

Geschlechtergerechte Sprache: Aushängeschild einer wertschätzenden Demokratie

Stellungnahme zum Antrag der AfD „Gender-Sprache in Nordrhein-Westfalen abschaffen – Wiederbelebung des generischen Maskulinums“

Als Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen bedanken wir uns bei der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Landtag Nordrhein-Westfalen für die Einladung zur Stellungnahme.

Der vorliegende Antrag gibt eine Sorge um „grammatische Korrektheit“ vor, um eine tradierte abwertende und diskriminierende Sprache wieder einzusetzen. Besonders augenfällig ist, dass fälschlicherweise geschlechterneutrale Sprache (die einen inkludierenden Ansatz verfolgt) durchgängig mit generischem Maskulinum¹ (dem Gegenentwurf der inkludierenden Sprache) gleichgesetzt wird. Der Antrag verdreht grammatische wie etymologische Realitäten und wählt Beispiele, die geschlechtergerechte Sprache verballhornen. Der Antrag ist ein Beispiel dafür, dass Sprache – ohne Auseinandersetzung mit der aktuellen sprachwissenschaftlichen Diskussion – instrumentalisiert wird, um ein rückwärtsgerichtetes Menschen- und Gesellschaftsbild zu transportieren.

Diskriminierungsfreiheit ist Grundwert unserer demokratischen Gesellschaft. Die Forderung nach einer geschlechtergerechten Sprache folgt aus der Forderung nach einer wertschätzenden und respektvollen Gesellschaft.

1. **Geschlechtergerechte Sprache ist grammatisch korrekt und verständlich.** Sie ist ebenso wie gute Rechtschreibung erlernbar. Sie ist nicht starr präskriptiv, sondern ermöglicht Varianz.
2. **Sprache schafft Realität.** Eine diskriminierungsfreie Sprache ist die Basis einer vielfältigen, wertschätzenden und respektvollen Gesellschaft. Eine diskriminierungsfreie Sprache hilft beim Abbau von Geschlechterstereotypen.
3. **Geschlechtsspezifische Stereotype tragen zu Ungleichbehandlungen bei.** Stereotype oder falsche Benennungen belasten Menschen aller Geschlechter. Dabei zeigen Studien eine höhere Lebenszufriedenheit bei steigender Gleichstellung, nämlich dann, wenn Lebensentwürfe partnerschaftlich realisiert werden können; wenn sie wahrgenommen, benannt und in ihren individuellen Lebensentwürfen und -entscheidungen anerkannt werden.
4. **Geschlechtergerechtigkeit ist Wirtschaftsfaktor.** Frauen müssen explizit für alle Berufsfelder und Karrierestufen angesprochen und sichtbar gemacht werden – auch in der Benennung. Geschlechtergerechte Sprache verstärkt Role Model Funktionen und wirkt sich als Identifikation für Mädchen bei der Berufswahl und der Beteiligung am Arbeitsmarkt aus. Zahlen der OECD belegen für Deutschland das Wachstumspotential von 5-10 % des BIP,

¹ Die männliche Sprachform, in der Frauen immer nur mitgemeint aber nie benannt sind.

wenn Frauen stärker am Arbeitsmarkt beteiligt wären. In Zeiten von Covid-19 und Fachkräftemangel können wir es uns als Gesellschaft nicht leisten, Wirtschaftspotential brach liegen zu lassen. Geschlechtergerechte Sprache muss nicht zuletzt dafür gepflegt werden.

Wir fordern die Mitglieder des Landtages auf, entschieden und geschlossen gegen Bestrebungen der AfD, Sprache für einen von Geschlechterstereotypen durchzogenen rückwärtsgerichteten Gesellschaftsentwurf zu instrumentalisieren, Position zu beziehen. Nutzen Sie diesen Antrag, um sich mit dem eigenen Gebrauch geschlechtergerechter Sprache für eine chancengerechte Zukunft auseinanderzusetzen.

Im Folgenden nehmen wir zu den genannten vier Punkten Stellung.

Aachen, den 15. Juni 2020



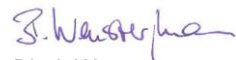
Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez



Annelene Gäckle



Kirsten Pinkvoss



Birgit Weustermann

Kontakt:

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen
und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen – LaKof NRW
Geschäftsstelle
c/o RWTH Aachen | Gleichstellungsbüro
Schinkelstraße 2a
52056 Aachen
Tel: +49 241 80 99238
Email: info@lakofnrw.de
<http://www.lakofnrw.de>

1. Geschlechtergerechte Sprache ist grammatisch korrekt und verständlich

Geschlechtergerechte Sprache ist gut zu verstehen. Zahlreiche Studien im deutschsprachigen Raum belegen eine ebenso hohe Verständlichkeit wie Texte im s.g. „generischen“ Maskulinum.^{2,3} Nicht alle grammatikalischen Herausforderungen sind gelöst, das waren sie bislang jedoch auch noch nicht („DIE Universität als Arbeitgeber...“).

Rechtschreibung ist lernbar. Dies gilt für Menschen wie Sprachverarbeitungsprogramme. Neue Schreibweisen können in Word ebenso einprogrammiert werden wie bei Lesegeräten für Personen mit eingeschränkter Sehfähigkeit. Letztlich kommt es hier nur auf eine einheitliche Codierung an.

Geschlechtergerechte Sprache ermöglicht Varianz. Partizipformen sind keine Neuerfindungen. „Diese Formen werden nur dann als unlogisch kritisiert, wenn sie der Geschlechtergerechtigkeit dienen sollen.“⁴ Die/der „Vorsitzende“ oder die/der „Reisende“ bleiben bei der hyperbolischen Empörung über Partizipformen regelmäßig unerwähnt.⁵ § 4 LGG NRW eröffnet Auswahlmöglichkeiten. Wer sich kontextspezifisch mit einer der Formen schwer tut, findet leicht geschlechtergerechte Alternativen, wie z.B. die Kommissionsleitung.⁶ **Eine Reduktion auf das Maskulinum ist keine Alternative.**

Das sogenannte „generische“ Maskulinum wirkt anderen Geschlechtern gegenüber diskriminierend.⁷ Es wirkt ex- statt inkludierend. Spätestens der große Aufschrei als Reaktion auf die Nutzung des generischen Femininums in der Grundordnung der Universität Leipzig 2011 lässt keinen Zweifel, dass „generische“ Formen nicht wertneutral sind.

Sprache ist kontinuierlich im Wandel. Neue Wortbildungen, Bedeutungswandel bestehender Worte und das allmähliche Verschwinden nicht mehr zeitgemäßer Gebrauchsformen sind Zeichen einer lebendigen Sprache. **Wandel sind notwendig um eine sich verändernde Realität abzubilden.** Wie „Groschen“ oder „Korkengeld“ durch fehlenden Alltagsbezug aus dem Sprachgebrauch verschwinden, entbehrt sich dem s.g. „generischen“ Maskulinum die Grundlage in einer geschlechtergerechten Gesellschaft.

Unsicherheiten und „Verwirrungen“ kann durch Konsequenz entgegengewirkt werden. Der Landtag, die Landesregierung, ihre Institutionen, Vertreterinnen und Vertreter haben hierbei Vorbildfunktion.

² F. Braun, S. Oelkers, et al. (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“ Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten.“ In: Psychologische Rundschau 58(3), S.183 - 189. Sowie B. Christopher und C. Klimmt: „[Geschlechtergerechte Formulierungen in Nachrichtentexten](#).“ Publizistik 55.3 (2010), S. 289-304.

³ Sprachformen wie die aufgeführte x-Form von Lann Hornscheidt sollen bestehende sprachliche Formen kritisch in den Blickpunkt rücken. Insofern kommt ihr u. E. nach insbesondere als Protestform und weniger für den alltäglichen Gebrauch Bedeutung zu.

⁴ Das Zitat entstammt A. Stefanowitschs *Eine Frage der Moral. Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen*. Duden 2018, S. 17. Als Beispiel führt er den Gebrauch der „zu Fuß Gehenden“ im Leipziger Stadtkommandanten im Jahr 1814. Prof. Dr. Stefanowitch ist Sprachwissenschaftler an der Freien Universität Berlin.

⁵ Im Übrigen empfehlen wir den Brotkauf in der Bäckerei, bei der Bäckereifachangestellten oder ihrem männlichen Kollegen. Bäcker oder Bäckerin selbst stehen in Deutschland nur noch selten persönlich hinter der Ladentheke.

⁶ Eine Reihe an Beispielen bietet u.a. das Portal <https://geschicktgendern.de/>.

⁷ Der Begriff „generisches Maskulinum“ selbst ist ein Hilfskonstrukt, der das Wort „generisch“ von seiner ursprünglichen Bedeutung entfernt. Er ist „sachlich unzutreffend und irreführend.“ (G. Diebold, A. Steinhauer: *Richtig Gendern: Wie Sie angemessen und richtig schreiben*. Duden 2017, S. 29.) Linguistisch korrekter wäre „übergreifendes Maskulinum“. (D. Nübling / H. Kotthoff: *Genderlinguistik: Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Narr 2018, S. 91 ff.)

2. Sprache schafft Realität

Unsere Geschichte zeigt uns deutlich, welche Rolle Sprache spielt. Sie zeigt uns, was es bedeutet, wenn bestimmte Dinge „sagbar“ werden, ohne dass sich Widerstand regt. Sprache schafft Realität. Im Jahr 2020 sind wir noch immer so tief in unseren Rollenstereotypen verhaftet, dass wir selbst an den Hochschulen einen Gender-Pay-Gap von durchschnittlich 521 € monatlich bei den Professuren verzeichnen.⁸ Wir bezahlen selbst in unseren systemrelevanten Berufen, die zu über 75% von Frauen ausgeübt werden, den Frauen weniger als den Männern.⁹ Und es fällt uns noch immer schwer, mit einem „Manager“ eine weibliche Führungskraft zu assoziieren.¹⁰ Geschlechtergerechte Sprache ist moralischer Anspruch und grundgesetzliche Pflicht.

Eine Reihe von Tests zeigen die assoziative Kraft von Rollenstereotypen auf. Ein bekanntes Beispiel ist hierbei der [Implizite Assoziationstest](#) der Harvard University. Dabei werden die Reaktionszeiten der Testteilnehmer*innen für Zuordnungen zwischen Worten aus den Bereichen „Karriere“ und „Familie“ zu den Geschlechtern gemessen. Diese lassen Rückschlüsse darauf zu, wie stark diese Worte mit dem jeweiligen Geschlecht assoziiert werden.

In unserer Gesellschaft sind Beruf und Karriere immer noch sehr stark mit „männlich“ verknüpft. Familie und Fürsorgeverantwortung werden stark mit Frauen assoziiert. Diese Verknüpfungen sind Stereotype. Dies konnte anhand einer Reihe solcher Tests nachgewiesen werden.

Aus der Psychologie wissen wir, welche Rolle „Bauchgefühle“ in der Entscheidungsfindung spielen. Je angenehmer und vertrauter mir etwas erscheint, desto eher entscheide ich mich hierfür. Darin unterscheiden sich Männer und Frauen nicht. Durch die oben genannte starke Assoziation von „Frau“ und „Familie“, „Mann“ und „Beruf“ bedeutet dies in der Konsequenz, dass Entscheidungen zugunsten dieser Vertrautheit ausfallen. Nicht jede Entscheidung, nicht jedes Einstellungsgespräch, aber eine statistisch höchst signifikante Zahl richtet sich an diesem „Zuordnungsgefälle“ aus.

„Sprache ist Ausdruck des Denkens und Instrument des Denkens und Handelns.“¹¹

Das „generische“ Maskulinum sorgt durch seinen starken Bezug auf das biologische Geschlecht dafür, dass Männer mit fast allem assoziiert werden. Frauen hingegen erhalten ihre direkte Ansprache in Begriffen mit eindeutiger „weiblicher“ Rollenzuschreibung: Tagesmutter, Hebamme, Krankenschwester. Das „generische“ Maskulinum ist in seinem Allgemeinheitsanspruch also nicht einmal konsequent. Frauen werden durch die fehlende Assoziation mit Kompetenz, Beruf, Karriere und letztendlich Macht diskriminiert. Werden Frauen sprachlich unsichtbar gemacht, hat das eine Verstärkung von Verzerrungseffekten z.B. in Auswahlprozessen um männlich konnotierte Positionen mit gesellschaftlich aufzufangenden wirtschaftlichen Konsequenzen zur Folge.

⁸ B. Kortendiek L. Mense et. al: Gender-Report 2019. *Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*. Essen 2019, S. 433.

⁹ J. Koebe, C. Samtleben, A. Schrenker & A. Zucco: Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona. DIW aktuell 28. Berlin 2020.

¹⁰ Heilman, M. E. (2012): "[Gender stereotypes and workplace bias](#)." *Research in Organizational Behavior* 32, 113–135. Und: Horvath, L. K. (2015). "[Gender-fair language in the context of recruiting and evaluating leaders](#)." In: Isabell M. Welpel u.a. (Hrsg.): *Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte: Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik*. Wiesbaden: Springer Gabler.

¹¹ H. Elsen. *Gender – Sprache – Stereotype*. utb 2020, S. 23.

3. Geschlechterstereotype tragen zu Ungleichbehandlungen bei

Das Geschlechterverständnis befindet sich im Wandel. Die Lebenszufriedenheit steigt mit zunehmender Gleichstellung.¹² Spätestens mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, das zur Änderung des Personenstandsrechts führte, muss allen klar sein, dass ein Verharren auf alten Geschlechterstereotypen nicht mehr zeitgemäß ist.

Die starken Rollenstereotype sind tief genug verankert und werden breit genug rezipiert, dass sich noch immer nur ein geringer Prozentsatz an Frauen für MINT-Fächer bei der Studienwahl entscheidet (horizontale Segregation). Kaum ein Stereotyp hält sich so hartnäckig wie die Zuschreibung, dass Naturwissenschaft „männlich“ sei. Und das, obwohl Mädchen im PISA-Test immer besser abschneiden und ebenso gute, wenn nicht bessere Ergebnisse erzielen als ihre Mitschüler.

An dieser Stelle wird oft auf biologische Unterschiede verwiesen und diese als ursächlich bezeichnet. Dieses Argument ist in seiner Simplifizierung hoch komplexer Zusammenhänge nicht haltbar. Die Zurückdrängung aus dem beruflichen in den familiären Bereich ist ein westdeutsches Phänomen. Im europäischen Vergleich belegen deutsche Universitäten regelmäßig die hinteren Plätze beim Frauenanteil in MINT-Fächern. Im außereuropäischen Vergleich sieht es noch anders aus: So werden z.B. in Kamerun, Ghana oder im arabischen Kulturraum MINT-Studiengänge überwiegend von Frauen belegt. Biologische Unterschiede können also nicht ursächlich sein. Damit bleiben soziokulturelle Faktoren.¹³ Diese können wir verändern.

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (Art. 3 Abs. 2 GG)

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist noch immer unterdurchschnittlich. Dies gilt auch für die Berufe, die typischerweise als „Frauenberufe“ bezeichnet werden. Selbst in der Erziehung oder der Pflege sind die Anteile der Männer in den Führungspositionen wesentlich höher als ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft. Frauen werden seltener befördert (vertikale Segregation). Auch hierzu tragen Geschlechterstereotype bei. Unser Idealbild einer Führungskraft ist gesamtgesellschaftlich immer noch stark männlich besetzt. Begriffe wie „Durchsetzungsfähigkeit“, „Kompetenz“, „Fachwissen“ werden noch immer sehr stark mit Männern assoziiert. Rollenbilder in Führungspositionen sind in überwältigender Mehrheit männlich besetzt. All dies führt zurück zur oben genannten „Vertrautheit“ und den Geschlechterstereotypen. Wozu es nicht führt, ist zu einem objektiven Vergleich der vorliegenden Qualifikationen. Wir sind von vorneherein voreingenommen und übersehen damit riesiges Potential. Geschlechtergerechte Sprache ist eine Grundbedingung, um dem Gender-Bias in Auswahlprozessen entgegenzuwirken.¹⁴

¹² R. Veenhoven. „Social Development and Happiness in Nations 1990-2012“, Referat bei der Konferenz *Taking Stock: Measuring Social Development*, International Institute of Social Studies, 14.-15.-Dezember 2011. Und R. Veenhoven. *World Database of Happiness*, Erasmus Universität Rotterdam, Niederlande 2012, beide zitiert in OECD. Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln. 2013. Online: <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/gleichstellung-der-geschlechter.htm>

¹³ Siehe u.a. Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). „[Changing \(S\)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations.](#)“ *Journal of Vocational Behavior*, 82, 208-220.

¹⁴ Braun, S., Hentschel, T., Peus, C., & Frey, D. Chancengleichheit durch professionelle Personalauswahl in der Wissenschaft. In C. Peus, S. Braun, T. Hentschel & D. Frey (Hrsg.), *Personalauswahl in der Wissenschaft - Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis* (S. 29 - 48). Springer 2015.

Exkurs: Die Gefahr der Automatisierung: Sprach- und Bildverarbeitung als Grundlage lernender Algorithmen

Durch die Digitalisierung gewinnt geschlechtergerechte Sprache zunehmend an Bedeutung. Algorithmen, die aufgrund von Sprach- oder Bildauswertungen selbstlernend Kategorisierungen vornehmen, sind auf möglichst vorurteilsfreie Datenbanken angewiesen. Historisch wie sprachlich sind diese jedoch kaum vorhanden.¹⁵ Auf die Gefahren des Daten-Bias wurde in zahlreichen aktuellen Publikationen hingewiesen.¹⁶ Einen diskriminierungsfreien Algorithmus auf der Grundlage des „generischen Maskulinums“ bestehender Daten zu schreiben, ist schlicht unmöglich. Wir fordern daher eine noch weitgehendere und umfassendere Verwendung geschlechtergerechter Sprache, insbesondere in der angewandten Informatik, sowie weitere Aufklärung über die hohe Bedeutung von diskriminierungsfreier Sprache in Wort und Bild für Digitalisierungsprozesse.¹⁷

¹⁵ C. Orwat. "[Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen](#)", Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 2019, sowie C. Balkow, I. Eckardt: „[Bias in algorithmischen Systemen](#).“ Initiative D21: Denkipulse zur Digitalen Ethik Nr. 7. Ebenfalls: A. Cremers et. al. [Vertrauenswürdiger Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Handlungsfelder aus Philosophischer, Ethischer, Rechtlicher und Technologischer Sicht als Grundlage für eine Zertifizierung von Künstlicher Intelligenz](#). Fraunhofer IAIS. Sankt Augustin 2019.

¹⁶ C. C. Perez: Invisible Women. Exposing Data Bias in a World Designed for Men. London 2019.

¹⁷ K. Zweig: Ein Algorithmus hat kein Taktgefühl, München 2019

4. Geschlechtergerechtigkeit ist Wirtschaftsfaktor

Eine größere Sichtbarkeit von Frauen in der Sprache führt zu einer gedanklichen Öffnung für potentielle Frauen in Führungspositionen und führt zu einer höheren Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben insgesamt. Studien zeigen, dass sich geschlechtergerechte Sprache positiv auf den Bewerber*innenpool von Unternehmen auswirken.¹⁸ Eine höhere Anzahl an qualifizierten Bewerber*innen bedeutet eine größere Potentialschöpfung für die Unternehmen. Gleichstellung ist nicht nur Qualitätsmerkmal, sondern Wirtschaftsfaktor.

Bereits 2013 hat der OECD-Bericht „Gleichstellung der Geschlechter“ errechnet, dass eine stärkere Beteiligung von Frauen an der Arbeitskraft im Angesicht des demographischen Wandels eine Steigerung des Bruttoinlandsproduktes von bis zu 5-10% zur Folge haben kann.¹⁹ Dies war bereits vor der Corona-Pandemie eines der stärksten gesamtgesellschaftlichen Argumente für die Gleichstellung.

An Diversität ausgerichtete Unternehmen reagieren besser auf Krisen. Multiperspektivität schützt vor „blind spots“ – toten Winkeln. Zu einer diversen Belegschaft gehört eine diversitätssensible und diskriminierungsarme Sprache. Diese ist das Aushängeschild eines jeden Ministeriums, jeder Regierung, jeder Hochschule und jeden Unternehmens. Wer bereits im Aushängeschild diskriminiert, muss sich nicht wundern, wenn Talente woanders hingehen.

„Eine stärkere Geschlechtergleichstellung in der Akkumulierung von Humankapital hat einen zusätzlichen signifikant positiven Effekt auf das Wirtschaftswachstum.“²⁰

Allein der Verlust an Steuereinnahmen aus dem Gender-Pay-Gap ist immens. Deutschland liegt hierbei im EU-Vergleich weit unterdurchschnittlich. Laut Eurostat liegt Deutschland 2020 auf dem zweitletzten Rang²¹ und hat sich damit sogar noch verschlechtert. Bei geringerem Gehalt fließt auch weniger Geld in die Rentenkasse. Beim Gender-Pension-Gap liegt Deutschland auf dem letzten Platz im EU-weiten Vergleich. Frauen erhalten 46% weniger Rente als Männer und sind damit einem stark erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt. Die Belastung für die Rentenkassen ist enorm. Eine bessere Gleichstellung würde in beiden Fällen für stabilere Haushaltskassen – beim Staat und bei den Frauen – sorgen.

Die zugrundeliegende Frage bleibt die folgende: Können wir es uns aufgrund unserer demokratischen Grundwerte, dem aktuellen Fachkräftemangel, den bestehenden und noch anstehenden gesellschaftlichen Kosten für den Gender-Pension-Gap leisten, die Hälfte der Gesellschaft nur „mitzumeinen“?

¹⁸ Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C.: [“Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality.”](#) *Journal of Personality and Social Psychology* 101 (2011), 109–128. Sowie Horvath, L.; Sczesny, S. (2015): [“Reducing women’s lack of fit with leadership? Effects of the wording of job advertisements.”](#) *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25, 316-328.

¹⁹ OCED. Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln. 2013, S. 31. Die Daten beziehen sich auf eine Reduzierung des Gender Gaps bis 2030. Eine ähnliche Analyse prognostiziert 5-10 % Wirtschaftswachstum für die USA: B.A. Bovino, J. Gold: The Key to Unlocking U.S. GDP Growth? Women. S&P Global 2017, Online: https://www.spglobal.com/_Media/Documents/03651.00_Women_at_Work_Doc.8.5x11-R4.pdf

²⁰ OCED. Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln. 2013, S. 28

²¹ Eurostat. *Gender pay gap statistics*. Februar 2020. Online: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics