

WISO

Nr. 1/23
März 2023
46. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt:

Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt – Ziel und Wirklichkeit

Eva-Maria Schmidt: Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung • *Martina Beham-Rabanser, Joachim Gerich, Birgit Mock:* Benachteiligungserfahrungen von Eltern am Arbeitsplatz • *Tom Heilmann, Ute Klammer, Christina Klenner:* Welche Rolle spielt die Arbeitsbewertung für den Gender Pay Gap? Analysen mit dem neuen „Comparable-Worth-Index“ geben Aufschluss • *Mirna Specht-Prebanda, Stephanie Müller-Wipperfürth:* Zur Bedeutung von geschlechtersensiblen Gesundheitsschutz am Beispiel der Reinigungsbranche

WISO Praxisforum

Birgit Mock: Vereinbarkeit in der Praxis – Eine Frage der Kultur?! • *Brigitte Huber-Reiter:* Gendergerechte Sprache im Kollektivvertrag

Rezension

AK Wissenschaftspreis 2022

WISO

Praxisforum

Birgit Mock

MMag.^a Birgit Mock ist Referentin in der AK OÖ in der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Vereinbarkeit in der Praxis – Eine Frage der Kultur?! 88

Brigitte Huber-Reiter

Betriebsratsvorsitzende Klinikum
Wels-Grieskirchen, Standort Grieskirchen

Gendergerechte Sprache im Kollektivvertrag 94

Gendergerechte Sprache im Kollektivvertrag

Brigitte Huber-Reiter

Wir alle kennen das jährliche Szenario aus den Medien, wenn die Kollektivvertragsverhandlungen der unterschiedlichen Branchen beginnen:

„Kollektivvertragsverhandlungen starten!“

„Gewerkschafter verlangen deutliche Lohnerhöhungen.“

„Arbeitnehmervertreter fordern ein deutliches Plus von 10 Prozent, während die Arbeitgeber ein Einkommensplus von 4 Prozent bieten.“

Haben Sie ein Bild dazu? Sehen Sie den „Gewerkschafter“ vor sich? Vielleicht mit Jeans, Sakko und einem Hemd, welches sich leicht um die Mitte spannt?

Womöglich ist das nicht Ihre Vorstellung eines Gewerkschafters, Ihr Bild wäre aber definitiv ein anderes gewesen, wenn von einer Gewerkschafterin die Rede gewesen wäre.

Sprache schafft Bilder.

Wer sprachlich nicht vorkommt, hat keine Bedeutung

Am Beginn vieler Texte steht der Hinweis: „Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beide Geschlechter.“

Frauen sind hier also „mitgemeint“. In unseren Köpfen sind bei Verwendung des sogenannten generischen Maskulinums – also die Personenbezeichnung in der grammatisch männlichen Form – Frauen allerdings nicht mitgemeint und was in unserer Vorstellung nicht vorkommt, schlägt sich auch nicht in (politischen) Normen, Sichtweisen und Handlungen nieder.

Zahlreiche Studien belegen, dass die Verwendung männlicher Formen vor allem die Vorstellung von Männern hervorruft. Wenn im Text hingegen sowohl männliche als auch weibliche Formen verwendet

werden, ruft dies deutlich ausgewogenere Vorstellungen von Frauen und Männern hervor. Experimente zeigen zum Beispiel auch, dass die Wahrscheinlichkeit, ob eine Frau für eine Position in einer Führungsposition als passend und geeignet angesehen wird, signifikant höher ist, wenn in der Stellenausschreibung sowohl die männliche als auch die weibliche Form verwendet wird – verglichen mit einer identischen Stellenausschreibung, die nur männliche Formen verwendet. Studien zeigen zudem, dass es selbst bei geschlechtsneutraler Formulierung eher zur Vorstellung von Männern kommt.

Caroline Criado-Perez hat in ihrem Buch „Unsichtbare Frauen“ geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Erhebung wissenschaftlicher Daten beschrieben und die damit einhergehende Diskriminierung von Frauen wissenschaftlich belegt. So beschreibt sie, dass für Stellenbesetzungen höchstwahrscheinlich Männer vorgeschlagen werden, wenn nicht explizit nach Kandidatinnen gefragt wird. Sie spricht vom Mann als menschlichem Prototyp, dem so genannten „Male-as-Norm-Prinzip“.

Dass dies nicht nur bei der Datenerhebung allgemein, sondern vor allem auch in der Sprache zutrifft, beschreiben Damaris Nübling und Helga Kotthoff nach Betrachtung zahlreicher Studien. Wer nicht genannt wird, kommt in der Wahrnehmung nicht vor. Die Autorinnen beschreiben außerdem, dass die männliche Vorstellung verstärkt wird, je mehr sogenannte Genusmarker (z. B. „sein“, „ihm“, „er“, „der“...) vorkommen.

Um Frauen sprachlich abzubilden, ist es also wichtig, geschlechtergerecht zu formulieren, also zu „gendern“. Das Wort gendern leitet sich aus dem englischen gender „Geschlecht“ ab, das als Lehnwort ins Deutsche gekommen ist. Gender bezieht sich auf das soziale Geschlecht, das heißt auf die gesellschaftlichen Rollen und Eigenschaften, die einer Person stereotypisch als „Mann“ oder als „Frau“ zugeschrieben werden, nicht jedoch auf das biologische Geschlecht. Das Verb gendern bedeutet, dass diese verschiedenen Rollen in der sprachlichen Kommunikation angemessen und nicht diskriminierend realisiert werden. Wir verwenden den Ausdruck gendern gleichbedeutend mit „Sprache geschlechtergerecht gestalten“ (vgl. DUDEN, „Geschlechtergerechte Sprache“).

Nur ein paar Buchstaben?

Maria Pober, Sprachwissenschaftlerin am Institut für Germanistik der Universität Wien, stellt klar, dass Sprache unmittelbare Auswirkungen darauf hat, wie wir die Welt wahrnehmen, über sie denken und wie wir handeln. Es geht um mehr als nur um ein paar Buchstaben oder Sonderzeichen, gendern ist ein klares Bekenntnis nicht nur zur sprachlichen, sondern auch zur realen Gleichbehandlung. „Sprache ist eine Herrschaftsfrage“ betont die Linguistin und so verwundert es wenig, dass sich vor allem konservative und rechte Parteien, also klassische Männerdomänen, gegen genderrepräsentative Sprachen stemmen.

Aus Gründen der Verständlichkeit

Wie einleitend bereits erwähnt, findet sich in vielen Texten und auch Kollektivverträgen die Generalklausel: „Aus Gründen der Verständlichkeit werden im Text nur männliche Formen verwendet. Frauen sind selbstverständlich immer mitgemeint.“

Wird die Verständlichkeit und Lesbarkeit tatsächlich davon beeinträchtigt, wenn Texte geschlechtergerecht formuliert sind? Dieser Frage gingen Dr. Marcus C. G. Friedrich und Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Heise von der TU Braunschweig nach. Sie führten ein Experiment durch, im Zuge dessen sie prüften, ob eine geschlechterbewusste Sprache Texte – wie so oft behauptet – tatsächlich weniger verständlich macht. Untersucht wurde ein authentischer Stromliefervertrag eines deutschen Stromversorgers.

Es zeigten sich kaum Unterschiede zwischen der in der männlichen Form verfassten und der gegenderten Version. Weitere Studien zum Thema Verständlichkeit zeigen ähnliche Ergebnisse, wenngleich jedoch Unterschiede auffielen, je nachdem welche Form für das Gendern gewählt wurde.

Gendergerechte Schreibweise:

Texte sind dann gendergerecht formuliert, wenn die Geschlechter sprachlich sichtbar sind und alle Personen gleichermaßen angesprochen werden. Es gibt zwar einige Vorschläge für die praktische Umsetzung, es muss jedoch immer bedacht werden, wer

angesprochen werden soll, also wer die Zielgruppe ist. Es existieren keine konkreten Regeln, wie etwa bei der Rechtschreibung. Wichtig ist, dass Texte verständlich, lesbar und sachlich korrekt sind, außerdem müssen Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleistet sein.

- **Paarform**

Vollständige Erwähnung der weiblichen und männlichen Form. Diese Form ist bei Texten in einfacher Sprache zu bevorzugen.

Zum Beispiel:

- Arbeiterinnen und Arbeiter
- Kolleginnen und Kollegen
- Konsumentinnen und Konsumenten

- **Gender-Doppelpunkt**

Der Doppelpunkt im Wortinneren ermöglicht Formulierungen abseits männlicher und weiblicher Geschlechtszuschreibungen. Formulierungen im Plural sind hier bevorzugt zu verwenden, um die Lesbarkeit zu erhöhen.

Zum Beispiel:

- Arbeitnehmer:innen
- der:die Mitarbeiter:in
- von jeder:jedem Vorgesetzten
- Wir haben den:die zuständigen Leiter:in informiert

Der Gender-Doppelpunkt hat den Vorteil, dass eine Barrierefreiheit gewährleistet ist, etwa bei der Verwendung von assistiven Technologien wie z. B. „Screenreadern“.

- **Genderstern und Gender Gap**

Zum Beispiel:

- Pfleger*in
- Student*in
- ein_e Referent_in

- **Geschlechtsneutrale Formulierung**

Zum Beispiel:

- die Person, die Personen, das Mitglied, die Mitglieder
- Bereichsleitungen (statt Leiter:innen)

- die Vortragenden (statt Referentinnen und Referenten, Vortragende:r)
- die Beschäftigten (statt Beschäftigte:r)
- **Genderneutrale Umschreibungen, Satzstellungen:**
Zum Beispiel:
 - „bei Mobilitätseinschränkungen“ oder „Menschen mit Behinderungen“ (statt „die Behinderten“)
- **„Binnen-I“ und Schrägstrich:**
Zum Beispiel:
 - die BelegschaftsvertreterInnen
 - die BürgerInnen
 - die Kolleg/innen
 - die Therapeut/innen

Aus Gründen der Lesbarkeit sollte maximal ein Schrägstrich pro Wort verwendet werden:

richtig: der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

falsch: des / der Arbeitnehme/r/s/in

- **Vermeidung von „man“ Sätzen**
Die vermännlichte Silbe „man“ ist in geschriebenen Texten zu vermeiden.

Rechtstexte:

Die Richtlinie 10 der Legistischen Richtlinien 1990 des Bundeskanzleramtes lautet wie folgt: „In Rechtsvorschriften sind unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden. Formulierungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.“

Generalklauseln am Beginn eines Gesetzes, die etwa besagen, dass „alle Personen- und Funktionsbezeichnungen, die in der männlichen Form verwendet werden, sinngemäß auch in der weiblichen Form gelten“ sind unzureichend im Sinne eines gendergerechten Sprachgebrauchs.

Nach Möglichkeit ist geschlechtsneutral zu formulieren. Alternativ oder in Fällen, in denen dies nicht möglich ist, sollen – wenn ansonsten Auslegungsprobleme entstehen können – die weibliche und die männliche Form angeführt werden.

Geschlechtergerechte Formulierung im Kollektivvertrag:

Bereits in der Vergangenheit war es im Verhandlungsteam für den Kollektivvertrag der Oberösterreichischen Ordensspitäler mit Öffentlichkeitsrecht Gegenstand reger Diskussionen, dass dieser ausschließlich in männlicher Form verfasst ist. Unter § 35 ist die übliche Floskel zu lesen, dass alle Nicht-Männer mitgemeint sind. Dass dieser § 35 „Sprachliche Gleichbehandlung“ heißt, klingt beinahe zynisch.

Bei den Verhandlungen für 2023 erfolgte beinahe überraschend eine Zusage von Arbeitgeber:innenseite, den Kollektivvertrag in eine geschlechtergerechte Form zu bringen. Im Verlauf der Verhandlungen wurde zwar das Ganze „auf Grund der Komplexität“ verschoben, wir werden aber nicht mehr lockerlassen, ehe alle Kolleg:innen im KV vorkommen und nicht nur die etwa 30 Prozent männlichen Beschäftigten angesprochen werden.

Widerstand aus den eigenen Reihen:

Während im Verhandlungsteam weitgehend Einigkeit über die dringende Notwendigkeit einer gerechten Formulierung im KV herrschte, so sehen nicht wenige Kolleg:innen keinerlei Notwendigkeit einer geschlechtergerechten Sprache im Kollektivvertrag. Von „mir wurscht“ über „Wenn es dich glücklich macht“ bis hin zu aktivem Widerstand „Man sollte darauf achten, nicht übers Ziel hinaus zu schießen!“ sind zahlreiche Äußerungen zu hören.

Häufige Argumente sind „Kümmert euch um die wichtigen Dinge“ und „Sprache hat nichts mit Diskriminierung zu tun“.

Sprache formt und bearbeitet, ändert und schafft jedoch Wirklichkeit! Worüber wir sprechen, das ist in unseren Köpfen und worüber nicht gesprochen wird, existiert in der sozialen Welt nicht. Soziale Wirklichkeit zu formen, zählt zu den wichtigsten Aufgaben von Sprache.

Ob wir es für wichtig erachten oder es uns egal ist, die Art und Weise, wie wir über etwas sprechen, schafft Wirklichkeit.

Unsere Kollektivverträge gelten für alle Kolleg:innen. Das starke, solidarische Miteinander brauchen wir nicht nur im Arbeitskampf und in der täglichen Arbeit, sondern vor allem auch im Bereich der Gleichstellung, der Chancengleichheit und der Sichtbarkeit aller Menschen.

Literatur:

- » *Criado-Perez, Caroline: Unsichtbare Frauen; btb München, (2020)*
- » *Kotthoff, Helga; Nübling, Damaris: Genderlinguistik; A. Francke Verlag Tübingen (2019)*
- » *Diewald, Gabriele / Steinhauer, Anja Richtig gendern; DUDEN (2017)*
- » *Diewald, Gabriele / Steinhauer, Anja Handbuch geschlechtergerechte Sprache; DUDEN (2020)*
- » *„Geschlechtergerechte Sprache“ Leitfaden Bundeskanzleramt*
- » *„Gendergerechter Sprachgebrauch im BMKÖS“, Leitfaden Bundesministerium Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport*
- » *Originalpublikation:
Friedrich, M. C. G. & Heise, E. (2019). Does the use of gender-fair language influence the comprehensibility of texts? An experiment using an authentic contract manipulating single role nouns and pronouns. Swiss Journal of Psychology, 78, 51-60. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000223>*