



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

Die Frauenbeauftragte

Leitfaden

GESCHLECHTERGERECHT IN SPRACHE UND BILD

Dresden, 2014



Der Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“¹ gibt Anregungen und praktische Tipps, wie mithilfe der Sprache - in Wort und Schrift - sowie bei der Verwendung von Bildern Frauen und Männern gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden können. Die Anforderungen der Gesetzgebung werden dabei berücksichtigt und gleichzeitig Aspekte der Verständlichkeit und Übersichtlichkeit verwirklicht.

Anhand anschaulicher Einzelformulierungen wird ein verständlicher und gut praktikabler Überblick darüber gegeben, wie in der wissenschaftlichen oder die Wissenschaft stützenden Arbeit geschlechtergerecht formuliert und geschlechtersensibel bildliche Präsentationen eingesetzt werden können.

Der Leitfaden in sieben Schritten:

1. Wozu geschlechtergerecht in Sprache und Bild?.....	3
2. Feminine Wortbildungen, Paarformen und Vollformen	4
3. Kurzformen.....	4
4. Geschlechtsneutrale Formen.....	5
5. Passivformulierungen	6
6. Zusätzliche Schreibweisen	7
7. Sensibilität bei bildlichen Darstellungen.....	7

¹ Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, 2.Aufl. 2013, 415/416. Darin u.a. die Auflistung von 15 universitären Leitfäden zur geschlechtergerechten Sprache. Wir empfehlen Ihnen den Leitfaden der Universität Köln www.2013_Leitfaden_UeberzeuGENDEReSprache.pdf und möchten auf Leitfäden zu diversity-sensiblem Sprachgebrauch hinweisen, unter dem Stichwort ‚Barrierefreies Internet‘: www.einfach-fuer-alle.de oder www.mosaik-cms.org oder www.webforall.info. Weitere Leitfäden (Univ. Köln), zwei Checklisten: ‚Wenn’s mal schnell gehen soll‘ (FH Potsdam); ‚Fragen zur Überprüfung von eigenen Texten‘; und ‚Eine kurze Gedankenanstregung‘ (beide: Uni Göttingen) könnten nach Rücksprache mit den Gleichstellungsbüros dieser Hochschulen per Link online zugänglich gemacht werden.

1. WOZU GESCHLECHTERGERECHT IN SPRACHE UND BILD?

Sprache ist ein wirkmächtiges Instrument, das unsere Wirklichkeit widerspiegelt und formt. Sprache und Bilder umgeben uns jeden Tag. Wir gestalten sie aktiv - mehr oder weniger bewusst - mit. Die Sprache verrät, wie wir denken und erzeugt in unseren Köpfen Bilder, die unser Handeln bestimmen und Wirklichkeit werden. Die Sprache kann unsere gesellschaftliche Realität stabilisieren oder verändern.

Dieser Leitfaden ist eine Einladung an alle, die Macht des Benennens und Bezeichnens durch Wort und Bild geschlechtergerecht einzusetzen. ‚Geschlechtergerecht‘ bedeutet, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen, Frauen sprachlich und bildlich als Wissenschaftlerinnen, Studentinnen, als Mitarbeiterinnen und Professorinnen sichtbar werden zu lassen und stereotypen Vorstellungen über die gesellschaftlichen Rollen von Männern und Frauen entgegen zu wirken. Dieser Leitfaden möchte der geschlechtergerechten Sprachpraxis und Bildanwendung in der Wissenschaft und der Verwaltung der TU Dresden den Weg ebnen. Eine geschlechtergerechte Sprache basiert auf den folgenden Grundprinzipien:

- Das generische Maskulinum² ist zu vermeiden, um Frauen sichtbar werden zu lassen. Stattdessen sollten die bisher männlichen Formulierungen durch die weiblichen Formen ergänzt werden.
- Ein unbestimmtes ‚Wir‘ (Verallgemeinerungen) sollte ebenso umgangen werden, besser ist die Konkretisierung der jeweiligen Kontexte, Statusgruppen, Herkunft oder Lebenslagen derjenigen Menschen, über die gesprochen, berichtet oder geschrieben wird.
- Es sollten geschlechtergerechte, gleichwertige Formen gewählt werden.
- Klischees und Stereotype sind zu vermeiden.

Grundsätzlich sollte bei Texten von vornherein auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet werden, da die nachträgliche Einfügung von weiblichen Wortformen häufig zu einer Verschlechterung des Textflusses führt. Nicht mehr verwendet werden soll die Generalklausel oder Legaldefinition, die vorausschickt, dass alle männlichen Formen auch für Frauen gelten. Dies erfüllt nicht den Grundsatz der geschlechtergerechten Sprache. Sie mutet den Frauen eine permanente Übersetzungsleistung zu und macht sie unsichtbar. Die ausdrückliche Nennung der femininen und der maskulinen Personenbezeichnung ist allen anderen Formulierungen so oft wie möglich vorzuziehen. Damit wird deutlich, dass Frauen in allen genannten Bereichen und Funktionen vorkommen können und sollen.

Im Folgenden werden verschiedene Möglichkeiten beschrieben und Beispiele für den Einsatz und die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Texten gegeben.

² Als generisches Maskulinum wird die stellvertretende Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen für Frauen und Männer bezeichnet. Das Grundprinzip der Sichtbarmachung von Frauen kann mit dessen Verwendung nicht erfüllt werden. Die Nennung von Personen in ausschließlich maskuliner Form begünstigt bei den Leserinnen und Lesern die Vorstellung, es handle sich tatsächlich nur um Männer.

2. FEMININE WORTBILDUNGEN, PAARFORMEN UND VOLLFORMEN

In der deutschen Sprache gibt es für Personenbezeichnungen oft sowohl eine maskuline als auch eine feminine Wortform. Bisher männlich formulierte Bezeichnungen von Titeln, Berufs-, Amts- oder Funktionsbezeichnungen werden durch weibliche ergänzt.

Im Falle von Frauen wird

- aus dem Diplom- Ingenieur die **Diplom- Ingenieurin**,
- aus dem Internetnutzer die **Internetnutzerin**
- aus dem Abteilungs- und Gruppenleiter die **Abteilungs- und Gruppenleiterin**.

Mit Paarformen, im Sinne von Vollformen, werden stets Frauen und Männer jeweils explizit angesprochen, was der Forderung entspricht, Frauen in der Sprache sichtbar zu machen. Zur besseren Sichtbarkeit wird empfohlen die weibliche Form der männlichen Form voranzustellen:

- Bewerberin und Bewerber;
- Professorin und Professor;
- Gutachterin und Gutachter.

Im Schriftverkehr sollte grundsätzlich ein Merkmal auf das Geschlecht der genannten Person hinweisen:

- Frau Prof. Dr. Schmidt; Institutsleiterin Dr. Meyer;
- Professorin Schmidt; Gruppenleiterin Meyer;
- Frau M. Müller oder Marina Müller.

3. KURZFORMEN

Die aufgelisteten Paar- oder Vollformen sind die beste Lösung, um Frauen und Männer sichtbar zu machen. Sie sind jedoch durch ihre Länge für bestimmte Dokumente ungeeignet. Gerade in Formularen, Tabellen, Listen und Protokollen bietet sich daher die Verwendung von Kurzformen an. Eine verkürzte Paarform stellt die männliche und weibliche Form nebeneinander und trennt sie durch ein Komma oder einen Schrägstrich:

- Die Berufung einer Professorin, eines Professors ...
- Mitarbeiterin/Mitarbeiter...

Eine weitere Möglichkeit bieten die zusammengezogenen Paarformen. Hierbei werden die Formen durch den Schrägstrich in der Wortmitte verkürzt. Die Verwendung dieser zusammengezogenen Formen eignet sich für Vortragskripte (geschrieben: ‚Mitarbeiter/innen‘ gesprochen: ‚Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter‘) oder auch für amtliche Schreiben, im Kontext von Tabellen oder Listen, um über die Zusammenziehung tatsächlich Platz sparen zu können:

- Doktorand/in,
- Mitarbeiter/in

Beispiel aus einem amtlichen Dokument der TU Dresden: Zielvereinbarung vom 11.12.2013 zwischen SMWK und TU Dresden, S.9, Punkt 2

- „(...) der drei hauptamtlichen Prorektoren/Prorektorinnen“ oder:
- „(...) der zwei hauptamtlichen Prorektoren und einer hauptamtlichen Prorektorin“.

Hinweis: Obwohl mit den zusammengezogenen Paarformen deutlich Platz eingespart werden kann, sollte diese Variante möglichst umgangen werden. Empfehlenswert ist die vollständige oder auch verkürzte Paarform. Grundsätzlich sind Kurzformen nur zulässig, wenn sie grammatikalisch richtig gebildet sind und sich beim Lesen oder Sprechen in Vollformen auflösen lassen. Die Abkürzung „Expert/in“ erfüllt diese Anforderung nicht, da hier die männliche Form auf –e endet und der Vokal bei der Bildung der femininen Form wegfällt. Gleiches gilt für Abkürzungen, bei denen sich der Wortstamm bei Bildung der femininen Form ändert, wie z.B. Arzt und Ärztin. Erlaubt es der zur Verfügung stehende Platz, sollte der Schrägstrich zwischen den ganzen Wörtern gesetzt werden (z.B. Expertin/Experte).

4. GESCHLECHTSNEUTRALE FORMEN

Geschlechtsneutrale Formen beziehen sich zwar auf beide Geschlechter, machen jedoch weder Frauen noch Männer sprachlich sichtbar. Zudem werden keine Rückschlüsse auf konkret handelnde Personen möglich. Dieser Effekt ist beispielsweise für die Formulierung von Ordnungen und Rahmenplänen zwar beabsichtigt, kann jedoch auch zu Missverständnissen und Unklarheiten führen. Die Verwendung einer geschlechtsindifferenten Form ist deshalb in jedem Fall gut abzuwägen. Der Vorteil ist, dass durch Neutralisierungen oftmals komplizierte und lange Satzbildungen vermieden werden können.

- das Senatsmitglied,
- die Lehrkraft,
- die Hochschulangehörigen,
- die Beschäftigten,
- die Lehrenden,
- studierende Eltern.

Funktions- oder Kollektivbezeichnungen:

- die Universitätsleitung,
- das Projektteam,
- die Forschungsgruppe,
- die Universitätsangestellten,
- die Professuren³.

Hinweis: Insbesondere bei Funktions- und Kollektivbezeichnungen ist zu beachten, dass die Formulierung dadurch unter Umständen ungenau wird und das Individuum deutlich in den Hintergrund rückt. Durch die Verwendung unpersönlicher Pronomina kann das Geschlecht der angesprochenen Personen neutral formuliert werden und die Aufmerksamkeit wird von der Person auf die Handlung gelenkt. Die unpersönlichen Pronomen „jemand, niemand, man, wer“ gelten als geschlechtsneutral. Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass nicht mit einem maskulinen Pronomen auf sie Bezug genommen wird.

³ Im o.g. Anwendungsbeispiel: Zielvereinbarung der TU Dresden mit dem SMWK wird stattdessen das Wort ‚Professorenstellen‘ verwendet.

- alle (statt: jeder);
- niemand (statt: keiner);
- wer Teilzeit arbeitet (statt: Mitarbeiter, die Teilzeit arbeiten);
- wer studiert, ist berechtigt, die Bibliothek zu betreten (statt: jede Studentin, jeder Student ist berechtigt...)

Eine weitere geschlechtsneutrale Form ist die Verwendung von Adjektiven oder Partizipium Perfekt:

- die fachkundige Auskunft (anstatt: die fachmännische Auskunft),
- herausgegeben von... (anstatt: Herausgeber)

Eine ebenfalls geschlechtsneutrale Formulierung kann durch die direkte Ansprache erreicht werden; zum Beispiel in Formularen:

- Reichen Sie bitte Ihre Seminararbeit bis zum Ende des Semesters ein.

Über solch eine direkte Ansprache können Formulare platzsparend gestaltet werden; zugleich werden in einer höflichen Form beide Geschlechter persönlich angesprochen.

Wenn eine Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern benannt werden soll, sollte von einem Projektteam oder einer Forschungsgruppe gesprochen werden. Wenn von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft die Rede ist, sollte die Elternberatung im Mittelpunkt stehen, nicht die Mütterberatung.

Umständlich klingende Formulierungen lassen sich manchmal auch durch die Verwendung von Pluralformen vermeiden und erleichtern den weiteren Satzanschluss:

- Die Vorgesetzten, die für die Einhaltung der Regeln verantwortlich sind, führen die Absprachen mit den Unternehmen durch.
- statt: Die/der Vorgesetzte, die/der für die Einhaltung der Regeln verantwortlich ist, führt die Absprachen mit den Unternehmen durch.

5. PASSIVFORMULIERUNGEN

Es besteht oft sprachlich die Möglichkeit, auf Personenbezeichnungen durch Formulierung im Passiv gänzlich zu verzichten:

Aktivformulierung	Passivformulierung
Besteht ein Student die Modulprüfung nicht, kann er sie innerhalb eines Jahres nach Abschluss des ersten Prüfungsversuchs einmal wiederholen.	Nicht bestandene Modulprüfungen können innerhalb eines Jahres nach Abschluss des Prüfungsversuchs einmal wiederholt werden.

Der verstärkte Einsatz von Passivformulierungen führt zu unpersönlicheren Texten und bei Häufung zu einem schlechten sprachlichen Stil. Eine übermäßige Verwendung ist daher nicht zu empfehlen.

6. ZUSÄTZLICHE SCHREIBWEISEN

Neben dem Schrägstrich finden sich auch geschlechtergerechte Schreibweisen mit einem großen I (z.B. ProfessorInnen) oder sog. „queere“ Schreibweisen mit Unterstrich oder Sternchen (z.B. Professor_innen). Mit der letzteren Schreibweise ist der Anspruch verbunden, nicht nur Frauen und Männer zu benennen, sondern auch eine Vielfalt von Lebensentwürfen, die ohne eine feste geschlechtliche Zuordnung auskommen bzw. ihre sexuelle Orientierung betonen. Unter Queer wird eine soziale Bewegung - entstanden in den Anfang 1990er Jahren in den USA - verstanden, die das Vorhandensein vielfältiger sexueller Orientierungen in den Gesellschaften überall auf der Welt betont.

Diese Schreibweisen werden in den Dokumenten der TU Dresden nicht verwendet.

7. SENSIBILITÄT BEI BILDLICHEN DARSTELLUNGEN

Grundsätzlich sollten bei einem geschlechtergerechten Sprechen und Schreiben sprachliche Bilder, die Stereotypen und Klischees reproduzieren und verstärken, vermieden werden.

Neben den Sprachbildern/ Metaphern spielen die bildlichen Präsentationen und Darstellungen von Frauen und Männern im Hochschulalltag eine enorm wichtige Rolle, da Kommunikation auch über Bilder erfolgt⁴. Dabei sollte die Wahl von Fotos und Abbildungen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit einer Hochschule keine bestehenden Stereotype festigen. Vielmehr sollten die vielschichtigen Lebenslagen dargestellt werden. Es ist darauf zu achten,

- keine traditionellen Geschlechternormen zu reproduzieren, sondern auch ‚neue‘ Geschlechterbilder zuzulassen,
- Zielgruppen in der Vielfalt ihrer sozialen Wirklichkeit abzubilden (verschiedene Geschlechter, Transidentitäten, Altersgruppen, soziale Herkunft, nationale, religiöse Zugehörigkeiten),
- sexualisierende, kulturalisierende Stereotype zu vermeiden, die Hierarchien und gängige dualistische Zuschreibungen wie ‚aktiv vs. passiv‘, ‚Überlegenheit vs. Unterlegenheit‘ festigen, so z.B. ‚weißer Professor am Schreibtisch, Studentin mit Kopftuch als Ratsuchende‘, ‚älterer Student sitzt vor Computer, jüngere Studentin schaut zu‘,
- Stereotypisierungen durch Kameraeinstellung (wie etwa Männer von unten und Frauen von oben abzubilden) zu vermeiden.“

Für weitere Fragen zur geschlechtergerechten Sprache oder Anregungen für die Sprachpraxis und Bildverwendung an der TU Dresden ist die Frauenbeauftragte Dr. Hildegard Küllchen (frauenbeauftragte@tu-dresden.de) die Ansprechpartnerin.

⁴ Quelle: Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, 2.Aufl. 2013, 415/416. Darin u.a. die Auflistung von 15 universitären Leitfäden zur geschlechtergerechten Sprache. Wir empfehlen Ihnen den Leitfaden der Universität Köln www.2013_Leitfaden_UeberzeuGENDEReSprache.pdf und möchten auf Leitfäden zu diversity-sensiblem Sprachgebrauch hinweisen, unter dem Stichwort ‚Barrierefreies Internet‘: www.einfach-fuer-alle.de oder www.mosaik-cms.org oder www.webforall.info.