

Eine Sprache für alle!

Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch

mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung

Bärbel Traunsteiner

Hg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger
Schriftenreihe > Gender & Diversity Management > Band 5

GENDER & DIVERSITY MANAGEMENT



Eine Sprache für alle!

Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch

mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung

Bärbel Traunsteiner

Hg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger
Schriftenreihe > Gender & Diversity Management > Band 5

Inhalt

Vorwort	6
Sprache als Instrument zur Gleichstellung.....	9
Eine Sprache für alle? So geht's!.....	10
Fokus Geschlecht und Geschlechtsidentität.....	15
Geschlechterfaire Sprache auf einen Blick	18
Fokus ethnische Zugehörigkeit.....	33
Fokus physische/psychische Fähigkeiten – Behinderung, Beeinträchtigung.....	37
Fokus sexuelle Orientierung.....	40
Fokus Alter	42
Fokus Religion und Weltanschauung.....	44
Fairer Sprachgebrauch im Englischen.....	45
Tipps fürs Vortragen – in Präsenz und online.....	57
Tipps für faire Sprache im Rahmen wissenschaftlicher Arbeiten.....	59
Beispiele für sensible Bildgestaltung.....	63
Glossar.....	69
Quellen.....	74
Formulierungshilfen, Leitfäden und Weiterführendes.....	79
Impressum.....	83

Glossar

Zu den unterstrichenen Begriffen in den folgenden Kapiteln finden Sie im Glossar ab Seite 69 Erläuterungen.

Vorwort

Liebe Lehrende!

Liebe Mitarbeiter*innen!

Liebe Student*innen!

Der FH Campus Wien ist es ein Anliegen, ihren Beitrag zu einer gleichberechtigten Gesellschaft zu leisten, die sich durch Chancengleichheit und Respekt für alle Menschen auszeichnet. Diesen Grundprinzipien wollen wir als Bildungsinstitution mittels sensiblem, nicht-ausschließendem und fairem Sprachgebrauch zuarbeiten, denn:

Sprache ist ein zentrales Medium, um Werte wie Gleichberechtigung und Wertschätzung aller Menschen zu dokumentieren. Sie stellt damit einen wichtigen Baustein auf dem Weg zur gesamtgesellschaftlichen Realisierung einer diskriminierungsfreien Wirklichkeit dar.

Gleichzeitig ist die Art und Weise des Sprachgebrauches an einer Hochschule ein Teil der Corporate Identity als Bildungsinstitution. Mit der vorliegenden Publikation verleihen wir unserer gemeinsamen Corporate Identity Ausdruck und orientieren uns dabei an den Vorgaben der Hochschulkonferenz, die geschlechtergerechte Sprache empfiehlt (siehe „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen: Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung“, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Hochschulkonferenz 2018, S. 21f und S. 39f, www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgremien/HSK.html).

Dieser aktualisierte Leitfaden soll Ihnen als Anregung und Richtlinie für eine „Sprache für alle“ dienen. Sie umfasst sowohl das geschriebene als auch das gesprochene Wort in verschiedenster Anwendung wie E-Mails, Vorträge usw. Abschließend finden Sie Empfehlungen zur diversityfairen Gestaltung von Bildmaterial.

An der FH Campus Wien gilt die soziale Vielfalt aller Menschen als wichtiger Wert. Herzlichen Dank für Ihr bisheriges Engagement!

Wir bitten Sie weiterhin um Ihre Unterstützung, um die Wertschätzung von Diversität an unserer Fachhochschule nach innen und außen sichtbar zu machen.

Prof. Ing. Wilhelm Behensky, MEd
Vorsitzender der Geschäftsleitung

FH-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Bittner
Rektorin

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Arthur Mettinger
Vizerektor für Lehre

Ing. Mag. Horst Rode
Geschäftsführer, CFO

FH-Prof. Dipl.-Ing. Dr. mont. Heimo Sandtner
Vizerektor für Forschung und Entwicklung

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Ulrike Alker, MA
Leiterin Gender & Diversity Management

Diversitas-Preis 2020



Für eine nachhaltige Verankerung von Diversitätsmanagement in allen hochschulischen Strukturen und Prozessen entwickelt die Abteilung Gender & Diversity Management gemeinsam mit der Hochschulleitung im Studienjahr 2020/21 eine Diversitätsstrategie für die FH Campus Wien. Ziele sind dabei unter anderem mehr soziale Durchlässigkeit für Studienbewerber*innen sowie Chancengerechtigkeit beim Zugang zur Hochschulbildung. Für diese Gesamtstrategie „Diversität konkret!“ wurde die Fachhochschule im Dezember 2020 zum zweiten Mal vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit dem Diversitas-Preis ausgezeichnet.

Diversitas-Preis 2016



Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zeichnete die FH Campus Wien im Dezember 2016 mit dem erstmals ausgelobten „Diversitas“-Preis aus – für Maßnahmen mit dem Ziel, barrierefreies Studieren und eine offene und unterstützende Hochschulkultur gegenüber Student*innen und Mitarbeiter*innen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zu fördern.

Meritus 2015



Die FH Campus Wien wurde im Oktober 2015 mit der Meritus-Auszeichnung in der Kategorie „Großorganisationen mit über 250 Mitarbeitenden“ prämiert. Queer Business Women und AGPRO (Austrian Gay Professionals) zeichnen mit diesem Preis alle zwei Jahre Unternehmen und Organisationen aus, die sich besonders in der Diversity-Dimension sexuelle Orientierung engagieren.

Charta der Vielfalt 2011



Als ein wichtiges Zeichen für ihr Engagement zur Gleichstellung aller Menschen und um den Fokus auf Diversity Management nach außen deutlich zu machen, hat die FH Campus Wien als erste Fachhochschule Österreichs im Herbst 2011 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Sprache als Instrument zur Gleichstellung

Sprache ist ein dynamisches Element unserer Kommunikation. Über Jahrhunderte hinweg entwickelten sich Sprachen und werden dies auch weiterhin tun: Begriffe werden unzeitgemäß und verschwinden aus dem Wortschatz, neue Wörter werden geschaffen und verwendet.

Sprache dient uns dazu unsere Welt zu beschreiben und entwickelt sich dementsprechend auch mit den Veränderungen in unseren Welten. Sie ist kein statisches Gut, sondern spiegelt die jeweiligen aktuellen Werthaltungen und Normen einer Gesellschaft wider. Sprachhandlungen können Menschen einerseits unsichtbar machen, abwerten und diskriminieren, andererseits sichtbar machen, Gleichwertigkeit verdeutlichen und Anerkennung schaffen.

Um Letzteres zu fördern und zu unterstützen, empfiehlt die Österreichische Hochschulkonferenz „den hochschulischen Institutionen die Entwicklung und/oder die Bereitstellung eines Sprachleitfadens, der auch die Geschlechtervielfalt adäquat abbildet“ (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Hochschulkonferenz 2018, S. 21). Diese Handreichung soll allen Hochschulangehörigen zugänglich gemacht werden mit dem Ziel, geschlechtergerechte Sprache – schriftlich und mündlich – im jeweiligen Arbeits- und Wirkungsbereich umzusetzen (vgl. ebd.).

Auf den folgenden Seiten finden Sie leicht umsetzbare Anregungen sowie Dos and Don'ts für einen gender- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien.

Der Sprachleitfaden unterstützt Sie dabei, alle Menschen in Ihre Kommunikation und Ihre Publikationen miteinzubeziehen!

Eine Sprache für alle? So geht`s!

Wir beschreiben unsere Welt mit Worten. Sie dienen als „Werkzeuge“, um unsere Welt sprachlich zu erschaffen. Die Veränderungen der Realität bedingen daher auch eine Weiterentwicklung der Sprache. Eine Wechselwirkung zwischen unserer Welt und unserer Sprache ist somit evident: Die eine wird durch die andere erschaffen und umgekehrt.

Sprache ist ein sehr machtvoll Instrument und es gilt, sie sensibel einzusetzen. Unreflektiert verwendet, kann Sprache eine Form des Ausdrucks von Vorurteilen und Diskriminierung sein und Menschen – Individuen wie auch Gruppen – abwerten und erniedrigen.

Diskriminierung – also die (bewusste oder unbewusste) soziale Benachteiligung von Menschen – geschieht mittels Sprache beispielsweise in Form von:

- > Zuschreibungen, Eigenschaften, Attributen oder „typischen“ Tätigkeiten (z. B. „die dummen Blondinen“)
- > abwertenden Begriffen, Benennungen oder Bezeichnungen; Funktionalisierung von Bezeichnungen als Schimpfwörter (z. B. „Asylanten“)
- > Redewendungen (z. B. „Das ist getürkt!“)
- > abwertenden Witzen
- > Verallgemeinerungen (z. B. „Alle Frauen wollen einen Ehemann.“)
- > Auslassungen (z. B. „Liebe Studenten!“)
- > „Objektisierung“ (z. B. „Fallbesprechungen“ über Patient*innen)
- > positiver Diskriminierung (z. B. „Der muss ja kreativ sein, er ist schwul.“)

Grundregeln, um sprachlich nicht zu diskriminieren

! Vermeiden Sie stereotype Aussagen

Stereotype zeichnen generalisierende Bilder von Menschen und Menschengruppen. Dazu werden meist einige wenige bestimmte Merkmale herausgenommen – z. B. physische, intellektuelle, kulturelle, ... – um damit eine bestimmte Gruppe von Menschen zu beschreiben und zu charakterisieren. So werden sehr enge und feststehende Bilder gezeichnet und Menschen mit den genannten Merkmalen damit verglichen. Ein Beispiel: „Blonde Frauen sind dumm.“ Stereotype sind simplifizierend, abwertend und diskriminierend. Sie erschweren es, Menschen individuell und vorurteilsfrei wahrzunehmen.

! Vermeiden Sie unnötiges Herausstreichen von Unterschieden

Vermeiden Sie die Benennung von sozialen Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, sexuelle Orientierung etc., die in Bezug auf den sachlichen Inhalt einer Aussage nicht notwendig ist.

Solch spezifische Beschreibungen werden oft für Angehörige von Minderheiten verwendet und transportieren bestimmte Bilder, z. B. „23-jähriger bosnischer Muslim bricht in Wohnung ein“. Dieser sehr gängige Satz aus der Medienberichterstattung generiert ein Bild von einem Menschen aus einem bestimmten Land mit einer bestimmten Religionsangehörigkeit und bringt diese persönlichen Merkmale mit einer Straftat in Zusammenhang. Den Satz „23-jährige katholische Österreicherin bricht in Wohnung ein“ hingegen werden Sie kaum in der Medienberichterstattung finden, da Merkmale der Mehrheitsgesellschaft üblicherweise nicht explizit hervorgehoben werden.

! Vermeiden Sie das Unsichtbarmachen von Menschen

Diskriminierung findet auch in Form von Nichtbenennung und Auslassung von Menschen in der Sprache statt. Beispielsweise macht eine geschlechterunsensible Sprachweise mit Begriffen wie „Mannschaft“, „Leserbrief“ oder „Fußgängerstreifen“ nur das männliche Geschlecht sichtbar.

Eine positive sprachliche Identifikationsmöglichkeit für alle Menschen und alle Geschlechter ist nur möglich, wenn auch alle sichtbar werden.

- › In einem Formular mit den anzukreuzenden Kategorien „weiblich, männlich“ bzw. „Frau, Herr, Firma“ finden sich nicht alle Menschen wieder – so stehen in Österreich seit Herbst 2020 neben weiblich und männlich amtlich auch die Geschlechtseinträge divers, inter, offen sowie die Streichung des Eintrags zur Verfügung.
- › In einem Fragebogen mit den Kategorien „alleinstehend, in Lebensgemeinschaft, verheiratet, geschieden, verwitwet“ werden beispielsweise in eingetragener Partner*innenschaft lebende Paare nicht abgebildet. Seit 1.1.2019 können in Österreich auch verschiedengeschlechtliche Paare diese Form der Lebensgemeinschaft eingehen.
- › Mit Begriffen wie Team oder Student*innen wird Vielfalt zum Ausdruck gebracht und niemand muss sich nur „mitgemeint“ oder ausgegrenzt fühlen.

Vermeiden Sie negative, abfällige oder herabwürdigende Bezeichnungen

Bestimmte Bezeichnungen von Menschen oder Gruppen überwiegen oft im gebräuchlichen Sprachkonsens und werden meist nicht hinterfragt. Dennoch sind viele Bezeichnungen abwertend und diskriminierend.

Beispiele dafür sind:

- › allgemeine negative Gruppenbezeichnungen (z. B. „Asylanten“ ...)
- › generalisierende negative Aussagen (z. B. „Ausländer wollen nicht arbeiten.“)
- › Schimpfwörter
- › Beschreibung von Menschen anhand von einzelnen Merkmalen (z. B. „Die Türkin da drüben ...“)
- › generalisierende Aussagen anhand eines Diversitätsmerkmals (Beispiel: Es sind nicht alle Muslime Araber oder Türken.)
- › Einleitungsdiskriminierung (z. B. „Das hört sich jetzt vielleicht sexistisch an, aber ...“)

! **Vermeiden Sie Trivialisierung und Verunglimpfungen**

Wertschätzender Umgang mit Menschen heißt, sie als ganze Personen wahrzunehmen und zu akzeptieren. Vermeiden Sie sprachliche Verniedlichungen und das Nicht-ernst-Nehmen von Menschen.

Beispiele dafür sind:

- > Reduzierter Sprachgebrauch (z. B. „Du jetzt gehen!“)
- > Infantilisationen (z. B. mit älteren Menschen in trivialisierter Sprache zu sprechen: „Jetzt tu ma noch brav essen!“)
- > Paternalistische Vereinnahmungen (z. B. „Unsere Skimädchen ...“)
- > Nicht-ernst-Nehmen von Lebensentwürfen (z. B. in Bezug auf eine lesbische Frau anzumerken: „Sie muss nur erst den Richtigen finden.“)
- > Nicht-ernst-Nehmen bzw. Diskriminieren von Geschlechteridentitäten (z. B. zu einer Trans*Person im WC-Bereich zu sagen: „Sie sind hier falsch!“)
- > Mehrdeutige „Komplimente“ (z. B. „Für eine Mutter ist sie wirklich gut in ihrem Job.“)
- > Zweckentfremdung diskriminierender Bezeichnungen (etwa bei Speisen und Desserts)

! **Vermeiden Sie respektlosen und abwertenden Umgang in der Alltagskommunikation**

Diskriminierend kann auch die Art und Weise der Kommunikation sein, also die Form, wie mit einer Person gesprochen oder interagiert wird (siehe Voglmayr 2010, S. 12).

Eine erniedrigende Umgangsform ist z. B., eine Person

- > herabwürdigend anzusprechen oder unangebracht zu duzen,
- > nicht zu Wort kommen zu lassen oder zu unterbrechen,
- > zu ignorieren oder aus der Kommunikation auszuschließen,
- > verbal zu attackieren,

- › nicht ernst zu nehmen oder ihre Aussagen abzuwerten,
- › ihre Aussagen ins Lächerliche zu ziehen oder sich darüber lustig zu machen (vgl. Voglmayr 2010, S. 13).

So einfach geht`s!

- › Setzen Sie Sprache sensibel und bewusst ein. Wörter und ihre Bedeutungen sind immer kontextabhängig.
- › Bringen Sie Abwechslung in Ihre Sprache. Eine allgemeingültige Sprachweise gibt es nicht (z. B. „Gretel und Hänsel“).
- › Seien Sie kreativ in Ihren Umformulierungen. Sprache muss nicht umständlich sein. Kreative Umformulierungen tragen auch zu guter Lesbarkeit bei!
- › Machen Sie alle beteiligten Menschen durch Ihre und in Ihrer Sprache sichtbar.
- › Rücken Sie den ganzen Menschen in den Vordergrund, nicht einzelne Merkmale.
- › Benennen und sprechen Sie alle Menschen gleichwertig an.
- › Sprechen Sie respektvoll von und mit anderen Menschen. Nehmen Sie Ihr Gegenüber ernst.
- › Fragen Sie bei Ihrem Gegenüber nach. Menschen wissen, wie sie gerne genannt werden wollen.
- › Beachten Sie die gleichberechtigte Beteiligungsmöglichkeit aller am Kommunikationsprozess.
- › Bedenken Sie, dass jeder Mensch eine eigenständige und vielfältige Persönlichkeit hat. Es gibt kein allgemeines „wir“ und „die anderen“. Das „Wir“ ist immer kontextabhängig.

Fokus Geschlecht und Geschlechtsidentität

Sprache ist ein Spiegel gesellschaftlicher Werthaltungen und dokumentiert je nach Verwendung Unausgewogenheit, Asymmetrien und Ungleichheiten oder – im Idealfall – Ausgewogenheit, Symmetrie, Chancengleichheit und Gleichstellung (Alker/Weilenmann 2007, S. 4). Eine Sprache, die alle Geschlechter benennt, ist neben vielen anderen Maßnahmen eine Grundvoraussetzung, um Chancengleichheit in der Gesellschaft und somit auch in unserer Institution zu leben und damit vorzuleben (siehe auch Alker/Weilenmann 2007, S. 4ff).

Die FH Campus Wien bekennt sich, wie auch im Code of Conduct festgeschrieben, zur Gleichberechtigung und Gleichstellung aller Menschen – unabhängig von Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität. Deshalb ist das geschlechterfaire Formulieren ein Grundprinzip in der Lehre sowie unserer Corporate Identity – nach innen und auch nach außen.

Gesellschaftliche Veränderungen zeigen sich in einer sich ändernden Sprache. Entwicklungen in der Sprache tragen zu gesellschaftlichem Wandel bei. Gleichzeitig wird Sprache durch neue soziale Gegebenheiten verändert. Als Bildungsinstitution ist es das erklärte Ziel der FH Campus Wien, den gesellschaftlichen Entwicklungen mit Bezug auf die Vielfältigkeit sozialer Rollen und Identitäten von Menschen in unserer Gesellschaft durch Sprache Rechnung zu tragen. So sind zum Beispiel heute bereits viele Frauen in bislang männerdominierten Berufsfeldern zu finden, trotzdem werden diese Positionen nach wie vor mündlich und schriftlich oftmals mit männlichen Bezeichnungen versehen (z. B. Präsident, Vorstand, Generalsekretär ...).

Eine Formulierung wie die folgende entspricht ebenfalls nicht den Gegebenheiten: Ein Schreiben, das sich an „Liebe Sozialarbeiter ...“ richtet, schließt alle Menschen aus, die sich nicht als Männer identifizieren. Tatsächlich arbeiten überwiegend Frauen als Sozialarbeiter*innen – mit der obigen Anrede werden diese aber nicht angesprochen. Umgekehrt schließt eine Formulierung wie „Liebe Kindergartenpädagoginnen ...“ Menschen aus, die sich nicht als Frauen identifizieren (z. B. Männer, intergeschlechtliche Menschen und Menschen, die sich als nicht-binär identifizieren) und die in diesem Beruf tätig sind.

Wenn sich alle Menschen gleichermaßen angesprochen fühlen sollen, müssen sie auch genannt werden – sowohl in gesprochener als auch in geschriebener Sprache. Denn der Gebrauch geschlechterfairer Sprache ist eine einfach umsetzbare, konkrete und wirkungsvolle Maßnahme, an der Gleichstellung aller Geschlechter mitzuwirken. Um die Wirklichkeit adäquat abzubilden, müssen deshalb sowohl weibliche, männliche als auch genderqueere Bezeichnungen verwendet werden.

Die Wirklichkeit wird nur durch geschlechterfaire Sprache adäquat abgebildet.

Geschlechter- und diversityfairer Sprachgebrauch an der FH Campus Wien – worum geht`s beim *?

An der FH Campus Wien wird in der internen und externen Kommunikation bei manchen Personenbezeichnungen ein * (Asterisk) verwendet.

Dieser Schritt ist begründet durch die in Österreich 2018 erfolgte gesetzliche Festlegung des Geschlechtseintrags „divers“ durch den Verfassungsgerichtshof (vgl. Verfassungsgerichtshof/VfGH G 77/2018). In Folge wurde mit Jahresbeginn 2019 der Geschlechtseintrag divers (bzw. ein offener Eintrag) in personenstandsrechtlichen Urkunden für inter(geschlechtliche) Menschen gesetzlich möglich – wie auch schon zuvor in Staaten wie Deutschland, Dänemark, Malta, Kanada usw.

2020 folgte ein Erlass des österreichischen Bundesministeriums für Inneres: Seit September 2020 sind nun insgesamt sechs Optionen bei der Eintragung der Geschlechtskategorie im Zentralen Personenstandsregister (ZPR) vorgesehen – neben weiblich und männlich stehen auch divers, inter, offen sowie die Streichung des Geschlechtseintrags zur Verfügung. (Die letzteren vier Einträge erhalten allerdings aktuell nur Personen, die mittels Fachgutachten körperliche „Variationen der Geschlechtsmerkmale“ nachweisen können: Es ist also zu belegen, dass jemand aufgrund von anatomischer, chromosomaler und/oder hormoneller Entwicklung weder als weiblich noch als männlich zugeordnet werden kann. Siehe: <https://vimoe.at/2020/10/02/oktober-2020-erlass-zum-geschlechtseintrag-im-volltext>)

Diese inzwischen auch gesetzlich festgelegte Geschlechtervielfalt – und auch weitere Geschlechtsidentitäten – bildet der * sprachlich ab.

Durch die Verwendung des Binnen-I wie in „AbsolventInnen“ und der Paarform („Absolventinnen und Absolventen“) werden Frauen und Männer sprachlich benannt – die Anwendung des * geht darüber hinaus. Der Stern bezieht auch all jene Menschen in Ihre Kommunikation ein, die eine Geschlechtsidentität leben, die über ein binär weiblich-männliches Geschlechtermodell hinausgeht – z. B. weil sie inter(geschlechtlich) oder genderqueer sind oder sich der binären Geschlechterordnung Frau/Mann nicht zuordnen können bzw. wollen.

Die Verwendung des Sterns reagiert auf diese Gleichstellungsschritte und stellt die Gleichbehandlung aller Menschen sicher – unabhängig von deren Geschlechtsidentität.

So geht`s!

- › Üben Sie und seien Sie kreativ! Je öfter Sie geschlechterfaire Sprache verwenden, desto einfacher und selbstverständlicher wird Ihnen die Verwendung fallen.
- › Denken Sie beim Formulieren Menschen unterschiedlicher Geschlechtsidentitäten mit und gestalten Sie Ihre Redebeiträge bzw. Texte dementsprechend – dies ist einfacher als nachträglich Texte zu „gendern“.
- › Seien Sie kreativ bei Formulierungen. So bleiben Texte gut und leicht lesbar.

Im Folgenden finden Sie Anregungen für genderfaire Sprache,

- › die alle Geschlechter umfasst – wie z. B. der Stern bei „Mitarbeiter*innen“,
- › die geschlechterneutral ist – z. B. durch Umformulierungen wie bei „herausgegeben von“ statt „Herausgeber“,
- › die Geschlechter eindeutig benennt – z. B. durch Doppelnennungen wie bei „die Pensionsbezüge von Frauen und Männern 2019 ...“.

Geschlechterfaire Sprache auf einen Blick

(in Anlehnung an Traunsteiner 2015 und AG Feministisch Sprachhandeln 2014/15, S. 16)

* Stern, auch Genderstern bzw. Asterisk

Student*in, Student*innen, die Student*innen der FH Campus Wien

geschlechterumfassende Bezeichnung, die alle Geschlechtsidentitäten miteinbezieht

Der Antrag ist von der Studentin*dem Studenten zu stellen.

Oder auch: Der Antrag ist von der*dem Student*in zu stellen. (Die Weglassprobe kann bei diesem Beispiel entfallen. Das bedeutet, es ist nicht relevant, ob die durch den * getrennten Wortteile einzeln für sich Sinn ergeben – vgl. Akademie der bildenden Künste 2019, S. 3.)

Personalpronomen: sie*er – Fragewort: Welche*r?

Sie wollen den Stern in gesprochener Sprache hörbar machen?

Machen Sie, etwa beim Wort Bewerber*innen, eine kurze Pause vor dem „kleinen i“ – wie im Wort „Spiegel-ei“.

Aus Gründen der Einheitlichkeit wird an der FH Campus Wien in der offiziellen Kommunikation der Fachhochschule der * verwendet.

Auch der Unterstrich – „Gender Gap“ – wie in Student_in bzw. Student_innen und der Doppelpunkt (z. B. Student:in bzw. Student:innen) machen Geschlechtervielfalt sichtbar und benennen Frauen, Männern, Trans* und Inter*Personen sowie Menschen unterschiedlichster Geschlechtsidentitäten.

Anmerkung der Herausgeberinnen: Sprachausgaben/Vorlesesoftware (Screenreader), die zahlreiche Menschen mit Sehbeeinträchtigung am Computer oder an mobilen Endgeräten verwenden, lesen Satzzeichen unterschiedlich vor: Je nach Screenreader und dessen Möglichkeiten können Nutzer*innen auch nach eigener Präferenz konfigurieren, wie etwas ausgegeben werden soll – z. B. ob (Satz)-

Zeichen ignoriert oder vorgelesen werden. Wie Stern, Unterstrich und Doppelpunkt also im Lesefluss wahrgenommen und welche Formen präferiert werden, ist – wie bei sehenden Leser*innen – recht individuell. Sehbeeinträchtigte und blinde Nutzer*innen von Sprachausgaben diskutieren die Verwendung genderfairer Sprache sehr differenziert in verschiedenen Debattenbeiträgen, wie z. B. Heiko Kunert: „Diskriminiert das Gender-Sternchen blinde Menschen?“ Siehe: <https://heikos.blog/2020/11/08/diskriminiert-das-gender-sternchen-blinde-menschen>

Bei den Personalpronomen entwickeln sich auch alternative Formen: So wurde z. B. 2015 in Schweden zusätzlich zu den Pronomen „hon/han“ (zu Deutsch: sie/er) „hen“ als drittes und geschlechtsneutrales Personalpronomen in das Schwedisch-Wörterbuch der Schwedischen Akademie aufgenommen. Auch in weiteren Sprachen gibt es Personal- und Possessivpronomen, die mehr Geschlechtervielfalt in der Sprache ermöglichen – im Englischen etwa „they“. Im Deutschen werden umgangssprachlich auch Pronomen wie beispielsweise xier und weitere alternative Formen verwendet, siehe etwa: <https://nibi.space/pronomen>

Neutraler Begriff

die Lehrkraft, die Leitung, das Rektorat, die Geschäftsführung, der Studienausweis
geschlechtsneutrale Bezeichnung

Personalpronomen: sie, er, es – Fragewort: Welche? Welcher? Welches?

Mittelwort der Gegenwart als Hauptwort im Plural

die Studierenden

Diese an sich geschlechtsneutrale Bezeichnung zeigt in der Praxis, dass der Begriff je nach Kontext auch als Synonym für ausschließlich männliche Studierende aufgefasst wird (siehe Bülow/Jakob 2017) – bei einer Formulierung wie Student*innen passiert dies nicht.

Personalpronomen: sie – Fragewort: Welche?

Für welche Schreibweise Sie sich auch entscheiden (Genderstern, Unterstrich/ Gender Gap ...): Achten Sie darauf, dass Sie in einem Text einheitlich nur eine Form verwenden. Sie können diese abwechselnd mit neutralen Begriffen verwenden.

Die folgenden Schreibweisen machen explizit und ausschließlich Frauen und Männer sichtbar:

Binnen-I: StudentIn, StudentInnen

Paarform: Studentin und Student, Studentinnen und Studenten

Genderfaire Sprache hat immer zum Ziel, Frauen sichtbarer zu machen – eine Möglichkeit dazu war über lange Zeit das Binnen-I. Dieses wird inzwischen von vielen Hochschulen, Unternehmen und Organisationen nicht mehr verwendet und durch Stern, Unterstrich etc. ersetzt, um alle Menschen sichtbar zu machen, die sprachlich sonst nicht abgebildet werden.

Sprache und damit auch Sprachformen verändern sich – gesellschaftliche Ungleichheiten und Benachteiligungen sollten dabei jedoch nicht verschleiert werden. Nach wie vor ist es zentral, Frauen sprachlich sichtbar zu machen, und je nach Kontext ist es wichtig, die Situation bzw. Rollen von Frauen besonders hervorzuheben – Beispiele dafür sind:

In Österreich wird die Mehrzahl älterer pflegebedürftiger Menschen zu Hause betreut, dabei spielen auch mobile Pflegekräfte eine wichtige Rolle.
Je nach Kontext besser:

In Österreich wird die Mehrzahl älterer pflegebedürftiger Menschen zu Hause betreut, dabei spielen auch mobile Pflegekräfte – 2019 waren 91 % davon Frauen – eine wichtige Rolle.

(Daten laut Statistik Austria auf: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/sozialleistungen_auf_landesebene/betreuungs_und_pflagedienste/index.html)

Die Alterspension in Österreich betrug 2019 im Mittel ... – Hier nicht zwischen Frauen und Männern zu differenzieren, verdeckt gravierende geschlechterspezifische Unterschiede und auch Altersarmut bei Frauen. Je nach Kontext besser:

Die Alterspension in Österreich betrug 2019 im Mittel bei Frauen 1.109 und bei Männern 2.007 Euro.

(Daten laut Statistik Austria auf: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/pensionen/index.html)

Im WS 2020/21 haben die Studierenden des Bachelorstudiums Angewandte Elektronik der FH Campus Wien ...

Je nach Kontext besser:

Im WS 2020/21 haben die Studierenden des Bachelorstudiums Angewandte Elektronik der FH Campus Wien (das sind 11 % Frauen und 89 % Männer) ...

(Zahlen gemäß uni:data/Datawarehouse Hochschulbereich des BMBWF auf: <https://bit.ly/3piwvvs>)

„Die Studiengangsleiterinnen der FH Campus Wien“ bezeichnet weibliche Führungskräfte – je nach Kontext kann diese Hervorhebung relevant sein.

Wenn Sie Frauen* und Männer* lesen ...

... wurde hier der Stern verwendet, um anzuzeigen, dass Geschlecht/Gender sozial konstruiert wird. Der Stern verweist an dieser Stelle auf die Vielfalt der Vorstellungen und Bilder von Weiblichkeit bzw. Männlichkeit in der Gruppe von Frauen und Männern. Er benennt in diesem Fall aber z. B. nicht Personen mit einer nicht-binären Geschlechtsidentität.

Geschlechtsspezifische Nutzung des Sterns:

Die teilnehmenden Frauen* und Männer* kommen aus Japan.

Sehr geehrte Damen* und Herren*!

Der Stern verweist auf Geschlechtervielfalt:

Die Teilnehmer*innen kommen aus Japan.

Sehr geehrtes Gremium!

Sehr geehrte Anwesende! Sehr geehrte Mitarbeitende! usw.

Schönen guten Tag! Guten Abend! usw.

Liebe Studierende! Liebe Kurs-Teilnehmende!

NICHT geschlechterfair sind ...

Anhang mit Schrägstrich oder Klammern: Student/-in, Student(in)

Schreibweisen wie Student(in) oder Lektor/-in sind nicht geschlechterfair, da sie optisch weibliche Formen als weniger wichtig ausweisen und deshalb in Klammern oder als Anhängsel umsetzen. Dadurch wird automatisch eine männliche Norm betont.

Diese Form verweist nicht auf Geschlechtervielfalt.

Generalklauseln wie „Aus Gründen der Lesbarkeit werden in diesem Text nur die männlichen Formen verwendet. Frauen sind selbstverständlich mitgemeint.“ (Schweizerische Bundeskanzlei et al. 2009, S. 16)

Nicht geschlechterfair sind Klauseln, die zu Beginn eines Textes alibihaft darauf verweisen, dass nur eine Form der Bezeichnung verwendet wird, obwohl stets Frauen und Männer bzw. alle Menschen gemeint seien. Sie werden beim Lesen des Textes vergessen oder nicht mehr beachtet.

Tipps für geschlechterfairen Sprachgebrauch

Das folgende Kapitel ist eine Überarbeitung und Erweiterung von Alker/Weilenmann 2007 bzw. Traunsteiner 2015.



Verwenden Sie den Stern *

Der Stern wird in den meisten Fällen ähnlich dem Binnen-I verwendet.

Nach dem Stern steht ein „kleines i“:

Absolvent*in, Absolvent*innen

Vertreter*in, Vertreter*innen der FH

Student*in, Student*innen

Lektor*in, Lektor*innen

Mitarbeiter*in, Mitarbeiter*innen

Studiengangsleiter*in, Studiengangsleiter*innen

Diese Formulare bekommen Sie von Ihrer*Ihrem Studiengangs- bzw. Abteilungsleiter*in.

Diese Formulare bekommen Sie von der Studiengangsleiterin*vom Studiengangsleiter Ihres Studiengangs.

Diese Formulare bekommen Sie von Ihrer*Ihrem Vorgesetzten in der Abteilung. Wir rechnen Studierenden mit facheinschlägigen Vorkenntnissen – wie HTL-Absolvent*innen oder Studienabbrecher*innen an Universitäten oder Fachhochschulen – einzelne Lehrveranstaltungen an. Über die Anrechnung entscheidet die Studiengangsleitung.

Artikel bzw. Pronomen mit *

Bei Artikeln und Fürwörtern können Sie den Stern wie folgt verwenden:

Artikel:

die Bewerberin*der Bewerber bzw. auch die*der Bewerber*in
eine Bewerberin*ein Bewerber bzw. auch ein*e Bewerber*in
die Unterlagen der Bewerberin*des Bewerbers
die Ärztin*der Arzt

Genitiv: einer Studentin*eines Studenten bzw. auch: einer*eines Student*in

Dativ: einer Studentin*einem Studenten bzw. auch: einer*einem Student*in

Pronomen: sie*er, ihre*seine

Die Bewerberin*der Bewerber erhält den Termin für das Aufnahmegespräch per Mail. Die Terminzusage ist anschließend von ihr*Ihm schriftlich per Mail an das Sekretariat zu übermitteln. Ihre*seine Bewerbungsunterlagen werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

Fragewort: Welche*r?

Welche*r der Bewerber*innen kommt aus Ungarn?

Welche der Personen, die sich bewerben, kommt aus Ungarn?



Verwendung von Partizipformen

Anstelle von Hauptwörtern (Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik der Johannes Kepler Universität Linz; Waid 2009, S. 11):

- | | |
|---------------|---------------------|
| ✘ Herausgeber | ✔ herausgegeben von |
| ✘ Verfasser | ✔ verfasst von |
| ✘ Betreuer | ✔ betreut von |
| ✘ Vertreter | ✔ vertreten durch |

Als Hauptwort im Singular oder Plural:

- ✓ Die*der Lehrende beginnt pünktlich mit der Lehrveranstaltung.
- ✓ Die*der Studierende hat alle Unterlagen in Kopie mitgebracht.
- ✗ Neun Studenten besuchen die Vorlesung.
- ✓ Neun Studierende besuchen die Vorlesung.
- ✓ die Lehrenden, die Teilnehmenden, die Vortragenden, die Mitarbeitenden, die Planenden etc.

Studien zeigen, dass bei geschlechterneutralen Formulierungen mit Partizipformen („die Studierenden“) der Kontext wesentlich ist für die Geschlechterassoziation der Leser*innen und Zuhörer*innen (vgl. Bülow/Jakob 2017). So werden in einem traditionell männlich geprägten Kontext wie beispielsweise Technik geschlechterneutrale Partizipien wie Studierende eher als „männlich“ gelesen, also mit „Studenten“ assoziiert.



Verwenden Sie geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder Mehrzahlformen

(Kapitel vgl. Schwanzer et al. 2006, Pkt. 2.1.)

- ✗ Jeder, der ein Zeugnis erhält, ist berechtigt ...
- ✓ Alle, die ein Zeugnis erhalten, sind berechtigt ...
- ✓ Wer ein Zeugnis erhält, ist berechtigt ...
- ✗ Der Lektor muss die Anwesenheit überprüfen.
- ✓ Die Lehrenden müssen die Anwesenheit überprüfen.
- ✓ Die Lehrkraft muss die Anwesenheit überprüfen.
- ✗ der Geschäftsführer, der Leiter, der Vortragende
- ✓ die Geschäftsführung, die Leitungsperson, die Leitung
- ✓ die Person, die vorträgt, die vortragende Person
- ✓ die*der Vortragende
- ✗ Die Absolventen des Studiengangs sind legitimiert, ein Doktoratsstudium zu absolvieren.
- ✓ Das Absolvieren des Studiengangs legitimiert zum Doktoratsstudium.
- ✓ Alle, die den Studiengang erfolgreich absolviert haben, sind legitimiert ...
- ✓ Personen, die den Studiengang absolviert haben, sind legitimiert ...

- ✗ benutzerfreundlich, kundenfreundlich
- ✓ bedienungsfreundlich, praktisch zu bedienen, einfach anzuwenden
- ✗ Computerexperten, die Lektoren
- ✓ Computerfachleute, die Lehrkräfte, die Lehrenden, das Lehrpersonal (Die Sache hervorheben, nicht die Person!)
- ✗ Mitarbeiter, Arbeitnehmer
- ✓ Mitarbeiter*innen, Arbeitnehmer*innen, Beschäftigte, Angestellte, Belegschaft

Bei gender- bzw. geschlechterneutralen Formulierungen gilt es – je nach Kontext – auf neuerliche Verschleierungen bzw. Unsichtbarwerden von geschlechtsspezifischen Unterschieden zu achten! Z. B. versteckt die Formulierung „Österreichs Angestellte haben ein Durchschnittsgehalt von ...“ geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern.

- ✗ Schülerbeihilfe, Studentenausweis, Rednerpult, Wählerverzeichnis
- ✓ Schulbeihilfe, Studienausweis/Studierendenausweis, Redepult, Wahlverzeichnis

! **Nutzen Sie direkte Rede, Infinitiv- oder Passivformen**

- ✗ Bewerber müssen Folgendes einreichen: ...
- ✓ Bitte reichen Sie für die Bewerbung Folgendes ein: ...
- ✓ Es wird gebeten, Folgendes für die Bewerbung einzureichen: ...
- ✗ Die Bibliothek steht den Nutzern im Zeitraum 9.00–17.00 Uhr zur Verfügung.
- ✓ Die Bibliothek steht Ihnen im Zeitraum 9.00–17.00 Uhr zur Verfügung.
- ✗ Wir suchen eine/n erfahrene/n teamfähige/n Mitarbeiter/in.
(= geschlechterfair, aber schwer lesbar)
BESSER: Wenn Sie über mehrjährige Berufserfahrung verfügen, teamfähig und ambitioniert sind ...
- ✗ Name, Unterschrift bzw. Wohnort des Antragstellers/Lektors/Bewerbers
- ✓ Ihr Name: ...
- ✓ Bitte unterschreiben Sie hier:
- ✓ Wohnort: ...

! **Verwenden Sie geschlechterinklusive Formen auch in kurzen Texten**

Mit Kurzformen kann geschlechterfaire Schreibweise auch in kurzen Texten oder bei Platzmangel integriert werden. Mit dem Genderstern und anderen Kurzformen können Stellenanzeigen, Beschilderungen, Texte im Internet, Presseartikel, Infobroschüren, Prospekte, Formulare usw. inklusiv formuliert werden.

! **Verwenden Sie inklusive Anreden**

Die Verwendung von inklusiven Anreden schließt alle Anwesenden mit ein.

statt:

Sehr geehrte Damen und Herren!

beispielsweise:

Sehr geehrte Anwesende!

Sehr geehrte Studierende!

Sehr geehrte Student*innen! Liebe Bibliotheksnutzer*innen!

Liebe Kurs-Teilnehmende!

Schönen guten Morgen! Schönen guten Tag! Schönen Nachmittag! Guten Abend!
usw.

Auch schriftlich, zum Beispiel in E-Mails, lässt sich inklusiv formulieren:

(Siehe auch die Tipps aus den Duden-Ratgebern „Geschlechtsneutrale Anrede:

Gendern in Briefen und E-Mails“ unter folgendem Link: www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/geschlechtsneutrale-anrede-gendern-e-mails)

statt:

Sehr geehrte Damen und Herren!

Sehr geehrte Frau Meier! Sehr geehrter Herr Meier!

Je nach Kontext beispielsweise:

Sehr geehrte Studiengangsleitungen! Sehr geehrte Studierende! Sehr geehrtes Team!

Sehr geehrtes Kollegium! Sehr geehrte Mitarbeitende!

Liebe Angehörige der Fachhochschule!

Schönen guten Morgen, Alex Meier!

Schönen guten Tag, ich schreibe Ihnen in Bezug auf ...
Schönen guten Morgen, gerne beantworte ich Ihre E-Mail.
Guten Tag, Kim Berger!
Sehr geehrte*r Sascha Chalupka!
Liebe*r Charly Mills!

E-Mail-Signatur mit Information zu Pronomen:

Der Vorname einer Person lässt nicht immer auf die Geschlechtsidentität schließen, vor allem wenn es um Vornamen geht, die Ihnen nicht geläufig sind oder die für mehrere Geschlechter verwendet werden (wie z. B. Kim). Gerade im akademischen Umfeld und in internationalen Kontexten wird es daher üblicher, in der E-Mail-Signatur darauf hinzuweisen (z. B. Pronomen: sie/ihr). Siehe dazu auch: Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin 2020, S. 21 auf: www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf

Wenn Sie die von Ihnen bevorzugten Pronomen als Information anführen, geben Sie Ihrem Gegenüber die Möglichkeit, Sie so anzuschreiben/anzusprechen, wie es Ihrer Geschlechtsidentität entspricht.

Zum Umgang mit Anwesenheitslisten:

Auch bei Anwesenheitslisten ist Aufmerksamkeit geboten, denn nicht immer stimmt das zu Beginn des Studiums oder der Beschäftigung gemäß dem vorgelegten amtlichen Dokument erfasste Geschlecht mit der aktuell gelebten Geschlechtsidentität überein.

Dies kann der Fall sein, wenn beispielsweise eine Trans*Person eine Transition – also eine Angleichung an ihre Geschlechtsidentität – vollzieht. Es kann sein, dass eine studierende Person mit einem bestimmten Vornamen lebt und damit angesprochen werden möchte, aber sich (noch) ein anderer Vorname in den Ausweisdokumenten und damit im aktuellen Datensatz der Hochschule und somit auch in der Anwesenheitsliste findet.

Für den Umgang mit Anwesenheitslisten gibt es folgende Empfehlungen: Statt mit dem Vor- und Nachnamen („Vesna Novak, Alex Kucera, Akong Aboulela“) oder mit „Frau Novak, Herr Kucera ...“ aufzurufen, empfiehlt es sich, nur den Nachnamen zu nennen: „Novak, Müller, Aboulela“.

Eine sensible Vorgehensweise wäre auch, den Student*innen die Möglichkeit zu geben, sich z. B. der Reihe nach mit ihren Namen zu melden – so können sie ihre Namen eigenständig nennen.



Verwenden Sie symmetrische Anreden und Titelbezeichnungen

Akademische Grade, Titel, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Symmetrischer Sprachgebrauch ist auch bei Titeln, akademischen Graden und Funktionsbezeichnungen im Deutschen inzwischen Usus – Beispiele dafür sind: Professorin – Professor, Magistra – Magister, Doktorin – Doktor, Diplom-Ingenieurin – Diplom-Ingenieur, Geschäftsführerin – Geschäftsführer.

Der * kann auch hier verwendet werden: Professor*in, Magistr*a, Doktor*in, Diplom-Ingenieur*in, Geschäftsführer*in – auch bei Abkürzungen wie Prof.*in, Mag.*a usw. (vgl. Donau-Universität Krems, Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Universität für Weiterbildung Krems, 2020, S. 11)

In Bezug auf die Führung akademischer Grade ist weiters festzuhalten, dass in der aktuellen Novelle des österreichischen Universitätsgesetzes („UG-Novelle 2021“) das „x“ als geschlechtsspezifischer Zusatz für akademische Grade festgelegt wurde (wie in: Dr.x). Siehe www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Gesetzliche-Grundlagen/UG-Novelle-2021-faq/Allgemeine-Fragen-und-Antworten-im-%C3%9Cberblick-.html#beruecksichtigung

Die akademischen Grade BA, BSc usw. und MA, MSc usw. für Bachelor bzw. Master werden ohne geschlechtsspezifische Zusätze verwendet. Sie haben so wie im Englischen auch im Deutschen nur eine Form und bleiben immer gleich.

Bei Personennennung sollte auf Ausgewogenheit von Namen und Titeln geachtet werden. Beispiele:

- ✘ Dr. Pongratz und Sissi Shamoan
- ✔ Dr. Anselm Pongratz und Dr.in Elisabeth Shamoan
- ✘ Dr. Pongratz und Kim Hofer
- ✔ Dr. Anselm Pongratz und Dr.x Kim Hofer
- ✘ Angela Merkel und Präsident Obama
- ✔ Bundeskanzlerin Merkel und Präsident Obama
- ✔ Bundeskanzlerin Angela Merkel und Präsident Barack Obama

! **Vermeiden Sie klischeehafte und stereotype Sprachbilder**

Vermeiden Sie Sprachbilder, die Klischees und Stereotype transportieren, in gesprochener und geschriebener Sprache, z. B. auch im Kontext der Lehre.

- ✗ das schwache/starke Geschlecht, Not am Mann, seinen Mann stehen, die Hosen anhaben, Otto Normalverbraucher, „Männer sind so und Frauen so.“, „Die Frau ist von Natur aus kinderlieb.“, „Der Mann ist von Natur aus karriereorientiert.“
- ✗ Heulsuse, Pantoffelheld, Karrierefrau, „Ein Mädchen tut das nicht!“

Oft wird erst bei Umformulierungen deutlich, welche traditionellen Vorstellungen sich hinter bestimmten Worten verbergen, z. B. Karrierefrau (Gibt es den Begriff „Karrieremann“?), Staatsmann („Staatsfrau“?), Rabenmutter („Rabenvater“?), reizende Gattin („reizender Gatte“?).

- ✗ Mannschaft
- ✓ Team, Gruppe, Belegschaft
- ✗ Mädchenname (der Frau)
- ✓ Geburtsname
- ✗ Mannjahre, Manntage, Mannmonate
- ✓ Leistungstage, Personentage, Personenmonate
- ✗ Mütterberatung, Mütterkarenz
- ✓ Elternberatung, Elternkarenz

! **Verwenden Sie kreative Lösungen**

- ✗ der Rat des Arztes
- ✓ ärztlicher Rat

! **Achten Sie auf Kongruenz**

(Kapitel adaptiert auf Basis von Hellinger/Bierbach 1993, S. 9ff)

- ✗ jeder Lektor
- ✓ jede Lektorin*jeder Lektor, auch: jede*r Lektor*in
- ✓ jede Lehrkraft
- ✓ alle Lehrenden

- ✘ ein Student
- ✔ eine Studentin*ein Student, auch: ein*e Student*in
- ✔ Beispiel Akkusativ: eine Studentin*einen Studenten, auch: eine*einen Student*in

- ✘ alle Studenten
- ✔ alle Student*innen
- ✔ alle Studierenden

- ✘ Keiner darf fehlen.
- ✔ Niemand darf fehlen.
- ✔ Keine*r darf fehlen.
- ✔ Keine*keiner darf fehlen.

Achten Sie bei Fürwörtern, Artikeln und Adjektiven auf das Geschlecht des verwendeten Hauptwortes. Verwenden Sie jeweils die genderinklusive oder genderspezifisch adäquate Form.

- ✘ Wir können keinen Mitarbeiter bereitstellen.
- ✔ Wir können niemanden von unseren Mitarbeitenden bereitstellen.
- ✔ Wir können keine Mitarbeiterin*keinen Mitarbeiter bereitstellen.
- ✔ Wir können keine*n Mitarbeiter*in bereitstellen.

- ✘ Wir suchen jemanden, der uns hilft.
- ✔ Wir suchen eine Person, die uns hilft.
- ✔ Wir suchen jemanden, die*der uns hilft.
- ✔ Wir suchen eine*n, die*der uns hilft.

- ✘ Niemand darf wegen seines Geschlechts benachteiligt werden.
- ✔ Kein Mensch darf wegen des eigenen Geschlechts benachteiligt werden.
- ✔ Kein Mensch darf wegen der Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden.
- ✔ Kein Mensch darf wegen ihres*seines Geschlechts benachteiligt werden.

- ✘ Da gab es keinen, der nicht zupacken wollte.
- ✔ Es gab keine Person, die nicht zupacken wollte.
- ✔ Alle wollten anpacken – ohne Ausnahme!
- ✔ Da gab es keine*n, die*der nicht zupacken wollte.

- ✘ Der Staat ist konsequent beim Nehmen – das weiß jeder, der Steuern zahlt.
- ✔ Der Staat ist konsequent beim Nehmen, das wissen alle, die Steuern zahlen.
- ✔ Alle Steuerzahler*innen wissen, dass der Staat konsequent beim Nehmen ist.

- ✘ Jeder Dritte weiß das schon lange.
- ✔ Jede dritte Person weiß das schon lange.
- ✘ Die FH ist Arbeitgeber von über 1000 Mitarbeitern.
- ✔ Die FH Campus Wien ist Arbeitgeberin von über 1000 Mitarbeiter*innen.
- ✔ Die FH Campus Wien ist Arbeitgeberin von über 1000 Mitarbeitenden.
- ✘ Frau Müller und Frau Meier sind Mitarbeiter der FH Campus Wien.
- ✔ Frau Müller und Frau Meier sind Mitarbeiterinnen der FH Campus Wien.
- ✔ Frau Müller und Herr Novacek sind Mitarbeitende der FH Campus Wien.
- ✔ Frau Müller und Herr Novacek sind Beschäftigte der FH Campus Wien.
- ✔ Frau Müller und Herr Novacek sind an der FH Campus Wien tätig.
- ✔ Eva Müller und Alex Wang sind Mitarbeiter*innen der FH Campus Wien.
- ✔ Eva Müller und Alex Wang sind an der FH Campus Wien beschäftigt.
- ✘ Hauptsächlich Frauen arbeiten als Sozialarbeiter.
- ✔ Hauptsächlich Frauen arbeiten als Sozialarbeiter*innen.
- ✔ Hauptsächlich Frauen arbeiten in der Sozialen Arbeit.

! Auch Anglizismen haben inklusive Formen

Machen Sie alle Geschlechter sichtbar:

inklusive Form	weibliche Form	männliche Form
User*in	Userin	User
Tutor*in	Tutorin	Tutor
Coach*in	Coachin	Coach
Administrator*in	Administratorin	Administrator
Webmaster*in	Webmasterin	Webmaster

! Seien Sie kreativ bei Übersetzungen

Formulieren Sie z. B. Authoring Tool im Deutschen um:

- ✘ Autorentool, Autorenwerkzeug
- ✔ Tool für Autor*innen, Kontenterstellungsprogramm



Zu Binnen-I und Paarform

Diese Formen werden seit Langem verwendet, um Frauen sprachlich sichtbar zu machen. Sie schließen allerdings Personen aus, deren Geschlechtsidentität sich nicht in der binären Geschlechterordnung („es gibt nur Frau und Mann“) wiederfindet. Binnen-I und Paarform adressieren also explizit nur Frauen und Männer – wie in StudentInnen bzw. Studentinnen und Studenten. („Wer die weibliche Form zuerst anführt, setzt ein positives Zeichen für die Frauen“/Berner Fachhochschule 2007, S. 6. Die jeweils erstgenannte Personengruppe kann zentral platziert werden. Die Nennung von männlichen Bezeichnungen – z. B. im Kontext weiblich dominierter Berufsfelder – lenkt das Augenmerk auf eine nicht-traditionelle Berufswahl, z. B. „Volksschullehrer und Volksschullehrerinnen“.)

Siehe auch Erläuterungen auf Seite 20.

Fokus ethnische Zugehörigkeit

Gesellschaftliche und strukturelle Unterdrückungsmechanismen werden durch und in Sprache sichtbar. So zeigt sich auch Rassismus – also die Abwertung von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Hautfarbe – in der deutschen Sprache. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder der Hautfarbe ist verboten, Näheres zum Gleichbehandlungsgesetz finden Sie auf: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/rechtliches/gleichbehandlungsrecht-in-oesterreich.html

Vermeiden Sie diskriminierende und rassistische Begriffe und Redewendungen. Achten Sie darauf, dass Sie grundsätzlich das Hervorheben eines bestimmten Diversitätsmerkmals von Menschen wie z. B. die ethnische Zugehörigkeit oder die Hautfarbe vermeiden. Zumeist ist keine inhaltliche Notwendigkeit dafür gegeben.



Vermeiden Sie Stereotype, Verallgemeinerungen und Klischees

✘ die Asylanten, die Ausländer etc.

Vermeiden Sie generalisierende Aussagen über eine Gruppe von Menschen – in diesen Beispielen über Menschen mit einem bestimmten Rechtsstatus. Vermeiden Sie solche Begriffe besonders, wenn diese Bezeichnungen negativ konnotiert sind. (Der juristische Terminus für Menschen im Asylverfahren lautet Asylwerber.)

✔ Salomon Kalou spielt wirklich gut Fußball! Das ivorische Nationalteam spielt ausgezeichnet!

Nennen Sie von Ihnen wertgeschätzte Fußballer*innen beim Namen. Menschen besitzen keine bestimmte Kompetenz oder Eigenschaft aufgrund eines bestimmten Diversitätsmerkmals wie z. B. der ethnischen Zugehörigkeit oder der Hautfarbe.

✘ Ich bin ja nicht fremdenfeindlich, aber ...

Die Fortsetzung des Satzes wäre auf jeden Fall verallgemeinernd und möglicherweise auch fremdenfeindlich.

✘ Vermeiden Sie die sprachliche Verknüpfung von Straftaten bzw. kriminellen Handlungen und ethnischen Hintergründen.

Die (verbale) Kriminalisierung von Menschen mit bestimmten ethnischen Hintergründen ist strukturell rassistisch.

! **Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen**

✗ Verwenden Sie keine negativ konnotierten Begriffe!

Viele Bezeichnungen werten Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ethnischen Zugehörigkeit ab. Die Verwendung kann diskriminierend sein und betroffene Personen in ihrer Würde verletzen, weil unerwünscht, unangebracht oder anstößig (siehe Bundesgesetz über die Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsgesetz – GIBG). Viele problematische Begriffe wurden als Fremdzuschreibungen geprägt, unter anderem auch im Kolonialismus, und werden deshalb heute vermieden.

Verwenden Sie keine abwertenden Bezeichnungen für Speisen. Mit der Beschreibung der Gerichte wird auch viel deutlicher, worum es sich genau handelt – Beispiele:

- ✓ warmer Schokoladekuchen mit Schlag
- ✓ Schnitzel mit Letscho(gemüse)/mit Paprika-/mit Pusztagemüse

! **Vermeiden Sie negative Kontextualisierungen und Trivialisierungen**

- ✗ Verwenden Sie keine Redewendungen wie z. B. „Etwas ist getürkt.“, „Kruzitürken noch einmal!“ etc.
- ✗ „Du sprechen Deutsch?“

Unangebrachtes Duzen ist eine diskriminierende Handlung. Die ethnische Zugehörigkeit oder Hautfarbe eines Menschen ist unabhängig von den jeweiligen Sprachkenntnissen.

Grammatik falsch anzuwenden, hilft anderen Personen nicht, die Sprache zu erlernen.

! **Vermeiden Sie Antisemitismen**

Gerade der historische Hintergrund im deutschsprachigen Raum und der Holocaust verlangen, mit der deutschen Sprache besonders verantwortungsbewusst in Bezug auf Menschen mit jüdischem Hintergrund umzugehen.

- ✘ Verwenden Sie das Wort „Jude“ nicht als Schimpfwort.
- ✘ Verwenden Sie keine Redewendungen wie z. B. „geizig wie eine Jude“, „bis zur Vergasung“, „jüdische Hast“ etc.

! Richtig und wichtig

Reflektieren Sie Ihre persönlichen Vorurteile gegenüber Menschen, die nicht Ihre ethnische Zugehörigkeit oder Hautfarbe teilen, um einen sensibleren Umgang zu ermöglichen.

Falls die Nennung der ethnischen Zugehörigkeit oder der Hautfarbe inhaltlich unbedingt notwendig sein sollte: (adaptiert auf Basis von Hodasz et al. 2009, S. 18)

- ✓ Herkunftsland: Südafrikaner*in, geboren im Sudan etc.
- ✓ Herkunftskontinent: Afrikaner*in, Österreicher*in afrikanischer Herkunft, Afroösterreicher*in etc. – auch in Deutschland als Selbstbezeichnung Afrodeutsche*r
- ✓ Schwarze Menschen (Herkunft möglich aus Meidling, Vorarlberg, Österreich, Deutschland, Großbritannien, USA, Afrika etc.)

„Der Begriff bezieht sich dabei nicht, wie oft angenommen, auf die Hautfarbe, sondern auch auf eine gesellschaftliche/soziale Positionierung und Realitätserfahrung von Menschen mit Rassismuserfahrungen.“ (AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. 2013: S. 23)

„Schwarz (in der Gegenüberstellung zum konstruierten *weiß*) bezieht sich hier nicht auf biologistische Merkmale, sondern auf das Selbstverständnis einer Personengruppe, die als Reaktion auf die Abwertung ihrer afrikanischen Herkunft im rassistisch-konstruierten Machtgefüge von *weiß*/Schwarz, ihr Bewusstsein genau daraus ableitet, Schwarz als positiv umdeutet und dies durch Großschreibung signifikant macht.“ (Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden 2015, S. 65) *Weiß* wird in diesem Kontext als Adjektiv klein und oft kursiv geschrieben, um darauf hinzuweisen, dass die damit verknüpften Bedeutungen und Bewertungen gesellschaftlich hergestellt werden.

Bei diesen Begriffen geht es nicht um Aussehen bzw. um Hautfarben, sondern um Bewertungen – um bewusste und unbewusste Ab- und Aufwertungen, um Privilegien, die Personen gesellschaftlich ungleich zugewiesen werden, um Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen (siehe auch Erläuterungen auf Seite 52f).

- ✓ People of Color/PoC bzw. POC
- ✓ Person of Color
- ✓ Frauen of Color bzw. Frau of Color

Diese Begriffe nehmen in erster Linie Bezug auf Menschen (People, Person ...) und nicht auf sozial konstruierte Hautfarben – sie sind politische Selbstbezeichnung und stehen für gemeinsame Kämpfe für Gleichberechtigung und gegen rassistische Diskriminierung. Gleichzeitig verdeutlicht der Ausdruck People of Color, dass Menschen „über einen gemeinsamen Erfahrungshorizont in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft verfügen“. (Der Braune Mob e.V. o. J.)

- ✓ Roma und Sinti
- ✓ Einzahl: Romni/Sintiza (weiblich), Rom/Sinto (männlich)

Zu Empfehlungen und diskriminierender Fremdbezeichnung (Triggerwarnung) siehe u. a. Erläuterungen des Zentralrats Deutscher Sinti & Roma auf:
<https://bit.ly/3jFnhYI>

Siehe auch empfohlene Begriffe im Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen auf: <https://glossar.neuemedienmacher.de>

Fokus physische/psychische Fähigkeiten – Behinderung, Beeinträchtigung

Alle Menschen haben unterschiedliche körperliche und geistige Konstitutionen: Manche sind größer, manche kleiner, einige handeln schneller, andere langsamer ... Jede Person ist einzigartig in ihrer psychischen und physischen Erscheinung. Doch bestimmte Konstitutionen werden in der Gesellschaft als „Behinderung“ bezeichnet und Menschen aufgrund dieser Zuschreibungen benachteiligt und diskriminiert.

Menschen mit Behinderung/en, Beeinträchtigung/en bzw. chronischen Erkrankungen werden durch gesellschaftliche Hürden an gleichberechtigter Teilhabe gehindert – diese Barrieren gilt es abzubauen, auch sprachlich!

Die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung/en wird als Ableism, Ableismus oder auch Behindertenfeindlichkeit bezeichnet.

! Vermeiden Sie Stereotype und Verallgemeinerungen

✘ Die Behinderten sind ...!

Menschen mit Behinderung/en sind keine einheitliche Gruppe! Achten Sie auf einen differenzierten Sprachgebrauch!

Reflektieren Sie, ob es inhaltlich relevant ist, auf bestimmte physische/psychische Fähigkeiten bzw. eine Behinderung, chronische Erkrankung oder Beeinträchtigung hinzuweisen.

✘ Menschen mit Behinderung/en sind abnormal und krank.

Menschen mit Behinderung/en sind so „normal“ wie alle anderen Menschen. Behinderung/en sind meist Einschränkungen, keine Krankheiten.

✘ Menschen mit körperlichen Behinderungen sind auch geistig behindert.

Körperliche Behinderungen gehen nicht automatisch einher mit geistigen Behinderungen und umgekehrt!

! Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen

(Kapitel vgl. Die Bunte Rampe 2008, S. 2f, ergänzt um Begriffe aus Leidmedien.de 2016, S. 3)

Je nach inhaltlichem Zugang werden folgende Formulierungen verwendet:

- ✓ „Menschen mit Behinderung“: Diese Sprachform wird vom US-amerikanischen Begriff „People First“ abgeleitet. Die dahinterstehende politische Bewegung fordert, bei Formulierungen den Menschen an erste Stelle zu setzen und nicht bestimmte Merkmale wie z. B. eine Behinderung.
- ✓ „behinderte Menschen“: Diese Sprachform soll darauf hinweisen, dass Menschen von und durch die Gesellschaft an der gleichberechtigten Teilhabe gehindert werden. Sie sind nicht behindert, sondern sie werden behindert.
- ✓ „Menschen mit (bestimmten) Beeinträchtigungen“: Diese Sprachform sollte gewählt werden, wenn bestimmte Beeinträchtigungen wie z. B. Hör- oder Sehbeeinträchtigungen thematisiert werden.
- ✗ Verwenden Sie keine Bezeichnungen wie „Handicap“ oder „besondere Bedürfnisse“. Diese Begriffe leiten sich aus dem Englischen („handicap“ bzw. „special needs“) ab und werden nicht nur in dieser Ursprungssprache als abwertend abgelehnt.

„Besondere Bedürfnisse“ sagt auch nichts Konkretes aus, denn viele Menschen haben besondere Bedürfnisse – z. B. in Bezug auf ein vegetarisches Speisenangebot etc.

- ✗ Vermeiden Sie Bezeichnungen für Behinderungen als Schimpfwörter oder Redewendungen wie z. B. „Bist du gelähmt?“, „Das ist ja behindert!“ etc.
- ✗ an den Rollstuhl gefesselt/gebunden
- ✓ benutzt einen Rollstuhl
- ✓ ist Rollstuhlfahrer*in

Ein Rollstuhl ermöglicht Bewegungsfreiheit und trägt zur räumlichen Unabhängigkeit bei – die Bezeichnung als „Fessel“ ist damit nicht zutreffend.

- ✓ Menschen mit Down-Syndrom, Menschen mit Trisomie 21
- ✓ kleinwüchsig
- ✓ Menschen mit Lernschwierigkeiten

- ✓ Person mit persönlicher Assistenz (zur Erläuterung siehe Stichwort auf: www.bizeps.or.at/shop/buch_der_begriffe.pdf)
- ✓ sehbehindert, sehbeeinträchtigt
- ✓ schwerhörig, hörbeeinträchtigt, hörbehindert, Person mit Hörbeeinträchtigung
- ✓ gehörlos
Gehörlose Menschen sind nicht stumm, sie können sprechen und kommunizieren, z. B. auch durch Gebärdensprache, und verstehen sich als Angehörige einer Sprachminderheit (vgl. Integration:Österreich/Firlinger 2003, S. 25).

Siehe auch „Buch der Begriffe: Sprache, Behinderung, Integration“ auf: www.bizeps.or.at/shop/buch_der_begriffe.pdf

! Vermeiden Sie negative Kontextualisierungen und Trivialisierungen

- ✗ Menschen mit Behinderung/en sind „eine Last“ oder „ein Problem“ für die Gesellschaft.
- ✓ Menschen mit Behinderung/en sind ein Teil der Gesellschaft, werden jedoch strukturell an einer vollständigen freien und eigenständigen Beteiligung gehindert. Die Gesellschaft schränkt Menschen mit Behinderung/en ein und nicht umgekehrt!
- ✗ Menschen mit Behinderung/en sind „Opfer“, „hilflos“, „etwas Besonderes“, „arm“ oder „Helden des Alltags“.
- ✗ Menschen „leiden“ an einer Behinderung.
- ✓ Menschen mit Behinderung/en sind eigenständige selbstbewusste Individuen und manchmal glücklich, traurig, gestresst, entspannt usw. wie alle Menschen. Vermeiden Sie bevormundende Übergriffe!

! Richtig und wichtig

- ✓ Achten Sie auf einen unvoreingenommenen, respektvollen und offenen Umgang mit allen Menschen – unabhängig von ihrer körperlichen und geistigen Konstitution.

Fokus sexuelle Orientierung

Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen, die alle gleichwertig sind: z. B. Heterosexualität, Homosexualität, Bisexualität, Pansexualität, Asexualität etc. Der Terminus sexuelle Orientierung wird trotzdem oft inkorrekt als heteronormativer Überbegriff für alle nicht-traditionellen Liebens- und Lebensweisen verwendet!

Auch Lesben, Schwule, bisexuelle, pansexuelle oder asexuelle Menschen leben in erster Linie liebevolle Beziehungen und Partner*innenschaften. Treten Sie deshalb homophoben und diskriminierenden Äußerungen entgegen!

Im Folgenden finden Sie Tipps für faire Formulierungen gegenüber Menschen unterschiedlicher L(i)bensweisen.



Vermeiden Sie Stereotype und Verallgemeinerungen

- ✗ Heteros sind xxx, Schwule und Lesben sind yyy!
- ✗ Konstruieren Sie hetero- und homosexuelle Menschen nicht als Gegensätze.
- ✓ Heterosexuelle Menschen sind keine einheitliche Gruppe und genauso wenig sind dies Menschen mit nicht-heterosexueller Orientierung.



Vermeiden Sie das Unsichtbarmachen von Menschen

- ✗ Verwenden Sie keine diskriminierenden Begriffe wie z. B. „Schwulenehe“.

In Österreich gibt es seit 1.1.2019 keine unterschiedlichen staatlichen Instrumente mehr für die staatlich-institutionalisierte Verbindung von verschieden- und gleichgeschlechtlichen Paaren: Aktuelle Informationen zur eingetragenen Partner*innenschaft, die auch verschiedengeschlechtliche Paare eingehen können, sowie zur Heirat, die auch für gleichgeschlechtliche Paare möglich ist, finden Sie unter den jeweiligen Stichworten unter diesem Link:

www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft

- ✗ Fragen Sie Frauen nicht ausschließlich nach ihrem Freund, Lebenspartner oder Ehemann. Fragen Sie Männer nicht ausschließlich nach ihrer Freundin, Lebenspartnerin oder Ehefrau. Dies negiert alle nicht-heterosexuellen Lebensweisen.

- ✓ Fragen Sie Menschen nach ihren Familien oder danach, mit wem sie leben bzw. mit wem sie zusammen sind. Dies inkludiert auch nicht-traditionelle L(i)ebensentwürfe.

! **Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen, negative Kontextualisierungen und Trivialisierungen**

- ✗ Verwenden Sie keine negativ konnotierten Begriffe!
- ✗ Verwenden Sie keine Bezeichnungen für sexuelle Orientierungen als Schimpfwörter oder Redewendungen!
- ✗ Verwenden Sie keine homophoben Aussagen, die suggerieren, dass die sexuelle Orientierung eines Menschen sichtbar sei.
Die sexuelle Orientierung eines Menschen ist nicht an äußerlichen Merkmalen erkennbar.
- ✗ Aussagen wie „Sie muss ja nur den Richtigen finden!“ oder „Im Endeffekt geht's ja eh nur um den Sex!“ in Bezug auf Lesben, Schwule, Bisexuelle, Pansexuelle etc. werten nicht-heterosexuelle Lebensweisen ab.

Fokus Alter

Jede Gesellschaft bewertet Altersstufen unterschiedlich. In manchen Gesellschaften wird Jugendlichkeit geschätzt und gleichgesetzt mit Aktivität, Elan und Unvoreingenommenheit. In anderen Gesellschaften wird ein höheres Alter besonders anerkannt und assoziiert mit Erfahrung und Weisheit. Jeder Mensch, unabhängig vom Alter, besitzt eine spezifische und wertvolle Sicht auf die Welt. Diese Sichtweisen und Erfahrungen gilt es als Potenzial anzuerkennen und wertzuschätzen. Egal ob jung, jünger, älter oder alt – Alter ist relativ!



Vermeiden Sie Stereotype und Verallgemeinerungen

- ✘ Setzen Sie Menschen jungen Alters nicht zwangsläufig gleich mit Unerfahrenheit oder Unzuverlässigkeit. Schreiben Sie ihnen aber auch nicht automatisch Eigenschaften wie „dynamisch“ und „motiviert“ zu.
- ✘ Setzen Sie ältere Menschen nicht zwangsläufig gleich mit Gebrechlichkeit oder Untätigkeit. Schreiben Sie Ihnen aber auch nicht automatisch Eigenschaften wie „erfahren“ und „zuverlässig“ zu.



Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen, negative Kontextualisierungen und Trivialisierungen

- ✘ Verwenden Sie keine negativ konnotierten Begriffe wie z. B. „alter Knacker“, „alte Jungfer“, „Jungspund“, „junger Hupfer“, „junges Gemüse“ etc.
- ✘ Verwenden Sie keine negativ konnotierten Redewendungen wie z. B. „sich am Abstellgleis befinden“, „das kann ja meine Großmutter besser“ etc.
- ✘ Verwenden Sie keine Infantilierungen im Umgang mit älteren Menschen wie z. B. „Jetzt gehen wir noch mal aufs Töpfchen!“ etc.
- ✘ Verwenden Sie keine unangebrachten familiären Bezeichnungen für ältere Personen, die Ihnen nicht nahestehen, wie z. B. „Na, Oma, schaffst du's noch?“
- ✘ Alte oder ältere Menschen sind „eine Last“ oder „ein Problem“ für die Gesellschaft.
- ✘ Es gibt einen „Generationenkonflikt“ in der Gesellschaft.

Die Gesellschaft setzt sich aus unterschiedlich alten Menschen und Gruppen zusammen. Mit dieser Vielfalt gilt es umzugehen.

Stigmatisieren Sie nicht eine Gruppe von Menschen aufgrund eines bestimmten Merkmals und konstruieren Sie keine eindimensionalen Problemlagen.

Achten Sie auf Ihre Unvoreingenommenheit. Alle Menschen – unabhängig von ihrem Alter – können lernfähig, zuverlässig, motiviert, erfahren, ausgeglichen und/oder aktiv sein!

Fokus Religion und Weltanschauung

Jede Person beantwortet sich grundlegende Fragen zur Welt und zum Sein anders: Wer bin ich und woher komme ich? Was ist meine Aufgabe, was das Ziel meines Lebens? Diesen persönlichen Sichtweisen – oder auch Glaubensfragen – liegen Wertvorstellungen zugrunde, die das menschliche Handeln, Denken und Fühlen beeinflussen. Religionen und Religionsgemeinschaften vereinen Menschen mit bestimmten gemeinsamen Glaubensansichten. Je nach Region, Land, Kontinent und auch Zeit haben verschiedene Religionen und Weltanschauungen unterschiedlichen gesellschaftlichen Stellenwert. Wie ein Mensch sein Dasein spirituell erklärt, darf jedoch kein Grund für Diskriminierung sein.

! Vermeiden Sie Stereotype und Verallgemeinerungen

- ✗ Setzen Sie Religion/Weltanschauung und Herkunft bzw. ethnischen Hintergrund etc. nicht gleich – z. B. sind nicht alle türkischen Staatsangehörigen Angehörige muslimischer Glaubensgemeinschaften.
- ✗ Setzen Sie Symbole nicht mit einzelnen Religionen/Weltanschauungen oder bestimmten Charaktereigenschaften gleich. So tragen z. B. nicht nur weibliche Angehörige des islamischen Glaubens Kopftücher.

Das Tragen eines Kopftuchs sagt nichts über den Grad der Eigenständigkeit der Trägerin aus!

! Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen und negative Kontextualisierungen

- ✗ Verwenden Sie keine negativ konnotierten Begriffe oder Redewendungen wie „Islamist“ oder „Das ist ja wie in einer Sekte!“.
- ✗ Setzen Sie Religionszugehörigkeiten nicht in Zusammenhang mit Straftaten – z. B. „Priester sind Kinderschänder“ oder „Muslime sind Selbstmordattentäter“.

! Richtig und wichtig

- ✓ Verwenden Sie Religionsbezeichnungen wie z. B. „Angehörige des buddhistischen bzw. des islamischen Glaubens“ etc.

Fairer Sprachgebrauch im Englischen

Für die Verwendung inklusiver Sprache im Englischen lässt sich festhalten, dass die meisten Regeln, die im Deutschen gelten, hier ebenfalls angewendet werden können.

Je nach Kontinent, Land und Region gibt es unterschiedliche Begrifflichkeiten und Bedeutungen – seien Sie hellhörig und sensibel dafür!

Tipps – Fokus Geschlecht und Geschlechtsidentität

! **Verwenden Sie geschlechtsneutrale Begriffe**

Das Englische verfügt über eine Vielzahl geschlechtsneutraler Ausdrücke:

- ✗ businessman
- ✓ business person, businesswomen and businessmen, business people, executive, representative, entrepreneur
- ✗ chairman
- ✓ chairperson, the chair, president, convener, chairwoman and chairman
- ✗ fireman
- ✓ firefighter
- ✗ headmaster, headmistress
- ✓ head, principal
- ✗ housewife
- ✓ homemaker
- ✗ layman
- ✓ layperson, non-specialist (CQUniversity Australia 2014, S. 3)
- ✗ mothering/fathering
- ✓ parenting
- ✗ postman, policeman, salesman
- ✓ letter carrier, postal worker, police officer, sales assistant, shop assistant

- ✗ spokesman
- ✓ spokesperson, representative, speaker, official, spokeswoman and spokesman
- ✗ sportsmanlike
- ✓ fair, sporting (CQUniversity Australia 2014, S. 3)
- ✗ statesman
- ✓ political leader
- ✗ Vermeiden Sie geschlechtsspezifische Endungen wie -ess, -ette, -trix, -ienne (z. B. authoress, poetess, comedienne ...).
- ✓ author, poet, comedian
- ✗ Vermeiden Sie Geschlechtsbenennungen, wenn das Geschlecht nicht das Thema ist. (z. B. lady lawyer, woman academic, male secretary ...)

Neutrale Formulierungen adressieren Menschen aller Geschlechtsidentitäten in der gesprochenen und geschriebenen Sprache – je nach Kontext empfiehlt sich: (Beispiele vgl. Zimman 2017, S. 96f)

- ✓ parent (statt mother or father)
- ✓ spouses (statt husbands and wives)
- ✓ children (statt boys and girls)

Bei Begrüßungen können alle Anwesenden mit einer inklusiven Formulierung angesprochen werden:

- ✓ Honoured guests! (statt Ladies and Gentlemen!)
Dear guests!
Good evening, everyone!

Vermeiden Sie den Ausdruck „man“, da er in der Bedeutung mit „male“ gleichgesetzt wird.

- ✗ man
- ✓ humans, human species, human beings, man and woman, women and men
- ✗ mankind
- ✓ humanity, humankind, human beings, the human race, individuals, the human nature, people, we, ourselves, one, the public, society, persons

Für die folgenden Beispiele vgl. CQUniversity Australia 2014, S. 2:

- ✗ the best man for the job
- ✓ the best candidate/person for the job
- ✗ the man in the street
- ✓ the average person, people in general, ordinary people
- ✗ man of letters
- ✓ academic, scholar
- ✗ man of the cloth
- ✓ priest, rabbi, minister of religion
- ✗ men of science
- ✓ scientists
- ✗ manpower
- ✓ workforce, personnel, staff, human resources
- ✗ man-made
- ✓ artificial, fabricated, constructed, handmade

! **Verwenden Sie inklusive bzw. neutrale Formulierungen**

Auch wenn es um (Possessiv-)Pronomen und Personenbezeichnungen geht, können neutrale Formen verwendet werden, wie die folgenden Beispiele veranschaulichen (Kapitel adaptiert auf Basis von Government of Canada, Department of Justice 2020):

Verwenden Sie „they“ und die dazugehörigen grammatikalischen Formen („them“, „themselves“ and „their“) für Fürwörter und Hauptwörter im Singular:
Beispiel „their/they“ statt „his/he“:

- ✗ Every student shall submit his essay no longer than the end of the university year, in which he started to study.
- ✓ Every student shall submit their essay no longer than the end of the university year, in which they started to study.

Ersetzen Sie Possessivpronomen durch den bestimmten Artikel „the“:
Beispiel „the“ statt „his“:

- ✗ If the student receives the master degree prior to the expiration date, his eligibility ends upon completion of the degree requirements.
 - ✓ If the student receives the master degree prior to the expiration date, the eligibility ends upon completion of the degree requirements.
 - ✗ If a student leaves the examination room without consulting the examination staff or fails to hand in his examination papers, the examination shall not be graded.
 - ✓ If a student leaves the examination room without consulting the examination staff or fails to hand in the examination papers, the examination shall not be graded.
- If referring to female and male students only:
 If a student leaves the examination room without consulting the examination staff or fails to hand in his or her examination papers, the examination shall not be graded.

Verwenden Sie geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder den Namen der Person, z. B., wenn Ihnen die Geschlechtsidentität nicht bekannt ist – Beispiel:
 He had already listened to the tape several times.

- ✓ The literature professor had already listened to the tape several times.
- ✓ Professor Takahashi had already listened to the tape several times.

Verwenden Sie Pluralformen:

Beispiel „students“ statt „the student“:

- ✗ In order to sit for the exam, the student is supposed to return his form with certain requirements.
- ✓ In order to sit for the exam, students are supposed to return their forms with certain requirements.

Verwenden Sie neutrale Begriffe und Formulierungen wie z. B. „person“:

Beispiele: person, any person, every person, no person (vgl. Government of Canada, Department of Justice 2020)

- ✗ It is most likely that once a student completes his M.A. or Ph.D., he keeps in touch with his former colleagues.
- ✓ It is most likely that once a student completes an M.A. or Ph.D., the person keeps in touch with former colleagues.

Wiederholen Sie das Hauptwort:

Statt eines Pronomens wird nochmals das Hauptwort angeführt – Beispiel:

If the teacher is ill or has a conflict, he will give a make-up lesson.

✓ If the teacher is ill or has a conflict, the teacher will give a make-up lesson.

Auch im Englischen gibt es geschlechtsneutrale Pronomen wie z. B. „they“:

Manche Personen bevorzugen aufgrund ihrer Geschlechtsidentität geschlechtsneutrale Pronomen wie z. B. „they“ statt geschlechtsspezifischer Pronomen (wie she/he – her/his), die Geschlechterbinarität ausdrücken.

Neben „they“ sind weitere Beispiele

> ze oder zhe [ausgesprochen „zee“]

> hir [eine Kombination von „his“ und „her“ und im Englischen ausgesprochen wie „here“] (vgl. Respectful Workplace Unit and Corporate Diversity Unit o. J., S. 8)

Siehe auch https://nonbinary.wiki/wiki/English_neutral_pronouns

“Pronouns are one way people refer to each other and themselves. Most but not all men (including trans men) use the pronoun ‘he’. Likewise, most but not all women (including trans women) use the pronoun ‘she’. Some people use a gender-neutral pronoun such as ‘they’ (e.g., “Pip drives their car to work. They don’t like walking because it takes them too long”).

If you’re unsure what someone’s pronoun is, you can ask them respectfully, and preferably privately. Use a question like “Can I ask what pronoun you use?”. Do not ask “What pronoun do you prefer?”. A person’s pronoun and identity are not a preference. Instead, just ask what pronoun they use.” (Victoria [Victorian Government/ Australia] o. J., S. 8) Mehr in der Broschüre unter diesem Link:

www.vic.gov.au/sites/default/files/2019-06/LBGTIQ-Inclusive-Language-Guide.pdf

Formulierungen Sie um, wenn Sie keine Pronomen verwenden möchten:

✗ “A fisheries officer may issue a fishing licence and he may register the licence if he considers that the applicant has met the licence requirements.” (Government of Canada, Department of Justice 2020)

✓ “A fisheries officer may issue and register a licence after determining that the applicant has met the licence requirements.” (Government of Canada, Department of Justice 2020)

! Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen und negative Kontextualisierungen

- ✗ transvestite
- ✗ opposite sex
- ✗ tranny, a transgender (Hauptwort), transgendered
- ✓ crossdresser
- ✓ the gender continuum/spectrum
- ✓ transgender (Adjektiv), a transgender person

"Not everyone who is transgender identifies that way; many transgender people simply identify as male or female." (Movement Advancement Project 2012, S. 2)
Verwenden Sie den Namen und die Pronomen, die eine Trans*Person für sich verwendet.

! Vermeiden Sie Stereotype

- ✗ Top Managers often neglect their wives and children.
 - ✓ Top Managers often neglect their families.
 - ✗ He cried like a woman.
 - ✓ He cried heavily.
 - ✗ the girls in the office
 - ✓ the administrative officer, the office assistant, the staff in the office
 - ✗ A mother of two has been appointed Professor for Sociology at the Faculty of Social Science.
 - ✓ Angela White has been appointed Professor for Sociology at the Faculty of Social Science.
- Für die Besetzung der Position ist der Faktor des Mutterseins irrelevant. Elternschaft wird auch bei Männern üblicherweise nicht erwähnt.

! Verwenden Sie korrekte genderspezifische oder inklusive Anreden

Für eine explizite geschlechtsspezifische Ansprache gibt es folgende Möglichkeiten:

- ✗ Miss/Mrs
- ✓ Ms (Plural: Mesdames – Mses.)

Ob eine Frau verheiratet ist oder nicht, ist nicht relevant – verwenden Sie daher die Anrede „Ms“.

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| ✗ Miss Solis, Ms Wood and Mrs Hart | ✓ Ms Solis, Ms Wood and Ms Hart |
| ✗ Mr Javier and Mrs Jones | ✓ Mr Javier and Ms Jones |
| ✗ Mr and Mrs Nguyen | ✓ Ellen and John Nguyen |

Für eine explizit genderneutrale bzw. inklusive Ansprache hat das Oxford English Dictionary – zusätzlich zu den geschlechtsspezifischen männlichen und weiblichen Anreden – den Begriff „Mx“ aufgenommen (vgl. feministisch-sprachhandeln.org o. J.). Mit dieser Höflichkeitsform können Personen adressiert werden, die sich nicht in binären Geschlechtsidentitäten wiederfinden. Siehe z. B.: www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/mx?q=Mx

In E-Mails und Briefen:

- | | |
|---------------|--------------------------|
| ✗ Dear Sir(s) | ✓ Dear Colleague(s) |
| | ✓ To whom it may concern |

Tipps – Fokus ethnische Zugehörigkeit

! Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen und negative Kontextualisierungen

Statt negativ besetzter und abwertender Begriffe können Sie z. B. Selbstbezeichnungen von Communitys verwenden:

- ✓ Inuit, Yupik, Inupiat, Kalaallit
Arctic Indigenous People
- ✓ Native American/s (in den USA)
First Nations, First Nations People
Indigenous Australians
Indigenous Peoples
- ✓ Romani/Romany people
Plural: Sinti and Romanies/Romani
Singular: Sintesa, Romni (weiblich), Sinto, Rom (männlich)
- ✓ Jewish person/people
Person/People of Jewish Background

- ✘ "going Dutch"
- ✔ "splitting the bill"
- ✔ African-American (für Menschen in/aus den USA)
 - Person of Color, Woman of Color
 - People of Color (POC oder PoC), Women of Color
 - Black, Indigenous, (and) People of Color (BIPOC oder BIPoC)
 - Black/black

Der politische Begriff Black/black wurde in den 1960er-Jahren in den USA durch die Selbstbenennung rassistisch unterdrückter Gruppen geprägt. Er wurde durch die „Black Power“-Bewegung im Zuge einer antirassistischen Praxis verwendet und zielt darauf ab, Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen rassifizierten und unterdrückten Gruppen, die unterschiedliche kulturelle und historische Hintergründe und Erfahrungen haben, sichtbar zu machen. Der Terminus verweist auf die Solidarität zwischen diesen Gruppen und auf eine Positionierung gegen Rassismus und gegen ein Differenzieren zwischen Gruppen aufgrund von Herkunft, Ethnie, Hautfarbe etc.

Auch die Bezeichnungen People of Color und Black, Indigenous, (and) People of Color basieren auf einer gemeinsamen Erfahrung von Rassismus, strukturellen Ungleichheiten und Diskriminierungen aufgrund von Hautfarbe, Herkunft und Wurzeln.

Diese Begriffe sind in den USA gängig, nicht unbedingt in anderen englischsprachigen Ländern.

Verwenden Sie den politisch besetzten Begriff Black/black mit dem Bewusstsein für seine Konnotationen: Black wird einerseits im Sinne einer positiven Selbstbenennungs- und Ermächtigungspraxis verwendet. Das Wort ist andererseits auch negativ besetzt und mit Abwertungen verbunden, die Menschen afrikanischer Herkunft und aufgrund der Hautfarbe entgegengebracht wurden und werden. Verwenden Sie den Begriff mit einem Bewusstsein für seine Inhalte und Bedeutungen:

"The term 'Black' is often used in a political sense to include all people who share a common experience of discrimination because of their race, colour, nationality or ethnic origin. Others take 'Black' more literally to mean someone with very dark skin. Some people of Asian background find the term offensive when applied to

them, while other people will not wish to be called 'Black' because of its political connotations. In most cases there is no objection to 'Black' being used as a description, but it should be as an adjective: 'a Black person' or 'the Black community', not as a noun as in 'Blacks' or 'there's another Black.'" (Cajee o. J., S. 20)

Beachten Sie:

Der Begriff „race“ hat im Englischsprachigen eine andere Konnotation und Kontextualisierung als im Deutschen. Der Begriff „Rasse“ ist – vor allem – im deutschsprachigen Gebrauch höchst problematisch, da er mit einem biologistischen Konzept ohne wissenschaftlich haltbare Grundlage verbunden ist. Die „Rassenlehre“ der mörderischen Ideologie des nationalsozialistischen Regimes bildete die Grundlage für den Genozid an der jüdischen Bevölkerung und den systematischen Massenmord an Menschen mit Behinderungen, Roma und Sinti usw. (siehe auch Cremer 2009).

Darüber hinaus wird Hautfarbe in diesem Verständnis als biologistische Kategorie gesehen. Es wird außer Acht gelassen, dass die Bewertung von Hautfarben und damit verbundene Auf- und Abwertungen gesellschaftlich, historisch und politisch bedingt, also sozial konstruiert sind. (Auf Letzteres kann durch eine kursive Schreibweise wie im Folgenden verwiesen werden.) Hautfarbe zieht für *weiße* Menschen in einer Gesellschaft (unbewusste) Privilegien nach sich, z. B. beim Zugang zu Ressourcen wie etwa Arbeitsplätzen, Bildung usw. People of Color sind mit Vorurteilen, Wertungen und Ausschlüssen (unbewusst und bewusst), mit Rassismus, mit individueller, institutioneller, struktureller Diskriminierung konfrontiert. Dies wird und wurde durch soziale Bewegungen (z. B. Bürgerrechtsbewegung der Afroamerikaner*innen, Black Lives Matter-Bewegung) und Kritik von People of Color aufgezeigt und fand auch in der Wissenschaft Niederschlag (u. a. Critical Whiteness Studies).

! Vermeiden Sie das Unsichtbarmachen von Menschen

- ✘ z. B. Asian
- ✔ people/person from Japan/China/Thailand/Vietnam
- ✔ Austrian of Malaysian descent
- ✔ Vietnamese-born Austrian (vgl. CQUniversity Australia 2014, S. 5)

Tipps – Fokus physische/psychische Fähigkeiten, Behinderungen, Beeinträchtigungen



Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen und negative Kontextualisierungen

Wichtig: Je nach Kontinent, Land und Region werden unterschiedliche Begriffe und Bezeichnungen bevorzugt oder abgelehnt. Ein Begriff, der z. B. in Großbritannien akzeptiert und geschätzt wird, kann in den USA als abwertend verstanden werden.

- ✗ handicap
- ✓ disability
- ✗ handicapped person, invalid
- ✓ person with a disability (z. B. in den USA oder Australien bevorzugt)
- ✓ disabled person (z. B. in Großbritannien bevorzugt)
- ✗ the disabled, the handicapped
- ✓ people with a disability, people with disabilities (z. B. in den USA oder Australien bevorzugt)
- ✓ disabled people (z. B. in Großbritannien bevorzugt)
- ✗ confined to a wheelchair, wheel chair bound
- ✓ wheelchair user, uses a wheelchair (CQUniversity Australia 2014, S. 7)
- ✗ the blind
- ✓ blind and partially sighted people
- ✗ mentally handicapped, learning disabled
- ✓ person with learning difficulty

Wie im Deutschen steht beim Formulieren die Person im Vordergrund, nicht die Beeinträchtigung – Beispiele:

Person/en mit Mobilitätseinschränkung:

- ✓ people/person with mobility disability (CQUniversity Australia 2014, S. 7)

Person/en mit Hörbeeinträchtigung:

- ✓ people/person with hearing disability
- ✓ people with hearing disabilities
- ✓ people with hearing loss

gehörlose Menschen:

- ✓ Deaf or Deaf people

"Deaf people see themselves as part of a social and cultural group sharing a language and other aspects that make up the culture prefer the initial letter 'D' capitalised as is done with the words Australian, English etc." (CQUniversity Australia 2014, S. 7)

"Use the correct language when comparing people with disabilities with other members of the community [...] NEVER use the terms 'normal' or 'able bodied' when comparing people with disabilities with other members of the community." (CQUniversity Australia 2014, S. 7) – recommendation: people without a disability.

Tipps – Fokus sexuelle Orientierung

- ✗ straight
- ✓ heterosexual
- ✗ dyke
- ✓ lesbian
- ✗ gay – Verwendung als Hauptwort ("He is a gay.")
- ✓ gay (Verwendung als Adjektiv) wie in "gay man/men"
- ✗ homosexual
- ✓ gay people

„Homosexual“ wird als veralteter und medizinischer Terminus angesehen. Außerdem: "Anti-gay activists often use words like 'homosexual' to stigmatize gay people by reducing their lives to purely sexual terms." (Movement Advancement Project 2012, S. 1)

! Vermeiden Sie das Unsichtbarmachen von Menschen

Wenn der Personenstand bzw. die sexuelle Orientierung nicht bekannt ist:

- ✗ husband or wife
- ✓ partner (CQUniversity Australia 2014, S. 6)

Tipps – Fokus Alter

! Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen und negative Kontextualisierungen

(Folgende Beispiele vgl. CQUniversity Australia 2014, S. 8)

- | | |
|-----------------------|------------------------------------|
| ✗ the old | ✓ older people |
| ✗ the aged | ✓ senior(s), senior citizen(s) |
| ✗ inexperienced youth | ✓ a young person, a younger person |
| ✗ juveniles | ✓ young people |

Tipps – Fokus Religion und Weltanschauung

Geben Sie bei Namensnennungen acht!

- | | |
|------------------|------------------------------------|
| ✗ Christian name | ✓ first name, given name, forename |
|------------------|------------------------------------|

Tipps fürs Vortragen – in Präsenz und online

Erste Schritte auf dem Weg zum nicht-diskriminierenden Vortrag sind:

- › Überlegen Sie im Vorhinein, wer anwesend sein wird, wer im Publikum sitzen könnte. Verwenden Sie genderfaire und diskriminierungsfreie Sprache. Stimmen Sie Wortwahl und Inhalte auf das Publikum ab, indem Sie gegebenenfalls fachspezifische Fremdwörter bewusst reduzieren oder vereinfacht erklären, in einer Sprache vortragen, die möglichst alle Anwesenden verstehen können, (leicht verständliche) Beispiele aus verschiedenen sozialen Feldern bringen.
- › Verwenden Sie Zitate und Literatur von Menschen mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen (z. B. verschiedener Geschlechtsidentitäten oder von unterschiedlichen Kontinenten).
- › Setzen Sie Bilder von Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen ein.
- › Achten Sie darauf, für wen Ihr Vortrag zugänglich ist: Wer erhält Einladungen oder Informationen darüber? Sind in der Einladung Informationen zur Barrierefreiheit oder eine zuständige Person angeführt, die bei Bedarf kontaktiert werden kann? Ist Ihr Vortragsort auch für Menschen mit Rollstühlen, Kinderwagen usw. zugänglich? Ist der Vortragort barrierefrei bzw. barrierearm? Das umfasst z. B. die Ausstattung der Räumlichkeit mit einer induktiven Höranlage, die Personen mit Hörgeräten beim Zuhören unterstützt.
Bei einem Online-Vortrag stellen sich ebenfalls Fragen zur Barrierefreiheit: Ist das verwendete Konferenz-Tool mit der Tastatur bedienbar, mit Vorlesesoftware/Screenreader und Braillezeile gut auslesbar, wie sieht es mit Untertiteln aus usw.? (Das Video der Universität Potsdam „Erstellung barrierefreier Web-Seminare und Online-Vorlesungen“ umfasst sehr konkrete Tipps und Hinweise für barrierefreie Lehre und Vorträge mit Fokus auf Zoom und auch Moodle: www.youtube.com/watch?v=XCSXazsX6lM&list=PLI5fPE8N5j5zkImm1XYNF-cNzld-hySmm1)
- › Verwenden Sie nicht-diskriminierende Sprache ohne Klischees, Stereotype oder abwertende Äußerungen.
- › Holen Sie sich Unterstützung, z. B. indem Sie bei Expert*innen und/oder Beratungsstellen nachfragen, in welcher Weise Sie besser auf Ihr jeweiliges Publikum eingehen können, eine*n (Gebärdensprach-)Dolmetscher*in einladen usw.

Je nachdem

- > welches Alter
- > welches sprachliche Wissen
- > welche physischen oder psychischen Fähigkeiten
- > welchen sozialen oder ethnischen Hintergrund
- > welches familiäre Umfeld und welche Beziehungsformen
- > etc.

Ihr Publikum mitbringt, bedarf es in erster Linie Sensibilität, Bewusstsein und Interesse Ihrerseits an und für vielfältige Lebenswelten, um Ihre Vortragstätigkeit fair und nicht ausschließend zu gestalten.

Tipps für faire Sprache im Rahmen wissenschaftlicher Arbeiten

! Achten Sie in Ihren wissenschaftlichen Arbeiten grundsätzlich auf die verschiedenen sprachlichen Ebenen

„... jeder Text [sollte] generell auf folgenden sprachlichen Ebenen reflektiert werden:

- > lexikalische Ebene: zB Wer bzw. was wird mit welchen Begriffen bezeichnet?
- > syntaktische und grammatische Ebene: zB Wer handelt? Aktiv/Passiv-Formulierungen, Agens/Patiens etc.
- > semantische Ebene: zB Welche Bedeutungen werden (un)bewusst transportiert?
- > Textebene: zB Wird durch Intransparenz implizit ausgeschlossen?
- > diskursive Ebene: zB Welcher (hegemonialer) Diskurse bediene ich mich in meinem Text?“ (Akademie der bildenden Künste Wien 2019, S. 2)

! Achten Sie auf Schreibweisen und gute Lesbarkeit

- > Verwenden Sie ausnahmslos nicht-diskriminierende Sprache ohne Klischees, Stereotype oder abwertende Äußerungen.
- > Verwenden Sie in Ihren Arbeiten durchgehend geschlechterfaire Sprachformen. Achtung bei Zitaten: Zitate müssen im Originaltext übernommen werden, auch wenn dieser nicht gender- bzw. diversitysensibel verfasst wurde.
- > Umschreibungen können den Lesefluss unterstützen und helfen Ihnen dabei, Wortwiederholungen zu vermeiden: z. B. „... die betroffenen Personen ...“ (statt kontinuierlich Patient*innen, Klient*innen etc.)
- ✘ Die Voraussetzung für eine realistische Simulation ist, dass der*die Wissenschaftler*in seine*ihre Forschungsdaten detailgenau in den Simulator eingibt. (geschlechtergerecht, aber umständlich zu lesen)

- ✓ Die Voraussetzung für eine realistische Simulation ist die detailgenaue Eingabe der Forschungsdaten durch die Wissenschaftler*innen in den Simulator.
- ✓ ... durch das wissenschaftliche Team ...
- ✓ ... durch die forschende Person ...
- ✗ Die Entlassung des Patienten durch den Arzt darf nur nach eingehender medizinischer Untersuchung erfolgen.
- ✓ Die ärztliche Entlassung von Patient*innen darf nur nach eingehender medizinischer Untersuchung erfolgen.
Die Entlassung von Patient*innen durch ärztliches Personal darf nur nach eingehender medizinischer Untersuchung erfolgen.
- ✗ Der Sozialarbeiter will nicht bevormunden, sondern bietet den Kindern und Jugendlichen Hilfe zur Selbsthilfe an.
- ✓ Der*die Sozialarbeiter*in will nicht bevormunden, sondern bietet den Kindern und Jugendlichen Hilfe zur Selbsthilfe an.
- ✓ Die Sozialarbeiter*innen wollen ...
- ✓ Die sozialarbeiterisch Tätigen wollen ...
- ✓ Die Fachkräfte der Sozialen Arbeit wollen ...
- ✓ Die Expert*innen der Sozialen Arbeit wollen ...



Achten Sie auf inklusive Berufs- und Personenbezeichnungen

- > Verwenden Sie z. B. den Genderstern wie in „die Patient*innen“.
- > Verwenden Sie in Ihrer Arbeit auch alternative Bezeichnungen wie z. B. „Personen, die in der aufsuchenden Sozialarbeit tätig sind“ statt „Sozialarbeiter“, um geschlechterfair zu formulieren und auch Wortwiederholungen zu vermeiden.
- > Verwenden Sie Mehrzahlformen wie z. B. „die Suchtkranken“ statt „der Süchtige“.
- > Verwenden Sie geschlechtsneutrale Bezeichnungen wie z. B. „die Klientel“, „die betreuten Personen“, „die Zielgruppe“ etc.
- > Benennen Sie Tätigkeiten oder Funktionen statt Personen wie z. B. „die Geschäftsleitung“ statt „der Geschäftsführer“.
- > Verwenden Sie Überbegriffe wie z. B. „das (diplomierte) Pflegepersonal“.

! **Achten Sie auf die Auswahl und Nennung Ihrer Quellen**

- › Rezipieren Sie eine breite Vielfalt an Autor*innen, um auch Wissenschaftler*innen, die sich abseits hegemonialer Diskurse bewegen, in Ihrer Arbeit zu Wort kommen zu lassen (z. B. Fokus Gendermedizin in gesundheitlich-medizinischen Bereichen).
- › Zitieren Sie nach Möglichkeit Expert*innen unterschiedlicher Geschlechter.
- › Nennen Sie im alphabetischen Literaturverzeichnis am Ende Ihrer Arbeit (Vollbeleg) alle Autor*innen mit Vornamen und Nachnamen. Die Ausschreibung soll die wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, Männern und genderqueeren Personen konkret sichtbar machen.

! **Vermeiden Sie Stereotype**

Achten Sie auf Ihre Themenwahl bzw. die Themenfokussierung:

- › Versuchen Sie in der Phase der Auswahl Ihres Themas, eine breite Palette von Möglichkeiten in den Blick zu nehmen.
- › Thematisieren Sie Gender- und Diversityaspekte in Ihrer Forschungsfrage explizit.
- › Bearbeiten Sie z. B. ein Thema mit speziellem Fokus auf eine ausgewählte Personengruppe.
- › Wählen Sie beispielweise ein Thema mit Schwerpunkt auf einer der Diversitätsdimensionen wie sexuelle Orientierung oder Religion/Weltanschauung.

Beispiele:

„Herz-Kreislauf-Beschwerden bei Senioren“ (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005, Anlage 1, S. 5)

Ein solches Forschungsvorhaben wäre ohne eine systematische geschlechtsspezifische Erhebung von Daten unvollständig. Daher können beispielsweise geschlechtsspezifische Unterschiede als ein wesentlicher Faktor innerhalb der Arbeit ausgewertet und im Titel sichtbar gemacht werden, z. B. „Herz-Kreislauf-Beschwerden bei Senior*innen“. Die Arbeit als Ganzes könnte unter einem Geschlechterfokus verfasst werden, z. B. „Herz-Kreislauf-Beschwerden bei Männern über 70 Jahren“.

„Ehrenamtlich Mitarbeitende in der sozialen Einrichtung XY“

In einem solchen Forschungsvorhaben können beispielsweise folgende Aspekte thematisiert bzw. fokussiert werden:

- › die Altersspektren der Mitarbeiter*innen
- › die Religionszugehörigkeit/Weltanschauung der Mitarbeiter*innen
- › die Herkunft der Mitarbeiter*innen

Anschließend können die unterschiedlichen Betätigungsfelder bzw. die Motivationsfaktoren im Zusammenhang mit diesen Diversitätsaspekten analysiert werden.

„Nutzungsoptionen des Spracherkennungssystems XYZ“

In einem solchen Forschungsvorhaben können unter anderem diese Blickwinkel ins Zentrum gerückt werden:

- › die Nutzungsmöglichkeiten durch eine bestimmte Personengruppe, z. B. Mädchen und junge Frauen von 12 bis 18 Jahren
- › die Nutzungsmöglichkeiten in bestimmten Arbeitsbereichen bzw. Kontexten, z. B. in der Pflege älterer Angehöriger oder in der Kinderbetreuung
- › die Nutzungsmöglichkeiten für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen

Beispiele für sensible Bildgestaltung

Die Textbotschaft muss vom Bild unterstützt werden. Geschlechtersensibilität und Vielfalt drücken sich sowohl in Bildern als auch in Texten aus. Dies gilt für die Botschaft, ihre Wirkung und den Kontext.

Bei der Bildwahrnehmung sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- › Bilder wirken emotional stärker als Texte.
- › Noch vor dem Text wird die Botschaft eines Bildes aufgenommen.
- › An Bilder erinnern wir uns leichter und besser.

Achten Sie auch bei Bildmaterial auf die gleichberechtigte Darstellung aller abgebildeten Menschen:

- › Machen Sie Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen sichtbar
 - z. B. in Bezug auf Geschlecht, Alter, Hautfarbe, physische/psychische Fähigkeiten ...
- › Brechen Sie Geschlechterstereotype auf.
- › Achten Sie darauf, dass Menschen verschiedener Geschlechter ausgewogen vertreten sind – z. B. in Bezug auf Bildausschnitt, Tätigkeiten ...
- › Vermeiden Sie sexistische Darstellungen.
(Zu Sexismus und Geschlechterstereotype siehe die Infos des Frauenservice Wien unter dem Link: www.wien.gv.at/menschen/frauen/stichwort/sexismus)
- › Zeigen Sie Menschen unterschiedlichen Hintergrunds in „untypischen“ Situationen. Vermeiden Sie klischeehafte Darstellungen.
- › Bilden Sie „Vielfalt“ ab!

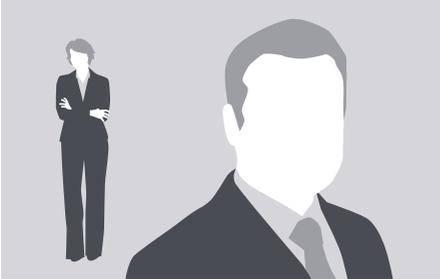
! Gleichwertige Darstellung in Größe und Bildausschnitt

Beispiel Portrait:

Achten Sie auf die gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern.

✗ Vom Mann wird nur das Gesicht gezeigt, die Frau ist im Ganzkörperbild dargestellt.

✓ Alle Personen werden gleich groß und im gleichen Portrait-Ausschnitt abgebildet.



! Gleichwertige Repräsentation

Beispiel Vortragende und Expert*innen:

Beachten Sie Repräsentationen: Welche Menschen zeigt ein Bild bei bestimmten Tätigkeiten, welche nicht? Wer sitzt am Podium, wer nicht?

✗ Dieses Podium ist nur mit Männern besetzt.

✓ Dieses Bild zeigt ein Podium mit Menschen unterschiedlichen Geschlechts und/oder anderen Unterschiedlichkeiten (Hautfarbe, Alter ...). Eine Gebärdensprachdolmetscherin ist ebenfalls sichtbar.



✘ Diese Arbeitsgruppe besteht nur aus Männern.



✔ Menschen unterschiedlicher Geschlechter werden in einer Arbeitssituation als aktive Akteur*innen abgebildet.



! Vermeidung von Homogenität

Beispiel Gruppenbild:

Achten Sie auf soziale Ein- und Ausschlüsse durch Bildgestaltung. Wer ist abgebildet, wer nicht?

✘ Eine Gruppe von ausschließlich jungen männlichen Studierenden sitzt zusammen und diskutiert.



✔ Eine Gruppe von Student*innen unterschiedlichen Alters, unterschiedlichen Geschlechts und unterschiedlicher Hautfarbe sitzt diskutierend zusammen.



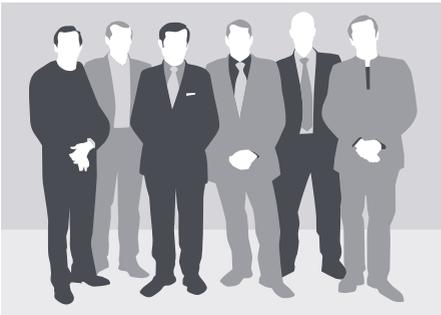
! Gleichwertige Positionierung

Beispiel Gruppenbild:

Beachten Sie die Ausgewogenheit der Darstellung: Wer ist im Zentrum, wer nur am Rand sichtbar, wer gar nicht? Welche Personen kommen in einem Gruppenbild vor?

✗ Gruppenbilder mit hauptsächlich Männern – Frauen stehen eher verdeckt in der zweiten Reihe oder kommen gar nicht vor.

✓ Vielfalt wird auch in einem Gruppenbild sichtbar: Alle sind gut zu sehen. Eine Person, die einen Rollstuhl benutzt, ist ebenfalls dargestellt. Alle Abgebildeten sind gleichwertig positioniert.



! Vermeidung von Klischees

Beispiel Familie bzw. Paar:

Vermeiden Sie Reproduktionen sozialer Stereotype, z. B. in der Darstellung von Familien oder Paaren. Familienkonstellationen sind vielfältig – machen Sie dies auch durch Bilder sichtbar!

Familien sehen nicht nur so, ...

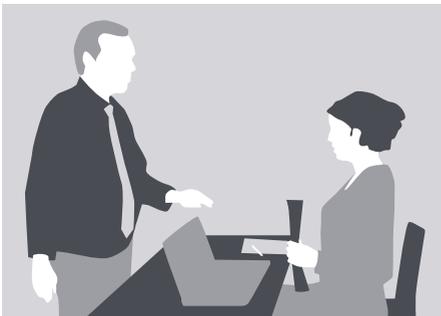


... sondern auch so aus.



Beispiele Arbeitssituationen:

✘ Vermeiden Sie klischeehafte Darstellungen.



✔ Achten Sie auf die gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern.



✘ Achten Sie auf die Vermeidung von Klischees.

✔ Zeigen Sie Menschen unterschiedlichen Hintergrunds in verschiedenen Arbeitssituationen.



Einige Illustrationen wurden freundlicherweise von Tina Hochkogler zur Verfügung gestellt, siehe Impressum.

Glossar

Ableism/Ableismus/Behindertenfeindlichkeit

Der Begriff Ableismus (auf Englisch „Ableism“ – abgeleitet vom Terminus „able“ = „fähig“; in der deutschen Übersetzung „Behindertenfeindlichkeit“) bezeichnet die Diskriminierungspraxis gegenüber Menschen mit Behinderung/en. Das Konzept hinter Ableismus geht von einem normativen physischen und psychischen Standard aus, dem eine Person, der körperliche oder geistige „Behinderungen“ oder Einschränkungen zugeschrieben werden, nicht entspricht. Somit wird diese Person sozial als „minderwertig“ konstruiert und strukturell ausgeschlossen und unsichtbar gemacht (vgl. Leidmedien.de o. J. auf <https://leidmedien.de/begriffe>).

asexuell/Asexualität

„Asexuelle Menschen haben wenig oder kein Verlangen nach Sexualität [...]. Es handelt sich also in der Regel nicht um eine bewusste Entscheidung, auf Sex zu verzichten, wie sie z. B. katholische Priester mit dem Zölibat treffen, sondern um die Abwesenheit sexueller Erregung oder deren Ablehnung. Auch hier gibt es – wie so oft, wenn es um die sexuelle Identität geht – verschiedene Varianten.“ (aus: ANDERS & GLEICH o. J. auf www.aug.nrw)

Siehe auch Regenbogenportal.de des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auf: www.regenbogenportal.de/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=1&cHash=oeba9441a33bcbfc7fded1b548992734

cis/cis-geschlechtlich/cisgender/Cis-Mann/Cis-Frau/Cis-Personen

„Cis“ aus dem Lateinischen abgeleitet bedeutet „diesseits“. Mit diesen Begriffen wird eine Person bezeichnet, die in Übereinstimmung mit dem ihr bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht im Einklang lebt bzw. sich damit identifiziert (Cis-Frau, Cis-Mann). Diese Begrifflichkeiten wurden als Gegensatz zu trans*geschlechtlich etabliert, um zu vermeiden, dass Cis*Personen – im Gegensatz zu Trans*Personen – als „Norm bzw. normal“ bezeichnet werden. Von Inter*Aktivist*innen wird diese Begrifflichkeit allerdings kritisiert, weil die Diskriminierungen, die Inter*Personen erleben, in diesem dualen Begriffspaar „trans“ und „cis“ nicht sichtbar werden (AK ProNa 2015, S. 12; Eder/Garde/Janowiak et al. 2019, S. 24).

divers

„Mit der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs wurde festgestellt, dass es eine weitere, vom männlichen und weiblichen Geschlecht biologisch verschiedene Geschlechtskategorie (Intersexualität) gibt. Diese intersexuellen Personen haben ein Recht auf Eintragung ihrer Geschlechtskategorie im Personenstandsregister (VfSlg 20258/2018). Für die Eintragung der Geschlechtskategorie stehen die Begriffe ‚divers‘, ‚inter‘ oder ‚offen‘ zur Verfügung. Weiters ist auch eine Streichung des Geschlechtseintrags möglich.“

(oesterreich.gv.at o. J. auf www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/Änderung-der-Geschlechtszugehörigkeit.html)

Gender

„Mit Gender ist das soziale Geschlecht gemeint. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftlichen Dynamiken und ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen den Kulturen und dementsprechend nicht nur auf zwei Optionen beschränkt. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien.“ (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Hochschulkonferenz 2018, S. 54)

Genderkompetenz

bezeichnet die Fähigkeit, Gender-Aspekte wahrzunehmen, diese zu bearbeiten und gleichstellungsorientiert zu handeln (vgl. GenderKompetenzZentrum 2012). Um Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen zu erkennen und zu verändern, sind die individuelle Haltung, die Bereitschaft und der politische Wille zur Veränderung zentral – auch Ressourcen, um dies z. B. im Arbeitsumfeld zu ermöglichen, sind von Relevanz (etwa Zeit, Weiterbildung, Möglichkeit zur Reflexion, finanzielle Mittel, Commitment usw.)

Für genderkompetentes Handeln braucht es Wissen und Know-how über die Lebensbedingungen von Menschen und darüber, wie soziale Zuschreibungen aufgrund von Geschlecht/Gender und Geschlechternormen individuell und gesellschaftlich wirksam werden. „Gender-Wissen wird dann zu einem integralen Bestandteil von Fachwissen, wenn die Bedeutung von ‚Gender‘ in seiner Komplexität verstanden ist und grundlegende Erkenntnisse aus Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung/Gender Studies bekannt sind. Gender-Fachwissen umfasst Informationen zu Gender-Aspekten im jeweiligen Sachgebiet und Handlungsfeld. Daten zu Geschlechterverhältnissen existieren bzw. die Datenlücken sind bekannt

und werden geschlossen.“ (GenderKompetenzZentrum 2012) Know-how über Methoden und Instrumente und die Verknüpfung von Gender-Wissen mit dem eigenen Fachwissen (an Hochschulen z. B. auch in der Lehre) ermöglichen gleichstellungsorientiertes Handeln.

Siehe auch <https://gender-glossar.de/g/item/27-genderkompetenz> sowie zu Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung: https://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/grundlagen/genderkompetenz.php

genderqueer

siehe nicht-binär

Geschlechtsidentität

Jeder Mensch definiert die eigene Geschlechtsidentität für sich selbst. Dies muss nicht immer mit den angeborenen körperlichen Merkmalen und/oder dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen. Es gibt Konzepte der Geschlechtsidentität, die auf Vielfalt fokussieren und über die binären Vorstellungen von Geschlecht („Es gibt zwei und nur zwei Geschlechter: Frau und Mann.“) hinausgehen. Diese Dichotomie erweitern z. B. Trans* und Inter*Personen und genderqueere Menschen, die das binäre Konzept für ihre Geschlechtsidentität in Frage stellen bzw. ablehnen, oder jene, für die ein solches Konzept nicht passend ist. Daher sind explizite Bezeichnungen und Darstellungen von Geschlechts- bzw. Geschlechtervielfalt nötig, um diese Vielfalt nicht unsichtbar zu machen.

Inter*/inter/intergeschlechtlich/Intergeschlechtlichkeit/Inter*Menschen/ Intersex/Zwischengeschlecht/Variationen der Geschlechtsmerkmale

„Manche Menschen werden [...] mit intergeschlechtlichen Genitalien geboren oder besitzen Geschlechtsmerkmale (chromosomal, anatomisch und/oder hormonell), die nicht den ‚klassischen Idealen‘ eines rein männlichen oder weiblichen Körpers entsprechen – sie sind Inter* [oder inter* bzw. intergeschlechtlich; als Synonym wird auch „Variationen der Geschlechtsmerkmale“ verwendet]. [...]

Die Geschlechtsidentität intergeschlechtlicher Menschen kann inter* sein, muss aber nicht. Sie können auch eine männliche, weibliche oder eine ander [sic!] nicht-binäre Identität haben.

Für jene, die sich nicht als Mann oder Frau definieren, gibt es seit 2019 die Möglichkeit, einen alternativen Geschlechtseintrag in Urkunden (Geburtsurkunde, Reisepass, ...) zu beantragen.“

(aus: Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich o. J. auf <https://vimoe.at/ueber-inter>)

Interfeindlichkeit

Dieser Begriff „bezeichnet die Feindlichkeit gegenüber intergeschlechtlichen Personen. Interfeindlichkeit kann so weit gehen, dass die Körper von intergeschlechtlichen Personen (insbesondere von Kindern) ohne informierte Zustimmung und ohne medizinische Notwendigkeit operativ den Geschlechternormen angepasst werden. Diese Praxis ist häufig eine gewaltvolle und schmerzhaft Erfahrung mit lebenslangen Folgen und wird von Menschenrechtsorganisationen scharf kritisiert.“ (Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin, 2020, S. 25)

nicht-binär (auch abinär)/non-binary/Enby/genderqueer

„Als nicht-binär (bzw. Enby als englischsprachige Aussprache der Abkürzung NB für non binary) oder genderqueer bezeichnen sich Personen, die ihre Geschlechtsidentität nicht den Kategorien Frau oder Mann zuordnen, sondern die sich jenseits, dazwischen oder in beiden Kategorien verorten.“ (Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin, 2018, S. 25)

„Das Wort „binär“ (lat. zwei) steht für das in unserer Gesellschaft weit verbreitete Zweiersystem aus den Geschlechtern weiblich und männlich. Es prägt sehr stark die Denkweise und spiegelt sich in allen Bereichen der Gesellschaft sehr stark wider. Nicht-binäre Geschlechtsidentitäten sind solche, die sich nicht als Mann oder Frau wahrnehmen, sondern ihre Geschlechtsidentität außerhalb dieses Zweiersystems verorten. Nicht-Binarität ist nicht mit Intergeschlechtlichkeit, welche die nicht eindeutig mögliche körperliche Zuordnung zum männlichen oder weiblichen Geschlecht bezeichnet, zu verwechseln. Intergeschlechtliche Menschen können als Männer, Frauen oder nicht-binär idente Menschen leben.“ (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Hochschulkonferenz 2018, S. 55)

pansexuell/Pansexualität

Pansexualität (pan, griechisch für gesamt, ganz, alles) bezeichnet eine sexuelle Orientierung, die durch eine Offenheit in der Partner*innenwahl gekennzeichnet ist. Unter dieser Offenheit wird ein subversives Lieben und Begehren über enge Grenzziehungen heteronormativer Zweigeschlechtlichkeit wie Heterosexualität, Homosexualität oder Bisexualität über dichotome Geschlechterdefinitionen und Begehrensformen hinaus verstanden (vgl. Schütze 2013).

**trans*/trans*gender/transgeschlechtlich/trans*geschlechtlich/Trans*Person/
Transgeschlechtlichkeit/Trans*Geschlechtlichkeit/transident/Transidentität
bzw. Geschlechtsinkongruenz**

Das Präfix „trans-“ bedeutet „jenseits“ und ist aus dem Lateinischen abgeleitet. Im Hinblick auf Geschlechtsidentitäten bezieht sich trans* auf Lebensweisen, die nicht in einer normativen (vermeintlich natürlichen und angeborenen) Zweigeschlechtlichkeit verortet sind. Diese Begrifflichkeiten stellen einen Versuch dar, Personen zu benennen, die sich nicht, nicht nur oder nicht ausschließlich dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugeschrieben wurde. Manche Trans*Personen fühlen sich „dem anderen“, manche einem anderen Geschlecht und manche fühlen sich gar keinem Geschlecht zugehörig. Insofern können – müssen aber nicht – folgende Begriffe als Selbstbezeichnung genutzt werden: TransFrau, Trans*frau, TransMann, Trans*mann. Der Terminus Transgeschlechtlichkeit wurde in aktivistischen Kontexten entwickelt – als Abgrenzung zur medizinisch-psychologisch geprägten Kategorie „Transsexualität“ (vgl. Kleiner/Scheunemann 2016 sowie Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin, 2020, S. 25).

Die Begriffe transident und Transidentität (auch Geschlechtsinkongruenz) beziehen sich auf die Geschlechtsidentität einer Person (in deutlicher Abgrenzung zur Sexualität eines Menschen).

Quellen

AG Feministisch Sprachhandeln (2014/15): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit. Anregungen zum Nachschlagen, Schreiben_Sprechen_Gebärden, Argumentieren, Inspirieren, Ausprobieren, Nachdenken, Umsetzen, Lesen_Zuhören, antidiskriminierenden Sprachhandeln. Berlin. 2. Auflage
http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2015/10/sprachleitfaden_zweite_auflage_281015.pdf

AK ProNa (2015): Mein Name ist ____. Mein Pronomen ist ____. o. O. https://meinname-meinpronomen.files.wordpress.com/2015/10/vorschau_layout_zine_2511.pdf

Akademie der bildenden Künste Wien (2019, Hg.): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation. Wien www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf

Alker, Ulrike/Weilenmann, Ursula (2007): Sprachleitfaden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien. Wien

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hg.): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch Handreichung für Journalist_innen. Köln
www.oegg.de/wp-content/uploads/2019/12/Leitfaden_PDF_2014.pdf

Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (2015): Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora. Hg. von: Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (Leo) beim Amt für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte von Berlin und Elina Marmer. Hamburg-Berlin
www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf

Berner Fachhochschule (2007, Hg.): „Ich Barbie – Du Ken?“. Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung. Bern
www.edugroup.at/fileadmin/DAM/eduhi/data_inhalt_eduhiatdl/BFH_Gleichstellung_Sprachleitfaden_d.pdf

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Hochschulkonferenz (2018, Hg.): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung. (verfasst von Mitgliedern der Hochschulkonferenz Arbeitsgruppe „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“). Wien
Download auf: www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgremien/HSK.htm

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Arbeitshilfe zu §2 GGO: „Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben“. Berlin
www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/instr_ah_forschung.pdf

Bülow, Lars/Jakob, Katharina (2017): Genderassoziationen von Muttersprachlern und DaF-Lernern – Grammatik- und/oder kontextbedingt? In: Spieß, Constanze/Reisigl, Martin (Hg.): OBST 90: Sprache und Geschlecht. Band 1: Sprachpolitik und Grammatik. Universitätsverlag Rhein-Ruhr, S.137-163.

Cajee, Yacob (o. J.): Diversity in Diction Equality in Action. A guide to the appropriate use of language. Hg. von TUC, Unison, Wales TUC Cymru. Taunton u. a.

CQUniversity Australia (2014, Hg.): Guideline. Use of Inclusive Language. o. O.

Cremer, Hendrik (2009): „... und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung. Hg. vom Deutschen Institut für Menschenrechte. Berlin. 2. Auflage
www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Policy_Paper/policy_paper_10_und_welcher_rasse_gehoeren_sie_an_2_auflage.pdf

Der Braune Mob e.V. (o. J.): Was heißt „POC“?
www.derbraunemob.de/faq/#fo2

Die Bunte Rampe (2008, Hg.): Ratgeber. Sprechen und Schreiben über Behinderung. Graz, überarbeitete Fassung
www.mosaik-web.org/files/7/ratgeber-sprechen-schreiben.pdf

Donau-Universität Krems, Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Universität für Weiterbildung Krems (2020, Hg.): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Krems an der Donau. 4. überarbeitete Auflage

www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:797b91ac-b45f-4b66-82eb-d486d2c973be/Leitfaden%20of%C3%BCr%20geschlechtergerechtes%20Formulieren.pdf

Eder, Elis/Garde, Jonah I./Janowiak, Anna Lena/Moshkovitz, Ruth Orli/Rieser, Noah/Thuswald, Marion (2019): trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten. Hg. von der Akademie der bildenden Künste Wien. Wien

www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-30oppi.pdf

feministisch-sprachhandeln.org (o. J.): Aktuelle Sprachinterventionen – Mx-Form im Oxford Dictionary.

http://feministisch-sprachhandeln.org/aktuelle-sprach_interventionen/mx-form-im-oxford-dictionary/

GenderKompetenzZentrum (2012): Gender Kompetenz.

www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html

Government of Canada, Department of Justice (2020): Legistics. Gender-neutral language.

<http://canada.justice.gc.ca/eng/rp-pr/csj-sjc/legis-redact/legistics/p1p15.html>

Hellinger, Marlis/Bierbach, Christine (1993): Eine Sprache für beide Geschlechter. Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Hg. von: Deutsche UNESCO-Kommission. Bonn

www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/eine_sprache.pdf

Hodasz, Marta/Köhler, Katharina/Liegl, Barbara (2009): Vielfalt. Respekt. Recht. Informationsbroschüre zum Thema Diskriminierungsschutz. Hg. vom Bundeskanzleramt/Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wien

Integration:Österreich/Firlinger, Beate (2003, Hg.): Buch der Begriffe. Sprache, Behinderung, Integration. Wien

www.bizeps.or.at/shop/buch_der_begriffe.pdf

Kleiner, Bettina/Scheunemann, Kim (2016): Trans*/Trans*Geschlechtlichkeit.

In: Gender Glossar/Gender Glossary

<http://gender-glossar.de>

Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin (2020, Hg.): Geschlechtersensible Sprache – Ein Leitfaden. Berlin. 2. aktualisierte Auflage
www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf

Leidmedien.de (2016): Über Menschen mit Behinderung berichten.
www.slideshare.net/sozialhelden/leidmedien-broschre

Leidmedien.de (o. J.): Begriffe über Behinderung von A bis Z.
<https://leidmedien.de/begriffe/>

Movement Advancement Project – MAP (2012): An Ally's Guide to Terminology. Talking About LGBT People & Equality. Hg. von MAP und glaad.
www.glaad.org/sites/default/files/allys-guide-to-terminology_1.pdf

oesterreich.gv.at (o. J.): Änderung der Geschlechtszugehörigkeit.
www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/Änderung-der-Geschlechtszugehörigkeit.html

Respectful Workplace Unit and Corporate Diversity Unit (o. J.): Guidelines to Support Trans and Gender Variant Employees. Nova Scotia
<https://beta.novascotia.ca/sites/default/files/documents/1-1539/guidelines-support-trans-and-gender-variant-employees-en.pdf>

Schütze, Lea (2013): Pansexualität. In: Gender Glossar/Gender Glossary
<http://gender-glossar.de>

Schwanzer, Susanne/Hilbert, Sabine/Rigler, Maria (2006): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren. Empfehlung des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung. Hg. vom Gender Mainstreaming Arbeitskreis/Amt der NÖ Landesregierung. St. Pölten
Download der Neuauflage 2018 auf:
www.noe.gv.at/noe/Frauen/Genderger_Formulieren_LF_-2018_Web.pdf

Schweizerische Bundeskanzlei, in Zusammenarbeit mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaft (2009): Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen. Bern. 2. vollständig überarbeitete Auflage

www.bk.admin.ch/dam/bk/de/dokumente/sprachdienste/sprachdienst_de/leitfaden_geschlechtergerechte-sprache.pdf.download.pdf/leitfaden_geschlechtergerechte-sprache.pdf

Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik der Johannes Kepler Universität Linz;
Waid, Margit (2009, Hg.): Geschlechtergerecht in Sprache und Bild. Linz

Traunsteiner, Bärbel (2015): Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung. Hg. von Alker, Ulrike/Weilenmann, Ursula/Exenberger, Corina. Schriftenreihe der Abteilung Gender & Diversity Management der FH Campus Wien/Band 4. Wien

Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich (o. J.): Über Inter* – FAQ.
<https://vimoe.at/ueber-inter>

Verfassungsgerichtshof/VfGH (2018): Intersexuelle Personen haben Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenstandsregister. (29.06.2018, G 77/2018)
www.vfgh.gv.at/medien/Personenstandsgesetz_-_intersexuelle_Personen.php

Victoria [Victorian Government/Australia] (o. J.): LGBTIQ Inclusive Language Guide [for Victorian Public Sector employees]. o. O.
www.vic.gov.au/sites/default/files/2019-06/LGBTIQ-Inclusive-Language-Guide.pdf

Voglmayr, Irmtraud (2010): Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bilddarstellungen. In Bezug auf junge und alte Menschen, Menschen mit Behinderung, Frauen/Männer, Schwule/Lesben/Transgender, Migrant/innen und Menschen mit einer anderen Religionszugehörigkeit/Weltanschauung. Hg. von: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien
www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/jcr:4b25fcc5-a8d6-4bd7-8345-7bedd4820115/leitfaden_diskrim_2010_web011.pdf

Zimman, Lal (2017): Transgender language reform: some challenges and strategies for promoting trans-affirming, gender-inclusive language. In: Journal of Language and Discrimination. Vol 1.1, S. 84-105.
www.lalzimman.com/papers/Zimman2017TransgenderLanguageReform.pdf

Formulierungshilfen, Leitfäden und Weiterführendes

Drinck, Barbara/Nagelschmidt, Ilse/Teichert, Georg (o. J., Hg.): Gender Glossar.
<https://gender-glossar.de>

Hornscheidt, Lann (2018): Gender sprachlich loslassen. In: Dossier Geschlechtliche Vielfalt – trans*. Hg. von der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn
www.bpb.de/gesellschaft/gender/269893/lann-hornscheidt-gender-sprachlich-loslassen

Video „Sichtbar sein“ von Hamburger Schüler*innen zum Weltmädchentag am 11.10.2018
www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=e4KQLwtgycM

Formulierungshilfen

Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2020): Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Hg. von: Duden. Berlin

Neue deutsche Medienmacher*innen (o. J.): Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft
<https://glossar.neuemedienmacher.de>

Usinger, Johanna (o. J.): Geschickt gendern – das Genderwörterbuch.
<https://geschicktgendern.de>

(Hochschul-)Leitfäden Sprache

Brands-Proharam Gonzalez, Ulrike (2021): Geschlechtergerechte Sprache. Handreichung. Hg. von: Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen, Aachen
www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaamswi

En, Boka/Humer, Tobias/Petričević, Marija/Ponzer, Tinou/Rauch, Claudia/Spiel, Katta (2021): Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe. Leitfaden. Hg. von:

Gleichbehandlungsanwaltschaft, Wien

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/publikationen-und-links/informationmaterial.html

Gäckle, Annelene (2021): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache. Hg. von: Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln. Köln. 7. überarbeitete und erweiterte Auflage

https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/20210709_Leitfaden_GGSprache_UzK_Webversion_ger.pdf

Rektorat der Wirtschaftsuniversität Wien (2017): Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die WU. Hg. von: Wirtschaftsuniversität Wien. Wien. 2. aktualisierte Auflage

www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%3%BCren/fair_und_inklusive.pdf

Y. Gavriel Ansara (2013): Inclusive Language Guide. Respecting people of intersex, trans and gender diverse experience. Hg. von: National LGBTI Health Alliance. Newtown NSW

https://d3n8a8pro7vhm.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/670/attachments/original/1587966204/Alliance_Health_Information_Sheet_Inclusive_Language_Guide_on_Intersex_Trans_and_Gender_Diversity_o.pdf?1587966204

Hochschulen und Geschlechtervielfalt

Arbeitsgemeinschaft trans*emanzipatorische Hochschulpolitik und dgti e.V./

Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (2018): Inter* und Trans* an der Hochschule. Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen. Mainz http://ag-trans-hopo.org/Materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf#page=1

queer*z/Ein queerer Verein der Zürcher Hochschulen [2019]: Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern. Ein Leitfaden für Mitarbeitende. Zürich

<https://queerz.ch/leitfaden-fur-hochschulen-zum-inklusive-umgang-mit-allen-geschlechtern>

Anti-Rassismus, u. a. im Bildungssystem

Hasters, Alice (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten, München, 18. Auflage

Ogette, Tupoka (2020): exit RACISM. rassismukritisch denken lernen. Münster. 9. Auflage

Roig, Emilia (2021): why we matter. Das Ende der Unterdrückung. Berlin, 3. Auflage

Empfehlungen und Richtlinien

Ghattas, Dan Christian/Kromminga, Ins A/Matthigack, Ev Blaine/Mosel, Es Thoralf et al. (2015): Inter & Sprache – Von „Angeboren“ bis „Zwitter“. Eine Auswahl inter*relevanter Begriffe, mit kritischen Anmerkungen vom TriQ-Projekt Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*“, Hg. von: TransInterQueer-Projekt „Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*“ in Kooperation mit IVIM/OII Deutschland, Berlin

www.transinterqueer.org/download/Publikationen/InterUndSprache_A_Z.pdf

Respectful Workplace Unit and Corporate Diversity Unit (o. J.): Guidelines to Support Trans and Gender Variant Employees/Lignes directives relatives aux employés transgenres et au genre variant, Nova Scotia/Nouvelle-Écosse Download (in Englisch und Französisch) auf:

<https://beta.novascotia.ca/documents/how-support-trans-and-gender-variant-government-employees>

Sauer, Arn Thorben/Zodehougan, Senami/Kohnke, Gabriel/Klatte, Lena et al. (2016): Intersektionale Beratung von/zu Trans* und Inter*. Ein Ratgeber zu Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Mehrfachdiskriminierung, Hg. von: Netzwerk Trans*-Inter*-Sektionalität (TIS). Berlin. 3. erweiterte Auflage

www.transinterqueer.org/wp-content/uploads/web_tis_brosch_auf1_3_161229.pdf

Schneider, Claudia/Tanzberger, Renate (2018): Materialiensammlung für die Arbeit mit Jugendlichen zum Thema LGBTIQ*. Hg. von: Efeu/Verein zur Erarbeitung feministischer Erziehungs- und Unterrichtsmodelle. Wien

www.efeu.or.at/seiten/download/Materialiensammlung%20LGBTIQ_2018_efeu.pdf

Stellenausschreibungen

Gleichbehandlungsanwaltschaft (o. J.): Geschlechtervielfalt und Stellenausschreibungen (w/m/x). Wien

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/publikationen-und-links/informationmaterial.html

Hentschel, Tanja/Horvath, Lisa K. (2015): Passende Talente ansprechen – Rekrutierung und Gestaltung von Stellenanzeigen. In: Peus, Claudia/Braun, Susanne/Hentschel, Tanja/Frey, Dieter (Hg.): Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Heidelberg, S. 65-82.

Horvath, Lisa K./Sczesny, Sabine (2016): Reducing the lack of fit for women with leadership? Effects of the wording of job advertisements. In: European Journal of Work and Organizational Psychology 25(2), S. 316-328.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (Risius, Paula/Blazek, Zuzana/Schopen, Anna/Stippler, Sibylle), Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln (Brinkmann, Sabine/Reifenröther, Elena), Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Bonn/Rhein-Sieg (Karsligil, Filiz) et al. (2018): Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen. Hg. von: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., Köln www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Rekrutierung_von_Frauen.pdf

Peus, Claudia/Braun, Susanne/Hentschel, Tanja/Frey, Dieter (2015, Hg.): Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Heidelberg

Impressum

Alle Rechte vorbehalten.

Speicherung, Vervielfältigung oder Wiedergabe des Werks oder von Teilen daraus in irgendwelchen Techniken ist nur mit schriftlicher Genehmigung der FH Campus Wien gestattet.

Zugriffe auf alle Links am 30.06.2021

Medieninhaberin und Verlegerin:

FH Campus Wien, Favoritenstraße 226, 1100 Wien, Austria

www.fh-campuswien.ac.at

Autorin: Bärbel Traunsteiner

Herausgegeben von: Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger

Lektorat: Mediendesign Wien (Christa Hanten und Georg Hauptfeld)

Illustrationen: Jörg Gaisbauer

Vielen Dank an Tina Hochkogler für die Werknutzungsbewilligung betreffend die folgenden Illustrationen: Beispiele Arbeitsgruppe/Seite 65 [oben], Gruppenbild/Seite 66 [unten] und Arbeitssituation/Seite 67 [unten]. © Tina Hochkogler, aus Schwanzer et al. 2006

Druck: Gerin Druck GmbH

ISBN: 978-3-902614-65-0

Wien, 2021

Mit rund 7.000 Studierenden an fünf Standorten und fünf Kooperationsstandorten ist die FH Campus Wien die größte Fachhochschule Österreichs. In den Departments Angewandte Pflegewissenschaft, Applied Life Sciences, Bauen und Gestalten, Gesundheitswissenschaften, Soziales, Technik sowie Verwaltung, Wirtschaft, Sicherheit, Politik steht ein Angebot von mehr als 60 Studien- und Lehrgängen in berufsbegleitender und Vollzeit-Form zur Auswahl. Fort- und Weiterbildung in Form von Seminaren, Modulen und Zertifikatsprogrammen wird über die Campus Wien Academy abgedeckt.

Die FH Campus Wien bietet Vernetzung für Studierende, Absolvent*innen, Lehrende und Mitarbeiter*innen der Fachhochschule ebenso wie für Unternehmen, Organisationen und öffentliche Einrichtungen. Aktivitäten und Angebote finden Sie auf www.campusnetzwerk.ac.at.

FH Campus Wien

Gender & Diversity Management

Favoritenstraße 226, 1100 Wien

 Altes Landgut

T: +43 1 606 68 77-6141

gm@fh-campuswien.ac.at

www.fh-campuswien.ac.at