



FH KUFSTEIN TIROL

University of Applied Sciences



GENDERGERECHTE SPRACHE IM HR-MANAGEMENT

Personalleiter:innenkreis

30. September 2021

Agenda

- » Wozu gendergerechte Sprache?
- » Was ist gendergerechte Sprache?
- » Gendergerechte Sprache im HR-Management
- » Beispiele aus der HR-Praxis
- » Literatur und hilfreiche Quellen
- » Diskussion

Wozu gendergerechte Sprache?

- » Sprache prägt die allgemeine Wahrnehmung von Menschen
- » Ausdruck von sozialen Strukturen
- » Gendergerechte Sprache soll
 - Diskriminierung und Missverständnisse vermeiden
 - Alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen
 - Beitrag zur Gleichberechtigung leisten
 - Geschlechtsstereotypen vermeiden
- » Rechtlicher Hintergrund: Gleichbehandlungsgesetz

Was ist gendergerechte Sprache?

- » Sichtbarmachen des Geschlechts
 - Weibliche/Männliche Form (die Bürokauffrau/der Bürokaufmann oder der/die Angestellte)
 - Paarform (Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen)
 - Binnen-I (MitarbeiterInnen)
 - Splitting (Mitarbeiter/innen)

- » Sichtbarmachen aller Geschlechter
 - Sternchen (Mitarbeiter*innen)
 - Gap (Mitarbeiter_innen)
 - Doppelpunkt (Mitarbeiter:innen)

Was ist gendergerechte Sprache?

- » Neutralisierung des generischen Maskulinums
 - Keine Geschlechtszuordnung
 - » das Mitglied des Betriebsrates
 - Plural/Relativsätze
 - » Mitarbeitende oder die Mitarbeitenden, die...
 - Ableitungen
 - » Personen mit Erfahrung in der der Buchhaltung
 - Passivbildung
 - » Der Bewerbungsbogen ist vollständig auszufüllen
 - Partizipien/Adjektive/Verben
 - » Beworben haben sich 25 Personen

Gendergerechte Sprache im HRM

- » Individuelle Kommunikation
 - Schriftliche Anrede
 - » Guten Tag Vorname Nachname
 - Persönliche Interaktion
 - » Kurze Sprechpause, um den Gender-Gap abzubilden
 - » zB Kolleg – Pause – Innen
 - Nutzung von genderneutralen Formulierungen
 - » Liebe Mitarbeitende
 - Hinweis bzgl. des persönlichen Pronomens in der E-Mail-Signatur
 - » he/him oder mit welchem Pronomen wollen Sie angesprochen werden?

Gendergerechte Sprache im HRM

- » Vertragswesen
 - Umstellung auf genderneutrale Schreibweise
 - Definition der Vertragsparteien
 - » Dienstnehmer_in und Dienstgeber_in

- » Anrede im HR-System
 - weiblich, männlich, divers
 - Anrede nicht mehr als Pflichtfeld definieren
 - Nutzung von gendergerechter Ansprache
 - » Guten Tag Vorname Nachname
 - » Liebe_r Vorname Nachname

Gendergerechte Sprache im HRM

» Recruiting

○ Anforderungsprofil

- » Aktive und gendergerechte Formulierung von Anforderungen
- » „Kommunikationstalent“ vs. „zielgruppenspezifische Vorträge inner- und außerhalb des Unternehmens halten“

○ Gestaltung der Stellenanzeige

- » Erweiterung der Genderklammer (m/w/d)
- » Vermeidung des generischen Maskulinums
- » „IT-Entwickler“ vs. „Stelle in der IT-Entwicklung zu besetzen“
- » „Einzelhandelskaufmann“ vs. „Fachkraft im Einzelhandel“

Gendergerechte Sprache im HRM

- Bewusste Verwendung von männlich und weiblich konnotierten Begriffen
 - » Weiblich:
 - Ehrlich, empathisch, fröhlich, kooperativ, leidenschaftlich, verständnisvoll, warmherzig, zuverlässig
 - » Männlich:
 - Aktiv, analytisch, durchsetzungsstark, entschlossen, herausfordernd, logisch, selbstbewusst, unabhängig
- Diversity-Hinweis in der Organisationsbeschreibung
 - » Wir leben Diversity und sehen diese Vielfalt als Mehrwert
 - » Wir wollen Sie unabhängig Ihrer Religion, Alter, Geschlecht etc. dazu einladen sich bei uns zu bewerben

Gendergerechte Sprache im HRM

- » Diversität in der Bildsprache
 - Ausgewogenheit bei der Darstellung von Menschen
 - Gleichrangige Darstellung
 - » Kleidung
 - » Haltung
 - » Blickrichtung
 - Arbeitssituationen ohne Stereotype
 - Familienbilder mit zeitgemäßem Rollenverständnis
 - Flagge zeigen und sich positionieren
 - » zB Verwendung von Regenbogen-Farben, um Bedürfnisse der LGBTIQ-Community abzubilden

Beispiele aus der HR-Praxis

Veterinärmedizinische Universität Wien



Die Vetmeduni Vienna strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen und ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern gemäß § 41 Universitätsgesetz 2002 insbesondere beim wissenschaftlichen Personal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei Unterrepräsentation von Frauen (weniger als 50%) werden Bewerberinnen, die gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber vorrangig aufgenommen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Bewerbungen sind gebührenfrei. Die Bewerberinnen und Bewerber haben keinen Anspruch auf Abgeltung aufgelaufener Reise- und Aufenthaltskosten, die aus Anlass des Aufnahmeverfahrens entstanden sind.

Die Vetmeduni Vienna ist stolze Trägerin des Zertifikats „hochschuleundfamilie“, daher freuen wir uns über Bewerbungen von Personen mit Familienkompetenz. Ebenso sind uns Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen willkommen.

Trenkwald steht für Chancengleichheit und Diversität!

Wir lehnen Diskriminierung jeglicher Art ab und freuen uns auf Bewerbungen und die Zusammenarbeit mit Menschen - unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer und sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung.

Beispiele aus der HR-Praxis

Projektleiter (m/w/d)
ISG Personalmanagement GmbH
Niederösterreich vor 1 Tag
ISG Personalmanagement GmbH * Niederösterreich * Feste Anstellung * Vollzeit - Unser Kunde bietet g... [mehr](#)

HKLS-Projektleiter (m/w/x)
JOB TIME Personalbereitstellung GmbH
Wien + Umgebung vor 2 Tagen
Als modernes und erfolgsorientiertes Unternehmen suchen wir für einen unserer Kunden in Wien + Umg... [mehr](#)

Projektleiter*in Bauabteilung
HILL International
Wels vor 3 Tagen
HILL International * Wels * Feste Anstellung * Vollzeit - Als renommiertes, nachhaltig geführtes Unterneh... [mehr](#)

Einkäufer (m/w)
Rheinmetall MAN Military Vehicles Österreich GesmbH
Wien vor 1 Woche
Rheinmetall MAN Military Vehicles Österreich GesmbH * Wien * Feste Anstellung * Vollzeit - Rheinmetal... [mehr](#)

Ein- und Verkäufer(in)
E.u.J. Strobl GesmbH
Suttensbrunn vor 1 Woche
Schnelle Bewerbung
E.u.J. Strobl GesmbH * Suttensbrunn * Feste Anstellung * Vollzeit - In der Obst- und Gemüsebranche zä... [mehr](#)

Einkäufer/in (m/w/d)
Mayr-Melnhof Packaging Austria Ges.m.b.H.
1210 Wien vor 1 Woche
Für unser MM Packaging Werk in Wien (Strebbersdorf) suchen wir zur Verstärkung unseres Teams eine... [mehr](#)

Christoph Reimer, MA (he/him)
Leitung Personalmanagement
Head of Human Resource Management

Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Andreas Hofer-Straße 7, A-6330 Kufstein
Tel. + 43 5372 71819 165, Fax -104
Christoph.Reimer@fh-kufstein.ac.at www.fh-kufstein.ac.at
FN 183013 m Landesgericht Innsbruck

Ihre ausführlichen Bewerbungsunterlagen sind bis spätestens 05. Oktober 2018 an die Stadtgemeinde Mödling, z.H. Personalamt, Pfarrgasse 9, 2340 Mödling bzw. an die Email – Adresse: personalamt@moedling.at zu richten. Im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes wenden wir uns gleichermaßen an interessierte Damen und Herren.

Beispiele aus der HR-Praxis

- » Gleichstellungsplan
 - Dient der Erreichung der rechtlichen Vorgaben des GIBG
 - Institutionelle Verankerung des Gleichbehandlungsgedanken
 - Wesentliches Element der Personalplanung und -entwicklung

- » <https://satzung.univie.ac.at/alle-weiteren-satzungsinhalte/frauenfoederungs-und-gleichstellungsplan/>

B. Gleichstellungsplan

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 20. (1) Die Universität Wien fördert ein gleichberechtigtes Kinder- und Familienbetreuungsmodell (z. B. Väterkarenz) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

(2) Die Universität Wien fördert insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Sorgepflichten von Universitätsangehörigen der Universität Wien, wie etwa mit Stimulierungsmaßnahmen, good-practice Beispielen und Anreizkomponenten.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternkarenz dürfen aus dieser keine unsachlichen Nachteile erwachsen. Sie sind beim Wiedereinstieg bestmöglich zu unterstützen.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, ihren Tätigkeitsbereich betreffende Informationen zu erhalten und in alle sie und ihr unmittelbares Arbeitsumfeld betreffenden Entscheidungsprozesse im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen eingebunden zu werden.

(5) Bei Personalentwicklungsmaßnahmen soll nach Bedarf Kinderbetreuung angeboten werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternkarenz sind zu Personalentwicklungsmaßnahmen zuzulassen.

(6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Wahrnehmung der gesetzlichen oder vertraglichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz/-teilzeit, Pflegekarenz/-teilzeit und Pflegefreistellung durch organisatorische Maßnahmen zu erleichtern. Bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben und der Festlegung von Arbeitszeiten ist auf Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

Diskriminierungsverbot

§ 21. Jede Form von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung stellt eine Verletzung der sich aus dem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten dar und ist entsprechend den (dienst- oder arbeits-)rechtlichen Vorschriften zu sanktionieren.

Beispiele aus der HR-Praxis

» Vertragswesen

- Die von PROUT AT WORK als Pro-bono-Projekt in Auftrag gegebene juristische Stellungnahme der internationalen Kanzlei CMS Hasche Sigle:
 - » „Es ist zulässig, in Texten zu Stellenausschreibungen und Arbeitsverträgen vollständig auf den sog. Gender_Gap umzustellen. [...] In individuellen Arbeitsverträgen [...] kann für eine inklusive Ansprache aller Mitarbeiter_innen mit dem Gender_Gap gearbeitet werden“.

Beispiele aus der HR-Praxis

» Vertragswesen

Zur Erfüllung des in den Ausbildungsvorschriften vorgeschriebenen Pflichtpraktikums wird zwischen den Vertragspartei ein Ausbildungsverhältnis abgeschlossen. Dieses Ausbildungsverhältnis wird für die Dauer des **XX.XX.XXXX bis XX.XX.XXXX** abgeschlossen und kann jederzeit von beiden Parteien ohne Angabe von Gründen aufgelöst bzw. beendet werden.

II. DIENSTVERWENDUNG
Der/Die Dienstnehmer_in wird vornehmlich zur Verrichtung von Aufgaben eines_er „Position“ aufgenommen. Die Tätigkeiten werden nach den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen mit der verantwortlichen Bereichsleitung abgestimmt und orientieren sich an der jeweiligen Funktionsbeschreibung.

abgeschlossen zwischen den Vertragspartner_innen

Firma

PLZ, Ort, Adresse
Firmenbuchnummer

vertreten durch die Geschäftsführung, im folgenden kurz Dienstgeber_in

Anrede Vorname Nachname, geb. am XX.XX.XXXX,
wohnhaft in PLZ Ort, Adresse

im folgenden kurz Dienstnehmer_in genannt.

Beispiele aus der HR-Praxis

- » Checkliste allgemein
 - Institutionelles Commitment (zB Gleichstellungsplan)
 - Alle Geschlechter in der Formulierung sichtbar
 - Verwendung des Gender_Gap etc.
 - Umformulierung von Pronomina (wer, jemand, etc.)
 - Bei unbekannter Geschlechtszugehörigkeit wird genderinklusive Sprache verwendet
 - Fragen und Erweiterung der E-Mail-Signatur um gewünschte Ansprache, Pronomen und Diversity Zusatz
 - Nutzung von gendergerechter Ansprache

Beispiele aus der HR-Praxis

- » Checkliste Recruiting
 - Anforderungsprofile losgelöst von Stereotypen
 - Nutzung von gendergerechter/-inklusive Sprache
 - Genderinklusive Funktionsbezeichnungen
 - Verwendung von weiblich/männlich konnotierten Begriffen
 - Erweiterung des Inserates um Diversity-Hinweis
 - Vermeidung von Klischees und Stereotype bei Bildmaterial
 - Genderkompetenz bei Personalentscheidungen

Literatur und hilfreiche Quellen

- » Sprachleitfaden: Geschlechtergerechte Sprache (FH Kufstein Tirol, 2021)
- » Leitfaden für eine gendergerechte Sprache für den Regionalverband Ruhr (Regionalverband Ruhr, 2017)
- » How to Nr. 3: Sprechen Sie LGBT*IQ? – Leitfaden für eine genderinklusive und –gerechte Sprache (Proud at Work, 2019)
- » Handbuch geschlechtergerechte Sprache: Wie Sie angemessen und verständlich gendern (Gabriele Diewald & Anja Steinhauer, 2020)
- » Richtig gendern - Wie Sie angemessen und verständlich schreiben (Gabriele Diewald & Anja Steinhauer, 2017)
- » <https://geschicktgendern.de/>
- » <https://www.genderleicht.de/>

Diskussion





**HERZLICHEN DANK FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT!**