

Handreichung zum Gebrauch gendergerechter Sprache

Einleitende Worte

Sprache ist ein zentrales Mittel, um die Gleichbehandlung unterschiedlichster Menschen zu fördern und Chancengleichheit zu etablieren. Sie prägt unsere Wahrnehmung, unser Denken und schafft Realitäten. Deshalb ist es wichtig, möglichst alle Menschen anzusprechen und sprachlich sichtbar zu machen.¹ Chancengerechtigkeit ist eine Querschnittsaufgabe für alle Beschäftigten am LIN. Forschungen aus der Linguistik und Psychologie haben nachgewiesen, dass gendergerechte Sprache dazu führt, dass damit die Präsenz von Frauen in der Vorstellung ansteigt. Daraus folgt eine Aktivierung von Frauen durch eine intensivere Repräsentation. Eine gendersensible Schreibweise ist nicht nur ein Akt der Höflichkeit sowie Gerechtigkeit, sondern sie erhöht wahrnehmbar die Chancen von Frauen in Entscheidungen mitgedacht zu werden. Diese Stärkung durch Repräsentation ist ein Instrument zur Umsetzung von Chancengleichheit. Hierbei folgt das LIN den Gleichstellungsstandards der Leibniz-Gemeinschaft und der DFG.

Ein Rätsel – wer kann es lösen?

Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie haben einen schweren Unfall, bei dem der Vater schwer verletzt wird. Der Sohn wird mit schweren Kopfverletzungen in eine Spezialklinik eingeflogen. Die Operation wird vorbereitet, alles ist fertig. Der Chef-Chirurg erscheint, wird plötzlich blass und sagt: "Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn!". Wie kann das sein?ⁱ

Keine Zensur, sondern korrekte Bezeichnung

Sprache zu gendern bedeutet nicht, sie zu zensieren oder sich festgelegten Regeln zu unterwerfen. Es geht vielmehr darum, den Grundsatz der Gleichbehandlung situationsangemessen, verständlich und inhaltlich korrekt in die eigene Sprach- und Schreibweise zu integrieren.

Ein Beispiel:

Wen stellen Sie sich vor? Frauen oder Männer?

Am Dienstag lade ich Sie wieder zur Sitzung der Abteilungsleiter ein.

Die Fortbildung richtet sich an alle Mitarbeiter.

Mehr als 120 Forscher kamen für die Tagung nach Magdeburg.

Suche Putzfrau für Büroreinigung.

Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form als Oberbegriff für Menschen jeden Geschlechts soll alle anderen mitmeinen. Wer jedoch nicht genannt wird, ist auch nicht gemeint. Und wer nicht gemeint ist, wird nicht erreicht.

¹ Auch der Arbeitskreis Chancengleichheit der Leibniz-Gemeinschaft empfiehlt, gendergerechte Sprache zu verwenden: https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/downloads/Karriere/Standards-Arbeit-Gleichstellungsbeauftragte.pdf

Studien aus der Wahrnehmungspsychologie zeigen eindeutig: Wer „Forscher“, „Wissenschaftler“, „Mitarbeiter“ etc. hört oder liest, denkt an einen Mann². Oder können Putzfrauen hingegen auch Männer sein? Damit werden Denkmuster bestärkt, die der Chancengleichheit im Weg stehen.

Die gute alte Traditionssprache bewahren - oder wie nennen Sie ihr Smartphone?

Zugegebenermaßen mag das Umdenken und die Veränderung bisheriger Formulierungsgewohnheiten zunächst ungewohnt und herausfordernd erscheinen. Ein oft gegen gendergerechte Sprache vorgebrachter Einwand lautet, sie verkompliziere Texte und mache sie unlesbar. Sprache ist jedoch immer in Bewegung und hat viel mit Gewöhnung zu tun. Vor 20 Jahren hat auch noch niemand „gegoogelt“, „performt“ oder „gedoodelt“. Gendergerechte Sprache muss keineswegs schwierig, umständlich oder kompliziert sein, wenn adäquate sprachliche Strategien angewendet werden. Im Folgenden werden deshalb verschiedene Möglichkeiten vorgestellt, Sprache gendergerecht zu gestalten. Gendern ist keine Meinung oder Haltung, sondern ein Werkzeug Menschen gezielt zu erreichen. Folglich ist es notwendig in den verschiedenen Arbeitsbereichen die richtige Bezeichnung und Sachverhalte sichtbarzumachen bzw. auszusprechen.

1. Allgemeines

Formulieren Sie so, dass aus dem jeweiligen Kontext klar hervorgeht, wer gemeint ist. Nutzen Sie sprachliche Formen, die alle Geschlechter adäquat repräsentieren und durch die sich alle angesprochen fühlen. Verwenden Sie sprachliche und auch bildliche Darstellungen, die nicht-diskriminierend sind – vermeiden Sie rollenzuweisende Klischees oder Stereotype.

2. Sichtbarmachen und Ansprechen

Benennen Sie Frauen und Männer gleichermaßen, außer Sie beziehen sich explizit nur auf ein Geschlecht. Dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten:

2.1. Paarform

<i>statt</i>	<i>besser</i>
Liebe Kollegen	Liebe Kolleginnen und Kollegen
die Mitarbeiter	die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

² Zum Beispiel schätzen Grundschul Kinder typisch männliche Berufe wie Ingenieur oder Automechaniker als erreichbarer ein und trauen sich selbst eher zu, diese zu ergreifen, wenn sie in einer geschlechtergerechten Sprache dargestellt werden, wenn also z.B. von „Automechanikern und Automechanikerinnen“ die Rede ist. Vgl. Vervecken, Dries & Hannover, Bettina. 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 (2015), 76-92.

Siehe auch: Kusterle, Karin. *Die Macht von Sprachformen: der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung*. Frankfurt/M.: Brandes&Apsel, 2011.

Braun, Friederike, Susanne Oelkers, Karin Rogalski, Janine Bosak & Sabine Sczesny. „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau* 58(3), 2007, 183–189.

Gabriel, Ute, Pascal Gyax, Oraine Sarrasin, Alan Garnham, and Jane Oakhill. Au-pairs are rarely male: Role names' gender stereotype information across three languages. *Behavior Research Methods*, 40(1), 2008, 206–212.

2.2. Binnen-I

<i>statt</i>	<i>besser</i>
die Forscher des LIN	die ForscherInnen des LIN

2.3. Splitting

<i>statt</i>	<i>besser</i>
der Dekan (z.B. auf einem Formular)	der/die Dekan/in
Wissenschaftler	Wissenschaftler/innen

2.4. Gender Gap

Der Gender Gap soll sichtbar machen, dass auch Menschen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizieren, mitgemeint sind.

<i>statt</i>	<i>besser</i>
Forscher haben herausgefunden, dass...	Forscher_innen haben herausgefunden, dass...
der Dekan	der_die Dekan_in

2.5. Sternchen

Wie der Gender Gap hinterfragt auch das Sternchen die binäre Geschlechtsaufteilung. Das Sternchen soll dies noch verstärken, weil es in viele verschiedene Richtungen weist und damit symbolisch noch mehr verschiedene Positionierungen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit meinen kann.

<i>statt</i>	<i>besser</i>
Forscher haben herausgefunden, dass...	Forscher*innen haben herausgefunden, dass...
der Dekan	der*die Dekan*in

3. Neutrale Formulierungen

Jeweils alle Geschlechter zu nennen, kann bei Knappheit (Broschüren, Flyer usw.) oder häufigen Wiederholungen die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit eines Textes erschweren. Dann sind genderneutrale Formulierungen sinnvoll. Auch dafür gibt es verschiedene Varianten:

3.1. Geschlechtsneutral Pluralbildung

<i>statt</i>	<i>besser</i>
die Mitarbeiter	die Beschäftigten
die Zuhörer	das Publikum

3.2. Substantivierte Adjektive

<i>statt</i>	<i>besser</i>
Studenten	Studierende
Doktoranden	Promovierende
Betreuer	Betreuende
Teilnehmer	Teilnehmende

3.3. Funktionsbezeichnungen

Wenn keine formalen Gründe, wie z.B. Zuständigkeiten, dagegensprechen, kann es sinnvoll sein, unabhängig vom Geschlecht die Funktion zu benennen.

<i>statt</i>	<i>besser</i>
die Forschergruppe	die Forschungsgruppe
der Abteilungsleiter	die Abteilungsleitung
die Personalvertreter	die Personalvertretung

3.4. Umformulierungen

<i>statt</i>	<i>besser</i>
die heutigen Referenten	alle, die heute referieren
die Teilnehmer	alle, die teilnehmen
Bewerber sollten...	Personen, die sich bewerben, sollten...
Jeder hat das Recht...	Alle haben das Recht...

3.5. Partizipialform

<i>statt</i>	<i>besser</i>
Verfasser	verfasst von
Herausgeber	herausgegeben von

3.6. Passivform

<i>statt</i>	<i>besser</i>
Die Antragsteller haben dem Antrag ein Abstract beigefügt.	Ein Abstract ist dem Antrag beigefügt.

3.7. Direkte Anrede

<i>statt</i>	<i>besser</i>
Adresse des Antragstellers	Ihre Adresse
Die Bibliothek bittet die Nutzer...	Die Bibliothek bittet Sie...

In den meisten Fällen gibt es kein Richtig oder Falsch, sondern verschiedene Optionen, um gendergerecht zu formulieren. Anregungen finden Sie beispielsweise hier:

- Geschickt Gendern (Datenbank mit gendergerechten Formulierungsvorschlägen)
<https://geschicktgendern.de/>
- Handreichung zum Gebrauch gendersensibler Sprache der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
http://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/Bilder+und+Logos/Bilder+Gleichstellung/Handreichung_Gendersprache_OVGU_221015.pdf
- Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele von der Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik
http://www.genderkompetenz.info/eng/w/files/gkompzpdf/bva_sprachgleichb_2002.pdf
- Was tun? Sprachhandeln – aber wie? Wortungen statt Tatenlosigkeit! Anregungen zum Nachschlagen, Schreiben_Sprechen_Gebärden, Argumentieren, Inspirieren, Ausprobieren, Nachdenken, Umsetzen, Lesen_Zuhören, antidiskriminierenden Sprachhandeln. Hg: AG Feministisch Sprachhandeln der HU Berlin, 2014.
http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2015/04/sprachleitfaden_zweite_auflage.pdf

Gern steht Ihnen das FEM Power Team zur Umsetzung gendergerechter Sprache beratend zur Seite.

Kontakt:

Kerstin Schmitt

Referentin für Chancengleichheit und
Karriereentwicklung (Projekt FEM POWER)
Kerstin.Schmitt@lin-magdeburg.de

Thekla Thiel

Administrative Leiterin
Thekla.Thiel@lin-magdeburg.de

Dr.ⁱⁿ Sarah Czerney

Referentin für Chancengleichheit und
Karriereentwicklung (Projekt FEM POWER)
Sarah.Czerney@lin-magdeburg.de

Dr.ⁱⁿ Christina Spilker

Forschungsmanagement
Christina.Spilker@lin-magdeburg.de

Kathrin Pohlmann

Gleichstellungsbeauftragte
Kathrin.Pohlmann@lin-magdeburg.de

Chris Theuerkauf

stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte
Chris.Theuerkauf@lin-magdeburg.de

ⁱ Hier die Auflösung des Rätsels: der Chef-Chirurg ist eine Frau, nämlich die Mutter des Sohnes.