



Gendersensible, genderinklusive und gendergerechte Sprache: Lösungsansätze für Organisationen

Von der Arbeit mit Schrägstrichen, Gendersternchen, verpflichtenden Schulungen und freiwilliger Umsetzung. Eine Nachlese zu unserem Frühstücks-Salon vom 30. September 2021

Für eine Sprache, die inkludiert, gibt es vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten: von der Nennung beider Geschlechter, über Binnen-I, Underscore und Gendersternchen bis hin zu neutralen Formulierungen, um auch Personen, die sich nicht einem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, einzubeziehen.

Wie unterschiedliche Organisationen mit diesem Thema umgehen und welche Lösungen sie jeweils gefunden haben, diskutierten die Gastgeberinnen Martina Friedl und Gerhild Deutinger gemeinsam mit Dr. Andreas Heindl, Leiter der Abteilung Schulung und Personalentwicklung des ORF, Louisa Holub, DSA, Diversity Beauftragte der Technischen Universität Wien und einer Vielzahl von Verantwortungsträger*innen aus den Bereichen HR, PE, OE, Diversity Management unterschiedlicher Organisationen.

Wichtige Kernaussagen fassen wir hier für Sie zusammen:

1. Initiative braucht Unterstützung

In beiden Organisationen, ORF und TU Wien, starteten Initiativen auf Ebene der Mitarbeiter*innen, die die Notwendigkeit nach einer inklusiven Sprache in Wort und Bild betonten und vortragen wollten. In beiden Organisationen wurden diese Initiativen durch Entscheidungsträger*innen – Direktion und Rektorat – unterstützt. Parallel dazu mussten beide Stellen auch gesetzlichen Vorgaben gerecht werden und gaben daher Veränderungen top-down in Auftrag.

2. Verpflichtung oder Freiwilligkeit?

Von beiden Gästen als wichtiger Erfolgsfaktor für die Praxis wurde ein breit angelegter Diskussionsprozess in der Organisation genannt und eine gewisse Konstanz, mit der Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung gesetzt werden.

Der ORF setzt seit über zehn Jahren auf verpflichtende Schulungstage der Führungskräfte zum Thema Gender Kompetenz und hat damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Auch an der TU Wien gibt es Angebote im internen Weiterbildungsprogramm. Seminare zum Thema Gender Kompetenz und Diversity stoßen auf großes Interesse.

Dennoch sind die interne Umsetzung und auch die Umsetzung pro Redakteur*in freiwillig. „Das Redaktionsstatut würde uns nichts anderes erlauben. Journalist*innen sind unabhängig“, so Andreas Heindl. Mit dem Nachsatz: Sensibilisierung erreicht viele Redaktionen, die dann für sich das Thema weiterdenken.

3. Nah an der Mitarbeiterwelt sein

Beide Gäste betonten, dass Erfolg einen langen Atem braucht und nah an den Mitarbeitenden sein soll. Louisa Holub berichtete, wie sich aktuell die TU Wien mit den Bedürfnissen von Personen beschäftigt, die sich dem „dritten Geschlecht“ zuordnen (nicht-binäre Personen). Zwei von insgesamt vier Personen in Österreich, die vom Recht der Eintragung des dritten Geschlechts Gebrauch gemacht haben, sind Mitarbeitende der TU Wien. Damit geht es neben der genderneutralen Sprache auch um eine genderneutrale Infrastruktur (Toiletten) und IT-Umgebung (z.B. Geschlechteroptionen in SAP).

4. Empfehlungen und Regelungen, die etabliert wurden

Aktuell setzt die TU Wien auf den Underscore (z.B. Teilnehmer_innen). Ein Leitfadens zur genderneutralen/gendersensiblen Sprache ist gerade in Ausarbeitung. Dieser empfiehlt zusätzlich genderneutrale Formulierungen (z.B. Werte Teilnehmende statt Werte Damen und Herren). All diese Regelungen gelten für Mitarbeitende und die interne Kommunikation als Empfehlung. Während sie in der offiziellen Kommunikation des Rektorats und der Vize-Rektorate als Regel zur Anwendung kommen.

Im ORF wird aktuell der Schrägstrich bzw. die Erwähnung beider Geschlechter empfohlen, immer unter Berücksichtigung eines möglichst barrierefreien Layouts, des vorhandenen Platzes (z.B. Website) und der anzusprechenden Zielgruppe.

5. Der Blick nach außen

Beide Gäste des Frühstücks-Salons berichten von einer großen Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema und auch dem Wunsch nach einem einheitlichen Auftritt. Ein Tipp von Andreas Heindl zum Abschluss: „Hilfreich ist auch hier immer wieder der Blick auf ähnliche, gleiche Organisationen. Im direkten Vergleich etwa mit der ARD haben wir viel für uns mitnehmen können.“

Der **nächste Frühstücks-Salon findet am 1. Dezember 2021** zum Thema „Umgang mit Team-Spannungen und Spaltungen – Einflüssen gesellschaftlicher Tendenzen auf Organisationen und Teams“ statt. Voranmeldungen dazu sind ab sofort unter assistenz@impulsbuero.at möglich.

Wir freuen uns auf Sie!



Gerhild Deutinger, www.impulsbuero.at und
Martina A. Friedl, www.martinafriedl.com

Team Salon Breite Gasse

1070 Wien, Breite Gasse 7/8+8