



Stadt Herne

Mit Grün. Mit Wasser. Mittendrin.

Leitfaden für eine

GENDERGERECHTE

SPRACHE bei der Stadtverwaltung Herne



Gendergerechte Sprache in Kürze

Sprache > Wahrnehmung > Stereotypisierung > **Diskriminierung**

Generell: Die Verwendung männlicher Schreibweise, bei der Frauen „mitgemeint“ sind (generisches Maskulinum) wird der Gleichberechtigung der Geschlechter und der wertschätzenden Ansprache aller nicht gerecht und ist daher zu vermeiden.

Neutralisierung der Geschlechter:

- > zur besseren Übersichtlichkeit in Fließtexten
- > zur schnellen inhaltlichen Erfassung bei Vor- drucken, Formularen etc.
- > dient bei Platzmangel oder häufigen Wieder- holungen dem Lesefluss

Möglichkeiten

Neutrale Personenbezeichnungen

> die **Person**, der **Mensch**, das **Mitglied**, ...

Plural / substantivieren

> **Teilnehmende**, **Mitarbeitende**, ...

Pronomen

> „alle“, „wir“, „ich“, „Sie“

Ableitungen „-ung“, „-ion“, „-ium“, „-kraft“

> **Leitung**, **Redaktion**, **Kollegium**, **Hilfskraft**

Passiv

> Der Antrag ist auszufüllen..

Partizipien

> herausgegeben von, hergestellt durch...

Direkte Anrede

> Das Formular steht Ihnen zur Verfügung

Sichtbarmachen der Geschlechter

dient:

- > der korrekten Repräsentanz von Frauen und Männern
- > der Überwindung des binären Geschlechtersystems (Gender-Gap und Gender-Sternchen, siehe auch Seite 10/11)

Wenn es sich um Frauen und/oder Männer handelt:

weiblicher oder männlicher Artikel	>	die/der Verwaltungsangestellte
weibliches oder männliches Attribut	>	weibliches/männliches Personal
geschlechtsspezifische Endsilben	>	Fachbereichsleiterin/Fachbereichsleiter
Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung	>	Geschäftsfrau/Geschäftsmann
Beidnennung (Paarform)	>	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Splitting	>	Der Kunde/Die Kundin, Der/Die Teamleiter/in
Binnen-I	>	MitarbeiterInnen, Der/die ChefIn,

Mit Gender-Gap **bzw.** Gender-Sternchen werden Menschen in den Schriftsprachgebrauch eingeschlossen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen und für die es (noch) keine sprachliche Entsprechung gibt:

Gender-Gap „_“	>	Mitarbeiter_innen, Teamleiter_innen
Gender-Sternchen „*“	>	Mitarbeiter*innen, Teamleiter*innen

Außerdem

- > Bei Personenbezeichnungen auf korrekte Endung achten (Frau Schulz, Teamleiterin)
- > Titel dem Geschlecht anpassen (Frau Oberbürgermeisterin)
- > In Stellenausschreibungen auf Beidnennung achten und Stereotype vermeiden

Veröffentlichungen

- > In Formularen, Verträgen etc. eher auf Splitting / Binnen-I / Gender-Gap / Gender-Sternchen zurückgreifen > kürzer
- > In Publikationen, Infomaterial, auf Internetseiten etc. eher Neutralisierungen oder die Paarform verwenden

zu vermeiden

Gesucht: Mitarbeiter (m/w)

Bürgersteig

Teilnehmerliste

Rednerpult

Mannschaft

Gesprochene Sprache

- > Neutralisierungen oder Beidnennung beim Sprechen verwenden

empfohlene Schreibweise

> Gesucht: Mitarbeiterin/Mitarbeiter (w, m, d)

> Gehsteig

> Teilnahmeliste

> Redepult

> Team

Bildsprache

- > In der Bildsprache auf Vielfalt der Geschlechter und gleichmäßige Repräsentation achten
- > Keine gängigen Stereotype bedienen (Frau mit Kind; Mann im Büro)

Inhalt

I. Warum eine gendergerechte Sprache?	6
II. Umsetzung	10
Sichtbarmachen des Geschlechts	10
Sichtbarmachen aller Geschlechter	11
Genderneutrale Formulierungen	12
Problematische Begriffe	15
III. Praktische Beispiele	16
Korrespondenz und formale Vorlagen	16
Stellenausschreibungen	17
Gendergerechte Sprache in den Veröffentlichungen der Stadtverwaltung Herne	20
IV. Was spricht für eine gendergerechte Sprache?	21
Bewußte Umgestaltung	22
„Warum Gender?“	24
Gesprochene Sprache.....	25
Bildsprache	25
V. Quellen und weiterführende Literatur	26

Vorwort



☒ siehe S. 11

Sprache ist ein Spiegel unseres Zusammenlebens. Mit der Sprache lernen wir Werte und Normen unserer Kultur und reproduzieren sie gleichzeitig. Sprache prägt Wahrnehmungen und schafft Realitäten, verfestigt Stereotype – z.B. die über die Rollen von Frauen und Männern – oder wirkt ihnen entgegen. Dies hat Auswirkungen auf unser Denken und Handeln.

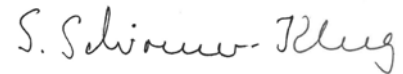
Wenn Gesellschaften und Kulturen sich verändern, verändert sich auch die Sprache. Sie ist ein sehr feines Instrument, das Bedürfnisse nach Mitteilung und Verständigung erfüllt. Sprache ist aber auch ein Instrument der Machtausübung und des Ausschlusses.

Die gesprochene oder geschriebene Sprache einer Verwaltung oder Organisation muss jedoch eine Sprache der Demokratie und der Gleichberechtigung sein, das heißt, Frauen oder Männer in der Sprache nicht angemessen zu vertreten und sichtbarzumachen, ist diskriminierend. Die Gleichstellungsstelle der Stadt Herne und das Pressebüro möchten Sie mit dem vorliegenden Leitfaden bei der Anwendung einer geschlechtersensiblen Sprache unterstützen und mit konkreten Beispielen Ihre alltägliche Arbeit erleichtern. Wir wollen aktiv dazu beitragen, dass eine geschlechtergerechte Ausdrucksweise Eingang findet in den offiziellen Schriftverkehr und die Veröffentlichungen der Stadtverwaltung Herne und dass über einen kreativen Umgang mit den Formulierungsalternativen persönliche Sprachstile gefunden und neue Sprachroutinen entwickelt werden.

Wenn
Gesellschaften
und Kulturen
sich
verändern,
verändert sich
auch die
Sprache.

Mit der Entscheidung des Verwaltungsvorstands vom 15.01.2019 für eine gendergerechte Sprache heißt dies konkret: sämtlicher Schriftverkehr, Anträge, Vordrucke, Formulare, Berichte und Rechtsvorschriften sind in gendersensibler Sprache zu gestalten. Das schließt Internetauftritte mit ein.

Ihre Gleichstellungsbeauftragte



Sabine Schirmer-Klug

I. Warum eine gendergerechte Sprache?



Sprache prägt die allgemeine Wahrnehmung von Menschen und ist Ausdruck sozialer Strukturen und Wandlungsprozesse. Heute gibt es kaum noch gesellschaftliche oder professionelle Bereiche, zu denen Frauen allein aufgrund ihres Geschlechts keinen Zugang haben. Folglich sollte heutzutage eine allgemein gültige Ansprache ALLER Geschlechter selbstverständlich sein und zum guten Ton gehören.

Bislang ist es jedoch noch überwiegend üblich, eine verallgemeinernd männliche Sprachbezeichnung zu verwenden unter Angabe des „Mitmeinens“ von Frauen. Es handelt sich hierbei um das sogenannte „generische Maskulinum“, eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung.

Sprache

bildet also nicht nur gesellschaftliche Strukturen ab, sondern prägt auch unsere Wahrnehmung und konstruiert gesellschaftliche Wirklichkeit.
Und sie

ist wandelbar.

Aber auch positive Entwicklungen sind zu verzeichnen: so haben sich z.B. Berufsbezeichnungen sprachlich der Realität angepasst und das generische Maskulinum abgelegt, wie zum Beispiel der Begriff der „Kauffrau“ zeigt.

Durch einen sensiblen Sprachgebrauch leisten wir aktiv einen Beitrag zur Gleichberechtigung und zu einer respektvollen Ansprache aller. Außerdem werden früh erlernte Geschlechtsstereotype vermieden und somit der Rahmen für die Lebensgestaltung erweitert.

Klarheit

Das Ziel gendergerechter Sprache besteht darin, Missverständnisse und Diskriminierungen zu vermeiden sowie alle Geschlechter gleichermaßen zu repräsentieren und direkt anzusprechen. („Gender“

= soziales, nicht biologisches Geschlecht).¹ Häufig ist unklar, ob es sich um eine generische oder eine spezifische Personenbezeichnung handelt.

Der „Teamleiter“ meint

- > beim generischen Maskulinum:
sowohl Leiter als auch Leiterin
- > bei der geschlechtsspezifischen Interpretation:
ausdrücklich eine männliche Leitung

Durch eine korrekte Schreibweise lassen sich somit Unsicherheiten vermeiden und gleichzeitig wird sichergestellt, dass sich alle Menschen auch eindeutig angesprochen fühlen.

¹ Genauere Ausführung zum Begriff „gender“ siehe S. 24

Rechtlicher Hintergrund

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW hat eine Vorgabe erlassen, laut der in

- > Gesetzen und Rechtsvorschriften
- > dem dienstlichen Schriftverkehr
- > sowie öffentlichen Vordrucken

gendergerechte Sprache zu verwenden ist.

Nicht mehr zulässig in diesen Kontexten ist der häufig anzutreffende Satz:

„Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise.“

§ 4 LGG NRW:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung.

In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.

In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Wissenswertes

Studien belegen, dass die gewählte Schreibweise die Vorstellungen beeinflusst, die bei den Lesenden erzeugt werden.² Eine Studie der Universität Göttingen zeigt, dass:

- > bei der Verwendung des Schrägstrichs „/“ Männer und Frauen etwa zu gleichen Teilen mitgedacht werden
- > beim „Binnen-I“ dagegen der Frauenanteil bei über 50% liegt – auch wegen der orthographischen Nähe zur weiblichen Schreibweise
- > bei neutralen Substantiven überwiegend männlich assoziiert wird, da Frauen nicht explizit genannt werden

² Braun, Oelkers, Rogalski (u.a.) (2007)

Für eine gleichwertige Darstellung von Männern und Frauen bieten sich also Splitting-Formen an. Soll die mentale Repräsentation von Frauen erhöht werden, wird empfohlen, das Binnen-I zu verwenden.

Neutrale Formulierungen bieten sich insbesondere bei langen Texten an. Sie erleichtern den Lesefluss und verkürzen den Text.

Bei der Überlegung, welche der folgenden Schreibweisen nun die richtige ist, gibt es im Grunde kein richtig und kein falsch. Hauptsache, es wird gendergerecht geschrieben und gesprochen. Es lässt sich jedoch der Hinweis geben, dass innerhalb eines Dokumentes eine verwendete Schreibweise beibehalten werden sollte, die Anwendung unterschiedlicher Formen (Bsp. Arbeiter/in und Arbeiter_in) also vermieden wird.

Außerdem ist in Vordrucken primär zu prüfen, ob es eine neutrale Formulierung gibt, bevor andere Formen verwendet werden. So ist es auch im LGG vorgegeben.

Mit Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.10.2017 wurde für die Personen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen folgender Grundsatz beschlossen:

Art. 2 Abs. 1 i.V. m. Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz (GG) schützt die geschlechtliche Identität auch derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.

Auch Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt diese Personen vor Diskriminierung wegen ihres Geschlechts.

II. Umsetzung



Sichtbarmachen des Geschlechts

- > Weibliche oder männliche Form wird deutlich
- > Beidnennung eher in Fließtexten und gesprochener Sprache
- > Splitting oder Binnen-I bei Platzmangel in Formularen

Hierbei wird die jeweils männliche und/oder weibliche Form konkret benannt. Damit wird gewährleistet, dass in unserer Vorstellung sowohl Frauen als auch Männer repräsentiert sind. Hierdurch wird Eindeutigkeit geschaffen.

Wenn es sich um Frauen und/oder Männer handelt:

weiblicher oder männlicher Artikel	>	die/der Verwaltungsangestellte
weibliches oder männliches Attribut	>	weibliches/männliches Personal
geschlechtsspezifische Endsilben	>	Referatsleiterin/Referatsleiter
Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung	>	Geschäftsfrau/Geschäftsmann

Beidnennung (Paarform)	> Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer
Splitting	> der Kunde/die Kundin, der/die Teamleiter/in
Binnen-I	> MitarbeiterInnen, KundInnen, BürgerInnen

Die Verwendung des Binnen-I und der Splittingform wird vor allem aus Platzgründen empfohlen (z.B. in Formularen), und ist den anderen gendergerechten Sprachformen (z.B. Neutralisierungen) nachgestellt, da sie vor allem beim mündlichen zitieren bzw. vorlesen auf entsprechende Schwierigkeiten stoßen (vgl. Kapitel „Gesprochene Sprache, S. 25).

Sichtbarmachen aller Geschlechter

> Der Gender-Gap oder das Gender-Sternchen bezieht Menschen mit ein, die sich weder dem männlichen noch weiblichen Geschlecht zuordnen.

Unsere Sprache ist in der Regel von männlicher oder weiblicher Form geprägt, die unsere Kultur bzw. unsere Gesellschaft noch weitestgehend als selbstverständlich ansieht. In diesem binären Geschlechtersystem ist für andere geschlechtliche Identitäten kein Raum. Heutzutage ist jedoch eine Vielzahl geschlechtlicher Identitäten biologisch, medizinisch und psychologisch belegt. Mittlerweile ist es intersexuellen Menschen zwar möglich, keine Geschlechtseintragung im Geburtenregister vornehmen zu lassen, je-

doch gibt es (noch) keine adäquate sprachliche Bezeichnung dieser „Leerstelle“, wie sie z.B. in Schweden durch Einführung eines geschlechtsneutralen Pronomens eingeführt wurde.

Wie kann nun das gesamte Spektrum der Geschlechter sprachlich abgebildet werden, um Menschen, die sich mit den gängigen Geschlechterrollen nicht identifizieren können, nicht zu diskriminieren? Eine Möglichkeit bieten der Gender-Gap „_“ und das Gender-Sternchen „*“.

Gender-Gap „_“	> Mitarbeiter_innen, Teamleiter_innen
Gender-Sternchen „*“	> Mitarbeiter*innen, Teamleiter*innen

Genderneutrale Formulierungen

> Keine Geschlechtszuordnung in der Formulierung, bietet sich besonders bei Platzmangel an

Es gibt Personenbezeichnungen, die sowohl im Singular als auch im Plural genderneutral sind: > die Person, der Mensch, das Mitglied, die Fachkraft. Außerdem gibt es Personenbezeichnungen im Plural, die geschlechtsneutral sind: > die Leute, die Eltern, die Geschwister, die Beschäftigten

neutrale Formulierungen:

zu vermeiden

der Verantwortliche

>

empfohlene Schreibweise

die verantwortliche Person

der Gewählte

>

Das gewählte Mitglied

Personenbezeichnungen, die geschlechtsspezifisch sind, können im Plural substantiviert geschlechtsneutral sein:

Der Student, die Studenten

>

Studierende

Der Besucher, die Besucher

>

Besuchende

Relativsätze mit Personenbezug können in den Plural gesetzt werden:

zu vermeiden

Die Studentin oder der Student, die oder der seine oder ihre Prüfung ablegt, ...

empfohlene Schreibweise

> Die Studierenden, die ihre Prüfung ablegen, ...

Durch genderneutrale Pronomen wie zum Beispiel „wer“, „alle“, „niemand“, „jemand“ lassen sich genderspezifische Personenbezeichnungen ersetzen:

Der Hersteller des Leitfadens ist unbekannt.

> Es ist nicht bekannt, wer den Leitfaden erstellt hat.

Die Teilnehmer des Gesprächs ...

> Alle, die an dem Gespräch teilnehmen, ...

Der oder die Arbeiter/in, der oder die sich freiwillig meldet ...

> Meldet sich jemand freiwillig ...

Ableitungen auf -ung, -ion, -ium, -kraft, -schaft etc.:

Wir suchen erfahrene Sachbearbeiter.

> Wir suchen Personen, die erfahren in der Sachbearbeitung sind.

Die Helfer vor Ort ...

> Die Hilfskräfte vor Ort ...

Passivbildungen:

Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.

> Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

Partizipien/Adjektive/Verben:

Herausgeber

> herausgegeben von

Die Unterstützung der Kollegen

> Die kollegiale Unterstützung

Es gab 20 Teilnehmer

> Teilgenommen haben 20 Personen

Direkte Anrede:

Das Formular steht den Benutzern zur Verfügung

> Bitte füllen Sie den Antrag vollständig aus.

Problematische Begriffe

„Man“ kann als generisches Maskulinum im inhaltlichen Sinne verstanden werden aufgrund seiner verallgemeinernden Funktion im Sprachgebrauch und seiner klanglichen Nähe zum männlichen Geschlecht. Oft wird es verwendet, um allgemeingültig alle Menschen oder zumindest größere, auch Frauen einschließende Personenkreise, zu benennen. Häufig lässt sich das „man“ ohne großen Aufwand ersetzen:

	zu vermeiden		empfohlene Schreibweise
Durch Verwenden von „ich“, „du“, „wir“, „Sie“:	Man kann nicht immer gewinnen.	>	Wir können nicht immer gewinnen.
Durch Verwenden von Passivkonstruktionen:	Man sollte fragen, inwiefern ...	>	Es sollte erfragt werden, inwiefern ...

III. Praktische Beispiele



Korrespondenz und formale Vorlagen

Beim Gebrauch von Anreden, Namen oder Titeln sollte auf Symmetrie geachtet werden:

zu vermeiden

Schulz, Teamleiter
Frau Schmitz, Teamleiter

Sehr geehrte Frau Professor Müller

empfohlene Schreibweise

Herr Schulz, Teamleiter
Frau Schmitz, Teamleiterin

Sehr geehrte Frau Professorin Müller

Auch wenn es sich nicht um Personen handelt, sollte auf die richtige grammatikalische, symmetrische Umsetzung geachtet werden: Partizipien/Adjektive/Verben:

Die Stadt Herne als Arbeitgeber

Die Stadt Herne als Arbeitgeberin

Die Abkürzung akademischer Grade oder Titel bedarf ebenfalls einer korrekten Geschlechterzuordnung:

Prof. Silke Mustermann

Prof.in (Prof_in) Silke Mustermann

Dipl.-Ing. Inga Müller

Dipl.-Ing.in (Dipl.-Ing*in) Inga Müller

Stellenausschreibungen

(Rechtsgrundlage § 8 LGG)

Stellenausschreibungen stellen häufig eine besondere Herausforderung im rechtlichen Sinne und im Hinblick auf gendergerechte Sprache dar. Es sei darauf hingewiesen, dass Untersuchungen^{3,4} zufolge nachweislich Frauen durch bestimmte Begrifflichkeiten in Ausschreibungen von einer Bewerbung eher abgehalten werden. Grund hierfür sind Rollenstereotype, die mit bestimmten Eigenschaften verbunden werden, mit denen sich Frauen nicht identifizieren. Werden dahingegen Begriffe in der Ausschreibung verwendet, die eher für typisch weiblich gehalten werden, reduziert sich die Anzahl der männlichen Bewerber nicht.

Natürlich sollte das Ziel sein, Stereotype komplett zu vermeiden, also Adjektiven, die bisher noch stärker mit einem bestimmten Geschlecht verbunden werden, eine neutrale Bedeutung zukommen zu lassen. Dennoch an dieser Stelle ein Hinweis auf besonders kritische Begriffe:

Beispiele für „weiblich-assoziierte“ Eigenschaften sind:
> engagiert, verantwortungsvoll, kontaktfreudig oder gewissenhaft

zu vermeiden

Gesucht: Leiter (m/w)

Mitarbeiter (m/w)

Beispiele für „männlich-assoziierte“ Begriffe sind:
> selbstständig, analytisch, durchsetzungsstark, offensiv, selbstbewusst⁵

empfohlene Schreibweise

Gesucht: Leiterin/Leiter (w/m/d)

Mitarbeiterin/Mitarbeiter (w/m/d)

³ Hentschel, Braun, Peus (u.a.) (2014)

⁴ Gaucher, Friesen, Kay (2011)

⁵ Untersuchung der Technischen Universität München (u.a.) (2014), <https://www.haufe.de/personal/hr-management/recruiting-stellenanzeigen-schrecken-viele-frauen-ab_80_229810.html>

Stellenausschreibungen

Beispiele



zu vermeiden

Wir suchen eine zielstrebige und selbstständige Persönlichkeit mit offensivem Verhalten und einem analytischen Arbeitsstil. >

Wir suchen eine/n erfahrene/n und teamfähigen Mitarbeiter/in. >

Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber, die oder der über eine selbstständige Arbeitsweise verfügt ... >

empfohlene Schreibweise

Wir suchen eine engagierte und verantwortungsvolle, kontaktfreudige Führungspersönlichkeit mit einem gewissenhaften Arbeitsstil.

Sie sind teamfähig und bringen Erfahrungen mit.
Oder:
Wenn Sie teamfähig sind und Praxiserfahrungen haben, melden Sie sich bei uns.

Personen, die über eine selbstständige Arbeitsweise verfügen

(Beispiele auf dieser Seite nach: Susanne Rytina (2014): Sie ansprechen, Ihn nicht verprellen, in: duz - deutsche Universitätszeitung. 02/2014, S. 44f.)

Stellenausschreibungen

(weitere Beispiele)



zu vermeiden

Gesucht wird jemand, der sich sozial engagiert.

Die Leiterin/der Leiter/Die Rektorin/der Rektor

Die Interessenten

Bewerbungen von Frauen sind erwünscht.

empfohlene Schreibweise

Gesucht werden Personen mit sozialem Engagement.

Die Leitung/Das Rektorat

Die Interessierten

Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Sie werden bei gleicher Qualifikation im Rahmen der gesetzlichen Regelungen bevorzugt berücksichtigt.

(Beispiele auf dieser Seite nach: Susanne Rytina (2014): Sie ansprechen, Ihn nicht verprellen, in: duz - deutsche Universitätszeitung, 02/2014, S. 44f.)

Gendergerechte Sprache in den Veröffentlichungen der Stadtverwaltung Herne

Vor allem im journalistischen bzw. publizistischen Bereich hat es gendergerechte Sprache noch sehr schwer und muss in ihrer Umsetzung und ihrem Vorhandensein häufig verteidigt werden, sofern sie denn überhaupt zur Anwendung kommt. Das gängige Gegenargument lautet, dass aus Platzspar- und Leseflussgründen in der Regel auf das generische Maskulinum zurückgegriffen werden „muss“. Getreu dem Motto, Lesefreundlichkeit geht vor Genderfreundlichkeit.

Eine Umfrage unter Leserinnen und Lesern einer österreichischen Zeitschrift aus dem Jahr 2014 ergab, dass 55 % sich für, 40 % gegen genderge-

rechte Sprache aussprachen. Dabei wurden genderneutrale Formulierungen deutlich bevorzugt.⁶ Die Problematik trifft natürlich nicht nur auf den Bereich Journalismus zu, sondern auf sämtliche Fachstellen, die sich mit der Veröffentlichung von Infomaterial, Publikationen, Formularen, Verträgen, der Gestaltung von Internetseiten etc. beschäftigen.

Durchaus werfen Zeilen- und Formatierungsvorgaben Probleme im Umgang mit gendergerechter Sprache auf, denen wir jedoch mit etwas Kreativität im Satzbau und Vokabular begegnen können. Und sollten sich nicht in 100 % der Fälle geeignete Alternativen finden lassen, so sind auch 70 % ein Anfang. Zukünftig wird gendergerechter Journalismus gar als Qualitätsmerkmal gelten, wie einige Journalistinnen bereits konstatieren.

⁶ PROFIL Magazin (2014)

Die Stadtverwaltung Herne arbeitet auf vielen Ebenen und zu den unterschiedlichsten Themen für das gesamte Stadtgebiet. Im Rahmen ihrer Aufgaben und im Sinne der Verbesserung von Teilhabe ist es wichtig, dass alle Menschen in der Region, Bürger UND Bürgerinnen, sich angesprochen fühlen.

Dazu trägt gendergerechte Sprache wesentlich bei. Zudem gibt es in der jüngeren Generation bereits einen breiten Konsens über die Verwendung gendergerechter Sprache. Mit der Anwendung in allen Veröffentlichungen zeigt die Stadtverwaltung Herne sich daher als moderne Institution.

Wichtig bei der Motivation zur Umformulierung ist, sich stets den Hintergrund gendergerechter Sprache vor Augen zu halten und den eigenen Beitrag zur Diskriminierung von benachteiligten Personen zu hinterfragen. Letztendlich ist gerechte Sprache nicht nur eine Frage des Rechts, sondern auch des alltäglichen Respekts!

IV. Was spricht für eine gendergerechte Sprache?



In einer interessanten Studie aus dem Jahr 2007⁷ wurden das Verständnis und die Erinnerung an Texte in einer Gruppe von Teilnehmenden untersucht. Während Teilnehmerinnen angaben, dass das Verständnis des Textes durch die Verwendung von Neutralisierungen oder des Binnen-I's bzw. der Paarform nicht litt, gaben Teilnehmer an, Texte mit generischem Maskulinum zu bevorzugen. Allerdings erinnerten sich die Teilnehmer schlechter an den von ihnen bevorzugten Text, während die Teilnehmerinnen keine Einschränkungen bei gendergerechter Sprache verzeichneten. Somit muss die Befürwortung des generischen Maskulinums nicht unbedingt mit tatsächlichen Vorteilen dieser Sprachform einhergehen.

Gendersensible Sprache unterliegt wie jede andere Anpassung auch einer gewissen Gewöhnung,

die sich jedoch bei aktiver Verwendung schnell einstellt. Der Lesefluss kann weitestgehend erhalten bleiben, indem z.B. Neutralisierungen statt Paar- und Splittingformen verwendet werden oder durch kreative Umstellungen des Satzbaus eine Geschlechterzuordnung oder komplizierte Schachtelsätze vermieden werden.

Trotz des anfänglichen Aufwandes sollten wir uns vor Augen halten, dass durch genderunsensible Sprache patriarchale Strukturen bestärkt werden können. Letztendlich sollte zwischen Für und Wider einer gerechten Sprache abgewogen und berücksichtigt werden, dass sich ggf. die Hälfte der Bevölkerung nicht angesprochen fühlt, obwohl unsere Botschaften und Inhalte alle angehen.

⁷ Braun, Oelkers, Rogalski (u.a.) (2007)

Bewusste Umgestaltung

„Ein sehr aktuelles Beispiel für Wandlungen in unserer Sprache sind die vielen Anglizismen, die seit einigen Jahren im Deutschen auftauchen. Teile dieser Veränderungsprozesse sind uns weniger, manche mehr bewusst. Im Bereich der geschlechtergerechten Sprache handelt es sich um eine bewusste Umgestaltung.“⁸

Als Orientierung gilt: je „deutscher“ der Begriff, desto eher muss er auch weiblich bzw. männlich dekliniert werden. Ein Blick in den Duden hilft hier weiter! In einigen Fällen, z.B. bei „der Fan“ oder „der Coach“ werden eindeutige Regelungen getroffen. Auch Frauen haben hier grammatikalisch das männliche Geschlecht. Wenn ein Begriff im Duden nicht genannt ist, kann die englische Grammatik beibehalten werden.

Bei Gegner*innen oder zumindest Zweifler*innen der gendergerechten Sprache wird eine Wechselwirkung zwischen sozialer Ungleichheit und den Auswirkungen von Sprache oft bestritten oder trivialisiert. Dabei kommt auch häufig die Ansicht zum Vorschein, das generische Maskulinum entspreche einer natürlichen Sprache, weil es von den meisten unreflektiert, quasi „aus dem Bauch heraus“, angewendet werden könne und keinerlei rationaler Prüfung bedarf. Gendergerechte Sprache hingegen erfordere eine künstliche Bearbeitung der als natürlich empfundenen Sprache.

„Diesem Einwand lässt sich folgendermaßen begegnen: Grundsätzlich können wir fragen, ob es überhaupt eine ‚Natur‘ der Sprache gibt. Oder ist Sprache genau wie Geschlecht etwas, das wir selber

herstellen, gestalten und verändern? Sprache lässt sich als Phänomen beobachten und beschreiben, welches einem ständigen, von den Sprechenden/Schreibenden erzeugten Wandlungsprozess unterliegt.“⁹

„Frauen sind doch mitgemeint!“

„Eine Studie belegt, dass Kinder im Grundschulalter das generische Maskulinum noch nicht verstehen.¹⁰ Das heißt, sie stellen sich, wenn ein generisches Maskulinum verwendet wird, nur männliche Vertreter der bezeichneten Gruppe vor. Damit wird belegt, dass Sprache und ihre Ausprägung sozial konstruiert sind und das generische Maskulinum dem Vorwurf der ‚Natürlichkeit‘ nicht standhalten kann.“¹¹

8 ÜberzeuGENDERe Sprache, Leitfaden der Universität zu Köln

9 Ebd.

10 Switzer, Jo Young (1990)

11 ÜberzeuGENDERe Sprache, Leitfaden der Universität zu Köln

Und eine weitere Studie¹² aus dem Jahr 2000 untersucht, inwiefern Lesende Frauen bei den verschiedenen Schreibformen gedanklich ausklammern. Im Alltag kann also schon die Wahl unserer Worte durchaus Auswirkungen auf die Repräsentation von Frauen in öffentlichen Bereichen, bestimmten beruflichen Positionen sowie auf die Selbstwahrnehmung von Frauen haben.

Hierzu ein kleine Geschichte:¹³

„Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie verunglücken. Der Vater stirbt an der Unfallstelle. Der Sohn wird schwer verletzt ins Krankenhaus eingeliefert und muss operiert werden. Ein Arzt eilt in den OP, tritt an den Operationstisch heran, auf dem der Junge liegt, wird kreidebleich und sagt: „Ich bin

nicht im Stande zu operieren. Dies ist mein Sohn.“

Im ersten Moment irritiert diese Geschichte. War der verunglückte Vater nicht der leibliche Vater und der Arzt im OP erkannte seinen leiblichen Sohn? Handelt es sich um ein gleichgeschlechtliches Paar, so dass der Junge zwei Väter hat? Oder wurde hier einfach davon ausgegangen, dass „Arzt“ ein geschlechterneutraler Begriff ist und so Mann und Frau gleichermaßen meint? Letzteres ist leider häufig der Fall.

In diesem Fall begegnet die Mutter im OP ihrem Sohn. Sie ist eben kein Arzt, sondern eine Ärztin.

An eine Ärztin denken leider die wenigsten, wenn sie den männlichen Begriff hören. Die Geschichte zeigt, wie sehr unsere Vorstellung und Wahrnehmung an Sprache gekoppelt sind. Geschlechtlich differenzierte Alltagssprache kann dazu beitragen, Missverständnisse zu verhindern.

12 Heise, Elke (2000)

13 ÜberzeuGENDERe Sprache, Leitfaden der Universität zu Köln

Warum „gender“?

Wie schon zuvor deutlich gemacht, befindet sich Sprache in einem stetigen Wandel. Dabei kann durch den Einbezug fremdsprachlicher Begriffe an gezielter Stelle durchaus ein inhaltlicher Gewinn verzeichnet werden. Bei der Verwendung von Anglizismen haben sich mittlerweile viele Begriffe im Alltagsgebrauch der deutschen Sprache etabliert. Bezeichnungen wie Trainer oder Manager sind indes sogar so verbreitet, dass sie auch im deutschen Sprachgebrauch gegendert werden sollten, z.B. Trainerin oder Managerin.

In manchen Fällen ergibt es sich jedoch, dass in der Bedeutung zwischen englischer (in diesem Fall) und deutscher Sprache eine inhaltliche Diskrepanz entsteht, die mit einer wörtlichen Übersetzung nicht abgedeckt werden kann. Der Begriff „Geschlecht“ im Deutschen deckt ab, was im

Englischen in „sex“ und „gender“ unterschieden wird. Ersteres bezeichnet das biologische Geschlecht, welches sich an verschiedenen äußerlichen, aber auch genetischen und hormonellen Merkmalen festmacht. Davon abweichen kann das soziale Geschlecht („gender“), welches in erster Linie beschreibt, mit welchem Geschlecht Menschen sich identifizieren - sei es weiblich, männlich, oder keines von beiden. „Gender“ enthält aber auch eine Palette an Stereotypen und Rollenzuschreibungen, die in unserer Gesellschaft über lange Zeit hinweg konstruiert und verfestigt wurden.

Im Falle der gendergerechten Sprache muss darauf verwiesen werden, dass allein der Begriff „gender“ abdeckt, was mit der Zielsetzung gerechter Sprache angestrebt wird, nämlich die Gleichbehandlung aller Menschen, ungeachtet ihrer geschlechtlichen Identifikation und ihrer gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen.

Gesprochene Sprache

Gendergerechte Sprache findet natürlich nicht nur im Schriftsprachgebrauch statt. Auch im mündlichen Sprachgebrauch sollte auf eine gerechte Sprache geachtet werden, wobei sich hier diverse Schwierigkeiten im Vergleich zur Schrift auftun.

So ist es beinahe unmöglich, dem ganzen Geschlechterspektrum durch Verwendung des Gender-Gaps oder des Gender-Sternchens gerecht zu werden. In diesem Fall kann der sog. glottale Stopp zur Anwendung kommen. Durch eine kurze phonetische, stimmlose Pause vor dem gesprochenen „_in“ wird die Anwendung gendergerechter Sprache deutlich.

Ansonsten sollte gleichermaßen von Neutralisierungen und der Beidnennung der weiblichen und männlichen Form Gebrauch gemacht werden.

Bildsprache

Nicht nur Worte, auch Bilder prägen unsere Wahrnehmung und daraufhin wieder unsere Sprache in entscheidendem Maße mit. Bilder übertragen sich besonders über die emotionale Ebene und berühren somit nicht nur die rationale Sichtweise. Daher ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, welche Bilder einem bestimmten Thema zugeordnet werden und ob dabei eine ausreichende Vielfalt zu erkennen ist. Außerdem sollten Frauen und Männer unabhängig vom Kontext in gleicher Häufigkeit zu sehen sein:

Ist beim Thema Kindererziehung lediglich die Frau im Haushalt abgebildet? Winkt neben der Stellenbeschreibung für eine Führungsperson der Mann in die Kamera? Auch Familien können viele verschiedene Formen haben und müssen nicht stets dem Schema Vater, Mutter, zwei Kinder und ein Hund entsprechen.

V. Quellen und weiterführende Literatur

- > BRAUN, Friederike, OELKERS, Susanne, ROGALSKI, Karin (u. a.) (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten“, In: Psychologische Rundschau, 58 (3), Göttingen, S. 183 – 189.
- > GAUCHER, FRIESEN, KAY (2011): „Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality“, Journal of Personality and Social Psychology, 101 (1), S. 109 – 128.
- > Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (Hrsg.) (2015): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache, Köln.
- > HEISE, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen.“ In: Sprache und Kognition – Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete 19(1/2), S. 3 – 13.
- > HENTSCHEL, Tanja, BRAUN, Susanne, PEUS, Claudia (u. a.) (2014): “Wording of advertisements influences women’s intention to apply for career opportunities”, Präsentiert auf dem 74. jährlichen Meeting der Academy of Management, Philadelphia, USA.
- > PROFIL Magazin, 09.08.2014, Wien.
- > Regionalverband Ruhr (2015): EU-Förderleitfaden Ruhr. Eine Brücke zu Förderprogrammen der Europäischen Union, Förderperiode 2014 – 2010, Essen.
- > SWITZER, Jo Young (1990): „The Impact of Generic Word Choices: An Empirical Investigation of Age- and Sex-Related Differences.“ In: Sex Roles 22(1/2), S. 69 – 82.

Hilfe für die eigene Anwendung gendergerechter Sprache:

- > MÜLLER, Johanna, (o.J.): Geschickt gendern. Das Genderwörterbuch, www.geschicktgendern.de, Recherche am 06.12.2016.

Dieses Buch beinhaltet gendergerechte (neutrale) Wortvorschläge für viele Begriffe, samt Suchfunktion. Es kann als Stütze und Inspiration im ersten Umgang mit gendergerechter Sprache dienen.



Herausgegeben von

Der Oberbürgermeister
Postfach 10 18 20
44621 Herne

Gesamtverantwortung
Sabine Schirmer-Klug

Konzeption und Text

Gudrun Kemmler-Lehr, Claudia Raiser, Svenja Herrmann
(Reginalverband Ruhr)

Bearbeitet durch die Gleichstellungsstelle der Stadt Herne und das
Pressebüro der Stadt Herne

