



> GENDER & DIVERSITY  
MANAGEMENT

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Eine Sprache für alle!

Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen  
Sprachgebrauch an der FH Campus Wien

mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung

Bärbel Traunsteiner

Hg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger

Schriftenreihe > Gender & Diversity Management > Band 4

# › Inhalt

› Vorwort .....	2
› Sprache als Instrument zur Gleichstellung.....	4
› Eine Sprache für alle? So geht's!.....	5
› Fokus „Geschlecht“ .....	9
› Fokus „Ethnische Zugehörigkeit“ .....	20
› Fokus „Physische/psychische Fähigkeiten – Behinderung“ .....	23
› Fokus „Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität“ .....	26
› Fokus „Alter“ .....	29
› Fokus „Religion und Weltanschauung“ .....	30
› Fairer Sprachgebrauch im Englischen.....	31
› Tipps fürs Vortragen.....	38
› Tipps für faire Sprache im Rahmen wissenschaftlicher Arbeiten.....	39
› Beispiele für sensible Bildgestaltung.....	42
› Quellen .....	48
› Weiterführende Literatur und Links .....	50
› Impressum .....	52

# › Vorwort

## **Liebe Lehrende, liebe Mitarbeitende, liebe Studierende!**

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.

Die vorliegende Publikation basiert auf den Inhalten des „Sprachleitfadens der FH Campus Wien für geschlechtergerechte Sprache“. Dieser wurde überarbeitet und ergänzt.

Der aktualisierte Leitfaden umfasst nun neben Tipps für genderfairen Sprachgebrauch im Sinne einer „diversity-bewussten FH-Kultur“ auch weitere Anregungen und Beispiele, um alle Menschen in Ihre Kommunikation einzubeziehen, unabhängig von deren

- Geschlecht/Gender, Geschlechtsidentität,
- ethnischer Zugehörigkeit/Herkunft,
- physischen/psychischen Fähigkeiten,
- sexueller Orientierung,
- Alter,
- Religion bzw. Weltanschauung.

Der neue Leitfaden soll Ihnen als Anregung und Richtlinie für eine „Sprache für alle“ dienen – sowohl in Bezug auf das gesprochene Wort als auch bei der Erstellung von Schriftstücken.

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.

Ing. Wilhelm Behensky, MEd  
Vorsitzender der Geschäftsleitung

FH-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Bittner  
Rektorin

Ing. Mag. Horst Rode  
Geschäftsführer, CFO

FH-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Roswitha Engel  
Vizerektorin für Lehre

Mag. Dr. Manfred Teiner  
Geschäftsführer

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

FH-Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Ulrike Alker, MA  
Leiterin Gender & Diversity Management

Die FH Campus Wien hat 2011 als erste Fachhochschule Österreichs die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und verpflichtet sich zur Gleichstellung und Gleichbehandlung aller Menschen.



## › Sprache als Instrument zur Gleichstellung

Sprache ist ein dynamisches Element unserer Kommunikation. Über Jahrhunderte hinweg entwickelten sich Sprachen und tun dies auch über den heutigen Tag hinaus: 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 demnach kein statisches Gut, sondern spiegelt die jeweiligen aktuellen Werthaltungen und Normen einer Gesellschaft wider.

Auf den folgenden Seiten finden Sie leicht umsetzbare Anregungen sowie Do's and Don'ts für einen gender- und diversityfairen Sprachgebrauch.

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 machtvolles Instrument und es gilt, sie sensibel einzusetzen. Durch unreflektierten Einsatz kann Sprache eine Form des Ausdrucks von Vorurteilen und Diskriminierung sein und Menschen – Individuen wie auch Gruppen von Menschen – 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“)
- Begriffen, Benennungen oder Bezeichnungen (z. B. „Tschusch“)
- 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“ von PatientInnen)
- Positiver Diskriminierung (z. B. „Der muss kreativ sein, er ist ja schwul.“)

### **Um sprachlich nicht zu diskriminieren gilt es, folgende Grundregeln zu beachten:**

#### **! 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 zu betrachten.



### **Vermeiden Sie das unnötige Herausstreichen von Unterschieden**

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

Solch spezifische Beschreibungen werden oft für Angehörige von Minderheiten verwendet. Damit werden bestimmte Bilder transportiert, z. B. „23jähriger 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 diese Eigenschaften werden mit der Begehung einer Straftat in Zusammenhang gesetzt. Den Satz „23jährige katholische Österreicherin bricht in Wohnung ein“ hingegen werden Sie kaum in der Medienberichterstattung finden, da Merkmale der Mehrheitsgesellschaft üblicherweise nicht extra 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 Geschlechter und alle Menschen ist nur möglich, wenn auch alle sichtbar werden.

- In einem Formular mit den Kategorien „alleinstehend, in Lebensgemeinschaft, verheiratet, geschieden, verwitwet“ finden sich beispielsweise in eingetragener Partnerschaft lebende Paare nicht wieder.
- Mit Begriffen wie „Team“ oder „LeserInnenbrief“ wird Vielfalt zum Ausdruck gebracht und niemand muss sich „mitgemeint“ oder ausgegrenzt fühlen.



### **Vermeiden Sie negative, abfällige oder herabwürdigende Bezeichnungen**

Bestimmte Betitelungen von Menschen oder Gruppen sind oftmals hegemonialer Sprachkonsens und bleiben in der Regel unhinterfragt. Nichtsdestotrotz sind viele Bezeichnungen abwertend und diskriminierend.

Beispiele dafür sind:

- allgemeine negative Gruppenbezeichnungen (z. B. „Zigeuner“)
- generalisierende negative Aussagen (z. B. „Ausländer wollen nicht arbeiten.“)
- Schimpfwörter (z. B. „Schwuchtel“)
- Beschreibung von Menschen anhand von einzelnen Merkmalen (z. B. „Die Türkin da drüben...“)
- generalisierende Aussagen anhand eines Diversitätsmerkmals (z. B. 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 sprechen wie „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 anzu-merken: „Sie muss nur erst den Richtigen finden.“)
- Mehrdeutige „Komplimente“ (z. B. „Für eine Mutter ist sie wirklich gut in ihrem Job.“)
- Zweckentfremdung diskriminierender Bezeichnungen (z. B. „Zigeunerschnitzel“)



### **Vermeiden Sie respektlosen und abwertenden Umgang in der Alltagskommunikation<sup>1</sup>**

Diskriminierend kann auch die Art und Weise der Kommunikation sein, also die Form wie mit einer Person gesprochen oder interagiert wird.

<sup>1</sup> Vgl. Voglmayr 2010, S. 13.



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
- und ihre Aussagen ins Lächerliche zu ziehen oder sich darüber lustig zu machen

### 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 Menschen in den Vordergrund, nicht einzelne Persönlichkeitsmerkmale.
- 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“<sup>2</sup>

Sprache ist ein Spiegel gesellschaftlicher Werthaltungen und dokumentiert je nach Verwendung Unausgewogenheit, Asymmetrien und Ungleichheiten oder aber im Idealfall Ausgewogenheit, Symmetrie, Chancengleichheit und Gleichstellung. 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.

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 geschlechtergerechte und faire Formulieren ein Grundprinzip in der Lehre sowie in der Unternehmenskommunikation – nach innen und auch nach außen.

Gesellschaftliche Veränderungen zeigen sich in einer sich ändernden Sprache. Veränderungen 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 Rollen von Frauen und Männern 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. Bundesminister, Landeshauptmann, Schuldirektor...).

Wenn sich alle Menschen gleichermaßen angesprochen fühlen sollen, müssen sie auch genannt werden – sowohl in gesprochener als auch in geschriebener Sprache. Ein inzwischen vielfach wiederholtes Experiment fragte in einem Allgemeinbildungstest die Teilnehmenden der Gruppe 1 nach berühmten Politikern, Sportlern, Schriftstellern, Malern und die Teilnehmenden der Gruppe 2 nach berühmten Politikerinnen und Politikern, Sportlerinnen und Sportlern, Schriftstellerinnen und Schriftstellern, Malerinnen und Malern.

Ergebnis: In Gruppe 2 gab es bis zu einem Drittel öfter Nennungen von Frauen als in Gruppe 1. Daraus lässt sich folgern: Wer Frauen und Männer gleichwertig meint und möchte, dass diese sich auch gleichermaßen angesprochen fühlen, muss beide explizit nennen und ansprechen.<sup>3</sup>

**Die Wirklichkeit wird nur durch geschlechtergerechte Sprache adäquat abgebildet.**

<sup>2</sup> Vgl. Alker, Weilenmann 2007, S. 4 ff.

<sup>3</sup> Vgl. Schwanzer et al. 2006, Pkt. 1. 1.

## Der Unfall

Ein Vater fuhr einmal mit seinem Sohn zum Fußballspiel; auf einem Bahnübergang blieb der Wagen stehen. Das Auto wurde von einem herannahenden Zug erfasst, der Vater starb bei dem Unfall. Ein Krankenwagen brachte den schwer verletzten Sohn in ein Krankenhaus. Er musste sofort operiert werden und ein Team von Chirurgen wartete schon auf das Eintreffen des Krankenwagens. Kaum im Krankenhaus angekommen, wurde der Sohn in den Operationsaal gefahren, wo die diensthabenden Chirurgen schon bereit standen. Als sie sich jedoch über den Jungen beugten, sagte jemand vom Chirurgen-Team mit erschrockener Stimme: „Ich kann nicht operieren – das ist mein Sohn“.<sup>4</sup>

## Wie erklären Sie sich das? Wie ist das möglich? Welche Schlüsse ziehen Sie aus dem Text?

Was hier wirksam wurde, ist die stillschweigende implizite Annahme, dass das Chirurgen-Team nur aus Männern besteht. „Der“ operierende Chirurg war jedoch die Mutter des Buben.

Was am „einfachsten“ oder „natürlichsten“ zu stimmen scheint – nämlich, dass der Chirurg ein Mann ist – wird stillschweigend angenommen, ohne dass wir uns darüber bewusst sind, jemals irgendwelche Annahmen über das Geschlecht des Chirurgen gemacht zu haben.<sup>5</sup>

Es sind oft Tätigkeiten, die mit Status und Ansehen verbunden sind, die nur in der männlichen Form verwendet werden (z. B. „die Studiengangsleiter“). Allerdings stimmen diese Bezeichnungen, wie das obige Beispiel zeigt, oft nicht mit der Realität überein. Um die Wirklichkeit adäquat abzubilden, müssen deshalb sowohl weibliche als auch männliche Bezeichnungen verwendet werden.

Eine Formulierung wie die folgende entspricht ebenfalls nicht den Gegebenheiten: Ein Anschreiben, das sich an „Liebe Sozialarbeiter...“ richtet, schließt Frauen aus. Tatsächlich arbeiten mehr Frauen als Männer als SozialarbeiterInnen – mit der obigen Anrede werden Frauen aber nicht angesprochen. Umgekehrt schließt eine Formulierung wie „Liebe Kindergartenpädagoginnen...“ Männer aus, die in diesem Beruf tätig sind.

---

<sup>4</sup> Vgl. Merz 2001, S. 63.

<sup>5</sup> Vgl. Schneider et al. 2003, S. 50.

## So geht`s!

- Üben Sie und seien Sie kreativ! Je öfter Sie geschlechtergerechte Sprache verwenden, desto einfacher und selbstverständlicher wird Ihnen die Verwendung fallen.
- Denken Sie beim Formulieren Menschen unterschiedlichen Geschlechts 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 lesbar.

Geschlechtergerechte, also nichtdiskriminierende Sprache in Bezug auf Geschlecht, wird auch gendergerechte, genderfaire oder genderneutrale<sup>6</sup> Sprache genannt. Ziel ist es, möglichst alle Geschlechter – also Frauen, Männer, Transgender Personen<sup>7</sup> bzw. Trans\* Personen<sup>8</sup>, Menschen, die sich nicht gemäß den binären Vorstellungen von Geschlecht identifizieren, zwischengeschlechtliche Menschen<sup>9</sup> usw. – mittels Sprache sichtbar zu machen.

Im Folgenden finden Sie sowohl Anregungen zur Sichtbarmachung von Frauen und Männern einerseits, als auch zur Anerkennung von Menschen aller Geschlechter andererseits.

<sup>6</sup> Bei geschlechterneutralen Formulierungen gilt es, auf neuerliche Verschleierungen bzw. Unsichtbar-Werden von geschlechterspezifischen Unterschieden zu achten! Z. B. verschleiert die Formulierung „Österreichs Angestellte haben einen Durchschnittsgehalt von...“ geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern.

<sup>7</sup> „Transgender Personen [i]st eine Sammelbezeichnung für Menschen, die herkömmliche Geschlechtergrenzen überschreiten. Dies kann einen – temporären oder permanenten – vollständigen Geschlechtswechsel innerhalb des binären Geschlechtermodells bedeuten. Es kann aber auch bedeuten, dass eine Person sich in beiden Geschlechtern oder in keinem der beiden Geschlechter identifiziert. Auch Geschlechtspositionen außerhalb des binären Geschlechtermodells können eingenommen werden, zum Beispiel als ‚drittes Geschlecht‘. Oder aber eine Person stellt sich außerhalb jedes Geschlechtermodells indem sie die Kategorie Geschlecht für sich als Identifikationskriterium abschafft.“ (<http://transx.at/Pub/TransWas.php>)

<sup>8</sup> Das Sternchen \* verweist hier auf die vielen Formen und Möglichkeiten sowie die Vielfältigkeit des Trans-Seins. Vgl. <http://transx.at/Pub/TransWas.php>

<sup>9</sup> Zwischengeschlechtliche Menschen (auch intersexuelle bzw. intergeschlechtliche Menschen, intersex, inter\*) werden „mit uneindeutigen Genitalien geboren oder besitzen Geschlechtsmerkmale (chromosomal, anatomisch und/oder hormonell), die nicht den ‚klassischen Idealen‘ eines rein männlichen oder weiblichen Körpers entsprechen [...]. Die Geschlechtsidentität intergeschlechtlicher Menschen kann inter\* sein, muss aber nicht. Sie können auch eine männliche, weibliche, trans\* oder andere Identität haben.“ (<http://vimoe.at/intersexualitaet/>)

## Geschlechtergerechte Sprache auf einen Blick

Formen	Mittel zur Darstellung	Wirkung
Studentinnen und Studenten	Paarform	hebt Frauen und Männer aktiv hervor
die erstsemestrigen Studentinnen, die erstsemestrigen Studenten sind berechtigt... jede Studentin, jeder Student muss... keine Studentin, kein Student soll...	Paarform + Beistrich	Bei der Verwendung von Adjektiven, unbestimmten Artikeln usw. trägt die Verwendung eines Beistrichs zur guten Lesbarkeit bei!
StudentIn, StudentInnen	Binnen-I	macht Frauen und Männer sichtbar
einE StudierendeR keineN StudierendeN	Großschreibung am Wortende mit E, R oder N	Verwendung bei kurzen Texten, z. B. im Internet
die/der Studierende bzw. die Studierende, der Studierende	Mittelwort der Gegenwart als Hauptwort im Singular	macht Frauen und Männer sichtbar
die Studierenden	Mittelwort der Gegenwart als Hauptwort im Plural	ist eine geschlechterneutrale Bezeichnung
das Rektorat die Geschäftsführung der Studenausweis	neutraler Begriff	ist eine geschlechterneutrale Bezeichnung
Student_in, Student_innen, Lektor_in, Lektor_innen  Student*in, Student*innen	Unterstrich <sup>10</sup> bzw. „gender gap“  Statt des Unterstrichs kann auch ein Stern den gender gap zum Ausdruck bringen. <sup>11</sup>	macht Geschlechtervielfalt sichtbar und benennt damit neben Frauen und Männern u. a. auch Trans* und Inter* Personen sowie Menschen unterschiedlichster Geschlechtsidentitäten

<sup>10</sup> Vgl. Perko 2012, S. 14.

<sup>11</sup> Vgl. Fischer, Wolf 2009, S. 5.

## NICHT geschlechtergerecht sind...

Formen	Mittel zur Darstellung	Wirkung
Student/-in Student(in)	Anhang mit Schrägstrich oder Klammer	Nicht geschlechtergerecht sind Schreibweisen wie Student(in) oder Lektor/-in, da sie optisch die weiblichen Formen als weniger wichtig ausweisen und deshalb in Klammern oder als Anhängsel umsetzen. Dadurch wird automatisch die männliche Norm betont.
"Aus Gründen der Lesbarkeit werden in diesem Text nur die männlichen Formen verwendet. Frauen sind selbstverständlich mitgemeint."	General-klauseln <sup>12</sup>	Nicht geschlechtergerecht sind Klauseln, die zu Beginn eines Textes alibihaft darauf verweisen, dass nur eine Form der Bezeichnung verwendet wird, obwohl stets Frauen und Männer gemeint seien. Sie werden beim Lesen des Textes vergessen oder nicht mehr beachtet.

## Tipps für geschlechtergerechten Sprachgebrauch<sup>14</sup>

### ! Verwenden Sie Partizipformen

#### Anstelle von Hauptwörtern:<sup>15</sup>

– Herausgeber	+ herausgegeben von
– Verfasser	+ verfasst von
– Betreuer	+ betreut von
– Vertreter	+ vertreten durch

<sup>12</sup> Schweizer Bundeskanzlei et al. 2009, S. 16.

<sup>13</sup> Vgl. Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“ 2007, S. 27.

<sup>14</sup> Das folgende Kapitel ist eine Überarbeitung und Erweiterung von Alker, Ulrike/ Weilenmann, Ursula: Sprachleitfaden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien. Wien 2007

<sup>15</sup> Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik der Johannes Kepler Universität Linz; Waid 2009, S. 11.

### Als Hauptwort im Singular:

- + Die/der Lehrende beginnt pünktlich mit der Lehrveranstaltung.
- + Der/die Studierende hat alle Unterlagen in Kopie mitgebracht.

### Als Hauptwort im Plural:

- *Fünfzehn Studenten besuchen die Vorlesung.*
- + Fünfzehn Studierende besuchen die Vorlesung.
- + die Lehrenden, die Teilnehmenden, die Vortragenden, die Mitarbeitenden, die Planenden etc.



### Verwenden Sie geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder Mehrzahlformen<sup>16</sup>

- *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, der Lektor*
- + die Geschäftsführung, die Leitungsperson, die Leitung
- + die Person, die vorträgt, die vortragende Person
- + der/die Vortragende, der/die Lehrende
  
- *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!)

<sup>16</sup> Vgl. Schwanzer et al. 2006, Pkt. 2.1.

- Schülerbeihilfe, Studentenausweis, Rednerpult, Wählerverzeichnis
- + Schulbeihilfe, Studenausweis/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: ...
  
- *Wir suchen eine/n erfahrene/n teamfähige/n Mitarbeiter/in.  
(= geschlechtergerecht, aber schwer lesbar)*
- + **BESSER:** Wenn Sie über mehrjährige Berufserfahrung verfügen, teamfähig und ambitioniert sind...
  
- *Unterschrift bzw. Wohnort des Antragsstellers/Lektors/Bewerbers*
- + Bitte unterschreiben Sie hier: ...
- + Wohnort: ...

### **Verwenden Sie vollständige Paarformen<sup>17</sup>**

- *die Studenten, die Mitarbeiter, die Lektoren, die Studiengangsleiter*
- + die Studentinnen und Studenten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lektorinnen und Lektoren, die Studiengangsleiterinnen und Studiengangsleiter

### **Verwenden Sie geschlechtergerechte Formen auch in kurzen Texten**

Mit Kurzformen kann geschlechtergerechte Schreibweise auch in kurzen Texten oder bei Platzmangel integriert werden. Mit Hilfe des Binnen-Is bzw. des Unterstrichs<sup>18</sup> können Stellenanzeigen, Beschilderungen, Texte im Internet, Presseartikel, Infobroschüren, Prospekte, Formulare usw. geschlechterfair formuliert werden.

<sup>17</sup> „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 dominierten Berufsfelder – lenkt das Augenmerk auf eine nicht-traditionelle Berufswahl, z. B. „Volksschullehrer und Volksschullehrerinnen“.

<sup>18</sup> Vgl. Perko 2012, S. 14.



## ! Verwenden Sie symmetrische Anreden und Titelbezeichnungen

Anschreiben, die sich zum Beispiel an „Liebe Kollegen...“ richten, sind nicht nur asymmetrisch formuliert, sie unterstellen auch, dass das angesprochene Team ausschließlich aus Männern besteht.

Beispiele für den symmetrischen Sprachgebrauch bei akademischen Titeln, Berufs- und Funktionsbezeichnungen:

Weibliche Form		Männliche Form	
Endung		Langform	
Hochgestellt	Nachgestellt		
Mag. <sup>a</sup> (FH)	Mag.a (FH)	Magistra (FH)	Mag. (FH)
DI <sup>in</sup> (FH)	Dlin (FH)	Diplom-Ingenieurin (FH)	DI (FH)
Dr. <sup>in</sup>	Dr.in	Doktorin	Dr.
FH-Prof. <sup>in</sup>	FH-Prof.in	Fachhochschulprofessorin	FH-Prof.
DSA <sup>in</sup>	DSAIN	Dipl. Sozialarbeiterin	DSA
RT <sup>in</sup>	RTin	Radiologietechnologin	RT
GF <sup>in</sup>	GFin	Geschäftsführerin	GF

Die akademischen Grade BA und MA für Bachelor bzw. Master haben so wie im Englischen auch im Deutschen nur eine Form und bleiben immer gleich.

Für Anschreiben und Anreden empfehlen sich die folgenden ausgeschriebenen Varianten:<sup>19</sup>

### Weibliche Form

Sehr geehrte Frau Professorin  
 " Frau Direktorin  
 " Frau Präsidentin  
 " Frau Geschäftsführerin  
 " Frau Landeshauptfrau  
 " Frau Stadträtin

### Männliche Form

Sehr geehrter Herr Professor  
 " Herr Direktor  
 " Herr Präsident  
 " Herr Geschäftsführer  
 " Herr Landeshauptmann  
 " Herr Stadtrat

<sup>19</sup> Vgl. Schwanzer et al. 2006, Pkt. 2.4.

Bei Personennennungen ist auf Ausgewogenheit der Namens- sowie Titelnennungen zu achten:

- *Dr. Pongratz und Sissi Shamoon*
- + Dr. Ali Pongratz und Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Shamoon
  
- *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 „Karriere-mann“?), Staatsmann („Staatsfrau“?), Rabenmutter („Rabenvater“?), reizende Gattin („reizender Gatte“?).

- *Mannschaft*
- + Team, Gruppe, Belegschaft
  
- *Mädchenname (der Frau)*
- + Geburtsname
  
- *Mannjahre, Manttage, Mannmonate*
- + Leistungstage, Personentage, Personenmonate
  
- *Mütterberatung, Mütterkarenz*
- + Elternberatung, Elternkarenz

### ! Verwenden Sie kreative Lösungen

- *der Rat des Arztes*
- + ärztlicher Rat

## ! Achten Sie auf Kongruenz<sup>20</sup>

Achten Sie bei Fürwörtern, Artikel und Adjektiven auf das Geschlecht des verwendeten Hauptwortes. Verwenden Sie jeweils die weibliche und männliche Form und trennen Sie sie durch „und“, Schrägstrich, Beistrich oder stellen Sie sie in Kurztexten mittels „Gender-E, -R oder -N“ dar.

NEIN	JA	JA - Kurzform
jeder Lektor	jede Lektorin und jeder Lektor jede Lektorin, jeder Lektor jede Lehrkraft alle Lehrenden	jede/jeder LektorIn jedeR LektorIn
ein Student	eine Studentin oder ein Student	ein/e StudentIn einE StudentIn
alle Studenten	alle Studentinnen und Studenten	alle Studierenden, alle StudentInnen
Keiner darf fehlen.	Keine/Keiner darf fehlen.	Niemand darf fehlen.

NEIN	JA
Wir können keinen Mitarbeiter bereitstellen.	Wir können keine/keinen MitarbeiterIn bereitstellen Wir können niemanden von unseren Mitarbeitenden bereitstellen.
Wir suchen jemanden, der uns hilft.	Wir suchen eine Person, die uns hilft. Wir suchen einen oder eine, die oder der uns hilft. Wir suchen eine/n, die/der uns hilft.
Niemand darf wegen seines Geschlechts benachteiligt werden.	Kein Mensch darf wegen seines oder ihres Geschlechts benachteiligt werden. Kein Mensch darf wegen der Geschlechtszugehörigkeit benachteiligt werden.
Da gab es keinen, der nicht zupacken wollte.	Da gab es keineN, die oder der nicht zupacken wollte. Es gab keine Person, die nicht zupacken wollte.
Der Staat ist hart im Nehmen – das weiß jeder, der Steuern zahlt.	Der Staat ist hart im Nehmen, das wissen alle, die Steuern zahlen.
Jeder Dritte weiß das schon lange.	Jede dritte Person weiß das schon lange.

<sup>20</sup> Vgl. Hellinger, Bierbach 1993, S. 9 ff.

- *Die FH Campus Wien ist Arbeitgeber von über 1000 Mitarbeitenden.*
- + Die FH Campus Wien ist Arbeitgeberin von über 1000 Mitarbeitenden.
  
- *Frau Müller und Frau Meier sind Mitarbeiter der FH Campus Wien.  
Frau Müller und Herr Huber sind Mitarbeiter der FH Campus Wien.*
- + Frau Müller und Frau Meier sind Mitarbeiterinnen der FH Campus Wien.  
Frau Müller und Herr Huber sind Mitarbeitende der FH Campus Wien.  
Frau Müller und Herr Huber sind an der FH Campus Wien tätig/beschäftigt.
  
- *Hauptsächlich Frauen arbeiten als Sozialarbeiter.*
- + Hauptsächlich Frauen arbeiten als SozialarbeiterInnen.
- + Hauptsächlich Frauen arbeiten in der Sozialarbeit.

**! Verwenden Sie Anglizismen in der weiblichen und männlichen Form**

Auch bei Anglizismen ist darauf zu achten, dass beide Geschlechter sichtbar gemacht werden:

<b>Weibliche Form</b>	<b>Männliche Form</b>
Userin	User
Tutorin	Tutor
Coachin	Coach
Administratorin	Administrator
Webmasterin	Webmaster

**! Seien Sie kreativ bei Übersetzungen**

Formulieren Sie z. B. Authoringtool im Deutschen um:

- *Autorentool, Autorenwerkzeug*
- + Tool für Autorinnen und Autoren, Kontenterstellungsprogramm

## › 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 gesetzlich strafbar.<sup>21</sup>

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 und Verallgemeinerungen

– *die Asylanten, die Ausländer etc.*

Vermeiden Sie generalisierende Aussagen über eine Gruppe von Menschen – in diesen Beispielen über Menschengruppen mit einem bestimmten Rechtsstatus. Besonders, wenn diese Bezeichnungen negativ konnotiert sind.

– *Schwarzafrikaner sind gute Fußballer.*

+ *Didier Drogba spielt wirklich gut Fußball! Das Nationalteam der Elfenbeinküste spielt ausgezeichnet!*

Nennen Sie den oder die von Ihnen wertgeschätzten FussballerInnen 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..*

Egal wie der Satz weitergehen würde, der Inhalt wäre auf jeden Fall verallgemeinernd und auch möglicherweise fremdenfeindlich.

### Vermeiden Sie Verallgemeinerungen und Klischees

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

<sup>21</sup> Näheres zum Gleichbehandlungsgesetz finden Sie unter [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6441/default.aspx](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6441/default.aspx).

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

### ! Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen

- Verwenden Sie keine negativ konnotierten Begriffe wie z. B. „Jugo“, „Tschusch“, „Schwarzafrikaner“, „Knoblauchfresser“, „Kanake“, „Zigeuner“, „N.-Wort“<sup>22</sup> etc.

Diese Bezeichnungen werten Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ethnischen Zugehörigkeit ab.

Verwenden Sie keine abwertenden Bezeichnungen zur Benennung von Speisen:

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| - Mohr im Hemd        | + warmer Schokoladekuchen mit Schlag                          |
| - Indianer mit Schlag | + gefüllter Brandteigkrapfen mit Schlag                       |
| - Zigeunerschnitzel   | + Schnitzel mit Letscho(gemüse)/mit Paprika-/mit Pusztagemüse |

### ! Vermeiden Sie negative Kontextualisierungen und Trivialisierungen

- Verwenden Sie keine Redewendungen wie z. B. „Etwas ist getürkt.“, „Es gibt ein schwarzes Schaf unter uns.“, „Ich bin ja nicht dein N.“, „Du hast mich angeschwärzt!“, „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.

Eine Sprache grammatikalisch falsch zu verwenden, unterstützt Personen nicht beim Erlernen derselben.

### ! Vermeiden Sie Antisemitismen

Gerade aufgrund des historischen Hintergrundes im deutschsprachigen Raum und des Holocaust gilt es auch in der deutschen Sprache besonders verantwortungsbewusst in Bezug auf Menschen mit jüdischem Hintergrund umzugehen.

<sup>22</sup> „Die beiden in eine weitgehend verharmloste Geschichte des Kolonialismus, der Versklavung und eine österreichische, stereotype Darstellungstradition eingeschriebenen Fremdbezeichnungen [M]ohr und [N]eger werden einer emanzipatorischen Schreibpraxis folgend als M.- und N.-Wörter zitiert.“ (Bračić et al. 2006, S. 40)

- 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 haben, um einen sensibleren Umgang zu ermöglichen.

Falls die Nennung der ethnischen Zugehörigkeit oder der Hautfarbe inhaltlich notwendig sein sollte:<sup>23</sup>

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Schwarzafrikaner, N.-Wort</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Herkunftsland: SüdafrikanerIn; geboren im Sudan etc.</li> <li>+ Herkunftskontinent: AfrikanerIn, Österreicherin afrikanischer Herkunft etc.</li> <li>+ SchwarzeR (Herkunft möglich aus Meidling, Vorarlberg, Österreich, Deutschland, Großbritannien, USA, Afrika etc.)</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Zigeuner</i></li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Roma und Sinti<br/>Einzahl: Romni/Sintiza (weiblich), Rom/Sinto (männlich)</li> </ul>  |

<sup>23</sup> Vgl. Hodasz et al. 2009, S. 18.

# › Fokus „Physische/psychische Fähigkeiten – Behinderung“

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 werden durch gesellschaftliche Hürden an gleichberechtigter Teilhabe „gehindert“ – diese Barrieren gilt es abzubauen, auch sprachlich!



## 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 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 Behinderung/en sind auch geistig behindert.*

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



## Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen<sup>24</sup>



### – *Verwenden Sie keine negativ konnotierten Begriffe wie z. B. „Krüppel“, „Idiot“ etc.*

Je nach inhaltlichem Zugang werden folgende Formulierungen verwendet:



„Menschen mit Behinderung“: Diese Sprachform wird vom US-amerikanischen Begriff „people first“ abgeleitet. Die dahinter stehende politische Bewegung fordert, bei Formulierungen den Mensch an erste Stelle zu setzen und nicht bestimmte Merkmale wie z. B. eine Behinderung.

<sup>24</sup> Vgl. Die Bunte Rampe 2008, S. 2 f.



- + „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 die Verwendung von Bezeichnungen für Behinderungen als Schimpfwörter oder Redewendungen wie z. B. „Bist du gelähmt?!“, „Das ist ja behindert!“ etc.*
- *an den Rollstuhl gefesselt/gebunden*      + ist RollstuhlfahrerIn benutzt einen Rollstuhl

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

- *mongoloid*      + Down-Syndrom, Trisomie 21
- *taubstumm*      + gehörlos
- *Zwerg, Liliputaner*      + kleinwüchsig
- *Spasti, Spastiker*      + sensomotorische Störungen, Cerebralparese
- *debil, schwachsinnig*      + Menschen mit Lernschwierigkeiten, kognitiv beeinträchtigt

**! 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“, „hilflös“, „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 und Geschlechtsidentität“

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

Lesben, Schwule oder Bisexuelle, die u. a. darunter subsumiert werden, leben jedoch nicht nur „sexuelle Orientierungen“, also sexuelle Beziehungen. Alle Menschen – unabhängig ihres sexuellen Begehrens – leben in erster Linie liebevolle Beziehungen und PartnerInnenschaften.

Treten Sie deshalb homophoben bzw. transphoben Äußerungen entgegen.

Die sexuelle Orientierung ist nicht gleichzusetzen mit der Geschlechtsidentität von Menschen. Jeder Mensch definiert die eigene Geschlechtsidentität für sich selbst. Manche Konzepte der Geschlechtsidentität fokussieren auf Vielfalt und gehen über die binären Vorstellungen von Geschlecht („Es gibt zwei und nur zwei Geschlechter: Frau und Mann“) hinaus. So erweitern z. B. Trans\* und Inter\* Personen<sup>25</sup> und Menschen, die das binäre Konzept für ihre Geschlechtsidentität in Frage stellen bzw. ablehnen, diese Dichotomie. Andere Bezeichnungen und Darstellungen von Geschlecht sind nötig, um diese Vielfalt sichtbar zu machen.

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

## ! 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.*

<sup>25</sup> Siehe auch Fußnoten 7, 8 und 9



- Zwitter
- + intersexuelle Person, intergeschlechtliche Person, Inter\* Person  
zwischen-geschlechtlich, intersex, inter\*<sup>27</sup>
- „Ich erkenne einen Schwulen auf 100 Metern!“ Diese Aussage ist homophob und suggeriert, 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/Trans\* Personen/etc. werten nicht-heterosexuelle Lebensweisen ab.
- Trans\* Personen auf dem WC zu sagen „Sie sind hier falsch!“

---

<sup>27</sup> Siehe auch Fußnote 9

## › 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 jeweiligen Alter, besitzt eine spezifische und wertvolle Sicht auf die Welt. Diese Sichtweisen und Erfahrungen gilt es als Potential 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 Infantilisierungen 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, welche Ihnen nicht nahe stehen, 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 ihres Alters 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 aber 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 Muslimas bzw. Muslime.*
- *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 nichtdiskriminierender 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“



### Verwenden Sie symmetrische Begriffspaare

- *man and lady* - *men and girls*
- + man and woman, gentleman and lady, men and women - boys and girls



### Verwenden Sie geschlechtsneutrale Bezeichnungen

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| – <i>businessman</i>                  | + business person, businesswomen and businessmen, business people, executive, representative, entrepreneur |
| – <i>chairman</i>                     | + chairperson, the chair, president, convener, chairwoman and chairman                                     |
| – <i>fireman</i>                      | + firefighter  |
| – <i>headmaster, headmistress</i>     | + head, principal  |
| – <i>housewife</i>                    | + homemaker  |
| – <i>layman</i>                       | + layperson, non-specialist <sup>28</sup>  |
| – <i>mothering/fathering</i>          | + parenting  |
| – <i>postman, policeman, salesman</i> | + letter carrier, postal worker, police officer, sales assistant, shop assistant                           |
| – <i>spokesman</i>                    | + spokesperson, representative, speaker, official, spokeswoman and spokesman                               |

<sup>28</sup> Vgl. Central Queensland University Australia 2014, S. 3.



- *sportsmanlike*                   + fair, sporting<sup>29</sup>
- *statesman*                       + political leader
  
- Vermeiden Sie geschlechterspezifische 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...*)
- + Wenn das Geschlecht einer Person für den Kontext wichtig ist, kann dies mit der Verwendung des Namens der Person nach der Berufsbezeichnung zum Ausdruck gebracht werden.<sup>30</sup>

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
- *the best man for the job*   + the best candidate/person for the job<sup>31</sup>
- *the man in the street*   + the average person, people in general, ordinary people<sup>32</sup>
- *man of letters*               + academic, scholar<sup>33</sup>
- *man of the cloth*           + priest, rabbi, minister of religion<sup>34</sup>
- *men of science*             + scientists<sup>35</sup>
- *manpower*                   + workforce, personnel, staff, human resources<sup>36</sup>
- *man-made*                   + artificial, fabricated, constructed, handmade<sup>37</sup>

<sup>29</sup> Vgl. Central Queensland University Australia 2014, S. 3.

<sup>30</sup> Vgl. Cajee o. J., S. 13.

<sup>31</sup> Vgl. Central Queensland University Australia 2014, S. 2.

<sup>32</sup> Vgl. ebd.

<sup>33</sup> Vgl. ebd.

<sup>34</sup> Vgl. ebd.

<sup>35</sup> Vgl. ebd.

<sup>36</sup> Vgl. ebd.

<sup>37</sup> Vgl. ebd.

## Verwenden Sie Pronomen etc. je nach Geschlecht des verwendeten Hauptwortes!

- *The lecturer will display his timetable on the office door.*
- + The lecturer will display the timetable on the office door.
- + The lecturer will display his/her timetable on the office door.
- + The lecturer will display his or her timetable on the office door.
- + Lecturers will display their timetable on the office doors.

### ! Vermeiden Sie Stereotype

- *Top Managers often neglect their wives and children.*
  - + Top Managers often neglect their families.
- Top-Manager können sowohl Frauen als auch Männer sein.

- *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 Mutter-Seins irrelevant. Elternschaft wird auch bei Männern üblicherweise nicht erwähnt.

### ! Verwenden Sie korrekte und symmetrische Anreden

- *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 Harper*
- + Ellen and John Harper

## 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

- Eskimo
- + Inuit
- gypsy (Singular)
- + Singular: Sintesa, Romni (weiblich)  
Sinto, Rom (männlich)
- gypsies (Plural)
- Plural: Sinti and Romanies/Romani,  
Romani/Romany people
- Indian
- + Native American (in den USA)
- Jew/The Jews
- + Jewish person/people  
Person/People of Jewish Background
- "going Dutch"
- + "splitting the bill"
- colored bzw. coloured
- + African-American (für Menschen in/aus den USA)  
in den USA: People of Color, Black/black<sup>38</sup>

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 aber andererseits auch negativ besetzt und mit Abwertungen verbunden, die Menschen afrikanischer Herkunft und dunkler Hautfarbe entgegengerbracht 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

<sup>38</sup> Dieser politische Begriff 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. „People of Color“ ist als Begriff in den USA gängig – aber nicht unbedingt in anderen englischsprachigen Ländern.

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'.<sup>39</sup>

**! Vermeiden Sie das Unsichtbarmachen von Menschen**

- z. B. *Asian*
- + people/person from Japan/China/Thailand/Vietnam  
Austrian of Malaysian descent  
Vietnamese-born Austrian<sup>40</sup>

## Tipps – Fokus „Physische/psychische Fähigkeiten – Behinderung“

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

Wichtig: Je nach Kontinent, Land und Region werden unterschiedliche Begriffe und Bezeichnungen bevorzugt oder abgelehnt. Ein Begriff, welcher 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<sup>41</sup>
- *cripple (Hauptwort)  
crippled*
- + people/person with mobility disability/impairment<sup>42</sup>

<sup>39</sup> Cajee o. J., S. 20.

<sup>40</sup> Vgl. Central Queensland University Australia 2014, S. 5.

<sup>41</sup> Vgl. Central Queensland University Australia 2014, S. 7.

<sup>42</sup> Vgl. ebd.

- *mentally handicapped, mentally retarded or learning disabled*      + person with learning disabilities  
person with learning difficulty or person with cognitive disabilities
- *the blind*      + blind and partially sighted people  
visually impaired people
- *deaf and dumb*      + people/person with hearing/speech disability<sup>43</sup>

## Tipps – Fokus „Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität“



### Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen und negative Kontextualisierungen

- *straight*      + heterosexual
- *dyke*      + lesbian
- *fag, fairy*      + gay (Verwendung als Adjektiv) wie in "gay man/men"  
*gay – Verwendung als Hauptwort*  
*("He is a gay.")*
- *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.“<sup>44</sup>

- *transvestite*      + crossdresser
- *opposite sex*      + the gender continuum/spectrum
- *tranny*      + transgender (Adjektiv)  
*a transgender*  
*(Hauptwort)*  
*transgendered*  
*transvestite*

“Not everyone who is transgender identifies that way; many transgender people simply identify as male or female.“<sup>45</sup>

Verwenden Sie den Namen und die Pronomen (er/sie), die eine Trans\* Person für sich verwendet.

<sup>43</sup> Vgl. Central Queensland University Australia 2014, S. 7.

<sup>44</sup> Movement Advancement Project 2012, S. 1.

<sup>45</sup> Movement Advancement Project 2012, S. 2.

Die englische Sprache ermöglicht es, gender-neutrale Pronomen zu verwenden, wenn jemand sich nicht mit dem Geschlecht Frau/Mann identifiziert:

- *he/she and his/her*
- + *s/he* (pronounced see or ze)  
*and hir* (pronounced here)

### ! Vermeiden Sie das Unsichtbarmachen von Menschen

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

- *husband or wife*
- + *partner*<sup>46</sup>

## Tipps - Fokus „Alter“

### ! Vermeiden Sie abfällige Bezeichnungen und negative Kontextualisierungen

- *the old*
- + *older people*
- *the aged*
- + *senior(s), senior citizen(s)*
- *inexperienced youth*
- + *a young person, a younger person*
- *juveniles*
- + *young people*<sup>47</sup>

## Tipps - Fokus „Religion und Weltanschauung“

Aufpassen bei Namensnennungen!

- *Christian name*
- + *first name, given name, forename*

<sup>46</sup> Vgl. Central Queensland University Australia 2014, S. 6.

<sup>47</sup> Vgl. Central Queensland University Australia 2014, S. 8.

# › Tipps fürs Vortragen

Erste Schritte auf dem Weg zum nichtdiskriminierenden Vortrag sind:

- Überlegen Sie sich im Vorhinein, wer im Publikum sitzen könnte. Verwenden Sie genderfaire und diskriminierungsfreie Sprache. Stimmen Sie Ihre Wortwahl und Inhalte auf das Publikum ab, indem Sie z. B.
  - › 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 verwenden.
- Verwenden Sie Zitate und Literatur von Menschen mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen (z. B. verschiedener Geschlechter 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? Ist Ihr Vortragsort auch für Menschen mit Rollstühlen, Kinderwagen, usw. zugänglich? Ist der Vortragsort barrierefrei bzw. barrierearm? Das umfasst z. B. die Ausstattung der Räumlichkeit mit einer induktiven Höranlage, die Personen mit Hörgeräten beim Zuhören unterstützt.
- Verwenden Sie nichtdiskriminierende Sprache ohne Klischees, Stereotype oder abwertende Äußerungen.
- Holen Sie sich Unterstützung, z. B. indem Sie
  - › eineN (Gebärdensprach-)DolmetscherIn einladen.
  - › bei ExpertInnen und/oder Beratungsstellen nachfragen, in welcher Weise Sie besser auf Ihr jeweiliges Publikum eingehen können.

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

- „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?“<sup>48</sup>

## ! Achten Sie auf Schreibweisen und gute Lesbarkeit

- Verwenden Sie ausnahmslos nichtdiskriminierende 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.
  - Die Verwendung der Paarform, getrennt durch einen Beistrich, trägt zu guter Lesbarkeit bei: z. B. „Die Anwenderinnen, die Anwender profitieren von der gut verständlich formulierten Bedienungsanleitung.“
  - Umschreibungen können den Lesefluss unterstützen und helfen Ihnen dabei, Wortwiederholungen zu vermeiden: z. B. „...die betroffenen Personen...“ (statt kontinuierlich PatientInnen, KlientInnen 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 WissenschaftlerInnen in den Simulator.
- + ...durch das wissenschaftliche Team...
- + ...durch die forschende Person...

<sup>48</sup> Akademie der bildenden Künste Wien 2010, S. 1.



- *Die Entlassung des Patienten durch den Arzt darf nur nach eingehender medizinischer Untersuchung erfolgen.*
- + Die ärztliche Entlassung einer Patientin, eines Patienten darf nur nach eingehender medizinischer Untersuchung erfolgen.  
Die Entlassung von PatientInnen 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 SozialarbeiterIn will nicht bevormunden, sondern bietet den Kindern und Jugendlichen Hilfe zur Selbsthilfe an.
- + Die SozialarbeiterInnen wollen...
- + Die sozialarbeiterisch Tätigen wollen...

### **! Achten Sie auf diskriminierungsfreie Berufs- und Personenbezeichnungen**

- Verwenden Sie z. B. das Binnen-I wie in „die PatientInnen“.
- 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. „das 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 AutorInnen, um auch WissenschaftlerInnen, welche sich abseits hegemonialer Diskurse bewegen, in Ihrer Arbeit zu Wort kommen zu lassen.
- Nennen Sie im alphabetischen Literaturverzeichnis am Ende Ihrer Arbeit (Vollbeleg) alle AutorInnen sowohl mit Nach- als auch mit Vornamen. Die Ausschreibung dient der konkreten Sichtbarmachung der wissenschaftlichen Leistungen sowohl von Frauen als auch von Männern.<sup>49</sup>

<sup>49</sup> Vgl. Theuerkauf et al. 2009, S. 133.



## 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 Ihrer Forschungsfrage explizit.
- Bearbeiten Sie z. B. ein Thema mit speziellem Fokus auf eine ausgewählte Personengruppe.
- Wählen Sie beispielweise ein Thema mit Schwerpunkt auf eine der Diversitätsdimensionen wie sexuelle Orientierung oder Religion/Weltanschauung.

### Beispiele:

#### „Herz-Kreislauf-Beschwerden bei Senioren“<sup>50</sup>

Ein solches Forschungsvorhaben wäre ohne eine systematische geschlechterspezifische Erhebung von Daten unvollständig. Daher können beispielsweise geschlechterspezifische Unterschiede als ein wesentlicher Faktor innerhalb der Arbeit ausgewertet und im Titel sichtbar gemacht werden, z. B. „Herz-Kreislauf-Beschwerden bei SeniorInnen“.

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 Mitarbeitenden
- die Religionszugehörigkeit/Weltanschauung der Mitarbeitenden
- die ethnische Herkunft der Mitarbeitenden

Anschließend können die jeweils 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

<sup>50</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005, Anhang 1, S. 5.

## › 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:**

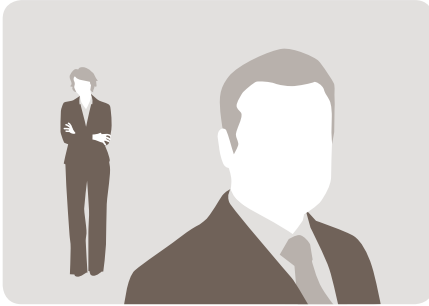
- Machen Sie Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen sichtbar – z. B. in Bezug auf Geschlecht, Alter, Hautfarbe, physische/psychische Fähigkeiten,...
- Brechen Sie Geschlechterstereotype auf.
- Achten Sie darauf, dass Menschen unterschiedlichen Geschlechts ausgewogen vertreten sind – z. B. in Bezug auf Bildausschnitt, Tätigkeiten,...
- Vermeiden Sie sexistische Darstellungen.
- 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 ExpertInnen:

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

- Podium, das nur mit Männern besetzt ist



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



### Beispiel Arbeitsgruppe:

Wer wird abgebildet, wer nicht? Welche Rollen nehmen die unterschiedlichen Personen ein? Wie wird eine Arbeitsgruppe dargestellt?

- Arbeitsgruppe, die ausschließlich aus Männern besteht



- + Frauen und Männer werden in einer Arbeitssituation als aktive AkteurInnen abgebildet.



### ! Vermeidung von Homogenität

### Beispiel Gruppenbild:

Achten Sie auf soziale Ein- und Ausschlüsse durch Bildgestaltung.

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



- + Eine Gruppe von Studierenden unterschiedlichen Alters, unterschiedlichen Geschlechts und unterschiedlicher Hautfarbe sitzt diskutierend zusammen.

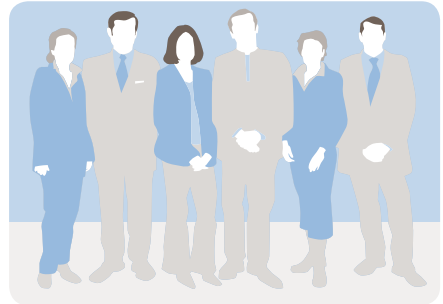
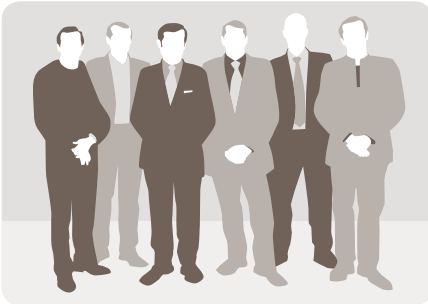


## ! Gleichwertige Positionierung

### 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.



### Beispiel Arbeitssituation:

– Vermeiden Sie klischeehafte Darstellungen.



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



### Beispiel Arbeitssituation:

Zeigen Sie Menschen unterschiedlichen Hintergrunds in Arbeitssituationen.

– Achten Sie auf die Vermeidung von Klischees.

+ Zeigen Sie Menschen unterschiedlichen Hintergrunds in Arbeitssituationen. Machen Sie Menschen in „untypischen“ Arbeitssituationen sichtbar.



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



## › Quellen

Akademie der bildenden Künste Wien (Hg.): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren. Wien 2010, Download unter [https://ikl.akbild.ac.at/study/survival\\_kit/survival-kit-fuer-lehrende/leitfaden-geschlechtergerechtes-formulieren](https://ikl.akbild.ac.at/study/survival_kit/survival-kit-fuer-lehrende/leitfaden-geschlechtergerechtes-formulieren)

Alker, Ulrike; Weilenmann, Ursula: Sprachleitfaden. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH Campus Wien. Wien 2007, Download unter [www.fh-campuswien.ac.at/lehre/hochschullehre/publikationen-der-fh-campus-wien/detail/sprachleitfaden-geschlechtergerechter-sprachgebrauch-an-der-fh-campus-wien.html](http://www.fh-campuswien.ac.at/lehre/hochschullehre/publikationen-der-fh-campus-wien/detail/sprachleitfaden-geschlechtergerechter-sprachgebrauch-an-der-fh-campus-wien.html)

Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming in der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“: Lieber gleich berechtigt. Leitfaden für gendergerechte gewerkschaftliche Erwachsenenbildung. Hg. von: VÖGB - Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung. Wien 2007, Download unter [www.voegb.at/cs/Satellite?pagename=So8/index&n=So8\\_8.2.1.b](http://www.voegb.at/cs/Satellite?pagename=So8/index&n=So8_8.2.1.b)

Berner Fachhochschule (Hg.): „Ich Barbie – Du Ken?“. Leitfaden für die sprachliche Gleichstellung. Bern 2007, Download unter [www.eduhi.at/dl/BFH\\_Gleichstellung\\_Sprachleitfaden\\_d.pdf](http://www.eduhi.at/dl/BFH_Gleichstellung_Sprachleitfaden_d.pdf)

Bratić, Ljubomir; Johnston-Arthur, Araba Evelyn; Ponger, Lisl; Sternfeld, Nora; Ziaja, Luisa (Hg.): Verborgene Geschichte/n – remapping Mozart. Ausstellungsprojekt in vier Konfigurationen; 9. März bis 15. Oktober 2006. Handbuch zum Projekt „Verborgene Geschichte/n. remapping Mozart“. Wien 2006

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Arbeitshilfe zu §2 GGO: „Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben“. Berlin 2005, Download unter [www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/instr\\_ah\\_forschung.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/instr_ah_forschung.pdf)

Cajee, Yacob: Diversity in Diction Equality in Action. A guide to the appropriate use of language. Hg. von: TUC, UNISON, Wales TU Cymbru, Bristol u.a. o. J., Download unter [www.wlga.gov.uk/equalities-publications/a-guide-to-the-appropriate-use-of-language-diversity-in-diction-equality-in-action/](http://www.wlga.gov.uk/equalities-publications/a-guide-to-the-appropriate-use-of-language-diversity-in-diction-equality-in-action/)

Central Queensland University Australia (Hg.): Use of Inclusive Language. Guideline. o. O. 2014, Download unter [http://policy.cqu.edu.au/Policy/policy\\_file.do?policyid=181](http://policy.cqu.edu.au/Policy/policy_file.do?policyid=181)

Die bunte Rampe (Hg.): Ratgeber. Sprechen und Schreiben über Behinderung. Graz 2008, überarbeitete Fassung, Download unter [www.mosaik-cms.org/content/download/424/1944/file/ratgeber%20sprechen%20schreiben.pdf](http://www.mosaik-cms.org/content/download/424/1944/file/ratgeber%20sprechen%20schreiben.pdf)

Fischer, Beatrice; Wolf, Michaela: Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Zur Verwendung in Lehrveranstaltungen und in wissenschaftlichen Arbeiten. Zentrum für Translationswissenschaft, Universität Wien. Wien 2009, Download unter [https://transvienna.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/fak\\_translationswissenschaft/Diplomarbeitenanleitung/Geschlechtergerechtes\\_Formulieren\\_FischerWolf.pdf](https://transvienna.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/fak_translationswissenschaft/Diplomarbeitenanleitung/Geschlechtergerechtes_Formulieren_FischerWolf.pdf)

Hellinger, Marlis; Bierbach, Christine: Eine Sprache für beide Geschlechter. Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Hg. von: Deutsche UNESCO-Kommission. Bonn 1993, Download unter [www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/eine\\_sprache.pdf](http://www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bibliothek/eine_sprache.pdf)

Hodasz, Marta; Köhler, Katharina; Liegl, Barbara: Vielfalt. Respekt. Recht. Informationsbroschüre zum Thema Diskriminierungsschutz. Hg. von: Gleichbehandlungsanwaltschaft, Bundeskanzleramt. Wien 2009, Download unter [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/7667/default.aspx](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/7667/default.aspx)

Merz, Veronika: Salto, Rolle und Spagat. Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag. Gender manual II. Zürich 2001

Movement Advancement Project (MAP): An Ally's Guide to Terminology. Talking About LGBT People & Equality. Hg. von: MAP und glaad. Denver 2012, Download unter [www.glaad.org/sites/default/files/allys-guide-to-terminology\\_1.pdf](http://www.glaad.org/sites/default/files/allys-guide-to-terminology_1.pdf)

Perko, Gudrun: Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Hg. von: Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam. Potsdam 2012, Download unter [www.fh-potsdam.de/fileadmin/user\\_upload/gleichstellung/Infomaterial/Gender\\_Sprachleitfaden\\_Perko2012\\_\\_Druck.pdf](http://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user_upload/gleichstellung/Infomaterial/Gender_Sprachleitfaden_Perko2012__Druck.pdf)

Schneider, Claudia; Tanzberger, Renate; Besenbäck, Irene: Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“. Informationen und Anregungen zur Umsetzung ab der 5. Schulstufe. Hg. von: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Wien 2003

Schwanzer, Susanne; Hilbert, Sabine; Rigler, Maria: Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren. Empfehlung des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung. Hg. von: Gender Mainstreaming Arbeitskreis, Amt der NÖ Landesregierung. St. Pölten 2006, Download unter [www.noe.gv.at/bilder/d10/sprachleitfaden.pdf](http://www.noe.gv.at/bilder/d10/sprachleitfaden.pdf)

Schweizer Bundeskanzlei, in Zusammenarbeit mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaft: Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen. Bern 2009, 2. vollständig überarbeitete Auflage; Download unter [www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04915/05313/index.html?lang=de](http://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04915/05313/index.html?lang=de)

Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik der Johannes Kepler Universität Linz; Waid, Margit (Hg.): Geschlechtergerecht in Sprache und Bild. Linz 2009, Download unter [www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e12619/e67601/GeschlechtergerechtinSpracheundBild\\_ger.pdf](http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e12619/e67601/GeschlechtergerechtinSpracheundBild_ger.pdf)

Theuerkauf, Judith; Steinmetz, Maria; Grieshammer, Ella; Peters, Nora; Zegenhagen, Jana: AssisThesis. Leitfaden zur Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten an der TU Berlin. Berlin 2009, Download unter [www.ff.tu-berlin.de/uploads/media/AssisThesis\\_Leitfaden\\_zur\\_Betreuung\\_wissenschaftlicher\\_Arbeiten.pdf](http://www.ff.tu-berlin.de/uploads/media/AssisThesis_Leitfaden_zur_Betreuung_wissenschaftlicher_Arbeiten.pdf)

Voglmayr, Irmtraud: Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen. 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 2010, Download unter [www.chancen-gleichheit.at/NR/rdonlyres/0AA7AF79-CDB8-40DB-A259-990344587502/0/leitfaden\\_diskrim\\_2010\\_web01.pdf](http://www.chancen-gleichheit.at/NR/rdonlyres/0AA7AF79-CDB8-40DB-A259-990344587502/0/leitfaden_diskrim_2010_web01.pdf)

## ➤ Weiterführende Literatur und Links

Baumgartinger, Persson Perry: Geschlechtergerechte Sprache? Über queere widerständige Strategien gegen diskriminierenden Sprachalltag. In: Stimme von und für Minderheiten, Nr. 62/2007, S. 16-17, Download unter [http://minderheiten.at/index.php?option=com\\_content&task=view&id=29&Itemid=33%23Baumgartinger#Baumgartinger](http://minderheiten.at/index.php?option=com_content&task=view&id=29&Itemid=33%23Baumgartinger#Baumgartinger)

Böhm, Jasmine: Leitfaden zum Umgang mit rassistischen, sexistischen Äußerungen. Hg. von: VÖGB – Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung in Kooperation mit ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit. o. O. 2006, Download unter [www.zara.or.at/\\_wp/wp-content/uploads/2008/11/Leitfaden\\_Antidiskriminierung\\_allg\\_neu.pdf](http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2008/11/Leitfaden_Antidiskriminierung_allg_neu.pdf)

Frketic, Vlatka; Baumgartinger, Persson Perry: Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien 2008, Download unter [www.transx.at/Dokumente/TransAmArbeitsmarkt\\_2008.pdf](http://www.transx.at/Dokumente/TransAmArbeitsmarkt_2008.pdf)

Hausbichler, Beate: "Raum für \_! Das Binnen I bekommt Konkurrenz: Der \_ stellt Unsichtbarkeit und sprachliche Repräsentation jenseits von ‚er‘ und ‚sie‘ zur Debatte." In: dieStandard.at, 26.10.2008, Download unter <http://diestandard.at/1224776349439/GenderSprache-Raum-fuer->

Hermann, Steffen Kitty: Performing the Gap - Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. Erschienen in leicht veränderter Form in: arranca! Nr.28/2003, Download unter <http://arranca.org/ausgabe/28/performing-the-gap>

Integration:Österreich; Firlinger, Beate (Hg.): Buch der Begriffe. Sprache, Behinderung, Integration. Wien 2003, Download unter [www.bizeps.or.at/shop/buch\\_der\\_begriffe.pdf](http://www.bizeps.or.at/shop/buch_der_begriffe.pdf)

Intersex, Zwischengeschlecht,... – was ist das?  
<http://vimoe.at/intersexualitaet/>

Kuria, Emily Ngubia: Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen. Berlin 2015

Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit (MDOS); Dezernat Gender Mainstreaming und MA 53 – Presse und Informationsdienst (Hrsg.): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache. Wien 2011, Download unter [www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf](http://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/pdf/leitfaden-formulieren-bf.pdf)

MAIN\_Medienarbeit Integrativ; Firlinger, Beate; Braunreiter, Michaela; Aubrecht, Brigitta (Hg.): MAINual - Handbuch Barrierefreie Öffentlichkeit. Information – Kommunikation – Inklusion. Wien 2005, Download unter [www.bizeps.or.at/downloads/MAINual.pdf](http://www.bizeps.or.at/downloads/MAINual.pdf)

Matouschek, Bernd: Böse Worte? Sprache und Diskriminierung. Eine praktische Anleitung zur Erhöhung der „sprachlichen Sensibilität“ im Umgang mit den Anderen. Hg. von: Terezi-ja Stoitsits und die Grüne Bildungswerkstatt Minderheiten. Klagenfurt/Celovec 2000. 2. Auflage

Movement Advancement Project (MAP): Talking About LGBT Issues Series, Download unter [www.lgbtmap.org/talking-about-lgbt-issues-series](http://www.lgbtmap.org/talking-about-lgbt-issues-series)

Talbot, Mary M.: Language and Gender. Cambridge u.a. 2010. 2. Auflage

Trans Was?  
<http://transx.at/Pub/TransWas.php>

Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (Hg.): "Was ist antirassistischer Sprachgebrauch?". In: Rassismusreport 2006, S. 63-64, Download unter [www.zara.or.at/materialien/rassismus-report/rassismus-report-2006.pdf](http://www.zara.or.at/materialien/rassismus-report/rassismus-report-2006.pdf)

## Danksagung der Autorin

Für Anregungen, Informationen und inhaltliche Unterstützung bei der Erstellung dieses Leitfadens sei folgenden Institutionen und Expert\_innen herzlich gedankt:

### **Die Bunte Rampe**

Dipl.-Behindertenpädagogin Andrea Staber  
[www.behindert.or.at/bg/institut/bunterampe\\_b.htm](http://www.behindert.or.at/bg/institut/bunterampe_b.htm)

### **Verein BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmtes Leben**

Martin Ladstätter  
[www.bizeps.or.at](http://www.bizeps.or.at)

### **Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Mag.<sup>a</sup> Barbara Kussbach, LL.M.  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

### **Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen**

Angela Schwarz  
[www.wien.gv.at/kontakte/wast](http://www.wien.gv.at/kontakte/wast)

### **NINLIL – Gegen sexuelle Gewalt an Frauen mit Lernschwierigkeiten oder Mehrfachbehinderung. Empowerment Beratung Vernetzung.**

Mag.<sup>a</sup> Lisa Udl  
[www.ninlil.at](http://www.ninlil.at)

### **ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit**

Mag.<sup>a</sup> Barbara Liegl  
[www.zara.or.at](http://www.zara.or.at)

## > Impressum

Alle Rechte vorbehalten.

Die Verantwortung für die Inhalte liegt bei der Autorin.

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 5.11.2015

Medieninhaberin und Verlegerin:

FH Campus Wien, Favoritenstraße 226, 1100 Wien, Austria  
[www.fh-campuswien.ac.at](http://www.fh-campuswien.ac.at)

Autorin: Bärbel Traunsteiner

Herausgegeben von: Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger

Lektorat: Corina Exenberger und Christina Metz (Kapitel Fairer Sprachgebrauch im Englischen)

Layout und Illustrationen: Jörg Gaisbauer

Vielen Dank an Tina Hochkogler für die Werknutzungsbewilligung betreffend die folgenden Illustrationen: Beispiele Arbeitsgruppe/Seite 44 oben, Gruppenbild/Seite 45 unten und Arbeitssituation/Seite 46 unten. © Tina Hochkogler, aus Schwanzer et al. 2006

Druck: Ferdinand Berger & Söhne GmbH

ISBN: 978-3-902614-30-8

Wien, 2015

FH Campus Wien  
**Gender & Diversity Management**

Favoritenstraße 226

1100 Wien, Austria

T: +43 1 606 68 77-6141

F: +43 1 606 68 77-6149

gm@fh-campuswien.ac.at

www.fh-campuswien.ac.at

Die Publikation dieses Leitfadens wurde als Maßnahme des Projektes „Potential durch Vielfalt II: Innovationen zur Qualitätssicherung in der Lehre“ von der Stadt Wien/ MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik unterstützt.

Gefördert von

**MA23**

Wirtschaft, Arbeit + Statistik

StoDt+Wien