

Geschäftsstelle
Gender
Mainstreaming

Freiburg 
IM BREISGAU

Gender & Diversity in Wort und Bild

Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen | Leitfaden 2017



A solid orange vertical bar runs along the left edge of the slide.

Gender & Diversity in Wort und Bild

Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen | Leitfaden 2017

- 4** Geleitwort
- 8** Einführung
- 10** Gender Mainstreaming als geschriebenes Wort
- 14** Antidiskriminierende Sprachhandlungen
Die gängigsten Formen
 - I. Paarform
 - II. Das Binnen-I
 - III. Statischer Unterstrich (Gender Gap)
 - IV. Sternchen-Form
 - VI. Geschlechtsneutrale Formulierungen
- 22** Geschlechtergerechte Sprache
Wirkung und Umsetzung
Heransgehensweise
- 24** Geschlechterneutrale Formulierungen
- 28** Ausnahmen
- 28** Weitere Hinweise
- 34** Gender & Diversity in Freiburg
- 35** Sprache im Wandel
- 36** Geschlechtersensibel Formulieren
- 40** Gender & Diversity in der Bildsprache
- 52** Schlusswort
- 58** Verwendete Literatur
- 60** Impressum



**Liebe Freiburger_innen,
Liebe Mitarbeiter_innen,**

geschlechtergerechte Sprache ist Ausdruck der konsequenten Berücksichtigung von Vielfalt und Gender auch im gesprochenen und geschriebenen Wort sowie bei Abbildungen in Publikationen, in Pressemitteilungen oder dem Web-Auftritt der Stadtverwaltung. In der Ihnen vorliegenden evaluierten Ausgabe der Broschüre „Gender in Wort und Bild“ zur Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache in mündlichen, schriftlichen und bildlichen Darstellungen, wird im geschriebenen Wort der Unterstrich (auch Auslassungszeichen oder Gender-Gap genannt) an Stelle von beiden Genera favorisiert und zum Gebrauch empfohlen.

Diese hier empfohlene und von einzelnen Dienststellen und Fachbereichen bereits vielfältig benutzte Schreibweise wird mit der Intention verwendet, die Vielfalt der Geschlechter und sexueller Orientierung zu berücksichtigen sowie auch Menschen mit Behinderung, unterschiedlichen Alters und sozialer und kultureller Herkunft mitzudenken und zu adressieren. Befördert werden soll dabei eine breit verstandene Toleranz und Akzeptanz von Menschen unterschiedlichen Alters, mit und ohne Behinderung, verschiedener Herkunft und über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus. Es geht um Lebensumstände und Lebensformen, deren Berechtigung im Grundgesetz (GG) Artikel 3, Satz 3, formuliert sind:

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit 2006 in Kraft ist, wird die Definition „Geschlecht“ über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus benannt:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“
(AGG § 1)

Die Berücksichtigung der geschlechtersensiblen Sprache und Schreibweise im Verwaltungshandeln greift den in den beiden Gesetzen formulierten Grundgedanken der Gleichbehandlung auf und spannt einen Bogen von Gender Mainstreaming zu Diversity Mainstreaming. Daher ist im Kontext der Verstetigung von Gender Mainstreaming und Diversity/Vielfalt die einheitliche und konsequente Anwendung der geschlechtersensiblen/gegenderten Sprache fachübergreifend in der Stadtverwaltung von Bedeutung, vor allem im Zusammenhang mit den vielfältigen Aufgaben, die die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin, Dienstleisterin, Ausführungsorgan von Rechtsvorschriften und als Auftrag- und

Fördermittelgeberin wahrnimmt. Nutzen Sie den Leitfaden „Gender & Diversity in Wort und Bild“ und die Vorschläge für eine faire Sprache und Bildgestaltung. Stärken Sie damit unser Anliegen in Stadt und Verwaltung, Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit auch in Wort und Bild sichtbar zu machen und zu verstetigen.



Dr. Dieter Salomon
Oberbürgermeister

Eine lebendige Sprache entwickelt sich mit den Menschen, die sie sprechen. Auch die zunehmende Gleichberechtigung der Geschlechter findet sich in der Sprache wieder. Das betrifft gleichermaßen Medien und Alltagssprache, Politik, Wirtschaft und Verwaltung.

**„Die Sprache ist die
Kleidung der Gedanken.“**

(Samuel Johnson, 1709–1784)

**„Ohne Verschiedenheit, das absolute
Unterschiedensein jeder Person von
jeder anderen, die ist, war, oder sein
wird, bedürfte es weder der Sprache
noch des Handelns für eine Verständigung;
eine Zeichen- und Lautsprache wäre
hinreichend, um einander im Notfall
die allen gleichen, immer identisch
bleibenden Bedürfnisse und Notdürfte
anzuzeigen.“**

(Hannah Arendt, 1906–1975)

Hinweise zu einer geschlechtersensiblen Sprache gibt es seit der UNESCO-Resolution von 1987, in der die explizite Nennung von Frauen zum Zweck ihrer Sichtbarmachung festgehalten ist (Deutsche UNESCO-Kommission 1993).

Der Begriff Gender Mainstreaming als geschriebenes Wort stand erstmals 2006 im Rechtschreibduden. Die Erklärung fokussierte primär die Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen und ist konform mit Artikel 3 Grundgesetz (GG).

Grundgesetz (GG), Artikel 3:

1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

2) 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.

3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das seit 2006 in Kraft ist, geht die Definition über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

(AGG § 1)

Die Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau von Diskriminierung sind wichtige gesellschaftspolitische Ziele und spiegeln sich in unterschiedlichen Gesetzen wider. Gender Mainstreaming (GM) als Strategie fördert seit 1999 (Amsterdamer Vertrag) die Realisierung von Gleichstellungspolitik auf der Ebene des Bundes, der Länder und Kommunen.

Paarform

Bei der Paarform werden weibliche und männliche Formen durch ein „**und**“ oder „**oder**“ verbunden, z. B.:

- Schülerinnen **und** Schüler
- Bewerberinnen **und** Bewerber
- Einwohnerinnen **und** Einwohner
- „Bestehen Unklarheiten über die gesundheitliche Verfassung sollte der Rat einer Ärztin **oder** eines Arztes eingeholt werden.“
(besser noch: „der ärztliche Rat“)

Bei der Paarform werden in der Regel beide Sprachvarianten im Wechsel verwendet.

Im mündlichen Vortrag wird zu Beginn verdeutlicht, dass eine geschlechtersensible Sprache verwendet wird, indem abwechselnd die weibliche und die männliche Sprachform genutzt wird. Allerdings verbleibt diese Sprachform durch die deutliche Hervorhebung der Zwei-Geschlechter-Norm innerhalb der Vorstellung, dass es ausschließlich Frauen und Männer gibt.

Spätestens seit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006 kann die tradierte sprachliche Ausrichtung im Kontext der Zwei-Geschlechter-Norm in Frage gestellt werden. Im AGG wird explizit auf das Ziel des Gesetzes eingegangen, dass die „[...] Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (AGG § 1) sind.

Da die Gleichberechtigung der Geschlechter zunehmend auch in der Sprache abgebildet wird, haben sich seit den 1990er Jahren konsequent der statische Unterstrich „_“ und die Sternchen-Form „*“ als gendersensible Schreibweisen in akademischen Arbeitsbereichen sowie in unterschiedlichen Verwaltungen bundesweit und darüber hinaus etabliert.

Das Binnen-I

Bei der Schreibweise mit dem Binnen-I wird mit großem „I“ im Wortinneren insbesondere die Sichtbarmachung des weiblichen Geschlechts fokussiert, z. B.

- MitarbeiterInnen
- KollegInnen
- EinwohnerInnen
- StadträtInnen

Diese Schreibweise erfuhr parallel zu der UNESCO-Resolution von 1987, die die Sichtbarmachung von Frauen ausdrücklich einforderte, wachsenden Gebrauch.

Im akademischen Bereich sowie in verschiedenen Verwaltungen fand das Binnen-I seit den 1990-Jahren eine rege Anwendung. Öffentlichkeitswirksam wurde das Binnen-I in den Printmedien von der Berliner „tageszeitung“ (taz) erstmals angewendet, konnte sich aber nicht auf Dauer durchsetzen.

Mit dem Aufkommen des Diskurses im Kontext von Gender und Diversity haben sich in Folge der Gender Gap „_“ (als „Auslassungszeichen“ oder auch als „Unterstrich“ bezeichnet) sowie der Gender Star „*“ – an der Stelle des Binnen-I – zunehmend im Gebrauch etabliert.

Statischer Unterstrich (Gender Gap)

Bei dieser Schreibweise wird ein Unterstrich „_“ zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt, z. B.:

- Mitarbeiter_innen
- Kolleg_innen
- Einwohner_innen
- Stadträt_innen

Mit dem Unterstrich soll die Gleichstellung aller Geschlechter verdeutlicht sowie Menschen in ihren verschiedenen Lebensaltern, Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung gleichberechtigt mitgedacht und adressiert werden.

Freiburger_innen

Sternchen-Form

Bei der Sternchen-Form wird ein Sternchen „*“ zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt, z. B.:

- Mitarbeiter*innen

oder am Ende einer maskulinen bzw. femininen Bezeichnung:

- Damen* oder Herren*
- Mädchen* oder Jungen*

Das Sternchen „*“ steht für mehr als nur Frau und Mann bzw. weiblich oder männlich, umfasst also eine Vielzahl an Geschlechtsidentitäten, die Menschen für sich in Anspruch nehmen und benennen können. Diese werden unter dem Kürzel LSBTTIQ zusammengefasst: Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle und Queere.

Während die Sternchenform „*“ primär auf die sexuelle Identität bzw. sexuelle Orientierung rekurriert, steht der statische Unterstrich, auch Gender Gap genannt, für die Vielfalt der Menschen (vgl. dazu Charta der Vielfalt). In der geschlechtersensiblen Sprache fällt auf, dass zunehmend auch Formulierungen gewählt werden, die an klassische Anreden anknüpfen, z.B.:

- Sehr geehrte Damen* und Herren*,
- Liebe Mitarbeiter_innen

Festzuhalten ist, dass diese Schreibweise die Selbstverständlichkeit des „Mitdenkens“ im Kontext der verschiedenen Gender-Kategorien und Diversity-Dimensionen hervorheben soll.

Geschlechtersensibles formulieren verlangt:

I. Eindeutigkeit:

Wer wird angesprochen? Wer ist gemeint?

II. Repräsentation:

Formulieren ist (k)eine Kunst, wenn von vornherein der Gedanke eine Rolle spielt, dass mit dem geschriebenen Text oder durch das gesprochene Wort alle Geschlechter adäquat angesprochen und repräsentiert werden.

III. Anti-Diskriminierung in der Sprache:

Geschlechtersensibel formulieren bedeutet auch, antidiskriminierend zu wirken. Damit wird Gleichberechtigung mitgedacht und befördert. Das Geschlecht wird als eine wichtige Ordnungskategorie betrachtet, durch die tradierte Überlieferungen Hierarchien erzeugen. Gesellschaftliche Strukturen sind jedoch veränderbar.

Gendersensibles Formulieren kann grob in zwei Strategien zusammengefasst werden:

I. Strategie „Neutralisieren“:

Neutrale Formulierungen machen das Geschlecht „unsichtbar“. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass Texte weiterhin flüssig lesbar sind. Das Neutralisieren des Geschlechts ist eine Alternative zur Bildung von Paarformen.

II. Strategie „Sichtbarmachen“:

Klar definierte Adressat_innen werden sichtbar gemacht. Die verschiedenen Geschlechter werden gezielt angesprochen. Vielfalt wird bewusst benannt und durch passgenaue Formulierungen ebenfalls „sichtbar“ gemacht.

Partizipien und Adjektive substantivieren

Unter Verwendung von Adjektiven und Partizipien lassen sich männliche Substantive einfach umschreiben:

Beispiele

Statt: „Die Studenten“

Besser: „Die Studierenden“

Statt: „Die Lehrer“

Besser: „Die Lehrenden“

Statt: „Wissenschaftliche Mitarbeiter“

Besser: „Die wissenschaftlich Tätigen / Beschäftigten“

Statt: „Die Doktoranden“

Besser: „Die Promovierenden“

Statt: „Herausgeber“

Besser: „herausgegeben von“

Durch Passiv-Formulierungen lassen sich manche Texte geschlechtergerecht umformulieren.

Beispiele

Statt: Die Antragssteller müssen das Formular vollständig ausfüllen

Besser: Der Antrag ist vollständig auszuführen

Statt: Die Mitarbeiter erhalten das Kindergeld mit dem Arbeitsentgelt.

Besser: Das Kindergeld wird mit dem Arbeitsentgelt ausgezahlt.

Umschreibungen und Ableitungen auf: -ung, -ium, kraft, -schaft

Beispiele für Umschreibungen:

Statt: „Wir suchen einen praxiserfahrenen Mitarbeiter“

Besser: „Wenn Sie Praxiserfahrungen haben, melden Sie sich bitte bei uns!“

Statt: „Bewerberinnen und Bewerber müssen das Formular vollständig ausfüllen.“

Besser: „Das Formular ist vollständig auszufüllen.“

Statt: „Sie suchen den Rat der Ärztin/des Arztes“

Besser: „Sie suchen einen ärztlichen Rat“

Mögliche Ableitungen:

Statt: „An den Vertreter“

Besser: „An die Vertretung“

Statt: „An die Kollegen“

Besser: „An das Kollegium“

Statt: „Wo ist die Pflegeschwester?“

Besser: „Wo ist die Pflegekraft?“

Statt: „Bürgerinnen und Bürger“

Besser: Bürgerschaft

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Durch die Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen (z.B. die Beschäftigten) können Sie Doppelungen vermeiden.

Beispiele

- Das Mitglied
- Die Leute
- Der Mensch / Die Menschen
- Die Person / Die Personen
- Das Individuum / Die Individuen

Beispiele

Statt: Der Stimmberechtigte

Besser: Das stimmberechtigte Mitglied

Statt: Der einzelne und seine Freiheit

Besser: Der einzelne Mensch und seine Freiheit

Statt: Alle Mitarbeiter können ihre Vorschläge einbringen.

Besser: Alle Beschäftigten können ihre Vorschläge einbringen.

Ausnahmen

- Ausnahmen sind insbesondere bei der Bezeichnung feststehender Kollektivorgane gegeben, z. B.: Ärztekammer oder Rechtsanwaltskammer
- Diese und andere Eigennamen sind in der Form zu verwenden, in der sie von den jeweiligen Institutionen aktuell festgelegt sind
- Gleiches gilt auch für maskuline Personenbezeichnungen ohne weibliches Pendant, z. B.: Gast, Prüfling, Flüchtling

Die Bezeichnung von feststehenden Kollektivorganen muss jedoch immer im Kontext ihrer Entstehungsgeschichte und der jeweiligen Zeit betrachtet werden. Am Beispiel der Kollektivbezeichnung „Rechtsanwaltskammer“, die sowohl weibliche und männliche Mitglieder als auch Menschen mit anderer sexueller Orientierung oder Identität versammelt, lässt sich die tradierte Wertvorstellung bei der Auswahl des Namens anhand des zeitlichen Hintergrunds nachverfolgen.

1959 erfolgte die Gründung der Bundesrechtsanwaltskammer, die ihr Fundament auf andere im Vorfeld bestehende rechtliche Konstrukte errichtete, die zumeist männlich dominiert waren. Wiederum zeigt das Beispiel der neu gegründeten Organisation „Anwältinnen ohne Grenzen“, die primär die gesellschaftlich-politischen Interessen von Frauen und Jurist_innen vertritt, auf, dass maskuline Kollektivbezeichnungen durch gleichstellungspolitische Veränderungen auch dem sprachlichen Wandel unterliegen.

Beispielhaft dazu seien an dieser Stelle der Deutsche Akademikerinnenbund e.V. und der Deutsche Ärztinnenbund e.V. oder die Anwältinnen ohne Grenzen e.V. genannt.

Weitere Hinweise

I. Verwendung von Schrägstrichen „/“
Die Verwendung von „Schrägstrichen“
erscheint in unterschiedlichen Varianten:

- Mitarbeiter/innen
- Kolleg/innen
- Einwohner/innen
- Stadträt/innen

In Verbindung mit Schrägstrichen werden
zu Hervorhebung eines Geschlechtes zuwei-
len auch Endungen mit Großbuchstaben
innerhalb eines unbestimmten Geschlechts-
worts verwendet:

... Akteuren/-innen
... einE Mitarbeiter/in

Diese umständliche Schreibweise ist durch
die Verwendung des neutralen Plurals
oder der vollständigen Paarbenennung zu
vermeiden.

II. Verwendung von Klammern,
um auf das Geschlecht hinzuweisen:

- Mitarbeiter(in)
- Kolleg(in)
- Einwohner(in)
- Stadträt(in)

An dieser Stelle sei angemerkt, dass im
DUDEN die Verwendung von Klammern,
um auf das weibliche Geschlecht hinzuwei-
sen, noch üblich ist. Auf Grund der „Aus-
klammerung“, die dabei sowohl sprachlich
als auch visuell erfolgt und dem weiblichen
Geschlecht eine „Nachrangigkeit“ unter-
stellt, ist davon abzusehen

III. Auch vermeintlich unpersönliche Fürwörter wie „jeder“ und „keiner“ sind nicht neutral, da sie Hinweise auf das Geschlecht der handelnden Personen geben.

Statt: „Jeder hat das Recht, ...“

Besser: „**Alle** haben das Recht, ...“

IV. Vermeidung von Sprachbildern mit Klischees und Stereotypen über „männliche“ und „weibliche“ Eigenschaften.

Statt: „Sie löste das Problem staatsmännisch.“

Besser: „Sie löste das Problem **ausgezeichnet**.“

Akademische Grade, Titel

V. Bei der Abkürzung akademischer Grade oder Titel gibt es unterschiedliche Schreibweisen, um Geschlecht sichtbar zu machen:

Kennung im Kontext der zweigeschlechtlichen Norm: z.B. Doktor oder Doktorin

Kennung in der ausgeschriebenen weiblichen Form: Dr.ⁱⁿ

Verwendung des Apostrophs und der weiblichen Endung: Dr.'in

Geschlecht im Kontext von Vielfalt: Gender Gap („_“) und/oder Sternchenform („*“) für LSBTTIQ

VI. In Folge einige weitere Beispiele für geschlechtersensible Kennzeichnung von akademischen Graden:

- Prof.in Prof.'in (Prof_in, Prof*in)
- Dr.in Dr.'in (Dr_in, Dr*in)
- Dipl.-Päd.in Dipl.-Päd.'in (Dipl.-Päd_in, Dipl.-Päd*in)
- Dipl.-Ing.in Dipl.-Ing.'in (Dipl.-Ing_in, Dipl.-Ing*in)

In der Stadtverwaltung Freiburg hat sich zunehmend der Unterstrich „_“ etabliert, den die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming als geeignet für die Stadtverwaltung erachtet. Dabei wird zwischen der männlichen und der weiblichen Form ein Auslassungszeichen in Form eines „_“ (Unterstrichs, auch Auslassungszeichen oder Gender Gap genannt) eingefügt, z. B.: Mitarbeiter_innen.

Der Unterstrich „_“ soll die Gleichstellung aller Geschlechter verdeutlichen. Dabei werden Menschen in ihren verschiedenen Lebensaltern, Menschen mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung gleichberechtigt mitgedacht und adressiert.

Wichtig ist, dass der Hinweis auf Verwendung geschlechtersensibler Sprache/Schreibweise in Dokumenten bzw. Publikationen stets in der Fußzeile vermerkt werden sollte.¹

¹ Hinweis zu der in dem Dokument verwendeten geschlechtersensiblen Schreibweise: Der Unterstrich, auch Gender-Gap genannt, bietet in der Schriftsprache symbolisch Raum für Menschen, die sich nicht (nur) in der Zweigeschlechtlichkeit von Frau und Mann wiederfinden (möchten). So weist der Unterstrich darauf hin, dass es neben der weiblichen und männlichen Geschlechteridentitäten auch andere Geschlechteridentitäten gibt.

„Sprache ist die Quelle aller Missverständnisse.“

(Antoine de Saint-Exupéry, 1900–1944)

„Der Geist einer Sprache offenbart sich am deutlichsten in ihren unübersetzbaren Worten.“

(Marie von Ebner-Eschenbach, 1830–1916)

„Hätten wir das Wort, hätten wir die Sprache, wir bräuchten die Waffen nicht.“

(Ingeborg Bachmann, 1926–1973)

„Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt.“

(Ludwig Wittgenstein, 1889–1951)

Ansprachen in der schriftlichen Form

Auch hier gilt zunächst die Aufmerksamkeit der Frage, wer ist unsere Ansprechperson, wer sind die Adressat_innen:

Zu der klassischen Ansprache „**Sehr geehrte Damen und Herren**“ wird der Zusatz angefügt, „**Sehr geehrte Leser_innen**“ oder weniger formell, „**Liebe Leser_innen**“

Zunehmend im Gebrauch ist auch das Ausschreiben des Namens mit der Begrüßung zur Tageszeit:

„**Guten Morgen Joseph Steffke**“

„**Guten Tag Michaela Schweitzer**“

Im Gebrauch feststellbar ist auch die neutrale Formulierung wie z.B.: „**Liebe Interessierte an der Veranstaltung ...**“

Gesprochene Sprache

Die von uns vorgeschlagenen Schreibweisen lassen sich, mit Ausnahme der Paarform, nicht eins zu eins in die gesprochene Sprache umsetzen. Es gibt unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten, uns erschienen die folgenden zwei am praktikabelsten:

I. Erstens können die genannten Formen aufgelöst und als vollständige Paarform ausgesprochen werden,

z. B.: **Stadträtinnen und Stadträte**

II. Während des Sprechaktes die jeweiligen Geschlechter im Wechsel benennen bzw. explizit die jeweiligen Personengruppen namentlich ansprechen und immer im Kontext der betreffenden Thematik auf die angesprochenen Personen eingehen.

Beispiel für eine Ansprache

„Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Anwesende,

Wir freuen uns, dass Sie unserer Einladung gefolgt sind. Bei den unterschiedlichen Dienstleistungen, die wir als Verwaltung für die Bürger und Bürgerinnen unserer Stadt anbieten, wenden sich an uns Menschen unterschiedlichen Geschlechtes, das bedeutet Frauen und Männer, oder auch Menschen, die für sich eine andere sexuelle Identität oder sexuelle Orientierung benennen. Daher bieten wir als Verwaltung selbstverständlich vielfältige Beratungs- und Betreuungsangebote für Männer und Frauen, Familien, sowie Regenbogenfamilien, gleichgeschlechtliche Familien als auch Beratungs- und Informationsangebote für Homosexuelle, Intersexuelle, Transgender, Transsexuelle oder queere Personen. Ebenso gilt das für Menschen ohne und mit Behinderung, Deutsche und Nichtdeutsche, Menschen unterschiedlicher religiöser und kultureller Herkunft oder Weltanschauung. In dem Sinne, begrüße ich Sie Alle. Unser Anliegen ist es, Dienstleisterin für alle Menschen in unserer Stadt zu sein.

Als Stadtverwaltung handeln wir in unterschiedlichen Funktionen. Wir sind sowohl Dienstleisterin für die Bürgerschaft, Ausführungsorgan von Rechtsvorschriften, wie auch zuständig für die Vergabe von Aufträgen und Fördermitteln. Ebenfalls handeln wir als zweitgrößte Arbeitgeberin in der Stadt, sowohl innerhalb der Stadtverwaltung wie auch nach außen. Nach Innen gerichtet gegenüber unseren Beschäftigten aus über 40 Nationen. Nach Außen gerichtet bieten wir Ausbildung in unterschiedlichen Berufen an. [...]“

Beispiele für Darstellung von „Arbeitssituationen“

Vielfalt durch ausgewogene Bildauswahl darstellen:

Bei der Auswahl sollte nach Möglichkeit „Vielfalt“ abgebildet werden, in Form der Abbildung unterschiedlicher Geschlechter, von Menschen mit und ohne Behinderung, von jungen und alten sowie Personen verschiedener ethnischer Herkunft.

Klischees und Stereotypen sind zu vermeiden, um Vorurteile abzubauen und zu beseitigen:

Nach Möglichkeit sollte eine gleichrangige Darstellung bei „Gruppierungen“ von Menschen gewählt werden. Auch ist darauf zu achten, dass gängige Klischees vermieden werden, indem vermeintlich „hierarchische Haltungen“ wie z.B. männliche Person diktierend, weibliche Person notierend oder ausschließlich männliche Personen erklärend, weibliche Personen zuhörend, dargestellt werden.

Statt ausschließlich so:



Alternativen suchen, Vielfalt abbilden:



Beispiele für Darstellung von „Arbeitsituationen“

Bei der Darstellung von beruflichen Situationen gilt es auch, Klischees und Stereotype zu vermeiden. Neben der „Erzieherin“ in einer Kindergartengruppe, sollten auch „Erzieher“ gezeigt werden. Ein gleiches Verfahren ist auch bei Pflegeberufen möglich, die primär als „Frauenberufe“ wahrgenommen werden. Umgekehrt sollten z.B. bei technischen Berufen Abbildungen von Frauen nicht fehlen.

Statt ausschließlich so:



Alternativen suchen, Vielfalt abbilden:



Standesamt im Blickpunkt von Vielfalt & Geschlecht

Statt ausschließlich so:



Alternativen suchen,
Vielfalt abbilden:



Beispiele für die Darstellungen von „familiärer Umgebung“

Wichtig ist es, Abbildungen zu wählen, die einerseits das veränderte Rollenverständnis von „Vater und Mutter“ in der Familie darstellen und andererseits unterschiedliche Familienkonstellationen zeigen, z.B. Regenbogenfamilien, in denen auch gleichgeschlechtliche Paare mit Kindern fokussiert werden. Ebenfalls ist die Einbindung von Vielfalt im Kontext von generationenübergreifenden Darstellungen, unterschiedlichen Ethnien, und Menschen mit und ohne Behinderung immer wichtig.

Statt ausschließlich so:



Alternativen suchen,
Vielfalt abbilden:



Beispiele für die Abbildung von Jugendlichen

Alternativen suchen, Vielfalt abbilden:



Statt ausschließlich so:



Beispiele für die Abbildung von Kindern und „Spielsituationen“

Statt ausschließlich so:



Alternativen suchen, Vielfalt abbilden:



Beispiele für die Abbildung von Ausbildungsberufen

Statt ausschließlich so:



Alternativen suchen, Vielfalt abbilden:



Statt ausschließlich so:



Alternativen suchen, Vielfalt abbilden:





Claire Marie Werner



Snežana Sever

Die Sichtbarmachung von Menschen durch die Sprache

Die Sprache ist der Spiegel unserer Realität, gleichzeitig wird diese von ihr geprägt.

Frauen haben durch ihr Eintreten für die Gleichstellung von Mann und Frau seit Jahrhunderten die Gleichberechtigung zwischen den beiden Geschlechtern vorangetrieben. Das Eintreten von Frauen für gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit hat ohne Zweifel die Verwirklichung von Rechten auch derjenigen Menschen befördert, deren Interessen zunächst keine oder kaum Berücksichtigung

in der Gesetzgebung oder gesellschaftspolitischen Wahrnehmung fanden: Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender, Intersexuelle, Queere (LSBTIQ).

Die Juristin Elisabeth Selbert, eine der vier „Mütter des Grundgesetzes“, setzte durch, dass neben dem Absatz 1 im Artikel 3 (GG): „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“, der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, im Mai 1949, in Artikel 3, Absatz 2 (GG) als Verfassungsgrundsatz aufgenommen wurde. Einhergehend wäre damit gewesen, dass sich die Sichtbarkeit von Frauen in der Sprache und im geschriebenen Wort mit der Zeit hätte stärker widerspiegeln müssen. Dem war aber nicht so.

Eine gesetzliche Grundlage, um dieses einfordern zu können, bietet erst die Novelle des Grundgesetzes in der Fassung vom Oktober 1994, in Kraft getreten im November 1994: In Artikel 3, Absatz 2 und 3 (GG) stehen folgende Ergänzungen: Abs. 2: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Im Absatz 3 (GG) wird die Achtung der Rechte von Menschen mit Behinderung eingefordert: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Knapp sieben Jahre zuvor wurde in der UNESCO-Resolution von 1987 nachdrücklich die Forderung nach einem nicht-sexistischen Sprachgebrauch erhoben, um die Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache zu befördern. Die Resolution zielt dabei auf tiefgreifende strukturelle Veränderungen: In allen Arbeitsdokumenten der Organisation (z.B. in Formularen, Protokollen, Artikeln, Reden usw.) sollen sprachliche Formen vermieden werden, die sich nur auf ein Geschlecht beziehen, aber sich an Frauen wie Männer richten. Eine UNESCO Resolution gegen die Unterrepräsentanz im Sprachgebrauch von Menschen, die eine andere geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung haben und die sich nicht

(nur) in der Zweigeschlechtlichkeit von Frau und Mann wiederfinden, wäre hilfreich. Diese würde weltweit verdeutlichen, dass es neben dem weiblichen und männlichen Geschlecht auch andere Geschlechtsidentitäten gibt.

Die Förderung und Verstetigung von Gleichberechtigung und Gleichstellung haben durch die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Gender und Diversity Themen seit den 1990er-Jahren neue Erkenntnisse und Handlungsstrategien ermöglicht, auch bei der Sichtbarmachung von unterschiedlichen Geschlechtern in der Sprache. Die breite gesellschaftspolitische Forderung nach Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache

hat letztlich die Auseinandersetzung mit der ausschließlichen Verwendung des generischen Maskulinums zur Folge und stellt diese Jahrhunderte andauernde Praxis in Frage. Zu Recht!

Die Sprache spiegelt direkt die gesellschaftspolitischen Entwicklungen einer Zeitepoche. Die „Bildsprache“, das, was uns durch Bilder, Werbung, Filme vermittelt wird, darf und muss hinterfragt werden dürfen, wenn in Wort und Bild diskriminierend und ausgrenzend verfahren wird. Die Verwendung von antidiskriminierender und geschlechter-sensibler Sprache ist bereits landes- und bundesweit Praxis in Universitäten, Hochschulen, unterschiedlichen staatlichen und

städtischen sowie privaten Institutionen und nimmt stetig zu.

Dies wird sicherlich mit der Zeit auch in der DUDEN-Redaktion Beachtung finden. Der Weg eines Wortes in den DUDEN ist langwierig und erfordert Zeit: Die DUDEN-Redaktion durchsucht unterschiedliche Sammlungen elektronischer Texte auf unbekannte Wörter und unterzieht diese einer Prüfung, die Auskunft über die Häufigkeit und den Nutzungszeitraum gibt, in dem die betreffenden Wörter verwendet werden.

Die Tatsache, dass geschlechtergerechte Sprache unter Verwendung des schlichten Unterstrichs wie z. B. bei

- **Bürger_innen,**
- **Kolleg_innen,**
- **Mitarbeiter_innen,**
- **Wähler_innen**

bereits zunehmende Verwendung findet, ist sicherlich gut überprüfbar.

Dokumentiert würde damit auch die einhergehende gesellschaftspolitische Bedeutung von geschlechtersensibler und antidiskriminierender Sprache.

Eine bewusste, antidiskriminierende Sprache – in Wort und Bild – greift die gelebte Realität und die Vielfalt der Menschen auf: Männer und Frauen, Menschen unterschiedlicher Geschlechteridentitäten und Orientierungen, Menschen mit und ohne Behinderungen, verschiedener Generationen, junge und alte Menschen, Kinder und Jugendliche, Erwachsene, die Vielfalt der Nationen, Hautfarben und Kulturen, Weltanschauungen und Religionen. Die Darstellungen der Geschlechter mit ihren festgeschriebenen Rollen, sei es bei ihren beruflichen Tätigkeiten oder in der Freizeit, bei Feierlichkeiten oder im Alltagsgeschehen, transportieren Botschaften und sind nicht immer diskriminierungsfrei.

Die Ihnen vorliegende Broschüre soll helfen, diskriminierende Sprachhandlungen zu vermeiden und das Bewusstsein für geschlechtersensibles Formulieren sowie die geschlechtersensible Auswahl von Abbildungen im Kontext von Gender und Diversity zu stärken. Wir alle können als Freiburger_innen dazu beitragen, Menschen in ihrer Vielfalt im Blick zu haben und sie durch die Sprache sichtbar werden zu lassen.



Snežana Sever

Leiterin der Geschäftsstelle
Gender Mainstreaming



Claire Marie Werner

Mitarbeiterin der Geschäftsstelle
Gender Mainstreaming

VERWENDETE UND WEITERFÜHRENDE LITERATUR UND ONLINEPUBLIKATIONEN:

Die Publikation „Gender & Diversity in Wort und Bild“ basiert auf dem Flyer der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, Stadt Freiburg (2012): Gender in Wort und Bild

Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, Stadt Freiburg (2017): Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen – eine kurze Zusammenfassung: Geschlechtersensibles Formulieren

AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin (2014/2015): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! 2. Aufl., Berlin. Abrufbar unter: http://feministisch-sprachhandeln.org/wpcontent/uploads/2015/04/sprachleitfaden_zweite_auflage.pdf (Stand: 24.08.16).

Broschüre „Vielfalt fördern und stärken – Diskriminierung bekämpfen“ Das Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen / Das Diversity Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene wurde gegründet von der Stadt Köln und dem Land Berlin in Kooperation mit idm e.V., Andreas Merx (Vorsitzender)

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Köln: ÜberzeugENDER Sprache Leitfaden für gendersensible und inklusive Sprache. (2015)

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln, Dr. Heidrun Fußwinkel in: Geschlechtergerechte Sprache, Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln; www.gb.uni-koeln.de (Stand: 14.12.16)

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Köln (2015): ÜberzeugENDER Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache, 4. überarbeitete u. erw. Aufl., Köln. Aufrufbar unter: <http://www.gb.unikoeln.de/e2106/e2113/e16894/GenderLeitfaden-4.Auflage.pdf> (Stand 14.12.16).

Die Gleichstellungsbeauftragte Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Dr. Ina Sieckmann-Bock in: Leitlinien für geschlechtersensible Sprache (Stand 24.04.2017) www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de

FH Campus Wien, Gender and Diversity Management (2015) Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien. Abrufbar unter: https://www.fhcampuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/FH_Campus_Wien_Sprachleitfaden_2015_web.pdf (Stand 14.12.2016)

Geschickt Gendern: Das Genderwörterbuch, versammelt alphabetisch geordnet eine Reihe an geschlechtersensiblen Beispielen als Empfehlung und [...] dient als Inspiration wie Sie GESCHICKT GENDERN können. Abrufbar unter: <http://geschicktgendern.de/> (Stand: 14.12.16)

Gleichstellungsbüro der Stadt Düsseldorf (2014): Klartext. Eine Arbeitshilfe für geschlechtergerechtes Formulieren. Abrufbar unter: <https://www.duesseldorf.de/fileadmin/B01/gleichstellung/download/online-publikation-klartext.pdf> (Stand: 14.12.16).

Gleichstellung und Teilhabe – Strategie „Gender Mainstreaming“, (2016). Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gendermainstreaming/strategie-gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT> (Stand: 14.12.16)

Goethe-Institut. Abrufbar unter: www.goethe.de

Hornscheidt, Lann (2012): feministische w_orte. ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik. transdisziplinäre genderstudien, 5, Frankfurt a.M.: brandes & apsel.

Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg (2009): Merkblatt zur praktischen Unterstützung bei der Anwendung der verbindlichen Vorgaben in Nummer 1.6.5 der Vorschriftenrichtlinien (Anlage 2 zur Vorschriftenanordnung – VAO) zur Verwendung einer geschlechtergerechten Rechts- und Amtssprache. Abrufbar unter: <https://www.freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/326310/geschlechtergerechteSprache.pdf> (Stand: 14.12.16).

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.): So kriegen Sie alle! Anregungen zur geschlechtsneutralen Kommunikation für Personalverantwortliche und Unternehmen (Stand: 02/2009)

Ministerium für Soziales und Integration, Baden Württemberg (2016). Lexikon der kleinen Unterschiede. Abrufbar unter: www.sozialministerium-bw.de (Stand: 14.12.16)

Perko, Gudrun (2012): Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch, in: Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam (Hrsg.): Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Abrufbar unter: https://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user_upload/-gleichstellung/Infomaterial/Gender_Sprachleitfaden_Perko2012_Druck.pdf (Stand: 23.08.16).

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Geschäftsstelle Gleichstellung Berlin (2014): Gleichstellung weiter denken. Abrufbar unter <https://www.berlin.de/gleichstellung-weiter-denken/kampagne/minibook-let/> (Stand: 14.12.16).

Gesellschaft für deutsche Sprache (GfDS), Wiesbaden 2009: Wie denken die Deutschen über die Rechts- und Verwaltungssprache? Eichhoff-Cyrus / Antos 2008. Abrufbar unter http://gfds.de/wp-content/uploads/2014/08/Umfrage_Rechts-_und_Verwaltungssprache.pdf (Download 31.01.2017)

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Öffentlichkeitsarbeit Frauenpolitik Berlin (2006): Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung. Abrufbar unter https://www.berlin.de/sen/frauen/_assets/flyer_geschlechtergerechte_sprache.pdf (Stand: 14.12.16).

Stadt Wien. Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit (MDOS), Dezernat Gender Mainstreaming und MA 53 – Presse und Informationsdienst (2011): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache. Abrufbar unter: <https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf> (Stand: 14.12.16).

Herausgeberin: Stadt Freiburg im Breisgau

Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Rathausplatz 2–4 | D-79098 Freiburg i. Br.

Tel: +49 (0) 761/201-1900 /1910 | Fax: +49 (0) 761/ 201-1919

gender@stadt.freiburg.de | www.freiburg.de/gender

Konzept und Endredaktion: Snežana Sever

Redaktion: Andrea Nordlander, Annabell Kolbe, Carmen Ruf, Claire Marie Werner, Alice Schnitzer, Snežana Sever

Lektorat: Marita Steinberg-König

Fotos: ariadneanderspree (S. 4, S. 52 r.), fotolia (S. 41 - 51), istockphoto (S. 43 o. l., S. 45 o., S. 47 u. l.),

Kathrin Ellwert und Ivonn Bósza-Ellwert / Andreas Wand und Jörg M. Krause, Fotos privat (S. 45)

Gestaltung: Rebekka Trefzer, www.rebekka-trefzer.com

2. Auflage, März 2018

© Geschäftsstelle Gender Mainstreaming – Alle Rechte vorbehalten – www.freiburg.de/gender



Freiburg 
I M B R E I S G A U

Freiburger_innen



Denn unterm Strich
zählen Wir!