

Leitfaden für gendergerechte Sprache an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich

Der Leitfaden für gendergerechte Sprache soll dazu beitragen, dass Lehr- und Lernräume an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich für Menschen aller Geschlechter respektvoll, emanzipatorisch, inklusiv und diskriminierungskritisch gestaltet werden können. Er zeigt Möglichkeiten des gendergerechten Formulierens auf.

1. Warum geschlechtergerecht formulieren?

Sprache hat prägende Kraft. Sie erzeugt Bilder im Kopf.

Ein Beispiel:

Vater und Sohn fahren im Auto. Sie haben einen schweren Unfall, bei dem der Vater sofort stirbt. Der Bub wird mit schweren Kopfverletzungen in ein Krankenhaus gebracht, in dem ein Chef-Chirurg arbeitet, der eine berühmte Kapazität für Kopfverletzungen ist.

Die Operation wird vorbereitet, alles ist fertig. Der Chef-Chirurg erscheint, wird blass und sagt: "Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn!"¹

Vielleicht irritiert dieses kleine Beispiel. Es soll zeigen, dass die Verwendung der männlichen Sprachform, meist aufgrund der Verallgemeinerung, beim „Chirurgen“ nicht an eine Frau denken lässt.

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 Aus- und Fortbildungsstätte 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, sich einer geschlechtergerechten Sprache zu bedienen, unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu unterlassen: (*Satzung der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich, Auszug aus dem Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan als Teile der Satzung (§ 80 Abs. 21 Hochschulgesetz 2005 idgF)*)

¹ <https://sciencev1.orf.at/science/news/151120>

§10 Gender Mainstreaming

(3) Präventive Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung werden an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich unter anderem durch konkrete bewusstseinsbildende 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

- Bundes-Gleichbehandlungsgesetz B-GIBG. §10a: Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung
- Empfehlungen der Hochschulkonferenz: Verbreitung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen

3. Empfehlungen für gendergerechtes Formulieren

a) Geschlechtsneutrale Ausdrücke und Umformulierungen

- Zusammensetzungen mit –kraft, -hilfe, -person

Bsp.	• Lehrkraft
	• Bibliothekshilfe
	• Auskunftsperson

- Geschlechtsneutrale Mehrzahlformen

Beispiele	• die Studierenden
	• die Lehrenden
	• die Mitarbeitenden
	• die Leitenden

- Institutions-, Funktions- oder Kollektivbezeichnungen

Beispiele	• das Ministerium	• die Betreuung
	• der Vorsitz	• Elternteil
	• die Leitung	• Opfer
	• die Direktion	• Kind
	• das Team	• Mensch
	• Individuum	• Person
	• Persönlichkeit	• Mitglied

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

Bsp.	„alle Studentinnen und Studenten“	==	„wer studiert“
	„die heutige Referentin/der heutige Referent“	==	„die, die heute referieren“
	„alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer“	==	„alle, die teilnehmen“

b) Gender Gap

Um Menschen sichtbar zu machen, die sich nicht der bipolaren Geschlechterordnung zuteilen, verwendet die PHOÖ die Form des „Gender Gaps“ in Form des Sternchens*.

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.

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

Bei Verwendung des Sternchens entfällt die bisher übliche „Weglassprobe“.

Bei- spiel	<ul style="list-style-type: none"> Wir suchen ein*e Student*in für den Bibliotheksdienst.
---------------	--

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

c) Kreative Lösungen

Beispiele	• „Mannschaft“	• „Team“, „Gruppe“
	• „Der Rat des Lehrers“	• „pädagogischer Rat“
	• „Name des Antragstellers“	• „Ihr Name“
	• „Unterschrift des Antragstellers“	• „Ihre Unterschrift“
	• „Herausgeber“	• „herausgegeben von“
	• „Verfasser“	• „verfasst von“
	• „Betreuer“	• „betreut von“
	• „Vertreter“	• „vertreten von“

4. Transport von Rollenzuschreibungen durch Bilder und Farben

Bei Illustrationen sollte auf Klischees und sexistische Zuschreibungen verzichtet werden:

- Zusammensetzung von Gruppen: Frauen und Männer abwechselnd abbilden
- 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: Oft laufen Darstellungen und Produkte, die sich an Frauen und Mädchen richten, unter dem Muster „shrink it and pink it“.²

5. Klischees und sexistische Zuschreibungen

² vgl. „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren“ der Donau-Universität Krems: <https://www.donau-uni.ac.at/de/service/gender/index.php>

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“

6. Anreden und Akademische Titel

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

Beispiele	• „Sehr geehrte Frau Professorin XY“
	• „Sehr geehrte Frau Magistra XY“
	• Mag. ^a
	• Dr. ⁱⁿ
	• DI ⁱⁿ
	• Doz. ⁱⁿ
	• Univ.-Prof. ⁱⁿ

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

7. Zu vermeiden

Die Verwendung des generischen Maskulinum und/oder von Generalklauseln ist unzulässig.

8. Literatur und Links

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

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

Donauuniversität Krems (Hrsg.). Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Abrufbar unter:

https://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/frauennetzwerk/leitfaden_geschlechtergerechtes_formulieren_aufgabe_3.pdf

Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan als Teile der Satzung (§ 80 Abs. 21 Hochschulgesetz 2005 idGF)

Pretenthaler-Ziegerhofer, A., Scherke, K. & Schustaczek, U. Gendergerechtes Formulieren. Ein Leitfaden – Informationen, Tipps und Empfehlungen. Uni-Graz. Abrufbar unter:

https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4_Fuer_MitarbeiterInnen/LEITFADEN_Gendergerechtes_Formulieren_APZ.pdf

Universität Salzburg (Hrsg.). Leitfaden für einen gerechten Sprachgebrauch. Abrufbar unter:

https://www.uni-salzburg.at/fileadmin/multimedia/Praktische%20Theologie/documents/Anderes/Leitfaden_für_gerechten_Sprachgebrauch.pdf