

Gender to Go



Warum soll
ich gendern?



Viele Informationen
für alle Interessierten

Geschlechtergerechte Sprache

Unser Denken und Handeln kommunizieren wir durch Sprache. Gleichzeitig reproduziert unsere Sprache unser Denken und Handeln. Doch wie kann eine gerechte Sprache aussehen? Wir liefern gute Gründe für eine gendergerechte Sprache und geben Tipps, wie Texte & Formulare gestaltet werden können. Dabei gilt: Es gibt nicht die eine richtige Schreibweise, sondern viele Varianten. Viel Freude beim geschlechtergerechten Formulieren!

Sprache schafft
Wirklichkeit

LeserIn, Leser*in
oder Leser:in?

Gender to Go

Warum eine gendergerechte Sprache?

Sprache bildet Wirklichkeiten ab, denn wir beschreiben mit Worten, wie wir die Welt um uns herum wahrnehmen. Wahrnehmung ist dabei immer subjektiv und wird von kulturellen Prägungen und gesellschaftlichen Normen und Werten beeinflusst, d.h. Sprache unterliegt stets einem Veränderungsprozess. Mit der Veränderung von Gesellschaften und Kulturen ändert sich auch die Sprache. Dies hat nichts mit einem Sprachverfall zu tun,

sondern mit gesellschaftlichem Wandel, der seit jeher ebenso zu einem Wandel der Sprache geführt hat.

Durch Sprache erzeugen wir aber auch Wirklichkeit, indem wir (bewusst oder unbewusst) Zuschreibungen und Bewertungen vornehmen, Dinge benennen oder ignorieren, d.h. Sprache kann einschließen oder ausgrenzen.

Sprache macht sichtbar:

Studien konnten nachweisen, dass die allgemein gebrauchte männliche Form in der Sprache (= generisches Maskulinum) sowohl symbolisch als auch faktisch zur Benachteiligung von Frauen* führt. In einem vielfach durchgeführten Experiment wurde eine Gruppe von Proband*innen nach berühmten Politikern, Sportlern, Künstlern etc. und eine zweite Gruppe nach berühmten Politikerinnen und Politikerinnen, Sportlerinnen und Sportlerinnen, Künstlerinnen und Künstlerinnen etc. gefragt. Die zweite Gruppe nannte bis zu einem Drittel mehr Frauen* als die erste Gruppe, d.h. die explizite Benennung von Frauen* spielt eine entscheidende Rolle dafür, ob wir sie auch mitdenken (vgl. Heise: 2000; Sczency / Stahlberg: 2001).

Auch die Verwendung von geschlechterstereotypen Begriffen schafft (vermeintliche) Realitäten. Zum Beispiel festigen Begriffe wie ‚Vätermonate‘ oder ‚Mutter-Kind-Raum‘ geschlechterstereotype Vorstellungen. Negativ besetzte Bezeichnungen wie ‚Rabenmutter‘ können zu einer Abwertung von Menschen führen. Dies verdeutlicht, dass Sprache auch stets mit Macht verknüpft ist. Das heißt: Wer hat die Macht, andere zu bezeichnen? Wer wird von anderen wie bezeichnet?

ÜBRIGENS:
Worte wie „Menschin“ oder „Gästin“ finden sich bereits in Grimms Wörterbuch.

Geschlechtliche Vielfalt – Sprache schafft

Identitäten: Eine geschlechtergerechte Sprache sollte neben ‚Frauen‘ und ‚Männern‘ auch Menschen mit diversen Geschlechtsidentitäten ansprechen. Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizieren, können durch die Verwendung eines Gender* Stern oder eines Gender_Gaps (=Geschlechterlücke) explizit angesprochen werden. Das Sternchen * fungiert in der Informatik als Platzhalter für eine beliebige Zeichenfolge und symbolisiert somit Vielfalt, der Gender_Gap eine Lücke für alle Geschlechtsidentitäten. Die Irritation im Lesefluss ist dabei gewollt. Auf diese Weise soll die starre Einteilung in binäre Geschlechter-Kategorien von ‚Mann‘ und ‚Frau‘ hinterfragt und somit die soziale und sprachliche Konstruktion von Geschlecht berücksichtigt werden.

In der letzten Zeit wird auch oft der Doppelpunkt : verwendet, da er vor allem bei der Nutzung von Sprachausgabe-Programmen (so genannte Screenreader) für sehingeschränkte Menschen gut ausgesprochen werden kann. Dies ist bei der Nutzung des * oft noch nicht der Fall, aus ‚Mitarbeiter*innen‘ wird dann ‚Mitarbeiter Stern innen‘. Sowohl : als auch _ lesen viele Programme als Leerzeichen, also ‚Mitarbeiter Pause innen‘. Immer mehr Screenreader lernen jedoch um und können auch das * als Lücke lesen. Inhaltlich kann kritisiert werden, dass der Doppelpunkt zwar eine Aufzählung suggeriert, danach jedoch nur die weibliche Form kommt – Geschlechtsdiversität also weniger konsequent abbildet als * oder _.

Welches Pronomen verwende ich für Personen, die sich als weder weiblich noch männlich identifizieren?

Bisher gibt es im Deutschen kein offizielles geschlechtsneutrales Pronomen. Es haben sich aber genderinklusive Pronomen wie ‚si*er‘, ‚hen‘, ‚ens‘ oder ‚they‘ etabliert. Das Pronomen kann auch einfach durch den Namen ersetzt werden. Darüber hinaus gibt es viele individuell gewählte Pronomen. Wenn Sie sich also nicht sicher sind, wie eine Person angesprochen werden möchte, fragen Sie einfach nach. Bzgl. einer adäquaten förmlichen Anrede können Sie folgende neutrale Varianten nutzen: „Liebe Interessierte“, „Sehr geehrte*r Teilnehmende“, „Hallo Christine Müller“.

Wie gendern?

SPRACHLICHE REPRÄSENTATION VON GESCHLECHTERVIELFALT

↓ BEISPIELE

Paarformulierung

Bürgerinnen und Bürger ←

Binnen-I

BürgerInnen ← macht Frauen sichtbar, aber keine geschlechtliche Vielfalt

Gender_Gap

Bürger_innen

Gender*Stern

Bürger*innen

Doppelpunkt

Bürger:innen

Bei akademischen Titeln **feminine Wortbildungen** verwenden

Doktorin (Dr.ⁱⁿ), Professorin (Prof.ⁱⁿ),
Diplom-Ingenieurin (Dipl.-Ing.ⁱⁿ)

Institutionen, die einen weiblichen Artikel haben, grammatikalisch korrekt benennen

Die Kirche als Arbeitgeberin,
die Stadt Chemnitz ist Herausgeberin

GESCHLECHTSNEUTRAL FORMULIEREN

↓ BEISPIELE

Geschlechtsneutrale Substantive oder Kollektivbezeichnungen der Funktion, Institution, des Amtes oder einer Gruppe verwenden

Fachpersonal (statt Experte/Expertin),
Leitung (statt Leiter/Leiterin),
Lehrkraft (statt Lehrer/Lehrerin),
Ansprechperson (statt Ansprechpartner/-partnerin)

Bei häufiger Bezugnahme, z. B. in Gesetzestexten, ist auch **eine einmalige Definition des Personenkreises** mit späterer Bezugnahme möglich

„durch die in §1 genannten Personen“

Adjektive und Verben verwenden

ärztlicher Rat, beratendes Mitglied, rollstuhlgerechter Zugang, kollegiale Unterstützung

GESCHLECHTSNEUTRAL FORMULIEREN

↓ BEISPIELE

Pluralformen verwenden

*die Vorsitzenden, die Beschäftigten,
die Sachverständigen, die Abgeordneten*

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen durch Substantivierung von Adjektiven oder Partizipien

*die Mitarbeitenden, die Interessierten,
die Studierenden*

Satzkonstruktionen mit verallgemeinernden Relativpronomen

*„wer einen Antrag stellt, muss ... vorlegen“ statt
„der Antragsteller muss vorlegen“,*

Verzicht auf Possessivpronomen

„das Zeugnis“ statt „sein oder ihr Zeugnis“

Verwendung von Passiv-Konstruktionen

*„Es wurde ein Bericht erstellt“,
„Verfasst / Herausgegeben von ...“ statt
„Die Mitarbeiter haben einen Bericht erstellt“*

Verwendung des Infinitivs

*„Hier unterschreiben“ statt
„Unterschrift des Mitarbeiters“*

Direkte Anrede

*„Ihr Name“ oder „Ihre Unterschrift“ statt „Name /
Unterschrift des Antragstellers“*

CHECKLISTE

- Ich habe kein generisches Maskulinum verwendet.
- Meine Wortwahl schließt auch Menschen ein, die sich nicht als „Frau“ oder „Mann“ identifizieren.
- Ich habe auf geschlechtsstereotype, klischeehafte und sexistische Formulierungen und bildliche Darstellungen verzichtet.
- Bei der Erstellung von Formularen muss kein Geschlecht angegeben werden oder es gibt neben „Mann“ und „Frau“ auch die Option „Divers“.



Gibt es gesetzliche Regelungen für eine geschlechtergerechte Sprache?



Derzeit gibt es in Deutschland kein staatliches Wörterbuch oder eine behördlich anerkannte Grammatik, d.h. es gibt keine juristisch geregelte, einheitliche Sprachvorgabe. Lediglich unsere Rechtschreibung ist vom Rat für deutsche Rechtschreibung normiert. Auch der Duden bildet nur die Entwicklungen der Sprache ab, d.h. er dokumentiert die gelebte Sprachpraxis und prägt diese nicht selbst. Welche Wörter und Grammatik wir benutzen, ist damit keine Entscheidung einer Sprachautorität, sondern unterliegt gesellschaftlichen Veränderungen und Aushandlungsprozessen. Somit gibt es auch keine zwingenden Vorgaben für eine einheitliche Verwendung in Ihrer Institution!

Gendern in der Verwaltung

In vielen Formularen, Vordrucken und Texten wird ausschließlich das generische Maskulinum (Antragssteller, Kunde, etc.) verwendet. Oft wird dann eine so genannte Generalklausel vorangestellt: „Auf Grund der besseren Lesbarkeit sind bei männlichen Formulierungen Frauen mitgemeint.“ Verzichten Sie auf diese Generalklausel und achten Sie auf die sprachliche Repräsentation unterschiedlicher Geschlechter.

Auch stehen bei den meisten Formularen nur die Optionen ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ zur Verfügung. Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes vom Dezember 2018 gibt es aktuell jedoch vier mögliche Geschlechtseinträge, weswegen eine Erweiterung um die Kategorie ‚divers‘ sowie der Verzicht auf eine Geschlechtsangabe ermöglicht werden sollte. Überlegen Sie auch, wo es wirklich notwendig ist Daten zum Geschlecht zu erheben.

Bzgl. der Formulierung von Stellenausschreibungen fühlen sich viele Frauen* oder nicht-binäre Menschen durch ein „Lehrer (m/w/d) gesucht“ nicht angesprochen. Besser ist eine geschlechtersensible oder geschlechtsneutrale Formulierung, z.B. „Lehrer_in gesucht“ oder „Lehrkraft gesucht“.

Hier wird schon gendert:

Universität Leipzig, Landeshauptstadt Hannover, Stadwerke Halle GmbH, Hansestadt Lübeck. Das Sächsische Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung nutzt seit 2020 in neuen Gesetzestexten die weibliche und männliche Form bzw. neutrale Formen, um diskriminierungsarm in Gesetzen zu formulieren.

Gender to Go

Informieren Sie sich weiter. Es gibt viele Leitfäden und Handlungsempfehlungen, die zahlreiche Beispiele bereithalten zu geschlechtergerechter Formulierung von Texten, Bildern, Stellenausschreibungen und Formularen:

Ausgesprochen Vielfältig. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild.

Eine Handlungsempfehlung der Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen (KCS) (4. vollständig überarbeitete Auflage, 2021):



www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publicationen/2104_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_vielf%C3%A4ltig_PDF.pdf

Sprechen Sie LGBT*IQ? Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache von PROUT AT WORK-Foundation, How to Nr. 3 (2019):



<https://www.proutatwork.de/angebot/how-to-nr-3/>

Auf www.genderleicht.de und www.geschichtgendern.de gibt es Tipps & Tools, wie Sie gendergerecht und diskriminierungsfrei schreiben und sprechen können. **gender app** bietet die Möglichkeit wie in einem Fremdwörterbuch Begriffe geschlechtergerecht formulieren zu lassen.

Stoßen Sie Diskussionen an! Bringen Sie das Thema „geschlechtergerechte Sprache“ in Ihrer Organisation mit ein! Suchen Sie das Gespräch und informieren Sie Ihr Team! Treffen Sie ggf. eine Regelung, auf welche Weise in Ihrer Organisation geschlechtergerecht formuliert werden soll!

Zum Weiterlesen:

Doing Gender
Diskriminierung
Queer
Sexismus

www.gleichstellungportal.de



Gender to Go

Genderkompetenzzentrum Sachsen

Bilden • Beraten • Bewegen

Das Genderkompetenzzentrum Sachsen stärkt und vernetzt über Bildungsangebote, Kooperationsprojekte und individuelle Beratungen die Gleichstellungsarbeit in Sachsen und darüber hinaus, insbesondere

- Frauen*- und Gleichstellungsprojekte
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebs- und Personalrät*innen
- Zivilgesellschaft und wissenschaftliche Einrichtungen

Weiterlesen:

www.genderkompetenz-sachsen.de
www.gleichstellungsportal.de

www.genderkalender.de



**GENDERKOMPETENZ
ZENTRUM SACHSEN**

STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ
UND FÜR DEMOKRATIE
EUROPA UND GLEICHSTELLUNG



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Impressum:
Genderkompetenzzentrum Sachsen

Träger:
FrauenBildungshaus Dresden e.V.
Oskarstraße 1, 01219 Dresden

Inhaltlich verantwortlich:
Sinah Hegerfeld, Maria Kropp
Grafik-Design: Julia Demel