

In Österreich gibt es seit

- 1987 linguistische Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich
- 1985 ein gesetzliches Verbot geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen
- 1988 die Führung weiblicher Amtstitel
- 1990 legistische Richtlinien des Bundeskanzleramts zur sprachlichen Gleichbehandlung im Bundesrecht und
- seit 2001 Ministerratsbeschlüsse zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch in der gesamten Bundesverwaltung (zuletzt 2004 zu Gender Mainstreaming).

Die Arbeitsinspektion hat sich in Leitbild und Rahmenstrategie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen verpflichtet - das gilt auch für eine geschlechtergerechte Sprache.

Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten

- Frauen und Männer werden genannt** (weibliche/männliche Form; Kurzformen: /in, (in), I)
- neutrale, geschlechtsindifferente Ausdrücke** (zB. Personen, -kräfte, Leitung)
- substantivierte Formen** (Beschäftigte, Engagierte, Arbeitende, Auszubildende)
- Umformulierungen** (Satzumstellungen, Umschreibungen zB. "wer", "es ist zu ...")
- kreative Lösungen** - sind gefragt!

"Zeigen Sie mir bitte die persönliche Schutzausrüstung der Arbeitnehmer"

- wer ist damit wirklich gemeint?

vielleicht

- der Arbeitnehmer (M), *oder doch auch*
- der Arbeitnehmerinnen (F)

möglich wäre auch

- der Arbeitnehmer/innen *oder* der ArbeitnehmerInnen (M und F)
- der Beschäftigten (M, F oder M und F)
- der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen (M und F)

Was ist geschlechtergerechte Sprache?

- Geschlechtergerecht formulieren bedeutet die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Sprache zu verwirklichen
- Texte sind geschlechtergerecht, wenn Frauen und Männer sprachlich sichtbar sind, so dass sich alle gleichermaßen angesprochen fühlen.

☞ Ein durchgehendes "Sprachkonzept" ist wichtig. Nachträgliches Korrigieren, Ergänzen führt zu unbefriedigenden Ergebnissen.

Formulierung weiblich/männlich

Im ArbeitnehmerInnenschutz ist bei fast allen Personenbezeichnungen eine weibliche und männliche Bezeichnung problemlos möglich

- auch als Kurzformen, zB.

Schrägstrich "/in" bei Funktionsbezeichnungen: Arbeitnehmer/in, Arbeiter/in, Angestellte/r, Beschäftigte/r, Arbeitgeber/in, Betriebs-/Abteilungsleiter/in, Ausbildner/in, Ersthelfer/in, verantwortliche/r Beauftragte/r, Brandschutzbeauftragte/r, Verunfallte/r,

- mit **"Binnen-I"**: LenkerIn, ZwischenmeisterIn, HeimarbeiterIn, ÜberlasserIn, BeschäftigterIn, KoordinatorIn, ArbeitsinspektorIn,

- oder allgemein:

TeilnehmerIn, MitarbeiterIn, Zuständige/r, Antragsteller/in, Vortragende/r, zB.

☞ bei weiblichen Vortragenden:

als Referentin(nen), als Vortragende

☞ bei weiblichen und männlichen Vortragenden:

als Referent und Referentin, Referent/in, ReferentIn, Vortragende.

Unklarheiten können meist leicht gelöst werden:

zB. **"Betriebsrat/Betriebsrätin"** ist gängiger Sprachgebrauch, juristisch aber falsch weil ein "Organ", korrekt wäre "männliche/weibliche Betriebsratsmitglieder"

zB. bei **Verbänden**: "Obmann" und "Obfrau" oder "Vorsitzende/r", "GeschäftsführerIn"

Geschlechtsneutrale Begriffe

- bestimmte Begriffe sind **geschlechtsindifferent** (geschlechtsabstrakt, geschlechtsneutral) - zB. Präventivfachkraft, Fachleute, Sicherheitsfachkraft, Unfallopfer, Mitglied, Sicherheitsvertrauensperson, Teilzeitkraft, Organ, Lehrlinge
- manche Wörter sind bei Verwendung in der **Mehrzahl** geschlechtsneutral - zB. die Beschäftigten, die Vorsitzenden
- substantivierte Formen** (von Zeitwörtern, Eigenschaftswörtern) sind grammatikalisch nicht Männern oder Frauen zuordenbar - zB. die Engagierten, Arbeitenden, Leitenden, Anwesenden, Verunfallten, Verletzten, Auszubildenden, Vortragenden