

Newsletter

2/09

September 2009

Geschlechtergerechte Sprache

Kreativ und vielfältig, präzise und konkret

Geschlechtergerechte Sprache ist aus der Mode gekommen. Doch eine geschlechtergerechte Schule und mehr Geschlechterdemokratie müssen auch „zur Sprache“ gebracht werden. Dieser Newsletter liefert Hinweise und Argumente.

„Gewerkschaft GEW: Schleswig-Holstein fehlen Erzieher“ titelte „Die Welt“ am 17.

Juni, wollte damit jedoch nicht um mehr Männer in der Kita werben. Vielmehr ging es um den Personalmangel im Allgemeinen. In der zugrunde liegenden GEW-Pressemitteilung heißt es: „Lehrkräfte und Erzieherinnen verzweifelt gesucht“. Ein Sachverhalt, zwei Texte, beide ungeeignet. Der generische Maskulin – der „männliche Plural“ für beide Geschlechter – schließt Frauen aus. Der weibliche Plural bestärkt das Klischee vom Frauenberuf Erzieherin.

Geschlechtergerechte Sprache mag manchmal verzwickelt daher kommen, ist jedoch nicht nur ein Akt der Freundlichkeit gegenüber Frauen, sondern entscheidet mit darüber, wo Frauen in der Gesellschaft ihren Platz finden. Das lässt sich auch experimentell nachweisen. Fragt man Testpersonen nach „zehn Musikern“, zählen diese in der Regel nur Männer auf. Auf die Frage nach zehn Musikerinnen und Musikern werden mehr Frauen genannt.

Die Klage, dass es in den Lehrerkollegien an männlichen Vorbildern für Schüler mangelt, zeigt, dass geschlechtergerechter Sprachgebrauch obendrein präziser ist. Denn hier geht es keineswegs darum, dass die Herren Lehrer sich wenig vorbildlich verhalten, sondern dass es zu wenig männliche Lehrer gibt. Mit den Schülern sind hier hingegen tatsächlich nur die Jungen gemeint.



Sprache strukturiert Realität. Männlich geprägte Sprache strukturiert Realität männlich. Lehrkräfte tragen daher auch sprachlich große Verantwortung. Kurz gesagt: Wer will, dass mehr Mädchen einen technischen Beruf ergreifen, muss auch von Kfz-Mechanikerinnen und Ingenieurinnen sprechen. Das gleiche gilt umgekehrt für junge Männer in Erziehungs- und Pflegeberufen.

Das alles zu beachten, ist nicht umständlich, dröge und bürokratisch, wie vielfach bemängelt. Es unterliegt den gleichen Anforderungen wie kreatives Schreiben im Allgemeinen: kreativ und abwechslungsreich, präzise und konkret. Lehrkräfte, die einen solchen Sprachstil anregen, schaffen Lust auf Lesen und Schreiben, bei Mädchen und bei Jungen.

Dorothee Beck

Redakteurin des Newsletters
„Frauen in der GEW“.

Thema:
**Geschlechter-
gerechte Sprache**

Aus dem Inhalt:

**Wenige
Grundprinzipien
helfen weiter**

**Ratgeber für
geschlechtergerechte
Sprache**

**„Das tut ja gar nicht
weh!“
Interview mit Sissi Banos,
Gender-Beauftragte der
IG Metall**

Meldungen

**Aus den
Landesverbänden**

Impressum

Herausgeber:

GEW-Hauptvorstand

Ulf Rödde (v.i.S.d.P.);

Vorstandsbereich Frauenpolitik,

verantwortlich: Anne Jenter

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,

Tel.: 069 78973-304, Fax: -103

E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion:

Medienbüro Dorothee Beck, Frankfurt

Gestaltung: Jana Roth artconcept

**Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft**



Thema Geschlechtergerechte Sprache

Ratgeber für geschlechtergerechte Sprache:

Der Duden-Band „Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung“ ist vergriffen und wird in absehbarer Zeit nicht neu aufgelegt. Im Duden Band 9 „Richtiges und gutes Deutsch“ gibt es ein Kapitel zur „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache“, der sich vor allem mit dem Für und Wider der verschiedenen Kurzformen befasst. Daneben gibt es eine Reihe von Ratgebern, die von Behörden herausgegeben wurden und sich vorrangig an Verwaltungen richten.

Mehr Frauen in die Sprache

Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache von Dr. Friederike Braun; Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.). Er enthält neben einem theoretischen Teil praktische Beispiele aus dem Bereich Verwaltung und Rechtssprache.

Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern – Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele

(BBB-Merkblatt M19), Bundesverwaltungsamt (Hrsg.).

Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung

Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen (Hrsg.).

Leitfaden zu einer geschlechtergerechten Sprache

Stabsstelle für Frauenförderung der Johannes Kepler Universität Linz (Hrsg.).

www.frauensprache.com

Internetangebot der Kulturkritikerin, Feministin und Bloggerin Hannelore Vonier mit Hintergründen, Beispielen, Tipps und Links.

Wenige Grundprinzipien helfen weiter

Stellen Sie sich vor, ein Mensch mit Hut fährt im Auto an Ihnen vorbei. Wie sieht dieser Mensch aus? – Fast ausnahmslos beschreiben Testpersonen in diesem Gedankenexperiment einen Mann, auch wenn die Hut-Trägerin Heide Simonis (SPD) ebenso im Auto sitzen könnte. „Formale Neutralität garantiert nicht, dass in gleichem Maße an Frauen und Männer gedacht wird“, sagt die Sprachwissenschaftlerin Dr. Friederike Braun. „Wo Frauen gemeint sind oder sein könnten, sollen keine maskulinen Personenbezeichnungen verwendet werden.“ Diese „Sichtbarmachung“ ist eines von zwei Grundprinzipien geschlechtergerechter Sprache. Das zweite ist das Symmetrieprinzip. „Es verlangt, dass Frauen und Männer mit gleichen oder gleichwertigen sprachlichen Formen bezeichnet werden, also nicht Bundeskanzler Kohl und Frau Thatcher, sondern Bundeskanzler Kohl und Premierministerin Thatcher“, er-

läutert Braun. Das GenderKompetenz-Zentrum in Berlin nennt vier Aspekte, von denen ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch abhängt:

Ausblendung – Einblendung: Der traditionelle Sprachgebrauch blendet Frauen aus. Geschlechtergerechte Sprache blendet sie wieder ein.

Schubladen: Verallgemeinernd von den Männern oder den Frauen zu sprechen unterstellt Homogenität, die es nicht gibt. Konkret sollte benannt werden, wer gemeint ist: Die Mutter, der Kollege, die Chefin, der Hausmeister, die Busfahrerin.

Stereotype: Vorsicht bei Metaphern. Der alte Hase und die graue Maus verfestigen Geschlechterstereotype.

Personen: Um Männer und Frauen in gleicher Weise anzusprechen, sind weibliche und männliche Personenbezeichnungen notwendig, gerne auch in Kurzform. Hier lohnt die Suche nach Alternativen.

Bindestrich, Klammer oder Binnen-I

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Kolleginnen und Kollegen – beide Geschlechter zu benennen, klingt dann sperrig, wenn es sich häuft. Es gibt mehrere Varianten, sich schriftlich kürzer zu fassen.

● Der Duden empfiehlt **Schrägstriche in Kombination mit Bindestrichen:** Mitarbeiter/-innen, jede/-r. Sprachökonomisch haben sich die Mitarbeiter/innen ohne Bindestrich durchgesetzt.

● **Die Klammer** – Lehrer(innen), Student(inn)en – vermittelt den Eindruck, die weibliche Form sei zweitrangig.

● **Das große Binnen-I:** BürgerInnen oder BeamtInnen. Zwar kennt

die deutsche Rechtschreibung keine Großbuchstaben in der Wortmitte. In der Werbung gelten sie allerdings als trendig. Nicht zuletzt: Ein %- oder ein €-Zeichen liest sich „Prozent“ oder „Euro“. JedeR weiß, dass z.B. „zum Beispiel“ heißt. Da können auch die BeamtInnen als „BeamtInnen und Beamte“ gelesen werden.

● **Neutrale Begriffe:** Lehrkraft, Teilnehmende, Redeliste, Wahlverzeichnis.

● **Der Hinweis:** „Grundsätzlich unterstützen wir die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Wegen der besseren Lesbarkeit verwenden wir aber die männliche Form.“ Diese „Generalklausel“ vermittelt die Botschaft: Wir wissen zwar, dass wir Frauen diskriminieren, wir machen es aber trotzdem.

„Das tut ja gar nicht weh!“

Ein Sprachgebrauch, der Frauen und Männer gleichwertig behandelt, ist ein Prozess, sagt Sissi Banos, Gender-Beauftragte der „Männergewerkschaft“ IG Metall. In Gang gesetzt wurde er dort mit einer Broschüre über Gendersprache.

Warum gibt die IG Metall eine Broschüre zur Gendersprache heraus?

Wir hatten in einem Pilotprojekt eine Handlungshilfe zu geschlechtergerechter Bildungsarbeit entwickelt und wollten die Ergebnisse der gesamten IG Metall in einer Art Werkzeugkasten zur Verfügung stellen.

Warum ist geschlechtergerechte Sprache in Gewerkschaften wichtig?

Ich vermeide das Wortungetüm „geschlechtergerecht“. Es geht darum, die Vielfalt der Frauen und Männer in ihren Arbeits- und Lebenswelten anzusprechen und zu erreichen. Das ist zum einen eine Sache der Sprache, zum anderen aber auch eine Frage der Bilder. Denn nicht nur die Sprache erzeugt Bilder im Kopf, sondern Bilder, vor allem Fotos, „sprechen“ ja noch viel direkter. Wir wollen neben Rollenklischees auch Klischees über die Gewerkschaften aufweichen. Es gibt nicht nur den männlichen Arbeiter mit der roten Weste und Trillerpfeife, sondern auch die Arbeiterin, die Büroangestellte oder IT-Fachkräfte. Wenn wir die Attraktivität der Gewerkschaften steigern wollen, müssen wir diese Vielfalt sichtbar machen.

Gab es abwertende Reaktionen à la „Wir haben Wichtigeres zu tun“?

Natürlich haben wir diskutiert. Das Ganze ist ein Prozess und nichts, was sich per Beschlusslage verändern ließe. Überraschenderweise hatten wir fast nur positive Reaktionen. Unser Erfolgs-

geheimnis war, dass wir nicht die „politisch korrekte“ Sprache verbreiten wollten, sondern gefragt haben „Was wollen wir?“ Dabei haben wir mit versierten Kommunikationsexpertinnen zusammengearbeitet. Gender-Kompetenz kombiniert mit Fachexpertentum, das hat es gebracht. Ein Mann, der mit der Endproduktion der Broschüre befasst war, sagte mir ganz überrascht: „Das tut ja gar nicht weh!“

Wie wird die Broschüre eingesetzt?

In den Abteilungen, die mit Mitgliederwerbung befasst sind, haben Vorgesetzte die Broschüre weitergegeben und gesagt „Denkt dran!“ Ebenso einige Bevollmächtigte in den Verwaltungsstellen. Sie wurde an Journalistinnen und Journalisten geschickt, die für die IG Metall arbeiten. Und sie wird in Seminaren zur Öffentlichkeitsarbeit für Ehrenamtliche eingesetzt.

Lassen sich bereits Änderungen im Sprachgebrauch erkennen?

Ja, gerade bei der Bildauswahl wird darauf geachtet. In der Metall-Zeitung bemerke ich, dass manchmal zwar im Text vorrangig die männliche Form genutzt wird, aber auf dem Bild Männer und Frauen gleichwertig dargestellt sind. Da hat sich also jemand mit dieser Frage auseinandergesetzt.



Der Mief der 50er Jahre

Im Forum des Berliner Bildungsservers steht folgender Eintrag: „(...) im Deutsch Piri-Arbeitsheft des Klett-Verlages für die vierte Klasse sollten Wenn...dann... Sätze gebildet werden. Abgebildet waren Zeichnungen eines z.B. Fußball spielenden Mädchens und eines Geschirr spülenden Jungen. Daraus sollten Sätze gebildet werden wie: Wenn ein Mädchen Fußball spielt, dann verhält es sich wie ein Junge. Oder etwa: Wenn ein Junge Geschirr spült, dann verhält er sich wie ein Mädchen.“ In vielen deutschen Schulbüchern herrscht nach wie vor der Mief der 50er Jahre. Mädchen und Frauen werden seltener dargestellt als Jungen und Männer. Erwerbstätige Frauen bewegen sich in einem engen traditionellen Berufsspektrum, erwerbstätige Mütter sind negativ dargestellt. In gemischtgeschlechtlichen Arbeitssituationen dominiert die traditionelle Geschlechterhierarchie mit dem Arzt und der Helferin.

Zu diesem Schluss kommt Birgit Brockerhoff in einer Übersicht, die sie 2004 für ein Projekt der Stadt Köln erstellt hat. Zwar stammten die meisten Studien aus den 70er bis 90er Jahren, so Brockerhoff, sie würden aber durch kleinere neue Untersuchungen bestätigt. Erst bei den neuesten Schulbüchern ändere sich das Rollenbild langsam.

Solche Bücher sollten entweder gar nicht genutzt werden oder aber dazu, Geschlechterrollen im Unterricht zu thematisieren, rät Brockerhoff. Dafür gibt es unter www.bildung.koeln.de einen Fragenkatalog.

Broschüren-Download

Die IG Metall-Broschüre „**Gendersprache. Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit. Texte – Bilder – Veranstaltungen**“ gibt es im Internet.

Ratgeber des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ÖGB: „**Ich Tarzan – Du Jane? Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees. Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung**“.

Infos

Meldungen

Wege zur Entgeltgleichheit

Die fünfte Gleichstellungstagung der Hans-Böckler-Stiftung am 1. und 2. Oktober in Berlin befasst sich mit Entgeltgleichheit – Geschlechterungleichheiten im Betrieb und Gleichstellungsstrategien. Neben Ausmaß und Ursachen werden auch Handlungsansätze und internationale Erfahrungen behandelt. Unter anderem geht es um das Kanadische Gesetz zur Entgeltgleichheit und die Schweizer Lohnmessmethode, die auch vom Bundesfamilienministerium empfohlen wird.

Infos und Anmeldung:

www.boeckler.de,
christiane-borsch@boeckler.de,
 Tel. 0211 7778-123.

Tagung FrauenStärken

Die Tagung FrauenStärken im Schulbereich des GEW-Hauptvorstandes hat das Thema Diskriminierungsfreie Personalpolitik und findet am 13. und 14. November 2009 in Karlsruhe statt.

sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Handbuch Diskriminierungsfreie Personalpolitik

Mit dem interaktiven Handbuch „FrauenStärken“ unterstützt der GEW-Arbeitsbereich Frauenpolitik Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder von Personalräten und Personalverantwortliche dabei, Personalpolitik diskriminierungsfrei zu gestalten. In acht Schritten wird das Thema von der Strategieentwicklung, über das Erkennen von Diskriminierungsgefahren bis zu einer Checkliste personalpolitischer Maßnahmen systematisch aufgearbeitet.

www.gew.de/Publikationen_Gleichstellung.html

Aus den GEW-Landesverbänden

Baden-Württemberg

Mediation und Konfliktmanagement – Neue Wege aus alten Situationen. Ein Workshop für Frauen.

Zwischen Lehrer/innen, Schulleitungen, Schüler/innen und Eltern entstehen bisweilen Konflikte. Der Workshop vermittelt Ansätze, um diese mit neuen Methoden systematisch zu lösen. Mit der Technik der Mediation analysieren und bearbeiten Sie Konflikte aus einem neuen Blickwinkel und können Zusammenarbeit und persönliche Beziehungen positiv beeinflussen.

Referentin: Eva Davies, Mediatorin; **Termin und Ort:** 07.10.09, 14 – 18 Uhr, Karlsruhe; **Anmeldung bis 24.09.09** bei VBLL/GEW Nordbaden; Tel.: 0721/32625, bezirk.nb@gew-bw.de; **Kosten:** GEW-Mitglieder 10 €, andere 30 €.

Strategie-seminar AK Lesbenpolitik

Nachdem der GEW-Gewerkschaftstag 2009 in Nürnberg beschlossen hat, dass die GEW sich dafür einsetzt, die rechtlichen Grundlagen zum Abbau von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung zu verbessern, will der AK Lesbenpolitik in Baden-Württemberg nach über 15 Jahren kontinuierlicher Arbeit in einem Seminar neu über politische Strategien nachdenken.

Termin und Ort: 6.11.09, 16 Uhr bis 7.11.09, 16 Uhr, Haus Birkach Stuttgart, zeitweise gemeinsam mit dem AK Schwule; **Anmeldung bis 21.10.09:** monika.dehmelt@gew-bw.de.

Hamburg

Seminar: Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

Wie können wir gute Arbeit in Schule und Kita leisten, ohne dass das auf Kosten der Kinder oder des Partners geht? Wie müssen Schule und Kita verändert werden, um für PädagogInnen familienfreundlicher zu werden? Wie muss sich die GEW wandeln, um junge Väter und Mütter für eine Mitarbeit zu gewinnen?

Leitung: Frank Hasenbein, GEW-Referent für gewerkschaftliche Bildung; **Termin und Ort:** 13. – 14.11.09 Hotel Waldblick, Dersau; **Kosten:** GEW-Mitglieder 40 €, ermäßigt 20 €, andere: 150 €; **Anmeldung:** Annette Meents, Tel.: 040/414633-22, meents@gew-hamburg.de

Zum Schluss ...



Karikatur: ©Katja Rosenberg