

# Positionspapier

zur Gender\*Diversitäts-  
kompetenz von Lehrenden  
und Studierenden

---

Frauenförderung und Gleichstellung sind in der Satzung der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Edith Stein verankert. Auf dieser Basis wurde das Konzept Gender\*Diversitätskompetenz von Lehrenden und Studierenden gemeinsam entwickelt. Die darin enthaltenen Grundsätze und Leitlinien gelten für die gesamte Hochschule als Institution, für alle Hochschullehrenden sowie für alle Studierenden. Sie sollen in Management, Lehre, Forschung und im alltäglichen Handeln aller Mitglieder der Hochschule sichtbar werden.

Das vorliegende Konzept zur Gender\*Diversitätskompetenz beruht auf den universellen Menschen-, Frauen- und Kinderrechten der UN-Konventionen und dem juristischen, gesellschafts- und bildungspolitischen Auftrag, der den staatlich definierten Bildungs- und Erziehungszielen verpflichtet ist. Es entspricht dem christlichen Menschenbild und Selbstverständnis der KPH Edith Stein.

*Diversitätsorientierte Genderkompetenz* (Grundsatzergänzung Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung Nr. 21/2018) hebt das soziale Geschlecht (Gender) als Kernkategorie hervor und bezieht ausdrücklich andere Diversitätskategorien (Alter, Behinderung, Ethnizität, Körper/Gesundheit, Religion/Weltanschauung, sexuelle Orientierung, sozio-ökonomischer Status) mit ein. Die Gleichstellung der Geschlechter ist im Vergleich mit anderen Diversitätskategorien am stärksten institutionalisiert, obwohl die verbreitetsten Zugänge (insbesondere Gender Mainstreaming) dem Paradigma der Zweigeschlechtlichkeit verhaftet bleiben. In einem breiteren Verständnis, im Sinne einer Gleichstellung aller Geschlechtsidentitäten, ist die Diversitätskategorie Gender Grundlage für ein professionelles und reflektiertes pädagogisches Handeln an der KPH Edith Stein. Dabei ist die Berücksichtigung von Intersektionalität – der Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen in einer Person – leitendes Prinzip.

Europäische Bürger\*innen, die aufgrund der wahrgenommenen Zugehörigkeit zu bestimmten Diversitätskategorien benachteiligt werden (könnten), genießen Diskriminierungsschutz. Über alle rechtlichen Belange hinaus, sind Lehrende dazu aufgerufen, die Vielzahl an ‚feineren‘ Unterschieden zu berücksichtigen, die in den konkreten Lehr-Lernkontexten wirksam werden und Einfluss nehmen auf die Art, wie wir einander betrachten, begegnen, behandeln.

Das Bewusstsein von Diversität stellt somit einen wesentlichen Aspekt pädagogischer Professionalität dar. Differenzierung und Individualisierung sind als Konzepte und wichtige pädagogische Kompetenzen in der Ausbildung von Lehrenden in den Curricula grundgelegt. Dies darf sich nicht nur auf die Lehre beschränken, sondern muss auch systemisch und strukturell die Hochschule prägen und sich in ihrer Kultur ausdrücken.

Entsprechende Grundsätze und Leitlinien (vgl. Anhang) sind Basis und Ausgangspunkt konkreter Maßnahmen der Hochschulentwicklung der KPH Edith Stein.

Gender\_Diversitätskompetenz von Lehrenden und Studierenden an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Edith Stein

## **1. Grundsätze**

Gender und Diversität sind Faktoren, die unser Leben bzw. Lehren prägen. (Zukünftige) Lehrende sind sich dessen bewusst, dass eine chancen- und geschlechtergerechte Schule bzw. Pädagogik Handlungsspielräume erweitert und Lebenschancen erhöht. Sie tragen aktiv zu einer chancen- und geschlechtergerechten Bildungslandschaft bei, um Diskriminierungen auf Grund von Diversität entgegen zu wirken.

- Das Wissen um gender- und diversitätsrelevante Zusammenhänge (Intersektionalität) zählt zur Pro-
-

- 
- fessionalität von Lehrenden der KPH Edith Stein.
- Lehrende integrieren in die Vorbereitung der Lehrveranstaltungen Gender und Diversität als Themen implizit oder explizit unter Berücksichtigung relevanter Literatur (Gender- und Diversitäts-Enrichment).
  - Lehrende an der KPH Edith Stein verfügen über die Fähigkeit, soziale Situationen in Bezug auf Gender und Diversität zu analysieren und zu dekonstruieren, um neue Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.
  - Im Bewusstsein von Gender\*Diversität achten Lehrende an der KPH Edith Stein auf eine entsprechende Ausdrucksform in Wort, Schrift und Bild.
  - Lehrende verpflichten sich zu kontinuierlicher Weiterbildung.

## 2. Leitlinien für Gender-\*Diversitätskompetenz in hochschulischen Handlungsfeldern

### 2.1 Ausbildung/Leitlinien für Hochschullehrende

- Aufmerksamkeit in Bezug auf diskriminierende und nicht-diskriminierende Sprache in Wort und Schrift
- Ausgewogene Beteiligung von Studierenden jeden Geschlechts in den unterschiedlichen Lernformaten
- Ermöglichung und Unterstützung unterschiedlicher kooperativer Lernformen
- Theoretische Thematisierung der Diversitäts- und Gleichstellungsthematik und Anleitung zur Reflexion der eigenen Haltung
- Spezifische Methodenwahl, um der Heterogenität und Vielfältigkeit in Gruppen gerecht zu werden
- Didaktische Konzepte um Fragen der Heterogenität und Vielfältigkeit zu reflektieren und ggf. zu ändern.

### 2.2 Schulpraxis/Leitlinien für Studierende

- Verantwortung für diskriminierungsfreie Kultur und Arbeitsplatzgestaltung (Nähe/Distanz, Respekt, Vermeidung sexistischer und ethnozentrischer

Sprach- und Darstellungsmuster)

- Förderung der Sensibilität von Lernenden für die Wahrnehmung kultureller und sozialer Vielfalt mit ihren hierarchischen Strukturen
- Partizipation der Schüler\*innen bei der Planung und Durchführung des Unterrichts
- Schaffen einer Lernatmosphäre, in der sich alle Lernenden gleichermaßen wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen
- Vermeidung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen (z. B. Medientechnik: Buben; Redaktion: Mädchen) und Stärkung atypischer Role-Models
- Lernunterlagen, die für alle Lernenden relevante Identifikationsmöglichkeiten bieten

### 2.3 Forschung

- Rücksichtnahme auf Aspekte von Gender- und/oder Diversität bei der Planung von Forschungsprojekten
- Einholen von Expertise zu Gender und Diversität bzw. Intersektionalität
- Erkenntnisinteresse für Gender- und Diversitätsfragen im Forschungsdesign
- Hinterfragen wissenschaftlicher Paradigmen und hermeneutischer Konzepte auf eventuell vorhandene Stereotype bzw. diversitäts- und genderblinde Aspekte
- Achten auf Diversität bei der Zusammenstellung von Projektteams und Forschungsgruppen
- Kontinuierliche Reflexion der eigenen Einstellungen, Verhaltens- und Kommunikationsformen in Bezug auf relevante Diversitätskategorien

## **Vielfalt sichtbar halten in Wort und Bild an der KPH Edith Stein**

### **Geschlechtergerechter Sprachgebrauch**

Um vielfältige Lebensformen sichtbar zu machen, erwartet die KPH Edith Stein von allen Lehrenden und

---

---

Studierenden sich der folgenden Möglichkeiten zu bedienen:

Geschlechts- und diversitätsneutrale Formulierungen, wo immer sie möglich sind.

### **Sprachform Asterisk, Genderstern**

Substantive Singular:	Schüler*in
Substantive Plural:	Schüler*innen
Personalpronomen:	sie*er
Possessivpronomen:	ihr*ihm
Fragepronomen	Welche*r?

### **Geschlechtsneutrale Personenbeschreibung**

Individuum  
Lehrkraft  
Lehrperson  
Mitglied  
Person

### **Geschlechtsneutrale Pluralbildung**

Lehrende  
Lernende  
Studierende  
Verantwortliche

### **Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnung**

Direktion  
Erziehungsberechtigte  
Kollegium  
Lehrpersonal  
Rektorat  
Schulleitung  
Team

Wo diese Variante sprachlich nicht angemessen sind, stehen mehrere Möglichkeiten zur Auswahl, wobei die ersten beiden Varianten über die Darstellung einer reinen Zweigeschlechtlichkeit hinausgehen.

### **Sprachform Unterstrich Gender Gap**

Substantive Singular:	Schüler_in
Substantive Plural:	Schüler_innen
Personalpronomen:	sie_er
Possessivpronomen:	ihr_ihm
Fragepronomen	Welche_r?

### **Binnen-I/Großbuchstabe**

Substantive Singular:	SchülerIn
Substantive Plural:	SchülerInnen
Personalpronomen:	sie
Possessivpronomen:	ihre, sein
Fragepronomen	Welche? WelcheR?

### **Schrägstrich**

Substantive Singular:	Schüler/in
Substantive Plural:	Schüler/innen
Personalpronomen:	sie/er
Possessivpronomen:	ihre/seine
Fragepronomen	Welche/r?

### **Zwei Genderung**

Substantive Singular:	Schülerin und Schüler
Substantive Plural:	Schülerinnen und Schüler
Personalpronomen:	sie
Possessivpronomen:	ihre und seine
Fragepronomen	Welche und welcher?

Die erste Variante (Asterisk, Genderstern) wird besonders empfohlen. Die KPH Edith Stein entscheidet sich für Außenauftritte für die erste Variante (Asterisk, Genderstern).

Zur Abkürzung akademischer Grade/Titel liegt noch keine anerkannte Konvention für die bevorzugte Variante mit Gender Gap vor, vorläufig wird die Sichtbarmachung des Geschlechtes empfohlen (Mag.a, Dr.in).

Die Beiträge von Frauen und von Männern können, nicht zuletzt auch in ihren kulturellen Bezügen, im Litera-

---

---

tur- und Quellenverzeichnis sichtbar gehalten werden. Dies kann dadurch geschehen, dass die Vornamen der Autor\*innen – unabhängig vom gewählten Zitierformat – im Vollbeleg angeführt bzw. ausgeschrieben werden.

### **Verantwortungsvoller Umgang mit Bildern**

Auch Bilder sind mächtig und wirken. Aufgrund der Mehrdeutigkeit von Bildern sind keine klaren Handlungsempfehlungen möglich, dennoch sind bezüglich der Auswahl von Bildvorlagen (Präsentationsvorlagen, Publikationen, Broschüren, Webauftritten, Sozialen Medien etc.) Stereotypisierungen und Polarisierung unbedingt zu vermeiden.

Allgemein ist auf Körperhaltung, Körperausschnitte, Anordnung der Personen, Blickrichtung, assoziierte Eigenschaften, berufliche und sozioökonomische Indikatoren zu achten, die Stereotype und Vorurteile bestätigen oder ihnen entgegenwirken.

Stereotype, die es zu vermeiden gilt, sind nachfolgend exemplarisch in Bezug auf die gängigen Diversitätskategorien angeführt:

- **Alter**

Darstellungen von älteren Menschen schwanken immer wieder zwischen den Polen gebrechlich, hilflos, einsam und dynamisch, bewegt, fit, kaufkräftig.

- **Behinderung**

Betroffene Menschen werden oft als hilfsbedürftig, abhängig, sozial schwach, einsam und gebrechlich dargestellt oder als besonders leistungsstark.

- **Geschlecht**

Frauen werden häufig körperfokussiert, dekorativ, auf andere bezogen, statisch, mit bestimmten Berufsklischees, in privaten Räumen, in untergeordneten oder helfenden und pflegenden Rollen dargestellt.

Männer werden oftmals dynamisch, raumgreifend, technisch, naturwissenschaftlich interessiert, mit Statusmerkmalen und in öffentlichen Rollen dargestellt.

- **Herkunft**

Wo Herkunft an sichtbaren Merkmalen wie Körperfarbe festgemacht wird, wird sie nicht selten mit Armut, Elend, sozialer Rückständigkeit, Hilfsbedürftigkeit, unqualifizierten Arbeitsverhältnissen, vor schmutzigen Kulissen und in Menschenansammlungen, als Masse, oder als exotische Fremde dargestellt.

- **Religion/Weltanschauung**

Häufig werden Angehörige von Religionsgemeinschaften als rückständig, ritualisiert, aggressiv, bedrohlich, als Massenphänomen oder idealisiert dargestellt.

- **Sexuelle Orientierung**

Die Norm des Entweder-Oder (Mann oder Frau) findet sich oftmals in der Darstellung von Homosexuellen, wenn schwule Männer verweiblicht und lesbische Frauen vermännlicht werden.

Über die angeführten Diversitätskategorien hinaus besteht eine Vielzahl an ‚feineren‘ Unterschieden, die im gesellschaftlichen Zusammenleben einen Unterschied machen, für die Art wie wir einander betrachten, begegnen, behandeln. Die exemplarischen Ausführungen, die hier zusammengetragen wurden, dienen letztlich dazu, einen reflektierten Umgang mit Differenz\*en zu entwickeln. Sie sollen dabei unterstützen, für vielfältige Formen der Diskriminierung unseren Blick zu schärfen und unsere Reflexionsfähigkeit ebenso zu stärken wie uns (nicht zuletzt pädagogische) Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen.

---

---

### Weiterführende Links

- [http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK\\_Endb.\\_Verbreitung-von..\\_07\\_11\\_2018\\_Lang.pdf](http://www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb._Verbreitung-von.._07_11_2018_Lang.pdf)
- [https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/akg/Folder\\_geschlechtergerechte\\_Sprache\\_HP.pdf](https://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/akg/Folder_geschlechtergerechte_Sprache_HP.pdf)
- [https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/6\\_Download\\_GeschlechtergerechteinSpracheundBild.pdf](https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/6_Download_GeschlechtergerechteinSpracheundBild.pdf)
- <https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/.../leitfaden-formulieren-bf.pdf>

### Zur weiteren Vertiefung und Veranschaulichung empfehlen wir folgende Quellen:

- Alker, Ulrike/Weilenmann, Ursula (2007): Sprachleitfaden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien. Online: [https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH\\_Campus\\_Wien/Gender\\_and\\_Diversity/Dokumente/RI\\_FHCW\\_Sprachleitfaden\\_01.pdf](https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/Dokumente/RI_FHCW_Sprachleitfaden_01.pdf), abgerufen am 09.09.2019.
  - Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Technischen Universität Wien (Hrsg.) (2017): SPRACHE ist nicht neutral... Tipps für geschlechtergerechte Sprache. Online: [https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/TU\\_fuer\\_alle/AKG/Folder\\_geschlechtergerechte\\_Sprache\\_HP\\_6\\_Auflage\\_2017.pdf](https://www.tuwien.at/fileadmin/Assets/tu-wien/TU_fuer_alle/AKG/Folder_geschlechtergerechte_Sprache_HP_6_Auflage_2017.pdf), abgerufen am 09.09.2019.
  - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz [sic!] (Hrsg.) (2010): Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen. Online: [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4\\_Fuer\\_MitarbeiterInnen/leitfaden\\_diskrim\\_2010\\_web011.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4_Fuer_MitarbeiterInnen/leitfaden_diskrim_2010_web011.pdf), abgerufen am 09.09.2019.
  - Klamt, Marlies/Gleichstellungsbüro Goethe-Universität (2016): Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache. Online: [https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitätssensible\\_Mediensprache.pdf](https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitätssensible_Mediensprache.pdf), abgerufen am 09.09.2019
  - Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit, Dezernat Gender Mainstreaming und Magistratsabteilung 53 – Presse und Informationsdienst der Stadt Wien (Hrsg.) (2011): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache. Online: <https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf>, abgerufen am 09.09.2019.
  - Referat Gleichstellung von Frau und Mann an der Technischen Universität Dresden (2017): Leitfaden Geschlechtergerecht in Sprache und Bild. Online: <https://tu-dresden.de/tu-dresden/chancengleichheit/ressourcen/dateien/gleichstellung/berufungen/leitfaden-geschlechtergerecht-in-sprache-und-bild?lang=de>, abgerufen am 09.09.2019.
  - Schwanzer, Susanne/Hilbert, Sabine/Rigler, Maria (2006). Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren: Empfehlung des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung. Online: [https://www.noel.gv.at/noe/Frauen/sprachleitfaden\\_2012.pdf](https://www.noel.gv.at/noe/Frauen/sprachleitfaden_2012.pdf), abgerufen am 09.09.2019.
  - Wahl, Ingrid (2017): Leitfaden für gendergerechte Sprache und diskriminierungsfreie Bilder. Online: [https://www.fernfh.ac.at/fileadmin/user\\_upload/FernFH/FernFH/Gender\\_\\_\\_Diversity/Leitfaden\\_gendergerechte\\_Sprache\\_2017\\_FINAL.pdf](https://www.fernfh.ac.at/fileadmin/user_upload/FernFH/FernFH/Gender___Diversity/Leitfaden_gendergerechte_Sprache_2017_FINAL.pdf), abgerufen am 09.09.2019.
  - Waid, Margit/Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik an der Johannes Kepler Universität Linz (Hrsg.) (2009): Geschlechtergerecht in Sprache und Bild. Online: [https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/6\\_Download\\_GeschlechtergerechteinSpracheundBild.pdf](https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/6_Download_GeschlechtergerechteinSpracheundBild.pdf), abgerufen am 09.09.2019.
  - Wirtschaftsuniversität Wien (Hrsg.) (2017): Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die Wirtschaftsuniversität Wien. 2. Auflage. Online: [https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle\\_Brosch%C3%BCren/fair\\_und\\_inklusiv.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%C3%BCren/fair_und_inklusiv.pdf), abgerufen am 09.09.2019.
-