



Pädagogische Hochschule Freiburg
Université des Sciences de l'Éducation · University of Education

Sprache. Macht. UNSICHTBAR

Informationen zu einer gendersensiblen
Sprachverwendung

Eine Handreichung für alle Mitglieder der Pädagogischen Hochschule Freiburg

IMPRESSUM

Hrsg.: Pädagogische Hochschule Freiburg
Gleichstellungsbeauftragte

Stabsstelle Gleichstellung, akademische
Personalentwicklung und Familienförderung
www.ph-freiburg.de/gleichstellung



Redaktion: Yvonne Baum, Doris Schreck, Gabriele Sobiech
in Kooperation mit der Senatsgleichstellungskommission
der Pädagogischen Hochschule Freiburg
Kunzenweg 21 · 79117 Freiburg
Kontakt: gleichstellung@ph-freiburg.de
Fotos: Fotolia, iStockphoto
Gestaltung: Ulrich Birtel
Februar 2017

INHALT

Vorwort	5
Theoretischer Hintergrund	6
Rechtliche Grundlagen	7
Überlegungen im Vorfeld mündlicher und schriftlicher Mitteilungen	9
Schriftliche Sprachpraxis	10
Mündliche Sprachpraxis	10
TIPPS zur Sprachpraxis	12
Weiterführende Informationen	14
Literaturempfehlungen	15

„Sprache ist wesentlich mehr als ein Kommunikationsmittel.
Sprache bestimmt, wie und was wir wahrnehmen, welches
Bewusstsein wir von uns und der Welt haben“

(Bidwell-Steiner 2010:37).

VORWORT

Liebe Lesende, liebe Leserinnen und Leser,
liebe Leser_innen, liebe Leser*innen,

mit dieser Handreichung möchten wir Ihnen Anregungen für eine geschlechtergerechte Sprachverwendung geben sowie Möglichkeiten aufzeigen, wie Sie diese im Hochschulalltag anwenden können. Bereits in der Anrede dieses Vorworts werden verschiedene Formen geschlechtersensibler Ansprachen aufgeführt, deren Hintergründe wir auf den folgenden Seiten näher erläutern.

Wir möchten Sie darin bestärken, sich mit Ihrer eigenen Sprachpraxis auseinanderzusetzen. Mit der Verwendung gendergerechter Formulierungen in wissenschaftlichen Diskursen, Publikationen, Abschlussarbeiten, Verwaltungsformularen und anderen Schriftstücken setzen Sie sichtbare Zeichen der Anerkennung von Geschlechtervielfalt und leisten einen wirkungsvollen Beitrag zu einer Kultur der Wertschätzung individueller Lebensformen an unserer Hochschule.

Mit freundlichen Grüßen

*Prof. Dr. Gabriele Sobiech
Gleichstellungsbeauftragte*

*Doris Schreck, M.A.
Leitung Stabsstelle Gleichstellung*

THEORETISCHER HINTERGRUND

Wissenschaftliche Diskurse, so wie sie in den verschiedenen Disziplinen entwickelt und verhandelt werden, sind nicht einfach nur als ein „Sprechen über Dinge“ zu verstehen. Vielmehr sind Diskurse als „Praktiken zu behandeln, die systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ (Foucault 1981: 74). Diskurse bringen also das, was sie bezeichnen, wie den „Lehrer“, die „Lehrerin“, erst hervor. Indem Diskurse benennen und definieren, was als wahr oder falsch, natürlich oder unnatürlich, normal oder unnormal zu gelten hat, basieren sie zugleich auf Machtrelationen. Wer darf als legitime Sprechende am Diskurs teilnehmen und wer darf Benennungs- und Definitionsmacht ausüben? Das, was als Norm gilt, bedarf in der Regel keiner besonderen Erwähnung, nur das Abweichende, Besondere wird klassifiziert. Wenn zum Beispiel von Fußball die Rede ist, ist in der Regel für alle am Diskurs Beteiligten klar, dass es sich um Männer handelt, die Fußball spielen (vgl. Sobiech & Ochsner 2012). *Frauenfußball* ist abweichend von dieser Vorstellung und muss deshalb auch als solcher benannt werden. Das heißt, Benennungs- und Definitionsmacht bietet zugleich die Möglichkeit der Sichtbarmachung, der Normierung und Normalisierung, mit ihr lässt sich das Eine einschließen und das Andere, Nicht-Normale, Nicht-Natürliche ausgrenzen. Zugleich gewinnt durch die Ausgrenzung des Anderen das Eigene, das eingeschlossene Normale, seine zentrale Position als das Gegebene. Das Gegebene, wie z. B. das „generische Maskulinum“ wird dann fixiert, z. B. im Duden, und dann immer wieder als Referenz für das Normale herangezogen. Wir gehen davon aus, dass Sprache zum einen dynamisch ist, auf gesellschaftliche Entwicklungen reagiert und damit diese machtvollen, fixierten Regeln unterminiert. Zum anderen wird, wie oben ausgeführt, durch ein die Geschlechtervielfalt berücksichtigendes Sprechen und Schreiben das „Unerwähnte“ erst sichtbar, das Ausgeschlossene zum Eingeschlossenen, zur Realität.

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Die Grundlage für die sprachliche Darstellung von Personen in Schriftstücken und in der mündlichen Kommunikation bilden die im Gleichstellungsplan der Hochschule genannten Maßnahmen zur Realisierung einer geschlechtergerechten Sprache in Anlehnung an das Landeshochschulgesetz und die jeweiligen Einzelregelungen an den Instituten bzw. Lehrstühlen.

Eine gleichberechtigte Behandlung von Frauen und Männern ist ebenso im Grundgesetz verankert.

„Frauen und Männer führen alle Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform.“
LHG, §11 (7)

„Frauen und Männer führen alle Hochschulgrade, akademischen Bezeichnungen und Titel in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform.“
LHG, §36 (5)

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
Art. 3 II GG



ÜBERLEGUNGEN IM VORFELD MÜNDLICHER UND SCHRIFTLICHER MITTEILUNGEN

- Wen möchte ich ansprechen?
- Wird durch meine Formulierung deutlich, wen ich ansprechen möchte? Studenten, Studentinnen, Student_innen, Studierende, Studenten und Studentinnen, Mitarbeitende, Kolleginnen und Kollegen, Kolleg*innen u.a.m
- Wie differenziert berücksichtige ich die Geschlechtervielfalt im Gespräch oder in meinem Vortrag?
- Wie differenziert berücksichtige ich Geschlecht in Anredeformen und Titeln?

„Vorstellungen werden überwiegend und am nachhaltigsten erzeugt durch Wörter“
(Pusch 1999: 18).

SCHRIFTLICHE SPRACHPRAXIS

Formulargebundene Vorgaben können den Gestaltungsspielraum dahingehend eingrenzen, dass über die männliche und weibliche Form hinaus kein weiteres Geschlecht genannt werden kann. Während die Ausarbeitung einer wissenschaftlichen Arbeit grundsätzlich den Freiraum bietet, gendgerechte Sprache jenseits der binären Codierung von „männlich“ und „weiblich“ zu realisieren. Für Studierende empfiehlt sich eine Absprache mit dem_der Dozierenden.

MÜNDLICHE SPRACHPRAXIS

In Vorträgen, bei Referaten, in formellen und informellen Gesprächen (Beratung, Information, Mitarbeiter_innengespräch u.ä.) bleiben Frauen, wenn sie nicht explizit erwähnt werden und lediglich „mitgemeint“ sind, in der Vorstellung der Hörer und Hörerinnen unsichtbar. Eine gleichberechtigte Ansprache beinhaltet die kontinuierliche Nennung beider Geschlechter (Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ...).¹

Darüber hinaus ermöglicht eine diversitätswusste Sprache das Ansprechen von Personen, die sich keinem bestimmten Geschlecht zuordnen können oder wollen. Mitarbeitende oder Mitarbeiter_innen (der Unterstrich ist durch eine kurze Sprechpause zwischen der männlichen und weiblichen Endung hörbar).

Eine bewusste Wortwahl hilft, die Verstärkung von stereotypen Geschlechtervorstellungen zu vermeiden. Hierzu gehört der Verzicht auf Klischees, Redewendungen oder Metaphern (Sie steht ihren Mann ... / Er benimmt sich wie ein Mädchen ...).

¹) Eine allgemeine Verwendung maskuliner Personenbezeichnung wird als „generisches Maskulinum“ bezeichnet. Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass eine Verallgemeinerung durch die ausschließliche Verwendung der männlichen Personenbezeichnung Frauen durch diese Art von *Unsichtbarmachung* benachteiligt.



TIPPS ZUR SPRACHPRAXIS

Beidnennung	Beispiel	Wen spreche ich an?
vollständige Beidnennung (ggf. kann nach erstmaliger Nennung im Folgenden eine Abkürzung verwendet werden)	Die Schüler und Schülerinnen (SuS)	Männer und Frauen
Binnen-I	Beispiel	Wen spreche ich an?
der erste Buchstabe der weiblichen Form wird groß geschrieben	MathematikerInnen	Frauen und Männer
Verwendung des Gendergaps ²	Beispiel	Wen spreche ich an?
schriftlich		
Zwischen der femininen und maskulinen Form wird ein Unterstrich eingefügt	Leser_in, jede_r Leser_in	hiermit werden alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten adressiert, der Geschlechterdualismus wird aufgehoben
Zwischen der femininen und maskulinen Form wird ein Sternchen eingefügt	Zuhörer*in, jede*r Zuhörer*in	
mündlich	eine kurze Sprechpause vor dem _innen bzw. *innen	
Die stochastische Genuswahl	Beispiel	Wen spreche ich an?
Die weibliche und männliche Form wird wechselweise (nach dem Zufallsprinzip ausgewählt) genannt, um beide Geschlechter anzusprechen	Die Bewerber können ihre Unterlagen bis zum ... einreichen. Sobald ... erhalten die Bewerberinnen den Nachweis ...	Frauen und / oder Männer

2) · Soziologie, Wirtschaft: signifikanter Unterschied zwischen den sozialen Geschlechtern im Hinblick auf Lebensbedingungen, Verhalten, Fähigkeiten, Interessen u. Ä.

· Sprachwissenschaft: durch einen Unterstrich kenntlich gemachte Lücke zwischen der maskulinen Form und der femininen Endung eines Wortes, die der sprachlichen Gleichbehandlung aller sozialen Geschlechter dienen soll (z.B. Bürger_innen, Lehrer_in)

Quelle: <http://www.duden.de/rechtschreibung/Gendergap> abgerufen am 6.2.2017

Geschlechtsneutrale Formulierungen	Beispiel	Wen spreche ich an?
Substantivierte Adjektive/ Verben / Partizipien im Plural	die Beschäftigten, die Studierenden, die Lehrenden	Personen unabhängig von ihrem Geschlecht
Sachbezeichnung statt Personenbezeichnung	Leitung, Vertretung, Beratung, Betreuung, Professur	
Passivformen	Die Teilnahme wird bescheinigt. Statt: Die Teilnehmerinnen erhalten eine Bescheinigung.	
Direkte Ansprache	Ihre Unterschrift statt: Name der Antragstellerin.	
Partizip Perfekt	Herausgegeben von, veranstaltet von, betreut von, vertreten durch statt: Herausgeber, Veranstalter	
Unpersönliche Pronomen	Wer sich bewirbt, wird baldmöglichst über die Studienplatzvergabe informiert. Statt: Bewerberinnen werden informiert.	
Komposita mit der Endung -kraft, -hilfe, -person	Ansprechperson statt: Ansprechpartnerin Fachkraft statt: Fachmann Putzhilfe statt: Putzfrau	
Neutrale Personenbezeichnungen	Person, Mitglied, Gast, Hochschulangehörige	

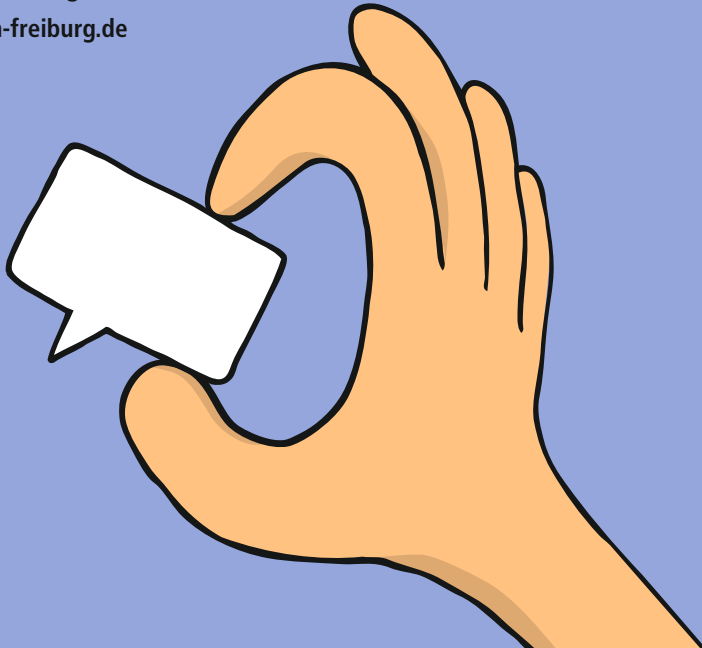
WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

ACHTUNG: Manche Formen bedürfen einer Erklärung im Vorfeld! Entscheiden Sie sich beispielsweise für die stochastische Genuswahl (Sie wechseln spontan zwischen männlicher und weiblicher Bezeichnung) ohne im Vorfeld darauf hinzuweisen, kann dies zu Missverständnissen führen. Erklären Sie ggf. im Vorfeld, weshalb Sie sich für eine bestimmte Formulierung entschieden haben.

Weitere Informationen sowie eine Linksammlung zu verschiedenen Leitfäden finden sie unter:

www.ph-freiburg.de/gleichstellung

Kontakt: gleichstellung@ph-freiburg.de



LITERATUREMPFEHLUNGEN

Bidwell-Steiner, Marlen (2010): Macht Wort: Geschlecht? In: (Un)doing gender als gelebtes Unterrichtsprinzip. Sprache – Politik – Performanz. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG, 37-42.

Foucault, Michel (1981): Archäologie des Wissens. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Hornscheidt, Lann (2012): Feministische W_orte: ein Lern-, Denk- und Handlungsbuch zu Sprache und Diskriminierung, Gender Studies und feministischer Linguistik. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel.

Kusterle, Karin (2011): Die Macht von Sprachformen. Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel.

Nothbaum, Norbert; Steins, Gisela (2010) : Nicht sexistischer Sprachgebrauch: die stochastische Genuswahl. In: Steins, Gisela: Handbuch Psychologie und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 409-415.

Pusch, Luise (1999): Die Frau ist nicht der Rede wert. Aufsätze, Reden und Glossen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Pusch, Luise (2014): Gerecht und Geschlecht. Neue sprachkritische Glossen. Göttingen: Wallstein.

Sobiech, Gabriele & Ochsner, Andrea (2012): Spielen Frauen ein anderes Spiel? Geschichte, Organisation, Repräsentationen und kulturelle Praxen im Frauenfußball. Wiesbaden: Springer VS.

Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, 52 (3), 131-140.



Pädagogische Hochschule Freiburg
Université des Sciences de l'Éducation · University of Education



**Stabsstelle
Gleichstellung**
Pädagogische Hochschule Freiburg