

# Geschlechtergerechte Sprache

Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten  
der Universität zu Köln

Die Gleichstellungsbeauftragte  
der Universität zu Köln



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
Zum Nachdenken .....	4
1 Wozu brauchen wir Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache? .....	5
2 Das Geschlecht sichtbar machen .....	6
3 Geschlechtsneutrale Formulierungen verwenden .....	9
Geschlechtergerechte Kommunikation auf einen Blick .....	14
Projekte der Universität zu Köln zur Frauenförderung .....	16
4 Verwendung von maskulinen bzw. geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen .....	17
5 Konkrete Anwendungsbereiche .....	19
6 Halten wir fest... ..	21
Quellen .....	22
Impressum .....	23



## Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wer von Ihnen hat es nicht schon selbst erlebt: Wir verfassen einen Text oder eine Rede und kollidieren mit dem Anspruch, sprachlich beiden Geschlechtern gleichermaßen gerecht werden zu sollen. Das ist uns etwas „lästig“, erscheint sperrig und irritiert unsere Sprach- und Redegewohnheiten. Und sowieso: Ist „geschlechtergerechte Sprache“ nicht nur ein „politisch korrekter Formalismus“?

Untersuchungen haben gezeigt, dass dies nicht so ist und wir mit unseren Redegewohnheiten – die sprachlich manchmal sogar falsch sind – Macht ausüben und bestehende, aber überholte Machtverhältnisse erneut bestätigen. „Die Universität als Arbeitgeber“ habe ich schon oft gehört, dabei müsste es heißen „...als Arbeitgeberin“.

In dieser Broschüre zeigen wir Ihnen, welche guten Gründe es gibt, geschlechtergerecht zu kommunizieren. Wir geben Beispiele, wie man mit ein bisschen Kreativität und gutem Willen zu einfachen und – wie wir glauben – gelungenen Formulierungen finden kann, die beiden Geschlechtern gerecht werden.

Sprache ist ein Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins, ein Produkt historisch-gesellschaftlicher Phänomene und infolgedessen einem ständigen Wandel unterworfen. Unsere Sprache ermöglicht eine Differenzierung zwischen den Geschlechtern und unser Grundgesetz verbietet die Gleichberechtigung von Frau und Mann. Daher sollte es für unseren Sprachgebrauch auch nur einen Wandel geben, nämlich den zu einer geschlechtergerechten Sprache.

Gerne stehen das Kollegium im Büro für Gleichstellung und ich Ihnen in Fragen zu geschlechtergerechter Sprache beratend zur Seite. Haben Sie jedoch Nachsicht mit uns, wenn wir auf ihre Fragen nicht immer eine eindeutige Antwort geben. Häufig bietet uns die Sprache mehrere Lösungen. Und auch für uns im Büro für Gleichstellung der Universität zu Köln ist geschlechtergerechte Sprache eine Herausforderung: Wie jede und jeder andere müssen auch wir erst lernen, unsere Sprachgewohnheiten zu hinterfragen und Sprache bewusster einzusetzen.

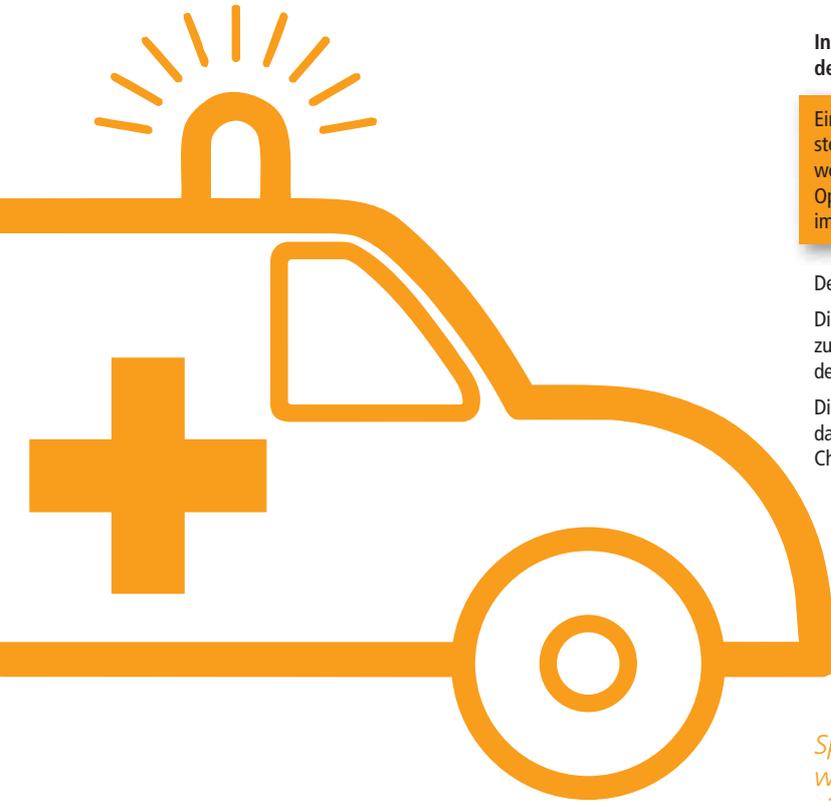
Wir freuen uns, Ihnen diese Broschüre als Orientierung an die Hand geben zu können und wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Köln, im Juli 2009

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Heidrun Fußwinkel  
Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln



## Zum Nachdenken

**In einer seiner Vorlesungen konfrontierte ein Professor die Studentinnen und Studenten mit folgender Kurzgeschichte:**

Ein Vater fuhr mit seinem Sohn im Auto. Sie verunglückten. Der Vater starb an der Unfallstelle. Der Sohn wurde schwer verletzt ins Krankenhaus eingeliefert und musste operiert werden. Ein diensthabendes Mitglied des ärztlichen Personals eilte in den OP, trat an den Operationstisch heran, auf dem der Junge lag, wurde kreidebleich und sagte: „Ich bin nicht imstande zu operieren. Dies ist mein Sohn.“

Der Professor löste mit seiner Geschichte im ersten Moment Irritationen aus.

Die Zuhörerinnen und Zuhörer grübelten. Dann glaubte ein Student, die Situation aufklären zu können, und meinte, dass der verunglückte Vater nicht der richtige Vater gewesen sei und der Arzt im OP in dem Jungen seinen leiblichen Sohn erkannt habe.

Die richtige Interpretation war jedoch, dass im OP die Mutter ihren Sohn vorfand. Alle waren davon ausgegangen, dass das „Mitglied des ärztlichen Personals“ ein Chirurg sei. An eine Chirurgin hatte niemand gedacht.

*Sprache [bzw. Sprachgebrauch, Anm. d. Redaktion] ist sexistisch, wenn sie Frauen und ihre Leistungen ignoriert; sie ist sexistisch, wenn sie Frauen in Abhängigkeit von oder Unterordnung zu Männern beschreibt und wenn sie Frauen nur in stereotypen Rollen zeigt; sie ist sexistisch, wenn sie Frauen durch herablassende Ausdrücke demütigt und lächerlich macht.<sup>1</sup>*

Hellinger und Bierbach

# 1 Wozu brauchen wir Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache?

„Sehr geehrte Leser dieser Empfehlungen...“

Die Verwendung sogenannter „generischer Maskulina“, das heißt männlicher Personenbezeichnungen, bei denen Frauen gleichermaßen mitgemeint sind, ist (historisch) gebräuchlich. Es ist nachgewiesen, dass Frauen in solchen Formulierungen jedoch wesentlich seltener mitgedacht werden und sich weniger angesprochen fühlen, als sie tatsächlich beteiligt sind.<sup>2</sup> Vor allem im Rahmen gesellschaftlicher und politischer Teilhabe hat dies für Frauen benachteiligende Auswirkungen. Insbesondere gilt dies für die Arbeitswelt, so z. B. für Stellenausschreibungen.

Da Sprache nicht nur gesellschaftliche Phänomene abbildet, sondern ebenso auf diese Einfluss nimmt, das heißt sie verstärken, rechtfertigen oder auch in Frage stellen kann, ist die Forderung nach geschlechtergerechter Sprache kein Formalismus. Geschlechtergerechte Sprache ist ein Mittel, zu mehr Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf der Ebene der Sprache und über den Weg der Sprache auch in anderen Bereichen zu finden.

## Wie kann Gleichberechtigung von Frauen und Männern sprachlich umgesetzt werden?

Zum Beispiel so:

„Sehr geehrte Leserinnen und Leser dieser Empfehlungen...“

### Geschlechtergerecht formulieren bedeutet, Sprache so zu verwenden, dass...

- aus einem Text klar hervorgeht, ob Frauen *oder* Männer oder Frauen *und* Männer gemeint sind. Je nach Kontext kann dies erreicht werden, indem man das Geschlecht sichtbar macht (z. B. Professorinnen bzw. Professoren) oder geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet (z. B. Studierende).
- dort, wo von Frauen und Männern die Rede ist, beide gleich behandelt werden.

Die vorliegenden Empfehlungen zeigen auf, wie dies in Übereinstimmung mit den Anforderungen an Rechtschreibung, Verständlichkeit und Übersichtlichkeit verwirklicht werden kann.

## Rechtsgrundlage

Seit 1999 schreibt § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) eine geschlechtergerechte Sprache für den öffentlichen Dienst in NRW vor:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

## 2 Das Geschlecht sichtbar machen

Sichtbarmachen des Geschlechts bedeutet, klarzustellen, ob es sich bei einer Personengruppe um Frauen *oder* Männer oder um Frauen *und* Männer handelt.

### 2.1 Wenn es sich um Frauen *oder* Männer handelt, gibt es folgende Mittel, das Geschlecht sichtbar zu machen:

- weiblicher oder männlicher Artikel: die/der Jugendliche
- weibliches oder männliches Attribut: weibliches/männliches Personal
- geschlechtsspezifische Endsilben: Dekanin/Dekan
- Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung: Bürokauffrau, Bürokaufmann

### 2.2 Wenn sich eine Aussage auf *beide* Geschlechter bezieht, gibt es folgende Mittel, dies sichtbar zu machen:

#### Beidnennung (vollständige Paarform)

##### statt so

Sehr geehrte Besucher meiner Vorlesung...

Professoren haben ihren Erholungsurlaub während der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen.

##### besser so

Sehr geehrte Besucherinnen und Besucher meiner Vorlesung...

Professorinnen und Professoren haben ihren Erholungsurlaub während der vorlesungsfreien Zeit zu nehmen.

Beidnennung ist eindeutig und somit die geeignetste Form, beide Geschlechter gleichermaßen sichtbar zu machen. Sie bedient sich der Konjunktionen *und*, *oder* sowie *beziehungsweise* (*bzw.*).

*Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt.*

Ludwig Wittgenstein (1889-1951)



# Splitting

## statt so

Der **Autor** trägt die Verantwortung für eine fehlerfreie Textgestaltung.

**Ein Student** lernt dabei, wissenschaftliche Ergebnisse zu verteidigen und überzeugend darzustellen.

Einige Professoren **en** verwenden ihre Freizeit für die Forschung.

Der **Dekan** informiert das Rektorat über die Verwendung der Mittel.

## besser so

Die **Autorin**/Der **Autor** trägt die Verantwortung für eine fehlerfreie Textgestaltung.  
(verkürzte Paarform)

**Ein/e Student/in** lernt dabei, wissenschaftliche Ergebnisse zu verteidigen und überzeugend darzustellen.  
(Zusammenziehen mit Schrägstrich)

Einige Professor/**inn/en** verwenden ihre Freizeit für die Forschung.  
(Zusammenziehen mit Schrägstrich)

**Der/Die Dekan(in)** informiert das Rektorat über die Verwendung der Mittel.  
(Klammersetzung)

Gegen den Gebrauch von Klammern kann angeführt werden, dass das Femininum als sekundär wahrgenommen wird, da diese Form dem Anspruch der Symmetrie nicht gerecht wird.<sup>3</sup> Beim Splitting werden die geltenden Regeln der Rechtschreibung eingehalten.



## Binnen-I

### statt so

**Der Mentor** hat die Aufgabe, eine andere Person intensiv zu betreuen.

Wissenschaftliche **Mitarbeiter** bearbeiten Forschungsprojekte.

Worauf muss **ein Herausgeber** achten?

### besser so

**Der/Die MentorIn** hat die Aufgabe, eine andere Person intensiv zu betreuen.

Wissenschaftliche **MitarbeiterInnen** bearbeiten Forschungsprojekte.

Worauf muss **ein/e HerausgeberIn** achten?

Das Binnen-I wird insbesondere im akademischen Bereich verwendet. Es wird teilweise nicht als generische Variante gedeutet, sondern als eine abgekürzte Beidnennung. Da es phonologisch und graphisch dem Femininum nahe steht, kann es zu einer stärkeren mentalen Repräsentanz von Frauen und nicht zu einer gedanklich symmetrischen Geschlechterverteilung führen. Dies kann auch daran liegen, dass es häufig als „politisch korrekter Hinweisreiz“ wahrgenommen wird.<sup>4</sup> Daher kann das Binnen-I eine Signalfunktion ausüben, um die Beteiligung von Frauen hervorzuheben. Großschreibungen im Wortinneren entsprechen jedoch nicht den geltenden Regeln der Rechtschreibung.

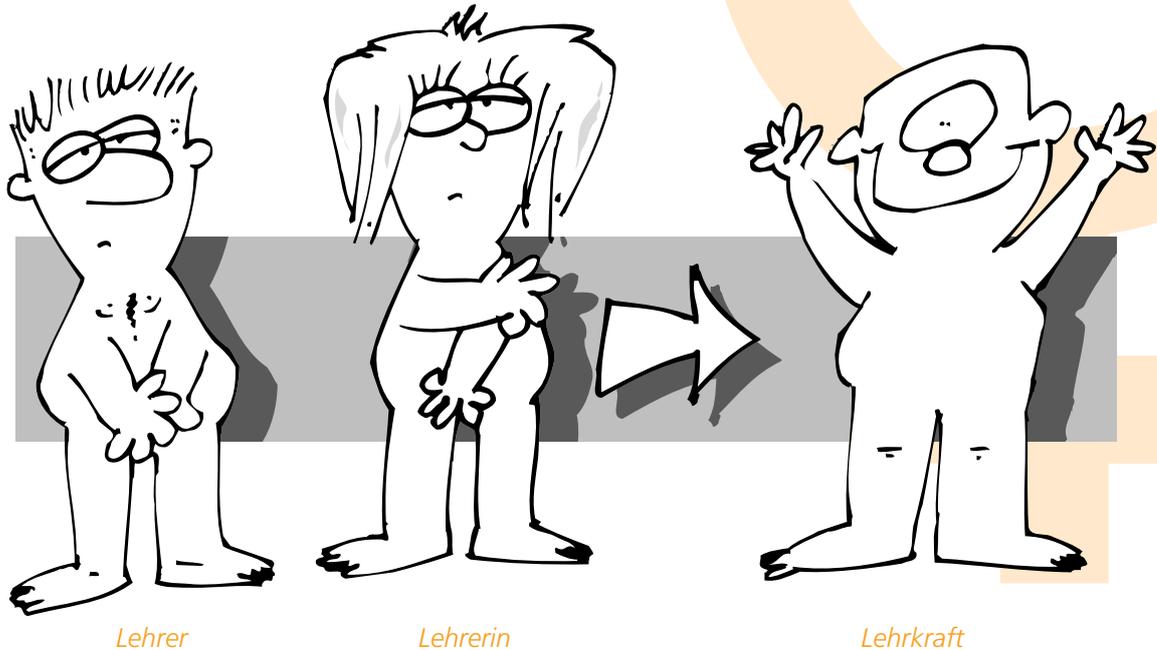
Beim Sprechen werden die Kurzformen in der Regel aufgelöst und als vollständige Paarformen ausgesprochen. Hier wird beim Binnen-I häufig ein sogenannter „glottaler Stop“ vor dem I verwendet, um es akustisch von der weiblichen Form zu unterscheiden.

Personenbezeichnungen, deren weibliche Form einen Umlaut enthält (z. B. der Arzt/die Ärztin, der Koch/die Köchin usw.), sollten in vollständiger Paarform erscheinen, da sie sich nicht grammatikalisch korrekt abkürzen lassen.

### 3 Geschlechtsneutrale Formulierungen verwenden

Jeweils beide Geschlechter zu nennen, kann bei längeren Texten oder häufigen Wiederholungen von Personenbezeichnungen die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit eines Textes stören. Hier können geschlechtsneutrale Formulierungen sinnvoll sein.

Geschlechtsneutrale Formulierungen können erreicht werden, indem entweder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwendet oder geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen vermieden werden.



## 3.1 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwenden

Es gibt Personenbezeichnungen, die sowohl im Singular als auch im Plural geschlechtsneutral sind:

- die Person
- das Mitglied
- der Mensch
- das Individuum usf.

Weiter gibt es Personenbezeichnungen im Plural, die geschlechtsneutral sind:

- die Leute
- die Geschwister
- die Eltern usf.

Geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen können durch geschlechtsneutrale Bezeichnungen ersetzt oder umschrieben werden:

statt so

Wir bitten um eine Auskunft an **den Betroffenen**.

**Der Stimmberechtigte** kann sein Stimmrecht nur einmal und persönlich ausüben.

**Der Einzelne** und seine Freiheit

besser so

Wir bitten um eine Auskunft an **die betroffene Person**.

**Das stimmberechtigte Mitglied** kann sein Stimmrecht nur einmal und persönlich ausüben.

**Der einzelne Mensch** und seine Freiheit

Darüber hinaus gibt es Personenbezeichnungen, die im Singular geschlechtsspezifisch sind, im Plural jedoch keine Genusunterscheidung haben.

Sie werden aus substantivierten Partizipien und Adjektiven gebildet:

statt so

**Studenten**

**Lehrer**

**Interessenten**

besser so

**Studierende**

**Lehrende** (oder auch: **Lehrpersonen/Lehrkräfte**)

**Interessierte**

Ebenso lassen sich durch Pluralbildung Relativsätze vermeiden, die als Bezugswort eine Personenbezeichnung im Singular haben:

statt so

**Die Studentin** oder **der Student, die** oder **der ihre** oder **seine** Prüfung ablegt...

besser so

**Die Studentinnen oder Studenten, die** ihre Prüfung ablegen...  
oder: **Die Studierenden, die** ihre Prüfung ablegen...

## 3.2 Geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen vermeiden

Durch geschlechtsneutrale Pronomen wie z. B. wer, alle, niemand, jemand usf. lassen sich geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen vermeiden. Es sollte zusätzlich darauf geachtet werden, dass nicht mit einem maskulinen Pronomen auf sie Bezug genommen wird.

### statt so

**Die Studentin oder der Student**, die oder der ihre oder seine Prüfung ablegt...

**Der Verfasser** des Werkes ist unbekannt.

**Die Teilnehmer** der Konferenz...

**Jeder** macht mal einen Fehler.

Gesucht wird **jemand, der** sich sozial **engagiert**.

**Manch einer** mag diese Musik.

### besser so

**Wer** die Prüfung ablegt...

Es ist nicht bekannt, **wer** das Werk verfasst hat.

**Alle, die** an der Konferenz **teilnehmen**, ...

**Alle** machen mal einen Fehler.

oder: **Jede und jeder** macht mal einen Fehler.

Gesucht wird **jemand mit** sozialem **Engagement**.

**Manche** mögen diese Musik.

Die Pronomen „niemand“ und „jemand“ gelten als geschlechtsneutral. Da sie in Relativsätzen mit dem maskulinen Relativpronomen auftreten, kann hier ihre Neutralität in Frage gestellt werden. Sie können in Verbindung mit einem femininen Relativpronomen als Hinweisreiz eingesetzt werden, um die Beteiligung von Frauen hervorzuheben. So z. B. „Das ist jemand, die etwas auf sich hält.“ Dies entspricht jedoch nicht den geltenden Regeln der Rechtschreibung.

Wenn die Worte nicht stimmen, dann ist das,  
was gesagt wird, nicht das Gemeinte.  
Wenn das, was gesagt wird, nicht das Gemeinte ist,  
dann sind auch die Taten nicht in Ordnung [...]

Konfuzius (551 - 479 v. Chr.)

Geschlechtsspezifische Substantive (die Leiterin/der Leiter) können

- durch nicht persönliche Ableitungen auf -ung, -ium, -kraft, -amt usf.,
- durch Passivbildungen oder
- durch Partizipien ersetzt und umschrieben werden.

Zu nicht persönlichen Ableitungen zählen beispielsweise: die Leitung, die Personalvertretung, das Präsidium, das Rektorat, das Ministerium, die Hilfskraft, die Lehrkraft, die Fachkraft usf.

#### statt so

Wir suchen einen praxiserfahrenen Mitarbeiter!

Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.

Hier ist der Rat eines Fachmanns gefragt.

Herausgeber

Vertreter

#### besser so

Wenn Sie Praxiserfahrung haben, melden Sie sich bei uns!

Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

Hier ist fachkundiger Rat gefragt.

herausgegeben von...

vertreten durch...



*Sprachen wachsen nicht wie Bäume. Sie funktionieren nicht wie Maschinen.  
Sprachen sind feinstrukturierte Sozialgebilde, die ihren Ort im Bewusstsein  
vieler Sprecher [bzw. Sprecherinnen, Anm. d. Redaktion] haben  
und sich nach den wechselnden Bewusstseinszuständen dieser Sprecher unaufhörlich verändern.  
Ob zum Besseren oder Schlechteren, das hängt von vielen Umständen ab.<sup>5</sup>*

Harald Weinrich

### Umsetzung | Sprachliche Gleichbehandlung

#### Sichtbarmachen des Geschlechts

bei Frauen **oder** Männern

*weiblicher oder männlicher Artikel*  
z. B. die/der Jugendliche

*weibliches oder männliches Attribut*  
z. B. weibliches/männliches Personal

*geschlechtsspezifische Endsilben*  
z. B. Dekanin/Dekan

*Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung*  
z. B. Bürokauffrau/Bürokaufmann

bei Frauen **und** Männern

*Beidnennung*  
z. B. Professorinnen und Professoren

*Splitting*  
z. B. die Autorin/der Autor  
oder der/die Autor/in

*Binnen-I*  
z. B. der/die MentorIn

#### **Frauen und Männer gleich behandeln!**

z. B. statt „Familie Hans Müller“ besser „Familie Müller“ bzw. „Familie Henriette und Hans Müller“  
und statt „Sehr geehrte Frau Professor Müller...“ besser „Sehr geehrte Frau Professorin Müller...“  
bzw. „Sehr geehrte Frau Prof.in (oder Prof.) Müller...“

# auf einen Blick.

1. Verdeutlichen, ob es sich um Frauen *oder* Männer oder um Frauen *und* Männer handelt
2. Wo von Frauen *und* Männern die Rede ist, beide gleich behandeln
3. Sprachbilder vermeiden, die Stereotype oder veraltete Rollenbilder tradieren

lässt sich erreichen durch...

## geschlechtsneutrale Formulierungen

### geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwenden

z. B.  
die Person  
das Mitglied  
die Leute  
der Mensch

### Partizipien und Adjektive substantivieren

z. B.  
die Studierenden  
die Lehrenden  
die wissenschaftlich Tätigen

### geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen vermeiden

*geschlechtsneutrale Pronomen verwenden*  
z. B. wer, alle, niemand, jemand...  
statt „Der Verfasser des Werkes ist unbekannt.“  
besser  
„Es ist nicht bekannt, wer das Werk verfasst hat.“

### kreative Lösungen

#### Ableitungen auf -ung, -ium, kraft usf.

z. B. statt „Wir suchen einen praxiserfahrenen Mitarbeiter“  
besser „Wenn Sie Praxiserfahrungen haben, melden Sie sich bei uns!“

#### Passivbildung

z. B. statt „Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen“  
besser „Der Antrag ist vollständig auszufüllen.“

#### Partizipien

z. B. statt Herausgeber  
besser „herausgegeben von“

# Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln hat mehrere **Projekte zur Frauenförderung** ins Leben gerufen. Sie richten sich an unterschiedliche Zielgruppen. Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten übernimmt hierbei Konzeption, Planung, Umsetzung, Koordination und Evaluierung der Projekte.

**Individuelle Karriereplanung für Studium und Beruf**

- Praxisorientierte Seminare
- Schlüsselqualifikationen
- Erfolgsteams
- Doktorandinnen Coaching

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

**Berufsorientierung für Studentinnen, Absolventinnen & Doktorandinnen**

- Mentoring
- Networking
- Rahmenprogramm

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

**Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur**

- Mentoring
- Training
- Networking
- Coaching

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

**Koordinierungsstelle für Schülerinnen in Naturwissenschaft & Medizin**

- Interessen wecken und stärken
- Naturwissenschaften erlebbar machen
- Weibliche Vorbilder entdecken
- Nachwuchs fördern

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

**Von der Schule an die Universität Das Fach Physik**

- Nachwuchs-Mentoring
- Einblicke in den Unialltag
- Arbeiten im Labor
- Erleben weiblicher Vorbilder

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

**Lehrveranstaltungen mit Gender-Aspekten**

- Gender in Forschung und Lehre
- Lehraufträge für Post-Docs
- Fachübergreifende Veranstaltungen
- Nachwuchsförderung

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

## 4 Verwendung von maskulinen bzw. geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen

Häufig finden sich Texte, in denen generische Maskulina durchgängig verwendet werden und in denen in einer vorausgehenden, verallgemeinernden Klausel erklärt wird, dass Frauen miteingemeint seien. Dieses Mittel wird zumeist der Einfachheit halber gewählt, um nicht den gesamten Text überarbeiten zu müssen.

„Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise.“

**Eine solche Klausel entspricht nicht dem § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes!**

Es wurde nachgewiesen, dass diese nicht „dazu veranlasst, Frauen gedanklich einzubeziehen, sondern [...] im Gegenteil davon entlastet, gegen eine Frauen benachteiligende Wirkung des generischen Maskulinums anzudenken.“<sup>6</sup>

Weiterhin gibt es eine Vielzahl von abgeleiteten oder zusammengesetzten Begriffen, die verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnungen (generische Maskulina) enthalten, selbst jedoch keine Personenbezeichnungen sind.

So z. B.

- Studentenwerk
- Fußgängerzone
- Anwohnerparken
- Staatsbürgerliche Pflichten
- Ausländerfeindliche Parolen usf.

Da die Sprache unter anderem gesellschaftliche Phänomene abbildet, ist es naheliegend anzunehmen, dass sich die (historische) Dominanz des männlichen Geschlechts in der Gesellschaft im Sprachgebrauch niedergeschlagen hat, so z. B. im generischen Maskulinum.<sup>7</sup> Generische Maskulina und aus ihnen zusammengesetzte Begriffe sind im Sprachgebrauch derart verankert, dass sie „festzustehen“ scheinen.

Dies entlässt jedoch nicht daraus, nach Alternativen zu suchen, die die Beteiligung der Geschlechter realitätsgetreuer abbilden. So wurde in einigen deutschen Städten das „Studentenwerk“ in „Studierendenwerk“ umbenannt, dazu gehören z. B. Hamburg, Koblenz, Kaiserslautern und Trier.

Wir möchten zu kreativen Lösungen aufmuntern:

**statt so**

Kundenberatung  
Anwaltskosten

**besser so**

Beratung der Kundschaft  
Kosten für die Rechtsvertretung

Es gibt jedoch Ausnahmefälle, in denen das generische Maskulinum in Betracht kommt. In folgenden Beispielen behält es seine Gültigkeit, da es die einzige Möglichkeit ist, eine Aussage semantisch richtig zu Ende zu führen:

- „Mädchen sind die besseren Schüler.“
- „Bei uns ist der Kunde noch König.“

Der Versuch, diese Aussagen geschlechtergerecht umzuformulieren und das generische Maskulinum zu vermeiden, führt zu Tautologien, Falschaussagen oder umständlichen Aussagen, die in der Praxis so nicht verwendet würden:

- „Mädchen sind die besseren Schülerinnen und Schüler.“ (falsch)
- „Mädchen sind die besseren Schülerinnen.“ (Tautologie)
- „Bei uns sind die Kundin und der Kunde noch Königin und König.“ (umständlich)

Personenbezeichnungen, die ausschließlich Frauen oder ausschließlich Männer betreffen, müssen geschlechtsspezifisch sein:

- Das gilt im Rahmen von Mutterschutz, Schwangerschaft, Wehrpflicht, Zivildienst usf. So hat Rita Süßmuth sich in den 1980er-Jahren als Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit geweigert, eine Verordnung zu unterschreiben, in der formuliert war: „Wenn der Arzt im Praktikum schwanger wird...“<sup>8</sup>.
- Wenn nur Frauen Mitglieder einer Gruppe sind, sollen diese als solche gekennzeichnet werden, z. B. Studentinnenalltag, Juristinnenmeinung usf.

Vermeiden Sie weiterhin Sprachbilder, die Stereotype und veraltete Rollenbilder tradieren. Dies gilt auch für Bilder und Illustrationen im Allgemeinen!

statt so

Mädchenname

Mütterberatung

besser so

Geburtsname

Elternberatung

## 5 Konkrete Anwendungsbereiche

### 5.1 Anredeformen, Namen und Titel

Bei dem Gebrauch von Anreden, Namen oder Titeln ist auf Symmetrie zu achten.

Erwähnt man beispielsweise bei männlichen Personen nur den Nachnamen und setzt bei weiblichen Personen „Frau“ hinzu, liegt der Eindruck nahe, die männliche Person sei das „Normale“, die weibliche dagegen die Ausnahme, die besonders erwähnt werden muss.

#### statt so

Müller, Dekan  
Frau Meyer, Dekanin  
Sehr geehrte Frau Professor Müller...

Familie Hans Müller

Herrn Hans Müller und Frau

#### besser so

Müller, Dekan  
Meyer, Dekanin  
Sehr geehrte Frau Professorin Müller...  
Sehr geehrte Frau Prof.in Müller...  
Sehr geehrte Frau Prof.' Müller...  
Familie Müller  
Familie Henriette und Hans Müller  
Frau Henriette Müller und Herrn Hans Müller  
Frau und Herrn Müller

Auch bei Abkürzungen akademischer Grade oder Titel kann das weibliche Geschlecht sichtbar gemacht werden:

- Prof.in
- Dr.in
- Mag.a usf.
- Prof.'
- Dr.'
- Mag.' usf.

Diese Formen der Abkürzung entsprechen jedoch nicht den geltenden Regeln der Rechtschreibung.

Der Ausdruck „Fräulein“ ist zu vermeiden. Nach einem Erlass des Bundesinnenministers von 1972 ist die Anredeform für weibliche Erwachsene Frau.<sup>9</sup>

Personennamen im Literaturverzeichnis, in wissenschaftlichen Sachtexten usf. sollten vollständig angegeben werden, um die Beteiligung von Frauen sichtbar zu machen:

#### statt so

Müller, H.: ...

#### besser so

Müller, Hans: ...  
Müller, Henriette: ...

## 5.2 Amts-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Die weibliche Berufsbezeichnung ist zu verwenden, wenn es sich bei den Benannten um Frauen handelt. Besonders in Stellenausschreibungen ist auf geschlechtsneutrale Formulierungen zu achten.

### statt so

Frau Müller ist Dolmetscher/Kaufmann

### besser so

Frau Müller ist Dolmetscherin/Kauffrau

## 5.3 Allgemeine Personenbezeichnungen

Je nach Kontext können Splitting (auch des Artikels) oder neutrale Formulierungen zur Vermeidung des Splitting verwendet werden:

### statt so

der **Bürger**

die **Arbeitnehmer**

Parken nur für **Mitarbeiter!**

**Interessenten** bitte melden.

der **Erwachsene**

der **Erwerbstätige**

Vertrauens**mann/-frau**

der **Vorsitzende**

### besser so

die **Bürgerin/der Bürger**

die **ArbeitnehmerInnen** bzw. **Arbeitnehmer/innen**

Parken nur für **Beschäftigte** des Betriebs!

**Interessierte** bitte melden!

die **Erwachsenen**

die **Erwerbstätigen**

Vertrauens**person**

die bzw. der **Vorsitzende**

*Unermesslichen Einfluss auf die ganze menschliche Entwicklung eines Volkes hat die Beschaffenheit seiner Sprache, der Sprache, welche den Einzelnen\* bis in die geheimste Tiefe seines Gemüts bei Denken und Wollen begleitet und beschränkt oder beflügelt.* Johann Gottlieb Fichte (1762 - 1814)

\*Anmerkung der Redaktion: bzw. die Einzelne; Herr Fichte hätte diese Empfehlungen lesen sollen!



## 6 Halten wir fest...

Beide Geschlechter zu nennen (Studentinnen und Studenten), ist die geeignetste Form, gedanklich eine gleichmäßige Geschlechterverteilung zu erzeugen, sofern es sich um gemischte Personengruppen handelt.

Durch die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen (Studierende, wissenschaftlich Tätige) treten die handelnden Personen in den Hintergrund. Dies führt jedoch nicht zu einer gedanklich gleichmäßigen Geschlechterverteilung: „Der jeweilige Kontext [...] scheint die Vorstellung weiblicher Partizipation wesentlich zu beeinflussen“.<sup>10</sup> Im wissenschaftlichen Kontext wird beispielsweise eher an Männer gedacht, im Kontext des Haushalts eher an Frauen, im Gesundheitswesen an Ärzte und Krankenschwestern.

In der Regel sind Männer gedanklich deutlich häufiger repräsentiert als Frauen, das gilt für die Verwendung des generischen Maskulinums ebenso wie für neutrale Personenbezeichnungen und Paarformulierungen. Das generische Maskulinum verstärkt jedoch eine gedanklich größere Repräsentanz von Männern.<sup>11</sup>

Da weiterhin bei Neutralisierungen unklar bleiben kann, ob es sich bei den beschriebenen Personen um Frauen *oder* Männer oder um *beide* handelt, machen sie nur dort Sinn, wo aus dem textlichen Zusammenhang eine eindeutige Zuordnung zu den Geschlechtern möglich ist.

Geschlechtsneutrale Formulierungen können jedoch insbesondere bei längeren Texten oder häufigen Wiederholungen von Personenbezeichnungen sinnvoll sein, da hier die gesonderte Bezeichnung von Femininum und Maskulinum die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit eines Textes stören kann.

Zusammenfassend sind also tendenziell vollständige Paarformulierungen vorzuziehen, dies gilt insbesondere für Ansprachen und Berufsbezeichnungen. Jedoch scheint im Sinne der Lesbarkeit und Sprachästhetik eine je nach Kontext kreative Kombination von Sichtbarmachen oder Neutralisieren des Geschlechts sowie Umformulierung am besten zu dienen, einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch zu stärken.

## Quellen:

Amt der Landeshauptstadt Bregenz (Hrsg.): Richtlinien für geschlechtergerechtes Formulieren. 2006. <http://www.bregenz.at/fileadmin/bregenz/Inhalt/Aktuell/Richtlinien.pdf> (Stand: 19.6.2008)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Österreich (BMBWK) (Hrsg.): Geschlechtergerechtes Formulieren. 2007. [http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user\\_upload/aus-schreibungen/Geschlechtergerechtes\\_Formulieren.pdf](http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/aus-schreibungen/Geschlechtergerechtes_Formulieren.pdf) (Stand: 27.6.2008)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Österreich (BMBWK) (Hrsg.): Macht und Sprache. 2001. <http://www.eduhi.at/dl/MachtSprache.pdf> (Stand: 3.7.2008)

Eichhoff-Cyrus, Karin M.; Hoberg, Rudolf; Wermke, Matthias (Hrsg.): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Mannheim [u.a.]: Dudenverlag, 2004.

GMBI 1972: Gemeinsames Ministerialblatt des Bundesministers des Innern. Bonn.

Hellinger, Marlis; Bierbach, Christine: Eine Sprache für beide Geschlechter. Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.in). Bonn, 1993. [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/unesco\\_sprache.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/unesco_sprache.pdf) (Stand: 3.7.2008)

Justizministerium des Landes Nordrhein-Westfalen: Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechtssprache. Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele. 2008. [http://www.im.nrw.de/ser/doks/leitfaden\\_gleichstellung.pdf](http://www.im.nrw.de/ser/doks/leitfaden_gleichstellung.pdf) (Stand: 19.6.2008)

Schoenthal, Gisela (Hrsg.in): Feministische Linguistik – Linguistische Geschlechterforschung. Zürich: Georg Olms Verlag, 1998.



### Fußnoten:

<sup>1</sup>Hellinger und Bierbach, S. 4

<sup>2</sup>Eichhoff-Cyrus et al., S. 304f

<sup>3</sup>Hellinger und Bierbach, S. 8

<sup>4</sup>Eichhoff-Cyrus et al., S. 289

<sup>5</sup>Weinrich, S. 7

<sup>6</sup>Eichhoff-Cyrus et al., S. 289

<sup>7</sup>vgl. ebd., S. 296

<sup>8</sup>ebd., S. 317

<sup>9</sup>GMBI 1972

<sup>10</sup>Eichhoff-Cyrus et al., S. 289

<sup>11</sup>vgl. ebd., S. 289 u. S. 304f

### Impressum:

**Herausgeberin:** Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln  
V.i.S.d.P.: Dr.' Heidrun Fußwinkel

**Redaktion/Konzept:** Renate Hillebrand

**Gestaltung:** Ulrike Kersting

**Illustrationen:** Kay Czucha

**Fotos:** Fancy

**Ausgabe:** 01/2009



# Eckertstr.



## KONTAKT

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln  
Dr.' Heidrun Fußwinkel

**Die Gleichstellungsbeauftragte  
der Universität zu Köln**  
Eckertstraße 4  
D-50931 Köln

Tel: +49(0)221/ 470-4830

Fax: +49(0)221/ 470-5138

E-Mail: [gleichstellungsbeauftragte@uni-koeln.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-koeln.de)

[www.gb.uni-koeln.de](http://www.gb.uni-koeln.de)