

Regeln für die geschlechtergerechte Sprache

Stand: Juli 2012

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

©/o EUROPUBLIC GmbH
Werbeagentur
Neue Schönhauser Straße 10
10178 Berlin

Projektverantwortliche:
Monika Mareyen

Telefon: 030 28384239
info@wdb-berlin.de

Eine geschlechtergerechte Sprachverwendung macht es möglich, Frauen und Männer nicht nur in der direkten persönlichen Kommunikation, sondern auch in geschriebenen Texten aller Art gleichermaßen anzusprechen. Unsere Sprache bietet dafür verschiedene Möglichkeiten:

- Sichtbarmachen des Geschlechts
- Neutralisieren des Geschlechts

Geschlechtergerechte Sprache weist darauf hin, dass Aufgaben, Berufe und Funktionen von Frauen wie Männern gleichermaßen ausgeübt werden können.

Regelungen für die Weiterbildungsdatenbank Berlin (WDB)

- Wir machen durch die so genannte Paar- oder Splittingform deutlich, dass sich eine Gruppe aus Frauen und Männern (Dozentinnen und Dozenten) zusammensetzt. Diese Form stellen wir an den Beginn eines Textes und in dessen Verlauf werden sie immer mal wieder vorkommen.
- Wir wählen neutrale Formulierungen nur, wenn wir Frauen und Männer im Text schon sichtbar gemacht haben! Zugunsten der Klarheit und Lesbarkeit eines Textes sollte danach vorrangig eine neutrale Formulierung verwendet werden. Ist dies nicht möglich, sollen Paarformulierungen gewählt werden.
- Bei Aufzählungen nennen wir zuerst die weibliche Form.
- Gebrauch von Ableitungen auf -ung oder -schaft. Beispiele „Projektleitung“ statt „Projektleiter/in“, „Belegschaft“ statt „Arbeitnehmer“.
- Begriffe in der Mehrzahl geschlechtsneutral nutzen (Beispiele: die Beschäftigten, die Erwerbstätigen).
- Bildung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen durch Substantivierung von Adjektiven oder Partizipien im Plural. (Beispiel: die Anwesenden, die Beschäftigten, die Lehrenden, die Auszubildenden, die Ratsuchenden.)
- Nutzung geschlechtsneutraler Substantive. (Beispiel: Person, Lehr- oder Fachkraft).

- Sperrige Sprache vermeiden. Einleitende oder erläuternde Nebensätze verwenden. (Beispiel: „Wer ein Projekt leitet, sollte darauf achten, dass...“ statt „Ein Projektleiter oder eine Projektleiterin sollten“ oder „Wer das Seminarangebot nutzt“ statt: „Der Nutzer des Angebots“.)
- Passive Formulierungen (Beispiele: „Teilnahmegebühr“ statt: „Teilnehmergebühr“ oder „Redeliste“ statt „Rednerliste“)

Überkommene Vorstellungen oder Denkgewohnheiten vermeiden durch:

- Verwendung von Fotos von Frauen und Männern.
- Befragungen von Expertinnen und Experten.
- Interviews bzw. Original-Töne von Frauen und Männern.
- Lebensschilderungen und Beispiele von Frauen und Männern.
- Ausgewogenheit in den Einzelheiten und der Gesamtwirkung.
- Fotos, die in der Gesamtschau keine Rollenklischees bedienen.
- Darstellung geänderter Geschlechterrollen und -identitäten.
- Zahlen und Fakten, die nach Geschlechtern aufgeschlüsselt sind. (In Vorträgen und Texten ebenso wie in Schaubildern und Piktogrammen.)
- Aufzeigen von Vielfalt und Unterschieden. Zum Beispiel verschiedene Altersgruppen, Beschäftigtengruppen und ethnische Gruppen einbeziehen.
- Beachten der Blickrichtung bei Fotos: offen und zupackend? Gehemmt und wegschauend?
- Ausgewogenes Verhältnis von Ganzkörper- und Porträtfotos.
- Vermeiden einer Stereotypisierung durch die Kameraeinstellung (Männer von unten, Frauen von oben).

GLOSSAR (wird ständig ergänzt)

Wir verwenden folgende Begriffe:

- Anbieter (als Institution)
- Bildungsanbieter (als Institution)
- Praktikassuchende
- Ratsuchende
- Weiterbildungssuchende
- Kontakt (statt „Ansprechpartner“)
- Weiterbildungsinteressierte
- Weiterbildungsinteressierte Personen
- Ausgebildete (Personen),
- Nutzende
- Kooperierende Unternehmen

Wir verwenden folgende Formulierungen:

- Die EUROPUBLIC GmbH Werbeagentur betreibt und betreut die WDB Berlin.
- „Verantwortlich“
- „Sie bieten Praktikumsstellen an oder suchen Praktikantinnen oder Praktikanten“
- „Sie sind Journalistin oder Journalist...“
- „Ansprechpartnerin: Frau M“, „Ansprechpartner: Herr K“
- Dozentinnen und Dozenten; Schülerinnen und Schüler
- Lehrkraft oder Lehrkräfte
- „Maximal 10 Personen“

Wir verwenden folgende Formulierungen nicht:

- Schrägstriche im Zusammenhang mit /in und /innen.
- Klammerbegriffe, z.B. Arbeitnehmer(innen), sie widersprechen dem Duden, außerdem kann man sie nicht vorlesen oder vortragen.
- das große „I“ im Wort, es widerspricht dem Duden und reduziert die Verständlichkeit.
- pauschale Vereinfachungen, also Eingangsbemerkungen wie „Zur besseren Lesbarkeit wird das generische Maskulinum verwendet“.

Rechtliche und politische Voraussetzungen und Vorgaben

Amsterdamer Vertrag

Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming ergeben sich sowohl aus internationalem Recht als auch aus unserem nationalen Verfassungsrecht.

Auf der Ebene der Europäischen Union wurde der Gender Mainstreaming-Ansatz zum ersten Mal im Amsterdamer Vertrag, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, rechtlich verbindlich festgeschrieben. Der Vertrag verpflichtet die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik.

Artikel 2 des Amsterdamer Vertrages:

"Aufgabe der Gemeinschaft ist es, durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion sowie durch die Durchführung der in den Artikeln 3 und 4 genannten gemeinsamen Politiken und Maßnahmen in der ganzen Gemeinschaft (...) die Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern."

Artikel 3 des Amsterdamer Vertrages:

"Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern."

Grundgesetz

Auch aus dem deutschen Verfassungsrecht ergibt sich eine Verpflichtung des Staates für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht nur: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt", sondern nimmt den Staat nunmehr ausdrücklich in die Pflicht, "die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern und "auf die Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken.

Bundesgesetze

Daneben findet sich die Verpflichtung zur Umsetzung und Beachtung von Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming auch in Bundesgesetzen wie dem Sozialgesetzbuch VIII, § 9 bei der Aufgabenerfüllung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe „3. die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.“

Das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung verlangt in § 2: „Alle Beschäftigten in der Bundesverwaltung, insbesondere Führungskräfte, müssen die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern; diese Aufgabe ist durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen.“

Das Sozialgesetzbuch, Drittes Buch, Arbeitsförderung, verlangt in § 1, dass in der Arbeitsförderung die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen ist.

Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien

§ 2 lautet: „Gleichstellung von Frauen und Männern:

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden.“

Literatur

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung, 2005:

http://www.berlin.de/imperia/md/content/verwaltungsakademie/gendermainstreaming/flyer_geschlechtergerechte_sprache.pdf?start&ts=1307977075&file=flyer_geschlechtergerechte_sprache.pdf

Grundlagentexte:

Gender Mainstreaming im Berichtswesen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005: <http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/gm-und-berichtswesen,property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf>

Checkliste Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005: <http://www.gender-mainstreaming.net/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-checkliste-pressearbeit,property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf>

Leitfaden zur geschlechtergerechten Formulierung – Mehr Frauen in die Sprache, Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein, 2000: [http://www.fh-luebeck.de/Inhalt/09 Fachhochschule intern/07 Services/04 Login/01 Archive/03 Q Medienarchiv/04 Archive der Redakteure/Meinecke Sabine/PDFs/Broschuere.pdf](http://www.fh-luebeck.de/Inhalt/09_Fachhochschule_intern/07_Services/04_Login/01_Archive/03_Q_Medienarchiv/04_Archive_der_Redakteure/Meinecke_Sabine/PDFs/Broschuere.pdf)

Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Bundesverwaltungsamt, 2002: [http://www.bva.bund.de/cln_115/nn_372236/SharedDocs/Publikationen/Verwaltungsmodernisierung/Sprachliche Gleichbehandlung von 20Frauen 20Maennern,templated=raw,property=publicationFile.pdf/Sprachliche Gleichbehandlung von %20Frauen %20Maennern.pdf](http://www.bva.bund.de/cln_115/nn_372236/SharedDocs/Publikationen/Verwaltungsmodernisierung/Sprachliche_Gleichbehandlung_von_20Frauen_20Maennern,templated=raw,property=publicationFile.pdf/Sprachliche_Gleichbehandlung_von_%20Frauen_%20Maennern.pdf)

„Mitgemeintsein“ ist zu wenig! Ein Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern, AMS, 2006: [http://www.ams.at/docs/001 leitfaden sprachliche GB 2006.pdf](http://www.ams.at/docs/001_leitfaden_sprachliche_GB_2006.pdf)

„...denn nicht jeder ist eine Frau...“, Geschlechtergerechte Sprache – wirkungsvolle Kommunikation, Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Basel-Landschaft, 2001: <http://www.baselland.ch/fileadmin/baselland/files/docs/fkd/gleich/aktuell/nicht-jeder-frau.pdf>

Geschlechtergerechtes Formulieren, Herausgeber: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, 2010: <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/7108/PDFzuPubID403.pdf>

Fair in der Sprache, ZDF: [http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/w/files/gkompzpdf/zdf faire sprache faltblatt 3.pdf](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/w/files/gkompzpdf/zdf_faire_sprache_faltblatt_3.pdf)

Geschlechtergerecht in Sprache und Bild, Johannes Kepler Universität Linz, 2009: http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e12619/e67601/GeschlechtergerechtinSpracheundBild_ger.pdf

Geschlechter-gerechte Sprache, Schweizerische Bundeskanzlei, 2009, <http://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04915/05313/index.html?lang=de>

<http://www.genderkompetenz.info>

Sprache im Blick, Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch, Fachhochschule Potsdam, 2012: <http://www.fh-potsdam.de/gleichstellung.html>