

Richtlinie zur Verwendung diskriminierungsfreier deutscher Sprache

Vorwort: Die Aufrechterhaltung und Pflege der deutschen Sprache ist ein wichtiges Gut. Die Darstellung wissenschaftlicher Sachverhalte soll neutral erfolgen, dabei verständlich und schnörkellos. Sie soll einen guten Lesefluss ermöglichen, auf politische Äußerung und Belehrung des Publikums verzichten. (Der Hinweis, das generische Maskulinum beziehe Menschen jeglicher sexueller Identität ein, ist eine solche überflüssige Belehrung.) Daher sind Elemente wie der Fettdruck von Wörtern, Ausrufezeichen, Wortwiederholungen, variierende Schriftgrößen zu vermeiden. Die Beachtung von Interpunktionsregeln, Rechtschreibregeln, Grammatikregeln hilft bei der Rezeption und ist daher ein Qualitätsmerkmal. Überflüssig sind auch Hinweise wie dass die Grammatikregeln der deutschen Sprache gelten.

Rassistische und sexistische Sprache ist inakzeptabel. Auch sexualisierte Sprache (auch: „gendergerechte Sprache“ genannt) ist zu vermeiden. Die entsprechenden Entwicklungen sind Ausdruck politischer Haltung und daher wissenschaftsfremd. Auch die Verwendung von „Partizipkonstruktionen“ ist meistens inhaltlich und grammatisch falsch und führt zu Verständnisschwierigkeiten. Beispielsweise ist ein „Bibliotheksnutzender“ nur dann gemeint, wenn die Person gerade, also augenblicklich, etwas nutzt, ein „Bibliotheksnutzer“ ist demgegenüber eine Person, die einen entsprechenden Status hat, z.B. die Bibliothek hin und wieder zu nutzen, sie aber auch nutzen zu dürfen usw.

Daher werden nachfolgend konkrete stilistische Empfehlungen gegeben:

1. Bezeichnungen für Individuen vermeiden, stattdessen Kategorialbegriffe verwenden

Statt „Mitarbeiter“ oder „Mitarbeitende“

besser „Personal“

statt „Mitarbeiterbeurteilung“

besser „Personalbeurteilung“

statt „Mitarbeitendengewinnung“

besser „Personalgewinnung“

statt „Modulanbietender: Prof. Unrat“

besser „Modulangebot durch: Prof. Unrat“

2. Bezeichnungen für Individuen komplett vermeiden:

Statt „Eine Jobbörse, auf der Bewerber jede Art von Stellenangebot finden.“

Besser: „Eine Jobbörse, auf der jede Art von Stellenangebot zu finden ist.“

Statt „Die Tabelle zeigt, wie häufig die Nutzer ihren PC für private Zwecke verwendet haben.“

Besser: „Die Tabelle zeigt die Häufigkeit, mit der PCs für private Zwecke verwendet wurden.“

Statt „Nutzerstatistik“ oder „Nutzendenstatistik“

Besser: „Nutzungsstatistik“

3. Wörter verwenden, für die es nur eine Form für die Geschlechter gibt

Statt „Mitarbeiterstatistik“

Besser „Beschäftigtenstatistik“

Statt „Liebe Kolleginnen und Kollegen“

Besser „Liebes Kollegium“

Statt „Jeder Vorgesetzte beurteilte sein Team.“

Besser „Alle Vorgesetzten beurteilten ihre Teams.“

4. Nicht die Personen benennen, sondern das umschreiben, was sie sind oder tun

Statt „Der Interviewer stellte fünf Fragen, die alle Personen beantworten mussten.“

Besser „Alle Personen musste fünf Interviewfragen beantworten.“

Statt „damit aus einem potentiellen Bewerber ein tatsächlicher Bewerber wird ...“

Besser „damit aus einer potentiellen Bewerbung eine tatsächliche Bewerbung wird ...“

Statt „80% der Mitarbeiter haben an der Befragung teilgenommen.“

Besser „Die Teilnahmequote an der Befragung beträgt 80%.“

5. Generisches Femininum verwenden

Statt „Proband“

Besser „Versuchsperson“

Statt „Führer“

Besser „Führungsperson“ oder „Führungskraft“

Statt „die Mitarbeiter“

Besser „die Belegschaft“

Hinweise auf häufige Missverständnisse (und deren Ausräumung)

1. Der Begriff „Arbeitgeber“ bezeichnet keine Individuen, sondern eine Institution. Arbeitgeber, Fußballvereine oder Krankenhäuser haben kein biologisches Geschlecht und auch keine sexuelle Identität, daher gibt es auch keine „Arbeitgeberin“. Ausnahme: Weibliche Einzelunternehmerinnen könnten als solche bezeichnet werden.
2. In zusammengesetzten Wörtern haben Einzelwörter, die für sich auch Individuen bezeichnen können, eine andere Funktion. Das Wort „Mitarbeiterbefragung“ bezeichnet also eine bestimmte Form von Befragung, bei der Personen aufgrund ihrer Funktion oder ihrer Rolle befragt werden, nicht als Individuen. Ähnlich bezeichnet der „Arztbrief“ auch nicht einen Brief, der von einem bestimmten Individuum stammt, sondern der bestimmte Merkmale hat.
3. Die Vermutung, die deutsche Sprache kenne primär den männliche Genus, ist falsch. Es gibt mehr Wörter mit weiblichem Genus.
4. Berufs- oder Funktionsbezeichnung ist nicht das Gleiche wie individuelle Anrede. Wer ruft „ich brauche einen Arzt“, sucht eine Person, die diesen Beruf ausübt. Wer hingegen sagt „ich war bei meinem Arzt“, meint damit eine Person männlichen Geschlechts.
5. Die insbesondere auf Formularen nur stichwortartig zu findenden Formulierungen wie „Angestellter“, „Bäcker“, „Ingenieur“, die dann mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden sollen, sind nicht immer eindeutig. Denn sie könnten einerseits nach der beruflichen Position oder Funktion fragen, die die Person einnimmt, oder auch nach der individuellen beruflichen Aktivität. Wenn also z.B. eine Frau „Bäckerin“ ist, aber eben auch den „Bäckerberuf“ ausübt, entsteht hier ein Diskriminierungsverdacht. Daher sollten z.B. auf Formularen oder in Fragebögen möglichst klare und diskriminierungsfreie Formulierungen verwendet werden, also z.B. „Sind Sie angestellt?“.
6. Wenn nur Personen eines Geschlechts zu einer Gruppe gehören und dies für das Verständnis erheblich ist, dann muss dies gesagt werden. „Die Mitarbeiter trafen sich vor der Fabrik“ bedeutet etwas Anderes als „Die männlichen Mitarbeiter trafen sich vor der Fabrik“ oder auch „Die Mitarbeiter, die alle Männer waren, trafen sich vor der Fabrik“. Ebenso ist ein „Training für Führungskräfte“ nur dann ausschließlich für weibliche Personen gemeint, wenn es als „Training für weibliche Führungskräfte“ angekündigt wird.

Stand 29.5.2024

Prof. Dr. Klaus Moser