



Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren

www.donau-uni.ac.at/gleichstellung



Liebe Kolleg_innen, liebe Studierende!

Die nun vorliegende bereits vierte Auflage des bewährten Leitfadens enthält die wichtigsten Grundprinzipien und Regeln geschlechtergerechten Formulierens erweitert, um neue Erkenntnisse und gesetzliche Vorgaben. Wir möchten Ihnen damit Anregungen für Ihre tägliche Arbeit bzw. Ihr Studium geben und Ihnen mit praktischen Beispielen die Anwendung geschlechtergerechter Sprache erleichtern.

Geschlechtergerechte Sprache ist überall wichtig, denn „mitmeinen“ (z.B. „Wenn ich Professoren sage, dann meine ich Männer und Frauen“) reicht nicht, wenn sich alle angesprochen fühlen sollen. Nur wenn alle Geschlechter gleichermaßen sprachliche Berücksichtigung finden, werden sie von Lesenden und Zuhörenden auch mitgedacht.

Mit der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache unterstreicht die Universität für Weiterbildung Krems ihre Positionierung als innovative und führende öffentliche Universität für Weiterbildung in Europa und antwortet mit der sprachlichen Anerkennung von Geschlechtervielfalt aktiv auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen.

Wir hoffen, dass Sie dieser Leitfaden in Ihrem geschlechtergerechten Sprachgebrauch unterstützt!

Mag. **Friedrich Faulhammer**
Rektor

Dr.ⁱⁿ **Doris Czepa**
Mag.^a **Michaela Gindl**
Mag.^a Dr.ⁱⁿ **Bettina Stadler**
Maja Radosavljevic, BA

Inhaltsverzeichnis

1.	Warum geschlechtergerechte Sprache?	4
2.	Rechtlicher Hintergrund	5
3.	Geschlechtergerecht Formulieren	6
3.1.	Geschlecht sichtbar machen	6
3.2.	Paarformen	6
3.3.	Zusammenziehen mit Schrägstrich	7
3.4.	Binnen-I	7
3.5.	Unterstrich (_) und Gender-Stern (*)	8
3.6.	Neutrale Formulierungen	8
3.7.	Auf einen Blick	9
4.	Weitere Grundlagen und Hinweise	10
4.1.	Begrüßung und Anrede	10
4.2.	Vermeiden von „man“-Sätzen	10
4.3.	Akademische Grade, Berufs- und Funktionsbezeichnungen	11
4.4.	Stellenausschreibungen	12
4.5.	Generalklauseln	12
4.6.	Anglizismen	12
4.7.	Klischees, Stereotype und Diskriminierungen in Sprache und Bild	13
5.	Beispiele für geschlechtergerechtes Formulieren	15
	Glossar	17
	Literaturverzeichnis und weiterführende Quellen	18

1. Warum geschlechtergerechte Sprache?

Sprache ist unser wichtigstes Medium der Kommunikation, sie transportiert nicht nur Inhalte, sondern beeinflusst auch maßgeblich Weltanschauungen und Wertvorstellungen einer Gesellschaft. Sprache ist ständig in Bewegung, das bemerken wir auch an Veränderungen unseres eigenen Wortschatzes. Ein Beispiel dafür ist die zunehmende Anglisierung der deutschen Sprache oder der Eingang von Begriffen aus der digitalen Welt in unseren Sprachgebrauch.

Über Sprache werden (bewusst und unbewusst) Werte und Normen vermittelt, reproduziert und verfestigt, sich verändernde Weltanschauungen finden wiederum in den Sprachgebrauch Eingang. Das Verhältnis von Sprache und Gesellschaft ist somit in ständiger Wechselwirkung. Sprache spiegelt gesellschaftliche Verhältnisse, Strukturen, Weltbilder und Ideologien wider. Geschlechterverhältnisse sind ein wesentlicher Teil davon. In einer Gesellschaft, die sich zur Geschlechtergleichstellung bekennt, müssen daher auch alle Geschlechter und Geschlechteridentitäten sprachlich zum Ausdruck kommen.

Ein wissenschaftlicher Versuch¹ ergab, dass auf die Frage „Nennen Sie je eine/n Politikerin oder Politiker, Sportlerin oder Sportler, Künstlerin oder Künstler“ bis zu einem Drittel mehr Frauen genannt wurden als auf die Frage „Nennen Sie je einen Politiker, Sportler, Künstler“. Scheinbar neutrale Inhalte, die in männlicher Ausdrucksform transportiert wurden, werden demnach gedanklich ausschließlich mit Männern assoziiert.

Wenn also nur von Mitarbeitern, Professoren und Studenten die Rede ist, wird eine verzerrte Realität dargestellt, in der nur Männer mitarbeiten, eine Professur inne haben oder studieren. Die Leistungen und Funktionen von Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten wie Frauen oder nicht-binären Personen² werden mit männlichen Ausdrucksformen sprachlich unsichtbar gemacht. Rechtschreib- und Grammatikregeln haben damit zur Folge, dass andere Geschlechter nicht nur in der Sprache, sondern auch in den Köpfen der Menschen weniger vorkommen. Ein Sprachgebrauch, der „Mann“ mit „Mensch“ gleichsetzt, festigt diskriminierende Strukturen und Normen.

Geschlechtergerechte Sprache macht alle Geschlechter präsent und fördert das Bewusstsein der Gleichwertigkeit. Die sprachliche Verwendung aller Geschlechter spiegelt ein besseres Abbild der Realität wider und setzt Signale für Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung in der Gesellschaft, die nicht zuletzt auch eine gesetzliche und gesellschaftlich festgelegte Verpflichtung ist.

Der „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren“ hat das Ziel, geschlechtergerechte Sprache zu erklären und die Umsetzung mit Praxisbeispielen zu veranschaulichen. Es geht vor allem darum aufzuzeigen, wie ein einbeziehender, gleichstellungsorientierter Sprachgebrauch praktisch umsetzbar ist.

¹ Stahlberg, Dagmar; Sczensy, Sabine (2001).

² Nicht-binäre Personen: Menschen, die weder ausschließlich „männlich“ noch „weiblich“ sind, sich also außerhalb dieser binären (zweiteiligen) Einteilung von „Frau“ oder „Mann“ befinden.

2. Rechtlicher Hintergrund

1948 Bereits 1948 wurde von der UNO in der Allgemeinen Erklärung (Art. 2 Nr. 1) ein Diskriminierungsverbot im Hinblick auf das Geschlecht erlassen. In Österreich ist in Artikel 7 des Bundesverfassungs-Gesetzes und mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 jede Form der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts verboten. Mit dem EU-Vertrag von Amsterdam 1997 (Art. 3 Abs. 2, in Kraft getreten am 1. Mai 1999) wurden europaweit rechtliche Grundlagen für Gleichbehandlung geschaffen. Die Österreichische Bundesregierung hat sich im Jahr 2002, die Niederösterreichische Landesregierung 2004 zur Umsetzung von Gender Mainstreaming³ verpflichtet.

2005 Seit dem Jahr 2005 gilt für die Universität für Weiterbildung Krems das Universitätsgesetz 2002 (UG 2002). Darin zählt gemäß §§ 2 Z 9 und 3 Z 9 die Gleichstellung von Frauen und Männern zu den leitenden Grundsätzen einer Universität. Der gesamte dritte Abschnitt des I. Teils regelt die Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist ebenfalls für Universitäten anzuwenden (§ 44 UG 2002). In § 10a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) ist ein „Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung“ festgeschrieben.

Nach den gesetzlichen Vorgaben sind an allen österreichischen öffentlichen Universitäten „Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen“ und Stellen für „Gleichstellung und Gender Studies“ einzurichten, um die gesetzlichen Verpflichtungen umzusetzen. Weiters haben alle Universitäten Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne zu erstellen, in denen konkrete Maßnahmen und Ziele festgeschrieben werden.

2009 Zudem haben seit Inkrafttreten der Haushaltsrechtsreform mit 1. Jänner 2009 Gebietskörperschaften gemäß Art. 13 Abs. 3 Bundesverfassungsgesetz die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. In Art. 51 Abs. 8 B-VG ist festgelegt, dass bei der Haushaltsführung des Bundes der Grundsatz der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten sind. Das Bundeshaushaltsgesetz (BHG 2013) sieht vor, dass hier die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt wird.

2018 Mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) vom 15. Juni 2018 wurde der § 2 Abs. 2 Z 3 Personenstandsgesetz (PStG) 2013 um die Umsetzung der Varianten der Geschlechterentwicklung („3. Geschlecht“) erweitert. Damit bezieht sich der VfGH auf den „Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)“, der den selbstbestimmten Ausdruck der Geschlechtsidentität als fundamentales Menschenrecht bezeichnet. Mit dem VfGH-Erkenntnis G77/2018-9 wurde eine dritte Geschlechteroption mit der Bezeichnung „divers“ eingeführt. Seit 1. Jänner 2020 muss gemäß Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) eine dritte Geschlechteroption angegeben werden können.⁴

3 Gender Mainstreaming bedeutet, die Geschlechter-Perspektive in alle Aktivitäten, Strategien und Maßnahmen zu integrieren, mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen zu fördern.

4 Universität Wien (2019), Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien, S. 1.

3. Geschlechtergerecht Formulieren

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch setzt sich zum Ziel, alle Geschlechter sichtbar zu machen und Geschlechtervielfalt sprachlich abzubilden. Im Folgenden werden die verschiedenen Möglichkeiten, die es dafür in Wort und Schrift gibt, beschrieben und erläutert.

Je nach Art des gesprochenen oder geschriebenen Textes und der persönlichen Vorlieben sind diese Varianten frei wählbar. Paarformen, Schrägstrich und Binnen-I sind bereits bekannte, gängige und vielfach selbstverständlich verwendete Formen. Der „Unterstrich“ oder der „Gender-Stern*“ sind vergleichsweise neu. Sie bilden sprachlich ab, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und dass Geschlechtsidentitäten vielfältig sind. Damit sind der „Unterstrich“ oder der „Gender*“ jene Varianten, die auch dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes zum „3. Geschlecht“ folgen.

3.1. Geschlecht sichtbar machen

Im Unterschied zu den unten folgenden Varianten geht es hier darum, wie formuliert werden kann, wenn es nur um EINE Person geht – egal welchen Geschlechts:

- ✓ Verwendung von **geschlechtsspezifischen Endsilben**
z.B. die Teilnehmerin, der Teilnehmer; die Studentin, der Student, die Teilnehmerinnen, die Teilnehmer; die Studentinnen, die Studenten
- ✓ Verwendung des **Artikels** je nach Geschlecht der Person
z.B. der Studierende; die Lehrende
- ✓ Verwendung einer „weiblichen“ oder „männlichen“ **Beifügung** mit einem Hauptwort
z.B. die weiblichen Lehrenden, die männlichen Lehrenden
- ✓ Verwendung **zusammengesetzter Wörter**, die auf das Geschlecht der Person verweisen z.B. Fachfrau, Fachmann; Obfrau, Obmann, Obmensch

3.2. Paarformen

Vollständige Paarform

Die weibliche und männliche Form wird mittels „und“ verbunden:

Beispiel

Jede Studentin und jeder Student hat das Recht auf einen fairen Universitätszugang, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer treffen sich in Raum 4b.

Verkürzte Paarform

Die weibliche und männliche Form werden nur durch einen Schrägstrich voneinander getrennt:

Beispiel

Die Berufung einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors, die Verantwortung trägt die Prüferin/der Prüfer.

3.3. Zusammenziehen mit Schrägstrich

Personenbezeichnungen, deren weibliche und männliche Formen sich nur durch ihre Endung unterscheiden, können zu einem Wort zusammengezogen werden, z.B. Teilnehmer/in, Teilnehmer/innen; Student/in, Student/innen; Lehrer/in, Lehrer/innen.

Wichtig!

Dabei ist bei der Verwendung des Schrägstrichs die korrekte Setzung des weiblichen und männlichen Artikels wesentlich. Dies kann mit der so genannten „Weglassprobe“ geprüft werden. Wenn in einem Wort die Buchstaben hinter dem Schrägstrich gestrichen werden, muss eine grammatikalisch richtige Form stehen bleiben.

Falsch

Die/~~der~~ Student/~~in~~, die/~~der~~ Universitätsprofessor/~~in~~, da sich nach der Weglassprobe „die Student“ und „die Universitätsprofessor“ ergeben würden

Richtig

Der/die Student/in, der/die Universitätsprofessor/in

Sonderfall Genitiv (2. Fall) – Beim Genitiv wird auf die Paarform zurückgegriffen!

Falsch

Das Zeugnis des/~~der~~ Student/~~in~~, Unterschrift der/~~des~~ Antragstellers/~~in~~

Richtig

Das Zeugnis des Studenten/der Studentin, Unterschrift der Antragstellerin/des Antragstellers

3.4. Binnen-I

Mit dem groß geschriebenen „I“ im Wortinneren können weibliche und männliche Personenbezeichnungen zusammengezogen werden:

Beispiel

der/die BewerberIn, der/die StudentIn, die TeilnehmerInnen, ein/e MitarbeiterIn.

Das Binnen-I eignet sich gut für kurze Texte und nicht-amtliche Dokumente. In der gesprochenen Sprache kann das Binnen-I mit einer kurzen Pause vor dem großen I ausgedrückt werden.

3.5. Unterstrich (_) und Gender-Stern (*)

Durch einen bewussten Gebrauch unserer geschriebenen und gesprochenen gendergerechten Sprache werden alle Geschlechter sichtbar, wodurch eine Sichtbarmachung der Gleichwertigkeit aller gefördert wird. Es gibt viele Menschen, die sich nicht der binären Geschlechterordnung (Mann und Frau) zuteilen wollen oder können, beispielsweise Transgender, intersexuelle oder nicht binäre Personen.⁵ Der Unterstrich (_) oder der Gender-Stern (*) stehen für die Vielfalt der Geschlechter und laden ein, über die binäre Geschlechterzuschreibung nach- und darüber hinaus zu denken. Dabei wird zwischen der weiblichen und der männlichen Form ein Unterstrich oder ein Stern gesetzt. Dieser Unterstrich bzw. Stern lässt zwischen der männlichen Form und der weiblichen Endung einen „Raum“ für all jene, die bis dahin unsichtbar geblieben sind.

Beispiel

die_{der} Bewerber_{in} bzw. die*der Bewerber*in
die Bewerber_innen bzw. die Bewerber*innen
des_{der} Teilnehmers_{in} bzw. des*der Teilnehmers*in

3.6. Neutrale Formulierungen

Neutrale Formulierungen haben den Vorteil kurze und leicht lesbare Texte zu generieren. Allerdings ist bei geschlechterneutralen Formulierungen auf die Unsichtbarmachung von geschlechterspezifischen Unterschieden Acht zu geben. Z.B. verschleiert die Formulierung „Österreichs Angestellte haben ein Durchschnittsgehalt von...“ die geschlechterspezifischen Gehaltsunterschiede (den so genannten Gender Pay Gap)⁶ zwischen Frauen und Männern.⁷

- ✓ **Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen**
z.B. die Person, die Bürokraft, das Mitglied, der Elternteil, die Lehrperson
- ✓ **Geschlechtsneutrale Mehrzahlbildung**
z.B. die Studierenden, die Lehrenden, die Institutsangehörigen, die Beschäftigten
- ✓ **Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnungen**
Anstatt der konkreten Personen wird deren Funktion, Amt oder Gruppenzugehörigkeit benannt (das Nennen von Personen ist – wenn möglich – zu bevorzugen).
z.B. die Direktion, das Institut, die Abteilung, das Projektteam, das Personal

⁵ Transgender: Personen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.
Intersexuelle: Bei intergeschlechtlichen Menschen unterscheiden sich von Geburt an die äußeren oder inneren Geschlechtsmerkmale, Geschlechtshormone und/oder Geschlechtschromosome von klassischen Idealen eines rein „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpers.
Nicht binäre Personen: Menschen, die weder ausschließlich männlich noch weiblich sind, sich also außerhalb dieser binären (zweiteiligen) Einteilung von „Frau“ oder „Mann“ befinden.

⁶ Der Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied der Einkommenssituation zwischen Frauen und Männern. Er drückt sich als Differenz des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns von Frauen im Verhältnis zum Brutto-Stundenlohn der Männer aus.

⁷ Traunsteiner (2015), S. 11.

- ✓ Umformulierungen mit unpersönlichem Fürwort (Pronomen wie jene, alle, wer...) bzw. durch die Verwendung von Eigenschaftswörtern (Adjektiven)

Bei neutralisierenden Umformulierungen wird der Schwerpunkt nicht auf die Person, sondern auf die Tätigkeit gelenkt.

z.B. Die Studenten können die Bibliothek benutzen. **Wer studiert, kann die Bibliothek benutzen.**

z.B. Alle Teilnehmer sind in der Pause. **Alle, die teilnehmen, sind in der Pause.**

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich zwar auf alle Geschlechter, sie machen jedoch weder Frauen, Männer noch andere Geschlechteridentitäten sprachlich sichtbar. Dadurch lassen sie keine Rückschlüsse auf konkret handelnde Personen zu, was zu Unklarheiten führen kann. Das Sichtbarmachen sollte dem Neutralisieren wenn möglich immer vorgezogen werden.

3.7. Auf einen Blick

Sprachformen	Wirkung	Singular	Plural
Paarform	Hebt Frauen und Männer aktiv hervor	die Studentin und der Student	die Studentinnen und Studenten
Zusammenziehen mit Schrägstrich	Macht Frauen und Männer sichtbar	der/die Student/in	die Student/innen
Binnen-I	Macht Frauen und Männer sichtbar	der/die StudentIn	die StudentInnen
Unterstrich_	Macht Geschlechtervielfalt sichtbar (Frauen, Männer, Transgender, intersexuelle oder nicht binäre Personen)	der_ <u>die</u> Student_ <u>in</u>	die Student_ <u>innen</u>
Gender*	Macht Geschlechtervielfalt sichtbar (Frauen, Männer, Transgender, intersexuelle oder nicht binäre Personen)	der*die Student*in	die Student*innen
GROSSBUCHSTABEN	Sichtbarmachung einer gegenderten Sprache auch bei Großschreibung	DER/DIE STUDENTIN DER/DIE STUDENT_IN DER/DIE STUDENT*IN	DER/DIE STUDENTINNEN DER/DIE STUDENT_INNEN DER/DIE STUDENT*INNEN
Geschlechtsneutrale Bezeichnungen	Neutralisieren	der_ <u>die</u> Studierende der_ <u>die</u> Lehrende der_ <u>die</u> Teilnehmende der_ <u>die</u> Vortragende der_ <u>die</u> Mitarbeitende	die Studierenden die Lehrenden die Teilnehmenden die Vortragenden die Mitarbeitenden
Geschlechtsneutrale Formulierungen	Neutralisieren	Das Rektorat Die Geschäftsführung Herausgegeben von ... Vertreten durch ... Betreut durch ...	

4. Weitere Grundlagen und Hinweise

4.1. Begrüßung und Anrede

Es gibt vielfältige Möglichkeiten und verschiedene Formen um in der mündlichen und schriftlichen Sprache den Gender_Gap oder den Stern sichtbar zu machen, z.B. den Unterstrich oder den Gender Stern durch eine kurze Pause „hörbar“ zu machen: „Student – (Pause) – in.“⁸

Mündlich

statt	inklusiv
Sehr geehrte Damen und Herren!	Sehr geehrte Anwesende! Sehr geehrte Studierende! Sehr geehrtes Team! Guten Abend, liebe Studierende! Guten Tag, liebe Kurs-Teilnehmer_innen Sehr geehrte Kurs-Teilnehmer*innen Guten Morgen, Vorname Nachname!

Schriftlich

statt	inklusiv
Sehr geehrte Damen und Herren!	Sehr geehrte Studierende! Sehr geehrte Student_innen bzw. Student*innen! Sehr geehrt_ bzw. geehrt* Vornamen Nachname Guten Morgen, ich schreibe Ihnen in Bezug auf ...
Sehr geehrteR Frau/ Herr Nachname, Sehr geehrter Frau/ Herr Nachname,	Guten Tag, Vorname Nachname Guten Morgen, Vorname Nachname

4.2. Vermeiden von „man“-Sätzen

Die vermännlichte Silbe „man“ ist vorzugsweise in geschriebenen Texten zu vermeiden:

Beispiel

Will man solche Sätze vermeiden, muss man grundlegend neu formulieren.

Sollen solche Sätze vermieden werden, muss grundsätzlich neu formuliert werden.

Man kann das auch so sehen.

Das kann auch so gesehen werden.

Versucht man kostengünstig zu wirtschaften, muss man ein klares Marketing-Konzept haben.

Versuchen wir kostengünstig zu wirtschaften, müssen wir ein klares Marketing-Konzept haben.

⁸ Fachhochschule Campus Wien (2018), *Eine Sprache für alle!* S. 3.

4.3. Akademische Grade, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Geschlechtergerechte Sprache weist darauf hin, dass akademische Grade, Berufe, Ämter und Funktionen von Frauen, Männern und anderen Geschlechtern gleichermaßen erworben und ausgeübt werden. Seit 1993 gibt es in Österreich eine weibliche Form von akademischen Graden zum Beispiel „Magistra“. Absolventinnen sind berechtigt, den Grad in der weiblichen Form zu führen.⁹

Zur Information: Die ÖNORM 1080, die einige Empfehlungen zum geschlechtergerechten Formulieren enthält, wurde mit 1. Mai 2018 ersatzlos zurückgezogen.

Um Geschlecht in den deutschsprachigen akademischen Graden, Berufs- und Funktionsbezeichnungen sichtbar zu machen, bestehen folgende Möglichkeiten¹⁰

Sprachformen	Akademischer Titel	Abkürzungen
Generisches Femininum	Diplomingieurin Direktorin Diplomkauffrau Diplomsozialarbeiterin Doktorin Geschäftsführerin Ingenieurin Magistra Universitätsassistentin Universitätsprofessorin	Dipl.-Ing. ⁱⁿ oder Dipl.-Ing.in Dir. ⁱⁿ oder Dir.in Dkff. DSA ⁱⁿ oder DSAin Dr. ⁱⁿ oder Dr.in GF ⁱⁿ oder GFin Ing. ⁱⁿ oder Ing.in Mag. ^a oder Mag.a Univ.-Ass. ⁱⁿ oder Univ.-Ass.in Univ.-Prof. ⁱⁿ oder Univ.-Prof.in
Unterstrich	Diplomingieur_in Direktor_in Diplomkauffrau_mann Diplomsozialarbeiter_in Doktor_in Geschäftsführer_in Ingenieur_in Magistr_a Universitätsassistent_in Universitätsprofessor_in	Dipl.-Ing_in Dir_in Dkff_m DSA_in Dr_in GF_in Ing_in Mag_a Univ.-Ass_in Univ.-Prof_in
Gender*	Diplomingieur*in Direktor*in Diplomkauffrau*mann Diplomsozialarbeiter*in Doktor*in Geschäftsführer*in Ingenieur*in Magistr*a Universitätsassistent*in Universitätsprofessor*in	Dipl.-Ing*in Dir*in Dkff*m DSA*in Dr*in GF*in Ing*in Mag*a Univ.-Ass*in Univ.-Prof*in

9 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Führung akademischer Grade. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universität/Studium/Anerkennung-von-Abschlüssen/Akademische-Grade/Führung-akademische-Grade.html>

10 AG Feministisch Sprachhandeln (2015), S. 35.

4.4. Stellenausschreibungen

Seit dem Jahr 1985 wurde die geschlechtsneutrale Stellenausschreibung in das Gesetz aufgenommen (Bundesgleichbehandlungsgesetz § 2, Abs 1. Nr. 290/1985). Seitdem sind geschlechtsneutrale Ausschreibungen von Stellen verpflichtend. Seit November 2004 (BGBl. Nr. 66/2004) sind auch Strafen (Schadenersatzanspruch) bei Verstößen gegen Arbeitgeber_innen vorgesehen. Dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) vom 15. Juni 2018 zum Personenstandsgesetz (PStG) folgend ist auch bei Stellenausschreibungen die 3. Geschlechtsoption zu berücksichtigen, wie

Beispiel

„Technische Fachkraft (w/m/d) für ... **oder** (w/m/x) wird gesucht“
„Ausgeschrieben wird die Abteilungsleitung/Leitung der Abteilung (w/m/d) **oder** (w/m/x) ...“
„Wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in (w/m/d) **oder** (w/m/x)“

4.5. Generalklauseln

Keinesfalls geschlechtergerecht sind so genannte „Generalklauseln“ wie beispielsweise: „Zur leichteren Lesbarkeit wurde die männliche Form personenbezogener Hauptwörter gewählt. Frauen und Männer werden jedoch mit den Texten gleichermaßen angesprochen“. Ebenso ist auf die Einklammerung der femininen Endung – z.B. Leiter(in) – oder auf die Kombination von Binde- und Schrägstrich – z.B. Lehrer/-in – zu verzichten, da Frauen bei dieser Form als Anhängsel der männlichen Form sichtbar gemacht werden.

4.6. Anglizismen

Anglizismen bezeichnen den Gebrauch von Wörtern, die aus der englischen Sprache in eine andere Sprache übergeleitet und in den ständigen Sprachgebrauch aufgenommen werden. Auch dabei ist auf eine geschlechtergerechte Formulierung zu achten.¹¹



statt	inklusive
User	User und Userin, UserIn, User_in, User*in
Tutor	Tutor und Tutorin, TutorIn, Tutor_in, Tutor*in
Coach	Coach und Coachin, CoachIn, Coach_in, Coach*in
Businessman/	Businessperson, Businesspeople, Representative, Entrepreneur
Chairman	Chairperson, the Chair
Spokesman	Spokesperson
The best man for the job	The best Person for the Job
Man	Person, Individual

¹¹ Traunsteiner (2015), S. 19, S. 31.

4.7. Klischees, Stereotype und Diskriminierungen in Sprache und Bild

Sprachliche Diskriminierung kann nicht nur auf Grund des Geschlechts erfolgen, sondern auch in Hinblick auf Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Lebensform, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Formulierungen, die Stereotype transportieren gilt es zu unterlassen, denn (geschlechter)gerechte Sprache legt auch besonderen Wert darauf, sexistische und allgemein diskriminierende Formulierungen zu vermeiden.

Hier einige Beispiele

	
Unsere Büromädchen organisieren das Seminar top!	Unser Sekretariat organisiert das Seminar top!
Die Mädels vom Sekretariat machen das!	Die Kolleg_innen vom Sekretariat machen das!
Wir suchen für unseren Betrieb ein Hausmädchen.	Wir suchen für unseren Betrieb eine Person für das Etagenservice.
Frauen sind das schwache/schöne Geschlecht. Männer sind das starke Geschlecht.	Nicht verwenden!
Milchmädchenrechnung, Weibergeschwätz, Seinen Mann stellen, Not am Mann, Der kleine Mann von der Straße	Nicht verwenden!
Mädchenname (der Frau)	Geburtsname
Mannjahre, Manntage	Leistungsjahre/-tage, Personenjahre/-tage
Mütterberatung	Elternberatung
Das hört sich jetzt vielleicht sexistisch an, aber ... Ich bin ja nicht fremdenfeindlich, aber ...	Nicht verwenden!
Für eine Mutter ist sie wirklich gut in ihrem Job.	Nicht verwenden!
Du jetzt machen!	Wie alle Anlehnungen an nicht korrekt gesprochene Sätze/Wörter nicht verwenden!
Die Frau ist von Natur aus ... Der Mann ist von Natur aus ...	Nicht verwenden!

Bei der Auswahl von **Bildmaterial** ist auf eine symmetrische Darstellung der Geschlechter zu achten, Rollenklischees gilt es zu vermeiden. Die Medien der Universität für Weiterbildung Krems sollen die Vielfalt der Lebens- und Arbeitswelten der Mitarbeiter_innen, Studierenden, Lehrenden und weiterer angesprochenen Personen widerspiegeln. Bei Illustrationen ist daher auf eine gleichwertige, vielfältige und inklusive Darstellung von Menschen zu achten, in Hinblick auf:

- ✓ **Die Zusammensetzung von Personengruppen**
Z.B. gemischte Gruppen, Frauen und Männer abwechselnd abbilden, Menschen einbinden, die nicht den gängigen Verkörperungen entsprechen (z.B. in Bezug auf Geschlecht/Geschlechtsidentifikation, Alter, Herkunft/Weltanschauung, physische und psychische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, ...): Wer ist also sichtbar?
- ✓ **Die (Re-)Produktion von Stereotypen**
Z.B. auf die Körperhaltung, Anordnung und Positionierung von Personen achten: Wer sitzt, wer steht? Wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund? Wer spricht, wer hört zu?
- ✓ **Transportierte berufliche Positionen und Rollen**
Z.B. Frauen werden auch in höheren beruflichen Positionen und in technischen Berufen gezeigt, Männer auch in betreuenden oder pflegenden Tätigkeiten, Menschen mit Behinderung/en bei verantwortungsvollen Aufgaben, etc.

Auch durch die **Farb- und Mustergebung** können Stereotype reproduziert werden, wie z.B. blau für männliche und rosa für weibliche Kinder und Jugendliche. Hier sind alternative, alle Geschlechter einbeziehende und nicht trennende Formen vorzuziehen.

5. Beispiele für geschlechtergerechtes Formulieren

Im Folgenden finden Sie einige Beispiele für die Verwendung der Varianten geschlechtergerechten Formulierens bzw. für neutrale Formulierungen:

- ⊖ Unser Seminar hat 20 Teilnehmer.
- ☺ Unser Seminar hat 20 Teilnehmende; Unser Seminar hat 20 Teilnehmer/innen; TeilnehmerInnen; Teilnehmerinnen und Teilnehmer; Teilnehmer_innen; Teilnehmer*innen

- ⊖ Jeder, der ein Zeugnis braucht.
- ☺ Alle, die ein Zeugnis brauchen ... Wer ein Zeugnis braucht ...

- ⊖ Der Chef; der Leiter; der Professor
- ☺ Die Führungskraft; die Leitungsperson; die Person, die vorträgt; das Leitungsteam;

- ⊖ Die Absolventen des Lehrgangs sind berechtigt, ...
- ☺ Das Absolvieren des Lehrgangs berechtigt, ...
Alle, die den Lehrgang absolviert haben, sind berechtigt ...,
Personen, die den Lehrgang absolviert haben, sind berechtigt ...,

- ⊖ Benutzer- und kundenfreundlich
- ☺ Bedienungsfreundlich; benutzungsfreundlich; praktisch zu bedienen; einfach anzuwenden;
benutzerInnen- und kundInnenfreundlich; benutzer_innen- und kund_innenfreundlich;
benutzer*innen- und kund*innenfreundlich

- ⊖ Anwenderbezogen
- ☺ Anwendungsbezogen; praxisbezogen; anwenderInnenbezogen; anwender_innenbezogen;
anwender*innenbezogen

Weitere Beispiele für die Verwendung der Varianten geschlechtergerechten Formulierens bzw. für neutrale Formulierungen:

- ☹ EDV-Experten, EDV-Fachmänner
- ☺ EDV-Fachleute, EDV-Fachpersonen

- ☹ Besucher haben sich an folgende Regeln zu halten
- ☺ Bitte beachten Sie folgende Regeln

- ☹ Wir suchen eine/n erfahrene/n, teamfähige/n MitarbeiterIn
- ☺ Wenn Sie Berufspraxis haben, engagiert und teamfähig sind, ...

- ☹ Unterschrift des Antragsstellers
- ☺ Unterschrift der Antrag stellenden Person
Bitte unterschreiben Sie hier
Unterschrift der/des AntragstellerIn
Unterschrift der_des Antragsteller_in
Unterschrift der*des Antragsteller*in

- ☹ Jeder ist für seine Inskription selbst verantwortlich
- ☺ Alle sind für ihre Inskription selbst verantwortlich

- ☹ In der Mensa gibt es günstiges Essen für jedermann
- ☺ In der Mensa gibt es günstiges Essen für alle

- ☹ Niemand darf auf Grund seiner Herkunft benachteiligt werden
- ☺ Niemand darf auf Grund der Herkunft benachteiligt werden

Glossar

Dritte Geschlechtsoption/Divers

Seit 2019 können intergeschlechtliche Personen in Österreich statt Mann/Frau eine „dritte Option“ als ihren Personenstand registrieren lassen und ihr Geschlecht als „divers“ (im Reisepass: x) in ihren Dokumenten führen.¹²

Gender

Im Unterschied zu „Sex“, dem biologischen Geschlecht, bezeichnet „Gender“ das soziale Geschlecht. Mit Gender sind gesellschaftliche Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen, wie Menschen in Hinblick auf ihre Geschlechtszugehörigkeit sind oder sein sollen.

Gender Pay Gap Lohngefälle

Der Gender Pay Gap beschreibt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Er drückt sich als Differenz des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns von Frauen im Verhältnis zum Brutto-Stundenlohn der Männer aus.

Geschlechtsidentität

Geschlechtsidentität bezeichnet das persönliche Bewusstsein über die eigene Geschlechtszugehörigkeit (männlich/weiblich, maskulin/feminin, inter, trans, etc.). Diese Geschlechtsidentität kann mit dem bei der Geburt festgestellten Geschlecht übereinstimmen, muss aber nicht. Körperliche, psychologische und soziale Faktoren tragen gleichermaßen zur Entwicklung der Geschlechtsidentität bei.

Intergeschlechtlichkeit oder inter*

Intergeschlechtliche Menschen sind mit einer geschlechtlichen Diversität geboren, die mit den klassischen, medizinischen Vorstellungen von „Mann“ und „Frau“ nicht übereinstimmt. Bei intergeschlechtlichen Menschen unterscheiden sich von Geburt an die äußeren oder inneren Geschlechtsmerkmale, Geschlechtshormone und/oder Geschlechtschromosomen von einem rein „männlichen“ oder „weiblichen“ Körper.¹³

Nicht-Binär

Nicht-binär oder non-binary (engl.) ist eine Selbstbezeichnung von Personen. Nicht binäre Menschen, sind also weder (ausschließlich) „männlich“ noch „weiblich“, sie befinden sich außerhalb der „binären (zweiteiligen)“ Einteilung von „Frau“ oder „Mann“.

Transgender oder trans*

Selbstbezeichnung von Personen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Trans Personen können eine weibliche, männliche oder jede andere Geschlechtsidentität haben.

¹² Vgl. Barta, Elena; Bischof, Oskar; Muratovic, Amela (2020): ÖGB: Regenbogen ABC. LGBTIQ?! Oegeb.at klärt über die wichtigsten Begriffe auf, https://www.oegb.at/cms/S06/S06_999_Suche.a/1342623557493/suche/regenbogen-abc.

¹³ Vgl. Plattform Intersex: „Was ist Intergeschlechtlichkeit?“, in: Plattform-intersex, http://www.plattform-intersex.at/?page_id=192.

Literaturverzeichnis und weiterführende Quellen

AG Feministisch Sprachhandeln - Humboldt-Universität Berlin (2015): Was tun? Sprachhandeln-aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit, 2. Auflage, Berlin: hinkelstein sozialistische GmbH, <http://feministisch-sprachhandeln.org/leitfaden/kapitel2/> [Stand: 08.04.2020].

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation, https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/rektorat-2/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf [Stand: 15.04.2020].

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Non*Binary Universities. Vadekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen, https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf [Stand: 15.04.2020].

Barta, Elena; Bischof, Oskar; Muratovic, Amela – ÖGB (2020): Regenbogen ABC. LGBTQ*?! Oegb.at klärt über die wichtigsten Begriffe auf, https://www.oegb.at/cms/S06/S06_999_Suche.a/1342623557493/suche/regenbogen-abc [03.04.2020].

Bundeskanzleramt für Frauen und Gleichbehandlung (k.A.): Geschlechtergerechter Sprachgebrauch, <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung-von-frauen-und-maennern.html> [Stand: 01.05.2020].

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF, file:///C:/Users/MGindl/Downloads/Leitfaden_Gendergerechte_Sprache.pdf [Stand: 01.05.2020].

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019): Info 4: Österreichische akademische Grade, <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universität/Studium/Anerkennung-von-Abschlüssen/Akademische-Grade.htm> [Stand: 19.03.2020].

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung i.A.d. Hochschulkonferenz (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung, Wien: BMBWF, www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb._Verbreiterung-von-_07_11_2018_Lang.pdf [Stand: 09.04.2020].

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Führung akademischer Grade., <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universit%C3%A4t/Studium/Anerkennung-von-Abschl%C3%BCssen/Akademische-Grade/F%C3%BChrung-akademische-Grade.html> (Stand 01.05.2020)

Fachhochschule Campus Wien (2018): Eine Sprache für alle! Geschlechter- und diversityfairer Sprachgebrauch an der FH Campus Wien mit dem Stern*, <https://portal.fh-campuswien.ac.at/webservices/portaltoenabler/enablergetdocument.aspx?id=2291> [Stand: 08.04.2020].

Geschlechter gerecht schreiben auf Englisch: <https://writingcenter.unc.edu/tips-and-tools/gender-inclusive-language/> (Stand 01.05.2020)

Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen Universität (2019): Geschlechtergerechte Sprache. Handreichung, https://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaamswi [09.04.2020].

Heise, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen.“, in: Sprache und Kognition, Hogrefe AG, 19, 3-13.

Österreichische Akademie der Wissenschaften (2019): Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung. https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2019/PDF/Sprachleitfaden_kurz_2019.pdf (Stand: 01.05.2020)

Plattform Intersex, Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich (Feb. 2020): Positionspapier, <http://vimoe.at/wp-content/uploads/2014/03/Positionspapier-VIMÖ-PIÖ.pdf> [Stand: 01.04.2020].

Plattform Intersex: „Was ist Intergeschlechtlichkeit?“, in: Plattform-intersex, http://www.plattform-intersex.at/?page_id=192 [Stand: 01.04.2020].

Stahlberg, Dagmar; Braun, Friederike; Irmen, Lisa; Sczency, Sabine (2007): "Representation of Sexes in Language", in: Fiedler, Klaus (Ed): Social Communication. A volume in the series Frontiers of Social Psychology. Psychology Press: New York.

Stahlberg, Dagmar; Sczency, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen.“ Psychologische Rundschau (2001), 52, pp. 131-140. Hogrefe Verlag. Stefanowitsch, Anatol Prof. (2011): Blog: Frauen natürlich ausgenommen, <http://www.scilogs.de/sprachlog/frauen-natuerlich-ausgenommen/> [Stand: 19.03.2020].

Theuerkauf, Judith; Steinmetz Maria; u. Mitarbeit von: Grieshammer, Ella; Peters, Nora; Zegenhagen, Jana (2009): AssisThesis. Leitfaden zur Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten an der TU Berlin. Berlin. https://www.proscience.tu-berlin.de/fileadmin/fg15/archiv_berichte_reporting/2013/assisthesis_studierendenversion1.pdf [Stand: 22.04.2020].

Traunsteiner, Bärbel – FH Campus Wien (2015): Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung, in: Alker, Ulrike; Weilenmann, Ursula; Exenberger, Corina (Hg.): FH Campus Wien. Gender & Diversity Management, Band 4, Wien: FH Campus Wien, https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/FH_Campus_Wien_Sprachleitfaden_2015_web.pdf [Stand: 14.04.2020].

UNESCO (1999): Guidelines on Gender-Neutral Language, Unit for the Promotion of the Status of Women and Gender Equality.

Universität für Musik und Darstellende Kunst (2017): Fair in Wort und Bild. Ein Leitfaden für die mdw. https://www.mdw.ac.at/upload/MDWeb/ggd/downloads/FairinWortundBild-Prospekt-finale-web_2017-05-04.pdf (Stand 01.05.2020)

Universität Wien (2019): Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung, https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf [Stand: 15.04.2020].

Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich - VIMÖ (2019): Question & Answer. Zur dritten Option beim Geschlechtseintrag, https://vimoe.at/wp-content/uploads/2019/05/Question_and_Answers_Dritte_Option_Neu.pdf [22.04.2020].

Wirtschaftsuniversität Wien (2015): Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die WU, https://www.uibk.ac.at/leopoldine/sprachleitfaden/01_fair_und_inklusive_wu-wien.pdf [Stand: 15.04.2020].



Die **Donau-Universität KREMS** ist spezialisiert auf berufsbegleitende Weiterbildung. Als öffentliche Universität arbeitet sie mit ihrer Expertise in Lehre und Forschung an der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen und richtet ihr Studienprogramm danach aus. Sie wendet sich mit ihren Master-Lehrgängen und Kurzprogrammen in neun thematischen Feldern insbesondere an Berufstätige. Mit rund 8.000 Studierenden aus rund 85 Ländern verbindet die Donau-Universität KREMS langjährige Erfahrung in wissenschaftlicher Weiterbildung mit Innovation und höchsten Qualitätsstandards in Forschung und Lehre. Die Universität führt das Qualitätssiegel der AQ-Austria. KREMS liegt in der einzigartigen Natur- und Kulturlandschaft Wachau, 80 km von Wien entfernt.

Donau-Universität KREMS
Die Universität für Weiterbildung



Information

Donau-Universität KREMS
Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies
Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30
3500 KREMS an der Donau
Österreich