

SPRACHE

ist nicht neutral ...

Tipps für
geschlechtergerechte
Sprache

Motivation

Gender Mainstreaming als politische Strategie fordert die Integration der Geschlechterperspektive in alle Lebensbereiche. Das betrifft auch die Sprache als Ausdruck und Spiegel gesellschaftlicher Gegebenheiten. Sprache ist nicht geschlechtsneutral. Sie ist eine historisch gewachsene Form menschlicher Kommunikation, die Jahrhunderte lang durch männlich dominierte Gesellschaftsformen geprägt wurde. Inzwischen sind Frauen jedoch in viele ehemals männliche Domänen vorgedrungen. Daher sollten sie auch in der Sprache sichtbar gemacht werden. Dies wird leider immer noch von vielen Leuten als unnötiger Aufwand erachtet. Es lässt sich jedoch durch wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass Frauen in der Regel nicht „mit gemeint“ sind, wenn die männliche Form verwendet wird. Wenn von „Ingenieuren“ gesprochen wird, denken wir eben doch eher an männliche Ingenieure, nicht an Ingenieurinnen. Ein häufiges Argument gegen geschlechtergerechte Formulierungen ist, dass sie sehr umständlich zu verwenden seien. Das gilt allerdings auch für andere sprachliche Mittel, die allgemein akzeptiert sind, wie beispielsweise Höflichkeitsbezeugungen. Die ausschließliche Verwendung männlicher Formen ignoriert die Realität und stellt eine Diskriminierung dar. Diese Broschüre möchte Möglichkeiten aufzeigen, wie sprachliche Diskriminierung in der Praxis vermieden werden kann und dazu ermuntern, Sprache bewusst zu verwenden.

Der Auftrag zum Gender Mainstreaming ist in Österreich gesetzlich verankert (u.a. im UG 2002, § 3 Absatz 9). Darüber hinaus legt die Novelle des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes von 2008 fest, dass nicht nur in Ausschreibungstexten, sondern auch in an Bedienstete gerichteten Schriftstücken allgemeinen Inhalts geschlechtergerechte Formulierungen zu verwenden sind (§ 10a B-GIBG, s. auch die DRM 2/2008 der TU Wien). Um die Umsetzung dieser Vorgaben zu erleichtern, legt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien hiermit eine Broschüre zu diesem Thema vor.



Formen der sprachlichen Differenzierung

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu formulieren: die Geschlechter können explizit sichtbar gemacht werden, oder man kann eine neutralisierende Ausdrucksweise wählen. Für beide Varianten werden in der Folge Beispiele angeführt. Je nach dem Verwendungszusammenhang ist die eine oder die andere Form besser geeignet.

Bei der Wahl einer geeigneten geschlechtergerechten Formulierung sind einige Grundregeln zu beachten:

Adäquanz: die gewählte Variante muss der angesprochenen Zielgruppe oder Person angemessen sein.

Kongruenz: die gewählten Formulierungen müssen die grammatischen Regeln berücksichtigen (z.B. hinsichtlich Ein- oder Mehrzahl, Fälle).

Konsequenz: die einmal gewählte Form der sprachlichen Gestaltung sollte für das gesamte Dokument durchgehalten werden. (z.B. bei einer Entscheidung für die Schreibweise „.../in“ sollte nicht daneben eine andere Kurzform verwendet werden).

Geschlechtergerechte Sprache erfordert also in erster Linie ein vorausgehendes „Mitdenken“, nicht ein nachträgliches „Umformulieren“. Nur dann gelingt auch eine sprachlich befriedigende Textgestaltung.

Nicht verwendet werden sollte die leider immer noch beliebte sog. „Generalklausel“, die die männliche Form als für beide Geschlechter gültig festlegt. Sie unterstützt nicht nur einseitig männlich orientierte Vorstellungsbilder, sie wird auch von vielen, insbesondere jungen Frauen nicht in der intendierten Weise wahrgenommen – sie fühlen sich längst nicht mehr „mitgemeint“.

Beispiele

Sichtbarmachen des Geschlechts Entscheidend ist hier die Frage:
Wer ist gemeint?

Wird **nur über Frauen** gesprochen, so muss das auch in der sprachlichen Formulierung deutlich werden:

Durch den Artikel:

die Angestellte	der Angestellte
die Studierende	der Studierende
die Lehrende	der Lehrende

Durch eine entsprechende Endsilbe (Suffix):

Studentin	Student
Professorin	Professor
Universitätsrätin	Universitätsrat



Im Text ist auf **Kongruenz** zu achten:

Julia möchte später einmal Physiker**in** werden.

Julius möchte später einmal Physiker werden.

Die TU Wien ist eine der größten Arbeitgeber**innen** in Wien.

Sind **sowohl Frauen als auch Männer** gemeint, gibt es mehrere Optionen:

Paarform (ausgeschriebene Doppelform, weibliche und männliche Form werden genannt):

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Bewerberinnen und Bewerber werden gebeten, ...

Als „Sparform“ mit Schrägstrich:

die/der Lehrbeauftragte

die Assistentin/der Assistent

Zusammenziehungen mit Schrägstrich:

Leiter/innen

Student/innen

Techniker/innen

Zusammenziehung mit Binnen-I:

VizektorInnen

ProfessorInnen

WissenschaftlerInnen

Zusammenziehungen haben sich vor allem in geschriebenen Texten durchgesetzt. Bei der Anwendung von Zusammenziehungen ist die sog. „**Weglassprobe**“ zu machen: Wird der Schrägstrich bzw. die Endung –In oder -Innen weggelassen, muss ein grammatisch korrektes Wort übrigbleiben:

korrekt:

der/die Professor/in

nicht korrekt

des/der ProfessorIn („des Professor“ gibt es nicht)

Geschlechtsneutrale Formulierung

Oft lässt sich eine Aussage auch so formulieren, dass die Differenzierung nach Geschlechtern vermieden wird. Auch hier gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Verwendung **geschlechtsneutraler Pluralformen** (auch wenn der Singular eine Geschlechterdifferenzierung zulässt):

die Studierenden
die Lehrenden
alle Verantwortlichen

Geschlechtsneutrale Wörter:

Person, Persönlichkeit; alle Zusammensetzungen mit –kraft, -hilfe, -person:
Lehrkraft, Führungskraft, Leitungsperson

Funktions-, Institutions- und Kollektivbezeichnungen:

die Universitätsleitung
das Rektorat
die Abteilung
die Organisationseinheit
das Team

Satzbildungen mit „Alle, die...“, „Wer...“, „Diejenigen, die...“

Wer an einer österreichischen Universität studieren will, muss ausreichende Deutschkenntnisse nachweisen.

Diejenigen, die nächste Woche ein Referat halten, müssen bis morgen ein Handout abliefern.

Verwendung von **Passivformen**:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Quästur haben eine neue Reiserichtlinie erarbeitet.

⇒ Von der Quästur wurde eine neue Reiserichtlinie erarbeitet.

Die Antragstellerin/der Antragsteller hat das Formular vollständig auszufüllen.

⇒ Das Formular ist vollständig auszufüllen.

oder

⇒ Bitte das Formular vollständig ausfüllen.

Verwendung des **Partizip Perfekt**:

Statt:

Herausgeber

Betreuer

Vertreter

herausgegeben von

betreut von

vertreten durch

Adjektivische Ausdrucksweise:

Statt:

mit Unterstützung von Kollegen
auf Rat des Arztes

mit kollegialer Unterstützung
auf ärztlichen Rat

Geschlechtsneutrale Formulierungen und Umschreibungen erhöhen die Lesbarkeit. Sie sind besonders geeignet für allgemeine Schriftstücke wie Formulare, Merkblätter u.ä. Auch in längeren Texten, etwa in wissenschaftlichen Arbeiten, ist eine solche Ausdrucksweise sinnvoll. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass durch ihre Verwendung auch eine unerwünschte Maskierung realer Geschlechterdifferenzen bewirkt werden kann. Es muss also jedenfalls sorgfältig überlegt werden, ob eine derartige Ausdrucksweise der Sache angemessen ist.

Verwendung geschlechtergerechter Sprache in fremdsprachigen Texten

Auch bei der Formulierung fremdsprachiger Texte sollte am Grundsatz einer geschlechtergerechten Formulierung festgehalten werden. Entsprechende Richtlinien existieren auch im Ausland.

Hier einige Beispiele für englischsprachige Texte:

man, mankind	people, humanity, we, men and women, the public
to man (e.g. a project)	to staff, to hire personnel
manpower	staff, labour, workforce
man-months	work-months, staff-months
chairman	chairperson, chair, president
spokesman	spokesperson, representative
webmaster	webmanager
mother tongue	first language

Man's search for knowledge has led **him** to improve scientific methodology.

⇒ **The** search for knowledge has led **us** to improve scientific methodology.

or

⇒ The search for knowledge has led to improvements in scientific methodology.

Anyone disagreeing with this statement should give **his** reasons.

⇒ **All those** disagreeing with this statement should give **their** reasons.

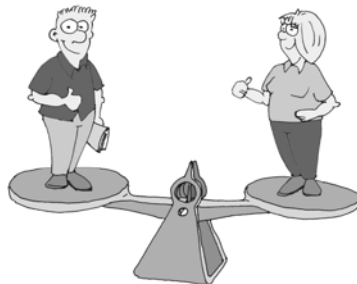
Research scientists often neglect their **wife and children**.

⇒ Research scientists often neglect their **families**.

Kombinationen mit -ness („authoress“, „poetess“) sollten möglichst vermieden werden, da sie oft als abwertend empfunden werden.

Checkliste

- ☑ Werden männliche **und** weibliche Personen angesprochen, oder handelt es sich bei dem Text nur um Personen eines Geschlechts?
- ☑ Achte ich auf geschlechtergerechte Personenbezeichnungen?
- ☑ Verwende ich für Frauen weibliche Personenbezeichnungen?
- ☑ Formuliere ich Titel- und Funktionsbezeichnungen geschlechtergerecht?
- ☑ Einheitlichkeit: Wenn ich unterschiedliche Ausdrucksformen des geschlechtergerechten Formulierens wähle: Steckt ein System dahinter? Verwende ich eine einmal gewählte Form konsequent?
- ☑ Falls ich Umformulierungen oder geschlechtsneutrale Formen verwende: Bleibt die Bedeutung dieselbe?
- ☑ Habe ich an die Übereinstimmung innerhalb des Satzes gedacht?
- ☑ Wenn ich Formulierungen aus anderen Texten übernehme: Sind diese geschlechtergerecht formuliert? Achtung: Zitate dürfen nicht verändert werden!
- ☑ Sind meine Texte lesbar? Kommen viele gesplittete Fürwörter vor? (ihr/ihm, ihre/seine, ...) Wenn ja, umformulieren! Oft hilft es, die Personenbezeichnungen in den Plural zu setzen.
- ☑ Weglassprobe: Wenn ich Schrägstriche verwende: Entstehen auch nach Weglassen der Schrägstriche korrekte Wörter?



Weitergehende Informationen

Online auf der Sprache-Webseite des AKG

http://www.tuwien.ac.at/akgleich/sprachliche_gleichbehandlung

Online auf externen Websites <http://www.eduhi.at/dl/MachtSprache.pdf>

Geschlechtergerechtes Formulieren in Fremdsprachen: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>

Weitergehende Überlegungen: Begriffsdiskussionen im EU-Kontext:

<http://www.gleiche-chancen.at/quellen-zur-gleichberechtigung>

Training zur diskriminierungsfreien Sprachverwendung: <https://www.zara.or.at/index.php/trainings/module#argumentation>

Antirassistischer Sprachgebrauch:

<https://www.alltag-rassismus.at/downloads/sprachgebrauch.pdf>

Initiativen zu antirassistischem Sprechen/Handeln: <http://no-racism.net/article/2142/>

Psychologische Forschung zu den Effekten von

Sprechhandeln: <http://www.uni-heidelberg.de/uni/presse/rc8/3.html>

In der Handbibliothek des AKG

(Präsenzbibliothek – bitte vor Gebrauch Termin vereinbaren!)

Hier finden Sie unter anderem folgende Bücher:

Albrecht, Urs [Red.]: Schweiz / Bundeskanzlei: **Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung im Deutschen**. Bern: 1996

Cicero, Antonia [Hrsg.]: **Art of speech**. Wien: 1997

Tromel-Plotz, Senta [Hrsg.]: **Gewalt durch Sprache**. Wien: 2004



Impressum:
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien
1040 Wien, Karlsplatz 13

Büroadresse:
1040 Wien, Favoritenstraße 16, Erdgeschoß

Tel.: +43 (1) 58801 49410 oder 494 11

E-Mail: akgleich-buero@tuwien.ac.at

Web: <http://www.tuwien.ac.at/akgleich>

6. Auflage, herausgegeben im September 2017

