

OFT GEMEINT UND TROTZDEM ÜBERHÖRT

Ein Leitfaden zum
geschlechtersensiblen
Sprachgebrauch



OFT GEMEINT UND TROTZDEM ÜBERHÖRT

**Ein Leitfaden zum
geschlechtersensiblen
Sprachgebrauch**

IMPRESSUM

**AStA der Hochschule für
Angewandte Wissenschaften
2011**

Autorinnen:

Laura Röhr und Lina Hoeft

Illustrationen und Cover:

Rudi Martens

Gestaltung:

Thomas Polajner

INHALT

ÜBERBLICK	6
KAPITEL 1 WAS IST GESCHLECHTERSENSIBLE SPRACHE UND WARUM IST SIE WICHTIG?	8
KAPITEL 2 MÖGLICHKEITEN, GESCHLECHTERSENSIBEL ZU FORMULIEREN	14
KAPITEL 3 EXKURS: BEHINDERT, ODER WAS?	17
CHECKLISTE	19
GLOSSAR	20
LITERATURTIPPS UND LINKS	21
QUELLEN	22

ÜBERBLICK ÜBER DIE BROSCHÜRE

Wie oft sprechen wir von Studenten, Ärzten und Professoren, obwohl auch andere Geschlechter als Männer diese Positionen innehaben? In dieser Broschüre wollen wir uns mit der geschlechtersensiblen Sprache auseinandersetzen, um mit veralteten Vorurteilen aufzuräumen, neue Perspektiven zu eröffnen und zu zeigen, dass diese Art zu sprechen und zu schreiben für jede und jeden ansprechend sein kann und vor allem: Dass Sprache veränderbar ist! Was ist also geschlechtersensible Sprache? Hierbei handelt es sich um den Versuch, in der Sprache Realität abzubilden und somit nicht lediglich Frauen oder andere Geschlechter „mitzumeinen“, sondern explizit sichtbar und hörbar zu machen, bzw. neutrale Formen zu verwenden.

Diese Broschüre soll zum einen verdeutlichen, warum eine solche Sprache angemessen und wichtig ist und belegte Fakten und Argumente hierzu liefern (Kapitel 1). Zum anderen möchte sie euch Alternativen an die Hand geben und bestimmte Formen alternativer Schreibweisen vorstellen und erklären (Kapitel 2). Egal, ob ihr wissenschaftliche Texte, Flyer oder anderes Textmaterial produziert, ist es wichtig, sich im Klaren zu sein, wer die Zielgruppe sein soll und um wen es in dem entsprechenden Text geht. Um diese adäquat anzusprechen, ist es wichtig, auf geschlechtersensible Sprache zu achten. Doch nicht nur Geschlechter werden in der deutschen Sprache diskriminiert, sondern ebenso Menschen mit Behinderung oder nicht-deutscher Herkunft, auch hierauf wollen wir hinweisen (Kapitel 3). Abschließend könnt ihr mithilfe einer Checkliste überprüfen, ob eure Texte gerechte Sprache berücksichtigen. Selbstverständlich wollen wir euch auch mit einigen Literatur- und Linktipps versorgen, damit ihr euch nach diesem kurzen Exkurs auch selbstständig mit dem Thema und dessen Relevanz beschäftigen könnt.

Wir wünschen viel Spaß und Erkenntnis bei dieser Lektüre und hoffen, dass sie euch zur Diskussion und Umsetzung anregt.

WER SIND WIR?

Herausgegeben wird dieses Heft von den Referaten Gleichstellung und Soziales des ASTa der HAW Hamburg. Für uns ist die Sensibilisierung für dieses Thema ein großes Anliegen, um Diskriminierung unter den Studierenden zu mindern. Bei Fragen hierzu könnt ihr euch auf der Homepage (www.asta.haw-hamburg.de) umsehen, oder euch persönlich melden. Auch für Anregungen sind wir natürlich offen.

Kontakt über:

Referat Gleichstellung

Laura Röhr

Sprechzeit: Mittwoch 13.30-15.00 Uhr

Tel: 040 - 284 645 688

mail: laura.roehr@asta.haw-hamburg.de

KAPITEL 1

Vater und Sohn fahren mit dem Auto zu einem Fußballspiel. Mitten auf einem Bahnübergang geht der Motor aus. Aus der Ferne hören beide das Tuten des heranrasenden Zuges. Verzweifelt versucht der Vater, den Motor wieder in Gang zu bringen. Das Auto wird vom Zug erfasst und mitgeschleift. Ein Krankenwagen eilt zum Unfallort und die beiden Verletzten werden geborgen. Auf der Fahrt ins Krankenhaus stirbt der Vater. Der Sohn lebt bei der Einlieferung ins Krankenhaus noch, doch sein Zustand ist kritisch. Nur eine sofortige Operation kann ihn retten. Er wird in die chirurgische Ambulanz gebracht, wo schon die diensthabenden Chirurgen warteten. Als sie sich über den Jungen beugen, sagt jemand vom Chirurgeteam mit erschrockener Stimme: „Ich kann nicht operieren - das ist mein Sohn!“ – *Wer ist der Arzt?*

Mit Sicherheit werden einige von euch nun den Kopf schütteln und sich wundern. Andere wiederum werden erkannt haben, wer der Arzt ist: Es ist die Mutter! Die meisten Menschen denken bei dieser Geschichte



nicht an eine Frau obwohl hier im generischen Maskulinum gesprochen wird und dieses ja eigentlich alle Geschlechter gleichermaßen deutlich machen soll. Und genau hier liegt das Problem, denn Frauen sind in unserer Sprache (oft) unsichtbar! Das zeigt, wie Sprache nicht als neutrale Übermittlerin von Fakten agiert, sondern Wirklichkeit konstruiert sowie Machtverhältnisse aufbaut oder verfestigt. Wenn aus 99 Sängern und einem Sänger plötzlich 100 Sänger werden, ist das eindeutig keine Wiedergabe von Wirklichkeit sondern eine starke Verzerrung dieser. Die Diskriminierung von Frauen in der Gesellschaft setzt sich also in unserer Sprache fort und drückt sich durch sie aus. Unsere Sprache ist nicht nur ein Spiegel gesellschaftlicher Realitäten, sondern hat einen großen Einfluss darauf, ob diese gesellschaftlichen Realitäten stabilisiert oder verändert werden.

Wenn immer nur von Studenten, Ärzten, Professoren und Fußballern die Rede ist, konditionieren wir uns gegen Studentinnen, Ärztinnen, Professorinnen oder Fußballerinnen. Diese Konditionierung hat Auswirkungen darauf, welche Erwartungen wir an Frauen und Männer stellen und wie wir ihre Leistungen bewerten. So werden maskulin formulierte Positionen, wie zum Beispiel der Politiker oder Manager kaum mit Frauen in Verbindung gebracht. Dies führt letztendlich dazu, dass weniger Frauen für diese „maskulinen“ Ämter vorgeschlagen werden und wesentlich geringere Chancen als Männer haben, diese Positionen einzunehmen. Des Weiteren werden Frauen durch die Verwendung des generischen Maskulinums weniger sichtbar gemacht. Im Duden Grammatik wird das generische Maskulinum wie folgt erklärt: Besonders bei Berufsbezeichnungen und Substantiven, die den Träger eines Geschlechts bezeichnen, verwendet man die maskuline Form auch dann, wenn das natürliche Geschlecht unwichtig ist oder männliche und weibliche Personen gleichermaßen gemeint sind. Man empfindet hier das Maskulinum als neutralisierend bzw. generisch (verallgemeinernd). Ziel geschlechtersensibler Sprache ist es also, Frauen in der Sprache sichtbar und hörbar zu machen, um so die gesellschaftlichen Realitäten zu verändern (beziehungsweise auch korrekt abzubilden) und so zu einer Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern beizutragen! Durch den Gebrauch einer geschlechtersensiblen Sprache könnt auch ihr dazu beitragen, die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben und die Diskriminierung von Menschen, egal welchen Geschlechts, zu vermeiden.



HETERONORMATIVITÄT UND SPRACHE

In unseren Texten haben wir uns bisher hauptsächlich mit dem Sichtbar-machen von Frauen und Männern in unserer Sprache beschäftigt. Doch wollen wir nicht außer Acht lassen, dass die Konzentration auf Zweigeschlechtlichkeit mit der sogenannten Heteronormativität gekoppelt ist. Heteronormativität beschreibt eine Weltanschauung, in der es als „normal“ gilt, dass eine als Frau definierte Person mit einer als Mann definierten Person eine Lebensgemeinschaft und sexuelle Beziehung führt. Diese Norm wird in fast allen Bereichen unserer Gesellschaft deutlich und spiegelt sich auch in der Sprache wieder. Dadurch werden aber Menschen ausgeschlossen bzw. nicht sichtbar gemacht, die sich nicht den zwei Geschlechtern Mann und Frau zuordnen können oder wollen. Dadurch wird kein Raum gelassen für die Existenz von intergeschlechtlichen und transgender Menschen. Diese Sprech- und Schreibweise verschweigt somit die Möglichkeit, mehrere Geschlechter zu haben und/oder von einem Rollenbild ins nächste schlüpfen zu können.

WAS BEDEUTET GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE?

Geschlechtergerecht formulieren bedeutet, Frauen und andere Geschlechter in der Sprache sichtbar und hörbar zu machen! Dies geschieht nicht dadurch, dass diese „ja mitgemeint seien.“ Mitmeinen reicht nicht, wenn sich alle angesprochen fühlen sollen, das belegt zum Beispiel eine Studie der Universität Mannheim, durchgeführt von Dagmar Stahlberg und Sabine Sczesny. Die beiden Wissenschaftlerinnen haben sich genau mit dieser Thematik auseinander gesetzt. Studierenden wurden Fragebögen in drei unterschiedlichen Sprachversionen vorgelegt. Während in Version eins z.B. nach dem beliebtesten Politiker gefragt wurde (generisches Maskulinum), erkundigten sie sich in der zweiten Version nach dem beliebtesten in der Politik tätigen Menschen (geschlechtsneutrale Formulierung). In Version drei wurde nach dem beliebtesten Politiker, der beliebtesten Politikerin gefragt (Doppelnennung der männlichen und weiblichen Form). Dabei hat sich gezeigt, dass die befragten Personen vermehrt weibliche Politiker_innen nannten, wenn die geschlechtsneutrale und die beide Geschlechter umfassende Form verwendet wurden.

Ebenso wurden die Teilnehmer_innen nach ihren Lieblingsromanhelden/Romanfiguren/ Romanheldinnen und Romanhelden gefragt. Hier war das Ergebnis ebenso eindeutig. Wurden beide Geschlechter in der Frage angesprochen, so wurden deutlich mehr weibliche Romanfiguren genannt, als in der Fragestellung mit der rein männlichen Sprachform. Diese Beispiele machen deutlich, dass die Assoziation mit männlichen oder weiblichen Personen von der jeweils verwendeten Sprachform beeinflusst wird und der Gebrauch der männlichen Sprachform zu einem geringeren gedanklichen Einbezug von Frauen führt. Eine Gleichstellung der Geschlechter kann nur unter Einbeziehung der Sprache geschehen, oder anders formuliert, Gleichberechtigung beginnt mit der Sprache! Denn der Gebrauch von maskulinen Personenbezeichnungen für Frauen reproduziert und verstärkt Stereotype über die Geschlechterrollen und damit Erwartungen, was Frauen und Männer machen, können und sollen.

Durch die Verwendung von maskulinen Personenbezeichnungen für Frauen werden diese sprachlich, gedanklich und gesellschaftlich unsichtbar gemacht. Im nächsten Kapitel stellen wir euch einige Beispiele vor, welche Möglichkeiten es gibt, geschlechtergerechter zu formulieren. Denn, und das ist das Wichtige, unsere Sprache ist wandelbar. Und ihr seid diejenigen, die sie verändern könnt. Und jede_r einzelne von uns kann ein Vorbild sein! Lasst euch nicht entmutigen auf dem Weg zu einer geschlechtersensiblen Sprache, alles Neue ist zuerst immer ungewohnt und etwas aufwendig, aber mit ein wenig Übung, Kreativität und Gewöhnung lässt sie sich in den alltäglichen Sprachgebrauch und bei der Erarbeitung von wissenschaftlichen Texten verwenden. Und ihr könnt dazu beitragen, die Gleichberechtigung aller Menschen in unserer Gesellschaft voranzutreiben. Denn wir benennen unsere Umwelt nicht nur mittels Sprache, wir erschaffen unsere Welt mit Sprache! Wir handeln nicht nur mit dem was wir tun, sondern auch mit dem was wir sagen!



KAPITEL 2

ANREGUNGEN ZUM GESCHLECHTERSENSIBLEN SCHREIBEN

Nachdem ihr nun einiges darüber gelesen habt, wieso es wichtig ist, auch in seinem allgemeinen Sprachgebrauch auf geschlechtersensible Formulierungen zu achten, möchten wir euch einige Beispiele an die Hand geben, wie man dies auf einfache Weise umsetzen kann.

1. Neutrale Formulierungen

Die neutrale Formulierung braucht wenig Platz, ist auch für ungewöhnte Augen leicht lesbar und integriert alle Geschlechter. Besonders einfach ist dies im Plural. Man kann mit diesen Formulierungen auch kreativ umgehen, wie folgende Beispiele zeigen.

Im Plural: *Studierende* statt *Studenten, Arbeitnehmende* bzw. *Beschäftigte* statt *Arbeitnehmer*, etc.

Im Singular: *Person, Arbeitskraft, Elternteil*, etc.

Umformulierungen

1. Personenbezeichnungen werden zu Institutions- oder Funktionsbezeichnung:

Die Leitung hat folgendes entschieden
statt: *Der Leiter* und *die Leiterin*.

2. *Diejenigen, die..; wer..; alle, die..; Wenn Sie..*

Wer den PC-Raum nutzt, sollte Folgendes beachten
statt: *Die Benutzer* des PC-Raums sollen auf Folgendes achten

3. Passiv

In der Einrichtung werden neue Konzepte erarbeitet
statt: *Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen* erarbeiten neue Konzepte.

2. Splitting

Hierbei werden die zwei „Haupt-Geschlechter“ eindeutig sichtbar. Allerdings wird der Text dadurch verlängert. Es eignet sich eher für Begrüßungen, Anreden, Überschriften. Zudem werden jene, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen wollen oder können durch diese Sprachform ausgegrenzt.

Beispiele:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kolleginnen und Kollegen, etc.

3. Der Schrägstrich:

Diese Schreibform wird von den meisten Rechtschreibprogrammen nicht als Fehler angesehen, man spart sich also das „Einfügen ins Wörterbuch“. Leider werden auch hier jene, die sich nicht einem Geschlecht zuordnen möchten oder können, ausgegrenzt.

Beispiele:

Schüler/innen, Mitarbeiter/innen, Kolleg/innen, etc.

4. Das Binnen-I

Die Wörter bleiben kurz, der Lesefluss wird kaum gestört. Aber auch hier werden jene, die sich nicht zuordnen wollen oder können ausgegrenzt.

Beispiele:

SchülerInnen, KollegInnen, FahrerInnen, etc.

5. Der Unterstrich (Gender-Gap), bzw. das Sternchen

Mit dieser Schreibweise werden ALLE Geschlechter miteinbezogen und kenntlich gemacht. Vor allem die so genannte „Gender-Gap“ zeigt eine sinnbildliche „Lücke“, für jene, die nicht männlich oder weiblich sein wollen oder können und unterstützt damit nicht die Verfestigung der Zweigeschlechtlichkeit. Zudem ist es für Anfänger_innen in dieser Schreibweise ein kleiner Störer im Text, was zum Nachdenken anregen kann. Anfangs ist es eine ungewohnte Schreibweise, nach einer kurzen Gewöhnungszeit aber auch kein Problem.

Beispiele:

Schüler_innen bzw. *Schüler*innen*, *Kolleg_innen* bzw. *Kolleg*innen*, *jede_r* bzw. *Jede*r*, etc.

6. Direkte Ansprache:

Ihr fühlt euch direkt angesprochen und es wird nicht über euch gesprochen. Leider ist diese Form nicht in allen Textarten anwendbar.

Beispiele:

Die Nutzer_innen werden um ein Feedback gebeten.
Bitte gebt (oder geben Sie) ein Feedback.



„BIST DU BEHINDERT, ODER WAS?“
– DISKRIMINIERUNG UND SPRACHE

In den vorangegangenen Kapiteln haben wir dargestellt, wie durch Sprache Realitäten geschaffen werden und welche Macht Sprache hat. In diesem kleinen Exkurs wollen wir noch etwas weiter blicken, denn wie über Menschen, Sachverhalte oder Dinge gesprochen wird, welche Bezeichnungen oder Namen wir Dingen geben, sagt viel darüber aus, welchen Wert sie in unserer Gesellschaft haben. Durch unser Sprechen können wir Menschen oder bestimmte Gruppen ausgrenzen, herabwürdigen, lächerlich machen oder beleidigen. Deshalb sollte sich jeder Mensch bemühen, unbedachte verbale Diskriminierungen bei sich selbst zu vermeiden und ein Bewusstsein bei Anderen zu schaffen. Sprachliche Diskriminierung geschieht sowohl direkt oder indirekt als auch bewusst oder unbewusst und in unterschiedlichsten Äußerungsformen wie auf Wort-, Satz- oder Textebene. Auf der Wortebene zum Beispiel durch Bezeichnungen, Begriffe oder Schimpfwörter und auf der Satz- oder Textebene zum Beispiel durch historisch belastete Begriffe, Phrasen, Stereotype, und Vorurteile oder diskriminierende Witze. Der Ausdruck „bist du behindert, oder was?“ wird oft als Schimpfwort verwendet, um damit auszudrücken, dass jemand aufgrund von Aussehen, Kleidung, Ansichten oder Alltagspraktiken nicht dazugehört, sich unangemessen verhält. Die Person wird dadurch abgewertet. Dies bedeutet aber auch, dass der Begriff „behindert“ negativ besetzt wird und Menschen mit Behinderung dadurch abgewertet werden. Das gleiche passiert z.B. mit dem Ausdruck „Schwul“, welcher oft als Schimpfwort gebraucht wird und somit das Schwulsein als etwas Negatives darstellt. Die Verwendung solcher Begriffe markiert Menschen mit Behinderung, homosexuelle Menschen als „anders“ und stellt sie einem vermeintlichen „Normalsein“ gegenüber. Die Sprachhandlungen der „Normalen“ – zum Beispiel Weiße, Deutsche, Männer – reduzieren Menschen durch bestimmte Benennungen wie „Behinderte“ oder „Farbige“ und die Verwendung dieser Ausdrücke in einem negativen Zusammenhang auf eine jeweilige Andersartigkeit sowie geringere Wertigkeit. Auch hier ist es an jeder und jedem Einzelnen, sich mit der Macht der Sprache auseinanderzusetzen und diskriminierende Sprache zu vermeiden sowie andere Menschen auf einen diskriminierenden Sprachgebrauch aufmerksam zu machen und das Thema nicht als nebensächlich abzutun!



CHECKLISTE

- Werden die Personen, die ich erreichen will, **angemessen angesprochen** und nicht ausgegrenzt?
- Werden die **personenbezogenen Bezeichnungen** angepasst?
(z.B.: Lisa und Karl sind Ingenieure → Lisa und Karl sind Ingenieur_innen)
- Werden (vor allem bei „frauenuntypischen“ Berufen) die **weiblichen Bezeichnungen** angepasst? (z.B.: Clara ist der Beste unserer Architekten → Clara ist die Beste unserer Architekt_innen)
- Werden, wo möglich, **neutrale Formulierungen** benutzt, wenn alle Geschlechter gemeint sind?
(z.B.: Die Studenten der Hochschule → die Studierenden der Hochschule)
- **Weglassprobe:** entstehen sinnvolle Wörter/ Sätze, wenn ich die Schrägstriche weglasse?
(z.B.: der/ die Studierende/r → der/die Studierende)
- Bleibt die **Bedeutung des Satzes** erhalten, wenn ich neutral umformuliere (z.B. mit Passiv)?

GLOSSAR

GENERISCHES MASKULINUM → In der deutschen Sprache wird hauptsächlich die männliche Sprachform verwendet, also Professoren, Ärzte usw. benutzt, auch wenn unter anderen Frauen gemeint sind. Dies suggeriert, dass das Männliche „normal“ ist, also quasi als „Überbegriff“ benutzt wird. Somit wird Realität verzerrt (man kann nicht erkennen, wer wirklich gemeint ist) und bestimmte Bilder produziert.

GESCHLECHTSIDENTITÄT

→ Das Geschlecht, dem sich ein Mensch zuordnet.

INTERGESCHLECHTLICHKEIT → Es gibt verschiedene Formen von Intergeschlechtlichkeit. Vor allem meint es aber Menschen, bei denen die Geschlechtsmerkmale nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnen sind, bzw. Menschen, bei denen Geschlechtsmerkmale und Chromosomensatz nicht übereinstimmen. Diese Menschen werden häufig als „intersexuell“ bezeichnet, was jedoch vermieden werden sollte, da es hierbei nicht um die Sexualität, sondern um das Geschlecht geht.

TRANSGENDER → Menschen bei denen die Geschlechtsidentität (das sog. Soziale Geschlecht) nicht mit den Geschlechtsmerkmalen (dem sog. Biologischen Geschlecht) übereinstimmt.

QUEER → Die Queer-Theorie geht davon aus, dass es nicht lediglich zwei Geschlechter gibt und das Geschlecht nicht naturgegeben ist, sondern durch Interaktion und andere Prozesse erst hergestellt wird. Die Bezeichnung queer ist sehr umfassend, um keine Identitäten auszugrenzen.

Literatur und Linktipps:

Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. Luise F. Pusch. Suhrkamp Verlag

Alle Menschen werden Schwestern. Luise F. Pusch. Suhrkamp Verlag

Frauensprache: Sprache der Veränderung. Senta Trömel-Plötz. Fischer Verlag

Die Töchter Egalías. Roman. Aus dem Norwegischen von Elke Radicke unter Mitarbeit von Wilfried Sczegan. Gerd Brantenberg Verlag Frauenoffensive 1992.

<http://www.luisepusch.de/>

Duden – Thema Deutsch Bd. 5 – *Adam, Eva und die Sprache*

<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/sprache/aspekte>

<http://www.gras.at/sites/default/files/artikel/DeutscheSpracheMaennersprache.pdf>

<http://www.baselland.ch/fileadmin/baselland/files/docs/fkd/gleich/aktuell/nicht-jeder-frau.pdf>

<http://www.eduhi.at/dl/MachtSprache.pdf> <http://www.eduhi.at/dl/MachtSprache.pdf>

Quellen:

Stahlberg/Sczesny 2001: Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, 52 (3), 131-140. Göttingen: Hogrefe-Verlag

Duden – *die deutsche Rechtschreibung* 2006

Auflösungen

*** Japaner reisen gerne – es sei denn, sie sind schwanger!**

Lösung: Mit Sicherheit habt ihr auch einen kleinen Moment gestutzt, als ihr diesen Satz gelesen habt. Denn wir kann es sein, dass Japaner schwanger sind? Genau dieses Stutzen ist interessant, denn gehen wir davon aus, dass mit dem generischen Maskulinum alle Geschlechter gleichermaßen gemeint und sichtbar sind, müsste auch sofort klar sein, dass in diesem Satz auch Japanerinnen gemeint sind. Dieser Satz macht sehr deutlich, dass Frauen in unserer Sprache nicht mitgedacht werden, wenn im generischen Maskulinum geschrieben wird.

**** Dr. Brandt wohnt in Hamburg und hat einen Bruder in Berlin, Prof. Brandt. Professor Brandt hat aber keinen Bruder in Hamburg. Wie kann das sein?**

Lösung: Dr. Brandt ist kein Mann sondern eine Frau. Dieses Beispiel zeigt, dass wir den Titel Dr. und auch Prof. noch immer meistens nur mit Herr Dr. oder Herr Prof. denken und Frauen dadurch unsichtbar bleiben.

