

Weil Worte immer Bilder erzeugen

Warum Gender
Mainstreaming heutzutage
nicht mehr wegzudenken
ist, was durch eine
gengerechte Sprech-
und Schreibweise erreicht
wird und wie die Gender-
Zukunft aussieht, darüber
erkundigte sich [Christine Wirl](#).

Selten hat ein Thema so polarisiert wie das Thema Gender Mainstreaming in Wort und Schrift: Texte wie »Gehrte/r Teilnehmer/in, liebe/r Kunde/in, die/der Kandidat/in dankt für seine/ihre Teilnahme ... « usw. Das lässt bei manch Sprachästheten die berühmten Graubirnen aufsteigen. An sich ist die Idee der Gender-Schreibweise bestens geeignet, Frauen und Männern zu gleichen Teilen gerecht zu werden. Wenn es da nicht ein paar sprachliche Probleme gäbe. Viele fragen sich: »Wozu das ganze Theater um die gengerechte Schreib- und Sprechweise?« Wird hier ein Thema hochgespielt, dass doch »eigentlich« gar keines ist? Nerve es nicht manchmal, wenn in einem Vortrag x-mal von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Kunden und Kundinnen, ja und natürlich von Wählern und Wählerinnen die Rede ist?

Dr. Doris Czepa (Co-Leiterin der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender-Studies, gemeinsam mit Mag. Michaela Gindl, an der Universität für Weiterbildung Krets) erklärt die wesentlichen Gründe der Gender-Schreib- und Sprechweise, indem sie fragt: »An wen denken Sie, wenn ich Sie nach einem Politiker, einem Künstler oder einem Sportler frage? Die meisten denken an einen Mann, was im Übrigen auch zahlreiche wissenschaftliche Studien belegen. Sprache ist nur scheinbar neutral, Inhalte, die in männlicher Endung formuliert werden, werden mit Männern assoziiert. Somit werden Frauen, wenn sie in der Sprache nicht vorkommen, auch gedanklich ausgeblendet und bekommen nicht den Platz, der ihnen zusteht. Zum Beispiel wenn Sie hören, dass der Professor die Prüfung abnimmt, wer denkt da schon an eine Professorin?«





Doris Czepa



Robert Ellmerer



Monika Bernfeld



Gabriele Strodl-Sollak

Über den tieferen Sinn der gendergerechten Sprache und Schreibweise erklärt Doris Czepa weiter: »Wichtig ist, in erster Linie das Warum zu verstehen, wieso genderte Sprache so wichtig ist! Sie ist ein wesentliches Element, eine Strategie zur Herstellung von Chancengleichheit. Nur wenn Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden, werden sie von Lesenden und Zuhörenden auch mitgedacht. Und wenn beim Lesen und Sprechen immer nur in der männlichen Form formuliert wird, dann fällt es oft auch schwer, bei der Vergabe der nächsten Führungsposition an eine geeignete Frau zu denken. So entstehen auch die Argumente, dass es in bestimmten Bereichen zu wenige Frauen gibt, die eine bestimmte Position bekleiden könnten. Es ist richtig, dass es z. B. in manchen Fachgebieten der Technik weniger Frauen als Männer gibt, jedoch ist es immer wieder erstaunlich, wie viele hoch qualifizierte und für Führungspositionen bestens geeignete Frauen plötzlich aus der Versenkung auftauchen, wenn dann explizit nach ihnen gesucht wird.«

»Gendergerechte Sprache und Schreibweise bedeutet, alle Geschlechter durch neutrale oder gleichzeitige Nennung anzusprechen und mitzudenken«, erklärt Monika Bernfeld (Trainerin für Gender Mainstreaming bei x SIEBEN Training). Und weiter meint sie: »Unsere Realität, unser Denken und Handeln drückt sich in der Sprache aus. Sprache ist – wie unsere Gesellschaft – in permanentem Wandel. Gendergerechte Sprache und Schreibweise zeigen unsere Offenheit und Toleranz gegenüber allen Geschlechtern. Man kann dadurch gesell-

schaftliche und kulturelle Tabus aufzeigen, Entwicklungen anregen und in Gang bringen.«

Lesbare Texte und Binnen-I

Genderte Texte werden um vieles länger und sind schwerer lesbar ist eine landläufige Meinung – das bestätigen auch zahlreiche Studien. Viele Medien verweigern daher diese Schreibweise. Viel wird auch um das Binnen-I diskutiert. Denn wird das Binnen-I bloß gesprochen und nicht geschrieben, werden rasch aus »BürgerInnen« eben Bürgerinnen und aus »ÖsterreicherInnen« Österreicherinnen. So fragt sich schon so mancher Bürger (ein Mann), wo er denn nun bloß geblieben ist.

Doris Czepa bemerkt jedoch: »Es fällt uns in letzter Zeit vermehrt auf, dass vor allem Regionalmedien beginnen, geschlechtergerecht zu schreiben, auch im Teletext gibt es schon genderte Seiten. Wir sind überzeugt, dass es eines Tages ganz selbstverständlich sein wird, Männer und Frauen gleichberechtigt zu nennen. Es ist wie

bei allen Veränderungen, gut Ding braucht Weile!«

Monika Bernfeld gibt zu, dass Doppelnennungen, Binnen-I und Gender-Gap Texte tatsächlich etwas holprig wirken lassen und mehr Platz brauchen. »Gerade Tageszeitungen und Magazine sind für die breite Masse meinungsbildend. Medien mit Breitenwirkung können einen bewussten Beitrag zu gesellschaftlichen Veränderungen leisten. Mit kreativer gendergerechter Schreibweise ist es möglich, die Diskussionen und die Widerstände diesem Thema gegenüber eines Tages enden zu lassen. Gendergerechte Sprache hat heute ihre Berechtigung vor allem in Ausschreibungen und öffentlichen Texten.«

»Kampf dem Binnen-I« ist die eine Meinung: Wenn sich die Ärztin bei dem Wort Arzt nicht betroffen fühlt, ist es ihr Problem und nicht das des Schreibers. Die andere Meinung: Das Binnen-I ist die beste Schreibweise, es ist kurz und praktisch, es fällt auf – und es lässt sich aussprechen.

Doris Czepa: »Das Binnen-I kann durch verschiedene andere Möglichkeiten z. B. Mitarbeiter und Mitarbeiterin, Mitarbeiter/Mitarbeiterin, Beschäftigte etc. ersetzt werden. Neutrale Formulierungen (z. B. Studierende) können oftmals helfen, Texte abwechslungsreicher und einfach zu gestalten.«

**Neutrale Formulierungen
(z. B. Studierende) können
oftmals helfen, Texte
abwechslungsreicher und
einfach zu gestalten.**



Gender – aber wie?

Maßgeschneiderte Workshops und Seminare für Sie von und mit erfahrenen Expertinnen!

- > Gender und Diversity – was hat das mit meinem Unternehmen zu tun?
- > Gender Mainstreaming – Pflicht und Kür – Rahmenbedingungen in EU und Ö
- > Ohne Gender kein modernes Projektmanagement!
- > Formulieren und Sprechen – einfach, schnell und unkompliziert „gendern“





Donau-Universität Krems, Stabsstelle Gleichstellung und Gender Studies.
christina.petz@donau-uni.ac.at | Tel. +43 (0)2732 893-2261/-2262
www.donau-uni.ac.at/gender



Professionell. Innovativ. Grenzenlos.

engage!

Das Personalmanagementportal

-  Personalgewinnung
-  Personalentwicklung
-  Personalmanagement
-  Personalcontrolling

www.infoniga-hr.com

Monika Bernfeld unterscheidet die gendergerechte Sprech- und Schreibweise: »Das Binnen-I ist eine von vielen möglichen Varianten, gendergerecht zu schreiben. Gendergerechte Schreibweise unterliegt zum Teil anderen Gesetzmäßigkeiten als gendergerechte Sprache, beispielsweise kann das Binnen-I nicht gesprochen werden. Es gilt, eine neue Form der Kreativität zu entwickeln, experimentell mit Sprache umzugehen und die eigene Sprache bewusst zu beobachten, zu reflektieren und zu verändern.«

Robert Ellmerer (Trainer für Gender Mainstreaming bei seminar consult): »Dass Texte länger werden, stimmt – wenn wir Texte zur Bewertung heranziehen, die klassisch gegendert sind. Sie sind jedoch wesent-

lich leichter lesbar, wenn auf eine neutrale Sprache-GenderLect ausgewichen wird.« Er bringt ein griffiges Beispiel:

Bisherige Schreibweise: *Die Lehrer Fanz H. und Eveline K. gingen an diesem Tag mit ihren Schülern zum Schwimmunterricht.*

Gegendert: *Der/die LehrerIn Franz H. und Eveline K. gingen an diesem Tag mit ihren Schüler/innen (oder Schüler_innen) zum Schwimmunterricht.*

GenderLect – neutral:

Das Lehrerteam Franz H. und Eveline K. ging mit seiner Klasse (oder: ging mit seinen Klassen, oder: ging mit allen aus der Klasse/ den Klassen etc.) zum Schwimmunterricht.

Gabriele Strodl-Sollak (SOLLAK Kommuniaktionsarchitekten) sagt über schwierig lesbare Texte: »Es gibt Texte, die versuchen,

gendert zu sein. Tatsächlich haben sich die Autoren aber nicht genügend Gedanken gemacht. Man sollte darauf achten, die direkte Rede vor einem Wald von Schrägstrichen zu bewahren. Folgender Beispielsatz klingt für niemanden kompliziert: ›Wenn Sie über mehrjährige Berufserfahrung verfügen, teamfähig und ambitioniert sind ...‹ Während: ›Wir suchen eine/n erfahrene/n teamfähige/n Mitarbeiter/in‹ wirklich mühsam ist. Eine andere Vereinfachung ist«, erklärt die Expertin weiter, »den Plural zu verwenden. Den Satz: ›Tatsächlich haben sich die Autoren aber nicht genügend Gedanken gemacht‹ (siehe oben) werden die wenigsten als Lesehürde wahrgenommen haben. Natürlich hätte ich auch sagen können: ›Tatsächlich haben sich die Autorinnen und Autoren nicht genügend Gedanken gemacht.‹ Ein weiteres Beispiel ist das Ersetzen des Wortes jeder durch alle. Das gendersensible Beispiel lautet: Alle, die das Seminar besucht haben, erhalten am Ende ein Zertifikat. Statt: Jeder, der das Seminar besucht hat, erhält am Ende ein Zertifikat.«

Raum für _

Das Binnen-I bekommt auch noch eine Ergänzung, den Unterstrich: Der _ stellt Unsichtbarkeit und sprachliche Repräsentation jenseits von »er« und »sie« zur Debatte, also Transgender.

Zur Erklärung: Als Gender-Gap (= Geschlechter-Zwischenraum, manchmal auch als Gender_Gap geschrieben oder Gendergap bzw. nur Gap genannt) wird die meist durch einen Unterstrich gefüllte Lücke zwischen maskuliner und feminer Endung bezeichnet. Sie wird bei Wörtern eingefügt, welche Informationen über das soziale Geschlecht (Gender) enthalten können (z. B. Lehrer_innen). Es ist eine aus dem Bereich der Queer-Theorie stammende Variante des Binnen-I. Der Gender-Gap soll ein Mittel der sprachlichen Dar-

Seminartipps:

- Die Universität für Weiterbildung Krems bietet regelmäßig im Frühjahr und Herbst verschiedene Seminare zu diesem Thema an. Für Unternehmen, Organisationen etc. gibt es maßgeschneiderte Workshops. Kosten: Rund 3.220,- € für einen Tag mit einem 2-er Team für max. 15 Teilnehmende; Zielgruppe: Alle, die an Innovation, produktiver Zusammenarbeit in Teams, moderner Unternehmensführung und Gender-Themen interessiert sind. www.donau-uni.ac.at/gender

- X SIEBEN Training: 16. 2. 2012 Gender Mainstreaming
Kosten: 290,- €

www.x-sieben.at

Merkwürdiges beim Gendern

Bei der Genderei ist unserer aller ORF normalerweise immer ganz vorne dabei. Gewöhnlich überlassen sie im Zeichen des Guten dabei dort wohl nichts dem Zufall ... In irgendeiner Sendung wurde im Herbst vorigen Jahres über die Eisdame, die im Verdacht des Mehrfachmordes steht und kürzlich nach Österreich überstellt worden war, berichtet. Dabei verstieg man sich doch glatt, zu berichten, dass die Frau zusammen mit zwei »Mithäftlingen« (es könnte auch zwei weitere »Häftlinge« gesagt worden sein) in einer Zelle untergebracht sei.

Aha – Männlein und Weiblein in einer Zelle? Duden.de brachte aber die Aufklärung, das ist schon richtiges Deutsch. »Häftling« ist zwar maskulin, aber es werden durchaus auch weibliche Einsitzende als »Häftlinge« bezeichnet. Warum nur wird gerade im ORF ein maskulines Wort – noch dazu für weibliche Personen – verwendet?

stellung aller sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten, auch jener abseits der gesellschaftlich hegemonialen Zweigeschlechtlichkeit sein.

Doris Czepa über den Unterstrich: »Warum nicht? Sprache ist dynamisch und verändert sich ständig. Denken Sie daran, wie unsere Großeltern gesprochen/geschrieben haben! Es geht doch darum, dass Sprache die Vielfalt in unserer Gesellschaft repräsentieren soll!«

Die Grenzen von Gender

Wo liegen sie, die Grenzen der gegendernten Sprech- und Schreibweise? Wo wird es kontraproduktiv? Wo löst es vielleicht sogar Aggressionen aus?

Für Doris Czepa gibt es keine Grenzen, wenn sie erklärt: »Der Punkt ist, dass es immer wieder darum geht, den Sinn zu kommunizieren! Momentan sind z. B. Gesetzestexte etwas schwerer lesbar, da dort derzeit unserer Meinung nach zu strikte Regeln für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache existieren. Eine Anpassung an die Entwicklung der Sprache wäre hier für das Annehmen dieser Schreibweise sicherlich sehr hilfreich.«

Infos:

seminar consult
Universität für Weiterbildung Krems
X SIEBEN Training

www.seminarconsult.at
www.donau-uni.ac.at
www.x-sieben.at

Monika Bernfeld: »Jede (gesellschaftliche) Veränderung erzeugt die unterschiedlichsten Empfindungen – auch Verunsicherung und Ängste kommen hoch, das kann sich in Aggressionen äußern. Die Grenze der Verträglichkeit und Toleranz ist einem Entwicklungsprozess unterlegen. Die Grenze liegt dort, wo Menschen mit Neuerungen überfordert werden, wo gewaltsam Veränderung passieren soll, wo Menschen als inkompetent und unmündig behandelt werden. Einen sanften Übergang zu immer mehr gendergerechter Schreibweise und Sprache erachte ich als sinnvoll.«

Die Zukunft von Gender

Was werden die Menschen in 10 bis 15 Jahren denken, wenn sie hören, welche zahllosen Diskussionen allein der Text der Bundeshymne im Jahr 2011 gekostet hat?

Doris Czepa: »In Zukunft werden Unternehmen vermehrt realisieren, dass die Förderung von Chancengleichheit für sie einen Wettbewerbsvorteil bedeutet. Global gesehen wird ungleiche Verteilung und damit auch Geschlechterungerechtigkeit – so befürchten wir – noch lange ein brisantes Thema bleiben, denn Macht gibt niemand gerne ab.«

Robert Ellmerer meint, dass es in Zukunft weiter Thema bleiben wird, weil es das stärkste pragmatische Anliegen ist, welches politisch am ehesten umgesetzt werden kann. »Gleicher Lohn z. B. wird immer an politische und wirtschaftliche (freie Marktwirtschaft) Grenzen stoßen. Die Änderung einer Hymne oder eines anderen gesetzlich-öffentlichen Textes – um dieses Beispiel aufzugreifen – stößt zwar auch auf Widerstand, kann aber letztlich leichter umgesetzt werden, da solche Zuckerl an die Frauen letztlich (politisch) nicht viel kosten.« □

So entwickelt sich mein Team nach Maß

Individuelle Lösungen für Unternehmen



ERFOLG IST KEIN ZUFALL

Nutzen Sie das Potenzial Ihres Teams durch gezielte Weiterbildung. Ob EDV, Management, BWL, Sprachen, Technik oder branchenspezifisches Know-how: Das WIFI entwickelt mit Ihnen die passende Lernstrategie, die Ihr Unternehmen auf die Überholspur bringt.

NUTZEN SIE DEN PE-CHECK

Ihr Unternehmen wächst – Ihre Mitarbeiter/innen auch? Der gratis WIFI-Kompetenzcheck für Personalentwicklung zeigt Ihnen in wenigen Minuten, wo noch „Luft nach oben“ ist. Einfach testen unter www.wifi.at/Personalentwicklung.

MASSGESCHNEIDERT LERNEN AM WIFI:

- Potenzialanalyse der Mitarbeiter/innen
- Präzise Schulungs- und Karrierepläne für Ihr Unternehmen
- Umsetzung durch qualifizierte WIFI-Trainer/innen vor Ort
- Maßgeschneiderte WIFI-Weiterbildung auch in 10 Ländern Mittel- und Südosteuropas
- Beratung über Fördermöglichkeiten

Für Infos kontaktieren Sie Ihr WIFI vor Ort.