



3.2. Gender-gerechte Sprache

ALLGEMEINES

Eine gendergerechte Sprache ist wie ein Fundament beim Haus bauen und sollte sich wie ein roter Faden durchziehen. Das beginnt beim Recruiting, wie z. B. bei Stelleninseraten, Websitegestaltung, Präsentation bei Berufsmessen etc., und zieht sich fort bis zu internen Schreiben an die Mitarbeiter*innen sowie Kommunikationsstandards innerhalb des Betriebes etc.

Will man die Frauenquote im Unternehmen erhöhen ist es insbesondere im Bereich Recruiting wichtig, darauf zu achten, Frauen anzusprechen und ihnen nicht unbewusst mit bestimmten Formulierungen ablehnend zu begegnen. „Es gibt Studien, die belegen, dass Frauen sich von bestimmten Formulierungen eher abschrecken lassen. Vor allem Macht und Status bezogene Eigenschaften, wie z. B. Ehrgeiz und Durchsetzungskraft, widersprechen häufig dem Selbstverständnis von Frauen.“¹

Diese Aussage unterstreicht, dass es nicht nur reicht zu gendern, sondern es ist auch beim Anforderungsprofil darauf zu achten, Formulierungen zu verwenden, die Frauen ansprechen. Einige Beispiele dazu:

Männer ansprechende Eigenschaften	Frauen ansprechende Umdeutung in Verhaltensweisen
aktiv	etwas aktiv vorantreiben
analysierend	die Fähigkeit, Probleme zu erkennen und zu lösen
direkt	offen und klar kommunizieren



TIPP:

Im Magazin „Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen“ auf www.kofa.de findet man dazu weitere Empfehlungen.

¹ Quelle: www.kofa.de, Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen, S. 6.

EMPFEHLUNGEN

- Bilder sagen mehr als tausend Worte – Aussagen mit Bildmaterial, das dies unterstreicht, untermauern.
- Konkrete Beispiele zu gendergerechten Websites, Inseraten etc. finden Sie in Kapitel 2.
- Bei der Gestaltung von Inseraten oder Texten holen Sie sich Feedback von weiblichen Mitarbeiter*innen, ob diese sich angesprochen fühlen oder nicht.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- So formulieren Sie gendergerecht:
www.noe.gv.at