

Leitfaden

für diskriminierungsfreie und inklusive Sprache und Bilder an der Privatuniversität Schloss Seeburg

Liebe Studierende,
liebes Kollegium,

die Privatuniversität Schloss Seeburg bekennt sich nachdrücklich zu Geschlechtergleichstellung sowie zu Sprache und Bildern, die alle Menschen diskriminierungsfrei und inklusiv adressieren und beschreiben. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen zahlreiche Gewohnheiten geändert werden, unter anderem der Sprachgewohnheiten und bildlichen Darstellung. Dieser Leitfaden soll zur Sensibilisierung hinsichtlich unserer Formulierungs- und unserer Adressierungen beitragen. Solche Änderungen der Sprach- und Bildgewohnheiten sind mehr als kosmetische Maßnahmen. Wir möchten allen Personen dringend empfehlen, unseren diskriminierungsfreien und inklusiven Leitfaden zu nutzen.

Die Sprach- und Bildempfehlungen des Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf einen Blick

- Der Schreib- und Lesefluss steht im Vordergrund.
- Wir distanzieren uns ausdrücklich von der Verwendung des generischen Maskulinums.
- Das Geschlecht und andere demografische Merkmale sollen nicht explizit unterschieden werden, sofern diese nicht für die Aussage relevant sind.
- Wir empfehlen, abgekürzte Paarformen und Sonderzeichen (z.B. Binnen-I, Schrägstrich- und Sternchen-Formulierungen) zu vermeiden. Stattdessen möchten wir eine geschlechterneutrale Formulierungsweise nahelegen. Hinweise hierzu:

Nicht empfohlen:

Student/Studentin
Der/die Mitarbeiter/in
Der/die Kunde/in
Der/die Schüler/in
Professorin/Professor

Empfohlen:

Die Studierenden
Die Mitarbeitenden
Die Kundschaft / Klientel / kaufende Person
Das Schulkind
Professorenschaft

- Sollte keine geschlechterneutrale Formulierung möglich sein, dann kann der Doppelpunkt verwendet werden, z.B. Rektor:in.
- Wir empfehlen ebenfalls die Nutzung von geschlechtergerechten Bildern und Darstellungen.

Nicht empfohlen

Organisationales Team:



Führungskraft:



Empfohlen:

Organisationales Team:



Führungskraft:



- Wir begrüßen in diesem Sinne geschlechtsneutral gestaltetes, diskriminierungsfreies und inklusives Lehrmaterial.
- Wir begrüßen die Verwendung dieser Sprachempfehlungen auch bei den anderen Innen- und Außenkommunikationen unserer Organisation.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass Sprache und Bilder unser Denken und Handeln lenken. Sprache und Bilder sind mächtige Instrumente, um das Gefühl von Gleichstellung und Zugehörigkeit zu fördern. Durch den Einsatz und die Förderung diskriminierungsfreier und inklusiver Sprache und Bilder erkennen wir die Vielfalt von Einzelpersonen und Gruppen an und geben allen Personen das Gefühl, so gesehen, gehört und geschätzt zu werden, wie sie gesehen, gehört und geschätzt werden wollen. Damit wird eines der menschlichen Grundbedürfnisse nach sozialer Zugehörigkeit erfüllt und langfristig dazu beigetragen, Voreingenommenheit, Biases und Diskriminierung zu verringern. Wir möchten Sprache und Bilder vermeiden, die für bestimmte Gruppen beleidigend oder ausgrenzend sind. Infolgedessen fühlen sich Menschen eher wohl und sicher, was sie ermutigt, sich zu beteiligen und mit anderen in Kontakt zu treten. Dies schafft eine Kultur des Respekts und der Gleichstellung, die Zugehörigkeit und Inklusion fördert.

Auch wenn v.a. diskriminierungsfreie und inklusive Sprache, insbesondere das „Gendern“ häufig kontrovers diskutiert wird und die Hoffnung besteht, dass das generische Maskulinum alle Menschen inkludiert, zeigen wissenschaftliche Studien, dass dies nicht der Fall ist. Das generische Maskulinum führt dazu, dass einem eher das Bild eines Mannes als das einer Frau in den Sinn kommt (Bailey et al. 2022; Sczesny et al. 2016). Auch wurde gezeigt, dass die Veränderung des Führungstitels vom männlich assoziierten „Master“ zum neutralen „Head“ an der Yale Universität zu einer Reduktion von Gender Bias (Bailey et al. 2022) geführt hat. Angesichts dieser Forschungslage wird das generelle Maskulinum in Sprache und Bildern an der Privatuniversität Schloss Seeburg ausdrücklich nicht empfohlen.

Gleichwohl kann die bloße Änderung von Sprache und Bildern nicht als Ruhekiten gesellschaftlicher Veränderungen angesehen werden. Es werden weiterhin wirksame Maßnahmen für mehr Diversität, Gleichstellung und Zugehörigkeit benötigt. Die bewusste Neugestaltung der Sprach- und Bildgewohnheiten ist daher ein notwendiger, aber noch kein hinreichender Schritt. Wir alle sollten daher stets unsere Sprach- und

Bildgewohnheiten hinsichtlich der Gleichbehandlung und der Gleichwertigkeit aller Personengruppen in der Gesellschaft überdenken und die Hinweise und Anregungen, die für diesen Leitfaden zusammengestellt wurden, berücksichtigen. Wie wir uns diskriminierungsfreie und inklusive Sprache und Bilder vorstellen, soll in diesem Leitfaden dargestellt werden. Der Sprech- und Lesefluss haben für uns bei der Nutzung des Leitfadens einen sehr hohen Stellenwert.

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

- des Geschlechts,
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder Weltanschauung,
- des Alters,
- der sexuellen Orientierung,
- von körperlicher oder psychischer Beeinträchtigung.

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 als deutlicher Schritt in Richtung diskriminierungsfreie und inklusive Sprache und Bilder, aber eben nur als erster Schritt mit einem Fokus auf Geschlechtergleichstellung. Auch in Zukunft werden wir uns weiter mit diskriminierungsfreier und inklusiver Sprache und Bildern auseinandersetzen und unseren Leitfaden für alle Gruppen erweitern, die in unserer Gesellschaft vertreten sind. Anregungen hierzu aus unserem Kollegium und von unseren Studierenden sind herzlich willkommen.

Im Gegensatz zu anderen sozialen Kategorien wird das biologische Geschlecht als vergleichsweise grundlegend, natürlich, unveränderlich, diskret und stabil betrachtet, und keine anderen Gruppen werden konstanter und visuell stärker sozial differenziert als

Männer und Frauen auf Basis ihres biologischen Geschlechts (Haslam, Rothschild & Ernst, 2000). Andere soziale Kategorien wie Ethnizität wird beispielsweise eher als spezifisch für den gesellschaftlichen und organisatorischen Kontext betrachtet (Roberson & Block, 2001). Diese Diversitätsdimension wird als ambivalenter angesehen (Fiske, 2012), wohingegen weder Männer noch Frauen eine allgemeine Minderheit unabhängig vom Kontext sind. Schließlich bietet die Theorie für geschlechtsbasierte Ungleichheit im Vergleich zu anderen Diversitätsdimensionen unterschiedliche und umfassendere Erklärungen (Eagly & Mlednic, 1994).

Die Verwendung von diskriminierungsfreier und inklusiver Sprache und Bildern dient auch dazu, die Kultur und das Miteinander an der Privatuniversität Schloss Seeburg zu fördern. 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.in Dr. Alexandra Zaby
Rektorin

Assoc.-Prof.in Dr. Theresa Treffers
Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Privatuniversität Schloss Seeburg
ak.gleichbehandlung@uni-seeburg.at

Inhalt

1. Was bedeutet Diskriminierung und Inklusion in Sprache und Bildern?.....	7
2. Formale Aspekte geschlechtergerechter Sprache und Bilder	9
Unsere Empfehlung: Neutrale Formulierungen und Darstellungen.....	9
Umformulierungen.....	10
Passiv bzw. Infinitiv statt Aktiv.....	11
Vollständige Paarformen und verkürzte Paarformen.....	11
Zusammenziehen mit Schrägstrich	12
Binnen-I, Unterstrich und Gendersternchen	12
3. Formale Aspekte diskriminierungsfreier und inklusiver Sprache und Bilder in wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen	13
4. Literatur	14

1. Was bedeutet Diskriminierung und Inklusion in Sprache und Bildern?

Sprache sozialisiert, schafft Vorstellungen und Wirklichkeiten, setzt Signale und hat eine Vorbildwirkung. Versäumt Sprache es, Menschen zu inkludieren, so kann dies diskriminierend und exklusiv 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 – so weit die Sprachtheorie – aber ebenfalls um die Mutter des Kindes oder um ein Elternteil handeln, das 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 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 (Belle, Tartarilla, Wapman, Schlieber, & Mercurio, 2021).

Diskriminierungsfreie und inklusive Sprache und Bilder repräsentiert Menschen mit all ihren Unterschieden, reduziert Nachteile und fördert Chancengleichheit. Eine Vielzahl an Studien belegt, dass bei Nutzung des generischen Maskulinums ein gedanklicher Einbezug von Frauen wesentlich seltener stattfindet als bei geschlechterfreundlichen Formulierungen. Es wurde auch empirisch nachgewiesen, dass die Nutzung des generischen Maskulinums im Vergleich zu geschlechterfreundlicher Formulierung nicht zu einer besseren Verständlichkeit des Textes beiträgt und eine sehr ähnliche Erinnerungsleistung an Textinhalte vorliegt, wenn geschlechtergerecht formuliert wird (z.B. Stahlberg & Sczesny, 2001; Braun, Oelkers, Rogalski, Bosak, & Sczesny, 2007; Vervecken & Hannover, 2015.).

Sprache und Bilder haben viel mit Gewöhnung zu tun, sie befinden sich aber auch in einem ständigen Veränderungsprozess und sind gestaltbar. Diskriminierungsfreie und inklusive Sprache und Bilder umfassen jedoch nicht nur die Dimension Geschlecht, sondern auch andere Diversitätsdimensionen, wie im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz dargestellt (s.o.).

Wenn Unsicherheit besteht, welche Formulierungen oder Darstellungen diskriminierungsfrei und inklusiv sind, kann es Sinn machen, Betroffene zu fragen und sich mit deren Sichtweise und Erfahrungen auseinanderzusetzen.

2. Formale Aspekte geschlechtergerechter Sprache und Bilder

Unsere Empfehlung: Neutrale Formulierungen und Darstellungen

Neutrale Formulierungen und Darstellungen schließen alle Personen ein und machen z.B. das binäre Geschlecht der Person nicht explizit sichtbar. Aufgrund der Inklusion aller Personen und der erhöhten Lesbarkeit empfehlen wir die Nutzung von neutralen Formulierungen und Darstellungen. Auch die Pluralbildung kann oftmals hierfür verwendet werden, denn im Singular ist das Geschlecht häufig durch den Artikel erkennbar, im Plural jedoch nicht (z.B. die/der Studierende aber die Studierenden). Uns ist bewusst, dass mit der vorgeschlagenen neutralen Formulierung eigentlich jede Person gemeint ist, die z.B. gerade eben studiert. Wir halten nach Abwägung in Bezug auf Inklusion und Lesefreundlichkeit diesen Vorschlag trotzdem für die beste Lösung.

Beispiele für neutrale Formulierungen:

Nicht empfohlen	erwünscht
Student/Studentin	Die Studierenden
Der/die Dozent/in	Die Dozierenden / die Lehrenden
Der/die Mitarbeiter/in	Die Mitarbeitenden
Der/die Kunde/in	Die Kundschaft / Klientel / kaufende Person
Kundenbedürfnisse	Bedürfnisse der Kundschaft
Der/die Schüler/in	Das Schulkind
Die Professorin/Der Professor	Die Professorenschaft

Beispiele für geschlechtergerechte Darstellungen:

<i>Nicht empfohlen</i>	<i>erwünscht</i>
Organisationales Team: 	Organisationales Team: 
Führungskraft: 	Führungskraft: 

Umformulierungen

(Die nachfolgenden Beispiele stammen aus dem Sprachleitfaden des Bundesministerium Bildung, Wissenschaft, Forschung): https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:35f7a7bb-8f27-4030-bc0b-734daa356450/Leitfaden_Gendergerechte_Sprache.pdf, abgerufen am 21. November 2023)

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 neutrale Formulierungsweisen. 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, daher empfehlen wir eine sparsame Verwendung.

Passiv

Im Seminar wurde ein umfassender Projektplan erstellt.

Infinitiv

Die persönlichen Ideen sind dem Antrag beizufügen.

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. Mögliche Formen für geschlechtergerechte Formulierungen, die nicht nur die dichotome Verwendung des männlichen und des weiblichen Geschlechts beinhalten, sind unter dem Punkt „Binnen-I, Unterstrich und Gendersternchen“ zu finden. **Da diese Formulierungen das Geschlecht explizit hervorheben und damit Geschlecht als wichtiges Unterscheidungskriterium suggerieren, möchten wir uns von den Formulierungen in Paarform ausdrücklich distanzieren.**

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

Zusammenziehen mit Schrägstrich

Diese Form ist aufgrund des Leseflusses und der Herausforderungen der grammatikalischen Korrektheit nicht zu empfehlen und sollte darum nicht verwendet werden.

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

Binnen-I, Unterstrich und Gendersternchen

Die Diversitätsdimension Geschlecht beinhaltet mehr als die binäre Geschlechterordnung Mann und Frau. Das Binnen-I repräsentiert nur zwei Geschlechter und kann auch aus grammatikalischen Gründen nicht durchgehend angewendet werden, z.B. Arzt und Ärztin aber nicht ÄrztIn.

Statt dem Binnen-I wird auch der Unterstrich/Gender Gap „_“, das Gendersternchen „*“ oder der Doppelpunkt verwendet: statt TeilnehmerInnen – Teilnehmer_innen bzw. 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 kann der Unterstrich/Gender Gap aber als kreativer Freiraum betrachtet und somit positiv gesehen werden. Das Gendersternchen soll Raum für Personen geben, die in einem zweigeschlechtlichen System nicht repräsentiert sind. Das Sternchen steht dabei als Bindeglied, und es wird keine Leere symbolisiert.

3. Formale Aspekte diskriminierungsfreier und inklusiver Sprache und Bilder in wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen

Bei der Entwicklung und Formulierung von Forschungsfragen im Rahmen einer wissenschaftlichen Arbeit soll durchgängig auf Inklusion und das Vermeiden von Diskriminierung geachtet werden. Falls eine Einschränkung auf nur eine Formulierung oder Darstellung 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 Forscher*innen, Wissenschaftler*innen, Dozent*innen und Student*innen lediglich „mitzumeinen“. In wissenschaftlichen Arbeiten und Publikationen sind diskriminierungsfreie und inklusive Sprache und Bilder zu verwenden.

Der Aufbau einer wissenschaftlichen Arbeit sollte so gewählt werden, dass alle Personen inkludiert sind, sich repräsentiert und zugehörig fühlen und gleichzeitig der Schreib- und Lesefluss nicht gestört wird. Es sollte stets sichergestellt sein, dass durch die verwendeten Begriffe und Bilder keine Assoziationen ausgelöst werden, die geschlechtsstereotyp sind oder bestimmte Personengruppen diskriminieren und exkludieren. Wörtliche Zitate sind von den Regelungen in diesem Leitfaden ausgenommen und dürfen nicht verändert werden.

Bei der Erstellung von Lehrmaterialien empfehlen wir dringend die Anwendung des vorliegenden Leitfadens. Bei der Auswahl von Lehrmaterialien begrüßen wir diskriminierungsfreie und inklusiv formulierende Quellen und Medien.

4. Literatur

Bailey, A. H., Dovidio, J. F., & LaFrance, M. (2022): "Master" of none: Institutional language change linked to reduced gender bias, in: Journal of Experimental Psychology: Applied, 28 (1), 237-248; doi.org/10.1037/xap0000326

Belle, D., Tartarilla, A. B., Wapman, M., Schlieber, M., & Mercurio, A. E. (2021). "I Can't Operate, that Boy Is my Son!": Gender Schemas and a Classic Riddle, in: Sex Roles, 1-11.

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018). Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF, https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:35f7a7bb-8f27-4030-bc0b-734daa356450/Leitfaden_Gendergerechte_Sprache.pdf Abruf: 21.11.2023

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, in: Psychologische Rundschau, 58(3), 183-189.

Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence, in: European review of social psychology, 5(1), 1-35.

Fiske, S. T. (2012). Managing ambivalent prejudices, in: ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 639(1), 33-48.

Haslam, N., Rothschild, L., & Ernst, D. (2000). Essentialist beliefs about social categories, in: British Journal of social psychology, 39(1), 113-127.

Roberson, L., & Block, C. J. (2001). Racioethnicity and job performance: A review and critique of theoretical perspectives on the causes of group differences, in: Research in organizational behavior, 23, 247-325.

Sczesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016): Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination?, in: Frontiers in Psychology, 7, doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025