Gendersensible Sprache

Grundsätzliches zur gendersensiblen Sprache

Gendern bleibt immer ein Kompromiss.
Auf der einen Seite steht die Absicht, geschlechtliche Identitäten (männlich, weiblich, non-binär) sprachlich explizit und adäquat zu adressieren. Auf der anderen Seite steht das Anliegen, Inhalte in bestmöglicher Verständlichkeit und ohne Hindernisse an Rezipientinnen und Rezipienten mit unterschiedlichen sprachlichen und soziokulturellen Voraussetzungen zu vermitteln, auch an Menschen mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen, kognitiven oder sprachlichen Handicaps oder einer anderen Erstsprache als Deutsch.

Es gibt keine „richtige“ Art, zu gendern.
Der einschlägige Diskurs samt geübter Praxis ist durch unter schiedliche, teilweise divergente Empfehlungen sowie durch mehr oder weniger verbreitete und unter verschiedenen Gesichtspunkten mehr oder weniger akzeptierte Herangehensweisen an gendersensible Sprache geprägt. Auch die Wissenschaft gibt kein eindeutiges Votum im Kontext. Letztlich muss jede Organisation ihren Weg finden, vor dem beschriebenen Hintergrund und im entsprechenden Rahmen so zu gendern, dass sie den Rezipientinnen und Rezipienten ihrer Botschaften (d.h. ihren zentralen Zielgruppen) bestmöglich gerecht wird und Inhalte ebenso wirksam wie barrierefrei vermittelt.

Leitlinie zur gendersensiblen Sprache im Hilfswerk
Die Leitlinie „Gendersensible Sprache im Hilfswerk“ stellt auf die Verbindung von bestmöglicher (barrierefreier) Verständlichkeit für möglichst viele Zielgruppen, die für die Kommunikation des Hilfswerks von zentraler Relevanz sind, mit Gendermethoden ab, die sich aus ebenso relevanten Richtlinien, Studien und Empfehlungen ableiten.

Für die verständliche Vermittlung von Inhalten sind Aspekte relevant, welche dem Gendern mittels Genderzeichen wie bspw. Underline (Gender-Gap), Binnen-I, Doppelpunkt und Stern entgegenstehen.

- Dazu zählen ein guter Lesefluss,
- die allgemeine und spezifische Zugänglichkeit und Barrierefreiheit der Sprache (bspw. auch via Screenreader)

- sowie (mediale) Rezeptionsgewohnheiten. (Breitenmedien im deutschsprachigen Raum gendern nicht bzw. kaum mittels Genderzeichen, sondern zumeist – und teilweise sporadisch – durch Neutralisierung und Beidnennung.)

Besondere Berücksichtigung finden:

- sprachliche und soziokulturelle Voraussetzungen (insbes. Bildung, Alter, Geschlecht)
- (mediale) Rezeptionsgewohnheiten
- Seh- und Hörbeeinträchtigungen
- eine andere Erstsprache als Deutsch
- kognitive oder sprachliche Handicaps

Integration und Inklusion stehen als Prinzipien hinter dem Regelwerk. Kompromisse sind dafür unumgänglich.

1. Jedenfalls zu bevorzugen, inklusiv und verständlich: Neutrale Formulierungen mit gängigen Begriffen

Gängige neutrale Formulierungen sind inklusiv, gendersensibel und für alle Rezipientinnen und Rezipienten unabhängig von deren sprachlichen und soziokulturellen Voraussetzungen nachweislich gut zu lesen. Auch Screenreader für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen können selbige einwandfrei vorlesen.

Der Einsatz neutraler Formulierungen ist jedoch nicht immer möglich, nicht zuletzt auch deshalb, weil sich ausschließlich die Verwendung von Begrifflichkeiten empfiehlt, die breit und gut im allgemeinen Sprachgebrauch verankert sind.

Wenig gängige Begrifflichkeiten bzw. Wortneuschöpfungen stehen hingegen dem Verständnis im Wege (unter anderem legen Studien, siehe oben, auch nahe, keine neutralen Formulierungen zu verwenden, die auf „ende“ enden wie bspw. „Teilnehmende“).

Beispiele für eine sinnvolle Verwendung von gängigen neutralen Formulierungen:

- „ärztlicher Rat“ statt „Rat der Ärztin oder des Arztes“
- „Lehrkräfte“ statt „Lehrerinnen und Lehrer“
- „rollstuhlgerechter Eingang“ statt „Eingang für Rollstuhlfahrer und Rollstuhlfahrerinnen“

Beispiele für eine weniger sinnvolle Verwendung von neutralen Formulierungen, die das Verständnis erschweren:

- Teilnehmende“ statt „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“
- „Kollegschaft“ statt „Kolleginnen und Kollegen“

2. Eine weitere gut verständliche Möglichkeit: Die Verwendung der männlichen und weiblichen Form.

Ist eine neutrale Formulierung nicht möglich bzw. steht keine gängige Form zur Verfügung, ist die Verwendung der weiblichen und männlichen Form (Beidnennung) angezeigt. Sie beeinträchtigt Lesbarkeit und Sprachverständnis nachweislich nicht bzw. kaum.

Gegenüber der neutralen Formulierung hat die Beidnennung den Nachteil, dass non-binäre Identitäten nicht explizit angesprochen werden. Daher ist der (gebräuchlichen) neutralen Formulierung nach Möglichkeit der Vorzug zu geben. Weitere, je nach Anwendungskontext relevante, Nachteile des Genderns mittels männlicher und weiblicher Form können der erhöhte Platzbedarf sowie die potenzielle Kollision multipler Beidnennungen in einem Satzteil sein (bspw. „unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen die Lebensqualität unserer Kundinnen und Kunden in den Mittelpunkt“) nachweislich gut zu. Auch Screenreader für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen können selbige einwandfrei vorlesen.

Der Einsatz neutraler Formulierungen ist jedoch nicht immer möglich, nicht zuletzt auch deshalb, weil sich ausschließlich die Verwendung von Begrifflichkeiten empfiehlt, die breit und gut im allgemeinen Sprachgebrauch verankert sind.

3. Wenn neutrale Formulierung und Beidnennung nicht möglich sind: Die Verwendung des Gender-Sterns.

Wenn weder eine gängige neutrale noch eine männliche und weibliche Ansprache möglich bzw. angezeigt sind und/oder wenn es der Platz nicht anders zulässt, kann der Gender-Stern eingesetzt werden. Er schließt männliche, weibliche und non-binäre Identitäten symbolisch explizit ein.

Der Nachteil des Genderns mittels Genderzeichen wie Underline (Gender-Gap), Binnen-I, Doppelpunkt und Stern liegt darin, dass diese Methoden einem guten Lesefluss sowie der allgemeinen und spezifischen Zugänglichkeit und Barrierefreiheit von Sprache und Text bei Personen mit unterschiedlichen sprachlichen und soziokulturellen Voraussetzungen, Menschen mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen (Screenreader!), kognitiven oder sprachlichen Handicaps oder einer anderen Erstsprache als Deutsch nachweislich entgegenstehen. Viele Vertretungs- bzw. Interessensgemeinschaften von Menschen mit Behinderung stufen Genderzeichen allesamt als nicht barrierefrei ein. Der Gender-Stern ist jedoch lt. überwiegender Empfehlung verschiedener Interessensgruppen letztlich adäquater als der Gender-Doppelpunkt. Es gibt dazu aber auch andere Ansichten.

Ein weiterer Nachteil des Genderns mittels Genderzeichen ist, dass die Anwendung in der Mehrzahl einigermaßen komplexe Konstruktionen erzeugt – Beispiel: Einzahl „der*die Leser*in“ oder „ein*e Leser*in“ im Vergleich zu Mehrzahl „die Leser*innen“ (dasselbe gilt für andere Genderzeichen). Erheblich verschärft wird das Problem durch das zusätzliche Gendern von Artikeln und Pronomen – bspw. „ein*e engagierte*r Mitarbeiter*in“ (detto „ein:e engagierte:r Mitarbeiter:in“ u.a.).

4. Was nicht gegendert wird

Geschlechtersensible Sprache „bezieht sich auf Menschen und nicht auf Organisationen. Organisationen sind geschlechtsneutral. Dies gilt für Funktionen, Institutionen und kollektive Bezeichnungen, bspw. die Direktion, das Team, das Sekretariat, die Leitung. Daher heißt es auch nicht: „Die Personalabteilung ist eine mitarbeiterinnenorientierte Dienstleisterin. Sondern (...)“ (aus: Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung „Geschlechtergerechte Schreibung“, 2021).

Komposita (zusammengesetzte Wörter) werden laut Duden dann nicht gegendert, wenn kein konkreter Personenbezug besteht – bspw. Expertenwissen, Mitarbeitermagazin. Besteht ein konkreter Personenbezug wird am besten neutralisiert. Nirgends allerdings ist – auch laut Duden – das Gendern so schwierig und uneinheitlich wie bei Komposita.