



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Geht die Sprache vor die Hündinnen?
Richtlinien zu nichtsexistischem Sprachgebrauch
und deren Umsetzung in österreichischen
Tageszeitungen.“

Verfasserin

Andrea Doleys

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 190 333 344

Studienrichtung lt. Studienblatt: LA Deutsche Philologie

Betreuer: Ao. Prof. Doz. Dr. Günter Lipold

Wenn wir die Frauen gleichstellen,
sind sie uns überlegen.

Cato

Mein Dank gilt allen, die mir bei der Ausführung meiner Diplomarbeit unterstützend und motivierend zur Seite gestanden sind, dies gilt im Besonderen für meinen Betreuer, Dr. Günter Lipold, für Susanne Fiala und Wolfgang Homole, die stets ein offenes Ohr für mich hatten, und nicht zuletzt für die titelgebende Hündin Brenda von der Wildenhag.

Im Besonderen möchte ich mich bei meinen Eltern,

Christine und Franz Doleys

bedanken, die meinen akademischen Werdegang durch ihre jahrelange
Unterstützung ermöglichten.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
I. Einleitung.....	3
1. Zur Auswahl des Materials.....	5
a. Kronen Zeitung.....	7
b. Der Standard und Die Presse.....	7
c. Vorgehensweise.....	7
II. Die Frau in der (Feministischen) Linguistik.....	11
1. Sprache und Geschlecht.....	11
a. Der Beginn in den USA.....	13
b. Der Beginn im deutschen Sprachraum.....	15
2. Traditionelle Linguistik.....	17
3. Feministische Linguistik.....	19
III. Sprachpolitik.....	21
1. Was unter Sprachpolitik verstanden wird.....	21
2. Was ist sexistische Sprache?.....	23
3. Gesetzliche Regelungen zur (sprachlichen) Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Österreich.....	29
a. Ein erster Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern - der Gleichheitsgrundsatz.....	30
b. Die Gleichbehandlungsgesetze in Österreich.....	31
c. Zur sprachlichen Gleichbehandlung in österreichischen Gesetzen.....	33
d. Rechtliche Grundlagen zu Personenbezeichnungen.....	35

e. Maßnahmen zur konkreten Umsetzung.....	38
IV. Sprachwandel unter dem Einfluss der Feministischen Linguistik.....	44
1. Aspekte gegenwärtigen Sprachwandels.....	44
2. Feministische Sprachkritik.....	47
3. Zentrale Bereiche der Feministischen Sprachkritik.....	49
a. Genus versus Sexus	49
b. Grundlagen der Genus-Sexuzuordnung im deutschen Sprachsystem.....	51
c. Kongruenz im Bereich Personenbezeichnungen.....	56
d. Das generische Maskulinum.....	59
V. Lösungsvorschläge und deren konkrete Umsetzung.....	62
1. Ausdrucksmöglichkeiten und Strategien zur Sichtbarmachung der Frau in der Sprache	66
a. Ausdrucksmöglichkeiten zur Sichtbarmachung.....	66
b. Strategien zur Sichtbarmachung.....	69
2. Referentielle und genusindifferente Personenbezeichnungen.....	77
a. Referentieller Gebrauch von Personenbezeichnungen.....	77
b. Möglichkeiten genusindifferenter Formulierungen.....	78
3. Umsetzung feministisch-linguistischer Lösungsvorschläge im Untersuchungsmaterial.....	80
a. Attribuierung.....	82
b. Splitting.....	83
c. Indifferente Berufsbezeichnungen.....	85
d. Personenbezeichnungen im Fließtext von Stellenanzeigen.....	85

VI. Untersuchungsergebnisse.....	89
VII. Resümee.....	93
VIII. Anhang.....	94
1. Untersuchungsmaterial.....	94
a. Berufsbezeichnungen - Kronen Zeitung.....	94
b. Stellenanzeigen - Der Standard.....	122
c. Stellenanzeige - Die Presse.....	124
2. Checkliste: Tipps zum Korrekturlesen.....	125
IX. Bibliographie.....	127
Zusammenfassung.....	141
Lebenslauf.....	143

Tabellen

Tabelle 1: Untersuchungsmaterial 2005.....	5
Tabelle 2: Untersuchungsmaterial 2007.....	6
Tabelle 3: Die Frau ist mitgemeint.....	24
Tabelle 4: Personenbezeichnung, Anrede, Titel.....	25
Tabelle 5: Pejorative Ausdrücke.....	26
Tabelle 6: Darstellung der Geschlechter - Vergleich 2005/2007.....	90

Abbildungen

Abbildung 1: Stellenanzeige - Die Kronenzeitung (Kr_100907_3).....	81
Abbildung 2: Stellenanzeige - Der Standard (St_100905_2).....	122
Abbildung 3: Stellenanzeige - Der Standard (St_250807_27).....	123
Abbildung 4: Stellenanzeige - Die Presse (Pr_270805_14).....	124

Abkürzungen

Arb.VG	Arbeitsverfassungsgesetz
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMBWK	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
(DuGr 2005: <i>Seite</i>)	Duden. Die Grammatik. Hrsg. von der Dudenredaktion. ⁷ 2005 - Mannheim (Duden Bd.4)
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GZ	Geschäftszahl
id(g)F	in der (geltenden) Fassung
ILO	International Labour Organisation
(KF: <i>Seite</i>)	Kargl, Maria/Wetschanow, Karin/Wodak, Ruth (1999): Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch. - Wien (=Schriftenreihe der Frauenministerin 13).
(Rs-Du 2005: <i>Seite</i>)	Duden. Die deutsche Rechtschreibung. Hrsg. von der Dudenredaktion. ²⁴ 2005 - Mannheim (Duden Bd.1)
RS 2002-22	Rundschreiben vom 8. Mai 2002: "Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Leitfaden für

	geschlechtergerechtes Formulieren"
StGG	Staatsgrundgesetz
47/J XXII.GP	Parlamentarische Anfrage zu dem Rundschreiben 2002-22 von Dieter Brosz, <i>siehe Bibliographie, Internetadressen ;</i>
36/AB XXII. GP	Anfragebeantwortung der parlamentarischen Anfrage zu dem Rundschreiben 2002-22 von Dieter Brosz durch Bundesministerin Gehrler, <i>siehe Bibliographie, Internetadressen ;</i>
UVP-G	Umweltverträglichkeitsprüfungsgesetz
ZI	Zahl

Vorwort

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit sind, wenn im Folgenden von Lesern die Rede ist, Leserinnen mitgemeint.

So oder so ähnlich formulieren Autoren und - leider immer noch - auch Autorinnen die Eingangssequenzen ihrer schriftlichen Veröffentlichungen.

Zugegebenermaßen lesen wir solche Anmerkungen seltener als noch vor zwanzig Jahren. Nichtsdestotrotz beobachten wir immer noch, dass manche Schreibende den Sprachwandel in Bezug auf das Einbeziehen beider Geschlechter ignorieren.

Ihr Hauptargument ist, dass geschlechtsdifferente Formulierungen umständlich, schwer lesbar und unökonomisch seien und damit das Lesen mühsam mache. Außerdem wären Frauen im generischen Maskulinum ohnehin mitgemeint. Viele Studien haben aber bewiesen, dass Frauen NICHT mitgedacht werden, wenn von der Student, der Leser oder der Lehrer die Rede ist.

Auch ich fühle mich nicht angesprochen und muss mich in vielen (alltäglichen) Situationen dagegen wehren, wenn ich etwa als Eigentümer meiner Wohnung angesprochen oder angeschrieben werde, als Hundeführer meinen Hund, der eigentlich eine Hündin ist, zu Prüfungen führe oder, wie im aktuellsten Vorfall, einen Vertrag unterschreibe, durch den ich als Lehrer angestellt werden soll.

Auch mit der folgenden Arbeit wehre ich mich dagegen, sprachlich ignoriert zu werden. Ich denke konsequentes Aufmerksammachen und Anwenden nichtsexistischer Sprache wird auch hartnäckige SkeptikerInnen für diese Anliegen sensibilisiert.

Im Folgenden ist also, wenn von *der Leser* oder *der Hörer* die Rede ist, auch wirklich NUR *der Leser* oder *der Hörer* gemeint. Soll auf das weibliche und das männliche Geschlecht in einer Gruppe gleichermaßen referiert werden, so tue ich dies mittels Beidnennung, Splitting oder Binnen I¹. Bei der Auswahl der jeweiligen Referenzmöglichkeit werde ich stets die Lesbarkeit des Textes im Auge behalten.

Es wird am Ende der Arbeit an den Leserinnen und Lesern liegen, für sich zu entscheiden, ob durch geschlechtergerechtes Formulieren tatsächlich die Gefahr besteht, dass die Sprache vor die Hündinnen geht. Oder kann ein/e Autor/in nur dann auf seine/ihre Leser/innen referieren, indem er/sie so schreibt, dass man/frau ständig darüber stolpert? Ich denke Nein, denn sind wir bereit "die Idee geschlechtergerechter Sprache gut[zur]heißen und [im] Sprachgebrauch umzusetzen [...], dann stellt dies kein Problem dar." ²

Die vielen veröffentlichten Richtlinien für die Verwendung nichtsexistischer Sprache geben uns zwar keine Patentlösungen mit auf den Weg, aber sie fordern uns dazu auf, präsentierte Strategien zur Vermeidung sexistischer Sprache abzuändern, neu zu definieren, und damit kreativ mit unserer Sprache umzugehen, denn "Sprache ist veränderbar"(KF:14).

¹ Siehe dazu Kapitel Sprachwandel unter dem Einfluss der Feministischen Linguistik

² Kargl, Maria/Wetschanow, Karin/Wodak, Ruth (1999): Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch. - Wien (=Schriftenreihe der Frauenministerin 13), S.14. im Folgenden: KF

I. Einleitung

Die oben angesprochene Veränderbarkeit von Sprache ist es, die uns in den vergangenen Jahren Sprachwandel hin zu einer geschlechtergerechten Sprache wahrnehmen ließ.

Ziel dieser Arbeit ist es zu untersuchen, inwieweit sich in österreichischen Tageszeitungen die Tendenz zu geschlechtergerechtem Deutsch tatsächlich durchgesetzt hat.

Der erste Teil der folgenden Arbeit gibt einen kurzen historischen Abriss über die Arbeiten, Forderungen und Ziele der Feministischen Linguistik.

Egal welchen Standpunkt man/frau in Bezug auf die Feministische Linguistik einnimmt, es ist unbestritten, dass Linguistinnen wie Robin Lakoff und Mary Richie Key³ für die englische Sprache und Senta Trömel-Plötz und Luise Pusch⁴ für den deutschen Sprachraum Wesentliches zur Sensibilisierung für geschlechtergerechten Sprachgebrauch beigetragen haben. Mit ihren Arbeiten legten sie den Grundstein für einen Sprachwandel hin zu einer Sprache, in der die Frau immer mehr Beachtung findet.

"Sprachwandel ist auch Ergebnis intensiver Sprachpolitik" (Hellinger 2000:177). Das anschließende Kapitel wird sich demzufolge mit sprachpolitischen Maßnahmen in Österreich auseinandersetzen. Dazu gehören nicht nur legislative, sondern auch konkrete Maßnahmen, im Speziellen die Veröffentlichungen von Richtlinien zu nichtsexistischem Sprachgebrauch. Es wird zunächst zu klären sein, was unter

³ Siehe Kapitel Der Beginn in den USA9

⁴ Siehe Kapitel Der Beginn im deutschen Sprachraum

sexistischer Sprache zu verstehen ist, um dann Veröffentlichungen von Richtlinien für einen nichtsexistischen Sprachgebrauch im Einzelnen darzustellen.

Der letzte Teil meiner Ausführungen soll Aufschluss über den von feministischen LinguistInnen initiierten und durch sprachpolitische Maßnahme unterstützen Sprachwandel geben. Im Zentrum des Interesses steht dabei zunächst der Versuch einer Begriffsdefinition. Weiters beschäftige ich mich damit, welche Möglichkeiten das Deutsche bereithält, um auf Geschlecht zu referieren, was feministische LinguistInnen am Sprachsystem kritisieren und welche Möglichkeiten sie für die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache vorschlagen. Kritikpunkte und Lösungsvorschläge liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt in einer Fülle veröffentlichter Richtlinien vor, weshalb ich mich für diese Arbeit auf eine Publikation als Grundlage beschränke, dies ist die im Jahre 1999 in zweiter Auflage erschienene Broschüre von Maria Kargl et.al "Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch", auf die ich im Folgenden mit KL⁵ referiere. Wie sich die Autorinnen geschlechtergerechte Sprache und deren konkrete Umsetzung vorstellen und wie dies in den der Untersuchung zu Grunde liegenden Stellenanzeigen umgesetzt wird, steht im Mittelpunkt des Kapitels Lösungsvorschläge und deren konkrete Umsetzung.

Den Abschluss der Arbeit bilden statistische Angaben zu Anzahl und Art der Berufsbezeichnungen in Stellenanzeigen der Kronen Zeitung, eine Analyse der textlich umfangreicheren Stellenanzeigen in Die Presse und Der Standard, exemplarisch dargestellt anhand von für diese beiden Printmedien typischen Stellenanzeigen, und ein daraus resultierendes Resümee.

⁵ Siehe Anmerkung 2;

1. Zur Auswahl des Materials

Tageszeitungen, die dieser Untersuchung zu Grunde liegen, sind:

2005	<u>Abkürzung</u> <u>im Text</u>	<u>Erscheinungsdatum</u>	<u>Im Text verwendetes</u> <u>Kurzzeichen</u>
Kronen Zeitung	Kr	28. August	Kr_280805_Nr
		4. September	Kr_040905_Nr
Die Presse	Pr	27./28. August	Pr_270805_Nr
		10./11. September	Pr_100905_Nr
Der Standard	St	27./28. August	St_270805_Nr
		10./11. September	St_100905_Nr

Tabelle 1: Untersuchungsmaterial 2005

2007	<u>Erscheinungsdatum</u>	<u>Im Text verwendetes Kurzzeichen</u>
Kronen Zeitung	26. August	Kr_260807_Nr
	9. September	Kr_090907_Nr
Die Presse	25./26. August	Pr_250807_Nr
	8./9. September	Pr_080907_Nr
Der Standard	25./26. August	St_250807_Nr
	8./9. September	St_080907_Nr

Tabelle 2: Untersuchungsmaterial 2007

Es wurden jeweils die Wochenendausgaben (Pr, St), bzw. die Sonntagsausgabe (Kr) für die Untersuchung herangezogen. Zwei Überlegungen liegen dieser Auswahl zu Grunde:

Erstens denke ich, dass am Wochenende vermehrt Zeitung gelesen wird, da den Menschen mehr Freizeit zur Verfügung steht.

Zweitens sind Zeitungen am Wochenende für Viele leichter zugänglich, da sie nicht in einem Geschäft gekauft werden müssen, sondern aus Ständern, die in großer Zahl am Wochenende aufgestellt werden, leicht entnommen werden können, sozusagen im Vorbeigehen.

Im Fall von Pr und St kommt noch dazu, dass sie besonders am Wochenende über einen großen Anzeigenteil verfügen. Ich denke, dass der Grund dafür, ebenfalls darin zu suchen sein könnte, dass das Wochenende mehr Zeit bietet, sich in Ruhe dem Studium der Stellenanzeigen zu widmen.

a. Kronen Zeitung

Sie ist laut eigener Aussage die auflagenstärkste Tageszeitung in Österreich, wird vor allem von weniger intellektuellen Schichten gelesen und hat ein handlicheres Format als etwa der Kurier. Auf diesen treffen die ersten beiden Kriterien ebenfalls zu, da aber der Kurier in seiner Sonntagsausgabe keinen umfangreichen Anzeigenteil beinhaltet, entschied ich mich zu Gunsten des handlicheren Formates.

b. Der Standard und Die Presse

Diese beiden Tageszeitungen sprechen andere Gesellschaftsschichten an als die Kronen Zeitung, sie wenden sich an intellektuellere Leserinnen und Leser, ein Faktum, das auch in den Stellenanzeigen Niederschlag findet. Beide Tageszeitungen beinhalten in ihren Wochenendausgaben große Anzeigenteile (vgl. *Karrierelounge* in der Pr und *Karrierestandard* im St), die sich gänzlich an Menschen mit hoher Schulbildung wenden. Somit bieten beide Zeitungen ein besonders großes Pool an Stellenanzeigen, die für die Untersuchung besonders interessant sind.

Die Presse gilt als konservatives, Der Standard als progressives Blatt.

c. Vorgehensweise

Wie wir sehen werden, gibt es gesetzliche Vorschriften, wonach Stellenanzeigen geschlechtergerecht formuliert sein müssen.⁶ Sie dürfen Frauen nicht benachteiligen, indem sie so veröffentlicht werden, dass sie sich nur auf ein Geschlecht beziehen.

⁶ Siehe dazu Kapitel Gesetzliche Regelungen zur (sprachlichen) Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Österreich

Es gilt nun zu untersuchen, wie diese Vorschriften umgesetzt werden und ob es nicht vielleicht doch immer noch Stellenanzeigen gibt, die mit dem generischen Maskulinum operieren.

So dies der Fall ist, wird es interessant sein herauszufinden, in welcher der untersuchten Tageszeitungen immer noch geschlechtsspezifisch verfasste Stellenanzeigen zu finden sind. Ob dies freilich Rückschlüsse auf die Einstellung der Leserinnen und Leser der jeweiligen Tageszeitung zulässt, ist zwar eine interessante Frage, ihre Beantwortung kann allerdings nicht Gegenstand dieser Arbeit sein.

Richtlinien zur Umsetzung nichtsexistischer Sprache unterstützen gesetzliche Maßnahmen. Ihre Aufgabe soll es sein, Menschen durch konsequente Anwendung, etwa in den Medien, auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch aufmerksam zu machen. Dies soll aber nicht durch Regeln und Gesetze, sondern auf dem Weg der Sensibilisierung geschehen. Besonders Stellenanzeigen bieten die Möglichkeit dazu. Die Textsorte Stellenanzeige zeichnet sich durch sprachliche und visuelle Textbegrenzungssignale aus und stellt mit einer angebotenen Position eine Personen- und/oder Berufsbezeichnung in dem Mittelpunkt. Diese hebt sich vom restlichen Text ab, da oft mehrer Positionen in einer Anzeige angeboten werden (Ortner 1999:327). Personen- und damit auch Berufsbezeichnungen gelten, ähnlich wie der Name einer Person, als Identifikationsmittel für Personen. Es ist daher meines Erachtens besonders in Stellenanzeigen wichtig, auf Frauen und Männer gleichermaßen zu referieren und Frauen nicht einfach mit dem generischen Gebrauch des Maskulinums 'mitzumeinen'.

In Bezug auf die Textsorte Stellenanzeige gibt es in den von mir ausgewählten Printmedien offensichtliche Unterschiede. Diese manifestieren sich folgendermaßen:

Stellenanzeigen der Kr sind auf das Wesentliche reduziert, sie beinhalten in der Regel:

- Berufsbezeichnung
- (minimales) Anforderungsprofil
- Firmenadresse

Stellenanzeigen in St und Pr sind textlich umfangreicher und lassen sich deshalb nicht so leicht auf eine bloße Analyse der Anzahl und Art der vorkommenden Berufsbezeichnungen reduzieren, sondern verlangen auch einen Blick darauf, ob und wie diese Berufsbezeichnungen kongruiert werden.

Diese inhaltlichen Unterschiede machten auch eine unterschiedliche Aufnahme des Untersuchungsmaterials in dieser Diplomarbeit notwendig.

Während es möglich war, sämtliche in den Stellenanzeigen der Kr beinhaltete Berufsbezeichnungen in Form einer nummerierten Liste in den Anhang zu stellen, war eine ähnliche Vorgehensweise für Pr und St nicht möglich.

Ich habe deshalb exemplarisch Anzeigen aus Pr und St in den Anhang aufgenommen und diese nicht nur im Hinblick darauf untersucht, *ob* die beinhalteten Berufsbezeichnungen auf beide Geschlechter referieren, bzw. *wie* auf Frauen und Männer referiert wird, sondern ich habe mich in weiterer Folge auch mit der Kongruenz beschäftigt.

Bezüglich Nummerierung und Auswertung der im Anhang aufgelisteten Berufsbezeichnungen in der Kronen Zeitung habe ich zunächst jeder Berufsbezeichnung eine Nummer zugeordnet, bei deren statistischer Auswertung bin ich folgendermaßen vorgegangen:

- Stellenanzeigen, die mehrer Berufsbezeichnungen beinhalten:
 - Bei gleichartiger Genusreferenz wurde diese nur einmal gezählt:
Maurer, Zimmerer, Schalzimmerer = 1x Maskulinum
(Kr_280805_77)
 - Bei unterschiedlicher Genusreferenz wurde jede Berufsbezeichnung in die Statistik aufgenommen:
Stubenmädchen/Reinigungskräfte = 2x (1x nur Frauen, 1x genusindifferent) (Kr_280805_77)
- Anzeigen ohne Personenbezeichnung fanden als genusindifferente Form der Stellenanzeige Eingang in die Statistik:
Arbeit von zuhause (Kr_280805_144)
Wir suchen Sie! (Kr_040905_99).
- Fälle, die einer kreativen Form des Splittings folgen, im folgenden Beispiel etwa durch Schrägstrich und Binnen-I, wurden nur einmal gezählt: Shopmitarbeiter/Innen = Schrägstrich (Kr_280805_27)

II. Die Frau in der (Feministischen) Linguistik

1. Sprache und Geschlecht

Bereits im siebzehnten und achtzehnten Jahrhundert entstanden "im Zuge europäischer Kolonialbestrebungen [...] Berichte über Eingeborensprachen [außereuropäischer Kulturen] mit geschlechtsdifferenzierenden Verwendungsformen" (Postl 1991:23)⁷. Der Umgang mit dem Thema Sprache und Geschlecht in der ersten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts lässt zwei Themenschwerpunkte erkennen. Es werden erstens ausschließlich außereuropäische Sprachen untersucht und zweitens wird stets das Männliche als sprachliche Norm präsupponiert.

Das Werk des dänischen Linguisten Otto Jespersens "Language. Its Nature, Development and Origin"⁸, ist das erste, das sich mit europäischen Sprachen auseinandersetzt. Der Grund, warum es bis heute zu einem der am häufigsten zitierten historischen Werke zum Thema Sprache und Geschlecht zählt, ist das darin enthaltene Kapitel "Die Frau". Im Fehlen eines Kapitels über den Mann sieht Hellinger (1990:16) einen Hinweis auf das grundlegenden Prinzip patriarchalischer Gesellschaften, nämlich dem, wonach das Männliche als Norm, das Weibliche aber als Abweichung von dieser Norm gilt.

⁷ Siehe auch im Folgenden: Postl 1991:23-30.

⁸ Jespersen, Otto (1925): Die Sprache. Ihre Natur, Entwicklung und Entstehung. - Heidelberg. Das englische Original entstand 1922.

Weiters enthält Jespersens Buch eine Reihe sexistische Argumente, die auch heute noch Relevanz besitzen. Jespersen beschreibt u.a. wie sich Frauen und Männer in ihrer Sprachverwendung unterscheiden und führt dies auf soziale Bedingungen und kulturelle Faktoren zurück. (Samel 1995:28) Jespersen geht davon aus, dass Frauen z.B. ihre Gedanken unvollständig ausführen und deshalb unvollständige Sätze äußern. Männer sprechen dagegen häufiger in einem Satzgefüge von Haupt- und Nebensatz. Weiterhin stellt er fest, dass Frauen redengewandter als Männer sind, weil ihr Wortschatz geringer ist (Hellinger 1990:17f).

Den breiten Raum, den die Behandlung des Themas "Sprache und Geschlecht" heute einnimmt, verdanken wir im Wesentlichen dem Einsetzen der Frauenbewegung in den Sechzigerjahre des vorigen Jahrhunderts.

Die Involviertheit der USA in Vietnam initiierte die öffentliche Auseinandersetzung mit der Lebenssituation von ethnischen Minderheiten und stellte im Zuge dessen auch die Situation der Frau in "einem bis dahin noch nicht gekanntem Ausmaß ins Zentrum des öffentlichen Interesses" (Postl 1991:25). Dem dadurch ausgelösten "wahr[en] Bewusstwerdungsprozess" (Postl 1991:25) folgte eine die kritische Auseinandersetzung mit einer Reihe bis dato als selbstverständlich akzeptierter Normen und Institutionen wie Familie, Politik und Berufssituation. Frauen wollten die Unterdrückung durch das patriarchalische System nicht länger hinnehmen. In diesem Prozess der weiblichen Identitätsfindung wurde Sprache als wesentliches Instrument der männlichen Herrschaftssicherung identifiziert, was dazu führte, dass "weder das Sprachsystem noch die gängigen Formen seines Gebrauchs" übernommen werden konnte. (Postl 1990:26)

Frauen versuchten also in weiterer Folge die Sprache zu "entpatrifizieren" (Pusch 1984:76). Das führte dazu, dass in den Siebzigerjahren des letzten Jahrhunderts "der Feminismus in die Sprachwissenschaft getragen" (Samel 1995:42) wurde, und zwar zuerst in den USA und etwas verspätet auch im deutschen Sprachraum.

Der folgende Abschnitt präsentiert die wichtigsten Wegbereiterinnen der Feministischen Linguistik, ihre Werke und deren Inhalte.

a. Der Beginn in den USA⁹

Als Mary Ritchie Key und Robin Lakoff in den frühern Siebzigerjahren in den USA ihre ersten Hypothesen zur Thematik Sprache und Geschlecht aufstellten, begründeten sie die Feministische Linguistik mit.

Key veröffentlichte 1972 zunächst ihren Aufsatz "Linguistik Behaviour of Of Male and Female" (zitiert nach Samel 1995:29). Darin beschäftigt sie sich mit Sexismen im Sprachsystem und in der Sprachverwendung einerseits, und dem weiblichen Kommunikationsverhalten andererseits. Mit ihre Forderung, wonach diese beiden Themenkomplexe zum wissenschaftlichen Gegenstand werden sollten, konnte sie durchsetzen, handelt es sich doch dabei, wie wir heute wissen, um die beiden zentralen Forschungsrichtungen der Feministischen Linguistik.

In ihrer zweiten Veröffentlichung¹⁰ widmete sich Key den Asymmetrien bei Personen- (Mr gegenüber Miss/Mrs/Ms) und Berufsbezeichnungen (doctor gegenüber lady doctor, fehlendes gentleman doctor). Die hier

⁹ Vgl. im Folgenden: Breiner 1996; Hellinger 1990; Samel 1995;

¹⁰ Key, Mary Ritchie (1975): *Male/Female Language*. - Metuchen, N.J.

[...]zugrundeliegenden morphologischen und semantischen Asymmetrien sind Ausdruck der sprachlichen und sozialen Diskriminierung von Frauen. Zu den Aufgaben der FL gehört es deshalb, eine 'androgyn' Sprache zu schaffen, in der Frauen und Männer gleichberechtigt handeln und behandelt werden. (Hellinger 1990:25)

Wir sehen, dass also auch die in der Feministischen Linguistik so zentrale Forderung nach sprachlicher Gleichbehandlung bereits von Key gefordert wurde.

Eine weitere Mitbegründerin der Feministischen Linguistik, Robin Lakoff, konzentriert sich in ihrem 1975 erschienenen Buch "Language and Woman's Place" auf eine zentrale Dichotomie, die in der Feministischen Linguistik immer wieder im Zentrum von Untersuchungen steht:

- Wie sprechen Frauen (im Unterschied zu Männern)?
Unterschiede bestehen, laut Lakoff, auf
 - semantischer Ebene (z.B. Schimpfwörter, Höflichkeitsformen)
 - syntaktischer Ebene (z.B. tag-Konstruktionen)
 - suprasegmentaler Ebene (z.B. ähnliche Intonation bei Frage- und Aussagesätzen)

und

- Wie wird über Frauen gesprochen?
Hier beschäftigt sich Lakoff mit dem Pronominalsystem, Euphemismen und Anredeformen.

Beiden Forscherinnen wurde in weiterer Folge vorgeworfen, ihren Arbeiten keine empirische Untersuchungen zu Grunde legen zu können. Aussagen über den Zusammenhang zwischen Sprache und Geschlecht würden auf Annahmen, eigenen Erfahrungen und

unsystematischen Beobachtungen beruhen. Damit musste sich die Feministische Linguistik (in den USA, aber auch im deutschen Sprachraum) den Vorwurf der Subjektivität (und damit der Unwissenschaftlichkeit) gefallen lassen.

Was aber ist subjektiv in Bezug auf Wissenschaft? Oder anders gefragt: Kann Wissenschaft wirklich objektiv sein? Bringt nicht vielmehr jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler automatisch ihre oder seine (Lebens)Erfahrungen, Gefühle, ein gewisses Vorwissen und auch Vorurteile in ihre oder seine Arbeit mit ein?

Dies alles sind Fragen, deren Beantwortung den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Ich möchte hier nur so viel sagen:

Die Feministische Linguistik¹¹ kritisiert herrschende Auffassungen von Adäquatheit aus einem feministischen Blickwinkel. Durch ihr erklärtes Ziel, eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer - sprachlich UND gesellschaftlich - gleich behandelt werden, gewinnt sie politische Dimension. Ob sie im Zuge dessen gleichzeitig ihre wissenschaftliche Dimension verliert, wage ich nicht zu beantworten.

b. Der Beginn im deutschen Sprachraum

Im deutschen Sprachraum gab es 1980 in Berlin, Osnabrück und Konstanz Veranstaltungen zu den Themen "Sprache der Frauen", "Sprache und Geschlecht" und "Frauensprache".¹² Die Namen jener Linguistinnen, die seit dieser Zeit eng mit den Anliegen rund um die Feministische Linguistik verbunden sind, sind Ingrid Guentherodt, Luise F. Pusch und Senta Trömel-Plötz.

¹¹ Vgl. Pusch 1984; Hellinger 1990, Samel 1995; Breiner 1996; Randerborg 1997;

¹² Vgl. im Folgenden: Samel 1995:10; KF 1999; Wodak 1987;

Während Guentherodt dafür verantwortlich zeichnet, als Erste ein Seminar zum Thema "Rollenverhalten der Frau und Sprache" (Wintersemester 1974/75) abgehalten zu haben, sind uns Trömel-Plötz und Pusch hauptsächlich durch Veröffentlichungen wie "Frauensprache-Sprache der Veränderung" (Trömel-Plötz, erschien erstmals 1982), "Das Deutsche als Männersprache" (Pusch, erstmals 1984) und "Alle Menschen werden Schwestern" (Pusch, erstmals 1990) ein Begriff. Den Büchern von Pusch und Trömel-Plötz, die heute als Klassiker der Feministischen Linguistik zu bezeichnen sind, ist es hauptsächlich zu verdanken, dass ihre Forderungen auch einer breiten Öffentlichkeit zugänglichen gemacht werden konnte. Alle oben angeführten Werke liegen in Taschenbuchausgaben vor, sind also leicht zugänglich, und erfuhren seit ihrem Erscheinen immer wieder Neuauflagen. Natürlich konnte heftige Kritik nicht ausbleiben, wurde doch das **herrschenden**, männlich orientierte Sprachsystem kritisiert.

Erst 1987 präsentierte sich die Thematik "Sprache und Geschlecht" in Österreich, und zwar mit der vom damaligen Ministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebenen und durch Wodak et.al. verfassten Broschüre "Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann" (Wodak et.al. 1987).

1997, also rund zwanzig Jahre nach Trömel-Plötz, erschien in der Schriftenreihe des Frauenministeriums der Band "Kreatives Formulieren" und löste eine Reihe von - negativen, aber auch positiven - Reaktionen in der Presse aus. Die Broschüre, die sich als "Anleitung[...] zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch" (so der Untertitel) sieht, erschien 1999 in einer zweiten Auflage. Ich werde im Kapitel Sprachwandel unter dem Einfluss der Feministischen Linguistik näher auf den Inhalt eingehen.

Bevor ich mich nun näher damit beschäftige, was unter Feministischer Linguistik zu verstehen ist, möchte ich noch kurz auf die traditionelle Linguistik und deren Umgang mit dem "Thema Frau" eingehen.

2. Traditionelle Linguistik

Die herkömmliche Linguistik¹³ beschäftigt sich mit der Struktur einer Sprache, ohne den situativen Rahmen, die gesellschaftliche Realität oder die Sprechenden mit einzubeziehen. Es geht darum, das Regelwerk einer Sprache zu erfassen und die Gesetzmäßigkeiten festzulegen.

"Die Einheiten der Systemgrammatik sind grammatische Gegenstände wie Substantive, Pronomina, Verben, Adjektive, Konjunktionen, Partikel, komplexe Sätze usw. Mit ihren vielfältigen Subklassen. Um die Personen, Dinge und Sachverhalte, auf die sich einige dieser Gegenstände beziehen, kümmert sich die Systemgrammatik nur in zweiter Linie und nur mit dem Interesse, grammatische Erkenntnisse zu gewinnen" (Pusch 1990:12)

Beschäftigt sich ein Linguist oder eine Linguistin in einer Sprachanalyse doch mit der historischen, gesellschaftlichen oder kulturellen Realität oder dem konkreten Sprachgebrauch einer SprecherInnengruppe, wird dies den so genannten "Bindestrichdisziplinen" wie der Sozio- oder der Psycho- Linguistik zugeordnet.

Ihre wichtigste Aufgabe sieht die traditionelle Linguistik in der Forderung nach einer wertungsfreien Beschreibung der Sprachstruktur, ihr Ziel ist es sprachliche Gesetzmäßigkeiten in strikten Regeln zu formulieren. Die wichtigste Methode, derer sie sich dabei bedient ist die gezielte Regelverletzung. Mit ihrer Hilfe wird die Norm erkannt, beschrieben, in Regeln festgeschrieben und dadurch von Normverstößen abgegrenzt (Pusch 1990:11ff.).

¹³ Vgl. im Folgenden Günther, Kotthoff 1991:16.

Etwaige gesellschaftliche und psychische Folgen auf SprachteilnehmerInnen bzw. deren subjektive Erfahrungen sind, im Gegensatz zur Feministischen Linguistik, nur dann Parameter in der herkömmlichen Linguistik, wenn sie zu neuen grammatischen Erkenntnissen führen. Es wird also in erster Linie semasiologisch vorgegangen (Pusch 1990:13).

Günther/Kotthoff (1991:16) fassen folgendermaßen zusammen:

Sprache wurde nicht in ihrer gesellschaftlichen Einbettung und damit als soziales Zeichensystem betrachtet, mittels dessen Angehörige einer Kulturgruppe soziale Handlungen ausführen, sondern als Grammatiksystem, dessen Regeln kontextfrei formuliert und formalisiert werden sollten.

3. Feministische Linguistik

Jespersens Behandlung der Thematik "Sprache und Geschlecht" als bloßen Teilaspekt kann als symptomatisch für die traditionelle Linguistik gesehen werden.

Ganz anders in der Feministischen Linguistik, einem "anerkannten Forschungsbereich innerhalb der Sprachwissenschaft" (Samel 1995:42). Der Zusammenhang zwischen Sprache und Geschlecht und die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Thematik steht im Zentrum des Interesses (Hellinger 1990:25) der Feministischen Linguistik. - Das alleine macht sie aber noch nicht feministisch. Dazu wird sie durch ihr ausgewiesenes Ziel, und das ist die Sichtbarmachung patriarchalisch-sexistischer Verhältnisse in der Sprache. Sprachlicher Sexismus wird als besondere Form von Gewalt durch Sprache gesehen und stellt besonders (bewusst oder unbewusst angewandte) Unterdrückungsmechanismen, die gegen Frauen angewandt werden, ins Zentrum der Kritik (Samel 1995:42ff.).

Im Gegensatz zur herkömmlichen Linguistik, die, wie ich oben ausgeführt habe, nur bedingt Rücksicht auf die Einbettung ihres Forschungsgebiet in einen größeren gesellschaftlichen Rahmen nimmt, bilden Personen und Sachverhalte und die Frage nach deren sprachlicher Realisierung die Basis ihrer Forschung, es wird also nicht wie üblich semasiologisch, sondern onomasiologisch verfahren (Pusch 1990:13)

Wie in der traditionellen Linguistik wird auch in der Feministischen Linguistik die Methode des Regelverstoßes angewandt, aber nicht alleine zum Zweck der Sichtbarmachung von Gesetzmäßigkeiten im Sprachsystem. Im Gegenteil, durch bewusstes Zuwiderhandeln soll die Diskrepanz zwischen herrschendem Sprachverhalten und dem Selbstverständnis von Frauen aufgezeigt werden, mit dem Ziel Sprachwandel zu initiieren, durch den bewusste Regelverstöße zum Standard erhoben werden (Pusch 1990:13).

Im Gegensatz zu der traditionellen Forderung nach Unparteilichkeit in der Linguistik handeln feministische LinguistInnen politisch, indem sie bewusst Partei für die Frau ergreifen: Das Hinausgehen der Feministische Linguistik über die bloße Beschreibung hin zu einer Veränderungsabsicht gibt ihr diesen sprachpolitischen Aspekt (Samel 1995:42). Es geht also "prinzipiell um Sprachwandel, der von feministischen SprachkritikerInnen initiiert worden ist und heute gesamtgesellschaftliche Früchte trägt" (Samel 1995:42)

Diese beiden wesentlichen Aspekte, die *Sprachpolitik* und der auf Grund von Sprachkritik initiierten *Sprachwandels*, stehen im Mittelpunkt der beiden folgenden Kapitel.

III. Sprachpolitik

1. Was unter Sprachpolitik verstanden wird

Bei Ruth Wodak et.al. lesen wir, dass Sprachpolitik

[...]ein meist willkürlicher Eingriff in die sprachlichen Gegebenheiten einer Sprachgemeinschaft ist, der meist politische Ziele verfolgt, während Sprachplanung nach wissenschaftlich-funktionalen Kriterien Vorschläge zur Sprachveränderung ausarbeitet. (Wodak et.al. 1987:12)

Sprachplanung sieht sie dabei in Abhängigkeit von Kommunikationsbedürfnissen, während Sprachpolitik nicht immer nur linguistisch begründet ist, sondern auch von sozialen Beweggründen und gezielten Änderungswünschen einer Gruppe geprägt ist (Wodak et.al. 1987:12).

Auf Grund der gesellschaftlichen Situation der Frau, die sich in den letzten Jahrzehnten enorm verändert hat, hat es sich die Feministische Linguistik zur Aufgabe gemacht, sexistische Schreib- und Redeweisen aus dem Sprachgebrauch zu entfernen und sprachliche Gleichbehandlung zu fordern. Damit soll auch das Sprachsystem reale Veränderungen reflektieren. Ziehen wir dies in Betracht, so ist klar zu erkennen, dass von feministischen LinguistInnen initiierte sprachliche Maßnahmen sprachpolitisch genannt werden müssen, sie sollen Sprachwandel gezielt einleiten und fördern. Laut Schräpel (1985:224) entspricht sprachliches Handeln in der Feministischen Linguistik politischem Handeln, und zwar insofern, als Veränderungen der gesellschaftlichen Beziehungen erreicht werden sollen, etwa durch das Eliminieren von traditionellen Stereotypen in Schul- und Wörterbüchern.

Auch Schräpel beschäftigt sich mit dem Unterschied zwischen Sprachpolitik und Sprachplanung (Schräpel 1986:223). Sprachplanung ist für sie dann gegeben, wenn Sprache, meist durch staatliche Institutionen, an außersprachliche Realitäten angepasst wird. Sprachpolitik muss aber nicht von staatlicher Seite ausgelöst werden, sondern ist "die bewusste und gezielte Einflussnahme einer Gruppe auf Teilbereiche einer Sprache" (Schräpel 1986:227). Ihr Ziel ist es, Sprachwandel auszulösen und den sprachlichen Status quo zu verändern.

Sprachpolitische Forderungen von Frauen, die also nicht nur linguistisch, sondern auch durch soziale Beweggründe wie der Verbesserung der Situation der Frau in der Gesellschaft motiviert sind, können meines Erachtens durch Normierungsinstitutionen oder vom Staat unterstützt werden.

Insgesamt dient feministische Sprachpolitik der Vermeidung sexistischen Sprache. Was darunter zu verstehen ist, soll im Abschnitt *2 Was ist sexistische Sprache?* geklärt werden.

Welche *gesetzgeberische Maßnahmen* auf dem Gebiet des geschlechtergerechter Sprachgebrauchs bisher in Österreich gesetzt wurden, wird im Abschnitt Gesetzliche Regelungen zur (sprachlichen) Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Österreich im Mittelpunkt des Interesses stehen.

Eine Maßnahme, welche die Umsetzung der Forderung nach nichtsexistischer Sprache beinhaltet, ist die Veröffentlichung von einschlägigen Richtlinien. Einen Überblick über die wichtigsten Veröffentlichungen der letzten Jahre in Österreich bietet der Abschnitt Maßnahmen zur konkreten Umsetzung.

2. Was ist sexistische Sprache?

Wenn von sexistischer Sprache gesprochen wird, so handelt es sich dabei um "strukturelle oder semantische Merkmale" einer Sprache, denen eine "abwertende, verniedlichende oder ausschließende Funktion Frauen gegenüber zukommt" (Postl 1991:90). In den bereits 1981 veröffentlichten Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs bringen es die Wegbereiterinnen der Feministischen Linguistik im deutschsprachigen Raum Ingrid Guentherodt, Marlis Hellinger, Luise F. Pusch und Senta Trömel-Plötz auf den Punkt, wenn sie sexistische Sprache folgendermaßen definieren:

Sprache ist sexistisch, wenn sie Frauen und ihre Leistungen ignoriert, wenn sie Frauen nur in Abhängigkeit von und Unterordnung zu Männern beschreibt, wenn sie Frauen nur in stereotypen Rollen zeigt und ihnen so über das Stereotyp hinausgehende Interessen und Fähigkeiten abspricht, und wenn sie Frauen durch herablassende Sprache demütigt und lächerlich macht. (Guentherodt et.al 1980:15)

Was bedeuten diese vier Kritikpunkte der Feministischen Linguistik im Detail?

1. Sexistische Sprache ist Sprache, in der der Mann als Norm angesehen wird, die Frau aber als die Ausnahme, sie wird ausgeschlossen oder ignoriert. Im besten Fall darf sie sich, wie zum Beispiel im generischen Maskulinum, als "mitgemeint" betrachten. Männlichen grammatische Formen unterstützen in diesem Fall das Ignorieren der Leistung von Frauen.

Beispiele dafür sind:

<u>Sexistischer Sprachgebrauch</u>	<u>Alternativen</u>
Liebe Kollegen	Liebe Kolleginnen und Kollegen

<u>Sexistischer Sprachgebrauch</u>	<u>Alternativen</u>
Sehr geehrte Herren	Sehr geehrte Damen und Herren
die Linguistik und ihre Vertreter	Linguistinnen und Linguisten
zum Arzt gehen	statt zur Ärztin gehen, sich medizinisch behandeln lassen, in medizinische Behandlung gehen
(Auswahl aus: Guentherodt et.al. 1980:16)	

Tabelle 3: Die Frau ist mitgemeint

Darunter fallen, laut KF, auch Formulare, die ausschließlich generisch formuliert sind (KF:23). Und obwohl in dieser Hinsicht seit den 1980er Jahren enorm viel bewegt werden konnte, gibt es immer noch Vordrucke, wie zum Beispiel einen Vertag¹⁴, der mir persönlich im Sommer 2007 (!) vorgelegt wurde. Was in dem Vordruck besonders stört, ist das gänzliche Fehlen des Vordrucks *Frau* vor jenem Feld, in dem der Name der Vertragspartnerin oder des Vertragspartners eingefügt werden muss. Das Wort *Herr* ist vorgedruckt, die Option *Frau* ist nicht einmal vorgesehen. Die so näher bezeichnete Person wird "im Folgenden 'der Lehrer' genannt", es wird mit Relativpronomen im Maskulinum referiert und die Unterschrift unter dem Vertrag leistet ebenfalls "Der Lehrer".

2. Frauen werden immer über den Mann definiert, wodurch meines Erachtens auch gezeigt wird, welche Stellung der Frau in der Gesellschaft zugeordnet wird, nämlich eine untergeordnete. Besonders tritt dieser Aspekt abwertender Sprache bei Personenbezeichnungen "und in der festen Anordnungen, in der Männer immer zuerst genannt werden" (Guentherodt et.al 1980:19), in Erscheinung. Name und Titel werden beim Mann komplett angegeben, während er bei der Frau oft

¹⁴ Es handelt sich hierbei um einen Vertrag zwischen mir und einer Wiener Privatschule mit Öffentlichkeitsrecht.

komplett fehlt, und nur durch ihren Vornamen und/oder den Verweis auf ihren Begleiter auf sie referiert wird: *Dr. Heinrich Müller und Gattin (Sylvia) oder Familie Peter Schulz* (Breiner 1995: 41).

Beispiele dafür sind:

<u>Sexistischer Sprachgebrauch</u>	<u>Alternativen</u>
Thomas Mann und Frau Katja	Thomas Mann und Katja Mann
Herr Meier mit Frau	Frau Meier und Herr Meier das Ehepaar Meier Maria Meier und Hans Meier
Mann und Frau	Frau und Mann ¹⁵
Sohn und Tochter	Tochter und Sohn
(Auswahl aus: Guentherodt et.al 1980:19)	

Tabelle 4: Personenbezeichnung, Anrede, Titel

3. Es hat ebenfalls mit der Darstellung der Frau in der Gesellschaft zu tun, wenn sie "in traditionellen Rollen mit den so genannten weiblichen Eigenschaften und Verhaltensweisen dargestellt" (KF: 23) wird. D.h. die Frau bekommt das Etikett der Hausfrau, Ehefrau und Mutter, deren Funktion es ist zu dienen und zu helfen. Frauen, die sich dieses Etikett nicht umhängen (lassen), gelten als untypisch, werden aber trotzdem mit als typische weiblich geltenden Eigenschaften dargestellt.

4. Mittels sexistischer Sprache werden Frauen abgewertet, ihre Fähigkeiten werden negiert, sie werden ausschließlich über ihr Aussehen charakterisiert, es werden ihnen negative Eigenschaften wie mangelnde Intelligenz und Reife und mangelndes

¹⁵ Die Feministische Linguistik spricht in diesem Fall vom so genannten *Titanicprinzip*, das besagt, dass bei Beidnennung die Frau zuerst genannt werden soll, "damit die feminine Form nicht wie ein Anhängsel der maskulinen Form wirkt" (KF:53).

Durchhaltevermögen, Geschwätzigkeit, Unbeständigkeit und übertriebene Emotionalität bescheinigt.

<i>Sexistischer Sprachgebrauch</i>	<i>Alternativen</i>
das schwache/schöne Geschlecht	das weibliche Geschlecht, Frauen
unsere Skimädchen	Skifahrerinnen
unsere Tennisdamen	unsere Tennisspielerinnen
alte Jungfer Mannweib Weibergeschwätz	ersatzlose Streichung
Emanze	Feministin, feministisch engagierte Frau
(Auswahl aus: Guentherodt et.al 1980:20f.)	

Tabelle 5: Pejorative Ausdrücke

Senta Trömel-Plötz unterscheidet zwei Arten von Sexismus: Offener oder vulgärer , bzw. verdeckter oder subtiler Sexismus.¹⁶

Vulgärer Sexismus betrifft das Lexikon und ist, da er in den Medien und Wörterbüchern reproduziert wird, leicht zu erkennen. Dabei wird eine Weltsicht vermittelt, in der jeder noch so dumme Mann, jeder Frau überlegen ist. "Es geht hier vor allem um die Anrede der Frau, um ihre negative, zumindest eingeschränkte Definition gemäß des Geschlechtsrollenstereotyps und um frauenspezifische Pejorativa." (Breiner 1995:42)

Bei *verdecktem Sexismus* geht es um generische Formen, in denen sich Frauen als mitgemeint betrachten müssen. Da sich diese Art von Sexismus in der Sprachstruktur zeigt, ist er schwieriger zu entdecken.

¹⁶ Vgl. im Folgenden Trömel-Plötz 1993: 53ff;

Auch hier wird ein Weltbild vermittelt: der Mann ist bedeutend und wird auf jeden Fall gemeint, die Frau hat eine untergeordnete Stelle und ist mitgemeint - oder auch nicht!

Wir haben gesehen, dass ein zentraler Punkt sexistische Sprache Referenz ist. Es geht nicht nur darum, wie über Frauen gesprochen wird, sondern auch wie auf Frauen sprachlich referiert wird. Sprache wird als Reaktion auf gesellschaftliche Prozesse, aber auch als Medium zur Veränderung gesehen (Postl 1991:90f.).

Es stellt sich dabei die Frage was bzw. wer sexistisch ist - das Sprachsystem, der Sprachgebrauch oder die Sprechenden. Gehen wir davon aus, dass Sprache an ihre BenutzerInnen gebunden ist, lässt das auf Sexismus in der Sprachverwendung und bei den SprecherInnen schließen.

Auch Trömel-Plötz und Pusch (Trömel-Plötz 1991:15ff.; Pusch 1990:76ff.) sehen sprachlichen Sexismus in einer semantischen Gesetzmäßigkeit, nach der ein personenbezogener Ausdruck so lange männlich ist, bis das Gegenteil bewiesen ist. Sich auf den amerikanischen Linguisten Sol Saporta beziehend (Trömel-Plötz 1991:15f.) unterstellt Trömel-Plötz jedoch in der Folge allen drei Bereichen Sexismus - "Es folgt: Alle drei müssen wir ändern, uns, unsere Sprache und unsere Äußerungen (Trömel-Plötz 1991:18).

Ich gehe davon aus, dass ohne Zweifel Sprechende und ihr Sprachgebrauch in Beziehung zueinander gesehen werden müssen, denn wie Breiner bin ich der Meinung, "nur wer sexistisch denkt, wird sexistisch handeln und wird ihre bzw. seine Äußerung als Hilfsmittel zur Diskriminierung anderer Personen nutzen" (Breiner 1995:44). Ihre weitere Ausführung, wonach auch das Sprachsystem sexistisch ist, und zwar auf Grund der Tatsache, dass es sexistische und nichtsexistische Varianten nebeneinander zulässt, kommt mir nicht plausibel vor. Auch

Postl lokalisiert "sprachlichen Sexismus nicht im System einer Sprache [...]", sondern bindet ihn "an den Gebrauch dieses Systems [...]" (Postl 1991:92).

Was kann aber nun getan werden, um **nicht**sexistischen Sprachgebrauch zu etablieren?

Dazu ist es zunächst notwendig, Aufmerksamkeit zu erregen, um in weiterer Folge zu sensibilisieren und im besten Fall einen Umdenkprozess zu initiieren.

Sexistische Sprache operiert mit einer Art Überraschungseffekt: Frauen werden explizit genannt, sexistisches Sprachverhalten, das zur ständigen Gewohnheit geworden ist, wird nicht weiter akzeptiert (Trömel-Plötz 1991:20). Es darf dabei aber nicht vergessen werden, "dass es einen gewissen Veränderungskontext geben muss" (Postl 1991:273). Mit anderen Worten, damit Änderungen wirkungsvoll sind, müssen sie mit Bewusstseinsänderung einhergehen. Frauen UND Männer müssen sich ihrer gesellschaftlichen Position bewusst werden, sie kritisch überdenken und neu definieren.

Immer noch ist die Kritik gegen geforderte sprachliche Veränderungen im Sinn einer geschlechtergerechten Sprache nicht verstummt. Die Vorwürfe, denen wir wiederholt begegnen reichen von Trivialität über eine angeblichen Bedrohung der freien Meinungsäußerung durch veröffentlichte Richtlinien bis hin zur Unmöglichkeit der Umsetzung der geforderten Veränderungen.

Trotz aller Widerstände und Diskreditierungsversuche auf Seiten der KritikerInnen, ist es FeministInnen gelungen, auf ihre Anliegen öffentlich aufmerksam zu machen. Mehr noch, eine Reihe von Veränderungen konnten bereits erfolgreich im Gebrauch der deutschen Sprache etabliert werden. Hier einige Beispiele (vgl. Postl 1991:91f.):

- Wortneuschöpfungen wurden kreiert
- Wortbedeutungen erweitert
- Syntaktische Formen, die von den als korrekt erachteten abweichen, konnten eingeführt werden
- Von außerordentlicher Bedeutung ist meines Erachtens das Festlegen von Richtlinien für einen nichtsexistischen Sprachgebrauch und das Drängen auf eine verpflichtende Einhaltung dieser durch Berufsverbänden, Verlagen etc., um deren Reichweite zu vergrößern, die Menschen zu sensibilisieren und auf diese Weise Sprachwandel einzuleiten.

3. Gesetzliche Regelungen zur (sprachlichen) Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Österreich

Meines Erachtens stehen Auswirkungen der feministischen Sprachkritik auf das österreichische Deutsch tendenziell in engem Zusammenhang mit gezielten Maßnahmen zur (sprachlichen) Gleichstellung von Frauen und Männern. Inhaltlich lassen sich zwei Aspekte festmachen: Es geht einerseits um die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft, andererseits um Manifestierung dieser Gleichstellung mit Hilfe von Sprache.

Die Art der Maßnahmen, die zu Gleichbehandlung führen (sollen), ist vielfältig. Es handelt sich dabei einerseits um gesetzliche Regelungen wie das Gleichbehandlungsgesetz, andererseits um Empfehlungen und Richtlinien, "deren Einhaltung bestimmten Gruppen nahegelegt oder auch vorgeschrieben wird" (KF:128). Zwischen beiden Arten, also

gesetzlichen Regelungen und Empfehlungen/Richtlinien, besteht eine Interdependenz.

Das Folgende präsentiert einen Überblick über die wichtigsten Gesetzesregelungen und Richtlinien der letzten dreißig Jahren in Österreich.

a. Ein erster Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern - der Gleichheitsgrundsatz¹⁷

In Österreich gilt seit dem Staatsgrundgesetz (StGG) von 1867 der Gleichheitssatz als Verfassungsgebot. Laut Artikel 2 sind "alle Bundesbürger [...] vor dem Gesetz gleich". Es herrschte aber, und daran hat sich bis heute leider nicht viel geändert, eine bedeutende Kluft zwischen dem rechtlichen Stand und der tatsächlichen Situation. So wurde beispielsweise erst bei der provisorischen Nationalversammlung vom 30. Oktober 1918 die Vereins- und Versammlungsfreiheit ohne Unterschied des Geschlechtes beschlossen (StGBI Nr. 3 gemäß Art 149 B-VG). Frauen mussten bis 1919 warten, um nicht mehr vom Wahlrecht ausgeschlossen zu sein, und bis zur ersten Änderung des patriarchalischen Familienrechtes dauerte es gar bis zum Jahr 1975 (!).

Im Jahr 1920 erfolgte eine Ergänzung im Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG). Danach sind

" Alle Bundesbürger [...] vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechts, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen." (Art. 7 Abs. 1 B-VG).

¹⁷ Vgl. im Folgenden: Frauensache Politik 2004:8f, Ranftl-Guggenberger, Smutny, Mayr 2001, Wodak et.al. 1987:19f, KF:128ff, Frauensache Politik 2004, Ihr gutes Recht 2006;

Damit wurde zwar eine rechtliche Gleichstellung zugesichert, tatsächliche Ungleichheiten in der sozialen und gesellschaftlichen Lebenssituation von Frauen waren damit aber nicht beseitigt. Zu diesem Zweck wurde 1998 die sogenannte "Staatszielbestimmung" (Smutny, Mayr 2001:47) festgelegt, die Folgendes besagt:

Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig. (BGBl Nr. 68/1998)

Damit wurde bestimmt, dass Sondermaßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau (z.B. die Quotenregelung) "zulässige Differenzierungen im Sinne des Gleichheitsgrundsatzes sind" (Frauensache Politik 2004:8).

Eine ausdrückliche Regelung des gesellschaftspolitisch so wichtigen Problems der Gleichbehandlung der Geschlechter wurde ab dem Jahr 1979 mit dem so genannten Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Davon im Folgenden Abschnitt mehr.

b. Die Gleichbehandlungsgesetze in Österreich¹⁸

Das geltende Gleichbehandlungsgesetz, oder besser die Gleichbehandlungsgesetze, jenes für die Privatwirtschaft geltende (GIBG) und jenes für den Bund geltende (B-GIBG), fokussieren auf die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt, beinhalten aber beide Hinweise auf Verwendung geschlechtergerechter Sprache (besonders im Bereich Stellenausschreibungen) und

¹⁸ Vgl. im Folgenden: Frauensache Politik 2004:10f, Smutny, Mayr 2001:57ff, <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20681>, http://demokratiezentrum.org/de/startseite/wissen/timelines/gleichstellungspolitik_in_oesterreich.html;

rechtfertigen so einen Beschäftigung mit der Entwicklung des GIBG bzw. B-GIBG in Österreich.

Die Stammfassung trat am 1. Juli 1979 in Kraft und regelte ausschließlich die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich der Festsetzung des Verdienstes (Smutny, Mayr 2001:75).

Mit der ersten Novellierung 1985 wurde die Bezeichnung *Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben* eingeführt und dessen Inhalt erweitert, u.a. durch ein Verbot geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen.

Insgesamt wurde das Gesetz seit dessen Bestehen mehrmals novelliert, es wurden "gendergerechte Anpassungen betreffend den Entlohnungsbereich, den Zugangs- und Entlohnungsbestimmungen sowie den Bereich der Arbeitsbedingungen" (Frauensache Politik 2004:10) vorgenommen. Seine bisher letzte Fassung trat 2004 Kraft, in ihr werden u.a. von der EU geforderte Antidiskriminierungs-Richtlinien umgesetzt, wonach keine Person auf Grund ihres Alters, Geschlechts, ethnischer oder Religionszugehörigkeit oder sexuellen Orientierung diskriminiert werden darf.

Seit 1993 gibt es in Österreich für den Bundesdienst ein eigenes Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG). Es gilt für BeamtInnen und Vertragsbedienstete des Bundes, Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis des Bundes befinden und Personen, die sich für ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis bewerben. Auch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. I Nr. 65/2004) legt in seiner letzten Version fest, dass keine Person auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden darf. Ebenso wurde geschlechtsbezogene Belästigung aufgenommen und das so genannte "Benachteiligungsverbot", d.h. Personen sollen

geschützt werden, gegen die eine Beschwerde eingegangen ist oder gegen die eine Verfahrens in Bezug auf den Gleichbehandlungsgrundsatz anhängig ist.

Alle Gleichbehandlungsgesetze enthalten folgende Diskriminierungsverbote und verbieten geschlechtsspezifische Diskriminierung bei:

- der Begründung eines Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses,
- der Entgeltfestsetzung,
- der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen (z.B. Benutzungsrechte für Ferienheime),
- Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- beruflichem Aufstieg (z.B. bei Beförderungen),
- den sonstigen Arbeitsbedingungen (z.B. räumliche oder organisatorische Aspekte),
- der Beendigung des Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

(Frauensache Politik 2004:10)

c. Zur sprachlichen Gleichbehandlung in österreichischen Gesetzen¹⁹

Konkretisiert und begleitet wurden gesetzlichen Maßnahmen durch Erlässe, Empfehlungen und Rundschreiben. Diese stehen im folgenden Abschnitt im Mittelpunkt, im Besonderen konzentriere ich mich, dem

¹⁹ Vgl. im Folgenden: Doleschal 1998, Ranftl-Guggenberger 1995, Smutny, Mayr 2001, Wodak et.al. 1987;

Thema entsprechenden, auf (gesetzliche) Maßnahmen zur Umsetzung *sprachlicher* Gleichbehandlung.

1981 machte ein Rundschreiben des Bundeskanzleramtes auf die Notwendigkeit geschlechtsneutraler Formulierung von Stellenausschreibungen aufmerksam.

1989 formulierte Vorschläge in den Durchführungsbestimmungen zum Ausschreibungsgesetz fanden zwei Jahre danach Eingang in das Ausschreibungsgesetz (BGBl. Nr. 366/1991), das folgerichtig auch gleich nach den Grundlagen sprachlicher Gleichbehandlung verfasst wurde.

Und auch das Bundesgleichbehandlungsgesetz 1992 sieht vor, dass die Ausschreibungen von Planstellen auf Frauen und Männer gleichermaßen referieren müssen.

Im GIBG wurde sprachliche Gleichbehandlung in Form eines Verbotes geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen zum ersten Mal 1985 gesetzlich verankert, und zwar im Zuge der ersten Novellierung und gleichzeitigen Umbenennung des "Gesetz[es] über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festlegung des Entgelts" (BGBl. Nr. 290/1985) in "BG über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben"²⁰ (Smutny, Mayr 2001:57).

Als das Gesetz 1992 an EG-Richtlinien zur Gleichbehandlung (BGBl. Nr. 833/1992) angepasst werden musste, wurde der Bezug auf geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen dahin gehend erweitert, dass ein Verstoß einer Verwaltungsstrafe führen konnte.

Das GIBG beinhaltet auch in seiner geltenden Fassung aus dem Jahr 2004 (§9) ein Verbot diskriminierender Stellenausschreibungen. Dieses richtet sich, wie in den Fassungen davor auch, gegen

²⁰ Im Folgenden als Gleichbehandlungsgesetz bezeichnet;

Personalvermittlungsfirmen und nun "auch an Arbeitgeber/innen, die selbst Stelleninserate veröffentlichen [...]. Nach einer einmaligen Verwarnung können nun aber erstmals auch Arbeitgeber/innen zur Zahlung von bis zu €360 Verwaltungsstrafe verpflichtet werden." (Ihr gutes Recht 2006:22)

In der Praxis wird das Gesetz so angewandt, dass im Fall von diskriminierenden Stellenausschreibungen durch das AMS (Arbeitsmarktservice) und Personalvermittlungsfirmen eine Verwaltungsstrafe verhängt wird, für ArbeitgeberInnen, die selbst Inserate veröffentlichen, ist vor Verhängung einer Verwaltungsstrafe eine einmalige Verwarnung vorgesehen.

d. Rechtliche Grundlagen zu Personenbezeichnungen²¹

In weiterer Folge wird die Beschäftigung mit Personenbezeichnungen (dazu zähle ich auch Titel, Amts-, Funktions- und Berufsbezeichnungen) einen wesentlichen Bestandteil dieser Arbeit darstellen. Es ist deshalb angebracht, sich an dieser Stelle den rechtlichen Grundlagen zuzuwenden.

1986 wurde im Arbeitsverfassungsgesetz die Funktionsbezeichnung *Obmann* durch *der/die Vorsitzende* ersetzt.

Ebenfalls 1986 kam es zu einer Änderung des Namensrechts. Danach mussten Frauen nicht mehr automatisch den Namen ihres Mannes annehmen, sondern hatten wenigstens die Möglichkeit, einen Doppelnamen anzunehmen. Es sollte aber noch weitere neun Jahre dauern, bis schließlich 1995 das Namensrecht dahingehend novelliert wurde, dass die Beibehaltung des Namens für beide EhepartnerInnen möglich wurde.

²¹ Vgl. im Folgenden: Doleschal 1998, Ihr gutes Recht 2006, KF, Ranftl-Guggenberger 1995, Smutny, Mayr 2001, Wodak et.al. 1987;

1988 wurde in Art.7 Abs.3 der Verfassungsgesetz-Novelle (BGBl. Nr. 341/1988 und in der Beamten(!)-Dienstrechts-Novelle (BGBl. Nr.287/1988) die Grundlage für das Führen weiblicher Amtsbezeichnungen geschaffen. Bis dahin gab es Amtsbezeichnungen und Titel nur in der männlichen Form.

Im Jahr 1990 stellte eine EntschlieÙung des Bundespräsidenten (BGBl. Br. 493/1990) die Weichen für das Führen von weiblichen Berufstiteln, z.B. Amtsrätin, Kommerzialrätin, Baurätin, Kammerschauspielerin.

Von 1990 bis 1993 erfolgten Anpassung bezüglich weiblicher Berufsbezeichnungen in verschiedenen Verordnungen und Gesetzesnovellen. So sehen z.B. die BGBl Nr.162/1990 und Nr.44/1993 für AbsolventInnen von Universitätslehrgängen die Titel Exportkaufmann und Exportkauffrau vor.

Ebenfalls 1993 wurde die Verleihung akademische Grade in weiblicher Form (Magistra, Doktorin) in Novellen zum Allgemeinen Hochschulgesetz (BGBl. Nr.523/1993), zum Kunsthochschul-Studiengesetz und den Bundesgesetzen über technische Studienrichtungen (BGBl. Nr.524 /1993) und zum Bundesgesetz über sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studienrichtungen (BGBl. Nr.525/1993) geregelt.

Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen können seitdem so verwendet werden, wie es das Geschlecht der Amtsinhaberin oder des Amtsinhabers zum Ausdruck bringt, wie z.B. Bundesministerin, Magistra oder Landeshauptfrau.

Noch 1980 blieb es Johanna Dohnal verwehrt, den Titel *Staatssekretärin* in ihren Briefkopf aufzunehmen, und zwar deshalb, weil die Funktionsbezeichnung "Staatssekretär" (vergleichbar mit "Bundeskanzler") in der Bundesverfassung ausschließlich in der

männlichen Form vorkam, die weibliche Entsprechung also eine Gesetzesänderung vorausgesetzt hätte. (Wodak et.al. 1987:19)

Mehr als zwanzig Jahre später gibt es nun diese Gesetzesänderung, sie war meines Erachtens notwendig, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass Frauen heute zu jenen Berufen und Funktionen Zugang haben, die ihnen früher verwehrt waren. Ich meine, dies muss nun auch in der Sprache zum Ausdruck kommen!

Als Waltraud Klasnik nach der Landtagswahl 1996 in der Steiermark als erste Frau die Position der Landeshaupt*frau* übernehmen konnte, sorgte ihre Stellungnahme, wonach sie als "Frau Landeshaupt*mann*" angesprochen werden wollte, obwohl zum damaligen Zeitpunkt die feminine Amtsbezeichnung bereits gesetzlich vorgesehen war, für anhaltende öffentliche Diskussionen.

Erst 2007 gelang es wieder einer Frau, Gabriele Burgstaller, das Amt einer Landeshauptfrau (Salzburg) zu übernehmen. Sie bevorzugt die Amtsbezeichnung Landeshauptfrau. Interessant ist hier die Tatsache, dass ihr Stellvertreter Wilfried Haslauer als "Landeshaupt*mann*-Stellvertreter" bezeichnet wird, und zwar u.a. auf der offiziellen Web-Site des Landes Salzburg, unter www.salzburg.gv.at/pol/landesregierung/haslauer/haslauer_lebenslauf.htm.

Der in Österreich üblichen Konvention, Ehepartnerfrauen mit dem Titel ihres Ehemannes anzusprechen (die Frau des Arztes ist in Österreich immer noch "die Frau Doktor") entsprechend, wäre es auch interessant herauszufinden, wie denn der Ehemann von Frau Burgstaller titulierte wird, doch nicht etwa "Herr Landeshauptfrau"?

e. Maßnahmen zur konkreten Umsetzung²²

Die Ergebnisse aktiver Sprachpolitik in Österreich lassen sich besonders im öffentlichen Sprachgebrauch beobachten, u.a. in Gesetzestexten, Formularen und Stellenanzeigen, besonders auch in den Printmedien.

So wichtig rechtliche Schritte auf dem Weg zur Umsetzung nichtsexistischer Sprachverwendung auch sind, müssen wir uns doch vor Augen halten, dass speziell ein leider immer noch so heikles Thema wie der Umsetzung feministischer Forderungen in der (Alltags-)Sprache einen scheelen Beigeschmack hat. Denn besonders in Bezug auf Sprache ist es schwierig, Maßnahmen auf einer Muss-Ebene umsetzen zu wollen, das konnten wir ja in den letzten zehn Jahren an der neuen deutschen Rechtschreibung beobachten.

Verschiedentlich veröffentlichte Richtlinien zu nichtsexistischem Sprachgebrauch werden dann auch als solche gesehen, als Anleitungen nämlich - und nicht als Anweisungen!

Das erste Rundschreiben eines Ministeriums, das explizit auf das Thema geschlechtergerechte Sprachverwendung aufmerksam machte, wurde 1988 unter der Bundesministerin Hilde Hawlicek veröffentlicht (Rundschreiben Nr. 174/1988, Zl. 15.510/6-FF/88). Grundlage dafür war die ein Jahr zuvor vom Sozialministerium in Auftrag gegebene Broschüre von Ruth Wodak et.al. "Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann". Darin empfohlene linguistische Grundlagen sollten im Schriftverkehr (allgemeine Texte, Formulare etc.) des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst Anwendung finden. Zu

²² Vgl. im Folgenden: www.bmukk.gv.at/medienpool/11244/Ministerratsvortrag_Gleichbe.pdf 27.8.2005, <http://www.bmgfj.gv.at/cms/site/themen.htm?channel=CH0210>; Doleschal 1998, KF, Ranftl-Guggenberger 1995, Wodak et.al. 1987;

diesem Zweck wurde die Broschüre an AutorInnen von Schulbüchern und Mitglieder von GutachterInnenkommissionen gesandt, mit der Bitte, den Empfehlungen in ihren Texten Rechnung zu tragen.

In weiterer Folge (1989/90) bildete das damalige Staatssekretariat für Frauenfragen Arbeitsgruppen, deren Ergebnisse in der Fortbildung an der Verwaltungsakademie²³ konkret umgesetzt wurden.

Weiters veröffentlichte das Bundeskanzleramt in den "Legistische[n] Richtlinien 1990" (GZ. 602.271/5-V/2/89) unter Punkt 10 folgende Empfehlungen zur "Sprachliche[n] Gleichbehandlung von Frau und Mann". Danach sind

"[i]n Rechtsvorschriften [...] unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern zu vermeiden. Formulierungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen."

http://www.bka.gv.at/Docs/2005/11/28/LegRL1990.doc#_Toc120887548

Die ersten Gesetze, in denen Prinzipien nichtsexistischer Sprache erstmals konkret umgesetzt wurden, sind das Umweltverträglichkeitsprüfungsgesetz (UVP-G; BGBl. Nr. 683/93), in dem Personenbezeichnungen einheitlich gesplittet wurden, und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (BGBl. Nr. 450/1994), in dem, wie bereits im Titel erkennbar, erstmals das Binnen-I "Gesetzeskraft erlangt" (KF:133).

1997 wurde erstmals im Rahmen der "Schriftenreihe der Frauenministerin" (gemeinsam mit dem damaligen Ministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten) die Broschüre von Maria Kargl et.al. "Kreatives Formulieren. Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch" veröffentlicht. In seiner

²³ Die Verwaltungsakademie des Bundes bietet Schulungen für Führungskräfte, und MitarbeiterInnen der Bundesministerien an.

dritten Auflage wurde der Band von der damaligen Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz herausgegeben. Die ausführliche Broschüre wurde von den Wissenschaftlerinnen Maria Kargl, Karin Wetschanow, Ruth Wodak unter Mitarbeit von Néla Perle verfasst und bietet nicht nur, wie die meisten nun sehr zahlreich veröffentlichten Leitfäden, Checklisten (siehe Checkliste: Tipps zum Korrekturlesen⁵⁷ im Anhang), sondern auch wissenschaftliche Grundlagen und Erklärungen zu den individuellen Phänomenen, die im Zentrum der feministischen Sprachkritik stehen.

In weiterer Folge wurden und werden eine Vielzahl von "Leitfäden", "Richtlinien" oder "Vorschläge" angeboten, die meines Erachtens Indizien für die, wenn auch vielleicht zeitverzögerte, (An-)Erkennung der Tatsache sind, dass Sprache ein Barometer für gesellschaftliche Veränderungen ist.

Die Umsetzung der sprachlichen Richtlinien erfordert sicher eine gewisse Bereitschaft und Umstellung, selbst für jene, die sie aufstellen. So verschickte das BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur unter seiner damaligen Ministerin Gehrler am 8. Mai 2002 ein Rundschreiben unter dem Titel "Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren"²⁴ (im Folgenden: RS 2002-22). Das Rundschreiben richtete sich an Bedienstete des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, an alle Dienststellen, alle Landesschulräte (Stadtschulrat für Wien) und an alle Ämter der Landesregierungen. Es betrifft u.a. die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Rechts- und Verwaltungstexten, die geschlechtergerechte Formulierung von Berichten, Publikationen, Webseiten und Briefen, das Erstellen von

²⁴ <http://archiv.bmbwk.gv.at/ministerium/rs/2002-22.xml>; 27.8.2005

Formularen, Diplomen, Zeugnissen. Die Ministerin verweist auf einen zu diesem Thema verfassten Leitfaden²⁵ und ersucht

alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ressorts, die angegebenen Grundsätze ab sofort anzuwenden. Die Führungskräfte des Ressorts sind aufgerufen, umgehend in ihrem Bereich die notwendigen Vorkehrungen zur Umgestaltung von Schriftstücken, Webseiten u. dgl. zu schaffen, um diese Leitlinie der Bundesregierung umzusetzen. (RS 2002-22)

Wie aber eine parlamentarische Anfrage in der 9. Sitzung des Nationalrates am 19.1.2003²⁶ (im Folgenden: 47/J XXII.GP), eingebracht vom Abgeordneten zum Nationalrat Dieter Brosz (Die Grünen), Freundinnen und Freunden zeigt, hatte das Ministerium bei der Einhaltung seiner eigenen Richtlinien Schwierigkeiten. Brosz ortete in mehreren Bereichen Verstöße gegen jene Empfehlungen, die das Ministerium selbst aufgestellt hatte, so z.B. in Regierungsvorlagen zum Schulorganisationsgesetz, Schulunterrichtsgesetz und Schulpflichtgesetz, in Anfragebeantwortungen des Ministeriums und auf der Homepage des Ministeriums.

Nicht zu Unrecht, wie ich meine, fragt Abgeordneter Brosz:

Meinen Sie nicht, dass Ihre Glaubwürdigkeit in Sachen geschlechtergerechten Formulierens leidet, wenn selbst Schriftstücke mit Ihrer Unterschrift, wie etwa Anfragebeantwortungen, nicht den Grundsätzen Ihres Rundschreibens zur sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter entspricht? (47/J XXII.GP, 4. Frage)

²⁵ Dieser Leitfaden kann unter <http://archiv.bmbwk.gv.at/medienpool/7128/beilage.pdf> downgeloaded werden.

²⁶ http://www.parlinkom.gv.at/pls/portal/docs/page/PG/DE/XXII/J/J_00047/daten_000000.doc; 21.8.2005

In der Anfragebeantwortung²⁷ (im Folgenden 36/AB XXII. GP): wird dann auch tatsächlich darauf hingewiesen, dass "die Anwendung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs [...] eine Frage der kontinuierlichen Entwicklung [...] [und] eine Frage der Gewöhnung durch die einzelnen Sachbearbeiter/innen" (36/AB XXII. GP, zur Beantwortung der Fragen 2 und 4) ist. Die Ministerin listet gelungene Umsetzungen der Richtlinien auf (z.B. der Hochschulbericht 2002), weist auf Probleme bei der Umsetzung bezüglich des enormen Umfangs der Websites des BMBWK hin (36/AB XXII. GP, zur Beantwortung der Fragen 2, 3 und 4) und geht auf Schwierigkeiten ein, die "[...] mitunter dort [bestehen], wo nicht geschlechtsneutrale Bezeichnungen gesetzlich vorgegeben sind (z.B. "Österreichische Hochschülerschaft", "Gutachterkommission", "Studentenberatung", "Schülervertretungen" usw.) [...]"(36/AB XXII. GP, zur Beantwortung der Fragen 2 und 4). Das hier angesprochene Problem der Referenz auf Personengruppen, wird an gegebener Stelle noch genauer zu untersuchen sein. Hier möchte ich nur kurz darauf eingehen. So hat beispielsweise die von Ministerin Gehrler als "Hochschülerschaft" zitierte Institution selbst Gebrauch von der Möglichkeit des Binnen-I gemacht und nennt sich nun "HochschülerInnenschaft" (vgl. www.oeh.ac.at).

Richtlinien und Leitfäden sollen besonders Verfasserinnen und Verfasser öffentlicher Texte dazu anregen, nichtsexistische Sprache anzuwenden. Die intendierte Vorbildwirkung soll den Leserinnen und Lesern den neuen, geschlechtergerechten Sprachstil vor Augen führen, sie so auf eine unaufdringliche Art und Weise zur Nachahmung inspirieren und dadurch Sprachwandel anregen. Auf welche Aspekte der deutschen Sprache sich dieser Sprachwandel auswirken soll und ob es überhaupt legitim ist, Sprachwandel bewusst herbeiführen zu

²⁷ http://www.parlinkom.gv.at/pls/portal/docs/page/PG/DE/XXII/AB/AB_00036/fname_001941.pdf; 27.8.2005

wollen, diesem Themengebiet widme ich mich zu Beginn des folgenden Kapitels.

IV. Sprachwandel unter dem Einfluss der Feministischen Linguistik

Neben sprachpolitische Maßnahmen haben Bemühungen der Feministischen Linguistik und Veränderungen der letzten Jahrzehnte die Stellung der Frau in der Gesellschaft betreffend zu einem Wandel der Sprache geführt, der sowohl die lexikalische als auch die morphologische und die syntaktische Sprachebene betrifft.

In diesem Kapitel zeige ich auf, welche sprachlichen Bereiche im Mittelpunkt feministischer Sprachkritik stehen und so sprachpolitische Maßnahmen (*siehe Kapitel Gesetzliche Regelungen zur (sprachlichen) Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Österreich*) begleiten. In weiterer Folge stelle ich Empfehlungen zu einem geschlechtergerechten Deutsch vor²⁸.

1. Aspekte gegenwärtigen Sprachwandels

Zunächst soll nun das Phänomen Sprachwandel, das einerseits das Sprachsystem, andererseits die Verbreitung des Wandels in einer Sprachgemeinschaft meint, im Zentrum des Interesses stehen.

In Bezug auf Lexik betrifft Sprachwandel Neuprägungen aus Bereichen wie Politik und Technik, Anglizismen und Trendwörtern, Bedeutungsänderungen, Ad-hoc-Bildungen (also kurzlebige Formen),

²⁸ Vgl. Kargl, Maria/Wetschanow, Karin/Wodak, Ruth (1999): Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch. - Wien (=Schriftenreihe der Frauenministerin 13). Die in dieser Publikation enthaltenen Richtlinien liegen den im Abschlusskapitel vorgestellten Untersuchungsergebnissen zu Grunde.

das Verschwinden mancher Wörter und Neubildungen zur Bezeichnung von Neuem (Samel 1995:86f.). Sprachliche Innovationen alleine genügen aber nicht, um von Sprachwandel zu sprechen, sondern es müssen, damit Sprachwandel überhaupt stattfinden kann, zwei alternative Varianten der Sprachverwendung nebeneinander stehen. Deren Verbreitung hängt dann ab von "Sprecherinnen und Sprechern, Gruppen und Organisationen und dem Zugang dieser Gruppen zu den Medien" (Samel 1995:87). Sprachwandel ist also kein Prozess, der stattfindet und sich dann verbreitet. Es ist vielmehr so, dass bei einer Gruppe, bewusst oder unbewusst, sprachliche Bedürfnisse bestehen. Sprachliche Neuerungen, besonders lexikalische, verbreiten sich dann ausgehend von "soziologisch beschreibbaren Gruppen" auch in "anderen Teilen der Sprachgemeinschaft" (Schräpel 1985:215). Sprachwandel findet erst statt,

[...] wenn eine sprachliche Neuerung über das Individuum hinaus eine Gruppe der Sprachgemeinschaft erfaßt hat und es sich zudem nicht nur um das Auftreten eines Einzelphänomens (z.B. eines Lehnwortes aus einer anderen Sprache) handelt, sondern wenn der neue Sprachgebrauch Muster oder Reihenbildungen erkennen läßt. (Hellinger 1990:109)

Ein Zeichen für stattfindenden Sprachwandel ist eine vorübergehende Variabilität, d.h. das Vorhandensein von zwei oder mehreren Alternativen: *Sie ist Lehrerin* neben *Sie ist Lehrer*. Welche der beiden Varianten sich endlich durchsetzt, hängt davon ab, welcher Variante sich eine Sprachgemeinschaft über einen längeren Zeitraum hinweg zuwendet (Hellinger 1990:108). Dabei ist es wichtig, dass sprachliche Veränderungen zunächst von "beschreibbaren Gruppen" konsequent angewandt werden, bevor sie sich auch bei "Nicht-Mitgliedern" durchsetzen (Schräpel 1985:217).

Konkret bedeutet das, dass offizielle Sprachregelungen, so wie wir sie im vorangegangenen Kapitel kennen gelernt haben, von einer

"beschreibbaren Gruppe", etwa den Medien, angewandt werden, und so Sprachbewusstsein fördern und endlich Sprachwandel auslösen. Schräpel nennt es finalen (zielgerichteten) Sprachwandel, "wenn Sprache mit Hilfe sprachplanerischer und sprachpolitischer Maßnahmen verändert werden soll" und weist darauf hin, dass "besonders die feministische Linguistik zeigen [konnte], wie Sprachwandel durch ein aktives Verhältnis zur Sprache auf Grund sowohl linguistischer Analysen als auch politischer Überlegungen initiiert werden konnte" (Schräpel 1986:223).

Zwei wichtige Faktoren, sprachliche und außersprachliche Realität, die sich gegenseitig beeinflussen und miteinander verbunden sind, dürfen in Bezug auf Sprachwandel nicht außer Acht gelassen werden.

Feministische Linguistik geht davon aus, dass sowohl die Veränderungen der letzten Jahrzehnten die Rolle der Frau in der Gesellschaft²⁹ betreffend als auch sprachliches Bewusstsein Sprachwandel bewirken. Gehen wir davon aus, dass es das Ziel Feministischer Linguistik ist, nichtsexistische Sprache nicht mehr nur als Alternative, sondern als Standard in der Sprachgemeinschaft zu etablieren, und auf diese Weise Sprachwandel auszulösen, ist er demnach nicht "natürlich", sondern stets abhängig von den Sprecherinnen und Sprechern. "Insofern ist eine Diskussion um 'gesteuerten' versus 'natürlichen' Sprachwandel, wie er oft von Antifeministen angefacht wird, sinnlos." (Schräpel 1986:232)

Im Bereich nichtsexistischer Sprache lässt sich beobachten, dass sich soziale Veränderungen - noch - nicht in dem von VertreterInnen der Feministischen Linguistik gewünschten Ausmaß in der Sprache niederschlagen. Sprachwandel ist aber in vielen Bereichen, unterstützt von sprachpolitischen Maßnahmen, den Medien und anderen

²⁹ So haben es Frauen geschafft, in traditionell männlich dominierten Bereichen wie Wissenschaft, Wirtschaft und Politik einzudringen.

außersprachlichen Faktoren deutlicher spürbar als noch vor einigen Jahren.

Es genügt aber nicht, Veränderungen der Sprach- und Sprechgewohnheiten anzuregen. Gleichzeitig müssen Maßnahmen gesetzt werden, die Frauen auf einer sozialen Ebene besser stellen:

Die Veränderungen von außersprachlicher und sprachlicher Realität stehen zueinander also nicht in einer Beziehung des *entweder-oder*, sondern in einer des *sowohl-als auch*. Der Abbau von Hierarchien auf allen Ebenen der Geschlechterbeziehungen muß gleichzeitig mit der Veränderung des Sprachgebrauchs stattfinden. (KF:20)

Der Vorwurf, Sprache könne Gesellschaft nicht verändern, sondern es müssten sich erst außersprachliche Bedingungen verändern, erst dann könne Sprache diese veränderten Bedingungen nachvollziehen, überzeugt meines Erachtens heute nicht mehr.

Sprachwandel ist somit in jedem Fall ein notwendiger Prozess, der es den TeilhaberInnen an einer Sprache möglich macht, auf eine sich verändernde gesellschaftliche Umgebung zu reagieren, neue Sachen und Sachverhalte zu benennen, aber auch veränderte Perspektiven im sozio-historischen Kontext zu entwerfen. Die Forderungen der feministischen Sprachkritik sind in diesem Sinne sowohl als Reaktion auf geänderte Bedingungen im außersprachlichen Bereich zu sehen, als auch als Anstoß dazu, mit Hilfe sprachlicher Signale notwendige und wünschenswerte Veränderungen voranzutreiben. (Jonas 1999:295)

2. Feministische Sprachkritik

Nach der allgemeinen Definition von Dieckmann³⁰ ist Sprachkritik ein zunächst nicht wertender Prozess des Nachdenkens über Sprache. Erst auf Grund einer kritischen Äußerung über diese Sprachreflektion kann

³⁰ Vgl. Dieckmann 1980:510f.

von Sprachkritik gesprochen werden, als deren Varianten gelten Kritik am Sprachsystem und Kritik am Sprachgebrauch.

Oft sind diese beiden Bereiche nicht klar zu trennen, trotzdem folgt die feministische Sprachkritik in der Einteilung ihrer Argumente dieser allgemeinen Theorie der Sprachkritik.

Es ergeben sich daher folgende beiden Varianten feministischer Sprachkritik:

- Kritik am Sprachgebrauch (Rede- oder Stilkritik)
Beispiel: Unterlassung der Beidnennung

- Kritik am sprachlichen System (Sprachnorm[en]kritik)
Beispiele: das Fehlen von *frau*, das Fehlen geschlechtsneutraler Berufsbezeichnungen, Feminableitungen vom Maskulinum (*Studentin*, *Fürsorgerin*) (Samel 1995:56)

Folgende Aspekte der Sexusdifferenzierung des deutschen Sprachsystems stehen im Zentrum feministischer Sprachkritik und unterliegen dem feministisch initiierten Sprachwandel:

- das generische Maskulinum

- Asymmetrien im Bereich der Personenbezeichnungen

Damit verbunden sind

- der Zusammenhang von Genus und Sexus

und

- Fragen nach der Kongruenz im Bereich Personenbezeichnungen

Im Folgenden werde ich mich mit diesen Phänomenen näher beschäftigen.

3. Zentrale Bereiche der Feministischen Sprachkritik

a. Genus versus Sexus

Immer wieder wird der Feministischen Linguistik vorgeworfen, die Kategorien Genus (grammatisches Geschlecht) und Sexus (biologisches Geschlecht) zu vermischen. Das ist meines Erachtens ein unhaltbarer Vorwurf, finden sich doch in allen Veröffentlichungen namhafter VertreterInnen der Feministischen Linguistik eine mehr oder weniger ausführliche Behandlung des Themas. Sie alle betonen, dass all jene Möglichkeiten bezüglich Sexusdifferenzierung, welche die deutsche Sprache bietet, auch angewandt werden sollen. Auch wenn das ein Umdenken, eine Umstellung im Sprachgebrauch bedeutet und durchaus der Übung bedarf. Denn "es gibt keinen linguistisch motivierten Grund, eine Frau nicht mit Frau [...] anzureden" (Schräpel 1985:219).

In ihrer "Einführung in die Feministische Sprachwissenschaft" schreibt Samel:

Die feministische Sprachwissenschaft negiert nicht, dass Genus und Sexus zu unterscheiden sind. Doch hat das Genus bei Personenbezeichnungen eindeutig semantische Funktionen, denn hier fallen das grammatische Genus und der Sexus einer Person nur auseinander, wenn in der Wortbedeutung ein Merkmal des Sexus besonders markiert wird. Genus und Bedeutung korrelieren, bei Personenbezeichnungen zeigen Genus und Sexus eine direkte Zuordnung. Die feministische Sprachwissenschaft nimmt die Maskulina zum Anlaß, darauf hinzuweisen, dass durch ihre Verwendung nicht deutlich, nicht sichtbar wird, dass Frauen ebenso wie Männer gemeint sind. Sie bewerten den Gebrauch der Maskulina für eine Gruppe von Männern und Frauen als androzentrische (männerzentrierte) Sprachverwendung, mit der oft das Vorhandensein von Frauen als Gesprächsteilnehmerinnen oder als potentielle Amtsinhaberinnen ignoriert wird. (Samel 1995:69)

Sie spricht hier zentrale Kritikpunkte an, nämlich dass die Genus-Sexus-Dichotomie keineswegs negiert wird, dass aber gerade bei Personenbezeichnungen Genus und Sexus sehr wohl aufeinander Bezug nehmen und dass sich feministische LinguistInnen besonders gegen das Mitgemeinsein beim generischen Maskulinum wehren.

Kritisch steht der feminisistisch-linguistischen Betrachtungsweise der Genus-Sexus-Dichotomie Elisabeth Leiss gegenüber. Sie geht sogar so weit zu behaupten "daß die Hervorhebung von Frauen, d.h. die explizite Bezugnahme auf ihr Geschlecht als deren angeblich wesentlichstes Merkmal den Frauen mehr geschadet als genützt hat, und daß das auch für die sprachliche Hervorhebung von Frauen gilt." (ebda: 323) Sie ist überhaupt der Meinung, dass künftig "die Sexualisierung bzw. Sexierung von Sprache, wie sie gegenwärtig noch durch das konsequente Splitting von Formen (man versus frau; Student versus Studentin) praktiziert wird" (ebda: 297), vermieden werden sollte. Es ist zwar für sie "nicht einsehbar, warum man bei der Gruppe der Studenten ständig auf der Basis des Geschlechts Unterscheidungen (Diskriminierungen) treffen sollte" (ebda), findet es aber, wie ich meine inkonsequenterweise, "als nicht übertrieben [...] die Hervorhebung des Geschlechts bei allen Textsorten, die zum Typ Anrede gehören" (ebda: 299) vorzunehmen. Im Bereich Stellenanzeigen fordert sie sogar explizit gesplittete Formen von Berufsbezeichnungen. Sie wendet sich hier also eindeutig gegen die von ihr früher geforderte Vermeidung der Sexualisierung.

Generell, so habe ich den Eindruck, geht es um zwei Bereiche der Genus-Sexus-Dichotomie: Zum einen um die Genuszuweisung bei Personenbezeichnungen, zum anderen um Substantive, die keine Personenbezeichnungen sind. Oder wie Pusch polemisiert: "Für Besserwisser: Ich beziehe mich selbstverständlich auf feminine

Personenbezeichnungen und nicht auf Feminina wie die Neutronenbombe." (Pusch 1984:11)

b. Grundlagen der Genus-Sexuzuordnung im deutschen Sprachsystem³¹

Welche Möglichkeiten bietet das deutsche Sprachsystem in Bezug auf Genus-Sexuseinstimmung?

Während Sexus das biologische Geschlecht bezeichnet und somit eine inhaltliche Kategorie ist, ist Genus eine "grammatische Kategorisierung, die zum Substantiv gehört und die an Artikelwörter, Adjektiven, Pronomen sichtbar wird [...]" (DuGr 2005: 155).

Die deutsche Sprache hat drei Genera: Femininum, Maskulinum, Neutrum. Es gibt aber auch Sprachen, welche die Kategorie Genus nicht kennen (Finnisch, Türkisch) und Sprachen, die nur zwei (Französisch, Finnisch) oder mehr als drei Genera³² kennen. Ob und wie viele Genera es in einer Sprache gibt, ist willkürlich³³, ebenso wie die Genuszuweisung im Deutschen arbiträr ist, vgl. *die Gabel, der Löffel, das Messer* (DuGr 2005:153). So ist es auch möglich, dass ein Denotat, das unterschiedlich bezeichnet werden kann, auch unterschiedliches Genus aufweist, vgl. *das Buch, der Band, die Abhandlung*.

Ausnahmen finden sich im Bereich **Personenbezeichnungen**. Diese bilden die einzige Kategorie, in der Genus und Sexus übereinstimmen

³¹ Vgl. in Folgenden: DuGr 2005:155ff. Und Hellinger 1990:63ff

³² Zum Beispiel Dyirbal, eine Sprache, die im Südwesten von Australien gesprochen wird (vgl. KF:37)

³³ Es gibt auch Denotate, die in unterschiedlichen Sprachen unterschiedliches Genus aufweisen, vgl. *Mond* ist im Deutschen maskulin, im Italienischen und Französischen feminin (la luna bzw. la lune)

(können). Prinzipiell ist bei Personenbezeichnungen das Geschlecht lexeminhärent:

<i>Mutter -Vater</i>	<i>Tochter-Sohn</i>	<i>Tante-Onkel</i>	<i>Nichte-Neffe</i>
----------------------	---------------------	--------------------	---------------------

Es gibt aber auch Ausnahmen, dabei stimmen Sexus und Genus *nicht* überein: *das Mädchen*. Obwohl eindeutig dem Sexus Femininum zugehörig, ist *Mädchen* ein Neutrum. Probleme erzeugt hier vor allem die Kongruenz (siehe Abschnitt Kongruenz im Bereich Personenbezeichnungen).

Wir haben es also hier mit dem Zusammenhang zwischen Genus, Sexus und Denotat des Nomens zu tun. Unterschieden werden können:

Nomen	+	männliches Denotat	Mann Hengst Stier
Nomen	+	weibliches Denotat	Frau Stute Kuh
Nomen, die nicht auf den Sexus des Denotats verweisen sind Neutra			Kind Fohlen Kalb

Bei Personenbezeichnungen wie *Person* (f) oder *Mensch* (m) ist es aber nicht möglich, vom Genus auf den Sexus zu schließen, da sie semantisch keinen Sexus bezeichnen. Das Genus sagt also nichts aus über das Geschlecht der oder des Bezeichneten.

Eine Ausnahme bilden einige **Sachgruppen** wie Datumsangaben: Tageszeiten, Monate und Jahreszeiten, diese sind maskulin. Die meisten Bäume sind weiblich (vgl. die *Tanne*, die *Eibe*), obwohl der Überbegriff *Baum* maskulin ist.

Eine weitere Ausnahme der arbiträren Genuszuweisung findet sich im Bereich der Wortbildung. Hier ist "das Genus der meisten Ableitungen morphologisch motiviert und deshalb vorhersagbar" (Hellinger 1990:63). Dazu gehören etwa Nomina auf *-heit, -keit*, die grammatische Femina bilden, etwa in *die Trockenheit* oder *die Feuchtigkeit*.

Nomina auf *-er* sind grammatisch Maskulina, vgl. *der Schraubenzieher, der Schornsteinfeger*. Probleme treten hier im Bereich der Kongruenz³⁴ und des generischen Maskulinums³⁵ auf.

Das Morphem *-chen* weist auf Nomina im Neutrum hin, vgl. *das Kästchen, das Mädchen*³⁶.

Die grammatischen Klassen Maskulinum, Femininum, Neutrum dienen der formalen Kennzeichnung der Nominalsyntax, d.h. das Genus des Substantivs wirkt sich auf die Flexionsformen der von ihm abhängigen Wörter aus. Genusunterscheidung ist bei Nominalgruppen nur im Singular möglich, der Plural kennt keine Genusmarkierung.

Die Kategorie Genus wirkt sich also auf folgende Wortarten aus: Substantiv, Artikel, Adjektiv und Pronomen.

- Substantiv

Im Gegensatz zu Artikel, Adjektiv und Pronomen, die genusvariable Klassen bilden, sind Substantive bezüglich der Zugehörigkeit zu einer Genusklasse invariant. Eine Ausnahme bildet lediglich das Differentialgenus, i.e. eine Nominalisierung, die von einem Adjektiv oder einem Partizip abgeleitet wird und kann ohne Derivationsunterschied feminin oder maskulin auftreten: *der/die*

³⁴ Vgl. Abschnitt "Kongruenz im Bereich Personenbezeichnungen"

³⁵ Vgl. Abschnitt "Das generische Maskulinum".

³⁶ Vgl. Abschnitt "Kongruenz im Bereich Personenbezeichnungen"

Kranke (von *krank*), *der/die Studierende* (von *studierend*), *der/die Versicherte* (von *versichert*)³⁷.

- Artikel und Adjektiv

Artikel und Adjektive selbst haben im Deutschen weder Genus noch Sexus, sie sind aber von ihrem Bezugswort in Genus, Numerus und Kasus abhängig (vgl. im Folgenden Stickel 1988:337):

ein groß e r Ärger, d e r sie plagt

eine groß e Wut, d i e sie erschreckt

ein groß e s Vergnügen, d a s sie erwartet

Dadurch kann es auch zu Formen wie *der Professorin* (Genitiv Singular) kommen, die auf den ersten Blick aussehen als bestünden sie aus maskulinem Artikel und femininem Nomen. Wirklich eindeutig ist nur *das*, eine Form, die wirklich immer nur Neutrum ausdrückt.

Adjektive mit den semantischen Merkmalen [+mask.] oder [+fem.] können sexusdifferenzierendes Personenbezeichnung substituieren, indem sie dem Nomen beigefügt werden: *eine weibliche/männliche Person, ein weibliches/männliches Kind, eine weibliche/männliche Kraft, ein weiblicher/männlicher Teenager*.

- Pronomen

Besondere Bedeutung in diesem Bereich kommt den Indefinitpronomen zu, und zwar alleine schon wegen ihrer Gebrauchshäufigkeit. Aber auch weil es gerade die Indefinitpronomen sind, deren Geschlechtsneutralität von der Feministischen Linguistik angezweifelt wird. Bezug nehmend auf die Indefinitpronomen *jemand, niemand* und *wer*, formuliert Stickel sehr provokant, dass ihr "geschlechtsneutraler Gebrauch nur sprachlichen Radikalfeministinnen Schwierigkeiten bereitet" (Stickel 1988:338). Diese Aussage Stickels ist bereits 20 Jahre alt und zeigt

³⁷ Beispiele siehe Hellinger 1990:63

deutlich, wie sich diesbezüglich Sprachwandel vollzogen hat. Denn während Stickel den Umgang der Feministischen Linguistik mit Indefinitpronomen als übertrieben ansieht, gibt sich Samel keine 10 Jahre später in Bezug auf entsprechende Kongruenzregeln³⁸ der Hoffnung hin, "dass im weiteren Verlauf des Sprachwandelprozesses *jemand* einfach wie ein Femininum behandelt wird, indem *jemand* mit dem Artikel *die* angeschlossen wird" (Samel 1995:94). Und eine weitere Dekade später können wir in der Duden Grammatik lesen:

In Bezug auf *jemand* kann sich auch das natürliche Geschlecht durchsetzen:
Also wusste ich, da war jemand, *die* dasselbe Alter hatte und eine Schauspielerin war. Ich kenne jemand, *die* das günstig und in sehr guter Qualität anbietet. (Internetbelege)
(DuGr 1009)

Innerhalb der genusvariablen Pronomen zeigt sich in der 3. Person Singular des **Personalpronomens**, im Gegensatz zu 1. und 2. Person Singular und den gesamten Pluralformen, morphologische Variabilität: *er/sie/es*. Der Grund dafür kann nach Hellinger³⁹ in den funktionalen Unterschieden der Personalpronomen gesehen werden. Demnach haben die Personalpronomen in der 1. und 2. Person Singular und Plural, also *ich, du/Sie; wir, ihr, sie/Sie*, deiktische Funktion. Sie verweisen auf interagierende sprechende und angesprochene Personen, Geschlechtsspezifizierungen sind redundant. Ein Personalpronomen in der 3. Person verweist hingegen auf eine vorangehende Nominalphrase. Antezedens und Pronomen kongruieren morphologisch in Genus, Numerus und Kasus.

³⁸ Samel geht es um den 1995 noch als Verletzung der Kongruenzregel geltenden syntaktischen Anschluss des Fragepronomens, also *wer* oder *jemand*, durch ein feminines Pronomen.

³⁹ Vgl. im Folgenden: Hellinger 1990:63ff.

Relativpronomen, die auch die Form von Artikel oder Interrogativpronomen haben können, stimmen ebenfalls mit dem Genus jenes Nomens überein, mit dem sie referenzidentisch sind, e.g. *die Pflanze, die/welche; der Baum, der/welcher; das Blatt, das/welches*.

Possessivpronomen kongruieren entweder mit dem Antezedens (*Maria...ihr Buch/Peter...sein Buch*), sie kongruieren aber auch mit dem Nomen, das sie begleiten: *Maria...ihr Buch/ihre Arbeit; Peter...sein Buch/seine Arbeit*.

Das **Reflexivpronomen** *sich* variiert nur nach der Person, nicht nach dem Genus: *ich wasche mich, du wäschst dich, sie wäschst sich*, usw.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die grammatische Kategorie Genus fest im morphosyntaktischen System der deutschen Sprache verankert ist, aber nur in einzelnen Bereichen, etwa im Bereich der Personenbezeichnungen, kommt es zu einer Übereinstimmung von Genus und Sexus.

c. Kongruenz im Bereich Personenbezeichnungen

Kongruenzregeln können besonders dann zum Problem werden, wenn Substantive, besonders Personenbezeichnungen, im Kern eines Prädikativs vorkommen oder eine Apposition bilden. Grundsätzlich hat sich offensichtlich die Forderung der Feministischen Linguistik nach Sichtbarmachung der Frau in der Sprache insofern durchgesetzt, als grundsätzlich Feminina, Maskulina und Neutra nun auch mit ihrem entsprechendem Genus kongruieren.

Dies gilt nun auch für *das Mädchen*. Hier hat sich die langjährige Forderung der Feministischen Linguistik, nämlich nicht dem Genus,

sondern dem Sexus entsprechend zu kongruieren, durchgesetzt. Also: *das Mädchen ... sie*;

Problematisch sind nur jene Fälle, in denen auf Frauen und Männer gleichermaßen Bezug genommen werden soll. Dabei ist es laut Duden⁴⁰ zulässig, auch bei Frauen maskuline Formen zu verwenden. Dies wird damit begründet, dass Berufsbezeichnungen ohne "Artikel in Prädikativen auftreten können. Dieser Gebrauch hebt die Berufsrolle hervor" (DuGr 2005:1005) - eine meines Erachtens nicht nachvollziehbare Begründung. Es wird aber im Weiteren eingeräumt, dass dieser Gebrauch als veraltet gilt.

Lediglich zur Vermeidung von Missverständnissen räumt die Dudenredaktion eine Umschreibung mit Paarformen (eine grundlegende Form in der Feministischen Linguistik) ein, "gegebenenfalls um den Preis einer Umformulierung" (DuGr 2005:1006). Folgendes Beispiel wird näher beleuchtet:

(Zweideutig:) Tanja Meier ist [*die erste Ärztin*], die diese Operation gewagt hat.
(Irritierend:) Tanja Meier ist [*der erste Arzt*], der diese Operation gewagt hat.
(Umformulierung:) Tanja Meier ist [*die Erste* unter den Ärzten und Ärztinnen], die diese Operation gewagt hat.
(DuGr 2005:1006)

Zweideutig ist die Andeutung, weil RezipientInnen nicht erkennen können, ob die Ärztin die erste Frau ist, die diese Operation gewagt hat, oder ob sie unter allen Ärztinnen und Ärzten die erste Person war, die diese Operation gewagt hat. Als irritierend eingeschätzt wird die Formulierung: Tanja Meier ist [*der erste Arzt*], der diese Operation gewagt hat. (DuGr 2005:1006)

⁴⁰ Vgl im Folgenden: DuGr 2005:1005ff.

Dies ist ein Indiz für die Durchsetzung einer Forderung der Feministischen Linguistik. Jener nämlich, nach der auf Frauen auch mit weiblichem Genus referiert werden soll. Noch vor wenigen Jahren hätte maskulines Genus (Tanja Meier ist Arzt.) nicht irritiert, es wäre grammatisch völlig korrekt gewesen. Heute mutet es befremdlich an, wenn im Klappentext der deutschen Ausgabe des Bestsellers von Ken Follett zu lesen ist: "Caris, Tochter eines Wollhändlers, hat den Traum, *Arzt* zu werden [...]"⁴¹ (aus dem Klappentext, Hervorhebung der Verfasserin).

Im vorliegenden Beispiel "gewährt" die Dudenredaktion also eine Umformulierung: [Tanja Meier] ist [*die* Erste unter den Ärzten und Ärztinnen], die diese Operation gewagt hat. (DuGr 2005:1006)⁴²

Es wird bei gebräuchlichen Redewendungen häufig auf Kongruenz im Genus verzichtet: [Die Betriebsleiterin] ist [*Herr* der Lage]. Nur als Nebenvariante gilt laut Duden: [Die Betriebsleiterin] ist [*Herrin* der Lage].

Personenbezeichnungen, die sich im weitesten Sinn auf Dinge beziehen, werden "bemerkenswerterweise" (DuGr 2005:1006) kongruiert. Auch hier gilt, dass das Maskulinum immer noch auf Feminina angewandt werden darf: [Die Autoindustrie] ist [*die beste Arbeitnehmerin/der beste Arbeitnehmer* für Kunststoffe.] (DuGr 2005:1006).

In Bezug auf Titel beobachtet die Dudenredaktion, dass Titel vor weiblichen Personenbezeichnungen auch in weiblicher Form zu verwenden sind: Ich sprach mit *Frau Meier / Bürgermeisterin Meier / Frau Bürgermeisterin Meier*. (DuGr 2005:1006)

⁴¹ Follett, Ken (2007): Die Tore der Welt. - Bergisch Gladbach.

⁴² Der feministischen Forderung nach dem Titanic-Prinzip, wonach bei Beidnennung die Frau zuerst genannt werden soll, nachzukommen, schafft die Duden-Redaktion in ihrer aktuellsten Ausgabe allerdings nicht!

Ausnahmen bilden hierbei immer noch die Verbindungen mit den akademischen Titeln *Doktor* und *Professor*, deren weibliche Formen sich in der Anrede noch nicht durchgesetzt haben, prinzipiell aber möglich sind.

d. Das generische Maskulinum

Ein Hauptkritikpunkt der Feministischen Linguistik, der direkt in Verbindung steht mit dem Konflikt zwischen dem grammatischen und dem natürlichen Geschlecht, ist der generische Gebrauch des Maskulinums.

Laut androzentrischer Betrachtungsweise in Grammatiken hat das Maskulinum zweifaches Referenzpotential. Einerseits kann es Bezug nehmen auf Personen männlichen Geschlechts andererseits auch auf Frauen und Personengruppen, deren Sexus "unwichtig ist oder männliche und weibliche Personen gleichermaßen gemeint sind. Man empfindet hier das Maskulinum als neutralisierend bzw. verallgemeinernd ('generisch')" (DuGr 1984:332).

Bei der Kritik am generischen Maskulinum geht es "darum, ob dieses zweifache Referenzpotential der generischen Maskulina ein sexistisches Phänomen innerhalb des deutschen Sprachsystems ist oder nicht" (Klein 1988:310).

Die feministische Sprachkritik setzt also bei folgendem Paradigma an:

<i>Person</i>	<i>Referenz</i>
weiblich	Femininum ODER (generisches) Maskulinum
männlich	AUSSCHLIEßLICH Maskulinum
gemischtgeschlechtliche Personengruppen, bzw. Personengruppen, deren Geschlecht unbekannt ist	AUSSCHLIEßLICH Maskulinum

Kargl et.al. kritisieren hierbei das Fehlen folgender Überlegungen:

- Das 'generische Maskulinum' wird keineswegs immer geschlechtsindifferent interpretiert.
- Das Geschlecht einer Person gehört nicht zu ihren zufälligen Eigenschaften.
- Unsere Gesellschaft ist eingebettet in ein patriarchal hierarchisches System, in dem Geschlecht eines der grundlegendsten Merkmale ist. Die Gruppe der Frauen ist sozialen Diskriminierungen unterworfen. So haben zum Beispiel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht dieselben Chancen. Es geht also nicht nur um die Unterscheidung männlich/weiblich, sondern auch um die implizierten sozialen Folgen.
- Besonders für Frauen kann es von großer Bedeutung sein, etwas über die geschlechtliche Zusammensetzung einer Gruppe zu wissen.
(KF:25)

Zahlreiche Untersuchungen zum generischen Maskulinum bestätigen die Zweifel der feministischen Sprachkritik und weisen es nach Kargl et.al. als "pseudogenerischen" aus: "die Bezugnahme auf Frau und Mann [ist] keine reale [...], sondern lediglich eine theoretische" (KF:28).

Es lässt sich hier also eine, von VertreterInnen der Feministischen Linguistik immer wieder kritisierte, Asymmetrie in der deutschen Sprache feststellen, nämlich jene, wonach Männer immer mit dem Maskulinum bezeichnet werden (Genus und Sexus stimmen also überein), Frauen aber nur dann genusspezifisch bezeichnet werden, wenn es eindeutig und uneingeschränkt um sie geht. Das Männliche scheint also die Norm zu sein, das Weibliche definiert sich aber nicht über genuspezifische Eigenschaften, sondern über die Abweichung von der Norm (Günther, Kotthoff 1991:7)!

Auch der aktuelle Duden - "'die Norminstanz' schlechthin" (KF:24) - kommentiert die kommunikativen Missverständnisse, die durch den Gebrauch des generischen Maskulinums entstehen können, weil es sich "formal nicht vom geschlechtsspezifischen Gebrauch unterscheidet" (DuGr 2005:156), was den Schluss zulässt, dass Frauen nicht mitgemeint sind.

Und auch in diesem Bereich trägt die feministische Sprachkritik Früchte, denn im Sinn des von ihr ausgelösten Sprachwandels fand die Empfehlung von Paarformen (siehe Ausdrucksmöglichkeiten und Strategien zur Sichtbarmachung der Frau in der Sprache) Einzug in die Duden Grammatik und wird somit einer großen Gruppe von RezipientInnen nahegebracht.

Weitere Ratschläge zur Formulierung nichtsexistischer Sprache, welche die Feministische Linguistik vorsieht, werde ich im folgenden Abschnitt vorstellen.

V. Lösungsvorschläge und deren konkrete Umsetzung

Lösungsvorschläge zur Vermeidung von nichtsexistischem Sprachgebrauch werden seit Jahrzehnten in einer wahren Flut von Veröffentlichungen an die interessierte Frau bzw. den interessierten Mann gebracht. Sie dienen der Sprachpolitik, in dem sie Hilfen für den Gebrauch von Innovationen geben. Sie sorgen für eine erste, grobe Information und wollen Orientierungshilfen sein. Ihre Wirksamkeit ist abhängig von ihrem Verbreitungsgrad⁴³, ihrer Verbindlichkeit und ihren HerausgeberInnen⁴⁴ (Schräpel 1985:223f.).

Die hier vorgestellten Richtlinien entnahm ich, wie schon mehrfach erwähnt, folgender Veröffentlichung: Kargl, Maria/Wetschanow, Karin/Wodak, Ruth (³1999): Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch. - Wien (=Schriftenreihe der Frauenministerin 13)⁴⁵.

Mit der ersten Auflage 1997 schließen die Autorinnen an eine zehn Jahre zuvor von Wodak et al.⁴⁶ veröffentlichte Broschüre, die sich ebenfalls mit der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern beschäftigt, an. "Zusammen [...] stehen diese

⁴³ Eine zentrale Rolle spielen dabei die Medien.

⁴⁴ Firmen, politische Parteien, Institutionen wie Universitäten uvm.

⁴⁵ Eine Ergänzung zu dieser Broschüre erschien unter dem Titel "Geschlechtergerechte Kommunikation. Theoretische Überlegungen und Analysen", die aber während meiner Recherche nicht verfügbar war.

⁴⁶ Wodak, Ruth/Feistritz, Gert/Moosmüller, Sylvia/Doleschal, Ursula (1987): Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann: linguistische Empfehlung zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann im öffentlichen Bereich (Berufsbezeichnungen, Titel, Anredeformen, Funktionsbezeichnungen, Stellenausschreibungen). - Wien. (Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau; 16).

Veröffentlichungen gleichsam stellvertretend für den 'österreichischen Weg' der feministischen Sprachkritik. (Jonas 1999:289)

Auf Grund der häufig wechselnden Leitung und der Umstrukturierung des Ministeriums, das sich mit Frauenfragen beschäftigt, ist wohl eine Neuauflage der Richtlinien ausgeblieben. Natürlich gibt es eine Vielzahl von Richtlinien, aber eine Veröffentlichungen in ähnlich kompakter Form wie Kargl et al. sie vorgelegt haben, fehlt. Den Vorteil der Broschüre sehe ich vor allem in der Tatsache, dass hier ein auch für LaiInnen leicht verständlicher, umfassender und kompakter Grundriss, nicht nur der möglichen Anwendung nichtsexistischer Sprache zur Verfügung steht, sondern auch eine in Form von linguistischen Grundlagen abgegebene Begründung für die Forderungen der Feministischen Linguistik.

Die Veröffentlichung der Richtlinien wurde erwartungsgemäß zwispältig in den Medien aufgenommen, im Folgenden zitiere ich einige Reaktionen aus der Tageszeitung *Der Standard* (nach Jonas 1999:290):

Zugegeben, Wortkreationen wie Gästin oder Abgeordnete kommen am Anfang ein wenig sperrig über die Zunge. Aber unsere Welt besteht aus Männern und Frauen, und vor allem letztere übernehmen langsam, aber doch die relevanten Positionen in der Gesellschaft, die ihnen zustehen. Es ist somit nicht einzusehen, warum nach wie vor die männliche Form beide Geschlechter umfassen soll. [...] Mit antiquierter Ästhetik, Bequemlichkeit und Tradition zu argumentieren, ist vielleicht doch ein wenig schlicht. Den vehementesten Verweigerern eines modernen Sprachumgangs sei das Schicksal der DinosaurierInnen vor Augen geführt. Denn wer es nicht schafft, sich an neue Umweltbedingungen und einen Wechsel der Zeiten anzupassen, zieht ziemlich bald den kürzeren. (Wolfgang Fasching: Jurassic Park. *Der Standard*, 24.7.1997, 24.)

Man kann alles übertreiben. Ein hübsches Beispiel, wie aus ideologischem Eifer leicht übers Ziel geschossen wird. [...] Wie sich die Autorin in 'man' verbeißt, zeigt das nur, daß sie leider wenig Sprachgefühl hat [sic!]. Was bei all dem sommerlichen Geblödel

leider auf der Strecke bleibt ist die Ästhetik der Sprache.
(Leserbrief. Der Standard, 29.7.1997)

Aus der Einsicht, daß die Welt aus Männern und Frauen besteht, eine alle etymologischen und grammatikalischen Gesetze verhöhnende Verpflichtung zur geschlechtsimmanenten Quotenregelung abzuleiten, erfüllt bestenfalls die verlogenen Ansprüche der Tugendbolde, die den Begriff der political correctness erfunden haben. [...] Der Abstand zwischen den sprachlichen Reinheitsgeboten des Dritten Reiches und den witzlosen feministischen Sprachregelungen ist kleiner, als frau denken würde.
(Samo Kobenter: Raum für das Spiel. Der Standard, 24.7.1997, 24.)

Teilweise ist die Kritik unangebracht, handelt es sich bei KF keinesfalls um den Versuch, sprachdiktatorisch auf das System einzuwirken und SprecherInnen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch zu verpflichten. Denn einleitend weisen die Autorinnen bereits darauf hin, dass es nicht sinnvoll wäre, "starre Regeln einer nichtsexistischen Anwendung vorzugeben", da "die strikte Einhaltung vorgegebener Regeln zu Sprachungetümen und Monotonie führen kann" (KF:13). Sie finden es besser zu sensibilisieren, zu "geschlechtergerechtem" Sprachgebrauch aufzufordern, und keinen Druck auf die Sprachgemeinschaft auszuüben, was meines Erachtens ohnehin nur auf Widerstand stoßen würde.

Ich denke, Veröffentlichungen in Form von Richtlinien sind enorm wichtig, um ein Umdenken bei den SprachanwenderInnen umzusetzen und letztlich zu festigen. Dabei ist es zudem so, dass ja grundsätzlich nichts Unmögliches gefordert wird. Hauptsächlich geht es den VertreterInnen der Feministischen Linguistik ohnehin 'nur' darum, Möglichkeiten, die dem deutschen Sprachsystem inhärent sind, auch anzuwenden. Wirklich neu sind nur das *Binnen-I* und das Pronomen *frau*.

Im Folgenden nun ein kurzer Überblick, wie Kargl et.al. bei der Präsentation des Themas in ihrer Broschüre vorgegangen sind.

Im ersten Teil "Sprache und Geschlecht" beschäftigen sich die Autorinnen mit den Grundlagen geschlechtergerechter Sprache, u.a. mit dem generischen Maskulinum⁴⁷ und linguistischen Grundlagen in Bezug auf Personenbezeichnungen.

Der zweite Teil "Geschlechtergerechtes Formulieren im Deutschen" folgt den zwei grundlegenden Prinzipien geschlechtergerechten Formulierens: der *Sichtbarmachung* und der *Symmetrie*. Einerseits sollen Frauen "nicht mit 'generischen' Formen 'mitgemeint' sein und auch nicht hinter neutralen Formen versteckt" werden (**Sichtbarmachung**), andererseits sollen Männer und Frauen "**symmetrisch** bezeichnet werden" (KF:45).

Im dritten Teil geben die Autorinnen dem Titel "Anwendungsorientierte Empfehlungen" entsprechend Beispiele für "referenz- und textorientierte Anwendungen" und besprechen "Faktoren, die geschlechtergerechte Formulierungen beeinflussen" (KF:88-120).

Abschließend veröffentlichen die Autorinnen Referenzlisten zu gesetzlichen Regelungen internationaler Organisationen und deutschsprachiger Länder und eine Checkliste, um AnwenderInnen "Grundprinzipien der Anwendung" zu verdeutlichen.

⁴⁷ Hierfür wird der Terminus *Default-Maskulinum* kreiert.

Im Hinblick auf die Relevanz für Stellenanzeigen präsentiert das Folgende Richtlinien von Kargl et. al. unter den Aspekten:

- Ausdrucksmöglichkeiten und Strategien zur Sichtbarmachung der Frau in der Sprache
- Referenzorientierte und genusindifferente Personenbezeichnungen

1. Ausdrucksmöglichkeiten und Strategien zur Sichtbarmachung der Frau in der Sprache

a. Ausdrucksmöglichkeiten zur Sichtbarmachung

In ihrer Broschüre besprechen die Autorinnen bezüglich Sichtbarmachung der Frau in der Sprache die folgenden vier Ausdrucksmöglichkeiten: Lexeme, Suffixe, Artikel, und das Attribut "weiblich".⁴⁸

Lexeme implizieren das Merkmal "weiblich" und stehen entweder selbstständig (vgl. *Mutter*, *Frau*, *Schwester*, *Hexe*) - dabei bezeichnen sie häufig Verwandtschaftsbeziehungen - oder werden als zweites Kompositionsglied zur Bildung femininer Personenbezeichnungen herangezogen (*Obfrau*, *Diplomkauffrau*, *Landeshauptfrau*, vgl. auch die gesplittete Form von *Versicherungsfachfrau/-mann* im Untersuchungsmaterial [Pr_270805_9]). Als pejorativ empfundene Berufsbezeichnungen mit *-mädchen* als zweitem Bestandteil sollen durch "entsprechende nicht-konnotierte" (KF:47) ersetzt werden: *Zimmermädchen* > *Zimmerfrau*; *Kindermädchen* > *Kinderfrau/-betreuerin*;

⁴⁸ Vgl. im Folgenden: KF:46-50

In den von mir untersuchten Stellenanzeigen der Kr, in denen Bar-und Begleitpersonal gesucht wird, wird allerdings immer noch im herkömmlichen Sinn inseriert. Es wird nach *Mädchen, Tänzerinnen, Animiermädchen* und allen möglichen Arten von *Girls* gesucht (vgl. im Anhang die Liste der Berufsbezeichnungen, Bar-und Begleitpersonal)

Durch Anfügen von **Suffixen** (*-in, euse, -esse, iére*) können aus maskulinen Personenbezeichnungen Feminina gebildet werden. Im Untersuchungsmaterial belegt ist lediglich eine derart suffigierte Berufsbezeichnung, nämlich *Masseusen* (Kr_280805_139, Kr_040905_151).

Besondere Bedeutung in Bezug auf geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen kommt der Motion oder **Movierung** zu.

Wir sprechen von Femininmovierung, wenn ein feminines Substantiv mit Hilfe eines Ableitungssuffixes von einer maskulinen Personenbezeichnung gebildet wird (vgl. der Lehrer > die Lehreri *n*). Die wesentlich seltenere Maskulinmovierung bezeichnet den umgekehrten Vorgang (die Witwe > der Witwe *r*). Wie die angeführten Beispielen zeigen, kommt es bei Movierung zu Genuskonversion und damit zur Übereinstimmung von Genus und Sexus, vgl. *der* Lehrer / *die* Lehreri *n*: Die Ableitungsbasis kann also immer nur ein Femininum oder ein Maskulinum, aber kein neutrales Substantiv sein.

Besonders die Femininmovierung auf *-in* wird von den Autorinnen hervorgehoben. Es handelt sich dabei um die produktivste Form der Movierung, obwohl die Tatsache, dass das Grundmorphem des Derivats praktisch immer ein Maskulinum ist, von der Feministischen Linguistik lange Zeit als Indiz für die patriarchalische Grundstruktur der deutschen Sprache angesehen wurde. Mittlerweile hat sich in- Movierung aber so weit durchgesetzt, dass nun auch Berufsbezeichnungen aus dem Englischen, die ähnliche Endungen wie

das Deutsche besitzen (-er, -or, -ist), moviert werden: Art-director - Art-directorin, Broker - Brokerin, Analyst - Analystin;

Interessant ist in diesem Bereich die Empfehlung der Autorinnen, "[b]ei aus dem Englischen übernommenen Berufsbezeichnungen, bei denen eine in-Movierung sehr ungewohnt klingt, [den] **Artikel** zur Sichtbarmachung des Geschlechts [einzusetzen]" (KF:49; Hervorhebung durch die Verfasserin): *die/der Flight-Attendant, die/der Representative, die/der Accountant, die/der Diskjockey*. Der Plural, hier gibt es keine genusdifferenzierende Funktion des Artikels, lautet: *die Flight-Attendants, die Accountants, die Diskjockeys*.

Im Untersuchungsmaterial werden englische Berufsbezeichnungen entweder

- generisch verwendet: *Salesmanager* (Pr_100905_37)

oder

- im Plural entsprechend den Empfehlungen von KF folgend mit der Endung -s versehen: *Advisor Consultants* (Pr_080907_23), *IT Professionals* (St_270895_48)

oder

- gesplittet bzw. attribuiert: *Junior CateringleiterIn* (St_250807_31) *Sales Executive (w/m)* (St_250807_21)

Das **Attribut "weiblich"**, etwa in "die weibliche Angestellte", kennzeichnet eine an sich geschlechtsindifferente Personenbezeichnung als Femininum. Dieses Inhaltsmerkmal kann aber auch mit maskulinen Personenbezeichnungen, die moviert werden können, verbunden sein. Das soll vermieden werden. Dem Ausdruck "Pilotin" ist gegenüber "der weibliche Pilot" demzufolge der Vorzug zu geben. Widersprüchliche Kombinationen wie "weibliche Antragsteller"

werden besser durch das entsprechenden Femininum "Antragstellerinnen" ersetzt.

Attribuierungen wie *weibliche Lehrer* machen nur Sinn, wenn parallel dazu auch von männlichen Lehrern die Rede ist. Dies führt aber zu noch mehr sprachlicher Diskriminierung, die ja gerade verhindert bzw. der entgegengewirkt werden soll.

Daher ist "attributive geschlechtliche Spezifikation nur dann zu empfehlen, wenn das zu spezifizierende Basiswort ohne Genusvarianz ist, wie etwa die substantivierten Adjektive [...]" (Janovsky 1993:19)⁴⁹

Im Untersuchungsmaterial wird diese Form des Splittings am häufigsten gewählt, vermutlich deshalb, weil sie am einfachsten umgesetzt werden kann. Ich empfinde das oft als halbherzige Variante und habe den Eindruck, dass VerfasserInnen der Stellenanzeigen, wie früher auch schon, die generische Form anwenden, nun aber, um dem Gesetz Genüge zu tun, einfach ein *w/m* hinzufügen. Damit werden Frauen, entsprechend der Kritik Feministischer LinguistInnen, zum bloßen Anhängsel.

b. Strategien zur Sichtbarmachung

Splitting

Splitting, i.e. Paarform, Schrägstrich, Das Große I;

Geschlechtszugehörigkeit ist in unserer Gesellschaft ein wesentlicher Bestandteil der Identität: "Angaben zum Geschlecht sind notwendig, um die gemeinte Person bzw. Personengruppe identifizieren zu können" (KF:89).

⁴⁹ Janovsky spricht hier das Differenzialgenus an.

Da es im Bereich Personenbezeichnungen, und in weiterer Folge auch der Subkategorie Berufsbezeichnungen, in den meisten Fällen des Singulars eine Übereinstimmung zwischen Genus und Sexus gibt, sollte die Anwendung nichtsexistischer Sprache keine Probleme bereiten. Etwas diffiziler gestaltet sich die Referenz auf mehrere Personen, besonders dann, wenn deren Geschlecht unterschiedlich oder unbekannt ist.⁵⁰ Setzt sich eine Gruppe aus Frauen und Männern zusammen, wurde traditionell mit dem generischen Maskulinum referiert, dessen Gebrauch aber, wie wir gesehen haben, von der feministischen Sprachkritik in Frage gestellt wird.

Ersetzungen des generischen Maskulinums werden durch so genanntes Splitting vorgenommen. Auf diese Weise kann auf Frauen und Männer gleichzeitig referiert werden.

Den Autorinnen von KF geht es in erster Linie um textuellen Zusammenhang. Bei der Vorstellung der verschiedenen Splittingmöglichkeiten werde ich darauf Bezug nehmen. Unter Splitting wird grundsätzlich die Referenz auf beide Geschlechter verstanden. Dies kann in unterschiedlicher Weise geschehen: durch Paarform, Schrägstrich und Großes I.

- Paarform

Die Paarform bezeichnet die Nennung beider Geschlechter, wobei die Personenbezeichnungen durch eine Konjunktion miteinander verbunden werden: *Lehrerinnen und/oder/bzw. Lehrer*. Vorgeschlagen wird diese Form des Splittings besonders für Kontexte, in denen es bisher üblich war, hauptsächlich auf Männer zu referieren, beispielsweise wenn von traditionellen Männerberufen oder von Positionen im gehobenen Management die Rede ist.

⁵⁰ Wie auf Personengruppen geschlechtergerecht referiert werden kann, werde ich im Kapitel Referentielle und genusindifferente Personenbezeichnungen darstellen.

Paarformen eignen sich besonders für fortlaufende Texte, also u.a. für Gesetzestexte, wissenschaftliche und journalistische Texte und auch in formellen kommunikativen Situationen lassen sich Paarformen anwenden. Wegen ihres Anspruches auf verknappte Formulierung sind Stellenanzeigen für den Gebrauch von Paarformen nicht geeignet, sie werden auch nur in wenigen Fällen angewandt (siehe Umsetzung feministisch-linguistischer Lösungsvorschläge im Untersuchungsmaterial).

Nach dem so genannten Titanc-Prinzip sollen Frauen zuerst genannt werden. Besonders im mündlichen Sprachgebrauch kann es jedoch zu Problemen kommen, da es hier üblich ist, nur auf das letztgenannte Geschlecht Bezug zu nehmen. Wenn es sich dabei nun um das Maskulinum handelt, kommt es zu asymmetrischem Sprachgebrauch, und genau das ist es, was eigentlich vermieden werden soll. In diesem Fall wird empfohlen, der Zweitnennung von Frauen den Vorzug zu geben, also etwa:

"Ein Student und eine Studentin, **die** am Streik beteiligt war, wird dadurch **ihre** Berufschancen sicher nicht verbessern." (KF:53)

Handelt es sich um einen Fließtext, ist die Referenz im Plural unproblematisch durchzuführen, da die verwendeten Pronomen im Plural genusindifferent sind: "Eine Gärtnerin oder ein Gärtner, **die** Anspruch auf Arbeitslosengeld **haben, können** ..." (KF:54)

Auch auf die im Fokus feministischer Sprachkritik stehenden Indefinitpronomen - besonders der Bereich der Kongruenz ist hier angesprochen - kann in gesplitteter Form Bezug genommen werden: "Jemand, **der oder die** noch nie in Amerika war, kann das behaupten." (KF:54). Manche Indefinitpronomen können selbst gesplittet werden: "**Keine** und **keiner** kann das behaupten." (KF:54).

Auch das wegen seiner Ähnlichkeit zu *der Mann* immer schon als Stein des Anstoßes von feministischen LinguistInnen betrachtete Indefinitpronomen *man* kann gesplittet werden: *man oder frau*.

Diese neue Variante entstand im Zuge des von der Feministischen Linguistik initiierten Sprachwandels, um in weiblichen Kontexten angewandt zu werden. Damit können Probleme, die Sätze wie der folgende hervorrufen, vermieden werden. "Wie kann *man seine* Schwangerschaft feststellen?"(Samel 1990:90).

Mit dem Indefinitpronomen *frau* kann zusätzlich auch das Problem der Kongruenz gelöst werden. Denn, während *man* nur durch ein Maskulinum im Satzverlauf wieder aufgenommen werden kann, ist es bei der Verwendung von *frau* möglich, mit einem Femininum zu kongruieren. Oben zitierter Satz lautet dann: Wie kann *frau ihre* Schwangerschaft feststellen?

Da der Status von *frau* zwischen dem grammatischen Status eines Pronomens, eines Substantivs bzw. einer Nominalphrase schwankt, kann es nicht in jedem Kontext als Ersatz verwendet werden. In diesem Fall sollten andere Möglichkeiten lexikalisch-syntaktischer Art gewählt werden, etwa die Personalpronomen *ich* oder *wir*, die direkte Anrede oder Passivkonstruktionen.

In der öffentlichen Diskussion stieß das Pronomen *frau* und auch dessen Umschreibungen immer wieder auf Widerstand. Ob es möglich ist, gänzlich auf das Pronomen *man* zu verzichten, können Leserinnen und Leser auch anhand meiner Diplomarbeit beurteilen, da ich bewusst auf Generalisierungen mit Hilfe des Indefinitpronomens *man* verzichtet habe.

- Schrägstrich

Schrägstriche trennen das Movierungssuffix -in von Personenbezeichnungen ab (Lehrer/in, Lehrer/innen) und werden deshalb speziell dort empfohlen, wo es besonders auf Kürze ankommt. Zur Sichtbarmachung des Femininums sind sie daher bestens für den Einsatz in Stellenanzeigen geeignet.

Es wird aber kritisiert, dass durch den Schrägstrich "Frauen zu

einem 'Anhängsel' der maskulinen Grundform" (KF: 57) degradiert werden. Auch dies ist ein Grund dafür, Schrägstriche nur für "verknäppte Texte" (KF 58), also etwa für Stellenanzeigen, anzuwenden.

Durch Schrägstriche können nicht nur Personenbezeichnungen, sondern auch deren Begleiter gesplittet werden, wodurch es allerdings zu erschwerter Lesbarkeit in Texten kommt. Der von mir im Vorwort bewusst umständlich formulierte Satz macht dies deutlich:

Oder kann ein/e Autor/in nur dann auf seine/ihre Leser/innen referieren, indem er/sie so schreibt, dass man/frau ständig darüber stolpert?

Daran ist klar zu erkennen, warum sich Schrägstriche ausschließlich für den Einsatz in Kurztönen wie Stellenanzeigen oder Formularen eignen: "Koordinationen von genusverschiedenen Substantiven führen zu morphosyntaktischen Komplikationen, weil jeweils zwei Kongruenzstrukturen in die lineare Abfolge eines Satzes gezwängt werden müssen." (Stickel 1988: 349)

- Großes I

Das auch in dieser Arbeit immer wieder verwendete so genannte Große I (Bezeichnung in KF), auch Frauen I oder (die von mir bevorzugte Variante) Binnen-I, bezeichnet eine Personenbezeichnung mit gleichzeitiger Referenz auf maskulines und feminines Geschlecht und gilt daher als kurze und praktische Variante der Paarform. Es wird bei Personenbezeichnungen, deren Femininum mittels Motionssuffix *-in* gebildet wird, angewandt, wobei der erste Buchstabe des Suffixes großgeschrieben wird, e.g. *LehrerInnen*.

Dem Vorwurf, dass die feminine Endung durch die Großschreibung hervorgehoben wird, setzten die Autorinnen von KF entgegen, dass das Vorkommen von Frauen in einer Gruppe zwar betont wird, aber

"[z]ugleich weist das visuelle Zeichen [...] explizit auf die generische Verwendung hin. Es gibt also keine Begriffsunklarheiten wie beim 'generischen Maskulinum'." (KF: 61)

Dies gilt meines Erachtens aber nur dann, wenn im Fließtext eine Binnen-I-Bezeichnung sowohl feminin als auch maskulin kongruiert wird, was im Plural kein Problem darstellt: LehrerInnen, die ...

Anders sieht die Situation im Singular aus: *ein bzw. eine VerkehrsplanerIn; der bzw. die befragte InformantIn*; (KF: 65) In diesem Fall würde, vergleichbar der weiter oben besprochenen Schrägstrich-Variante des Splittings, ein viel zu kompliziertes Satzgefüge entstehen. Deshalb wird in diesen Fällen dazu geraten, "auf den Plural auszuweichen oder statt des Großen I überhaupt eine andere Strategie der Sichtbarmachung zu verwenden." (KF: 66)

Das Binnen-I hat sich seit seiner Einführung als eine beliebte, weil praktische Maßnahme zur Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache erwiesen, die uns in vielen Bereichen begegnet. Mir ist es deshalb unverständlich, dass es "zwar in bestimmten Kontexten gebräuchlich, aber nicht Gegenstand der amtlichen Rechtschreibregelung" (Rs-Du 2005:58) ist!

Die Verwendung wird besonders für Kontexte empfohlen, in denen auf Frauen und Männer gleichermaßen referiert werden soll, wie etwa in Verwaltungs- und Gesetzestexten, wissenschaftlichen und journalistischen Texten und auch in Briefen und Alltagsgesprächen. Wie aber, so wird gefragt, kann das Binnen-I mündlich angewandt werden? Dem Vorwurf der Unlesbarkeit halten VerfechterInnen entgegen, dass auch Abkürzungen wie *usw., z.B., d.h.* in der Schriftsprache so nicht gelesen werden können. Beim Verlesen werden diese Ausdrücke ausformuliert und auch beim Gebrauch des Binnen I kann so vorgegangen werden. Aus *LehrerInnen* wird dann im Gesprochenen eben *Lehrerinnen und Lehrer*.

Eine weitere Möglichkeit sehen manche im Einschub eines

Glottisverschlusses vor dem Binnen-I, ein Vorschlag, der meiner Erfahrung nach auf Unverständnis bei HörerInnen ohne linguistische Vorbildung stößt. Und auch die Option der Aussprache ohne Auflösung in eine Paarform, also als generisches Femininum, ist nicht erfolgversprechend. So musste ich schon öfter in mündlichen Kommunikationen beim Bezug auf die TeilnehmerInnen meiner Kurse - ohne Auflösung des Binnen-I - die mit Ungläubigkeit geäußerte Frage: "Gibt es in dem Kurs nur Frauen?" beantworten.⁵¹ Besonders bei Personen- bzw. Berufsbezeichnungen, die durch die Zusammensetzung von zwei Substantiven gebildet werden, bietet sich meines Erachtens eine Verwendung des Binnen-I an. Durch den Großbuchstaben im Wortinneren kann ich sehr leicht anzeigen, dass ich mit beiden Bestandteilen des Kompositums Frauen und Männer ansprechen möchte. Im Untersuchungsmaterial findet sich dafür allerdings nur ein Beispiel: *MigrantInnenberaterIn* (St_100905_89).

Abschließend möchte ich dem immer wieder vorgebrachten Vorwurf gegen VertreterInnen der Feministischen Linguistik, sprachplanerisch und sprachlenkend in das deutsche Sprachsystem eingreifen zu wollen - ohne auf Details der Entstehung näher eingehen zu wollen - entgegenhalten, dass wir das Binnen-I einem Mann zu verdanken haben!

- Splitting mit Großbuchstaben (E, R und N)
Diese Variante des Splittings kann bei Personenbezeichnungen und Wortbegleitern angewandt werden, "deren feminine Form mit -e endet und deren maskuline Form durch Anfügen eines -r oder -n gebildet wird" (KF: 66), also etwa "eineE BehinderteR" (ebda).
Da es sich hierbei um eine sehr selten angewandte Form des

⁵¹ Aber auch bei Verwendung des generischen Maskulinums werde ich immer wieder mit der Frage konfrontiert: "Gibt es in dem Kurs nur Männer?". Ich sehe dies als ein positives Zeichen im Prozess der Sichtbarmachung der Frauen in der Sprache.

Splittings handelt, war ich sehr überrascht, diese im Untersuchungsmaterial zu finden, wenn auch nur zweimal: Rechtsanwaltskanzlei [...] sucht verantwortungsbewussteN und motivierteN SekretärIn (St_270805_5) und "ÖGB sucht [...] eineN MitarbeiterIn" (St_250807_32). Ich denke es handelt sich hierbei sicher um eine sehr ungewohnte Form, die aber beide Geschlechter sichtbar macht und dem Vorschlag Kargls folgt, die gerade bei dieser Variante zu Experimenten auffordert: "Probieren Sie verschieden Möglichkeiten aus, und seien Sie ruhig kreativ dabei!" (KF:66)

2. Referentielle und genusindifferente Personenbezeichnungen

Personenbezeichnungen können generische, prädikative oder referentielle Funktionen ausüben. Von generischem Gebrauch sprechen wir, wenn sich eine Personenbezeichnung auf eine Klasse (e.g. *Österreicher, Patienten*) bezieht. Die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht wird dabei nicht "als individuelles Merkmal angesehen und ist bei der Beschreibung einer bestimmten Klasse irrelevant" (KF:91) Ähnlich verhält es sich bei prädikativem Gebrauch von Personenbezeichnungen. Hier bezieht sich die Personenbezeichnung nicht auf eine konkrete Person, sondern auf Eigenschaften, sie bezieht sich auf die außersprachliche Realität nur noch im Sinn eines Konzepts. Auch hier ist es also nicht die konkrete Person, die im Mittelpunkt steht, sondern das Attribut (*Sie ist Ärztin*). Für die Untersuchung von Stellenanzeigen relevant ist der im folgenden Abschnitt präsentierte referentielle Gebrauch von Personenbezeichnungen.

a. Referentieller Gebrauch von Personenbezeichnungen

Im Gegensatz zu fortlaufenden Texten, in denen Personenbezeichnungen generische oder prädikative Funktion haben, liegt in verknüpften Texten, und dazu zählen Stellenanzeigen⁵², die Personenbezeichnung selbst im Mittelpunkt. "Es kommt darauf an, eine passende Personenbezeichnung zu wählen, die das Geschlecht sichtbar macht oder verdeutlicht, dass sowohl Frauen als auch Männer

⁵² Die im Mittelpunkt von Stellenanzeigen stehenden Berufsbezeichnungen bezeichnen eine Subklasse der Personenbezeichnungen

angesprochen werden sollen. [...] Deshalb muss eine sichtbar machende Form der Personenbezeichnung gewählt werden" (KF: 103)

Referentiell gebrauchte Personenbezeichnungen können sich entweder auf Einzelpersonen beziehen oder auf Personengruppen, wobei hier von Kargl et.al. zwischen größeren Gruppen einerseits und Paaren und kleineren Gruppen andererseits unterschieden wird.

Die Anwendung folgender Strategien zur Umsetzung oben besprochener Anforderungen werden von Kargl et.al. vorgeschlagen:

- Konkrete Individuen
 - Movierte Formen
 - Lexeme
 - Attribuierung

- Konkrete Personengruppen
 - Größere Personengruppen:
Lösungsvorschläge: Splitting, und zwar Paarformen, Binnen-I, Schrägstrich
 - Paare und kleinere Gruppen:
Lösungsvorschlag: Binnen-I

b. Möglichkeiten genusindifferenter Formulierungen

Die eben besprochenen Lösungsvorschläge unterliegen dem Prinzip der Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache.

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen stellen eine Tätigkeit in den Mittelpunkt und unterliegen daher diesem Prinzip nicht. Für Texte, in denen es um prototypische Eigenschaften von Personen geht, können [...] geschlechtsindifferente Formulierungen geschlechtergerecht sein."(KF: 76) Texte, die in KF für diese Formen der geschlechtsindifferenten Formulierungen vorgesehen sind, sind u.a. Vorschriften, Erlässe, Formulare und Werbetexte (KF: 74). Es ist meines Erachtens legitim, geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen in Stellenanzeigen zu verwenden, besonders relevant sind in diesem Hinblick Komposita mit *-kraft* (e.g. *Hilfskraft*), *-hilfe* (e.g. *Aushilfe*) und *-person* (*Lehrperson*), aber auch die Lexeme *Person(en)* (Wir suchen Personen ... *Persönlichkeit(en)*).

Personenbezeichnungen, die als geschlechtsneutral bezeichnet werden können, zeichnen sich besonders dadurch aus, dass Genus und Sexus nicht übereinstimmen (vgl. das Mitglied, das Opfer, die Person, der Mensch) und dass sie nicht moviert werden können. Manche können zur Bildung von genusindifferenten Komposita verwendet werden: *-person, -kraft, -hilfe*.

Um im Plural geschlechtneutral zu formulieren, bieten sich die Verwendung von geschlechtsneutrale Pluralwörtern wie *Leute* und das Differenzialgenus und an.

Generische Maskulina wie *Bereichsleiter* (Kr_260807_79) oder *Geschäftsführer* sollen laut Kargl et.al. durch geschlechtsindifferente Instituts-Kollektiv-und Funktionsbezeichnungen ersetzt werden: *Leitung* (St_100905_54) bzw. *Geschäftsführung* (St_100905_54).

3. Umsetzung feministisch-linguistischer Lösungsvorschläge im Untersuchungsmaterial

Ich bin bereits im Abschnitt Vorgehensweise⁵³ darauf eingegangen, dass sich Stellenanzeigen in der Kr von jenen in St und Pr dadurch unterscheiden, dass sie sich auf das Wesentliche beschränken und damit sehr kurz sind.

Zusätzlich zu den auch in der Kr enthaltenen Informationen zu angebotener Stelle, Anforderungen und Firmenadresse, enthalten die zum überwiegenden Teil sehr ausführlichen Stellenanzeigen in Pr und St teilweise auch Informationen über die Firma, die eine Stelle ausschreibt.

Während auf Grund dieser Unterschiede für die Analyse jener Stellenanzeigen, die in der Kronen Zeitung veröffentlicht wurden, also hauptsächlich die Fragen, ob und wie auf Frauen referiert wird, im Mittelpunkt steht, interessiert bei der Analyse von Presse und Standard zusätzlich auch der Aspekt der Kongruenz.

Die folgende Stellenanzeige aus der Kronen Zeitung wurde von mir willkürliche gewählt, sie repräsentiert aber eine für dieses Blatt in Bezug auf Form und Layout typische Stellenanzeige (Kr_100907_3):

⁵³ Siehe Einleitung

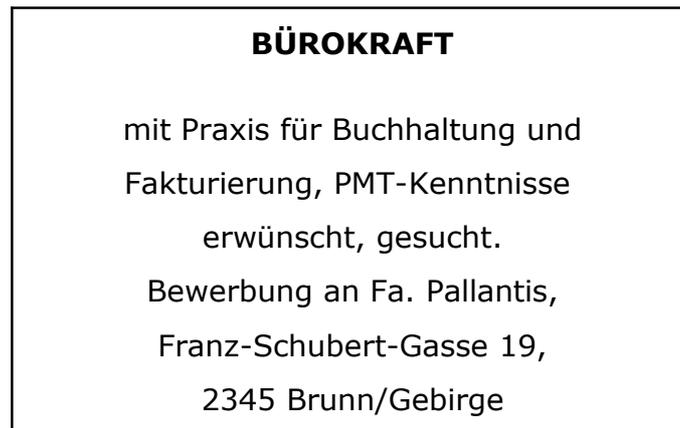


Abbildung 1: Stellenanzeige - Die Kronenzeitung (Kr_100907_3)

Die Stellenanzeige ist auf wesentliche Informationen reduziert, nämlich:

- Welche Stelle wird angeboten?
- Welche Anforderungen werden gestellt?
Angaben dazu werden in den allermeisten Anzeigen, ähnlich wie in dem angeführten Beispiel, extrem kurz gehalten.
- Firmenadresse

Auf Grund dieser Voraussetzungen liegt der Fokus der Untersuchung bei Stellenanzeigen aus der Kr auf der statistischen Auswertung der Art und Weise, wie eine angebotene Stelle gegendert wurde, bzw. ob überhaupt auf beide Geschlechter gleichermaßen referiert wird.

Die in Pr und St relevante Kongruenz wird anhand jener Stellenanzeigen, die im Anhang inkludiert sind, exemplarisch analysiert.

Ausgehend von den in KF enthaltenen Richtlinien für eine Referenz auf Gruppen, die sich aus Menschen unterschiedlichen Geschlechts zusammensetzen, sind folgende Lösungsvorschläge in die Untersuchung eingeflossen:

- Attribuierung
- Splitting
 - Schrägstrich
 - Binnen-I
 - Beidnennung
- Indifferente Personenbezeichnungen

a. Attribuierung

Attribuierung, also (m/w), etwa *Möbelverkäufer (m/w)* (Kr_280805_20).

Auffallend in diesem Bereich sind besonders englische Berufsbezeichnungen, die teilweise mit *m/w*, aber vereinzelt auch in der englischen Entsprechung *m/f* (vgl. *Regional Advisor m/f* [Pr080907_80]), vorkommen.

Der Vorwurf gegen diese Form des Splittings, dass Frauen hier nur als "Anhängsel" vorkommen, ist meines Erachtens durchaus berechtigt. Besonders durch die Besonderheiten des Layouts von Stellenanzeigen kann dieser Eindruck entstehen denn oftmals folgt das Attribut *m/w* nicht direkt der im Fokus stehenden und zumeist fett gedruckt oder durch einen größeren Font abgehobenen angebotenen Berufsbezeichnung, sondern steht davor oder danach im wesentlich kleiner gedruckten Fließtext und kann sehr leicht übersehen werden.

b. Splitting

Im Bereich Splitting werden folgende Formen untersucht: Schrägstrich, Binnen-I und Beidnennung.

▪ **Schrägstrich**

Splitting mittels Schrägstrich oder Klammer ist wahrscheinlich das probateste Mittel, um in Kurztexten wie Stellenanzeigen auf beide Geschlechter zu referieren. Dies trifft besonders dann zu, wenn die Anzeige lediglich eine Berufsbezeichnung beinhaltet, vgl. etwa *Feinkostmitarbeiter/innen und Kassamitarbeiter/innen* (Kr_280805_7).

Wir haben aber auch gesehen, dass oft die Unlesbarkeit von komplexeren Textstrukturen von der Kritik ins Treffen gebracht wird, und das trifft auch auf komplexere Stellenanzeigen wie die folgende aus dem Standard zu:

Gesucht wird ein/e hochmotivierte/r, umsichtige/r, verantwortungsbewusste/r Mitarbeiter/in [...] (St_270805_73)

Ich denke hier hätte die Anwendung des Binnen-I bei gleichzeitiger Pluralbildung bessere Dienste getan: Gesucht werden hochmotivierte, umsichtige, verantwortungsbewusste MitarbeiterInnen.

Eine weitere ungewöhnliche Form des Schrägstriches, nämlich Splitting innerhalb eines Kompositums bestehend aus Personenbezeichnung und indifferenter Personenbezeichnung, findet sich im Folgenden: *HR-Expert/inn/enfunktion*⁵⁴ (St_250807_10). Meines Erachtens böte sich hier die viel einfachere Variante mit Binnen-I an: HR-ExpertInnenfunktion.

▪ **Binnen-I** wie in *ProduktionsarbeiterInnen* (Kr_040905_4)

Ich habe den Eindruck, dass sich die Verwendung des Binnen-I in

⁵⁴ *HP* steht für Human Resource

den letzten Jahren durchgesetzt hat und es uns vermehrt nicht nur in Texten, sondern auch in Formularen, Verträgen, selbst auf Erlagscheinen begegnet. Trotzdem wird das Binnen-I im Untersuchungsmaterial vergleichsweise selten angewandt.

Vereinzelt wird es gemeinsam mit Schrägstrich kombiniert:

[...] suchen wir [...] Sie als technische/n VerkäuferIn

(St_100905_131)

Technische/r VertriebsleiterIn (St_100905_121)

▪ **Beidnennung**

Beidnennung ist in diesem Kontext eine eher ungeeignete Art des Splittings, da sie jener der Textsorte Stellenanzeige inhärenten Kürze nicht entgegenkommt. Vereinzelt, und zwar in allen untersuchten Printmedien, kommt Beidnennung aber doch zur Anwendung, fallweise sogar dem Titanic-Prinzip folgend, etwa in:

Jungakademikerinnen und Jungakademiker (Pr_080907_92)

Leiterin/Leiter (Pr_270805_21),

Prüferinnen/Prüfer (St_100905_94),

Wissenschaftler/Wissenschaftler (St_100905_115),

der Rektorin/des Rektors (St_100905_124),

Assistentin/Assistent (St_250807_67),

Akademikerinnen und Akademiker (St_100905_84);

Damen und Herren Kr_090907_22, Kr_090907_91, Kr_090907_125

und

Wir suchen [...] Damen und Herren (Hausfrauen/Studenten) zur Bewerbung (Kr_280805_153): Das ist eines der wenigen Beispiele

in der Kr, in dem Kongruenz ein Thema ist, da im weiteren Verlauf auf die eingangs erwähnten "Damen und Herren" in Klammer mit "Hausfrauen und Studenten" referiert wird. Während also Damen, dem allgemeinen Klischees folgend, Hausfrauen zu sein scheinen, werden Männer, der traditionellen Rollenverteilung folgend, als Studenten dargestellt.

Koch/Köchin Kr_040905_116, Kr_260807_19, Kr_090907_125,
Kr_090907_130;

Facharzt/Fachärztin (St_270805_71)

Rechtsanwalt/Rechtsanwältin (St_250807_55)

Physikers/Physikerin (St_080907_63)

des kaufmännischen Leiters/der kaufmännischen Leiterin
(St_100905_58)

Im St findet sich auch eine Form der Beidnennung mit nichtgesplitteten Attributen, die dem Titanic-Prinzip folgt: *eine klinische Psychologin/ein klinischer Psychologe* (St_270805_67)

c. Indifferente Berufsbezeichnungen

Indifferente Berufsbezeichnungen stellen in vielen Fällen die Tätigkeit (auch englischsprachige wie *Promotion* [St_270805_41]) und nicht die angesprochene Person in den Mittelpunkt. Da sich Firmen mit Stellenanzeigen aber direkt an zukünftige MitarbeiterInnen wenden, könnte ich mir vorstellen, dass geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen als zu distanziert, vielleicht sogar unhöflich, betrachtet werden. Das im Vergleich zu anderen, beide Geschlechter ansprechenden Formen der Personenbezeichnung, eher geringe Vorkommen im Untersuchungsmaterial würde darauf deuten. Dabei ist ein Unterschied in der Häufigkeit zwischen Kr (insgesamt 75) einerseits und St (insgesamt 23) und Pr (9) andererseits festzustellen.

d. Personenbezeichnungen im Fließtext von Stellenanzeigen

Im Gegensatz zur Kr, deren Stellenanzeigen, wie wir gesehen haben, ihren Fokus nicht auf Fließtext legen, war die Ausgangssituation in der Pr und des St eine andere. Bereits auf den ersten Blick ersichtlich (siehe Anhang), unterscheiden sich Stellenanzeigen in St und Pr von

jenen in der Kr schon alleine optisch durch ihren Umfang - und damit natürlich auch inhaltlich. Stellenanzeigen, die mit einem Fließtext aufwarten, bergen die "Gefahr", nicht durchgehend gendergerecht formuliert zu sein.

Da es drucktechnisch nicht möglich war, sämtliche Anzeigen aus Pr und St in dieser Arbeit zu veröffentlichen, sollen hier exemplarisch jeweils die folgenden Stellenanzeigen aus der Pr und aus dem St präsentiert und analysierte werden:

St_250807_27 (siehe im Anhang: Stellenanzeigen - Der Standard)

St_100905_2 (siehe im Anhang: Stellenanzeigen - Der Standard)

Pr_270805_14 (siehe im Anhang: Stellenanzeige - Die Presse)

Dem typischen Layout von Stellenanzeigen folgend liegt der Fokus in Pr_270805_14 auf der ausgeschriebenen Position. Diese hebt sich vom restlichen Text durch Schriftgröße und Fettdruck ab. Dem englischen Ausdruck *Customer Service* wird die deutsche Bezeichnung *Spezialist* angefügt. Eine gendergerechte Form wird in dieser Anzeige mittels Attribuierung (*m/w*) erzielt. Die Berufsbezeichnung folgt also den Richtlinien zu nichtsexistischem Sprachgebrauch.

Im weiteren Verlauf wird dieser gendergerechte Ansatz nicht konsequent angewandt. So bietet die Firma eine Fixanstellung bei "unserem Kunden" an. (Die Miteinbeziehung von "Kunden"⁵⁵ ist in Stellellenanzeigen der Pr, und auch des St, üblich.) Hier präsentiert sich eine in Bezug auf geschlechtergerechte Sprache unerwünschte generischer Formulierung, der eine, laut Duden zwar korrekte, jedoch im Sinn der Feministischen Linguistik kritisierte Form der Kongruenz angeschlossen ist. Es heißt nämlich weiter: "einer amerikanischen

⁵⁵ Ich verwende hier bewusst das generische Maskulinum, da in sämtlichen Anzeigen in Pr und auch St ausschließlich von Kunden und nie von Kundinnen die Rede ist.

Depotbank". Aus Sicht der Feministischen Linguistik ist nicht einzusehen, warum der Satz nicht dem Genus des Nomens entsprechend kongruiert, also folgendermaßen lautet:
Für eine Fixanstellung bei unserer Kundin, einer amerikanischen Depotbank.

Auch im St finden sich dafür Beispiele. Prototypisch sei hier St_250807_27⁵⁶ zitiert:

"Die car4you GmbH [...]. Sie stellt [...] *den* Marktführer [...]"

Hier wird im Fließtext das Femininum (*die GmbH*) zwar mit der entsprechenden Pronominalform (*Sie*) erneut aufgenommen, in weiterer Folge wird aber auch hier maskulin kongruiert (*den Marktführer*).

Im Fließtext von Pr_270805_14 wird unterschiedlich und inkonsequent auf InteressentInnen referiert: einerseits mit dem generischen Maskulinum, andererseits wird aber auch gesplittet:

"Sie sind ein wichtiger Ansprechpartner [...]"

"Sie agieren als kompetente/r Ansprechpartner/in"

Abschließend wird noch mit einer indifferenten Berufsbezeichnung auf InteressentInnen Bezug genommen:

"ein eigenverantwortliches Aufgabengebiet in einem multikulturellen Team";

Der Fokus in St_100905_2 wird durch das Layout (Großbuchstaben, rote Schrift) nicht auf eine Berufsbezeichnung, sondern auf eine Position gelegt. Durch direkte Anrede und indifferente Personenbezeichnung ("Wir wenden uns an eine Person mit

⁵⁶ Siehe Anhang, Stellenanzeigen - Der Standard.

wirtschaftlicher Ausbildung [...] "Persönlich zeichnen Sie sich durch [...] aus") wendet sich das Inserat an beide Geschlechter. Doch auch hier wird nicht konsequent gegendert, heißt es doch im weiteren Verlauf: "Wenn Sie sich [...] zum Experten [...] entwickeln wollen", bei der Personenbezeichnung wird also erneut auf das generische Maskulinum zurückgegriffen.

Diese Beispiele deuten auf den meines Erachtens positiv zu bewertenden Trend zur Anwendung nichtsexistischer Sprache, wie sie in KF und vielen anderen einschlägigen Publikationen vorgeschlagen werden. Die Tatsache, dass die Umsetzung noch nicht so konsequent durchgeführt wird, wie sich das die Feministische Linguistik vorstellt und wünscht, sehe ich nicht als negatives Zeichen, sondern als Ausdruck eines positiv zu bewertenden Umdenk- und Lernprozesses.

VI. Untersuchungsergebnisse

Die Frequenz folgender Parameter wurde in den Stellenanzeigen der Printmedien Kr, Pr und St untersucht.

- Attribuierung
- Splitting mittels Schrägstrich, Binnen-I und Beidnennung
- Indifferente Berufsbezeichnungen
- Ausschließliche Referenz auf Frauen
- Ausschließliche Referenz auf Männer

Die nachfolgende Tabelle präsentieren die Ergebnisse dieser Untersuchung. Eine Analyse folgt im Anschluss.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	7,2	5,03	18,42	9,38	14,49	10,95	16,46	13,83	21,43	33,06	20	30,52
B	12,05	17,61	52,63	53,13	52,17	56,93	23,17	19,68	57,14	24,15	40	46,1
C	1,2	2,52	21,05	20,31	18,84	12,41	3,05	2,13	11,43	13,22	22,11	17,53
D	1,2	2,52	2,63	7,81	2,9	4,38	1,83	2,66	4,29	1,65	3,16	1,95
E	9,64	16,35	2,63	4,69	5,8	6,54	8,54	10,11	2,86	3,31	6,32	2,6
F	23,49	18,87	-----	-----	-----	1,46	22,56	21,81	1,43	-----	2,11	-----
G	45,18	37,11	2,63	4,69	4,35	6,57	24,39	29,79	1,43	8,61	6,31	1,39

Angaben jeweils in %

Tabelle 6: Darstellung der Geschlechter - Vergleich 2005/2007

LEGENDE			
1	Kr_280805	A	Splitting mittels Attribuierung: w/m
2	Kr_040905	B	Splitting mittels Schrägstrich: /in
3	Pr_270805	C	Splitting mittels Binnen-I: In
4	Pr_100905	D	Beidnennung
5	St_270805	E	indifferente Personen- bzw. Berufsbezeichnungen
6	St_100905	F	Referenz auf Frauen
7	Kr_260807	G	Referenz auf Männer
8	Kr_090907		
9	Pr_250807		
10	Pr_080907		
11	St_250807		
12	St_080907		

Tabelle 7: Legende

In Bezug auf die **Attribuierung mittels w/m** (Zeile A) zeigt sich 2007 in der Kr eine deutliche Steigerung gegenüber 2005. Auch in der

Pr zeigt sich im Jahresvergleich eine leichte Steigerung, lediglich Pr_100905 fällt mit einer vergleichsweise geringeren Prozentzahl auf. Der St weist eine deutlichere Steigerung auf als dies in der Pr der Fall ist auf.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Steigerung weiblicher Attribuierung mittels *w/m* in der Kr die deutlichste Steigerung zwischen 2005 und 2007 verzeichnet, im Vergleich zu St und Pr bleibt die Kr aber auch 2007 noch relativ deutlich hinter den beiden Qualitätsblättern zurück.

Auch im Bereich **Splitting mittels Schrägstrich** (Zeile B) schneidet die Kr im Vergleich zu St und Pr prozentuell schlechter ab. Während in St und Pr in beiden Untersuchungsjahren das Splitting mittels Schrägstrich einen Prozentsatz von über 50% aufweist, und sich diese Form des Splittings damit als die am häufigsten verwendete herausstellt, beobachten wir einen vergleichsweise niedrigen Prozentsatz der Anwendung des Schrägstrichs in der Kr, allerdings mit erkennbarem Anstieg zwischen 2005 und 2007, dem eine Reduzierung jener Stellenanzeigen mit generischem Maskulinum gegenübersteht.

Das **Binnen-I** (Zeile C) scheint eine Splittingform zu sein, die generell nur zögernd in Stellenanzeigen angewandt wird. Es ist besonders auffällig, dass die Anzahl der verwendeten Binnen-I in der Pr und auch im St zwischen 2005 und 2007 sogar zurückgegangen ist!

Ich habe bereits darauf hingewiesen, dass **Beidnennung** (Zeile D) aus textsortenspezifischen Gründen nur sehr bedingt dazu geeignet ist, in Stellenanzeigen Anwendung zu finden. Dementsprechend ist es nicht verwunderlich, dass die Anzahl der im gesamten Untersuchungsmaterial beinhalteten Beidnennungen verschwindend gering ist, dies lässt keine aussagekräftige Analyse im Vergleich der beiden Untersuchungsjahre zu.

Auch aus der Tatsache, dass der Einsatz **indifferenter Personenbezeichnungen** (Zeile E) in der Kr eine etwas höhere Frequenz aufweist als in Pr und St, lässt keine aussagekräftigen Rückschlüsse zu.

Zu einem verschwindend geringen Teil werden in Pr und St Stellenanzeigen veröffentlicht, die sich ausschließlich an Frauen wenden. Der Anteil **femininer Berufsbezeichnungen** (Zeile F) in der Kr ist im Gegensatz dazu sehr viel höher und variiert nur unwesentlich zwischen den Untersuchungsjahren 2005 und 2007.

Ähnliches gilt für Stellenanzeigen, die mit **generischen Berufsbezeichnungen** (Zeile G) operieren. Während in Pr und St derartige Annoncen weder 2005 noch 2007 in hohem Maß veröffentlicht werden, macht der Anteil jener Berufsbezeichnungen, die sich ausschließlich des generischen Maskulinums bedienen, in den untersuchten Exemplaren der Kr aus dem Jahr 2005 knapp die Hälfte der Gesamtzahl aus. Hier lässt sich allerdings, im Gegensatz zur Verwendung ausschließlich femininer Berufsbezeichnungen, eine deutliche Reduktion, und zwar zugunsten der vermehrten Anwendung von Splitting (Schrägstrich), innerhalb des Untersuchungszeitraumes feststellen.

VII. Resümee

Abschließend kann aus der Untersuchung der Schluss gezogen werden, dass von den vorgeschlagenen Richtlinien Attribuierung und Splitting mittels Schrägstrich am häufigsten angewandt werden, wobei dem Schrägstrich in sämtlichen analysierten Medien der Vorzug gegeben wird, in St und Pr liegt die Akzeptanz allerdings deutlich höher als in der Kr.

Als erfreulich werte ich die Tatsache, dass das generische Maskulinum in St und Pr kaum zum Einsatz kommt, ein Trend, der sich in der Kr zwar nicht ganz so deutlich manifestiert, aber doch beobachtet werden kann.

All dies lässt zusammenfassend das Resümee zu, dass Empfehlungen der Feministischen Linguistik bezüglich Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs trotz entgegengebrachter Kritik durchaus Anklang finden und auch in steigerndem Maß umgesetzt werden.

Das gibt begründeten Anlass zur Hoffnung, dass die Sprache weder vor die HündInnen noch vor die Hund/innen/e und schon gar nicht vor die Hunde und Hündinnen zu gehen droht!

VIII. Anhang

1. Untersuchungsmaterial

a. Berufsbezeichnungen - Kronen Zeitung

Kr 28. August 2005	
Kaufm. Personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assistentin 2. Counterkraft 3. Damen für Rezeptions- und Telefondienst (Österr. Oder EU-Staatsbürger) 4. Sekretärin 5. kaufmännisches Personal
EDV-Personal	<ol style="list-style-type: none"> 6. Mitarbeiter
Verkaufspersonal	<ol style="list-style-type: none"> 7. Feinkostmitarbeiter/innen und Kassamitarbeiter/innen 8. Ladnerin 9. Pensionist 10. Verkäufer 11. Verkäuferin 12. Mitarbeiter/innen 13. Selbstständige/n Außendienstmitarbeiter/in 14. Mitarbeiter (PI, Marketing/Callcenter) 15. Mitarbeiter

Kr 28. August 2005	
	16. Mitarbeiterinnen 17. Außendienstmitarbeiter 18. Mitarbeiter 19. Wiedereinsteiger/innen 20. Möbelverkäufer (m/w) 21. Quereinsteiger 22. Handelsvertreter/innen 23. MitarbeiterInnen 24. Mitarbeiter 25. Selbstständiger Handelspartner 26. Verkäuferin/Sachbearbeiterin 27. Shopmitarbeiter/Innen 28. Profiverkäufer 29. Telefonist/innen 30. Verkäuferin 31. Immobilienmakler/in 32. Verkäufer/in 33. Promotion- und Beratungstätigkeit
Medizin. Personal	34. Rettungssanitäter und Außendienstmitarbeiter
Gewerbl. Personal	35. Elektroinstallateure, Schaltschrankbauer, Anlagenmonteure, Schlosser, GWH-Installateure, Lüftungstechniker für Großanlagen 36. Ladnerin 37. Facharbeiter/in 38. Elektromechaniker 39. Taxilenker 40. Maurer/Fassader 41. Lagerarbeiter/in 42. Betriebselektriker (m/w), Elektromonteure (m/w)

Kr 28. August 2005	
	<ul style="list-style-type: none">43. Fußpflegerin44. GWH-Installateur/in45. Fahrer46. Maurer/Fassader47. Maler/Anstreicher48. Schlosser (m/w)49. Tapezierer50. Elektropersonal51. Taxialleinfahrer52. Selbständiger Elektromonteur53. Gewerbeberechtigter Geschäftsführer54. Montageleiter55. Elektriker/in56. Taxilenker57. C/E-Fahrer58. LKW-Fahrer, auch Pensionist59. (m/w) Schalungszimmerer und Tischler60. Servicefahrer(in)61. Karosseure, Neuwagenverkäufer, Nutzwagenverkäufer62. Elektriker sowie Helfer63. Kräftige Mitarbeiter64. C-Fahrer65. Elektroinstallateur, Schlosser, Kunststofftechniker, Schweißer, KFZ-Techniker, Tischler, Elektrohelfer66. Elektromonteur (m/w)67. Maler (m/w)68. Elektriker69. Gartenarbeiter

Kr 28. August 2005	
	<p>70. Schlosser</p> <p>71. Elektriker und Techniker</p> <p>72. Toilettenfrau</p> <p>73. Weibliche Aushilfskraft (Reinigung)</p> <p>74. Hundeführer</p> <p>75. KFZ-Mechaniker/in</p> <p>76. Mann mit Führerschein B</p> <p>77. Maurer, Zimmerer, Schalzimmerer</p> <p>78. Schlosser</p> <p>79. Anlagenmonteur m/w</p> <p>80. Maschineneinsteller</p> <p>81. Schlosser/in</p> <p>82. Schweißer/in</p> <p>83. Hilfskräfte (w.)</p> <p>84. Glaser und Glaserhelfer</p> <p>85. Maler und Anstreicher</p> <p>86. Innen-und Außenputzpartien</p> <p>87. Elektriker und Fachhelfer</p> <p>88. Taxilenker</p> <p>89. Reinigungskraft (Inländerin)</p> <p>90. GWH-Installateur</p> <p>91. Poliere, Maurer, Zimmerer, Eisenbieger, Bauhelfer und Maschinisten: LKW-Chauffeure, Baggerfahrer, Kranfahrer, Gräderfahrer</p> <p>92. GWZ-Installateure</p> <p>93. Lagerarbeiter und diverse Helfer</p> <p>94. Elektriker</p> <p>95. Friseur/innen</p>
<p>Touristik</p> <p>Hotellerie/Gastgewerbe</p>	<p>96. Küchengehilfin</p> <p>97. Küchenhilfen</p>

Kr 28. August 2005	
	<ul style="list-style-type: none"> 98. Kellner 99. Kellnerin 100. ServiererIn 101. Stubenmädchen/Reinigungskräfte (M./W.) 102. ServiererIn 103. Koch(in) und Küchenhilfe 104. Aushilfskellnerin 105. Etagengouvernante 106. Küchenhelferin 107. Kellner 108. Schankhilfe, Küchenhilfe und Servicekraft 109. Köche (M./W.) 110. Pizzakoch 111. Mitarbeiter (M./W.) 112. Imbissverkäuferin 113. Junger, flexibler Jungkoch 114. Selbständiger und kreativer Jungkoch 115. Stubenmädchen (Reinigungsfrau) 116. Kellnerin
Bar-und Begleitpersonal	<ul style="list-style-type: none"> 117. Hübsche, österreichische Mädchen 118. Attraktive Animiermädchen 119. Hübsche Mädchen 120. Attraktive Mädchen 121. Bargehilfin und Mädchen 122. Hübsche Mädchen und Tänzerinnen 123. Mitarbeiter(innen) 124. Mädchen 125. Barfrauen 126. Animiermädchen

Kr 28. August 2005	
Hauspersonal	127. Kindermädchen ... nur gepflegte, gut aussehende Damen ... gerne auch Ausländer 128. Bedienerin
Diverses Personal	129. Mädchen 130. Mädchen 131. Telefonistinnen 132. Aktmodelle (Studentinnen) 133. Führungskräfte und Mitarbeite/innen 134. Telefonistinnen 135. Speisenzusteller 136. Junge Mitarbeiter 137. Studiopersonal 138. Telefonistin (Erotikline) 139. Masseurin 140. Mitarbeiter 141. Werbemodell, Darsteller 142. Umlernen zum Topvisagist/in oder Nageldesigner/in 143. Chatpersonal 144. Selbständige Büroarbeit von zuhause 145. Jungmasseurin 146. Erotikmasseurin (Anfängerinnen) 147. Modelle 148. Reinigungskräfte/Hausarbeiter 149. Chatlinemitarbeiter 150. Telefonistin, Mädchen 151. Pornodarsteller m/w
Teilzeit	152. Kinder 153. Damen und Herren (Hausfrauen/Studenten)

Kr 28. August 2005	
	<ul style="list-style-type: none"> 154. Verkäuferin 155. Deutsch/ungarisch sprechende Personen 156. Mitarbeiterinnen 157. Schankhilfe weiblich 158. Weibliche Küchenhilfe 159. Wir suchen Sie! 160. Nette Damen und Herren für Telefonpromotion 161. Damen und Herren 162. Mietwagenlenker 163. Aushilfskräfte Wir wenden uns dabei an Student/innen und Hausfrauen 164. Wellnessberater 165. Teilzeitkraft
Lehrstellen	166. Friseurlehrling

Kr 4. September 2005	
Gewerbl. Personal	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tischler/in, Lagerarbeiter/in 2. Subunternehmer für Winterdienst 3. Bäcker/innen als Maschinenführer 4. ProduktionsarbeiterInnen 5. Reinigungsdame 6. Handelsarbeiterinnen 7. Werkzeugmacher bzw. Formenbauer 8. Elektropersonal 9. Schlosser/in, Elektriker/in, Lüftungsmonteur/in, Bau- und Dachspengler/in, KFZ-

Kr 4. September 2005	
	<p>Mechaniker/in</p> <p>10. Lagerarbeiter/in</p> <p>11. Funktaxilenker</p> <p>12. Lagerkräfte</p> <p>13. KFZ-Mechaniker</p> <p>14. Taxialleinfahrer</p> <p>15. FacharbeiterInnen (Bereich Elektro oder Metall)</p> <p>16. KFZ-MechanikerInn]en</p> <p>17. Maurer/in, Zimmerer/in, Eisenbieger/in, Kranfahrer/in, Bauhilfsarbeiter/in</p> <p>18. Selbständiger Elektromonteur</p> <p>19. KFZ-Mechniker</p> <p>20. (m/w) gelernte Maurer</p> <p>21. C-/ E-Fahrer</p> <p>22. Schweißer/in</p> <p>23. Produktionsarbeiter</p> <p>24. Friseurin/en und Salonleiterin/en [sic!]</p> <p>25. Fliesenleger</p> <p>26. Polsterer</p> <p>27. Elektroinstallateure (m./w.)</p> <p>28. Schalungszimmerer, Zimmererhelfer</p> <p>29. Bodenleger</p> <p>30. Maler und Anstreicher</p> <p>31. Bauhelfer, Maurer, Zimmerer und Eisenbieger</p> <p>32. Gas-Wasser-Heizungsinstallateur/in</p> <p>33. Reinigungskräfte</p> <p>34. GWH-Installateur, Schlosser, Fachhelfer</p>

Kr 4. September 2005	
	<p>35. Lagerarbeiter/innen 36. m/w Ladehilfe 37. (m/w) Bundzimmerer 38. Mehrere Lackierer 39. GWH-Installateure, Elektroinstallateure, Elektriker (Verteilerbau) 40. Elektriker, Lüftungsspengler oder Fachhelfer 41. Friseurin 42. B-Fahrer 43. KFZ-Lackierer 44. Bodenleger 45. Feinmechaniker (m./w.) 46. Mitarbeiter 47. Taxilenker 48. Maler und Anstreicher 49. Friseur/innen 50. Taxilenker 51. m/w Hilfsarbeiter 52. Bauspengler 53. Maler/in 54. Buchbinder, Falzmaschineneinsteller 55. KFZ-Mechaniker/innen 56. Tischler und Schlosser 57. Baggerfahrer 58. KFZ-Mechaniker</p>
Kaufm. Personal	<p>59. Buchhalter/in 60. Teilzeitkraft 61. Sekretärin 62. Call Center Agents</p>

Kr 4. September 2005	
	<p>63. Einsatzleiter Winterdienst</p> <p>64. Objektleiter/in ... österreichische Staatsbürger oder EU-Staatsbürger</p> <p>65. Sekretärin, Telefonistin, Messedamen & Haushälterin</p> <p>66. Außendienstmitarbeiter</p> <p>67. Bürohilfe</p> <p>68. Sachbearbeiter(in)</p> <p>69. Ausbildung zum Rechtsschutzspezialisten</p>
Verkaufspersonal	<p>70. Mitarbeiter</p> <p>71. Mitarbeiter</p> <p>72. Feinkostkraft</p> <p>73. Mitarbeiter</p> <p>74. Mitarbeiter</p> <p>75. Vertriebsmitarbeiter/in</p> <p>76. Leute im Alter von 18 bis 35</p> <p>77. Telefonverkäufer</p> <p>78. Mitarbeiterinnen</p> <p>79. Kraft für Verkauf</p> <p>80. Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis</p> <p>81. Quereinsteiger</p> <p>82. Pensionist</p> <p>83. Kundendienstberater/innen</p> <p>84. Heizungs- und Sanitärtechniker</p> <p>85. Fachverkäufer Feinkost, Kassenkräfte, Kassenaufsichten und Junior- Trainees (Marktleiter- Ausbildung)</p> <p>86. Immobilienmakler/in</p>

Kr 4. September 2005	
	87. Kücheneinrichtungsberater 88. Dauerstellen ... gerne auch Wiedereinsteiger/innen 89. Mitarbeiter/in 90. Damen mit PKW 91. Mitarbeiter/innen 92. Berater 93. Damen und Herren [...] als Vitaminberater/in 94. Textilverkäuferin 95. Verkaufsmitarbeiter(innen)
Techn. Personal	96. CAD-Zeichner/in
Teilzeit	97. Testpersonen 98. Junge Damen, attraktive Leute, Kinder für Modeschauen 99. Wir suchen Sie! 100. Teilzeitarbeit 101. Kinder 102. Teilzeitjob im Wachdienst [...] Mitarbeiter 103. Möchten Sie [...] verdienen 104. Nebenjob 105. MitarbeiterInnen 106. Wellnessjob 107. Speisenzusteller 108. Zusatzverdienst 109. Mitarbeiter 110. Nebenjob 111. Damen und Herren von 15 bis 55 112. Damen und Herren bis 58 sowie [...] Kinder [...] sowie

Kr 4. September 2005	
	Komparsen und Nebendarsteller 113. Deutsch/ ungarisch sprechende Personen
Touristik Hotellerie/Gastgewerbe	114. Serviererin 115. Stubenfrau 116. Küchengehilfin und Koch/Köchin 117. Kellnerin 118. Serviererin 119. Kellnerin (auch Studentin) 120. Kellner/in 121. Küchenhilfe 122. Kellner/innen 123. Kellnerinnen, 1 Aushilfe
Bar-und Begleitpersonal	124. Girls 125. Hübsche Mädchen 126. Attraktive Mädchen 127. Tag- und Nachtmädchen 128. Hübsche Mädchen und Tänzerinnen 129. Hübsche Mädchen 130. Mädchen 131. Hübsche Mädchen
Hauspersonal	132. Kindermädchen [...] Dipl. Kindergärtnerin oder Pädagogin
Diverses Personal	133. Mitarbeiter 134. Studentenjob 135. Gogos 136. Mitarbeiter 137. Masseurinen [sic!] und Telefonistin

Kr 4. September 2005	
	<ul style="list-style-type: none"> 138. Administrator und Reaktionierer 139. Diplomierte Kindergartenpädagogin 140. Studentinnen (Aktfotomodelle) 141. Telefonistinnen 142. Mitarbeiter 143. Topvisagist/in oder Nageldesignerin 144. Selbständige Büroarbeit 145. Platzarbeiter [...] Mitarbeiter 146. Weibliche Mitarbeiter 147. Telefonistin 148. Verstärkung 149. Chatpersonal 150. Mitarbeiter 151. Masseusen 152. Pornodarsteller m/w
Lehrstellen	153. Maschinenfertigungstechniker

Kr 26. August 2007	
Kaufm. Personal	<ul style="list-style-type: none"> 1. HTL/HAK-AbsolventIn 2. Bürofachkraft 3. Kunden- und Personalberater 4. Assistentin für die Funktion als Chefsekretärin 5. Mitarbeiter m/w 6. Callcenteragents m/w 7. Bürokräft 8. Call Center Agents m/w

Kr 26. August 2007	
Verkaufspersonal	<ul style="list-style-type: none"> 9. Außendienstmitarbeiter/innen [...] auch Anfänger/innen und Quereinsteiger/innen 10. Feinkostmitarbeiter/innen 11. Selbstständiger Immobilienmakler 12. Fleischer/innen, Fleischverkäufer/innen und Feinkostmitarbeiter/innen 13. Verkäuferin 14. Immobilienmakler 15. Mitarbeiterinnen 16. Mitarbeiter/innen (auch über 45 und Quereinsteiger/innen) 17. Vertriebsmitarbeiter 18. Wie [...] suchen [...] ausgebildete/n Jungkoch/köchin [...] & VerkaufsmitarbeiterInnen für unsere Bäckereien 19. Selbständiger Immobilienmakler [...] auch Quereinsteiger 20. Vertriebsprofi 21. Callagent/in 22. Werbedamen
Gewerbl. Personal	<ul style="list-style-type: none"> 23. E-Monteuer 24. Baufacharbeiter 25. Fußpflegerin und Kosmetikerin 26. KFZ-Elektriker, KFZ-Mechaniker m/w 27. LKW-Lenker C/E, Staplerfahrer, Produktionsarbeiter, Kommissionierer, Bauhelfer, Schlosser, Helfer aller

Kr 26. August 2007	
	<p>Sparten m/w</p> <p>28. Schlosser, Maschinenschlosser, Schweißer m/w</p> <p>29. Konditor/in</p> <p>30. Fleischverarbeiter m/w</p> <p>31. Baggerfahrer</p> <p>32. Shop-Partner/innen oder Unternehmer/innen</p> <p>33. Installateure, Schweißer und Fachhelfer (m/w)</p> <p>34. Sonnenschutz- und Fenstermonteur</p> <p>35. Maschinenführer m/w</p> <p>36. KFZ-Meister/ [...] Mechaniker m/w</p> <p>37. C+E Fahrer</p> <p>38. Elektriker/in</p> <p>39. Maler und Anstreicher</p> <p>40. Polier</p> <p>41. Helfer/in</p> <p>42. ProduktionsarbeiterInnen m/ w</p> <p>43. Reinigungspersonal und Fensterputzer</p> <p>44. Chemiefahrer/innen</p> <p>45. Isoliermonteure</p> <p>46. Elektromonteur</p> <p>47. Maschinenführer [...] Maschinenschlosser [...] Produktionsmitarbeiter [...] Elektriker</p> <p>48. Maschinenschlosser m/w</p> <p>49. CNC Facharbeiter m/w</p> <p>50. BetriebselektrikerIn sowie</p>

Kr 26. August 2007	
	<p>BetriebsschlosserIn</p> <p>51. Raumpfleger/innen [...] Österreicher bzw. Ausländer mit Papieren</p> <p>52. Drucker/in</p> <p>53. Maurer (-Helfer)</p> <p>54. Schweißer m/w</p> <p>55. Hilfskräfte</p> <p>56. CNC-Facharbeiter/in</p> <p>57. Kommissionierer/in</p> <p>58. Führungsposition [...] Schlosser, Mechaniker (m/w)</p> <p>59. Schlosser/in, MAG-WIG-Schweißer/in, Installateur/in, LKW-Fahrer/in, Elektriker/in</p> <p>60. Maler und Anstreicher Fliesenleger GWH- Installateure</p> <p>61. Siebdrucker/in</p> <p>62. Taxilenker</p> <p>63. Maschinenschlosser/in</p> <p>64. Handelsarbeiterinnen</p> <p>65. Elektriker/in</p> <p>66. Reinigungskräfte</p> <p>67. Störungselektriker</p> <p>68. Elektriker (m/w)</p> <p>69. Dreher/in</p> <p>70. Mitarbeiter(in)</p> <p>71. Weibliche Putzkraft</p> <p>72. Maschinenschlosser/in</p> <p>73. Mitarbeiter</p> <p>74. Elektroinstallateure Elektrofachhelfer m/w+Lagerarbeiter m/w</p>

Kr 26. August 2007	
	<p>75. Kontrolllore</p> <p>76. Schlosser/in Elektriker/in</p> <p>77. Trockenbauer Schalungszimmerer</p> <p>78. E-Helfer, GWH-Helfer</p> <p>79. Bereichsleiter</p> <p>80. Frisörin</p> <p>81. Mechaniker</p> <p>82. Maschinenbau Maschineneinsteller Elektroinstallateur allgem. Hilfsarbeiter</p> <p>83. Gebäudereiniger</p> <p>84. Gärtnerarbeiter</p> <p>85. Siemens sucht für Wien Schlosser (M/W)</p> <p>86. Siemens sucht für Wien Tischler (M/W)</p> <p>87. Siemens sucht für Wien eine/ n Maler/in - Anstreicher/in</p> <p>88. Moped- und PKW-Zusteller</p> <p>89. Bauspengler/innen</p> <p>90. Spengler und Dachdecker (m/w)</p> <p>91. Produktionshelfer/in</p> <p>92. Mitarbeiterin</p> <p>93. Anlagenschlosser/in Betriebsschlosser/in</p> <p>94. Lager-MitarbeiterInnen</p> <p>95. Elektriker E-Helfer (m/w)</p> <p>96. (m/w) KFZ-Lackierer KFZ- Mechaniker Tischler Maschinenschlosser CNC- Dreher (WIG, MAG) Staplerfahrer</p>

Kr 26. August 2007	
	<p>Werkzeugmacher</p> <p>97. (m/w) Elektroinstallateure Schaltschrankbauer Elektrofachhelfer GWZ- Installateure Schlosser</p> <p>98. Botendienstlenker</p> <p>99. GWH-Installateur und Helfer</p>
Techn. Personal	<p>100. Elektrotechniker m/w</p> <p>101. Mess- und Regeltechniker (M/W)</p>
Medizin. Personal	102. Techniker/in
Bar-und Begleitpersonal	<p>103. Barfrau 3x</p> <p>104. Mädchen 5x</p> <p>105. "Österreicherin"</p> <p>106. Escortgirls</p> <p>107. Kollegin für Topstudio</p> <p>108. Begleitdamen</p> <p>109. Kolleginnen</p> <p>110. Masseurinnen</p> <p>111. Kollegin</p> <p>112. Österreicherin</p>
Touristik Hotellerie/Gastgewerbe	<p>113. (m/w): Restaurantleiter, Chef de Range, Commis de Range, Barman/maid, Patissier, Konditor, Chef de Partie, Zimmermädchen, Abwäscher</p> <p>114. Kellnerin</p> <p>115. Servicemitarbeiter (m/w) Köche (m/w) Messehostessen (m/w)</p> <p>116. Kellnerin</p> <p>117. Kellner/in</p> <p>118. Verstärkung in Küche</p> <p>119. Tüchtige/r Kellner/in</p>

Kr 26. August 2007	
	120. Tageskellnerin 121. Kellnerinnen 122. Küchengehilfin 123. Servicemitarbeiter/in 124. Koch- und Küchenaushilfe 125. Tellerwäscher 126. Pizzakoch 127. Koch/Köchin, Kellner/in sowie Lehrlinge 128. Koch 129. Kellner/in 130. Tüchtigen Inkassokellner/in 131. Verkäuferinnen
Diverses Personal	132. Erfahrene(r) Mitarbeiter(in) 133. Mädchen/Damen 134. Telefonistinnen 135. Wir suchen SIE und IHN 136. Masseurin 137. Studentinnen (Aktmodelle) 138. Mitarbeiter 139. Begleitung 140. Mitarbeiter 141. Escorttelefonistin 142. Selbständige/r Unternehmer/in 143. Umlernen zum Topvisagist/in 144. Escortchauffeur
Teilzeit	145. Interessante Gesichter als Modell 146. Frau/Dame 147. Pädagogen/innen, VS/HS- Lehrer/in, Kindergärtner/innen,

Kr 26. August 2007	
	Hortner/innen, Sozialpädagogen/innen 148. Teilzeitkraft 149. Models und Typen 150. Plaudertaschen 151. Damen und Herren 2x 152. Foto- und Werbemodelle sowie Komparsen 153. Hortnerin
Lehrstellen	154. Lehrlinge [...] (ev. Schulabbrecher) 155. AHS-Abbrecherin [...] zur Ausbildung als Bürokauffrau 156. Friseurlehrmädchen

Kr 9. September 2007	
Kaufmännisches Personal	1. Direktionsassistent 2. kaufmännische Tätigkeit 3. Bürokraft 4. Mitarbeiter m/w 5. Bürokraft 6. Mitarbeiter/innen

Kr 9. September 2007	
Verkaufspersonal	7. Mitarbeiter m/w 8. Nachwuchsverkäufer(innen) 9. Vertriebsprofis 10. Maklermitarbeiter 11. Callcentermitarbeiter/innen 12. Abonnentenverkäufer/innen

Kr 9. September 2007	
	<ul style="list-style-type: none"> 13. Topverkäufer/in 14. Callcenter Mitarbeiter 15. selbstständige Außendienstmitarbeiter 16. Gebietsverkaufsleiter 17. Mitarbeiter 18. MitarbeiterInnen 19. Feinkostmitarbeiter/innen 20. Vollzeit VerkäuferInnen 21. Feinkostmitarbeiter/innen 22. Damen und Herren 23. Vertriebspersönlichkeiten 24. Immobilienmakler 25. Verkäufer/in, Referent/in oder Präsentator/in 26. Mitarbeiter/innen 27. Mitarbeiter 28. Mitarbeiter 29. Finanzdienstleister

Kr 9. September 2007	
Technisches Personal	<ul style="list-style-type: none"> 30. HTL-Kunststoff-Techniker/in 31. Oberflächentechniker 32. Techniker 33. HKLS-Techniker/in

Kr 9. September 2007	
Medizinisches Personal	34. Pflegehelfer/in

Kr 9. September 2007	
Gewerbliches Personal	35. Elektriker, GWH- Installateure, MAG- Schweißer, Schlosser m/w. 36. KFZ-Mechaniker, KFZ- Spengler m/w 37. Elektromonteur 38. Nageldesignerin 39. Facharbeiter 40. Schlosser m/w 41. Gebäcksausführer und Bäckereihilfskräfte 42. Montagetischler 43. C-/E-Fahrer 44. weibliche Reinigungskraft 45. Elektroinstallateur 46. Anlagenführer/in 47. Chemielaborant/in, Maschinenführer m/w 48. (m/w) C-Chauffeure 49. Friseurin 50. Unternehmer 51. Florist/in 52. Subunternehmer 53. LKW-Lenker 54. Maler/ Anstreicher/in [sic!] 55. Betriebselektriker (m/w) 56. CNC-Facharbeiter (m/w) 57. GWH-Installateure (m/w) 58. Dreher, Schlosser und Lackierer (m/w) 59. Elektromonteur 60. Lagerarbeiter (m/w) 61. Maler und Anstreicher

Kr 9. September 2007	
	<p>(m/w)</p> <p>62. Spengler und Dachdecker (m/w)</p> <p>63. Maurer (-Helfer)</p> <p>64. Elektromonteure</p> <p>65. Techniker</p> <p>66. Vorarbeiter und Maurer</p> <p>67. Landmaschinentechniker/in</p> <p>68. Elektriker (m/w)</p> <p>69. Mitarbeiter</p> <p>70. Maschinenarbeiter</p> <p>71. Taxilenker</p> <p>72. Elektriker</p> <p>73. Konditor</p> <p>74. GWZ-Installateure</p> <p>75. Sanitärmonteur</p> <p>76. Regeltechniker (m/w)</p> <p>77. Lüftungsspengler Lüftungshelfer (m/w)</p> <p>78. GWZ-Installateur</p> <p>79. Friseur/in</p> <p>80. Lagermitarbeiter/in</p> <p>81. Textilreinigerin</p> <p>82. Fusspflegerin</p> <p>83. Botendienstfahrer</p> <p>84. Maler und Anstreicher (m/w)</p> <p>85. Lackierer/in</p> <p>86. Lagermitarbeiter/innen</p> <p>87. Elektriker/in</p> <p>88. Hilfskräfte</p> <p>89. Fußpflegerin</p>

Kr 9. September 2007	
	<p>90. Hilfsarbeiter</p> <p>91. Damen- und Herrenfriseurin</p> <p>92. Hilfskräfte</p> <p>93. Fenster/Grundreiniger</p> <p>94. Gebietsbetreuer/innen</p> <p>95. Kundendienstmanager (m/w)</p> <p>96. Maschinenarbeiter</p> <p>97. Teilzeitkräfte (m/w)</p> <p>98. Betriebselektriker/in</p> <p>99. Spengler/innen und Schlosser/innen</p> <p>100. Geringfügige m/w, Mitarbeiter (männlich)</p> <p>101. Elektriker/in Schaltschrankbauer/in</p> <p>102. Helfer/in für Verladetätigkeit</p> <p>103. Schlosser (m/w) und Elektriker</p> <p>104. Elektriker</p> <p>105. GWH-Installateure - Schlosser - Tischler</p> <p>106. (M/W) KFZ-Lackierer KFZ Mechaniker KFZ Elektriker Maurer und Maurerhelfer Tischler Maschinenschlosser CNC-Dreher Schweißer (WIG, MAG) Produktionsmitarbeiter Werkzeugmacher</p> <p>107. (M/W) 20 Elektroinstallateure 10 Elektrofachhelfer GWZ-Installateure Schlosser</p> <p>108. Schlosser/in</p>

Kr 9. September 2007	
	109. Lagerarbeiter 110. Schaltschrankbauer M/W 111. Reinigungskräfte 112. Kältetechniker 113. Reinigungsdame 114. Tischler und CNC-Facharbeiter 115. Maschinenschlosser 116. Kommissionierer/in
Touristik Hotellerie/Gastgewerbe	117. Kellnerinnen 118. Fachkräfte 119. Koch 120. Küchengehilfin 121. Alleinköchin 122. Kellner 123. Küchenhilfe 124. Kellner/in 125. Koch/Köchin 126. Chefkellner/in 127. Kellner/in 128. Buffet bzw. Schackkraft 129. Fachverkäuferinnen 130. Koch/Köchin 131. Kellnerin 132. Kellner/in 133. Nachtportier FrühstückskellnerIn 134. Kellner/in 135. Zimmermädchen 136. Kellnerin 137. Abwäscherin

Kr 9. September 2007	
Bar- und Begleitpersonal	138. Mädchen 139. Mädchen 140. Gesellschaftsdamen 141. Studiomädchen 142. Escortgirls 143. Damen und Tänzerinnen 144. Mädchen 145. Mädchen 146. Barfrau und Mädchen 147. Mädchen 148. Inländerinnen 149. Mädchen 150. Mädchen 151. Kollegin

Kr 9. September 2007	
Diverses Personal	152. Damen und Herren 153. Mitarbeiter und Führungskräfte 154. Telefonistinnen 155. Vertriebspartner 156. Herimarbeiterinnen 157. Telefonistinnen 158. Escortmädchen 159. Berater 160. Telefonistin 161. Mitarbeiter 162. InterviewerInnen 163. Mitarbeiter 164. selbstständige/r Unternehmer/in 165. Telefonistinnen 166. Escortgirls 167. Nageldesign, Ausbildung 168. Studentinnen (Aktfotomodelle) 169. Poker-Croupier 170. Telefonistin 171. Nebenjob 172. Topmasseurin 173. Mitarbeiter 174. Mitarbeiter/in 175. Damen

Kr 9. September 2007	
Teilzeit	176. Leute, Statisten 177. Telefonist/innen

Kr 9. September 2007	
	178. Tierfreund 179. Mitarbeiter 180. Werbemodelle sowie Komparsen 181. Models und Typen
	182. AHS-Abbrecherin [...] zur Ausbildung als Bürokauffrau 183. Friseur-Lehrling

b. Stellenanzeigen - Der Standard

UP size your **JOB**

ALBRECHT BUSINESS COACHING

Als Partner öffentlicher Auftraggeber in Österreich und international managen wir Förder- bzw. Ankaufsprogramme sowie Consultingprojekte. Aufgrund unseres Wachstums suchen wir Sie für die Abwicklung des österreichischen JI/CDM Programms im Bereich



PORTFOLIO- & RISIKOMANAGEMENT 2

Ihr Beitrag zur CO2 Reduktion!

Zielsetzung des österreichischen JI/CDM-Programms ist es, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung des österreichischen Kyoto-Ziels durch den Ankauf von Emissionsreduktionseinheiten aus Klimaschutzprojekten im Ausland zu leisten. In Ihrer neuen Funktion sind Sie verantwortlich für das Vertrags- und Auszahlungsmanagement von JI/CDM Projekten. Ebenfalls in Ihren Aufgabenbereich fällt das Controlling und Risikomanagement des gesamten Portfolios der vertraglich fixierten Projekte. Als Teil eines Projektteams werden Sie auch bei der Entwicklung eines neuen EDV-Tools für diesen Bereich mitarbeiten.

Wir wenden uns an eine Person mit wirtschaftlicher Ausbildung (idealerweise FH- oder Universitätsstudium) und einigen Jahren Erfahrung im Controlling bzw. in der Risikosteuerung – bevorzugterweise im Bank- bzw. Finanzsektor. Sehr gute EDV- sowie Englisch-Kenntnisse sind Voraussetzung – Französisch und/oder Spanisch-Kenntnisse wären von Vorteil.

Wichtig für die erfolgreiche Ausübung Ihrer Tätigkeit sind darüber hinaus ein juristisches Grundverständnis sowie grundlegendes statistisches Know-how (Wahrscheinlichkeitsrechnung). Persönlich zeichnen Sie sich durch hohe Selbstständigkeit, Organisationstalent und analytisches Denkvermögen aus.

Wenn Sie sich mit Interesse und Spaß dieser neuen Aufgabe widmen und sich zum Experten auf diesem Gebiet entwickeln wollen, kontaktieren Sie unseren Personalcoach Herrn Mag. Kerschbaummayr – er informiert Sie gerne näher über diese herausfordernde Position.

Bewerben Sie sich bitte ausschließlich unter Angabe der Ref.Nr.: 706 über



folgenden Link: www.albrechtbusinesscoaching.at/bewerbung.

ALBRECHT BUSINESS COACHING GMBH | Gesellschaft für Unternehmensentwicklung

A-1190 Wien | Chimanistr. 21-25 | Tel.: 01/ 32 000 32-0 | Fax: 01/ 32 000 32-44 | www.albrechtbusinesscoaching.at

Abbildung 2: Stellenanzeige - Der Standard (St_100905_2)

car4you.

Die car4you GmbH ist ein kleiner, aber feiner Verlag mit Schwerpunkt im Internet und in der Kfz-Handels-Branche. Sie stellt mit www.car4you.at den Marktführer unter den österreichischen Gebrauchtwagen-Börsen, was durch Kooperationen mit ORF, oe24.at, motorline.cc, ebay motors, willhaben, Kleine Zeitung, Vorarlberger Nachrichten, Salzburger Nachrichten und anderen bestätigt wird. Wir sind der offizielle Partner von rund 1.200 professionellen österreichischen Kfz-Händlern, zahlreichen Privaten und Werbetreibenden im Umfeld von Kfz. Die Wachstumsraten der letzten Jahre liegen bei jeweils über 25%. Um dem Wachstum des Internet-Werbemarktes zu entsprechen und unseren Kunden noch stärker als bisher intelligente Marketingprodukte rund um unser Media-Portfolio anbieten zu können, wollen wir hinkünftig noch mehr Professionalität bieten und suchen zwecks Aufbau einer entsprechenden Abteilung eine **Fachkraft** für den

**Werbeverkauf
(Online, Print, Projekte)**

Ihre Herausforderung

- Vertrieb von Online-Werbung, Anzeigen in car4you PRINT, Agenturleistungen an Autokunden (Sonderdrucke, Firmenzeitungen usw.)

Ihr Profil:

- abgeschlossene kfm. Ausbildung
- mind. 2-3 Jahre Berufserfahrung
- einschlägige Erfahrung mit Media-Produktion oder Online-Vertrieb
- Erfahrung im Umgang mit Medien
- Sie haben ein sicheres Auftreten und sind auch reisebereit

Wir bieten ein faires Fixgehalt. Ihre Verdienstmöglichkeiten steuern Sie über einen hohen Provisionsatz an dem erzielten Nettoumsatz selbst. Firmenwagen, -handy und -laptop gelten bei uns als notwendige Arbeitsgeräte.

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige schriftliche Bewerbung (inkl. Foto) per Mail an **Frau Karin Nemeth, knemeth@car4you.at** oder per Post an **car4you GmbH, zu Händen Frau Nemeth, Inkustraße 16, A-3400 Klosterneuburg.**

Fit für eine internationale Karriere?
Potenzial mit dem Intercultural Readiness Check© testen.
www.gerhard-zwettler.com

Abbildung 3: Stellenanzeige - Der Standard (St_250807_27)

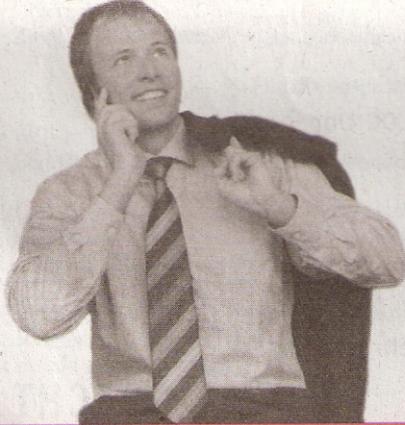
c. Stellenanzeige - Die Presse

trenkwalder

finance

20 Jahre Erfahrung in allen Bereichen des HR-Managements machen die Trenkwalder Personaldienste AG zu einem der führenden, international tätigen Personalspezialisten. Für eine Fixanstellung bei unserem Kunden, einer amerikanischen Depotbank mit mehr als 20.000 Mitarbeitern in über 100 Ländern, suchen wir für den 1. Bezirk einen

Customer Service Spezialist (m/w) im Wertpapierbereich



Ihre Aufgaben:

- Sie verantworten die Zufriedenheit der Kunden durch intensive Betreuung der internationalen Geschäftspartner im globalen Wertpapiergeschäft
- Sie sind ein wichtiger Ansprechpartner für die Anfragen und Anliegen der Kunden
- Sie übernehmen eigenverantwortlich die termingerechte Überwachung und Abwicklung aller Wertpapiergeschäfte
- Sie agieren als kompetente/r Ansprechpartner/in und sind Schnittstelle innerhalb und außerhalb des Hauses

Ihr Profil:

- abgeschlossene kaufmännische Ausbildung (idealerweise mit Spezialisierung im Bereich Bankwesen, z.B. WU oder FH mit Schwerpunkt Banken und Finanzierung)
- einschlägige Berufserfahrung im Wertpapiergeschäft
- mehrjährige erfolgreiche Praxiserfahrung in der Kundenbetreuung
- sehr gute Englisch- und EDV-Kenntnisse
- Serviceorientierung, Genauigkeit, Belastbarkeit

Unser Angebot:

- ein eigenverantwortliches Aufgabengebiet in einem multikulturellen Team
- Mitarbeit in einem dynamischen, globalen Unternehmen
- eine herausfordernde Fixposition im Angestelltenverhältnis mit sehr guten Entwicklungsmöglichkeiten

Wollen Sie den weiteren Erfolg mit uns gemeinsam gestalten? Dann freue ich mich auf Ihre überzeugende Bewerbung.

Trenkwalder Personaldienste AG, Fr. Marianne Oberzaucher, Brünner Straße 73a, 1210 Wien, m.oberzaucher@trenkwalder.com

www.trenkwalder.com

Abbildung 4: Stellenanzeige - Die Presse (Pr_270805_14)

2. Checkliste: Tipps zum Korrekturlesen⁵⁷

1. Denken Sie schon im Konzept geschlechtergerecht!

Ist der Textfluss holprig, oder lassen sich die Sätze gut lesen?

Manchmal verbessert schon der Wechsel zur Mehrzahlform die Lesbarkeit!

Keine Angst vor kreativen Formulierungen!

2. Beachten Sie die Grundregeln!

Kongruenzregel/direkte Anrede: Verwenden Sie für Frauen im Verlauf des Textes immer auch die weiblichen Personenbezeichnungen?

Sichtbar machen: Gibt Ihr Text ausreichend Auskunft darüber, ob es um Frauen oder Männer geht?

Titanicprinzip: Nennen Sie in Aufzählungen zuerst die Frauen?

Weglassprobe beim Schrägstrich: Ist das Wort auch grammatikalisch richtig, wenn Sie den Schrägstrich und/oder die Endung danach weglassen?

3. Achten Sie auf einheitliche Formulierungen!

Unterschiedliche Splittingformen: Wechseln Sie zwischen der Vollform, dem großen „Binnen-I“ und dem Schrägstrich? Wenn ja – überdenken Sie, ob dahinter eine Absicht steht oder ob es einfach passiert ist.

⁵⁷ <http://www.wien.gv.at/ma57/sprache/pdf/checkliste.pdf> 12.8.2007

Verwendung männlicher Bezeichnungen: Stehen die männlichen Personenbezeichnungen in Ihrem Text tatsächlich immer nur für Männer?

Bei Zeitungstexten: Stimmen die Personenbezeichnungen im Artikel mit denen in den Bildunterschrift und im Inhaltsverzeichnis überein?

Symmetrie: Haben Sie Frauen und Männer immer symmetrisch bezeichnet? (z.B. „Maria Maier und Max Müller“ und nicht: „Frau Maier und Max Müller“!)

„Man“ im Splitting: Falls Sie sich für die gesplittete Verwendung man/frau entschieden haben: haben Sie konsequent bis zum Ende des Textes gesplittet?

Übernommene Textteile: Sind Textteile, die Sie übernommen haben, geschlechtergerecht formuliert?

Ausnahme: Wörtliche Zitate bleiben selbstverständlich unverändert!

Übersetzungen: Sind die Personenbezeichnungen korrekt übersetzt?

Titel und Funktionsbezeichnungen: Auch hier geschlechtergerechte Formen!

Weiterführende Fürwörter: Stimmen die weiterführenden Fürwörter im Geschlecht überein?

Sind unbestimmte Fürwörter in der/den richtigen Formen?

Achtung bei Autokorrektur: Wenn Sie am Computer mit einem automatischen Korrekturprogramm

arbeiten, überprüfen Sie bitte, ob die Korrekturen auch immer sinnvoll sind

IX. Bibliographie

- B -

Bate, Barbara (1978): Nonsexist language use in transition. In: Journal of Communication, 28, 139-149.

Besch, Werner/Reichmann, Oskar/Sonderegger, Stefan (Hg) (1984): Sprachgeschichte: Ein Handbuch zur Geschichte der deutschen Sprache und ihrer Erforschung. Erster Teilband. - Berlin, New York.

Breiner, Ingeborg (1995): Die Frau im deutschen Lexikon. Eine sprachpragmatische Untersuchung. - Wien: Dipl. Arb.

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hg) (2004): Sechster Bericht Österreichs an das Komitee für die Beseitigung der Diskriminierung der Frauen (CEDAW). - Wien.

- C -

Cheauré, Elisabeth, Gutjahr, Ortrud, Schmidt, Claudia [HgIn] (2002): Geschlechterkonstruktionen in Sprache, Literatur und Gesellschaft. Gedenkschrift für Gisela Schoenthal. - Freiburg im Breisgau 2002 (Rombach Wissenschaft: Reihe Cultura Bd.21).

- D -

Dieckmann, Walter (1980): Sprachlenkung/Sprachkritik. In: Lexikon der germanischen Linguistik. Tübingen, 508-515.

Dittmann, Jürgen (2002): Personenbezeichnungen und opake Geschlechtsreferenz am Beispiel von Wissenschaftstexten. - In: Cheauré, Elisabeth, Gutjahr, Ortrud, Schmidt, Claudia [HgIn] (2002), 63-91.

Doleschal, Ursula (1998): Entwicklung und Auswirkung der feministischen Sprachkritik in Österreich seit 1987. - In: Schoenthal, Gisela [HgIn] (1998), 87-115.

Doleschal, Ursula (1992): Movierung im Deutschen: eine Darstellung der Bildung und Verwendung weiblicher Personenbezeichnungen. - Unterschleissheim.

Drodowski, Günter u.a. [HgIn] (1984): Grammatik der deutschen Gegenwartssprache. 4. erw. Aufl. - Mannheim (=Der Duden in 10 Bänden; Bd.4).

- E -

Eggers, Hans: Deutsche Sprache und Gesellschaft in historischer Sicht. In: Werner Besch, Oskar Reichmann, Stefan Sonderegger (Hg) (1984), 38-45.

Ernst, Paul (2006): Deutsche Sprachgeschichte. Eine Einführung in die diachrone Sprachwissenschaft des Deutschen. - Wien.

- F -

Follett, Ken (2007): Die Tore der Welt. - Bergisch Gladbach.

Frakele, Beate, List, Elisabeth, Pauritsch, Gertrude [HgIn] (1987): Über Frauenleben Männerwelt und Wissenschaft. Österreichische Texte zur Frauenforschung. - Wien (Österreichische Texte zur Gesellschaftskritik 29).

- G -

Gorny, Hildegard: Feministische Sprachkritik. In: Stölzel, Georg/Wengeler, Martin (Hg) (1995) 517-562.

Guentherodt, Ingrid/Hellinger, Marlis/Pusch, Luise F./Trömel-Plötz, Senta (1980): Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs. In: Linguistische Berichte 69, 15-21.

Günther, Susanne/Kotthoff, Helga [HgInnen] (1991): Von fremden Stimmen. Weibliches und männliches Sprechen im Kulturvergleich. - Frankfurt/Main.

Günther, Susanne/Kotthoff, Helga (1991): Von fremden Stimmen. Weibliches und männliches Sprechen im Kulturvergleich. - In: Dies. [HgInnen] (1991), S.7-51.

- H -

Häberlin, Susanna/Schmid, Rachel/Wyss, Eva Lia (1992): Übung macht die Meisterin: Ratschläge für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. - München.

Hartmann, Dieter [Hg] (1998): „Das geht auf keine Kuhhaut“ - Arbeitsfelder der Phraseologie: Akten des Westfälischen Arbeitskreises Phraseologie/Parömiologie. - Bochum (Studien zur Phraseologie und Parömiologie 16).

Heipke, Corinna J. (1993): Die Feministische Linguistik in den USA und der linguistische Determinismus. - In: Hufeisen, Britta [HgIn] (1993), 33-45.

Hellinger, Marlies(1985): Reaktionen auf die "Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs". In: Hellinger, Marlies [HgIn] (1985), 255-260.

Hellinger, Marlies [HgIn] (1985): Sprachwandel und feministische Sprachpolitik: Internationale Perspektiven. - Opladen.

Hellinger, Marlies (1990): Kontrastive feministische Linguistik: Mechanismen sprachlicher Diskriminierung im Englischen und Deutschen. - Ismaning (Forum Sprache).

Hoberg, Rudolf [Hg] (2001): Sprache-Erotik-Sexualität. - Berlin (Philologische Studien und Quellen; H. 166).

Hufeisen, Britta [HgIn] (1993): "Das Weib soll schweigen..." (1.Kor. 14, 34): Beiträge zur linguistischen Frauenforschung. - Frankfurt/Main, Wien [u.a.] (Kasseler Arbeiten zur Sprache und Literatur Bd. 19).

- J -

Janovsky, Ullrich (1993): Forderungen der Feministischen Linguistik und ihre Linguistische Bewertung. In: Hufeisen, Britta [HgIn] (1993), 18-31.

Jespersen, Otto (1925): Die Sprache. Ihre Natur, Entwicklung und Entstehung. - Heidelberg.

Jonas, Monika: Sollen in Zukunft beim Bundesheer, wenn dereinst Damen zum Bundesheer dürfen, Angelobungen der „Jungmänner und Jungfrauen“ vorgenommen werden? Zwanzig Jahre feministische Sprachkritik. Der österreichische Weg. - In: Pümpel-Mader, Maria /Schönherr, Beatrix [HgIn] (1999), 285-296.

- K -

Kargl, Maria/Wetschanow, Karin/Wodak, Ruth (1999): Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch. - Wien (=Schriftenreihe der Frauenministerin 13).

Key, Mary Ritchie (1975): Male/Female Language. - Metuchen, N.J.

Klein, Josef (1988): Benachteiligung der Frau im generischen Maskulinum - eine feministische Schimäre oder psycholinguistische Realität? - In: Oellers, Norbert [Hg] (1988), 310-319.

Köpcke, Klaus-Michael/Zubin, David A.: Sechs Prinzipien für die Genuszuweisung im Deutschen: Ein Beitrag zur natürlichen Klassifikation. - In: Sieburg, Heinz [Hg] (1997), 86-115.

- L -

Lakoff, Robin (1975): Language and Woman's Place. - New York.

Lang, Meinolf: Die Verwendung sprachlicher Vorlagen in Texten der Anzeigenwerbung. - In: Hartmann, Dieter [Hg] (1998), 169-198.

Leiss, Elisabeth: Genus und Sexus. Kritische Anmerkungen zur Sexualisierung von Grammatik. In: Sieburg, Heinz [Hg] (1997), 322-345.

Lorenz, Dagmar: Die neue Frauensprache. Über die sprachliche Apartheid der Geschlechter. Zitiert nach:

<http://www.ulrichdevries.de/frauensprache.html> 21.7.2006.

- O -

Oellers, Norbert [Hg] (1988): Germanistik und Deutschunterricht im Zeitalter der Technologie. Selbstbestimmung und Anpassung. Vorträge des Germanistentages, Berlin 1987. - Tübingen (=Germanistik und Deutschunterricht im Zeitalter der Technologie 1).

Ortner, Lorelies: Stellenanzeigen und Geschlecht: Sprachwandel in österreichischen Zeitungen des 20. Jahrhunderts. - In: Pümpel-Mader, Maria/Schönherr, Beatrix [HgInnen] (1999), 325-360.

Ortner, Lorelies: Die Bildung von Berufsbezeichnungen (um 1900 und heute). - In: Wellmann, Hans [Hg] (1993), 28-64.

- P -

Pauritsch, Gertrude: Frauschaft durch Sprache: Sprachwandel aus feministischer Sicht. - In: Frakele, Beate/List, Elisabeth/Pauritsch, Gertrude [HgIn] (1987), 34-55.

Pümpel-Mader, Maria/Schönherr, Beatrix [HgIn] (1999): Sprache-Kultur-Geschichte: sprachhistorische Studien zum Deutschen; Hans Moser zum 60. Geburtstag. - Innsbruck (Innsbrucker Beiträge zur Reihe; Bd.59).

Pusch, Luise (1984): Das Deutsche als Männersprache. Aufsätze und Glossen zur Feministischen Linguistik. - Frankfurt/Main (Edition Suhrkamp, 1217; N. F. 217).

Pusch, Luise (1990): Alle Menschen werden Schwestern. - Frankfurt/Main (Edition Suhrkamp, 1565; N. F. 565).

- R -

Randerborg, Helena (1997): Die Frau, die Sprache, die Gesellschaft und der "generische Mann": Eine Auseinandersetzung mit der sprachlichen Benachteiligung und Unsichtbarkeit der Frau in der Verwendung deutscher Personenbezeichnungen. Wien: Diplomarbeit.

Ranftl-Guggenberger (1995): Medium Sprache-ein Beitrag zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern. - In: Medienimpulse 9-12, 1995, 53-60.

Rösner, Alexandra (1998): Geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen: Deutsch-Englisch kontrastiv. - Wien: Diplomarbeit.

- S -

Samel, Ingrid: Einführung in die feministische Sprachwissenschaft. - Berlin: Erich Schmidt 1995.

Schiewe, Jürgen: >>Brüderlichkeit<< und >>Schwesterlichkeit<< . Über Gemeinsamkeiten zwischen aufklärerischer und feministischer Sprachkritik. In: Cheauré, Elisabeth/Gutjahr, Ortrud/Schmidt, Claudia [HgIn] (2002), 212-232.

Schoenthal, Gisela (1998): Von Burschinnen und Azubinnen.
Feministische Sprachkritik in den westlichen Bundesländern. - In:
Schoenthal, Gisela [HgIn] (1998), 9-31.

Schoenthal, Gisela (1998a): Personenbezeichnungen im Deutschen als
Gegenstand feministischer Sprachkritik. - In: ZGL,17, 1989, 296-314.

Schoenthal, Gisela [HgIn] (1998b): Feministische Linguistik -
Linguistische Geschlechterforschung. Ergebnisse, Konsequenzen,
Perspektiven. - Hildesheim, Zürich, New York.

Schmidt, Claudia: >>KFZ-Mechaniker wird Schauspielerin<<. Zum
generischen Gebrauch des Maskulinums unter psycholinguistischem
Aspekt. - In: Cheauré, Elisabeth/Gutjahr, Ortrud/Schmidt, Claudia
[HgIn] (2002), 233-304.

Schmölzer, Hilde (1991): Die verlorene Geschichte der - Katzelsdorf.

Schräpel, Beate: Nichtsexistische Sprache und soziolinguistische
Aspekte von Sprachwandel und Sprachplanung. - In: Hellinger, Marlies
[HgIn] (1985), 212-230.

Schräpel, Beate (1986): Feministisch motivierter Sprachwandel. Konsequenzen für eine realistische Theorie des Sprachwandels. - Diss. Hannover.

Schwitalla, Johannes: Frauen als Autorinnen in der reformatorischen Öffentlichkeit. Der Streit um das Recht des öffentlichen Worts. - In: Cheauré, Elisabeth/Gutjahr, Ortrud/Schmidt, Claudia [HgIn] (2002), 281- .

Sieburg, Heinz [Hg] (1997): Sprache - Genus/Sexus. - Frankfurt/Main [et al.] (Dokumentation germanistischer Forschung Bd.3).

Stickel, Gerhard (1988): Beantragte staatliche Regelungen zur "sprachlichen Gleichbehandlung". Darstellung und Kritik. - In: ZGL 16, 1988, 330-355.

Stölzel, Georg/Wengeler, Martin [Hg] (1995): Kontroverse Begriffe. Geschichte des öffentlichen Sprachgebrauchs in der Bundesrepublik Deutschland. - Berlin, New York.

Stuckard, Bettina (2001): Das Bild der Frau in Zeitschriften. Eine Untersuchung über die Fixierung der Geschlechtsrollen in Frauen -und Männerzeitschriften. - In: Hoberg, Rudolf [Hg] (2002), 231-253.

- T -

Trempelmann, Gisela: Leserinnen/LeserInnen Ost wie West? Zur Bezeichnungen und Anredeformen für Frauen in den östlichen Bundesländern. - In: Schoenthal, Gisela [HgIn] (1998b), 33-47.

Trömel-Plötz, Senta (1991): Vatersprache - Mutterland. Beobachtungen zu Sprache und Politik. - München.

Trömel-Plötz, S. [HgIn] (1993): Gewalt durch Sprache. Die Vergewaltigung von Frauen in Gesprächen. - Frankfurt.

Trömel-Plötz, Senta (1994): Frauensprache: Sprache der Veränderung. - Frankfurt.

- U -

Uff, Claudia (1996): Sprachliche Asymmetrien zwischen Mann und Frau - Eine gesamtgesellschaftliche Resultante. Eine Bearbeitung auf Basis französischer Materialien. - Wien: Diplomarbeit.

Ulrich, Miorita: 'Neutrale' Männer - 'markierte' Frauen. Feminismus und Sprachwissenschaft. In: Sieburg, Heinz [Hg] (1997), 308-321.

Ulrich, Silvia: Die Bedeutung des Gleichheitsgrundsatzes für die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frau und Mann in Österreich. - In: Schoenthal, Gisela [HgIn] (1998b), 225-239.

- V -

Veith, Werner H. (2002): Soziolinguistik: Ein Arbeitsbuch mit Kontrollfragen und Antworten. - Tübingen (Narr Studienbücher).

- W -

Weber, Doris (2001): Genus. Zur Funktion einer Nominalkategorie, exemplarisch dargestellt am Deutschen. - Frankfurt/Main et al. (Europäische Hochschulschriften: Reihe 1, Deutsche Sprache und Literatur; Bd. 1808).

Wellmann, Hans [Hg] (1993): Synchrone und diachrone Aspekte der Wortbildung im Deutschen. - Heidelberg (Sprache – Literatur und Geschichte; Bd 8).

Welker-Sturm, Iris: Vom Sichtbarmachen der Frau in der Sprache. Ein Beispiel für gegenwärtigen Wandel im Sprachgebrauch. In: Praxis Deutsch 96, 1989. 53-60.

Wittemöller, Regina: Weibliche Berufsbezeichnungen im gegenwärtigen Deutsch. Bundesrepublik Deutschland, Österreich und Schweiz im Vergleich. Frankfurt/Main et.al.: Peter Lang 1988 (Europäische Hochschulschriften: Reihe 1, Deutsche Sprache und Literatur; Bd. 1083).

Wiesinger, Peter (Hg): Zeitenwende - Die Germanistik auf dem Weg vom 20. ins 21. Jahrhundert. Akten des X. Internationalen

Germanistenkongresses Wien 2000. Bern [et al.]: Peter Lang 2002, Bd. 2, S. 373-378 (Jahrbuch für internationale Germanistik: Reihe A, Kongressberichte; Bd. 54)

Wodak, Ruth/Feistritzer, Gert/Moosmüller, Sylvia/Doleschal, Ursula (1987): Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann: linguistische Empfehlung zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann im öffentlichen Bereich (Berufsbezeichnungen, Titel, Anredeformen, Funktionsbezeichnungen, Stellenausschreibungen). - Wien. (Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau; 16).

- Internetadressen -

<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20681>

Rundschreiben vom 8. Mai 2002, BMBWK: <http://archiv.bmbwk.gv.at/ministerium/rs/2002-22.xml>

47/J XXII.GP:

http://www.parlinkom.gv.at/pls/portal/docs/page/PG/DE/XXII/J/J_00047/daten_000000.doc; (Anfrage Broß)

36/AB XXII. GP:

http://www.parlinkom.gv.at/pls/portal/docs/page/PG/DE/XXII/AB/AB_00036/fname_001941.pdf; 27.8.2005 (Antwort Gehrler)

- Broschüren -

Frauensache Politik 2004. Info-Blatt der Servicestelle Politische Bildung. Nr. 1, April 2004. - <http://www.politische-bildung.at/materialien/info-blatt> 16.8.2006.

Ihr gutes Recht 2006. Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt [Hgin] (2006): Ihr gutes Recht. Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. - Wien.

CEDAW (2004): Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sektion II [Hg] (2004): Sechster Bericht Österreichs an das Komitee für die Beseitigung der Diskriminierung der Frauen (CEDAW). Wien.

Gleichbehandlungsbericht (2005a): Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sektion II [Hg] (2005a): Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2004. 5. Bericht der Bundesregierung zum Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst. Teil 1. Wien.

Gleichbehandlungsbericht (2005b): Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sektion II [Hg] (2005b): Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2004. Bericht der Gleichbehandlungskommission. Teil 2. Wien.

Gleichbehandlungsbericht (2005c): Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Sektion II [Hg] (2005c): Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2004. Anhang zum 5. Bericht der Bundesregierung zum Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst. Teil 3. Wien.

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich damit, wie in Stellenanzeigen österreichischer Tageszeitungen auf Frauen referiert wird, und ob dabei den Richtlinien in Maria Kargl et.al. "Kreatives Formulieren. Anleitungen zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch" entsprechend vorgegangen wird.

Die **Einleitung** gibt zunächst Auskunft über die Auswahlkriterien des Untersuchungsmaterials und über die Vorgehensweise der Untersuchung. Kr, St und Pr schienen aus folgenden Gründen geeignet. Danach wurde die Kr wegen ihrer großen Reichweite und der LeserInnen, die vor allem der weniger intellektuellen Schichten zuzurechnen sind, ausgewählt. Pr und St wenden sich an Menschen mit höherer Schulbildung, ferner kontrastieren sie in zweierlei Hinsicht: Während die Pr als eher konservativ gilt, wird der St als progressives Blatt angesehen. Ausgewählte Stellenanzeigen aus den Jahren 2005 und 2007 wurden danach analysiert, ob und wie auf Frauen referiert wird.

Die Untersuchung bezieht sich aber auch auf die grundsätzliche gesetzliche Vorschrift, wonach Stellenanzeigen so zu formulieren sind, dass Frauen und Männer gleichermaßen darin angesprochen werden. Das Kapitel **Sprachpolitik** präsentiert dementsprechend, welche Prozesse der Gesetzgebung zu der heute geltenden Fassung des Gleichbehandlungsgesetzes führten, das auch auf sprachliche Aspekte der Gleichbehandlung eingeht. Dementsprechend beschäftigt sich dieses Kapitel auch mit der Frage, was unter sexistischer Sprache generell zu verstehen ist.

Davor beschäftigt sich das Kapitel **Die Frau in der (Feministischen) Linguistik** mit der Entwicklung der heute als etabliert geltenden Feministischen Linguistik und dem Umgang der traditionellen Linguistik mit dem Themengebiet Sprache und Geschlecht.

Welchen Einfluss die Feministische Linguistik auf den heute zu beobachtenden Sprachwandel in Richtung Sichtbarmachung der Frau in der Sprache hat, wird im Kapitel **Sprachwandel unter dem Einfluss der Feministischen Linguistik** behandelt. Weiters interessieren hier jene Möglichkeiten, die das deutsche Sprachsystem in Bezug auf die Unterscheidung von Sexus und Genus bietet.

Damit in engem Zusammenhang stehende Ausdrucksmöglichkeiten, welche das Deutsche zur Verfügung stellt, um Frauen sprachlich sichtbar zu machen, stehen ebenso im Zentrum des Kapitels **Lösungsvorschläge und deren konkrete Umsetzung** wie jene Lösungsvorschläge in KF, die in weiterer Folge Gegenstand der Untersuchung sind.

Das Kapitel **Untersuchungsergebnisse** präsentiert Anzahl und Art und Weise der im Folgenden gelisteten Möglichkeiten der Referenz auf Frauen in den Stellenanzeigen in den Jahren 2005 und 2007: Attribuierung, Splitting, indifferente Berufsbezeichnungen, ausschließliche Referenz auf Frauen und ausschließliche Referenz auf Männer.

Den Abschluss der Arbeit bildet ein aus den Untersuchungsergebnissen zu ziehendes **Resümee**, das durchaus positiv ausfällt, da es die Hoffnung zulässt, dass österreichische Tageszeitungen auch in Zukunft die Sichtbarmachung der Frau in der Sprache einer breiten Öffentlichkeit präsentieren und dadurch zu deren Akzeptanz in (weiter) gesteigertem Maß beitragen.

Lebenslauf

Zur Person

Name Andrea Doleys
Geburtsdatum 10.9.1964
Geburtsort Wien

Schulbildung

1970-1983 1983 Matura am BORG 1, Wien
1983 Studium an der Universität Wien, Deutsche Philologie, Anglistik und Amerikanistik Lehramt
Wiederaufnahme: Juli 2003

Berufstätigkeit

seit 2005 Firmengründung, Tätigkeit für:
SDV Informatik Schulen / H&K Private Academy: Deutsch, Englisch (Berufsreifeprüfung)
VHS Floridsdorf: BRP Englisch, Studienberechtigungsprüfung

(Firmen-) Schulungen für das **bfi-Wien:** Englisch und DaF (u.a. DaF für ChinesInnen, für Handel und Verkauf und im Rahmen des Projekts Chancen durch Bildung), Lotus Notes-Grundschulung in englischer und deutscher Sprache für die RZB)
WIFI: Berufsreifeprüfung: Lehrgangsführung Englisch und Deutsch (Lehrplan HAK), Layoutgestaltung des Deutsch und Englischskriptums, Förderkurs Deutsch; Firmenschulung zur neuen deutschen Rechtschreibung;

2004 Tierschutzbund Austria, Redakteurin
Wiener Konzerthausgesellschaft, Publikumsdienst

1997-2003 Atair Software GmbH, Technische Dokumentation

1992-1998	Austro American Institute of Education, Sprachtrainerin für Englisch und Deutsch
1997	Studienkreis und VHS Hietzing, Sprachtrainerin für Englisch
1987-1992	Wiener Betriebs-und Bauges m.b.H., Empfang, Telefonvermittlung, Vertretungstätigkeit im Büro der Geschäftsführung
Sonstiges	Übersetzungen für: IT-Technology, i-online, Imagination (Software), 1st Imagine (PR), Volksbanken Akademie (Finanzwesen)
Hobbys	Hunde und Hundesport, lesen, Oper, Theater, moderne Architektur und Design