

Empfehlungen für genderinklusiven Sprachgebrauch an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich



Die Empfehlungen für einen genderinklusiven Sprachgebrauch sollen dazu beitragen, dass Lehr- und Lernräume sowie die Administration an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich für Menschen aller Geschlechter respektvoll, emanzipatorisch, inklusiv und diskriminierungskritisch gestaltet werden können. Er zeigt Möglichkeiten des genderinklusiven Formulierens auf.

1. Warum geschlechtergerecht formulieren?

Sprache hat prägende Kraft. Sie erzeugt Bilder im Kopf.

Wenn im Normalfall die männlichen Bezeichnungen gewählt werden, sind Frauen oft nicht „automatisch mitgemeint“, schon gar nicht diverse Geschlechter. Die Verwendung von ausschließlich männlichen Formen stellt daher eine Diskriminierung dar. Ebenso sind Zusätze wie „Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Text die männliche Form gewählt, die weibliche Form ist mitgemeint“ diskriminierend.

Sprache bildet Wirklichkeit nicht nur ab, sondern schafft sie auf einer symbolischen und kulturellen Ebene auch. Über Sprache werden Werte und Normen dargestellt, beeinflusst und verfestigt. Sich verändernde Weltanschauungen wiederum finden Eingang in den Sprachgebrauch, Sprache und Gesellschaft sind in ständiger Wechselwirkung.

Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich bekennt sich zur Geschlechtergleichstellung und bringt alle Geschlechter sprachlich zum Ausdruck.

Als Hochschule für pädagogische Berufe ist es Aufgabe der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich, die Studierenden für die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Die Sprech- und Schreibweise an der Hochschule hat Vorbildcharakter. Diese selbstverständliche Praxis von geschlechtergerechter Sprache trägt dazu bei, dass sich Studierende damit vertraut machen.

2. Rechtliche Grundlagen

Alle Angehörige der Pädagogischen Hochschule sind gem. dem Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan angehalten (Pädagogische Hochschule Oberösterreich 2019), sich einer geschlechtergerechten Sprache zu bedienen, unsachliche Differenzierungen zwischen den Geschlechtern sind zu unterlassen:

§ 10 Gender Mainstreaming

(3) Präventive Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung werden an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich unter anderem durch konkrete bewussteinbildende Maßnahmen in den Bereichen gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache (§ 10a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idGF.) inklusive des Vermeidens von Linguizismen für alle Hochschulangehörige gefördert.

§ 11 Bewusstseinsbildende Maßnahmen

Die Pädagogische Hochschule Oberösterreich setzt aktiv Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung durch

(1) die Verwendung von geschlechtssensibler Sprache in allen Bereichen. Personenbezeichnungen sind ausnahmslos in weiblicher und männlicher bzw. geschlechtsneutraler Form zu verwenden (§ 10a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz idGF.). Die Verwendung von Generalklauseln, in denen z. B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gelten sollen, ist unzulässig.

Weiters gelten als Grundlagen:

- Satzung der PH OÖ, Teil 5 (idgF.)
- das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz B-GIBG. § 10a: Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung,
- die Empfehlungen der Hochschulkonferenz: Verbreitung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen (BMBWF 2018)

Der Verfassungsgerichtshof Österreich hat Menschen ermöglicht, „entsprechend ihres Rechts auf individuelle Geschlechtsidentität [...] eine alternative Geschlechtsidentität – und damit ein Abweichen von den traditionellen Geschlechtskategorien männlich oder weiblich – personenstandsrechtlich zum Ausdruck zu bringen“ (Verfassungsgerichtshof G77/2018-9 vom 15.06.2018).

Die Anforderungen an Texte sind vielfältig, sie müssen rechtliche und inhaltliche Vorgaben erfüllen und modernen Ansprüchen genügen. Die Verwendung gendergerechter Sprache ist dabei ein wesentlicher Bestandteil der Geschlechtergleichstellung.

3. Empfehlungen für gendergerechtes Formulieren

Empfehlung 1: Geschlechtergerecht formulieren – Gender Gap¹

Um Menschen sichtbar zu machen, die sich nicht der bipolaren Geschlechterordnung zuteilen, empfiehlt die PH OÖ die Form des Gendersternchens *.

Die Lücke zwischen der männlichen und weiblichen Form, die durch das Sternchen ausgedrückt wird, macht die Vielfalt der diversen Geschlechter sichtbar und lädt ein, über die bipolare Geschlechterzuschreibung hinaus zu denken.

Das Gendersternchen wird dabei vor -in bzw. -innen gesetzt.

	Substantive Singular	Substantive Plural	Personalpronomen	Possessivpronomen	Fragepronomen
*-Form	Professor*in	Professor*innen	sie*er	ihre*seine	Welche*r?

Anmerkung

„Performing the Gap“ kann auch im Sprechen zum Ausdruck kommen, indem zwischen der männlichen und der weiblichen Form eine kurze Pause gemacht wird.

Empfehlung 2: Geschlechterneutrale Formulierungen

Geschlechterneutrale Formulierungen beziehen sich auf ein Kollektiv oder ein Individuum, ohne dabei ein Geschlecht gezielt anzusprechen.

Zu berücksichtigen ist, dass es in manchen Stammformen sächliche Ausdrücke gibt, die weder in eine männliche noch in eine weibliche Form gebracht werden können, zum Beispiel: das Mitglied – die Mitglieder.

¹ Der barrierefreie Internet-Zugang für sehbeeinträchtigte Personen, die Vorleseprogramme (Screenreader) verwenden, ist durch die Schreibweise mit Sternchen * derzeit noch nicht mangelfrei gewährleistet. Da Vorleseprogramme den Genderstern * nicht fehlerfrei ausgeben, sollte für Personen, die einen Screenreader nutzen, folgende Information auf der jeweiligen Website vorangestellt werden: „Die folgenden Texte verwenden den Genderstern, um intergeschlechtliche, transgeschlechtliche und nichtbinäre Menschen zu inkludieren. Der Genderstern wird vom Screenreader unter Umständen als ‚Pause‘, ‚Stern‘, ‚Sternchen‘ oder ‚Asterisk‘ vorgelesen, manchmal auch gar nicht, was den Effekt erzeugt, dass nur die weibliche Form ausgesprochen wird.“ Es ist prinzipiell technisch möglich, diesen Text so zu formatieren, dass er nur vom Screenreader vorgelesen, aber nicht am Bildschirm angezeigt wird.

- **Zusammensetzungen mit -kraft, -hilfe, -person**

Beispiele:

die Lehrperson
die Bibliothekshilfe
die Hilfskraft

- **Paarform**

Bei der vollständigen Paarform werden beide Geschlechter im Text explizit genannt.

Dabei werden Konjunktionen (und/oder) als Bindewort verwendet oder die weiblichen und männlichen Formen voneinander mit Gender-Sternchen voneinander getrennt. Bei Vollformen soll die feminine Bezeichnung an erster Stelle stehen.

Beispiele:

die Mitarbeiter*innen
*aber*²:
den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
die Kolleginnen und Kollegen
Sie*er ist teamfähig.

- **Umformulierungen**

Umformulierungen zum Beispiel *Beschäftigte* (statt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), *Leitung* (statt Leiterin und Leiter), *alle* (statt jede und jeder), *niemand* (statt keiner) sind ebenfalls geschlechterneutrale Formulierungen. Damit können Personenbezeichnungen und komplizierte Formulierungen vermieden werden.

Beispiele:

die Studierenden
die Lehrenden
die Mitarbeitenden
die Leitenden

- **Institutions-, Funktions- oder Kollektivbezeichnungen**

Beispiele:

das Ministerium
der Vorsitz
die Schulleitung
die Person
das Mitglied
das Team

- Betonung auf **die Tätigkeit** legen, nicht auf die Person – z. B. durch Satzbildungen mit „Wer ...?“, „Alle, die ...“, „Diejenigen, die ...“

Beispiele:

alle Studentinnen und Studenten	–	wer studiert
die heutigen Referentinnen*Referenten	–	die heute referieren
alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer	–	alle, die teilnehmen

² siehe Anmerkung zur Weglassprobe

Die Verwendung des generischen Maskulinum und/oder von Generalklauseln („Zur leichteren Lesbarkeit wurde die männliche Form personenbezogener Hauptwörter gewählt. Frauen und Männer werden jedoch mit den Texten gleichermaßen angesprochen“) ist unzulässig.

- **Kreative Lösungen bieten sich an.**

Beispiele:

Mannschaft	– Team, Gruppe
der Rat des Lehrers	– pädagogischer Rat
Name des Antragstellers	– Ihr Name
Herausgeber	– herausgegeben von
Verfasser	– verfasst von
Betreuer	– betreut von

- **Anreden und akademische Grade**

Gendergerechte Sprache weist darauf hin, dass akademische Grade, Berufe, Ämter und Funktionen von Frauen und Männer gleichermaßen erworben und ausgeübt werden.

Für die akademischen Grade existieren jeweils eine deutsche oder englische, vielfach auch eine lateinische Langform und eine Abkürzung. Sämtliche Formen sind im Verleihungsbescheid genannt. Die Führung kann nach Wahl in einer dieser Formen erfolgen. Wo dies sprachlich erforderlich ist, gibt es eine weibliche und eine männliche Form. Im privaten Bereich kann auch ein geschlechtsspezifischer Zusatz (z. B. Dr.ⁱⁿ) geführt werden.

Bei den Abkürzungen der weiblichen Formen werden die Endungen hochgestellt.

Beispiele:

Sehr geehrte Frau Professorin XY! Sehr geehrte Frau Magistra XY! Univ.-Prof. ⁱⁿ , Doz. ⁱⁿ , Dr. ⁱⁿ , Mag. ^a

Die akademischen Grad Bachelor und Master haben hingegen nur eine Form.

Beispiele:

BEd MEd BSc MSc MA

4. Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration³

Empfehlung 1: Vermeidung von Geschlechtsangaben, solange sie nicht notwendig sind

Keine Geschlechtsangabe wird zum Beispiel bei nachfolgenden Dokumenten benötigt:

Beispiele:

Offizielle Studiendokumente (unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben)	Interne Informationsdokumente
Zeugnisse/Urkunden Prüfungsbögen Bescheide über die Anerkennung von Prüfungsleistungen Zertifikate	Anwesenheitslisten (Lehre) Informationen Zulassung und Abschluss Informationen zu Prüfungsmodalitäten Informationen zu Abschlussarbeiten

³ Orientiert an den Leitlinien und Empfehlungen zur Umsetzung in der Administration der Universität Wien

Bei Postaussendungen ist es nicht notwendig, „Frau“ oder „Herr“ zu verwenden.

Beispiele:

An Frau/Herr [Vorname] [Nachname] Adresse
--

Sonderfall Verleihungsbescheide akademischer Grade: Nach den derzeit geltenden Bestimmungen sind viele akademische Grade in einer männlichen und weiblichen Form definiert. Gemäß der Rechtsauskunft des Bundesministeriums vom Oktober 2019 (BMBWF-52.250/0216-IV/09/2019), wird Personen mit einer anderen Geschlechteroption als „männlich“ oder „weiblich“ die Wahlmöglichkeit eingeräumt, den akademischen Grad in männlicher oder weiblicher Form verliehen zu bekommen.

Empfehlung 2: Verwendung von geschlechtsneutralen (nicht-binären) Formulierungen

Beispiele:

Website, Intranet, Newsletter ...
--

Studierende/Lehrende Mitarbeitende Gruppe der Benutzenden

Sehr geehrte Studierende! Liebes Kollegium!
--

Empfehlung 3: Geschlechteroptionen bei Selbstauskünften

Beispiele:

Auswahloptionen:

m/w/d

5. Transport von Rollenzuschreibungen durch Bilder und Farben

Bei Illustrationen sollte auf Klischees und sexistische Zuschreibungen verzichtet werden:

- Zusammensetzung von Gruppen: Wie ist das Verhältnis von Frauen und Männern?
- Körperhaltung und Anordnung von Personen: Wer sitzt, wer steht? Wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund? Wer spricht, wer hört zu?
- Berufliche Positionen und Rollen: Frauen auch in höheren beruflichen Positionen und in technischen Berufen zeigen, Männer auch in betreuenden und pflegenden Berufen ...
- Farbgebung und Mustergebung: Werden Darstellungen und Produkte genderdivers abgebildet oder klischeehaft (z. B. rosa für Mädchen, blau für Burschen ...)

6. Klischees und sexistische Zuschreibungen

Jeder sprachliche Ausdruck sollte bezüglich einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, Alters, der Behinderung, ethnischen Herkunft, Lebensform, Religion und sexueller Orientierung überprüft werden.

Gendergerechte Sprache achtet auf Stereotype und vermeidet Formulierungen.

Beispiele:

„der Vorgesetzte – die Sekretärin“	–	„Fräulein“
„das schwache Geschlecht“	–	„Otto Normalverbraucher“
„Heulsuse“	–	„seinen Mann stehen“

7. Anmerkung zur Weglassprobe

Die Weglassprobe dient zur Überprüfung der grammatikalischen Richtigkeit, garantiert aber nicht unbedingt einen genderinklusiven Sprachgebrauch.

Sie geht davon aus, dass das Weglassen des Wortteils nach dem Genderzeichen das Wort im Kontext des Satzes vollständig bleibt.

Wenn die Weglassprobe zu einem unvollständigen Ergebnis führt, dann ist es besser, eine grundsätzlich andere oder kreative Umformulierung zu verwenden. Ist das nicht möglich, dann führt die Abwägung der zwei Ansprüche (nämlich einerseits auf eine korrekte Schreibweise zu achten und andererseits auf einen inklusiven Sprachgebrauch) dazu, dass jene Schreibweise angewandt werden sollte, die auf alle Mitmenschen Rücksicht nimmt und niemanden sprachlich diskriminiert.

8. Verwendete und weiterführende Literatur

BMBWF (2018). Verbreitung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Wien.

BMBWF (2020). Österreichische akademische Grade. Zugriff am 10.02.2022 unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Anerkennung/Akademische-Grade.html>.

Diewald, G. & Steinhauer, A. (2017). Richtig gendern. Berlin: Duden.

Donauuniversität Krems (o. J.). Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Zugriff am 18.02.2020 unter https://www.donauuni.ac.at/dam/jcr:a6fef860-2556-43bf-bd9e-da261e9f7729/leitfaden_geschlechtergerechtes_formulieren_auflage_3.pdf.

Pädagogische Hochschule Oberösterreich. (2005). Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan als Teile der Satzung (§ 80 Abs. 21 Hochschulgesetz 2005 idgF).

Pädagogische Hochschule Oberösterreich (o. J.). Satzung der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich (idgF). Zugriff am 11.04.2022 unter: https://ph-ooe.at/fileadmin/Daten_PHOOE/Intranet/Satzung_der_PHOOE.pdf

Prettenthaler-Ziegerhofer, A., Scherke, K. & Schustaczek, U. (o. J.). Gendergerechtes Formulieren. Ein Leitfaden. Informationen, Tipps und Empfehlungen. Universität Graz. Zugriff am 18.02.2020 unter: https://static.uni-graz.at/fileadmin/AkgI/4_Fuer_MitarbeiterInnen/LEITFADEN_Gendergerechtes_Formulieren_APZ.pdf.

Universität Salzburg. (o. J.). Leitfaden für einen gerechten Sprachgebrauch. Zugriff am 18.02.2020 unter: https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/multimedia/Praktische%20Theologie/documents/Anderes/Leitfaden_für_gerechten_Sprachgebrauch.pdf.

Universität Wien. (o. J.). Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung. Zugriff am 11.04.2022 unter: https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf.