



Prof. Dr. Constantin May gründete im Jahr 2005 das CETPM und setzt sich für den Erhalt der Wertschöpfung am Standort Deutschland ein.

Wie "lean" ist Gendern?

Gesunder Menschenverstand vs. vermeintliche Gerechtigkeit

Gibt es "Geschlechtergerechtigkeit"? Kann eine gendergerechte Sprache tatsächliche oder gefühlte Ungerechtigkeiten, die in allen Lebensbereichen leider unvermeidbar sind, eliminieren? Dieses Thema taucht immer wieder in den Medien auf. Darüber habe ich mir Gedanken gemacht und ich bin zu dem Ergebnis gekommen, dass wir im Vergleich zum vergangenen Jahrhundert in dieser Hinsicht sehr viel erreicht haben.

Liebe Leserinnen und Leser, oder vielleicht sollte ich besser schreiben "Liebe Leser*innen" oder "Liebe Lesende" oder "Liebe Leser (m, w, d)" oder eine andere von den "Wächtern der Gerechtigkeit" ersonnene Variante? Fühlen Sie sich durch gendergerechte Ansprache besser? Oder gehören Sie zu den Menschen, die durchaus in der Lage sind, zu erfassen, dass mit der gängigen Formulierung im Maskulin selbstverständlich alle Geschlechter gemeint sind? Wir erleben ja manchmal hitzige Debatten zum Thema "Geschlechtergerechtigkeit". Doch drückt sich diese wirklich in der Sprache aus?

Ist es die Hypothese, dass Gender-Sprache die Welt gerechter macht, wirklich wert, unsere schöne und weltweit in der klassischen Literatur bewunderte Sprache zu verschlimmern? Von der Lean-Philosophie kennen wir die Grundsätze, dass Verschwendung reduziert und Dinge vereinfacht und standardisiert werden sollten. Und genau das Gegenteil passiert im Prozess des Schreibens und Formulierens. Fernsehmoderatoren verhaspeln sich, wenn sie sich bemühen, "geschlechter-

gerecht" zu formulieren, Firmen und Behörden setzen Ressourcen ein, um Schreiben und Formulare nach "Gender" zu gestalten.

Chancengleichheit ohne Zwang

Eine Gesellschaft mit Chancengleichheit entsteht nicht durch aufgezwungene Formulierungen, sondern durch kontinuierliche Entwicklung. Und die ist in den vergangenen Jahrzehnten sehr positiv verlaufen. Heute kann bei uns jeder Mensch das werden, wozu er sich berufen fühlt. Wir haben zum Beispiel an der Hochschule eine Präsidentin und eine Kanzlerin und wir haben in der Regierung eine Bundeskanzlerin, eine Verteidigungsministerin und eine EU-Präsidentin. Ich finde, dass es dazu keine Quotenregelung braucht.

Wenn es eine Quote geben soll, dann plädiere ich für eine Kompetenzquote: Positionen werden mit den Menschen besetzt, die die beste Kompetenz dafür mitbringen – unabhängig von Geschlecht und Herkunft! Und das wäre auch "lean", denn die Verschwendung von Ressourcen ließe sich so vermeiden. Per Gesetz aufgezwungene Frauenquoten oder

die Pflicht zur paritätischen Besetzung von Ämtern schadet allen: Zum einen der Position, wenn eine geringer qualifizierte Frau einem höher qualifizierten Mann vorgezogen wird – oder umgekehrt. Zum anderen wirft es ein schlechtes Licht auf gut qualifizierte Frauen in Führungspositionen, weil diese dann oft als "Quotenfrau" belächelt werden. Lassen wir doch einfach die Menschen entscheiden, wie sie leben und sprechen möchten und gehen wir davon aus, dass es keiner Gender-Vorgaben bedarf, damit Menschen ihr Leben in Freiheit und mit allen Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung gestalten können. Falls der Wunsch nach anderen Formulierungen entsteht, dann liegt es an den Menschen, selbst kreative Ideen zu entwickeln – so wie im Leanprozess. Im Yokoten-Magazin verzichten wir auf das "Gendern", akzeptieren es aber, wenn ein Autor dies in seinem Beitrag tun möchte. Ihre Meinung zum Thema interessiert mich. Schreiben Sie mir gerne, wie Sie das sehen. ■

Der Autor

Prof. Dr. Constantin May, Herausgeber YOKOTEN
constantin.may@cetpm.com