

POSITION der Task Force Gender & Diversity zum angekündigten Erlass über Sprachregeln für den NÖ Landesdienst

Wien, 13. Juli 2023

Sprache schafft Wirklichkeit und wirkt auf Gesellschaftsbilder, unser Denken und Handeln. Genderinklusive Kommunikation trägt dabei wesentlich zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie zu einer Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt bei. An den Universitäten, aber auch in vielen anderen Bereichen, hat sich die Diskussion um genderinklusive Sprache in den letzten Jahren weiterentwickelt. Genderinklusive Sprache kennt dabei viele Schreibarten, wie etwa die Verwendung der Zeichen Asterisk (*), Unterstrich (_) oder Doppelpunkt (:) (z.B.: Lehrer*innen, Lehrer_innen, Lehrer:innen).

Letztere Formen finden laut dem *Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren 2021* „derzeit keine Verwendung in NÖ Landesverwaltung“ (Leitfaden NÖ, S. 22). Für bestimmte Textsorten ist in ebendiesem Leitfaden derzeit das Binnen-I empfohlen. Auch dieses soll, wie alle anderen genderinklusive Schreibweisen unter Gebrauch von Sonderzeichen im Wortinneren, per Erlass ab voraussichtlich 1. August von den Landesbehörden Niederösterreichs verbindlich nicht mehr genutzt werden (derstandard.at, orf.at, 27.06.2023). Lediglich die Paarform (z.B. Lehrerinnen und Lehrer) sowie neutrale Bezeichnungen (wie z.B.: Personen, Führungskraft, etc.) sollen weiterhin verwendet werden dürfen.

Dies ist aus Sicht der Universitäten aus mindestens zwei Gründen äußerst problematisch und daher abzulehnen.

Zum einen wurden durch ein Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs 2018 bzw. durch einen Erlass des Innenministeriums 2020 sechs verschiedene Geschlechtseinträge möglich gemacht (neben *männlich* und *weiblich* sind dies *inter*, *divers*, *offen* oder *keine Angabe*). Die uniko Task Force Gender & Diversity hat diesbezüglich im Juni 2022 „Empfehlungen der Task Force Gender and Diversity zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten“

POSITION

herausgegeben, die auch ein Kapitel zur Verwendung geschlechterinklusive Kommunikation beinhalten. Eine Rückkehr zu einer rein binären bzw. nicht gegenderten Sprache macht Geschlechteridentitäten außerhalb des Binären unsichtbar bzw. unsagbar. Menschen, die eine andere als männliche oder weibliche Geschlechteridentität haben, werden negiert und an den Rand der Gesellschaft gedrängt. Ein geschlechterinklusives Miteinander wird so verunmöglicht.

Zum anderen stellen dieser geplante Erlass und Sprachleitfäden im Allgemeinen, die genderinklusive Sprache nicht berücksichtigen, aus unserer Sicht einen „Backlash“ für unsere Gesellschaft dar. Unter einem solchen wird der Wunsch, zu „idealisierten Aspekten der Vergangenheit zurückzukehren, in der strukturelle Ungleichheiten normalisiert wurden“ verstanden (Flood & Pease, 2021, S. 394). Es handelt sich um eine Form von Widerstand, die nicht nur Veränderungen verhindert, sondern bereits erreichte Veränderungen rückgängig macht. Ein Backlash dient dem Machterhalt privilegierter Personen und Gesellschaftsschichten und zielt auf eine Fortführung hegemonialer (patriarchaler) Strukturen, die sowohl Frauen als auch vom binären Geschlechtersystem abweichende Geschlechteridentitäten diskriminieren und unterdrücken.

Als Universitäten verstehen wir uns als zukunftsorientierte Institutionen und als Vorreiterinnen in vielen Aspekten gesellschaftlicher Entwicklungen, auch in jenem der Geschlechterdiversität und -inklusion. Geschlechtliche Vielfalt ist mehr als Mann und Frau (s. gesundheit.gv.at; Gleichbehandlungsanwaltschaft 2021, S. 26). Die Universitäten möchten dieser Tatsache durch geschlechterinklusive Sprache gerecht werden und mit Verwendung der Zeichen *, _ oder : alle Geschlechter einbeziehen und sichtbar machen.

Wir bringen hiermit unseren entschiedenen Protest sowohl gegen den geplanten Erlass als auch die im Arbeitsübereinkommen (S. 17) der Volkspartei Niederösterreich und FPÖ Niederösterreich formulierte Absicht einer entsprechenden Empfehlung an die Hochschulen zum Ausdruck.

- Arbeitsübereinkommen Volkspartei Niederösterreich und FPÖ Niederösterreich 2023-2028 (https://www.noel.gv.at/noel/Arbeitsuebereinkommen_Webansicht.pdf)
- derstandard.at (27.06.2023): Genderverbot für niederösterreichische Behörden kommt noch diesen Sommer (<https://www.derstandard.at/story/3000000176467/fpoe-will-genderverbot>)
- Empfehlungen der Task Force Gender and Diversity zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten, Juni 2022 (https://uniko.ac.at/modules/download.php?key=29433_DE_O&f=1&jt=7906&cs=7276)
- Flood, M., Dragiewicz, M. & Pease, B. (2021): Resistance and backlash to gender equality. Australian Journal of Social Issues, 56(3), 393-408 (<https://doi.org/10.1002/ajs4.137>)
- gesundheit.gv.at (2021): Geschlechtervielfalt: Trans- und Intergeschlechtlichkeit (<https://www.gesundheit.gv.at/leben/gendermedizin/geschlechtervielfalt.html>)
- Gleichbehandlungsanwaltschaft (2021): Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe (https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:a5a687cd-a58f-486d-8a9b-38faa4ace9ee/230112_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf)
- orf.at (27.6.23): Umstrittener Gender-Erlass ab August (<https://noel.orf.at/stories/3213654/>)