

Empfehlung

Umgang mit geschlechtergerechter Sprache in der Unternehmenskommunikation

1. Grundsätzliches

Unternehmen, Organisationen und Institution sind Teile der gesellschaftlichen Realität. Ein angemessener und respektvoller Umgang mit Sprache sollte demnach auch für Menschen in der Kommunikation handlungsleitend sein, – egal ob in Start-ups, KMU, Konzernen, bei Agenturen und Dienstleistern oder in der Freiberuflichkeit. Als Berufsverband steht die DPRG für Vielfalt in der Kommunikationsbranche und unterstützt Mitglieder, sich mit dem Thema Diversität und Diskriminierungsfreiheit individuell auseinandersetzen möchten. Kommunikationsverantwortlichen wird empfohlen, den gesellschaftlichen Wandel bewusst wahrzunehmen und eine Entscheidung zu treffen, ob und wie das Unternehmen bei seinen kommunikativen Handlungen damit umgehen möchte.

Zu einer Prognose, in welcher Form sich gendergerechte Sprache durchsetzen wird, legen sich auch Profis nicht fest. Sicher ist aber: Das generische Maskulinum allein wird immer seltener verwendet. Somit wird es auch weniger als geschlechtsneutral wahrgenommen. Dies zu ignorieren ist keine Option und Kommunikationsprofis haben viele verschiedene Möglichkeiten, darauf zu reagieren. Nur sie und ihre Teams können wissen, was für das Unternehmen und seine Zielgruppen die beste Variante ist. Absolut unerlässlich ist es, dass Kommunikationsprofis auskunftsfähig sind, wenn sie zu diesem Thema befragt werden.

Dieses Papier gibt den DPRG-Mitgliedern Empfehlungen und hilfreiche Tipps für die individuelle Beschäftigung mit dem Thema diskriminierungsfreie Sprache an die Hand.

2. Argumente für eine geschlechtergerechte Sprache

Gendergerechte Sprache ist kein Trend. Wir befinden uns immer in einem Sprachwandel, der von den Teilnehmenden der Sprachgemeinschaft ausgehandelt wird. Viele Unternehmen und Organisationen haben Diversität in der Strategie verankert, die in der Unternehmensentwicklung, aber auch im Recruiting eine wichtige Rolle spielt. Diversität kann aber nur authentisch umgesetzt werden, wenn man Menschen angemessen und umfassend anspricht. Zahlreiche Studien aus der Berufsfeldforschung beweisen, dass die gewählte Sprache in Ausschreibungen eine direkte Auswirkung auf das Bewerberfeld hat. Die psychologische Forschung zeigt ebenfalls, dass Menschen bei Berufsbezeichnungen wie Arzt oder Ingenieur eben doch nicht automatisch auch an eine Frau denken bzw.oder diese „mitdenken“. Egal, an welche Zielgruppe sich Unternehmen wenden, ist eine Auseinandersetzung mit fairer Sprache für Kommunikationsverantwortliche unerlässlich und wird gefordert. Aber auch insgesamt sind Gleichstellung und Diversität keine Nischenthemen mehr, sondern Aspekte, die in einem professionellen Umgang mit Sprache diskutiert werden sollten. Sie sind Image-Faktoren, mit denen sich Unternehmen im Wettbewerb positionieren können.

3. Die wichtigsten Strategien: Empfehlungen der DPRG

Es geht um sprachlichen Stil, nicht um Rechtschreibung.

Die neue Ausgabe des Dudens hat mit mehreren Seiten den Einsatz von gendergerechter Sprache im Sprachgebrauch gewürdigt und aktuell verwendete Formulierungsoptionen aufgeführt. Keine Variante schreibt der Duden als korrekte Form vor. Wenn wir also geschlechtergerechte Sprache verwenden, gibt es kein richtig oder falsch im Sinne einer Rechtschreibregel. Es ist eine Frage der Stilistik, die jede Organisation für sich entscheiden und dabei die möglichen Varianten ausloten muss. Dabei kann es durchaus sinnvoll sein, die unterschiedlichen Zielgruppen und Kanäle in den Blick zu nehmen und individuelle Varianten zu nutzen. Eine Sensibilität für Stereotype und Klischees zu entwickeln ist Pflichtaufgabe von Menschen mit Kommunikationsverantwortung.

Partizipien und geschlechtsumfassende Formulierungen nutzen.

Die natürlichste Form, geschlechterumfassend zu formulieren, basiert auf der Nutzung von Partizipien und geschlechtsumfassenden Formulierungen, denn sie kommen ganz ohne Gendersternchen, Doppelpunkt oder Binnen-I aus. Wenngleich diese Formulierungen vielleicht noch ungewöhnlich klingen, haben sie sich in vielen Bereichen bereits fest etabliert (Beispiele: Studierende, Vorsitzende, Lehrkräfte, Leitungen, Mitarbeitende, Menschen oder Personen, die etwas machen oder Teilnahmeliste statt Teilnehmerliste, Redepult statt Rednerpult). Kollektivbezeichnungen (wie z. B. Belegschaft) oder neutrale Formulierungen (z. B. niemand statt keiner) tragen der Gendergerechtigkeit Rechnung.

Strategien zur gendersensiblen Anrede nutzen.

Ein zentraler Aspekt in den Bemühungen um eine inklusive Sprache ist die Frage der Ansprache. Diese ist allerdings erst problematisch, wenn es sich um

eine unbekannte Personengruppe handelt. Für das klassische „Sehr geehrte Damen und Herren“ lassen sich je nach Anlass und Kontext verschiedene Alternativen finden, wie z. B. „Sehr geehrte Gäste, liebe Teilnehmende“. In der direkten Ansprache einer Person lässt sich mit dem Vor- und Nachnamen eine persönliche und geschlechtsumfassende Variante nutzen.

Strategie der kleinen Schritte: Vielfalt zulassen und Kommunikation begleiten.

Auch wenn es vermeintlich nur kleine Formulierungsänderungen in der Unternehmenssprache sind, wird eine Umsetzung von Sprachregelungen immer von Unsicherheiten und kontroversen Debatten begleitet. Wichtig ist es daher für Kommunikationsprofis, einen solchen Prozess gut zu begleiten und vielleicht auch in kleinerem Umfang zu testen. Ein Tipp: An konkreten Textbeispielen, die Möglichkeiten gemeinsam erarbeiten. Sprache ist immer auch Ausdruck individuellen Stils. Somit ist es nicht hinderlich, Sprachwandel im Unternehmen mehr als Prozess und weniger als Dienstanweisung zu begreifen. Mittlerweile gibt es eine Reihe an externen spezialisierten Kommunikationsprofis, die bei der Etablierung und Einführung im Unternehmen beraten können.

4. Hilfreiches Wissen und Tipps

Genderleicht.de

Portal des Journalistinnenbunds mit vielen hilfreichen Tipps für Schreiben und Sprechen, Gendern in Medien und nützlichen Tools

Geschicktgendern.de

Privates Projekt seit 2015: umfangreichstes Online-Wörterbuch mit Formulierungshilfen für eine geschlechtergerechte Sprache.

Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern.

2020 erschienene Ausgabe des Dudenverlags von Gabriele Diewald und Anja Steinhauer; mit Grundlagen, Formulierungshilfen und Beispielen

Genderlinguistik: eine Einführung in Sprache, Denken und Geschlecht

2018 erschienene wissenschaftliche Einführung mit Zusammenfassungen von Studien zur Wirkung von Sprache im Genderkontext von Helga Kotthoff und Damaris Nübling im Verlag Narr Francke Attempto.

Kompendium Gendersensible Sprache

Herausgeber: Bundesverband der Kommunikatoren e. V. (BdKom)
Mit dem Kompendium „Gendersensible Sprache“ bringt der Verband das erste Handbuch heraus, das Kommunikationsverantwortliche bei der Entwicklung passender Strategien zum fairen Formulieren unterstützen soll.

Ansprechpartnerin in DPRG Bundesvorstand:

Prof. Dr. Annika Schach
annika.schach@dprg.de