

Geschlechtergerechte Sprache an der UMG

Gesetzliche und gesellschaftspolitische Anforderungen und praktische Hinweise zur Umsetzung

Luise Pusch sagte einst: „99 Sängerinnen und 1 Sänger sind 100 Sänger.“

Doch wie wirkt folgender Satz auf Sie?

„Auf dem Konzert sangen 100 Sängerinnen, davon 99 Männer.“

Sprache ist nicht bloßes Kommunikationsmittel. Sie beeinflusst unsere Wahrnehmung und unser Denken. In ihr drücken sich gesellschaftliche Norm- und Wertevorstellungen aus.

Zu dem Werteleitbild unserer Universitätsmedizin Greifswald zählen Weltoffenheit und Toleranz. Um diesem Wertebild gerecht zu werden, hat die Universitätsmedizin Greifswald im Januar 2020 einen Vorstandsbeschluss erlassen, der die geschlechtergerechte Sprache bindend vorschreibt. Ebenso rechtsverbindlich gilt der Senatsbeschluss der Universität Greifswald zur Umsetzung der geschlechtsneutralen Sprache von 2019.

Trotz eindeutiger Rechtslage wird es an der Universitätsmedizin bisher an vielen Stellen unterlassen, alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts anzusprechen. An der Universität wird der Beschluss hingegen schon lange beachtet.

Um die gesetzliche aber auch die gesellschaftspolitische Notwendigkeit zu verdeutlichen, möchten wir Ihnen im Folgenden die geforderten Anforderungen verdeutlichen und praktische Hinweise geben, wie geschlechtergerechte Sprache an der UMG umgesetzt werden soll und muss.

*Lassen Sie uns aus den 100 Sängern 100 Sänger*innen machen.*

Wir hoffen auf Ihre Unterstützung und Mitarbeit.

Ihr,

Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Greifswald

Gesetzliche Grundlagen

Eine gesetzliche Notwendigkeit zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache findet sich sowohl im Landes- als auch im Bundesrecht.

Mit dem § 4 Abs. 2 S. 2 Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern wurde die **sprachliche Gleichstellung** von Frauen und Männern im **dienstlichen Schriftverkehr** beschlossen. Nach § 2 Nr. 6 GIG M-V sind wir von dem Geltungsbereich dieses Gesetzes erfasst und es bestand unsererseits Handlungsbedarf.

Schaut man jedoch auf die Bundesebene so wird klar, dass es **nicht nur um Frau und Mann** gehen kann. Der § 4 Abs. 2 GIG M-V beruht auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. § 1 desselben normiert als Gesetzesziel Benachteiligungen aufgrund von sexueller Identität zu verhindern oder zu beseitigen. **Das Bundesverfassungsgericht entschied bereits am 10.10.2017, dass es neben der 'weiblichen' und 'männlichen' noch einer dritten Bezeichnung bedarf.** Da das Geschlecht **'divers'** mit der Anpassung des Personenstandgesetzes vom 13.12.2018 gesetzlich anerkannt ist, müssen auch das diverse Geschlecht sprachlich gleichgestellt werden, um eine Verletzung des AGG zu verhindern. Diese Gleichstellung kann durch die Verwendung des **Gendersterns** Ausdruck finden.

- Die Universität Greifswald hat diese gesetzliche Forderung nach sprachlicher Gleichstellung bereits zu Beginn des Wintersemesters 2019/20 per Senatsbeschluss für alle offiziellen Dokumente umgesetzt.
Gemäß § 96 Abs. 2 LHG M-V und § 1 Abs. 3 Satzung UMG finden Beschlüsse der Universität grundsätzlich auch Anwendung auf die UMG.
Dass auch dieser konkrete Senatsbeschluss auf die UMG Anwendung findet, wurde uns durch die Rechtsabteilung der UMG bestätigt.
- Darüber hinaus hat der **Vorstand der Universitätsmedizin** das Thema nochmals aufgenommen und am 07.01.2020 **beschlossen, die Verwendung geschlechtergerechter Sprache im dienstlichen Schriftverkehr gemäß § 4 Abs. 2 GIG M-V für die UMG verpflichtend einzuführen** und verweist als Anleitung zur Umsetzung auf die Handreichung der Universität.
- Im Gesetzeskommentar zum Bundesgleichstellungsgesetz wird der dienstliche Schriftverkehr präzisiert. Zum dienstlichen Schriftverkehr gehören **alle innerdienstlich ausgerichteten Schriftstücke, sowie die nach außen an Bürger*innen gerichteten Dokumente, unabhängig von der Form des Dokuments.** Es werden klassische und elektronische Dokumente, sowie Veröffentlichungen im Intranet und im Internet erfasst (v. *Roetteken*, Bundesgleichstellungsgesetz, 82. Aktualisierung 2020, § 4 Rn. 155).

Gegenargumente

1. „Weibliche und diverse Personen sind immer mitgemeint und fühlen sich mitangesprochen.“

Dies ist leider nicht der Fall. Studien zeigen, dass bei der Verwendung des generischen Maskulinums zuerst männliche Personen assoziiert werden und zwar durchgängig und unabhängig von anderen Geschlechterstereotypen (so z.B. *Gygax et. al*, Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians and mechanics are all men, in: Language, Cognition and Neuroscience 2008, S.476 ff..)

2. „Gendern macht einen Text unlesbar.“

Der Senatsbeschluss der Universität Greifswald sieht eine Verwendung von geschlechterneutralen Begriffen und erst, wo dies nicht möglich ist, die Verwendung des Gendersterns vor. Dieser vereinzelte Einsatz führt nicht zu Leseschwierigkeiten und durch zunehmende Anwendung gewöhnen sich die Lesenden an die geschlechtergerechte Sprache und werden schon nach kurzer Zeit nicht mehr am Lesefluss gehindert.

3. „Geschlechtergerechte Pressemitteilungen gestalten sich schwierig“

Da Pressemitteilungen möglichst knapp sein sollten, können insbesondere neutrale Begriffe verwendet werden. In vielen Fällen kann die Verwendung des Gendersterns so umgangen werden. Ist dies nicht möglich, kann ein Genderstern genutzt werden (so z.B. auch Pressemitteilungen des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung M-V). Andere Pressestellen werden sich mit der Zeit anpassen, wenn zunehmend in allen Pressemitteilungen geschlechterneutrale Sprache verwendet wird. Beispiele, wie gegenderte Pressemitteilungen der UMG aussehen könnten, finden Sie im Anhang. Dort werden Sie feststellen, dass es keine Beeinträchtigung der Lesbarkeit gibt.

4. „Nicht umsetzbar“

Die Umsetzung an der Universität Greifswald zeigt, dass es an technischen Schwierigkeiten nicht scheitert. Es wurden Internetportale (HIS, OPAC) gendert, ohne dass es zu einer spürbaren Umstellung für die Nutzer*innen gekommen ist. Ebenso bei den Pressemitteilungen und der Campuszeitschrift der Uni. Kommt es gegen aller Erwartung doch zu einem Problem mit der Verwendung des Sterns, muss nach Alternativen gesucht werden, um die geschlechterneutrale Sprache sicher zu stellen. Ignorieren ist hier keine Lösung. Diese Hürde kann in den meisten Fällen durch die Verwendung eines neutralen Wortes überwunden werden.

Argumente für eine gendergerechte Sprache

1. **Alle Menschen werden unabhängig ihres Geschlechtes angesprochen.**
2. **Gendergerechte Sprache zeigt, dass die UMG weltoffen und tolerant ist. Dies steigert unsere Attraktivität auch bei potentiellen neuen Arbeitnehmer*innen.**
3. **Generisches Maskulinum führt zu veralteten stereotypen Vorstellungen von Personen.**

Wie funktioniert gendergerechte Sprache?

1. Benutzen Sie **geschlechtsneutrale** Begriffe. (Beispiele: Pflegefachkraft, Studierende, Abteilungsleitung, Team, etc.)
2. Sofern dies nicht möglich ist, benutzen Sie das **Gendersternchen**. Dieses wird bei den meisten Begriffen vor die Endung -in/ -innen gesetzt. (Beispiel: Patient*in, Expert*innenwissen, etc.).
Ausnahmen sind Begriffe mit verändertem Wortstamm.
Unser Praxistipp: Bilden Sie zunächst die weibliche Form und setzen Sie dann das Gendersternchen vor -in oder -innen. (Beispiele: Ärzt*in, Logopäd*in, Kolleg*in, Anwält*in, etc.).
Vergessen Sie bitte nicht die Pronomen, Artikel oder den Genitiv. (Beispiele: er*sie sollte teamfähig sein; ein*e Ärzt*in, der*die Ärzt*in; Der Arbeitsplatz des*der Sanitäters*Sanitäterin)
3. Das Gendersternchen ist ein **stimmloser glottaler Plosiv**. Setzen Sie also bei der Aussprache eine kurze Pause.
Bekannte Beispiele für solche Pausen sind: The|ater, Spiege|ei, be|achten, oder be|inhalten. Somit: Mitarbeiter***Pause***innen

Wie spreche ich Personen am besten an? Am einfachsten mit Vor- und Nachnamen. Dies ist sowohl schriftlich als auch mündlich möglich. Alternativ können Sie gerne auch nachfragen, wie die Person angesprochen werden möchte.

Hinweise zur Anwendung im Kontext der UMG

1. Die Anwendung im dienstlichen Schriftverkehr bedeutet konkret, dass gendergerechte Sprache u.a. in folgenden Bereichen Anwendung finden muss: Mails, Briefe, Intranet, Internetseiten, Soziale Medien, Formulare, Beschilderungen
2. Vorschläge zur praktischen Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache:

Generisches Maskulinum	Gendergerechte Lösung
Abteilungsleiter	Abteilungsleitung
Arzt	Ärzt*in
Arztbesuch	Ärztlicher Kontakt, ärztliche Sprechstunde, ärztliche Visite
Arztbrief	Entlassungsbrief
Ärzte und Pfleger	Medizinisches Personal
Arztkosten	Behandlungskosten
Arztportal	Ärztliches Portal
Arzttermin	Behandlungstermin
Hilfe eines Arztes	Ärztliche Hilfe
Kollegen	Kolleg*innen, Kollegschaft, Kollegium, Teammitglieder
Krankenpfleger	Pflegekräfte, Pflegende
Mitarbeiter	Mitarbeitende
Patientenportal	Patient*innenportal, Behandlungsportal
Pflegeschüler	Auszubildende Pflegekräfte, Pflegeschüler*innen

Praxisanleiter	Praxisanleitende, Praxisanleitung, Praxisanleiter*innen
Studenten	Studierende
Vorsitzender	Der*die Vorsitzende, die Vorsitzenden, die vorsitzenden Mitglieder