an die erste Stelle zu setzen.

weiblich und männlich

Damen und Herren

Professorinnen und Professoren

Kolleginnen und Kollegen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

b) Verkürzte Paarform

Die weibliche und männliche Form werden durch einen Schrägstrich voneinander getrennt.

weiblich und männlich

Frau/ Herr
Mitarbeiterin/ Mitarbeiter
Dekanin/ Dekan
Professorin/ Professor
Studentin/ Student

c) Splitting – Zusammenziehen mit Schrägstrich

Unterscheidet sich die weibliche von der männlichen Form der Personenbezeichnung nur durch ihre Endung, können sie zu einem Wort zusammengezogen werden.

Hinweis: Splitting sollte nur verwendet werden, wenn der Platz knapp ist. Fortlaufende, längere Texte werden dadurch schwer lesbar.

weiblich und männlich

der/ die Mitarbeiter/in
der/ die Universitätslektor/in
ein/e Student/in

Probe: Wird der Schrägstrich weggelassen, muss sich ein grammatisch korrektes Wort ergeben!

d) Binnen-I

Beim Binnen-I wird im Wortinneren anstelle des Schrägstrichs das „i“ groß geschrieben. Besonders im Plural ist es eine gute Alternative zu den längeren Paarformulierungen. Es entspricht zwar (noch) nicht den Rechtschreibregeln, ist aber schon längst sprachliche Realität geworden.

weiblich und männlich

BewerberInnen
AkademikerInnen
StudentInnen

3. Beispiele für geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich zwar auf beide Geschlechter, machen aber weder Frauen noch Männer sprachlich sichtbar. Sie bieten sich an, wenn Rollen und Funktionen von Personen im Vordergrund stehen. Neutrale Formulierungen sind aus stilistischen Gründen und zur Verbesserung der Lesbarkeit gut geeignet. Um die Gefahr zu vermeiden, dass ein Geschlecht übersehen wird, sollten sie sich aber mit Schreibweisen abwechseln, die das Geschlecht sichtbar machen.

Es ist weder im Singular noch im Plural erkennbar, ob es sich um weibliche oder männliche Personen handelt.

Singular

die Person

der Mensch

die Führungskraft

Plural

die Personen

die Menschen

die Führungskräfte

a) Wortzusammensetzungen mit **-person, -hilfe, -kraft, -schaft, -teil**

Singular

die Auskunftsperson

die Bibliothekshilfe

die Bürokräft

die Belegschaft

der Elternteil

Plural

die Auskunftspersonen

die Bibliothekshilfen

die Bürokräfte

die Belegschaften

die Elternteile

b) Substantivierung von Partizipien und geschlechtsneutrale Pluralbildung

Substantivierungen aus Adjektiven und Partizipien eignen sich besonders, um Personenbezeichnungen morphologisch zu neutralisieren: Studierende statt Studenten, Teilnehmende statt Teilnehmer.

Mit der Variante der geschlechtsneutralen Pluralbildung lassen sich komplizierte Satzbuildungen vermeiden, denn das Geschlecht einer Person ist im Singular durch den Artikel und/ oder die Endung erkennbar, im Plural jedoch nicht.

Neutral (Plural)

die Studierenden

die Lehrenden

die Institutsangehörigen

die Universitätsbediensteten

weiblich/ männlich

die/ der Studierende

die/ der Lehrende

die/ der Institutsangehörige

die/ der Universitätsbedienstete

c) Institutions-, Kollektiv- und Funktionsbezeichnungen

Bezeichnungen für Funktionen, Institutionen und Kollektive rücken die Einzelperson in den Hintergrund, sind aber dennoch eine Variante, um beiden Geschlechtern zumindest neutral zu begegnen.

Statt der Person, die ein Amt oder eine Funktion bekleidet, wird die Funktion oder das Amt selbst bezeichnet.

Neutral (Funktion/ Amt)

das Rektorat

das Dekanat

die Personalvertretung

die Referatsleitung

die Lehrkraft

weiblich/ männlich

die Rektorin/ **der** Rektor

die Dekanin/ **der** Dekan

die Personalvertreterin/ **der** Personalvertreter

die Referatsleiterin/ **der** Referatsleiter

die Lehrerin/ **der** Lehrer

Auch Kollektivbezeichnungen bieten die Möglichkeit, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen: die Studierenden, die Hochschulmitglieder, die Statusgruppe.

4. Direkte Anrede oder Verzicht auf Personenbezeichnungen

Bei Umformulierungen wird statt der Person eine Eigenschaft, eine Institution oder eine Handlung in den Vordergrund gerückt.

a) Direkte Anrede

Die direkte Anrede ist geeignet, Schriftstücke allgemeiner Art (Formulare,

Informationsblätter) Platz sparend zu gestalten. Gleichzeitig wird dem Geschlecht der konkreten Person in jedem Fall entsprochen.

+	-
Ihr Name ...	Name des Antragstellers ...
Ihre Adresse ...	Adresse des Antragstellers ...
Ihre Unterschrift ...	Unterschrift des Antragstellers ...
Bitte beachten Sie folgende Regeln ...	Teilnehmer haben folgende Regeln zu beachten ...
Wenn Sie 2 Jahre Berufserfahrung haben ...	Wir suchen eine/n erfahrene/n Mitarbeiter/in, der/ die 2 Jahre ...
Sie besitzen ...	Der Besitzer von ...

b) Satzbildung mit „Wer ...“, „Alle, die ...“, „Diejenigen, die ...“

+	-
Wer teilnimmt ...	Die Teilnehmer ...
Wer raucht, hat ...	Raucher haben ...
Alle, die teilnehmen ...	Die Teilnehmer ...
Wer studiert, ist berechtigt ...	Die Studenten sind berechtigt ...
Diejenigen, die heute referieren ...	Die heutigen Referenten ...

c) Umformulierung mit Passiv und/ oder Infinitiv

+	-
Bewerbungen sind einzureichen bei ...	Bewerber reichen ihre Unterlagen ein bei ...
Bitte ausfüllen!	Jeder Student muss ... ausfüllen!
Folgende Hinweise sind zu beachten ...	Der Besucher hat folgende Hinweise zu beachten ...

d) Adjektiv oder Partizip Perfekt

Anstelle der männlichen Personenbezeichnung oder der männlichen Beifügung zum Nomen wird ein geschlechtsneutrales Adjektiv oder das Partizip Perfekt gesetzt.

+	-
<u>Neutraler Begriff</u>	<u>Generisches Maskulinum</u>
Fachkundiger Rat	Rat eines Fachmanns
Die fachkundige Auskunft	Die fachmännische Auskunft
Die kollegiale Unterstützung	Die Unterstützung des Kollegen
Herausgegeben/ Verfasst von ...	Herausgeber .../ Verfasser ...

Abgesandt von ...	Absender ...
Vertreten durch ...	Vertreter ...
Einstellungsvoraussetzungen sind ...	Der Kandidat braucht ...

5. Weitere Vorschläge

a) Titel und Anreden

Geschlechtergerechte Sprache weist darauf hin, dass Berufe, Ämter und Funktionen von Frauen und Männern gleichermaßen ausgeübt werden können.

weibliche Bezeichnungen

die Universitätsprofessorin	Uni. Prof. ⁱⁿ
die Dozentin	Doz. ⁱⁿ
die Doktorin	Dr. ⁱⁿ
die Diplomingenieurin	Dipl.-Ing. ⁱⁿ
die Magistra	Mag. ^a
die Institutsvorsteherin	
die Vizerektorin	

Tip: Die automatische Korrektur der meisten Textverarbeitungsprogramme stellt bei entsprechender (einmaliger) Eingabe die Zeichen automatisch hoch. Dr.in wird so automatisch durch Dr.ⁱⁿ ersetzt.

In Anschreiben und Anreden

S. g. Frau Dekanin ...	S. g. Herr Dekan ...
S. g. Frau Doktorin ...	S. g. Herr Doktor ...
S. g. Frau Diplomingenieurin ...	S. g. Herr Diplomingenieur ...
S. g. Frau Vizerektorin ...	S. g. Herr Vizerektor ...

b) Keine Klischeehaften oder stereotypen sprachlichen Bilder

Gebrauchen Sie keine Klischees, auch wenn diese lustig gemeint sind. Sie enthalten oft (Ab-)Wertungen.

+	-
Team/ Gruppe	Mannschaft
Geburtsname	Mädchenname (der Frau)

Elternberatung
Notlage/ Engpass
die Frauen/ die Männer

Mütterberatung
Not am Mann
das schwache/ starke Geschlecht

6. Checkliste

- Achte ich auf geschlechtergerechte **Personenbezeichnungen**?
- Wenn ich **Textteile übernehme**: Sind diese geschlechtergerecht formuliert?
- Verwende ich für Frauen weibliche **Personenbezeichnungen**?
- Formuliere ich **Titel- und Funktionsbezeichnungen** geschlechtergerecht?
- **Einheitlichkeit**: Steckt bei der Wahl unterschiedlicher Formen des geschlechtergerechten Formulierens ein System dahinter?
- Habe ich an die **Übereinstimmung** innerhalb des Satzes gedacht?
- **Weglassprobe** bei der Verwendung von **Schrägstrichen**: Entstehen auch nach dem Weglassen der Striche korrekte Wörter?
- **Sind meine Texte lesbar**? Kommen viele gesplittete Pronomen vor? Umformulieren! (Personenbezeichnungen in den Plural setzen!)
- Falls ich **Umformulierungen** oder geschlechtsneutrale Formen verwende: Bleibt die **Bedeutung** dieselbe?

7. Andere Länder, andere Sitten?

Auch in anderen Ländern gibt es geschlechtsneutrale Formulierungen und bestimmte Anforderungen an einen gendergerechten Sprachgebrauch. Diese sollen wie im deutschsprachigen Raum die Chancen des Gemeint-Seins und des Identifiziert-Werdens für beide Geschlechter erhöhen. Da sich die Sprachsysteme jedoch unterscheiden, werden in verschiedenen

Sprachen verschiedene Wege beschritten, um dieses Ziel zu erreichen. *Gleichheit* kann daher bedeuten, dass entweder beide Geschlechter spezifiziert werden sollen oder keines.

Skandinavische Sprachen beispielsweise besitzen ein *Genus commune* für die männlichen und weiblichen Personenbezeichnungen, sodass eine morphologische Spezifikation für Frauen allein deren Ausgrenzung aus einer (männlichen) Norm bedeuten würde.

Existieren Maskulinum und Femininum jedoch wie im Deutschen für das gesamte Personenbezeichnungssystem, dann erfordert geschlechtergerechte Sprache, dass nicht eines der Genera das andere im Plural mitmeint bzw. im generischen Singular vertritt. Es sind also beide Geschlechter zu benennen, nicht nur das männliche: *Ingenieurinnen und Ingenieure*. Diese Doppelform ist nur deswegen nötig, weil das Deutsche kaum geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen besitzt.

Wie unterschiedlich die Anforderungen an eine wertfreie und neutrale Formulierung sind, zeigt folgendes Beispiel: Im Deutschen gilt es als besonders gerecht, das Geschlecht durch Beifügung lexikalischer Zusatzinformationen zu spezifizieren: die *weiblichen* Studierenden/ die *männlichen* Studierenden. Besitzt eine Sprache jedoch wie das Englische kein grammatisches Geschlecht, wird diese attributive oder anderweitige Spezifikation als markierend und somit diskriminierend empfunden: *female doctor/ male lawyer*. Dies gilt umso mehr, wenn das sprachliche Herausstellen einseitig (z. B. nur für Frauen) erfolgt.

Generische Maskulina wie *postman* oder *chairmen* sind im Englischen jedoch selten, da es weder ein Genus- noch ein Kasussystem besitzt, sodass Berufsbezeichnungen wie *nurse*, *doctor* oder *lawyer* neutral sind und der Satz mit *he* oder *she* fortgeführt werden kann. Ein Bezug auf Geschlecht in Stellenanzeigen ist in England unzulässig.

Im Französischen gelten ähnliche Grundprinzipien wie im Deutschen: Unterscheiden sich die generischen Formen voneinander, sind beide Geschlechter zu nennen: *traducteur/ traductrice*, *chercheur/ chercheuse*. Dies sollte insbesondere bei Berufsbezeichnungen und bei der Nennung des Titels beachtet werden: *docteur/ doctoresse*. Generell besser geeignet erscheint jedoch eine neutrale Form, die sich durch Passivkonstruktionen, eine direkte (An-)Rede oder kollektive Bezeichnungen bilden lässt.

Literaturverzeichnis

Bücher und Aufsätze

- Brunner, Margot (Hrsg.): Die Frau in der Sprache. Gespräche zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Wiesbaden 1998.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.): Maskuline und feminine Personenbezeichnungen in der Rechtssprache. Bericht der Arbeitsgruppe „Rechtssprache“ vom 17. Januar 1990. In: Bundesdrucksache 12/1041. Bonn 1991.
- Guentherodt, Ingrid/ Hellinger, Marlis/ Pusch, Luise F./ Trömel-Plötz, Senta: Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs. In: Linguistische Berichte 69. Hamburg 1980. S. 15–21.
- Landesregierung Niedersachsen (Hrsg.): Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache. Bericht einer interministeriellen Arbeitsgruppe des Landes Niedersachsen. Hannover 1991.
- Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache. Schwerin 2009.
- Pusch, Luise F.: Das Deutsche als Männersprache. Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. Frankfurt/ Main 2008.
- Pusch, Luise F.: Die Frau ist nicht der Rede wert. Aufsätze, Reden und Glossen. Frankfurt/ Main 1999.
- Stahlberg, Dagmar/ Sczesny, Sabine: Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau. Nr. 52/3. Göttingen 2001. S. 131–140.
- Stuckard, Bettina: „Sprachliche Gleichbehandlung – (k)ein Thema für Frauenzeitschriften?“ In: Eichhoff-Cyrus, Karin M./ Hoberg, Rudolf (Hrsg.): Die deutsche Sprache zur Jahrtausendwende. Sprachkultur oder Sprachverfall? Mannheim 2000. S. 224–245.

Gesetze

- Beschluss über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache. In: Niedersächsisches Ministerialblatt. Nr. 25. Hannover 1991. S. 911–912. <http://www.schure.de/ngg/91mbl911.htm>
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Hrsg. v. Bundesministerium der Justiz. Berlin 2010. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt.pdf>

TU Braunschweig

- Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig (Hrsg.): Zweite Fortschreibung des Zentralen Frauenförderplans. Braunschweig 2008. <http://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/zffp2.pdf>
- Dies. (Hrsg.): Gleichstellungskonzept der TU Braunschweig. Braunschweig 2008. <http://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/gleichstellungskonzept.pdf>
- Dies. (Hrsg.): Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Braunschweig 2009. http://www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/kfg/dfg_stellungnahmetu_2009-1.pdf

Merkblätter und Leitfäden

- Bundesverwaltungsamt – BBB (Hrsg.): BBB-Merkblatt M 19 „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern“, 2. Aufl., Köln 2002. <http://www.chancengleichheit.uni-freiburg.de/docs/sprache-bva-merkblatt.pdf>
- Freundlich, korrekt und klar: Bürgernahe Sprache in der Verwaltung. Hrsg. v. Bayerischen Staatsministerium des Inneren. München 2008. <http://www.verwaltung.bayern.de/Anlage2104463/BuergernaheSpracheinderVerwaltung.pdf>
- Haute école spécialisée bernoise (Hrsg.): Fil rouge pour une communication épïcène. Bern 2007. <http://www.bfh.ch/fr/hesb/femmes-hommes/gender-management.html>
- Hellinger, Marlis/ Bierbach, Christine: Eine Sprache für beide Geschlechter. Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Hrsg. v. der Deutschen UNESCO-Kommission. Bonn 1993. http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/eine_sprache.pdf
- kurz & bündig. Vorschläge zum geschlechtergerechten Formulieren. Hrsg. v. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Klagenfurt. Klagenfurt 2000. http://www.uni-klu.ac.at/sonstige/akgleich/assets/pdf/kurz_und_buendig_druckversion.pdf
- Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung. Hrsg. v. der Hochschule für Technik Rapperswil 2005. http://www.hsr.ch/fileadmin/user_upload/customers/hsr/Die_HSR/Gleichstellung/Leitfaden_sprachliche_Gleichstellung.pdf
- Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung. Hrsg. v. der Fachhochschule Nordwestschweiz. Brugg 2006. http://www.fhnw.ch/sozialearbeit/studienberatung/sprachleitfaden_fhnw.pdf
- Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung. Hrsg. v. der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Öffentlichkeitsarbeit Frauenpolitik. Berlin 2005. http://www.berlin.de/imperia/md/content/verwaltungsakademie/gendermainstreaming/flyer_geschlechtergerechte_sprache.pdf
- Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der Hochschule Bremen. Hrsg. v. der Hochschule Bremen. Bremen 2010. http://www.hs-bremen.de/internet/hsb/struktur/frauenbeauftragte/BemHG/sprachgebrauch/sprach_leitfaden_hsb.pdf
- Leitfaden „Geschlechtergerechtes Formulieren“. Hrsg. v. bmwbk. Wien o. J. <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/7108/PDFZuPubID403.pdf>
- Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache an der HAWK“. Hrsg. v. Gleichstellungsbüro der HAWK. Hildesheim 2008. http://www.hawk-hhg.de/service/media/Kurzleitfaden_Geschlechtergerechte_Sprache_09.pdf
- Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“. Hrsg. v. der Johannes-Kepler-Universität. Linz o. J. <http://www.jku.at/content/e213/e197/e12892/e12668/e12619/>
- Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann. Hrsg. v. der Universitätsleitung der Universität Zürich. Zürich 2006. <http://www.fwb.uzh.ch/services/gender/Leitfaden.pdf>
- Martina Werner: Zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache – die grammatische Kategorie Genus. München 2007. http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/berichte/berichte_veranstalt/handreichung2007.pdf

Danksagung

Unser herzlicher Dank gilt Brigitte Doetsch und Simone Grond für die Idee und die Vorarbeit zur Veröffentlichung einer Broschüre über geschlechtergerechte Sprache an der TU Braunschweig. Die 2008 erstellte Vorlage wurde nicht publiziert. Mit diesem Leitfaden liegt nun eine überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Ausgabe vor.

Impressum

Ingenieurin und Sekretär gesucht?!

Geschlechtergerechtes Formulieren an der TU Braunschweig

Herausgegeben von Kirstin Kastell

Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig

Pockelsstraße 11, 38106 Braunschweig

Tel.: 0531 391-4545

E-Mail: gleichstellungsbuero@tu-braunschweig.de

Internet: www.tu-braunschweig.de/gleichstellung

Redaktion: Kirstin Kastell, Lara Tunnat

Fotos: Kirstin Kastell

Layout: Katrin Schmidt, k.design & layout

Druck: Harzdruckerei, Wernigerode

Auflage: 2.000 Stück

Stand: Oktober 2010



Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig

Pockelsstraße 11
38106 Braunschweig
www.tu-braunschweig.de/gleichstellung