Sprache ist vielfältig –

Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache

Ein Leitfaden für geschlechtergerechte (Bild-)Sprache für Mitarbeiter*innen, Studierende und Dozierende an der Humboldt-Universität zu Berlin

Die
Sprache
ist
das
bildende
Organ
des
Gedanken.

WILHELM VON HUMBOLDT

Liebe Angehörige der Humboldt-Universität,

die Humboldt-Universität versteht sich als ein Ort, an dem Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern gelebt und Vielfalt wertgeschätzt wird. Dieses Selbstverständnis gilt es, im alltäglichen Miteinander zu leben. Wie wir kommunizieren, spielt dabei eine bedeutende Rolle. Mit unserer Sprache können wir Menschen einbeziehen und anerkennen, sie aber genauso auch ausschließen.

Der Humboldt-Universität ist es ein zentrales Anliegen, dass an ihr eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie (Bild-)Sprache verwendet wird. Hierfür kann es mitunter notwendig sein, erlernte Sprachformen zu hinterfragen. Bitte lassen Sie sich nicht von möglichen Vorbehalten oder Unsicherheiten abschrecken. Geschlechtergerechte Sprache muss nicht kompliziert sein und was heute noch merkwürdig klingen mag, wird durch regelmäßigen Gebrauch schnell zu einer Selbstverständlichkeit.

Ich freue mich sehr, dass mit diesem Sprachleitfaden nun ein kompakter und anwendungsorientierter Überblick vorliegt, wie eine inklusive Sprache im universitären Alltag umgesetzt werden kann. Der Leitfaden wurde von der zentralen Frauenbeauftragten und ihrem Team entwickelt und stellt eine Empfehlung für alle HU-Angehörigen dar.

Die Präsidentin

Impressum

Herausgeberin
Büro der zentralen Frauenbeauftragten
an der Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin

Text und Redaktion:
Dr.in Ursula Fuhrich-Grubert, Dr.in Verena Namberger,
Violetta Sekulovic
Erstentwurf: Dr.in Sabine Blackmore, Dr.in Amrei Sander
Gestaltung & Satz: Violetta Sekulovic
Illustrationen: Giulia Cappello
Druck: Königsdruck Berlin
Auflage 2000
Berlin, 2019
©

SPRACHE FORMT UNSER DENKEN UND TRANSPORTIERT WERTVORSTELLUNGEN 7

Was ist geschlechtergerechte Sprache und warum ist sie wichtig? 8

Wie und wo ist geschlechtergerechte Sprache verankert? 10

Welche Vorbehalte oder Gegenargumente gibt es? 10

EMPFEHLUNG FÜR DIE HU 11

Wie lässt sich geschlechtergerechte Sprache umsetzen? 11

Gute Alternativen 12

Auch Pronomen stellen Geschlechtlichkeit her 15

Weit verbreitet, aber veraltet 16

Tipps für den universitären Alltag 17

BILDER UND ILLUSTRATIONEN 20

Vielfalt an der HU sichtbar machen 20

TIPPS 22

Häufig benutzte Begriffe 22

Glossar 26

Zum Weiterlesen und -denken ... 29

Sprache formt unser Denken und transportiert Wertvorstellungen

Sprache ist unser wichtigstes Mittel, uns auszudrücken und miteinander zu kommunizieren. Sprache bildet Wirklichkeit nicht einfach nur ab. Vielmehr prägt Sprache unsere Wahrnehmung von uns und anderen und der Welt, formt unser Denken und transportiert Norm- und Wertvorstellungen.

Wenn im universitären Alltag oder in den Medien von den „Professoren“ oder „Politikern“ die Rede ist, stellen sich die meisten Menschen nachweislich zumeist männliche Personen vor. Menschen anderen Geschlechts werden bei der Verwendung des sogenannten „generischen Maskulinums“ – eine grammatikalisch männliche Sprachform, die auch für gemischtgeschlechtliche Gruppen oder Personen verschiedenen Geschlechts steht – zwar mitgemeint, aber meist nicht mitgedacht.

Bereits Kinder werden nachhaltig von diesen Denk- und Sprachstrukturen in ihren Lebens- und Berufsentscheidungen beeinflusst. So zeigen sozialpsychologische Studien: „Wenn Berufe in einer geschlechtergerechten Sprache dargestellt werden (Nennung der männlichen und weiblichen Form, zum Beispiel „Ingenieurinnen und Ingenieure“ statt nur „Ingenieure“) schätzen Kinder typisch männliche Berufe als erreichbarer ein und trauen sich selbst eher zu, diese zu ergreifen.“[1]

Das ist angesichts der Tatsache, dass sich Frauen und Mädchen gerade Berufe im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich oft nicht „zutrauen“, ein wichtiges Argument. Es zeigt aber vor allem: Sprache hat einen erheblichen Einfluss auf unser Bewusstsein, unsere Wahrnehmung und unser Denken.

Was ist geschlechtergerechte Sprache und warum ist sie wichtig?

Eine Sprache, die alle anspricht …

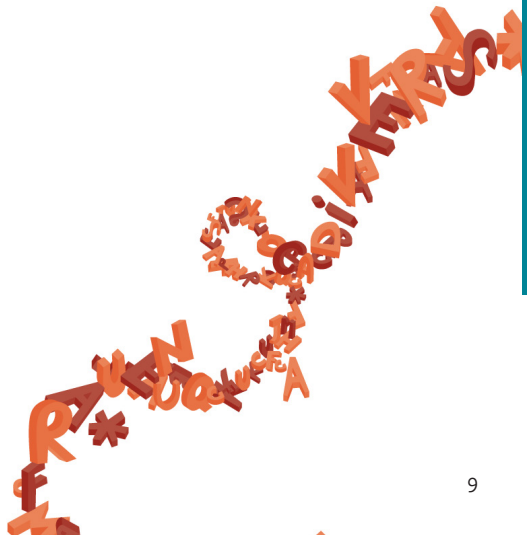
Geschlechtergerechte Sprache versucht alle Personen unabhängig von ihrer Geschlechtszugehörigkeit gleichermaßen zu repräsentieren und anzusprechen.

Häufig wird dies auch als „gendern“ bezeichnet: es bedeutet, in Wort und Bild alle sozialen und biologischen Geschlechter gleichwertig einzubeziehen – weiblich, männlich, --> intergeschlechtlich, --> transgeschlechtlich, --> divers und viele mehr. Geschlechtergerechtes Schreiben und Sprechen geht damit noch einen Schritt weiter als die lange Zeit übliche Beidnennung von Männern und Frauen. Eine zeitgemäße geschlechtergerechte Sprache versucht die Vielfalt der Geschlechter anzuerkennen, möglichst diskriminierungsfrei zu kommunizieren und zugleich eindeutig und verständlich zu sein. Gelingt dies, wird Sprache auch differenzierter: es kann etwa eindeutig ausgedrückt werden, wenn es sich in Einzelfällen um rein männliche oder weibliche Gruppen handelt.

...und Stereotype und diskriminierende Klischees vermeidet

Darüber hinaus beinhaltet ein geschlechtersensibler Umgang mit Sprache, Menschen aller Geschlechter und sexueller Orientierungen respektvoll und wertschätzend darzustellen. Dies bedeutet auch (Sprach-)Bilder und Redewendungen zu vermeiden, die Geschlechterklischees aufrufen, --> sexistisch oder heteronormativ sind oder anderweitig diskriminierend wirken (z.B. „seinen Mann stehen“, „wie ein Mädchen werfen“, „Homosexuellen-Milieu“, etc.)

Positiv gewendet kann die Wirkmacht einer geschlechterbewussten Sprache eingesetzt werden, um Stereotype und Vorurteile abzubauen und veraltete Rollenbilder zu überwinden. In diesem Sinne leistet ein sensibler Umgang mit Sprache einen wichtigen Beitrag zu einem geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Miteinander sowie zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit. Der Humboldt-Universität zu Berlin ist es daher ein zentrales Anliegen, Mitarbeitende und Studierende aller Geschlechter auch sprachlich anzuerkennen und einzubinden.



Wie und wo ist geschlechtergerechte Sprache verankert?

Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur in Art. 3 des Grundgesetzes – und somit als verfassungsrechtlicher Auftrag –, sondern auch im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) und im Landesgleichstellungsgesetz Berlins (LGG) festgelegt. Dies impliziert auch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, wie in § 38 der Verfassung der HU (VerfHU) eindeutig geregelt.

Welche Vorbehalte oder Gegenargumente gibt es?

„Es gibt wichtigere Probleme als Sprache.“ „Man kann Sprache doch nicht einfach so verändern.“ „Texte werden dadurch unnötig kompliziert und schwer lesbar.“

Es gibt eine Vielzahl vermeintlicher Argumente gegen den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache. Diese Vorbehalte und Bedenken lassen sich jedoch entkräften und abbauen. Grundsätzlich gilt es zu berücksichtigen, dass Sprache sich in einem stetigen Wandel befindet. Sie hat sich auch in der Vergangenheit immer wieder veränderten Bedürfnissen und einer sich wandelnden Gesellschaft angepasst. Der Versuch, eine für unterschiedliche geschlechtliche Positionen offene Sprache zu schaffen, ist insofern Ausdruck eines umfassenderen Bemühens um eine gerechte und diskriminierungsfreie Gesellschaft.

All diejenigen, die sich Sorgen machen, dass Texte schwerer verständlich werden oder nicht wissen, wie sie Texte geschlechtergerecht formulieren und gestalten können, finden in diesem Leitfaden Anregungen und praktische Hilfestellungen.

Wie lässt sich geschlechtergerechte Sprache umsetzen?

Empfehlung für die HU Berlin:
Sichtbarmachen aller Geschlechter mit Gender-Sternchen bei Personenbezeichnungen[2]

Die Universität empfiehlt als geschlechterumfassende Benennung das Gender-Sternchen. Dazu wird ein Sternchen* zwischen die männliche und die zusätzlich angefügte weibliche Form gesetzt. Das Sternchen* dient als symbolischer Platzhalter für alle Geschlechtsidentitäten jenseits von „Frau“ und „Mann“. Damit werden alle Personen, die sich weder eindeutig weiblich noch männlich fühlen oder sind, auch sprachlich sichtbar gemacht und einbezogen.

Alternativ kann anstelle des Gender-Sternchens auch ein Unterstrich (Gender Gap) gesetzt werden.

> Student*in, Mitarbeiter*innen, Professor*innen,
> Student_in, Abteilungsleiter_innen, Politiker_in

Das Gender-Sternchen kann auch in feststehende Komposita eingefügt werden:

> Benutzerordnung
> --> Benutzer*innenordnung; Benutzer_innenordnung
>
> Rednerpult
> --> Redner*innenpult; Redner_innenpult
>
> Mitarbeitergespräch
> --> Mitarbeiter*innengespräch; Mitarbeiter_innengespräch

Das Gender-Sternchen lässt sich auch am Ende eines geschlechtlich eindeutigen Wortes verwenden, um Menschen miteinzuschließen, die sich nicht in das binäre Geschlechtersystem einordnen können oder wollen, aber sich dennoch mit dem Wort identifizieren.

> Frauen*, Männer*

Gute Alternativen

Aus stilistischen Gründen kann es in bestimmten Fällen sinnvoll sein, auf alternative Formen geschlechtergerechter Sprache auszuweichen.

Sobald Artikel oder Pronomen ins Spiel kommen, werden Konstruktionen mit Gender-Sternchen mitunter ein wenig komplizierter. Grundsätzlich kann das Sternchen* der Einfachheit halber nur mit weiblichen oder aber mit weiblichen und männlichen Artikeln, Personalpronomina etc. verwendet werden.

> die Leser*in, die*der Leser*in,
> mein*e Dozent*in,
> die*der Mitarbeiter*in

Falls die Verwendung des Gender-Sternchens nicht möglich ist oder zu sehr umständlichen Konstruktionen führt, bieten sich folgende Alternativen an:

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen vermeiden Diskriminierungen, indem sie kein Geschlecht explizit sichtbar machen.

Substantivierungen

Personenbezeichnungen können mithilfe von substantivierten Partizipien geschlechtsneutral formuliert werden. Sie sind allerdings nur im Plural sinnvoll einsetzbar, da Singularformen wieder einen geschlechtsbestimmenden Artikel benötigen.

> die Studierenden, die Beschäftigten, die Anwesenden, die Teilnehmenden

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen / Abstraktionen

Personenbezeichnungen werden durch abstrakte Begriffe wie -kraft, -hilfe, -person oder Ableitungen auf z.B. -ung ersetzt:

> Verwaltungsleitung, Lehrkraft, Vertretung, Dekanat, Delegation

Geschlechtsneutrale Bezeichnungen eigenen sich mitunter auch, um feststehende Komposita einfach umzuformulieren.

> Benutzerordnung –
> *geschlechtsneutral:*
> Benutzungsordnung

> Rednerpult –
> *geschlechtsneutral:*
> Redepult

Kreative Umformulierungen

Geschicktes Umformulieren kann dabei helfen, geschlechtliche Personenbezeichnungen zu umgehen. Dies trägt in bestimmten Fällen dazu bei, die Lesbarkeit eines Textes zu erhöhen oder das Zuhören zu vereinfachen. Mitunter lassen sich auch verschiedene der unten genannten Möglichkeiten miteinander verbinden.

Unpersönliche Pronomen

Mit einleitenden Nebensätzen beginnend mit „Wenn“, „Alle, die“, „Diejenigen, die“ lassen sich oftmals Personenbezeichnungen elegant auflösen.

> Die Antragsteller sollen, ...;
> *alternativ:*
> Diejenigen, die einen Antrag gestellt haben, sollen ...;

> Die Projektkoordinatoren sind eingeladen ...
> *alternativ*:
> Alle, die ein Projekt koordinieren, sind eingeladen, ...

Direkte Anrede

> Der Service steht den Benutzern ab 1. Januar zur Verfügung.
> *alternativ:*
> Der Service steht Ihnen ab 1. Januar zur Verfügung.

> Die Benutzer der Bibliothek müssen ihre Jacken vor Betreten des Lesesaals in einem Schließfach verstauen.
> *alternativ:*
> Bitte verstauen Sie Ihre Jacken/Mäntel vor Betreten des Lesesaals in einem Schließfach.

Passivkonstruktionen

> Sonderzahlungen erhalten die Mitarbeiter mit dem Gehalt.
> *alternativ:*
> Sonderzahlungen werden mit dem Gehalt ausgezahlt.

> Herausgeber
> *alternativ:*
> herausgegeben von

> Die Teilnehmer sollen den Evaluationsbogen ausfüllen.
> *alternativ:*
> Es wird gebeten, den Evaluationsbogen auszufüllen.

Auch Pronomen stellen Geschlechtlichkeit her

Pronomen werden meist männlich assoziiert und auch dekliniert (z.B. jemand, der Bücher ausleiht). Es gibt jedoch verschiedene Möglichkeiten, diese „versteckte“ Form des generischen Maskulinums zu vermeiden. So kann der Satz so umformuliert werden, dass das Pronomen wegfällt oder die Pluralform statt Singular verwendet werden. Alternativ kann das Gender-Sternchen (oder Unterstrich) wie auch bei Personenbezeichnungen zwischen männliche und weibliche Form eingefügt werden.

> jede/jeder
> *alternativ:*
> alle *oder* jede*/jede*r (jede_r)

> keine/keiner
> *alternativ:*
> niemand *oder* keine*r (keine_r)

> Wenn man Fragen an die Dozentin hat, kann man diese im Anschluss an das Seminar stellen.
> *alternativ:*
> Fragen an die Dozentin können im Anschluss an das Seminar gestellt werden.

> Jemand muss Protokoll schreiben.
> *alternativ:*
> Es muss ein Protokoll geschrieben werden.

> Jeder, der Bücher ausleiht.
> *alternativ:*
> Alle, die Bücher ausleihen.

> Jeder Teilnehmer erhält ein Zertifikat.
> *alternativ:*
> Teilnehmende erhalten ein Zertifikat.

Weit verbreitet, aber veraltet

Beidnennung, Schrägstrich- bzw. Klammerformen und Binnen-I

Diese Formen sind schon relativ lange gebräuchlich. Die Beidnennung ist derzeit die gängigste Schreibform in offiziellen Dokumenten und Anreden.

> Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
> die Mitarbeiter(-innen), die Doktorand/innen
> die StudentInnen, die StudentIn oder auch die/der StudentIn
> *Meist wird ein weiblicher Artikel verwendet, seltener auch beide Artikel*

All diese Sprachformen versuchen Frauen sichtbar zu machen. Sie schließen dabei allerdings Personen aus, die sich nicht in der --> binären Geschlechterordnung verorten. Schrägstrich und Klammer legen zudem graphisch nahe, dass die weibliche Form ein „Sonderfall“ und damit nicht gleichwertig sei. Diese Varianten zeigen, dass auch geschlechtersensible Sprache einem Wan-

del unterliegt und sich seit den 1980er Jahren weiterentwickelt hat. Unabhängig davon, für welche Variante Sie sich im (Arbeits-)Alltag und von Fall zu Fall entscheiden – trauen Sie sich, Neues auszuprobieren! Geschlechtergerechte Sprache lebt von einem bewussten und kreativen Umgang mit Sprache.

Tipps für den universitären Alltag: Anrede, Titel und Ausschreibungen

Anrede und Titel

Anredeformen sollten entsprechend der obigen Empfehlung der Universität mittels Gender-Sternchen so gebildet werden, dass sie alle Geschlechter sprachlich einschließen. Diese Form ist gegenüber der Verwendung der weiblichen und männlichen Form (Beidnennung) vorzuziehen. Alternativ können, sofern gebräuchlich, auch geschlechtsneutrale Formen genutzt werden.

> „Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (Beidnennung);
> geschlechtergerecht: „Liebe Mitarbeiter*innen;
> geschlechtsneutral: „Liebe Mitarbeitende“

Zudem wird die geschlechtsumfassende und -neutrale Ansprache von Einzelpersonen immer geläufiger und sollte auch im allgemeinen Schriftverkehr der Universität eingesetzt werden. In der Anrede wird hier auf „Frau“ oder „Mann“ verzichtet und stattdessen der Vorname genannt.

> „Guten Tag Frau von Humboldt“
> *alternativ:*
> „Guten Tag Caroline von Humboldt“

Auch bei Titelabkürzungen wie Prof. und Dr. haben viele Menschen meist eine männliche Person vor Augen. Um auch andere Geschlechter hin-

ter der Abkürzung sichtbar zu machen, empfiehlt sich die – wahlweise hochgestellte – Endung „in“ (oder „a“ für Magistra) anzufügen. Falls das soziale Geschlecht (--> Gender) der adressierten Person oder Personen unbekannt ist oder sich die Person weder als Frau noch Mann versteht (--> Trans/Inter*), sollte zusätzlich das Gender-Sternchen* als Markierung der Geschlechtervielfalt verwendet werden. Wenn mehrere Titel aufeinanderfolgen, werden sie jeweils mit der entsprechenden Endung ergänzt.

> Frau Prof.in Dr.in Lise Meitner
> Frau Prof. ^{in} Dr.^{in} Lise Meitner
> Dr*in / Dr*in

Stellenausschreibungen

Die Verwendung gendersensibler Sprache in Stellenausschreibungen erhöht die Wahrscheinlichkeit, qualifizierte Frauen* zu gewinnen. Dies konnte in arbeitssoziologischen Studien gezeigt werden.[3] Ausschreibungen der Humboldt-Universität sollten so formuliert sein, dass sie Personen jeden Geschlechts ansprechen. Dies gilt sowohl für die Stellenbezeichnung als auch für den Ausschreibungstext. Zusätzlich zum Gender-Sternchen kann die Angabe (m/w/d) in Klammern hinter die Stellenbezeichnung gesetzt werden.

> wiss. Mitarbeiter*in (m/w/d)
> Professor*in (m/w/d)
> Verwaltungsangestellte*r (m/w/d)

Wichtiger Hinweis: Das generische Maskulinum mit dem Zusatz (m/w/d), z.B. wiss. Mitarbeiter (m/w/d), entspricht nicht dem hier formulierten Anspruch einer geschlechtergerechten Sprache.

Im Ausschreibungstext und Stellenprofil ist darauf zu achten, keine geschlechterstereotypen Formulierungen und Zuschreibungen zu verwen-

den. Etwa sollten bei der Ausschreibung einer Sekretariatsstelle nicht nur weiblich konnotierte Fähigkeiten wie Kommunikations- und Organisationsgeschick oder soziale Kompetenzen und analog dazu im männlich geprägten IT-Bereich nicht nur technische Kenntnisse gefordert werden.

Englische Texte

Englische Substantive haben anders als im Deutschen kein grammatikalisches Geschlecht. Dennoch sind auch im Englischen geschlechtersensible Formulierungen möglich. So sollten männlich geprägte Substantive durch neutrale Bezeichnungen ersetzt werden.

> chairman – *geschlechtsneutral:* chairperson/chair
> policeman – *geschlechtsrneutral:* police officer

Weiterhin können Possessivpronomen mithilfe des Gender-Sternchens geschlechterumfassend verwendet werden.

> Every employee is asked to contribute her*his opinion.

Als Anrede von Frauen sollte regelhaft Ms. verwendet werden. Die ehemals je nach Heiratsstatus gewählte Anrede Miss. oder Mrs. ist nicht mehr zeitgemäß.

Bilder und Illustrationen – Vielfalt an der HU sichtbar machen

Sprache beschränkt sich nicht auf Text, sondern schließt auch bildliche Darstellungen ein. Bilder unterstützen Textinhalte, vermitteln eine eigene Botschaft und werden häufig schneller erfasst als Text und bleiben länger im Gedächtnis.

Alle Geschlechter sollten in etwa gleich häufig und gleichwertig abgebildet werden, d.h. Frauen* sollten nicht in den Hintergrund gerückt oder durchgehend kleiner erscheinen als Männer.

Vor allem sollten keine stereotypen Darstellungen von Frauen und Männern reproduziert werden, etwa hinsichtlich Mimik, Körperhaltung, Kleidung oder „typischer“ Tätigkeiten und Positionen: z.B. Frauen mit Kind/Kaffeekanne, als Sekretärinnen, zuhörend (passiv) versus Männer im Anzug, als Chefs, in erklärender Haltung (aktiv).

Häufig benutzte Begriffe

Nachfolgender Abschnitt bietet eine Auflistung von im Hochschulkontext häufig genutzten Begriffen im Maskulinum und jeweils geschlechtsneutralen Formen dazu. Sie können gute Alternativen darstellen, wenn die geschlechterumfassende Bezeichnung mit Gender-Sternchen zu kompliziert sein sollte oder um Formulierungen zu variieren. Die alternativen Formen sind nicht unbedingt als Synonyme zu betrachten. Vielmehr sollen die Gegenüberstellungen dazu einladen, sich kreativ mit den Bezeichnungen auseinanderzusetzen und die Liste ggf. um eigene Vorschläge zu ergänzen und zu erweitern.

A

Abteilungsleiter – Abteilungsleitung
Adressat – adressierte Person
Akteure – Agierende, Beteiligte
Ansprechpartner – Ansprechperson, Kontakt
Arbeitnehmer – Beschäftigte, Personal, Belegschaft, Arbeitskräfte
Autoren – verfasst von, geschrieben von

B

Beamter – verbeamtete Person, Person im Beamtenstatus
Begünstigter – zu Gunsten von
Berater – beratende Person, Beratung durch
Besuchergruppe – Besuchsgruppe, Gäste
Bewerber – Bewerbungen

D

Dekan – Dekanat
Doktoranden – Promovierende
Dozenten – Dozierende

E

Erstsemester (pl.) – Studierende im ersten Semester
Expertentagung – Fachtagung

F

Fachmann – Fachkraft
fachmännisch – fachkundig, fachgemäß
Förderer – fördernde Person/Institution

G

Gast – Besuch
Gasthörerstatus – Gaststudierendenstatus
Geschäftsführer – Geschäftsführung
Gutachter – begutachtende Person

H
Herausgeber – herausgegeben von
Hersteller – hergestellt/produziert von

J
jeder, jedermann – alle, jede Person

K
Kandidaten – Kandidierende
Kommilitonen – Mitstudierende
Koordinatoren – Koordination, koordinierende Person
Kunde – Kundschaft

L
Laborant – Laborfachkraft
Lektoren – Lektorat

M
Mädchenname – Geburtsname
Mannschaft – Team, Gruppe
Mutter-Kind-Raum – Eltern-Kind-Raum
Moderator – moderierende Person, Moderation durch

N
Nutzer – anwendende Person, Nutzung durch
Nutzerordnung – Nutzungsordnung

O
Organisatoren – Organisationsteam, -gruppe, Organisation

P
Personalvertreter – Personalvertretung
Preisträger – ausgezeichnete Person
Projektleiter – Projektleitung; Person, die ein Projekt leitet

R
Rednerliste – Redeliste
Referent – referierende/vortragende Person

S
Stellvertreter – Stellvertretung
Studenten – Studierende

T
Techniker – technisches Personal
Teilnehmerliste – Teilnehmendenliste, Anwesenheitsliste

W
Wähler – Wahlberechtigte

Z
Zuschauer – Person aus dem Publikum, Publikum

Quelle: geschicktgendern.de
Es wurden einige Änderungen und Ergänzungen vorgenommen.

Glossar

Binäre Geschlechterordnung / Zweigeschlechtersystem

In der binären Geschlechterordnung bzw. Zweigeschlechtersystem gibt es nur zwei Geschlechter – „Mann“ und „Frau“ – mit klar voneinander abgrenzbaren, biologisch gegebenen Geschlechtsmerkmalen. Die beiden Geschlechter werden dabei als sich gegenseitig ausschließende Gegensätze gedacht. Zudem geht das Zweigeschlechtersystem davon aus, dass Menschen mit einem „männlichen” Körper eine „männliche” Geschlechtstidentität haben, sich also „als Mann” fühlen und Menschen mit einem „weiblichen” Körper eine „weibliche” Geschlechtsidentität bzw. sich „als Frau” fühlen. Die Einteilung in zwei „naturgegebene“, eindeutig voneinander getrennte Geschlechter, die zudem sexuell aufeinander bezogen sind (Heteronormativität), strukturiert unseren Alltag und unser Denken. Das System schließt --> inter- und transgeschlechtliche Personen sowie alle anderen Menschen aus, die sich in ihrer geschlechtlichen Körperlichkeit oder Geschlechtsidentität nicht in dieser binären Ordnung verorten können oder wollen.

Gender

Der englische Begriff „Gender“ hat sich auch im deutschsprachigen Raum etabliert, um zunächst zwischen dem biologisch/körperlichen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) zu differenzieren. Gender beschreibt die von einer Person erlebte soziale Geschlechtsidentität im Verhältnis zu den Geschlechtskategorien männlich bzw. weiblich – sprich, ob eine Person sich selbst eher als männlich oder weiblich fühlt, oder zwischen oder jenseits von diesen beiden Kategorien. Dabei lassen sich körperliche Geschlechtsmerkmale und soziale Ausprägungen nicht eindeutig voneinander trennen. „Gender“ beschreibt somit Geschlecht als ein Zusammenspiel aus biologischen/körperlichen Faktoren (z.B. Chromosomensatz, Stimmlage, Bartwuchs) und gesellschaftlich-kulturellen Faktoren (z.B. Namensgebung, Erziehung, Kleidung, Rollenbilder, etc.)

Geschlechtseintrag divers / „Dritte Option“

Im Oktober 2017 urteilte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), dass die bisherige Regelung zum Geschlechtseintrag im Personenstandsrecht verfassungswidrig ist. Das Urteil hat das Recht von Menschen, „die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“, auf Diskriminierungsfreiheit und auf einen dritten, „positiven Geschlechtseintrag“ anerkannt. Damit einher ging die Aufforderung an den Gesetzgeber, das Personenstandsrecht entsprechend anzupassen. Der deutsche Bundestag verabschiedete im Dezember 2018 ein Gesetz, wonach intersexuelle Menschen im Geburtenregister neben den Angaben „männlich“, „weiblich“ sowie dem Offenlassen des Geschlechtseintrages die Bezeichnung „divers“ wählen können. Das Urteil des BVerfG bezieht sich ausschließlich auf die formale Geschlechtsbezeichnung (z.B. im Pass). In der Konsequenz wird das Urteil aber voraussichtlich auch Auswirkungen auf weitere Gesetze mit Geschlechtsbezug haben (z.B. Arbeitsrecht).

Intergeschlechtlich / Inter*

„Intergeschlechtliche Menschen (auch: Intersexuelle [...]) sind Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als ‚geschlechtlich uneindeutig’ gelten.“[4] Anders ausgedrückt: Die Körper von intergeschlechtlichen Personen entsprechen nicht den gesellschaftlichen Normen von eindeutig „männlich“ oder „weiblich“. Die Diagnose intergeschlechtlich kann in diesem Sinne pathologisierend wirken. Bis heute wird Kindern mit dieser Diagnose (schätzungsweise jedes 1000. bis 1500. Kind) zumeist bei der Geburt ein Geschlecht zugewiesen und eine geschlechtsanpassende Operation vorgenommen, verbunden mit meist langwierigen medizinischen Behandlungen. Viele Betroffene fühlen sich nach erfolgter „Anpassung“ dennoch im „falschen“ Geschlecht bzw. Körper.

Inter* bezeichnet als Überbegriff die Vielfalt intergeschlechtlicher und -sexueller Realitäten und Körperlichkeiten, wobei das Sternchen * stellvertretend für die Vielzahl möglicher Bezeichnungen steht. Der Begriff stellt die bevorzugte Selbstbezeichnung intergeschlechtlicher Menschen dar. Inter* kann auch eine Geschlechtsidentität sein, wobei intergeschlechtliche Menschen genauso auch eine weibliche, männliche oder trans* Geschlechtsidentität haben können.

Intersexualität / intersexuell

Intersexualität ist ein medizinischer Sammelbegriff für verschiedene Ausbildungen menschlicher Geschlechtsmerkmale, die sich zwischen „weiblich“ und „männlich“ bewegen und damit von der medizinisch definierten Norm abweichen. Die Begrifflichkeit Intersexualität bzw. intersexuelles Syndrom wurde 2006 durch den medizinische Begriff „Disorders of Sex Development“ (DSD) (Störung der geschlechtlichen Entwicklung) abgelöst, ist aber in vielen Zusammenhängen immer noch gebräuchlich. Viele Inter*-Personen lehnen sowohl Intersexualität als auch DSD als pathologisierende Begriffe ab.

Sexismus

Unter Sexismus wird grundsätzlich die Diskriminierung, Abwertung, Benachteiligung oder Herabwürdigung eines Menschen aufgrund des (zugeschriebenen) Geschlechts verstanden. Der Begriff wird meist mit der Diskriminierung von Frauen gleichgesetzt, auch wenn Männer laut Definition ebenso von Sexismus betroffen sein können. Zudem werden --> inter- und transgeschlechtliche Personen häufig auch sexistisch diskriminiert.

Transgeschlechtlich / Transsexuell / Trans*

„Transgeschlechtliche Menschen (auch: Transgender) sind alle die, die nicht in dem Geschlecht leben können oder wollen, welchem sie bei ihrer Geburt zugeordnet wurden.“ Andere Begriffe dafür sind „Transidentität“ oder „Transsexualität“. Die Häufigkeit liegt bei ca. 1:1500. Manche Transsexuelle lassen eine offizielle Geschlechtsangleichung vornehmen. Diese

Prozedur ist meist mit rechtlichen wie sozialen Diskriminierungen verbunden.

Mit Trans* bezeichnen sich sowohl Menschen, die in einem anderen Geschlecht leben, als ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, als auch Menschen, die sich gar nicht einer Geschlechterkategorie zuordnen, die Geschlechter wechseln oder sich mehreren Geschlechtern zugehörig fühlen. Das Sternchen * ist ein Platzhalter für beliebige Endungen. So steht Trans* gleichzeitig für transsexuell, Transgender, Transmann, Transfrau, etc. Unter dem Begriff Trans* fallen somit Menschen mit unterschiedlichen Selbstdefinitionen und Biografien, die nicht unbedingt dieselben Erfahrungen teilen oder dieselben Interessen verfolgen.

Zum Weiterlesen und -denken... Für alle, die noch mehr wissen wollen

Folgende Websites und Publikationen geben weitergehende Informationen zu geschlechtergerechter Sprache, ihrer historischen Entwicklung und gesellschaftspolitischen Bedeutung und bieten zusätzliche Anwendungsbeispiele und Tipps:

• Sprachleitfaden „Was tun? Sprachhandeln aber wie?“ der AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin. Online unter: http://feministisch-sprachhandeln.org/
In diesem Leitfaden werden auch die x-Form, bei der die geschlechtliche Endung vollständig entfällt sowie weitere Varianten geschlechtergerechter Sprache (z.B. wandernder Unterstrich) erläutert.

• Geschickt gendern – das Genderwörterbuch www.geschicktgendern.de

• Genderleicht.de – Tipps & Tricks für ein diskriminierungsfreies Schreiben und Sprechen, ein Projekt des deutschen Journalistinnenbundes, gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: https://www.genderleicht.de/

• Gend-o-Mat des Gleichstellungsbüros der Bauhaus-Universität Weimar: www.uni-weimar.de/projekte/gend-o-mat

• Sprachleitfaden der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): „Eine Sprache, die alle anspricht: Geschlechterbewusste Sprache in der Praxis". Online unter: https://www.gew-berlin.de/public/media/GEW%20BUND%20GeschlBewusstSprache.pdf

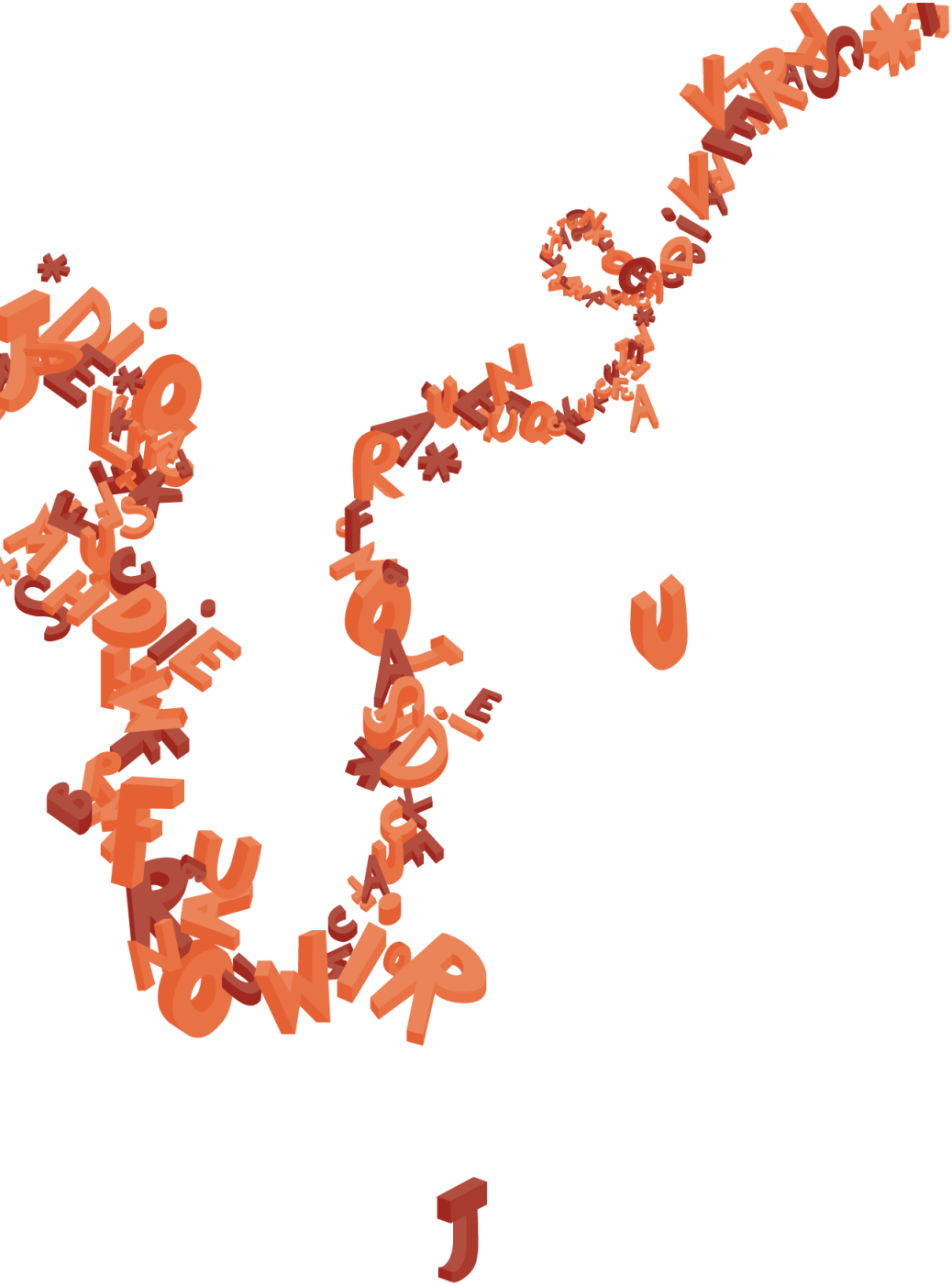
ENDNOTEN

[1]Deutsche Gesellschaft für Psychologie (2015): „Automechanikerinnen und Automechaniker – Geschlechtergerechte Sprache beeinflusst kindliche Wahrnehmung von Berufen", Online unter: http://www.dgps.de/index.php?id=143&tx_ttnews[tt_news]=1610&cHash=1308c97486a0f55bc30d6a7cf12bf49f [Stand 2019-10-22]

[2]Der Rat für deutsche Rechtschreibung sprach sich am 16. November 2018 gegen eine „vorzeitige Empfehlung und Festlegung" zu einer geschlechtergerechten Schreibung aus. Entsprechend ist das Gender-Sternchen bislang keine vom Duden anerkannte Schreibweise. Gleichzeitig stellte der Rat fest, dass die Entwicklung kontextspezifischer geschlechtergerechter Sprachformen wünschenswert sei und das Gender-Sternchen vor allem im Bereich der Hochschulen und Verwaltungen mittlerweile sehr geläufig geworden sei (vgl. http://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf). [Stand 2019-10-22]

[3]Vgl. Horvath, Lisa K./Sczesny, Sabine (2016): Reducing the lack of fit for women with leadership? Effects of the wording of job advertisements. In: European Journal of Work and Organizational Psychology, 25 (2), S. 316–328.

[4]TransInterQueer e. V. (o. J.): „Begriffsklärung", unter http://www.transinterqueer.org/uber-triq/begriffsklarung/

[5]https://www.transinterqueer.org/ueber-triq/begriffsklarung/

[6]Vgl. www.queer-leben.de/glossar/