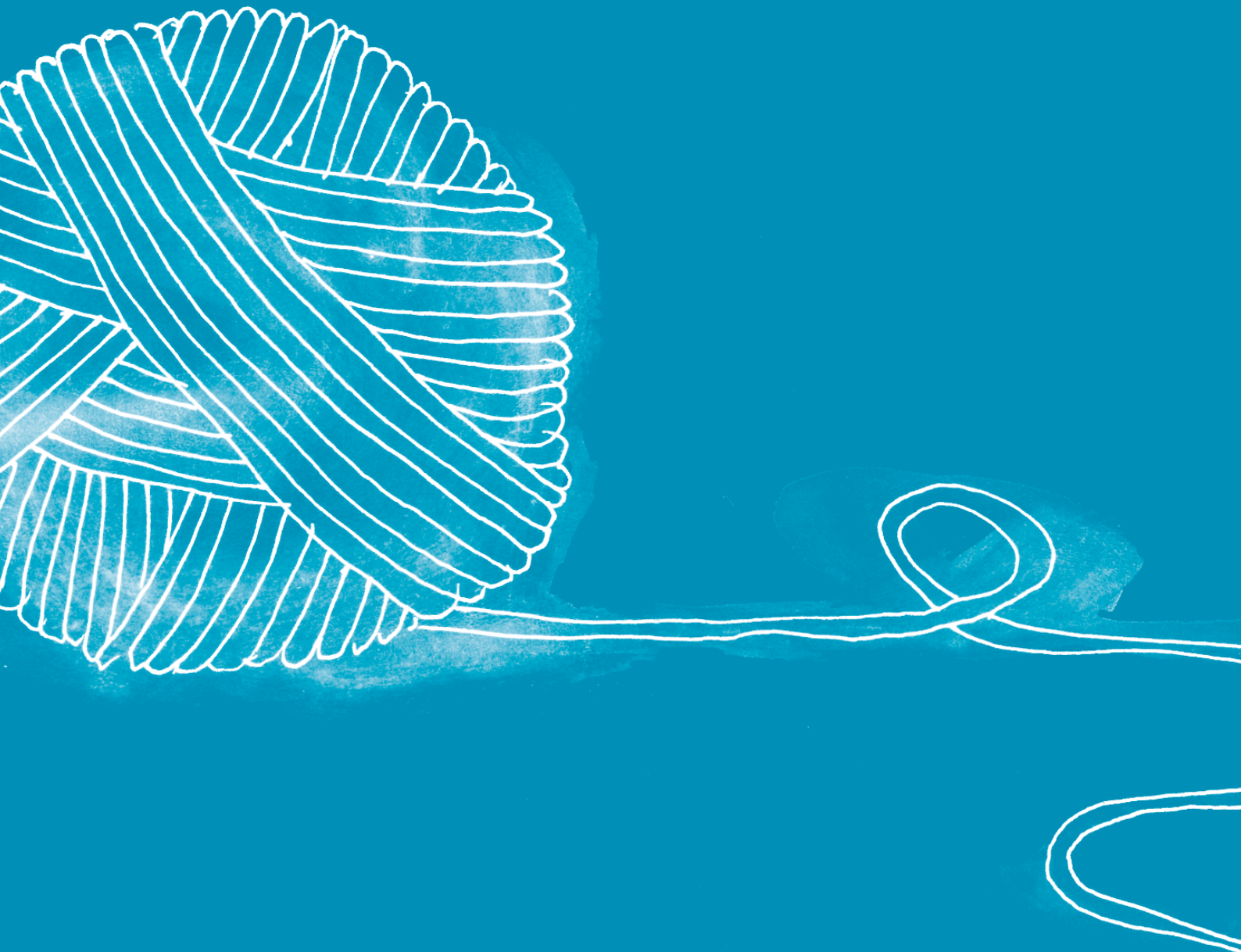


Fair und inklusiv in Sprache und Bild

Ein Leitfaden für die WU



Inhalt

Vorwort	3
„Wer braucht denn das?!“	4
Argumente – Gegenargumente – Denkanstöße	4
Gründe für geschlechtergerechte Sprache	6
Wie kann geschlechtergerechte Sprache umgesetzt werden?	9
Sichtbarmachung der Geschlechter	9
Unterstrich, Stern, Tilde – Sichtbarmachung zur Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit	10
Geschlechtsneutrale Formulierungen	11
Weitere Variante geschlechtergerechter Sprache: das generische Femininum	12
Vermeiden von bestimmten Formulierungen	12
Geschlechtergerechtigkeit in der gesprochenen Sprache	12
Wie kann visuelle Gestaltung geschlechtergerecht umgesetzt werden?	15
Geschlechtergerechte Kommunikation für Fortgeschrittene	17
Weitere Tipps zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache	17
*, x und dynamischer Unterstrich	18
Tipps zur Gestaltung geschlechtergerechter Inhalte	18
Using Gender-Fair Language in English	19
Checkliste	23
Literatur	24

Vorwort

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Studierende,**

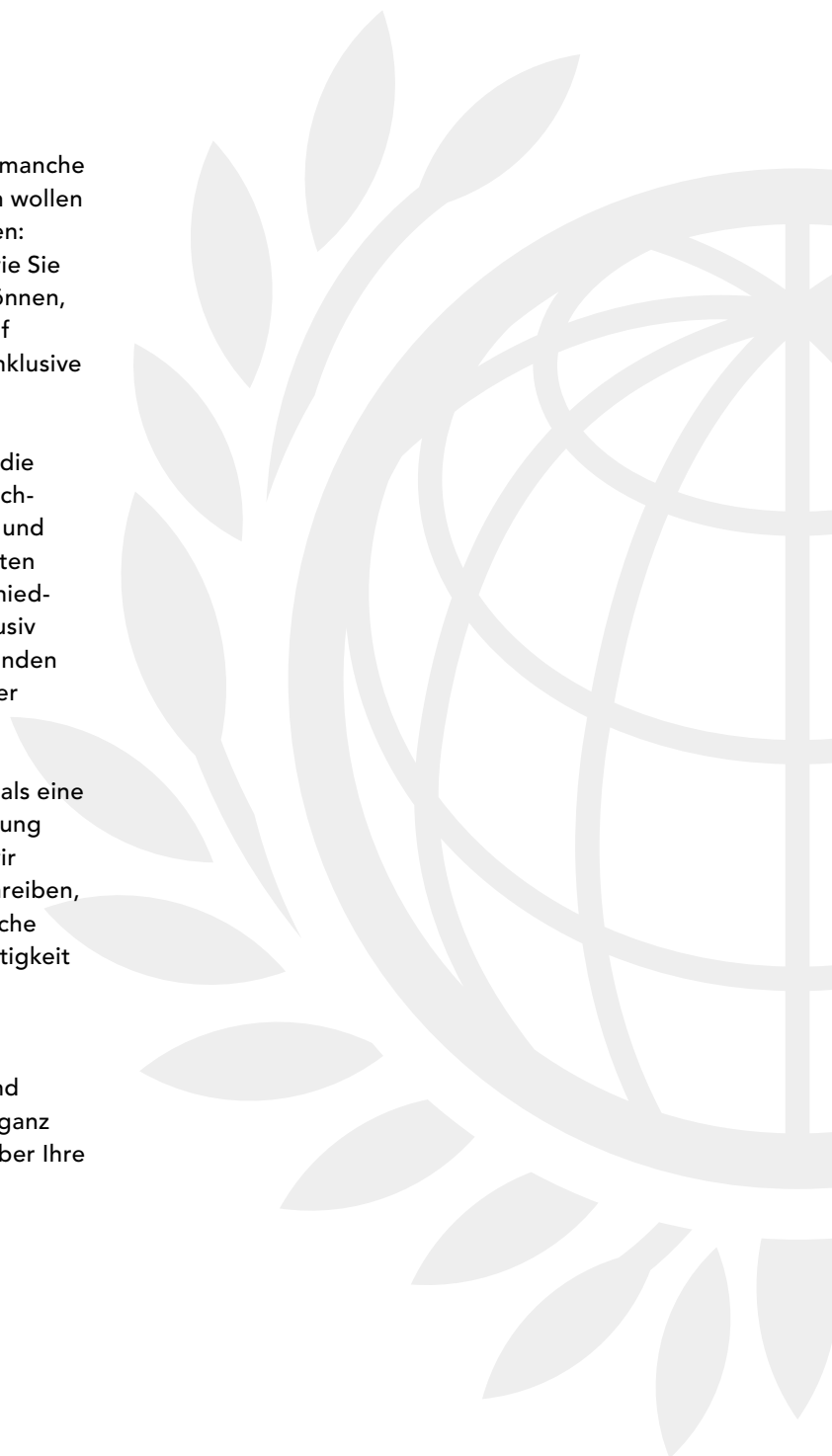
geschlechtergerechtes Formulieren ist für viele WU-Angehörige eine Selbstverständlichkeit und Ausdruck einer zeitgemäßen Kommunikation, für manche ist es allerdings ungewohnt. Mit diesem Leitfaden wollen wir Ihnen Orientierungshilfen zur Verfügung stellen: Neben Beispielen aus dem universitären Alltag, wie Sie gerechte Sprach- und Bildgestaltung umsetzen können, finden Sie darin auch Argumente und Hinweise auf wissenschaftliche Studien, warum eine faire und inklusive Sprache wichtig und sinnvoll ist.

Als fair und inklusiv bezeichnen wir eine Sprache, die Menschen in ihrer Vielfalt gleichermaßen und gleichwertig in Wort und Bild sichtbar macht. Eine faire und inklusive Sprache bietet Identifikationsmöglichkeiten für alle und spiegelt die Lebensrealitäten unterschiedlicher Personengruppen wieder. Wer fair und inklusiv formuliert, hilft stereotype Rollenbilder zu überwinden und subtile Formen von Ungleichbehandlung in der Darstellung von Menschen zu vermeiden.

Der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache ist als eine von vielen Gleichstellungsmaßnahmen in der Satzung der WU verankert. Mit diesem Leitfaden wollen wir Ihnen keine spezielle Art der Formulierung vorschreiben, sondern Ihnen vielmehr Anregungen bieten, Sprache kreativ zu nutzen und dabei Signale für Gleichwertigkeit und Gleichstellung zu setzen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und Anwenden. Bitte teilen Sie uns Ihre Meinungen und Anregungen mit, schicken Sie uns bitte auch Ihre ganz konkreten Fragen und Beispiele. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen an fairundinklusiv@wu.ac.at.

Ihre Edeltraud Hanappi-Egger



„Wer braucht denn das?!“



„Nicht schon wieder...“, werden Sie vielleicht denken. Wer braucht denn einen weiteren Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache? Und wer braucht geschlechtergerechte Sprache überhaupt? Nach all den öffentlichen, hitzig geführten Diskussionen über große Töchter, ungeliebte Binnen-Is, liebgewordene Gewohnheiten und sprachliche „Normalität“: Können wir das Thema nicht endlich abhaken und uns wirklich wichtigen Dingen widmen?

ARGUMENTE – GEGENARGUMENTE – DENKANSTÖSSE

Nun, wir finden, gerade jetzt ist der richtige Zeitpunkt für einen Leitfaden für faire und inklusive Kommunikation, angesichts der immer wieder auftretenden

Irritationen, Skepsis und emotionalen Diskussionen, die der Einsatz von geschlechtergerechter Sprache auslöst. Deshalb wollen wir uns gleich zu Beginn des Leitfadens mit einigen der zahlreichen Argumente auseinandersetzen, die gegen die Verwendung von geschlechtergerechter Kommunikation vorgebracht werden.

WUSSTEN SIE, DASS...?



In den USA wurden Atombomben lange Zeit als „Neugeborene“ begrüßt. Gelang eine Zündung, wurde die Geburt eines „little boy“ bejubelt. Bei einer Fehlzündung hingegen sprach man(n) von „baby girl“.¹

Eines dieser Argumente lautet, die Sprache werde verunstaltet und die Lesbarkeit leide. Geschlechtergerechte Sprache kann tatsächlich kompliziert zu lesen sein, wenn sie kompliziert angewendet wird. Der Satz *Jede/r Antragsteller/in, der/die seine/ihre Adresse hinterlässt, erhält ein Antwortschreiben* ist in der Tat schwer verständlich. Dabei geht es doch eigentlich ganz einfach: *Alle Personen, die einen Antrag stellen und ihre Adresse hinterlassen, erhalten Antwortschreiben.*

Ein weiteres Argument gegen geschlechtergerechtes Formulieren bezieht sich darauf, dass Frauen sowieso „mitgemeint“ sind, wenn die verallgemeinernde männliche Form (generisches Maskulinum) verwendet wird. Dass dies aber nicht in jedem Fall gilt, zeigte sich u.a. im Gesetzestext *Alle Schweizer sind vor dem Gesetz gleich*. 1928 versuchten einige Genfer Frauen und Männer das Wahlrecht für Frauen in der Schweiz durchzusetzen. Ihre Argumentation lautete, Schweizerinnen seien in der Bundesverfassung unter Schweizer mitgemeint. Der Begriff wurde aber anders ausgelegt und so blieb Frauen das Wahlrecht auf Bundesebene in der Schweiz lange Zeit, nämlich bis 1971, verwehrt. Auf kantonaler Ebene dauerte es zum Teil noch länger, der Kanton Appenzell Innerrhoden führte das Frauenwahlrecht erst 1990 ein.

Auch wenn Frauen „mitgemeint“ sind, bedeutet das noch nicht, dass sie mitgedacht werden. Das ergab ein inzwischen mehrfach wiederholtes Experiment: Wenn z.B. nach *berühmten Schriftstellern* gefragt wird, denken nur wenige auch an Schriftstellerinnen und nennen meist nur Männer als Autoren.³

WUSSTEN SIE, DASS...?



Ein Team von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hat in Experimenten den Einfluss von geschlechtergerechter Sprache auf die Berufsvorstellungen von sechs- bis zwölfjährigen Kindern nachgewiesen. Geschlechtergerechte Sprache – z.B. die Nennung von *Feuerwehrmännern und Feuerwehrfrauen* – führt dazu, dass Kinder sich Frauen in „Männerberufen“ vorstellen können, dass sie Frauen als erfolgreich in solchen Berufen sehen, dass Mädchen Interesse an solchen Berufen entwickeln und dass sie sich das Ausüben dieser Berufe eher zutrauen.⁴

Sprache bildet nämlich nicht nur gesellschaftliche Realität ab, sie prägt auch unser Denken und unser Handeln. Darüber hinaus hat sie die Macht, gesellschaftliche Strukturen zu stabilisieren oder auch zu verändern. Wie Personengruppen sprachlich dargestellt werden, ob sie unsichtbar gemacht, klischeehaft beschrieben, belacht, herabgewürdigt oder hervorgehoben werden, ob sie in der Sprache gleichermaßen und gleichwertig vorkommen, beeinflussen die Wahrnehmung und Einschätzung dieser Personengruppen und damit auch ihre gesellschaftliche Position. Tauchen Frauen sprachlich nicht als Professorinnen und Männer nicht als Kindergartenpädagogen auf, reduzieren sich auch ihre Chancen, in der Gesellschaft diese Funktionen zu übernehmen. Sprache konstruiert Wirklichkeit und kann daher Ungerechtigkeiten hervorbringen oder zu ihrer Verringerung beitragen.

WUSSTEN SIE, DASS...?



Die Sprache Kuuk Thaayorre der Aborigines in Nordaustralien enthält keine relativen Raumausdrücke wie links und rechts. Stattdessen werden Himmelsrichtungen - Norden, Süden, Osten, Westen usw. - verwendet. Die Frage, in welcher Richtung Norden liegt, können Menschen, die mit dieser Sprache aufgewachsen sind, ohne Probleme beantworten, auch in ihnen fremden Umgebungen. Sie entwickeln einen viel besseren Orientierungssinn als Menschen, die nicht solche Sprachen sprechen.⁵

Warum wird geschlechtergerechte Sprache aber meist nur für positive Begriffe eingefordert, nicht aber für negative wie *Täter, Mörder, Betrüger*? Zwar sind Mörderinnen statistisch gesehen nicht so häufig wie Mörder anzutreffen – wenn Sie sich aber auf Verbrecherinnen beziehen möchten, dann sprechen Sie von *Täterinnen*. Sagen Sie aber auch *Feministen* oder *Kindergartenpädagoginnen*, wenn Sie die Männer in diesen Gruppen benennen möchten. Wenn Sie auf kein bestimmtes Geschlecht Bezug nehmen wollen, verwenden Sie auch in diesen Fällen Formen wie *Betrüger/innen* oder *TäterInnen*.

„Wichtigere Probleme“ haben wir natürlich auch. Viele sogar. Diese werden aber nicht weniger, wenn wir einzelne Personengruppen sprachlich unsichtbar machen oder gering schätzen. Außerdem sind sprachliche Abwertungen keine Kleinigkeit. Die gerechte und gleichwertige sprachliche Darstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit.

GRÜNDE FÜR GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

› Sprache schafft Realität.

Geschlechtergerechte Sprache bedeutet, dass Frauen und Männer gleichermaßen und gleichwertig sichtbar gemacht und diskriminierungsfrei angesprochen werden. Damit wird ein Beitrag geleistet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

› Geschlechtergerechte Sprache sorgt für Eindeutigkeit und beugt Missverständnissen vor.

Bei männlichen Formen ist nicht immer klar, ob es sich um eine verallgemeinernd verwendete oder spezifische Personenbezeichnung handelt. Durch geschlechtergerechte Sprache geht eindeutig hervor, wer gemeint ist.

› Der Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache ist in der Satzung der WU verankert.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist für Universitäten ein gesetzlicher Auftrag.⁶ Das Universitätsgesetz entfaltet Vorbildwirkung durch die konsequente Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache. Die WU hat sich in §12 des Frauenförderungsplans der Satzung zum Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache verpflichtet.

**Bereits um 1840 schrieben
Mathematiker die ersten
Computerprogramme.**

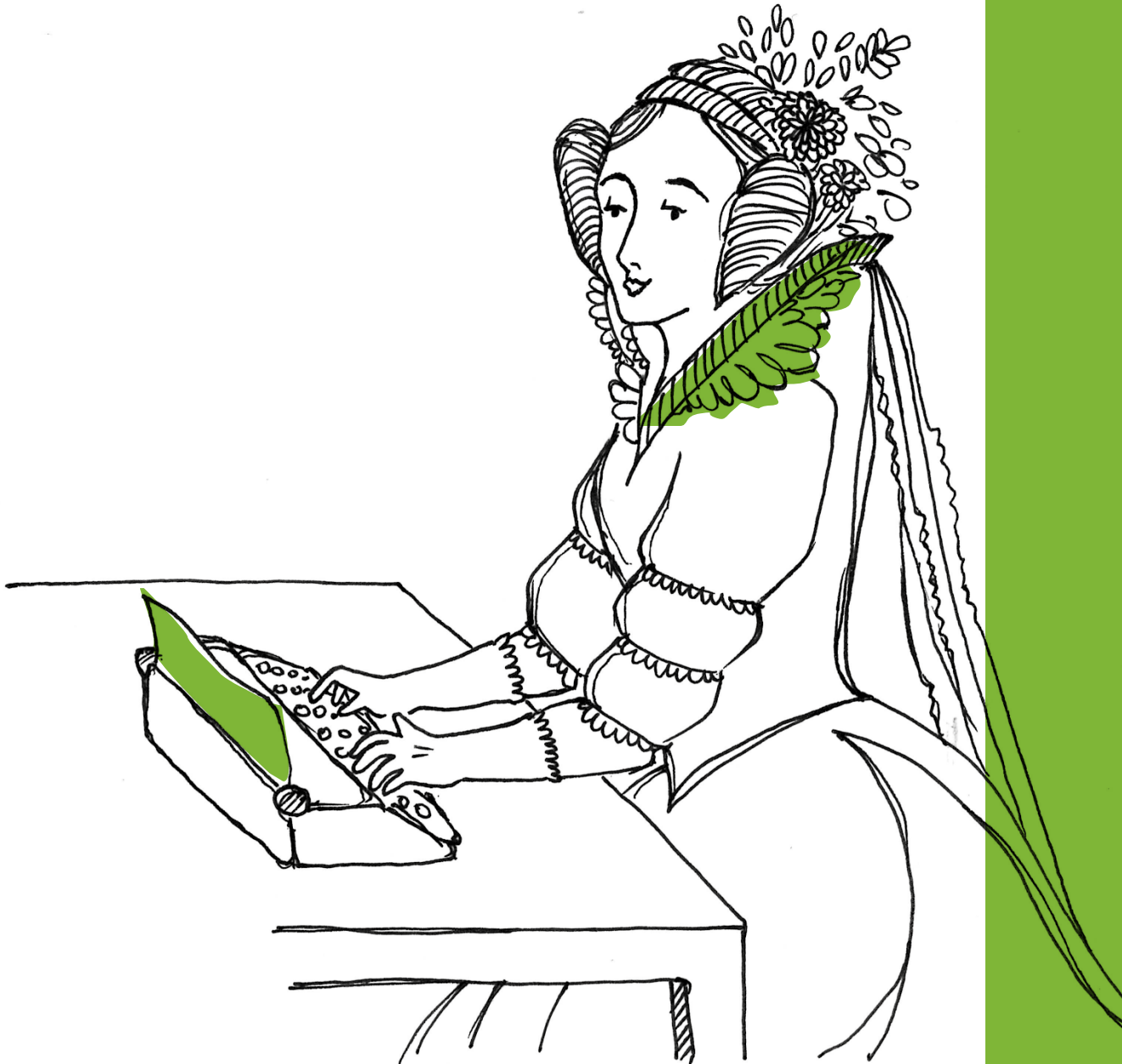
Denken Sie bitte kurz über diesen Satz nach!



Bereits um 1840 schrieben Mathematiker die ersten Computerprogramme.

Hatten Sie dabei dieses Bild im Kopf?

Das allererste Computerprogramm (für einen nie fertiggestellten mechanischen Computer) wurde um 1840 von der britischen Mathematikerin Lady Ada Lovelace geschrieben.⁷



Wie kann geschlechtergerechte Sprache umgesetzt werden?

Geschlechtergerechte Sprache kann durch unterschiedliche Herangehensweisen realisiert werden. Verkürzt lassen sich diese in den Strategien „Sichtbarmachen“ und „Neutralisieren“ zusammenfassen. Durch die Strategie des Sichtbarmachens wird die Vielfalt der Geschlechter dargestellt, Frauen und Männer werden gleichermaßen und gleichwertig benannt. Mit neutralen Formulierungen wird Geschlecht „unsichtbar“ gemacht. Diese Strategien lassen sich sowohl schriftlich als auch mündlich anwenden. Auf die Besonderheiten von geschlechtergerechter mündlicher Sprache wird im Kapitel „Geschlechtergerechtigkeit in der gesprochenen Sprache“ (Seite 12) eingegangen.

SICHTBARMACHUNG DER GESCHLECHTER

Durch die Formulierung soll klar ersichtlich sein, ob die handelnden Personen Frauen oder Männer sind und ob der Text Frauen und Männer anspricht.

Bei Frauen ODER Männern:

› Geschlechtsspezifische Endungen

Beispiel: *die Studentin, der Student; die Managerin, der Manager; inzwischen auch die Userin, der User*

› Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung

Beispiel: *Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation*

TIPP!



Achten Sie auf die Übereinstimmung der Wörter innerhalb eines Satzes: z.B. *die WU ist Arbeitgeberin* oder *die Wirtschaft ist Partnerin*.

Bei Frauen UND Männern:

› Vollständige Paarform

Bei der vollständigen Paarform werden weibliche und männliche Formen jeweils vollständig genannt.

Beispiel: *Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Teilnehmerinnen und Teilnehmer*

TIPP!



Die vollständige Paarform ist besonders sinnvoll in der gesprochenen Sprache. Sie ist nicht geeignet für Beschriftungen aller Art (Tabellen, Abbildungen etc.) oder für „knackige“ Überschriften.

› Verkürzte Paarform

Die weibliche und die männliche Form werden durch einen Schrägstrich voneinander getrennt (ohne UND nebeneinander gestellt).

Beispiel: *Die Berufung einer Professorin / eines Professors*

TIPP!



Durch die Verwendung von Pluralformen vermeiden Sie komplizierte Satzkonstruktionen. z.B. der Satz *jeder/jede Studierende, der/die die Prüfung bestanden hat* lässt sich im Plural einfacher formulieren: *alle Studierenden, die die Prüfung bestanden haben*.

Personenbezeichnungen, die sich in ihren weiblichen und männlichen Formen durch ihre Endungen voneinander unterscheiden, werden **mit einem Schrägstrich zu einem Wort zusammen gezogen**.

Beispiel: *ein/e Student/in, der/die Lektor/in, alle Kolleg/inn/en*

Es wird empfohlen, die Reihenfolge der Artikel auf die nachfolgenden Substantiva abzustimmen (*der/die Lektor/in*).

Eine gebräuchliche Forderung lautet weiters, dass sich ein grammatikalisch korrektes Wort ergeben sollte, wenn der Schrägstrich weggelassen wird, z.B. *Student/inn/en*. In offiziellen Dokumenten der WU wird das auch weiterhin der Anspruch sein.

De facto finden sich in vielen Texten Formulierungen, die auf grammatikalische Korrektheit zugunsten der Geschlechtergerechtigkeit und der Kürze verzichten, z.B. *Ärzt/innen* („Ärzt“ gibt es isoliert überhaupt nicht).

Binnen-I

Beispiel: *AkademikerInnen, PraktikantIn*

Das Binnen-I entspricht (noch) nicht den offiziellen Regeln deutscher Rechtschreibung, wird in der Realität aber oft eingesetzt. Es unterstützt im Gegensatz zu den Schrägstrichvarianten die Geschlechtersymmetrie, weil dadurch die weibliche Endung nicht als „Anhängsel“ vom Wort abgetrennt wird.

› Das Binnen-I wird auch in Verbindung mit großgeschriebenen Buchstaben am Wortende angewandt: z.B. *einE ProfessorIn*.

WUSSTEN SIE, DASS...?

Sprache befindet sich permanent in Bewegung, Wörter, Wortschatz und Grammatik verändern sich. Heute wird getwittert, vor zehn Jahren gab es diese Aktivität noch gar nicht. Auch was grammatikalisch als korrekt gilt, unterliegt einem Wandel. Das Binnen-I wird kritisiert, weil es gegen die offiziellen Regeln deutscher Rechtschreibung verstöße. Doch Großbuchstaben innerhalb eines Wortes tauchen auch in anderen Zusammenhängen wie z.B. in EuroCity auf und werden da nicht beanstandet. Außerdem sind Großbuchstaben im Wortinneren kein neues Phänomen: So wurden im Barockzeitalter etwa die Bestandteile zusammengesetzter Hauptwörter wie z.B. BürgerMeister oder TafelMusik groß geschrieben.⁸



UNTERSTRICH, STERN, TILDE – SICHTBARMACHUNG ZUR DEKONSTRUKTION DER ZWEIFESCHLECHTLICHKEIT

Neben Schrägstrichen oder Binnen-I werden zur Realisierung von geschlechtergerechter Sprache noch andere Sonderzeichen eingesetzt, deren Bedeutung beim erstmaligen Lesen nicht immer erschlossen werden kann, wie wiederholte Anfragen zeigen. Sie sollen daher an dieser Stelle erklärt werden. Die nachfolgend beschriebenen Varianten werden als Möglichkeit wahrgenommen, auch jene Personen sprachlich darzustellen, die nicht den vorherrschenden Geschlechterrollen entsprechen (wollen). Das etablierte System der Zweigeschlechtlichkeit geht nämlich von der Existenz zweier klar bestimmbarer Geschlechter – Frauen und Männern – aus. Auch in der deutschen Sprache findet sich dieses Geschlechtersystem wieder, wenn z.B. auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bezug genommen wird. Dieses System schließt allerdings Personen aus, die nicht eindeutig den Kategorien „Mann“ oder „Frau“ zuordenbar sind oder sich nicht zuordnen lassen wollen.

Das ist z.B. bei intersexuellen Personen (ihr Geschlecht ist biologisch-medizinisch nicht eindeutig zu bestimmen) oder Transgender-Personen (sie identifizieren sich nicht mit ihrem biologischen Geschlecht) der Fall. Die nachfolgend angeführten Varianten werden als Möglichkeit gesehen, Raum für ebendiese Personen zu schaffen sowie Freiraum für die Entfaltung neuer Identitäten und zur Abbildung des gesamten Spektrums der Geschlechter zu bieten. Auch in Forschungen zeigt es sich, dass eine Vielzahl an geschlechtlichen Identitäten existiert.⁹

› Unterstrich (Gender-Gap)

Beispiel: *Student_innen, Rektor_innen; der_die Professor_in*

› Stern

Ähnlich wie der Gender-Gap soll der Gender-Stern jenseits des binären Systems Möglichkeiten für weitere Geschlechtsidentitäten eröffnen.

Beispiel: *Manager*innen*

› Tilde¹⁰

Durch die wellenartige Form dieses Sonderzeichens soll verdeutlicht werden, dass die Übergänge zwischen den Geschlechtern fließend sein können.

Beispiel: *Wissenschaftler~innen*



GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf alle Geschlechter, machen diese aber sprachlich nicht sichtbar. Wenn Platzmangel (Broschüren, Flyer etc.) herrscht, Stil oder Lesbarkeit in Frage gestellt werden, können neutrale Formulierungen geeignet sein. Sie sollten aber im Wechsel mit Schreibweisen eingesetzt werden, die das Geschlecht sichtbar machen. Damit wird vermieden, dass das unterrepräsentierte Geschlecht übersehen wird.

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnung

Beispiel: *die Person / die Personen, das Mitglied / die Mitglieder, die Führungskraft*

Geschlechtsneutrale Pluralformen

Sehr oft eignen sich Partizipien als geschlechtsneutrale Pluralformen:

Beispiel: *die Studierenden, die Lehrenden, die Universitätsangestellten, die Beschäftigten*

Instituts-, Kollektiv-, Funktionsbezeichnungen statt Benennung von Personen

Beispiel: *das Projektteam, das Rektorat, die Referatsleitung, die Geschäftsführung, die Personalvertretung, die Geschäftsstellenleitung*

Achtung: Instituts-, Kollektiv- oder Funktionsbezeichnungen können auch eingesetzt werden, um zu verschleiern, wer die dahinter stehenden handelnden Personen sind.

Satzbildungen mit Wer ..., Alle, die ... oder Diejenigen, die ...

Anstelle der Personen rückt die Tätigkeit der Personen in den Vordergrund.

✓ *Wer die Prüfung bestanden hat, ist zum Modul abc zugelassen.*

☒ **Statt:** *Der Student oder die Studentin, der oder die die Prüfung bestanden hat, ist (...) zugelassen*

✓ *Alle, die an der Tagung teilnehmen...*

☒ **Statt:** *Die Teilnehmer der Tagung...*

✓ *Alle sind herzlich willkommen.*

☒ **Statt:** *Jeder ist herzlich willkommen.*

Passiv und / oder Infinitiv

Auch hier wird der Schwerpunkt auf die Handlung der Personen gelenkt.

✓ *Der Antrag ist vollständig auszufüllen.*

☒ **Statt:** *Der / Die Antragsteller/in hat das Formular vollständig auszufüllen.*

✓ *Die Unterlagen werden im Sekretariat ausgegeben.*

☒ **Statt:** *Die Mitarbeiter/innen erhalten die Unterlagen im Sekretariat.*

Direkte Anrede

✓ *Der PC-Raum steht Ihnen zur Verfügung.*

☒ **Statt:** *Der PC-Raum steht den Benutzern zur Verfügung.*

Die direkte Anrede ist ebenfalls gut geeignet, um Formulare platzsparender zu gestalten und gleichzeitig alle Personen anzusprechen:

✓ *Ihr Name* ☒ **Statt:** *Name des Antragstellers*

✓ *Ihre Unterschrift*

☒ **Statt:** *Unterschrift des Vertragsnehmers*

Adjektiv oder Partizip Perfekt

✓ *kollegiale Unterstützung*

☒ **Statt:** *Unterstützung von Kollegen*

✓ *herausgegeben von* ☒ **Statt:** *Herausgeber*

✓ *betreut von* ☒ **Statt:** *Betreuer*

TIPP!



Setzen Sie geschlechtsneutrale Formulierungen im Wechsel mit jenen Schreibweisen ein, die das Geschlecht sichtbar machen.

Dabei sollte darauf geachtet werden, dass in einem Dokument neben geschlechtsspezifischen Bezeichnungen, der vollständigen Paarform und geschlechtsneutralen Formulierungen möglichst nur eine weitere Variante zum Einsatz kommt, die Sonderzeichen wie Schrägstriche etc. oder Binnen-I enthält. Dadurch wird die Lesbarkeit verbessert. Unterschiedliche Textsorten erfordern auch unterschiedliche geschlechtergerechte Schreibweisen. In offiziellen Dokumenten der WU (z.B. in Verträgen, Entwicklungsplan etc.) hat sich an der WU die Variante „Zusammenziehen mit Schrägstrich“ etabliert. Wenn Sie Einheitlichkeit mit der Schreibweise in offiziellen Dokumenten anstreben, dann können Sie auch in Ihren Texten die Schrägstrich-Variante anwenden.

WEITERE VARIANTE GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHE: DAS GENERISCHE FEMININUM

Das generische Femininum bezeichnet die ausschließliche Verwendung der weiblichen Form (*Studentin*, *Studentinnen*) mit dem Hinweis, dass damit beide bzw. alle Geschlechter gemeint sind. Es ist sozusagen die feministische und etwas provozierende Antwort auf die über Jahrhunderte geltende Tradition des so genannten generischen Maskulinums. Allerdings sorgt auch diese Form ihrerseits nicht für sprachliche Eindeutigkeit. (Werden mit *Studentinnen* nur weibliche oder alle Studierende gemeint?)

Das generische Femininum wird mitunter auch im Wechsel mit dem generischen Maskulinum verwendet, so werden z.B. in Aufzählungen männliche (z.B. *Arbeitnehmer*) und weibliche (z.B. *Pensionistinnen*) Formen abgewechselt. Bei dieser Variante ist jedoch zu beachten, dass männliche und weibliche Stereotype nicht unbeabsichtigt verstärkt werden.

WUSSTEN SIE, DASS...?



Die Universität Leipzig hat durch einen Senatsbeschluss im Jahr 2013 in ihrer Grundordnung, einer Art Universitätsverfassung, das generische Femininum eingeführt. In einer Fußnote wurde ergänzt, dass die weibliche Form ebenfalls für Männer gilt.¹¹

VERMEIDEN VON BESTIMMTEN FORMULIERUNGEN

› Keine Generalklausel

Eine Generalklausel zu Beginn eines Textes, die erklärt, dass aus Gründen der Lesbarkeit nur männliche Formen verwendet werden, weibliche darin aber inbegriffen sind, ist zu vermeiden, da dadurch Frauen im Text nicht sichtbar gemacht werden.

› Keine Klischees, Stereotype und veraltete Redewendungen

Vermeiden Sie Bezeichnungen wie *das starke / schwache Geschlecht*, *Milchmädchenrechnung*, *Muttersöhnchen*. Sagen Sie *Elternberatung* statt *Mütterberatung* und *Team* statt *Mannschaft*. Bringen Sie einen Betrieb *in Schwung* und nicht *auf Vordermann*.

› Keine unsymmetrische Benennungen von Frauen und Männern

Benutzen Sie keine Formulierungen wie: *Herr Dr. Müller und seine Ehefrau Franziska*, sondern benennen Sie beide symmetrisch: *Frau Dr.ⁱⁿ Franziska Müller und Herr Dr. Benedikt Müller* oder *Frau Müller und Herr Müller*.

GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN DER GESPROCHENEN SPRACHE

Nicht alle der bisher vorgeschlagenen geschlechtergerechten Schreibweisen lassen sich direkt und unverändert in die gesprochene Sprache umsetzen. Wie lässt sich z.B. der Schrägstrich in *ein/e Student/in* aussprechen? Alle der genannten Formen können aufgelöst und als vollständige Paarform ausgesprochen werden, *eine Studentin und ein Student*. Die Beidnennung kann auch ohne *und* erfolgen, weibliche und männliche Formen können einfach nacheinander genannt werden: *eine Studentin, ein Student*.

Eine weitere Möglichkeit in Verbindung mit Binnen-I, Schrägstrich, Unterstrich, Sternchen oder Tilde bietet der sogenannte „glottale Stopp“, eine kurze Pause, die beim Sprechen vor dem Binnen-I bzw. vor den Sonderzeichen eingelegt wird. Durch eine waagrechte oder wellenförmige Handbewegung können der Unterstrich oder die Tilde auch visuell dargestellt werden.

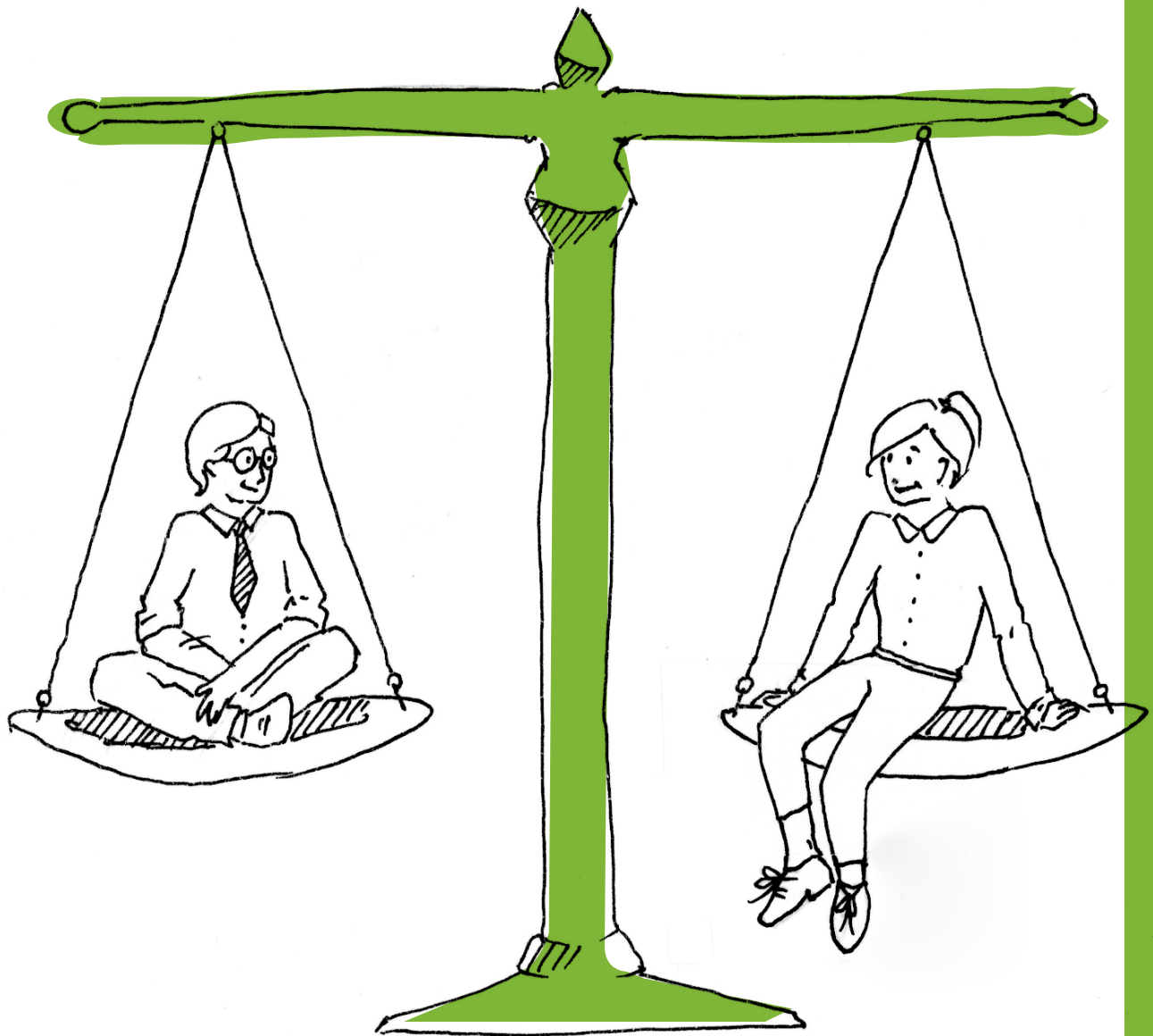
**Hatten Sie Schwierigkeiten beim
Lesen des letzten Kapitels?**



Hatten Sie Schwierigkeiten beim Lesen des letzten Kapitels?

Nein? Wie Sie gerade selbst erfahren haben, muss geschlechtergerechte Sprache nicht unangenehm zu lesen sein.

Der gesamte Text in dieser Broschüre ist in geschlechtergerechter Sprache geschrieben.



Wie kann visuelle Gestaltung geschlechtergerecht umgesetzt werden?

Auch bei Illustrationen und Bildern ist auf eine gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern zu achten. Hier gilt es, Vorurteile und Rollenklischees nicht zu verstärken, sondern vielfältige Berufs- und Lebensrealitäten abzubilden, Zuschreibungen zu hinterfragen und aufzulösen. Frauen und Männer sollten daher nicht nur in den jeweils „typischen“ Situationen oder in „traditionellen“ Bereichen gezeigt werden, in denen Frauen vor allem in Zusammenhang mit Familie, Fürsorge, Emotionalität, Sexualisierung, Unterlegenheit und Männer in Verbindung mit Technik, Egoismus, beruflichem Erfolg, Entschlossenheit, Überlegenheit dargestellt werden.

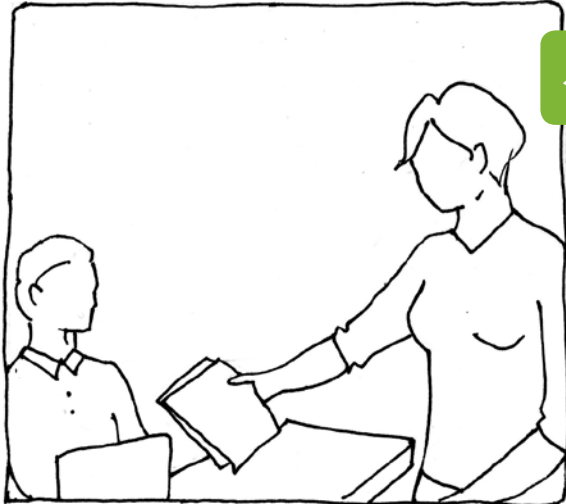
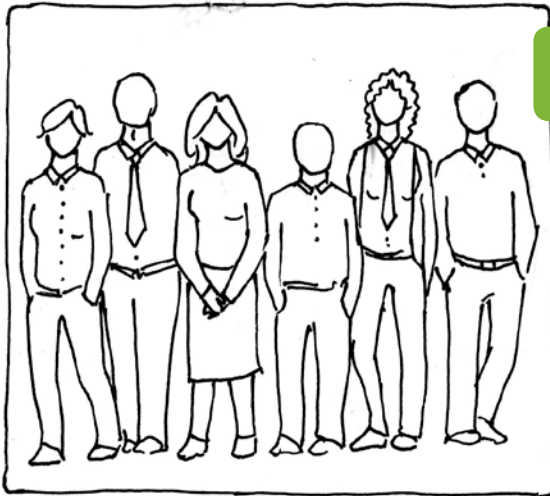
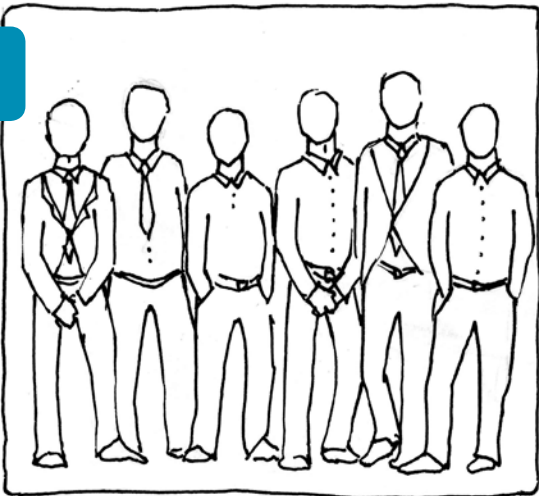
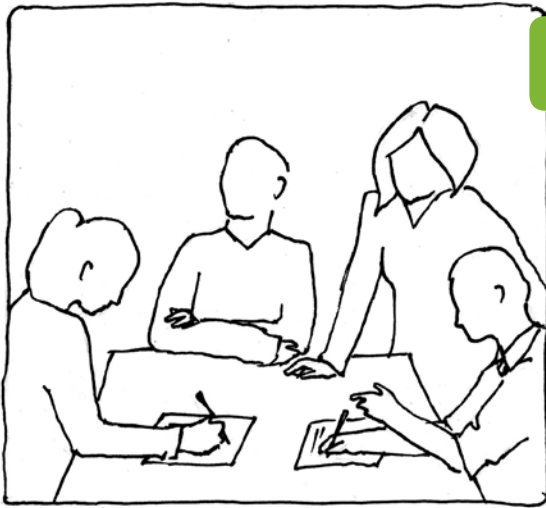
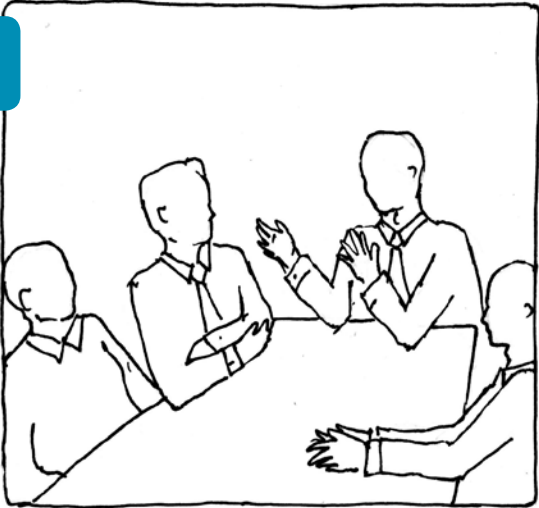
Über folgende Bildelemente wird u.a. Gleich- bzw. Ungleichwertigkeit vermittelt:

- › **Kleidung:** Wer trägt einen Anzug, wer ist in Freizeitkleidung dargestellt?
- › **Haltung der abgebildeten Personen:** Wer sitzt? Wer steht? Wer lehnt sich an? Wer steht mit beiden Beinen fest am Boden? Wer wird aktiv, wer passiv dargestellt?
- › **Blickrichtungen:** Schauen Personen auf oder herab? Sind sie auf gleicher Augenhöhe?
- › **Anordnung der Personen:** Wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund?
- › **Bildausschnitte bei Porträtfotos:** Werden Frauen und Männer gleichwertig in Größe, Mimik, Farbe, etc. dargestellt?
- › **Wer wird in welcher Umgebung gezeigt,** z.B. Männer bei der Arbeit, Frauen mit Familie etc.
- › **Tätigkeit:** Wer ist in Vortrags-, wer in Pausensituation (bei Tagungen) dargestellt?

WUSSTEN SIE, DASS...?

Zwei Umfragen an der WU haben ergeben, dass sich insgesamt 40,5% der befragten Mitarbeiterinnen diskriminiert bzw. eher diskriminiert fühlen, wenn gendergerechte Sprache nicht angewandt wird. Ein weiteres Ergebnis ist, dass 65% der befragten Frauen und 41,9% der befragten Männer einen Leitfaden an der WU für sinnvoll bzw. für eher sinnvoll halten. Unter den Studierenden der WU wird das Thema als weniger wichtig erachtet. Von den befragten Studentinnen fühlen sich 18,6% diskriminiert bzw. eher diskriminiert, wenn gendergerechte Sprache ignoriert wird. An den zwei WU-weiten Umfragen zum Thema gendergerechte Sprache haben sich insgesamt 294 Mitarbeiterinnen und 179 Mitarbeiter sowie 456 Studentinnen und 452 Studenten beteiligt.¹²





Geschlechtergerechte Kommunikation für Fortgeschrittene

WEITERE TIPPS ZUR ANWENDUNG VON GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHE

Von Zebrastreifen und Fremdenfeindlichkeit – Begriffe geschlechtergerecht zusammengesetzt

Viele zusammengesetzte Begriffe wie z.B. Mitarbeitergespräch, Fußgängerübergang oder Ausländerfeindlichkeit lassen sich mit etwas Kreativität geschlechtergerecht umformulieren.

Beispiele:

- ✓ Mitarbeitendengespräche, Mitarbeiter/innengespräche
☒ **Statt:** Mitarbeitergespräche
- ✓ Zebrastreifen ☒ **Statt:** Fußgängerübergang
- ✓ fremdenfeindliche Sprüche
☒ **Statt:** ausländerfeindliche Sprüche

Wer zu spät kommt, den oder die bestraft das Leben

Die Pronomina *wer*, *niemand*, *jemand* scheinen zunächst geschlechtsneutral zu sein, sie ziehen aber in Nebensätzen oder bei weiteren Pronomen immer männliche Formen nach sich. Auch hierfür gibt es Umformulierungsmöglichkeiten.

Beispiele:

Wer zu spät kommt, **den** oder **die** bestraft das Leben.
Oder: Wer zu spät kommt, wird vom Leben bestraft.
Niemand darf wegen **ihrer** oder **seiner** Herkunft benachteiligt werden. Oder: Niemand darf aufgrund der Herkunft benachteiligt werden.
Hat gestern jemand **seine** oder **ihre** Unterlagen im Seminarraum vergessen? Oder: Hat gestern jemand **die** Unterlagen im Seminarraum vergessen?

Spezialfall man

Man ist im Lautbild mit Mann identisch, hat sich sprachgeschichtlich aus dem Wort Mann entwickelt und ist deshalb auch heute sehr stark männlich konnotiert. Es kann in vielen Fällen durch *ich*, *du*, *wir*, *Sie* ersetzt werden.

- ✓ Wir sollten uns mehr Gedanken über die Zukunft machen. ☒ **Statt** Man sollte sich mehr Gedanken über die Zukunft machen.

Weitere Alternativen für man sind frau oder mensch.

Handelnde Subjekte und passive Rollen

In vielen Texten werden Männer als handelnde Subjekte und Frauen in passiven Rollen, in Abhängigkeit von Männern beschrieben: *sie ist Ehefrau von ...*, *Mutter von ...*, *Freundin von ...*. Durch Umformulierungen kann ein Perspektivenwechsel erfolgen und die Rolle der Frau aktiver gestaltet werden. Ziel ist eine symmetrische und gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern.

Beispiel:

- ✓ Das Ehepaar Gloria und Christian Kraus hat im Lotto gewonnen. ☒ **Statt:** Christian Kraus und seine Ehefrau Gloria haben im Lotto gewonnen.

Akademische Grade und Berufstitel

Bei akademischen Graden und Berufstitel sollte ebenfalls auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet werden:

- ✓ Frau Professorin ☒ **Statt** Frau Professor oder
- ✓ Frau Doktorin ☒ **Statt** Frau Doktor
- ✓ Frau Amtsrätin ☒ **Statt** Frau Amtsrat

Auch bei der Abkürzung akademischer Grade oder Titel kann das weibliche Geschlecht folgendermaßen sichtbar gemacht werden:

Prof.ⁱⁿ

Dr.ⁱⁿ

Dipl.Ing.ⁱⁿ

Mag.^a

Anmerkung: Bei den im Zuge der Bologna-Reform eingeführten Titeln Bachelor, B.A., Master, M.A. hat sich bis jetzt noch kein geschlechtsspezifischer Sprachgebrauch etabliert.

***, X UND DYNAMISCHER UNTERSTRICH**

Neben den in Kapitel „Wie kann geschlechtergerechte Sprache umgesetzt werden?“ (siehe Seite 9 ff.) genannten Möglichkeiten gibt es viele weitere Varianten geschlechtergerechter Kommunikation, von denen hier nur einige weitere angeführt werden. Als „radikalere“ Formen finden sie in der Praxis aber nur selten Anwendung. Da das Geschlecht in Wörtern vor allem durch Endungen angezeigt wird, werden in radikalen Varianten geschlechtergerechter Kommunikation diese Geschlechtsmarker durch einen Stern oder ein x ersetzt: z.B. *Lehr** oder *Professx*. Pluralformen werden durch Verdoppelung dargestellt: z.B. *die Lehr***.

Der dynamische Unterstrich wird an beliebiger Stelle in Wörtern eingesetzt, z.B. *ei_ne schlau_e Stu_dentin*. Indem der Unterstrich an keinem festen Ort gesetzt wird, wird zur Dekonstruktion des Geschlechts beigetragen.¹³

TIPPS ZUR GESTALTUNG GESCHLECHTER-GERECHTER INHALTE

Identifikationsangebote für Frauen und Männer

Berücksichtigen Sie in Ihren Inhalten, Beispielen, Zitaten die Lebenswelten von Frauen und Männern. Zitieren Sie Expertinnen und Experten, beziehen Sie sich in Ihren Beispielen auf Frauen und Männer, stellen Sie Praxisrelevanz und Gesellschaftsbezug her, zeigen Sie Bilder von Frauen und Männern und vermeiden Sie dabei veraltete Rollenbilder, Stereotype und Abwertungen.

Forschungsergebnisse von Wissenschaftlerinnen

Präsentieren Sie Forschungsergebnisse von Wissenschaftlerinnen, machen Sie dadurch erfolgreiche Wissenschaftlerinnen sichtbar und schaffen Sie Vorbilder.

Geschlechtsspezifische Reflexion der Themen

Beachten Sie in der Bearbeitung Ihrer Themen auch mögliche Geschlechteraspekte; thematisieren Sie unterschiedliche gesellschaftliche Realitäten der Geschlechter; integrieren Sie Daten und Fakten zur gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen und gehen Sie auf spezifische Probleme ein, die vorwiegend Männer betreffen. Berücksichtigen Sie gegebenenfalls Erkenntnisse der Gender Studies und integrieren Sie diese in Ihre Fachinhalte.

z.B.: <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula/gender-curricula-detailansicht/?uid=25&casegroup=all&Hash=1421249738>

Using gender-fair language in English

People often argue that gender-inclusive language is not an issue in English, as nouns have no grammatical gender and terms like *student* or *professor* are considered gender neutral. It is true that it is easier to use gender-inclusive language in English, and that fewer adaptations are required in comparison to German. There are, however, a number of different ways to signalize equality and avoid discrimination when speaking and writing in English.

The following examples provide inclusionary alternatives (*all people are created equal*) to specific exclusionary wording (*all men are created equal*).¹⁴

Use gender-neutral nouns:

- ✓ person, individual ☒ instead of man
- ✓ people, humankind, men and women
- ☒ instead of mankind
- ✓ spokesperson ☒ instead of spokesman
- ✓ chair, chairperson, coordinator ☒ instead of chairman
- ✓ business manager, executive, head of firm, representative
- ☒ instead of businessman
- ✓ staff, labor force, employees, workers, human resources
- ☒ instead of manpower
- ✓ committee/panel of counsellors, advisory board
- ☒ instead of committee of wise men
- ✓ first-year student ☒ instead of freshman
- ✓ machine-made, synthetic ☒ instead of man-made

Use he or she, she/he or s/he:

- ✓ If a student wants to learn more about gender-fair language, he or she should read this manual.
 - ✓ If a student studies hard, she/he or s/he will succeed.
- Or: Students who study hard will succeed.
- ✓ No one must be discriminated against on the grounds of her or his national origin. Or: No one must be discriminated against on the grounds of national origin.

Use plural they/their/them (even if the pronoun refers to a singular noun):

- ✓ If students want to learn more about gender-fair language, they should read this manual.
- ✓ Has each student chosen their thesis advisor?
- ☒ Instead of Has each student chosen his thesis advisor?

Avoid stereotypes:

Avoid stereotypical formulations and sayings such as the *strong/weak sex*, *act like a man*, *cry like a little girl*, or *boys will be boys*.

Do not represent certain jobs or roles as only appropriate for, or held by, women or men, i.e., plumbers are men and nursery-school teachers are women. Avoid representing females and males as possessing stereotypical gendered attributes, for example that women are emotional and men rational.¹⁵

DID YOU KNOW...?



In a study conducted at Yale university, faculty from research-intensive universities rated applications from a student – who was randomly assigned either a male or female name – for a laboratory manager position. Faculty participants rated the male applicant as significantly more competent and hireable than the (identical) female applicant. These participants also selected a higher starting salary and offered more career mentoring to the male applicant. The gender of the faculty participants did not affect responses, such that female and male faculty were equally likely to exhibit bias against the female student.¹⁶

Avoid asymmetric representation

Many texts describe men as the acting subjects and assign passive, secondary roles to women, who are often defined only with regard to their relationship to men: *John's wife, Peter's mother, David's girlfriend*. Rephrasing such statements can open up an alternative perspective on the role of women, giving them a more active presence in texts. The goal is to achieve an equitable, balanced, and symmetrical representation of women and men.

✓ *man – woman, men – women, girls – boys, lady – gentleman* instead of ☒ *men – girls, man – lady*

Women are often labeled based on their marital status: *Miss* for unmarried women, *Mrs.* for married women, while *Mr.* is a neutral form used to address men regardless of their marital status. Instead of *Miss* and *Mrs.*, please use the inclusionary form of address *Ms.* when referring to women.

✓ *Ms. Jane Doe* instead of ☒ *Mrs. Jack Doe*

✓ *Jack and Jane Doe* instead of ☒ *Mr. and Mrs. Jack Doe*

Would you be interested in going to dinner with Joachim Sauer and his wife? No?



How about if the invitation comes from Angela Merkel and her husband, Joachim Sauer?

Sounds better, doesn't it?



Checkliste

HABEN SIE GESCHLECHTERGERECHT FORMULIERT?

- ☐ **In Ihren Formulierungen und Personenbezeichnungen kommt eindeutig zum Ausdruck, wer angesprochen werden soll (Sichtbarmachen des Geschlechts):**
Wir suchen eine Studentin oder einen Studenten mit Praxiserfahrung.
Kauffrau / Kaufmann für Bürokommunikation
Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind herzlich willkommen.
- ☐ **Sie verwenden Kurzformen mit Schrägstrich oder Binnen-I...:**
ein/e Student/in; ein/e LektorIn
- ☐ **... oder Sonderzeichen wie Unterstrich, Stern, Tilde, etc.:**
*Student_innen, Manager*innen*
- ☐ **Sie setzen gelegentlich geschlechtsneutrale Formulierungen ein im Wechsel mit Schreibweisen, die das Geschlecht sichtbar machen:**
die Führungskraft, die Studierenden, das Rektorat, die Leitung
- ☐ **Sie verwenden kreative Umschreibungen:**
Wer die Prüfung bestanden hat, ist zum Modul abc zugelassen.
Alle, die an der Tagung teilnehmen...
Der Antrag ist vollständig auszufüllen.
Der PC-Raum steht Ihnen zur Verfügung.
kollegiale Beratung, fachkundiger Rat
- ☐ **Sie achten auf Symmetrie und stellen Frauen und Männer gleichwertig und gleichermaßen aktiv und als handelnde Subjekte dar.**
- ☐ **Sie vermeiden in den verwendeten Beispielen und Bildmaterialien Klischees, Stereotype und veraltete Redewendungen.**
- ☐ **Sie verwenden geschlechtergerechte Titel und Funktionsbezeichnungen.**
- ☐ **Sie zitieren Expertinnen und Experten gleichermaßen und berücksichtigen in Ihren Beispielen die Lebenswelten von Frauen und Männern.**

Literatur

Endnoten:

- ¹ Cohn, Carol (1992): Sprache im Kontext der Kriegsmaschinerie. Die Geschlechter im Gespräch. Herausgegeben von Günther / Kotthoff. Stuttgart. 321 - 343.
- ² Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (1998). Frauen Macht Geschichte. Bern. Teil 2.1
- ³ Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen, in: Psychologische Rundschau 52 (3), S. 31 – 140.
https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf (12.1.2015)
- ⁴ Verweken, Dries; Hannover, Bettina; Wolter, Ilka (2013): Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. In: Journal of Vocational Behavior 82 (3), S. 208–220.
- ⁵ Boroditsky, Lera; Gaby, Alice (2010): Remembrances of Times East: Absolute Spatial Representations of Time in an Australian Aboriginal Community. In: Psychological Science 21, S. 1635 – 1639.
- ⁶ Art. 7 B-VG, §§11a und 41 B-GlBG, §§19 Abs 2 Z 6 und §§ 41-44 ff UG 2002 sowie Frauenförderungsplan der Satzung der WU
- ⁷ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Leitfaden "Geschlechtergerechtes Formulieren": http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/sprache/geschlechtergerechtesformulieren_bmbwk.pdf (11.3.2015)
- ⁸ Müller, Gerhard (1991): Die grossen Buchstaben sind nur fuer das Auge. In: Der Sprachdienst 35, S. 82-85.
- ⁹ Fausto-Sterling, Anne (2000): Sexing the Body. Gender politics and the construction of sexuality. New York.
- ¹⁰ Hofbauer, Christoph (2014): Gendergerechte Sprache und die diesbezügliche awareness der Manager~innen von morgen. Bachelorarbeit an der WU.
- ¹¹ Grundordnung der Universität Leipzig: http://www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/UniStadt/akademische_angelegenheiten/pdf/Grundordnung_UL_130806.pdf (11.3.2015)
- ¹² Hofbauer, Christoph (2014): Gendergerechte Sprache und die diesbezügliche awareness der Manager~innen von morgen. Bachelorarbeit an der WU und Präsentation der Umfrage unter MitarbeiterInnen der WU am 21.5.2015.
- ¹³ Hornscheidt, Lann (2012): feministische w_orte. ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik. transdisziplinäre gender-studien 5. Frankfurt am Main. 100 – 138.
- ¹⁴ „Guidelines for Gender-Fair Use of Language“. Women in Literacy and Life Assembly (WILLA), re-vised 2002: <http://www.ncte.org/positions/statements/genderfairuseoflang> (13.4.2015)
- ¹⁵ Askehave, Inger, Koning Zethsen, Karen (2014): Gendered Constructions of Leadership in Danish Job Advertisements. In: Gender, Work and Organization: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12053/abstract> (13.4.2015)
- ¹⁶ Moss-Racusin, Corinne, Dovidio, John, Brescoll, Victoria, Graham, Mark, Handelsman, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favour male students. In: Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS). 16474–16479.

Weitere Quellen:

- › Geschlechtergerecht in Sprache und Bild. Johannes Kepler Universität Linz (2009): http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e12619/e67601/Geschlechtergerechtin-SpracheundBild_ger.pdf (11.3.2015)
- › Geschlechtergerechte Sprache – unnötige Spielerei oder wichtiges Mittel zur Gleichstellung?. Universität Göttingen: <https://www.uni-goettingen.de/de/123067.html> (14.12.2017)
- › Geschlechtergerechter Sprachgebrauch – Ein Leitfaden von Studierenden. Alpen-Adria Universität Klagenfurt (2014): http://www.uni-klu.ac.at/akgleich/downloads/A4_Leitfaden_GS_von_Studis.pdf (11.3.2015)
- › Geschlechtergerechtes Formulieren. Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2012): https://www.bmb.gv.at/ministerium/rs/formulieren_folder2012_7108.pdf?61ebmj (14.12.2017)
- › „Ich Tarzan – Du Jane?“ Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung. ÖGB (2007): <https://www.uni-marburg.de/frauen/ichtarzandujane.pdf> (18.5.2015)
- › Kusterle, Karin (2011): Die Macht von Sprachformen: der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Frankfurt am Main.
- › Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren (Hannelore Vonier): http://www.frauensprache.com/leitfaden_fuer_geschlechtergerechtes_formulieren.htm (11.3.2015)
- › Leitfaden: Gendergerechte Sprache. Universität Potsdam (2012): https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publikationen/Leitfaden_gendergerechte_Sprache_UP-2012.pdf (14.12.2017)
- › ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Universität Köln (2013): http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e5726/2014_Leitfaden_UeberzeuGENDEReSprache_11032014_ger.pdf (11.3.2015)
- › Leitfaden „geschlechtssensible Sprache“. FH St. Pölten (2008).

Kontakt

Der Leitfaden soll durch Ihre Anregungen und Ideen weiterentwickelt werden.
Bitte teilen Sie uns Ihre Meinung mit, schicken Sie uns bitte auch Ihre ganz konkreten Fragen und Beispiele.
Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen an fairundinklusiv@wu.ac.at

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Wirtschaftsuniversität Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien
Für den Inhalt verantwortlich: Rektorat der Wirtschaftsuniversität Wien

vorbehaltlich Satz- und Druckfehler

Konzeption und Redaktion: Sonja Lydtin, Stabstelle Gender & Diversity Policy, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) und Christoph Hofbauer

Grafik: Doris Steiner, studio5
Illustration: Sarah Knaus

2. aktualisierte Auflage, Wien 2017



WU (Vienna University of Economics and Business)
Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna, Austria
wu.ac.at

Arriving by public transport:
Subway: U2 stations "Messe-Prater" or "Krieau"
Bus: 82A, "Südportalstraße" stop