

GENDERGERECHTE SPRACHE: WER BRAUCHT DENN SOWAS?

23. April 2018



Haben Sie sich auch schon mal die Frage gestellt, warum in Texten von „Mitarbeiter(innen)“, „Mitarbeiter_innen“ oder „Mitarbeiter*innen“ die Rede ist? Früher hieß es einfach „Mitarbeiter“ und gut. Lesen Sie im nachfolgenden Text, was es damit auf sich hat und warum der Paritätische Sachsen seine Sprachregelung neu formulierte.

Ein Junge ist ein Junge, ein Mädchen ist ein Mädchen, ein Mann ist ein Mann, eine Frau ist eine Frau - ziemlich einfach und alles klar. Was aber, wenn das nicht so klar ist?

Was, wenn ich nicht Mann oder Frau sein kann? Werde ich in Einladungen, Veröffentlichungen, Formularen usw. schlicht nicht angesprochen? Muss ich mich daran gewöhnen, weil die meisten anderen Menschen Männer oder Frauen sind? Bin ich niemand, einfach nicht existent?

Gendergerechte Schreibweise geht darauf ein, dass Menschen einbezogen, angesprochen und mitgedacht werden, die ihre Identität nicht eindeutig als Mann oder Frau verorten können. Das sind Menschen, die sich aus körperlicher Uneindeutigkeit heraus und/oder durch das eigene Empfinden nicht einer der beiden Geschlechtergruppen zuordnen.

Soziale Gerechtigkeit gehört zu den Grundsätzen des Paritätischen Sachsen. Der Verband löste deshalb zum Ende des letzten Jahres seine bisherige Sprachregelung bezüglich geschlechtergerechter Formulierungen ab. Die alte Form, bei der Geschlechterbestimmungen in Klammern gesetzt wurden, z.B. Mitarbeiter(innen), bleibt in den Polen Mann und Frau verhaftet. „Es benötigt vielmehr eine Lösung, die durch Raumlassung jeder Person die Option bietet, im Text repräsentiert zu werden“, so der Anspruch des Landesverbandes an eine neue Regelung.

Gleichwohl unterliegt Sprache einer Dynamik. Das heißt auch, gesellschaftliche Realität ist nicht

immer vollständig sprachlich abbildbar. Sprache entwickelt sich langsam. Außerdem muss Sprache zuvörderst der Kommunikation dienen und verständlich bleiben.

Die Einfügung eines * beginnt sich als graphische Kennzeichnung für Vielfalt im Schriftsprachgebrauch durchzusetzen, z.B. Mitarbeiter*innen. Es gibt aber auch weitere Möglichkeiten, Vielfalt mitzudenken und trotzdem gute Lesbarkeit zu bewahren.

Der Verband entwickelt deshalb folgende Sprachregelungen zur Anwendung gendergerechter Sprache innerhalb seiner Kommunikation:

- sofern möglich im Plural die Nutzung von Neutralisierungen, z.B. *Mitarbeitende*
- Neutralisierungen durch Ableitungen auf -schaft oder -ung, z.B. *Mitarbeiterschaft*, *Bereichsleitung*
- Verwendung geschlechtsneutraler Substantive (z.B. *Fachkraft*, *Person*)
- passive Formulierungen (z.B. *Teilnahmeliste*)
- Auflösung von Wortzusammensetzungen (z.B. *Befragung der Mitarbeiterschaft* statt *Mitarbeiterbefragung*)
- graphische Kennzeichnung von Vielfalt durch *, z.B. *Mitarbeiter*innen*
- Bei Abfragen, bspw. in Formularen, die das Geschlecht einbeziehen, ist neben *männlich* und *weiblich* ein drittes Feld für *inter* oder *divers* vorzuhalten.
- (Brief)Anrede: Im Falle die angesprochene Person ordnet sich als *inter/divers* ein, wird auf den Anredeteil *Herr/Frau* verzichtet, stattdessen steht *Sehr geehrte*r Vorname Name*. Die generelle Anrede *Sehr geehrte*r Vorname Name* kann derzeit im offiziellen Schriftverkehr als unhöflich empfunden werden, deshalb wird diese nicht angewendet.

Die hier in Kurzform beschriebenen Sprachregeln wurden am 08.12.2017 vom Landesvorstand verabschiedet.

Informationen und Unterstützung zu diesen oder anderen Themen der Vielfalt in der Organisationsentwicklung können Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Sachsen auch durch die „Paritätische Fach- und Informationsstelle für interkulturelle Öffnung und Diversität (PariFID)“ erhalten. Sie begleitet Veränderungsprozesse und berät.

[Jetzt mehr erfahren...](#)



Förderhinweis:

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

