

Leitfaden für eine

GENDERGERECHTE SPRACHE *für den Regionalverband Ruhr*



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

> Teilnehm**ende**, Lehreb**ende**, ...

Pronomen

> „alle“, „wir“, „ich“, „Sie“

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

> Leit**ung**, Redakt**ion**, Kolleg**ium**, Hilfs**kraft**

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)

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	>	Referatsleiter in /Referatsleiter
Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung	>	Geschäfts frau /Geschäfts mann
Beidnennung (Paarform)	>	Mitarbeiter innen und Mitarbeiter
Splitting	>	Der Kunde/Die Kund in , Der/Die Teamleiter/ in
Binnen-I	>	Mitarbeiter I nnen, Der/die Chef I n, Eine N Angestellte N

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 , Referatsleiter_ innen
Gender-Sternchen „*“	>	Mitarbeiter* innen , Teamleiter* innen

Außerdem

- > Bei Personenbezeichnungen auf **korrekte Endung** achten (Frau Schulz, Teamleiter**in**)
- > Titel dem Geschlecht anpassen (Frau Regionaldirektor**in**)
- > 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)**

Bürger**er**steig

Teilnehmer**er**liste

Redner**er**pult

Mannschaft

Herrschaft

Gesprochene Sprache

- > Neutralisierungen oder Beidnennung beim Sprechen verwenden

empfohlene Schreibweise

> Gesucht: Mitarbeiter**in**/Mitarbeiter oder Mitarbeiter**/in**

> Gehsteig

> **Teilnahme**liste

> **Rede**pult

> Team

> Leitung, Macht

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
Genderneutrale Formulierungen	12
Problematische Begriffe	15
III. Spezifische Anwendungsbereiche	16
Korrespondenz und formale Vorlagen	16
Stellenausschreibungen	17
Zusammengesetzte Begriffe	20
Gendergerechte Sprache in den Veröffentlichungen des RVR	21
IV. Was spricht für eine gendergerechte Sprache?	22
Warum „gender“?	24
Gesprochene Sprache	24
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 und der Arbeitskreis Gleichstellung 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 des Verbandes und dass über einen kreativen Umgang mit den Formulierungsalternativen persönliche Sprachstile gefunden und neue Sprachroutinen im Regionalverband Ruhr entwickelt werden.

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

Die Erfahrung mit der ersten Auflage hat gezeigt, dass die Anwendung des Gender-Sternchens mehrheitlich auf Zustimmung gestoßen ist.

Wir wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre und Anwendung des Leitfadens und freuen uns über einen regen Austausch.

Ihre Gleichstellungsbeauftragte



Gudrun Kemmler-Lehr

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 femininen Form
- > 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 primär zu prüfen, ob es eine neutrale Formulierung gibt, bevor andere Formen verwendet werden. So ist es auch im LGG vorgegeben.

Die einzigen Unterschiede

die es in den jeweiligen Formen bei der Verwendung zu berücksichtigen gilt, sind:

1.
die des unterschiedlichen Einbezugs der Personengruppen (Neutralisierungen, Gap [_] und Sternchen [*] beziehen alle Geschlechter mit ein, die anderen Formen nur Frauen und Männer) und

2.
Platzaspekte (z.B. ist die Paarform länger als das Binnen-I)

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. Das dient der korrekten **mental**en Repräsentanz von Frauen und Männern, worunter wir die **bildlichen Vorstellungen** verstehen, die Sprache in uns hervorruft. Der große Vorteil des Sichtbarmachens ist die **Eindeutigkeit**, die geschaffen wird.

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

> Referatsleiter**in**/Referatsleiter

Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung

> Geschäfts**frau**/Geschäfts**mann**

Beidnennung (Paarform)	> Sehr geehrte Teilnehmer innen und Teilnehmer
Splitting	> der Kunde e /die Kund in , der/die Teamleiter /in
Binnen-I	> Mitarbeiter Innen , der/die Chef In , eine N Angestellte N

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. 24).

Sichtbarmachen *aller* Geschlechter

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

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 in

der Geburtsurkunde vornehmen zu lassen, jedoch 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:

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

zu vermeiden

der Verantwortliche

der Gewählte

Der Student, die Student~~en~~

Der Besucher, die Besucher~~er~~

empfohlene Schreibweise

> die verantwortliche Person

> Das gewählte Mitglied

> Studier~~ende~~

> Besuch~~ende~~

Relativsätze mit Personenbezug können in den Plural gesetzt werden:

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

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

Passivbildungen:

zu vermeiden

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

Der Hersteller des Leitfadens ist unbekannt.

Die Teilnehmer des Gesprächs ...

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

Wir suchen erfahrene Sachbearbeiter.

Die Helfer vor Ort ...

Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.

empfohlene Schreibweise

> Die Studier**enden**, die ihre Prüfung ablegen, ...

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

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

> Meldet sich **jemand** freiwillig ...

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

> Die Hilfs**kräfte** vor Ort ...

> 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 ...
Durch Verwenden von „ mensch “ oder in frauenspezifischen Kontexten „ frau “:	Man sollte miteinander reden. Wie kann man sich am besten auf die Arbeit als Teamleiterin vorbereiten?	> Mensch sollte miteinander reden. > Wie kann frau sich am besten auf die Arbeit als Teamleiterin vorbereiten?

III. Spezifische Anwendungsbereiche



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 Verbandskonferenz als Entscheider

Die Verbandskonferenz als Entscheiderin

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

Stellenausschreibungen stellen häufig eine besondere Herausforderung in rechtlichem 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 **Stereotype**, die mit bestimmten Termini verbunden werden und so zu **Selbstzuschreibungen** führen können. Werden dahingegen Begriffe in der Ausschreibung verwendet, die eher weiblich stereotyp konnotiert sind, 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 assoziiert werden, eine neutrale Bedeutung zukommen zu lassen. Dennoch an dieser Stelle ein Hinweis auf besonders kritische Begriffe:

Beispiele für „**weiblich-assoziierte**“ **Termini** 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: Leiter/in

> Mitarbeiterin/Mitarbeiter

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>

Dass die Umsetzung gendgerechter Sprache in Texten offensichtlich zur **Verbesserung des Gesamtverständnisses** eines Textes beitragen kann, macht das Beispiel des EU-Förderleitfadens Ruhr⁶ des RVR sehr anschaulich klar:

6 Regionalverband Ruhr (2015), EU-Förderleitfaden Ruhr

Beispiel 1 **zu vermeiden**

„In den jeweiligen Förderrichtlinien ist festgelegt, wer sich als **Zuwendungsempfänger** bewerben kann. **Zuwendungsempfänger** (z. B. Kommunen) können von den Bundesministerien mit der Weiterleitung von Teilen der Zuwendung an weitere **Zuwendungsempfänger** beauftragt werden. Die Weiterleitung kann in privatrechtlicher Form als Weiterleitungsvertrag bei privatrechtlichen **Zuwendungsempfängern** bzw. auch als öffentliche Zuwendung bei öffentlich-rechtlichen **Erst-Zuwendungsempfängern** (z. B. Kommunen) erfolgen. Bei einer Weiterleitung hat der **Erst-Zuwendungsempfänger** u. a. eine koordinierende Funktion für die weiteren am Antrag beteiligten Träger.“

empfohlene Schreibweise

„In den jeweiligen Förderrichtlinien ist festgelegt, wer sich bewerben und Zuwendungen empfangen kann. Empfangen z. B. Kommunen Zuwendungen, können diese von den Bundesministerien mit der Weiterleitung von Teilen an weitere **Zuwendungsempfänger/innen** beauftragt werden. Die Weiterleitung kann sowohl privatrechtlich in Form eines Weiterleitungsvertrages als auch als öffentliche Zuwendung (z. B. bei Kommunen) erfolgen. Dies wird durch die rechtliche Form der Beteiligten vorgegeben, die als erstes die Zuwendungen empfangen. Von ihnen wird bei einer Weiterleitung dann u. a. eine koordinierende Funktion für die weiteren am Antrag beteiligten **Träger/innen** erwartet.“

Beispiel 2

zu vermeiden

„Die möglichen **Zuwendungsempfänger** (Teilnahmeberechtigten) werden für jede Maßnahme der einzelnen Prioritätenachse bzw. Investitionspriorität im Operationellen Programm NRW 2014–2020 (OP EFRE NRW) einzeln benannt.“

empfohlene Schreibweise

„Im Operationellen Programm NRW 2014–2020 (OP EFRE NRW) wird für jede Maßnahme der einzelnen Prioritätenachse bzw. Investitionspriorität benannt, wer Zuwendungen empfangen kann.“

Beispiel 3

zu vermeiden

„[...] Unternehmen wie Beratungs- und Managementeinrichtungen, Stadtwerke, Energieversorger und die Energiedienstleistungsbranche. Im Verbund **mit oben stehenden Teilnehmern** sind folgende Teilnehmerinnen und Teilnehmer ebenfalls antragsberechtigt: Hochschulen, Forschungs- und Beratungseinrichtungen, Kammern, Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbände“

empfohlene Schreibweise

„[...] Unternehmen wie Beratungs- und Managementeinrichtungen, Stadtwerke, Energieversorger und die Energiedienstleistungsbranche. Im Verbund **mit Unternehmen** sind folgende **Einrichtungen** ebenfalls antragsberechtigt: Hochschulen, Forschungs- und Beratungseinrichtungen, Kammern, Wirtschafts- und Arbeitnehmerverbände“

Zusammengesetzte Begriffe

In manchen Fällen können Begriffe, die im gängigen Sprachgebrauch einen einseitigen Geschlechterbezug haben, durch kreative Lösungen umgewandelt werden, z. B. durch den Ersatz von Objekten statt Personen.

Auch Begriffe, die historisch gesehen bestimmte Stereotype bedienen und Rollenklischees fördern, sind zu vermeiden:

- > Milchmädchenrechnung
- > Das starke/schwache Geschlecht
- > Fräulein
- > Seinen Mann stehen

zu vermeiden

Bürgersteig

Teilnehmerliste

Rednerpult

Mannschaft

Herrschaft

Studentenwerk

Mitarbeitergespräch

Raucherpause

Staatsbürgerschaft

Vaterland

Muttersprache

empfohlene Schreibweise

> Gehsteig

> **Teilnehmer**liste

> **Rede**pult

> Team

> Leitung, Macht

> **Studierenden**werk

> **Mitarbeiter**gespräch

> Zigarettenpause

> Staatsangehörigkeit, Nationalität

> Heimatland, Geburtsland

Erstsprache

Gendergerechte Sprache in den Veröffentlichungen des RVR

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 gendergerechte Sprache aussprachen. Dabei wurden **genderneutrale Formulierungen** deutlich bevor-

zugt.⁷ 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. Der RVR arbeitet auf vielen Ebenen und zu den

⁷ PROFIL Magazin (2014)

unterschiedlichsten Themen für die gesamte Metropole Ruhr. Im Rahmen seiner 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 der RVR 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 2007⁸ 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 abgewägt und berücksichtigt werden, dass sich ggf. die Hälfte der Bevölkerung nicht angesprochen fühlt, obwohl unsere Botschaften und Inhalte alle angehen.

⁸ 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.“⁹

Bei Gegner*innen oder zumindest Zweifler*innen der geschlechtergerechten 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. Geschlechtergerechte 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.“¹⁰

¹⁰ Ebd.

„Frauen sind doch mitgemeint!“

„Eine Studie belegt, dass Kinder im Grundschulalter das generische Maskulinum noch nicht verstehen.¹¹ 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.“¹²

Und eine weitere Studie¹³ aus dem Jahr 2000 untersucht, inwiefern Lesende Frauen bei den verschiedenen Schreibformen gedanklich ausklammern.

¹¹ Switzer, Jo Young (1990)

¹² ÜberzeuGENDERe Sprache, Leitfaden der Universität zu Köln

¹³ Heise, Elke (2000)

⁹ ÜberzeuGENDERe Sprache, Leitfaden der Universität zu Köln

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.

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 vom

Regionalverband Ruhr

Die Regionaldirektorin

Kronprinzenstraße 35

45128 Essen

Fon 0201 . 2069-0

Fax 0201 . 2069-500

www.rvr.ruhr

Gesamtverantwortung

Gudrun Kemmler-Lehr, Gleichstellungsbeauftragte

Konzeption und Text

Gudrun Kemmler-Lehr

Claudia Raiser

Svenja Herrmann

unter Mitwirkung des Arbeitskreises Gleichstellung beim RVR

2., korrigierte Auflage 2019