

Gendersensible Sprache – Faires Formulieren

Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch

(1) Warum gendergerecht und geschlechterinklusiv formulieren?	2
(2) Rechtlicher Hintergrund	2
(3) Leitlinie für die universitäre Umsetzung	3
(4) Gendergerechtes Formulieren im täglichen Gebrauch	4
4.1 Das Geschlecht sichtbar machen: M,W, * _ :	4
4.2 Begrüßung und Anrede im Schriftverkehr	5
4.3 Akademische Grade, Berufs- und Funktionsbezeichnungen	5
4.4 Klischees, Stereotype und Diskriminierungen in Sprache und Bild	6
(5) Glossar	6
(6) Literaturhinweise	7

(Stand 02/2023)

Liebe Kolleg*innen, liebe Student*innen!

Der Ihnen hiermit vorgestellte Leitfaden umfasst die wichtigsten Grundprinzipien und Regeln geschlechtergerechten Formulierens.

Er möchte auf die generell gebotene Achtsamkeit bezüglich eines gendersensiblen und gendergerechten Gebrauchs von Sprache hinweisen und die konkrete Anwendung einer geschlechterinklusive Sprache unterstützen.

Durch eine klares Bekenntnis zum respektvollen Umgang mit geschlechtlicher Diversität im Rahmen unserer täglichen Praxis im Sprechen und Schreiben, setzt die Universität entsprechend ihrem Selbstverständnis und ihrer Werte für die Anerkennung von Geschlechtervielfalt ein klares und verbindliches Zeichen und bezieht sich damit auch auf ihren Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan.

Wir hoffen, dass dieser Leitfaden, der sowohl geschlechtergerechte Sprache erklärt als auch die Umsetzung mit Praxisbeispielen anschaulich macht, Sie in Ihrem täglichen Sprachgebrauch in Hinblick auf jeglichen Schriftverkehr und jede Textproduktion gut unterstützt!

Das Rektorat

(1) Warum gendergerecht und geschlechterinklusive formulieren?

Sprache, wichtigstes Medium unserer Kommunikation, spiegelt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse wider, sondern prägt zugleich unsere Wahrnehmung. Sie transportiert nicht nur konkrete Inhalte, sondern vermittelt, reproduziert, verfestigt bzw. verändert – bewusst und unbewusst – gesellschaftliche Werte und Normen. Sprache bildet also Strukturen, Verhältnisse, Weltanschauungen und Ideologien ab. Sie steht zur Gesellschaft in einem relationalen Verhältnis.

Dementsprechend findet auch die gesellschaftliche Positionierung zum Geschlechterverhältnis sprachlichen Ausdruck. Die sprachliche Reduktion auf ein bzw. zwei Geschlechter ordnet nicht nur Redegewohnheiten, sondern auch das internalisierte Bild von Geschlechterwelten und Zuständigkeiten. Sie macht Menschen, die sich nicht in dieser binären Geschlechterlogik verorten, und ihre Leistungen unsichtbar.

Eine Gesellschaft, die sich zur Geschlechtervielfalt und -gleichstellung bekennt, hat daher dafür zu sorgen – und so die Universität – dass alle Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten sprachlich Ausdruck erlangen und diskriminierende Strukturen und Normen überwunden werden.

Ein geschlechtergerechtes Formulieren macht alle Geschlechter gleichwertig präsent.

2) Rechtlicher Hintergrund

Die mit dem Leitfaden angestrebte Verbindlichkeit für eine gendergerechte Sprache baut zudem auf der bereits vielfach formulierten rechtlichen Verpflichtung nach einer Gleichbehandlung der Geschlechter auf. Dazu ein knapper historischer Abriss:

1948 erlässt die UNO in der Allgemeinen Erklärung (Art. 2 Nr. 1) ein Diskriminierungsverbot in Hinblick auf das Geschlecht.

1993 wird in Österreich mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz jede Form von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts verboten.

1997 werden mit dem EU-Vertrag von Amsterdam (Art. 3 Abs. 2; ab 1999 in Kraft) europaweit die verbindlichen rechtlichen Grundlagen für Gleichbehandlung geschaffen.

2002 verpflichtet sich die österreichische Bundesregierung zum Gender Mainstreaming mit dem erklärten Ziel, die Gleichstellung von Frauen voranzubringen. Im Universitätsgesetz 2002 (UG 2002; § 2 Z 9 und 3 Z 9) wird die Gleichstellung von Frauen und Männern zu den leitenden Grundsätzen einer Universität gezählt und in § 10 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) das „Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung“ festgeschrieben.

2018 wird mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 15. Juni der § 2 Abs. 2 Z 3 des Personenstandsgesetzes (PStG 2013) um Varianten von Geschlechtsidentität (konkret um das „3. Geschlecht“) erweitert. Dabei bezieht sich der VfGH auf den Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), der den selbstbestimmten Ausdruck der Geschlechtsidentität als fundamentales Menschenrecht beschreibt. Mit diesem VfGH-Erkenntnis (G77/2018-9) wird eine dritte Geschlechteroption mit der Bezeichnung „divers“ eingeführt.

Seit 1.1.2020 ist nun gemäß der Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) eine dritte Option für die Geschlechtsangabe jedenfalls zu gewährleisten. Das jeweilige Geschlecht ist aus den in- oder ausländischen Personenstandsurkunden, Reisepässen bzw. Personalausweisen zu übernehmen. Zur Codierung des Geschlechts sind neben „M“ für männlich und „W“ für weiblich „X“ für divers und alle weiteren Eintragungsoptionen für intergeschlechtliche Menschen vorzusehen (siehe dazu den Erlass zur Geschlechtseintragung: BMI-VA1300/0415/III/3/b/2019; dieser führt 6 Optionen an: keine Angabe, inter, divers, offen, weiblich, männlich).

(3) Leitlinie für die universitäre Umsetzung

Die Universität für angewandte Kunst möchte der gegebenen Geschlechtervielfalt mit angemessenem Respekt begegnen und verpflichtet sich deshalb zum verbindlichen Gebrauch einer diskriminierungsfreien, geschlechtergerechten und inklusiven Sprache. Alle Angehörigen der Angewandten sind deshalb aufgerufen, in Schrift und Sprache Formulierungen zu wählen, die Geschlechtervielfalt sprachlich abbilden und die Gleichstellung der Geschlechter entsprechend zum Ausdruck bringen.

In einer geschlechtlich konnotierten Ansprache sollen deshalb keine binären Formulierungen verwendet werden. Um die Realität geschlechtlicher Vielfalt sichtbar zu machen, soll mit einem spezifischen Zeichen gegendert werden.

Als aktuelle **Mittel des Ausdrucks der Geschlechtervielfalt** dienen wahlweise

- (1) der Genderstern (Asterisk) *
- (2) der Unterstrich _
- (3) der Doppelpunkt :

Die Universitätsleitung / Administration verwendet den Genderstern (Asterisk) * in ihrer schriftlichen Kommunikation und ihren Dokumenten.

Im IT Bereich gibt es eine notwendige Vorsicht bzw. mögliche Ausnahme von der Regel:

Bei der Benennung von Dateien und Dateiondern ist eine Verwendung von Sonderzeichen nicht ratsam und im Fall des Gendersterns * – unter Windows – technisch auch gar nicht möglich. Geschlechtersensible Bezeichnungen sollten hier nach Möglichkeit vermieden werden. Allenfalls kann auch der Unterstrich _ verwendet werden.

Website und Dokumente der Universität, zum Beispiel auch Stellenausschreibungen, wurden in ihrer Schreibweise bereits weitgehend angepasst. Ziel ist, möglichst umgehend etwaige noch notwendige Adaptionen vorzunehmen.

Auf **Geschlechtsangaben in offiziellen Studiendokumenten** (Zeugnisse, Urkunden, Zertifikate, Prüfungsbögen, Bescheide über die Anerkennung von Prüfungsleistungen) **bzw. in internen Informationsdokumenten** (wie Anwesenheitslisten, Informationen über Zulassung und Abschluss, Informationen zu Prüfungsmodalitäten etc.) wird zukünftig – sofern dies die gesetzlichen Vorgaben

zulassen – möglichst verzichtet, um falsche Geschlechtszuordnungen zu vermeiden.

In Hinblick auf **geschlechtsneutrale Formulierungen** (wie: Studierende, Lehrende, Mitarbeitende etc.) ist zu bedenken, dass diese wohl den Vorteil haben, leichter lesbar zu sein, aber Geschlechtervielfalt nicht abbilden. Sie sind hilfreich, da sie die Sprache vereinfachen, und in gewissen Anwendungsbereichen sinnvoll, sie sollten jedoch nicht grundsätzlich das Mittel der Wahl sein.

Einen Sonderfall bezüglich der Geschlechtsangabe stellen **die Verleihungsbescheide akademischer Grade** dar. Diese sind nach dzt. geltenden Bestimmungen männlich oder weiblich zu definieren. Gemäß einer Rechtsauskunft des Bundesministeriums vom Oktober 2019 (BMBWF-52.250/0216-IV/09/2019) kann Absolvent*innen, deren Geschlechtsangabe im Personenstandregister mit „divers“ verzeichnet ist, die Wahl der Geschlechtsangabe auf dem Verleihungsbescheid des akademischen Grades eingeräumt werden.

Für die **Anwendung im administrativen Alltag** sind die aktuellen Regelungen mit Beispielen aus der Praxis im **Leitfaden in Kapitel (4) Geschlechtergerechtes Formulieren** beschrieben. Da Sprache sich ständig entwickelt, sind zukünftig Regelungen hier aktualisiert nachzulesen.

Der aktualisierte Leitfaden ist auf der Website der Universität veröffentlicht und einsehbar. Änderungen werden gegebenenfalls auch in hausinternen Aussendungen kenntlich gemacht.

(4) Gendergerechtes Formulieren im täglichen Gebrauch

4.1 Das Geschlecht sichtbar machen: M,W, * _ :

Eine binäre Geschlechterordnung entspricht nicht der Realität geschlechtlicher Vielfalt. Durch den bewussten Gebrauch einer geschriebenen und gesprochenen gendergerechten und diskriminierungskritischen Sprache werden alle Geschlechter respektvoll wahrgenommen und sichtbar gemacht.

Genderstern (Asterisk) *, Unterstrich _ oder Doppelpunkt, zwischen die männliche und weibliche Form eines Wortes gesetzt, laden ein, über binäre Geschlechtszuschreibungen hinauszudenken. Das zwischen der männlichen und weiblichen Form eingeführte Zeichen gibt jenen Raum, die bisher unsichtbar geblieben sind.

Das Binnen-I ist damit ebenso nicht mehr angemessen, wie in der Regel Paarformen (die Studentin und der Student) oder das Zusammenziehen mit Schrägstrich (der/die Studentin), da damit der binäre Darstellungsmodus erhalten bliebe.

In der mündlichen Kommunikation wird der * _ : als kurze Pause gesprochen.

Beispiele für den Gebrauch von * _ : im Text

der*die Student*in, Mitarbeiter*in, Professor*in	Student*innen
der_die Student_in, Mitarbeiter_in, Professor_in	Mitarbeiter_innen
der:die Student:in, Mitarbeiter:in, Professor:in	Professor:innen
unser*e Kolleg*in	unsere Kolleg*innen
sein_e Benutzer_in	seine Benutzer_innen
ihr:e Teilnehmer:in	ihre Teilnehmer:innen
des*der Rektors*in	der Rektor*innen
des_der Bewerbers_in	der Bewerber_innen
des:der Kandidaten:in	der Kandidat:innen

Es sollte weder vom äußeren Erscheinungsbild einer Person noch vom Namen selbstverständlich auf ein bestimmtes Geschlecht geschlossen werden. Im Ansprechen einer individuellen Person wird bei geschlechtlicher Unbestimmtheit folgende Form empfohlen:

unser*e geschätzte*r Kolleg*in

unsere geschätzten Kolleg*innen

sein_e geschätzte_r Benutzer_in

seine geschätzten Benutzer_innen

ihr:e geschätzte:r Teilnehmer:in

ihre geschätzten Teilnehmer:innen

In der Variante uns* geschätzt* Kolleg* ersetzt das Genderzeichen am Ende des Wortstamms die geschlechtsspezifische Endung; diese Möglichkeit wird in vielen Leitfäden eingeräumt, erscheint aber zu fragmentarisch.

4.2 Begrüßung und Anrede im Schriftverkehr

Wir kommunizieren täglich mit Menschen, die wir nicht kennen oder über deren konkrete Anrede wir uns nicht im Klaren sind. Für Dokumente und E-Mails bzw. Massensendungen, die individualisiert werden sollen, werden folgende Optionen der Anrede vorgeschlagen:

S.g. Vorname Nachname

Sehr geehrte*r Vorname Nachname

Liebe*r Studierende*r

Liebe*r Benutzer*in

Guten Tag Vorname Nachname

4.3 Akademische Grade, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Um Geschlecht in deutschsprachigen akademischen Graden Berufs- und Funktionsbezeichnungen sichtbar zu machen, bestehen verschiedene Möglichkeiten:

Die maskuline Form und das generische Femininum (seit 1993):

Zum Beispiel

Doktorin

Dr.ⁱⁿ oder Dr.in

Magistra

Mag.^a oder Mag.a

Universitätsassistentin

Univ.-Ass.ⁱⁿ oder Univ.-Ass.in

Universitätsprofessorin

Univ.-Prof.ⁱⁿ oder Univ.-Prof.in

oder der Einsatz von Genderzeichen, sofern die maskuline Form in der femininen enthalten ist:

Zum Beispiel

Doktor*in

Dr*in

Universitätsassistent_in

Univ.-Ass_in

Universitätsprofessor:in

Univ.-Prof:in

Magistra kann mit Einsatz von Genderzeichen nicht korrekt gegendert werden. (Magistr*a, Mag*a oder Magist*ra, sind nach der angeführten Regel – die maskuline Form muss in der femininen enthalten sein – nicht korrekte Genderformen). Hier wird in Schreibleitungen eine Umformulierung vorgeschlagen, zum Beispiel Magister*in (siehe: <https://www.scribbr.de/richtig-gendern/gendersternchen/>). Allerdings haben sich in der Praxis die Formen Magist*ra und Mag*a erhalten.

4.4 Klischees, Stereotype und Diskriminierungen in Sprache und Bild

Sprachliche Diskriminierung erfolgt durchaus nicht nur in Hinblick auf Geschlecht, sondern auch bezogen auf Alter, Beeinträchtigung, Ethnie, Lebensform, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Zumal Diskriminierungen oft ohne Absicht passieren, gilt es den eigenen Sprachgebrauch dahingehend immer wieder kritisch zu reflektieren und zu verändern.

Beispielhaft seien derartige diskriminierende alltagssprachliche Formulierungen angeführt: Das starke (schwache, schöne) Geschlecht, der kleine Mann von der Straße, Milchmädchenrechnung etc.

(5) Glossar

5.1 Divers / Dritte Geschlechtsoption

Intergeschlechtliche Personen können in Österreich seit 2019 an Stelle von Mann bzw. Frau eine „dritte Option“ im Personenstandsregister registrieren lassen und ihr Geschlecht als „divers“ (im Reisepass mit x ausgewiesen) in ihren Dokumenten anführen.

5.2 Gender

Gender das soziale Geschlecht bzw. Geschlechterrollen (im Unterschied zu „Sex“ – dem biologischen Geschlecht).

5.3 Geschlechtsidentität

Geschlechtsidentität bezeichnet das persönliche Bewusstsein hinsichtlich der eigenen Geschlechtszugehörigkeit (männlich, weiblich, inter, trans, divers, offen etc.). Diese kann mit dem bei der Geburt festgestellten Geschlecht übereinstimmen oder auch nicht. Körperliche, psychologische und soziale Faktoren tragen gleichermaßen zur Entwicklung der Geschlechteridentität bei.

5.3 Nicht-binär

Nicht-binär oder non-binary (im Englischen) ist eine Bezeichnung, die sich Personen geben, welche sich weder ausschließlich männlich noch ausschließlich weiblich definieren wollen.

5.4 Intergeschlechtlich oder inter*

Intergeschlechtliche Menschen sind mit einer geschlechtlichen Diversität geboren, das heißt, es unterscheiden sich ihre äußeren und inneren Geschlechtsmerkmale, Geschlechtshormone und/oder Geschlechtschromosomen von einem eindeutig „männlichen“ oder „weiblichen“ Körper.

5.5 Transgender oder trans*

Bei trans* handelt es sich ebenfalls um eine Selbstbezeichnung von Menschen, deren Geschlecht nicht oder nur zum Teil jenem entspricht, das bei der Geburt amtlich dokumentiert wurde. Trans* Personen können eine weibliche, männliche oder jede andere Geschlechtsidentität entwickeln.

(6) Literaturhinweise

Universität für Musik und Darstellende Kunst (2017): Fair in Wort und Bild. Ein Leitfaden für die mdw. https://www.mdw.ac.at/fair_in_wort_und_bild/ [Stand 01.06.2022]

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/gd/ggsp.html> und Sprachleitfaden des BMBWF (PDF, 176 KB) [Stand 01.06.2022]

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019): Info 4: Österreichische akademische Grade, <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Anerkennung/Akademische-Grade.html> [Stand 01.06.2022]

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung i.A.d. Hochschulkonferenz (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung, Wien: BMB- WF, www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb._Verbreiterung-von-07_11_2018_Lang.pdf [Stand 01.06.2022]

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2019): Info 4: Österreichische akademische Grade, <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Hochschule-und-Universitaet/Studium/Anerkennung-von-Abschlüssen/Akademische-Grade.htm> [Stand 01.06.2022]

Bundeskanzleramt für Frauen und Gleichbehandlung (k.A.): Geschlechtergerechter Sprachgebrauch, <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung-frauen-maenner.html> [Stand 01.06.2022]

Universität Wien (2019): Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf [Stand 01.06.2022]

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation, https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/copy_of_Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation.pdf [Stand 01.06.2022]

Österreichische Akademie der Wissenschaften (2019): Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung. https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/NEWS/2019/PDF/Sprachleitfaden_kurz_2019.pdf [Stand 01.06.2022]

DBSV Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (2019): Gendern <https://www.dbsv.org/gendern.html> [Stand 01.06.2022]