



Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren am IHS

Der Plan zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am IHS sieht vor, dass in allen internen und externen Schriftstücken, in Publikationen und Veröffentlichungen sowie in der Außendarstellung des IHS eine geschlechtergerechte bzw. geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden ist. Nachfolgend ist dargestellt, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IHS dabei vorgehen sollten.

Warum geschlechtergerechtes Formulieren am IHS?

Geschlechtergerecht formulieren bedeutet, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Sprache zu verwirklichen. Texte sind dann geschlechtergerecht, wenn Frauen und Männer sprachlich sichtbar werden, so dass sie sich gleichermaßen angesprochen fühlen.

Sprachwissenschaftliche Studien belegen, dass Texte, die ausschließlich die männliche Sprachform verwenden, bei Leserinnen und Lesern eine kognitive Überrepräsentation von Männern und eine gedankliche Nichteinbeziehung von Frauen erzeugen. Frauen werden so eben nicht oder ungenügend „mitgemeint“. Gleichzeitig bestätigen sprachwissenschaftliche Studien auch, dass die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen zu einem signifikant häufigeren Wahrnehmen von Frauen führt (vgl. Braun et al. 2007; Steiger, Irmen 2007; Gygax et al. 2008).

Sprache bildet nicht nur Realitäten ab, sondern prägt auch unser Bewusstsein und trägt zur Reproduktion von geschlechtsspezifischen Stereotypen bei, wenn beispielsweise von Hausfrauen oder Krankenschwestern die Rede ist. Sprache wirkt damit auch als ein Faktor der gesellschaftlichen Weiterentwicklung. Eine geschlechtergerechte Sprache impliziert demnach nicht nur die Existenz von mehr als dem männlichen Geschlecht, sondern trägt darüber hinaus die Botschaft in sich, dass Geschlechtergleichstellung ein gesellschaftspolitischer Wert ist. Neben der Vermeidung der Verwendung der rein männlichen Formulierung von Texten, ist das Sichtbarmachen von Frauen in der Sprache jedenfalls ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung. Nationale und internationale Institutionen betonen daher die Notwendigkeit sprachlicher Gleichbehandlung, wie z.B. UNESCO (Resolution für einen nicht sexistischen Sprachgebrauch 1987), die Empfehlung des Rates der Europäischen Union, Sexismus in der Sprache zu eliminieren (1990) und der österreichische Ministerratsvortrag zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch (2001).

Ziel ist die sprachliche Sichtbarmachung von Frauen und Männern – Texte für und über Frauen und Männer sollen auch beide Geschlechter beinhalten und ansprechen – sowie eine geschlechtersensible Sprache, die sich der durch Sprache vermittelten Rollenbilder und Werthaltungen bewusst ist. Bloße Hinweise, dass Frauen auch bei maskulinen Formen „mitgemeint“ sind, entsprechen nicht dem geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Derartige Legaldefinitionen sind Scheinlösungen und daher zu unterlassen (BKA 2012).

Geschlechtergerechtes und geschlechtsneutrales Formulieren

Es gibt nicht nur einen richtigen Weg zum geschlechtergerechten Formulieren, sondern verschiedene Möglichkeiten. Wichtig ist, dass Formulierungen gewählt werden, die Frauen entweder sprachlich sichtbar machen oder tatsächlich neutral sind. In den Dokumenten des IHS können folgende Formen geschlechtergerechter Sprache verwendet werden:

Vollständige Paarform

Weibliche und männliche Bezeichnungen werden genannt, z.B. Arbeitgeberin und Arbeitgeber, Anwältin und Anwalt. Diese Formulierung stellt gedanklich am ehesten eine Geschlechtersymmetrie her und macht beide Geschlechter sichtbar. Aus sprachökonomischen Gründen wird im Einzelfall auch ein Schrägstrich verwendet, z.B. Expertin/Experte oder Ärztin/Arzt. Die feminine Form sollte an erster Stelle stehen („Titanic-Prinzip“).

Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form anzuwenden. Bei einer Gruppe ausschließlich weiblicher Bediensteter „Mitarbeiterinnen“, bei einer Gruppe ausschließlich männlicher Bediensteter „Mitarbeiter“.

Binnen-I

Das Binnen-I, das große I im Wortinneren, ist ein Signal, dass die Personenbezeichnung auf Frauen und Männer Bezug nimmt. Diese Schreibweise wird hauptsächlich in der Mehrzahl und auch bei zusammengesetzten Wörtern verwendet, zum Beispiel ArbeitnehmerInnenschutz.

Der Vorteil des Binnen-I ist die Kürze. Besonders im Plural ist es eine gute Alternative zur längeren Pluralform.

Weglassprobe: dient der Überprüfung, ob eine Kurzform korrekt gebildet worden ist. Wird die Endung „In“ oder „Innen“ weggelassen, muss die übrig bleibende Form ein korrektes Wort ergeben.

Es gibt Begriffe, die der Weglassprobe nicht standhalten. Hier wird empfohlen, die Paarform zu verwenden, wie z.B. Ärztinnen und Ärzte, Beamtinnen und Beamte, Betriebsrätinnen und Betriebsräte.

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Neutrale Begriffe beziehen sich auf beide Geschlechter, machen dabei weder Frauen noch Männer sprachlich sichtbar, z.B. Person, Team, Arbeitskraft, Bibliothekshilfe. Bei Personenbezeichnungen ist Geschlechtsneutralität nur im Plural gegeben. Im Singular kommt das grammatikalische Geschlecht zum Ausdruck (die Person, das Mitglied, das Kind).

Anstelle von Personenbezeichnungen können auch Funktionsbezeichnungen geschlechtsneutral verwendet werden, indem statt der Person, die eine Funktion oder ein Amt bekleidet, die Funktion oder das Amt selbst genannt wird, z.B. Abteilungsleitung, Personalvertretung.

Aus stilistischen Gründen und zur Verbesserung der Lesbarkeit sind neutrale Formulierungen geeignet, sollten aber mit Schreibweisen abgewechselt werden, die das Geschlecht sichtbar machen, da sonst die Gefahr besteht, dass das unterrepräsentierte Geschlecht übersehen wird.

Umformulierungen

Mit Umformulierungen können Personenbezeichnungen und komplizierte Formulierungen vermieden werden, wie z.B. Satzbildungen mit unpersönlichen Pronomen (z.B. wer, alle, jene), Umschreibung mit Infinitiv, direkte Anrede, Umschreibung mit Passivformen oder Umschreibungen mit Adjektiven.

Beispiele für Umformulierungen

- Wer ein Stipendium beantragt, muss einen überdurchschnittlichen Studienerfolg nachweisen. Statt: Die Antragstellerin bzw. der Antragsteller muss einen überdurchschnittlichen Studienerfolg nachweisen.
- Der Antrag ist vollständig auszufüllen. Statt: Die Antragstellenden haben den Antrag vollständig auszufüllen.
- Bitte beachten Sie die Hinweistafel. Statt: Die TeilnehmerInnen haben die Hinweistafel zu beachten.
- Der Personalplan wird von der Personalabteilung erarbeitet. Statt: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung erarbeiten einen neuen Personalplan.
- Juristischer Rat wäre einzuholen. Statt: Der Rat einer Juristin oder eines Juristen wäre einzuholen.

Weitere Regeln

Akademische Grade und Amtstitel

Akademische Grade, erworbene Titel, Amtstitel und verliehene Titel und Funktionsbeschreibungen werden in weiblicher und männlicher Schreibweise verwendet.¹ Akademische Grade und Amtstitel sollen auch in abgekürzter Form einen Rückschluss auf das Geschlecht ermöglichen.

Beispiele²

- Universitätsprofessorin → Univ.Prof.ⁱⁿ
- Dozentin → Doz.ⁱⁿ
- Doktorin → Dr.ⁱⁿ
- Magistra → Mag.^a
- Direktorin → Dir.ⁱⁿ
- Ministerialrätin → MRⁱⁿ
- Institutsvorständin

Eigennamen

Eigennamen sind in der Form zu verwenden, in der sie von den jeweiligen Institutionen aktuell festgelegt sind, wie z.B. Ärztekammer, Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, Österreichische HochschülerInnenschaft.

¹ Vgl. z.B. Amtstitelverordnung der Stadt Wien

² Hinweis: in E-Mails kann das Hochstellen unterbleiben.

Fremdsprachige Texte

Auch in fremdsprachigen Texten soll geschlechtergerecht formuliert werden. Auf der Webseite der Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) finden sich Beispiele für geschlechtsneutrale Formulierungen in Englisch, Französisch und Spanisch.³

Beim Verfassen englischer Texte sind folgende Punkte zu beachten:

- Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe:
People, women and men, the public, society statt: man, mankind
Chair person statt chairman
- She/he, her/his, Mehrzahl (they, their)
z.B. Employees are usually appointed on the basis of their training. Statt: The employee is usually appointed on the basis of his training.

Literatur und Quellen

Amtstitelverordnung der Stadt Wien (2002),

<http://www.wien.gv.at/recht/landesrecht-wien/rechtsvorschriften/pdf/d0800600.pdf>

BKA (2012), Geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Empfehlungen und Tipps, Wien.

Braun, Friederike; Oelkers, Susanne; Rogalski, Karin; Bosak, Janine; Sczensny, Sabine (2007), "Aus Gründen der Verständlichkeit ...": Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, Psychologische Rundschau, 58(3): 183-189.

Council of Europe (1990), Recommendation No. R(90)4 of the committee of Ministers to Member States on the Elimination of Sexism from Language, Adopted on 21 February 1990,

<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1234348&SecMode=1&DocId=590474&Usage=2>

Gygax, Pascal; Sarrasin, Oriane; Oakhill, Jane; Gabriel, Ute; Garnham, Alan (2008), Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men, Language and Cognitive Processes, 23(3): 464-485.

Hellinger, Marlis; Bierbach, Christine (1993), Eine Sprache für beide Geschlechter – Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Bonn: Deutsche UNESCO Kommission.

[http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/eine_sprache.pdf]

Ministerratsvortrag zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch (2001),

http://www.bmukk.gv.at/medienpool/11244/Ministerratsvortrag_Gleichbe.pdf

Steiger, Vera; Irmen, Lisa (2007), Zur Akzeptanz und psychologischen Wirkung generisch maskuliner Personenbezeichnungen und deren Alternativen in juristischen Texten, Psychologische Rundschau, 58(3): 190-200.

Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung!

Monika Riedel (riedel@ihs.ac.at) & Angela Wroblewski (wroblews@ihs.ac.at)

³ <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>