

Gender to Go

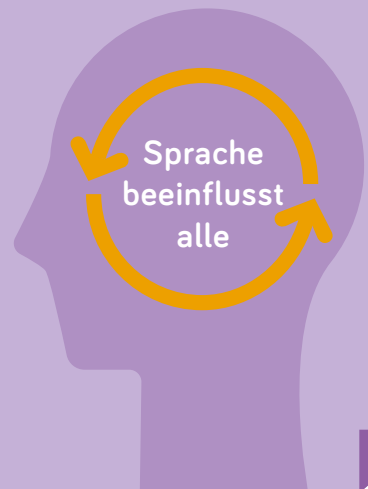


Ihre Unterschrift:



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.



Gender to Go

Warum eine gendergerechte Sprache?

Sprache bildet Wirklichkeiten ab. Wir beschreiben, wie wir Dinge und Situationen wahrnehmen. Durch Sprache erzeugen wir aber auch Wirklichkeit, indem wir bewusst oder unbewusst Zuschreibungen und Bewertungen vornehmen. Denn Wahrnehmung ist immer subjektiv, wird von kulturellen Prägungen und gesellschaftlichen Normen und Werten beeinflusst. Das heißt, dass Sprache stets in einem Veränderungsprozess ist. Denn mit

der Veränderung von Gesellschaften und Kulturen ändert sich auch die Sprache der Sprechenden. Dies hat nichts mit einem – von Gegner*innen einer geschlechtergerechten Sprache viel beschworenen – Sprachverfall zu tun, sondern mit gesellschaftlichem Wandel, der seit jeher ebenso zu einem Wandel der Sprache geführt hat.

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 wird 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 Künstlern etc. gefragt. Die zweite Gruppe nannte bis zu einem Drittel mehr Frauen* als es in der ersten Gruppe der Fall war.

(vgl. Heise: 2000; Sczensy / Stahlberg: 2001).

Auch die Verwendung von geschlechterstereotypen Begriffen oder rassistischen Ausdrücken schafft (vermeintliche) Realitäten. Zum Beispiel festigen Begriffe wie Arzt, Sekretärin oder Kindermädchen geschlechterstereotype Vorstellungen. Begriffe wie „Asyltourismus“ oder „Flüchtlingswelle“ machen die Ursachen von Flucht unsichtbar und tragen sprachlich dazu bei, dass Geflüchtete als bedrohliche Masse und nicht als Menschen mit ganz unterschiedlichen individuellen Hintergründen und Bedürfnissen gesehen werden.



Sprache schafft Identitäten. Menschen können durch Sprache sowohl sichtbar als auch unsichtbar gemacht werden. So macht es einen Unterschied, ob Frauen* nur mitgemeint oder explizit benannt und auch wirklich mitgedacht werden. Gleichzeitig können negativ besetzte Bezeichnungen oder Begriffe zu einer Abwertung von Menschen führen. **Sprache ist** also auch stets **mit Macht verknüpft**. Das heißt: Wer hat die Macht, andere zu bezeichnen? Wer wird von anderen wie bezeichnet?

Durch Sprache erreiche ich Menschen. Doch wie können alle Menschen angesprochen werden? Erstens so, dass sie meine Sprache verstehen. Zweitens so, dass sie sich durch die Wahl meiner Bezeichnungen auch angesprochen fühlen. Personen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizieren, können durch die Verwendung eines Gender*Sternchens (Bürger*innen, Frauen*) oder eines Gender_Gaps (Mitarbeiter_innen) angesprochen werden.“

Durch die Verwendung dieser Formen wird die starre Einteilung in binäre Geschlechterkategorien von „Mann“ und „Frau“ hinterfragt und somit die soziale und sprachliche Konstruktion von Geschlecht berücksichtigt. So symbolisiert das Sternchen* einen Raum, der Gender_Gap eine Lücke für alle Geschlechtsidentitäten jenseits der Einteilung in „Mann“ und Frau“.

In vielen Formularen und Vordrucken wird ausschließlich das generische Maskulinum (Antragssteller, Käufer etc.) verwendet. Auch stehen bei den meisten Formularen bei Angaben zur eigenen Person oft nur die Optionen „männlich“ und „weiblich“ zur Verfügung.

Ohne eine Erklärung können Gender*Sternchen oder Gender_Gap eine Verständnisbarriere für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder einer anderen Herkunftssprache darstellen. So sollten auch Formulare und Dokumente für alle gut zugänglich und möglichst barrierefrei sein.

Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen bietet u.a. Informationen und Beratungen zu den Themen „Barrierefreiheit“, „Geschlechtergerechte Sprache“, „Leichte Sprache“ und „Mehrsprachigkeit“ an.

Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen ist es wichtig, vorher zu überlegen, wen ich ansprechen möchte. So fühlen sich z.B. viele Frauen* durch ein „Ingenieur (m/w) gesucht“ nicht angesprochen. Über die geschlechtersensible Formulierung der Stellenbezeichnung (z.B. „Ingenieur_in gesucht“) hinaus können Arbeitgeber*innen auch durch einen Passus deutlich machen, dass ihnen Geschlechtergerechtigkeit und ein vielfältiges Team wichtig sind.

INGENIEUR*IN GESUCHT

„Unsere Organisation tritt aktiv für Gleichstellung und personelle Vielfalt ein. Wir freuen uns über Bewerbungen von Frauen* und Menschen* mit Migrationshintergrund. Die Bewerbungen Schwerbehinderter werden bei sonst gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.“

Wie gendern?

GESCHLECHTSNEUTRAL FORMULIEREN

BEISPIELE



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

Vorstand/Vorsitz (statt Chef/Chefin), Fachpersonal (statt Experte/Expertin), Leitung (statt Leiter/Leiterin) Lehrkraft (statt Lehrer/Lehrerin), Elternteil (statt Vater/Mutter), Ansprechperson (statt Ansprechpartner/-partnerin) Team (statt Mannschaft)

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, teilgenommen haben ..., kollegiale Unterstützung

Pluralformen verwenden bei gleicher Form im Singular

die Vorsitzenden, die Beschäftigten, die Sachverständigen, die Abgeordneten

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen durch Substantivierung von Adjektiven oder Partizipien im Plural bilden

die Mitarbeitenden, die Interessierten, die Studierenden

Satzkonstruktionen mit verallgemeinernden Relativpronomen bilden: „wer“, „alle“, „diejenigen“ oder „jene“

„wer einen Antrag stellt, muss vorlegen“ statt „der Antragsteller muss vorlegen“, „alle, die studieren, zahlen einen Beitrag“ statt „jeder, der studiert, zahlt einen Beitrag“

Verzicht auf Possessivpronomen

„das Zeugnis“ statt „sein oder ihr Zeugnis“

Verwendung von passivischen Konstruktionen

Es wurde ein Bericht erstellt, Verfasst / Herausgegeben von ...

Verwendung des Infinitivs

„Bitte rechtzeitig den Urlaub einreichen“ statt „Jeder Mitarbeiter soll rechtzeitig seinen Urlaub einreichen“

Direkte Anrede

„Ihr Name“ oder „Ihre Unterschrift“ statt „Name / Unterschrift des Antragsstellers“

Gender to Go

SPRACHLICHE REPRÄSENTATION VON GESCHLECHTERVIELFALT

BEISPIELE



Paarformulierung

Bürgerinnen und Bürger

Binnen-I

BürgerInnen, WählerInnen

Gender_Gap

Antragssteller_innen, Zuhörer_innen

Gender*Stern

*Mitarbeiter*innen, Leser*innen*

Großbuchstaben

JedeR, eineR

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 Flensburg ist Herausgeberin,
die Organisation ist eine langjährige Partnerin*

BITTE VERMEIDEN

BESSER SO



Generalklausel: „Im Folgenden sind Frauen durch die männlichen Bezeichnungen mitgemeint“ (Generisches Maskulinum)

*Binnen-I, Gender_Gap, Paarformulierung,
Gender*Stern*

Weibliche Form in Klammern,
z.B. Student(in), Bürger(innen)

*Neutrale Formulierungen, Unterstrich,
Gender*Stern, Binnen-I*

In Formularen nur generisches Maskulinum
z.B. „Antragssteller“

„NAME: _____“

**In Formularen nur „männlich“ oder „weiblich“
zum Ankreuzen**

*Geschlechtsangabe ganz weglassen oder als
zusätzliche Angabe „Divers“ oder „Keine Angabe“*

Checkliste zur Überprüfung von Texten

ALLE BERÜCKSICHTIGEN

- Meine Zielgruppe wird gleichberechtigt angesprochen.
- Ich habe berücksichtigt, dass die Menschen, die ich ansprechen möchte, unterschiedliche Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten haben.
- Meine Wortwahl schließt auch Menschen ein, die sich nicht als „Frau“ oder „Mann“ identifizieren.
- Bei der Erstellung von Formularen muss kein Geschlecht angegeben werden oder es gibt neben „Mann“ und „Frau“ auch die Option „Divers“.
- Offizielle Texte auf Flyern, PDFs, Formularen oder Dokumenten sind möglichst barrierearm.
- Meine Ausführungen sind übersichtlich und lesefreundlich.

FEHLER VERMEIDEN:

- Ich habe geschlechtsneutrale Formulierungen benutzt oder benannt, ob es sich um Männer* und /oder Frauen* handelt.
- Ich habe berücksichtigt, dass es Menschen gibt, die sich weder als ‚Frau‘ noch als ‚Mann‘ definieren.
- Ich habe kein generisches Maskulinum verwendet.
- Ich habe auf geschlechtsstereotype und klischeehafte Formulierungen oder Begriffe verzichtet.
- Ich habe durch meine Wortwahl keinen Rassismus oder Sexismus reproduziert.
- Ich habe auch bei der Bildauswahl geschlechterstereotype oder rassistische Darstellungen vermieden.

Gender to Go

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

Ausgesprochen Vielfältig. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild.

Eine Handlungsempfehlung der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen. September 2018:

www.chancengleichheit-in-sachsen.de/fileadmin/user_upload/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht.pdf

Was tun? Sprachhandeln – aber wie?

W_Ortungen statt Tatenlosigkeit!
Anregungen zum Nachschlagen
Schreiben_Sprechen_Gebärden Argumen-
tieren Inspirieren Ausprobieren Nachden-
ken Umsetzen Lesen_Zuhören antidiskrimi-
nierenden Sprachhandeln. Herausgegeben
von der AG Feministisch Sprachhandeln
der Humboldt-Universität zu Berlin.

www.feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2015/04/sprachleitfaden_zweite_auflage.pdf

Auf www.genderleicht.de und www.geschicktgendern.de gibt es Tipps & Tools, wie Sie gendergerecht und diskriminierungsfrei schreiben und sprechen.

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

Zum Weiterlesen:

Doing Gender

Diskriminierung

Geschlechtergerechte Sprache

Sexismus

www.gleichstellungsportal.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

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

STAATSMINISTERIUM
FÜR SOZIALES UND
VERBRAUCHERSCHUTZ



Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

Impressum:

Genderkompetenzzentrum Sachsen

Träger:

FrauenBildungshaus Dresden e.V.
Oskarstraße 1, 01219 Dresden

Inhaltlich verantwortlich:

Sinah Hegerfeld

Grafik-Design: Julia Demel



**GENDERKOMPETENZ
ZENTRUM SACHSEN**