



© Fotolia

GENDERSENSIBLE SPRACHE

**SPRACHLEITFADEN: GESCHLECHTERGERECHTER
SPRACHGEBRAUCH AN DER FH OÖ**

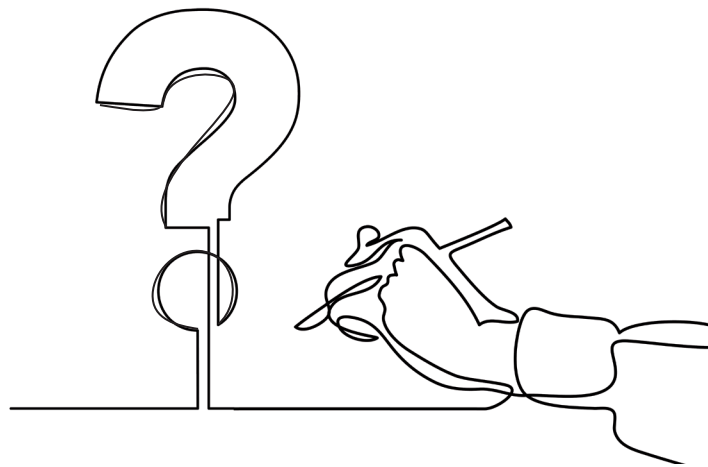
GENDERGERECHT FORMULIEREN - KURZ UND BÜNDIG

	Originaltext	Alternative
Verwendung des Gendersterns	der Student	die*der Student*in oder der*die Student*in
	der Lehrende	der*die Lehrende oder die*der Lehrende
	der Arzt, die Ärzte	die*der Ärzt*in oder der*die Ärzt*innen
Nennung aller Geschlechter	Studenten	Student*innen oder Studierende
	Professoren und Professorinnen	Professor*innen
	der/die neue Mitarbeiter/-in	die*der neue Mitarbeiter*in / der*die neue Mitarbeiter*in
Anrede	Sehr geehrter Herr Müller, sehr geehrte Frau Maier!	Sehr geehrte*r Maximilian Müller, sehr geehrte*r Angelika Maier!
	FH-Prof. Dr. Marion Müller Julian Muster, BA	FH-Prof*in Dr*in Marion Müller Julian Muster, BA
	Sehr geehrte Damen und Herren!	Sehr geehrte Anwesende! Guten Abend/Morgen/Mittag! Sehr geehrte Kolleg*innen! Sehr geehrtes Team der FH Hagenberg!
Satzumformulierung	Jeder Mitarbeiter muss an der Schulung teilnehmen.	Alle müssen an der Schulung teilnehmen.
	Der Verfasser des Werkes ist unbekannt.	Es ist nicht bekannt, wer das Werk verfasst hat.
Funktionsbezeichnung	Studiengangsleiter	Studiengangsleitung



GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE – WARUM EIGENTLICH?

Das Verwenden männlicher Formen, bei denen andere Geschlechtsidentitäten „mitgemeint“ sind, ist weit verbreitet und historisch geläufig. Es handelt sich hierbei um das so genannte „generische Maskulinum“, eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung. Hierbei ist kritisch anzumerken, dass andere Geschlechter zwar häufig mitgemeint werden, selten jedoch wirklich mitgedacht sind. Dies wird durch zahlreiche sprachwissenschaftliche und psychologische Studien belegt, die aufzeigen, dass Sprache nicht nur gesellschaftliche Strukturen abbildet, sondern auch einen großen Einfluss auf unsere Wahrnehmung hat. So wurde nachgewiesen, dass die Nennung von Feuerwehrmännern und Feuerwehrfrauen dazu führte, dass sich auch zahlreiche Mädchen vorstellen konnten, diesen traditionellen Männerberuf später auszuüben. Denn – Jedermann ist keine Frau und auch keine Person des dritten Geschlechts!



Dieser Leitfaden bietet eine Anleitung, um gendergerecht zu formulieren:

1. Genderstern und Variationen
2. Aussprache des Gendersterns
3. Geschlechtsneutrale Formulierungen – Neutralisieren
4. Umformulierungen
5. Gendersensible Sprache gilt auch im Englischen (gender-inclusive language)
6. Geschlechtergerechte Bilddarstellungen
7. Gendergerecht formulieren – kurz und bündig
8. Hintergründe und Argumentationshilfen

Im Weiteren finden Sie einige Anregungen und Beispiele des gendergerechten Sprachgebrauchs und der korrekten und höflichen Kommunikation

BEISPIELE

Beispiel 1

**„Bereits 1840 schrieben Mathematiker die ersten Computerprogramme.“
An wen denken Sie, wenn Sie diesen Satz lesen?**

An Männer, Frauen oder an alle Geschlechter? Es ist wohl nicht erstaunlich, dass bei dieser Formulierung die Mehrzahl der Befragten eine Gruppe Männer vor Augen hat. Tatsache ist jedoch, dass das erste Computerprogramm von einer britischen Mathematikerin geschrieben wurde, nämlich von Ada Lovelace. Ihr Algorithmus ging als das erste Computerprogramm der Welt in die Geschichte ein. Wäre es bei den heutigen Bestrebungen, Frauen für die Technik zu interessieren, nicht vorteilhaft, zu wissen, dass DER erste Computerpionier eigentlich eine FRAU war?

Beispiel 2

Finden Sie, dass sich diese Stellenausschreibungen gleichermaßen an alle Geschlechter richten?

Das Allgemeine Krankenhaus sucht zum nächstmöglichen Termin einen Arzt in Weiterbildung.

Der Freistaat Bayern sucht Lehrer (Fach: Latein) für den Schuldienst.

Weiterbildung für Kinderkrankenpfleger – jetzt bewerben!

Suche Putzfrau für Büroreinigung.

Wir suchen zum ehestmöglichen Eintritt eine Assistentin des Geschäftsführers.
Buchhalterin in Teilzeit gesucht.

Beispiel 3

Vater und Sohn fahren im Auto. Sie haben einen schweren Unfall, bei dem der Vater sofort stirbt. Der Junge wird mit schweren Kopfverletzungen in ein Krankenhaus gebracht, in dem ein Chef-Chirurg arbeitet, der ein ausgewiesener Spezialist für Kopfverletzungen ist. Die Operation wird vorbereitet, alles steht für den Eingriff bereit. Als der Chef-Chirurg erscheint, wird er kreidebleich und sagt: „Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn“.

Frage: In welchem Verwandtschaftsverhältnis stehen der Junge und der Chirurg?

Richtig – es handelt sich um seine Mutter! – Wie hätte man bei dieser Formulierung auch gleich daran denken können? Viel eher wird daran gedacht, dass der verunglückte Vater nicht der leibliche Vater sei oder dass der Chef-Chirurg seinen leiblichen Sohn erkannt hätte. Die wenigsten assoziieren eine Chirurgin mit einem männlichen Begriff, was klar vor Augen führt, wie sehr Vorstellungen und Wahrnehmungen an Sprache gekoppelt sind. Geschlechtlich differenzierte Alltagssprache kann dazu beitragen, solche Missverständnisse zu verhindern und Eindeutigkeit und Klarheit zu schaffen.

DER TON MACHT DIE MUSIK, DENN SPRACHE IST EINE FRAGE DES GUTEN STILS

Als verantwortungsbewusste Hochschule hat sich die FH OÖ in ihrer Mission, den Gestaltungsgrundsätzen sowie den strategischen Zielen dazu verpflichtet, einen Beitrag zu einer gleichberechtigten Gesellschaft zu leisten und allen Menschen mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen. Aus diesem Grund treten wir für eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache ein, die alle Menschen in ihrer Vielfalt gleichwertig in Wort und Bild sichtbar macht. Texte geschlechtergerecht zu formulieren bedeutet, alle Menschen gleichermaßen anzusprechen und stereotypen Vorstellungen über gesellschaftliche Rollen entgegen zu wirken. Geschlechtergerechtes Formulieren und diskriminierungsfreie Bildsprache tragen wesentlich dazu bei, eine Kultur der Wertschätzung, der Inklusion und des Respekts zu realisieren.

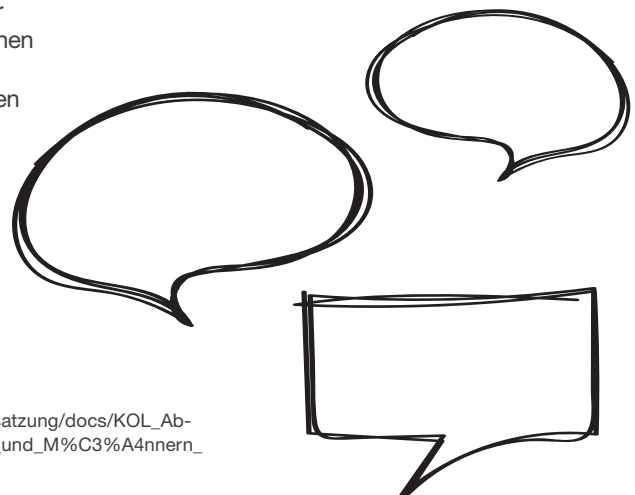
Der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache ist zusätzlich in der Satzung der FH OÖ verankert. Im Unterkapitel „Kommunikationskultur“ wird festgehalten, dass alle Angehörigen der FH OÖ bei der Umsetzung ihrer Aufgaben eine geschlechtergerechte Sprache verwenden und jegliche Art von diskriminierender und stereotypisierender Kommunikationsform unterlassen.

Gendergerechte Schreibweise: Verwendung der Schreibweise mit Stern *

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen und der Anerkennung des dritten Geschlechts empfiehlt die FH OÖ eine diversitätsgerechte Sprache; eine, die alle Menschen inkludiert. Da das bislang verwendete Binnen-I die Dichotomie von Mann und Frau unterstreicht, sind alle Angehörigen der FH OÖ angehalten, sowohl in der internen, als auch in der externen Kommunikation in ihren **Formulierungen den Stern *** (z.B. Professor*innen) zu verwenden. Der Stern * macht im Deutschen bei Personenbezeichnungen zugleich Männer und Frauen, aber zusätzlich **auch alle anderen Geschlechteridentitäten** sichtbar. Damit wird dem gesetzlich festgelegten dritten Geschlechtseintrag „divers“ auch sprachlich Folge geleistet und von der Verwendung von Paarformen (Studentinnen und Studenten) sowie des Binnen-I (StudentInnen) Abstand genommen. Weitere Formen der Inklusion des dritten Geschlechts sind der Gender-Gap _ (Mitarbeiter_innen) und seit 2019 auch die Variante mit dem Doppelpunkt (Mitarbeiter:innen).

Diversität im Hochschulalltag

Dieser Sprachleitfaden soll dazu dienen, gendergerechte Sprache und inklusive Kommunikation an der FH OÖ als fixen Bestandteil und Ausdruck unserer hochschulischen Kultur zu etablieren. Als Leser*innen des Leitfadens bekommen Sie auch Einblicke zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache an den unterschiedlichen Standorten der FH OÖ.

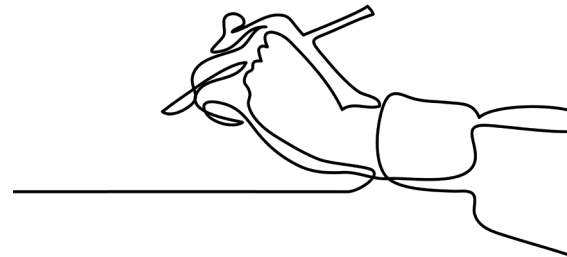


¹ https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueber-uns/organisation/satzung/docs/KOL_Abschnitt_8_der_Satzung_Ma%C3%9Fnahmen_zur_Gleichstellung_von_Frauen_und_M%C3%A4nnern_und_Bestimmungen_zur_Frauenf%C3%B6rderung_V1.1_210101.pdf

1. GENDERSTERN UND VARIANTEN

Beispiele:

Professor*in, Professor*innen
 Student*in, Student*innen
 Lehrer*in, Lehrer*innen
 Mitarbeiter*in, Mitarbeiter*innen
 Leser*innenschaft
 Kolleg*in, Kolleg*innen
 ein*e gut ausgebildete*r Absolvent*in



Direkte Anrede

statt	NEU
Sehr geehrte/r Frau/Herr Muster	Sehr geehrte*r Julia Muster Sehr geehrte*r Julian Muster Guten Tag, Julia Muster Guten Morgen, Julian Muster

Artikel und Pronomen werden mit dem Stern dargestellt. Die Reihenfolge der Artikel ist dabei nicht vorgegeben, oft wird jedoch das unterrepräsentierte Geschlecht vorangestellt. Manche Wörter lassen sich bei dieser Schreibweise nicht mehr, wie in der Getrennschreibung „auseinanderlösen“: Professor*in = Professor und Professorin, sondern werden zu eigenen Worten: Ärzt*in.

der*die Professor*in	die*der Professor*in
der*die neue Mitarbeiter*in	die*der neue Mitarbeiter*in
der*die beliebte Lehrer*in	die*der beliebte Lehrer*in
der*die Ärzt*in	die*der Arzt*in

Artikel	Personalpronomen	Possessivpronomen	Fragewort
der*die Professor*in ein*e Professor*in	sie*er	seine*ihre	welche*r?

Akademische Grade, Funktions- und Berufsbezeichnungen

Auch bei Titelbezeichnungen und Abkürzungen von Titeln, die vor dem Namen stehen, kann das Geschlecht berücksichtigt werden, indem das kleine „in“ oder „a“ am Ende hochgestellt wird oder der Genderstern verwendet wird.

Beispiele:

Univ.-Prof.ⁱⁿ (Universitätsprofessorin) oder z. B. Univ.-Prof*in
 FH-Prof.ⁱⁿ (Fachhochschulprofessorin) oder z. B. FH-Prof*in
 Dipl.-Ing.ⁱⁿ oder DIⁱⁿ (Diplomingenieurin) oder z. B. Dipl.-Ing*in
 Dr.ⁱⁿ (Doktorin) oder z.B. Dr*in
 GFⁱⁿ (Geschäftsführerin) oder z.B. GF*in
 Ing.ⁱⁿ (Ingenieurin) oder z.B. Ing*in
 Mag.^a (Magistra) oder z.B. Mag*
 Bakk.^a (Bakkalaurea) oder z.B. Bak*

Akademische Grade, die dem Namen nachgestellt sind, sind für Frauen und Männer gleichlautend:

Beispiele:

Julia Muster, BA / Julian Muster, BA
 Julia Muster, MA / Julian Muster, MA
 Julia Muster, BA MSc / Julian Muster, BA MSc

Verwendung der Partizip-Form und direkte Anrede

statt	mit Partizip-Form	mit direkter Anrede
der*die Student*in wird gebeten ...	die studierende Person wird gebeten ...	Wenn Sie studieren, werden Sie gebeten ...

Neben dem Genderstern gibt es auch alternative Schreibweisen, die ebenfalls das gesamte Genderkontinuum berücksichtigen, jedoch auf andere Zeichen bzw. Schreibweisen setzen.

Bezeichnung / Zeichen	Beispiele
Gendergap (Unterstrich)	Student_in, Student_innen oder Stud_entinnen (Unterstrich an beliebiger Stelle im Wort)
Doppelpunkt	Student:in, Student:innen
Mittelpunkt (Mediopunkt)	Student•in, Student•innen
x-Form	Studierx, Studierxs
Genderstern am Ende	Studierend*, Studierend**

2. AUSSPRACHE DES GENDERSTERNS

Wenn eine mündliche Kommunikation, wie zum Beispiel bei einem Vortrag, stattfindet, wird der Genderstern und seine Verwandten durch einen „stimmlosen glottalen Verschlusslaut“ wiedergegeben – ein Laut, den wir produzieren, indem wir die Stimmbänder kurz vollständig schließen, also eine kurze Pause. Diese Möglichkeit wird im Deutschen zum Beispiel bei den Wörtern “be-achten” oder “be-eilen” (statt “beilen”) verwendet. Auch die Wörter Ärzt*in(nen) oder Bäur*in(nen) werden mit dieser kurzen Pause ausgesprochen, um erkennbar zu machen, dass auch die männliche Form in diesen Worten enthalten ist.

3. GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN – NEUTRALISIEREN

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Beispiele: das Mitglied, die Person, ein Kind, ...

Zusammensetzungen

Beispiele: die Auskunftsperson, die Lehrkraft, ...

Geschlechtsneutrale Pluralbildung

Beispiele: die Studierenden, die Lehrenden, die Institutsangehörigen, die Beschäftigten, ...

Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnungen

Beispiele: das Institut, die Abteilung, das Projektteam, das Personal, die Studiengangsleitungen; Studiengangsassistenzen, ...

Verwendung neutraler Formen und Beziehungen

statt	neutral
Sehr geehrte Damen und Herren!	Sehr geehrte Anwesende! Sehr geehrte Studierende! Sehr geehrte Mitglieder! Guten Tag / Abend / Morgen

4. UMFORMULIERUNGEN

	Originaltext	Alternative
Unpersönliche Fürwörter	Studentinnen und Studenten, die den Basiskurs Diversity Management besucht haben, können sich für den Aufbaukurs anmelden.	<ul style="list-style-type: none"> » Alle, die den Basiskurs Diversity Management besucht haben, können ... » Diejenigen, die den Basiskurs besucht haben, können ... » Wer den Basiskurs besucht hat, kann ... » Jene, die den Basiskurs besucht haben, können ...
Direkte Anrede	Das Online-Portal steht den Benutzern ab 1. Mai zur Verfügung. Alle Teilnehmer haben die Hinweistafel zu beachten.	Das Online-Portal steht Ihnen ab 1. Mai zur Verfügung. Bitte beachten Sie die Hinweistafel.
Verben	Es gab 35 Teilnehmer.	Teilgenommen haben 35 Personen.
Adjektive	Die Beratung des Betriebsarztes.	Betriebsärztliche Beratung.
Infinitiv	Der Antragsteller hat den Antrag vollständig auszufüllen	Der Antrag ist vollständig auszufüllen.
Passivformen	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung erarbeiten einen neuen Personalplan.	Ein Personalplan wird von der Personalabteilung erarbeitet.
Sachverhaltsbezug statt Personenbezug	Alle Teilnehmer müssen auf der Teilnehmerliste unterschreiben. Der Antragsteller muss seinen Pass vorweisen.	Alle müssen die Teilnahmeliste/Unterschriftenliste unterschreiben. Bei Antragstellung müssen Studierende ihren Pass vorweisen.

Verwendung des Plurals

In vielen Fällen kann es ratsam sein, den Plural zu verwenden. Einige Pluralformen bezeichnen gleichermaßen alle Geschlechter; so können umständliche kongruenzbedingte Formulierungen vermieden werden.

Umständliche Formulierung	Bessere Alternative
Für den Angestellten oder die Angestellte stehen Laborplätze zur Verfügung, die er oder sie vormittags nutzen kann, sofern es für sein oder ihr Forschungsprojekt erforderlich ist.	Für die Angestellten stehen Laborplätze zur Verfügung, die sie vormittags nutzen können, sofern es für ihre Forschungsprojekte erforderlich ist.
Der oder die Interessentin, der oder die ECTS-Punkte benötigt, sollte das vor dem ersten Termin mit dem Seminarleiter oder der Seminarleiterin besprechen.	Interessierte, die ECTS-Punkte benötigen, sollten das vor dem ersten Termin mit der Seminarleitung besprechen.

5. GENDERSENSIBLE SPRACHE GILT AUCH IM ENGLISCHEN

(GENDER-INCLUSIVE LANGUAGE)

Mit seiner einfachen und logischen Struktur scheint Englisch auf den ersten Blick eine genderneutrale Sprache zu sein, fehlt ihr doch sowohl ein grammatikalisches Geschlecht als auch geschlechtsspezifische Endungen bei Adjektiven. Dennoch sind auch im Englischen viele Bezeichnung weder genderneutral noch diversity-fair. Beispiele hierfür sind „chairman“; „mankind“; „policeman“, „businessman“, „fireman“ oder auch die veraltete und nicht mehr übliche Anrede „Miss“. Hier sollte besser auf das neutrale Ms zurückgegriffen werden (denn der Familienstand einer Frau hat in der Anrede nichts zu suchen) und auf Ausdrücke wie chairperson, human beings, police officer, business person oder fire fighter.

Pronomen wie any, anyone, each, every, everybody, everyone, nobody, no one, someone and somebody sind heute am besten mit Plural zu verwenden.

Anstatt: Nobody got his cheque on Friday.

Besser: Nobody got their cheque on Friday.

Auch bei Beeinträchtigungen soll darauf geachtet werden, dass ein diversity-fairer und wertschätzender Sprachgebrauch verwendet wird.

Anstatt: Mentally retarded, insane, slow learner, learning disabled or brain damaged.

Besser: Person with cognitive disabilities oder person with learning disabilities.

Konstruktionen, die die Person in den Vordergrund stellen, sind zu präferieren wie z.B. „a person with a disability“ anstatt „a disabled person“ oder anstatt der Verwendung von „a blind woman“ oder „a diabetic“ ist „a woman who is blind“ or „a person with diabetes“ zu verwenden. Zusätzlich ist darauf zu achten, dass Stereotype vermieden werden wie in diesen gender-irrelevanten Zusammensetzungen „lady doctor“, „woman lawyer“ oder „male nurse.“



Ein Leitfaden zu „gender sensitive language“ befindet sich auf der Website der GDM-K: www.fh-ooe.at/gender-diversity/geschlechtergerechte-sprache/

6. GESCHLECHTERGERECHTE BILDDARSTELLUNGEN

Auch bei Bildern gilt es, geschlechtersensibel und diskriminierungsfrei zu kommunizieren. Folgendes ist dabei wesentlich:

- » Alle Geschlechter sollen in gleicher Häufigkeit abgebildet werden.
- » Gleichwertige Darstellung bei Portraitfotos (Größe, Mimik, Farbe, Vordergrund, Hintergrund etc.).
- » Alle Geschlechter sind gleichwertig zu positionieren und anzuordnen.
- » In Bildausschnitten sollen alle Geschlechter gleichwertig dargestellt werden.
- » Stereotype vermeiden und aufbrechen > jedes Geschlecht bewusst auch in den „anderen“ Rollen darstellen.
- » Gutes Mittel der Analyse: sich die umgekehrte Darstellung vorstellen.

Negativbeispiel



geschlechtergerechte Darstellung



7. NICHT ALS GESCHLECHTER-GERECHTE SPRACHE GILT

Legaldefinitionen (generisches Maskulinum) – Generalklauseln

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und das Bundeskanzleramt, weisen ausdrücklich darauf hin, dass Legaldefinitionen nicht als geschlechtergerechte Sprache gelten. Bitte vermeiden Sie daher die Verwendung des generischen Maskulinums in Wort und Schrift. Dies gilt natürlich auch für Abschlussarbeiten der FH OÖ .

Diese Hinweise, dass sich alle männlichen Personenbezeichnungen in einem Text auch auf Frauen beziehen, sind Scheinlösungen. (z.B. „Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit sind alle Bezeichnungen nur in der männlichen Form angegeben. Selbstverständlich sind aber alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.“). Sie entsprechen keinem zeitgemäßen Verständnis von Diversität und gendersensibler Formulierung und sind daher weder von Studierenden noch von Lehrenden oder Studiengangsassistent*innen zu verwenden. Häufig sind Texte aus anderen Gründen als der Verwendung von gendersensibler Sprache schwer verständlich. Anhand der verschiedenen Möglichkeiten (siehe Beispiele vorne) kann aber damit eben geschickter oder weniger geschickt die Textverständlichkeit beeinflusst werden.

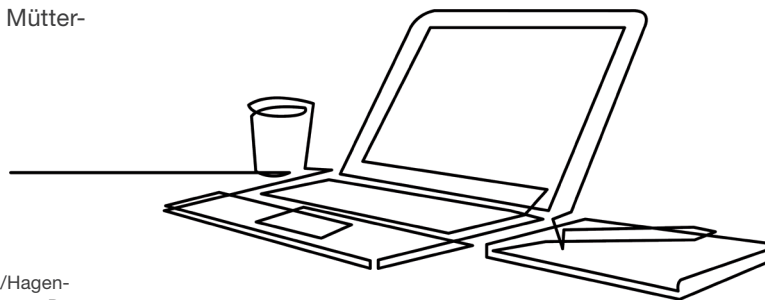
Verwendung von Sprachbildern

Bei der Verwendung von Sprachbildern und Metaphern sollte darauf geachtet werden, dass diese keine Klischees oder Stereotype beinhalten wie etwa:

- » Not am Mann, seinen Mann stehen
- » das starke/schwache Geschlecht
- » Milchmädchenrechnung
- » Heulsuse

Außerdem sind Wörter zu vermeiden, die eine Geschlechtsbezeichnung in sich tragen:

- » Mannschaft > Team, Gruppe
- » Mannstunden, Mannmonate, Mannjahre > Personestunden, Personenmonate, Personenjahre
- » Mädchenname > Geburtsname
- » Krankenschwester > Krankenpfleger*in
- » Kindergartentante > Kindergartenpädagog*in Mütterberatung > Elternberatung
- » Familie Max Muster > Familie Muster-Probe



² Die FH OÖ stellt für Abschlussarbeiten unter <https://github.com/Digital-Media/HagenbergThesis> Dokumentenvorlagen für das Satzprogramm LaTeX zur Verfügung. Das darin beinhaltete Beispieldokument demonstriert die Verwendung geschlechtergerechter Sprache unter Verwendung des Gendersterns.

8. HINTERGRÜNDE UND ARGUMENTATIONSHILFEN

Warum gendersensible Sprache?

- » Es ist im eigenen Sprachgebrauch nur eine kleine Änderung, die bei anderen aber eine große inklusive Wirkung haben kann, denn sie fühlen sich angesprochen.
- » Es sind alle Geschlechtsidentitäten wirklich mitgemeint und adressiert und nicht nur mitgedacht.
- » Alle können sich angesprochen fühlen, was die Akzeptanz des Gehörten/Gelesenen erhöht.

Welche Herausforderungen bringen neue Schrift- und Sprachformen? Wie kann ich Kritik entgegnen?

Selbst wenn ich gendersensible Sprache in der Schrift verwende, so ist das doch völlig missverständlich bei der Aussprache?

Als Repräsentation eines Lückenzeichens hat sich der glottale Verschlusslaut, auch Glottisschlag genannt, etabliert. Es wird einfach zwischen Wortstamm und Suffix eine kurze Sprechpause eingelegt, ähnlich wie bei Sätzen, die einen Beistrich aufweisen.

Es können grammatikalisch nicht korrekte Wörter entstehen: „Ärzt*in“ – hier würde doch die falsche maskuline Form „Ärzt“ entstehen?

Nein, denn Ärzt*in ist keine Sparschreibung (vgl. Student/in), die in männliche und weibliche Form aufgelöst wird. Vielmehr ist es eine eigene Wortform.

Screenreader können den Stern nicht korrekt wiedergeben, bzw. sprechen ihn tatsächlich als Stern aus (z.B. Student*in als Student-Stern-in).

Zurzeit ist noch kein Gender-Lückenzeichen z. B. per Norm festgelegt, somit macht es durchaus Sinn, dass Screenreader dieses Zeichen aussprechen, um auch zu verdeutlichen, welches Zeichen im Text verwendet wurde. Sobald eine solche Einigung besteht, kann dieses technische Problem gelöst werden, indem etwa der Stern durch eine Sprechpause ersetzt wird.

Es können durch die vielen Lückenzeichen komplizierte Sätze entstehen.

Geschlechtergerechte Sprache mag zunächst umständlich erscheinen, doch es ist wie so vieles eine Frage der Gewohnheit. Haben wir uns erst daran gewöhnt (wie zum Beispiel auch bei den Änderungen von alter zu neuer Rechtschreibung,

z.B. daß/dass), so wird es nicht mehr als störend empfunden (Spieß, 2019). Bis dahin können durch Umformulierungen oder Neutralisierungen (siehe Kapitel 3 bzw. 2) komplexe Stellen entschärft werden.

Es ist nicht gebräuchlich und betrifft doch nur eine absolute Minderheit.

Welche Wörter und Sprachformen sich etablieren, wird nicht durch Gremien, sondern die Sprecher*innengemeinschaft in ihrem Umgang mit der Sprache festgelegt. In einer Umfrage der britischen Equality and Human Rights Commission (Glen & Hurrell, 2012) wurde festgestellt, dass sich 0,4 % der Bevölkerung in Großbritannien keinem der zwei etablierten Geschlechter zuordnen. Umgelegt auf die österreichische Bevölkerung entspricht dies über 35.000 Personen.

Geschlechtergerechte Sprache steht nicht im Duden.

Der Duden ist per se ein reaktives Medium. Er definiert Sprache nicht, er gibt wieder, wie sie verwendet wird. Zudem standen vor kurzer Zeit Internet und E-Mail auch noch nicht im Duden, ebenso hat niemand Downloads verwendet oder Docs zum Sharing angeboten. Das Deutsche bietet eine Fülle an Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu formulieren. Es gibt dafür allerdings keine Norm, auch nicht im aktuellen Rechtschreib-Duden.

Das generische Maskulinum ist doch okay?

Umfragen zeigen deutlich, dass das generische Maskulinum nur als männlich verstanden wird und keine weiteren Geschlechter mitbedacht werden.



EIN GENDERSENSIBLER STREIFZUG DURCH DIE FH OÖ

Hier erhalten Sie Einblicke, weshalb Mitarbeiter*innen der FH OÖ gendersensible Sprache als wichtig erachten und in welcher Form sie diese verwenden.

” FH-Prof. Mag. Dr. Georg Löckinger
Professor für technische Kommunikation
am FH OÖ Campus Wels

In der Kommunikation über technische Produkte, Verfahren und Sachverhalte ist eine zielgruppenorientierte und zweckgerechte Informationsdarstellung unerlässlich. Zu dieser gehört es auch, sich im Vorfeld über die mündlich und/oder schriftlich anzusprechenden Menschen Gedanken zu machen. Als Konsequenz daraus ergibt sich eine personenbezogene, gruppenbezogene oder bewusst neutral gehaltene Sprachverwendung. Aus historischen und gesellschaftspolitischen Gründen ist hier die gleichwertige Sichtbarmachung von Frauen im Vergleich zu Männern ein zentrales Anliegen, das ich voll und ganz unterstütze. Angesichts der verschiedenen Formulierungsmöglichkeiten bediene ich mich im Schriftlichen jener Variante, die in der jeweiligen Situation für die Zielgruppe und den Zweck am besten passt. In der mündlichen Kommunikation, insbesondere auch in Lehrveranstaltungen, achte ich darauf, durchgehend vollständige Paarformen zu verwenden, so dies sinnvoll ist.

”

Mag.^a Kamilla Trubicki
Head of International Office
am FH OÖ Campus Wels

Ich gendere, weil Gleichberechtigung auch im täglichen Sprachgebrauch wichtig ist, vor allem als Mitarbeiterin einer modernen Hochschule sollte mit gutem Beispiel vorausgegangen werden. Leider gestaltet sich das manchmal umständlich – besonders holprig finde ich Formulierungen wie „ArbeitnehmerInnen“, speziell im Gesprochenen. Stattdessen versuche ich gender-neutrale Formulierungen zu verwenden – Studierende statt Studenten etc. Am einfachsten ist es auf Englisch, da stellt sich diese Frage oft nicht. ;)

” Mag. Peter Helmberger
Marketingkoordination
am FH OÖ Campus Wels

Grundsätzlich sind alle Geschlechter mit gleicher Wertigkeit zu behandeln. Bei den Drucksorten der FH OÖ Fakultät für Technik und Angewandten Naturwissenschaften verwenden wir daher eine möglichst geschlechtsneutrale Formulierung (zum Beispiel: „Studierende“). Sollte dies nicht möglich sein, verwenden wir meist die Stern-Lösung wie zum Beispiel „Lehrer*innen“.

” FH-Prof. Dr. Sebastian Martin, LL.M.
Professor für Marketing
am FH OÖ Campus Linz

Insbesondere bei sozialwissenschaftlichen Veröffentlichungen erweist sich eine gendergerechte und somit neutrale Sprachgebung als wichtiger Beitrag zur Präzisierung der Inhalte.

” Mag.^a Susanne Halmerbauer MBA
Marketingkoordination
am FH OÖ Campus Steyr

Die sprachliche Gleichbehandlung von allen Geschlechtern in der Kommunikation ist uns sehr wichtig, nicht nur, weil unsere Studienangebote gleichermaßen für alle konzipiert sind. „Sprache schafft Welten“, und in diesem Sinne wollen u. a. auch wir mit einer sensiblen und diversity-konformen Ansprache zur Überbrückung von Stereotypen, wie „Technik ist männlich“ oder „Gesundheit ist weiblich“, beitragen. Wenn möglich, werden geschlechtsneutrale Ausdrücke/Termini verwendet, wie z. B. Studierende, Alumni, Fachleute. Ist dies nicht möglich, bevorzugt die FH Oberösterreich die Schreibweise mit Genderstern wie z. B. Schüler*innen. Wo von verschiedenen Geschlechtern die Rede ist, sind alle gleich zu behandeln und in gleicher Wertigkeit zu bezeichnen: „Sehr geehrte Anwesende!“ Dies gilt auch für alle Informationstexte und Dokumente der FH Oberösterreich.



FH-Prof. DI Dr. Heinz Dobler
Studiengangsleiter Software
Engineering am FH OÖ Campus Hagenberg

Gerade in der Technik, wo der Frauenanteil leider so gering ist, muss gendergerechte Sprache in Wort und Schrift verwendet werden. Wenn möglich, verwende ich geschlechtsneutrale Formulierungen, wenn das nicht möglich ist oder in Dokumenten, den Genderstern um Texte kurz zu halten. Für wissenschaftliche Arbeiten in Deutsch empfehle ich den Genderstern auch unseren Studierenden.



DI (FH) Dr. Florian Eibensteiner
Professor für Hardware-Software Design
und Embedded Systems Design
am FH OÖ Campus Hagenberg

Die Fragestellungen, die ich mit Studierenden in der Lehre behandle bzw. in der Forschung beleuchte, sind von Diversität geprägt und von Natur aus geschlechtsneutral. Es ist für mich daher wichtig geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden und wenn Personengruppen adressiert werden, auf den Genderstern zurückzugreifen. Dies empfehle ich auch unseren Studierenden im Rahmen ihrer Bachelor- und Masterarbeiten.



FH-Assistenzprof. in Mag. a Dr. in Daniela Wetzelhütter
Marketingkoordination
am FH OÖ Campus Steyr

Wie eine gender(un)sensible Sprache wirkt, wurde mir in den ersten Semestern meines Soziologiestudiums – also vor rund 15 Jahren – erstmals „richtig“ bewusst. Seither hat sich viel getan, wie beispielsweise auch die unterschiedlichen „Genderschreibweisen“ zeigen. Manches hat sich noch wenig „bewegen lassen“, wie die Verwendung sogenannter Genderklauseln vermuten lässt. Aber: daran kann jede und jeder (in ihrem bzw. seinem „Bewegungsraum“) arbeiten. In meinem Arbeitsalltag drückt sich dies in der situationsspezifischen Verwendung unterschiedlichster Sprach- und Schreibstile aus – passend zur Pluralität unserer Gesellschaft immer öfter mit dem Genderstern



FH-Prof. in Mag. a Dr. in Tanja Jadin
Professorin für E-Learning/Neue Medien
und pädagogische Koordinatorin KWM,
FH OÖ Campus Hagenberg

Im Sinne der Sichtbarkeit und Wertschätzung gegenüber allen Menschen ist die Verwendung einer gendersensiblen Sprache nicht mehr wegzudenken. Wie schon einst Ludwig Wittgenstein so treffend formuliert hat „Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt“ zeigen wir mit einer gendersensiblen Sprache unsere Sichtweise auf die Welt und berücksichtigen die Vielfalt unter uns Menschen. Sprache ist mehr als die Formulierung von Worten. Sprache vermittelt Sinn und Bedeutung. An einer Hochschule, an der Bildung ein Teil unseres Wirkens ist, gilt es Menschen zu begleiten, zu unterstützen, zu fördern, sei es in der Lehre, aber auch in der Forschung unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft, sexuelle Orientierung, physischer und/oder psychischer Beeinträchtigung. Dazu gehört auch die Verwendung einer gendersensiblen und diskriminierungsfreien Sprache.



**FH-Prof. Dipl. Ing.
Dr. Heimo Losbichler**
Studiengangsleiter Controlling,
Rechnungswesen und Finanzmanagement
am FH OÖ Campus Steyr

Mit einem Frauenanteil von mehr als 65 % im Studiengang CRF, bedeutet eine gendergerechte Sprache für mich Kunden*innenorientierung und Wertschätzung, wenngleich die Umsetzung nicht immer einfach ist und sich auch mein Zugang geändert hat. Das Binnen-I zerstört aus meiner Sicht die deutsche Sprache und die zeitgleiche Verwendung der weiblichen und männlichen Form (Studentinnen und Studenten) macht Texte tlw. lang und schwierig zu lesen. Ich versuche häufig neutrale Formulierungen (Studierende) zu verwenden, zudem habe ich mich jetzt an die * Form schon gewöhnt. Wichtiger als die Sprache erscheint mir jedoch eine gendergerechte Grundeinstellung.



QUELLENVERZEICHNIS

Erstellt in Anlehnung an folgende Quellen und Dokumente

Dokumente und Leitfäden

Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die WU, 2017:

https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%C3%BCren/fair_und_inklusiv.pdf
(Zugriff am 4.3.2021)

Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung, 2019:
https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf (Zugriff am 4.3.2021)

Geschlechtergerechte Sprache: Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF, 2018:

https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:35f7a7bb-8f27-4030-bc0b-734daa356450/ggsp_lf.pdf (Zugriff am 4.3.2021)

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch, Bundeskanzleramt, 2015:

https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:90bad2a8-d289-45f0-b5e0-845ff9aff633/lf_gg_sprachgebrauch.pdf (Zugriff am 4.3.2021)

Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren, Donau Universität Krems, 2015:

https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:a6fef860-2556-43bf-bd9e-da261e9f7729/leitfaden_geschlechtergerechtes_formulieren_auflage_3.pdf
(Zugriff am 4.3.2021)

ÜberzeugENDERe Sprache: Leitfaden für ein e geschlechtersensible und inklusive Sprache

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln, 2017: https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf (Zugriff am 4.3.2021)

(Online) Quellen

Ada Lovelace Day – Celebrating the achievements of women in science, technology, engineering and maths: <https://findingada.com/>
(Zugriff am 4.3.2021)

Blake, Christopher; Klimmt, Christoph (2010): Geschlechtergerechte Formulierungen in Nachrichtentexten. Publizistik 55, 289–304.

Beer R. (März 2019). Interview auf ORF.at. „Frauen eh Mitgemeint“: Gendern und die Gegenargumente. Online: <https://orf.at/stories/3113790/> (Zugriff am 4.3.2021).

Gender-Angst (Juni 2019): Die deutsche Angst vor „Gender“ <https://gender-angst.de/boeses-generische-maskulinum/> (Zugriff am 04.03.2021)

Stefanowitsch A. (Juni 2018). Gendergap und Gendersternchen in der gesprochenen Sprache. <http://www.sprachlog.de/2018/06/09/gendergap-und-gendersternchen-in-der-gesprochenen-sprache/> (Zugriff am 4.3.2021).

Pleiss P. L (Juni 2019). Generisches Maskulinum: Warum es nicht ausreicht, Frauen „mitzumeinen“. <https://www.welt.de/kmpkt/article194491179/Generisches-Maskulinum-Warum-es-nicht-ausreicht-Frauen-mitzumeinen.html> (Zugriff am 04.03.2021)

Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46(2), 76–92. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229>

Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (S) expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 208–220.

HABEN SIE NOCH FRAGEN?

Bestimmt gibt es noch Beispiele, die wir in unserem Leitfaden nicht berücksichtigt haben. Wenn es daher noch Unklarheiten bei Formulieren gibt oder Sie Anregungen haben, wie wir unseren Leitfaden weiterentwickeln können, freuen wir uns über ein E-Mail oder einen Anruf von Ihnen.

Kontakt

FH Oberösterreich
Gender & Diversity Management-Konferenz
Roseggerstraße 15, 4600 Wels/Austria
Tel: +43 5 0804 10, Fax: +43 5 0804 11900
diversity@fh-ooe.at
www.fh-ooe.at

