



GENDER : DIVERSITÄT : SPRACHE



WAS IST INKLUSIVE SPRACHE?

Sprache ist ein Produkt historisch-gesellschaftlicher Phänomene, also stellt sie auch Produktion und Reproduktion gesellschaftlicher Verhältnisse dar. Geschlechtergerecht formulieren bedeutet die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Sprache zu verwirklichen. Texte sind geschlechtergerecht, wenn Frauen und Männer sprachlich sichtbar sind, so dass sich alle gleichermaßen angesprochen fühlen. Geschlechterinklusive Sprache spricht alle Geschlechter an und inkludiert somit alle Geschlechtsidentitäten, intergeschlechtliche, transgeschlechtliche und nicht-binäre Menschen. Auch weitere Dimensionen von Diversität (Alter, Behinderung, Herkunft, sexuelle Orientierung ...) sind in inklusiver Sprache repräsentiert und diskriminierungsfrei dargestellt.

1. RECHTLICHE BEZÜGE

GEBOT DER SPRACHLICHEN GLEICHBEHANDLUNG

Bundesgleichbehandlungsgesetz § 10a. (1) Die Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sowie an Bedienstete gerichtete Schriftstücke in allgemeinen Personalangelegenheiten haben Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form zu enthalten. Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten ist jene Formulierung zu verwenden, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht.

AUSZUG FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT GRAZ:

§ 12. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache

(1) Alle Organe und Angehörigen der Medizinischen Universität Graz bedienen

sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen und in der Lehre einer geschlechtergerechten Sprache. Es sind daher in allen Schriftstücken und mündlichen Äußerungen entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Unsachliche Differenzierungen zwischen Frauen und Männern sind zu unterlassen.

(2) Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.

(3) Formulierungen sowie Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen.

Im Juni 2018 stellte der Verfassungsgerichtshof (VfGH) in seinem Erkenntnis G77/2018 vom 15.6.2018 fest, dass es neben weiblich und männlich beim Geschlechtseintrag eine dritte Option in offiziellen Dokumenten geben muss. Damit bezieht sich der VfGH auf den Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention, der den selbstbestimmten Ausdruck der Geschlechtsidentität als fundamentales Menschenrecht bezeichnet.



„GENDERSTERN“/ASTERISK

Der „Genderstern“ * macht geschlechtliche Vielfalt sichtbar, indem er sich nicht nur auf Männer und Frauen bezieht.

Beispiele:

Sehr geehrte*r Benutzer*in | Sehr geehrte Professor*innen
| Liebe Kolleg*innen | der*die Mitarbeiter*in | Dr*in |
Ärzt*innen | Arzt*Ärztin | er*sie | ein*e | für jede*n |
sein*ihr | Absolvent*innenbefragung |
die Anschrift des*der Absolvent*in oder die Anschrift
des*der Absolventen*Absolventin

Stern und Gap werden grammatikalisch kreativer verwendet, hier muss keine Weglassprobe durchgeführt werden, ebenso kann man auch nur den Wortstamm z.B. geehrt* verwendet.

BARRIEREFREIE TEXTE

Wenn digitale Texte mit Screenreader gelesen werden, wird der Stern als „Stern“ mitgelesen (also z.B. „Mitarbeiter Stern innen“). Bitte weisen Sie in Texten vorab darauf hin also z.B.: „Der folgende Text verwenden bei Anreden und Personenbezeichnungen statt männlicher und weiblicher Form den Genderstern um Geschlechtervielfalt auszudrücken. Der Genderstern wird vom Screenreader als ‘Stern’, ‘Pause’ oder ‘Asterisk’ vorgelesen, oder auch gar nicht gelesen.“

2. VORSCHLÄGE ZUR INKLUSIVEN SPRACHE

Es stehen verschiedene Varianten von geschlechtergerechten Formulierungen und inklusiver Sprache zur Verfügung.

Die Medizinische Universität Graz empfiehlt als Schreibweise den Genderstern/Asterisk*.

Diese Schreibweise hat sich zunehmend durchgesetzt um die Vielfalt der Geschlechter abzubilden. Die anderen angeführten Schreib- und Sprechweisen sind ebenfalls weiterhin zulässig, achten Sie aber darauf in einem Schriftstück nach Möglichkeit nicht mehrere unterschiedliche Schreibweisen zu verwenden.

Beim Sprechen ist es möglich z.B. die Paarform auszusprechen, für andere Varianten wie Stern/Asterisk, Binnen- oder Unterstrich/Gap, macht man eine kleine Pause in der Aussprache an der jeweiligen Stelle.

„GENDERGAP“/UNTERSTRICH/UNDERLINE

Der Gendergap _ wird verwendet um darauf hinzuweisen, dass es mehr Geschlechtsidentitäten als die binäre Zuordnung in männlich und weiblich gibt. Die Verwendung erfolgt ähnlich wie beim Genderstern.

|| z.B. Student_in | Student_innen | jede_r, dem_der

VOLLSTÄNDIGE PAARFORM

Bei der vollständigen Paarform bzw. Doppelnennung erfolgt die Verbindung der weiblichen mit der männlichen Form mittels Konjunktion.

|| z.B.: Teilnehmerinnen und Teilnehmer | Bewerberinnen und Bewerber | Patientinnen und Patienten etc.

VERKÜRZTE PAARFORM

Bei dieser Variante der Doppelnennung werden die weibliche und männliche Form eines Wortes nebeneinandergestellt und durch einen Schrägstrich voneinander getrennt. Die Artikel sollten grundsätzlich beim entsprechenden Hauptwort belassen werden.

|| z.B.: Die Institutsleiterin/der Institutsleiter | eine Universitätsprofessorin/ein Universitätsprofessor | die Pflegerin/der Pfleger etc.

ZUSAMMENZIEHEN MIT SCHRÄGSTRICH

Personenbezeichnungen, deren weibliche und männliche Formen sich nur durch ihre Endung unterscheiden, können aus sprachökonomischen Gründen zu einem Wort zusammengezogen werden.

|| z.B.: ein/e Student/in | der/die Assistent/in | der/ die Hörer/in | die Mitarbeiter/innen etc.

Achtung: Ob diese Variante möglich ist oder nicht, weiß man durch eine „Weglassprobe“ – wird der Schrägstrich weggelassen, muss der Rest ein korrektes Wort ergeben. Nicht möglich wäre etwa der/die Ärzt/in.

ZUSAMMENZIEHEN MIT DEM „BINNEN-I“ ODER GROSSBUCHSTABEN

Das groß geschriebene „I“ im Wortinneren oder Großbuchstaben am Wortende bieten sich ebenfalls für die Zusammenziehung der weiblichen und männlichen Form einer Personenbezeichnung bei all jenen Wörtern an, deren weibliche Form auf „-in“ endet.

|| z.B.: der/die BewerberIn | jedeR StudentIn | einE LabortechnikerIn etc.

Achtung: Ob diese Variante möglich ist oder nicht, weiß man durch eine „Weglassprobe“ – wird die Endung weggelassen, muss der Rest ein korrektes Wort ergeben. Nicht möglich wäre etwa der/die ÄrztIn.

GESCHLECHTERNEUTRALE PERSONENBEZEICHNUNG

Bei diesen Wörtern ist weder in der Einzahl noch in der Mehrzahl erkennbar, ob es sich dabei um weibliche oder männliche Personen handelt.

|| z.B.: die Person | das Mitglied | die Bürokräft | die Fachkräfte | die Vertretung etc.

GESCHLECHTERNEUTRALE PLURALBILDUNG

Während das Geschlecht einer Person in der Einzahl durch den Artikel bzw. aus der Endung ersichtlich ist, ist es im Plural nicht mehr erkennbar.

z.B.: die Studierenden | die Lehrenden | die Institutsangehörigen | die Universitätsbediensteten | die vortragenden Personen | die Angestellten etc.

BEZEICHNUNG DER FUNKTION, DES AMTS ODER EINER GRUPPE

Anstatt sich auf konkrete Personen zu beziehen, wird deren Funktion, Amt oder Gruppenzugehörigkeit benannt.

z.B.: das Rektorat | das Institut | die Klinikleitung | das Projektteam etc.

3. GESCHLECHTERGERECHTE ENGLISCHE SPRACHE IN WORT & SCHRIFT

Auch in englischen Texten und Vorträgen sollte möglichst geschlechtergerecht formuliert werden.

z.B. Chairperson (instead of Chairman) | Humankind (instead of Mankind) | Principal (instead of Headmaster) | honourable agreement (instead of Gentleman's agreement) usw.

Ebenso kann man neutrale Formulierungen wählen oder auch männlich und weiblich formulieren.

z.B.: his/her project, the project

Bei Ausschreibungen mit klaren englischen Berufsbezeichnungen ist der Zusatz (m/w/d) durchaus erlaubt:

z.B. Study Nurse (m/w/d) | Research Nurse (m/w/d). Bei bereits in den deutschen Sprachgebrauch übergegangenen Bezeichnungen kann auch das Binnen-I verwendet werden (ManagerIn, ControllerIn).

4. AMTSTITEL, AKADEMISCHE GRADE, BERUFS- UND FUNKTIONSBEZEICHNUNGEN

Geschlechtergerechte Sprache soll auch darauf hinweisen, dass akademische Grade, Berufe, Ämter und Funktionen von Frauen und Männern gleichermaßen erworben und ausgeübt werden. Bei Abkürzungen von deutschsprachigen akademischen Graden, Berufs- und Funktionsbezeichnungen kann die weibliche Endung hochgestellt werden, um das Geschlecht der mit der Abkürzung benannten Person explizit sichtbar zu machen:

z.B.: Universitätsprofessorin Univ.-Prof.ⁱⁿ | Dozentin Doz.ⁱⁿ | Doktorin Dr.ⁱⁿ | Diplom-Ingenieurin Dipl.-Ing.ⁱⁿ oder DIⁱⁿ; Magistra Mag.^a | Vizerektorin VRⁱⁿ | Universitätsassistentin Univ.- Ass.ⁱⁿ | diplomierte Sozialarbeiterin DSAⁱⁿ etc.

AUSNAHMEN

In offiziellen Dokumenten (Urkunden, Bescheide, Ausweise etc.) sollen Abkürzungen bei Titeln nicht mit der weiblichen Endung verwendet werden. Die akademischen Grade für Bachelor bzw. Master (z.B: BA/BSc. und MA/MSc.) haben im Englischen sowie auch im Deutschen nur eine Form und bleiben immer gleich.

5. FORMULARE UND DRITTE GESCHLECHTSOPTION

In Formularen, Studiendesigns etc. können Sie ebenfalls „divers“ als Auswahlmöglichkeit neben männlich und weiblich angeben (in Kurzform: m/w/d).

Da an Universitäten seit 1.1.2020 ohnehin eine dritte Geschlechtsoption für die Hochschulstatistik und die Bildungsdokumentation verpflichtend ist, empfiehlt es sich auch bei Websites, Dokumenten, Formularen, Studiendesigns, etc. eine zusätzliche Auswahlmöglichkeit neben männlich und weiblich anzugeben oder sukzessive anzupassen (zum Beispiel „divers“ für alle anderen Bezeichnungen eines Geschlechts, die weder unter männlich oder weiblich fallen ODER ein „X“ bei Codierungen). Selbstverständlich ist diese Vorgangsweise nur dann notwendig, wenn unbedingt nötige Geschlechtsangaben bzw. Abfragen im jeweiligen Fall auch wirklich erforderlich sind. Gemäß der Entscheidung G 77/2018 des VfGH vom 15.6.2018 haben intersexuelle

Menschen, deren biologisches Geschlecht also nicht eindeutig „männlich“ oder „weiblich“ ist, ohnehin ein Recht auf eine ihrer Geschlechtlichkeit entsprechende Eintragung im Personenstandsregister oder in Urkunden.

6. INKLUSIVE SPRACHE – DIVERSITÄTSDIMENSIONEN

Inklusive Sprache bedeutet auch die Vermeidung von Stereotypisierungen und diskriminierenden Bezeichnungen oder Darstellungen. Damit sind auch tradierte aber abwertende oder negativ besetzte Begriffe oder Formulierungen gemeint (z.B. „seinen Mann stehen“, „an den Rollstuhl gefesselt“, „das schwache Geschlecht“ etc.). Titel oder andere Zusätze sollten konsequent verwendet oder nicht verwendet werden.

Besteht Unsicherheit bezüglich der geschlechtsspezifischen Anrede, verzichten Sie auf „Herr“ oder „Frau“ und verwenden z.B. den ganzen Namen „Ich begrüße Kim Schmidt“ oder fragen Sie einfach direkt nach.



KONTAKT

GENDER:UNIT

Universitätsplatz 6 | 8010 Graz

T +43 316 385 72075

E genderunit@medunigraz.at

ARBEITSKREIS FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Auenbruggerplatz 2/9/1 | 8036 Graz

T +43 316 385 72048

E akgl-buero@medunigraz.at