

Weitere Informationen?

Inzwischen gibt es an nahezu allen deutschen Universitäten Leitfäden in unterschiedlichem Umfang und mit zahlreichen Beispielen.

Eine kleine Sammlung, die Sie online finden, haben wir hier für Sie zusammengestellt:

Eine Bestandsaufnahme zur Verbreitung gendergerechterer Sprache an der CAU Kiel:

Gleichstellungsbeauftragte der CAU Kiel (2011): Forscherinnen von der Förde – Genannt oder „mitgemeint“? Geschlechtergerechte Formulierung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel. Ein Gutachten von PD Dr.‘in Friederike Braun, Kiel.

Ausführliche Leitfäden mit zahlreichen Beispielen aus dem Hochschul- und Wissenschaftskontext:

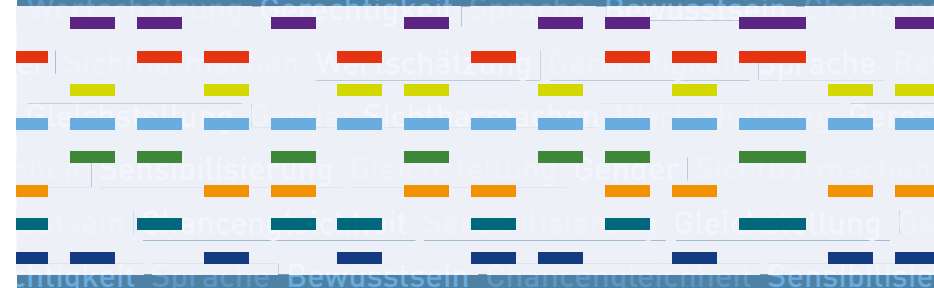
Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2014): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache, Köln.

Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten im Land Bremen (2014): Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache. An den Hochschulen im Land Bremen, Bremen.

Einen knapperen Überblick gibt:

Projektgruppe Genderportal der Universität Bielefeld: Grundregeln für geschlechtersensible Formulierungen. Online unter:

https://www.uni-bielefeld.de/gendertexte/geschlechtersensible_sprache.html



Leitfaden der Philosophischen Fakultät für eine gendergerechtere Sprache

htigkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chancen-
 Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chancen-
 er Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibili-
 Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chancen-
 heit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache
 sstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung
 htigkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarma-
 Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellun-
 er Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibili-
 ng Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chan-
 eichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprach
 sstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung
 htigkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarma-
 Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellun-
 er Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibili-
 ng Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chan-
 eichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung Gerechtigkeit Sprach
 sstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarmachen Wertschätzung G
 igkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gender Sichtbarmache
 schätzung Gerechtigkeit Sprache Bewusstsein Chancengleichheit Sensibilisierung Gleichstellung Gen

Warum?

Sprache ist ein zentrales Gestaltungsmittel für das menschliche Miteinander. Es handelt sich nicht um ein neutrales Instrument, das die Welt und die Menschen einfach nur abbildet. In der Sprache kommen auch gesellschaftliche Verhältnisse und soziale Normen zum Ausdruck, die Wörtern eine spezifische Bedeutung verleihen und damit auf unsere Wahrnehmung, unser Denken und Handeln wirken. Das Gesprochene wie das geschriebene Wort können anerkennend und wertschätzend, aber auch abwertend und diskriminierend sein.

Dies macht Sprache zu einem wichtigen Thema der Gleichstellungspolitik. Das Ziel ist, alle Gender angemessen anzusprechen, um deren Gleichwertigkeit für die Gesellschaft herauszustellen. Denn erst Benennung und nicht ‚Mitmeinen‘ bewirkt Sichtbarkeit und Anerkennung.

Vor diesem Hintergrund setzt sich der Gleichstellungsausschuss der Philosophischen Fakultät dafür ein, eine genderechtere Sprache in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Lehre, Forschung und Verwaltung zu implementieren.

Wie?

Eine genderechtere Sprache lässt sich auf Grundlage verschiedener Strategien realisieren und lädt auch zum Einsatz kreativer Lösungen ein. Die Umsetzung ist nicht kompliziert und führt ebenso wenig zu Satzmonstern. Vielmehr ist das Resultat eine präzise und unmissverständliche Sprache – die für alle Beteiligten sichtbar macht, wer gemeint ist.

Die Strategie des Sichtbarmachens

- **Einbeziehung aller Gender**
 - Gender-Sternchen
Professor*innen
 - Gender Gap
Mitarbeiter_innen
- **Nennung von zwei Gendern**
(Voranstellung der weiblichen Form)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
die oder der Verwaltungsfachangestellte

Die Strategie des Neutralisierens und Umformulierens

Diese Strategie steht dem Ziel der Sichtbarmachung diametral entgegen, sodass sie lediglich in Ausnahmefällen genutzt werden sollte, z.B. um die Lesbarkeit eines Textes bei häufigen Wiederholungen sicherzustellen.

- **Partizipialformen**
Studierende statt Studenten
Teilnehmende statt Teilnehmer
- **neutrale Pronomina**
alle können teilnehmen statt jeder kann teilnehmen
- **neutrale Endungen (-ung, -ium, -kraft, -schaft, -amt, -person, -berechtigte)**
Lehrkraft statt Dozent
Vertretung statt Vertreter
Ansprechperson statt Ansprechpartner
- **Institutions- und Kollektivbezeichnungen**
das Präsidium, das Kollegium, der Personalrat
- **Adjektive und Partizipien statt Nomen**
herausgegeben von... statt der Herausgeber ist...

- **Abstraktion**

Teilnahmeliste statt Teilnehmerliste
Redepult statt Rednerpult
anwendungsbezogen statt anwenderbezogen

- **direkte Anrede**

die Bibliothek steht Ihnen zur Verfügung statt
die Bibliothek steht den Benutzern zur Verfügung

- **Passivformulierungen**

die Unterlagen werden im Prüfungsamt abgeholt
statt die Studenten holen ihre Unterlagen im
Prüfungsamt ab

Wir ermutigen zu einem selbstbewussten und kreativen Einsatz der genannten Strategien und zu einer reflektierten Auseinandersetzung mit einer genderechteren Sprache!

Kontakt:

Gleichstellungsbeauftragte der
Philosophischen Fakultät
gleichstellung@philfak.uni-kiel.de

Die Gleichstellungsbeauftragten werden vom Konvent der Philosophischen Fakultät zunächst auf drei Jahre gewählt (Wiederwahl möglich) und unterstützen als dezentrale Stellvertreter*innen der Gleichstellungsbeauftragten der CAU Kiel die Fakultät bei der Umsetzung des im Hochschulgesetz formulierten Gleichstellungsauftrags. Die Tätigkeit erfolgt nebenamtlich.

Bei Fragen in gleichstellungspolitischen Anliegen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung!

Dieser Leitfaden wurde am 11. Januar 2017 vom Konvent der Philosophischen Fakultät beschlossen.

