



Empfehlung für die Verwendung gendersensibler Sprache an der Filmuniversität

Warum geschlechtersensible Sprache?

Die Filmuniversität möchte mit diesem Leitfaden darauf hinwirken, dass sich alle Hochschulangehörigen angemessen angesprochen und vertreten fühlen. Einen inklusiven und diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, ist ein übergeordnetes Ziel, das auch in vielen strategischen Papieren der Universität verankert ist. Sprache schafft Realität und ist gleichzeitig ein Spiegel gesellschaftlicher Werthaltungen und Entwicklungen. Die vorliegende Empfehlung zeigt die Bedeutung eines gendersensiblen Sprachgebrauchs auf und gibt praktische Beispiele für die Umsetzung.

Kontext

An der Filmuniversität wurde in den vergangenen Jahren in verschiedenen Gremien und Veranstaltungen der Wunsch nach einer entsprechenden Empfehlung geäußert. Eine erste Fassung dieses Leitfadens wurde Anfang 2020 verabschiedet. Fast alle Brandenburger Hochschulen haben in den vergangenen Jahren Leitfäden und Empfehlungen zur gendersensiblen Sprache verfasst. Dabei sind die Leitfäden nicht einheitlich in ihren Empfehlungen: die älteren beziehen sich vorwiegend auf den binären Sprachgebrauch, der nur Mann / Frau kennt, während die neueren bereits Bezug auf eine „Dritte Option“ nehmen und damit auch inter*, trans* und non-binary Personen einbeziehen.¹ In der hier vorliegenden erweiterten Fassung ihres Leitfadens geht die Filmuniversität auch auf weitergehende geschlechtersensible Formulierungen ein.

Übergeordnete Empfehlung für Angehörige der Filmuniversität

Die Empfehlung für die Angehörigen der Filmuniversität (Mitarbeiter*innen, Student*innen, etc.) lautet, möglichst **neutrale Formulierungen** zu finden und andernfalls das „**Gender-Sternchen**“ zu verwenden.² Im sprachlichen Gebrauch kann das „Sternchen“ durch eine kurze Sprechpause kenntlich gemacht werden.

Personalpronomen und geschlechtersensible Anrede in der (E-Mail-)Kommunikation

Die angemessene Verwendung von Personalpronomen richtet sich nach dem individuellen Wunsch des Gegenübers. Um sich hierfür sensibilisiert zu zeigen, gibt es die Möglichkeit, einen Passus in die E-Mail-Signatur zu integrieren, so durch das Einfügen der eigenen Pronomen neben/unterhalb des Namens: Anna Musterfrau [sie/ihr] oder durch Hinzufügen eines Satzes, z.B. „Mein Pronomen ist [none/they]. Ich freue ich mich, wenn Sie mir Ihr Pronomen mitteilen.“

Beispiele

Die folgenden Beispiele sollen als Orientierung für die Beschäftigten der Filmuniversität dienen. Viele dieser Möglichkeiten werden im Arbeitsalltag verschiedener Abteilungen schon umgesetzt und haben sich bewährt.

Variante	Beispiele
Funktions-, Institutions- und Kollektivbezeichnungen <i>Wichtig hier: Wenn möglich Erweiterungen wie „-kraft, -hilfe, -person, -ung, -leute“ nutzen</i>	Neutral: „Ansprechperson“ statt „Ansprechpartner“ „Vorsitz des ...“ statt „Vorsitzender“

¹ Gemäß Bbg Hochschulgesetz § 7(6) sind im dienstlichen Schriftverkehr und in rechtsverbindlichen Dokumenten geschlechtersensible Formulierungen zu verwenden. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wurde 2018 das Personenstandsgesetz geändert und die Geschlechterbezeichnung „Divers“ eingeführt. Zur konkreten Sprachregelung in Schrift und Sprache gibt es bislang keine Vorgaben von Seiten des Deutschen Rechtschreibrates oder des Gesetzgebers.

² Das „*“ bzw. „Sternchen“ (auch Asterisk, Gender Star und Wildcard) kommt aus der Computersprache und steht als Platzhalter für eine beliebige Anzahl und Kombination von Buchstaben. Dadurch wird Raum symbolisiert für Personen, die sich in einem zweigeschlechtlichen System nicht wiederfinden.

	<p>Formulierungen mit Gendersternchen:</p> <p>„Der*die Forschende“ anstatt „Die Forscher“</p> <p>„Der*die Professor*in“ statt „der Professor“</p>
Substantivierte Partizipien / Adjektive	<p>„Studierende“ statt „Studenten“</p> <p>„Verantwortlich:“ statt „Verantwortlicher“</p> <p>„Der kollegiale Zusammenhalt“ anstatt „Der Zusammenhalt unter den Kollegen“</p>
<p>Relativsätze, Plural- und unpersönliche Pronomen</p> <p><i>Achtung: Zwar gelten Pronomen wie jeder/jede, niemand, man als geschlechtsunabhängig, trotzdem ist darauf zu achten, dass nachfolgend nicht mit einem maskulinen Pronomen auf sie Bezug genommen wird.</i></p>	<p>„alle Personen, die einen Antrag stellen“ statt „Antragsteller und Antragstellerinnen“</p> <p>„alle diejenigen, die; jene, welche; wer...“</p>
Infinitivformulierungen	<p>„Der Antrag ist vollständig auszufüllen“ statt „Der Antragsteller hat den Antrag vollständig auszufüllen.“</p>
Passivformulierungen	<p>„Teilgenommen haben 20 Personen“ statt „Es gab 20 Seminarteilnehmer“</p>
Anrede in der (E-Mail-)Kommunikation	<p>„Sehr geehrte Studierende, Sehr geehrte Interessierte“ anstatt „Sehr geehrte Damen und Herren“</p> <p>„Liebe Kolleg*innen, Liebe Alle, Liebes Team“ anstatt „Liebe Kollegen“</p> <p>„Liebe*r Jan Sommer/Hallo Jan Sommer/Guten Tag Jan Sommer“ anstatt „Lieber Herr Sommer“</p>

Hilfestellung leistet u.a. auch das Gender-Wörterbuch mit vielen weiteren Beispielen: <https://www.gendern.de/#Gender-Woerterbuch> und <https://geschicktgendern.de>

Die Leitung der Filmuniversität hat entschieden, für hochschuloffizielle Dokumente der vorliegenden Empfehlung bis auf weiteres zu folgen.

Zu hochschuloffiziellen Dokumenten zählen insbesondere Satzungen, Ordnungen, Richtlinien, Ausschreibungen, Formulare, Zeugnisse, offizielle Schreiben, Printprodukte und Webseiten. Diese werden vorrangig im Rahmen von Neufassungen, Änderungen oder Neuauflagen als redaktionelle Anpassung geschlechtersensibel formuliert werden.

Die **übrige Kommunikation** liegt wie zuvor in der individuellen Entscheidung der Hochschulangehörigen. Künstlerische und persönliche Schreiben aller Art unterliegen der individuellen sprachlichen Freiheit. Dem trägt der Empfehlungscharakter dieses Schreibens Rechnung.

Eine geschlechtersensible Sprache signalisiert auch bei wissenschaftlichen Publikationen oder Drittmittelanträgen einen reflektierten Umgang mit dem Thema und das Bemühen, Missverständnisse durch nicht geschlechtersensiblen Sprachgebrauch zu vermeiden. Zudem achten viele Drittmittelgebende, etwa die DFG oder die EU, vermehrt auf Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung. So kann die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten ein hartes oder weiches Förderkriterium sein.

Bei studentischen Texten (z.B. Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, Essays, Protokolle, Exzerpte und Berichte) sollten Lehrende ihre Studierenden für das Thema sensibilisieren.

Dieser Leitfaden ist eine Aktualisierung des von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung verfassten Leitfadens, den das Präsidium am 13. Januar 2020 beschlossen hat und der durch Senat am 20. Januar 2020 zustimmend zur Kenntnis genommen wurde.

Potsdam, 08.03.2022