

Leitfaden

für eine diskriminierungsfreie Sprache an der Privatuniversität Schloss Seeburg

Liebe Studentinnen und Studenten,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die Privatuniversität Schloss Seeburg bekennt sich nachdrücklich zu Gendergerechtigkeit 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 Verweck 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 Gendergerechtigkeit 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 Beeinträchtigung.

Auch uns ist klar, dass das Geschlecht bzw. Gender 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 und stellen nachfolgend mögliche Sprachformen vor, die gender- und diversity-freundlich sind.

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. Christoph Stöckmann
Rektor

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Privatuniversität
Schloss Seeburg
ak.gleichbehandlung@uni-seeburg.at

Inhalt

1. Was bedeutet Diskriminierung im Sprachgebrauch?	5
2. Formale Aspekte der geschlechter- bzw. gendergerechten Sprache	8
Vollständige Paarformen und verkürzte Paarformen	8
Zusammenziehen mit Schrägstrich	9
Geschlechtsneutrale Ausdrücke	9
Umformulierungen	9
Passiv bzw. Infinitiv statt Aktiv	10
Binnen-I, Unterstrich und Gendersternchen	10
3. Formale Aspekte diskriminierungsfreier Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen	11
4. Literatur	12

1. Was bedeutet Diskriminierung im Sprachgebrauch?

Sprache sozialisiert, schafft Wirklichkeiten, setzt Signale und hat eine Vorbildwirkung. Verabsäumt Sprache es Menschen zu inkludieren, so kann dies diskriminierend wirken und verzerrte Wirklichkeiten schaffen.

Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie verunglücken. Der Vater stirbt an der Unfallstelle. Der Sohn wird schwer verletzt ins Krankenhaus eingeliefert und muss operiert werden. Aus den diensthabenden Chirurgen wird einer in den OP-Raum gerufen, sagt dann aber nach Betrachtung des Unfallopfers: 'Ich bin nicht dazu imstande zu operieren. Dies ist mein Sohn.'

Was denken Sie, wenn Sie die Geschichte gelesen haben? Sind Sie irritiert? Wie sieht der Mensch aus, den Sie beim Wort Chirurg spontan im Kopf haben? Und welches Geschlecht hat die Person? Wie die meisten Menschen haben Sie vermutlich zuerst an einen Mann im weißen Kittel gedacht. Sie denken dann vermeintlich an den (verstorbenen) Vater und sind irritiert. Oftmals wird dann geschlussfolgert, dass es sich um ein homosexuelles Elternpaar gehandelt haben könnte, sodass der Sohn einen zweiten Vater hat, der nun am OP-Tisch steht. In generischer Funktion der Bezeichnung Chirurg kann es sich – soweit die Sprachtheorie – aber ebenfalls um die Mutter des Kindes oder um ein Elternteil handeln, dass sich in keiner der beiden geschlechtsbezogenen Kategorien verorten möchte oder kann. Durch diese Geschichte wird veranschaulicht, dass Sprache Bilder im Kopf erzeugt und dass das generische Maskulinum nun eben nicht das hält, was es in der Theorie verspricht: Es wird nicht als geschlechtsneutral wahrgenommen und ist damit auch keine adäquate Form, um alle Menschen anzusprechen oder einzubeziehen.¹

¹ <https://www.uni-osnabrueck.de/universitaet/organisation/zentrale-verwaltung/gleichstellungsbuero/verknuepfte-seiten/sprache-und-geschlecht/#c132624>

Diskriminierungsfreie Sprache ist eine Form von Sprache, die Menschen mit all ihren Unterschieden auch in der Sprache sichtbar macht, Nachteile reduziert und Chancengleichheit fördert. Eine diskriminierungsfreie Sprache ist also auch eine Form von gender- und diversityfreundlicher Kommunikation.²

Eine Vielzahl an Studien belegen mittlerweile, dass bei Nutzung des generischen Maskulinums ein gedanklicher Einbezug von Frauen wesentlich seltener stattfindet als bei genderfreundlichen Formulierungen. Auch, dass das Nutzen des generischen Maskulinums im Vergleich zu genderfreundlicher Formulierung nicht zu einer besseren Verständlichkeit des Textes beiträgt und eine sehr ähnliche Erinnerungsleistung an Textinhalte vorliegt, wenn gendergerecht formuliert wird.³

Sprache hat viel mit Gewöhnung zu tun, sie befindet sich aber auch in einem ständigen Veränderungsprozess und ist gestaltbar. Diskriminierungsfreie Sprache umfasst jedoch nicht nur die Genderdimension. Sie macht auch Diversity entsprechend sprachlich sichtbar.

² <https://www.vielefacetten.at/technik-ingenieurwissenschaften/themenfelder/geschlechtergerecht-formulieren/>

³ z.B. Stahlberg & Sczesny, 2001; Braun, Oelkers, Rogalski, Bosak, & Sczesny, 2007; Verweken & Hannover, 2015.

Zwei Beispiele:

People of Color / Menschen of Color: ist "eine internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff markiert eine politische gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die weiße Mehrheitsgesellschaft."⁴

Rassismus: Die deutsche Sprache hat kein Pendant für die Bezeichnung Person/People of Color und tut sich auch mit anderen Begrifflichkeiten schwer: oft wird von Fremdenfeindlichkeit gesprochen, wenn Rassismus gemeint ist. Der Begriff Fremdenfeindlichkeit beinhaltet aber das Wort „fremd“ und impliziert damit, dass Menschen, die von Rassismus betroffen sind und vielleicht schon jahrelang oder seit Generationen im deutschsprachigen Raum leben, Fremde sind. Die Bezeichnung schafft somit Distanz und Trennung. Rassismus funktioniert – genau wie andere Unterdrückungsstrukturen – dadurch, dass er für Menschen, die nicht von ihm betroffen sind, nicht sichtbar ist. Um ihn aufzulösen, muss er auch sprachlich sichtbar gemacht werden.⁵

Wenn Unsicherheit besteht, welche Formulierungen gender- und diversityfreundlich sind bzw. nicht-diskriminierend, macht es Sinn Betroffene zu fragen oder sich mit deren Sichtweise und Erfahrungen auseinanderzusetzen.

⁴ <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/filter:p/>

⁵ https://www.deutschlandfunk.de/rassismus-in-der-sprache-uns-fehlen-die-worte.2907.de.html?dram:article_id=478357

2. Formale Aspekte der geschlechter- bzw. gendergerechten Sprache⁶

Vollständige Paarformen und verkürzte Paarformen

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. Bei vollständigen Paarformen wird die weibliche und männliche Form mittels eines Bindewortes verbunden (und), bei verkürzten Paarformen werden die weibliche und männliche Form durch einen Schrägstrich voneinander getrennt. Diese Form des Splittings ist für verknappte Texte wie z. B. Formulare gut geeignet. Aus Gründen der einheitlichen Textform bitten wir darum, diese Schreibweise (insbesondere in offiziellen Dokumenten) nicht zu verwenden, sondern vollständige Paarformen zu nutzen.

alle Bewerberinnen und Bewerber
liebe Kolleginnen und Kollegen
sehr geehrte Damen und Herren
alle Schülerinnen und Schüler
alle Lehrerinnen und Lehrer
alle Pädagoginnen und Pädagogen
alle Schulleiterinnen und Schulleiter
alle Maturantinnen und Maturanten

eine Universitätsprofessorin / ein Universitätsprofessor
die Ärztin / der Arzt
die / der Lehrbeauftragte
die / der Hochschulprofessorin / Hochschulprofessor
die Schulleiterin / der Schulleiter
der / die Schüler / in

Mögliche Formen für gendergerechte Formulierungen, die nicht nur die dichotome Verwendung des männlichen und des weiblichen Geschlechts beinhaltet, sind unter dem Punkt „Binnen-I, Unterstrich und Gendersternchen“ zu finden!

⁶ Beispiele aus: https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:35f7a7bb-8f27-4030-bc0b-734daa356450/Leitfaden_Gendergerechte_Sprache.pdf

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. Hier ist darauf zu achten, dass ein grammatikalisch korrektes Wort entsteht.

ein/e Student/in	die Student/inn/en
der/die Vertragsassistent/in	die Vertragsassistent/inn/en
der/die Dirigent/in	die Dirigent/inn/en




Geschlechtsneutrale Ausdrücke

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf beide Geschlechter bzw. alle Gender, machen aber kein Geschlecht sprachlich sichtbar. Auch die Pluralbildung kann oftmals hierfür verwendet werden, denn im Singular ist das Geschlecht durch den Artikel erkennbar, im Plural jedoch nicht (z.B. die/der Studierende aber die Studierenden).

die Person	die Studierenden
das Mitglied	die Lehrenden
das Individuum	alle Verantwortlichen
	die Lernenden

Umformulierungen

Umformulierungen mit „Wer“, „Diejenigen, die“, „Alle“ usw. sind ebenfalls eine geeignete Variante für geschlechtsneutrale Formulierungen. So wird der Schwerpunkt auf die Tätigkeit gelegt und nicht auf die Person.

 neutral	 generisches Femininum	 generisches Maskulinum
alle, die teilnehmen	alle Teilnehmerinnen	alle Teilnehmer
wer studiert, ...	die Studentinnen	die Studenten
die, die heute referieren	die heutigen Referentinnen	die heutigen Referenten

Passiv bzw. Infinitiv statt Aktiv

Die Passivform anstatt der Aktivform ermöglicht eine geschlechtsneutrale Formulierung. Wird die Passivform oder der Infinitiv verwendet, rückt die Handlung einer Person in den Vordergrund. Bei zu häufiger Verwendung kann der Text jedoch schnell unpersönlich wirken.

Passiv

Im Seminar wurde ein umfassender Projektplan erstellt.

Infinitiv

Die persönlichen Ideen sind dem Antrag beizufügen.

Binnen-I, Unterstrich und Gendersternchen

Gender beinhaltet mehr als die binäre Geschlechterordnung Mann und Frau. Darauf baut auch die Kritik am Binnen-I als Form gendergerechter Sprache auf. Das Binnen-I repräsentiert (wie alle oben genannten Formen abgesehen von geschlechtsneutralen Ausdrücken) nur zwei Geschlechter und kann zum anderen aus grammatikalischen Gründen nicht durchgehend angewendet werden, z.B. Arzt und Ärztin aber nicht ÄrztIn.

Statt dem Binnen-I empfiehlt sich der Unterstrich/Gender Gap „_“ oder das Gendersternchen „*“: statt TeilnehmerInnen – Teilnehmer_innen bzw. Teilnehmer*innen.

Der Unterstrich bzw. Gender Gap soll die Vielzahl von Geschlechtern und Geschlechtsidentitäten repräsentieren. Mit dem Unterstrich entsteht eine Leerstelle und somit ein Raum für alle, die sich in einem zweigeschlechtlichen System nicht verorten können oder wollen. Eine Kritik dabei ist jedoch, dass diese Identitäten durch den Unterstrich/Gender Gap als Leerstelle dargestellt werden und deren Existenzen visuell negiert werden. Umgekehrt wird der Unterstrich/Gender Gap aber als kreativer Freiraum betrachtet und somit positiv gesehen. Das Gendersternchen soll

Raum für Personen geben, die in einem zweigeschlechtlichen System nicht repräsentiert sind. Das Sternchen symbolisiert dabei ein Bindeglied und keine Leere.⁷

3. Formale Aspekte diskriminierungsfreier Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen

Bei der Entwicklung und Formulierung von Forschungsfragen im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit soll jedenfalls durchgängig auf die Differenzierung nach Geschlecht geachtet werden. Falls eine Einschränkung auf nur ein Geschlecht nötig ist, muss dies deutlich gemacht und begründet werden (z.B. Forschungsthema: Diskriminierungserfahrungen von Frauen in technischen Berufen).

Es entspricht nicht den Standards guten wissenschaftlichen Arbeitens, durchgängig die männliche Form von Gruppenbezeichnungen zu gebrauchen und Forscherinnen, Wissenschaftlerinnen, Dozentinnen und Studentinnen lediglich „mitzumeinen“. In wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen ist eine diskriminierungsfreie Sprache anzuwenden.

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, idealerweise eine genderfreundliche Formulierung findet (siehe Unterstrich/Gender Gap oder Gendersternchen), denn es sollte sichergestellt sein, dass durch die verwendeten Begriffe keine Assoziationen ausgelöst werden, die geschlechtsstereotyp sind oder bestimmte Personen-gruppen diskriminieren.

⁷ https://tu-dresden.de/gsw/slk/germanistik/mwndl/ressourcen/dateien/studium/Gendersensible_Sprache_Professur_neu.pdf?lang=de

4. Literatur

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018). Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF, https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:35f7a7bb-8f27-4030-bcob-734daa356450/Leitfaden_Gendergerechte_Sprache.pdf Abruf: 16.03.2021

Büro für nachhaltige Kompetenz B-NK OG (2012). Viele Facetten, <https://www.vielefacetten.at/technik-ingenieurwissenschaften/themenfelder/geschlechtergerecht-formulieren/> Abruf: 16.03.2021

Braun, F., Oelkers, S., Rogalski, K., Bosak, J., & Sczesny, S. (2007). "Aus Gründen der Verständlichkeit ...": Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau*, 58(3), 183–189.

Neue Deutsche Medienmacher (2021). Glossar, P, <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/filter:p/> Abruf: 16.03.2021

Stahlberg, D. & Sczesny, S. (2001) Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychologische Rundschau*, 52, 131-140.

Technische Universität Dresden, Professur für Medienwissenschaften und Neuere Deutsche Literatur (2021). Leitfaden. Gendergerechte Sprache, https://tu-dresden.de/gsw/slk/germanistik/mwndl/ressourcen/dateien/studium/Gendersensible_Sprache_Professur_neu.pdf?lang=de Abruf: 16.03.2021

Universität Osnabrück, Gleichstellungsbüro (2021). Sprache und Geschlecht, <https://www.uni-osnabrueck.de/universitaet/organisation/zentrale-verwaltung/gleichstellungsbuero/verknuepfte-seiten/sprache-und-geschlecht/#c132624> Abruf: 16.03.2021

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.

Weisband, M. (2020). Rassismus in der Sprache. Uns fehlen die Worte, https://www.deutschlandfunk.de/rassismus-in-der-sprache-uns-fehlen-die-worte.2907.de.html?dram:article_id=478357 Abruf: 16.03.2021