

Leitfaden für gendersensiblen Sprachgebrauch an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz

Dieser Gender-Leitfaden wurde vom Rektorat der PHDL mit 21.3.23 beschlossen. Der Leitfaden tritt mit dem Tag der Kundmachung im Mitteilungsblatt in Kraft und ersetzt den Beschluss der Studienkommission vom 8.6.2015 zum Geschlechtergerechten Sprachgebrauch an der PHDL.

Die Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz bekennt sich zum gendersensiblen, diskriminierungsfreien Sprachgebrauch. Dadurch trägt die Hochschule aktiv zur Gleichstellung aller Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei. Gendersensible Sprache anerkennt, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und Geschlechtsidentitäten sowie geschlechtliche Ausdrucksweisen und Körper vielfältig sind. Sie trägt zur Vermeidung von Missverständnissen und Diskriminierungen bei.

Dieser Leitfaden enthält wichtige Grundprinzipien und Regeln für eine verständliche und geschlechtergerechte Sprache vor dem Hintergrund einer von Diversität geprägten Gesellschaft.

Rechtlicher Hintergrund

In § 50 der Satzung der PHDL vom 30.5.2022 steht dazu:

„Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der PHDL bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Hochschulangehörigen gerichteten Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache.“

Seit 2022 (BGBl II 301/2022) sind zur Codierung des Geschlechts neben „m“ für männlich und „w“ für weiblich auch „x“ für divers, „o“ für offen, „i“ für inter und „k“, wenn von jeglicher Geschlechtsangabe abgesehen wurde, zu verwenden. Das jeweilige Geschlecht ist aus den vorgelegten in- oder ausländischen Personenstandsurkunden, Reisepässen oder Personalausweisen zu übernehmen.

I. Inhalt und Anwendungsbereiche des Leitfadens

An der PHDL sind Formulierungen zu wählen, die respektieren, dass manche Menschen weder „weiblich“ noch „männlich“ sind. Diese Formulierungen sollen die Gleichstellung auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Der vorliegende Leitfaden soll die Anwendung geschlechtersensibler, diskriminierungsfreier, inklusiver und geschlechtergerechter Sprache an der PHDL erleichtern. Die genannten Beispiele sollen dabei unterstützen, genderneutral zu formulieren.

Möglicher Anwendungsbereich des Leitfadens ist dabei – abgesehen von generellen Rechtsvorschriften – grundsätzlich der gesamte Schriftverkehr an der PHDL, sowohl in der Verwaltung als auch im Studienbetrieb, insbesondere E-Mails, Broschüren, Presseartikel, Drucksorten, Mitteilungen, Flyer, Briefe, Formulare, Newsletter, Websites, etc. Darüber hinaus sind die Vorgaben dieses Leitfadens auch

geeignet, als Orientierung für das Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten (Seminararbeiten, Bachelorarbeiten, Masterthesen u.a.) an unserer Hochschule zu dienen.

Dabei kann die persönliche Kommunikation unverändert bleiben; im personalisierten Schriftverkehr mit persönlich bekannten Personen kann weiterhin bei Frauen und Männern die geschlechtsspezifische Anrede wie bisher verwendet werden (z. B. Sehr geehrter Herr Dr. Meier, Liebe Frau Müller).

Um zu vermeiden, dass die Verwendung gendersensibler Formulierungen, die Lesbarkeit und Verständlichkeit beeinträchtigt, wurde die Schriftlichkeit der gesprochenen Sprache angepasst und der Einfachheit Vorrang eingeräumt.

II. Grammatikalische Möglichkeiten für gendersensiblen Sprachgebrauch

Grundsätzliches:

a.) Vorrang von geschlechtsneutralen Formulierungen

In vielen Dokumenten und Schreiben werden Geschlechtsangaben gemacht, auch wenn es nicht notwendig ist. Dadurch besteht die Gefahr, Menschen einem Geschlecht falsch zuzuordnen.

Wenn möglich, sind geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden (siehe Empfehlungen zur Umsetzung 1 bis 12). Sätze können umformuliert werden oder Wörter können neutralisiert werden (z.B. Teilnehmende, Leitung), so dass das Geschlecht keine Rolle spielt.

Keine Geschlechtsangabe („Frau“, „Herr“, ...) wird zum Beispiel bei nachfolgenden Dokumenten benötigt:

Offizielle Studiendokumente	Interne Informationsdokumente
Zeugnisse/Urkunden	Anwesenheitslisten (Lehre)
Prüfungsbögen	Informationen zu Zulassung und Abschluss
über die Anerkennung von Prüfungsleistungen	Informationen zu Prüfungsmodalitäten
Zertifikate (Lehrgänge)	Informationen zu Abschlussarbeiten

Bei **Postaussendungen** ist es ebenfalls nicht notwendig, „Frau“ oder „Herr“ zu verwenden:

An ~~Frau/Herr~~
[Vorname] [Nachname]
Adresse

Geschlechtsneutrale Formulierungen haben den Vorteil, dass sie die binäre Geschlechternorm nicht wiederholen und Menschen, die sich weder als weiblich noch als männlich identifizieren, nicht ausschließen. Sie haben jedoch den Nachteil, dass sie die Geschlechtervielfalt unsichtbar machen. Es sollte daher nicht ausschließlich geschlechtsneutral formuliert werden. Trotzdem sind diese Formulierungen häufig hilfreich, um Sprache zu vereinfachen.

Homepage, ph-online, Newsletter, ...
Studierende/Lehrende
Studium/Lehre

Mitarbeitende/ Team
Anwesende/ Teilnehmende
Gruppe der Benutzenden

Sehr geehrte Studierende!
Liebes Kollegium!

b.) Angabe der eigenen Pronomen

Um die eigene gewünschte Anrede kenntlich zu machen, gibt es die Möglichkeit, in der Signatur der E-Mail das eigene Pronomen anzugeben:

Beispiele:

Vorname Nachname (*er/ihm*).

Mein Pronomen ist *sie/ihr*.

Gerne können Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen soll.

c.) Verwendung des Gender-Doppelpunkts

In Fällen, in denen eine genderneutrale Formulierung nach Punkt 1 bis 12 nicht möglich ist, wird der Gender-Doppelpunkt verwendet (siehe Punkt 13), so dass Vielfalt auch schriftlich sichtbar wird.

Noch gibt es keine einheitliche Rechtschreibung, also orthographische Regelung für den deutschsprachigen Raum. Stattdessen wird derzeit eine Reihe von Varianten bezogen auf Formenkonsistenz, (Vor-) Lesbarkeit, Verständlichkeit sowie sachliche und kontextuelle Angemessenheit erprobt. Letztlich wird über die Schreibung (Graphie) im Deutschen – und nur darüber – der von den deutschen Ländern eingerichtete Rat für deutsche Rechtschreibung in Konsens mit den entsprechenden Gremien in Österreich und der Schweiz zu entscheiden haben.

Der Gender-Doppelpunkt verbreitet sich seit 2018 im gesamten deutschsprachigen Raum. Die zunehmende Sichtbarkeit des Doppelpunkts als Gender-Zeichen hat verschiedene Gründe, unter welchen folgende Vorteile hervorstechen:

- Der Doppelpunkt ist ein etabliertes grammatisches Zeichen.
- Als Gender-Zeichen ist er politisch (noch) unverbraucht.
- Im Unterschied zu Gender-Gap und Gender-Stern wirkt der Doppelpunkt typographisch elegant – und damit weniger provokant.
- Der Doppelpunkt ist auf der Tastatur gut gelegen und Teil unserer Schreibroutine.
- Der Gender-Doppelpunkt ist barrierefrei: Screenreader machen anstelle des Doppelpunkts eine kurze Pause – analog zur natürlichen gendergerechten Aussprache von Personenbezeichnungen.

Demgegenüber werden allerdings auch Nachteile angeführt:

- Wer just das Sperrige und Proklamatorische des Gender-Gaps mag, ist mit dem filigranen Doppelpunkt weniger glücklich
- Gerade weil der Doppelpunkt so etabliert ist in unserer Grammatik, dabei üblicherweise in Satzzusammenhängen und nicht innerhalb von Wörtern vorkommt, kann er als Gender-Zeichen missverstanden werden. Ein Doppelpunkt in einem syntaktischen Kontext signalisiert,

dass das Nachfolgende wichtig ist. Mitten in einem Wort kann ein Doppelpunkt jedoch irritieren – insbesondere auch Menschen mit Leseschwächen oder solche, die frisch Deutsch lernen.

- Die Queer-Community wünscht sich eher die vorrangige Nutzung des Gendersterns. Seine vielen Strahlen stehen für die vielfältigen Formen der geschlechtlichen Vielfalt. Dem Doppelpunkt dagegen fehlt diese Symbolkraft.

Homepage, ph-online, Newsletter, ...
Student:innen
Leiter:in
Mitarbeiter:innen
Gutachter:in...
Referent:in...

Hinweis: Der sogenannte Gender-Doppelpunkt wird in der mündlichen Kommunikation als kurze Pause gesprochen.

Im Unterschied zum Genderstern und Gendergap sowie zu anderen Zeichen ist der Doppelpunkt weitgehend barrierefrei. Für Menschen mit einer Sehbehinderung sind Texte, in denen Gender-Doppelpunkte vorkommen, gut verständlich, denn Sprachausgabeprogramme machen an der Stelle des Doppelpunkts lediglich eine kleine Pause. Sternchen und andere Zeichen dagegen werden von den Programmen mitgelesen und beeinträchtigen so den Textfluss.

Empfehlungen zur Umsetzung:

1. Verwendung der geschlechtergerechten Pluralform

die Fachkräfte, die Vorgesetzten, Lehrende, Studierende, Praktizierende,
die Angestellten, die Mitarbeitenden,
die Jugendlichen, die Teilnehmenden, die Betroffenen...

2. Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen

Person, Personal, Beschäftigte, Fachkraft, Teilzeitkraft,
Elternteil, Mitglied, Mensch, Opfer, Persönlichkeit, Führungskraft ...

3. Bezeichnung der Funktion, des Instituts, der Gruppe

die Leitung, das Institut, das Team, das Personal, die Delegation...



4. Ersetzung von Nomina durch Gliedsätze mit „Wer...“, „Alle, die...“, „Diejenigen, die...“

😊 „Alle, die am Seminar teilnehmen“

😞 statt „die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Seminars“

😊 „Wer teilnimmt“

😞 statt „die Teilnehmer und Teilnehmerinnen“

5. Verwendung abstrakter Substantive

😊 „die Teilnahme berechtigt zu“

😞 statt „die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind berechtigt“

6. Verwendung geschlechtsneutraler Pronomen

😊 „jede Person“

😞 statt „jedermann“, spärlicher Einsatz von „man“

😊 „jede Person ist berechtigt“

😞 statt „jedermann ist berechtigt“

7. (Sporadische) Verwendung von Passivformen

😊 „In der Lehrveranstaltung wurde ein Empfehlungskatalog erstellt“

😞 statt „Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Lehrveranstaltung erstellten einen Empfehlungskatalog“

Hier ist zu beachten, dass die gehäufte Verwendung des Passivs stilistisch problematisch ist, unpersönlich wirkt und außerdem die handelnde Person nicht immer weggelassen werden kann.

Lösung - Verwenden Sie die geschlechtsneutrale Pluralform: „Die Teilnehmenden der Lehrveranstaltung erstellten einen Empfehlungskatalog“

8. Pronomen durch Artikel ersetzen

😊 „Niemand wird wegen der Herkunft diskriminiert“

😞 statt „Niemand wird wegen seiner oder ihrer Herkunft diskriminiert“

9. Verwendung bei der direkten Anrede

- 😊 „Ihre Adresse“ oder nur „Adresse“
- 😞 statt „Adresse des Antragstellers“
- 😊 „Sehr geehrte Anwesende“
- 😞 „Sehr geehrte Damen und Herren“

10. Verwendung von Adjektiven

- 😊 „die fachkundige Auskunft“
- 😞 statt „die fachmännische Auskunft“
- 😊 „fachärztliches Attest“
- 😞 statt „Attest einer Fachärztin oder eines Facharztes“

11. Formulierung zusammengesetzter Hauptwörter

- 😊 „das Mitarbeitendengespräch“
- 😞 statt „das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch“

12. Begrüßung und persönliche Anrede

- 😊 „Sehr geehrte Anwesende“, „Guten Tag Petra Maier“, „Otto Müller“
- 😞 statt „Sehr geehrte Damen und Herren“

13. Verwendung des Gender-Doppelpunkts

Der sogenannte Gender-Doppelpunkt ist die jüngste Form der gendergerechten Schreibweise und gilt als leser:innenfreundlicher als Sternchen oder Unterstrich. Zudem ist er inklusiver, da er von Sprachausgabeprogrammen für Blinde oder Menschen mit Sehbehinderung am besten wiedergegeben werden kann, indem für den Doppelpunkt eine kurze Sprechpause eingefügt wird.

Der Gender-Doppelpunkt sollte dann verwendet werden, wenn die anderen Möglichkeiten der geschlechtsneutralen Formulierung (siehe Empfehlungen zur Umsetzung 1 bis 12) ausgeschöpft sind.

„Professor:in“; „Lehrer:innen“; „Trainer:in“; „Multiplikator:innen“

Bei Verwendung des Gender-Doppelpunkts wird im Singular auch der Artikel gendert, wie -der:die Professor:in“; der:die „Lehrer:in; der:die „Trainer:in“; der:die „Multiplikator:in“.

Achtung: Sobald sich der Stamm der femininen und der maskulinen Wortform unterscheidet, ist das Gendern mittels Gender-Doppelpunkt nach Möglichkeit zu vermeiden, da hierbei Wörter entstehen würden, die grammatikalisch nicht korrekt sind. Etwa bei der Bezeichnung „Pädagog:in“, da „Pädagog“ weder ein Wort darstellt noch die richtige maskuline Bezeichnung ist. Aufgrund der besseren Umsetzbarkeit, vor allem in Drucksorten mit limitierten Zeichenzahlen, ist die Verwendung des Doppelpunktes aber auch in solchen Fällen erlaubt (Pädagog:in). Diese Ausnahme gilt nicht für die Verfassung wissenschaftlicher Arbeiten.

III. Geschlechtergerechte akademische Grade bzw. Standes- und Berufsbezeichnungen

In Anlehnung an die Neuerungen des Universitätsgesetzes ist bei der Verwendung akademischer Grade geschlechtergerecht vorzugehen.

1. Alle abgekürzten akademischen Grade, die dem Namen vorangestellt sind, werden geschlechterspezifisch

Weiblich und wenn weibliche Form gewünscht	divers	Männlich und wenn männliche Form gewünscht
DI ⁱⁿ Maria Möglich Dr. ⁱⁿ Maria Möglich Ing. ⁱⁿ Maria Möglich Mag. ^a Maria Möglich	DI ^x Sascha Möglich Dr. ^x Sascha Möglich Ing. ^x Sascha Möglich Mag. ^x Sascha Möglich	DI Franz Möglich Dr. Franz Möglich Ing. Franz Möglich Mag. Franz Möglich

2. Wenn das verwendete Computerprogramm keine Hochstellung kennt, dann ist die geschlechterspezifische Form direkt anzuschließen

Weiblich und wenn weibliche Form gewünscht	divers	Männlich und wenn männliche Form gewünscht
Dlin Maria Möglich Dr.in Maria Möglich Ing.in Maria Möglich Mag.a Maria Möglich	Dlx Sascha Möglich Dr.x Sascha Möglich Ing.x Sascha Möglich Mag.x Sascha Möglich	DI Franz Möglich Dr. Franz Möglich Ing. Franz Möglich Mag. Franz Möglich

3. Akademische Grade, die dem Namen nachgestellt sind, sind für alle Personen gleich lautend

Weiblich und wenn weibliche Form gewünscht	divers	Männlich und wenn männliche Form gewünscht
Maria Möglich, BA Maria Möglich, MA	Sascha Möglich, BA Sascha Möglich, MA	Franz Möglich, BA Franz Möglich, MA

Maria Möglich, BA MSc Maria Möglich, MAS	Sascha Möglich, BA MSc Sascha Möglich, MAS	Franz Möglich, BA MSc Franz Möglich, MAS
---	---	---

4. Einzig für Absolvierende der Sozialakademie wird die geschlechterspezifische Form dem Namen nachgestellt

Weiblich und wenn weibliche Form gewünscht	divers	Männlich und wenn männliche Form gewünscht
Maria Möglich, DSA ⁱⁿ Maria Möglich, DSA ⁱⁿ	Sascha Möglich, DSA ^x Sascha Möglich, DSA ^x	Franz Möglich, DSA Franz Möglich, DSA

IV. Zusätzliche Regeln der geschlechtsneutralen Formulierung

1. Verzicht auf Schrägstrich (Dienstnehmer/innen)
2. Verzicht auf Einklammerung (Dienstnehmer(in))
3. Verzicht auf Binnen-I (DienstnehmerIn)

Grund: Bei allen drei obigen Formen werden nur zwei Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten (weiblich und männlich) benannt und dem Dritten Geschlecht kein Platz eingeräumt.

Lösung: Verwendung des Gender-Doppelpunkts „Dienstnehmer:innen“

Mit dem Gender-Doppelpunkt werden alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten benannt.

V. Diskriminierungsfreie Bilder

1. Abbildung möglichst vielfältiger Lebenswelten

Auf Bildern und Illustrationen sollen Personen unterschiedlichen Geschlechts, unterschiedlicher ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung, mit oder ohne Erkrankung oder Behinderung dargestellt werden.

Bei der Bildbetrachtung werden abgebildete Personen bisher häufig in die binären Kategorien Mann oder Frau eingeteilt. Als Anhaltspunkte verwenden wir dafür oft vermeintlich klar identifizierbare Merkmale wie Körperbau, Frisur und Kleidung. Um diesen unbewussten Gedanken einen Perspektivenwechsel zu geben, empfehlen sich Abbildungen von Personen, die sich dieser optischen Zuordnung entziehen.



Es sollte daher versucht werden, Personen auch in für sie „untypischen“ Bereichen bewusst sichtbar zu machen (z.B. durch Verwendung eines Bildes mit einem Mann auf dem Spielplatz als spielendem Vater).

2. Gleichstellung

In Illustrationen und auf Bildern sollte auf Rollenklischees und Stereotype (z.B. Wickelraum für Mütter, Mutter-Kind-Parkplatz) verzichtet werden.

Alle Personen gleichwertig darzustellen ist wichtig. Um keine Hierarchien zu erzeugen, sollte daher auf den Bildausschnitt und die Positionierung der:des Dargestellten geachtet werden. Es ist auch wichtig, Mimik und Gestik zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass auch weibliche und diverse Personen ernst oder streng wirken dürfen und männliche Personen freundlich oder emotional sein können.

Ferner sollten nicht nur männliche Personen in aktiven und erklärenden Positionen dargestellt werden und weibliche oder diverse Personen nicht nur als passive Zuhörer:innen oder mit Kind.

Schließlich sollten männliche Personen nicht öfters als andere Personen abgebildet werden. Weibliche und andersgeschlechtliche Personen sollten nicht häufiger in den Hintergrund gerückt und nicht kleiner abgebildet werden als männliche Personen.

Grundsätzlich sollten Personen gleichgestellt abgebildet werden. Dabei ist auf Bildschärfe, Perspektive, Bildposition, Größe und Körperhaltung der abgebildeten Personen zu achten.

Literatur

Bahnig, A., Schreiner, A. & Müssig, M. (2020). Geschlechtersensible Sprache – Ein Leitfaden (2. Aufl.). Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung Technische Universität Berlin.

Europäische Menschenrechtskonvention. (o.J.). Zugriff am 02.11.2022 unter: <https://www.menschenrechtskonvention.eu/konvention-zum-schutz-der-menschenrechte-und-grundfreiheiten-9236/>.

Pädagogische Hochschule Oberösterreich. (o. J.). Empfehlungen für genderinklusive Sprachgebrauch an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich. Zugriff am 02.11.2022 unter: https://ph-ooe.at/fileadmin/Daten_PRO/pro_user/regina_steiner/Gender/Genderleitfaden_Stand_Juli_2022_1.pdf.

Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz. (o.J.). Satzung der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz (idgF). Zugriff am 20.11.2022 unter: https://www.phdl.at/fileadmin/user_upload/3_Service/2_Studienbetrieb/Mitteilungsblatt/MB-012-2022_Satzung_PHDL_30052022.pdf.

Universität Hamburg (o.J.). Geschlechter-gerechte Sprache an der Universität Hamburg. Zugriff am 09.11.2022 unter <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlung-geschlechtergerechte-sprache-2021.pdf>.

Universität Wien. (o. J.). Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung. Zugriff am 02.11.2022 unter: https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf.

Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV). (2020). Zugriff am 02.11.2022 unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20010725&FassungVom=2020-11-30>.

Geschlechtergerechte Sprache im Amtsgebrauch: Leitfaden für das Land Kärnten. Zugriff am 16.01.2023 unter: <https://www.ktn.gv.at/Themen-AZ/Details?thema=5&detail=1299> bzw. <https://frauen.ktn.gv.at/service/downloads>

VfGH 15.06.2018, G77/2018. Zugriff am 02.11.2022 unter: https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?ResultFunctionToken=62561362-373c-4d35-bfaf-47efe3438247&Position=1&Abfrage=Vfgh&Entscheidungsart=Undefined&Sammlungsnummer=&Index=&SucheNachRechtssatz=True&SucheNachText=False&GZ=G77%2F2018&VonDatum=&BisDatum=05.11.2018&Norm=&ImRisSeitVonDatum=&ImRisSeitBisDatum=&ImRisSeit=Undefined&ResultPageSize=100&Suchworte=&Dokumentnummer=JFR_20180615_18G00077_01

Pädagogische Hochschule Zürich. Gendergerechte Sprache. Leitfaden für einen geschlechtergerechten sprachlichen Auftritt. Zugriff am 16.11.2022 unter: [leitfaden-gendergerechte-sprache.pdf \(phzh.ch\)](https://www.phzh.ch/leitfaden-gendergerechte-sprache.pdf)