



Gender_diversitätssensibler Sprachgebrauch Diskriminierungsfreie Schreib-, Sprech- und Bildsprache

Wir kommunizieren mit Anderen ständig und in jeder Situation, sei es über gesprochene Sprache, Texte oder Bilder. Natürlich ist dies in unseren Bildungsinstitutionen, in der Schule und dem Unterricht nicht anders. Lehrkräfte tragen vor, sprechen mit SchülerInnen, die Klassengemeinschaft spricht untereinander, es werden Filme gezeigt, in den Schulbüchern lesen die SchülerInnen usw.

Sprache ist daher alltäglich, immer und überall vorhanden – nicht immer verbal und gegenseitig, sondern auch non-verbal als Schreib- oder Bildsprache.

Wichtig dabei zu wissen ist, dass Sprache/Worte/Geschriebenes - so wie es Czollek/Perko/Weinbacher ausdrücken – „nicht nur (bewusste oder unbewusste) wirkungslose Äußerungen sind sondern immer auch eine Wirkung“ haben und „immer auch für andere Menschen verletzend, diskriminierend oder wertschätzend und anerkennend sein“ können. (Czollek/Perko/Weinbach 2012)

Sprache transportiert daher immer mehr als nur die bloße Äußerung und sollte immer wieder reflektiert werden:

- Wie rede ich mit jemanden?
- Was vermittele ich an (bewussten und unbewussten) Inhalten?
- Wie rede ich über Andere?
- Wer wird angesprochen, wer wird nicht angesprochen?

„Sprache ist kein bloßes Kommunikationsmittel, das auf neutrale Weise Informationen transportiert. Sprache ist immer eine konkrete Handlung. Über Sprache bzw. Sprachhandlungen wird Wirklichkeit geschaffen. Das passiert z.B. dadurch, dass mit einzelnen Wörtern Zuschreibungen erzeugt werden, die so oder so aber auch anders hergestellt werden können.“ (Humboldt Universität Berlin 2014, S.6)

Über Kommunikation und jegliche Art von **Sprache werden also auch Werte, Vorstellungen, Normen, Weltanschauungen vermittelt** und Sprache **spiegelt gesellschaftliche Strukturen, Verhältnisse und Machtverhältnisse** wider.

Sprache kann also Asymmetrien und Ungleichheiten herstellen, aber auch **Ausgewogenheit und Gleichstellung erzeugen**.

Wie wir sprechen und kommunizieren ist daher NIE neutral!

„Es werden (bewusste oder unbewusste) soziale Normen aufgerufen, die wiederum „die Grundlage für eine Gesellschaft“ bilden und „das alltägliche Denken und Handeln“ beeinflussen. (Humboldt Universität Berlin 2014, S.7)

Sprache kann daher ein **Mittel der Veränderung** sein, **Wirklichkeiten/Realitäten schaffen** und darstellen und somit auch **zum gesellschaftlichen Wandel beitragen**.

Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch

„Sprache ist kein bloßes Kommunikationsmittel, das auf neutrale Weise Informationen transportiert. Sprache ist immer eine konkrete Handlung. Über Sprache bzw. Sprachhandlungen wird Wirklichkeit geschaffen. Das passiert z.B. dadurch, dass mit einzelnen Wörtern Zuschreibungen erzeugt werden, die so oder so aber auch anders hergestellt werden können.“ (Humboldt Universität Berlin 2014, S.6)

Normen werden ständig sprachlich aufgerufen und bestätigen bestimmte Diskriminierungsformen immer wieder. Durch das „Werkzeug“ Sprache können (gesellschaftliche) Strukturen abgewandelt und verändert werden.

„Es werden (bewusste oder unbewusste) soziale Normen aufgerufen, die wiederum „die Grundlage für eine Gesellschaft“ bilden und „das alltägliche Denken und Handeln“ beeinflussen. (Humboldt Universität zu Berlin 2014, S.7)

Wie wir durch viele Beispiele wissen (z.B. Wörter aus dem Französischen, Englischen sind mittlerweile ganz normal in unserer Sprache) ist Sprache nichts Starres, sondern verändert sich ständig.

Sensibler Sprachgebrauch trägt aktiv zur Gleichberechtigung und Chancengleichheit bei, sowie zu einer wertschätzenden, diskriminierungsfreien Ansprache.

„Sprache ist ständig in Bewegung, das bemerken wir an Veränderungen unseres Wortschatzes und am Wandel des Gebrauchs von Wörtern und Grammatik.“ (Donau Universität Krems 2011, S. 4)

Daher ist es wichtig in Bezug auf diversitätsgerechte Sprache:

- **neue Handlungsmöglichkeiten auszuprobieren**
- die **eigenen Sprachhandlungen zu hinterfragen** und zu verändern
- die **eigene Verortung und Privilegien** bewusst zu machen (Privilegien bedeuten immer auch Macht- und Status)
- meine **Einstellung zur Wirkmächtigkeit von Sprache zu ändern** (Sprachhandlungen machen einen Unterschied!)

Fragestellungen zur Reflexionshilfe:

- Will ich möglichst viele Personen mit möglichst unterschiedlichen Positionierungen ansprechen oder ganz spezielle Personen und Personengruppen?
- Möchte ich konkret gesellschaftliche und soziale Verhältnisse ansprechen?
- Will ich antidiskriminierende Selbstbenennungen von Personen und Gruppen verwenden?

Es gibt nicht DIE eine richtige, antidiskriminierende Sprachform, aber auch keine neutrale Assoziation für „alle“. Daher ist es gut, **Personen und Personengruppen möglichst genau und differenziert anzusprechen** und zu benennen.

Verwenden einer gender- und diversitätssensible Sprache bedeutet daher also: (vgl. Universität Köln 2013)

→ **Eindeutigkeit**

„Sprache ist so zu verwenden, dass aus dem jeweiligen Text klar hervor geht, wer gemeint ist.“ (ebds.)

→ **Repräsentation**

Formulierungen sind so zu wählen und anzuwenden, dass alle Geschlechter gleichermaßen repräsentiert sind und sich angesprochen fühlen

→ **Anti-Diskriminierung**

„Sprache ist so einzusetzen, dass sie nicht diskriminierend ist.“ (ebds.)

→ **Sichtbarmachung**

Handelt es sich um Frauen UND Männer (beide Geschlechter müssen aufscheinen) oder Frauen ODER Männer (kann auch männliche oder weibliche Form verwendet werden)

„In einer Gesellschaft, die sich zur Gleichwertigkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern bekennt, muss Geschlechtergerechtigkeit auch sprachlich zum Ausdruck kommen. Daher sind in allen Texten, in denen sowohl Frauen als auch Männer bezeichnet oder angesprochen werden, beide Geschlechter sichtbar zu machen.“ (Stadt Wien 2011, S.5)

Rechtlicher Hintergrund

Bereits 1948 hat die UNO - Vereinten Nationen in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Artikel 2, Nr.1) ein Diskriminierungsverbot bezüglich dem Geschlecht erlassen.

„Jeder hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.“ (Vereinte Nationen 1948, S.2)

Die sprachliche Umsetzung hat hier allerdings (wie im Zitat ersichtlich) noch keine Rolle gespielt. In diesem Papier wurde vor allem die Diskriminierung aufgrund von Unterschiedlichkeiten festgeschrieben. 1993 wurde auch in Österreich das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz aufgesetzt, das u.a. Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und anderer Diversitätsmerkmale verbietet.

Mit dem Amsterdamer Vertrag 1997 und der Umsetzung 2002 in Österreich wurde das Prinzip Gender Mainstreaming in allen Ebenen des öffentlichen Bereichs eingeführt und somit auch Gleichberechtigung von Frauen und Männern weiter verankert.

Die Verwendung eines **geschlechtergerechten Sprachgebrauches** ist eine wichtige Grundlage zur **Umsetzung von Gender Mainstreaming**.

Konkret bedeutet dies ein Abgehen von der Verwendung männlicher Sprachformen, in denen weibliche Personen lediglich „mitgemeint“ werden. Stattdessen sind Frauen ebenso wie Männer sprachlich sichtbar zu machen oder aber geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden. Dies betrifft das geschlechtergerechte Formulieren von sämtlichen Rechtstexten und Verwaltungstexten ebenso wie die Erstellung von allgemeinen Schriftstücken, von Briefen, die Formulierung von Anreden, Adressen und die Führung von Personenverzeichnissen, die Erstellung von Formularen, Ausweisen, Diplomen, Zeugnissen oder die Abfassung von Berichten, Publikationen usw., somit den gesamten Bereich des Schrifttums im Bereich der Ministerien. (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur 2002)

Geschlechtergerechte Schreibsprache

„Das Verhältnis Sprache und Gesellschaft ist somit in ständiger Wechselwirkung. (...) Geschlechterverhältnisse sind ein wesentlicher Teil davon. In einer Gesellschaft, die sich zur Gleichstellung von Männern und Frauen bekennt, müssen daher auch beide Geschlechter sprachlich zum Ausdruck kommen.“ (Donau Universität Krems 2011, S.4)

Die Etablierung der Benennung beider Geschlechter im Sprachgebrauch ist durch verschiedene Varianten möglich. Es gibt mehrere alternative Möglichkeiten geschlechtergerecht zu formulieren. Grob lassen sich zwei Strategien finden: **Neutralisieren** und **Sichtbarmachen**

„Neutrale Formulierungen machen das Geschlecht ‚unsichtbar‘. Die Strategie des Sichtbarmachens dagegen zeigt die Vielfalt der Geschlechter.“ (Universität Köln 2013, S.6)

Gendersensible Sprache trägt dazu bei, dass Missverständnisse und Uneindeutigkeiten entstehen. Das generische Maskulinum scheint oft als ‚neutrale‘ Form und gibt vor, alle Menschen mitzumeinen, aber zugleich erscheint nur die männliche Form.

„Dass Frauen zwar häufig mitgemeint, selten jedoch mitgedacht werden, zeigen zahlreiche sprachwissenschaftliche und psychologische Studien. Sprache bildet also nicht nur gesellschaftliche Strukturen ab, sondern prägt auch unsere Wahrnehmung.“ (Universität Köln 2013, S.4)

Oft ist unklar wer nun tatsächlich gemeint ist, ob es sich um eine spezifische Personenbeschreibung handelt oder eben nicht. Gendersensible Sprache hilft daher Eindeutigkeit herzustellen.

„Sprache ist so zu verwenden, dass aus dem Text klar hervor geht, wer gemeint ist.“ (ebds.)

Im kommenden Abschnitt wird versucht ein kleiner Überblick über unterschiedliche Formen der geschlechtersensiblen Sprache darzustellen.

Sichtbarmachung beider Geschlechter

- Vollformen (Paarform)
- Kurzformen (Binnen I, Schrägstrich)

Geschlechtsneutrale Formulierungen

- Geschlechtsneutrale und geschlechterabstrakte Ausdrücke
- Umformulierungen

Sichtbarmachung aller Geschlechter

- Unterstrich Variante ,
- Sternchenvariante
- x Variante

Kreative Lösungen

„Gemeinsam ist allen Vorschlägen, aufzuzeigen, dass das NICHT-Benennen von Menschen strukturelle Diskriminierung und Ausgrenzung bedeutet. Gemeinsam ist ihnen, Sprache in ihren möglichen diskriminierenden Auswirkungen zu erkennen und für eine anerkannte (nicht-diskriminierende) Sprache zu plädieren.“ (Gleichstellungsrat der FH Potsdam 2012, S.5f)

✓ **Sichtbarmachung beider Geschlechter**

Paarform (Beidnennung)

Weibliche und männliche Formen werden vollständig genannt. Dabei soll beachtet werden, dass die feminine Form an erster Stelle genannt wird.

z.B. Schülerin und Schüler, Magistra/ Magister, Lehrerin bzw. Lehrer,...

Binnen I

Das Binnen I wird im Wortinneren geschrieben „um zu signalisieren, dass sich die Personenbezeichnung auf Frauen und Männer Bezug nimmt.“ (BMBF 2014, S.6)

z.B. DirektorInnen, MitarbeiterInnen, HausmeisterInnen

Schrägstrich (Splitting)

Die lange Paarform kann auch mittels eines Schrägstrichs zu einer verkürzten Paarform zusammengezogen werden. Die weibliche und männliche Endung werden durch einen Schrägstrich getrennt.

z.B. Akademiker/innen, Forscher/innen

✓ **Geschlechtsneutrale Formulierungen**

Geschlechterneutrale Form:

Immer beide Geschlechter zu verwenden kann den Text manchmal länger machen und es kann auch zu Wiederholungen im Text kommen.

Geschlechtsneutrale Formulierungen benennen Personen ohne Auskunft über ihr Geschlecht zu geben.

„Das Geschlecht bleibt bei diesen Formen neutral: Es wird nicht sichtbar, aber auch nicht festgelegt.“ (Alpen-Adria Universität Klagenfurt 2014, S.4)

- Geschlechtsneutraler Plural
z.B. die Lehrkräfte, die Leute, die Betreuenden ...)
- Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen
z.B. Ansprechpersonen, Hilfskräfte, Individuen
- Funktions- und Institutionsbezeichnungen
z.B. Rektorat, Projektleitung, Betriebspersonal, Team...)

Umformulierungen

Mit Umformulierungen können komplizierte Formulierungen und Personenbezeichnungen vermieden werden.

- Umschreibungen mit unpersönlichen Pronomen
- Umschreibungen mit Infinitiv
- Direkte Anrede
- Umschreibungen mit Passiv
- Umschreibungen mit Adjektiven (vgl. BMBF 2014, S. 9)

✓ **Sichtbarmachung aller Geschlechter**

Das gesellschaftlich angesehene Geschlechtersystem ist binär aufgebaut, nämlich in Männlich und Weiblich. Auch die Sprache spiegelt dieses Zweigeschlechtersystem wieder. Die Realität zeigt allerdings, dass diese Dichotomie nicht so einfach haltbar ist, schließlich gibt es Personen die sich nicht in die Zweigeschlechterordnung einordnen lassen wollen (z.B. queer-politische Personen) oder können (z.B. inter- oder transgeschlechtliche Personen). Es wird daher in der aktuellen Geschlechterforschung von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen, die auch in der Sprache wiedergespiegelt werden sollten.

Unterstrichvariante (Gender Gap oder dynamische Unterstrich):

Der Gender Gap stellt eine sprachliche Darstellungsform für alle Geschlechter dar. Es kritisiert die Vorstellung, dass es nur zwei Geschlechter geben soll und versucht diese Vorstellung in Bewegung zu bringen (dynamischer Unterstrich).

Gender gap, „ist die Intention, die Vielfalt der Geschlechter zu benennen, die Frauen, Männer, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle, Lesben, Schwule als je eigene Genderform versteht und dafür den Begriff Queer als politisch-strategischen Überbegriff verwendet.“ (Gleichstellungsrat der FH Potsdam 2012, S. 14)

Die Unterstrichvariante fördert die Dekonstruktion der Zweigeschlechternorm

„Der Gender Gap schafft buchstäblich Raum für Menschen, die nicht eindeutig zu den Kategorien Mann und Frau zuordenbar sind oder sich nicht zuordnen lassen wollen, wie z.B. Intersexuelle und Transgender Personen.“ (Alpen-Adria Universität Klagenfurt 2014, S.6)

- ➔ Gender gap steht zwischen männlicher und weiblicher Form
z.B. Autor_in, Ärzt_in; Wissenschaftler_in
- ➔ Der dynamische Unterstrich kann an beliebiger Stelle des Wortes eingesetzt werden
z.B. Le_serin, Spre_cherin,

„Das Wandern des Unterstrichs durch ein Wort macht deutlich, dass es nicht einen festen Ort gibt, an dem ein Bruch in ZweiGenderung (...) stattfindet. Der dynamische Unterstrich will vielmehr zum Ausdruck bringen, dass die Infragestellung von Zwei- und CisGenderung ein dynamisches, nicht festgelegtes Modell ist, dass sich kontinuierlich verändern kann.“ (Humboldt Universität Berlin 2014, S. 18)

Stern* Variante

Auch die Sternchenvariante möchte vielfältige Geschlechteridentitäten herausstellen. Nochmals stärker fokussiert die Sternchenform auf die Differenzierung auch innerhalb eines Geschlechts (z.B. es gibt nicht die eine Weiblichkeit; manche Transpersonen wollen sich einem spezifischen Geschlecht zuordnen, machen wollen in genderlos, also nicht in einer Kategorie zugeordnet werden) aufmerksam. Betont die Vielschichtigkeit einer Positionierung

- ➔ Der Stern wird an ein ganzes Wort angehängt.
z.B. Studierende*, Rektor*innen, Lehrer*innen
- ➔ Der Stern wird an Wortstämme angehängt
z.B. Stud*, Schül*

✓ **Kreative Schreibweisen**

„Es gibt viele unterschiedliche Möglichkeiten, Sprache so zu verändern, dass meine Sprachhandlungen nicht diskriminierend sind.“ (Humboldt Universität Berlin 2014, S. 17)

x-Form Schreibweise

Die x-Form signalisiert das Durchkreuzen der normativen Geschlechtervorstellungen. Humboldt Universität Berlin schlägt vor, dass diese Form verwendet wird, „wenn die Frage, ob die gemeinte Person weiblich, männlich oder trans* ist, in einem Kontext keine Rolle spielt oder keine Rolle spielen soll.“ (Humboldt Universität Berlin 2014, S. 17)

z.B. Dix Studierx hat in einer Vorlesung darüber gesprochen, dass wenige Lehrx eine nicht-weiße Hautfarbe haben.

➔ **Generalklausel**

Generalklausel- Generisches Maskulinum:

Pseudo-antidiskriminierende Sprachformen und Formulierungen sind **NICHT gendergerecht** und daher auch strikt abzulehnen. Unter Generalklausel ist der Passus am Anfang eines Textes gemeint, welcher besagt, dass im Text die **männliche Schreibweise verwendet wird mit dem Hinweis, dass aber hier Frauen mitgemeint sind.**

„Häufig sind pseudogenerische bzw. androgendernde Maskulina in Texten mit dem Zusatz zu finden, dass aus Gründen der Einfachheit oder Lesbarkeit nur die männlichen Formen verwendet werden, alle Personen jedoch in dieser Form mitgemeint seien. Dieser Umweg widerspricht der Idee verantwortlicher und antidiskriminierender Sprachhandlungen grundlegend und stellt keine antidiskriminierende Sprachhandlung dar.“ (Humboldt Universität zu Berlin 2014, S.30)

Generisches Femininum

Die Anwendung des generischen Femininum bedeutet, dass „ausschließlich die weibliche Form“ verwendet werden „mit einer hinweisenden Klausel, die besagt, dass damit beide bzw. Alle Geschlechter gemeint sein.“ (Alpen-Adria Universität Klagenfurt 2014, S.4)

Der Argumentation, dass dies auch eine Generalklausel ist und ebenso abzulehnen sei, kann entgegen gebracht werden, dass Frauen bis dato immer sprachlich diskriminiert wurden und im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit nun bevorzugt dargestellt werden.

„Das generische Femininum bevorzugt die diskriminierte Gruppe Frauen und irritiert dadurch diskriminierende Normen.“ (Alpen-Adria Universität Klagenfurt 2014, S.4)

Bevorzugt sollte allerdings immer eine gendersensible oder genderneutrale Sprache verwendet werden!

Weitere Anregungen:

- ➔ Es ist sinnvoll eine Schreibweise den ganzen Text lang durchzuführen (Binnen I, Splitting, Gender gap ...). Kombinationen mit Paarform oder Neutralisierungen sind natürlich immer möglich.
- ➔ Nachträgliches Einarbeiten geschlechtergerechter Sprache und Formulierungen kostet meist mehr Zeit! Es ist daher anzuraten schon vorher zu überlegen, welche Form der geschlechtergerechten Sprache verwendet und wer aller angesprochen werden soll.
- ➔ Vor- und Zuname im Sinne der Sichtbarmachung weiblicher Autorinnen ausschreiben.
- ➔ Weglassprobe: Nach Weglassen der Endung –in oder –innen sollte das übrig bleibende Wort noch Sinn ergeben und korrekt gebildet sein.

Weitere Sprachleitfäden auf der IMST Seite unter:

https://www.imst.ac.at/texte/index/bereich_id:53/seite_id:14

Geschlechtergerechtes Sprechen

„Gendergerechte Sprache kommt nicht nur in geschriebener Form in Texten, Dokumenten, Formularen etc. zum Ausdruck. Sie kann auch mündlich angezeigt werden. Dabei sind aktuell die aufgezeigten geschlechtergerechten Sprachvarianten gängig, wie die Parallelformen mitzusprechen oder die verwendete Form durch eine Sprechpause zu kennzeichnen.“ (Gleichstellungsrat der FH Potsdam 2012, S.17)

Formen der gesprochenen Sprache:

- ➔ Vollständige Paarformen werden ausgesprochen, also die weibliche und männliche Form
- ➔ Beide Sprachvarianten ansprechen und abwechselnd die weibliche und männliche Form verwenden
- ➔ Sprechpausen (Glottaler Stopp) bei Binnen I, Splitting, Sternchen, Gender gap

„Der glottale Stopp ist einfach eine kurze Pause, die beim Sprechen des Wortes an der Stelle des Binnen-I, des Schrägstrichs, des Sternchens eingelegt wird. Gerade für Menschen, denen es wichtig ist, alle Geschlechter zu benennen, ist dies eine gute Möglichkeit.“ (Universität Köln 2013, S.25)

Geschlechterspezifische Kommunikation:

Studien zeigen unterschiedliches Kommunikationsverhalten von Männern und Frauen, welches wiederum auf sozialisationsbedingtes doing gender zurückzuführen ist. Z.B. Kommunizieren Frauen demnach kooperativer, äußern sich höflicher und indirekter, hören länger zu usw. Männer hingegen sind dominanter und kompetitiver, sprechen direkter, reden länger usw. Aktuellere Forschungen zeigen aber auch, dass die Kommunikationsmuster auf die Kategorien männlich und weiblich häufig zu kurz greifen.

„Es seien vielmehr Faktoren wie z.B. Bildungsstand, Schicht, berufliches Umfeld, soziales Milieu oder auch die Gesprächspartner_innen ausschlaggebend dafür, wie eine Person spreche.“ (Universität Köln 2013, S.26)

Grundsätze einer guten Kommunikationsfähigkeit unabhängig vom Geschlecht sind:

- Gesprächspartner_innen ohne Vorurteile begegnen
- ausreden lassen
- Vermeidung von Unterbrechungen durch Kommentare
- Vermeidung von Belehrungen
- Vermeidung von Ausufernde Länge von Redebeiträgen
- Vermeidung verbaler negativer Signale, wie Augenverdrehen, Abwendung, usw.

Sprachliche Diskriminierung

Wie schon eingangs erwähnt, wird Sprache oft als etwas Neutrales und Wertfreies verstanden, allerdings ist Sprache sehr machtvoll und selten frei von eigenen Überzeugungen, Werthaltungen, Normen und ähnliches.

„Wir benennen unsere Umwelt nicht nur mit Sprache, wir ‚erschaffen‘ auch unsere Welt mit Sprache. Wir handeln nicht nur mit unseren Taten, sondern auch mit dem was wir sagen.“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S.11)

Durch Sprache kann eben auch Ungleichheiten, Hierarchisierungen und Diskriminierung erzeugt werden. Ausgangspunkt jeder Diskriminierung ist das Herstellen und Festlegen von Unterschieden bzw. eine gesellschaftliche Normsetzung kann - sowohl durch Benennungen (z.B. wer wird angesprochen, wer wird dargestellt und repräsentiert) und Nicht-Benennungen (wer scheint nie auf, welche Gruppe wird nicht erwähnt) - zum Ausdruck kommen. Unterschiede werden aber sehr oft nicht wertfrei festgestellt, sondern zumeist in Bezug zur „Norm“ gesetzt (z.B. die Frau mit der schwarzen Hautfarbe → Norm ist weiße Hautfarbe)

„Unterschiede werden aber nicht wertfrei festgestellt, sondern durch eine Mehrheit bewertet, die festlegt, was als gesellschaftliche Norm zu gelten hat. Von Diskriminierung betroffen sind all jene Gruppen, die diesen dominanten Leitbildern nicht entspricht.“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S.7f)

Daher ist es äußerst wichtig, uns einerseits unserer **eigenen Werthaltungen, Einstellungen, Privilegien** usw. **reflektierend bewusst zu werden** und in weiterer Folge diese auch in eine möglichst **wertfreie sensible Sprache umzusetzen**.

„Diskriminierungen sind nicht vor allem Angelegenheiten von Diskriminierten, sondern eine gesamtgesellschaftliche Struktur und als solche eine Verantwortung vor allem derjenigen, die privilegiert sind, ihre Privilegien sozial verantwortlich gegen Diskriminierung einzusetzen.“ (Humboldt Universität Berlin 2014, S.37)

Dies bedeutet, dass auch wenn ich nicht diskriminierend kommuniziere, aber nicht hinhöre oder wegsehe, dass ich diskriminierendes Sprechen/Handeln/Tun nicht verhindere!

„Auch wenn ich schweige, handle ich! Ich treffe Entscheidungen auch wenn ich z.B. weghöre und wegsehe, wenn ich nicht weiter über meine Sprachform nachdenke, (...) und wenn ich die Stimme von Personen, die diskriminiert werden, nicht in ihren Forderungen ernst nehme, gewisse Begriffe zu vermeiden und andere zu gebrauchen, wenn ich mich nicht traue gegen Diskriminierung zu intervenieren, wenn ich hoffe, dass andere nichts gehört haben, wenn eine Person diskriminierend benannt wird, (...).“ (Humboldt Universität Berlin 2014, S.11)

Oft sind wir uns unserer (unbewussten) Aussagen nicht bewusst, trotzdem wirken sie auf manche Personen/Personengruppen diskriminierend und verletzend und mit unerwünschten Konnotationen verbunden (z.B. Dritte Welt, Fräulein, Eingeborener, Ausländer...) (vgl. Universität Bayreuth 2013).

Das Vermeiden solcher Begrifflichkeiten und die Achtsamkeit bei der Verwendung scheinbar alltäglicher Phrasen ist ein wichtiger Schritt zur Veränderung diskriminierender Einstellungen.

Formen sprachlicher Diskriminierung könnten sein:

→ Explizite sprachliche Diskriminierung

z.B. Schimpfwörter, sexistische, rassistische, homophobe Witze, antisemitische Bemerkungen, abwertende Äußerungen

→ Implizite sprachliche Diskriminierung

z.B. Gruppierungen werden systematisch ausgespart, nicht mitgedacht, nicht angesprochen; Zuschreibungen von abwertenden, klischeehaften Beschreibungen

→ Sprachliche Diskriminierung passiert auf allen Ebenen, nicht nur Beschimpfungen und Geringschätzung, auch **Nicht-Nennungen**, ignorieren, ständiges **Unterbrechen**, nicht zuhören usw. kann diskriminierend sein

In weiterer Folge werden hier ein paar der alltäglichen sprachlichen Diskriminierungsformen anhand einiger Diversitätskategorien dargestellt. Hier soll darauf aufmerksam gemacht werden, welche Formen von Ausschluss, Diffamierung usw. ständig passieren, um so auch alternative, nicht-diskriminierende Sprechmöglichkeiten zu finden. (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010 und Stadt Wien 2011)

Sprachliche Diskriminierung von Alter:

Altersdiskriminierung (Ageismus) erfolgt auf verschiedene Art und Weisen

- 'Alt' wird oft als Mittel der Kränkung eingesetzt, während der Begriff 'jung' immer wieder mit Unerfahrenheit, Naivität in Verbindung gebracht wird. z.B. alte Schachtel, alte Jungfer, junger Hüpper, jung und dumm
- Älteren Menschen wird oft abgesprochen, dass sie noch aktiv am Leben teilnehmen und noch alle ihre körperlichen und geistigen Fähigkeiten besitzen, stattdessen werden sie häufig als 'verkalkt', 'verblüht', 'halb tot', ... angesehen
- Jugendliche werden oft im Kontext von Gewaltbereitschaft, Spaßgesellschaft, Faulheit usw. gedrängt und sprachlich auch so dargestellt

Sprachliche Diskriminierung von Behinderung

Menschen mit Beeinträchtigungen wird ähnlich wie älteren Menschen oft die aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben abgesprochen. Sie werden als „die Armen“, Hilfsbedürftigen dargestellt (z.B. an den Rollstuhl gefesselt, im gelähmten Körper gefangen) und nicht darüber gesprochen wie selbstständig sie ihr Leben gestalten usw.

- Schimpfwörter: z.B. Bist behindert? Bist taub? Du Krüppel! Mongo....

Sprachliche Diskriminierung von Geschlecht (Sexismus):

„Sexistische Sprache hat als Ausgangspunkt Frauen als unterdrückte 'Minderheit', die aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit sozialen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Sexistische Sprache ist eine Sprache, die Frauen und ihre Leistungen ignoriert, sie in traditionelle Rollen verbunden mit sogenannten weiblichen Eigenschaften darstellt und/oder sie ausschließt.“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S.23)

- Schimpfwörter für Frauen-Gruppierungen: z.B. Waschweib, Weiberklatsch, etc.
- abwertende Bezeichnungen: z.B. alte Jungfer, sexuell Frustrierte, Schihaserl, Mädi, usw..
- Abhängigkeiten von Männern: z.B. die Familie Max Mustermann; die Fussballerfrauen; nicht nur die Bälle, auch die Frauen liegen dem Fussballer zu Füßen
- Nicht Nennungen: z.B. gesucht wird ein Technischer Leiter
- Biologische Argumentationslinie: Frauen werden hier, meist weniger angesehene Eigenschaften zugeschrieben und sie werden eher – aufgrund der Biologie – in der Mutter- und Hausfrauenrolle gesehen: z.B. Frauen sind – aufgrund ihrer Gebärfähigkeit – von Natur aus anders

→ Vermeidung von Klischees, Stereotypen und sexistischen Ausdrücken, wie

z.B. Die Mädls vom Sekretariat machen das! - Frauen sind das schwache Geschlecht - Männer sind das starke Geschlecht - Seinen Mann stehen. – Weibergeschwätz – usw.

→ Geschlechterbezogene Begriffe geschlechterneutral formulieren

→ z.B. statt Mädchenname → Geburtsname; statt Mannschaft → Team; statt Mütterberatung → Elternberatung; Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen anstreben. Benachteiligungen von Frauen (Gruppen usw.) in einem speziellen (Wissens)Gebieten, sollten auch immer explizit angesprochen und thematisiert werden.

z.B. in nicht typischen Frauen/Männer-Bereichen bietet sich an, dass bewusst Frauen bzw. Männer zitiert, interviewt, befragt werden bzw. als AutorInnen gewonnen werden können

Sprachliche Diskriminierung von LGBTI Personen: (Homo- und Transphobie)

- ➔ Schimpfwörter: z.B. schwul, Warmduscher, Schwuchtel, Warmer, Mannsweib, Kampfliebe
- ➔ Klischeehafte Eigenschaften: z.B. tuntiger, femininer Schwuler; Weicheier, alle Fussballerinnen sind Lesben; Lesben haben immer kurze Haare, schwule Männer sind immer modebewusst und kreativ

➔ *„Eine geschlechtergerechte Sprache hat das Ziel, Ausgrenzungen generell zu vermeiden. Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierungen und Identitäten sind gleichwertig anzusprechen (...).“* (Stadt Wien 2011, S.10)

➔ Sexuelle Orientierung neben Heterosexualität gleichberechtigt darstellen (z.B. in Formularen usw.)
z.B. Sind sie verheiratet oder verpartnert? Haben Sie eine Partnerin oder einen Partner?

Sprachliche Diskriminierung aufgrund der Herkunft/ Ethnie (Rassismus):

- ➔ Schimpfwörter: z.B. Tschuschen, Zigeuner, Kanak, Jugovierteil, Jude, ...
- ➔ Stereotype Eigenschaften: z.B. Ausländer sind faul und leben auf unsere Kosten; Sie hausen wie Zigeuner, gewaltbereite Türken, schwarzer Drogendealer, geiziger Jude... (Verallgemeinerungen usw.)

➔ Ist die Nennung der Herkunft/Kultur überhaupt wichtig für die Darstellung des Inhalts? *„Die Nennung der Herkunft ist dann rassistisch motiviert, wenn sie für ein Verbrechen nicht relevant ist, denn es wird davon ausgegangen, dass die Herkunft für die Straftat doch eine Rolle spielt. Mit der Erwähnung der ethnischen Herkunft wird vor allem in der Negativ-Berichterstattung gearbeitet.“* (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S. 40)

➔ Nennungen der Selbstbezeichnungen der Menschen
Z.B. Statt Migrantin – Person mit Migrationshintergrund oder Migrationserfahrung, Österreicherin mit asiatischen Wurzeln, Roma, Sinti, ...

➔ Sprachliche Vielfalt wertschätzen und als Ressource ansehen
Z.B. statt Muttersprache oder Fremdsprache – Erst- oder Zweitsprache(n)

Sprachliche Diskriminierung von Menschen mit nicht-christlicher Religionszugehörigkeit/Weltanschauung

Grundsätzlich sollte hier zwischen religiöser Weltanschauung, welche ein Menschenrecht ist und religiösem Fundamentalismus unterschieden werden.

„Fundamentalismus hingegen geht von einer universalen, totalitären und vor allem missionarisch-expansiven Machbarkeit des Gesellschaftlichen aus, in deren Zentrum Politik als Religionspolitik steht, die gleichzeitig aber immer auch Gesellschaftspolitik ist.“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S.43)

- ➔ Verallgemeinernde abschätzige Bezeichnungen/Beschimpfung: z.B. Kopftuchfrau, muslimischer Attentäter, etc.

Geschlechter_ diversitätssensible Bildsprache

Medien spielen eine wichtige Rolle in der Vermittlung von Zuschreibungen und müssen daher bei der Verwendung, Nutzung mit einem kritischen Auge gelesen, gesehen und gehört werden.

„Unsere kulturellen Vorstellungen von Alter, Behinderung, Geschlecht, Sexualität, Ethnie und Religionszugehörigkeit werden stark von medialer Repräsentation beeinflusst, da es oft an direkten Kontakt zu diesen sozialen Gruppen mangelt oder überhaupt kein Kontakt besteht.“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S. 64)

Ziel sollte es sein, stereotype Bild Darstellungen zu erkennen und einen differenzierten Umgang mit Bildern zu wählen, um so Diskriminierungen zu verhindern

Im folgenden Abschnitt wird versucht – anhand einiger ausgewählter Diversitätskategorien – Aspekte und Prinzipien für diskriminierungsfreie Bildsprache darzustellen:

Diversitätskategorie Alter

Wie schon bei der diskriminierenden Sprache beschrieben, werden Jugendliche oft als VertreterInnen der ‚Spaßgesellschaft‘ dargestellt, die keine Interessen, Pflichten haben oder Verantwortung übernehmen. Ältere Menschen werden zumeist als gebrechliche, hilflose Menschen dargestellt.

- ➔ Geachtet werden sollte auch darauf, dass Altersgruppen nicht stereotyp dargestellt werden – Differenzierte Bilder der Altersgruppen darstellen
z.B. junge Menschen beim Lernen oder im Beruf; jüngere Menschen die älteren helfen,...
- z.B. ältere Menschen, die sich um Kinder kümmern; die sich mit neuen Medien beschäftigen usw.



Diversitätskategorie Behinderung

„Die Darstellung von Menschen mit Behinderungen beruht meist auf der Abbildung bestimmter Ereignisse (z.B. Paralympics) und auf bestimmte Behinderungsarten: (...) Für eine differenzierte Darstellung ist es wichtig, zu zeigen, dass viele Menschen trotz ihrer Behinderung aktiv im (Berufs)Leben stehen und sich selbst zu Recht finden.“ (Stadt Wien 2011, S.15)

- ➔ Menschen mit Beeinträchtigungen sollen als aktive, selbstständige und am gesellschaftlichen Leben teilnehmende Personen dargestellt werden
- ➔ Bei Abbildungen mit Menschen ohne Behinderung ist es wichtig, dass die Menschen mit und ohne Behinderung auf gleicher Augenhöhe begegnen
z.B. Blinder Mensch macht alltägliche Amts- und Banktätigkeiten, Rollstuhlfahrerin fährt mit den öffentlichen Verkehrsmitteln usw.
- ➔ Sind Homepages u.ä. auch barrierefrei zugänglich?
z.B. Schriftgröße, Barrierefreie Sprache, Audiokommentare, etc.



Diversitätskategorie Geschlecht

„Eine gendersensible Mediengestaltung bedeutet in diesem Zusammenhang auf eine symmetrische Verteilung von Frauen und Männern/ Mädchen und Burschen auf den Bildern zu achten.“ (Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft 2012,S.4)

- Keine sexualisierten Darstellungen
 - Bei Abbildungen ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichberechtigt dargestellt werden (Anzahl, Position, Tätigkeit, usw.)
- z.B. Ausgewogenheit: Frauen und Männer gleichwertig positionieren und darstellen. ZB. Bilder von Tagungen oder Podiumsdiskussionen sollten Experten und ExpertInnen abbilden; Richtige Positionierung von Frauen und Männern – kleine Menschen vorne, große hinten – wer muss am Rand stehen, wer darf mitten ins Bild rücken usw.
- „Wenn Personen abgebildet werden, ist darauf zu achten, dass die entsprechenden Fotos die gleiche Größe und adäquate Bildausschnitte haben.“ (Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft 2012, S.1)



- Vermeidung von Geschlechterrollen-Stereotypen: Frauen und Männer oder allgemein Personengruppen in (geschlechter)untypischen Rollen zeigen.
- z.B. Neue Rollen vorstellen – Frauen und Männer bewusst in den anderen Rollen zeigen
- „Frauen und Männer sollen soweit möglich in den „anderen“ Rollen dargestellt werden. Wenn Frauen und Männer dargestellt sind, die Tätigkeiten ausführen, die dem jeweiligen Geschlecht gesellschaftlich nicht zugeschrieben sind, kann dies Mut machen, auch in diese Bereiche vorzudringen.“ (FH BFI Wien, S2.)



Diversitätskategorie sexuelle Orientierungen

Menschen in gleichgeschlechtlichen Beziehungen werden auch sehr oft klischeehaft dargestellt z.B. Männer sehr modisch, übersexualisiert, kinderlos; Frauen wird häufig ihre Weiblichkeit abgesprochen...

„Diese Klischees entsprechen jedoch nicht der menschlichen Vielfalt und es ist daher wichtig, Lesben und Schwule außerhalb dieser diskriminierenden Klischees wahrzunehmen und abzubilden.“ (Stadt Wien 2011, S16)

- Differenzierte, nicht klischeehafte Bilder von Lesben und Schwulen Menschen darstellen
- z.B. schwule Menschen und Familie,
- Nicht auf sexuelle Orientierung reduzieren
 - Homosexualität als gleichberechtigtes Lebens-, Liebens- und Familienmodell anerkennen und darstellen
 - Intersexuelle und transsexuelle nicht als Sonderfall darstellen



Diversitätskategorie Herkunft, Kultur, Ethnie

„Zugewanderte Menschen werden oft mit Armut, Elend, Rückständigkeit und schlechten Jobs in Verbindung gebracht. (...)Für eine differenzierte Bildsprache ist es wichtig, Frauen und Männer mit Migrationshintergrund als selbstverständlichen Teil unserer Gesellschaft und daher als selbstbewusste, leistungswillige, eigenständige Menschen zu zeigen.“ (Stadt Wien 2011, S17)

- Menschen mit anderen national-ethnischen und kulturellen Hintergründen als aktiver Teil des gesellschaftlichen Lebens darstellen
- Als arbeitende Menschen in allen Berufssparten (auch in prestigeträchtigen Jobs)
- Als selbstbewusste, leistungswillige Menschen darstellen
- Vielfalt auch innerhalb einer religiösen, ethnischen Gruppe darstellen



Zentrale Prinzipien gender-und diversitätsgerechter Bild- und An-Sprache: (vgl. FH Campus Wien 2009, S. 28)

- Ausgewogenes, wertschätzendes Sichtbarmachen der Teilhabe und Leistungen Aller
- Ansprechen von Männern und Frauen (in Bildern und Sprache)
- Richtige – von den Personen bevorzugte – Ansprache von Personen oder Personengruppen
- z.B. Österreicher mit afrikanischem Hintergrund, Roma, Menschen mit Assistenzbedarf,...
- Achten sie auch bei der Darstellung von Personen auf die Anordnungen, Blicke, Fokussierung, Körperhaltungen usw.
- z.B. Frauen werden oft kleiner dargestellt und von der Seite abgebildet – Männer stehen mit „breiter Brust“ da und stehen häufig „beschützend“ hinter der Frau,
- Geschlechterneutrale Bildmaterialien und Medienbeispiele
- Am besten gemischte Gruppen verwenden und/oder Frauen und Männer abwechselt aufzeigen.
- Textbotschaft und die Bilder sollten übereinstimmen – Geschlechtersensibilität drückt sich im Text und in Bildern aus

„Bilder haben eine eigene Sprache. Sie können informieren, sie können der besseren Veranschaulichung von Texten dienen, wobei in den meisten Fällen die Bildbotschaft mit einer Textbotschaft verknüpft ist.“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S. 65)

- Bewusste Repräsentation von Vielfalt in alltäglichen Situationen
 - Fachkompetenz von unterschiedlichen Personen mit unterschiedlichen Hintergründen einholen
 - Keine negativen und generalisierenden Formulierungen und Bewertungen
 - z.B. Alter ist nicht nur ein gesellschaftliches Problem – Überalterung; Arbeit ist nicht nur Erwerbsarbeit, sondern auch Haushaltsführung usw.; Behinderung auch aus der Perspektive von beeinträchtigten Personen darstellen, nicht nur von außen; ...
 - Keine Rollenklischees darstellen
- „Vermeiden Sie unbedingt klischeehaft und stereotype Sprachbilder!“ (FH Campus Wien 2006, S.11)

Argumentationshilfen für gender_diversitätssensiblen Sprachgebrauch

**Geschlechtergerechte
Sprache macht den
Text so lang und
kompliziert!**

Die Gegenfrage ist: Für wen ist es zu lang und kompliziert? Wer findet die Form angemessen?

Denn: „Für Personen, die durch kurze Formen diskriminiert sind, kann die Ausdrucksform gar nicht lang genug sein, um explizit angesprochen zu sein, um gemeint zu sein, um auch anwesend zu sein.“ (Humboldt Universität zu Berlin 2014, S.33)

Weiters belegt eine Studie (Braun et. al 2007; S. 183-189), dass gendersensible Sprache nicht unlesbarer oder unverständlicher ist als das generische Maskulinum: Testpersonen (3 Gruppen bestehend aus Männern und Frauen) wurden Packungsbeilagen zum Lesen gegeben – einmal verfasst im generischen Maskulinum, einmal mit Benennungen, einmal mit Binnen I. Es wurde getestet, wie gut sich die Personen der Gruppen an das Gelesene erinnern Dabei wurde deutlich, dass es keine Unterschiede in der Erinnerung und in der Lesbarkeit von in gendersensibler Sprache verfassten Texten, gibt.

**Das ist ein feststehender
Begriff, den kann ich doch
nicht einfach so verändern!**

Sprache ist im Wandel: Begriffe sind nicht einfach da oder von Natur aus gegeben, sondern vom Menschen gemacht und geprägt, daher auch veränderbar!

„Sprache lässt sich als Phänomen beobachten und beschreiben, welches einem ständigen, von den Sprechenden/Schreibenden erzeugten Wandlungsprozess unterliegt.“ (Universität Köln 2013, S.27)

**Was kann und darf ich
denn überhaupt noch
schreiben?**

Es gibt keine dauerhaft festgelegten Regeln und Eindeutigkeiten, Sprache entwickelt sich ständig weiter oder um. Es gibt eine Fülle an Möglichkeiten antidiskriminierend zu schreiben.

„Gerade dadurch und deshalb, weil ihre Normierungen so selten herausgefordert und infrage gestellt werden, können diskriminierende Handlungen und Denkweisen durch die Beibehaltung sogenannter `feststehender` Begriffe machtvoll und ungebrochen re_produziert werden.“ (Humboldt Universität zu Berlin 2014, S.36)

**Ich brauche keine
geschlechtergerechte Sprache und
fühle mich auch bei der
männlichen Form mitgemeint!**

Generisches Maskulinum, so zeigen Studien, lassen uns zuerst immer männliche Personen assoziieren. Es ist also nicht so, dass Frauen in erster Linie mitgedacht sind.

„Der Akt des Meinens ist, sofern er auf Personen zielt, ganz offenbar dann misslungen, wenn diese Personen sich trotz aller guten Absichten der/des Meinenden nicht gemeint fühlen und dafür handfeste Gründe angeben können.“ (Louise F. Pusch 1984)

Eine Studie (Switzer, Jo Young 1990, S. 69-82) besagt, dass Kinder im Grundschulalter sich unter Begriffen im generischen Maskulinum immer nur männliche Vertreter vorstellen. Dass Frauen mitgemeint sind, ist für die Kinder nicht verstehbar.

**Warum beschäftigt ihr
auch so viel mit Sprache,
gibt es nichts
Wichtigeres?**

Diskriminierung von Gruppen oder Menschen, die nicht der Mehrheitsgesellschaft angehören, sind ein großes Problem. Diese Diskriminierungen sind oftmals keine Einzelfälle, sondern gezielte strukturelle Diskriminierung welche unter anderem sich in der Sprache fortträgt und reproduziert wird und somit auch unsere „Wirklichkeit“ prägt.

„Sprachliche Benennungen schaffen Wahrnehmbarkeiten, Normen, Kategorien, die dann in anderen sozialen Handlungen getragen sind. Sprachliche Handlungen sind ganz grundlegend für jegliche sozialen Prozesse und diese zu ignorieren, macht ihre Unhinterfragbarkeit nur noch stärker – und somit machtvoller.“ (Humboldt Universität Wien 2013, S.35)

Es geht um einen respektvollen und verantwortungsvollen Umgang mit unseren vielfältigen Mitmenschen und hier gehört auch die Auseinandersetzung mit der Sprache hinzu.

Checkliste für eine nicht-diskriminierende Sprache im Unterricht (vgl. BMUKK 2010)

- ➔ Nennung beider Geschlechter, wobei häufiger Schülerinnen an erster Stelle genannt werden sollten
Lösen
- ➔ Verwenden Sie Passivkonstruktionen oder direkte Anrede, Ersetzen durch wir oder ich, konkreteres Formulieren.
z.B. Ersetzen Sie das geläufige Pronomen "jeder, der" durch "alle, die", oder sagen Sie "jede und jeder".
- ➔ In Bereichen mit einer niedrigen Frauenquote (oder auch Männerquote) explizit weibliche Vorbilder und Errungenschaften von Frauen explizit erwähnen.
- ➔ Bewusstmachen des Gesprächsverhaltens – Wer spricht wie? Wer hört zu? Wer unterbricht eher? Wer ist schüchterner und muss eher direkt angesprochen werden? Usw.
- ➔ Achten auf geschlechter- und diversitätssensible Unterrichtsmaterialien und Medieneinsatz
z.B. Wer wird in welchen Rollen gezeigt? Wer kommt vor, wer nicht? Welche Beispiele werden aufgezeigt und welche Vorbilder gezeigt?

Vorschläge für den Unterricht: (vgl. BMUKK 2010)

➔ Als Anregung für den Deutschunterricht in der Oberstufe könnte Gerd Brantenbergs "Töchter Egalías" dienen. In diesem Buch gebären Frauen zwar weiterhin die Kinder, ansonsten ist die Welt aber ziemlich auf den Kopf gestellt. Das äußert sich in den Tätigkeiten von Frauen und Männern, in ihrem Verhalten, in ihrer Macht, in der Geschichtsschreibung und nicht zuletzt in der Sprache.

Um Missverständnissen vorzubeugen, sollte eventuell angesprochen werden, dass das Darstellungsmittel der Rollenumkehr zur Sensibilisierung beitragen soll (vermeintliche Selbstverständlichkeiten werden hinterfragt), es aber nicht darum geht, eine neue Gesellschaft mit vertauschten Rollen zu propagieren.

→ Analyse von Printmedien in Bezug auf geschlechtergerechten bzw. sexistischen Sprachgebrauch machen. Mögliche Untersuchungsfragen können sein:

z.B. Werden Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar gemacht? Werden geschlechtergerechte bzw. – neutrale Alternativen verwendet?

→ Märchen wie „Die Prinzessin auf der Erbse“, „Aschenputtel“ oder „Der Froschkönig“ eignen sich sehr gut dazu, diese geschlechtersensibel umzuschreiben. Die Kinder sollen die Sprache Geschlechterrollen entweder einfach nur umdrehen – und die Prinzessin zum Prinzen machen – oder es wird gleich die gesamte Geschichte aus geschlechtersensibler Perspektive umgeschrieben.

Quellen

Alpen-Adria Universität Klagenfurt (2014): geschlechtergerechter Sprachgebrauch – Ein Leitfaden von Studierenden. Klagenfurt

Braun, Friederike/Oelkers, Susanne et al. (2007): ‚Aus Gründen der Verständlichkeit ...‘ Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau 58 (3), S. 183-189

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010): Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bilddarstellungen

Bundesministerium für Bildung und Frauen (2014): Geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Empfehlungen und Tipps. Wien

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2010): Unterrichtsprinzip Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Informationen und Anregungen zur Umsetzung ab der 5. Schulstufe. Wien

Bundesministerium für Bildung und Frauen: magazin erwachsenenbildung.at: Diversitätssensible Sprache. Internetquelle:

http://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/links.php?s_tag1=diversitaetssensiblesprache

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2002): Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Rundschreiben Nr. 22/2002. Wien

Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (2006): Blickpunkt Gender. Ein Leitfaden zur Mediengestaltung. Wien; Internetquelle: www.knollszalai.at/docs/KnollSzalai_blickpunktgender.pdf

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2010): Unterrichtsprinzip Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Informationen und Anregungen zur Umsetzung ab der 5. Schulstufe. Wien

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun/ Weinbach, Heike (2012): Handbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Weinheim, München

Donauuniversität Krems (2011): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Krems. Internetquelle: www.vielefacetten.at/fileadmin/vielefacetten.at/uploads/docs/Donau_Uni_Krems_2011_Leitfaden_geschlechtergerechtes_Formulieren.pdf

ETH Zürich, 2012: Die 12 Sprachregeln der Stelle für Chancengleichheit von Mann und Frau. Zürich Internetquelle: www.equal.ethz.ch/rules

Fachhochschule des BFI Wien (o.J.): Leitfaden für gendergerechtes Formulieren und Bildverwendung für StudentInnen und LektorInnen. Wien

FH Campus Wien (2006): Sprachleitfaden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien. Wien

FH Campus Wien (2009): Impulse zu Gender und Diversity im e-Learning. Praxisleitfaden zur Berücksichtigung von gender- und diversitygerechten Aspekten in Online-Angeboten. Wien

Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam (Hg.)(2012): Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Potsdam

Humboldt Universität zu Berlin – AG Feministisch Sprachhandeln (2014): Was tun? Sprachhandeln aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit. Berlin

Luise F. Pusch (1984): das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. Suhrkamp, Frankfurt

Stadt Wien (2011): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache. Wien

Switzer, JoYoung (1990): The impact of generic word choices: An empirical investigation of Age- and Sex-related differences.“ in Sex Roles. 22 (1/2), S. 69-82

Universität Bayreuth (2013): Sprachleitfaden. Empfehlungen für einen geschlechter- und diversitätsgerechten Sprachgebrauch. Bayreuth.

Universität zu Köln, Gender & Diversity (2013): "ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache" Köln

Vereinte Nationen (1948): Resolution Generalversammlung. 217 A (III) Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Internetquelle: <http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>