

Bundesverband der Veterinärmedizinierenden Deutschland e.V.

## Positionspapier

### Gendergerechten Sprache in der Tiermedizin

#### Glossar

Biologisches Geschlecht	ist von Geburt an gegeben. Bezogen auf Chromosomen, Keimdrüsen, Gonaden und/oder Hormone. Auch hier gibt es mehr als nur männlich und weiblich.
Soziokulturelles Geschlecht	persönliche Geschlechts-/Genderidentität, die sich unter gesellschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen entwickelt. Bleibt prinzipiell wandelbar. Es gibt verschiedene Wert- und Normvorstellungen von Geschlecht bzw. Gender.
Binär	Dualsystem bei dem ein männliches und weibliches Geschlecht existieren. Gilt für jeden gesellschaftlichen Bereich, auch die mit dem Geschlecht verknüpften sozialen Rollen, Geschlechtsidentitäten und körperlichen Geschlechter von Menschen.
Genderqueer	manchmal auch synonym für nicht-binär bezeichnet. Überbegriff für Menschen, die nicht in die geschlechterbinäre Norm passen. Es kann auch Geschlechtsidentität von Menschen beschreiben, die sich sowohl als Frau und Mann (gleichzeitig oder abwechselnd) oder weder als Frau noch als Mann identifizieren.
Genderfluid	die Geschlechtsidentität ändern sich über einen Zeitraum oder auf bestimmte Situationen bezogen. Die Geschlechtsidentität ist nicht unbedingt zu jedem Zeitpunkt außerhalb des binären Systems.
Geschlechtsidentität	bezeichnet das Geschlecht oder die Geschlechter, mit der sich ein Mensch selbst identifiziert. Die Geschlechtsidentität eines Menschen muss nicht mit dem Geschlecht übereinstimmen, dem die Person bei der Geburt zugewiesen wurde.
Geschlechtsausdruck	sicht- und hörbare Komponente der Geschlechtsidentität. Wie kleidet, spricht oder bewegt sich ein Mensch beispielsweise, um so Geschlecht zum Ausdruck zu bringen. Häufig wird vom Geschlechtsausdruck einer Person auf deren Geschlechtsidentität geschlossen. Achtung: das muss nicht immer stimmen!

## Erklärung gendergerechter Sprache

Gendergerechte Sprache bedeutet, alle Menschen, ungeachtet ihres biologischen oder soziokulturellen Geschlechts<sup>1</sup> (im Folgenden wird Geschlecht und Gender synonym verwendet), im sprachlichen Gebrauch sichtbar zu machen und eindeutig zu benennen. Dadurch wird niemand ausgeschlossen, Stereotypen und Diskriminierung werden reduziert sowie Geschlechtergerechtigkeit vorangetrieben. Dabei geht es nicht nur um die Gleichbehandlung von Frau und Mann (binär), sondern darüber hinaus um die Gleichbehandlung aller Geschlechter (nicht-binär oder genderqueer). *Alle Geschlechter* bedeutet, dass es ein Spektrum an Geschlechtern gibt und hierbei drei Ebenen besonders wichtig sind: Körper, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck. Durch die Berücksichtigung in gesprochener und geschriebener Sprache, lässt sich die reale Vielfalt darstellen und Wertschätzung ausdrücken. Das Anwenden von gendergerechter Sprache wird im Allgemeinen als „gendern“ bezeichnet. Alle Sprachen sind menschengemacht und sollten sich genau so verändern und anpassen können, wie es die soziale Gesellschaft und ihre Normvorstellungen auch tut. Ziel ist es, Wörter und Phrasen abzuschaffen, die als vorurteilsbehaftet, diskriminierend oder erniedrigend wahrgenommen werden können, indem sie andeuten, dass ein biologisches oder soziales Geschlecht die Norm darstellt. Aktuell gibt es viele verschiedene Möglichkeiten der Umsetzung gendergerechter Sprache. Ein kreativer und bewusster Umgang ist hier gefragt.

## Bedeutung gendergerechter Sprache

Der bvvd e.V. setzt sich für die Anwendung von gendergerechter Sprache ein, da wir dies für unerlässlich halten, um Gleichbehandlung tatsächlich und allumfassend zu erreichen. Es geht dabei nicht um die Mehrheit und deren Vorstellungen, sondern darum, Minderheiten und Einzelpersonen wertzuschätzen, zu respektieren und sichtbar zu machen. Die Genderintegrität aller Menschen soll gewahrt werden und dafür braucht es unserer Meinung nach das Engagement aller Gender. Diese Wertschätzung zeigt sich unter anderem in der angewandten Sprache, da diese das Denken beeinflusst und ausdrückt. Sprache prägt Denken und Denken prägt Sprache. Das Gehirn kann wahrgenommene Sprache nur bedingt „mitmeinend“ übersetzen und so wird die Sprache ein machtvolles Instrument, welches man nicht unterschätzen, sondern entsprechend bewusst einsetzen sollte. Die Formulierung, dass unter Nennung eines Geschlechts alle Geschlechter mitgemeint seien, ist unseres Erachtens häufig ein Ausdruck von mangelnder Bereitschaft bestimmte Personen oder Personengruppen sprachlich abzubilden und anzusprechen<sup>2</sup>. Ausreichend viele psychologische und sprachwissenschaftliche Studien im In- und Ausland haben gezeigt, dass Sprache die Art und Weise wie die Welt und ihre Wirklichkeit wahrgenommen wird, in hohem Maße beeinflusst<sup>3</sup>. Mithilfe der Sprache benennen wir unserer Überzeugung nach nicht nur unsere Umwelt, sondern erschaffen sie geradezu. Wir geben ihr Bedeutung und Sinn. Mit dem was wir sagen bzw. nicht sagen, rufen wir eine Wirkung bei uns selbst und bei anderen hervor. Menschliche Sprache ist die Grundlage für

gesellschaftliche Interaktion. Durch sie werden Werte und Normen vermittelt. Individuum und Gesellschaft werden in gleichem Maße von ihr geprägt und deshalb gehen wir davon aus, dass Sprache eben kein neutrales Kommunikationsinstrument ist.

Es geht uns aber nicht nur um die gendergerechten Sprachformen, sondern auch um die Unterlassung von stereotypisierenden und diskriminierenden Darstellungen und Beschreibungen aufgrund des biologischen oder sozialen Geschlechts. Diskriminierender Sprachgebrauch findet in allen möglichen Kontexten statt: in Alltagsgesprächen, in Medien, in Fachtexten, im Arbeitsumfeld, ... egal ob bewusst oder unbewusst, ob reflektiert oder unreflektiert<sup>4</sup>.

## **Entwicklung gendergerechter Sprache in Deutschland**

Die Thematik der gendergerechten Sprache ist kein neues Phänomen, sondern beschäftigt unsere Gesellschaft schon seit einigen Jahrzehnten und wird uns auch in Zukunft immer wieder begegnen. Vor über 30 Jahren sind die ersten Leitsätze und Richtlinien in Deutschland entstanden und seitdem hat sich der Umgang mit gendergerechtem Sprachgebrauch stets weiterentwickelt.

In den 80er Jahren wurde der Ruf nach sprachlicher Symmetrie, also nach maskulinen und femininen Personenbezeichnungen, größer und die ersten Richtlinien gegen einen sexistischen Sprachgebrauch entstanden. Diese Rufe begründeten sich auf das 1949 entwickelte Deutsche Grundgesetz, dass in Artikel 3 Absatz 2 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sicherstellt<sup>5</sup>. Im Auftrag der Bundesregierung entstand 1987 eine interministerielle Arbeitsgruppe, die die deutsche Rechtssprache nach sprachlicher Gleichbehandlung untersuchte und Alternativen erarbeitete. Im Bericht der Arbeitsgruppe von 1990 werden geschlechtsindifferente Personenbezeichnungen deutlich empfohlen<sup>6</sup>. Die UNESCO-Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch wurden 1993 veröffentlicht<sup>7</sup>. Diese sollten zur Vermeidung von sexistischem Sprachgebrauch dienen und die Verbreitung von gendergerechter Sprache fördern. Damit kamen sie der Forderung der 24. UNSECO-Generalkonferenz von 1987, Frauen in der Sprache „sichtbar“ zu machen, nach<sup>8</sup>. 2002 brachte das Bundesverwaltungsamt ein Merkblatt zur „Sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ heraus<sup>9</sup>. Ziel war es Hilfestellungen im Sprachgebrauch der öffentlichen Verwaltung zu geben und damit der Forderung der sprachlichen Gleichberechtigung nachzukommen. Im Artikel 13 (heute Artikel 10 über die Arbeitsweise der Europäischen Union) des EG-Vertrages von Amsterdam, der 1999 eingefügt wurde, ermächtigte die EU die Mitgliedsstaaten Maßnahmen zu ergreifen die der Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der „Rasse“, ethnischer Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung dienen<sup>10</sup>. Hier wurde das binäre System der Geschlechter verlassen und nicht mehr nur von Frau und Mann als den einzig existierenden Geschlechtern gesprochen. Durch die Änderung des Personenstandsgesetzes im Dezember 2018 bei der die Geschlechtsbezeichnung „divers“ eingeführt wurde, wurde die Geschlechtervielfalt auch rechtlich verankert<sup>11</sup>. Seitdem müssen z.B. Stellenanzeigen, Formulare und der Briefverkehr entsprechend formuliert werden. Unserer Ansicht nach ist es jedoch wichtig zu verstehen, dass eine

gesellschaftliche Sensibilisierung auch über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen kann und sollte. So hielt der Rat für deutsche Rechtschreibung (RdR) 2018 fest, dass sich das nicht-binäre Zugehörigkeitsempfinden auch abseits vom offiziellen schriftlichen Sprachgebrauch abbilden soll, um einer angemessenen sprachlichen Bezeichnung nachzukommen<sup>12</sup>. In der Empfehlung vom 26. März 2021 erkennt der RdR an, dass allen Menschen mit geschlechtergerechter Sprache begegnet werden soll und sie sensibel angesprochen werden sollen<sup>13</sup>.

Der Wandel hin zur geschlechtergerechten Sprache ist deutlich erkennbar und lässt keinen Zweifel an seiner Kontinuität und Relevanz.

Wir als Verband wollen aktiv Teil dieses Wandels sein und hoffen dadurch eine Anregung zu geben, vor allem für unseren Umgang miteinander in der Tiermedizin.

## Aufruf zur Veränderung in der Tiermedizin

Besonders die tiermedizinische Welt ist noch stark vom binären System geprägt, sei es eben DER Tierarzt, DER Landwirt, DIE Tiermedizinische Fachangestellte, DER Tierhalter oder DER Dozent. Die ersten Ansätze der gendergerechten Sprache sind auch hier zu erkennen. Aber wir fordern noch mehr und möchten deutlich machen, wie wichtig dieses Thema für die Studierenden der Tiermedizin ist. Mit diesem Positionspapier machen wir einen weiteren Schritt hin zu einer Welt mit mehr Geschlechtergerechtigkeit und wünschen uns, dass dies auch von berufspolitischen Verbänden, Kammern, Hochschulen und beim wissenschaftlichen Arbeiten stärker angestrebt wird. Wir nehmen die Tiermedizin und viele andere medizinische Bereiche größtenteils noch als sehr konservativ wahr. An dieser Stelle kann ein eindeutiges Zeichen für den aktuellen Wandel in der Tiermedizin:innenschaft entstehen und eine Vorreiterrolle eingenommen werden. Wir wollen alle Menschen inkludieren und damit unseren Berufsstand für alle attraktiv machen.

Ein besonderes Anliegen ist uns langfristig die Umsetzung der gendergerechten Sprache in der Tierärztlichen Approbationsverordnung (TAppV), welche zuletzt 2019 geändert wurde. Bisher wird in der Verordnung (meist) die Doppelnennung (weiblich und männlich) angewendet. An dieser Stelle geht es uns vor allem um die Wahlmöglichkeiten für die Berufsbezeichnung auf der Approbationsurkunde.

In der Folge werden einige Auszüge aus der TAppV exemplarisch hervorgehoben und kurz erläutert oder alternative Formulierungsvorschläge gegeben.

Ist-Zustand	Formulierungsvorschläge/Anmerkungen
Titel "Verordnung zur Approbation von Tierärztinnen und Tierärzten"	Personen, die sich nicht dem binären System angehörig fühlen, werden hier nicht mit angesprochen „Verordnung zur Approbation von Tierärztinnen, Tierärzten und Tierärzt:innen“ oder „Verordnung zur Approbation von Tierärzt:innen“

Abschnitt 1, §2 Absatz 1: „... unter Beteiligung mehrere Fachvertreter durchzuführen...“	“fachvertretende Personen“ oder „Fachvertreter:innen“
Abschnitt 4, §64: „... ist dem Antragsteller zuzustellen.“	„... ist der antragstellenden Person zuzustellen.“
Anlage 13 für die Approbationsurkunde (zu §64): „Herr/Frau ..... geboren am ..... in ..... erfüllt die Voraussetzungen der Bundes-Tierärzteordnung. Mit Wirkung vom heutigen Tag wird ihm/ihr die Approbation als <i>Tierarzt/Tierärztin</i> erteilt. Die Approbation berechtigt zur Führung der Berufsbezeichnung <i>Tierarzt/Tierärztin</i> und zur Ausübung des tierärztlichen Berufes.	“Vorname Nachname geboren am ..... in ..... erfüllt die Voraussetzungen der Bundes-Tierärzteordnung. Mit Wirkung vom heutigen Tag wird <i>Vorname Nachname</i> die Approbation als <i>Tierarzt/Tierärztin/Tierärzt:in</i> erteilt. Die Approbation berechtigt zur Führung der Berufsbezeichnung <i>Tierarzt/Tierärztin/Tierärzt:in</i> und zur Ausübung des tierärztlichen Berufes.”

## Bemühungen unseres Verbandes

Auch wir als Studierendenvertretung haben uns in letzter Zeit besonders viel mit dem Thema gendergerechter Sprache auseinandergesetzt und Verbandsstrukturen angepasst. So haben wir zum einen im Juni 2021 unsere Satzung vollständig überarbeitet und auf eine gendergerechte Ausdrucksform geachtet<sup>14</sup>. Es ist uns wichtig, die Grundlage, auf der unser Verband aufbaut, inklusiv und progressiv zu gestalten. Damit spiegeln wir nicht nur die Diversität innerhalb des Verbandes, sondern auch in der Studierendenschaft wider. Im Zuge der Vertretung studentischer Meinungen und Interessen stellt die gendergerechte Sprache für uns nur einen natürlichen Schritt dar. Zum anderen wurde der „Argumentationsleitfaden Sexismus“ veröffentlicht, der Hilfestellung und Hintergrundinformationen zu häufig wiederkehrenden, sexistischen Aussagen geben soll. Ziel des Leitfadens ist die geschlechtsunabhängige und respektvolle Kommunikation in der Tiermedizin. Des Weiteren wurde im Deutschen Tierärzteblatt 11/2021 ein Artikel zur inklusiven Sprache in der Tiermedizin publiziert. Es ging hierbei um die Darstellung der Wichtigkeit dieses Themas an eine breitere Öffentlichkeit und hat unter anderem eine angeregte Debatte ausgelöst, sodass wir erkennen konnten, dass auch in der Tiermedizin:innenschaft der Bedarf zum Austausch besteht. Außerdem fördern wir die Weiterbildung unseres eigenen erweiterten Vorstandes und unterstützen die Teilnahme an entsprechenden Workshops oder Ähnlichem. Mit den genannten Projekten möchten wir sicherstellen, dass wir innerhalb unseres Verbandes sensibel bleiben und uns auf dem aktuellen Stand des gesellschaftlich angestrebten Sprachgebrauchs befinden.

## Fazit

Gendergerechte Sprache stellt in unseren Augen eine Chance dar, um dem Ziel der Gleichbehandlung und Wertschätzung unserer Mitmenschen näher zu kommen. Das generische Maskulinum gilt meist immer noch als die „Norm“, was weder zeitgemäß noch im speziellen Bezug auf das tatsächliche

Geschlechterverhältnis in der Tiermedizin sinnvoll ist. Da Sprache sowohl wandelbar als auch flexibel ist, ist immer wieder der bewusste Umgang mit ebendieser erforderlich. Dieser Weg lässt sich jedoch am besten gemeinsam bestreiten. Daher fordert der bvvd einen konstruktiven und offenen Umgang mit den Möglichkeiten, die zur Umsetzung des Ziels beitragen. Wir Studierenden wollen tatkräftig daran mitwirken und das Gespräch mit anderen Studierenden, Lehrenden, Praktizierenden und weiteren Fachkräften in der Tiermedizin suchen, um gemeinsam mit ihnen an einer inklusiven tiermedizinischen Gesellschaft zu arbeiten.

#### Zentrale Forderungen

- a. Gendergerechte Änderung der TAppV, insbesondere der Berufsbezeichnung auf der Approbationsurkunde:

Nicht nur sich dem binären System zugehörig fühlende Menschen werden das Studium der Veterinärmedizin abschließen. So ergibt sich die Problematik der angemessenen beruflichen Selbstbezeichnung. Tierarzt oder Tierärztin trifft nicht auf alle zu und wir sollten dafür Sorge tragen, dass sich auch diese Personen angesprochen fühlen.

- b. Gendern der innerhalb der Kammern und ihrer Bezeichnungen

Wenn sich alle Tierärzt:innen von den Kammern vertreten fühlen sollen, dann ist es nur plausibel, dass sich dies auch in ihren Bezeichnungen widerspiegeln muss. Hier herrscht größtenteils noch das Maskulinum vor und spiegelt damit nicht den größeren Frauenanteil in der Tiermedizin wider, geschweige denn die Vielfalt der möglichen Geschlechter.

- c. Gendern insbesondere im Schriftverkehr der Hochschulen und Universitäten:

Zahlreiche Hochschulen und Universitäten haben bereits Hinweise, Empfehlungen und Beispiele für die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache entwickelt. Doch nur allzu häufig werden Studierende z.B. ohne Nachfrage im E-Mail- oder Briefverkehr mit Frau oder Herr angesprochen oder die Angabe des Geschlechts ist notwendig. Hier sehen wir noch einen starken Schulungsbedarf der Mitarbeitenden und teilweise ein Umdenken an den Hochschulen.

- d. Vermehrte Angebote zur Aufklärung über Gendergerechtigkeit:

Nur durch Aufklärung und erhöhte Sensibilität lässt sich Verständnis wecken, der Umgang mit gendergerechter Sprache erleichtern und schlussendlich vorantreiben.

Für Rückfragen zum Thema erreichen Sie uns unter <mailto:tiger@bvvd.de>.

(Tiermedizinistierende für **Gendergerechtigkeit TiGer** – eine Tasc Force des bvvd e.V.)

## Quellenangaben:

<sup>1</sup> Vgl.

[https://erwachsenenbildung.at/themen/gender\\_mainstreaming/theoretische\\_hintergruende/geschlecht\\_und\\_gender.php](https://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/theoretische_hintergruende/geschlecht_und_gender.php)

<sup>2</sup> Vgl. [https://www.doras.dcu.ie/20697/1/2007\\_Braun\\_et\\_al\\_Psyc\\_Rundschau\\_%281%29.pdf](https://www.doras.dcu.ie/20697/1/2007_Braun_et_al_Psyc_Rundschau_%281%29.pdf)

<sup>3</sup> Vgl. Vervecken, Dries /Hannover, Bettina (2015): Yes I Can! Effects of Gender Fair Jobs Descriptions on Children's Perception of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. In: Social Psychology, 2/15, 76-92

Stahlberg, Dagmar /Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, 52 (3), 131-140

Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Zeitschrift für Sprache und Kognition, 19 (1/2), 3-13

<https://www.cgdev.org/sites/default/files/gendered-language.pdf>

<sup>4</sup> Vgl. [http://www.bvvd.de/wp-content/uploads/2021/10/Argumentations-Leitfaden\\_neu.pdf](http://www.bvvd.de/wp-content/uploads/2021/10/Argumentations-Leitfaden_neu.pdf)

<sup>5</sup> Vgl. <https://www.bundestag.de/gg>

<sup>6</sup> Vgl. <https://dserver.bundestag.de/btd/12/027/1202775.pdf>

<sup>7</sup> Vgl. [https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-05/eine\\_Sprache\\_fuer\\_beide\\_Geschlechter\\_1993\\_0.pdf](https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-05/eine_Sprache_fuer_beide_Geschlechter_1993_0.pdf)

<sup>8</sup> Vgl. UNSECO-Resolution 24 C/14 § 2 (1);

[http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/GE%20Guidelines%20December%202022\\_FINAL.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/BSP/GENDER/GE%20Guidelines%20December%202022_FINAL.pdf)

<sup>9</sup> Vgl.

[https://www.unibw.de/gleichstellung/dokumente/bbb\\_merkblatt\\_sprachliche\\_gleichbehandlung.pdf](https://www.unibw.de/gleichstellung/dokumente/bbb_merkblatt_sprachliche_gleichbehandlung.pdf)

<sup>10</sup> Vgl. <https://dejure.org/gesetze/EG/13.html>

<sup>11</sup> Vgl. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/046/1904669.pdf>

<sup>12</sup> Vgl. [https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr\\_2018-11-28\\_anlage\\_3\\_bericht\\_ag\\_geschlechterger\\_schreibung.pdf](https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf)

<sup>13</sup> Vgl. [https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr\\_2018-11-28\\_anlage\\_3\\_bericht\\_ag\\_geschlechterger\\_schreibung.pdf](https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf)

<sup>14</sup> Vgl. Unsere Satzung liegt zurzeit (Stand 24.02.2022) auf unserer Homepage noch nicht in der aktuellen Version vor.