



Frauen in der Sprache sichtbar machen –

Leitfaden geschlechtergerechte
Sprache am UKB

Nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Diese Gleichberechtigung soll sich, nach Willen des Gesetzgebers, auch in der Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache widerspiegeln. Die Forderung nach einer geschlechtersensiblen Sprache wurde jüngst auch durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts verstärkt, nach der im Geburtenregister in Zukunft neben der männlichen und der weiblichen Geschlechtsidentität eine weitere Möglichkeit wie „divers“ oder „trans“ wählbar sein muss.

Vor dem o. a. Hintergrund gilt für das Universitätsklinikum Bonn (UKB) das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NRW), § 4:

„In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Die Kommunikation innerhalb des Universitätsklinikums Bonn (UKB) ist durch Transparenz, Wertschätzung und Vertrauen auf und zwischen allen Ebenen geprägt. Die individuelle Leistung der Mitarbeitenden und die Bündelung all dieser Leistungen, Kräfte und Potenziale in Teams lassen uns die Herausforderungen des Gesundheitswesens erfolgreich bewältigen. Wir begegnen unseren Patientinnen und Patienten ebenso wie ihren Angehörigen mit Achtung und Wertschätzung. Wir folgen den Grundsätzen der Gleichbehandlung sowie der Chancengleichheit und achten die Persönlichkeitsrechte.

Hintergrund geschlechtergerechter Sprache

Zu wertschätzender Kommunikation und wertschätzendem Handeln sowohl innerhalb der Belegschaft des UKB als auch im Umgang mit den Patientinnen und Patienten gehört auch eine Haltung, die sich der Unterschiede der einzelnen Menschen bewusst ist und diese anerkennt. Diese Haltung spiegelt sich auch in einer geschlechtersensiblen Sprache, sowohl in Wort als auch in Schrift, wider. Hintergrund dieser Erkenntnis ist, dass in wissenschaftlichen Untersuchungen festgestellt wurde, dass bei Verwendung von durchgehend maskulinen Personenbezeichnungen (dem generischem Maskulinum) innerhalb von Texten sich Frauen häufig nicht angesprochen fühlen und die Relevanz des Textes für sich nicht erkennen.

Zudem entsteht häufig wider besseren Wissens immer noch der Eindruck, dass sich unter den Handelnden innerhalb des Textes keine Frauen befinden. Um diesem zumeist falschem Eindruck entgegenzutreten, müssen Frauen in der gesprochenen und geschriebenen Sprache sicht- und hörbar gemacht werden.

Was heißt das für die Kommunikation am UKB?

Geschlechtergerechte Sprache bedeutet, dass Frauen und Männer möglichst symmetrisch in den Texten angesprochen und gleichrangig benannt werden. Um die Sprache bzw. den Text dennoch verständlich und lesbar zu gestalten, gibt es mehrere Möglichkeiten:

Beidnennung: Wo möglich und nötig sollte das Gemeintsein der Geschlechter explizit gemacht werden: Wir reden und schreiben dann von Besucherinnen und Besuchern, von Patientinnen und Patienten, von Ärztinnen oder Ärzten. Bitte verwenden Sie bei diesen Paarformeln die Verbindung „und“ oder „oder“ und nicht Schrägstriche.

Wir empfehlen diese Formulierungen für das gesprochene Wort, wie Reden und Grußworte. Daneben machen diese Formulierungen Vorworte, offizielle Rundschreiben, persönliche Anschreiben und E-Mails verbindlicher und individueller.

Neutralisierung allgemein: Durch neutrale, geschlechtsunspezifische Begriffe wird das Geschlecht sozusagen unsichtbar gemacht. Dazu gehören Worte wie beispielsweise Elternteil, Präsidiumsmitglied, Fach- und Führungskraft.

Neutralisierung durch nicht-differenzierende Pluralformen wie die Beschäftigten, die Pflegenden, die Studierenden oder die Vorgesetzten.

Neutralisierung durch Ableitungen auf -ung, -ium, -kraft, -amt, -schaft: Leitung, Vertretung, Präsidium, Lehrkraft, etc.

Eine durchgehende Neutralisierung ist jedoch nicht geboten, da diese Begriffe nicht gänzlich vor männlichen Assoziationen schützen.

Wir empfehlen diese Formulierungen für Textgattungen, die über ihre Kürze und Prägnanz erkennbar sein und wirken müssen. Dazu gehören Pressemitteilungen, Anweisungen und Richtlinien. Daneben sind diese Formulierungen hilfreich für die Lesbarkeit von Artikeln, Regeln, Studiendesigns und Thesenformulierungen.

Unpersönliche Pronomen oder auch eine direkte Anrede können in manchen Fällen gut nutzbar sein: „Alle, die an der Veranstaltung teilgenommen haben, waren im Anschluss zu einem kleinen Umtrunk eingeladen.“ „Das Online-Portal steht Ihnen ab der kommenden Woche zur Verfügung – unser Intranet ist nur einen Klick entfernt.“

Wir empfehlen diese Formulierungen für Briefe und Ankündigungen mit Einladungskarakter bzw. die das Ziel haben, die Lesenden/Zuhörenden direkt anzusprechen.

Gender-Stern (*): Der Genderstern * steht zwischen dem Stammwort und der Endung und markiert, dass das Geschlecht der benannten Gruppe sowohl männlich als auch weiblich, trans- oder intersexuell sein kann: „Einführung für Student*innen/Mediziner*innen“

Wir empfehlen die Nutzung gerade bei Drucksachen mit geringem Platzangebot wie beispielsweise Plakaten, er kann aber auch gut in der Anrede bei internen E-Mails verwendet werden.

In der Praxis raten wir zu einer pragmatischen Auswahl aus all diesen Möglichkeiten, je nachdem, in welchem Kontext gesprochen bzw. publiziert wird.

Neben dem geschriebenen und gesprochenen Wort haben auch Bilder einen großen Einfluss auf die Wahrnehmung von Geschlecht und Gleichberechtigung. Daher sollte auch in der Bildsprache darauf geachtet werden, keine Klischees zu bedienen, zu reproduzieren oder zu verfestigen. Eher sollte sich die tatsächliche soziale, geschlechtliche ebenso wie die nationale wie religiöse Vielfalt der Menschen am UKB in den verwendeten Bildern widerspiegeln.

Entsprechend sollten klischeehafte Darstellungen wie der zeigende/arbeitende Mann und die zuschauende Frau sowie der männliche, weiße Arzt und die weibliche Pflegerin eher als Ausnahmefall verwendet werden.



Empfohlene Schreibweisen

Langform

Ärztinnen und Ärzte
Expertinnen und Experten
Doktorandinnen und Doktoranden
Dozentinnen und Dozenten
Medizinerin und Mediziner

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Kolleginnen und Kollegen
Patientinnen und Patienten
Professorinnen und Professoren
Pflegerinnen und Pfleger
Studentinnen und Studenten
Wissenschaftlerin und Wissenschaftler

Kurzform

Ärzt*innen
Expert*innen
Doktorand*innen
Dozent*innen
Mediziner*innen

Mitarbeiter*innen
Kolleg*innen
Patient*innen
Professor*innen
Pfleger*innen
Student*innen
Wissenschaftler*innen

Neutrale Formulierung

ärztliches Fachpersonal
/
Promovierende
/
medizinisches/
ärztliches Fachpersonal
Mitarbeitende
Kollegium
/
Professorenschaft
Pflegepersonal/Pflegfachkräfte
Studierende
Wissenschaftspersonal/
wissenschaftliches Personal



Sollten Sie Fragen und Beratungsbedarf bei der Anwendung der geschlechtersensiblen Sprache in der UKB-Kommunikation haben, melden Sie sich bei uns. Wir helfen Ihnen gerne.

Ihre Stabsstelle Kommunikation und Medien im UKB

Bei allgemeinen Fragen und Beratungsbedarf im Bereich Gleichstellung steht Ihnen Sabine Zander, die UKB-Gleichstellungsbeauftragte für das nicht-wissenschaftliche Personal, gerne zur Verfügung.

Mitarbeitende aus den wissenschaftlichen Bereichen können sich an Prof. Dr. Dagmar Dilloo oder die Gleichstellungsreferentin Tanja Banavas wenden.