KOMPENDIUM

GENDER-SENSIBLE SPRACHE

STRATEGIEN ZUM FAIREN FORMULIEREN

EINE PUBLIKATION DES BdKom Kommunikation verantworten

IMPRESSUM

Herausgeber
Bundesverband der Kommunikatoren e. V. (BdKom), Oberwallstraße 24, 10117 Berlin, www.bdkom.de,
V.i.S.d.P.: Marco Vollmar (*Pressesprecher BdKom*)

Konzeption und redaktionelle Leitung
Jeanne Wellnitz (*Freie Journalistin und Redakteurin beim „Human Resources Manager“*)

Beratung
Tinka Beller (*Diversity-Expertin*), Gabriel_Nox Koenig (*Bundesverband Trans**), Dr. Sabine Krome (*Rat für deutsche Rechtschreibung*), Volker Lenk (*Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.*), Christine Olderdissen (*genderleicht.de*), Noah Rieser (*TransInterQueer e. V.*)

Lektorat
Hannah Petersohn

Korrektorat
Dr. Roland Kroemer

Gestaltung
Marcel Franke

Urheberrecht Das Kompendium einschließlich all seiner Bestandteile wie Texte und Bilder, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung unzulässig. Eine entgeltliche Weitergabe der Inhalte an Dritte ist nicht gestattet.

Bildnachweise Die Hoffotografen GmbH Berlin (S. 3), Matthias Haack (S. 4, oben), wissen media (S. 4, unten), Ann-Christine Sebesteny, (S. 5, oben), Anton Wieland (S. 5, unten), Oliver Roesler (S. 7, oben), Stefanie Stein (S. 7, unten), privat (S. 8, oben), Sabine Kristan (S. 8 unten), Alexander Klebe (S. 9, oben), Barbara Dietl (S. 9, unten), Rea Papke Photography (S. 11), Matthias Haack (S. 13), Barbara Dietl (S. 20), privat (S. 23), Eva Hehemann (S. 24), Michael Kappeler (S. 25), Wilfried Hockmann (S. 27), Niklas Brochhagen (S. 32), Marcel Prusco (S. 33), Hochschule Hannover (S. 34), privat (S. 35), leonarto.de (S. 37), privat (S. 41), Deutschlandradio Bettina Straub (S. 42), DBSV Oliver Ziebe (S. 43), wissen media (S. 45), Ann-Christine Sebesteny (S. 47), Stephanie Brinkkoetter (S. 49), Anton Wieland (S. 51), Jeff Hackbarth (S. 52), Natascha Mittag (S. 53)

Es gibt viele Möglichkeiten, wie ich Sie ansprechen könnte: „Liebe Leserinnen und Leser“ oder doch „Leser*innen“, „Lesende“ oder ganz nüchtern „Liebe Leserschaft“? Bei dieser Entscheidung sind mir die Einhaltung der Orthografie und eine präzise sowie ästhetische Sprache genauso wichtig wie der Wunsch, mich fair auszudrücken. Denn Gleichberechtigung sollte selbstverständlich sein und auch in der Sprache zum Ausdruck kommen. Aber wie? Genau an diesem Punkt treffen aktuell im deutschen Sprachraum Welten, Bedürfnisse und Meinungen aufeinander. Der Duden hilft dabei wenig, denn wie sich ein gesellschaftlicher Entwicklungsprozess in der Sprache widerspiegeln soll, wird eben zunächst einmal auch gesellschaftlich verhandelt. Die Gender-Thematik ähnelt daher oft einem Griff ins Wespennest und wir Kommunikationsverantwortliche stehen vor der Frage, wie wir in Unternehmen und Organisationen einen Prozess hin zu gendersensibler Sprache anstoßen oder moderieren sollen. Dabei will Sie der BdKom mit dem vorliegenden Kompendium zum fairen Formulieren unterstützen. Denn als Kommunikationsprofis haben wir die Möglichkeit, uns konstruktiv an der Debatte zu beteiligen und auch mit jenen ins Gespräch zu kommen, die Gendern für eine Zumutung halten. Wir haben die Chance, den Sprachwandel aktiv mitzugestalten. Nutzen wir sie!

Der BdKom wird künftig übrigens durch Doppelnennung, genderneutrale Begriffe und auch unter Verwendung des Gendersterns gendersensibel texten.

Ihre
Regine Kreitz
Präsidentin des BdKom

INHALT

13

Kommt Gendern einer Sprachzensur gleich? Unterscheiden sprachsensible Menschen nicht zwischen dem biologischem und grammatischem Geschlecht? Die Duden-Autorin und Linguistin Gabriele Diewald reagiert im Interview auf die gängigsten Vorwürfe genderkritischer Menschen.

44

Vor zwei Jahren entschied sich der Rechtschreibrat gegen die Aufnahme des Gendersterns in das Amtliche Regelwerk. Sabine Krome, Geschäftsführerin des Rats, über den Status quo der Sprach- und Schreibbeobachtung.

3 **Vorwort**

6 **Gender Trouble**
Mitglieder des BdKom haben eine Arbeitsgruppe zur gendersensiblen Sprache gegründet. Sie wollen eine Debatte anstoßen. Ein Doppelinterview mit Jacqueline Casini und Stefan Tschök

10 **Das Reizwort „Gender“**
Ein Begriff erhitzt die Gemüter. Warum ist das so? Ein Erklärungsversuch der Diversity-Expertin Tinka Beller

13 **Mitten im Sprachwandel**
Mithilfe fairer Sprache werden Normen hinterfragt, für die es noch keine etablierten Alternativen gibt. Ein Interview mit der Linguistin und Duden-Autorin Gabriele Diewald über die Wirren einer komplexen Debatte

17 **Wer entscheidet in Deutschland über die Rechtschreibung?**

GENDERN OHNE SATZ- UND SONDERZEICHEN

18 **Doppelnennung, Kurzformen mit Schrägstrich und neutrale Alternativen**

23 **Gender-Wörterbücher und Formulierungshilfen**
Welche digitalen Wörterbücher und Glossare gibt es? Ein Überblick

GENDERN MIT VERSALIEN, SATZ- UND SONDERZEICHEN

26 **Das Binnen-I**

28 ***Trans*, inter*, nichtbinär* und *queer***
Über die Bedeutung spezifischer Begrifflichkeiten aus den queeren Communities

30 **Der Gendergap**

33 **Der Genderstern**

38 Der Genderdoppelpunkt

40 Barrierefreiheit und Gendern
Wie zugänglich sind die Gender-Kurzformen für blinde und sehbehinderte Menschen?

41 Gendern in der gesprochenen Sprache
Wie ein bestimmter Laut dabei helfen kann, gendersensibel zu sprechen

44 Statement vom Rat für deutsche Rechtschreibung
Welche Kurzformen werden am häufigsten benutzt? Eine Bilanz aus der Sprachbeobachtung

AUS DER PRAXIS

46 Gendern in deutschen Unternehmen
Brauchen Unternehmen für die gendersensible Kommunikation einen Krisenplan? Ein Interview mit Michael Martens, Mitbegründer des Start-ups Fairlanguage

50 Gendersensible Kommunikation bei Otto
Das Handelsunternehmen verwendet seit einem Jahr den Genderstern. Ein Gespräch mit Linda Gondorf und Christian Grünert über Hürden, Shitstorms und eine Mission. Gondorf und Grünert sind Mitglieder des Diversity-Teams von Otto.

46

Ist Menschen die Macht von Genderstereotypen erst einmal bewusst geworden, fragen sie sich weniger, ob sie gendern sollen, sondern eher wie das gelingen kann. Michael Martens unterstützt Unternehmen bei den ersten Schritten zu sprachlicher Gendersensibilität.

50

Als das Diversity-Team von Otto einen Podcast über faire Unternehmenssprache veröffentlichte, hagelte es auf Twitter Kritik. Wie das Kollegium und die Unternehmensführung dem Team den Rücken stärkten.

GENDER TROUBLE

Die BdKom-Mitglieder diskutieren intensiv über Sprache und deren Verwendung. Jacqueline Casini und Stefan Tschök leiten die Arbeitsgruppe „Gendersensible Sprache“ und wünschen sich eine konstruktive Debatte innerhalb der Kommunikationsbranche.

Ein Interview von *JEANNE WELLNITZ*

Frau Casini, was halten Sie vom Gendern in der Unternehmenskommunikation?

Jacqueline Casini: Es ist ein wichtiges Thema und Kommunikationsverantwortliche müssen meiner Meinung nach mit dem Zeitgeist gehen und gesellschaftliche Debatten berücksichtigen. Es ist jedoch äußerst herausfordernd, gendersensibel und gleichzeitig ästhetisch zu texten. Wir haben zudem während der Entwicklung unseres neuen Namens im vergangenem Jahr gemerkt, wie komplex das Thema ist.

Der Verbandsname wurde nicht gegendert.

Jacqueline Casini: Ja, das liegt daran, dass unser Name nicht zu abstrakt sein oder gar in die Irre führen sollte, wie es bei „Bundesverband für Kommunikation“ der Fall gewesen wäre. Zudem sollte er junge Menschen, die sich für den Kommunikationsberuf entscheiden, nicht abschrecken, was uns jedoch häufiger bei dem Begriff „Kommunikationsverantwortliche“ gespiegelt wurde.

Stefan Tschök: Wenn wir auf uns selbst referieren, nutzen wir das geschlechtsneutrale Akronym „BdKom“. Im allgemeinen Sprachgebrauch lösen wir dieses mit „Bundesverband der Kommunikatorinnen und Kommunikatoren“ auf, auch wenn wir offiziell „Bundesverband der Kommunikatoren e. V.“ heißen. Da wir im Prozess der Namensfindung gemerkt haben, welche Herausforderungen ein gendersensibles Branding mit sich bringt, haben wir beschlossen, das Thema größer aufzuarbeiten mit diesem Kompendium und einer eigenen Haltung dazu, wie der BdKom künftig gendern möchte.

Gendern Sie im persönlichen Sprachgebrauch?

Stefan Tschök: Ich bin Jahrgang 1957 und gehöre einer Generation an, die viele Jahrzehnte die maskulin ausgerichtete Sprache ganz natürlich erlebt und geprägt hat. Menschen meines

WAS IST GENDER?

In den Siebzigerjahren haben Feministinnen in Deutschland damit begonnen, den englischen Begriff „Gender“ (*Soziales Geschlecht*) zu verwenden. Sie wollten damit darauf aufmerksam machen, dass es verschiedene Faktoren gibt, die unsere Geschlechtsidentität ausmachen.
Das soziale Geschlecht meint die Gesamtheit von Erwartungen, Konventionen und Rollenzuschreibungen, mit denen das biologische Geschlecht in unserer Gesellschaft verbunden wird. Es ist zugleich auch das durch unsere Erziehung erworbene Selbstverständnis über unsere Geschlechtsidentität.
Der Begriff wurde entlehnt, weil es im Deutschen kein entsprechendes Wort dafür gibt. Das englische Substantiv „gender“ steht für das gefühlte und gelebte Geschlecht. Das Wort „sex“ wird hingegen für das biologische Geschlecht verwendet.
Gendersensible Sprache impliziert den Versuch, die Facetten des sozialen Geschlechts zu repräsentieren, ohne dabei diskriminierend zu sein. Denn Sprache hat einen großen Einfluss auf unsere Vorstellung von der Welt.

JACQUELINE CASINI
ist Senior Director Communications, Marketing & Corporate Responsibility bei der Frachtfluggesellschaft Lufthansa Cargo. Die Diplom-Volkswirtin ist Beisitzerin im Präsidium des Bundesverbands der Kommunikatoren (BdKom).

Alters ist dies lange Zeit gar nicht aufgefallen, dass sie durch diese einseitige Sprech- und Denkweise Menschen ausschließen. Durch die Diskussionen über gendersensible Sprache habe ich meine Haltung hinterfragt. Das war ein mühsamer, aber wichtiger Lernprozess.

Jacqueline Casini: Ich übe mich darin. Offengestanden habe ich bislang weniger auf gendersensible Sprache geachtet. Mir waren Rahmenbedingungen wie *Equal Pay* oder die Förderung von Frauen in Führungspositionen wichtiger. Dass jedoch auch gendersensible Sprache zu diesen Rahmenbedingungen gehört, hat sich vor allem durch die vielen Gespräche mit meinen jüngeren Kolleginnen gezeigt.

Sie arbeiten für die Lufthansa Cargo. Wie wird dort mit gendersensibler Sprache umgegangen?

Jacqueline Casini: Sie war für die Lufthansa schon immer wichtig. Dass das Wort „Kapitänin" im Duden steht, ist auch ihr Verdienst. Das Thema bekommt dennoch noch nicht die Plattform, die es haben sollte. Allerdings macht sich deswegen von der Vorstandsebene bis zur Belegschaft immer mehr Unbehagen breit. Interessanterweise vorwiegend unter den Männern. Momentan probieren wir einiges aus und planen eine Strategie.

Wie lautet Ihr Argument für das Gendern in der Kommunikationsbranche, Herr Tschök?

Stefan Tschök: Das generische Maskulinum ist nicht mehr zeitgemäß. PR-Schaffende sollten auch unter Zeitnot ihre Texte kritisch überprüfen, also eine Art Genderlektorat einführen – auch wenn nichtgegenderte Texte formal betrachtet nicht falsch sind. Ich wünsche mir einen Lern- und Umgewöhnungsprozess in der Branche.

Jacqueline Casini: Ich hätte gern mehr Austausch zu dem Thema. Mich reizt es, über gerechte Sprache zu diskutieren. Deshalb haben wir die Arbeitsgruppe im Verband auch so aufgestellt, dass sie aus Befürworterinnen und Befürwortern, aber auch aus kritischen Personen besteht. Erst diese Mischung macht eine gute Debatte aus.

Stefan Tschök: Ich finde vor allem das Ausprobieren elementar, denn es gibt noch keine Vorzugsvariante der gendersensiblen Sprachgestaltung. Wir wollen Gleichgesinnte inspirieren, Varianten zu entdecken, die am besten zur jeweiligen Organisation passen.

Jacqueline Casini und Stefan Tschök gehören gemeinsam mit der Präsidentin des BdKom, Regine Kreitz, sowie Sebastian Ackermann, Dr. Ulrich Kirsch, Susan Sass, Bettina Schmidt und Matthias Bannas der BdKom-Arbeitsgruppe „Gendersensible Sprache" an.

STEFAN TSCHÖK
war seit Anfang der Neunzigerjahre Sprecher in verschiedenen kommunalen Einrichtungen, zuletzt für die Chemnitzer Verkehrs-AG. Der Diplom-Ingenieurökonom ist 2020 in den Ruhestand gegangen. Tschök ist Beisitzer im BdKom-Präsidium.

SUSAN SAß
leitet die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und den Bereich Statistik beim Bundesverband E-Commerce und Versandhandel Deutschland. Sie ist stellvertretende Sprecherin der Landesgruppe Berlin/ Brandenburg des BdKom.

Gendersensible Sprache sorgt bei mir momentan für etwas Stress. Ich möchte nichts falsch machen und niemanden verletzen, weil ich eventuell nicht die richtige Ansprache wähle. Ich möchte aber auch nicht immer alle Texte durch die Doppelform verlängern müssen oder durch komplizierte Abkürzungen für Sprachwirrwarr sorgen. Ich arbeite beim Bundesverband E-Commerce und Versandhandel. Handel hat seinen Ursprung in der Überwindung von Grenzen. Daher verwenden wir von Beginn an die Doppelformen oder geschlechtsunabhängige Personenbezeichnungen, stoßen aber auch an Grenzen, wenn wir zum Beispiel über die Fortbildung zum *E-Commerce-Fachwirt* sprechen und nicht mit dem sperrigen „/-in“ abkürzen wollen. Innerhalb des Verbands sind wir noch unschlüssig darüber, welche Form des Genderns für uns die richtige ist, und warten sicherheitshalber auf das Urteil des Rechtschreibrats.

SEBASTIAN ACKERMANN
ist Director Public Affairs des Energiedienstleisters und Infrastrukturanbieters Westenergie. Ackermann ist zudem Geschäftsführender Vizepräsident des BdKom.

Als Kommunikationsexperte bin ich davon überzeugt, dass Sprache Wirklichkeit schafft. Aus diesem Grund mache ich mich für eine geschlechterspezifische Ansprache in der Kommunikation stark. Für mich ist das gelebter Respekt! Situatives Gendern, also faire Sprache an den Stellen, an denen es sinnvoll und nötig ist, ist eine Haltungsfrage. Um diese zu beantworten, müssen wir die jeweilige geistige Komfortzone verlassen. Allerdings ist für mich die Grenze der Debatte beim Ersetzen des Wortes *Bürgersteig* durch *Gehweg* oder *Trottoir* erreicht. Wenn das Sprachsystem zum verbalen Krampfsystem wird, führt das in eine Debatte, die die Wichtigkeit von Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Fairness und Respekt zum Preis eines unverständlichen Sprachklamauks verwirkt.

MATTHIAS BANNAS
ist Leiter der Verbandskommunikation beim Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft. Bis 2020 war er Sprecher der Landesgruppe Berlin/Brandenburg des BdKom.

Erreichen wir mit geschlechtergerechter Sprache mehr Gerechtigkeit für alle Geschlechter? Ich denke nicht. Denn Sprache sollte kein Instrument sein, um Einstellungen von Menschen quasi durch die Hintertür zu verändern. Auf diese Weise wird nur verbitterter Widerstand gegen legitime politische Anliegen wie beispielsweise Gleichstellung provoziert. Aber warum ist mir das Thema dennoch wichtig? Weil Sprache mein Handwerk ist. Ich kommuniziere mit verschiedenen internen und externen Zielgruppen und muss dabei immer passgenau texten.
Ein Artikel in einer Zeitschrift muss anderen Anforderungen entsprechen als ein Brief an eine progressive Bundestagsabgeordnete. Ich mache mir dabei individuell Gedanken, ob und wie gegendert wird. Grundsätzlich gilt für gute Kommunikation: Verständlichkeit steht an erster Stelle. Vor diesem Hintergrund würde ich durchaus darüber nachdenken, ob es klug ist, zugunsten des Genderns den Begriff „Kundenservice“ durch „Customer Service“ zu ersetzen.

BETTINA SCHMIDT
ist Director Corporate Communications bei der internationalen Beteiligungs- und Serviceholding Mind Venture AG. Sie ist stellvertretende Sprecherin der Landesgruppe Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland des BdKom.

Faire Sprache allein führt meiner Meinung nach noch nicht zu mehr Chancengleichheit in Unternehmen. Vielfalt aktiv zu fördern, ist viel wichtiger als ein Genderstern. Dennoch ist gendersensible Sprache Ausdruck einer Haltung und wird von Kommunikationsverantwortlichen kontrovers diskutiert. Das finde ich gut und richtig. Ich engagiere mich seit Jahren für Gleichstellung, und faire Sprache gehört für mich dazu.
Sprache muss mit der Zeit gehen und manchmal müssen wir Vor- und Nachteile gendersensibler Formulierungen genau abwägen. Ich bin überzeugt davon, dass wir uns an veränderte Schreib- und Sprechweisen gewöhnen werden. In unserem mittelständischen Unternehmen nutzen wir geschlechtsunabhängige Bezeichnungen oder Doppelformen, manchmal auch den Genderstern. Wir befinden uns jedoch noch mitten in einem Lernprozess – so wie viele andere auch.

WIE „GENDER“ ZUM REIZWORT WURDE

Das Thema „Gendern“ erhitzt die Gemüter. Warum ist das so? Eine Bestandsaufnahme

Ein Gastbeitrag von *TINKA BELLER*

Seitdem die Debatte um gendergerechte Sprache geführt wird, bietet das Thema Raum für viel Meinung und wenig Wissen. Als im Sommer 2020 die Boulevardzeitung „B.Z.“ über einen Unfall twitterte und dabei das Wort „Fahrspurende“ verwendete, witterte der AfD-Politiker Gunnar Lindemann sprachliches Unheil und schrieb: „Der tägliche Genderwahnsinn: Jetzt werden sogar Fahrspuren gegendert. Wie wäre es mal mit der guten alten Duden-Rechtschreibung anstatt mit diesem links-grünen Ideologien liebe @bzberlin ? Dann verstehen Euch vielleicht auch die Leser wieder.“

Was Lindemann, Verkehrsexperte seiner Partei, allerdings übersehen hatte: Das Wort „Fahrspurende“, also das Ende einer Fahrspur, ist in dem Tweet der „B.Z.“ gar nicht gegendert worden. Was hätte auch angepasst werden sollen? Es handelte sich schließlich um eine Fahrspur, nicht um eine Person. Doch Lindemann hatte rotgesehen bei der Nachsilbe *-ende,* die dabei hilft, Personengruppen geschlechtsunabhängig zu bezeichnen, so wie bei dem Wort *Mitarbeitende*. Wie kam es dazu, dass der eigentlich neutrale Begriff „Gender“ in den vergangenen Jahren zu einem Reizwort geworden ist?

EIN BEGRIFF WIRD DISKREDITIERT

Grundsätzlich muss zwischen zwei Begrifflichkeiten differenziert werden: *Gender Mainstreaming* ist ein strategischer Ansatz, der zu einer effektiven Gleichstellungspolitik verpflichtet, während der Kampfbegriff „Genderismus“ darauf abzielt, gendersensible Sprache zu diskreditieren. Er zieht die Auseinandersetzung mit Gender in verschiedenen Bereichen wie Geschlechterstudien, queere Bewegungen oder Pädagogik der Vielfalt ins Lächerliche. Diese ablehnende Haltung eint antifeministische Gruppen, Parteien wie die AfD und Zugehörige des christlichen Fundamentalismus. In der Debatte fehlt daher mitunter völlig die konstruktive inhaltliche Auseinandersetzung mit der Thematik, auch weil in der Berichterstattung deutscher Leitmedien Begriffe wie „Genderwahn“ oder „Gendergaga“ verwendet und damit geprägt werden. Zudem befürchten die Kritikerinnen und Kritiker gendersensibler Sprache, das Wörter wie „Salzstreuerin“ oder „Kinderinnen-Spielplatz“ eingeführt werden oder dass Bürgersteige fortan „Bürger*innen-Steige“ heißen müssten. Ein kleiner Tipp: Der simple „Gehweg“ tut es auch.

Solche Absurditäten sind von Menschen, denen faire Sprache wichtig ist, natürlich genauso wenig vorgesehen, wie die Existenz des biologischen Geschlechts zu leugnen. Die *Gender Studies* unterstützen vielmehr wissenschaftliche Disziplinen wie Medizin oder Pädagogik. In diesem Sinne sensibilisieren sie unter anderem für den *Gender Data Gap*, der illustriert, dass aktuell die meisten wissen-

TINKA BELLER
ist Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kappeln und Projektleiterin für Mentoring-Programme bei der Personalberatung Kontor 5. Als Expertin für Gender Diversity berät sie Firmen und Institutionen. In der Auseinandersetzung mit dem Thema gendergerechte Sprache erlebt sie alles zwischen Ablehnung („Gender-Tussi"), Legitimationszwang („Wofür braucht es gendergerechte Sprache überhaupt?") und großer Zustimmung („Toll, dass das endlich thematisiert wird!"). Ihr Lieblingsbeispiel, um zu illustrieren, wie Geschlechterstereotype in unseren Köpfen arbeiten, lautet: Sitzen zwei Homosexuelle im Flugzeug. Sagt die eine zur anderen: „Jetzt haben sicher alle an zwei Schwule gedacht." Daraufhin erwidert die Co-Pilotin: „Ja, und an zwei Passagiere." Tinka Beller ist Autorin des Ratgebers „Gendergerechte Sprache" aus der Gabal-Reihe „In 30 Minuten wissen Sie mehr!".

schaftlichen Daten ausschließlich über Männer gesammelt werden, deren Erfahrungen und Erlebnisse dann als geschlechtsneutral gelten.

ABSCHIED VON GEWOHNHEITEN

Es gab in den vergangenen Jahren einige gesetzliche Veränderungen für bislang diskriminierte Menschen: Die Änderung des Personenstandsregisters für intergeschlechtliche Personen, die Ehe für alle, Adoptionsmöglichkeiten für gleichgeschlechtliche Elternteile – all diese Errungenschaften stehen im Zeichen des *Gender Shifts*, des Aufbrechens des binären Mann-Frau-Schemas. Dieser Wandel stellt die gesamte bisherige Grundordnung in Frage. Und er betrifft natürlich auch unsere Sprachgewohnheiten.

Eine dieser Sprachgewohnheiten ist das sogenannte generische Maskulinum: Es gilt seit langer Zeit als die einfachste Variante, um gemischte Gruppen zu benennen: Sprachlich werden aus „99 Kommunikatorinnen", sobald ein Mann hinzukommt, „100 Kommunikatoren". Frauen verschwinden hinter der vermeintlich als allgemein – generisch – bezeichneten Form. Sie sollen sich einfach mitgemeint fühlen.

DAS GESETZ ZUM PERSONENSTAND

Auch wenn sich der Großteil der Bevölkerung als Mann oder Frau versteht, ändern sich Wahrnehmung und Akzeptanz dafür, dass es eine Vielzahl an Geschlechtsidentitäten gibt. Ein wesentlicher Faktor dafür ist die Gesetzgebung, die seit 2018 die Möglichkeit bietet, neben den Einträgen „männlich" oder „weiblich" auch „divers" im Personenstandsregister auszuwählen oder den Personenstand streichen zu lassen. Aktuell gibt es noch keine verbindlichen Regelungen, wie diese dritte Option sprachlich repräsentiert werden kann.

GENAUIGKEIT IST GEFRAGT

Doch mittlerweile wird der Ruf lauter nach sprachlicher Präzision. Wenn Positionen wie Bundeskanzler, Kapitän oder Bauherr auch von Frauen ausgeübt werden, sind entsprechend neue Begrifflichkeiten notwendig. Und unsere Sprache ist durchaus dazu in der Lage: Während es beispielsweise in den Siebzigerjahren noch üblich war, die Ehefrau eines Arztes als „Frau Doktor" anzusprechen, ist inzwischen klar, dass heutzutage damit nur eine promovierte Frau gemeint ist. Es käme mittlerweile auch niemand auf die Idee, eine unverheiratete Frau als „Fräulein" anzureden. Hoffentlich.

Die grundsätzliche Frage in Bezug auf gendergerechte Sprache ist, inwieweit es einen

kausalen Zusammenhang zwischen Sprache und Denken gibt. Fachleute sind sich darin einig, dass es einen Zusammenhang gibt. Uneinig hingegen sind sie darüber, wie prägend dieser ist. Kritische Stimmen bezweifeln, dass eine Veränderung der Sprache etwas an gesellschaftlichen Strukturen ändert. Studien zum sogenannten generischen Maskulinum zeigen hingegen, dass in unseren Köpfen einfach keine generische Vorstellung von Menschen entsteht. Auf die Frage nach dem persönlichen Lieblingsschauspieler, -sportler oder -politiker antworteten die Befragten auch genauso: nämlich mit dem Namen eines Schauspielers, eines Sportlers oder eines Politikers. Erst wenn nach männlichen und weiblichen Personen gefragt oder neutrale Formulierungen verwendet wurden, nannten die Befragten auch Frauen.

DIE MACHT DER STEREOTYPE

Geschlechterstereotype prägen unsere Wahrnehmung massiv: So wurde in Experimenten das Weinen von Mädchen häufig als Zeichen von Angst interpretiert, während bei Jungen vermeintlicher Ärger als Grund angenommen wurde. Dieser *Gender Bias* führte auch dazu, dass Schmerzen bei Mädchen weniger ernst genommen wurden als bei Jungen, weil Mädchen tendenziell als emotionaler gelten. Diese sozialen Annahmen aufgrund des biologischen Geschlechts entstehen häufig bereits während der Schwangerschaft in den Köpfen der Eltern und des Umfelds. Das bedeutet, dass uns abgesehen von den genetischen Faktoren auch unterschiedliche Behandlungen und Erwartungshaltungen beim Heranwachsen beeinflussen.

Diese Annahmen werden dann stetig bis ins Erwachsenenalter reproduziert. Unsere Sprachgewohnheiten verstärken diesen Effekt. Um diese Diskriminierung zu verhindern, müssen wir uns über diese Vorstellungen bewusstwerden, sie hinterfragen und dadurch neue Denkmuster erlernen. Darin liegt die große Herausforderung, denn viele Vertreter der bislang privilegierten Personengruppe, die Männer unter uns, sammeln kaum Diskriminierungserfahrung durch Sprache. Sie werden schließlich immer angesprochen. Und es gibt auch zahlreiche Frauen, die sich sprachlich nicht benachteiligt fühlen. Das ist auch völlig in Ordnung. Nur sollten nicht die Privilegierten allein darüber entscheiden, ob andere Personen sich durch einen unfairen Sprachgebrauch diskriminiert fühlen.

Das Fazit? Verwenden Sie mit Wonne die maskuline Form – wenn Ihre Zielgruppe ausschließlich männlich ist. Sollten Sie für Personen unterschiedlichen Geschlechts schreiben, ist es hingegen zeitgemäß und auch sinnvoll, so zu kommunizieren, dass sich alle angesprochen fühlen.

DAS SOGENANNTE „GENERISCHE MASKULINUM“

Das „generische Maskulinum“ ist aktuell die Gebrauchsnorm in der deutschen Sprache. *Generisch* bedeutet in diesem Kontext „im allgemeingültigen Sinne“: Werden gemischte Gruppen benannt, wird die maskuline Form genutzt, die dann allgemein interpretiert werden soll. Weibliche oder nichtbinäre Personen, die auch trans- oder intergeschlechtlich sein könnten, werden durch diese historisch erklärbare, aber diskriminierende Technik des Benennens ungenau repräsentiert. Sie müssen in der Rezeption mitunter raten, ob sie angesprochen werden – oder erwägen schlimmstenfalls, gar nicht gemeint zu sein. Dadurch werden Geschlechterstereotype reproduziert. Wie der Unterschied zwischen *generisch* und *spezifisch* in Bezug auf die maskuline Form wahrgenommen wird, ist eine der grundsätzlichen Fragen in der Diskussion über gendergerechte Sprache. Daher ist der bislang etablierte Begriff auch irreführend, da aus Sicht von gendersensiblen Menschen das Maskulinum nicht generisch ist.

„SPRACHWANDEL WAR SCHON IMMER EIN AUFREGER.“

Als Gabriele Diewald noch über grammatische Kategorien forschte, interessierte sich kaum jemand für sie. Nachdem sie jedoch die erste Duden-Publikation zur geschlechtergerechten Sprache veröffentlicht hatte, war der Medienrummel groß – und die Kritik. Ein Gespräch über die Wirren einer komplexen Debatte

Ein Interview von *JEANNE WELLNITZ*

GABRIELE DIEWALD
ist Professorin für Germanistische Linguistik an der Leibniz Universität Hannover und forscht über den Wandel der Sprache. Die aktuellen Veränderungen der Sprache bei Personenbezeichnungen sind ein Zeichen für akuten Sprachwandel und deshalb linguistisch für sie hochgradig interessant. Gabriele Diewald veröffentlichte gemeinsam mit der promovierten Philologin Anja Steinhauer zwei Duden-Ratgeber über gendergerechte Sprache.

Frau Diewald, worüber streiten wir eigentlich, wenn wir über gendersensible Sprache sprechen?
Gabriele Diewald: Es dominieren zwei Überzeugungen im Patriarchat. Die erste lautet: Es gibt zwei natürliche Geschlechter, ein drittes ist nicht gegeben und wird sprachlich nicht repräsentiert. Die zweite Überzeugung lautet: Es gibt ein starkes und ein schwaches Geschlecht. Das binäre Geschlechterverhältnis wurde also hierarchisiert. Die Linguistinnen Luise Pusch und Senta Trömel-Plötz kritisierten in den späten Siebzigerjahren öffentlich die dem Deutschen innewohnende männliche Struktur. Sie sind damit zwar berühmt geworden, ihr Engagement kostete sie jedoch in Deutschland ihre universitäre Karriere.
Die beiden habilitierten Linguistinnen gelten als Begründerinnen der feministischen Sprachkritik, die von einigen als unwissenschaftliche Disziplin verunglimpft wird.
Der Schlagabtausch wurde in der Sprachwissenschaft nicht zimperlich geführt. Dennoch sind in den späten Achtzigerjahren die Forderungen in institutionalisierte Richtlinien geflossen, wie die UNESCO-Richtlinie *Eine Sprache für beide Geschlechter* oder der Bericht des

Bundestages *Maskuline und feminine Personenbezeichnungen in der Rechtssprache*. In vielen Bundesländern wurden Empfehlungen für geschlechtergerechte Verwaltungssprache herausgegeben. Oft wird behauptet, die Debatte würde erst jetzt aufflammen, aber der Diskurs existiert bereits seit fünfzig Jahren. Relativ neu hingegen ist die Wahrnehmung von nichtbinärer Geschlechteridentität durch das neue Personenstandsgesetz.

Das Personenstandsgesetz wurde 2018 geändert und ermöglicht nun den Eintrag „divers" im Geburtenregister. Seitdem ist die Debatte um eine angemessene Sprache wieder hochgekocht. Weshalb erregt das Gendern die Gemüter?

Die Veränderungen in der Geschlechterordnung der vergangenen Jahrzehnte sind enorm. Das schürt Ängste. Diese Ängste verbinden sich dann häufig mit der Kritik an geschlechtergerechter Sprache: Der Vorwurf lautet, auf diese Weise zu kommunizieren würde nur Unheil stiften und ändere nichts an den Umständen. Dass die Debatte aktuell wieder derart geführt wird, hat auch damit zu tun, dass gegenwärtig jeder in Echtzeit zu allem etwas sagen kann. Die heftigsten Reaktionen kommen dabei, politisch betrachtet, meist von rechts. Generell war Sprachwandel aber schon immer ein Aufreger.

Gibt es eine vergleichbare Situation wie diese in der Sprachgeschichte?

Gesellschaftlicher Wandel schlägt sich immer in der Sprache nieder wie es bei politischen und sozialen Umstürzen und Sprachwechseln – wie der Normannischen Eroberung Englands – der Fall war. Es gibt jedoch zu wenig hinreichend dokumentierte Diskurse darüber. Die Menschen haben sich aber schon immer Gedanken darüber gemacht, wie sie ihre Sprache verwenden.

Eines der Hauptargumente von Gegnerinnen und Gegnern lautet, gendergerechte Sprache komme einer Sprachzensur gleich. Was würden Sie ihnen entgegnen?

Ich stelle meinem Gegenüber immer gern die Frage: „Wurden Sie denn schon einmal sprachlich zensiert?" Die meisten können das nicht bejahen. Im persönlichen Sprachgebrauch

„Das sogenannte generische Maskulinum ist eine Erfindung des 20. Jahrhunderts."

wird nämlich niemand gemaßregelt. Gendersensibilität hat sich nun einmal an vielen Stellen auf vielfältige Weise durchgesetzt. Es ist ein gesellschaftlicher Wandel, der nach Ausdruck verlangt. Und aktuell wird ausgehandelt, wie diese Ausdrucksformen aussehen können.

Was bedeutet das für Unternehmen?

Sie müssen sich die Frage stellen, wie sie mit Themen umgehen möchten, die gesellschaftlich relevant sind. Nahezu jedes Unternehmen hat Vorgaben zum *Corporate Design* und zur *Corporate Identity*, nach denen sich die Belegschaft richtet. Wenn darunter auch die diskriminierungsfreie Anrede von Personen fiele, wäre das ziemlich zeitgemäß.

Menschen, die gendersensibel kommunizieren, wird oft unterstellt, sie würden fälschlicherweise das grammatische Geschlecht (*Genus*) mit dem biologischen (*Sexus*) gleichsetzen. Was halten Sie davon?

Das ist eine geradezu absurde Unterstellung, denn natürlich hat grammatischer Genus – wie *der Stuhl*, *die Bank* oder *das Sofa* – nichts mit der Bedeutung von Personenbezeichnungen oder gar dem biologischen Geschlecht zu tun. Man kann von einem Mann namens Hans-Peter durchaus sagen: „Er ist ein echtes Waschweib" – auch wenn das nicht sehr nett ist. An diesem Satz erkennt man, dass ihm drei voneinander unabhängige Schichten innewohnen. Erstens: das biologische Geschlecht, also die männliche Person namens Hans-Peter, auf die referiert wird. Zweitens: die Bedeutung des Substantivs *Weib* als eine „erwachsene, weibliche Person", das semantische Geschlecht. Drittens: das grammatische Genus des Substantivs *Weib*, hier Neutrum „das". Bei Personenbezeichnungen besteht hingegen oft – aber nicht immer – eine Korrelation

zwischen dem grammatischen Genus und dem semantischen Geschlecht wie bei *die Frau*, *die Schwester*, *die Tante* versus *der Mann*, *der Bruder*, *der Onkel*. Gendersensible Kommunikation achtet demzufolge einfach darauf, dass die Menschen, die gemeint sind, auch explizit angesprochen werden.

Sie sind Co-Autorin zweier Duden-Ratgeber zum Thema gendergerechte Sprache. Dafür mussten Sie viel Kritik einstecken. Was war da los?

Es gab einen enormen Shitstorm auf der Webseite zum Buch beim Onlineversandhändler Amazon. Der Vorwurf lautete, der Duden – die Norminstanz, der man immer alles geglaubt habe –, sei der deutschen Grammatik abtrünnig geworden. Auf der einen Seite wird von den Kritikern und Kritikerinnen eine Autorität gewünscht, die Sprachregeln festlegt. Wenn die Regeln jedoch in eine Richtung gehen, die ihnen nicht gefällt, heißt es auf der anderen Seite: „Wir lassen uns nicht vorschreiben, wie wir sprechen sollen."

Wie sind Sie mit den Hasskommentaren umgegangen?

Ich war erschrocken über das Niveau der kollektiven Häme. Bis ich verstanden habe, dass diese Vorschläge, die Bücher zu verbrennen oder als Klopapier zu benutzen, stellvertretend für eine politische Haltung stehen. Grundsätzlich sehe ich jedoch, dass das Bewusstsein für faire Sprache bei vielen Menschen vorhanden ist. Und ich habe mich mit dem Kollegen Peter Eisenberg öffentlich ein paar Mal gestritten, das war ganz unterhaltsam.

Lassen Sie mich raten: über das sogenannte generische Maskulinum?

Ja. Er als traditioneller Linguist verteidigt es natürlich.

Eisenberg sagt, das sogenannte generische Maskulinum sei neutral wie beispielsweise das Nomen „Bäcker". Es stamme vom Verb „backen" ab und bezeichnet damit eine Person, die dieses Handwerk ausführt. Und das Wort „Personen" schließe alle Geschlechter ein.

Diese Logik ist eine Erfindung des 20. Jahrhunderts. Eisenberg war einflussreich durch die Grammatik, die er in den Achtzigerjahren geschrieben hat, und diese Sicht der Dinge war vielen natürlich sehr recht, um den Status quo zu wahren. Die Slawistin Ursula Doleschal hat jedoch historische Grammatiken untersucht und herausgefunden, dass sich sämtliche Grammatiker in der Geschichte völlig darüber im Klaren waren, dass das eine männliche Form und keine neutrale sei. Das heißt, sie haben sich bewusst gegen die weibliche Entsprechung entschieden.

Muss das sogenannte generische Maskulinum also zugunsten des Genderns aufgegeben werden?

Es müssten nur einige Gewohnheiten geändert werden. Viele denken, beim sogenannten generischen Maskulinum handele sich um eine grammatische Kategorie, weil dieser Begriff das irgendwie suggeriert. So wie es einen Plural oder einen Dativ gibt. Aber das stimmt nicht, es ist lediglich zur Gewohnheit geworden, diese Form zu verwenden. Die Aufforderung dazu lautet: Wenn du alle Personen meinst, nimm die Maskulinform!

Ihrer Argumentation folgend ist das Adjektiv „generisch" eigentlich völlig unzutreffend.

Ganz genau, ich spreche auch eher vom *angeblich* geschlechtsübergreifend verwendeten Mas-

Der Ratgeber „Richtig gendern" wurde 2017 veröffentlicht und gibt einen verständlichen und pragmatischen Überblick über regelkonforme, aber auch nicht-amtliche Möglichkeiten des Genderns, sprachliche Grundlagen und historische Hintergründe. (120 Seiten, 12 Euro)

Das „Handbuch geschlechtergerechte Sprache" erschien 2020. Die Autorinnen setzen sich intensiv mit der Debatte um maskuline Sprachformen auseinander, stellen zahlreiche Studien vor und fangen die neuesten Entwicklungen in der Genderdebatte ein. Das Handbuch enthält einen umfassenden Teil an Beispielanalysen und wieder einen Überblick über Strategien des regelkonformen gendergerechten Formulierens. (256 Seiten, 22 Euro)

kulinum oder Maskulinformen zur Bezeichnung aller. Wenn sich ein Begriff etabliert hat, wird man ihn schwer wieder los. Hinzu kommt, dass die Duden-Grammatik das auch lange so gehandhabt hat.

Es gibt einige Frauen, die sagen: „Ich fühle mich mitgemeint, ich brauche das Gendern nicht."

Das ist ein bekanntes Phänomen, das auftritt, wenn sich Gruppen emanzipieren wollen. Es setzen sich immer Teile der Gesellschaft von der Bewegung ab und sehen kein Problem. Man könnte ihnen auch „Identifikation mit dem Aggressor" unterstellen. Sie stellen sich auf die Seite der Privilegierten oder sie sind einfach privilegiert. Viele meiner jungen Kolleginnen empfinden Überdruss, was die Genderdebatte betrifft. Das verstehe ich auch. Wenn sie mit mir diskutieren, entgegne ich ihnen jedoch: „Umso besser, wenn du dich ohnehin mit gemeint fühlst. Aber fühlst du dich denn weniger gemeint, wenn Frauen und andere explizit mit angesprochen werden?"

Ihre Kolleginnen könnten einwenden, dass Sprachwandel der Sprachökonomie folge, dass also alle Sprechenden mit möglich wenig sprachlichen Mitteln möglichst viel ausdrücken wollen. Läuft Gendern dem zuwider?

Sprachwandel existiert in der Wechselwirkung zweier Kräfte: des Sparsamkeitstriebs und des Deutlichkeitstriebs. Hochfrequente, also häufig verwendete Wörter, die oft an bestimmten Positionen stehen, schwächen sich ab, weil sie vorhersehbar für uns sind, so wie bei „Tach" für „Guten Tag". Das ist eine Verschleißerscheinung beim alltäglichen Sprechen, um Energie zu sparen. Wenn wir jedoch etwas verfassen oder etwas sagen, das uns wichtig ist, sparen wir nicht. Ökonomie ist also die eine Sache, Deutlichkeit eine andere. Beide Phänomene lassen sich nur schwer getrennt voneinander beobachten …

… wie am Genetiv zu sehen ist.

Genau, Flexionsformen – also insbesondere das Genitiv-S – schwinden häufig durch längere Formen wie „das Buch von Gabriele Diewald" statt „Gabriele Diewalds Buch". Und auch Konjunktivformen wie *büke* oder *schwömme* wurden durch das praktische Muster „*würde* plus Infinitiv" ersetzt. Das ist kognitiv ökonomisch, im Schriftbild, bezogen auf die Zeichenzahl, jedoch nicht.

Wie sprachökonomisch ist Gendern?

Das sogenannte generische Maskulinum ermöglicht zwar eine Ökonomie auf der Produktionsseite, aber eine höhere Last auf der Rezeptionsseite. Wenn ich alle Personen ansprechen und auch eine bestimmte geistige Haltung transportieren möchte, dann ist Gendern ökonomisch, insofern, als es präzise ist. Die Rezipientinnen müssen dann nicht entscheiden, ob sie mit gemeint sind oder nicht.

Eine Lösung, fair zu kommunizieren, besteht darin, Partizipialkonstruktionen zu verwenden, also *Mitarbeitende* zu sagen statt *Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*. Ihr Kollege Peter Eisenberg sagt, diese dürften nicht als Rollenbezeichnung verwendet werden, weil sie immer nur kurzfristige, vorübergehende Tätigkeiten bezeichnen.

Das stimmt so nicht ganz. Es gibt zahlreiche Partizipien, die dauerhafte Zustände, Eigenschaften oder Rollen der bezeichneten Menschen benennen: zum Beispiel sind *Arbeitssuchende* nicht nur dann arbeitssuchend, wenn sie sich tatsächlich um eine Arbeit bemühen, indem sie Jobangebote lesen oder Bewerbungen schreiben, sondern auch dann, wenn sie gerade spazieren gehen. Gleiches gilt für *Auszubildende*, *Alleinerziehende* oder *Reisende*. Man sollte diese Neutralisierungsformen jedoch intelligent einsetzen für den kommunikativen Zweck, den man verfolgt.

Was halten Sie von der Entscheidung des Rechtschreibrats, den Genderstern nicht in das *Amtliche Regelwerk* aufzunehmen?

Wir befinden uns mitten im erlebten Sprachwandel, Normen werden hinterfragt und Alternativen ausgelotet. Das braucht Zeit. Deswegen verstehe ich auch, dass die Mitglieder des Rechtschreibrats die Sonderformen noch länger beobachten möchten, bis sie eine Empfehlung aussprechen.

WER ENTSCHEIDET ÜBER DIE DEUTSCHE RECHTSCHREIBUNG?

Den sogenannten Urduden publizierte 1880 der Gymnasiumsdirektor Konrad Duden in Leipzig. Er taufte ihn „Orthographisches Wörterbuch“ und schuf damit die Grundlage für eine einheitliche deutsche Rechtschreibung. Auf der II. Orthographischen Konferenz im Jahr 1901 wurde „Der Duden“ als verbindlich eingestuft. Die Rechtschreibung ist der einzige Bereich der deutschen Sprache, der amtlich normiert ist, die Grammatik ist es nicht.

Das Duden-Monopol wurde mit der Rechtschreibreform im Jahr 1996 gebrochen. Fortan war die *Zwischenstaatliche Kommission für deutsche Rechtschreibung* für die Normierung der deutschen Orthografie verantwortlich. Die Kommission gab das *Amtliche Regelwerk* zur deutschen Rechtschreibung heraus, das als verbindliche Grundlage für Schulen und die öffentliche Verwaltung im gesamten deutschsprachigen Raum galt.

Im Zuge der massiven Kritik an der Rechtschreibreform wurde die Kommission im Jahr 2004 aufgelöst. Sie hatte ausschließlich aus wissenschaftlichen Mitgliedern bestanden. Bei dem daraufhin ins Leben gerufenen Rat für deutsche Rechtschreibung handelt es sich um ein Gremium, dem Mitglieder aus Wissenschaft, Schule und Behörden angehören. Sie vertreten sieben Länder und Regionen, beobachten den Schreibgebrauch und nehmen nötige Anpassungen des *Amtlichen Regelwerks* vor. Der Rat hat seinen Sitz in Mannheim am *Leibniz-Institut für Deutsche Sprache* (IDS). Dort ist auch die Geschäftsstelle angesiedelt, die alle sechs Jahre eine aktuelle Ausgabe des Regelwerks herausgibt: https://bit.ly/2UHWr4s.

Das *Regelwerk* ist verbindlich für Wörterbuchverlage, die die Regeln auslegen und auf eine Vielzahl von Fallbeispielen anwenden sowie für Schulbuchverlage, Behörden und für Institutionen wie die *Gesellschaft für deutsche Sprache* (GfdS) oder das *Goethe-Institut*. Es ist außerdem Grundlage für Anwendungen wie das *Digitale Wörterbuch der deutschen Sprache* (DWDS).

Im August 2020 ist die 28. Auflage des Duden mit 148.000 Stichwörtern erschienen. Darin findet sich auch eine Zusammenfassung von Regeln zu gendergerechter Schreibweise, bei der die Empfehlungen des Rats berücksichtigt werden: https://bit.ly/3nBaEMT.

Obwohl die amtliche Rechtschreibung nur in Behörden und Schulen verbindlich ist, orientieren sich auch viele Unternehmen an ihr. Allerdings legen sie in ihrer jeweiligen Unternehmenssprache häufig eigene Sprach- und Schreibregelungen fest. Dazu können Genderstandards gehören, die nicht zwingend regelkonform sein müssen.

Ebenso hält sich ein Großteil der Medien an das *Regelwerk*, insbesondere konservative Tageszeitungen. Medien mit einem jüngeren oder aufgeschlosseneren Publikum brechen hingegen auch bewusst mit ihnen.

STRATEGIEN ZUM FAIREN FORMULIEREN

Es gibt drei Wege, Sprache gendersensibel zu gestalten: Erstens kann das männliche und das weibliche Geschlecht sichtbar gemacht werden durch die Verwendung von Doppelformen wie *Kommunikatorinnen und Kommunikatoren*.

Ist das konkrete Geschlecht sprachlich irrelevant, kann es durch neutrale Formen wie *Kommunikationsverantwortliche* ersetzt werden. Durch diese geschlechtslose Form werden alle Menschen einbezogen, also männliche, weibliche und nichtbinäre Personen, die auch trans- oder intergeschlechtlich sein könnten.

Eine dritte Möglichkeit ist, diese Vielfalt durch Satz- und Sonderzeichen sichtbar zu machen. Auf diese Weise werden alle Geschlechtsidentitäten in einem Wort repräsentiert wie in *Kommunikator_innen, Journalist*innen* oder *Pressesprecher:innen*.

Geschlechtersensible Sprache kann ihre Gestalt wandeln je nach Kontext und Situation. Sie kann elegant oder ungeschickt auftreten – abhängig von den Menschen, die sie verwenden. Sie ist das individuelle Produkt der Schreibenden und Sprechenden.

ERSTE STRATEGIE
ZWEI GESCHLECHTER BENENNEN

Feminine und maskuline Formen gleichermaßen zu benennen, ist eine etablierte Form der sprachlichen Gleichstellung, die eindeutig ist und gemeinhin als höflich gilt – jedoch nur solange man sich im binären Geschlechtermodell bewegt. Trans- und intergeschlechtliche Menschen werden durch sie ausgeschlossen. Bislang wird die Doppelnennung am häufigsten in der Anrede verwendet, aber auch in fortlaufenden Texten.
Für diese Variante gibt es einiges zu beachten. Beispielsweise sollte die Reihenfolge der männlichen und weiblichen Form im Text immer wieder gewechselt werden, damit keine Hierarchie entsteht: *Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*, *Journalistinnen und Journalisten* statt immer wiederkehrend: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*, *Journalistinnen und Journalisten*. Gut ist, dabei stereotype Darstellungen zu durchbrechen: Statt *Ärzte und Krankenschwestern* könnte es beispielsweise *Ärztinnen und Krankenpfleger* heißen. In Zusammensetzungen mit *-mann* oder *-frau* bietet sich häufig die Möglichkeit, die jeweilige Entsprechung zu bilden wie *Fachmann* und *Fachfrau* oder *Feuerwehrmann* und *Feuerwehrfrau*.

	FAIR FORMULIERT		**BESSER NICHT**	
Formulieren Sie den Plural möglichst neutral.	***Fachleute*** ***Feuerwehrleute***	✓	***Fachmänner*** ***Feuerwehrmänner***	✗
Schreiben Sie die Femininform in allen Satzteilen aus.	***Sie ist Journalistin.***	✓	***Sie ist Journalist.***	✗
Formulieren Sie zu häufige Paarformen um.	***Unsere Kommunikatorinnen und Kommunikatoren sind professionell im Netzwerken.***	✓	***Unsere Kommunikatorinnen und Kommunikatoren sind professionelle Netzwerker und Netzwerkerinnen.***	✗

Standards zur sprachlichen Gleichbehandlung gehören zur Unternehmenskommunikation und damit auch zur *Corporate Identity*. Doch nur wenn sich die Geschäftsleitung verbindlich zu den Sprachstandards bekennt, nutzen Teams und Beschäftigte professionelle Kommunikationstrainings und vollziehen den sprachlichen Wandel. Gendersensibles Schreiben hängt dabei immer von der Textsorte und dem Medium ab. Die gute Nachricht lautet: Im zeitgemäßen Online-Content wird *miteinander* und nicht mehr *übereinander* gesprochen. Das heißt, Unternehmen sprechen Menschen direkt an: Ein „Wir" richtet sich an ein „Sie" oder „Du". Nehmen wir den Beispielsatz „Bewerber gesucht!": Die gendersensible Umformulierung „Bewerber*innen gesucht!" ist gar nicht nötig, wenn wir uns an alle Interessierten richten wie in „Kommen Sie in unser Team!". Wer so offen textet, kann auf viele Gendermarkierungen verzichten.

***CORINNA WAFFENDER** ist Kommunikationstrainerin und Organisationsberaterin. Sie entwickelt gemeinsam mit Unternehmen und Verwaltungen vielfältige Sprachstandards, coacht Führungskräfte und schult Fachkräfte bundesweit.*

KURZFORMEN MIT DEM SCHRÄGSTRICH

In der amtlichen Rechtschreibung können mehrere gleichberechtigte Wörter durch den **Schrägstrich** nebeneinander aufgeführt werden wie bei ***Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter***.

	FAIR FORMULIERT		NICHT REGELKONFORM	
Noch kürzer wird es durch den **Ergänzungsbindestrich**, er ist innerhalb der amtlichen Rechtschreibung verpflichtend und repräsentiert den gemeinsamen Bestandteil von zusammengesetzten Wörtern.	***Mitarbeiter/-innen***	✓	***Mitarbeiter/innen***	✗
Problematisch wird es bei **Umlauten**, die – anders, als es momentan häufig mit Satz- und Sonderzeichen zum Gendern zu sehen ist – nicht verkürzt werden können.	***Arzt/Ärztin***	✓	***Ärzt/-in***	✗
Wortpaare, bei denen der Wortbestandteil der maskulinen Form getilgt wird, um das Suffix ***-in*** anzuhängen, können ebenfalls nicht mit dem Schrägstrich abgekürzt werden.	***Kolleginnen und Kollegen***	✓	***Kolleg/-innen***	✗
	Kolleg-/-inn-/-en (jedoch unüblich)	✓	***Kolleg/innen***	✗

Umgehen ließe sich das Problem der komplizierten Schrägstrichvariante (*Kolleg-/-inn-/-en)* mit der **Klammerschreibung** wie in *Kolleg(inn)en*. Sie degradiert jedoch die weibliche Form, weil diese wie ausgeklammert wirkt. Deshalb ist diese Lösung nicht empfehlenswert. Ausgewichen wird daher zunehmend auf Ersatzformen, die das Geschlecht neutralisieren.

ZWEITE STRATEGIE
GENDERNEUTRALE FORMEN

	FAIR FORMULIERT		**SOGENANNTES GENERISCHES MASKULINUM**	
Nutzen Sie für Gruppen **substantivierte Partizipien**.	*Mitarbeitende*	✓	*Mitarbeiter*	✗
Oft bieten sich auch **Abstrakta** an, um das sogenannte generische Maskulinum zu umgehen.	*Belegschaft, Kollegium* *Leitung* *Presse* *Fachwissen*	✓	*Kollegen* *Leiter* *Journalisten* *Expertenwissen*	✗
Wechseln Sie Abstrakta mit **geschlechtsneutralen Ausdrücken** ab, denn diese schaffen Nähe, weil sie einen Personenbezug herstellen. Vorsicht vor Hyperkorrekturen wie **Mitgliedin*.	*Gäste* *Führungskräfte* *Kommunikations-verantwortliche*	✓	*Teilnehmer* *Chefs* *Kommunikatoren*	✗
Wählen Sie die **direkte Anrede**.	*Bitte unterschreiben Sie das Formular.*	✓	*Der Mitarbeiter muss das Formular unterschreiben.*	✗
Formulieren Sie Bezeichnungen mithilfe eines **Adjektivs** um.	*fachkundiger Rat* *kritische Stimmen*	✓	*Rat eines Fachmannes* *Kritiker*	✗
Schreiben Sie Aussagen unter Verwendung der **Wir-Form** um.	*Wir müssen Folgendes beachten.*	✓	*Mitarbeiter müssen Folgendes beachten.*	✗
Bilden Sie **Relativsätze**.	*Alle, die teilnahmen …*	✓	*Alle Teilnehmer*	✗
Formulieren Sie **Indefinit-pronomen** um.	*alle* *niemand*	✓	*jeder* *keiner*	✗

WAS EMPFIEHLT DIE AKTUELLE DIN-NORM?

Das zuständige Arbeitsgremium des *Deutschen Instituts für Normung* hat in seiner aktuellen Norm für den geschäftlichen Schriftverkehr, der DIN 5008 (2020), die geschlechtergerechten Varianten der Anrede spezifiziert und spricht folgende Empfehlungen aus:

Die Standardanrede *Sehr geehrte Damen und Herren* sollte nur genutzt werden, wenn man sich sicher ist, dass man tatsächlich nur Männer und Frauen anspricht, die weder nichtbinär, noch trans- oder intergeschlechtlich sind. Als gendergerechte Standardanrede führt die DIN 5008 *Sehr geehrte Persönlichkeiten* als Möglichkeit an, befindet sie jedoch gleichzeitig als „seltsam und ungewohnt". (Viele Menschen, die gendern, nutzen schriftlich einfach die Wendung „Guten Tag!" und mündlich „Werte Anwesende" oder „Schön, dass Sie da sind!".)

Es sollten außerdem geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen und Anreden gewählt werden, sobald eine größere Gruppe angesprochen wird, von der unklar ist, ob es sich ausschließlich um männliche oder weibliche Personen handelt (*Sehr geehrte Anwesende, Sehr geehrtes Vertriebsteam).* Falls es keine neutrale Entsprechung gibt, empfiehlt das Institut den Gendergap oder den Genderstern: *Sehr geehrte Arbeitnehmer_innen* / *Geschäftspartner*innen*.

VORTEILE DER GENDERNEUTRALEN FORMEN

- Die neutralen Formen integrieren alle Geschlechtsidentitäten.
- Sie folgen der amtlichen Rechtschreibung, da es keinerlei Satz- oder Sonderzeichen bedarf, um gendersensibel zu kommunizieren.
- Sie lassen sich gut vorlesen und sind damit für blinde und sehbehinderte Menschen barrierefrei.
- Es gibt bereits hilfreiche digitale Wörterbücher und Websites mit fundierten Formulierungshilfen.

NACHTEILE DER GENDERNEUTRALEN FORMEN

- Vorsicht bei der Verwendung von substantivierten Partizipien (*Mitarbeitende)*: Sie sind im Singular nicht mehr neutral (*der Mitarbeitende*). In einigen gegenderten Texten schleicht sich dadurch ungewollt das Maskulinum wieder ein, wenn beispielsweise *Rollstuhlfahrer* ersetzt wird durch *Fahrender von Rollstühlen*.
- Mitunter wird kritisiert, dass Formen wie *Studierende* kein vollwertiger Ersatz für *Studenten* seien, denn sie suggerierten, dass die Personen die Tätigkeiten in einem begrenzten Zeitraum ausführten: *Studierende* studieren beispielsweise nicht, während sie abends auf einer Party sind. Es gibt jedoch bereits Partizipien, die ohne auf die Dauer eines Zustand zu schauen, als vollwertige Bezeichnung gelten wie *Vorsitzende* oder *Alleinerziehende*. Wichtig ist, diese Form sparsam einzusetzen, bis die Sprachgemeinschaft sie akzeptiert.
- Die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten bleibt durch Partizipialkonstruktionen unsichtbar. Doch ist ihre Sichtbarkeit in manchen Kontexten ausdrücklich erwünscht.
- Aussagen mit Partizipien werden eher passiv als aktiv wahrgenommen und können dadurch distanziert und unpersönlich wirken, weil der Aspekt des Handelns in den Hintergrund tritt.

DIGITALE GENDERWÖRTERBÜCHER

geschicktgendern.de
Die Pädagogin Johanna Usinger erstellte 2015 das erste Online-Wörterbuch für gendergerechte Sprache, das beim Start 150 Begriffe enthielt. Aktuell gibt es rund 1.400 Einträge über Alternativen zur maskulinen Form. Des Weiteren gibt Usinger Formuliertipps und schreibt über aktuelle Entwicklungen zum Thema. Menschen, die die Seite nutzen, schicken Vorschläge und ergänzen fehlende Wörter. Unter https://geschicktgendern.de/links/ findet sich auch ein Überblick über bislang erschienene Leitfäden zu gendergerechter Sprache.

genderator.app
Das Wörterbuch ist ein Projekt der Agentur für Textdienstleistungen *Correctura*, die von der Linguistin Christina Siever und dem Linguisten Torsten Siever geführt wird. Torsten Siever ist zudem wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der *Gesellschaft für deutsche Sprache*. Das Genderwörterbuch listet alle Varianten gendergerechter Bezeichnungen auf und schlägt für viele Einträge auch Umformulierungen vor. Eine Entscheidungshilfe für geeignete gendergerechte Formulierungen bietet außerdem der Gender-Assistent. Die häufigsten Abfragen der Community sind Alternativen für die Formen *Kollege*, *Nachbar*, *Freund* und *Pate*. Das maskuline Wort *Genderator* bezeichnet übrigens einen Automaten und keine Person und muss daher nicht gegendert werden.

Durch die Vorschläge, die ich für mein Wörterbuch aus meiner Community bekomme, lerne ich viel dazu. So kann man in der Raumfahrt statt *bemannter* versus *unbemannter Raumfahrt* einfach *astronautische* versus *robotische Raumfahrt* sagen. Außerdem freue ich mich immer, dass auf dem Schild über der Praxis meiner Zahnärztin „Praxis für Zahnerhaltung“ steht.

***JOHANNA USINGER** ist Kommunikationstrainerin und Gründerin des digitalen Genderwörterbuchs* geschicktgendern.de, *das sie seit 2015 unabhängig, unkommerziell und ehrenamtlich betreibt.*

TIPP

Statt eines herkömmlichen Gender-Leitfadens haben Ricarda Löser und Melanie Eichler vom Gleichstellungsbüro der Universität Weimar eine interaktive Website erstellt: den „Gend-o-mat“. Die Website bietet eine kurzweilige Einführung in das komplexe Thema. Interessierte klicken sich durch einen kurzen Text und werden durch farbige Kreise auf die fehlenden Gendermarkierungen aufmerksam gemacht. Es führen insgesamt drei miteinander diskutierende Stimmen durch die Applikation: https://bit.ly/36SWIXI.

FORMULIERUNGSHILFEN UND GLOSSARE

gender-glossar.de
Das transdisziplinäre Online-Nachschlagewerk ist Teil der Initiative *Open Digital Gender Studies* und enthält wissenschaftliche Beiträge zu Begriffen, Themen, Personen und Institutionen aus dem Bereich der *Gender Studies*.

genderdings.de
Das Gender-Lexikon ist ein Angebot vom *Institut für Bildung und Forschung*, dessen Team bundesweit und international in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung tätig ist. Es werden Begriffe rund um die Themen Gender, geschlechtliche Vielfalt, Antifeminismus, Hassrede und Diskriminierung im Netz erklärt.

glossar.neuemedienmacher.de/glossar
Das Wörterverzeichnis wurde von den *Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM)* ins Leben gerufen, um den Redaktionen Impulse und Hinweise für eine diskriminierungsfreie Berichterstattung zu geben. Das Team des Projekts *leidmedien.de* berät zudem Medienschaffende, die auf Augenhöhe über Menschen mit Behinderung berichten wollen.

TIPP

Das Webportal des Journalistinnenbundes *genderleicht.de* zeigt, wie geschlechtergerechte Medienarbeit gelingen kann. Es ist ein Online-Angebot für alle, die professionell Texte schreiben, Audios oder Videos produzieren oder fotografieren und wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Das Genderleicht-Team schreibt über den aktuellen Stand der Sprachforschung zum Thema gendergerechte Sprache, außerdem werden Anwendungsbeispiele und Tools für die tägliche Arbeit vorgestellt. Darüber hinaus wurde ein Frageleitfaden für Medienschaffende veröffentlicht, der „Gendercheck“, und das Textlabor gegründet. Das ist ein besonderer Service für die Community, die Fragen zum gendergerechten Schreiben an das Team stellen kann. Die Journalistinnen wollen mit dem Projekt die Genderdebatte versachlichen und zeigen, wie Medienschaffende auf undogmatische Weise den Geschlechtern sprachlich und bildlich gerecht werden können.

Im Textlabor auf unserem Webportal *genderleicht.de* beantworten wir kniffelige Fragen zum geschlechtergerechten Schreiben. Dafür recherchieren wir ausgiebig und holen uns fachlichen Rat, auch von der Duden-Redaktion. Und wenn der Genderstern nicht passt, empfehlen wir sprachliche Kreativität. So fand unser Team anstelle von „Bürger*innenhaus“ zwölf alternative Formulierungen wie „Gemeindehaus“ oder „Haus der Begegnung“. So sind alle Geschlechter willkommen.

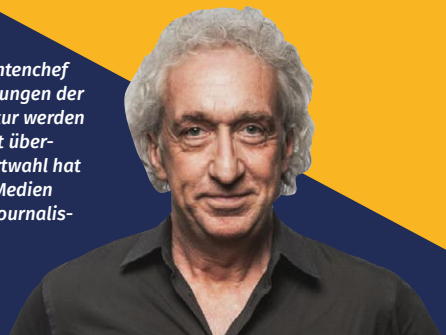
***CHRISTINE OLDERDISSEN** ist Projektleiterin bei* genderleicht.de *und freie Autorin im öffentlich-rechtlichen Fernsehen.*

WIE GENDERT DIE DEUTSCHE PRESSE-AGENTUR?

Wir haben alle Kolleginnen und Kollegen zu besonderer Sprachsensibilität aufgerufen und wollen jenen Spielraum für Gendergerechtigkeit nutzen, den die Sprache auch ohne besondere Schreibweisen wie mit dem Genderstern oder dem Doppelpunkt zulässt. Wir nutzen zum jetzigen Zeitpunkt also ausschließlich rechtschreibkonforme Varianten. Dazu gehört, dass wir häufiger die Paarform verwenden wie *Schülerinnen und Schüler*. Wenn möglich bevorzugen wir geschlechtsneutrale Formulierungen – etwa *die Feuerwehrleute*, *das Personal*, *die Angestellten*, *die Pflegekräfte*, *die Fachkräfte*, und wir nutzen ab und an das Femininum, wenn die genannte Gruppe überwiegend aus Frauen besteht, wie es manchmal bei einer Gruppe von Erzieherinnen der Fall war. Wenn wir schriftliche Zitate wiedergeben, die den Genderstern oder ähnliche besondere Schreibweisen enthalten, dann veröffentlichen wir sie auch in dieser Form. Wir verweisen dann unter „Redaktionelle Hinweise“ darauf, dass die Schreibweise so auch im Original verwendet wurde.

Wir sind als Nachrichtenagentur vor allem ein Dienstleister für nahezu alle deutschen Medien. In dieser Funktion können wir einen grundsätzlichen Wandel der Sprach- und Schreibpraxis nicht im Alleingang vollziehen und unseren Kundinnen und Kunden aufzwingen. Das würde ein Großteil von ihnen auch gar nicht mitmachen. Der Einsatz von Satz- und Sonderzeichen zum Gendern würde jedoch ohne Zweifel einen grundsätzlichen Wandel bedeuten. Wenn die große Mehrheit der Medien sich jedoch dafür entscheiden sollte, würden wir diesen Weg gemeinsam gehen. Darüber bleiben wir in intensivem Austausch mit den Medienunternehmen.

Für positives Aufsehen sorgte zuletzt unsere Entscheidung, in der Berichterstattung über Gewalt an Frauen und Kindern keine verharmlosenden Umschreibungen wie „Familiendrama“ oder „Beziehungstragödie“ zu verwenden. Nun werden Verbrechen so konkret wie möglich benannt. Nur in direkten Zitaten müssen wir wortgetreu bleiben. Es wurde darüber intern viel debattiert und auch Mitglieder des Vereins *Gender Equality Media* hatten uns darauf hingewiesen.



FROBEN HOMBURGER ist seit 2010 Nachrichtenchef der Deutschen Presse-Agentur (dpa). Die Meldungen der größten deutschsprachigen Nachrichtenagentur werden von tagesaktuellen Medien häufig im Wortlaut übernommen und tausendfach verbreitet. Ihre Wortwahl hat also einen großen Effekt auf die Sprache der Medien insgesamt. Weltweit arbeiten mehr als 1.000 Journalistinnen und Journalisten für die dpa.

DRITTE STRATEGIE
VERKÜRZTE FORMEN

Es gibt nicht die *eine* gendersensible Sprache und auch kein standardisiertes Gender-Regelwerk. In diesem kreativen Raum halten sich die einen also an das *Amtliche Regelwerk*, das für Behörden und Schulen verbindlich ist. Die anderen hingegen gehen einen individuellen Weg, um gendersensibel zu kommunizieren, und begeben sich damit auf nichtamtliches Terrain. Viele Menschen aus den queeren Communities, einige Organisationen, Hochschulen und Studiengänge tun dies bereits seit Jahrzehnten. Es gibt jedoch mittlerweile auch zahlreiche Behörden, die sich dem Regelwerk widersetzen. Sie gendern mit Satz- oder Sonderzeichen oder mit dem Binnen-I, weil sie dem Urteil zum Personenstandsgesetz sprachlich gerecht werden und alle Geschlechter ansprechen wollen. Die verkürzten Formen mit Gendergap, Genderstern oder Genderdoppelpunkt zeichnen sich durch individuelle Vorzüge, aber auch Schwierigkeiten aus. Einige Vor- und Nachteile haben sie jedoch alle gemeinsam, die hier im Sinne der Übersichtlichkeit bei jeder Form aufgeführt werden.

DAS BINNEN-I

Anfang der Achtzigerjahre schrieb der Journalist Christoph Busch ein Buch über illegale Radiosender und setzte beim Schreiben statt des üblichen Schrägstrichs einfach ein großes „I“ zwischen *Hörer* und *Hörerinnen*: aus *Hörer/-innen* wurde *HörerInnen*. Der Großbuchstabe war als Platzhalter gedacht, denn Busch schrieb damals noch auf einer Schreibmaschine und wollte mit der Kurzform Zeit sparen. Diese Schreibweise fand der Buchgestalter des Verlags so originell, dass er sie beibehielt. Die linke Wochenzeitung „WOZ“ aus Zürich bekam davon Wind und übernahm die Binnenversalie, damals auch *I-Plural* genannt, um fortan in einem Wort Männer und Frauen gleichermaßen zu benennen.

Zurück in die Bundesrepublik schaffte es das große I durch die Redaktionsmitglieder der linken Tageszeitung „taz“, die es durch die Lektüre der „WOZ“ kennengelernt hatten und anfingen, damit zu experimentieren. Parteien, Universitäten und Verwaltungen fingen ebenfalls an auf diese Weise zu gendern. Zunehmend tauchte die Binnenmajuskel in Leitfäden auf. Heute wird sie in der „taz“ nach zahlreichen internen Debatten, die die Zeitung immer wieder in Beiträgen wie „Das Binnen-I und die taz: Die Erektion im Text“ führt, nicht mehr verwendet.

VORTEILE

- **Frauen und Männer werden gleichermaßen angesprochen. Zudem passen männliche und weibliche Plural- oder Singularformen in ein Wort, es handelt sich also um eine platzsparende Schreibweise.**
- **Ein Vorteil, den die Begründerin der feministischen Sprachkritik, Luise Pusch, sieht: Die Endungen *-in* oder *-innen* werden nicht mehr als nebensächliche Form angehängt wie in der Schrägstrichvariante (*Mitarbeiter/-innen*). Das Binnen-I hat Signalwirkung.**

- Das Binnen-I ermöglicht ein persönlicheres Schreiben, da männliche und weibliche Personenbezeichnungen nicht durch ein Neutrum ersetzt werden müssen (*MitarbeiterInnen* versus *Belegschaft*).

NACHTEILE

- Nichtbinäre, trans- und intergeschlechtliche Menschen werden durch diese Schreibweise nicht erwähnt und damit ausgeschlossen.
- Großbuchstaben kommen laut amtlicher Rechtschreibung nur am Anfang von Wörtern vor außer in Eigenschreibweisen wie „BahnCard“. Das Binnen-I ist also nicht regelkonform. Das bedeutet einerseits, dass grammatisch-stilistische Probleme mit dieser Schreibweise vernachlässigt werden und aus dem komplizierten *Kolleg-/-inn-/-en* einfach *KollegInnen* wird. Allerdings folgen dann aus orthografischer Sicht einige Probleme: So fehlt bei *KollegInnen* die vollständige Form *Kolleg*en.
- Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband zieht die Doppelnennung dem Binnen-I vor. Gründe sind Probleme beim Vorlesen – sei es durch einen Computer oder eine Person – und bei der Darstellung in Blindenschrift (*Genaueres dazu auf den Seiten 39 und 43*).
- Für Ungeübte kann es schwierig sein, sämtliche Formen einer Personenbeschreibung auf den ersten Blick zu erfassen wie bei: *einE StudentIn* ⇨ *ein Student* und *eine Studentin*. Auch bei Umlauten entstehen Probleme wie bei *die ÄrztIn*. Werden die Bestandteile aufgelöst, entstehen die Wörter **Ärzt* und *Ärztin*. In dieser Schreibweise fehlt also aus orthografischer Sicht die Form *Arzt*.
- Es kann überlesen werden und als generisches Femininum verstanden werden, vor allem im Singular (*einE AutorIn*).
- In serifenlosen Schriften sieht das große „I“ wie ein kleines „l“ aus, was beispielsweise bei *PolInnen* problematisch ist. In Versalien verschwindet das Binnen-I: *PRESSESPRECHERINNEN*

> Um den Geschlechtern Gerechtigkeit und mir Bequemlichkeit anzutun, ließ ich es zum großen „I“ kommen: Trennung und Verbindung auf einen Streich in einem Strich … Ich habe mit Vergnügen beobachtet, wie sich das „I“ immer häufiger zwischen Männer und Frauen schob. Aber manchmal kam mir doch die bange Frage: Bin ich es wirklich? Bin ich der Vater des zum „I“ herangewachsenen „i“?

CHRISTOPH BUSCH ist Hör- und Drehbuchautor und lebt in Hamburg. In den Achtzigerjahren arbeitete er bei einem Piratensender in Münster. Als die Sendetechnik von „Radio Fledermaus“ von der Polizei beschlagnahmt worden war, nutzte er diese Zwangspause, um ein Buch über die damalige Radiobewegung zu schreiben. Darin erschuf er das Binnen-I. Zur Wendezeit beschäftigte sich das Satiremagazin „Titanic“ unter dem Sammelpseudonym „Hans Mentz“ mit dieser neuen Form gendergerechter Schreibung und zitierte in der Kolumne „Humorkritik“ einen Leserbrief von Christoph Busch. Dieser lobte darin einen Kasten Mineralwasser aus für jenen Menschen, der beweisen könne, dass jemand bereits vor ihm selbst das Binnen-I verwendet hatte. Bislang hat niemand den Kasten gewonnen.

WAS BEDEUTEN TRANS*, INTER*, NICHTBINÄR UND QUEER?

TRANS*

Menschen haben ein tiefes inneres Wissen darüber, welchem Geschlecht sie angehören. Diese Geschlechtsidentität ist nach außen nicht sichtbar. Transgeschlechtliche Menschen erleben ihre Geschlechtsidentität als nicht – oder nicht nur – mit dem Geschlecht übereinstimmend, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. „Trans*“ ist ein Sammelbegriff, der sich auf all diese Menschen bezieht, und wird als Adjektiv genutzt wie in *trans* Person*.
Da es neben männlich und weiblich weitere geschlechtliche Identitäten gibt, sind im Laufe der Zeit spezifische Begriffe entstanden, um die verschiedenen Identitäten korrekt zu benennen. Der Stern in *trans** und *inter** berücksichtigt dabei die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten, Selbstbezeichnungen und Lebensentwürfen von Menschen, deren Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Geschlechtsausdruck nicht den tradierten Erwartungen entspricht. Die diversen Attribute wie *transgender*, *transident*, *nichtbinär* oder *agender* sind somit alle in der Bezeichnung „trans* Person“ enthalten.
Der Begriff „Transsexualität“ gilt als diskriminierend, da er eng mit der Pathologisierung von trans* Personen verknüpft ist.

INTER*

Der Begriff „inter*“ ist ein Überbegriff für zwischengeschlechtliche Körperlichkeiten und damit verbundene Lebensrealitäten. Manche Menschen verfügen von Geburt an über genetische, anatomische und hormonelle Geschlechtsmerkmale, die nicht den medizinischen Geschlechternormen von Mann und Frau entsprechen. Intergeschlechtlichkeit kann sich vor, bei, oder nach der Geburt eines Menschen, in der Pubertät oder auch später im Leben zeigen. Bis heute werden Kinder geschlechtszuweisend operiert, obwohl diese medizinisch unnötigen Operationen menschenrechtsverletzend sind und aus ethischer Sicht stark kritisiert werden. Eltern und fachärztliches Personal können schließlich nicht wissen, wie sich Körper und Geist der Kinder entwickeln werden. Seit Ende 2018 können Eltern von intergeschlechtlichen Neugeborenen ihr Kind unter „divers“ im Geburtenregister registrieren lassen oder auf eine Angabe zum Geschlecht verzichten.

Die Begriffe „trans*“ und „inter*“ werden bewusst als Adjektiv verwendet. Zuvor war die Schreibweise Trans*-Person oder Inter*-Person üblich. Mittlerweile wird diese in den Communities stark abgelehnt, da sie die Eigenschaften überbetont. Im Deutschen ist es üblich, Eigenschaften sprachlich mit Adjektiven darzustellen: Es heißt beispielsweise auch nicht „Großfrau“ oder „Kleinmann“, wenn wir von einer großen Frau oder einem kleinen

Mann sprechen oder schreiben. Die beiden Adjektive *trans** und *inter** können auch ohne Stern verwendet werden. Eine andere akzeptierte Bezeichnung ist *trans-* oder *intergeschlechtliche Person*.

NICHTBINÄR

Die Adjektive „trans*“ und „inter*“ schließen nichtbinäre Menschen mit ein, denn manche trans* und inter* Personen verorten sich jenseits der zwei gesellschaftlich anerkannten Geschlechter „Mann“ und „Frau“ – oder auch dazwischen. Beispiele für solche Identitäten sind agender Personen, bei denen Geschlecht für die Identitätsbildung keine Rolle spielt, oder genderfluide Personen, deren Geschlechtsidentität changiert.

QUEER

Parallel gibt es den Begriff „queer“, der im englischsprachigen Raum entstand und zunächst ein Schimpfwort war. Mittlerweile hat sich die LSBTIQ-Community den Begriff zurückerobert als wichtige und vielfältig verwendbare Bezeichnung, um Theorien, Praxis, Personen und Bewegungen zu benennen. Die Abkürzung „LSBTIQ“ steht für Lesbische, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queere Menschen (international: „LGBTIQ“). Queere Menschen fordern die gesellschaftlichen Vorstellungen rund um Geschlecht und Sexualität heraus, die suggerieren, es gebe nur zwei Geschlechter und nur eine Form des Begehrens, nämlich Heterosexualität.

WIE VIELE TRANS* PERSONEN LEBEN IN DEUTSCHLAND?

Es gibt keine offizielle Angabe zur Anzahl der in Deutschland lebenden transgeschlechtlichen Personen. Schätzungen variieren stark durch die verschiedenen zu Grunde gelegten Definitionen: Juristische und medizinische Quellen erfassen meist Menschen, die als transident diagnostiziert wurden und medizinische oder juristische Schritte zur Geschlechtsangleichung ergreifen. Trans*Organisationen berücksichtigen hingegen auch die Personen, die ihren Körper, ihren Namen oder Personenstand nicht angleichen. Die Schätzungen reichen demzufolge von 2.000 bis 100.000 Personen in Deutschland.

WIE VIELE INTER* PERSONEN LEBEN IN DEUTSCHLAND?

Es gibt keine zuverlässigen Zahlen von den in Deutschland lebenden inter* Personen, da es keine Stelle gibt, die die Daten erfasst. Die Angaben zur Anzahl der intergeschlechtlichen Menschen variieren außerdem je nachdem, welche Erscheinungsform gezählt wird. Das Bundesverfassungsgericht ging 2017 von etwa 160.000 intergeschlechtlichen Personen aus (1:500). Andere Schätzungen liegen weitaus höher: Die Intersex Society of North America gibt an, dass von 100 Neugeborenen ein Kind körperliche Merkmale aufweist, die nicht oder nur teilweise den gängigen Vorstellungen und medizinischen Normen von männlichen oder weiblichen Körpern entsprechen.

Weitere Informationen erhalten Sie bei der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes,* in den Publikationen des *Bundesverbands Trans** und des Vereins *TransInterQueer*. In der Veröffentlichung „Trans* in den Medien“ zeigt der Verein, wie kompetent und diskriminierungsfrei über trans* Personen geschrieben und gesprochen werden kann: https://bit.ly/3jzzx9A.

DER GENDERGAP

Als die Bediensteten in der Stadtverwaltung Hannover im Jahr 2003 begannen, das Binnen-I offiziell zu verwenden, war bereits eine andere Option im Umlauf: der Gendergap. Er erfüllte das Bedürfnis vieler nichtbinärer, trans- und intergeschlechtlicher Personen, sprachlich repräsentiert zu werden. Die Verwendung des Binnen-I hatte zwar Frauen sprachlich sichtbar gemacht, es schuf jedoch keinen Platz für weitere Geschlechtsidentitäten.

Steffen Kitty Herrmann schlug deswegen den Unterstrich vor, der fortan nichtbinäre, trans* und inter* Personen repräsentieren könne. Unter dem Neopronomen „s_he“ formulierte Herrmann diese Idee in dem Artikel *Performing the Gap*, der 2003 in der linken Zeitschrift „arranca!“ erschien. Dort wurde der Unterstrich jedoch nicht „Gendergap“ genannt – diese Bezeichnung entwickelte sich erst später im Laufe der Adaption der Idee. Seither schiebt sich der Gendergap, die Lücke, zwischen die männliche und weibliche Flexionsendung und schafft damit Platz für Geschlechtsidentitäten zwischen und außerhalb der Zweigeschlechterordnung. Das Wort „Gendergap“ referiert zudem im deutschen und im englischen Sprachraum auf die Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern.

VORTEILE

- **Das binäre Geschlechtsmodell wird aufgebrochen, alle Geschlechtsidentitäten werden in einem Wort repräsentiert.**
- **In der queeren Community ist der Gendergap recht verbreitet, so nutzen ihn beispielsweise einige Organisationen wie der *Bundesverband Trans** und die Stiftung *Prout at Work* (PAW).**
- **Gemäß einer von *PAW* in Auftrag gegebenen juristischen Stellungnahme der Kanzlei *CMS Hasche Sigle* können Worttrennungszeichen wie der Unterstrich als diskriminierungsfreie Alternativen in Stellenausschreibungen und Arbeitsverträgen genutzt werden.**
- **Er kann im Plural für die Gruppenanrede verwendet werden, aber auch für eine einzelne trans- oder intergeschlechtliche Person: *Kommunikator_in*.**
- **Sonderzeichen wie der Gendergap ermöglichen ein persönlicheres Schreiben, da Personenbezeichnungen nicht durch ein Neutrum ersetzt werden müssen (*Mitarbeiter_innen* versus *Belegschaft*).**

NACHTEILE

- **Wörter mit dem Gendergap gehören nicht zum *Amtlichen Regelwerk*. Das bedeutet einerseits, dass grammatisch-stilistische Probleme mit dieser Schreibweise vernachlässigt werden und aus dem komplizierten *Kolleg-/-inn-/-en* einfach *Kolleg_innen* wird. Allerdings folgen dann aus orthografischer Sicht einige Probleme: So fehlt bei *Kolleg_innen* die vollständige Form *Kolleg*en.**
- **Der Gendergap steht auf einer Liste nicht empfohlener Gender-Kurzformen des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes. Gründe sind Probleme beim Vorlesen – sei es durch einen Computer oder durch eine Person – und bei der Darstellung in Blindenschrift (*Mehr dazu auf den Seiten 39 und 43*).**

WAS SIND SONDERZEICHEN?

Es gibt bislang keine einheitliche, allumfassende Definition von Sonderzeichen. Im orthografischen Kontext sind Sonderzeichen typografische Symbole, die weder Satzzeichen noch Buchstaben oder Ziffern sind. Dazu zählen Zeichen wie das Copyright-Symbol, der Unterstrich oder der Stern.

In der Typografie und der digitalen Informations- und Datenverarbeitung (IT) werden hingegen die orthographischen Satzzeichen (Interpunktionszeichen wie *Ausrufezeichen, Doppelpunkt* oder der *Schrägstrich* innerhalb eines Wortes), die diakritischen Zeichen (wie *Zirkumflex „â“* oder *Trema „ï“*) und die typografischen Satzzeichen (*Zeichen und Symbole* wie © oder *) zu den Sonderzeichen gezählt.

In der Orthografie sind diakritische Zeichen wie das *ï* jedoch Buchstaben. Dies trifft auch auf das Binnen-I zu, das orthografisch kein Sonderzeichen ist, sondern ein Initialbuchstabe, der entgegen den Regeln der Groß- und Kleinschreibung in der Wortmitte erscheint. Werden Satzzeichen wie der Doppelpunkt in der Wortmitte verwendet, um zu gendern (*Mitarbeiter:innen*), erhält dieses Satzzeichen die *Funktion* eines Sonderzeichens. Daher wird hier die Wendung „Gendern mit Satz- und Sonderzeichen“ verwendet, wenn von den verkürzten Formen wie *Mitarbeiter*innen*, *Kommunikator:innen* oder *Pressesprecher_innen* die Rede ist.

- Es entstehen typografische Probleme, wenn etwas unterstrichen wird oder Hyperlinks gesetzt werden sollen: *Mitarbeiter_innen*
- Für Ungeübte kann es schwierig sein, sämtliche Formen einer Personenbeschreibung auf den ersten Blick zu erfassen wie bei *ein_e Mitarbeiter_in*. Dabei kann es sich um eine männliche, weibliche oder nichtbinäre Person handeln, die auch trans* oder inter* sein könnte. Für viele Menschen aus der queeren Community hingegen gestaltet sich die Verwendung problemlos. Sie benutzen zudem genderneutrale Pronomen (Neopronomen) wie unter anderem „er_sie“, „sier“ oder „per“ oder auch gar kein Pronomen. Es sind sehr viele Neopronomen im Gebrauch. Eine Übersicht finden Sie unter https://nibi.space/pronomen.
- In komplexen Wortgruppen kann es mitunter unübersichtlich werden für all jene, denen diese Form noch neu ist: *Wir suchen eine_n begeisterte_n Mitarbeiter_in*. (Im Plural besteht diese Schwierigkeit nicht.) Auch bei Umlauten entstehen Probleme wie bei *Ärzt_in*. Werden die Bestandteile aufgelöst, entstehen die Wörter **Ärzt* und *Ärztin*. In dieser Schreibweise fehlt also aus orthografischer Sicht die Form *Arzt*.

TIPP

Ein Leitfaden der Stiftung *Prout at Work* gibt Hinweise für die Personalauswahl und -beurteilung, die Bildsprache auf Unternehmenswebsites, zu Arbeitsverträgen, Jobbörsen und zu Leichter Sprache. Darüber hinaus gibt es eine Gender-Checkliste: https://www.proutatwork.de/how-to-nr- 3-sprechen-sie-lgbtiq/.

WIE GENDERN TRANS* PERSONEN?

Es gibt nicht die *eine* Community von trans* Personen, sondern eher viele Gruppen, die unabhängig voneinander agieren und teilweise auch unterschiedliche politische Forderungen haben. Daher gibt es in der Schriftsprache auch mehrere Varianten des Genderns, die allerdings alle gleich gesprochen werden: mit einer Pause an der Stelle des Satz- oder Sonderzeichens. Momentan ist im deutschsprachigen Raum der Stern vorherrschend. Viele gendern zudem mit dem Unterstrich. In den Sozialen Medien setzt sich der Doppelpunkt zunehmend durch, unter der Annahme, er sei barriereärmer. Der *Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband* widerspricht dem jedoch.
Wir als *Bundesverband Trans** sind der Meinung, dass Antidiskriminierungsmaßnahmen zugunsten einer Gruppe nicht zu Lasten anderer Gruppen gehen sollten. Jedoch befinden wir uns in einem Dilemma: Das Gendern mit Satz- und Sonderzeichen wird von verschiedenen Gruppen als Belastung oder Diskriminierung wahrgenommen. Sie fordern daher, gar nicht zu gendern.
Dies ist aber diskriminierend gegenüber trans*, inter* und nichtbinären Personen. Zudem muss dem dritten Geschlechtseintrag „divers“ und der Möglichkeit, seinen Personenstand streichen zu lassen, sprachlich Rechnung getragen werden. Im Moment ist daher leider keine optimale Lösung absehbar. Es ist komplex, verschiedene Gruppen mitzudenken und neue Schreibweisen zu etablieren, wobei letztlich gar nicht von einem entweder oder gesprochen werden kann: Es gibt viele Personen, die zu mehr als einer der genannten Gruppen gehören.
In unserer Verbandskommunikation verwenden wir bislang den Gendergap, weil er deutlich darauf hinweist, dass eine Pause beim Sprechen gemacht werden soll. Unserer Erfahrung nach überlesen nämlich viele Personen den Stern einfach: aus „Mitarbeiter*innen“ wird dadurch das Femininum „Mitarbeiterinnen“. Die Pause beim Sprechen ist aber der zentrale Punkt, unabhängig davon, ob mit Unterstrich oder Stern geschrieben wird.
Ich empfehle Organisationen, sich differenziert zu informieren, eine Entscheidung für ihre Vorzugsvariante zu treffen und diese dann konsistent nach außen zu vertreten.

GABRIEL_NOX KOENIG ist Referent_in für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit beim Bundesverband Trans. Nach dem Studium der Kommunikationswirtschaft hat er_sie bei einer Tageszeitung volontiert und zehn Jahre lang in einer Zeitungsredaktion in Süddeutschland gearbeitet. Im Anschluss studierte Gabriel_Nox Koenig Soziale Arbeit und Gender Studies in Berlin.*

DER GENDERSTERN

Der Stern (*Asterisk*) ist ein typologisches Sonderzeichen, dem durch gesellschaftliche Konventionen verschiedene Bedeutungen innewohnen. Er wird unter anderem in der Informatik, Mathematik und Datenverarbeitung verwendet. Auf Sprache und Text bezogen wird er häufig wie folgt eingesetzt:

- Er verweist als Anmerkungszeichen auf Fußnoten.
- Im Web dient er als Markierung für Pflichtfelder in Formularen.
- In Chats korrigieren wir mit ihm Tippfehler (**gut* statt *guz*) oder fügen Inflektive wie **lach** und **zwinker** ein.
- In der Genealogie steht der Stern für „geboren am“ (*Goethe *1749*).
- Gelegentlich werden Sterne auch als Auslassungszeichen verwendet („F**k!“).
- In sprachwissenschaftlichen Texten markiert er Formen oder Fügungen, die ungrammatisch sind (**gelachen).*

Über die Geburtsstunde des Gendersterns ist wenig bekannt, die Entstehungsmythen sind umstritten. Eine Annahme lautet, dass er das erste Mal 2004 in einer offenen Diskussionsgruppe aufkam, die sich regelmäßig in Wien traf, um über sprachliche Varianten des Genderns zu debattieren. Im Verlauf der Zeit entwickelte sich das fünf- oder sechsstrahlige Symbol als Platzhalter für die Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen. Seine in verschiedene Richtungen zeigenden Arme versinnbildlichen dabei die Vielfalt innerhalb der Communities. Der Stern füllt den Raum des Gendergap aus, so wie er in der Informatik als Platzhalter für jedes und für beliebig viele Zeichen genutzt wird.

Bei Microsoft kam das Thema gendersensible Sprache auf, weil einige im Team bereits privat den Stern nutzen und ihn auch in der Unternehmenskommunikation einbringen wollten. Es wurde eine emotional geführte Debatte. Also haben wir eine Projektgruppe gegründet, die das Thema recherchiert und in Verbindung mit unserer Unternehmenskultur und Mission gebracht hat. Anschließend haben wir vor der Geschäftsführung einen Vortrag über Sprachwirkung gehalten: Wir bekamen das Go für eine unternehmensweite Kampagne, mit der wir Verständnis schaffen und Umsetzungsmöglichkeiten erklären sollen. Parallel habe ich mich in meiner Masterarbeit ebenfalls mit gendersensibler Sprache befasst: Ich interviewte 20 Kommunikationsprofis und habe eine Typologie erstellt, die zeigt, welche Bedeutung das Thema für die PR-Verantwortlichen im Arbeitsalltag einnimmt: Es gibt aktuell *Vorreiter*innen, aktive Gestalter*innen, Einzelkämpfer*innen und Kritiker*innen* (des generischen Maskulinums). Die Typologie illustriert den Grad an Beschäftigung mit gendersensibler Sprache und zeigt, dass das Thema in der Unternehmenskommunikation angekommen ist.

***PAULA AUKSUTAT** ist seit März 2019 im Kommunikationsteam von Microsoft Deutschland und Teil der fünfköpfigen Projektgruppe für gendersensible Sprache.*

VORREITERIN IN SACHEN GENDER-STERN: DIE STADT HANNOVER

Wir als Stadt Hannover möchten, dass sich alle Menschen angesprochen fühlen. Es war für uns in der Kommunikationsabteilung also nur folgerichtig, diesem Umstand sprachlich gerecht zu werden. Allerdings birgt die Tatsache, dass wir als Behörde agieren, auch die Gefahr, dass Menschen denken, wir wollten ihnen etwas vorschreiben. Das ist natürlich Quatsch. Der Genderstern ist für die Menschen in der Stadt Hannover natürlich keine Vorschrift. Die Vorgaben sind nur für die Verwaltungsmitarbeitenden bindend, so wie die Nutzung des Binnen-I viele Jahre zuvor auch.

Das Thema hat die Menschen bewegt, nahezu alle regionalen und überregionalen Zeitungen berichteten davon, sowie die „New York Times“ und sogar die russischen Hauptnachrichten. Amüsantes Highlight war für uns die Kolumne vom Boulevardjournalisten Franz Josef Wagner in der „Bild“. Darin sorgt er sich, dass seine verstorbene Mutter ihr Land, das immer noch Deutschland heiße, nicht wiedererkennen würde. In Hannover hieße sie schließlich nicht mehr „Frau Wagner“, sondern „Person Wagner“. Darüber mussten wir schmunzeln, denn selbstverständlich würde auch heute Frau Wagner noch Frau Wagner heißen. Glücklicherweise hat uns die Sprachwissenschaftlerin Gabriele Diewald in der Kommunikation unverhofft unterstützt. Sie ist Expertin auf dem Gebiet, lehrt in Hannover und wurde von den Medien um eine Einschätzung gebeten. In Diskussionen konnte sie beispielsweise manch kritischer Person die Verwendung des Partizips als Gender-Möglichkeit sprachwissenschaftlich herleiten. Unsere Gleichstellungsbeauftragte Friederike Kämpfe war wochenlang mit den Rückmeldungen auf unsere sprachliche Veränderung beschäftigt. Interessanterweise kamen diese häufig von Menschen, die gar nicht in Hannover leben. War die Kritik jedoch konstruktiv, haben wir daraufhin bestimmte Formulierungen verändert, beispielsweise haben wir *Lehrende* durch *Lehrkräfte* ersetzt.

ANNIKA SCHACH ist PR-Professorin und Leiterin der Stabsstelle Kommunikation und Marketing der Hochschule Hannover. Zwischendurch leitete sie für ein Jahr die Kommunikation der Stadt und betreute die Einführung der geschlechtergerechten Sprache mit dem Genderstern. Hannover war im Jahr 2019 die erste deutsche Landeshauptstadt, die diesen Schritt gegangen ist. Entsprechend dem Leitfaden werden im Schriftverkehr der Verwaltung geschlechtsumfassende Formulierungen verwendet. Ist das einmal nicht möglich, nutzen die 11.400 Bediensteten den Genderstern.

Der Stern tauchte fortan immer häufiger in Texten auf: Die *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* verwendete ihn für Komposita wie *Trans*Lebensweisen* oder *Trans*Organisation* oder für Bezeichnungen wir *trans* Person*. Der Stern ist also ein Platzhalter für verschiedene Wortendungen wie trans*geschlechtlich*, trans*ident* oder trans*gender*.

Hochschulen, Verwaltungen, Bezirksämter und Institutionen setzten ihn zunehmend ein, 2015 übernahm ihn offiziell die Partei *Bündnis 90/Die Grünen*. Im Jahr 2013 kursierte zur Bezeichnung des Sterns noch der Scheinanglizismus *Gender Star*. Innerhalb eines Jahres wandelte sich das entlehnte Wortgut zu *Genderstern*, später häufig auch verniedlicht zu *Gendersternchen*.

Im Jahr 2018 verfolgten Sprachinteressierte gebannt die Tagung des Rechtsschreibrats. Die Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung hatte ihn um eine Formulierungsempfehlung gebeten. Die Ratsmitglieder entschieden, den Stern nicht in das *Regelwerk* aufzunehmen. Vorerst werde der Schreibgebrauch weiter beobachtet, um die Erprobungsphase verschiedener Bezeichnungen nicht zu beeinflussen.

Wir sind ein Social Start-up und verwenden schon seit Beginn unseres Bestehens 2016 den Genderstern; einige von uns gendern auch in der gesprochenen Sprache. Seit diesem Frühjahr verwenden wir ihn zudem in unseren Stellenanzeigen und verzichten auf den Zusatz „(w/m/d)“. Wir schreiben beispielsweise „Abteilungsleiter*in“, obwohl uns dies momentan noch schlechtere Suchmaschinenrankings beschert. Wir glauben jedoch fest daran, dass der Stern demnächst der neue Standard sein wird. Unser Tipp ist: Mutig sein und ruhig auch einmal riskieren, etwas falsch zu machen. Wir werden praktischerweise von unserer Community auf Fehler hingewiesen. Wir lernen mit- und voneinander.

***LINA KRUSE** ist Projektmanagerin Communication and Content bei Goodjobs, einer Jobbörse für nachhaltige Berufe.*

VORTEILE

- **Das binäre Geschlechtsmodell wird aufgebrochen, alle Geschlechtsidentitäten werden repräsentiert. Im Gegensatz zum Unterstrich, der Platz für verschiedene Geschlechtsidentitäten symbolisiert, werden die Strahlen des Sterns mitunter als Symbol für die verschiedenen Richtungen gelesen, die Geschlechtervielfalt ausmachen.**
- **In der queeren Community ist er verbreitet und anerkannt.**
- **Gemäß einer von *Prout at Work* in Auftrag gegebenen juristischen Stellungnahme der Kanzlei *CMS Hasche Sigle* können Worttrennungszeichen wie der Stern als diskriminierungsfreie Alternativen in Stellenausschreibungen und Arbeitsverträgen genutzt werden.**

- Grafisch lässt sich mit ihm experimentieren: In den Büchern der Journalistin Margarete Stokowski hat der Rowohlt-Verlag die Gendersterne als sogenannte Mittelsternchen auf die Höhe der Kleinbuchstaben gesetzt, so dass sie sich besser ins Schriftbild fügen: *Kommunikator⋆innen*. Diese Variante lässt sich jedoch nicht mit einer üblichen Tastatur realisieren.

- Er kann im Plural für die Gruppenanrede verwendet werden, aber auch für eine einzelne trans- oder intergeschlechtliche Person: *Abteilungsleiter*in*.

- Sonderzeichen wie der Genderstern ermöglichen ein persönlicheres Schreiben, da Personenbezeichnungen nicht durch ein Neutrum ersetzt werden müssen (*Mitarbeiter*innen* versus *Belegschaft*).

NACHTEILE

- Der Genderstern in Wörtern ist nicht Bestandteil der amtlichen Rechtschreibung. Das bedeutet einerseits, dass grammatisch-stilistische Probleme mit dieser Schreibweise vernachlässigt werden und aus dem komplizierten *Kolleg-/-inn-/-en* einfach *Kolleg*innen* wird. Allerdings folgen dann aus orthografischer Sicht einige Probleme: So fehlt bei *Kolleg*innen* die vollständige Form *Kollegen*.

- Er hat verschiedene weitere Bedeutungen, weshalb es zu Verwechslungen und Missverständnissen kommen kann.

- Der Genderstern steht auf einer Liste nicht empfohlener Gender-Kurzformen des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes. Gründe sind Probleme beim Vorlesen – sei es durch einen Computer oder durch eine Person – und bei der Darstellung in Blindenschrift (*Mehr dazu auf den Seiten 39 und 43*).

- Für Ungeübte kann es schwierig sein, sämtliche Formen einer Personenbeschreibung auf den ersten Blick zu erfassen wie bei *ein*e Pressereferent*in*. Dabei kann es sich um eine männliche, weibliche oder nichtbinäre Person handeln, die auch trans* oder inter* sein könnte. Für viele Menschen aus der queeren Community hingegen gestaltet sich die Verwendung problemlos. Sie benutzen zudem genderneutrale Pronomen (Neopronomen) wie unter anderem „er_sie“, „sier“ oder „per“ oder auch gar kein Pronomen.

- In komplexen Wortgruppen kann es mitunter unübersichtlich werden für all jene, denen diese Form noch neu ist: *Wir suchen eine*n begeisterte*n Mitarbeiter*in*. (Im Plural besteht diese Schwierigkeit nicht.) Auch bei Umlauten entstehen Probleme wie bei *Ärzt*in*. Werden die Bestandteile aufgelöst, entstehen die Wörter **Ärzt* und *Ärztin*. In dieser Schreibweise fehlt also aus orthografischer Sicht das Wort *Arzt*. Immer häufiger wird das durch die Form *Arzt*Ärztin* gelöst.

IST GENDERN SEO-TAUGLICH?

Unsere Suchmaschinen-Analysen zeigen immer wieder, dass männliche Berufsbezeichnungen deutlich häufiger gesucht werden als die weiblichen Pendants. Dennoch sollten sich Unternehmen über das Gendern auf ihren Websites Gedanken machen. Beispielsweise gelten zahlreiche weibliche Berufsbezeichnungen aufgrund ihres geringen Suchvolumens als Nischen-Keywords. Das führt dazu, dass Seiten, auf denen diese Begriffe benutzt werden, relativ schnell gut gefunden werden können. Dazu müsste jedoch die gesamte Seite inhaltlich auf diese entsprechende Nische ausgerichtet sein. Es bringt wenig, in der Einleitung die weibliche Form in einer Doppelnennung unterzubringen, während der restliche Text nicht gegendert wird.

In Fließtexten sind alternative Formulierungen, Doppelnennungen und geschlechtsneutrale Formen die rhetorisch eleganteste Lösung, um diese dann auch als Keywords zu platzieren. Satz- und Sonderzeichen zum Gendern sind Hilfsmittel, wenn es keine andere Lösung gibt. Die Suchmaschinen-Crawler nehmen sie in der Wortmitte nämlich selten direkt als solche wahr. Werden also Keywords mit Satz- oder Sonderzeichen strategisch im gesamten sichtbaren und unsichtbaren Meta-Website-Text integriert, können damit für die weibliche und männliche Form optimale Rankings in den Suchergebnissen erreicht werden. Dies trifft vor allem auf Seiten zu, bei denen Berufsbezeichnungen zu den Hauptkeywords zählen.
Allerdings bewegen wir uns bei der Suchmaschinenoptimierung allgemein in einem hochdynamischen Umfeld, da die Algorithmen und Parameter der einzelnen Suchmaschinen permanent verändert und verbessert werden. Momentan ließe sich festhalten, dass der *Schrägstrich* und der *Doppelpunkt* von den Crawlern relativ ähnlich behandelt werden. Der Genderstern wird hingegen als eine Art Platzhalter gelesen, der eine Vielzahl von Suchergebnissen ergibt. Es lässt sich aktuell also kaum eine allgemeine Aussage über die SEO-Tauglichkeit von Stern, Gap und Co. treffen. Wir sollten uns daher nicht allein auf sie verlassen, sondern Websites ganzheitlich und damit nachhaltig auf Gender bezogen optimieren.

CARINA D. BUKENBERGER ist Inhaberin der Agentur für Suchmaschinenoptimierung (SEO) und Medienrhetorik Leonarto. Die studierte Rhetorikerin ist spezialisiert auf SEO Content Creation für Websites, Blogs und Social Media, berät Unternehmen jedoch auch zu diversitätssensiblem Schreiben. Eine ausführliche Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Gendersprache für eine erfolgreiche SEO gibt es unter www.leonarto.de/blog.

DER GENDERDOPPELPUNKT

Wer den Doppelpunkt als Gendermöglichkeit ins Leben rief, ist ungewiss. Ein schriftlicher Beleg führt in das Jahr 2015. Im Dezember 2015 nahm Katharina Meyer zu Eppendorf bei einer Ticketverlosung des Fusion Festivals teil und sah auf der Website des Veranstalters, dass sie zu den glücklichen „Gewinner:innen“ zählte. Sie freute nicht nur über den Gewinn, sondern auch über die Art, wie gegendert wurde. Weder der Stern noch der Gap, sondern ein Doppelpunkt wurde verwendet. Die damalige Studentin machte sich auf die Suche nach dem Menschen, der die Idee dazu gehabt hatte. Doch die Festivalverantwortlichen konnten nicht mehr zurückverfolgen, wer darauf kam, das Satzzeichen als Gendervariante zu wählen.

Katharina Meyer zu Eppendorf, heute Redakteurin bei „ZEIT Campus“, schrieb ihre Version der Geschichte 2016 für den Gemeinschaftsblog „Kleinerdrei“ auf. Vielleicht verhalf sie dem Doppelpunkt damit sogar in die Öffentlichkeit, wie sie es damals im Blogbeitrag zu hoffen wagte. In der queeren Community wird der Doppelpunkt seit der Änderung des Personenstandsgesetzes vor fast zwei Jahren als mögliche Schreibweise diskutiert. Ende 2019 verkündete die Stadt Lübeck, den Doppelpunkt neben neutralen Formen fortan offiziell zu verwenden. Auch in Artikeln der „taz“ oder der „Frankfurter Rundschau“ und in Sozialen Netzwerken, Foren und Online-Publikationen taucht er vermehrt auf.

VORTEILE

- **Das binäre Geschlechtsmodell wird aufgebrochen, alle Geschlechtsidentitäten werden repräsentiert. Im Gegensatz zum Unterstrich oder Stern fügt er sich unauffälliger ins Schriftbild und bringt die beiden Wortteile wieder näher zusammen (*Pressesprecher:innen*), was jenen gelegen kommt, die mit dem Gap oder Stern Schwierigkeiten haben. Aber er kann dadurch auch weniger irritieren. Die Lücke, die einst der Gendergap schuf, schrumpft nun wieder. Dies ist jedoch nur für einen Teil der queeren Community diskussionswürdig.**
- **Die Sprachgemeinschaft kennt den Doppelpunkt, dadurch kann es sein, dass er eher akzeptiert und verwendet wird.**
- **Gemäß einer von *Prout at Work* in Auftrag gegebenen juristischen Stellungnahme der Kanzlei *CMS Hasche Sigle* können Worttrennungszeichen wie der Unterstrich oder der Stern als diskriminierungsfreie Alternativen in Stellenausschreibungen und Arbeitsverträgen genutzt werden. Der Genderdoppelpunkt fällt ebenfalls unter diese Kategorie.**
- **Er kann im Plural für die Gruppenanrede verwendet werden, aber auch für eine einzelne Person, die trans* oder inter* ist: *Abteilungsleiter:in.***
- **Der Genderdoppelpunkt ermöglicht ein persönlicheres Schreiben, da Personenbezeichnungen nicht durch ein Neutrum ersetzt werden müssen (*Mitarbeiter:innen* versus *Belegschaft*).**

NACHTEILE

- Der Genderdoppelpunkt in Wörtern ist nicht Bestandteil der amtlichen Rechtschreibung. Das bedeutet einerseits, dass grammatisch-stilistische Probleme mit dieser Schreibweise vernachlässigt werden und aus dem komplizierten *Journalist-/-inn-/-en* einfach *Journalist:innen* wird. Allerdings folgen dann aus orthografischer Sicht einige Probleme: So fehlt bei *Journalist:innen* die vollständige Form *Journalist*en.

- Der Doppelpunkt hat zudem als Interpunktionszeichen etablierte Funktionen: Er kündigt an, dass etwas Weiterführendes folgt wie Zusammenfassungen, wörtliche Rede, Aufzählungen und Erklärungen zum vorher Gesagten. Er weist also darauf hin, wie ein Text verstanden werden soll. In dem Wort *Mitarbeiter:innen* kündigt er dieser Logik folgend also die Endung *-innen* an und betont damit die weibliche Form. Oder stellt sie gar als etwas dar, was aus der männlichen Form folgt. Die Kurzformen mit Satz- oder Sonderzeichen haben jedoch ursprünglich die Aufgabe, alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar zu machen.

- In der queeren Community ist er noch nicht so etabliert und akzeptiert wie der Gap oder der Stern. Jedoch ist es vielen aus der Community am wichtigsten, dass in der gesprochenen Sprache gegendert wird. Welches Zeichen dafür am Ende Verwendung findet, wird mitunter als nachrangig angesehen.

- Der Doppelpunkt steht auf einer Liste nicht empfohlener Gender-Kurzformen des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes. Gründe sind Probleme beim Vorlesen – sei es durch einen Computer oder durch eine Person – und bei der Darstellung in Blindenschrift (*Mehr dazu auf den Seiten 39 und 43*). Trotzdem wird der Doppelpunkt zunehmend als eine besonders blinden- und sehbehindertenfreundliche Form des Genderns dargestellt. Grund ist vermutlich die Annahme, dass der Doppelpunkt von Screenreadern standardmäßig nicht vorgelesen werde, weil er im Gegensatz zu Stern und Unterstrich kein Sonderzeichen, sondern ein Interpunktionszeichen ist. Abgesehen davon, dass dies von den Screenreadern unterschiedlich gehandhabt wird, hat der Doppelpunkt jedoch wichtige Funktionen, weshalb viele blinde und sehbehinderte Menschen ihn sich vorlesen lassen. Das Unterdrücken des Doppelpunktes führt zudem zu einer längeren Pause als das Unterdrücken anderer Zeichen. So kann der Eindruck entstehen, der Satz sei zu Ende.

- Für Ungeübte kann es schwierig sein, sämtliche Formen einer Personenbeschreibung auf den ersten Blick zu erfassen wie bei *ein:e Kommunikator:in*. Dabei kann es sich um eine männliche, weibliche oder nichtbinäre Person handeln, die auch trans* oder inter* sein könnte. Für viele Menschen aus der queeren Community hingegen gestaltet sich die Verwendung problemlos. Sie benutzen zudem genderneutrale Pronomen (Neopronomen) wie unter anderem „er_sie“, „sier“ oder „per“ oder auch gar kein Pronomen.

- Bei komplexen Wortgruppen kann es mitunter unübersichtlich werden für all jene, denen diese Form noch neu ist: *Wir suchen eine:n begeisterte:n Mitarbeiter:in.* (Im Plural besteht diese Schwierigkeit nicht.) Auch bei Umlauten entstehen Probleme wie bei *Französ:in*. Werden die Bestandteile aufgelöst, entstehen die Wörter **Französ* und *Französin*. In dieser Schreibweise fehlt also aus orthografischer Sicht die Form *Franzose*.

GENDERN AUS DER PERSPEKTIVE BLINDER UND SEHBEHINDERTER MENSCHEN

Für blinde und sehbehinderte Menschen ist das Gendern durch Satz- und Sonderzeichen problematisch. Personen, die Texte vorlesen, gehen unterschiedlich mit diesen Zeichen um. Aus dem geschriebenen Wort *Kommunikator*in* wird in der gesprochenen Sprache wahlweise *Kommunikator* oder *Kommunikatorin* oder das Sonderzeichen wird mit vorgelesen, wobei diese Variante oft als störend für den Lesefluss empfunden wird.

Auch Computersysteme können Texte vorlesen. Dabei gibt es unterschiedliche Optionen, wie Satz- und Sonderzeichen behandelt werden – je nachdem welche Software, also welcher Screenreader, verwendet wird. Gelingt es, das Vorlesen bestimmter Zeichen gezielt zu verhindern, werden diese immer unterdrückt – beispielsweise wird ein Stern, der in einem Formular ein Pflichtfeld markiert, dann ebenfalls nicht vorgelesen. Das Unterdrücken wird durch eine Pause realisiert, die dem Glottisschlag nahekommt. Von der queeren Community wird dies begrüßt, da er zum Nachdenken anregt und von ihr ohnehin in der gesprochenen Sprache zum Gendern genutzt wird.

In Bezug auf Barrierefreiheit müssen neben dem zentralen Aspekt des Vorlesens weitere Aspekte bedacht werden, wie die Sprachausgabe, die je nach Nutzergruppe sehr unterschiedlich eingestellt wird, und die Ausgabe der Sonderzeichen auf dem Blindenschrift-Display, mit dem digitale Inhalte für blinde Menschen dargestellt werden. Bei Texten in Brailleschrift – auch in Papierform – müssen Sonderzeichen durch spezielle Ankündigungszeichen als solche gekennzeichnet werden, was den Lesefluss behindert. Erschwerend kommt hinzu, dass es aktuell keine einheitliche Gendervariante gibt, auf die sich Personen, die vorlesen, und die Hersteller von Computerprogrammen einstellen könnten.

WIE VIELE BLINDE UND SEHBEHINDERTE MENSCHEN LEBEN IN DEUTSCHLAND?

Über die Anzahl blinder und sehbehinderter Menschen in Deutschland gibt es nur Schätzungen, da sie hierzulande nicht gezählt werden. Werden Daten der Weltgesundheitsorganisation für andere westeuropäische Länder aus dem Jahr 2002 auf Deutschland übertragen, lautet das Ergebnis, dass es damals rund 1,2 Millionen sehbehinderte und blinde Menschen in Deutschland gegeben hat.

Eine gesicherte untere Grenze ist die Anzahl der blinden und sehbehinderten Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis – laut Statistischem Bundesamt waren das 580.764 Personen am Jahresende 2019, davon 12.456 mit angeborener Behinderung. Ein Grund für die hohen Zahlen ist eine alternde Gesellschaft verbunden mit einer steigenden Lebenserwartung. Mehr Informationen dazu unter https://www.dbsv.org/zahlen-fakten.html.

Gendergerechte Sprache ist aus Sicht der Barrierefreiheit in mehrfacher Hinsicht problematisch: Für leseunerfahrene Personen ist es schwierig, wenn ungewohnte Zeichen mitten im Wort auftauchen. Das gilt etwa für die Leichte Sprache, die sich unter anderem an Menschen mit Lernbehinderung wendet. Auch für Menschen mit einer Sehbehinderung sind solche Texte schwer zu lesen. Für Blinde, die sich die Texte häufig elektronisch vorlesen lassen, werden die Zeichen zudem mitgelesen, was den Lesefluss unterbricht. Meine Empfehlung lautet daher, vermehrt auf neutrale Formulierungen zurückzugreifen. Eine Chance wäre, wenn sich eine Gendervariante durchsetzen würde. Dadurch stiege die Leseerfahrung und -gewohnheit für blinde Menschen und es würde sich vermutlich auch die Softwareentwicklung daran orientieren.

***DOMINGOS DE OLIVEIRA** ist freiberuflicher Accessibility Consultant und berät Unternehmen über digitale Barrierefreiheit und Inklusion. Der studierte Politikwissenschaftler ist von Geburt an blind und Autor von „Barrierefrei im Internet“.*

DER GLOTTISSCHLAG

Lange Zeit herrschte für die Menschen außerhalb der queeren Communities Unsicherheit darüber, wie sich Gender-Kurzformen in der gesprochenen Sprache realisieren lassen. Beim Binnen-I setzte sich die Lösung durch, es als Doppelnennung auszusprechen: *KollegInnen* wird also zu *Kollegen und Kolleginnen*. Dieses Verfahren kennt die Sprachgemeinschaft bereits von Kurzformen wie *Hbf.* oder *usw.*, die automatisch beim Vorlesen aufgelöst werden.

Für die Satz- und Sonderzeichen *Unterstrich*, *Stern* oder *Doppelpunkt* kommt das nicht infrage, da es sich bei ihnen nicht um Kurzformen für Doppelnennungen handelt, sondern sie bewusst die Zweigeschlechtlichkeit aufbrechen. Das Problem ist, dass der Gendergap und seine Varianten vorrangig in der Schriftsprache existieren und es bislang keine standardisierte lautliche Realisierung für Satz- und Sonderzeichen in der deutschen Sprache gibt.

Seit einiger Zeit tritt nun ein phonologisch interessantes Phänomen in der medialen Öffentlichkeit auf: Menschen, die das *Deutschlandradio, Radio Fritz* oder den True-Crime-Podcast „Mordlust“ hören, sind ihm wahrscheinlich schon begegnet, das Publikum von Anne Wills Talkshow kennt ihn ganz sicher: den stimmlosen glottalen Plosiv, auch „Glottisschlag“ genannt. Das ist ein Verschlusslaut, der von Wörtern wie *beachten* oder *Theater* bekannt ist. Es ist der Knacklaut, der beim Sprechen zwischen den Formen „The-“ und „-ater“ entsteht. Die Menschen aus den queeren Communities sprechen den Gendergap und seine Varianten bereits seit Jahrzehnten auf diese Weise aus. Für viele Menschen aus der Sprachgemeinschaft ist dieser Verschlusslaut hingegen eine recht neue Möglichkeit, die Gender-Kurzformen lautlich zu realisieren.

VORTEILE

- In der gendersensiblen Sprache kann der Glottisschlag jede beliebige Gendervariante, also Gap, Stern oder Doppelpunkt, repräsentieren: *Mitarbeiter* Pause *innen*. Alle Geschlechtsidentitäten werden dadurch in der gesprochenen Sprache berücksichtigt.

- Der Sprachwissenschaftler Anatol Stefanowitsch schließt in seinem Blog „Sprachlog“, dass der Verschlusslaut sich trotz seiner ungewöhnlichen lautlichen Form voll in die Morphologie und Phonologie des Deutschen integriere. Unter https://bit.ly/32oT5GN oder unter https://www.genderleicht.de/sprechen/ gibt es Hörproben des Verschlusslauts.

NACHTEILE

- Mitunter kann ein Wort mit lautlich realisierter Genderpause bei genderunerfahrenen Menschen für ein Femininum gehalten werden und zu Irritationen führen.

- Bei ausgesprochenen Kurzformen mit Satz- oder Sonderzeichen besteht für die Hörenden Unklarheit darüber, welche Gendervariante dahinter steckt. Soll Gesprochenes aufgeschrieben werden, wie es beispielsweise bei Interviews der Fall ist, muss geklärt werden, welches Satz- oder Sonderzeichen hinter dem Verschlusslaut steckt.

- Gegenderte Wörter konsequent mit dem Verschlusslaut auszusprechen, bedarf Übung und ist für viele außerhalb der queeren Community noch ungewohnt.

Wir haben Empfehlungen entwickelt, die nicht allein auf die Nennung der Geschlechter zielen, sondern vor allem auf Lust und Kreativität beim Formulieren. Es handelt sich dabei um Anregungen für gendersensible Formulierungen, nicht um ein festes Korsett. Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen diese Handreichung, manche entwickeln sie auch weiter, unter anderem mit dem glottalen Plosiv. Die Diskussion, wie gendersensible Sprache aussehen kann, ist allerdings wie bei den meisten Medienunternehmen auch bei uns im Haus noch im Fluss.

EVA SABINE KUNTZ ist Sprecherin und Hauptabteilungsleiterin Intendanz beim Deutschlandradio. Die Empfehlungen für gendersensible Sprache wurden im Jahr 2019 veröffentlicht.

AUF DAS GEHÖRTE WORT KOMMT ES AN: DER DBSV UND GENDERN

Wenn blinde und sehbehinderte Menschen Texte lesen, findet das in erster Linie über das Hören statt – egal ob der Computer etwas vorliest, ob es die Arbeitsassistenz tut oder ein Mensch aus der Nachbarschaft. Für uns ist das gehörte Wort wichtig, und deshalb wünschen wir uns Klarheit darüber, wie ein Text vorzulesen ist. Gendern durch Satz- und Sonderzeichen und Binnen-I finden wir schwierig, da sie beim Vorlesen entweder überlesen oder mit vorgelesen werden, was den Vorlesefluss stört. Seit einiger Zeit nehmen wir wahr, dass der Genderdoppelpunkt als blinden- und sehbehindertengerecht bezeichnet wird. Er steht jedoch auf der Liste der Lösungen, die wir nicht empfehlen. Der Verband favorisiert aktuell keines der Satz- und Sonderzeichen zum Gendern. Unsere favorisierten Lösungen sind Formulierungen, die kein Geschlecht ausschließen wie bei *Team,* oder die Beidnennung wie in *Mitarbeiterinnen* und *Mitarbeiter*. Leider wird die zweite Lösung nicht allen Geschlechtsidentitäten gerecht. Bisher gibt es unter den Menschen, die sich weder als männlich noch als weiblich einordnen, keinen Konsens darüber, wie gegendert werden soll. Wenn sich jedoch die maßgeblichen Organisationen dieser Menschen auf einen gemeinsamen Vorschlag dazu einigen würden, wäre das für uns ein gewichtiger Grund, unsere Position zum Gendern auf den Prüfstand zu stellen – schließlich sind auch wir eine Selbsthilfevereinigung und respektieren deshalb, wenn Menschen in eigener Angelegenheit entscheiden wollen.

ANDREAS BETHKE ist Geschäftsführer des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes (DBSV). Die Verbandsrichtlinien zum Gendern finden Sie unter www.dbsv.org/gendern.

DER GENDERSTERN BELEGT DEN ERSTEN PLATZ

Vor zwei Jahren entschied sich der Rat für deutsche Rechtschreibung, gegen die Aufnahme des Gendersterns in das *Amtliche Regelwerk*. Man wolle den Schreibwandel nicht durch eine voreilige Entscheidung beeinflussen. *SABINE KROME*, Geschäftsführerin des Rats, über den Status quo der Sprach- und Schreibbeobachtung

Gendergerechte Sprache und Schreibung sind speziell nach den höchstrichterlichen Urteilen zu gleichberechtigter Nennung aller Geschlechtsidentitäten in allen Bereichen von Beruf und Alltagsleben von allerhöchster Wichtigkeit – die Gleichwertigkeit aller Menschen ist in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert und sollte auch in sprachlicher Form ihren Ausdruck finden.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung analysiert anhand von großen digitalen Textkorpora zur deutschen Gegenwartssprache auch die Verwendung von Sonderzeichen in Wörtern. Dabei werden ebenso die verschiedenen Textsorten sowie der jeweilige Adressatenkreis berücksichtigt. Kurzformen des Genderns mit Satz- und Sonderzeichen sind am häufigsten in digitalen Medien und hier besonders in Forentexten zu finden. Weniger werden sie in Printmedien genutzt. Aktuell ist der Stern mit rund 68 Prozent die am häufigsten belegte Form. Danach folgen der Unterstrich, der Doppelpunkt und andere Zeichen.

GENDERN MIT SATZ- UND SONDERZEICHEN HAT GRAVIERENDE FOLGEN

Aus linguistischer und speziell orthografischer Sicht ist der Doppelpunkt am wenigsten zu empfehlen, da er kein Wortbildungselement ist, sondern innerhalb der Zeichensetzung eine syntaktisch festgelegte und etablierte Funktion einnimmt: Er signalisiert den Lesenden, dass im folgenden Satz oder Satzteil eine Information folgt, die sich aus dem Vorhergehenden ergibt. Er gibt also wichtige Hinweise, wie ein Text verstanden werden soll.

Die Orthografie soll nach den Empfehlungen des Rats gewährleisten, dass Texte folgende Kriterien erfüllen: Sie sollten sachlich korrekt, verständlich und lesbar

DR. SABINE KROME
ist seit 2019 Geschäftsführerin des Rats für deutsche Rechtschreibung, der am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache in Mannheim angesiedelt ist. Zuvor war sie Chefredakteurin des Wörterbuchprogramms Wahrig bei Brockhaus. *Sie ist seit 2004 Mitglied im Rat für deutsche Rechtschreibung.*

sowie vorlesbar sein. Sie müssen Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleisten und auf deutschsprachige Länder mit mehreren Amts- und Minderheitensprachen übertragbar sein. Lesende und Hörende sollten sich auf die wesentlichen Sachverhalte und Kerninformationen konzentrieren können.

Die verkürzten Formen erfüllen kein Kriterium zur Textverständlichkeit, das der Rat aufgestellt hat, denn Satz- oder Sonderzeichen inmitten von Wörtern entsprechen bisher nicht den Regeln der Orthografie. Erhebliche Folgen ergeben sich in fortlaufenden Texten: Hier erscheint nicht nur das vertraute Schriftbild verändert, sondern auch Grammatik und Satzbau stimmen teilweise nicht mehr mit

„Aktuell ist der Stern mit rund 68 Prozent die am häufigsten belegte Form. Danach folgen der Unterstrich, der Doppelpunkt und andere Zeichen.“

dem etablierten Sprachsystem überein, etwa durch Mehrfachnennungen von Artikeln und Pronomen oder bei umgelauteten Pluralformen wie bei *Arzt/Ärztin*. Vor allem für Menschen, die die Orthografie erlernen oder die mit der deutschen Sprache weniger vertraut sind, schafft dies große Probleme. Der Rat für deutsche Rechtschreibung kann daher das Gendern mit Satz- und Sonderzeichen als korrekte Orthografie nicht empfehlen.

GIBT ES BEREITS STARKE INDIKATOREN FÜR EINEN SCHREIBWANDEL?

Allerdings müssen auch Schreibgewohnheiten berücksichtigt werden. Der Genderstern hat sich inzwischen in Deutschland in bestimmten Textsorten und innerhalb verschiedener Gruppen von Schreibenden etabliert. Verständlichkeit und vermutlich auch Lesbarkeit scheinen also mittlerweile gewährleistet zu sein.

Der Rat beobachtet weiterhin intensiv die Schreibentwicklung, um auf einer noch breiteren Belegbasis zu ermitteln, ob die beobachteten Tendenzen Indizien für einen langfristigen Schreibwandel sind. Schreibvarianten sollten dabei so weit wie möglich zurückgedrängt werden, damit eine einheitliche Rechtschreibung im gesamten deutschsprachigen Raum weiterhin gewahrt bleibt.

DIE HALTUNGSFRAGE

Michael Martens und sein Team begleiten Unternehmen bei den ersten Schritten auf dem Weg zur fairen Sprache. Ein Gespräch über Haltung, Konsequenz und Krisenkommunikation

Ein Interview von *JEANNE WELLNITZ*

Herr Martens, wo stehen deutsche Unternehmen beim Thema gendersensible Sprache?
Michael Martens: Es fließt zwar viel Energie und Geld in Leitfäden, aber bei der Umsetzung sind Unternehmen und Kommunen teilweise noch zurückhaltend. Vor allem Unternehmen tasten sich vorsichtig an das Thema heran und überlegen, wie sie in einem ersten Schritt die Mitarbeitenden erreichen können, die an gendersensibler Sprache interessiert sind.
Sie beraten Unternehmen und schulen die Belegschaft. Erleben Sie in den Workshops viel Widerstand?
Eigentlich kaum, das liegt aber vielleicht auch daran, dass unsere Workshops meistens keine Pflichtveranstaltungen sind. Oft sind 15 Prozent der Teilnehmenden vorab schon überzeugt. Der Rest ist offen, weil gendergerechte Sprache berufsbedingt einfach ein Thema für sie ist. Menschen aus der Personal- oder Kommunikationsabteilung sind oft einfach auf der Suche nach Unterstützung und Orientierung. Man kann nicht alle Leute bei einem solchen Wandel mitnehmen. Das gelingt auch bei anderen Prozessen wie bei der Digitalisierung oder einer Umstrukturierung nie. Dieser Tatsache müssen sich Unternehmen stellen.

Als Anne Will in ihrer Talkshow „Bund der Steuerzahler_innen“ mit Genderpause aussprach, war der Aufschrei in den Medien und Sozialen Netzwerken groß. Brauchen Unternehmen einen Krisenkommunikationsplan, wenn sie gendern wollen?
Anne Will gendert schon länger, es wurde diesmal nur in einem Tweet kritisiert, auf den sich dann alle gestürzt haben. Sobald sich eine Organisation oder eine bekannte Person positioniert und zeigt, wie Sprache gendergerechter sein würde, ist schnell eine Welle der Kritik da. Die Verwaltungsmitarbeitenden in der Landeshauptstadt Kiel nutzen beispielsweise seit über zwei Jahren vermehrt den Genderstern. Die Stadt ist eine Kundin von uns und hat den Stern und neutrale Formen sukzessive in die Kommunikation einfließen lassen. Ende Juni wurde dann in einer Pressemitteilung verkündet, dass die Stadt offiziell gendergerecht kommuniziert. Darauf gab es dann eine Welle an Kritik. Ein Vorwurf lautete: Das könne doch kein Mensch lesen. Da fragt man sich, warum diese Beschwerde nicht schon vor eineinhalb Jahren laut wurde. Die Debatten werden häufig recht hitzig geführt, aber wenn die gendergerechte Sprache dann tatsächlich umgesetzt wird, gibt es eher praktische Fragen als Gegenwind.

MICHAEL MARTENS
ist Mitgründer des Start-ups Fairlanguage und berät Unternehmen und Verwaltungen rund um geschlechtergerechte Kommunikation. Ursprünglich starteten er und sein Team mit dem Fokus auf digitalen Lösungen zum Gendern, bis sie feststellten: Die Unternehmen sind häufig noch gar nicht bereit für Lösungen, sie befinden sich eher in der Phase des Verstehens und denken über ihre eigene Haltung nach. Deswegen liegt der Fokus des Beratungsunternehmens mittlerweile auf der strategischen Beratung und der Sensibilisierung.

Kann man denn auch ohne Stern oder andere Sonderzeichen sinnvoll gendern?
Als Erstes müssen sich die Menschen einer Organisation überlegen, warum sie eigentlich gendergerecht kommunizieren wollen. Danach finden sich die dazu passenden Varianten wie beispielsweise der Genderstern oder der Gendergap, die Vielfalt sichtbar machen und Stereotype aufbrechen. Oder neutrale Formen, die weniger anecken, aber eben auch weniger vielfältige Bilder im Kopf erzeugen.
Darf man auch ohne große Ankündigung ein bisschen ausprobieren?
Es spricht überhaupt nichts gegen das Ausprobieren von Varianten in verschiedenen Textsorten, aber dennoch müssen Organisationen

sich darüber im Klaren sein, wofür die eigene Marke steht und warum sie gendergerecht kommunizieren. Und nicht nur für Mitarbeitende können zu viele Varianten oder keine klaren Vorgaben herausfordernd sein – auch die Kundschaft wird sich irgendwann über die fehlende Konsistenz wundern.

Ist es denn nicht auch gut, wenn man so kreativ gendert, dass es niemandem auffällt? Dadurch könnte faire Sprache selbstverständlich werden.

Aus Angst vor Kritik Möglichkeiten gar nicht erst auszuprobieren, halte ich für schwierig. Wenn Unternehmen versuchen heimlich, gendergerecht zu kommunizieren, und sich dabei nicht erwischen lassen wollen – was für eine Haltung und Positionierung stellt das dann dar? Da müssen sich Organisationen auf jeden Fall die Frage gefallen lassen: Warum macht ihr es dann überhaupt? Unternehmen sollten sich eher klar positionieren und sagen: Das ist für uns eine Haltungsfrage. Dafür braucht es Führungskräfte, die dahinterstehen, und natürlich muss das auch die Belegschaft mittragen. Von oben herab zu sagen: Wir machen das so, das ist jetzt unsere Haltung, während die eigenen Leute nicht wissen, wozu, warum und wie – das wird nicht funktionieren. Und ist dann auch nicht authentisch.

Haben Sie schon viele Shitstorms im Zuge Ihrer Beratertätigkeit erlebt?

„Von oben herab zu sagen: Wir machen das so, das ist jetzt unsere Haltung, während die eigenen Leute nicht wissen, wozu, warum und wie – das wird nicht funktionieren."

Eher selten. Es ist wichtig, gelassen zu bleiben. Nur weil ein Tweet zum Thema 15 negative Kommentare hat, heißt das nicht, dass alle Menschen gendergerechte Kommunikation ablehnen. Die Art der Kritik ist stark plattformabhängig. Meist ebbt sie auch schnell wieder ab. Deshalb ist es wichtig zu wissen, in welchem Kontext man sich bewegt und mit wem man kommuniziert. Und wenn man zugibt, dass man sich in einem Findungsprozess befindet, und offen ist für Feedback, dann wirkt diese Offenheit entwaffnend. Andere Menschen können sich weniger daran abarbeiten und bringen sich mitunter sogar konstruktiv ein.

Gibt es denn eine Tendenz, für welche Variante der gendergerechten Kommunikation sich die Unternehmen entscheiden?

Aktuell ist es eine Mischung aus Neutralisierung und Genderstern. Um sprachliche Stereotype aufzubrechen, ist der Stern die bessere Wahl. Neutrale Formen tun dies weniger. Wenn ich von „programmierenden Menschen" spreche, haben viele wahrscheinlich dennoch eher Männer im Kopf. Wenn da „Programmierer*innen" steht, denken die meisten eher auch an Frauen und nichtbinäre Menschen.

Wie beurteilen Sie die Verwendung des Doppelpunkts?

Dem Doppelpunkt fehlt meiner Meinung nach die Bedeutung. Er ist aktuell einfach ein Interpunktionszeichen. Beim Genderstern repräsentieren die Strahlen jedoch die Geschlechtervielfalt. Teilweise wird der Doppelpunkt bevorzugt, da er weniger auffällt. Das finde ich problematisch, denn aufzufallen ist mitunter gerade das Ziel vom Gendern: Es soll etwas aufgebrochen werden. Grundsätzlich sind wir aber froh über alle, die sich damit beschäftigen; den Doppelpunkt zu nutzen, ist allemal besser als das sogenannte generische Maskulinum.

Das Problem beim Stern ist, dass er von den Vorlesegeräten für blinde und sehbehinderte Menschen mitgelesen wird.

Ja, das ist eine Schwierigkeit, das gilt übrigens auch für Emojis. Je nach Programmierung der

„Teilweise wird der Doppelpunkt bevorzugt, da er weniger auffällt. Das finde ich problematisch, denn aufzufallen ist mitunter gerade das Ziel vom Gendern: Es soll etwas aufgebrochen werden."

Software werden Sonderzeichen mitgelesen oder nicht – das Problem beim Ausschalten ist, dass sie dann auch an anderer Stelle nicht vorgelesen werden, wo sie jedoch eine wichtige Funktion haben könnten. Ich denke, je verbreiteter eine Form ist, desto stärker wird sich die Softwareentwicklung daran orientieren. An diesem Thema kommen Sie genauso wenig vorbei wie am Thema Emojis. Generell ist es wichtig, dass wir uns nicht der Technik anpassen, sondern diese so entwickelt wird, dass sie für uns alle funktioniert.

Wenn man „Kollegen" mit dem Stern gendert, werden daraus „Kolleg*innen". Der Mann wird verkürzt zum „Kolleg". Werden damit nicht Männer diskriminiert?
Meiner Meinung nach ist das Wort dazu da, eine Gruppe darzustellen, die vielfältig ist. Es ist also eine Gruppenbezeichnung, ich sehe das Wort als Ganzes. Aber darum geht es ja eigentlich gar nicht. Sondern eher darum, dass Männer nun mitunter auch überlegen müssen, ob sie mitgemeint sind.
Manche monieren außerdem, der Stern würde den Lesefluss stören.
Menschen verstehen Wörter, auch wenn Buchstaben innerhalb eines Wortes verdreht sind. Aber beim Genderstern heißt es dann: Ich kann das alles nicht mehr lesen. Es geht bei dieser Ablehnung eher darum, dass Wörter wie „Kolleg*innen" eine Veränderung der Weltanschauung repräsentieren. Darüber hinaus sensibilisiert der Genderstern dafür, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Und wenn uns durch eine sprachliche Form ein anderes Weltbild präsentiert wird, müssen wir uns dazu irgendwie positionieren. Einer ablehnenden Reaktion kann man nur mit Aufklärung begegnen. Sobald Menschen die Hintergründe verstehen, fragen sie sich weniger, ob sie gendern sollen, sondern eher wie das gelingen kann.

Die Unterzeichner*innen von Sprach-Stillstands-Petitionen fürchten sich buchstäblich vor dem Unfug: also davor, dass die Dinge aus den Fugen geraten. Sie fürchten sich davor, dass Menschen sich nicht mehr fügen, zum Beispiel darin, nicht genannt und nicht angesprochen zu werden. Sie fürchten sich davor, dass nicht nur die Sprache, sondern die Welt aus den Fugen gerät: ihre vertraute Welt, in der alles an seinem Ort ist. In der immer die oben sind, die immer schon oben waren, und die draußen, die immer schon unten waren. Von diesem Unfug kann es daher gern mehr geben.

TILL RAETHER ist Schriftsteller und arbeitet als freier Autor in Hamburg. Im Jahr 2019 reagierte er mit seinem Artikel „Der Schwachpunkt der selbsternannten Sprachwächter" im „SZ-Magazin" auf die Petition „Schluss mit Gender-Unfug!" des Vereins für deutsche Sprache.

„WIR MACHEN DAS JETZT!“

Das Handelsunternehmen Otto verwendet seit einem Jahr in seiner internen und externen Kommunikation den Genderstern. Linda Gondorf und Christian Grünert haben den Sprachwandel initiiert. Ein Gespräch über Hürden, Shitstorms und eine Mission

Ein Interview von *JEANNE WELLNITZ*

Frau Gondorf, Herr Grünert, wie kam es dazu, dass bei Otto die gendergerechte Sprache zum Thema gemacht wurde?

Christian Grünert: Wir haben uns vor drei Jahren für verschiedene neue Sprachregeln in unserer internen und externen Kommunikation entschieden und sind zum Beispiel vom Sie zum Du übergangen. Im Zuge dessen haben wir uns auch mit gendergerechter Sprache beschäftigt, schon allein deswegen, weil Fairness ein Wert unseres Unternehmens ist. Also muss auch unsere Sprache fair sein und alle Menschen einschließen. Wir haben dann einen Auftaktworkshop organisiert und alle relevanten Kommunikationsbereiche des Unternehmens eingeladen.

Beruhte der Workshop auf Freiwilligkeit?

Christian Grünert: Ja, wir haben geschrieben, dass es ein relevantes Thema sein könnte und gleichzeitig die Frage gestellt, ob es anderen

DAS DIVERSITY-TEAM

Linda Gondorf, Katja Narjes und Christian Grünert haben gemeinsam die Projektgruppe „Gendergerechte Sprache" gegründet, die sie paritätisch beim Handelsunternehmen Otto leiten. Katja Narjes ist Co-Gründerin des queeren Netzwerkes More* bei Otto.

ähnlich geht. Es meldeten sich 25 Leute zum Workshop an und fast alle haben sich danach für die gendergerechte Sprache ausgesprochen. Manche waren aber auch skeptisch, wie das alles funktionieren soll, weil es bei dem Thema ja keine übereinstimmende Linie gibt, auch in der LGBTIQ-Community nicht.

LINDA GONDORF
ist Chefin vom Dienst und Head of Content in der Unternehmenskommunikation. Otto hat für die Einführung gendergerechter Sprache mit dem Start-up Fairlanguage zusammengearbeitet.

Linda Gondorf: Wir haben in der Unternehmenskommunikation darüber diskutiert und uns gefragt: Können wir das sofort umsetzen? Wo müssen wir anfangen? Lösen wir eine Welle aus und alle machen mit? Oder kommt nur Kritik und Unverständnis? Ich erinnere mich noch, wie wir in einem morgendlichen Meeting darüber sprachen und unser Kommunikationschef Martin Frommhold sagte wie aus der Pistole geschossen: „Wir machen das jetzt! Selbst wenn wir merken, dass uns das auf die Füße fällt. Dann müssen wir darauf reagieren, aber wir können jetzt nicht stehen bleiben." Die Pressemitteilungen gingen von da an gegendert raus, die Texte im Newsroom wurden angepasst und die Bereichsvorstände bekamen Vorschläge, wie sie gendergerecht kommunizieren können.

Sie haben sich für den Genderstern entschieden. Aus welchen Gründen?

Linda Gondorf: Es war uns schon im Workshop klar, dass für uns nur der Stern sinnvoll ist, weil er alle Geschlechtsidentitäten einbezieht und auch gängig ist in der queeren Community. Für das Wort, das am häufigsten bei uns fällt, haben wir die englische Entsprechung eingeführt: Statt „Kundenservice" heißt es jetzt „Customer Service". Es gibt eine Leitlinie und eine Wörterliste. Wir haben alle Texte überprüft, bevor sie veröffentlich wurden. Es sind auch Fehler passiert: Einmal wurde versehentlich eine ungegenderte Pressemitteilung verschickt. Das passiert und war okay für uns, weil wir die ersten Monate als Lernprozess verstanden haben. Aber jetzt nach einem Jahr haben alle im Kommunikationsteam die gendergerechte Sprache verinnerlicht.

„Es war uns schon im Workshop klar, dass für uns nur der Stern sinnvoll ist, weil er alle Geschlechtsidentitäten einbezieht."

Gab es auch Wörter, an denen Sie verzweifelt sind?

Linda Gondorf: Oh ja, zum Beispiel „Baumwollbauer“ für einen Artikel über Baumwolle, die in Afrika hergestellt wird. Wie kann man den Plural gendern? Bei „Bäuer*in“ bestehen ja nicht mehr beide Formen gleichrangig durch den Umlaut. Wir haben uns dann auf „Bauer*Bäuerin“ geeinigt.

Haben die Redaktionen den Stern aus den Pressemitteilungen übernommen?

Linda Gondorf: Nein, bislang noch nie. Wir fügen das Sternchen in Autorisierungen von Interviews ein und geben einen Hinweis, dass wir gendern, aber die Redaktionen können natürlich frei entscheiden, wie sie kommunizieren.

Wurde der Stern dann durch neutrale Alternativen oder Doppelnennungen ersetzt?

Linda Gondorf: Nein, mit der generisch verwendeten maskulinen Form.

Christian Grünert: In diesem Wandel können wir nur unsere Haltung sichtbar machen. Wir nutzen auch viele genderneutrale Begriffe und den Stern nur an den Stellen, an denen er besonders wichtig ist für die Sichtbarkeit aller Geschlechter.

„Wir hatten mit sehr viel mehr Gegenwind gerechnet. Mittlerweile habe ich sogar das Gefühl, dass sich der Gegenwind in einen leichten Rückenwind gewandelt hat.“

Führte die neue Sprachregelung auch zu Unmut im Kollegium?

Christian Grünert: Es gibt natürlich Kommentare wie: „Wird jetzt der Apotheker zur ‚Approbierten pharmazeutischen Fachkraft‘? Das nimmt ja kein Ende.“ Doch unsere Mitarbeitenden sind erreichbar für Argumente und Austausch. Wir hatten mit sehr viel mehr Gegenwind gerechnet. Mittlerweile habe ich sogar das Gefühl, dass sich der Gegenwind in einen leichten Rückenwind gewandelt hat. Selbst die Vorstände machen das Thema sichtbar und stehen hinter uns.

Brauchten Sie also keinen Krisenplan?

Linda Gondorf: Genau, aber uns war klar, dass wir aufmerksam sein müssen. Das Kommunikationsteam hat das Intranet im Blick behalten und wir haben online für alle zugänglich Infos,

CHRISTIAN GRÜNERT
ist Senior-Texter im Bereich Strategy & Brand und verantwortlich für die Markensprache. Bei Otto arbeiten 4.900 Menschen. Bei der weltweit agierenden Handels- und Dienstleistungsgruppe Otto Group sind es rund 52.000.

Übungen und Wörterlisten zum Herunterladen veröffentlicht. Es gibt viele konstruktive Fragen, auf die wir eine Antwort haben müssen. Wir lernen alle gemeinsam.

Christian Grünert: In diesem Prozess stellen wir uns ständig selbstkritisch Fragen und haben auch Aufsichtsratsmitglied Benjamin Otto gefragt, ob das alles in seinem Sinne ist. Er sagte: „Ja, weitermachen!“ und bat uns, das Thema in die gesamte Otto-Gruppe zu tragen.

Linda Gondorf: Jede Otto-Gesellschaft kann jedoch autark entscheiden, ob sie das Thema jetzt schon behandelt oder noch abwartet. Der Rechtschreibrat wartet ja auch ab.

Menschen, die bei Otto bestellen, können allerdings noch nicht „divers“ anklicken, sondern müssen sich bei der Anrede zwischen „Herr“ und „Frau“ entscheiden.

Christian Grünert: Das sind riesige, komplexe, vernetzte Systeme und wir sind gerade dabei, uns einen Gesamtüberblick zu verschaffen. Wenn die Anmeldemaske umgestellt wurde, können auch die Teams aus den Callcentern die Menschen, die bei uns bestellen, genderneutral ansprechen. Wir sind aber dennoch immer darauf angewiesen, dass uns am Telefon mitgeteilt wird, wie jemand angesprochen werden möchte. Das kann dann vermerkt werden.

Auf der Karrierewebseite sind viele Stellenangebote zwar mit dem obligatorischen Zusatz „männlich, weiblich, divers“ aufgeführt, aber noch im sogenannten generischen Maskulinum verfasst. Das müsste Ihnen ja ein Dorn im Auge sein, oder?

Linda Gondorf: Ja, aber es gibt auch schon HR-Verantwortliche, die den Stern einsetzen. Unsere Schulungen für das ganze Unternehmen laufen gerade erst an. Und die HR-Abteilungen werden als Erste eingeladen.

Haben sich auch schon nichtbinäre, trans* oder inter* Personen zu Ottos neuer Sprache geäußert?

Linda Gondorf: Wir haben ein queeres Netzwerk namens *More** mit rund 300 Mitgliedern – von ihnen bekommen wir natürlich Zuspruch. Aber über die Sozialen Medien heizt sich das Thema sehr schnell auf. Als wir unseren Podcast über gendergerechte Sprache veröffentlicht haben, wurden wir auf Twitter hart angegangen. Vielleicht lag es auch am Timing: Wir hatten einige Wochen zuvor schon eine heftige Diskussion über schwarze Models auf unserer Website. Rechtsgesinnte Menschen waren natürlich angestachelt, als wir wenige Zeit später mit dem Gendersternthema um die Ecke kamen. Wir wurden beleidigt. Natürlich war das alles nicht schön, aber auszuhalten, denn der Stern ist für uns kein Trend, sondern symbolisiert unsere Haltung.

„Als wir unseren Podcast über gendergerechte Sprache veröffentlicht haben, wurden wir auf Twitter hart angegangen.“

Haben Sie auf die Häme reagiert?

Linda Gondorf: Bei Twitter können Posts unkommentiert gelassen werden, wenn die Diskussion niveaulos verläuft. Bei dem Thema um unsere schwarzen Models haben wir jedoch ein sehr deutliches Statement veröffentlicht.

Christian Grünert: Wir wissen, dass das der richtige Weg für uns ist, und müssen an manchen Stellen auch einfach den Protest aushalten. Durch diese Debatten wird unsere Haltung erst richtig sichtbar. Ich halte es immer mit einem Spruch meines ehemaligen Chefs: „Eine Haltung, die nichts kostet, ist auch nichts wert.“

BdKom
Kommunikation verantworten

Ihre Vorteile:

- Regionales & fachliches Netzwerk
- Fort- & Weiterbildungen
- Führende Branchenevents
- Unser Fachmagazin

Jetzt Mitglied werden im größten Netzwerk für Kommunikatorinnen und Kommunikatoren!

Mehr Infos:
www.bdkom.de

EINE PUBLIKATION DES BdKom Kommunikation verantworten