

Leitfaden zur Verwendung gendergerechter und diskriminierungssensibler Sprache an der Humanistischen Hochschule Berlin

Wozu gendergerechte Sprache?

Sprache prägt die Wahrnehmung und das Bewusstsein derer, die sie gebrauchen. Gesellschaftliche Normen, Werte und Rollenbilder lassen sich am Gebrauch von Sprache nicht nur ablesen. Sie werden durch ihren Gebrauch auch reproduziert. Die Grenzen des Sagbaren und des Unsagbaren werden so schnell zu Grenzen des Denkbaren und des Udenkbaren. Ein respektvolles und offenes Miteinander wird durch Sprache entsprechend entweder ermöglicht, erschwert oder gar verunmöglicht.

Dieser Leitfaden soll eine Hilfe bieten, um den humanistischen Wertekanon, dem sich die Humanistische Hochschule Berlin verschreibt, mit Blick auf eine vielfältige Gesellschaft und auf ein respektvolles Miteinander angemessen sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Auf diese Weise will die Humanistische Hochschule Berlin nicht lediglich der gesellschaftlichen Vielfalt Rechnung tragen, sondern die ihr zugrundeliegenden Werte pflegen und bewerben.

Eine gendergerechte Sprache trägt zudem dazu bei, Frauen und Männer in ihren Rollen, Kompetenzen und Lebenssituationen gleichermaßen sichtbar zu machen. Ferner trägt sie dazu bei, die Vielfalt nicht-binärer Geschlechtsidentitäten im selben Maße zu berücksichtigen und sichtbar werden zu lassen. Eine gendergerechte Sprache geriert damit nicht zuletzt zu einem Instrument, das zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung erheblich beiträgt.

Wie gendergerechte und diskriminierungssensible Sprache?

Die deutsche Sprache lässt eine sprachliche Gleichbehandlung von Personen jeglicher Geschlechtsidentität und Herkunft auf vielfältige Weise und oft ohne großen Aufwand zu. Die folgenden Punkte zeigen auf, wie nach unserem derzeitigen Wissensstand eine gendergerechte Schriftsprache gelingen kann.

1. Geschlechtsneutrale Bezeichnungen

Geschlechtsneutrale Bezeichnungen können leicht durch Bezeichnungen der Funktion, Institution, des Amtes oder einer Gruppe gebildet werden:

Kollegium	statt	Kollegen
Kontakt	statt	Ansprechpartner
Seminarleitung	statt	Seminarleiter
Lehrkraft/Lehrperson	statt	Lehrer/Dozent

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, substantivierte Partizipien und Adjektive zu gebrauchen:

Lehrende	statt	Lehrer
Mitarbeitende	statt	Mitarbeiter
Teilnehmende	statt	Teilnehmer
Studierende	statt	Studenten
Dozierende	statt	Dozenten

In bestimmten Fällen bietet sich auch die geschlechtsneutrale Pluralbezeichnung an:

Mitglieder

Führungskräfte

[...]-Personen, bspw. Fachpersonen (o. Fachpersonal)

2. Neutrale Pronomina

Der Gebrauch eines Pronomens ist häufig geschlechtsspezifisch. Allerdings lassen sich zum Zwecke einer gendergerechten Schreibweise die sogenannten

Indefinitpronomina (jemand, alle, manche, einige etc.) und zuweilen auch die Relativ- oder Rezipropronomen (wer, welche; einander) nutzbar machen:

Jeder mag Eis. → Alle mögen Eis.

Keiner mag Ärger. → Niemand mag Ärger.

Interessenten melden sich bei [...] → Wer Interesse hat, meldet sich bei [...]

3. Von Sternen, Strichen und Punkten: Wortinterne Ergänzungen

Der Duden weist den Bemühungen, eine möglichst inklusive Sprache zu gestalten, zuweilen auch gewisse Grenzen auf. Vor diesem Hintergrund wurden verschiedene Möglichkeiten entwickelt, dieses Duden-sprachliche Defizit zu beheben und Bezeichnungen zu finden, die sämtliche Personen und Personengruppen unabhängig von Alter, Ethnizität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung sowie von möglichen Beeinträchtigungen ansprechen. Diese Möglichkeiten operieren durchweg mit wortinternen Ergänzungen.

In vielen Bereichen haben sich der wortinterne Asterisk (Professor*innen) und das wortinterne Kolon (Professor:innen) gegen den Genderunterstrich (Professor_innen) oder die Binnenmajuskel „I“ (ProfessorInnen) durchgesetzt. Entsprechend sind sowohl der Asterisk als auch das Kolon im Schriftgebrauch der Humanistischen Hochschule Berlin zulässig. Mit Blick auf die Empfehlungen des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbands ist jedoch der wortinnere Asterisk besonders zu empfehlen. Jener Asterisk erlaubt es ferner, auch einzelne Geschlechter der eigens gewählten Zugehörigkeit entsprechend anzugeben, bspw. die Angabe Frauen*. Der Asterisk bei Frauen* verdeutlicht, dass sich die hierdurch adressierten Personen unter der Bezeichnung „Frau“ sichtbar gemacht sehen möchten.

Der Gebrauch von Asterisk oder Kolon ist empfohlen und stellt daher keinen Grund für einen Punktabzug in schriftlichen Prüfungsleistungen dar.

4. Passive Formulierungen und erweiterte Infinitive

Wenig elegant, aber funktional sind Passivkonstruktionen und erweiterte Infinitive:

Das Seminar wird geleitet von [...] statt Der Seminarleiter ist [...]

Das Formular ist auszufüllen statt Der Stud. muss dieses
Formular ausfüllen.

5. Verbalisieren

Am elegantesten und sprachlich effektivsten erweist es sich, einzelne Anliegen mit starken Verben auszudrücken:

Es referieren [...] statt Referenten sind [...]

Teilgenommen haben [...] statt Teilnehmer sind [...]

Tipps für die analoge und digitale Korrespondenz

1. Die Begrüßung

Einige etablierte Begrüßungsformeln, so notwendig sie in bestimmten Situationen auch sind, wirken nicht nur antiquiert. Sie neigen auch dazu, dem Selbstverständnis einzelner Personen unreflektiert und in falscher Weise vorauszuweichen. Sind etablierte Begrüßungsformeln wie „sehr geehrte Damen und Herren“ nicht zwingend notwendig, können auch lockerere und geschlechtsneutrale Formulierungen gefunden werden, wie etwa das schlichte „Guten Tag“.

Um der Geschlechtszuweisung zu entgehen, ist es billig, den adressierten Nachnamen um den Vornamen zu ergänzen, etwa: „Guten Tag Max Mustermensch“.

2. Pronomen und Selbstbestimmung

Um Menschen und Ihren Bedürfnissen entgegenzukommen, ist es manchmal nötig, auf diese Menschen zuzugehen. So kann etwa ein Brief oder eine E-Mail mit dem Hinweis abschließen, die bevorzugte Anrede mitzuteilen. Ein Beispielsatz wäre:

„Teilen Sie mir gerne Ihr Pronomen und Anredewunsch mit, mit denen Sie angesprochen werden wollen.“

Etwasigen Wünschen Ihrerseits kann wiederum proaktiv entsprochen werden, indem Sie Ihre E-Mail-Signatur, Ihre Zoom-Präsenz usw. um einen Hinweis, wie Sie angesprochen und wahrgenommen werden möchten, ergänzen.

Weiterführende Gedanken

Wir gehen davon aus, dass alle Mitglieder der Humanistischen Hochschule Berlin einen guten und diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch anstreben. Ein allzu steifer oder normativer Zugang zur diskriminierungssensiblen Sprache ist allerdings nicht zwingend die beste Lösung. Verwenden Sie die Sprache also so, dass Ihre Absichten angemessen zum Ausdruck kommen. Werden Sie gerne kreativ, um einen gendergerechten bzw. genderneutralen Ausdruck zu verwirklichen. Vielleicht hat Sie dieser kurze Leitfaden sogar dazu ermutigt, sich weiter in dieses Thema und seine Umsetzung zu vertiefen. Die Hinweise zur weiterführenden Literatur (unten) helfen hoffentlich dabei.

Mehr noch will dieser Leitfaden an dieser Stelle dazu anregen, die individuellen Bemühungen einer diskriminierungssensiblen Sprache nicht allein auf das Geschlecht zu begrenzen. Auch Alter, Ethnizität, soziale Herkunft oder Religion laden im Alltag zu diskriminierenden Formulierungen und damit verwobenen Weltbildern ein. Auch hier ist daher Vorsicht geboten, einen unreflektierten Sprachgebrauch und dadurch die Reproduktion von Stereotypen zu vermeiden. Hinweise für einen respektvollen Sprachgebrauch finden Sie unten in den Hilfsangeboten.

Dem zum Trotz sei darauf verwiesen, dass nicht alle Textgattungen einen prosaischen Schreibstil verlangen. Satzungen, Ordnungen oder sonstige

Rechtsvorschriften erfordern zuweilen eine Sprache, die explizit Geschlechter erwähnt, auch wenn dies dem Lesefluss zuwiderläuft.

Hilfsangebote

1. GenderApp Add-in

<https://genderapp.org/add-in>

2. Weiterführende Literatur

Bundesverband der Kommunikatoren e. V. (BdKom). 2020. *Kompendium "Gendersensible Sprache – Strategien zum fairen Formulieren"*. [Online](#).

Diewald, Gabriele und Anja Steinhauer. 2017. *Richtig gendern: Wie Sie angemessen und verständlich schreiben*. Berlin: Dudenverlag.

Felder, E. 2009. *Das Tor zur Welt!? Perspektiven und Tendenzen in sprachlichen Äußerungen*. Berlin, Heidelberg: Springer.

Perlovsky, L. 2009. *Language and Emotions: Emotional Sapir-Whorf Hypothesis*. [Online](#).

Vassiliou-Enz, Konstantina et al. 2017. *Glossar der Neuen deutschen Medienmacher: Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland*. [Online](#).

Textor, M. R. 2000. *Lew Vygotski – der ko-konstruktive Ansatz: Entwicklung von Denken und Sprechen*. Weinheim, Basel: Beltz.

Rechtliche Grundlagen, Richtlinien und weiteres (BRD)

- Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (DgleiG)
- Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Personenstandsgesetz (PStG) §§22 (3); 45b.

- Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG)
- Berliner Hochschulgesetz (BerIHG)
- Charta der Vielfalt

Richtlinien der EU

- Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG)
- Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG)
- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Abl. EG Nr. L 204 S. 23)
- Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG)