

Sprache ist... ... nicht neutral

Tipps zur geschlechtergerechten Sprache



Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Technische Universität Wien



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN

Impressum

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien

1040 Wien, Karlsplatz 13

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

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

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

8. aktualisierte Auflage, herausgegeben im Dezember 2021

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.



I Geschlechtergerechte Sprache – Grundlagen

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 alle 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
die Studierende
die Lehrende

der Angestellte
der Studierende
der Lehrende

Durch eine entsprechende Endsilbe (Suffix):

Studentin
Professorin
Universitätsrätin

Student
Professor
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:

VizerektorInnen
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 → herausgegeben von

Betreuer → betreut von

Vertreter → vertreten durch

Adjektivische Ausdrucksweise:

Statt:

mit Unterstützung von Kollegen → mit kollegialer Unterstützung

auf Rat des Arztes → 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/-ess („authoress“, „poetess“) sollten möglichst vermieden werden, da sie oft als abwertend empfunden werden.

Checkliste

- ☑ Werden männliche **und** weibliche Personen oder Personen angesprochen, die divers sind, 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?



II Update 2019/2020: erweiterte Formen

A) Mainstream: Unterstrich nach der männlichen Endung

Die Umschreibung von Personenbezeichnungen mittels „Unterstrich“ wird zumeist als Trennung der grammatisch männlichen von der grammatisch weiblichen Form gesetzt:

Wissenschaftler_innen

Mitarbeiter_innen

Student_innen

(ausgesprochen wird dies mit einer kurzen Sprechpause im Wort)

Argumentation für den Unterstrich generell:

Bei der Verwendung von Unterstrichen als Kennzeichnung von (sozialem) Geschlecht wird vielfach argumentiert, dass „soziales Geschlecht/Gender“ als nicht-voraussetzbar gelten müsse und die optische Leerstelle erst individuell ‚gefüllt‘ werden müsse, um eindeutig sagen zu können, welche geschlechtliche Zuordnung passend wäre (u.U. keine):

Es brauche also für einen linguistisch korrekten Satz OHNE „Lücke“ konkrete Personen mit einer konkreten Genderidentität / Geschlechteridentifizierung.

B) Sternchen nach grammatisch männlicher Endung

Umweltschützer*innen

Menschenrechtsaktivist*innen

Argumentation für das Sternchen generell:

Bei der Verwendung von Sternchen in Zusammenhang mit Geschlechterendungen von Hauptwörtern wird der Schwerpunkt auf die (grundsätzlich unendlich mögliche) Vielfalt von Geschlechteridentitäten / -identifizierungen gelegt, und nicht darauf, ob die Vielfalt erst gefüllt / erfüllt werden muss.

Alternative zu A) Unterstrich nach dem Wortstamm

Das Offenlassen, welches (ob überhaupt ein) Geschlecht zur Identität einer konkreten Person gehört, lässt sich sprachlich durch das Abtrennen von Suffixen darstellen. Diese sind dann als zusätzliches Element des Wortes ausgewiesen und stehen nicht als Grundbedeutung des Wortes im Raum („Wissenschaftler“ statt „Wissenschaft_ler/in“). Auch die Aktivität kommt stärker heraus:

Wissenschaft_ler_in_nen

Mitarbeit_er_in_nen

Stud_ent_in_nen

(ausgesprochen würde dies mit kurzen Sprechpausen im Wort)

Argumentation für den Unterstrich nach dem Wortstamm:

Wenn es das Ziel ist, Menschen nicht vorab geschlechtlich festzuschreiben, ist es nötig, eine Zäsur im Wort VOR die grammatische Geschlechterendung zu setzen, nicht danach („-er“, „-ent“, „-rich“), sonst entsteht eine kognitive Verwirrung: eine männlich grammatische Endung kann keine neutrale sein; eine männlich grammatische Endung kann nicht für eine weibliche oder grammatisch sächliche Endung funktionieren.

Das Männliche-als-Allgemeines (sog. ‚generisches Maskulinum‘) ist sprachlogisch falsch¹.

Alternative zu B) Sternchen nach Wortstamm

Umweltschütz*er*innen

Menschenrechtsaktiv*ist*in/n/en

Generelle Argumente für Sternchen nach grammatischem Wortstamm:

Bei der Verwendung von Sternchen wird aufgrund der sprachlich teils mehrfach erforderlichen Unterbrechung des zusammengefügt Wortes eine größere Vielfalt erkennbar: Wie viele Personen welcher Geschlechter(selbst)-Zuordnung sind in der Ein- oder Mehrzahl? Welche sind es nach geschlechtlich-juristischer Definition? Dies ist zu hinterfragen.

¹ Vgl. Elisabeth Schrattenholzer, MACHT macht SPRACHE. SPRACHE schafft WIRKLICHKEIT. Für ein Fundament ohne Fundamentalismus, Berlin-Wien 2015: Sie befürwortet insbesondere eine >realitätsgerechte< Sprache.

Für welche/n Personen/kreis könnte/n diese jüngeren Zeichensetzungen nützlich sein?

Mit Unterstrich und Sternchen können *sowohl* Personen repräsentiert werden, die keine ‚binäre‘ Geschlechteridentität Frau/Mann für sich reklamieren, sondern beides oder keines *als auch* alle jene, die sich als ‚divers‘ verstehen – als dritter möglicher Geschlechtseintrag im Personenstandsregister. Dies entspricht den Diskursen zu Geschlechtervielfalt, in denen betont wird, es solle Offenheit in Bezug auf Geschlechter*/-identität(-en) gewahrt werden.

Zusätzlich können damit auch Personen repräsentiert werden, die zwar einem der bis vor kurzem geltenden genau zwei juristischen Geschlechtern zugeordnet sind, dies für sich aber nicht einengend verstehen wollen. Das betrifft etwa Identitätskonzepte wie z.B. queer, a-gender, intersex oder trans*ident (bevor es einen neuen Personenstandseintrag gibt). Die Variante, in allen allgemeinen Formulierungen ‚-x‘ als Endung für alle (denk-)möglichen Geschlechter zu verwenden, wird derzeit auch im Spektrum geschlechtervielfältiger Selbstzuordnungen selten eingesetzt.

Weitergehende Infos in der Handbibliothek des AKG

(Präsenzbibliothek – bitte vor Gebrauch Termin vereinbaren!)

Hier finden Sie unter anderem folgende Bücher:

bm:f: **Kreatives Formulieren. Anleitung zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch.** 1997

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

Trömel-Plötz, Senta [Hrsg.]: **Gewalt durch Sprache.** Wien: 2004

Wodak, Ruth; Feistritzer, Gert; Moosmüller, Sylvia; Doleschal, Ursula: **Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann.** 1987

Horst, Föhler: **Sprachliches Gendern? Ja, aber richtig.** 2009

BMASK: **Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen und Bild Darstellungen.** 2010

Hufer, Klaus-Peter: **Argumentationstraining gegen Stammtischparolen.** 2001

Sorority [Hrsg.]: **Das Handbuch gegen sexistische Stammtischweisheiten.** 2018

Weitergehende Informationen online

Auf der Sprache-Webseite des AKG:

<https://www.tuwien.at/tu-wien/tuw-fuer-alle/arbeitskreis-fuer-gleichbehandlungsfragen-akg/sprachliche-gleichbehandlung>

In externen Leitfäden:

<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/gd/ggsp.htm> (2018)

https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/TU_fuer_alle/AKG/Infoblatt_des_BMUK.pdf (2010)

<https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/leitfaden-gender/>

Geschlechtergerechtes Formulieren in Fremdsprachen:

plurilingual, English, Français:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377299>

Espaniol: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>

Training zur diskriminierungsabwehrenden Rhetorik:

http://www.sinnfabrik.at/wp-content/uploads/zruckredn_Argumentationshandbuch.pdf

<https://www.facingfacts.eu/courses/hate-speech-was-tun/>

<http://no-racism.net/article/2142/>

Psychologische Forschung zum Sprechhandeln:

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