

Leitfaden

für eine diskriminierungsfreie Sprache

Version 1.4

Liebe Studentinnen und Studenten,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die Privatuniversität Schloss Seeburg bekennt sich nachdrücklich zu Geschlechtergerechtigkeit und zu einer Sprache in Wort und Schrift, die alle Menschen diskriminierungsfrei adressiert und beschreibt. Zur Erreichung dieses Zieles bedarf es einer Änderung von zahlreichen Gewohnheiten, auch der Sprachgewohnheiten. Dieser Leitfaden soll zur Sensibilisierung hinsichtlich unserer Formulierungsweisen und unserer Adressierungen beitragen. Frauen, die in bisherigen Sprachgewohnheiten unterrepräsentiert sind, sollen sprachlich sichtbar gemacht werden, weibliche Personen sollen explizit genannt werden, ebenso wie andere Gruppen in der Gesellschaft, die bei einem generischen Maskulinum oder anderen aggregierenden Begrifflichkeiten möglicherweise unerwähnt bleiben. Solche Änderungen der Sprachgewohnheiten sind mehr als kosmetische Maßnahmen. Studien belegen, dass die Sprache unser Denken und Handeln lenkt. So konnten erst kürzlich Vervecken und Hannover (2015) zeigen, dass bei der Nennung von Berufsbezeichnungen gegenüber (männlichen wie auch weiblichen) Kindern diese dann eine höhere berufsspezifische Selbstwirksamkeit bei sich vermuteten, wenn jeweils die männliche und zusätzlich die weibliche Form genannt wurden. Wenn lediglich das aggregierende generische Maskulinum verwendet wurde, gaben die Versuchspersonen eine geringere Selbstwirksamkeit an. Forschungsbefunde wie diese belegen, dass scheinbar marginale Veränderungen der sprachlichen Formulierungsweise mitunter weitreichende Konsequenzen für das rezipierende Individuum haben können.

Gleichwohl kann die bloße Änderung der Sprache nicht als Ruhekiten gesellschaftlicher Veränderungen angesehen werden. Auf westlich ausgerichtete, heterosexuelle Männer mittleren Alters optimierte Arbeits- und Gesellschaftswelten müssen aktiv geändert werden, wenn sie dem Gleichheitsprinzip genügen und Heimat für die Gesamtgesellschaft bieten wollen. Somit ist eine bewusste Neugestaltung der Sprachgewohnheiten zwar ein notwendiger, aber noch kein hinreichender Schritt.

Wir alle sollten daher stets unsere Sprachgewohnheiten hinsichtlich der Gleichbehandlung und der Gleichwertigkeit aller Personengruppen in der Gesellschaft und dabei in einem ersten Schritt insbesondere hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit überdenken und die Hinweise und Anregungen, die für diesen Leitfaden zusammengestellt wurden, berücksichtigen.

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geben insbesondere den Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt vor aus Gründen

- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder Weltanschauung,
- des Alters,
- der sexuellen Orientierung,
- des Geschlechts und
- von Behinderung.

Auch uns ist klar, dass das Geschlecht zwar eine ganz zentrale, aber eben nicht die einzige Variable ist, auf deren Basis Ungleichbehandlung und Diskriminierung geschehen. Bewusst versteht sich dieser Leitfaden damit zwar als deutlicher Schritt in Richtung diskriminierungsfreier Sprache, aber eben nur als erster Schritt mit einem bewusst gewählten Fokus. Auch in Zukunft werden wir uns weiter mit dem Themenbereich der diskriminierungsfreien Sprache auseinandersetzen und unseren Leitfaden erweitern. Anregungen hierzu aus unserem Kollegium und von unseren Studierenden sind herzlich willkommen.

Vor diesem Hintergrund ist die Versionsnummer am Anfang bewusst als Indikator eines guten Zwischenstands unserer Bemühungen zu sehen. Uns ist unter anderem bewusst, dass die dichotome Verwendung des männlichen und des weiblichen Geschlechts eine Ausgrenzung von Personengruppen darstellt, die sich aufgrund ihres individuellen Geschlechts(rollen)verständnisses keiner dieser beiden Kategorien zugehörig fühlen. Auch mit dieser und weiteren Formen sprachlicher Diskriminierung werden wir uns mit Ihrer Unterstützung in Zukunft erfolgreich auseinandersetzen.

Die Verwendung der diskriminierungsfreien Sprache dient auch dazu, die Kultur und das moderne Image der Privatuniversität Schloss Seeburg zu unterstreichen. Wir sind eine nach vorne und auf die Zukunft hin ausgerichtete Institution, die Konventionen nicht nur einfach deswegen beibehält, weil sie schon lange bestehen.

Univ.-Prof. Dr. Achim Hecker
Rektor

Inhalt

1. Was bedeutet Diskriminierung im Sprachgebrauch?.....	5
2. Formale Aspekte der geschlechtergerechten Sprache.....	6
• Vollständige Paarform (empfohlen)	6
• Schrägstrich - Doppelform	6
• Zusammenziehen mit Schrägstrich.....	6
• Geschlechtsneutrale Ausdrücke	7
• Umformulierungen.....	7
• Passiv statt Aktiv	8
• Binnen-I.....	8
• Akademische Titel und Anreden.....	9
• Hochstellung.....	9
• Symmetrische Benennung der Geschlechter.....	9
• Beispiele für kreative Lösungen	10
3. Formale Aspekte diskriminierungsfreier Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen.....	10
• Vollständige Paarform	11
• Pluralbildung	11
• Geschlechtsneutrale Ausdrücke	11
4. Literatur.....	12

1. Was bedeutet Diskriminierung im Sprachgebrauch?

„Ein Vater fährt mit seinem Sohn zu einem Fußballspiel. Mitten auf dem Bahnübergang würgt er den Motor ab. Aus der Ferne hören beide das Tuten des heranrasenden Zugs. Verzweifelt versucht der Vater, den Motor wieder in Gang zu bringen, es gelingt nicht. Das Auto wird vom Zug erfasst und mitgeschleift. Ein Krankenwagen fährt die beiden Verletzten ins Krankenhaus. Auf der Fahrt stirbt der Vater. Der Sohn lebt bei der Einlieferung noch, aber sein Zustand ist kritisch. Nur eine sofortige Operation kann ihn retten. Er wird in die chirurgische Ambulanz gebracht. Der Dienst habende Chirurg betritt den Raum in Erwartung eines Routinefalls – um beim Anblick des Jungen jedoch erbleichend zu stammeln: „Ich kann nicht operieren – das ist mein Sohn.“¹

Durch diese Geschichte wird veranschaulicht, dass Sprache Bilder im Kopf erzeugt. Beim ersten Lesen kommen wir möglicherweise nicht auf die Idee, dass es sich beim Chirurg um die Mutter des Buben handelt. Sie ist zwar grammatikalisch mit „Chirurg“ richtig bezeichnet, doch wir denken automatisch eher an einen Mann. Darum kann die Generalklausel „Der Einfachheit halber wurde stets die männliche Form gewählt, die weibliche Form ist selbstverständlich mitgemeint“ nicht verhindern, dass beim Lesen trotzdem das Bild männlicher Personen im Kopf entsteht. Dass solche mentalen Repräsentationen Auswirkungen auf uns und unser Denken haben, belegt die im Vorwort wiedergegebene Studie exemplarisch. Im Folgenden finden Sie daher nun Anregungen für eine nicht implizit ausschließende Sprachgestaltung. Bitte versuchen Sie darauf zu achten, eine inklusive Sprachgestaltung zukünftig im Rahmen schriftlicher Ausfertigungen im Kontext der Privatuniversität Schloss Seeburg zu verwenden, also beispielsweise bei Dokumenten, Seminar- und Abschlussarbeiten und in der Korrespondenz. Bitte sehen Sie die vorliegenden Ausführungen nicht als vollständig und exklusiv an, eigene Lösungen können gerne verwendet werden, wenn sie der Sache dienen.

¹ Quelle: Eva Wienkler-Salomon: Mehr Frau in die Sprache!
http://www.goed.at/files/877/Geschlechtergerechte_Sprache-Artikel.pdf

2. Formale Aspekte der geschlechtergerechten Sprache

- Vollständige Paarform (empfohlen)

Darunter wird die konsequente Nennung beider Geschlechter verstanden. So wird automatisch das Bild von männlichen und weiblichen Personen mental repräsentiert. Durch diese Form werden beide Geschlechter gut sichtbar. Hier wird die weibliche und männliche Form mittels eines Bindewortes verbunden.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ Professoren und Professorinnen
- ✓ Universitätslehrerinnen und -lehrer

- Schrägstrich - Doppelform

Die weibliche und männliche Form werden hier nur durch einen Schrägstrich voneinander getrennt. Diese Form des Splittings ist für verknäppte Texte wie z. B. Formulare gut geeignet. Aus Gründen der einheitlichen Textform bitten wir darum, diese Schreibweise (insbesondere in offiziellen Dokumenten) nicht zu verwenden.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ Betreuerin/Betreuer
- ✓ Frau/Herr
- ✓ Professorin/Professor

- Zusammenziehen mit Schrägstrich

Diese Form ist nur für kurze Texte zu empfehlen. Aus Gründen der einheitlichen Textform bitten wir darum, diese Schreibweise (insbesondere in offiziellen Dokumenten) nicht zu verwenden.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ Ein/e Student/in
- ✓ Alle Kolleg/inn/en

- Geschlechtsneutrale Ausdrücke

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter, machen aber weder Frauen noch Männer sprachlich sichtbar.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ die Person, die Teilnehmenden,

Auch durch Wortzusammensetzungen kann neutral formuliert werden.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ die Auskunftsperson, die Bibliothekshilfe, die Lehrkraft

Auch die Pluralbildung kann oftmals hierfür verwendet werden. Denn im Singular ist das Geschlecht durch den Artikel erkennbar, im Plural jedoch nicht.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ die Studierenden, die Verantwortlichen, die Angestellten

- Umformulierungen

Umformulierungen mit „Wer“, „Wenn/Falls“, „Alle“ usw. sind ebenfalls eine geeignete Variante für geschlechtsneutrale Formulierungen. So kann der Satz „Die Studenten müssen nach 4 Semestern 54 ECTS erreicht haben“ umformuliert werden.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ „Wer studiert, muss nach 4 Semestern 54 ECTS erreicht haben“.
- ✓ Wenn Sie studieren, müssen Sie nach 4 Semestern 54 ECTS erreicht haben“.

- Passiv statt Aktiv

Die Passivform anstatt der Aktivform ermöglicht eine geschlechtsneutrale Formulierung. Bei zu häufiger Verwendung kann der Text jedoch schnell unpersönlich wirken. So kann der Satz „Die Teilnehmer des Kurses diskutierten viel“ umformuliert werden.

Formulierungsvorschlag:

✓ „Im Kurs wurde intensiv diskutiert“.

Auch Kurzformen können verwendet werden. Aus Gründen der einheitlichen Textform bitten wir darum, diese Schreibweise (insbesondere in offiziellen Dokumenten) nicht zu verwenden.

Formulierungsvorschlag:

✓ Akademiker/innen

✓ Arzt/Ärztin

Bei der Verwendung von Artikeln muss die Reihenfolge stimmen.

Formulierungsvorschlag:

✓ der/die Vertragsassistent/in

- Binnen-I

Das Binnen-I kann als Zusammenziehung der beiden Zeichen Schrägstrich „/“ und „i“ zu einem „I“ verstanden werden. Der große Vorteil dieses Formats ist die Kürze und Einheitlichkeit. Aus Gründen der einheitlichen Textform bitten wir darum, diese Schreibweise (insbesondere in offiziellen Dokumenten) nicht zu verwenden.

Formulierungsvorschlag:

✓ SchülerInnen, MitarbeiterInnen, StudentInnen

- Akademische Titel und Anreden

Auch bei der Anrede muss auf das Geschlecht geachtet werden. In Emails und Briefen sollte die Langform präferiert werden.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ Sehr geehrte Frau Professorin XY
- ✓ Sehr geehrte Frau Magistra XY

- Hochstellung

Bei abgekürzten Titeln kann die weibliche Form auch durch Hochstellung akzentuiert werden. Aus Gründen der einheitlichen Textform bitten wir darum, diese Schreibweise (insbesondere in offiziellen Dokumenten) nicht zu verwenden.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ Mag.^a
- ✓ Dr.ⁱⁿ
- ✓ Doz.ⁱⁿ
- ✓ Univ.-Prof.ⁱⁿ

Die akademischen Grade Bachelor und Master haben nur eine Form. Sie werden immer gleich geschrieben.

- Symmetrische Benennung der Geschlechter

Es geht bei geschlechtergerechtem Sprachgebrauch auch um die Herstellung von Symmetrie. Frauen werden oft in stereotypen Rollen dargestellt. Klischeehafte Vorstellungen wie „das starke Geschlecht“, Vorurteile und Verurteilungen sind unbedingt zu vermeiden.

- Beispiele für kreative Lösungen

Wenn es darum geht geschlechtsneutral zu formulieren, sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt.

Formulierungsvorschlag:

- ✓ Verfasser – verfasst von
- ✓ Der Rat des Arztes – ärztlicher Rat
- ✓ Mannschaft – Team
- ✓ Vertreter – vertreten von

3. Formale Aspekte diskriminierungsfreier Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen

Bei der Entwicklung und Formulierung von Forschungsfragen im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit soll durchgängig auf die Differenzierung nach Geschlecht geachtet werden. Falls eine Einschränkung auf nur ein Geschlecht nötig ist, muss dies deutlich gemacht und begründet werden.

Es entspricht nicht den Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens, durchgängig die männliche Form von Gruppenbezeichnungen zu gebrauchen und Forscherinnen, Wissenschaftlerinnen, Dozentinnen und Studentinnen lediglich „mitzumeinen“. Wir sollten in unseren Arbeiten eine Schreibweise verwenden, die Männer und Frauen gleichermaßen berücksichtigt.

In wissenschaftlichen Texten besonders bewährt sind die oben bereits dargestellten Formen:

- Vollständige Paarform

Formulierungsvorschlag:

✓ Autorinnen und Autoren

- Pluralbildung

Formulierungsvorschlag:

✓ Studierende, Studienteilnehmende

- Geschlechtsneutrale Ausdrücke

Formulierungsvorschlag:

✓ Lehrkräfte, Angestellte

Vermeiden Sie bitte unbedingt Kombinationen inkompatibler alternativer Varianten untereinander und verwenden Sie bitte nicht die in diesem Dokument entsprechend vermerkten Vorgehensweisen. Wenn Sie sich für eine typographische Markierung von Geschlecht entscheiden, bleiben Sie bitte für die Dauer Ihres Textes dabei. Insbesondere bei gemeinsam verfassten Texten ist auf eine einheitliche Markierung zu achten.

Der Aufbau einer Arbeit sollte so gewählt werden, dass er beide Geschlechter anspricht. Es sollte sichergestellt sein, dass durch die verwendeten Begriffe keine Assoziationen ausgelöst werden, die geschlechtsstereotyp sind oder bestimmte Personengruppen diskriminieren.

4. Literatur

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.

Ludwig Maximilians Universität München, Institut für Ethnologie (2012). Kleiner Leitfaden zum Abfassen wissenschaftlicher Arbeiten, 5-6

Amt der Salzburger Landesregierung, Frauenreferat des Landes Vorarlberg: Gender Mainstreaming, Leitfaden, <http://www.vorarlberg.at/pdf/leitfadengmbewissenschaft.pdf>, Abruf: 14.12.2015

Medizinische Universität Innsbruck, Koordinationsstelle für Gleichstellung (2014): Leitfaden für wissenschaftliche Arbeiten, Seite 9, http://www.gendermed.at/images/stories/gendermed/pdf/geschlechterforschung/leitfaeden/web_leitfaden_wissensch_arbeiten.pdf, Abruf: 14.12.2015

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und ENIC NARIC AUSTRIA (2011): Führung akademischer Grade; Empfehlung, ISSN 1010-6189, http://bmf.gv.at/fileadmin/user_upload/wissenschaft/naric/fuehrung_akademischer-grade_empfehlung.pdf, Abruf: 17.11.2015

Amt der Kärntner Landesregierung, Referat für Frauen und Gleichbehandlung, o. J.: „Frauen. Sprachliche Gleichstellung. Zehn Sprachregeln zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern“ <http://www.frauen.ktn.gv.at/default.aspx?Slid=30>, Abruf: 17.11.2015

Mag. Dr. Karin Wetschanow, Institut für Sprachwissenschaft Universität Wien, Hrsg. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, (2012): Leitfaden Geschlechtergerechtes Formulieren, https://www.bmbf.gv.at/ministerium/rs/formulieren_folder2012_7108.pdf?4e4zxz, Abruf: 17.11.2015

Eva Wienkler-Salomon: Mehr Frau in die Sprache!

http://www.goed.at/files/877/Geschlechtergerechte_Sprache-Artikel.pdf