

E.IU. ПОМАНІЮК

Брест, БрГУ имени А.С. Пушкина

DAS DEUTSCHE AUF DEM WEGE VON EINER PATRIARCHALISCHEN ZU EINER GESCHLECHTERGERECHTEN SPRACHE

Obwohl die Gleichstellung von Frau und Mann schon seit 1981 in der Bundesverfassung verankert ist, gilt das Deutsche immer noch als eine patriarchalische Sprache, das heißt, dass es Frauen und Männer ungleich behandelt. Um die Gleichstellung tatsächlich umzusetzen, mussten und müssen in vielen verschiedenen Bereichen der Gesellschaft Maßnahmen getroffen werden: in der Berufswelt, in der Politik, in der Bildung usw. Die Sprache zieht sich durch alle diese Bereiche hindurch. Die fortgesetzte Verwendung von ausschließlich männlichen Formen stellt eine Diskriminierung dar. Durch den bewussten Umgang mit Sprache hat Diskriminierung aber keinen Platz. In diesem Zusammenhang spricht man von einem geschlechtergerechten bzw. gendergerechten oder gendersensiblen Sprachgebrauch, der darauf abzielt, die Gleichstellung der Geschlechter zum Ausdruck zu bringen. Mit geschlechtergerechten Formulierungen werden Frauen nicht mehr nur implizit mitgemeint, sondern explizit genannt und angesprochen. Sie werden sprachlich sichtbar. Damit leisten gendersensible Formulierungen einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Denn Sprache und gesellschaftliche Wirklichkeit sind untrennbar. Die gendergerechte Sprache macht Frauen und Männer symmetrisch präsent und fördert das Bewusstsein der Gleichwertigkeit.

Die Forderung nach einem nicht-sexistischen Sprachgebrauch hat die UNESCO nachdrücklich auf ihrer 24. Generalkonferenz 1987 erhoben. Sie nahm zur Umsetzung dieser politischen Linie eine Resolution an, die für die Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache, z.B. durch die Verwendung femininer Personenbezeichnungen, eintritt [1]. Das hat in deutschsprachigen Ländern zur Veröffentlichung von Richtlinien bzw. Empfehlungen zur Vermeidung von sexistischem Sprachgebrauch geführt. In der Schweiz, in Österreich und in Deutschland haben sich höchste politische Gremien mit der praktischen Umsetzung von Prinzipien der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern befasst. So hat der Bundestag eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen im Amtsdeutsch beschlossen. Geschlechtergerechte Formulierungen werden durch Leitfäden öffentlicher Einrichtungen für Gesetze, Verordnungen, Formulare angeregt, vorbereitet und umgesetzt. Auf den Internetseiten vieler deutscher, österreichischer und schweizerischer Universitäten sind heutzutage Leitfäden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch vorzufinden. § 38 der Verfassung der Humboldt-Universität zu Berlin besagt, „im allgemeinen Schriftverkehr sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften einschließlich Studien-, Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsordnungen sind entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden“ [2].

Wie bei jeder Neueinführung gibt es auch beim geschlechtergerechten Formulieren sowohl Befürworter, als auch Gegner. Die Vorteile einer geschlechtergerechten Sprache sind offensichtlich. Gendersensible Formulierungen und Texte sind eindeutig und klar, dadurch werden solche sprachlichen Missverständnisse vermieden, wie zum Beispiel „schwängere Studenten“ im Satz „Sollten Studenten wegen Schwangerschaft nicht am Seminar teilnehmen können, (...)“. Außerdem wird dadurch die Rolle der Frau in der modernen Gesellschaft explizit zum Ausdruck gebracht, und nicht nur mitgemeint, wie es bei der Verwendung des generischen Maskulinums der Fall ist. Andererseits wird die geschlechtergerechte Sprache in wissenschaftlichen, aber auch alltäglichen Texten von manchen als schwer lesbar oder unverständlich empfunden. Deshalb ist es äußerst wichtig, geschickt mit der gendersensiblen

Sprache umzugehen, damit Texte und Formulierungen nicht zu schwer verständlich erscheinen.

Aber nicht alle, die immer noch sexistische Sprache gebrauchen, sind sich dessen bewusst; und nicht alle, die einen Beitrag zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern leisten wollen, wissen, wie dies zu erreichen ist. Doch praktikable Alternativen, die den Prinzipien der sprachlichen Gleichbehandlung folgen, im Deutschen entweder schon existieren oder ohne große Schwierigkeiten gebildet werden können.

Beim geschlechtergerechten Formulieren gibt es zwei Hauptwege, nämlich die Sichtbarmachung und die Neutralisierung.

Sichtbarmachung. Der Weg der Sichtbarmachung macht das Geschlecht „sichtbar“, indem die weibliche und die männliche Form explizit genannt wird. Er kommt in Frage, wenn entweder Frauen oder Männer angesprochen sind. Das Sichtbarmachen des Geschlechts erfolgt durch:

- den Artikel, z.B. die Studierende – der Studierende, eine Angestellte – ein Angestellter;
- geschlechtsspezifische Endsilben (Suffixe), z.B. Professorin – Professor, Magistra – Magister;
- Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung, z.B. Fachfrau – Fachmann, Kauffrau – Kaufmann;
- die Beifügung „weiblich“ oder „männlich“, z.B. weibliche Lehrende – männliche Lehrende, weibliche Studierende – männliche Studierende.

Wenn sowohl Frauen als auch Männer angesprochen werden, sind folgende Möglichkeiten der Sichtbarmachung vorhanden:

- die vollständige Paarform, darunter wird die Verbindung der weiblichen und männlichen Form mittels Konjunktion verstanden, z.B. Bewerberinnen und Bewerber, liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren;
- die verkürzte Paarform, dabei trennt ein Schrägstrich die weibliche und männliche Form voneinander, z.B. eine Universitätsprofessorin / ein Universitätsprofessor, die Ärztin / der Arzt, die / der Lehrbeauftragte.

Die Paarform ist die beste Lösung, weil sie alle deutlich anspricht. Bei der Reihenfolge ist das „Titanic-Prinzip“ zu beachten, d.h. die weibliche Form wird der männlichen immer vorangestellt:

- das Zusammenziehen mit Schrägstrich, z. B. ein/e Student/in, die Student/inn/en, der / die Vertragsassistent/in, die Vertragsassistent/inn/en. Die sogenannte „Weglassprobe“ dient der Untersuchung, ob ein grammatikalisch korrektes Wort entsteht, wenn der Schrägstrich weggelassen wird. Das Zusammenziehen durch Schrägstrich ist zwar platzsparend, sollte aber möglichst vermieden werden. Manchmal kommen auch solche Bezeichnungen, wie beispielsweise „Kandidat(in)“ oder „Kandidat/-in“ vor, sie sollten auch vermieden werden, da sie suggerieren, die weibliche Form wäre weniger bedeutend als die männliche;

- das Gender Gap „_“ oder den Gender Star „*“, z.B. Student_in bzw. Student*in, Student_innen bzw. Student*innen;

- das Zusammenziehen mit dem Binnen-I bzw. Großbuchstaben, z.B. StudentInnen, einE StudentIn, einE MitarbeiterIn. Weibliche und männliche Personenbezeichnungen können mit einem Großbuchstaben im Wortinneren oder am Wortende zusammengezogen werden. Die Großschreibung im Wortinneren entspricht allerdings nicht den Regeln der deutschen Rechtschreibung, daher wird sie vor allem für kurze Texte, Presseartikel, Stellenausschreibungen oder Internetseiten verwendet [3].

Wenn es also um die Sichtbarmachung geht, sind eher vollständige oder verkürzte Paarformen allgemein bevorzugt. Ganz unangemessen wäre zu Beginn eines Textes darauf

hinzuweisen, dass nachfolgend nur eine Form der Bezeichnung gewählt wird, diese aber stets Frauen und Männer meint.

Neutralisierung. Geschlechtsneutrale Formulierungen stellen eine gute Lösung dar, wenn Texte durch die Paarform schwer lesbar werden. Das kann besonders bei Gesetzestexten mit vielen Wortwiederholungen sinnvoll sein. Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich gleichzeitig auf beide Geschlechter, jedoch werden weder Frauen noch Männer explizit sichtbar. Es gibt folgende Neutralisierungswege:

➤ Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen, wie die Person, das Mitglied, das Individuum;

➤ Geschlechtsneutrale Pluralbildung, z.B. die Studierenden, alle Verantwortlichen;

➤ Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnung. Anstatt sich auf konkrete Personen zu beziehen, wird deren Funktion, Amt oder Gruppenzugehörigkeit genannt, z.B. das Rektorat, die Direktion, das Team;

➤ Satzbildungen, z.B. mit „Wer...?“, „Alle, die...“, „Diejenigen, die...“. Der Schwerpunkt wird nicht auf die Person, sondern auf die Tätigkeit gelenkt, z.B. „Alle, die teilnehmen“ statt „alle Teilnehmerinnen und alle Teilnehmer“ oder „Die, die heute referieren“ statt „die heutigen Referentinnen und die heutigen Referenten“;

➤ Verwenden der Passivform bzw. des Infinitivs. Wird die Passivform oder der Infinitiv verwendet, rückt die Handlung einer Person in den Vordergrund, z.B. „Im Seminar wurde ein umfassender Projektplan erstellt“ (Passiv) oder „Die persönlichen Ideen sind dem Antrag beizufügen“ (Infinitiv);

➤ Verwendung der direkten Anrede, z. B. „Ihr Name“ statt „Name der Antragstellerin und Name des Antragstellers“, „Ihre Adresse“ statt „Adresse der Antragstellerin und Adresse des Antragstellers“. Diese Möglichkeit ist besonders gut geeignet, um Formulare u.ä. platzsparender zu gestalten, und gleichzeitig eine höfliche Form, beide Geschlechter persönlich anzusprechen;

➤ Verwendung des Partizip Perfekt, z.B. „verfasst von“ statt „Verfasser“;

➤ Unpersönliche Fürwörter wie „jemand“, „jeder“, „keiner“, „niemand“, „man“ sind nicht neutral. Sie geben Hinweise auf das Geschlecht der handelnden Person. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, sie durch „alle“ oder „viele“ zu ersetzen, z.B. „Alle legen Wert darauf, einen guten Platz zu bekommen“ statt „Jeder legt Wert darauf, einen guten Platz zu bekommen“ oder „Viele wundern sich ...“ statt „Man wundert sich ...“ [4].

Die Neutralisierungsmethode hat noch einen Vorteil: Menschen, die sich weder als weiblich noch als männlich bezeichnen, werden mit dieser Methode auch berücksichtigt.

An Universitäten, in Behörden und in manchen Unternehmen hat geschlechtergerechte Sprache inzwischen Fuß gefasst. Um mit der aktuellen Entwicklung der deutschen Sprache Schritt zu halten und nicht aus der Reihe zu tanzen, sollten sich auch die DaF-Lernenden der gendergerechten Sprache bewusst sein. Es ist nicht immer leicht, geschlechtergerecht zu formulieren, es mag einigen sogar als zu kompliziert oder stilistisch nicht vertretbar erscheinen. Trotzdem ist es wichtig, beim Formulieren von Texten Frauen und Männer sprachlich gleichermaßen zu berücksichtigen, um dadurch den Beitrag zu einer geschlechtergerechten und gleichstellungsorientierten Gesellschaft zu leisten. Mit etwas Übung wird das gendersensible Formulieren zur selbstverständlichen Gewohnheit.

LITERATURVERZEICHNIS

1. Eine Sprache für beide Geschlechter. Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch [Elektronische Quelle]. – Abrufbar unter : https://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/eine_sprache.pdf. – Stand : 10.06.2017

2. Verfassung der Humboldt-Universität zu Berlin [Elektronische Quelle]. – Abrufbar unter : <https://www.hu-berlin.de/de/ueberblick/humboldt-universitaet-zu-berlin/dokumente/verfassung>. – Stand : 11.06.2017.

3. Geschlechtergerechte Sprache [Elektronische Quelle]. – Abrufbar unter : <https://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/sprache/>. – Stand: 13.06.2017.

4. Leitfaden gendergerechte Sprache [Elektronische Quelle]. – Abrufbar unter : <http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/genderkompetenz/sprache/index.html>. – Stand : 13.06.2017.