



WARUM UND WIE GENDERN?

HANDOUT ZUR GENDERGERECHTEN SPRACHE

Drorit Lengyel & Liesa Rühlmann, Arbeitsgruppe DivER

Immer wieder thematisieren wir den Umgang mit gendergerechter Sprache mit Studierenden in Seminaren, mit Doktorand*innen im Kolloquium und mit Kolleg*innen im Zuge von gemeinsamen Publikationen. Dabei ist uns aufgefallen, dass gendergerechter Sprache mitunter ein geringer Stellenwert beigemessen und ihre Notwendigkeit negiert wird. Etliche Personen fühlen sich zudem nicht gut über neuere Entwicklungen in diesem Feld informiert.

Daher haben wir das Thema in unserem Doktorand*innenkolloquium aufgegriffen und mögliche Zielsetzungen, Inhalte und Schwerpunkte eines Handouts diskutiert. Mit diesem Produkt möchten wir kompakt und übersichtlich relevante Informationen hierzu bereitstellen mit dem Ziel, die Frage des angemessenen Umgangs mit gendergerechter Sprache für sich und mit anderen zu reflektieren.

ZUM WARUM: WESHALB GENDERGERECHTE SPRACHE WICHTIG IST

„Sprache ist kein bloßes Kommunikationsmittel, das auf neutrale Weise Informationen transportiert. Sprache ist immer eine konkrete Handlung. Über Sprache bzw. Sprachhandlungen wird Wirklichkeit geschaffen“ (AG Feministisch Sprachhandeln 2015, S. 7).

Gender – der englische Begriff, um die sozial hervorgebrachte und wirksame Konstruktion des Geschlechts zu benennen (im Gegensatz zum englischen *sex*, was das biologisch zugeschriebene Geschlecht meint), ist vor allem in Diskussionen um Sprache präsent. Zwar verwenden immer mehr Personen gendergerechte Sprache, das generische Maskulinum ist dennoch weit verbreitet. Konkret bedeutet dies, dass beispielsweise häufig von *Schülern* und *Lehrern* gesprochen wird – in schriftlicher sowie vor allem auch in mündlicher Form. Gemeint seien dann nicht nur männliche Personen, sondern Frauen und nicht-binäre Personen seien dann ebenfalls eingeschlossen, so häufig die Argumentation. Es sei demnach einfacher, vermeintlich leser*innenfreundlicher und auch unproblematischer, die männliche Form zu nutzen. Einfacher mag dies sein, aber schließt das generische Maskulinum wirklich alle Personen ein? Denken

Schüler*innen bspw. an Frauen, wenn von Ärzten und Anwälten die Rede ist?

Zahlreiche sprachwissenschaftliche und psychologische Studien zeigen, dass Sprache die Art und Weise beeinflusst, wie wir die Welt wahrnehmen (vgl. u.a. Verweken und Hannover 2015; Braun et. al. 2007). Demnach führt die Verwendung des generischen Maskulinums dazu, dass weibliche und nicht-binäre Personen weniger sichtbar gemacht werden (vgl. Irmen und Linner 2005). Sprache hat einen Einfluss darauf, wie wir uns die Welt vorstellen, beispielsweise, welche Berufe wir als „typisch männlich“ und „typisch weiblich“ verstehen und für uns verwirklichter scheinen. U.a. die Schule stellt demnach einen Ort dar, an dem Sprache stark beeinflusst, wie Schüler*innen sich wahrnehmen und ihre Zukunftsvisionen formen.

Ein sensibler, gendergerechter Sprachgebrauch trägt aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter bei. Bereits 1995 wurden im Senatsbeschluss der Stadt Hamburg „Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache“ formuliert. In der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg (2019) finden diese Berücksichtigung: „Eine geschlechtergerechte Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt, ist in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen der Universitätsmitglieder und Angehörigen zu berücksichtigen“ (S. 5). Es wird also bereits seit 25 Jahren von Mitgliedern der Universität **erwartet**, dass sie mindestens Frauen sprachlich bedenken und nicht lediglich das generische Maskulinum verwenden.

Gendergerechte Sprache bedeutet, dass **alle** Geschlechter bedacht werden. Im Oktober

2017 wurde die sogenannte Dritte Option vom Bundesverfassungsgericht zur Angabe des Personenstandes beschlossen. Neben „männlich“ und „weiblich“ wird nun auch „divers“ anerkannt. Auch wenn hiermit noch nicht alle Geschlechteridentitäten erfasst werden, verdeutlicht diese rechtliche Entscheidung, dass es wichtig ist, zu berücksichtigen, dass nicht alle Personen gemeint und bedacht werden, wenn nur von Frauen und Männern gesprochen wird. Personen, die nicht-binär sind, d.h. im binären System von Mann und Frau nicht repräsentiert werden, sollten dementsprechend auch sprachlich bedacht werden.

ZUM WIE: AUF WELCHE WEISE KANN GENDERGERECHTE SPRACHE UMGESETZT WERDEN?

„Gerechte Sprache allein schafft noch keine gerechte Welt. Aber indem wir sie verwenden, zeigen wir, dass wir eine gerechte Welt überhaupt wollen“ (Stefanowitsch 2018).

Es gibt nicht **die** allgemeingültige, korrekte, nicht-diskriminierende Sprachform. Ob Sie das generische Maskulinum verwenden oder wie Sie gendergerechte Sprache nutzen: In jedem Fall treffen Sie hierbei eine Entscheidung für oder gegen die Berücksichtigung von Frauen und nicht-binären Personen. Sie positionieren sich auf diese Weise – auch ungewollt – zu einem Thema, das zu einem Politikum geworden ist. Wie auch das Zitat des Linguisten Anatol Stefanowitsch ausdrückt: Mit Ihrer Wahl verdeutlichen Sie, ob Ihnen eine (sprachlich) gerechte Welt wichtig ist. Bei der Entscheidung, ob und wie Sie gendern, sollten Sie sich bewusst machen, was es bedeutet, wenn Sie (nicht) gendern und vor allem auch, aus welcher Perspektive Sie diese Entscheidung fällen. In

Hausarbeiten, Abschlussarbeiten und anderen Qualifikationsarbeiten sollten Sie eine begründete Entscheidung treffen: Erklären

Sie also beim ersten Gendern (bspw. in der Fußnote), warum Sie diese Variante gewählt haben!

VARIANTEN DES GENDERNS

Es gibt vielfältige Möglichkeiten der Berücksichtigung aller Geschlechter in der Sprache. Sie können kreativ neue Formen schaffen oder folgende Schreibungen wählen:

Geschlechtsneutrale Personen- oder Funktionsbezeichnungen:

Bereits 1995 verweist der Hamburger Senat auf geschlechtsneutrale Formulierungen, wenn möglich, bspw. *Studierende, Lehrkräfte* und *Mitarbeitende*.

Gender-Asterisk oder Gender-Sternchen:

Der Stern verdeutlicht, dass auch nicht-binäre Personen bedacht werden, bspw. *Dozent*innen*.

Die geschlechtsneutralen Bezeichnungen und das Gender-Asterisk werden von der Gleichstellungsbeauftragten der UHH (2019, S. 2) empfohlen, da „sich Texte [auf diese Weise] einheitlich und (geschlechter-) inklusiv gestalten [lassen]“.

Gender-Gap:

Der Gender-Gap ist der Vorreiter des Gender-Sternchens und wird inzwischen teilweise als unpassend empfunden, da nicht-binäre Personen hier sprachlich nur als Gap, zu Deutsch *Lücke*, auftauchen, bspw. *Mitarbeiter_innen*.

Schrägstrich oder Binnen-I:

In dieser Form wird die weibliche Form nur als ‚Anhängsel‘ berücksichtigt, nicht-binäre Personen werden unsichtbar gemacht und nicht angesprochen. Nach dem Beschluss des Senats von 1995 soll diese Form nicht genutzt werden, bspw. *Autor/in* oder *MitarbeiterInnen*.

Beidnennung:

Auf diese Weise werden Männer und Frauen sichtbar gemacht. Auch hier werden nicht-binäre Personen jedoch ausgeschlossen, bspw. *Lehrerinnen und Lehrer*.

Neben den von der Gleichstellungsbeauftragten der UHH (2019) vorgestellten und empfohlenen Schreibungen empfehlen wir außerdem den Gender-Doppelpunkt.

Gender-Doppelpunkt:

Diese Form des Genderns ist eine weitere Variante, die nach dem Gender-Gap und dem Gender-Sternchen entwickelt wurde. Der Doppelpunkt soll den Einbezug nicht-binärer Personen verdeutlichen, bspw. *Mitarbeiter:innen*.

ABSCHLIEßENDE ÜBERLEGUNGEN

Zu berücksichtigen ist, dass der Rat für deutsche Rechtschreibung, dessen Aufgabe es ist, die rechtschreiblichen Entwicklungen zu beobachten und Empfehlungen für das orthographische Regelwerk zu erarbeiten, die per Beschluss staatlicher Stellen umgesetzt und für Schule und Verwaltung bindend sind, noch keine Vorschläge zur gendergerechten Sprache erarbeitet hat, welche die hier genannten neueren Formen aufgreifen. Er erkennt die Notwendigkeit einer gendergerechten Sprache jedoch an (Rat für deutsche Rechtschreibung 2018). Der Rat wird die Entwicklungen im Umgang mit den unterschiedlichen Schreibungen demnach weiter beobachten, bevor er Empfehlungen ausspricht. Es gibt Kritik von unterschiedlichen Sprachwissenschaftler*innen wie auch von der Gesellschaft für deutsche Sprache an den bislang vorgeschlagenen Formen, da sie die grammatische Korrektheit des Schriftlichen untergraben, wie es z.B. in diesem Satz bei „Sprachwissenschaftler*innen“ der Fall ist. Dem gegenüber stehen Linguist*innen wie z.B. Anatol Stefanowitsch. Er plädiert dafür zu gendern, „da es eben auch

von sprachlichen Verfahren zur Gleichbehandlung von Menschen handelt“ (2018, S. 8). Dieser Argumentation anschließend verstehen wir die Verwendung gendergerechter Sprache nicht als Entscheidung *gegen* das Rechtschreibregelwerk, sondern als Entscheidung *für* eine Berücksichtigung aller Geschlechtsidentitäten.

Wir möchten auch auf das bislang ungelöste Problem hinweisen, dass der Gender-Gap wie auch das Gender-Sternchen nicht vollständig barrierefrei sind und beim Vorlesen geschriebener Texte mittels Screenreader mitgelesen werden, bspw. „*Kolleg Stern Innen*“. Der Gender-Doppelpunkt erfüllt die Kriterien der Barrierefreiheit und wird mit kleiner Pause vorgelesen, bspw. „*Mitarbeiter Innen*“.

Welche Entscheidung Sie auch fällen: Es ist unseres Erachtens wichtig, die Auseinandersetzung weiter zu führen und Geschlechterpositionierungen als ein Ausdruck gesellschaftlichen Wandels im sprachlichen Ausdruck zu berücksichtigen. Auch Sprache wandelt sich und dies nicht zum Selbstzweck, sondern weil Lebensrealitäten dies erfordern.

QUELLENVERZEICHNIS

AG Feministisch Sprachhandeln (Hrsg.) (2015): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! 2. Auflage. Berlin. Aufrufbar unter http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2015/10/sprachleitfaden_zweite_auf_lage_281015.pdf

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

Der Präsident der Universität Hamburg. Referat 31 – Qualität und Recht (Hrsg.) (2019): Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg. Amtliche Bekanntmachung Nr. 10 vom 7. Februar 2019. Aufrufbar unter <https://www.uni-hamburg.de/fid/gleichstellung-wissenschaft-uhh.pdf>

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg (2019): Empfehlungen zu geschlechtergerechter Sprache. Aufrufbar unter <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlungen-zu-geschlechtergerechter-sprache-2019-05.pdf>

Irmen, Lisa und Ute Linner (2005): Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. Eine theoretische Integration bisheriger Befunde. In: Zeitschrift für Psychologie, 213 (3), S. 167–175.

Rat für deutsche Rechtschreibung (2018): Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“. Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 16. November 2018. Aufrufbar unter https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf

Stefanowitsch, Anatol. (2018): Eine Frage der Moral: Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. 1. Auflage. Berlin: Duden.

Vervecken, Dries und Bettina Hannover (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children’s perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. In: Social Psychology, 46 (2), S. 76–92.

EMPFEHLUNG

Dokumentation „Wer hat Angst vorm Genderwahn? Der Kulturkampf ums Geschlecht“ (2019): <https://www.3sat.de/kultur/kulturdoku/wer-hat-angst-vorm-genderwahn-102.html>