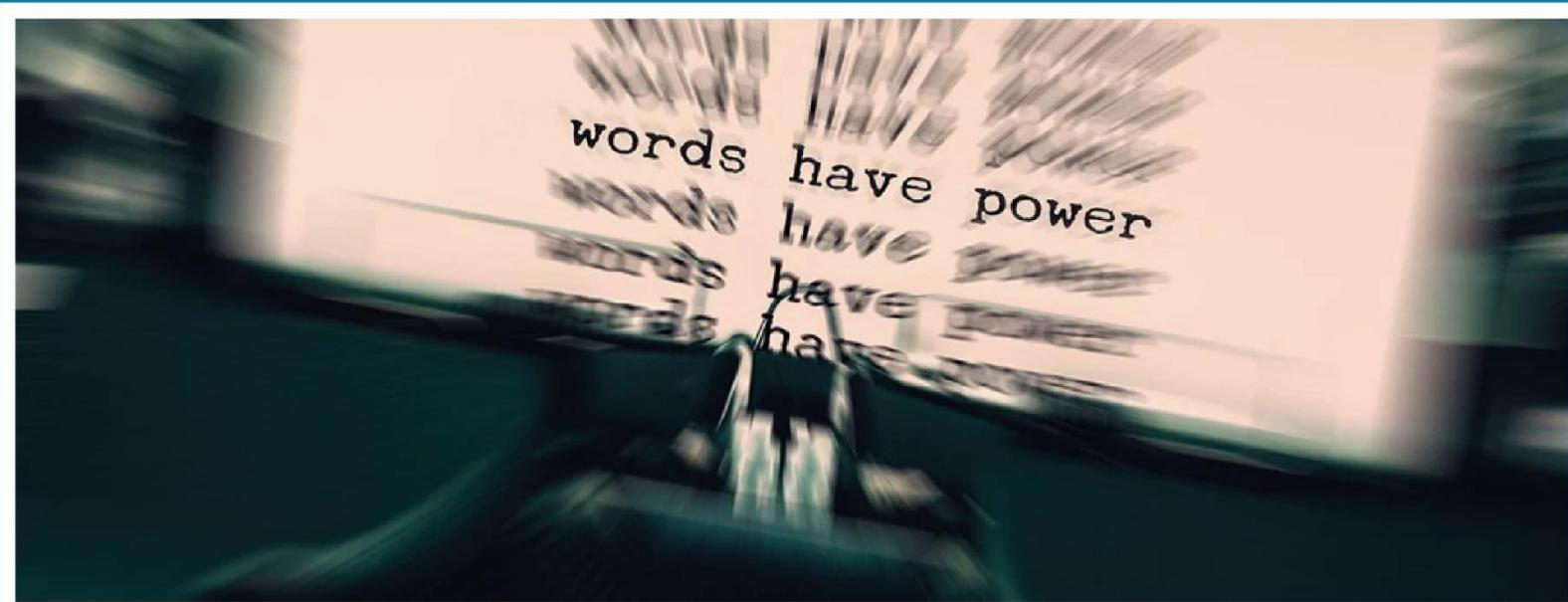


Sprache bedeutet Sichtbarkeit – Wegweiser zu geschlechtersensibler Sprache



Autorin: Mag.^a Greta Pomberger
Beauftragte für Gleichstellung & Diversität der Polymer Competence Center
Leoben GmbH

Stand: Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Warum geschlechtersensible Sprache?.....	4
2. „Do not...“ – bitte nicht!	4
3. Formulierungsmöglichkeiten.....	4
I. Geschlechterneutrale Sprache bzw. Umformulierung.....	5
II. Gender-Stern (*).....	5
III. Gender-Gap (□).....	6

1. Warum geschlechtersensible Sprache?

Sprache bedeutet Sichtbarkeit. Die Sprache regelt unsere Kommunikation und damit WER mit/und ÜBER WEN spricht. Wenn lediglich das generische Maskulin verwendet wird, werden alle anderen Personen ausgeschlossen, unsichtbar gemacht und diskriminiert. Geschlechtersensible Sprache heißt deshalb auch „geschlechtergerechte Sprache“ bzw. „gendergerechte Sprache“. Sie soll nicht nur schriftlich praktiziert werden, sondern auch beim Sprechen sollte die geschlechtliche Vielfalt zum Ausdruck kommen.

2. „Do not...“ – bitte nicht!

- ! Bitte verwendet nicht – wie die längste Zeit üblich – das generische Maskulin in eurem täglichen Sprachgebrauch. → Diskriminierung
- ! Das „Binnen-I“ z.B. „MitarbeiterInnen“, der Schrägstrich z.B. „Mitarbeiter/innen“ oder auch die Trennung durch eine Klammer z.B. „Mitarbeiter(innen)“ sind ebenso nicht mehr zeitgemäß, da dies lediglich für das weibliche und das männliche Geschlecht, aber nicht für alle anderen existierenden diversen Geschlechtsidentitäten gilt und somit wiederum Gruppen von Menschen ausschließt.
- ! Die „zweigeschlechtliche Benennung“ wie z.B. „Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ gibt wie das Binnen-I, die Klammer oder der Schrägstrich nur das weibliche und männliche Geschlecht wieder und exkludiert alle anderen Geschlechtsidentitäten.
- ! Bitte nicht nur männliche Forscher und ihre Werke zitieren. Nicht nur Männer sind gute Wissenschaftler, sondern auch Personen anderer Geschlechtsidentitäten leisten großartige Arbeit und verdienen Sichtbarkeit.
- ! Generell gilt: stereotype Sprachbilder wie »das starke Geschlecht«, »seinen Mann stehen« oder »sich wie ein Mädchen benehmen« sollten vermieden werden. Dasselbe gilt für rassistische, antisemitische, islamfeindliche, ableistische, homo-, trans- und interfeindliche sowie anders diskriminierende Sprache.

3. Formulierungsmöglichkeiten

Im Folgenden sollen die vom PCCL empfohlenen Möglichkeiten zur Anwendung einer geschlechtersensiblen Sprache genannt werden.

I. Geschlechterneutrale Sprache bzw. Umformulierung

Eine einfache Methode, um keine Personengruppen auszuschließen, ist die Verwendung der geschlechtsneutralen Formulierung.

Beispiele: die Lehrkraft, die Fachperson, die Belegschaft, Mitarbeitende, Studierende, Interessierte, Betroffene, Angestellte, Teilnehmende, die Menschen, die Personen, die Person.

Bei Wörtern wie Kunde, Auftraggeber, Arbeitgeber, Akteur, Kooperationspartner usw. gilt es sich zu fragen: Sind Personen oder Institutionen gemeint? Nur wenn es um Menschen geht, ist es richtig zu gendern.

Einige Worte lassen sich neutral umformulieren.

Beispiele: Redepult statt Rednerpult, Wahlleute statt Wahlmänner;

Ansonsten kann man geschlechtsneutrale Sprache (ohne ein Zeichen einzufügen) anwenden, indem man Sätze umstellt und Worte umformuliert.

Beispiel: Statt: „Der Antragsteller muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.“

Lieber: „Wenn Sie einen Antrag stellen, müssen Sie die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.“

Oder: „Wer einen Antrag stellt, muss die Dokumente bis zum Monatsende einreichen.“

Auch durch das Benutzen von Mehrzahl-/Pluralform entstehen oft genderneutrale Formulierungen.

Beispiel: Statt: „Der Vorsitzende / die Vorsitzende lädt zu den monatlichen Teamtreffen ein.“

Lieber: „Die Vorsitzenden laden zu den monatlichen Teamtreffen ein.“

Mit der direkten Anrede an die Lesenden kann ebenso eine gendergerechte Schreibweise wie z.B. durch den Genderstern umgangen werden.

Beispiel: Statt: „Museumsbesucher müssen Taschen und Mäntel im Untergeschoss einschließen.“

Lieber: „Bitte schließen Sie Ihre Taschen und Mäntel im Untergeschoss ein.“

II. Gender-Stern (*)

Der Genderstern (*) steht zwischen Wortstamm und weiblicher Endung: *-in* im Singular oder *-innen* im Plural. Das gilt sowohl für Substantive als auch für bestimmte und unbestimmte Artikel sowie Pronomen. Die männliche Endung, wie das *-e* bei Kollege, entfällt.

Beispiele: Mitarbeiter*in, Mitarbeiter*innen, Minister*in, Minister*innen, Geschäftsführer*in, Geschäftsführer*innen, die Teilnehmer*innenliste, die*r Beamt*in, Beamt*innen, ein*e Ärzt*in, Ärzt*innen, der*die Therapeut*in;

III. Gender-Gap (_)

Mit Gendergaps (auch: Gender_Gap oder Gender-Gap) lässt sich genauso wie mit dem Gendersternchen die Geschlechtervielfalt jenseits eines binären Geschlechtermodells sichtbar machen. Die Gender-Gap wird zwischen die männliche und die weibliche Endung eingesetzt. Mit dem Unterstrich symbolisiert die Gendergap einen Freiraum für die Entfaltung von Geschlechteridentitäten jenseits eines binären Mann-Frau-Geschlechtermodells. Damit werden neben Frauen und Männern auch diejenigen sprachlich abgebildet, die sich nicht im binären Geschlechtermodell wiederfinden können oder wollen.

Beispiele: Mitarbeiter_in, Mitarbeiter_innen, Minister_in, Minister_innen, Geschäftsführer_in, Geschäftsführer_innen, Teilnehmer_innenliste, Beamt_in, Beamt_innen, ein_e Ärzt_in, Ärzt_innen;

MERKE: In der gesprochenen Sprache wird der **Stern (sowie jedes andere eingefügte Zeichen zur sprachlichen Inklusion von Geschlechtervielfalt)** meistens durch eine **kurze Sprechpause** signalisiert („Beamt...innen“)
