



Fair in Wort und Bild
Ein Leitfaden für die mdw

mdw
universität
für musik und
darstellende
kunst wien

VORWORT

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Studierende,

die mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien steht für Gleichbehandlung, Fairness und Respekt gegenüber allen Universitätsangehörigen.

Daher sollte „gendergerechtes Formulieren an der mdw“ Standard sein.

Aus diesem Grund wurde nun ein Leitfaden für die mdw adaptiert, der beim gendergerechten Formulieren Hilfestellung bieten soll. Möchten Sie mehr über „gendergerechtes Formulieren an der mdw“ erfahren, finden Sie auf den folgenden Seiten Informationen und Tipps zur praktischen Anwendung von antidiskriminierender Sprache in Wort und Bild.

Für das Erstellen dieses Leitfadens danke ich der Vizerektorin für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity Gerda Müller, der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlung Angelika Silberbauer, der Leiterin der Stabstelle für Gleichstellung, Gender Studies und Diversität Andrea Ellmeier sowie der Leiterin des Lehrgangs für Kulturmanagement Katharina Pfennigstorf.

Ulrike Sych
Rektorin

INHALT

„Wer braucht denn das?!“

4

Argumente – Gegenargumente – Denkanstöße
Gründe für geschlechtergerechte Sprache

Wie kann geschlechtergerechte Sprache umgesetzt werden?

8

Sichtbarmachung der zwei Geschlechter
Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit
Geschlechtsneutrale Formulierungen
Vermeiden von bestimmten Formulierungen
Weitere Tipps zur Anwendung

Tipps zur Gestaltung gendergerechter Inhalte	16
Gerechtigkeit in der gesprochenen Sprache	17
Wie kann visuelle Gestaltung geschlechtergerecht umgesetzt werden?	18
Using Gender-Fair Language in English	20
Checkliste	22
Literatur	24

„Wer braucht denn das?!“

„Nicht schon wieder...“, werden Sie vielleicht denken. Wer braucht denn einen weiteren Leitfaden für geschlechtergerechte, faire Sprache? Und wer braucht gendergerechte 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

Die mdw ist ein Ort, der allen Angehörigen (Studierenden, Lehrenden, Verwaltung) die bestmöglichen Rahmenbedingungen für das Lernen, Lehren und Forschen bieten möchte. Deshalb ist es wichtig, dass ein respektvoller Umgang miteinander gepflegt wird. Dieser zeigt sich auch in der Sprache.

Der vorliegende Leitfaden über gendergerechte Sprache soll die Verwendung von fairer und inklusiver Kommunikation an der mdw fördern.

Wir – die Rektorin, Vizerrektorin, Stabstelle für Gleichstellung, Gender Studies & Diversität wie auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen – setzen mit dieser Broschüre die Forderung des Frauenförderungsplans der mdw um und folgen damit dem gesetzlichen Auftrag, Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter vorzunehmen.

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 diesen Berufen entwickeln können und dass sie sich das Ausüben dieser Berufe eher zutrauen.²



Angesichts der immer wieder auftretenden Irritationen, Skepsis und emotionalen Diskussionen, die der Einsatz von geschlechtergerechter Sprache auslöst, wollen wir uns zu Beginn des Leitfadens mit einigen der zahlreichen Argumente auseinandersetzen, die gegen die Verwendung von genderfairer Kommunikation vorgebracht werden

Eines dieser Argumente lautet, **die Sprache werde verunstaltet und die Lesbarkeit leide**. Antidiskriminierende 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 auch einfach: *Alle Personen, die einen Antrag stellen und ihre Adresse hinterlassen, erhalten ein Antwortschreiben*.

Ein weiteres Argument gegen faires Formulieren bezieht sich darauf, dass Frauen sowieso „mitgemeint“ sind, wenn die verallgemeinernde männliche Form, das sogenannte generische Maskulinum, verwendet wird. Denn **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 Künstlern* gefragt wird, denken nur wenige auch an Künstlerinnen und nennen meist ausschließlich (männliche) Vertreter.¹ Erklärt wird das in der Forschung damit, dass

WUSSTEN SIE, DASS...?

Bereits um 1840 schrieben Mathematiker die ersten Computerprogramme.

Wenn Sie diesen Satz lesen, haben Sie möglicherweise das Bild von Männern im Kopf. Tatsächlich aber wurde das allererste Computerprogramm (für einen nie fertiggestellten mechanischen Computer) von der britischen Mathematikerin und Harfenistin Lady Ada Lovelace geschrieben.³



Menschen vielfach in Bildern denken.

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, beeinflusst 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.

„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 und einer fairen Gesellschaft.

Gründe für geschlechtergerechte Sprache

Sprache schafft Realität

Faire Sprache bedeutet, dass Frauen und Männer gleichermaßen und gleichwertig sichtbar gemacht und diskriminierungsfrei angesprochen werden. Damit wird ein Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern geleistet.

Geschlechtergerechte Sprache sorgt für Eindeutigkeit

und beugt Missverständnissen vor. Bei männlichen Formen ist nicht immer klar, ob es sich um eine verallgemeinernd auf beide Geschlechter bezogene oder um eine spezifische Personenbezeichnung handelt. Geschlechtergerechte Sprache fordert und fördert Genauigkeit in der Benennung, wodurch klar wird, wer konkret gemeint ist.

Der Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache ist in der Satzung der mdw verankert

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist für Universitäten ein gesetzlicher Auftrag⁴ und das Universitätsgesetz entfaltet Vorbildwirkung durch die konsequente Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache. Die mdw hat sich mit §1 des Frauenförderungsplans zum Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache verpflichtet. Der Frauenförderungsplan ist Teil der Satzung der mdw.

TIPP

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

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.

Sichtbarmachung der zwei 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

Beispiele: *die Studentin, der Student; die Künstlerin, der Künstler; die Userin, der User*

Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung

Beispiel: *Kameramann / Kamerafrau*

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.

Bei Frauen UND Männern:

Vollständige Paarform

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

Beispiele: *Musikerinnen und Musiker, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Teilnehmerinnen und Teilnehmer*

Binnen-I

Beispiele: *AkademikerInnen, PraktikantIn*

Das Binnen-I entspricht (zwar derzeit noch) nicht den offiziellen Regeln deutscher Rechtschreibung, wird in der Realität aber oft eingesetzt, etwa in der Kommunikation der Stadt Wien. 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*.

Schrägstrich

Die weibliche und die männliche Form werden durch einen Schrägstrich voneinander getrennt. Beispiel: *Die Berufung einer Professorin/eines Professors*

Zusammengezogene Schrägstrich-Variante

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

Beispiele: *ein/e Regisseur/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). Nicht immer gelingt es.

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).



Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit

Neben der vollständigen Paarform, dem Binnen-I oder dem Schrägstrich werden zur Realisierung von geschlechtergerechter Sprache noch andere Sonderzeichen eingesetzt, deren Bedeutung beim erstmaligen Lesen nicht immer erschlossen werden kann. Sie sollen daher an dieser Stelle erklärt werden. Die nachfolgend beschriebenen Varianten werden als Möglichkeiten wahrgenommen, auch jene Personen sprachlich darzustellen, die geschlechtliche Identitäten leben, die über das traditionelle binäre Geschlechtermodell – weiblich/männlich – hinausgehen.

Das etablierte System der Zweigeschlechtlichkeit – männlich/weiblich – geht nämlich von der Existenz von zwei klar bestimmbar/abgrenzbaren Geschlechtern – Frauen und Männern – aus. 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. Forschungsarbeiten zeigen, dass eine Vielzahl an geschlechtlichen Identitäten gelebt werden.⁵

TIPP

Durch die Verwendung von Pluralformen vermeiden Sie komplizierte Satzkonstruktionen.

z.B. der Satzteil:

jeder_jede Studierende,
der_die die Prüfung
bestanden hat...

lässt sich im Plural
einfacher formulieren:
alle Studierenden, die
die Prüfung bestanden
haben...



Unterstrich (Gender-Gap)

Er bietet durch den Raum über dem Unterstrich die Möglichkeit, die Vielfalt von geschlechtlichen Identitäten mitzubilden.

Beispiele: *Student_in, Professor_in; Rektor_innen. Die herausragende Leistung der Schauspieler_innen wurde positiv hervorgehoben.*

Stern

Ähnlich wie der Gender-Gap soll der Gender-Stern Möglichkeiten für weitere Geschlechtsidentitäten eröffnen.

Beispiel: *Sänger*innen*

Tilde

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

Beispiel: *Wissenschaftler~innen*

Experimentelle Formen: x und dynamischer Unterstrich

Diese zeigen, wie beweglich Sprache ist. Da das Geschlecht in Wörtern vor allem durch Endungen angezeigt wird, werden in experimentellen Varianten gendergerechter 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.⁶

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf alle Geschlechter, machen diese aber sprachlich nicht sichtbar. Wenn Platzmangel (Broschüren, Flyer etc.) besteht, 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

Beispiele: *die Personen, das Mitglied, die Lehrkraft*

Geschlechtsneutrale Pluralformen

Sehr oft eignen sich Partizipien als geschlechtsneutrale Pluralformen.

Beispiele: *die Studierenden, die Lehrenden, die Verwaltungsangestellten, die Beschäftigten*

Instituts-, Kollektiv-, Funktionsbezeichnungen statt Benennung von Personen

Beispiele: *das Projektteam, die Orchesterleitung, die Produktionsleitung, das Rektorat, die Abteilungsleitung, die Personalvertretung*

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

Diejenigen, die am Workshop teilnehmen...

statt *Die Teilnehmer/innen des Workshops...*

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 Übungsraum steht Ihnen zur Verfügung.

statt *Der Übungsraum 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

Der Leitfaden soll durch Ihre Anregungen und Ideen weiterentwickelt werden. Teilen Sie uns Ihre Meinung mit, schicken Sie Ihre konkreten Fragen und Beispiele an:
gender@mdw.ac.at

Vermeiden von bestimmten Formulierungen

Keine Generalklausel

Eine Generalklausel zu Beginn eines Textes, die erklärt, dass aus Gründen der Lesbarkeit nur männliche oder nur weibliche Formen verwendet werden, weibliche bzw. männliche darin aber inbegriffen sind, ist zu vermeiden, da dadurch Frauen oder Männer in einem Text nicht sichtbar gemacht werden. An der mdw ist die Verwendung von Generalklauseln laut Satzung unzulässig (§ 1(2) Frauenförderungsplan).

Keine Klischees, Stereotype und veraltete Redewendungen

Vermeiden Sie Bezeichnungen wie Studentenvertretung, Streicher, Professorenzimmer. Sagen Sie stattdessen *Studierendenvertretung*, *Streicherinnen und Streicher*, *Unterrichtsraum*. Sagen Sie Team statt Mannschaft, Elternberatung statt Mütterberatung. 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*.

WUSSTEN SIE, DASS...?

Sprache befindet sich permanent in Bewegung, Wörter, Wortschatz und Grammatik verändern sich. Wir sprechen heute anders als vor 30 Jahren und sehr anders als vor 100 Jahren. 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 verstoße. 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.⁷

Weitere Tipps zur Anwendung von geschlechtergerechter Sprache

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?*

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 Sonja und Christian Kraus hat im Lotto gewonnen.*

statt *Christian Kraus und seine Ehefrau Sonja haben im Lotto gewonnen.*

Akademische Grade und Berufstitel

Bei akademischen Graden und Berufstitel sollte ebenfalls auf Gendergerechtigkeit 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 sichtbar gemacht werden.

Prof.in oder *Prof.ⁱⁿ*

Dr.in oder *Dr.ⁱⁿ*

Dipl.Ing.in oder *Dipl.Ing.ⁱⁿ*

Mag.a oder *Mag.^a*

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



Tipps zur Gestaltung gendergerechter 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.

Projekte von Künstlerinnen, Forschungsergebnisse von Wissenschaftlerinnen

Beziehen Sie sich in Ihrem Musik-, Theater-, Film-Unterricht auch auf gelungene Projekte von Künstlerinnen. Präsentieren Sie auch Forschungsergebnisse von Wissenschaftlerinnen, machen Sie dadurch erfolgreiche Wissenschaftlerinnen sichtbar und schaffen so Vorbilder.

Gender-Reflexion der Themen

Beachten Sie in der Bearbeitung Ihrer wissenschaftlichen und künstlerischen Themen auch mögliche Geschlechteraspekte; thematisieren Sie unterschiedliche gesellschaftliche Realitäten der Geschlechter; integrieren Sie beispielsweise künstlerische Werke und Daten/Fakten zur gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen sowie von anderen in der Öffentlichkeit unterrepräsentierten Gruppen und gehen Sie aber auch auf spezifische Probleme ein, die vorwiegend Männer betreffen. Berücksichtigen Sie gegebenenfalls Erkenntnisse der Gender Studies und integrieren Sie diese in Ihre Fachinhalte. z.B.: www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite/



Gerechtigkeit in der gesprochenen Sprache

Nicht alle der bisher vorgeschlagenen gendergerechten Schreibweisen lassen sich direkt und unverändert in die gesprochene Sprache umsetzen.

Wie lässt sich z.B. der Unterstrich 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 Unterstrich, Binnen-I, Schrägstrich, 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.

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, Körper, Unterlegenheit und Männer in Verbindung mit Technik, Egoismus, beruflichem Erfolg, Geist, „Genie“, Entschlossenheit, Führung, Überlegenheit dargestellt werden.

Einige Beispiele für die Gleich- bzw. Ungleichwertigkeit in Bildern

Kleidung: Wer trägt ein Business Outfit, 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, wer in der Mitte?

Bildausschnitte bei Porträtfotos: Werden Frauen und Männer gleichwertig in Größe, Mimik, Farbe, etc. dargestellt?

Kontext: Wer wird in welcher Umgebung gezeigt, z.B. Männer bei der Arbeit, Frauen mit Familie etc.

Role Models: Wer wird mit welchem Musikinstrument dargestellt?

Bei Illustrationen von Informationen über musikalische Veranstaltungen kann es spannend sein, Musiker an einem „geschlechtsuntypischen“ Instrument wie der Flöte und Musikerinnen als Bassgitarristinnen oder Posaunistinnen darzustellen. Diese Bilder würden zeigen, dass es diese als untypisch geltenden Kombinationen gibt und damit die wenigen sichtbar machen. So könnten sie Vorbilder für andere werden.



Links sehen Sie den ersten Foto-Vorschlag für ein Plakat, das mdw-Studierende zur Bewerbung für das neu zu gründende mdw-Orchester einladen soll. Dieses Bild wurde abgelehnt, weil es dem Inhalt nicht entspricht:

Es zeigt Männerschuhe und im Hintergrund Orchestermusiker. Formuliertes Ziel ist es aber, dass sich alle Studierenden bewerben können, was auch die Bebilderung spiegeln sollte. Durch das Plakatsujet sollen sich sowohl Musiker wie auch Musikerinnen angesprochen und repräsentiert fühlen. Das rechte Foto entspricht dem.

WUSSTEN SIE, DASS...?

Unter den Studierenden der mdw betrug der Frauenanteil im Jahr 2014 bei den Instrumenten (alle Konzertfach) Kontrabass 18 %, Gitarre 20 %, bei der Basstuba gar 0 Prozent, hingegen aber in den Fächern Violine und Viola 76 % resp. 74 %. Das Fach Dirigieren studierten im Jahr 2014 zu 75 % Männer, hingegen betrug der Männeranteil im Masterstudium Gesang-Populärmusik nur 14 %. Andererseits hat das Fach Musiktherapie neu einen Frauenanteil von 88 %, im Bachelorstudium Gitarre-Populärmusik ist er 0 Prozent.⁸

WUSSTEN SIE, DASS...?

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.¹⁰

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).⁹

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*

first-year student instead of *freshman*

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 stereotypic gendered attributes, for example that women are emotional and men rational.¹¹

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 Don Gummer and his wife?

No?

How about if the invitation comes from Meryl Streep and her husband Don Gummer?

Sounds better, doesn't it?



Checkliste



In Ihren Formulierungen und Personenbezeichnungen kommt eindeutig zum Ausdruck, wer angesprochen werden soll (Sichtbarmachen des Geschlechts):
*Wir suchen eine Trompeterin oder einen Trompeter für das Eröffnungskonzert.
Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind herzlich willkommen.*



Sie verwenden Kurzformen mit Unterstrich,
Binnen-I oder Schrägstrich ... :

ein_e Student_in

einE LektorIn

ein/e Schauspieler/in



... oder andere Sonderzeichen wie Stern, Tilde, etc.:

*Filmemacher*innen*

Künstler~innen



Sie setzen geschlechtsneutrale Formulierungen ein:

die Lehrkraft, das Mitglied, die Person



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 Übungsraum steht Ihnen zur Verfügung.

kollegiale Beratung, fachkundiger Rat etc.



Sie achten auf Symmetrie und stellen Männer und Frauen 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
unterschiedlicher Menschen.

Literatur

Endnoten:

¹ 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.

www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf (29.1.2016)

² Vervecken, 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.

³ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Leitfaden "Geschlechtergerechtes Formulieren": www.mdw.ac.at/gender/geschlechtergerechte_sprache (30.1.2016)

⁴ 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 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.

⁵ Fausto-Sterling, Anne (2000): *Sexing the Body. Gender politics and the construction of sexuality*. New York.

⁶ 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, S. 100-138.

⁷ Müller, Gerhard (1991): Die grossen Buchstaben sind nur fuer das Auge. In: *Der Sprachdienst* 35, S. 82-85.

⁸ *Frauenquoten mdw 2014*, hg. vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), Gabriele Berdan, Wien 2015, Kapitel Studierende S. 2.

⁹ „Guidelines for Gender-Fair Use of Language“. Women in Literacy and Life Assembly (WILLA), re-vi-sed 2002: www.ncte.org/positions/statements/genderfairuseoflang (29.1.2016)

¹⁰ 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.

¹¹ Askehave, Inger, Korning Zethsen, Karen (2014): Gendered Constructions of Leadership in Danish Job Advertisements. In: *Gender, Work and Organization*: onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12053/abstract (27.1.2016)

Weitere Quellen:

Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die WU, Sonja Lydtin, Stabstelle für Gender & Diversity Policy der Wirtschaftsuniversität (WU), in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der WU und Christoph Hofbauer [Wien 2015] https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%C3%BCren/fair_und_inklusiv.pdf (18.1.2016)

Geschlechtergerecht in Sprache und Bild. Johannes Kepler Universität Linz (2009): www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e12619/e67601/Geschlechtergerechtin-SpracheundBild_ger.pdf (29.1.2016)

Geschlechtergerechte Sprache. Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/113200.html (29.1.2016)

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch – Ein Leitfaden von Studierenden. Alpen-Adria Universität Klagenfurt (2014): www.uni-klu.ac.at/akgleich/downloads/A4_Leitfaden_GS_von_Studis.pdf (29.1.2016)

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Empfehlungen und Tipps. Bundesministerium für Bildung und Frauen (2014): www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen/publ_bestellservice.html (20.1.2016)

Grundordnung der Universität Leipzig: www.zvuni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/UniStadt/akademische_angelegenheiten/pdf/Grundordnung_UL_130806.pdf (29.1.2016)

„Ich Tarzan – Du Jane?“ Frauenbilder – Männerbilder. Weg mit den Klischees! Anleitung für eine geschlechtergerechte Mediengestaltung. ÖGB (2007): www.uni-marburg.de/frauen/wichtigelinks (18.1.2016)

Kusterle, Karin (2011): Die Macht von Sprachformen: der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Frankfurt am Main.

Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren (Hannelore Vonier): www.frauensprache.com/leitfaden_fuer_geschlechtergerechtes_formulieren.htm (20.1.2016)

Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren, erstellt in der AG Antidiskriminierung vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (Alexander Fleischmann) mit Unterstützung durch den Verein Diskursiv (Vlatka Fretić und Persson Perry Baumgartinger) in Erweiterung des Leitfadens des BMBWK, veröffentlicht im Mitteilungsblatt Nr. 4 der Akademie der bildenden Künste Wien, Studienjahr 2010/11, ausgegeben am 20.10.2010 <https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/Organisation/rektorat-2/richtlinien/leitfaden-fur-geschlechtergerechte-formulierungen.pdf> (18.1.2016)

Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache. Universität Potsdam (2013): www.uni-potsdam.de/gleichstellung/ueber-uns/bilder-und-downloads/downloads.html (12.1.2016)

Sprachliche Gleichbehandlung. Anregungen und Empfehlungen. Universität St. Gallen (2009): www.unisg.ch/~media/internet/content/dateien/unisg/hsgservices/beratungsstellen/chancengleichheit/sprachliche-gleichbehandlung.pdf?fl=de (20.1.2016)

ÜberzeugENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Universität Köln (2013): www.gbuni-koeln.de/e2106/e2113/e5726/2014_Leitfaden_UeberzeugENDEReSprache_11032014_ger.pdf (20.1.2016)

Mit besonderem Dank an die **Wirtschaftsuniversität Wien**
sowie an die **Akademie der bildenden Künste Wien**
für die freundliche Genehmigung der Adaptierung ihrer Broschüre
bzw. ihres Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache.

Impressum: Herausgeberin und Medieninhaberin: mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. (Wien, 2016)

Für den Inhalt verantwortlich: Rektorin Mag.^a Ulrike Sych und Vizerektorin für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity Mag.^a Gerda Müller
Vorbehaltlich Satz- und Druckfehler

Konzeption: Der vorliegende Leitfaden ist eine für die mdw adaptierte Fassung der Broschüre der Wirtschaftsuniversität Wien: „Fair und inklusiv
in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die WU“ [Wien 2015] © Mag.a Sonja Lydtin, Stabstelle Gender & Diversity Policy der Wirtschaftsuniversität Wien (WU),
in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der WU und Christoph Hofbauer.

Konzeption und Redaktion für den mdw-Leitfaden: Dr.ⁱⁿ Andrea Ellmeier, Stabstelle für Gleichstellung, Gender Studies & Diversität und
Dipl.-Heil.Päd.ⁱⁿ (FH) Katharina Pfennigstorf, Institut für Kulturmanagement und Kulturwissenschaft (IKM) in Kooperation mit dem Arbeitskreis für
Gleichbehandlungsfragen (AKG), MMag.^a Angelika Silberbauer. Lektorat: Mag.^a Birgit Huebener. Alle mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien,
Anton-von-Webern-Platz 1, 1030 Wien. Fotos: shutterstock.com/storm und arthimedes, Layout: Dorit Soltiz, Druck: offset3000, Steinbrunn