

Gendergerechte Sprache am Beispiel des Gendersterns*

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ hat sich in der Frage nach einer gendergerechten Schreibweise bei Publikationen für die Variante des Gendersterns* entschieden. Es entspricht damit den Förderrichtlinien des Europäischen Sozialfonds, einem Mittelgeber des Netzwerks, sowie den veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen zur Einführung einer dritten Geschlechtsoption in Deutschland.

Gendergerechte Sprache

Gendergerechte Sprache zielt auf die sprachliche Beachtung und Gleichberechtigung aller Menschen im Hinblick auf deren unterschiedliche Geschlechter bzw. geschlechtliche Identitäten. Dafür braucht es ein Bewusstsein für die Komplexität des Themas Gender, welches über biologische Aspekte hinausgeht und Faktoren wie Sozialisation, Rollenerwartungen bzw. -zuschreibungen sowie Selbstbezeichnungen einbezieht.

Sprache wird ein hoher Stellenwert in der Regelung von sozialem Miteinander zugeschrieben. Denn durch sie werden Bilder in Köpfen erzeugt und gesellschaftliche Wirklichkeit geschaffen. So ist z.B. durch Studien nachgewiesen, dass die Verwendung der rein männlichen Sprachform dazu führt, dass Frauen auch weniger mitgedacht werden¹. Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form mit Erklärung (z.B. „Im Sinne der besseren Lesbarkeit...“) sollte daher vermieden werden.

Die Verwendung gendergerechter Sprache kann eine Reflexion des eigenen Sprachgebrauchs und eine Sensibilität für dessen Wirkkraft ermöglichen. Gleichzeitig kann dadurch eine Wertschätzung und Anerkennung von Vielfalt zum Ausdruck gebracht werden. Dies wirkt Ausgrenzung und Stereotypisierung entgegen und fördert die Sichtbarkeit und Gleichstellung gesellschaftlicher Vielfalt.

Genderstern*

- Hintergrund** Die Verwendung des sogenannten Gendersterns* (auch Gender-Star) ermöglicht die Sichtbarmachung von Personen über die binäre Geschlechterkonstruktion (männlich, weiblich) hinaus. Der Stern (Asterisk) beschreibt die zahlreichen weiteren Möglichkeiten der geschlechtlichen Identitäten und entspricht damit seiner ursprünglichen Bedeutung in der Computersprache als Platzhalter für eine beliebige Zahl an Buchstaben und Ziffern.
- Verwendung**
- bei personenbezogenen Substantiven – Kolleg*innen, Mitarbeiter*innen
 - bei Artikeln und Pronomen – die*der, ihr*sein, sie*er, ihr*ihm
- Kritik** Mit der Verwendung des Gendersterns* sind auch Herausforderungen verbunden:
- Barrierefreiheit – Vorleseprogramme für blinde und sehbehinderte Menschen lesen das Sternchen mit (z.B. Mitarbeiter Stern innen). Eine Verständlichkeit des Textes ist damit nicht gegeben.

¹ Braun, Friederike u.a.: „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“ in: *Psychologische Rundschau* 58, 2007, 183-189

- Einfache/Leichte Sprache – Für Menschen mit begrenzter Lese- oder Sprachkompetenz kann der Genderstern* zur Hürde werden. Die Regeln der einfachen bzw. leichten Sprache empfehlen die Verwendung der weiblichen und männlichen Form (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

In beiden Fällen empfiehlt es sich, im Bewusstsein für die Zielgruppen und Ziele eines Textes abzuwägen und über mögliche sprachliche Alternativen nachzudenken. Auch gibt es mittlerweile andere Zeichen anstelle des Sterns, die von Vorleseprogrammen berücksichtigt werden können. Dazu zählt beispielsweise der Doppelpunkt (z.B. Mitarbeiter:innen).

Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form ist aber auch hier abzulehnen.

Alternative Formulierungsmöglichkeiten

Zu der Verwendung des Gendersterns* gibt es zahlreiche weitere Möglichkeiten gendergerecht bzw. genderneutral zu formulieren. Dadurch werden Texte noch barrierefreier und leichter verständlich.

	Beispiele		Alternativen
Adjektive:	Rat des*der Arztes*Ärztin	oder	ärztlicher Rat
Alternative Formulierungen:	Mitarbeiter*innen Rednerpult	oder oder	Belegschaft, Beschäftigte, Personal... Redepult
Direkte Anrede:	Die Teilnehmer*innen brauchen...	oder	Sie brauchen für die Teilnahme...
Endungen -kraft, -person, -berechtigte, -ung, -hilfe:	Lehrer*innen Ansprechpartner*innen	oder oder	Lehrkräfte Ansprechpersonen
Neutralisierung:	Mitarbeiter*innen	oder	Mitarbeitende
Passiv:	Die Teilnehmer*innen erhalten ein Handout.	oder	Es wird ein Handout ausgegeben.
Plural:	Der*die Vorsitzende hält eine Rede.	oder	Die Vorsitzenden halten eine Rede.
Umschreibungen:	die Kolleg*innen	oder	alle/Personen, die in der Firma arbeiten... wer in der Firma arbeitet, kann...
Verben:	Vertreter*innen	oder	Vertreten durch...

Weitergedacht

Gendergerechte Sprache kann auch heißen...

weibliche Personen auch weiblich zu benennen:	„Sie ist Ingenieurin...“ <u>anstelle</u> „Sie ist Ingenieur...“
Personen gleichberechtigt zu benennen:	Herr Doktor Vorname Nachname und seine Kollegin Vorname Nachname <u>anstelle</u> „Herr Doktor Vorname Nachname und seine Kollegin“
„man“ zu vermeiden:	„Es könnte angenommen werden, dass...“ <u>anstelle</u> „Man könnte annehmen, dass...“
Anrede in Mails bei Erstkontakt zu neutralisieren:	„Guten Tag Vorname Nachname, ...“ <u>anstelle</u> „Liebe Frau Nachname, ...“
Stellenanzeigen gendergerecht zu formulieren:	„Erzieher*innen gesucht“ <u>anstelle</u> „Erzieher (m/w/d)“ (Erklärung: hier dominiert das generische Maskulin sowohl in der Stellenbezeichnung als auch in der Reihenfolge der Geschlechterformen)
Rollenklischees in Sprachbildern aufzubrechen:	Können Stereotype/Klischees aufgebrochen werden? z.B. durch die gegenläufige Wahl von Beispielen: Die Ärztin..., Der Erzieher...
Namensschilder z.B. bei Podiumsgesprächen zu neutralisieren:	„Vorname Nachname“ anstelle „Herr Nachname“ bzw. „Frau Nachname“
Bildsprache bei Publikationen etc. zu reflektieren:	Werden Stereotype / Klischees durch die Bildauswahl verstärkt? Ist eine Sichtbarkeit von Vielfalt auch innerhalb der zugeschriebenen Geschlechter (im Hinblick auf Alter, Herkunft etc.) ermöglicht?

Quellen und weiterführende Informationen

- Geschickt gendern – Das Gender-Wörterbuch <https://geschicktgendern.de/>
- Muriel Aichberger: Trainer_innen-Sprache – gendergerecht und inklusiv?! <https://www.murielaichberger.de/>
- LMU München: Leitfaden gendergerechte Sprache <https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache/index.html>
- Universität Köln: ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf

© 2020 IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, c/o VIA Bayern e. V., München
Mehr Informationen unter: www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung