

- Geschlechter(Gender)gerechte Sprachregelung
- Richtlinie der AG Globale Verantwortung (21.10.2009)

Allgemeiner Überblick und Historie:

Die Forderung nach einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch entstand aus der feministischen Linguistik in den 1960er Jahren im englischsprachigen Raum, und wurde danach im französisch- und deutschsprachigen Raum übernommen. Senta Trömel-Plötz und Luise F. Pusch begründeten die deutsche feministische Sprachwissenschaft in den 1970er Jahren. In Österreich wurden 1985 geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen gesetzlich verboten und 1988 weibliche Amtstitel eingeführt. 1990 wurden legistische Richtlinien des Bundeskanzleramtes zur sprachlichen Gleichbehandlung im Bundesrecht verabschiedet und seit 2001 gibt es Ministerratsbeschlüsse zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch in der gesamten Bundesverwaltung. Mit dem „Leitfaden Entwicklungspolitische Informations-, Bildungs-, Kultur- und Öffentlichkeitsarbeit: Gender“ der Österreichischen Entwicklungs- und Ostzusammenarbeit (OEZA) wurde auf den Leitfaden des BMUKK, „Geschlechtergerechtes Formulieren“, vom 4.12.2002 verwiesen, der vorschreibt, in den Anträgen eine gendergerechte Sprache zu verwenden.

Argumente für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch:

Sprache ist Kommunikationsmittel, kulturell geprägt und untrennbar mit politischen und sozialen Gegebenheiten verknüpft. Sie kann somit diskriminieren und vorherrschende Bilder und Normen bestätigen. Mit dem „generischen Maskulinum“ im deutschen Sprachgebrauch werden Frauen und Mädchen oft diskriminiert, indem sie nur „mit gemeint“, aber nicht explizit genannt werden. Selbst wenn sie präsent gemacht werden, werden sie oft als zweitrangig dargestellt (z.B. „Romeo und Julia“) oder systematisch abgewertet, mit Wörtern wie „Klatschtante“, „Blondine“ oder „Quotenfrau“, zu denen es kein männliches Gegenstück gibt. Mit einem nicht diskriminierenden Sprachgebrauch werden Frauen und Mädchen gleichwertig sichtbar gemacht. Unsere Sprache ist oft nur männlich und festigt alte Rollenbilder, wie z.B. jene der klassischen „Männerberufe“.¹

Die immer wieder vorgetragenen Argumente gegen einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch, wie: „Das bringt sowieso alles nix“, „Das macht nur alles noch komplizierter“ u. ä. können als Argumente nicht geltend gemacht werden, da sie in den meisten Fällen nicht weiter begründbar sind. Andere Argumente wiederum sind leicht zu entkräften:

- Geschlechtergerechte Sprache ist kein Verstoß gegen die Grammatikregeln. Im Gegenteil: Das grammatikalische Geschlecht muss zum natürlichen Geschlecht der gemeinten Person passen. Außerdem ist auch Grammatik lebendig und wandelbar, wodurch bestehende, diskriminierende Grammatikregeln eliminiert werden können und sollen.

¹ Beispiel: Rätsel mit Vater und Sohn, die einen Autounfall haben und dem Chef-Chirurgen: „Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie haben einen schweren Unfall, bei dem der Vater sofort stirbt. Der Bub wird mit schweren Kopfverletzungen in ein bestimmtes Krankenhaus gebracht, in dem ein Chef-Chirurg arbeitet, der eine bekannte Kapazität für Kopfverletzungen ist. Die Operation wird vorbereitet, alles ist fertig, als der Chef-Chirurg erscheint, blass wird und sagt: „Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn!“ Frage: In welchem Verwandtschaftsverhältnis stehen der Chirurg und das Kind?

- Veränderung der Sprache ist generell möglich. Sie wird sowohl von Regeln wie auch von Sprachgewohnheiten initiiert. Sprache lebt und verändert sich. Wir alle tragen dazu bei.
- Geschlechtergerechte Sprache ist nicht zu umständlich. Wenn ausführlicher gesagt oder geschrieben wird, dass es um Frauen und/oder Männer (bzw. Mädchen und/oder Jungen) geht, ist die Aussage letztendlich klar und verständlich. Sie bedarf keiner zusätzlichen Klausel, Erklärungen, etc. und trägt zur Beendigung von Diskriminierungen auf sprachlicher Ebene bei.
- Geschlechtergerechte Sprache ist keine sprachliche Spitzfindigkeit, sondern trägt zur sozialen und rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Mädchen bei.
- Geschlechtergerechte Sprache muss Frauen sowohl in der Einzahl- als auch in der Mehrzahlform direkt ansprechen. Nur auf diese Weise haben Frauen dieselben Chancen.

Anforderungen/Richtlinien:

Vier Grundsätze gendergerechter Sprachverwendung:

1. Sichtbarmachen von Frauen UND Männern (Mädchen UND Jungen):
Weibliche Personen sollten in einer männlichen Form nicht „nur mitgemeint“, sondern explizit genannt werden.
2. Symmetrie: Beide Geschlechter sind gleichwertig und nicht diskriminierend zu benennen, z.B. Titel, Vor- und Zuname, Berufs-, Amts- oder Funktionsbezeichnungen. Personenbezeichnungen sollen auch den gleichen Bedeutungsinhalt vermitteln. Vorsicht ist bei unterschiedlichen Konnotationen geboten, z.B.: *die Sekretärin der österr. Botschaft bzw. der Sekretär der österr. Botschaft*. Während mit der „Sekretärin“ eine weibliche Büro- bzw. Schreibkraft gemeint ist, wird unter „Sekretär“ eine leitende Position einer männlichen Person verstanden.
3. Chancengleichheit: Wird auf Personen in allgemeiner Form Bezug genommen, soll gewährleistet sein, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen und nicht diskriminiert werden.
4. Ladies first: Damit ist der Vorzug bei sprachlichen Formulierungen gemeint. Wenn die weibliche und männliche Form einer Personenbezeichnung vorkommt, sollte die feminine Form zuerst kommen.

Varianten der Schreibweise:

1. Die *vollständige Paarform*: z.B. Teilnehmerinnen und Teilnehmer
2. Das „*Splitting*“: entweder der *Schrägstrich*: z.B. Teilnehmer/innen, Projektpartner/innen, Kleinunternehmer/innen; oder Teilnehmer_innen; oder aber das *große Binnen-I*: z.B. TeilnehmerInnen (Ausnahme und nicht anzuwenden z.B. die StudentInnen, da es „die Student“ nicht gibt), ChefInnen, UnternehmerInnen, RückkehrerInnen,.
3. Eine weitere Möglichkeit ist das *Neutralisieren* von Begriffen:
 - a. *Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen*: z.B. die Person, das Mitglied, die Bürokräft, der Elternteil
 - b. *Geschlechtsneutrale Mehrzahlbildung*: z.B. die Studierenden, die Lehrenden, die Teilnehmenden, die Institutsangehörigen
 - c. *Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnungen*: Anstatt der konkreten Person wird deren Funktion, Amt oder Gruppenzugehörigkeit benannt (das Nennen der Person ist aber – wenn möglich – zu bevorzugen); z.B. die Direktion, das Institut, die Abteilung, das Projektteam, das Personal. Oder: „Zum zehnten ;-) Mal wurde eine **Frau mit der Leitung des Ministeriums** betraut“ (statt: wurde *eine Frau Ministerin*).
4. *Kreative Lösungen* sind gefragt: verschiedene Möglichkeiten des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sind, je nach Kontext, **sinnvoll** miteinander zu **kombinieren**. Andere/neue Ausdrucksweisen sind gefragt: z.B.: statt SachbearbeiterIn- bearbeitet von..., statt „man kann es so oder so machen“ – „es kann so oder so gemacht werden“.

Übersetzung von Texten aus englischer Sprache:

In der EZA wird bei der Kommunikation vielfach auf Studienergebnisse, Evaluierungen, Interest Stories etc. in englischer Sprache und deren Übersetzung zurückgegriffen. Eine geschlechtergerechte Übersetzung stellt eine Herausforderung dar und es wird daher empfohlen, bei Übersetzungen von den AutorInnen prinzipiell die Ermittlung von gender disaggregierten Daten bzw. eine Klärung der Frage, ob Frauen und/oder Männer bzw. Mädchen und/oder Jungen gemeint sind, einzufordern.

Nicht zu akzeptieren sind sogenannte „**Generalklauseln**“ wie z.B.: „**Zur leichteren Lesbarkeit wurde die männliche Form personenbezogener Hauptwörter gewählt. Frauen und Männer werden jedoch mit den Texten gleichermaßen angesprochen.**“

Quellen:

Geschlecht und Sprache. Leitfaden für einen gendergerechten Sprachgebrauch in der Entwicklungspolitik. Zusammengestellt von: Birgit Henökl, Doris Huber, Ulrike Lunacek, Gerti Perlaki. WIDE-Österreich, Oktober 1995

Geschlechtergerechtes Formulieren, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, www.bmukk.gv.at/medienpool/7128/beilage.pdf [April 2009]

Leitfaden Entwicklungspolitische Information-, Bildungs-, Kultur- und Öffentlichkeitsarbeit - Gender, 4.12.2002, S. 3, www.entwicklung.at/uploads/media/2037_If_gender_ep_k_b_04.pdf [April 2009]

Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren, Donau-Universität Krems, www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/frauennetzwerk/leitfaden_fr_geschlechtergerechtes_formulieren.pdf [April 2009]

Eine Sprache für Frauen und Männer, Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57), <http://www.wien.gv.at/ma57/sprache/index.html> [Juni 2009]

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch als Teil und Motor des Gender Mainstreaming, Bianca Friesenbichler, EDUCON in: Magazin erwachsenenbildung.at, Nr. 3, 2008: Gender und Erwachsenenbildung – Zugänge, Analysen und Maßnahmen, S. 10-1 bis 10-8. www.erwachsenenbildung.at/magazin [April 2009]

Gendergerechte Sprache. Stelle für Chancengleichheit. Universität Konstanz, http://www.uni-konstanz.de/chancengleichheit/eigene_pdf/Gendergerechte_Sprache.pdf [April 2009]

Leitfaden Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im BMSK. Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0114 [15.5.2009]

Feministische Analyse der deutschen Sprache. Feministische Linguistik, http://de.wikipedia.org/wiki/Feministische_Linguistik [Juli 2009]