

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE AUF DEN WEBSEITEN DEUTSCHER, ÖSTERREICHISCHER, SCHWEIZERISCHER UND SÜDTIROLER STÄDTE

Geschlechtergerechte Sprache umfasst mehrere Strategien: Doppelformen wie *Bürgerinnen und Bürger*, Neutralisierungen wie *Lehrkräfte* oder *Studierende*, sowie das in den letzten Jahren zunehmende Gendern mit Genderzeichen (z. B. *Bürger*innen* oder *Mitarbeiter:innen*), das explizit auch Menschen jenseits der binären Geschlechterordnung versprachlicht. Im Projekt „Empirische Genderlinguistik“ sehen wir es als eine unserer Aufgaben an, deskriptive Datensätze dazu aufzubauen, ob und, wenn ja, welche Formen geschlechtergerechter Sprache verwendet werden. Vor allem möchten wir sprachliche Bereiche untersuchen, die im Alltag von vielen unterschiedlichen Menschen rezipiert werden, die aber nicht in gängige Korpora, wie z. B. das Deutsche Referenzkorpus (DEREKO; Kupietz et al. 2018), eingehen. Ein solcher sprachlicher Bereich sind die Webseiten von Städten. Inspiriert wurden wir zu dieser Untersuchung von einer Deutschlandkarte des ZEIT-Magazins, auf der Genderstrategien von Städten verzeichnet sind (Stolz 2021).

Datengrundlage

Für die vorliegende Untersuchung haben wir Strategien der Personenreferenz und damit verbundene Formen des Genderns auf offiziellen Städte-Webseiten ausgewertet (Erhebungszeitraum: Mai-Juni 2022; vgl. Müller-Spitzer/Ochs, 2022). Ausgewählt wurden die zwanzig größten Städte Deutschlands sowie die zehn größten Städte Österreichs und der Schweiz. Die französisch- und italienischsprachigen Städte der Schweiz wurden durch die nächstgrößere deutschsprachige Stadt ersetzt. Außerdem wurden die Webseiten der zwei größten deutschsprachigen Städte Südtirols untersucht. Ein Vergleich der Webseiten hat ergeben, dass alle Städte einen Abschnitt zur Ummeldung sowie eine Jobbörse führen. Daher haben wir uns zur Untersuchung auf diese Unterseiten festgelegt, nicht zuletzt, damit wir die Erhebung in den folgenden Jahren gut replizieren können. Die Personenbezeichnungen auf den Unterseiten wurden analysiert und folgenden Kategorien zugeordnet: generisches Maskulinum, Formen mit Genderzeichen (Genderstern, Doppelpunkt, Binnen-I, Unterstrich, Schrägstrich, Klammer-schreibung), Doppelformen und Neutralisierungen. Für beide Unterseiten wurden a) die häufigsten Formen der Personenreferenz identifiziert, b) alle vorkommenden Genderzeichen festgestellt, c) alle Belege in die genannten Kategorien eingeteilt. Die Karten (Abb. 1-4) illustrieren die Befunde für beide Unterseiten: Abb. 1 und 3 zeigen jeweils die häufigsten Formen der Personenreferenz für alle Städte. Abb. 2 und 4 zei-

gen die verwendeten Genderzeichen, unabhängig davon, ob dies die häufigste Form der Personenreferenz ist. Wenn eine Stadt nicht auf der Karte erscheint, bedeutet das, dass auf der dortigen Unterseite keine Genderzeichen verwendet werden.

GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE BEDEUTET NICHT NUR „GENDERN MIT SONDERZEICHEN“, SONDERN UMFASST AUCH DOPPELFORMEN UND NEUTRALISIERUNGEN

Unterseite „Ummeldung“

Auf der Unterseite „Ummeldung“ verwenden 28 der 42 Städte (66 %) generische Maskulina. Allerdings ist das generische Maskulinum nur bei acht Städten die häufigste Form der Personenreferenz – bei den meisten Städten, die generische Maskulina verwenden, ist die Neutralisierung die häufigste Strategie (n=15/28). Darunter fallen Substantivierungen (partizipial oder adjektivisch) wie *Sorgeberechtigte* und *Meldepflichtige*, Epikoina wie *Person*, *Kinder* und *Familienmitglieder*, sowie Kollektiva wie *Familie* und *Eltern*. Abb. 1 zeigt, dass Neutralisierungen auf der Unterseite „Ummeldung“ insgesamt dominieren (n=23/42; in Innsbruck werden Neutralisierungen und generische Maskulina gleich oft verwendet). Genderzeichen als häufigste Form finden sich bisher nur in vier Städten (DE: Köln; Ö: Graz, Linz; I: Meran). Dabei zeigt sich eine deutliche Varianz: Köln verwendet den Genderstern sowohl im Plural als auch im Singular und dabei auch bei Artikeln (z. B. *des*der Wohnungsgeber*in*). In Linz wird der Genderstern hingegen nur in einer nominalen Pluralform verwendet (*Bürger*innen*). Graz verwendet den Doppelpunkt (*Staatsbürger:in*), in Meran findet sich das Binnen-I (*Nicht-EU-BürgerInnen*).

Insgesamt liegt ein sehr gemischtes Bild vor: Die Verwendung von Genderzeichen schließt nicht die Verwendung anderer Formen aus, auch nicht die des generischen Maskulinums. Gleiches gilt umgekehrt. Der Wechsel verschiedener Formen ist als kommunikative Strategie in den meisten Kontexten sinnvoll. Geschlechtergerechte Sprache soll dazu beitragen, dass Menschen verschiedenen Geschlechts explizit adressiert werden. Als kommunikatives Signal können geschlechtergerechte Formen gut z. B. mit generischen Maskulina abgewechselt werden (vgl. dazu auch Feilke 2023).

Carolin Müller-Spitzer ist Professorin für Germanistische Linguistik und leitet am IDS den Programmbereich Lexik empirisch und digital sowie das darin angesiedelte Projekt Empirische Genderlinguistik.

Samira Ochs ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im IDS-Projekt Empirische Genderlinguistik.

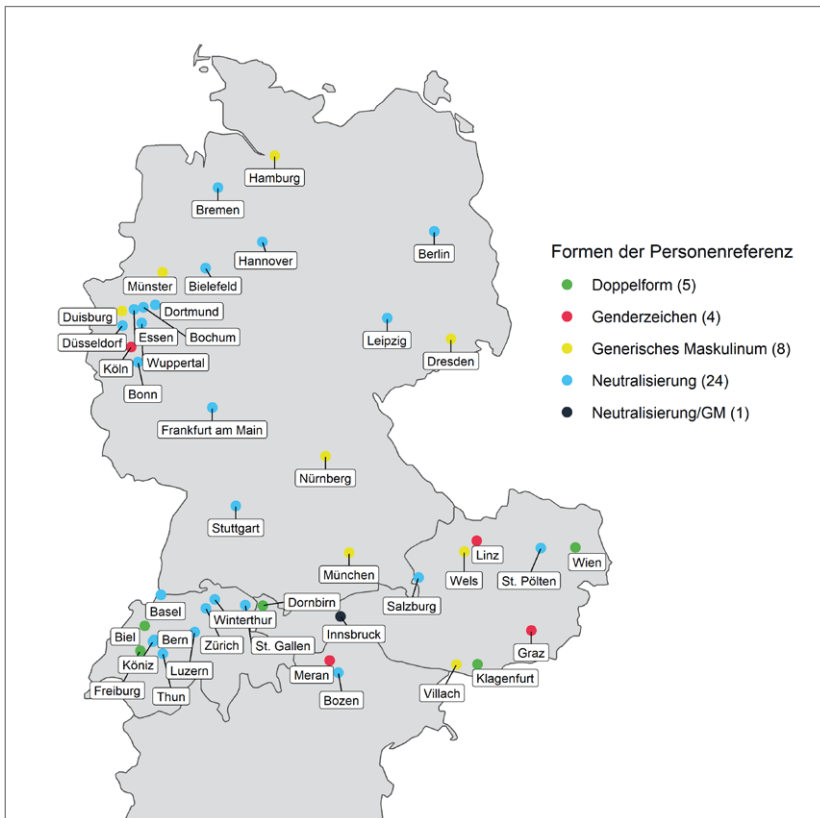


Abb. 1: Häufigste Formen der Personenreferenz auf der Unterseite „Ummeldung“

So gibt es elf Städte, die auf ihrer Ummeldungsseite sowohl Genderzeichen als auch generische Maskulina verwenden. Häufig finden sich weitere Formen, wie z.B. in Bozen, wo Neutralisierungen, Doppelformen, Genderformen und generische Maskulina gemischt vorliegen – es gibt dabei sogar unterschiedliche Realisierungen des gleichen Lexems: *EU-BürgerInnen* vs. *Nicht-EU-Bürgern* und *EU-Bürgern*. Insgesamt verwenden 16 der 42 Städte (38%) auf der Seite „Ummeldung“ ein Genderzeichen, die meisten davon in Österreich (n=6/10), gefolgt von der Schweiz (n=5/10) und Deutschland (n=3/20). Beide Städte in Südtirol verwenden das Binnen-I. Die geringe Anzahl deutscher Städte, die Genderzeichen verwenden, zeigt, dass andere Formen der Personenreferenz den hitzig debattierten Genderformen (vgl. Müller-Spitzer 2022) (noch) vorgezogen werden. Auch „[d]ie kulturellen Unterschiede zwischen Deutschland, Österreich und der Schweiz lassen vermuten, dass unterschiedliche Formen akzeptiert sind“ (Demarmels 2017, S. 267).



Abb. 2: Genderzeichen auf der Unterseite „Ummeldung“

AUF DEN UMMELDESEITEN WERDEN BEVORZUGT NEUTRALISIERUNGEN VERWENDET, ABER INSGESAM FINDEN SICH ALLE ARTEN DER PERSONENBEZEICHNUNG

Auffällig ist, dass die drei deutschen Städte, die Genderzeichen verwenden (Köln und Dortmund: Genderstern, Frankfurt am Main: Schrägstrich/Klammer), alle einen stadteigenen Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache haben.¹ In Dortmund ist dort beispielsweise der Genderstern als Alternative zu neutralen Bezeichnungen festgehalten (Leitfaden Seite 3). Städte ohne Genderzeichen auf der Seite „Ummeldung“ haben teilweise zwar auch Leitfäden zu geschlechtergerechter Sprache, diese enthalten dann aber keine Hinweise auf Formen mit Genderzeichen (z. B. Dresden)² oder empfehlen diese nicht explizit (z. B. München)³. Somit zeichnet sich ab, dass sich Genderzeichen bei deutschen Städten auf den Ummeldungsseiten v. a. dort finden, wo sie in der städtischen Kommunikationsstrategie explizit festgehalten sind und den Mitarbeitenden als alternative Ausdrucksform empfohlen werden. Wir haben allerdings bislang nicht bei allen Städten systematisch geprüft bzw. nachgefragt, ob Leitfäden – vielleicht auch nur für den internen Gebrauch – vorliegen. Das wird Teil weiterer Erhebungen sein.

Unterseite „Stellenanzeigen“

Auf der Unterseite „Stellenanzeigen“ zeigt sich ein anderes Bild. Formen mit Genderzeichen dominieren hier als häufigste Art der Personenbezeichnung ($n=28/42$, 66 %) – insgesamt werden sie auf 32 Seiten verwendet (vgl. Abb. 3 und 4). Generische Maskulina sind insgesamt seltener als auf den Ummeldungsseiten ($n=18/42$, 42 %), als häufigste Form erscheinen sie nur vereinzelt ($n=5/42$, 11 %). Bei deutschen Städten sind die generischen Maskulina in Stellenanzeigen immer vom Zusatz *m/w/d* begleitet, was auf die gesetzlichen Regelungen im Rahmen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes 2006 (AGG) zurückzuführen ist. Stellenanzeigen, die nicht geschlechtsneutral formuliert sind, gelten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) „als ein starkes Indiz für eine unzulässige Benachteiligung“ (Kraft 2017, S. 241) und werden daher im deutschen Raum vermieden. Bei österreichischen Städten gibt es sowohl Formen ohne entsprechenden Zusatz (*Kinderbetreuer*, *Epidemieärzte*, *Tischler*, *Maurer*, *Köche* etc.), als auch solche mit dem Zusatz *m/w/d*. Interessant sind neutrale oder gegenderte Formen mit dem binären Zusatz *m/w* (Stadt Wels), z.B. *Fachpersonal (m/w)* oder *Mitarbeiter/innen in der Betreuung und Pflege (m/w)*. Gerade im letzten Beispiel wird die binäre Geschlechtlichkeit durch die Schrägstrichschreibung und den Zusatz *m/w* stark hervorgehoben. Aufgrund der seit Ende 2018 geltenden gesetzlichen Regelungen zur „Dritten Option“ (neben den Geschlechtern „weiblich“ und „männlich“ gibt es die Option „divers“ beim Eintrag ins Personenstandsregister⁴) ist ein rein binärer Zusatz bei Stellenanzeigen in Deutschland aus den zuvor genannten Gründen ebenfalls nicht mehr möglich.

Die beiden Schweizer Städte mit generischen Maskulina in den Stellenanzeigen zeigen unterschiedliche Muster: In Thun werden nur englische Berufsbezeichnungen im Maskulinum verwendet (z.B. *ICT-Supporter*), die zwar theoretisch moviert werden könnten, was aufgrund des Entlehnungsstatus und der starken Erkennbarkeit als Anglizismus allerdings nicht erwartbar ist (vgl. Kopf 2022, S. 96). Gerade bei Jobbezeichnungen, die neben der Personenbezeichnung ein weiteres englisches Lexem enthalten (z. B. *Workplace Engineer*), kann daher kaum von einem generischen Maskulinum gesprochen werden. Vielmehr handelt es sich um fremdsprachliches Material, für das auch Demarmels (2017, S. 263) in ihrer Studie keine erkennbaren Verwendungsregeln feststellen kann (gerade im Hinblick auf den Zusatz *m/w*). In Fribourg wird hingegen konsequent das generische

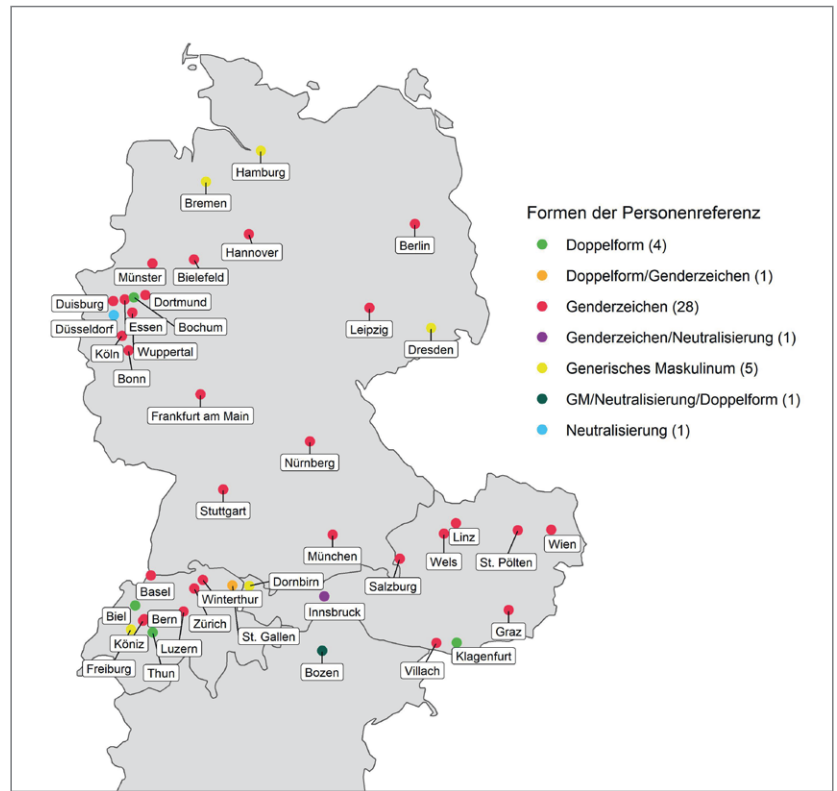


Abb. 3: Häufigste Formen der Personenreferenz auf der Unterseite „Stellenanzeigen“

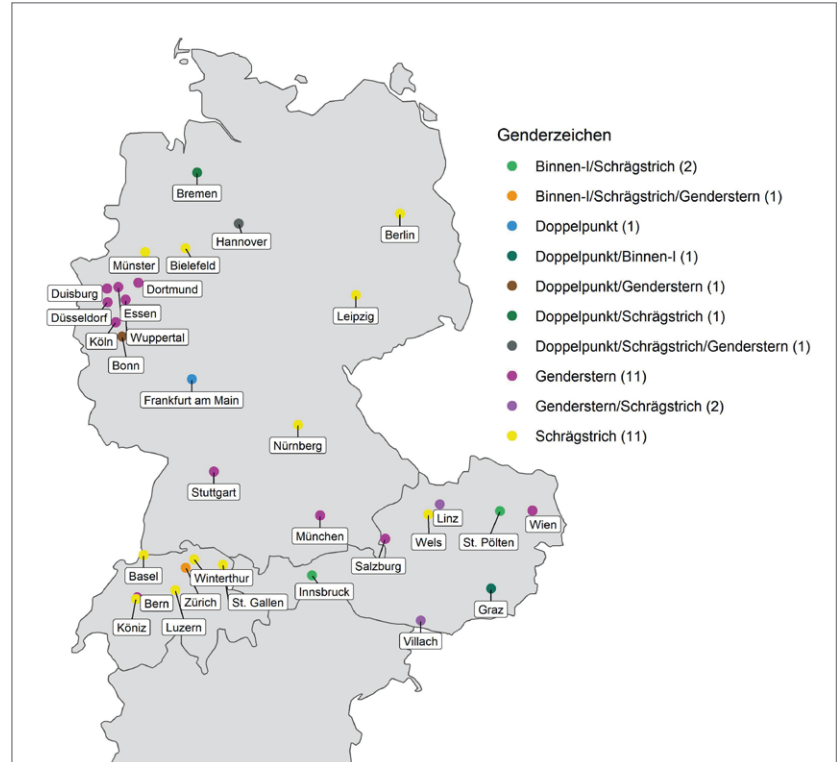


Abb. 4: Genderzeichen auf der Unterseite „Stellenanzeigen“

Maskulinum mit dem binären Zusatz *m/w* verwendet. Borden in Südtirol mischt wiederum generische Maskulina, Neutralisierungen und Doppelformen (*Anwärter, Arbeitslose, Erheber/Erheberinnen*).

Insgesamt zeigt sich bei den meisten Städten eine Präferenz für gemischte Formen. Auf Seiten mit Genderzeichen finden sich häufig auch Neutralisierungen (n=30/32), Doppelformen (n=15/32) und generische Maskulina (n=11/32). Es zeigt sich also auch hier, dass sich die einzelnen Formen nicht gegenseitig ausschließen und meistens kein starres Muster vorliegt. Auch die Art des verwendeten Genderzeichens ist sehr flexibel. Am häufigsten sind bei den Stellenanzeigen der Genderstern und der Schrägstrich (jeweils elf Städte), manche Städte mischen aber auch unterschiedliche Zeichen: In Bremen werden Doppelpunkt und Schrägstrich verwendet, in Hannover außerdem der Genderstern, in Villach und Linz finden sich Gendersterne und Schrägstriche, usw.

STELLENANZEIGEN HABEN APPELL-CHARAKTER – GENDERZEICHEN WERDEN DORT HÄUFIG VERWENDET, DA SIE INKLUSIVER WIRKEN

Dass bei Stellenanzeigen insgesamt mehr gegendert wird als auf den Ummeldeseiten, lässt sich durch deren appellative Funktion erklären: Stellenanzeigen sollen Menschen direkt ansprechen und sie zur Bewerbung motivieren. Studien haben gezeigt, dass sich Frauen und Mädchen durch die Verwendung rein maskuliner Formen häufig nicht angesprochen fühlen. Stellen werden für sie dadurch weniger attraktiv, oder sie fühlen sich nicht ausreichend qualifiziert (z.B. Askehave/Zethsen 2014; Born/Taris 2010; Bosak/Sczesny 2008). Das betrifft auch Menschen mit non-binärer Geschlechtsidentität. Dem wirken die Städte durch die Verwendung von Genderzeichen und anderen geschlechtergerechten Sprachformen gezielt entgegen – einerseits, weil es rechtlich gefordert sein kann (wie in Deutschland) oder weil sie „wirklich eine Sensibilität gegenüber der geschlechtergerechten Ansprache entwickelt haben“ (Demarmels 2017, S. 249). In den Stellenanzeigen scheinen also auch Genderzeichen verwendet zu werden, wenn keinerlei Leitfäden ihre Verwendung empfehlen.

Zusammenfassung und Ausblick

Die Analyse der Websites hat vor allem eines gezeigt: Städte setzen unterschiedliche Formen der Personenbezeichnung gemischt und flexibel ein, wobei sich die beiden analysierten Unterseiten in den konkreten Verwendungen unterscheiden. Der appellative Charakter von Stellenanzeigen sowie landesspezifische rechtliche Anforderungen machen die Verwendung geschlechtergerechter Sprachformen in den Jobbörsen besonders notwendig. Bei den Ummeldungsseiten wird meistens auf neutrale Formen zurückgegriffen. Dies ist eine sinnvolle Strategie, da sich der Bereich der Genderzeichen im Moment noch stark wandelt und die Ummeldeseiten vermutlich seltener überarbeitet werden als die Stellenanzeigen, die immer nur für eine begrenzte Zeit veröffentlicht werden. Generische Maskulina dominieren auf keiner der Seiten als häufigste Form, auch wenn sie auf Ummeldeseiten insgesamt häufiger genutzt werden als in den Jobbörsen. Die Verwendung von Genderzeichen scheint gerade auf den Ummeldeseiten mit dem Vorliegen eines Leitfadens zu geschlechtergerechter Sprache zusammenzuhängen, jedenfalls bei deutschen Städten. Länderspezifische Unterschiede lassen sich in allen Bereichen feststellen – insbesondere bei der Verwendung generischer Maskulina und entsprechender Zusätze (*m/w; m/w/d*) in Stellenanzeigen sowie der Verbreitung von Genderzeichen auf den Ummeldeseiten.

Der Aspekt der Barrierefreiheit, der häufig als Kritikpunkt an gendergerechten Sprachformen herangezogen wird, sollte einer einheitlicheren Verwendung von Genderzeichen auf den Websites nicht im Wege stehen. Zur Verwendung von Genderzeichen gibt es explizite Empfehlungen der „Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit in der Informationstechnik“. Hier wird der Genderstern in Abstimmung mit Interessensverbänden der LGBTQIA+-Community sowie von Menschen mit Behinderungen, z.B. dem Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband, empfohlen:

In der Befragung der Menschen mit Behinderungen wurde deutlich, dass gendergerechte Sprache im Zusammenhang mit einer Schärfung der gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung und der Achtung der Rechte von Menschen mit Behinderungen steht. Die befragten Selbstvertreter*innen empfinden den Asterisk in digitalen Anwendungen, barrierefreier und gebrauchstauglicher als den Doppelpunkt. Der Genderstern ist Bedeutungsträger gesellschaftlicher Wahrnehmung und Anerkennung von Diversität.⁵

Diese Erklärung hat allerdings bislang nicht zu einer größeren Einheitlichkeit in der Verwendung von Genderzeichen beigetragen.

Um in Zukunft beobachten zu können, wie sich die Verwendung von Personenbezeichnungen auf den Städte-Websites entwickelt, werden die Daten voraussichtlich jährlich neu erhoben. Darüber hinaus wird das Datenset mit Informationen zu Leitfäden angereichert. Das Datenset kann auf LINDAT⁶ als Excel-Datei heruntergeladen werden, zusammen mit einer ausführlichen Beschreibung der Datenstruktur (Müller-Spitzer / Ochs, 2022). ■

Anmerkungen

- ¹ Köln: <www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf16/pdf161/stadt_koeln_leitfaden_wertsch%C3%A4tzende_kommunikation.pdf> (Stand: 19.4.2023);
Dortmund: <www.dortmund.de/media/p/frauenbuero/downloads_frauenbuero/Leitfaden_fuer_gendersensible_Sprache.pdf> (Stand: 15.2.2023);
Frankfurt a. M.: downloadbar unter <<https://frankfurt.de/service-und-rathaus/verwaltung/aemter-und-institutionen/frauenreferat/aktuelles/gendergerechte-sprache>> (Stand: 15.2.2023).
- ² <www.dresden.de/media/pdf/gleichstellung/Geschlechtergerechte_Sprache_neu.pdf> (Stand: 15.2.2023).
- ³ <https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:310b3b29-9df6-41d3-ba23-ceed5f3b3f37/Genderkompetenz_2017_Internet.pdf> (Stand: 15.2.2023).
- ⁴ <www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/dritte-option/dritte-option-node.html> (Stand: 15.2.2023).
- ⁵ <www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html> (Stand: 15.2.2023).
- ⁶ <<http://hdl.handle.net/11372/LRT-5118>> (Stand: 15.2.2023).

Literatur

- Askehave, Inger / Zethsen, Karen Korning (2014): Gendered constructions of leadership in Danish job advertisements. In: *Gender, Work & Organization* 21, 6, S. 531-545. <<https://doi.org/10.1111/gwao.12053>>.
- Born, Marise Ph. / Taris, Toon W. (2010): The impact of the wording of employment advertisements on students' inclination to apply for a job. In: *The Journal of Social Psychology* 150, 5, S. 485-502. <<https://doi.org/10.1080/00224540903365422>>.

Bosak, Janine / Sczesny, Sabine (2008): Am I the right candidate? Self-ascribed fit of women and men to a leadership position. In: *Sex roles*, 58, 9, S. 682-688. <<https://doi.org/10.1007/s11199-007-9380-4>>.

Demarmels, Sascha (2017): „Gesucht: Assistentin oder Sekretär der Geschäftsleitung“ – Gendersensitive Formulierungen in Stellenanzeigen aus der Perspektive der Textsorte. In: Nielsen / Lévy-Tödter / Luttermann (Hg.), S. 249-270. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12719-0_11>.

Feilke, Helmuth (2023): Gendern mit Grips statt Schreiben in Gips. Praktische Argumente für ein flexibles Gendern. <www.friedrich-verlag.de/fileadmin/fachwelten/deutsch/blog-downloads/Gendern_Essay-Fassung.pdf> (Stand: 15.2.2023).

Kopf, Kristin (2022): Ist Sharon Manager? Anglizismen und das generische Maskulinum. In: Diewald, Gabriele / Nübling, Damaris (Hg.): *Genus – Sexus – Gender*. Berlin/Boston: de Gruyter, S. 65-104. <<https://doi.org/10.1515/9783110746396-003>>.

Kraft, Christine (2017): Was ist nach dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rechtlich erlaubt bei der Formulierung von Stellenanzeigen? In: Nielsen, Martin / Lévy-Tödter, Magdalène / Luttermann, Karin (Hg.), S. 229-248.

Kupietz, Marc / Längen, Harald / Kamocki, Paweł / Witt, Andreas (2018): The German reference corpus DEREKo: New developments – new opportunities. In: Calzolari, Nicoletta / Khalid, Choukri / Cieri, Christopher / Declerck, Thierry / Goggi, Sara / Hasida, Koiti / Isahara, Hitoshi / Maegaard, Bente / Mariani, Joseph / Mayo, Hélène / Moreno, Asuncion / Odijk, Jan / Piperidis, Stelios / Tokunaga, Takenobu (Hg.): *Proceedings of the Eleventh International Conference on Language Resources and Evaluation (LREC 2018)*. European Language Resources Association (ELRA).

Müller-Spitzer, Carolin (2022): Der Kampf ums Gendern. In: *Kursbuch* 209, S. 28-45.

Müller-Spitzer, Carolin / Ochs, Samira (2022): Gender-fair language on the websites of German, Austrian, Swiss and South Tyrolean cities. LINDAT/CLARIAH-CZ digital library at the Institute of Formal and Applied Linguistics (ÚFAL), Faculty of Mathematics and Physics, Charles University, Prag. <<http://hdl.handle.net/11372/LRT-5118>> (Stand: 15.2.2023).

Stolz, Matthias (2021): Gendern: Wie Städte gendern. In: *Zeit Magazin* 1, 2021. <www.zeit.de/zeit-magazin/2021/01/gendern-staedteschreibweise-sprache-deutschlandkarte> (Stand: 15.2.2023). ■