



Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis Teil 8 - Geschlechtersensible Sprache - Texte für Frauen und Männer von Christian Janßen

In mehreren Artikeln beschäftigte sich Arbeitsrecht & Kirche mit dem Konzept des Gender-Mainstreaming (Janßen & Kleinitz, 2005) und der Genderanalyse (Janßen, 2007). Aber wie sehen konkrete Umsetzungen des Gender Mainstreaming im Betrieb aus? Welche Möglichkeiten hat die Mitarbeitendenvertretung, Geschlechteraspekte z.B. in die Mitarbeitendenversammlung oder im Personalausschuss einzubringen? In diesem Artikel wie in den vorangegangenen steht jeweils ein konkretes Praxisbeispiel im Zentrum. Damit soll deutlich werden, wie wichtige Aspekte geschlechtersensibler Umsetzungen passgenau aussehen können.

Bislang ging es seit 2008 in der hier vorliegenden Serie z.B. um Genderanalyse und Genderberatung im Team, die gendersensible Mitarbeitendenversammlung oder die Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben.

Mit der Formulierung von Leitbildern durch die Europäische Union (1996) ist Gleichstellungspolitik als Regierungspolitik verankert worden. Die Bundesregierung hat diese Vorgaben übernommen und z.B. im Jahr 2000 in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien festgeschrieben (Bundesregierung, 2000). Seitdem ist die Übertragung des Gender Mainstreaming in die bundesdeutsche Arbeitswirklichkeit ein erklärtes Ziel vieler Verbände. Das meint auch, in allen Maßnahmen und Projekten die gegebenenfalls unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern von der Planung bis zur Evaluierung einzubeziehen. Eine solche Strategie nennt man Gender Mainstreaming.

„Gender Mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik (eines Unternehmens) aufzunehmen. Dies bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von (...) Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem (...) Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Abteilungen und Organisationen werden, die an (...) Entscheidungsprozessen beteiligt sind“ (Europarat, 1998, S 11 ff).

Frauen im Betrieb spielen nach wie vor häufig eine untergeordnete, nicht wahrnehmbare Rolle im Betrieb, trotzdem sie im Gesundheits- und Sozialwesen die Mehrheit der (Basis-)Beschäftigten stellen. Dies gilt für ihre Darstellung bzw. Wahrnehmung in Texten und offiziellen Broschüren ebenso. In der Formulierung von Texten dominiert derzeit (noch) die Unreflektiertheit, nämlich die des männlichen Sprachstils. Ausgehend von dieser Tatsache wird in der „fortschrittlicheren“ Variante am Anfang eines Textes versichert, dass in der folgenden männlichen Schreibweise natürlich auch immer Frauen mit gemeint seien. Hier geben die Schreibenden meist ihre Verantwortung für eine Sensibilität in der Sprache durch pseudo-emanzipatives Kleingedrucktes an der ersten Textseite ab. Generalklauseln sind letztlich Mogelpackungen, wenn sie auch die maximal beste Lesbarkeit eines Textes erlauben. Denn wer liest diese Fußnote denn schon bewusst und beachtet das andere Geschlecht beim Lesen? Wir Leser sind es gewohnt, nur die männliche Form zu lesen und zu verstehen. Wahrscheinlich haben Sie es nicht gemerkt, dass ich hier wieder die männlich Form genutzt habe?

Also: wie sollen Männer - und Frauen - Texte gestalten, damit sie nicht durch das Raster „gendertauglich“ fallen oder sprachlich unverständliche Auswüchse produzieren? Als quasi Gegenbotschaft könnte konsequent die weibliche Form im gesamten Text genutzt werden - natürlich nicht ohne in einer Fußnote auf der ersten Seite anzumerken, dass natürlich auch Männer immer mit angesprochen sind.



Eine grundlegende Botschaft für gendersensible Textformulierungen ist die Variation. Damit ist gemeint, dass nicht schablonenhaft eine bestimmte Sprachregelung dominieren sollte. Ein dauernder Wechsel zwischen den verschiedenen Alternativen kann Frauen und Männer gleichermaßen gerecht werden. Welche Alternativen gibt es aber, geschlechtergerechte Texte zu verfassen?

Grundsätzlich möglich sind folgende Alternativen für eine direkte gendersensible Sprache und Textformulierung (IG Metall, 2008; Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2006):

- Frauen in Klammern an die männliche Form anzuhängen (z.B. Arbeitnehmer(innen) oder Schüler(innen)). Klammerlösungen sind zwar lesbar, aber nicht laut vorlesbar. Durch die Klammer wird im Text die Frau als Anhängsel nicht aufgelöst - oder sogar als ausgeklammert wahrgenommen?
- das weibliche Geschlecht durch Schrägstriche oder durch das „große I“ zu ergänzen (/in und /innen in Arbeiter/innen oder als Experten/Expertinnen). Diese Schreibform ist ebenfalls schwer vorlesbar - allerdings praktisch.
- Paarbildungen (z.B. Kolleginnen und Kollegen) sind im Text lesbar, wenn auch etwas umständlich zu denken.
- Mehrzahl statt Einzahl verwenden: Viele Begriffe sind in der Mehrzahl geschlechtsneutral und damit eine gute, les- und vorlesbare Alternative (z.B. die Teilnehmenden, die Beschäftigten, die Angestellten).
- Abstrakte Sprache nutzen: Sprache ist an sich umso verständlicher, je konkreter sie ist. Allerdings hilft es bezogen auf die gendersensible Formulierung von Texten oft, Personenbezeichnungen durch neutrale oder abstrakte Begriffe zu ersetzen (z.B. Vertrauensmänner/-frauen durch Vertrauensleute oder Projektleiter/-in durch Projektleitung oder die Führungskraft, das Betriebsratsmitglied).
- Eine weitere Möglichkeit einer geschlechtersensiblen Sprache in Texten besteht darin, Umformulierungen oder erläuternde Nebensätze zu verwenden (z.B. „Wer ein Projekt leitet, sollte darauf achten, dass...“ statt: „Ein Projektleiter oder eine Projektleiterin sollten darauf achten, dass ...“).

Darüber hinaus haben auch weitere Aspekte Auswirkungen auf die unterschwellige Wahrnehmung von Texten hinsichtlich der Dominanz des männlichen Geschlechts (vgl. Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Österreich, 1997):

- Organisationen sollten z.B. - genauso wie Personen - konsequent in ihrer Form bezeichnet werden (z.B. „Die Mitarbeitendenvertretung als Initiatorin der Betrieblichen Gesundheitsförderung ...“).
- Ebenso ist es sinnvoll, Texte aus dem oder für das Sozial- und Gesundheitswesen in weiblicher Form abzufassen - da die Beschäftigten in diesen Feldern oft zu zwei Dritteln aus Frauen bestehen. Dies gilt für einzelne Gremien oder für Arbeitsgruppen in gleicher Form, in denen z.B. Frauen in der Mehrheit sind. Wenn über Frauen geschrieben wird, sollte die weibliche Sprache Verwendung finden.
- Wichtig ist die Sichtbarkeit von Frauen und Männern auch in den Statistiken oder Diagrammen des Textes (Frauen und Männer werden für alle Angaben getrennt ausgewiesen). Relevante Unterschiedlichkeiten erschöpfen sich dabei aber meistens nicht nur im Geschlecht - auch Alters- oder Berufsgruppen sollten dann dargestellt werden.

Die MAV kann in ihren Broschüren achten, wie die genutzten Fotos nach Geschlecht in Portraits oder Ganzkörperaufnahmen variieren. Dabei sollten sie nach Möglichkeit ausgeglichen bzw. nach der tatsächlichen Geschlechterverteilung im Betrieb verwendet werden.

Eine Sensibilität für die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern wird auch durch den thematischen Fokus in Bezug zur Zielgruppe einer Information erzielt. Durch das Aufgreifen und Aufarbeiten z.B. von frauentypischen Themen wie Familie und Beruf speziell für Männer oder durch eine Information über Frauen in Führungspositionen oder Frauen in bisher männlich geprägten Tätigkeiten wirkt die Darstellung des Themas an sich sensibilisierend - wenn das



Thema selbst sensibel aufgearbeitet wurde. Beispiele hierfür sind z.B. auch die Aufarbeitung erlebter Gewalt im Betreuungsalltag für Männer oder die Schwierigkeiten von Müttern zur Teilnahme an Dienstbesprechungen, die um den Schulschluss terminiert sind.

Allgemein gilt, dass weder Frauen noch Männer eine Darstellung dominieren sollen, wenn beide Geschlechter angesprochen werden. Werden überkommene Rollen verfestigt? In welchem Verhältnis zueinander werden Frauen und Männer dargestellt? Greift der Text sie auf gleicher Ebene oder hierarchisch auf, bei verschiedenen Tätigkeiten oder ausschließlich in traditionellen Berufen? Der Vorgesetzte ist im Text ein Mann, die Beschäftigten Frauen? Männer werden im Entwicklungsbüro dargestellt, Frauen in der Verwaltung oder in der Hauswirtschaft? Eine Überprüfung von Texten erfolgt am besten, wenn man sie sich (oder einer Kollegin) einmal laut vorliest. Wie hören sich die Formulierungen an? Krampfhaft und holperige Texte gehören geändert.

Insgesamt kommt es immer auch darauf an, welche Botschaft überbracht werden soll und wie stark diese Botschaft durch eine sperrige Sprache behindert wird. Sollen z.B. Frauen in Bereichen sichtbar gemacht werden, in denen Männer in der Überzahl sind? Wird die eigentliche Botschaft einer Nachricht durch eine gendersensible jedoch sperrige Formulierung noch wahrgenommen? Manche Widersprüche lassen sich nicht aufheben. Und Formulierungen hängen auch davon ab, welche Themen mit welcher Ausrichtung im Vordergrund stehen sollen. Am wichtigsten ist es auch im Hinblick auf die Formulierung von Texten, Flyern oder Broschüren der MAV sich der eigenen blinden Flecken bewusst zu werden und eigene (Sprach-)Gewohnheiten zu überprüfen. Hier kann die MAV sich als Team gegenseitig sensibilisieren und stärken - und damit im Betrieb eine Vorreiterrolle übernehmen. Wie in anderen Feldern der betrieblichen Gendersensibilität ist auch in der geschlechtergerechten Sprache die MAV mit einfachen Mitteln schnell gegenüber der Unternehmensleitung im Vorteil und wird damit als fortschrittlich wahrgenommen.

Literatur:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Checkliste „Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Berlin, 2005
- Bundesministerium für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz, Österreich
Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch, Schriftenreihe Bd. 13, Wien, 1997
- Derichs-Kunstmann, K.
Geschlechtergerechte Didaktik für die Bildungsarbeit mit Erwachsenen, 2002
- Gümbel, M. & Nielbock, S.
Empfehlungen zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit, Hamburg, 2004
- Industriegewerkschaft Metall
Gendersprache - Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit - Texte, Bilder, Veranstaltungen,
Frankfurt, 2008
- Janßen, Chr.
Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 2 - Die
Mitarbeitendenversammlung unter Gender Aspekten, Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 4,
140-141
- Janßen, Chr.
Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 5 - Der
Gender-Ausschuss in der MAV, Arbeitsrecht und Kirche, 2009c,
- Janßen, Chr. & Kleinitz, L.
Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die Praxis, Teil 1:
Genderanalyse und Genderberatung im Team, Arbeitsrecht und Kirche, 2008, 3, 93-95



Janßen, Chr.

Geschlechtersensibilisierung und Gender Mainstreaming für die
Praxis, Teil 8 - Texte für Frauen und Männer,
Arbeitsrecht und Kirche, 2011, 3, 95-96

www.sivus-online.de

Mühlen-Achs, G.

Geschlecht bewusst gemacht. Körpersprachliche Inszenierungen - Ein Bilder- und
Arbeitsbuch, München, 1998

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB, Hrsg.):

„Ich Tarzan – Du Jane?“ Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für
eine gendergerechte Mediengestaltung, Wien 2006

Christian Janßen

Dipl. Psychologe, PP, MAV-Vorsitzender