

München, 15. Juni 2025

Positionspapier der Psychologie-Fachschaften-Konferenz (PsyFaKo e.V.) für den Gebrauch gendergerechter Formulierungen in der Schriftsprache.

Sehr geehrte Empfänger*innen,

die bundesweite Psychologie-Fachschaften-Konferenz (PsyFaKo e.V.) hat auf ihrer 41. Tagung vom 15. Juni 2025 in München mit 199 Teilnehmenden aus 48 Fachschaften der deutschsprachigen Hochschulen die folgende Position zum Thema „Befürwortung von gendergerechten Formulierungen in der Schriftsprache“ beschlossen:

Wir sprechen uns ausdrücklich gegen staatliche Eingriffe in den freien sprachlichen Ausdruck aus, die die Anpassung der Sprache an gesellschaftliche Entwicklungen verhindern. Insbesondere lehnen wir gesetzlich verordnete Verbote gendergerechter Sprache ab, wie sie in den Bundesländern Bayern, Sachsen und Hessen derzeit bestehen. Seit dem 1. April 2024 untersagt die Allgemeine Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern „mehrgeschlechtliche Schreibweisen durch Wortbinnenzeichen wie Gendersternen, Doppelpunkt, Gender-Gap oder Mediopunkt“ (§ 22 Abs. 5). Auch in Hessen wurde im aktuellen Koalitionsvertrag festgelegt, dass insbesondere an Schulen auf das Gendern mit Sonderzeichen verzichtet werden soll (Koalitionsvertrag CDU/ SPD, 21. Legislaturperiode 2024 – 2029). In Sachsen gelten derartige Regelungen bereits seit 2021 für Schulen, Hochschulen und Behörden (Sächsisches Staatsministerium für Kultus, 2021).

Mit unserer Forderung solidarisieren wir uns mit der *Zusammenkunft aller deutschsprachigen Physik-Fachschaften (ZaPF)* und der Bundesfachschaftentagung Chemie (*BuFaTaChemie*), die sich in ihren Positionen bereits kritisch zu den sprachlichen Einschränkungen geäußert haben. Wir schließen uns der Argumentation an, dass durch eine Einschränkung der Sprache, wie in den gesetzlichen Vorgaben beschrieben, eine Ausgrenzung marginalisierter Personengruppen gefördert wird. Diese Maßnahmen greifen aus unserer Sicht unzulässig in die Sprachfreiheit ein. Durch die Maßnahmen wird die freie Entscheidung von Einzelpersonen, Bildungseinrichtungen und Behörden eingeschränkt, unterschiedliche Personengruppen – die ohnehin häufig aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden – sprachlich einzubeziehen. Sie verhindern aktiv eine Sprachkultur, die sich mit dem gesellschaftlichen Wandel weiterentwickelt, Diversität abbildet und marginalisierte Gruppen sichtbar macht (Sczensny et al., 2016).

Die gesetzlichen Vorgaben der Landesregierungen Bayern, Sachsen und Hessen orientieren sich an den Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung, der sich bis 2024 gegen die Verwendung von Sonderzeichen in der Schriftsprache ausspricht (Rat für deutsche Rechtschreibung, 2023), inzwischen allerdings anerkennt, dass „[b]ei den Sonderzeichen mit Geschlechterbezug [...] eine metasprachliche Bedeutung transportiert werden [soll].“ (Rat für deutsche Rechtschreibung, 2024, S. 153 - 154). Dieser Inklusionsgedanke zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt sollte dem Aspekt der grammatikalischen Korrektheit vorangestellt sein, die im Rahmen gesetzlicher Vorgaben als Vorwand verwendet wird, um die Ausgrenzung von Menschengruppen aus dem sprachlichen Gebrauch zu rechtfertigen.

Eine auch vom Rat für deutsche Rechtschreibung vorgebrachte Empfehlung ist die Doppelnennung und die Verwendung neutraler Formulierungen anstelle von Sonderzeichen (Rat für deutsche Rechtschreibung, 2023). Durch die Doppelnennung wird eine Binärität der Geschlechter gefördert, die nicht alle Personengruppen abbildet, während neutrale Formulierungen nicht in jedem Kontext funktional und anwendbar sind (bspw. Expertende). Es braucht unserer Ansicht nach die Möglichkeit der Verwendung von Sonderzeichen in der Schriftsprache, um eine Inklusion aller Personengruppen sicherzustellen.

Die Argumentation gegen gendergerechte Sprache stützt sich darüber hinaus häufig auf den Vorwurf der Unlesbarkeit oder fehlenden Barrierefreiheit. Experimentelle Studien zeigen jedoch, dass Sonderzeichen in der Schriftsprache keineswegs ein Hindernis in der Verständlichkeit beziehungsweise der Barrierefreiheit darstellen (Braun et al., 2007). Im Gegenteil: Menschen mit Behinderung empfinden den Genderstern – in Abgrenzung zu anderen Sonderzeichen oder ungegenderten Formulierungen – als inklusiver und besser wahrnehmbar (Köhler et al., 2021). Die Verwendung des generischen Maskulinums führt dagegen zu einem „male bias“, also einer gedanklichen Bevorzugung männlich gelesener Personen (Sczensny et al., 2016). Sprachliche Formen, die sich explizit auf alle Personengruppen beziehen, bergen das Potenzial, die Wahrnehmung marginalisierter Gruppen zu verbessern (Vervecken & Hannover, 2015; Horvath et al., 2016; Steiger & Irmen, 2007).

Sprachliche Inklusion sollte nicht nur Verständlichkeit bedeuten, sondern vor allem auch Sichtbarkeit. Gendergerechte Sprache trägt aktiv dazu bei, dass alle Geschlechter in unserer Gesellschaft repräsentiert und angesprochen werden. Sie schafft Raum für Respekt, Zugehörigkeit und gesellschaftliche Teilhabe. Sprachwandel ist ein natürlich ablaufender Prozess, der gesellschaftliche Entwicklungen widerspiegelt und mit diesen einhergeht (Deumert, 2006). Ihn durch politische Eingriffe zu blockieren, ist unserer Meinung nach weder zielführend noch zukunftsweisend. Trotz gesetzlicher Verbote wird gendergerechte Sprache weiterhin verwendet werden – in der gesprochenen Sprache, in informellen Kontexten, in sozialen Medien und in der wissenschaftlichen Praxis. Punktuelle Restriktionen

werden den Wandel nicht aufhalten, weshalb wir uns gegen Verbote jeglicher Art und Inhalt aussprechen, die zur Einschränkung der freien Verwendung der Sprache beitragen.

Für weitere Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

gez. Konferenzrat der Psychologie-Fachschaften-Konferenz

Clara Schwenzer
Universität Bonn

Debora Buch
TU Dresden

George Khder
Universität Witten/Herdecke

Jonathan Münzing
Universität Konstanz

Lucas Hoch
Universität Wien

Luisa Baumgärtner
Universität Leipzig

Martha Bienefeld
Universität Münster

Robert Ritter
TU Dresden

Literatur

- Allgemeine Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern (AGO) (2024).
<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayAGO-22>
- Braun, F., Oelkers, S., Rogalski, K., Bosak, J., & Sczesny, S. (2007). „Aus Gründen der Verständlichkeit...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau*, 58 (3), 183 – 189.
- Deumert, A. (2006). The Relationship between Linguistic and Social Change.
In: Ammon, U., Dittmar, N., Mattheier, K., & Trudgill, P. Volume 3. An International Handbook of the Science of Language and Society, 2138 – 2146. De Gruyter Mouton.
- Hessische Landesregierung (2024). Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD für die 21. Legislaturperiode 2024 – 2029.
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women’s lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 316–328.
- Köhler, S., & Wahl, M. (2021). Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache. Berlin: Überwachungsstellung des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik.
- Rat für deutsche Rechtschreibung (2023). Erläuterungen und Begründung zum Ergänzungspassus „Sonderzeichen“ im Amtlichen Regelwerk für die deutsche Rechtschreibung. Beschluss des Rates für deutsche Rechtschreibung vom 15. Dezember 2023.
- Rat für deutsche Rechtschreibung (2024). Amtliches Regelwerk der deutschen Rechtschreibung, Regeln und Wörterverzeichnis. Leibniz-Institut für deutsche Sprache.
- Sächsisches Staatsministerium für Kultus (2021). Geschlechtergerechte Sprache und Schreibung im Verwaltungsbereich und in den Schulen.
<https://fragdenstaat.de/dokumente/239248-geschlechtergerechte-sprache-und-schreibung-im-verwaltungsbereich-und-in-den-schulen/>
- Sczesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016). Can Gender-Fair Language Reduce Gender Stereotyping and Discrimination?. *Frontiers in Psychology*, 7 (25).
- Steiger, V., & Irmen, L. (2007). Zur Akzeptanz und psychologischen Wirkung generisch maskuliner Personenbezeichnungen und deren Alternativen in juristischen Texten. *Psychologische Rundschau*, 58 (3), 190 – 200.

Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. *Social Psychology*, 46 (2), 76 – 92.