

Wolfgang Beywl, Jochen Kehr, Cornelia Keller-Ebert

Genusgebrauch in Evaluationsberichten

- Gender-Mainstreaming in der sozialwissenschaftlichen Schreibpraxis -

*Wir erkennen an, dass die durch Evaluation zu beschreibenden und zu bewertenden Gegenstände durch grundlegende Werte und vitale Interessen der Beteiligten und Betroffenen geprägt sind, was eine unparteiliche bzw. allparteiliche Haltung erfordert.
(aus dem Leitbild von Univation)*

Nach seiner Geburt als universitäre Arbeitsstelle, dann als wissenschaftlicher Verein, ist Ende 2003 das Evaluationsinstitut Univation als GmbH gegründet worden.¹ - Anlass, die Corporate Identity zu überarbeiten und die Richtlinien zu Aufbau, Sprachgebrauch und Layout der Berichte und sonstigen Texte anzupassen. Als spannungsvoll erwies sich: Wie kann eine dem Gender Mainstreaming angemessene Sprache in den Dokumenten von Univation sichergestellt werden? Ein Evaluationsinstitut ist mit dieser Frage besonders gefordert. Ob es uns gelungen ist, aus der Perspektive der Evaluation einem weiterführenden Beitrag zum Gender Mainstreaming in der beruflichen Praxis der Sozialwissenschaften zu leisten? Darauf erhoffen wir uns Feedback (an gender@univation.org) von den Leserinnen und Lesern² dieses Artikels³.

Hintergrund: Gender & Evaluation

„Der Ansatz, ... Gender Mainstreaming über das Zielsystem in die Institution zu übertragen, bedeutet, dass von der Leitungsebene konkrete und für die nachgeordneten Hierarchieebenen handlungsanleitende Zielsetzungen formuliert werden. Diese müssen so exakt und genau sein, dass jedem/r MitarbeiterIn klar ist, welche Zielsetzungen die Institution verfolgt und wie diese im Alltagshandeln zu berücksichtigen sind. Bleiben die Zielsetzungen abstrakt und unkonkret formuliert, so besteht die Gefahr, dass die handelnden AkteureInnen die Zielsetzungen entsprechend ihrer individuellen Wertvorstellungen auslegen und traditionelle Rollenklischees entscheidend bleiben.

(Leitner/Wrobelwski 2004)

Dieses Zitat stammt aus dem Evaluationsbericht zum Gender Mainstreaming in den laufenden EU-Strukturfonds-Projekten in Österreich.

Auch wir beobachten, dass Gender Mainstreaming vielfach ein Lippenbekenntnis bleibt. In Selbstdarstellungen z.B. EU-finanzierter Projekte wird es oft formelhaft aufgeführt, weiß man doch, dass es ein Bewertungskriterium für die Förder- oder Verlängerungsentscheidung ist. Auch wir stellen fest, dass Ziele – wenn überhaupt – ausschließlich dann formuliert werden, wenn der Grad ihres Erreichens leicht messbar ist⁴; für das Gender Mainstreaming also z.B.: „Der Anteil der weiblichen Teilneh-

1 Vgl. www.univation.org sowie den Beitrag von Beywl/Schobert/Speer (2003) in der Zeitschrift für Evaluation.

2 Wenn in diesem Text Personen angesprochen werden, die sowohl weiblichen wie männlichen Geschlechts sind, werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen bevorzugt (z.B. „Mitarbeitende“) oder beide grammatikalischen Geschlechter genannt („Leserinnen und Leser“). Das generische Maskulinum wird zwecks Vereinfachung z.B. bei zusammengesetzten Wörtern oder bei feststehenden Begriffen genutzt („Sender-Empfänger-Modell“).

3 Die Kurzfassung dieses Papiers ist erschienen in: Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB) 27. Jhg. Heft 4/2004, S. 451-460 (Themenheft „Gender Mainstreaming“ II).

4 Zielunklarheit von öffentlich geförderten Maßnahmen ist nicht nur weit verbreitet sondern der Regelfall; vgl. Bundesrechnungshof (2003), besonders Teil II, Kap. 3, 93-102.

menden an den von uns angebotenen Weiterbildungen soll mindestens 50 Prozent betragen.“ Welche genderspezifischen Ziele bei welchen spezifizierten Zielgruppen angestrebt werden und wie diesbezüglich Erfolg überprüft wird, dies fehlt vielfach sowohl in den Konzepten von (Gender-Mainstreaming-) Projekten wie auch in darauf gerichteten Evaluationen.

Das Geschlecht – das biologische i.S. von *sex*, besonders das soziale im Sinne von *gender* - spielt bei nahezu allen Evaluationsgegenständen eine Rolle, z.B. Bildungs- oder Erziehungsprogramme, sozialpolitische oder Gesundheitsprogramme. Dies gilt sowohl für deren Zielsysteme wie für ihre Umsetzung. Gender ist immer wieder ein issue, ein dilemmaartig geprägtes Spannungsthema.⁵ Im Umfeld solcher issues steckt soziale Energie, Bereitschaft zu Auseinandersetzung und Veränderung. Diese kann aber auch blockiert sein, Widerstand gegen Veränderung und auch gegen die Evaluation auslösen. Die Konfliktrichtigkeit von Gender hängt damit zusammen, dass meist personenbezogene oder Humandienstleistungen evaluiert werden. Selbst bei scheinbar sachgeprägten Evaluationsgegenständen – wie Forschungs- und Technologiepolitik oder e-Learning-Plattformen – spielen Beratung, Kommunikation oder andere Formen der Interaktion zwischen Menschen die entscheidende Rolle für das Gelingen.⁶ Menschen treten sich (z.B. als Koproduzierende) in Geschlechterrollen gegenüber und damit ist Gender allzeit präsent. Gender markiert einen neuralgischen Punkt, an dem es immer wieder zu - oft unterschwelligem – Konflikten zwischen den Beteiligten kommt.⁷ Evaluationspläne sollten daher immer explizieren, ob die Gender-Dimension für das zu evaluierende Programm relevant ist und wie diese Einschätzung – auch aus den Blickwinkeln unterschiedlicher Beteiligter – argumentativ begründet ist.

Gerade in der formativen, auf Programmverbesserung angelegten Evaluation kommt es darauf an, wie die Mitglieder des Evaluationsteams selbst mit diesen Spannungen umgehen. Dies zeigt sich in ihren Feldkontakten, ihren Rückmeldungen während der Evaluation und ihren Evaluationsberichten. Die Mitglieder des Feldes beobachten aufmerksam: Wie ist die Geschlechtszusammensetzung des Teams?⁸ Wie gehen die Angehörigen beider Geschlechter im Evaluationsteam miteinander um? Wie ist die Arbeitsteilung, die formelle und informelle Hierarchie in Bezug auf das Geschlecht

5 Robert Stake (2003) hat mit der ‚responsive evaluation‘ einen Ansatz entwickelt, der Fragestellungen und Datenerhebung um diese issues gruppiert.

6 Vgl. dazu ausführlich den Beitrag von Beywl (1999) in dieser Zeitschrift zum Stellenwert von sozialwissenschaftlich informierter Evaluation in Bezug auf Humandienstleistungen.

7 Vor einigen Jahren haben wir ein Programm in der sozialen Arbeit evaluiert. Die der gebildeten Mittelschicht entstammenden Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter waren überzeugt, dass für die betroffenen Frauen (oft allein erziehend/in destabilisierten Familienbeziehungen) Gruppenarbeit unter ‚Gleichbetroffenen‘ lernförderlich und sozial stützend sein. Interviews mit Frauen der Zielgruppe zeigten, dass diese es oft ablehnten, mit ähnlich Betroffenen zusammenzukommen. Sie sahen darin eher eine Zementierung ihres sozialen Kontaktnetzes und hätten sich lieber mit Kontrastpersonen getroffen, z.B. in geschlechtsgemischten oder in Frauengruppen quer zu den sozialen Schichten. Für viele betroffene Frauen war in dieser Lebensphase die Thematisierung des (sozialen) Geschlechtes weniger relevant als die des sozialen Status. Sie sahen in der Thematisierung des einen teils sogar eine Konkurrenz gegenüber dem anderen. Evaluation muss für derartige Spannungsthemen offen sein und verpasst Chancen, wenn sie z.B. einen Gender-Blickwinkel routineartig nach oben oder nach unten auf die Liste ihren Fragestellungen setzt.

8 Dies wird gelegentlich auch von Auftraggebenden angemahnt. Dabei ist das ‚Vorhalten‘ sowohl einer Frau wie eines Mannes für eine bestimmte Funktion – z.B. für die Öffentlichkeitsarbeit ein möglicher Kostentreiber.

ausgeprägt? Wie findet die Kategorie des Geschlechtes – der Genus - in der gesprochenen und geschriebenen Sprache Berücksichtigung und mit welchen wertebezogenen Konnotationen ist dies verbunden?

Es gibt zahllose Beispiele dafür, wie wenig Aufmerksamkeit Schreibende der Gender-Thematik in der Sprache entgegen bringen. Ein Blick in die – auch neuere - Standardliteratur zur empirischen Sozialforschung oder Evaluation veranschaulicht dies.⁹

Leitner/Wrobelwski (2004) unterstellen in ihrer oben zitierten Passage derart Schreibenden „traditionelle Rollenklischees“. Diese Formulierung könnte von Lesenden als pauschale Abwertung ihrer persönlichen Haltungen aufgefasst werden.

Aus einer evaluationsethischen Perspektive sollen beide Vorgehensweisen – die Enthaltung einer Stellungnahme wie die pauschalierende Bewertung kritisch angesprochen werden: Weder die stillschweigende Privilegierung des generischen Maskulinums noch das Präjudiz für die Vorrangigkeit des Gender Mainstreaming folgen der Maxime, Wertentscheidungen als solche zu benennen und zu begründen: Die „Standards für Evaluation“ der Deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEval-2002) fordern u.a. die Identifikation der Beteiligten und Betroffenen, der von ihnen getragenen Werte und die Nachvollziehbarkeit von Interpretationen und Schlussfolgerungen auf Wertentscheidungen.¹⁰

Es wird deutlich, dass Evaluation wie keine andere Profession gefordert ist, wertebezogene Entscheidungen nachvollziehbar zu begründen und damit auch einem Diskurs zugänglich zu machen. Für eine angemessene Lösung der Genusfrage in Texten ein Stück Zeit und mentale Energie aufzuwenden, liegt somit für ein Evaluationsinstitut nahe.

Anlass: Die Kosten genderunreflektierter Sprache

Der Schlussbericht des Hochschulinstituts an das Ministerium war fertig und vom unmittelbaren Auftraggeber abgenommen. Die Pressestelle forderte in der Phase der Druckfertigmachung, dass die Sprache des Gesamtberichtes von der rein männlichen Form umzustellen sei auf den Doppelgebrauch des weiblichen und männlichen Genus. Die junge Mitarbeiterin, die diesen Job unter erheblichem Zeitdruck ausführte, war nicht begeistert ...

Dies ist ein sicher seltener Fall, dass mit wichtigen externen Beteiligten nicht abgestimmter Sprachgebrauch zu vermeidbaren Kosten führt.

Fast regelhaft kommt es hingegen vor, dass fehlende Abstimmung bei kollektiven Schreiben von Texten zu nachträglichem Redaktionsaufwand führt.¹¹ Evaluation wird in aller Regel im Team durchgeführt. Oft bietet es sich an, dass sowohl Männer wie

9 Lamnek (1995), Schnell/Hill/Esser (1999), Bortz/Döring (2002), Diekmann (2004), Wottowa/Thierau (2003) nutzen das generische Maskulinum. Reischmann (2003) beginnt sein Buch mit „Liebe Leserin, lieber Leser, vermeidet oft eine Genusform u.a. durch direkte Ansprache der Lesenden („Planen Sie eine Befragung ...“) und nutzt ansonsten das generische Maskulinum. Kromrey (2002) hingegen wendet öfters die Schrägstrichlösung an (er/sie, Forscher/Forscherin).

10 Vgl. DeGEval (2002); der reine Standard-Test ist abgedruckt in der SuB

11 Daher gibt es bei Univation auch eine Richtlinie für das Erstellen von Berichten, in der neben der verbindlichen Rechtschreib-Referenz (Duden), dem Gebrauch von Druckformatvorlagen uvm. auch die Genusthematik angesprochen ist.

auch Frauen im Team vertreten sind, dass es auch altersgemischt ist und dass schließlich verschiedene Disziplinen vertreten sind ¹²

Jedes dieser Teammitglieder produziert Texte – wir meinen übrigens, dass gekonnter Umgang mit Sprache eine der Schlüsselqualifikationen für Evaluatoren und Evaluatoreninnen ist. Dabei erstellen sie unterschiedliche Textarten (vgl. Tabelle 1).

Je mehr er sich an externe Publika richtet und je länger er Bestand haben soll, desto stärker die Anforderung an einen ästhetischen, klaren, gut und schnell lesbaren Text.

Tabelle 1: Beispiele für Textarten, die im Rahmen von Evaluationen anfallen

(1)	E-Mails und Memos an Institutsinterne
(2)	Konzeptpapiere, Entwürfe
(3)	E-Mails und Briefe an Auftraggebende, Programmverantwortliche, Zielgruppen usw., Rundbriefe auf Papier oder E-Mail
(4)	Datenerhebungsinstrumente (ibs. Fragebogen, Interviewleitfäden), Begleitschreiben zu Erhebungen
(5)	Präsentationen (Plakate, Folien, Powerpoint u.a.)
(6)	Projektanträge, Zwischenberichte und Abschlussberichte
(7)	Veröffentlichungen in Form von Büchern, in Zeitungen und Zeitschriften

Wer kennt dies nicht: Wenn eine klare und verbindliche Richtlinie fehlt, wie Quellen nachzuweisen oder Literatur zu zitieren ist, entsteht am Ende, kurz vor Abgabe des Textes fehlerträchtige Mehrarbeit unter Zeitdruck.

Das gleiche gilt für den Genusgebrauch: Wenn das eine Teammitglied nur die männliche und das andere nur die weibliche Form gebraucht, ist die Verwirrung perfekt. Wenn es im Kommentar zu einer Tabelle heißt: „Sieben Köche sprechen sich gegen ein Qualitätsmanagement aus“; dann drängt sich doch die Frage auf: Waren es tatsächlich nur die sieben männlichen Köche von den insgesamt 79 Befragten oder besteht diese kleine Gruppe der Opponierenden aus Köchinnen und Köchen? In letzter Minute zurück in den Datensatz, Kreuztabelle „Geschlecht – Akzeptanz des QM“ – aufwändige Nachbesserung.

Wir erleben es, dass dasselbe Teammitglied in seinem Text mehrere Verfahren des Umgangs mit dem Genus einsetzt – also Leser und Leserinnen, Leser(inne)n, Leser/innen und LeserInnen bis hin zu absurden Wörtern wie „MitgliederInnen“. Wir fragen uns: Ist dies Ausdruck von Unsicherheit, von Verwirrtheit, von Gedankenlosigkeit, oder drückt sich hier – geradezu subversiv – ein Widerstand gegenüber dem Abweichen von der herkömmlichen Form aus oder im Gegenteil Unlust sich überhaupt systematisch mit diesem ‚lästigen‘ Thema zu beschäftigen?

Jedenfalls wollen wir Leserinnen und Lesern von Texten – wir meinen ab Textart (3) aufwärts - einen beliebigen, unsystematischen, nicht nachvollziehbaren Genusgebrauch nicht zumuten. Dieser verletzt unserer Ansicht nach folgende Evaluationsstandards:

- N3 Glaubwürdigkeit und Kompetenz der Evaluators / der Evaluatorsin

12 Da solche Teams – schon aus finanziellen Gründen – selten über drei oder gar fünf Personen hinausgehen, sind in Bezug auf eine ‚optimale Zusammensetzung‘ Kompromisse zu machen; im einen oder anderen Fall ist dann doch keine Mann oder doch keine Frau dabei.

- N6 Vollständigkeit und Klarheit der Berichterstattung
- D3 Effizienz von Evaluation
- F2 Schutz individueller Rechte
- G7 Analyse qualitativer und quantitativer Informationen

Das Argument eines anderen Beteiligten im Evaluationsunternehmen, das des Geschäftsführers, ist auch zu berücksichtigen: ‚Achtet im Team von vorneherein darauf, dass Ihr dieselben sprachlichen Konventionen einhaltet. Sonst fällt teure Nacharbeit an, die letztlich die Wirtschaftlichkeit des Projektes und/oder die Qualität der bereit gestellten Leistungen beeinträchtigt.‘

Ein Weg, solche Abstimmungsprozesse zu erleichtern ist eine Verfahrensanweisung zum Umgang mit Sprache in den relevanten Textarten. Den Weg hin zu einer solchen Verfahrensanweisung stellen wir dar.

Anlass und Problem: Uneinheitlicher Sprachgebrauch

Genusgebrauch war immer ein Thema in den Texten und Veröffentlichungen von Univation. Außerdem war das Institut mehrfach in Feldern und Programmen mit „Gender Mainstreaming“ tätig gewesen und dadurch zusätzlich sensibilisiert.

Dabei waren die Positionen und die Schreib-Praktiken der Mitarbeitenden zahlreich bezüglich:

- der grammatikalisch korrekten Anwendung des Genus (Duden-Konformität),
- des zumutbaren Energie- und Zeitaufwandes beim genusdifferenten Schreiben
- drohender Missverständnisse z.B. bei konsequentem Doppelgebrauch des weiblichen und des männlichen Genus in Evaluationsberichten;
- der Kernfrage, ob das ‚praktische‘ generische Maskulinum zu bevorzugen, akzeptabel oder abzulehnen ist.¹³

Es zeigte sich, dass nicht nur nach Geschlecht der Diskutierenden, sondern auch nach Lebensalter, politisch-kulturellem Milieu-Hintergrund unterschiedliche Positionen zur Genusfrage bestehen und dahinter Werte, biographische Erfahrungen u.a. liegen. Jedenfalls war die Frage bei vielen mit persönlichen Einsätzen verbunden, die deutlich über solche bei anderen sprachlichen Regelungen in der GmbH hinausgehen (z.B. die Frage ob es nun standardmäßig Evaluationsplan oder Evaluationsdesign heißen sollte).

Um eine solch wichtige Werte der Beteiligten betreffende Frage verbindlich zu regeln, ist es ratsam, ein Meinungsbild zu erstellen, Anregungen und Bedenken einzuholen.

Genus-Entscheidung durch Abstimmung?

Das Dreier-Team, das auch diesen Artikel verfasst hat, wurde beauftragt, ein Meinungsbild zu erstellen und einen Beschlussvorschlag für die Geschäftsleitung zu entwickeln. Zentrales Instrument war eine elektronische Befragung. Damit sollten Präferenzen für bestimmte Regelungsalternativen, Begründungen pro und contra sowie vorliegende Erfahrungen zusammen getragen werden. Auch wurde danach

13 Kenntnisse über den Genus-Streit, seine Theoreme und empirisch basierte Erkenntnisse dazu werden hier vorausgesetzt; vgl. exemplarisch Stahlberg/Sczesny (2001), Jelitto (2004).

gefragt, wie Auftraggebende bzw. Programmbeteiligte mit dem Genus-Thema umgehen.

Die Bitte um kurze Geschichten/Erfahrungen aus dem eigenen Umgang mit Beteiligten bestätigte die Lösungsvielfalt und die Unterschiedlichkeit der Positionen.

„Es wird entweder gar nicht darüber gesprochen (Die Kunden/Auftraggeber sind überwiegend völlig unsensibel bis ignorant) oder aber wie z.B. in der Zusammenarbeit mit einem Frauenprojekt, sehr kritisch darauf geachtet.“

“Es gibt Organisationen, in denen Gender Mainstreaming als Strategie eingeführt ist, Standards für die Berücksichtigung im Sprachgebrauch (in Entwicklung), dabei gibt es aber ganz offensichtlich keinen einheitlichen Gebrauch“

„Unter den Auftraggebern gibt es Personen, die „gendersensitiv“ im Sprachgebrauch sind (nimmt nach meiner Beobachtung zu).“

„Andererseits wird gendersensitive Sprache teils als aufgesetzt, überflüssig, umständlich angesehen (z.B.: „Wir Frauen in den neuen Bundesländern waren schon immer gleichberechtigt auch ohne diese Bindestrich-Sprache.“)“

„In einem meiner Seminare habe ich es mal durchgezogen: Immer wenn die Mehrzahl der gemeinten Gruppe weiblich war, habe ich die weibliche Form benutzt, andernfalls die männliche. So waren z.B. die Studenten immer die Studentinnen (Frauenanteil ca. 70-80%), genau so die Teilnehmerinnen. Andererseits war dann von dem Chef die Rede etc. Verlangte ziemliche Konzentration und manchmal Unsicherheit, welches die dominante Gruppe ist.“

Der Fragebogen enthält eine Tabelle mit acht Regelungs-Alternativen vgl. Tabelle 2)¹⁴. Per Email wurde der Fragebogen sowohl an fest Angestellte sowie an frei Mitarbeitende versandt. Sie wurden gebeten eine Rangfolge (1., 2. und 3. Platz) zu bilden. Die vorgegebene Matrix enthält neben den acht Alternativen jeweils einige (vermeintliche) Stärken und Schwächen. Diese sollten durch die Befragten bestätigt, verworfen oder ergänzt werden. Zusätzlich war die Nennung einer weiteren Variante möglich.

Von 18 Angeschriebenen (7 männlich, 11 weiblich) sandten 12 ihre Antworten online zurück (4 männlich, 8 weiblich), bei einer Enthaltung wegen Interessenkonfliktes. Damit beteiligten sich etwa drei Viertel. Nicht alle vergaben drei Rangplätze.

Die Auswertung der Rangvergaben ergibt ein sehr uneinheitliches Bild:

- 75 % nennen als Präferenz (wenn auch nicht immer mit dem 1. Rang) den **Doppelgebrauch mit Schrägstrich und Bindestrich** (“der/die Evaluator/-in”) – Variante 4. Dieser wird bereits heute in den Papieren von Univation überwiegend verwendet. „Der Grund dafür ist, dass diese Lösung immer beide Formen einschließt ... und dass deutlich ersichtlich wird, wann es sich bspw. ausschließlich um Evaluatorinnen oder ausschließlich um Evaluatoren handelt...“ Die Form gilt als „gendersensibel“, „konsequent“ und „relativ lesefreundlich“. Als Nachteil wird „Le-

14 Diese basiert auf einer Idee von Wolfgang Beywl, die er im Zusammenhang mit der Erarbeitung der „Standards für Evaluation“ der Deutschen Gesellschaft für Evaluation eingesetzt hat. Damals wurde der fünfköpfige Vorstand befragt, der sich für die Alternative „Konsequenter Doppelgebrauch“ entschied (vgl. DeGEval 2002).

se- und Schreibunfreundlichkeit“ angegeben, besonders im Singular und bei Verwendung von Possessivpronomen („ihre/seine“).

- Die Variante 3, der **Doppelgebrauch beider ausgeschriebener Genusformen** wird von mehr als der Hälfte der Antwortenden erwogen, da diese Form „gender-sensibel“ und „konsequent“ ist. Allerdings gilt sie auch als „aufwändig“, „lese- und schreibunfreundlich“.
- Immerhin ein Drittel hält die Schreibweise der **ausschließlich männlichen Form** (Variante (1)) für akzeptabel, da sie effizient, weit verbreitet, schreib- und lese-freundlich sei. Andererseits wird sie als „genderunsensibel“ und „frauenignorie-rend“ bezeichnet. Als Pro-Argument wird u.a. genannt: „Ich fühle mich als Frau selbstverständlich angesprochen“.

Tabelle 2: Präferenzen der Mitarbeitenden von Univation zur Genus-Frage in Texten

Nr	Alternative	Rang 1	Rang 2	Rang 3
1	Ausschließlich Nutzung der männlichen Form (= generisches Maskulinum) mit Hinweis in/Fußnote, dass weibliche Personen mit gemeint sind	2	2	0
2	Im Plural wenn immer möglich Doppelgebrauch beider Genus-foren (s. 3) „Evaluatorinnen und Evaluatoren“; im Singular ausschließlich männlich	0	0	1
3	Durchgängiger Doppelgebrauch beider ausgeschriebenen Genusformen (siehe DeGEval--Standards): „Evaluatoren und Evaluatorminnen“, „Evaluatormin und Evaluatormin“	1	3	3
4	Durchgängiger Doppelgebrauch mit Schrägstrich und Bindestrich: „der/die Evaluatorm/-in“	2	4	3
5	Durchgängiger Doppelgebrauch bei Verwendung von runden Klammern: „Die Mitarbeiter(innen); den Mitarbeiter(innen)n“	0	0	0
6	Durchgängiger Doppelgebrauch bei Nutzung des großen ‚Binnen -I‘: „Evaluatorminnen“, „Evaluatormin“	2	1	0
7	Protagonistin weiblich: „Evaluatormin“; alle anderen Akteure männlich (wie Joint Committee 2000 und Beywl 1988)	0	1	2
8	Vermeidung geschlechtsspezifischer Bezeichnungen (Evaluierende, das Evaluationsteam ...)	1	1	1
9	Eine andere Form:	3	0	0

- Die Variante (6) - **Gebrauch des großen Binnen-I** - wird drei Mal in Betracht gezogen.¹⁵ Sie wird als „schreibfreundlich“ angesehen und wird für manche Berichte, hauptsächlich in Frauenprojekten in Betracht gezogen. Dabei werden die Schwächen in Kauf genommen, dass die Form „grammatikalisch unkorrekt“, „unschön“ und „nicht immer konsequent umzusetzen“ sei.

15 „Im ... Bericht bzw. ... haben wir mit dem großen I (Lösung 6) gearbeitet, weil damit zu Beginn des Projekts angefangen wurde, und wir dieses „Standard“ nicht ändern wollten. Wir haben uns sehr konsequent daran gehalten. Es gab im Projekt keine Schwierigkeiten damit, aber es handelte sich ja auch um ein „Frauen-Projekt“. Alle wichtigen Beteiligten schienen diese Lösungen zu akzeptieren bzw. arbeiteten selbst damit.“

- Die Variante (8) - **Vermeidung geschlechtsspezifischer Bezeichnungen** - wird ebenfalls seltener in Erwägung gezogen. Durch sie werde die sprachliche Diskriminierung eines Geschlechtes vermieden und Sätze könnten ähnlich kurz gehalten werden wie bei Anwendung des generischen Maskulinums. Als Schwäche dieser Form wird angegeben, sie „gelte nicht als guter Schreibstil“.
- Die Lösung (7) - **Protagonistin weiblich; alle anderen Akteure männlich** - bringt es ebenfalls auf drei Wertungen. Dieser Form des Genusgebrauchs wird die „Gefahr der Einseitigkeit“ zugeschrieben, sie wird als „provokant“ und „missverständlich“ bezeichnet.

Im Folgenden interpretieren wir das Verteilungsbild der Prioritätensetzungen samt Begründungen auf dem Hintergrund theoretischer Annahmen und verschiedener wertbasierter Haltungen in drei Dimensionen.

Interpretation: Werte in Konkurrenz

Das in der Kommunikationstheorie verbreitete „Sender-Empfänger-Modell“¹⁶ hält fest, dass Botschaften bei den Empfängern und Empfängerinnen so genau und vollständig wie möglich ankommen sollen. Entscheidend ist in der zwischenmenschlichen Kommunikation was empfangen wird.¹⁷ Dies gilt für Evaluationsberichte wie für andere Texte angewandter Sozialwissenschaft. Sie sollten daher mit Blick auf die Rezeptionsgewohnheiten und/oder –potentiale der Lesenden verfasst sein.

Der Genus-Gebrauch erweist sich als Teilaspekt des umfangreicheren Themas des Sprachgebrauches in sozialwissenschaftlichen Texten. Er kann dabei stärker als andere Aspekte der sprachlichen Gestaltung mit Emotionen, Widerständen und Erwartungen verbunden sein. Für den Gebrauch weiblicher und männlicher Genusformen gilt in besonderem Maße die Perspektive von Watzlawick (2003, 53): Kommunikation lässt sich auf einer Inhalts- und auf einer Beziehungsebene verorten:

Wertschätzung

Wie kommt Wertschätzung gegenüber der Person auf der Beziehungsebene der Kommunikation zum Ausdruck? Fördert der Sprachgebrauch, dass sich die Person wahrgenommen, angesprochen und in ihrer Individualität gewürdigt sieht?

Hier lassen sich drei ganz unterschiedliche Positionen aufzeigen:

1. „Am bewährten verallgemeinernden generischen Maskulinum fest halten!“ Diese Haltung betont als Vorteile des herkömmlichen Sprachkonsens, dass das generische (=geschlechtneutrale) Maskulinum eindeutig ist sowie leicht verständlich und lesbar. Frauen und Männer, die diese Lösung bevorzugen, erachten beide Geschlechter als durch das generische Maskulinum gleichwertig und diskriminie-

16 An genau dieser Stelle gerät dieser Text in ein Dilemma, das wir pragmatisch und Angriffsfläche bietend auflösen: „Sender-Empfänger-Modell“ ist ein feststehender Ausdruck in der Kommunikationstheorie, in zahllosen Standardwerken, Aufsätzen und Grafiken dokumentiert. Würde man diesen nun genderkorrekt umschreiben, z.B. als „Sender/-in/Empfänger/-in-Modell“ würde der Wiedererkennungswert geschmälert, die Kommunikation in der Fachgemeinschaft erschwert, das Vermitteln an Novizen und Novizinnen der Kommunikationstheorie aufwändiger; die Suche nach Beispielen und Belegen mittels Suchmaschinen im Internet würde kompliziert usw. In der Güterabwägung entscheiden wir hier – als Abweichung von der Regel – für das generische Maskulinum.

17 Im Kontext der Verwaltungsmodernisierung führt dies zur Forderung nach bürgernaher Verwaltungssprache. Vgl. z.B. Bundesverwaltungsamt (2002, 8).

rungsfrei angesprochen. Das grammatische Geschlecht (Genus) der Substantive, mit denen Personen bezeichnet werden, stimme zwar nicht immer mit dem natürlichen Geschlecht der bezeichneten Person überein. Dies sei jedoch unproblematisch, ebenso wie bei Bezeichnungen wie „der Mensch“ oder „die Person“, die jeweils männliche und weibliche Personen einschließen.

2. „Frauen und Männer ausdrücklich mit ihrem Genus anzusprechen ermöglicht erst wertschätzende Kommunikation.“ Diese Haltung geht von der Wechselbeziehung zwischen Form und Inhalt aus. Sprache rufe Bilder hervor und könne – mit dem generischen Maskulinum - zur Ausblendung von Frauen in der Wahrnehmung führen. : Daher kritisieren besonders Frauen die verallgemeinernde Verwendung generischer Maskulina. Die Standard-Fußnote des ‚Mitgemeintseins‘ von Frauen verschleierte die soziale Wirkung der Sprache. Ihre Position lautet: ‚Ausschliesslich dann, wenn Frauen mit Namen genannt bzw. als weibliche Akteure auch sprachlich sichtbar werden, wird ihr Wert in der Gesellschaft hinreichend gewürdigt‘. Dies sei umso wichtiger, da in vielen Bereichen der Gesellschaft materielle Gleichberechtigung nicht erreicht sei.
3. „Wir sollten auf die gute Tradition des generischen Maskulinums zurückkommen.“ Diese Position geht davon aus, dass Gleichberechtigung in der modernen Gesellschaft des 21. Jahrhunderts umgesetzt ist. Die explizite Ansprache mit dem weiblichen Genus sei überflüssig und kontraproduktiv, widerspreche der tatsächlichen Gleichberechtigung. Der soziale Status wird bei dieser Werthaltung als wichtiger angesehen als die Gender-Thematik. Man könnte die Haltung so pointieren: ‚Frauen) sind heute in einer chancengleichen Gesellschaft gleich viel Wert und wollen nicht immer wieder und geradezu zwanghaft mit dem weiblichen Genus adressiert werden. Gerade die Regel-Ansprache im männlichen Genus ist Ausdruck der erreichten Gleichberechtigung von Mann und Frau.‘

Verständlichkeit

Sprache soll auf der inhaltlichen Ebene für die Zielgruppe verständlich sein. Nach Schulz von Thun (1998, 142ff). setzt sich Verständlichkeit aus vier Merkmalen zusammen: Einfachheit, Übersichtlichkeit-Gliederung, Kürze-Prägnanz und zusätzliche Stimulanz. Eine konsequente Anwendung von Doppelnennungen des Genus – insbesondere auch im Singular - widerspricht z.B. den Forderungen nach Übersichtlichkeit, Kürze und Einfachheit eines Satzes, da auch die Adjektive, Pronomen und Artikel in Doppelform gebracht werden müssen. Umständliche Formulierungen sind die Folge, unter denen die Verständlichkeit für die Lesenden leidet. Schreibende, die auf Verständlichkeit höchsten Wert legen, werden sich daher gegen aufwändige Regelungen des Genusgebrauchs zur Wehr setzen. Für sie steht im Vordergrund, den Nutzen der kommunizierten Inhalte zu optimieren.

Wirtschaftlichkeit

Die dritte Wertedimension betrifft wesentlich die Kosten für die Schreibenden. In ihr steht der Aufwand im den Vordergrund, Sprache zu verschriftlichen. Als ideal für sprachliche Probleme wie die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter erscheinen aus dieser Perspektive einfache Pauschallösungen, die zur Gewohnheit geworden sind. Wünschenswert sei, dass gesprochene Sprache und geschriebene Sprache übereinstimmen, was bei den Bindestrich- oder Binnen-I-Varianten nicht oder mit Gefahr von Missverständnissen möglich ist. Auch laufe eine Diskrepanz

zwischen Sprechen und Schreiben einer entlastenden Habitualisierung des Sprachgebrauchs entgegen.

Sprachlich formal angemessen zu schreiben soll möglichst wenig Zeit und gedankliche Energie abfordern, die stattdessen den Inhalten eines Textes zugute kommt. ‚Komplizierte‘ Lösungen der Genusfrage stören den kreativen Prozess des Entwerfens. Solange in der Gesellschaft kein sprachlicher Konsens besteht, muss gedankliche Energie beständig auf die sprachliche Formulierung gerichtet werden, wenn man unkonventionelle Lösungen wählt. Dieser Aufwand, sprachliche Gleichbehandlung umzusetzen, erklärt die häufig bestehende Diskrepanz zwischen der internen Entwicklung von Texten mithilfe des generischen Maskulinums und dem druckreifen Verfassen von Texten für externe Lesende mithilfe gendergerechter Formulierungen. Die zwangsläufige Folge dieser Diskrepanz ist ein zeitaufwendiger, hohe Konzentration abfordernder erneuter Durchgang durch den Text, der die sprachlichen Formulierungen genderdifferent anpasst. Der Aufwand von Energie und Zeit ist im professionellen Kontext unmittelbar in finanzielle Kosten umrechenbar. Grob geschätzt werden Berichte durch nachträgliche gendergerechte Formulierungen zwischen 2 und 3 Prozent teurer.

Der Aspekt „Kosten für den Sender„ steht in Spannung zur Forderung nach „Verständlichkeit“ und der Haltung „Explizite Ansprache mit dem Genus“. Beide Positionen verlangen Formulierungen, welche den vielfältigen sprachlichen Problemen der sprachlichen Gleichbehandlung, die sich im einzelnen Sinnzusammenhang stellen, gerecht werden. Über die drei Dimensionen können sich also unterschiedlichste Kombinationen von individuellen Präferenzen in Bezug auf das Genus-Thema ergeben. Dabei kann es auch vorkommen, dass die Dimension „Wertschätzung“ ausschlaggebend ist, und das Argument der Aspekt der Verständlichkeit als ‚Rationalisierung‘ heran gezogen wird.

Die genannten Spannungen - vor allem in der zweiten Dimension - sind gerade im dynamischen Kontext der Individualisierung und Ökonomisierung nicht lösbar. Sie bleiben stets virulent und können erneut aufbrechen. Da wir in einem professionellen Rahmen (und nicht in dem z.B. einer sozialen Bewegung oder eines Beziehungsnetzes) handeln, braucht es einen Kompromiss, der die Werte möglichst vieler Beteiligten aufnimmt, sie ein Stück würdigt und dann eine effektive und kostenbewusste Lösung wählt und sie einfordert: Via Leitbild nach Außen und Innen signalisiert und durch Richtlinien im Betrieb durchsetzt.¹⁸

Auf der Suche nach einer Lösung, welche realistisch umsetzbar ist und die Frontflächen zwischen konkurrierenden Werten minimiert, haben wir uns in verschiedenen allgemeinen Leitlinien umgeschaut, was diese empfehlen.

Zwei Sprachleitlinien haben wir stellvertretend aus vielen ausgewählt, da sie uns wegen ihrer Reichweite bzw. ihrer Verständlichkeit als geeignet erschienen.

1. Die Duden-Redaktion (2001, 393) stellt die Doppelnennung femininer und maskuliner Formen, fünf Kurzformen, Komposita und Ersatzformen als Möglichkeiten zur Produktion von geschlechtergerechten Texten dar und beschreibt an ausgewählten Beispielen ihre jeweiligen Vor- und Nachteile. So wird die Doppelnennung als „höflichste und eindeutigste Variante der sprachlichen Gleichstellung“ bewertet. Bei den Kurzformen wird nach Darstellung des

18 Bezüglich der notwendigen Durchsetzung stimmen wir mit Leitner/Wrobelwski 2004 (siehe Eingangszitat) überein; ob und wie dies in einem kollegial-individualistischen Klima von Hochschulorganisationen erreichbar ist – eine interessante Frage.

Dudens deutlich, dass jede Kurzform ihre Schwierigkeiten birgt, wie beim Klammern der femininen Endung, beim großen I, weil diese Kurzform weder den alten noch den neuen Rechtschreibregeln entspricht, oder beim Schrägstrich, weil Wortpaare wie Bauer/Bäuerin nicht verkürzt geschrieben werden können. Bei den Komposita zeigt der Duden auf, dass es keine Patentlösungen für dieses Problem gibt und bezeichnet manche Wortbildungen wie Wahlverzeichnis statt Wählerverzeichnis als gelungen. Schließlich nennt der Duden mehrere Ersatzformen, z.B. die Bildung von Partizipien oder die Verwendung von Sachbezeichnungen statt Personenbezeichnungen. „Die Verwendung solcher Ersatzformen ist abhängig vom jeweiligen Verwendungskontext und von der Kreativität der Formulierenden. Eindeutige Regeln lassen sich nicht aufstellen“ (ebenda, 398).

2. Das Merkblatt der Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB) im Bundesverwaltungsamt (2002, 8) stellt zunächst fest, dass das grammatische Geschlecht (Genus) der Substantive nicht immer mit dem natürlichen Geschlecht (Sexus) der bezeichneten Person übereinstimmt. Für diese Problematik nennt das Merkblatt folgende Umsetzungsvorschläge: „Doppelnennungen“ („Paarformulierungen“ genannt), „geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen“ sowie „auf Personenbezeichnungen verzichten“. Keiner der Vorschläge könne jedoch durchgängig verwendet werden. „Da die sprachlichen Probleme, die sich stellen, höchst vielfältig sind, ließen sie ‚Patentlösungen‘ nicht zu.“ Gleichzeitig mahnt das Merkblatt an, dass die jeweiligen Lösungen zur sprachlichen Gleichbehandlung mit den Grundsätzen einer klaren, verständlichen und lesbaren Verwaltungssprache in Übereinstimmung gebracht werden müssen. Sprache soll Frauen und Männer ansprechen und zugleich bürgerfreundlich bleiben. Ausführlich und mit anschaulichen Beispielen beschreibt das Merkblatt, in welchem Zusammenhang welcher der Umsetzungsvorschläge sinnvoll ist und wann sie den Grundsätzen einer bürgerfreundlichen Sprache widersprechen.

Durch den gordischen Knoten: Die Genus-Richtlinie von Univation

Die Anhörung der Mitarbeitenden erbringt keine klare Präferenz. Die Interpretation der individuellen Präferenzen und gegebenen Begründungen macht offensichtlich, dass es keinen Konsens gibt, ja mittel- und längerfristig keinen geben kann. Zu unterschiedlich sind die in den Biografien verankerten Werthaltungen.

Es nimmt nicht Wunder, dass dieser fest verschnürte, vielfach verworrene Knoten oft ausgeblendet wird – jeder und jede wählt mehr oder weniger eine genehme, nicht zu aufwändige Lösung. Manche und mancher ist gar bereit, ein kunterbuntes Nebeneinander von Alternativen in ein und demselben Text zu akzeptieren. Der gelegentliche Stress in der Endredaktion von Berichten, doch Einheitlichkeit herzustellen, wird hingenommen. Stillschweigend breitet sich das generische Maskulinum nach Jahren des Experimentierens mit genderdifferenten Lösungen aus; lohnt es sich wirklich, die wohl nie endende Auseinandersetzung zum Genus-Thema weiter zu führen?

Univation ist – auf dem Hintergrund seines Leitbildes - einen anderen Weg gegangen: Bei Auswertung des vorgestellten Prozesses, in Anlehnung an die Vorschläge von Duden-Redaktion und Bundesverwaltungsamt, hat die Geschäftsleitung eine Richtlinie zum Umgang mit dem Genus beschlossen, die ab Anfang 2005 verbindlich

ist. Sie wird nicht allen geäußerten Ansprüchen gerecht nimmt dabei Argumente aus der vorangegangenen Auseinandersetzung auf.

Der Kern der Lösung findet sich Fußnote 2 dieses Artikels: Sie enthält ein Bekenntnis zu einer genderdiffernten Sprache¹⁹ und berücksichtigt die kommunikativen, ökonomischen und ergonomischen Anforderungen:

Kennzeichnend ist die Prioritätensetzung, die klären und entlasten soll:

1. Geschlechtsneutrale Bezeichnungen werden bevorzugt; sie sind nicht diskriminierend und gleichzeitig effizient, sowohl was das Schreiben wie das Lesen betrifft.
2. Die Effizienz wird dadurch gesteigert, dass wann immer angemessen der Plural genutzt wird.
3. Sind ‚neutrale‘ Bezeichnungen für Personen nicht verfügbar oder so ungewöhnlich, dass sie den Text- und Lesefluss hemmen, soll die Doppellösung gewählt werden: die weibliche und die männliche Form, ebenfalls im Plural.
4. Schließlich wird als Ausnahme das generische Maskulinum genutzt, das sich z.B. in alltagssprachlichen Komposita oder Fachbegriffen eingebürgert hat.
5. Schließlich ist nachrangig auch das generische Femininum zulässig, wenn die weiblichen Personen anteilmäßig klar dominieren („Erzieherinnenausbildung“).

Damit werden aus unserer Sicht drei Ziele erreicht:

- Die Texte gewinnen an Verständlichkeit; das Schreiben und Lesen ist flüssig.
- Die Unterschiede und Besonderheiten der Geschlechter werden – zumal im Evaluationsfeld Humandienstleistungen – durch eine entsprechende Sprache sichtbar und bewusst.
- Die Texte – zumal Evaluationsberichte – gewinnen an Genauigkeit, da die Geschlechter der Personen, über die berichtet wird, präzise angesprochen werden.

Wie jede Innovation kostet diese zu Beginn Zeit und Geld. Eine Schulung wird erforderlich. Im Intranet ist die Richtlinie mit einem Hilfetext sowie einer Liste von geschlechtsneutralen Standardbezeichnungen hinterlegt. Neue Mitarbeitende müssen eingeführt werden.

Mittelfristig setzen wir auf die Habitualisierung, das ‚Einschleifen‘ der neuen Sprachregelung in der schriftlichen und auch in der mündlichen Kommunikation.

Literatur

Beywl, Wolfgang (1988) *Zur Weiterentwicklung der Evaluationsmethodologie*. Frankfurt: Peter Lang (Reprint 1999, Köln).

Beywl, Wolfgang (1999): „Nutzenfokussierte Evaluation von Humandienstleistungen. - Plädoyer für eine sozialwissenschaftliche Rückbesinnung in der Qualitätsdebatte“. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 2/143-156.

19 Dieses drückt sich auch darin aus, dass in den Literaturangaben die Vornamen der Autorinnen und Autoren genannt werden, entgegen verbreiteter Konventionen z.B. in psychologischen Zitierrichtlinien. In der Unterschlagung des Vornamens, welcher in aller Regel das Geschlecht der jeweiligen Person erkennbar macht, sehen wir eine für systematisch-wissenschaftliches Vorgehen nicht akzeptablen Informationsverlust (Frage: wie viele Männer und wie viele Frauen sind in Fußnote 9 angesprochen?).

- Beywl, Wolfgang/Schobert, Berthold /Speer, Sandra (2003): „Evaluation nutzbringend gestalten. Der integrative Ansatz von Univation, dem Institut für Evaluation und wissenschaftliche Weiterbildung aus Köln“. In: *Zeitschrift für Evaluation* 2. 119-130.
- Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2002): *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. 3. überarb. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Bundesrechnungshof (2003): *Bemerkungen 2003 zur Haushalts- und Wirtschaftsführung des Bundes*. Bonn.
- Bundesverwaltungsamt - Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB) (Hg) (2002): *Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern*. BBB-Merkblatt M19, 2. Auflage. Köln.
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation (2002): Standards für Evaluation. Bonn [URL: <http://www.degeval.de/standards/index.htm>; Stand: 17.6.2004]
- Duden-Redaktion (Hg) (2001): Duden-Band 9. Richtiges und gutes Deutsch. 5. Auflage. Mannheim: Dudenverlag.
- Diekmann, Andreas (2004): *Empirische Sozialforschung, Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. 11. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Jelitto, Marc (2004): Digitale Medien in der Hochschullehre - Gender Mainstreaming & Evaluation. Arbeitspapier. Stand: 20. Februar 2004 [Ort: Hagen. URL: http://www.ice-bachelor.fernuni-hagen.de/Forschung/forschungsbericht1_2003.pdf Stand: 17.6.2004]
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (Hg.) (2000): *Handbuch der Evaluationsstandards. Die Standards des Joint Committee on Standards for Educational Evaluation*. 2. Auflage. Opladen: Leske+Budrich
- Kromrey, Helmut (2002): Empirische Sozialforschung. 10. Auflage. Opladen: Leske + Budrich.
- Lamnek, Siegfried (1995): *Qualitative Sozialforschung* (2. Bände). 3., korrigierte Auflage. Beltz: Weinheim.
- Leitner, Andrea/Wroblewski, Angela (2003): „Chancengleichheitspolitik: Gender Mainstreaming und Schwerpunkt 5.2“. In: esf-news Nr. 16, 9-11. [Ort: Wien; URL: <http://oesb.at>; Stand: 27.4.2004].
- Reischmann, Jost (2003). *Weiterbildungs-Evaluation. Lernerfolge messbar machen*. Neuwied: Luchterhand.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul/Esser, Elke (1999): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 6., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. München: Oldenbourg.
- Schulz von Thun, Friedemann (1998): *Miteinander reden. Band 1 Störungen und Klärungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Stahlberg, Dagmar /Sczesny, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulimums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen“. In: *Psychologische Rundschau* 52, 131-140.
- Stake, Robert/ (2003): *Standards-Based and Responsive Evaluation*. Thousand Oaks: Sage.
- Wottawa, Heinrich/Thierau, Heike (2003). Lehrbuch Evaluation. Bern: Huber.
- Watzlawick, Paul (2003): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. 10. Auflage. Bern; Huber.