



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT ■ ÖSTERREICH

Geschlechtergerechte Sprache

Geschlechtergerechte Sprache bedeutet,

immer, wenn es um Frauen und Männer geht, auch von Frauen und Männern zu reden und zu schreiben. Die Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen oder andere sprachliche Mittel machen dies deutlich.

Geschlechtergerechte Sprache macht Frauen sichtbar

Sprachlichen Formulierungen beeinflussen Denken und Weltbild. Studien belegen die Benachteiligung von Frauen durch die Verwendung der männlichen Sprachform für beide Geschlechter, des so genannten generischen Maskulinums. Frauen in der Sprache sichtbar zu machen ist daher ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Institutionen auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene unterstützen die Notwendigkeit sprachlicher Gleichbehandlung. Beispiele sind die Resolution der UNESCO für einen nicht sexistischen Sprachgebrauch (1987), die Empfehlung des Rates der Europäischen Union, Sexismus in der Sprache zu eliminieren (1990) und der österreichische Ministerratsvortrag zum geschlechtergerechter Sprachgebrauch (2001).



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Informationen zur Umsetzung

bieten neben umfangreicher Fachliteratur zu diesem Themenbereich zahlreiche Leitfäden zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache, zum Beispiel:

- [Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch](#), BMWA
- [Geschlechtergerechtes Formulieren](#), BMUKK
- [Sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen](#), Land Steiermark
- [Geschlechtergerechter Sprachgebrauch im Unternehmen: Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber](#), Gleichbehandlungsanwaltschaft

Geschlechtergerechte Sprache entwickelt sich mit dem Fortschritt des Bewusstseins um ihre Bedeutung und die wachsende Sensibilität in der Gesellschaft.

Immer wieder gibt es neue Ideen und Weiterentwicklungen.

Die Anwendung geschlechtergerechter Sprache erfordert anfangs etwas Übung. Sie fordert zu kreativen Formulierungen heraus, um Inhalt und korrekte Grammatik für LeserInnen und ZuhörerInnen ansprechend unter einen Hut zu bringen. Die Mühe lohnt sich nicht nur für den Beitrag zu einer geschlechtergerechten und gleichstellungsorientierten Gesellschaft, sehr schnell wird das geschlechtergerechte Formulieren auch zur selbstverständlichen Gewohnheit.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Varianten geschlechtergerechter Sprache:

- **Vollständige Paarform**

zum Beispiel: Anwältin und Anwalt, Arbeitgeber und Arbeitgeberin.

Weibliche und männliche Bezeichnungen werden genannt. Diese Formulierung stellt gedanklich am ehesten eine Geschlechtersymmetrie her. Aus sprachökonomischen Gründen wird im Einzelfall auch manchmal ein Schrägstrich verwendet, z.B. Expertin/Experte, Arzt/Ärztin.

- **Verkürzte Schrägstrichvariante**

zum Beispiel: Arbeiter/in, Lehrer/in.

Bei der verkürzten Schrägstrichvariante wird die weibliche Endung „in“ an den männlichen Begriff angefügt. Diese Form wird bei Platzproblemen, etwa in Formularen oder Tabellen, verwendet, im Fließtext stört sie den Lesefluss und ist nicht symmetrisch.

- **Binnen-I**

zum Beispiel: ArbeitnehmerInnen, UnternehmerInnen.

Das Binnen-I, also das große I im Wortinneren, ist ein Signal, dass die Personenbezeichnung auf Frauen und Männer Bezug nimmt. Diese Schreibweise wird hauptsächlich in der Mehrzahl und auch bei zusammengesetzten Wörtern verwendet, zum Beispiel ArbeitnehmerInnenschutz. Sie wurde allerdings noch nicht in die gültigen Rechtschreibregeln aufgenommen.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

- **„Gender Gap“-Varianten**

zum Beispiel: jede_r Teilnehmer_in, Wissenschaftler*innen.

Die Schreibweise mit „Gender Gap“ lässt neben Mann und Frau auch Raum für andere Geschlechter. Dazu wird zwischen der männlichen und der weiblichen Schreibweise ein Unterstrich oder ein Stern eingefügt. So werden Geschlechter, die bisher unsichtbar waren, sichtbar. Auch diese Schreibweise entspricht nicht den geltenden Rechtschreibregeln.

- **Geschlechtsneutrale Formulierungen**

zum Beispiel: Person, Angestellte, Geschäftsführung, Team.

Neutrale Begriffe beziehen sich auf beide Geschlechter, machen dabei aber weder Frauen noch Männer sprachlich sichtbar.

- **Nicht empfehlenswert**

ist die Schreibweise, bei der die weibliche Wortendung in Klammern steht, z.B. Mitarbeiter(in).

Schon gar nicht entsprechen Hinweise am Beginn oder Ende eines Textes, dass alle Personenbezeichnungen in diesem Text für Frauen und Männer gelten, den Anforderungen einer geschlechtergerechten Sprache.



EMPFEHLUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Weitere Informationen zum Thema:

Brantenberg, Gerd (1987): Die Töchter Egalías. München: Frauenoffensive.

Braun, Friederike/ Gottburgsen, Anja/ Sczesny, Sabine/ Stahlberg, Dagmar (1998): Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. In: Zeitschrift für Germanistische Linguistik 26, 265-283.

Eichhoff-Cyrus, Karin M. (Hg.) (2004): Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Thema Deutsch. Band 5, Mannheim, u.a.: Dudenverlag.

Gottburgsen, Anja (2000): Stereotype Muster des sprachlichen *doing gender*. Eine empirische Untersuchung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Hellinger, Marlis/ Bierbach, Christine (1993): Eine Sprache für beide Geschlechter – Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Bonn: Deutsche UNESCO Kommission.

http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/eine_sprache.pdf

Klann-Delius, Gisela (2005): Sprache und Geschlecht. Eine Einführung. Stuttgart, Weimar: Verlag J.B. Metzler.