

THÜRINGER KOMPETENZNETZWERK GLEICHSTELLUNG

Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung
c/o Friedrich-Schiller-Universität Jena
Accouchierhaus
Jenergasse 8
07743 Jena

Ansprechpartnerinnen:

Kristin Probstmeyer, E-Mail: kristin.probstmeyer@uni-jena.de
Sinah Hegerfeld, E-Mail: sinah.hegerfeld@uni-jena.de
Telefon: (03641) 93 04 12

Herausgeberschaft: Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG)
Redaktion: Kristin Probstmeyer (TKG / TU Ilmenau), Sinah Hegerfeld (TKG), Dr. Tina König (Universität Erfurt), Evelyn Hochheim (FSU Jena / LehreLernen), Susann Saarmann (FH Schmalkalden)
Gestaltung: Kohlhaas & Kohlhaas · Gestaltung und Web-Entwicklung, kohlhaas-kohlhaas.de
Illustration: Olivia Vieweg, olivia-vieweg.de
Stand: 05/2015

Das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung wird gefördert und unterstützt vom Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG).



Relevanz einer gendersensiblen Sprache an den Thüringer Hochschulen

Sprache ist unser wichtigstes Kommunikationsmedium. Durch sie bringen wir unsere Gedanken, Gefühle und Einstellungen zum Ausdruck – sowohl verbal als auch in Form von Körper-, Text- und Bildsprache. Mit Sprache bilden wir Wirklichkeiten ab, in dem wir Dinge und Situationen beschreiben. Mit Sprache erzeugen wir aber auch Wirklichkeiten, indem wir bewusst oder unbewusst Zuschreibungen und Bewertungen vornehmen. Durch Sprache transportieren wir kulturell geprägte und gesellschaftlich geteilte Normen und Werte. Diese zeigen sich unter anderem im Gebrauch und in der Bedeutung von Wörtern, Symbolen oder Redewendungen. Sprache ist identitätsbildend. Je nach eigener Position und Zugehörigkeit können beispielsweise Landes- und Fremdsprachen, Dialekte, Fachsprachen etc. entweder verbinden oder ausgrenzen.

Als Orte von Sozialisation stehen Hochschulen in der Verantwortung, sich mit den Wirkmechanismen von Sprache (bewusster) auseinanderzusetzen. Ob zum Beispiel in Vorlesungen und Seminaren, in wissenschaftlichen Publikationen und studentischen Seminararbeiten, in verwaltungstechnischen Vorschriften und Stellenausschreibungen, in studentischen Veranstaltungsflyern oder Toilettensymbolen – überall bedarf es einer gendersensiblen Auseinandersetzung mit Sprache.

In diesem Leitfaden liegt der Fokus auf Sprachhandlungen in verbalen Artikulationen und Texten.

Frauen sind mitgemeint, oder?

Insbesondere in verwaltungstechnischen Dokumenten ist die Verwendung des generischen Maskulinums weit verbreitet.

Generisches Maskulinum

Die männliche grammatikalische Sprachform wird als Grundform sowohl für männliche als auch für weibliche Personenbezeichnungen bestimmt, zum Beispiel steht die Bezeichnung *Biologe* sowohl für *Biologe* als auch für *Biologin*.

Generisches Femininum

Äquivalent zum generischen Maskulinum, jedoch weniger gebräuchlich, ist das generische Femininum. Hierbei findet die weibliche grammatikalische Sprachform auch für männliche Personenbezeichnungen ihre Anwendung.

Generische Feminina und Maskulina sind nur scheinbar neutral. Wie bei der Genderklausele wird das jeweils andere Geschlecht pro forma zwar häufig mitgemeint, aber selten auch mitgedacht.

Darüber hinaus verstärken Berufsbezeichnungen im generischen Femininum bzw. Maskulinum die Wahrnehmung bestimmter Berufsfelder als Männer- bzw. als Frauendomäne.

Durch den expliziten Gebrauch der weiblichen und männlichen grammatikalischen Sprachformen können Missverständnisse und Uneindeutigkeiten verhindert und stereotypische Zuschreibungen vermieden werden.

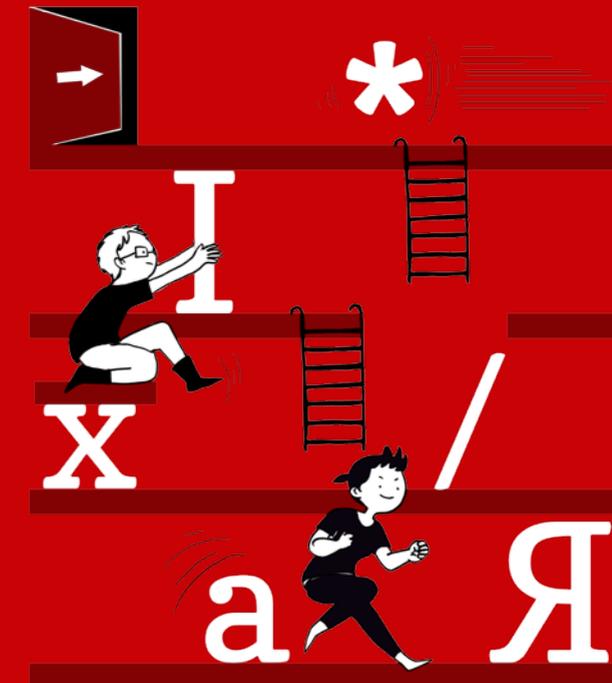
Kontext und Adressierte berücksichtigen

Auch wenn Sie sich selbst bereits mit der Kritik am zweigeteilten Geschlechtersystem und den damit verbundenen Geschlechternormen auseinandergesetzt haben, können insbesondere neuere Sprachvarianten wie *Sternchen* oder *Unterstrich* bei den von Ihnen adressierten Personen zu Irritationen führen und mitunter auf Kritik und Ablehnung stoßen. Personen, die sich keiner der beiden Geschlechterkategorien männlich / weiblich zuordnen wollen, fühlen sich möglicherweise durch eine Nennung von ausschließlich männlicher und weiblicher Form nicht angesprochen oder repräsentiert.

Die Verwendung von Sonderzeichen wiederum kann eine Verständnisbarriere für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Menschen mit anderem sprachlichen Hintergrund darstellen. Hier besteht die Möglichkeit, entweder beide Formen zu benennen, also zum Beispiel *Professoren* und *Professorinnen* oder aber Sonderzeichen kurz und verständlich im Anschluss an ihre Verwendung zu erklären.

Auch die eigene Position innerhalb der Macht- und Statusverhältnisse beeinflusst die Entscheidung über Sprachhandlungen, so zum Beispiel bei Studierenden, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zur Lehrperson stehen, die bestimmten Formen diskriminierungsfreier Sprache gegenüber mehr oder weniger aufgeschlossen ist.

Gehen Sie kreativ mit Sprache um und nehmen Sie bei der Wahl der Sprachform sowohl Ihre Zielgruppe als auch den jeweiligen Kontext in den Blick! Wichtig ist es, Sprachformen zu finden, die mit Ihrem eigenen Verständnis einer diskriminierungsfreien Sprache vereinbar sind und von Ihnen als sinnvoll erachtet werden.



Sag's doch GLEICH!

Gendersensible Sprache
an den Thüringer Hochschulen –
ein Leitfaden



In den aktuellen Medienberichterstattungen wird das Thema Gender-Sprache überwiegend einseitig und polarisierend dargestellt. Diese begünstigen zum einen die emotional aufgeladene und unreflektierte (Abwehr-)Haltung, aber auch Unsicherheit und Verwirrung zum politisch-korrekten Sprachgebrauch.

Dabei ist gendersensible Sprache weder ein neues noch ein deutsches Phänomen. Bereits seit 1998 stellt die UNESCO auf ihrer Website entsprechende Guidelines für den Gebrauch einer gendersensiblen englischen, deutschen, französischen und spanischen Sprache bereit.

Mit diesem Leitfaden gibt das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung Impulse, um für die Relevanz einer gendersensiblen Sprache an Thüringer Hochschulen zu sensibilisieren und über die derzeit gebräuchlichsten Sprachformen zu informieren. Beachten Sie dabei, dass Sprache durch die Sprechenden lebt. Sie ist keinesfalls statisch, sondern unterliegt äußeren Einflüssen und ständiger Veränderung. Gehen Sie daher kreativ mit Sprache um und entscheiden Sie selbst, welche Variante für Sie am geeignetsten ist, um Ihre Zielgruppe diskriminierungsfrei anzusprechen!

Bei Bedarf bieten wir Ihnen in einem Workshop die Möglichkeit, sich weiterführend und vertiefend mit diesem Thema auseinanderzusetzen (zum Beispiel: Bildsprache, Distanzregeln, Wahrnehmungsfiler). Setzen Sie sich bei Interesse mit uns in Verbindung:

Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung
 Telefon: (03641) 93 04 12
 Internet: www.tkg-info.de

PRAXIS

Frauen und Männer sprachlich sichtbar machen

Um Frauen in der alltäglichen Sprachverwendung nicht nur *mitzudenken*, sondern ebenso wie Männer explizit zu benennen, gibt es verschiedene Möglichkeiten, zum Beispiel:

BEIDE NENNUNGEN

Studentin und Student bzw. *Studentinnen und Studenten*

SPLITTING/SCHRÄGSTRICH

Student/in bzw. *Student/inn/en*

BINNEN-I

StudentIn bzw. *StudentInnen*

GROSSBUCHSTABEN

jedeR, eineR

Zur gleichberechtigten Darstellung von Frauen und Männern im Forschungs- und Wissenschaftsbetrieb bietet es sich an, im Literaturverzeichnis anstelle des Vornamenskürzels den ausgeschriebenen Vor- und Nachnamen anzuführen. Insbesondere in Fächern, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, werden auf diese Weise die Beiträge und Erfolge von Frauen und Männern gleichermaßen transparent.

Neutrale Formen

Um die Übersichtlichkeit und gute Lesbarkeit eines Textes zu gewährleisten, können geschlechterneutrale Formulierungen verwendet werden. Dies hat den Vorteil, dass kein Geschlecht in den Vordergrund gerückt wird, bleibt aber hinter dem Ziel zurück, verschiedene Geschlechter sprachlich sichtbar zu machen.

PARTIZIPIALFORM

Studierende, Mitarbeitende, Teilnehmende

NEUTRALE PRONOMINA

alle können teilnehmen statt: *jeder kann teilnehmen*

NEUTRALE ENDUNGEN

Lehrkraft, Zielgruppe, Ansprechperson

INSTITUTIONS- UND KOLLEKTIVBEZEICHNUNGEN

das Präsidium, das Kollegium, der Personalrat

ADJEKTIVE

kollegiale Unterstützung statt: *Unterstützung durch Kollegen*

PARTIZIPIEN

Herausgegeben von ... statt: *Der Herausgeber ist ...*

DIREKTE ANREDE

Die Bibliothek steht Ihnen zur Verfügung.
 statt: *Die Bibliothek steht den Benutzern zur Verfügung.*

PASSIV- ODER INFINITIVFORMULIERUNGEN

Die Unterlagen werden im Dekanat abgeholt.
 statt: *Die Studenten holen ihre Unterlagen im Dekanat ab.*

Sprachliche Repräsentation von Geschlechtervielfalt

Mitunter sehen sich Menschen, zum Beispiel Trans*- oder Inter*-Personen, durch die zwei Geschlechterkategorien männlich / weiblich sprachlich nicht repräsentiert. Um nach Möglichkeit alle Personen in ihrer Vielfalt anzusprechen, werden folgende Formen empfohlen:

GENDERGAP

Student_in auch: *jede_r Student_in* bzw. *Student_inn_en*

STERNCHEN

*Student*in* bzw. *Student*inn*en*

X-FORM

Studiex (Singular) bzw. *Studiexs* (Plural)

A-FORM

Studenta (Singular) bzw. *Studentas* (Plural)

Der Gendergap ist eine sprachliche Darstellungsform, die alle denkbaren Geschlechteridentitäten berücksichtigt. Positiv ist, dass die Lücke einen Freiraum für die Entfaltung neuer Identitäten schafft und somit zum emanzipatorischen Symbol wird. Kritisch betrachtet wird jedoch die Darstellung von Identitäten jenseits von männlich und weiblich als bloße „Leerstelle“.

Um Formen wie das Binnen-I, den Unterstrich oder das Sternchen von der geschriebenen in die gesprochene Sprache zu übertragen, besteht die Möglichkeit, an der Stelle des Zeichens eine kurze Sprechpause (*glottal stop*) einzufügen.



Gender-Check

Haben Sie beim Verfassen Ihres Textes alle Personen gleichermaßen berücksichtigt? Bei der abschließenden Prüfung hilft der Gender-Check:

- Sind meine Ausführungen übersichtlich und lesefreundlich?
- Habe ich alle Menschen, die meiner Zielgruppe angehören, gleichberechtigt angesprochen bzw. habe ich berücksichtigt, dass die Menschen, die ich ansprechen möchte, unterschiedlichen Geschlechtern angehören?
- Vermeide ich, dass sich Personen durch meine Formulierung, Darstellungsform und Bilderauswahl diskriminiert fühlen könnten?
- Schließe ich durch meine Wortwahl auch alle Personengruppen (zum Beispiel Frauen, Männer, Trans*-Personen, Inter*-Personen) ein?
- Habe ich auf geschlechterstereotype und klischeehafte Formulierungen verzichtet? (zum Beispiel: *Geschäftsführung* statt *Geschäftsführer*, *Eltern-Kind-Turnen* statt *Mutter-Kind-Turnen*, *Geburtsname* statt *Mädchenname*)
- Habe ich bei der Erstellung von Formularen berücksichtigt, dass es Menschen gibt, die sich weder der Kategorie „Mann“ noch der Kategorie „Frau“ zuordnen lassen bzw. zuordnen wollen?