



# Schreibleitfaden

## Wissenschaftliches Arbeiten und diskriminierungsfreie Sprache

### Mitglieder der Arbeitsgruppe

Vera Brandner  
Aysel Kart  
Tanja Obex  
Hendrik Richter  
Miriam Sonntag

Stand: Juni 2021

# Inhalt

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Zum Schreibleitfaden.....               | 3  |
| 2     | Aufbau wissenschaftlicher Arbeiten..... | 3  |
| 3     | Formale Gestaltung .....                | 4  |
| 4     | Hinweise zum Zitieren.....              | 6  |
| 4.1   | Zitieren im Text .....                  | 6  |
| 4.1.1 | Sinngemäßes Zitieren.....               | 6  |
| 4.1.2 | Wörtliches Zitieren .....               | 7  |
| 4.2   | Literaturverzeichnis .....              | 8  |
| 4.3   | Plagiate.....                           | 10 |
| 5     | Diskriminierungsfreie Sprache.....      | 10 |
| 5.1   | Geschlecht.....                         | 11 |
| 5.2   | Ethnische Zugehörigkeit .....           | 13 |
| 5.3   | Religiöse Orientierung .....            | 14 |
| 5.4   | Soziale Klasse .....                    | 14 |
| 5.5   | Behinderung.....                        | 15 |
| 5.6   | Körper .....                            | 16 |
| 5.7   | Alter .....                             | 16 |
| 6     | Weiterführende Literatur .....          | 17 |
|       | Literaturverzeichnis.....               | 18 |
|       | Tabellenverzeichnis .....               | 19 |

# 1 Zum Schreibleitfaden

In diesem Schreibleitfaden werden allgemeine Hinweise und Richtlinien zum Verfassen **wissenschaftlicher Arbeiten** gegeben. Er enthält Informationen zum **Aufbau wissenschaftlicher Arbeiten**, zu **allgemein formalen Aspekten**, aber auch zum **Zitieren** und zum **Plagiat**. Zu Fragen der Forschungsethik sei auf den „**Fragenkatalog Ethik**“ verwiesen, der sich an alle Personen (Studierende eingeschlossen) richtet, die an der Fakultät für LehrerInnenbildung forschen. Weitere Informationen dazu finden Sie hier: <https://umfrage.uibk.ac.at/limesurvey/allgemein/index.php/629795?lang=de>.

Während die inhaltlichen Kriterien (vgl. Abschnitt 2) abhängig von der Art der Arbeit und/oder den theoretischen sowie methodischen Zugängen sind, gelten formale Kriterien für alle wissenschaftlichen Arbeiten. Einen besonderen Stellenwert nimmt darin das Thema der **diskriminierungsfreien Sprache** ein. Es werden Hinweise und Tipps gegeben, um einen diskriminierenden Sprachgebrauch zu vermeiden und sich für eine diskriminierungsfreie, inklusive Sprache zu sensibilisieren. Abschließend werden weiterführende **Literaturquellen** empfohlen.

Im Leitfaden haben wir im Sinne einer diskriminierungsfreien Sprache durchgehend das **Gender-Sternchen \*** verwendet. Diese Form und der Gender-Doppelpunkt stellen aktuelle Formen der geschlechtergerechten und inklusiven Sprache dar, die in vielen wissenschaftlichen sowie journalistischen Publikationen zur Anwendung kommen (vgl. Kap. 5).

## 2 Aufbau wissenschaftlicher Arbeiten

### Allgemeines zum Inhalt

Bei der Erstellung einer wissenschaftlichen Arbeit ist es wichtig, zu Beginn eine inhaltliche Schwerpunktsetzung sowie eine Struktur festzulegen. Die\*der Verfasser\*in muss entscheiden, welche Themen ausgearbeitet, kritisch beleuchtet und diskutiert werden.

Inhalte, die aus anderen Quellen rezipiert werden, sollen nicht nur wiedergegeben, sondern auch kritisch diskutiert werden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Aussagen verständlich aufbereitet sind und die Argumentation nachvollziehbar ist. Des Weiteren sollen Thesen sowie die Methodenauswahl begründet werden. Das Ziel der Arbeit soll dabei immer ersichtlich sein. Grundsätzlich gliedert sich eine Arbeit in drei Teile: die Einleitung, den Hauptteil und den Schluss. Inhaltliche Aspekte, die in den jeweiligen Teilen berücksichtigt werden sollen, sind nachfolgend skizziert.

### 1. Einleitung

Jede Arbeit beginnt mit einer Einleitung, die der Kontextualisierung dient. Folgende Fragen können dabei leitend sein:

- In welchem Rahmen (bspw. Lehrveranstaltung, Abschlussarbeit) wird die Arbeit erstellt?
- Wie ist die Arbeit aufgebaut?
- Was ist das Ziel/das Erkenntnisinteresse der Arbeit?
- Auf welche Fragen/Problematisierungen antwortet die Arbeit?
- Welche theoretischen/methodischen Zugänge werden in der Arbeit aufgegriffen?

In der Regel wird die Einleitung dann geschrieben, wenn alle anderen Kapitel ausgearbeitet sind. Es hat sich allerdings bewährt, schon während des Schreibprozesses Notizen für die Einleitung vorzunehmen.

## 2. Hauptteil

Der Hauptteil ist in mehrere Kapitel unterteilt (je nach Umfang der Arbeit in Haupt- und Unterkapitel), für die passende Überschriften gewählt werden. In empirischen Arbeiten (d.h. es gibt einen methodischen Teil, bspw. Fragebogenuntersuchung, Beobachtung, Interview, Dokumentenanalyse usw.) wird zwischen einem theoretischen und einem empirischen Teil unterschieden.

### Theoretischer Teil

Darin werden theoretische Bezüge zum Thema und der aktuelle Forschungsstand erläutert:

- Was sind die zentralen Begriffe und welche Definitionen gibt es?
- Welche Sichtweisen und Kontroversen gibt es?
- Welche empirischen Befunde liegen vor?

Es ist dabei üblich, dass in den einzelnen Kapiteln Querverbindungen zu den anderen Kapiteln der Arbeit hergestellt werden (z.B. „Wie in Abschnitt 2.3 erläutert, bezieht sich...“). Im Anschluss an diese theoretische Aufarbeitung werden die Forschungsfragen präzisiert und die Schwerpunktsetzungen für das weitere Vorgehen expliziert und begründet.

### Empirischer Teil

Hier wird alles, was die empirische Untersuchung betrifft, dokumentiert (Stichprobe/Befragte; Erhebungs- und Auswertungsmethode; Darstellung und Diskussion der Ergebnisse). Wichtig dabei ist es, den Forschungsprozess transparent und nachvollziehbar darzustellen.

## 3. Schluss

Abgeschlossen wird die Arbeit mit einem Fazit, in dem die Ergebnisse/Erkenntnisse in Bezug auf die eingangs formulierten Fragen zusammengefasst werden und kritisch dazu Stellung genommen wird. Dies geschieht durch die Einordnung in einen größeren Zusammenhang. Wichtig dabei ist es, auch die Schwächen und Grenzen der Arbeit aufzuzeigen und in einem Ausblick Fragen zu formulieren, die sich aus den Erkenntnissen ergeben.

# 3 Formale Gestaltung

Es ist üblich, sich innerhalb einer Arbeit für **eine Schriftart** zu entscheiden. Wenn Sie bspw. Arial für den Textkörper gewählt haben, sollten Sie auch Überschriften, Deckblatt, Inhaltsverzeichnis, Fußnoten, Beschriftungstexte von Tabellen und Abbildung in der Schriftart Arial verwenden. Unbedingt notwendig ist auch eine **Seitennummerierung**.

### Deckblatt

- Titel und ggf. Untertitel der Arbeit
- Name und Matrikelnummer
- Art der Arbeit (Portfolio, Seminararbeit, Masterarbeit)
- Name der LV-Leitung
- Abgabedatum

---

<sup>1</sup> Die hier vorgenommene Anordnung ist EINE Möglichkeit; je nachdem, in welcher methodologischen Tradition gearbeitet wird, kann die Anordnung sich unterscheiden – bitte sprechen Sie das mit den jeweiligen LV-Leitungen oder Betreuer\*innen ab.

## Inhaltsverzeichnis

Das Inhaltsverzeichnis enthält alle Kapitel und Unterkapitel inkl. der Seitenzahl. Am besten wird das Inhaltsverzeichnis automatisch erstellt.

## Text

### Textkörper

Der Fließtext ist das grundlegende Format der Arbeit. Folgendes hat sich als Konvention durchgesetzt:

- Blocksatz und Silbentrennung
- Schriftart und -größe: Times New Roman 12 pt. oder Arial, Calibri 11 pt.
- Zeilenabstand 1,5
- Seitenränder: links 2,5 cm; rechts 2,5 cm; oben 2,5 cm; unten 2 cm

### Überschriften

Überschriften strukturieren die Arbeit und sind in mehrere Ebenen gegliedert, die sich in der Gestaltung unterscheiden (Überschrift der Ebene 1 > als Überschrift der Ebene 2 usw.).

Die Abstände zum Text davor sind größer als die zum Text danach. Eine Unterteilung in Unterkapitel macht nur Sinn, wenn es mindestens zwei Unterkapitel gibt (bspw. 2.1 nur, wenn es auch 2.2 gibt).

## Tabellen und Abbildungen

In wissenschaftlichen Arbeiten wird häufig mit visuellem Material (z.B. Abbildungen, Fotos, Grafiken, Tabellen) gearbeitet, das unterschiedlichen Zwecken dient:

- Es wird unterstützend zum Text eingesetzt, um gewisse Inhalte zu verdeutlichen.
- Es dient der Dokumentation und Veranschaulichung von Forschungsprozessen und -ergebnissen.
- Es ist Gegenstand der Forschung, wenn sich das Erkenntnisinteresse auf konkrete Bilder bezieht.
- Es ist Teil des Datenmaterials, wenn mit fotografisch-visuellen Methoden geforscht wird.

Tabellen und Abbildungen müssen nummeriert (fortlaufende Nummerierung) und beschriftet (kurze, prägnante Zusammenfassung des Bildinhalts) werden und ggf. muss die Autor\*innenschaft (Von wem übernommen? Wer hat das Urheberrecht?) dargelegt werden. Diese Informationen stehen auch in einem Abbildungs- und Tabellenverzeichnis. Diese stehen entweder am Beginn einer Arbeit nach dem Inhaltsverzeichnis oder nach dem Literaturverzeichnis.

## Literaturverzeichnis

Im Literaturverzeichnis, das alle zitierten Quellen enthält, gibt es keine Abstände zwischen den Quellen. Usus ist es, die Schrift sowie den Zeilenabstand zu verkleinern und zugunsten der Übersichtlichkeit mit hängenden Einzügen zu arbeiten (d.h. ab der zweiten Zeile einer Quellenangabe werden die Zeilen eingerückt).

---

<sup>2</sup> Beachten Sie, dass insbesondere bei Fotografien verschiedene ethische Richtlinien (informierte Zustimmung, Wahrung der Anonymität) gelten. Wenden Sie sich mit Fragen dafür an Ihre Betreuer\*innen oder LV-Leitungen.

## Seitenwechsel

Bei einem Seitenwechsel ist darauf zu achten, dass mehr als vier Zeilen noch auf der alten bzw. schon auf der neuen Seite stehen. Es erfolgt kein genereller Seitenumbruch bei neuen Kapiteln – das spart Papier.

## 4 Hinweise zum Zitieren

In wissenschaftlichen Arbeiten und Texten wird immer auf Gedanken, Theorien, Ergebnisse o.ä. anderer Autor\*innen Bezug genommen. Die wissenschaftliche Redlichkeit verlangt, dass alle Aussagen, die übernommen wurden (auch sinngemäße), mit Hinweis auf die Quelle gekennzeichnet werden. Werden Quellen nicht gekennzeichnet, ist das ein Plagiat (siehe Abschnitt 4.3) und ein grober Verstoß gegen die wissenschaftliche Redlichkeit. Machen Sie sich deshalb von Beginn des Studiums an mit den Zitierhinweisen gut vertraut.

Die folgenden Ausführungen dienen zur Unterstützung für das korrekte Zitieren, das Verweisen auf Quellen und das Verfassen von Literaturverzeichnissen. Einheitliche und verbindliche Zitationsweisen gibt es in der Lehrer\*innenbildung nicht. Die Hinweise in diesem Schreibleitfaden sind ein Vorschlag, und grundsätzlich ist es Ihnen überlassen, welche Zitationsweise Sie verwenden. Wichtig ist, sich für eine Form zu entscheiden und diese konsequent zu verwenden. Die Richtlinien der APA sind die Grundlage für die nachfolgenden Zitierhinweise.

In Abschnitt 4.1 ist das Zitieren im Text, in Abschnitt 4.2 das Erstellen eines Literaturverzeichnisses beschrieben. Bitte vergessen Sie nicht, vor der Abgabe einer Arbeit zu kontrollieren, ob alle Quellenangaben im Text auch im Literaturverzeichnis (und umgekehrt) aufscheinen. Abschließend finden Sie Anmerkungen zu Plagiaten.

### 4.1 Zitieren im Text

Grundsätzlich werden wörtliche (direkte) oder sinngemäße (indirekte) Zitate unterschieden.

**Sinngemäßes Zitieren:** Bei indirekten Zitaten werden die gelesenen Inhalte reformuliert und in eigenen Worten zusammengefasst. Angegeben werden die Namen der Autor\*innen und die Jahreszahl.

**Wörtliches Zitieren:** Direktzitate werden unter Anführungszeichen gesetzt (Ausnahme: Langzitate). Angegeben werden die Namen der Autor\*innen, die Jahreszahl und die Seitenzahl.

#### 4.1.1 Sinngemäßes Zitieren

Eine Autorin/ein Autor

Harder (2014) postuliert eine Leerstelle im wissenschaftlichen Diskurs, die sich der systematischen Auseinandersetzung mit den Werthaltungen von Lehrpersonen widmet.

---

<sup>3</sup> American Psychological Association: <https://www.apastyle.org/>

Werthaltungen werden als Bedingung der Möglichkeit gelingender Berufsausübung gesehen (Campbell, 2003).

Bei sinngemäßen Zitaten, die sehr nah am Originaltext sind oder genaue Aussagen enthalten (bspw. Aufzählungen, die wiederholt werden; statistische Kennwert), sollten die Seitenzahl angegeben werden (wird sich auf einen Teil bezogen, der über zwei bzw. mehrere Seiten geht, wird das mit „f“ bzw. „ff“ gekennzeichnet (S. 234f bzw. 234ff).

Diese Erscheinungsformen werden hierarchisch gedacht und sind aus qualitativen Analysen von Konfliktsituationen abgeleitet (Oser, 1996, S. 237f):

- .....  
-.....

## Mehrere Autor\*innen

Göhlich und Zirfas (2007) versuchen darin, Lernen als einen pädagogischen Grundbegriff zu rekonstruieren.

Die inhaltsanalytischen Bearbeitungen von Plenarprotokollen zeigen die normativen Ziel- und Werthaltungen der Akteure sowie die Bedeutung erziehungswissenschaftlichen Wissens für politische Entscheidungen (Nikolais & Rothes, 2017).

Anmerkungen:

- Im Text werden die Autor\*innen mit „und“ in der Klammer mit „&“ verbunden.
- Bei zwei Autor\*innen jedes Mal beide Namen erwähnen.
- Bei drei, vier oder fünf Autor\*innen nur das erste Mal alle Namen nennen, bei weiteren Erwähnungen wird nur die\*der Erstautor\*in genannt und ein „et al.“ (z.B. Oser et al., 1996) angefügt.
- Bei sechs oder mehr Autor\*innen ist im Text immer nur der Name der\*des Erstautor\*in anzugeben, gefolgt von „et al.“. Im Literaturverzeichnis müssen alle Autor\*innen genannt werden.

## Mehrere Werke

Wenn mehrere Werke ein Argument stützen, werden diese in der Klammer alphabetisch geordnet und mit Semikolon getrennt.

Dazu zählen vor allem die Wissenschaftssoziologie und die Wissensgeschichte (Renn, 2012; Sarasin 2011) sowie Science and Technologie Studies (Bauer et al., 2017; Daston, 2009; Dear & Jasanoff, 2010).

## 4.1.2 Wörtliches Zitieren

Bei wörtlichen (direkten) Zitaten sind die genauen Seitenzahlen ausnahmslos anzugeben! Die übernommenen Passagen stehen unter Anführungszeichen.

### Wörtliche Zitate unter 40 Wörtern

Als Terminus der Moderne bezeichnet Ethos „das Ganze der moralischen Einstellungen und des moralischen Verhaltens“ (Ritter, 1972, S. 812).

Pädagogische Arbeit und die Entscheidungen darin sind immer bestimmt durch Verantwortung, und nach Oser (1998) ist die Schlüsselfrage „wie sie [Lehrpersonen] eine Verantwortung gegen andere gleichzeitige Verantwortungen abgrenzen, oder wie sie ein Gleichgewicht unterschiedlicher Verpflichtungsaspekte herstellen, das berufsethisch legitimierbar ist“ (S. 22). Oser (1998) hält fest: „Verantwortung ist immer Ausbalancierung von verschiedenen gleichzeitigen Verantwortungen“ (S. 22).

Anmerkungen:

- Satzumstellungen oder Ergänzungen, die bei direkten Zitaten nötig sind, damit diese auch im neuen Kontext grammatikalisch korrekt oder inhaltlich verständlich sind, werden mit einer eckigen Klammer gekennzeichnet.
- Wenn es im zitierten Text einen orthographischen/grammatikalischen Fehler gibt, wird dieser übernommen und mit einem [sic] nach dem Fehler gekennzeichnet.
- Auslassungen von Satzteilen innerhalb des Zitats werden durch (...) gekennzeichnet.

### Wörtliche Zitate mit mehr als 40 Wörtern

Hier ist eine andere Formatierung Usus: bspw. Blocksatz, verkleinerte Schrift, einfacher Zeilenabstand, eingerückte Ränder. Hier entfallen die Anführungszeichen.

Ich bin ein Experimentator und kein Theoretiker. Als Theoretiker bezeichne ich jemanden, der ein allgemeines System errichtet, sei es ein deduktives oder ein analytisches, und es immer in der gleichen Weise auf unterschiedliche Bereiche anwendet. Das ist nicht mein Fall. Ich bin ein Experimentator in dem Sinne, daß ich schreibe, um mich selbst zu verändern und nicht mehr dasselbe zu denken wie zuvor. (Foucault, 1997, S. 24)

### Sekundärzitate

Seit 1977 treibt eine Arbeitsgemeinschaft „eine ‚institutionalisierte‘ Reflexion des Wandels, des Verhältnisses und der Weiterentwicklung erziehungswissenschaftlicher Konzepte und Methoden in wissenschaftstheoretischer, wissenschaftssystematischer und wissenschaftshistorischer Hinsicht“ (Herrmann, zit. nach Horn 2002, S. 182) voran.

Generell sollten Sekundärzitate spärlich verwendet werden.

## 4.2 Literaturverzeichnis

Im Literaturverzeichnis werden alle in der Arbeit zitierten Quellen angeführt. Durch die Publikationsart (Monografie, Herausgeberwerk, Beitrag in einem Herausgeberwerk, Zeitschriftentext etc.) lässt sich die Zitationsweise ableiten. Auch hier sind die Ausführungen an die Richtlinien der APA angelehnt. Ein zentraler Unterschied ist es, dass wir zugunsten einer Sichtbarmachung der Autor\*innen deren Vorname ausschreiben.

Grundsätzlich gilt:

- Es wird alphabetisch gereiht.
- Wird eine\*ein Autor\*in bzw. mehrere Autor\*innen mehrmals mit unterschiedlichen Publikationen zitiert, wird mit dem ältesten Werk begonnen.



- Wenn mehrere Publikationen einer\*ines Autor\*in aus einem Jahr zitiert werden, werden die Werke (Achtung: auch im Text) mit Kleinbuchstaben (a, b, c, ...) gekennzeichnet und es beginnt bei „a“ mit dem Werk, das im Fließtext das erste Mal erwähnt wird usw.
- Bei mehreren Verlagsorten wird der Hauptverlagsort angegeben (erstgenannte bei der Nennung von mehreren Verlagsorten).
- „Verlag“ wird normalerweise nicht angeschrieben: z.B. „Barbara Budrich Verlag“ wird als „Barbara Budrich“; „Waxmann Verlag“ als „Waxmann“ etc.

## Monografien

Mollenhauer, Klaus (2008). *Vergessene Zusammenhänge. Über Kultur und Erziehung* (7. Aufl.). Weinheim: Juventa.

Oser, Fritz (1998). *Ethos – die Vermenschlichung des Erfolgs. Zur Psychologie der Berufsmoral von Lehrpersonen*. Opladen: Leske und Budrich.

## Sammelbände

Liesner, Andrea/Lohmann, Ingrid (Hrsg.) (2010). *Gesellschaftliche Bedingungen von Bildung und Erziehung*. Stuttgart: Kohlhammer.

## Beiträge in Sammelbänden

Keller-Schneider, Manuela/Hericks, Uwe (2014). Forschung zum Berufseinstieg. In Ewald Terhart/Hedda Bennewitz/Martin Rothland (Hrsg.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (2. Aufl.) (S. 386-407). Münster: Waxmann.

Messerschmidt, Astrid (2016). Politische Bildung. In Paul Mecheril (Hrsg.), *Handbuch Migrationspädagogik* (S. 418-432). Weinheim: Beltz.

Wimmer, Michael (2010). Autorität als soziokulturelle Bedingung des Aufwachsens. In Andrea Liesner/Ingrid Lohmann (Hrsg.), *Gesellschaftliche Bedingungen von Bildung und Erziehung* (S. 314-326). Stuttgart: Kohlhammer.

## Zeitschriftenbeiträge

Büker, Petra/Rendtorff, Barbara (2015). Sichtweisen von Lehrkräften auf Ethnizität und Geschlecht. Eine Problemanzeige. *Zeitschrift für Pädagogik*, 61(1), 101-117.

Otterspeer, Lukas/Haker, Christoph (2019). Empirische Bildungsforschung im Wirbel unmittelbarer Rezeption. Ein kritischer Reflexionsanstoß. *Zeitschrift für Pädagogik*, 65(5), 769-788.

## Internetquellen

Überacker, Jutta/Hofmann, Roswitha (2018). *Gender- und Diversitätsansätze im Spannungsfeld von Vorgaben und Entwicklungsperspektiven. Ergebnisse aus der Diversitas-Werkstatt. Handreichung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)*. Abgerufen von: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversitaet/Aktuelles/Befunde-der-Diversitas-Werkstatt-2018-.html> [28.09.2020].

## Seltener verwendete Quellen<sup>4</sup>

Tabelle 1: Seltener verwendete Quellen

|              |  |
|--------------|--|
| Enzyklopädie | Lenzen, Dieter/Mollenhauer, Klaus (Hrsg.) (1983). <i>Theorien und Grundbegriffe der Erziehung und Bildung (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 1)</i> . Stuttgart: Klett-Kotta. |
|--------------|--|

<sup>4</sup> ggf. in APA (<https://www.apastyle.org/>) nachlesen

|                  |  |
|------------------|--|
| Hochschulschrift | Hobi, Flavia (2016). <i>Als Lehrperson in einer sehr kleinen Schule mit altersgemischtem Unterricht – die Einzelfallanalyse mit Fokus auf Differenzierung und Individualisierung sowie den daraus resultierenden Spannungsfeldern</i> . Unveröffentlichte Bachelorarbeit, Universität Fribourg, Schweiz. |
| Rezension        | Jäger, Anna (2020). Rezension von: Scheid, Claudia/Wenzl, Thomas (Hrsg.) (2020): <i>Wieviel Wissenschaft braucht die Lehrerbildung? Zum Stellenwert von Wissenschaftlichkeit im Lehramtsstudium</i> . Wiesbaden: Springer VS 2020. <i>EWK</i> , 19(3).   |
| Vortrag          | Scherrer, Madeleine (2016). „Uncanny“: <i>Das Unheimliche in Mensch-Maschine-Beziehungen an hybriden Grenzen des Humanen</i> . Vortrag im Rahmen der 5. Wittenberger Gespräche zum Thema „Überschreitungslogiken und die Grenzen des Humanen“ vom 28.-30. April 2016. Heppenheim, 29.04.2016.            |
| Tageszeitungen   | Riss, Karin (12.02.2019). Wie das Bildungssystem gerechter werden könnte. <i>DER STANDARD</i> .  |

### 4.3 Plagiate

Beim Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit sind die angeführten Regeln zu beachten. Einer der gravierendsten Verstöße gegen diese Regeln ist ein Plagiat.

Ein Plagiat liegt dann vor, wenn ein Text gänzlich oder teilweise wörtlich übernommen wird, der Text lediglich leicht umformuliert wird, Ideen und Lösungsansätze in den eigenen Texten übernommen werden, ohne auf die Quelle und damit die geistige Urheberschaft zu verweisen. Zulässig ist das Übernehmen von Textpassagen, Ideen, Argumentationen, wenn dies durch entsprechende Zitate ausgewiesen wird. Korrektes Zitieren ist also unerlässlich, um gute wissenschaftliche Praxis umzusetzen.

Es wird darauf hingewiesen, dass eingereichte wissenschaftliche Arbeiten regelmäßig einer Überprüfung durch die Plagiatsoftware der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck unterzogen werden. Wird ein Plagiat festgestellt, muss mit Sanktionen gerechnet werden.

## 5 Diskriminierungsfreie Sprache

Die folgenden Abschnitte geben einen Überblick, wie diskriminierungsfreie Sprache bezogen auf die Diversitätskategorien Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, soziale Klasse, Behinderung, sexuelle Orientierung, Körper und Alter gestaltet werden kann.

Sprache ist ein machtvoll Instrument: Sie kann stigmatisierend und diskriminierend sein, wenn mit ihr nicht sensibel, kritisch und reflektiert umgegangen wird. Sie (re-)produziert soziale Ungleichheiten und Herrschaftsverhältnisse. Da sich die Herrschaftsverhältnisse in westlichen Gesellschaften entlang der oben erwähnten Diversitätskategorien strukturieren, werden damit auch Diskriminierung und Exklusion stabilisiert. Wir weisen hierbei explizit daraufhin, dass wir die Diversitätskategorien gleichermaßen berücksichtigen und – auch wenn die Aufteilung auf die unterschiedlichen Unterkapitel dies nicht nahelegt – diese im Sinne einer intersektionalen

Perspektive in vielen Fällen als miteinander verwoben verstehen.

Grundsätzlich sollten Sie unabhängig von der sozialen Gruppe, die Sie beschreiben wollen, diese Prinzipien beachten:

- Reduzieren Sie Ihren Blick nicht auf die Differenzen der Person zur Mehrheitsgesellschaft bzw. gesellschaftlich hegemonialen sozialen Gruppen.
- Verzichten Sie auf Fremdzuschreibungen. Übernehmen Sie stattdessen die Selbstbeschreibung der Person.
- Verzichten Sie auf Pauschalisierungen sozialer Gruppen. Häufig sind diese viel heterogener, als es von außen wirkt.
- Wird eine\*ein Autor\*in bzw. mehrere Autor\*innen mehrmals mit unterschiedlichen Fokussieren Sie sich stets auf die Handlungsfähigkeit der Person.

## 5.1 Geschlecht

Nachfolgend soll auf verschiedene Möglichkeiten einer geschlechtergerechten und -inklusive Sprache hingewiesen werden, um Ihnen eine Grundlage zur Reflexion der eigenen Umsetzung bzw. Anwendung anzubieten (Johannes Kepler Universität Linz, 2020). Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache hat eine bundesweit geltende rechtliche Grundlage und wird für das Verfassen von wissenschaftlichen Texten vorausgesetzt (Hochschulgesetz, 2005; Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) & Verfassungsgerichtshof (VfGH) G77/2018).

Vor dem Hintergrund, dass Sprache einerseits gesellschaftliche Verhältnisse abbildet und andererseits Wahrnehmungen und Deutungen prägt, kann ein bewusster Sprachgebrauch aktiv zur Anerkennung diverser Geschlechtsidentitäten beitragen. 2018 wurde vom Verfassungsgerichtshof (VfGH) festgestellt, dass es neben dem weiblichen und männlichen Geschlecht noch eine dritte Option geben muss (Verfassungsgerichtshof, 2018). Alle Geschlechter sollen demnach sprachlich adäquat dargestellt und angesprochen werden. Es reicht nicht aus, wenn Sie zu Beginn eines Textes bspw. in der Fußnote darauf verweisen, dass Sie zur besseren Lesbarkeit in Ihrer Arbeit die männliche Form verwenden und Frauen grundsätzlich mitdenken. Solche Generalklauseln sind grundsätzlich zu vermeiden. Auch das generische Maskulinum der deutschen Sprache (d.h. die Verwendung männlicher Personenbezeichnungen wie etwa Institutsleiter) sollte vermieden werden, da es sich nur vermeintlich um eine neutrale Bezeichnung handelt (Frauenförderungsplan der LFU, 2003).

### Varianten der geschlechtergerechten und -inklusive Sprache

Grundsätzlich gibt es verschiedene Möglichkeiten der geschlechtergerechten Sprache:

- Binäre Sichtbarmachung der Geschlechter Frau / Mann
- Diverse Sichtbarmachung weiterer Geschlechtsidentitäten neben Frau / Mann als Dekonstruktion normativer Zweigeschlechtlichkeit (Sichtbarkeit von Personen, die biologisch nicht den Geschlechtern Frau oder Mann zuordenbar sind (Intersexualität) oder sich nicht ihrem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen [Transgender])
- Geschlechtsneutrale Formulierungen

Jede Form hat ihre Vor- und Nachteile, die Sie neben Kontext und Zielgruppe bei Ihrer Entscheidung abwägen und berücksichtigen sollten. Wichtig ist auch hier: wenn Sie sich für eine Weise entscheiden, muss diese konsequent und den grammatikalischen Regeln angepasst

in der Arbeit verwendet werden. Bei Unsicherheiten ist es ratsam, sich bzgl. der Variante des geschlechtergerechten und -inklusive Formulieren an die betreuende Person zu wenden. Wir benutzen in diesem Schreibleitfaden den Genderstern \*, weil damit auch Menschen, die nicht dem binären System entsprechen (wollen), repräsentiert und adressiert werden.

Tabelle 2 erläutert verschiedene Varianten des gendergerechten Formulieren und wird um Tabelle 3, in denen Sie DOs und DON'Ts für die Umsetzung aufgelistet finden, ergänzt.

Tabelle 2: Varianten der geschlechtergerechten und -inklusive Sprache

|   | Variante  | Beispiele   | Vorteil(e)   | Nachteil(e)   |
|---|---|---|--|---|
| Sichtbarmachung der Geschlechter (binär)  | <b>Generisches Femininum</b><br>(ausschließliche Verwendung der weiblichen Form, für alle Geschlechter)       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leserin</li> <li>- Studentin</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewusstmachung der Wirksamkeit von Sprache</li> <li>- Perspektivwechsel</li> <li>- klares Schriftbild</li> <li>- Platzersparnis</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine geschlechtliche Vielfalt transportierbar</li> </ul>  |
|   | <b>Doppelnennung / Paarform</b><br>(Vollständige Nennung von Frau und Mann)                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Leserin und der Leser</li> <li>- Studentinnen und Studenten</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauen sind sichtbar</li> <li>- gut zu sprechen</li> <li>- klares Schriftbild</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uneindeutigkeiten und Unsichtbarkeiten bleiben bestehen</li> </ul>   |
|   | <b>Schrägstrich</b><br>(Männlich und weibliche Endung wird durch einen Schrägstrich gesplittet)               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der/die Leser/in</li> <li>- Ein/e Student/in</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- zwei Geschlechter gleich gut sichtbar</li> <li>- Platzersparnis</li> </ul>  |   |
|   | <b>Binnen-I</b><br>(Der erste Buchstaben der weiblichen Endung wird großgeschrieben)                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- LeserIn</li> <li>- StudentIn</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauen sind sichtbar</li> <li>- Platzersparnis</li> </ul>   |   |
| Sichtbarmachung von Geschlechter (divers) | <b>Asteriks / Genderstern *</b><br>(zwischen der weiblichen und männlichen Form wird ein Sternchen eingefügt) | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leser*innen</li> <li>- Student*innen</li> <li>- Professor*innen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verweist darauf, dass Geschlecht ein soziales Konstrukt ist</li> <li>- Kann Platzhalter für verschiedenste Geschlechtsidentitäten sein</li> <li>- Überwindung der binären Schreibweise</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wird beim Vorlesen durch Screen Reader gesprochen</li> </ul>   |
|   | <b>Gender-Gap</b><br>(zwischen der weiblichen und männlichen Form wird ein Unterstrich eingefügt)             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leser_in</li> <li>- Student_in</li> <li>- Professor_in</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schafft Freiraum zwischen den binären Polen „Frau“ und „Mann“</li> <li>- Kann Platzhalter für verschiedenste Geschlechtsidentitäten sein</li> <li>- Überwindung der binären Schreibweise</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wird beim Vorlesen durch Screen Reader gesprochen</li> </ul>   |
|   | <b>Gender-Doppelpunkt:</b><br>(zwischen der weiblichen und männlichen Form wird ein Doppelpunkt eingefügt)    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leser:in</li> <li>- Student:in</li> <li>- Professor:in</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erleichterter Lesefluss</li> <li>- Kann Platzhalter für verschiedenste Geschlechtsidentitäten sein</li> <li>- Überwindung der binären Schreibweise</li> <li>- Wird beim Vorlesen durch Screen Reader nicht gesprochen und ist dadurch barrierefrei</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vom amtlichen Regelwerk des Rechtschreibdudens nicht abgedeckt</li> <li>- Kann schnell überlesen werden</li> </ul> |

|                                    |   |   |   |   |
|------------------------------------|---|---|---|---|
| Geschlechtsneutrale Formulierungen | Umformulierungen ohne Geschlecht                          | - Alle, die...  | - Menschen, die sich weder als weiblich noch männlich identifizieren, werden nicht ausgeschlossen | - Keine geschlechtliche Vielfalt transportierbar          |
|                                    | Geschlechtsneutrale Pluralbildung                         | - Lehrende<br>- Studierende   | - Klares Schriftbild  | - Uneindeutigkeiten und Unsichtbarkeiten bleiben bestehen |
|                                    | Bezeichnungen für eine Funktion, ein Amt oder eine Gruppe | - Leitung<br>- Kollegium<br>- Kundschaft  | - Platzersparnis  |   |
|                                    | Passivformen oder Infinitiv                               | - Die Hausarbeit ist in gedruckter Fassung einzureichen.<br>- Das Formular ist vollständig auszufüllen. |   |   |
|                                    | Partizipation   | - Herausgegeben von   |   |   |

Tabelle 3: DOs and DON'Ts der geschlechtergerechten und -inklusive Sprache

| DOs...                                     | DON'Ts...   |
|--|---|
| Die Schüler*innen schreiben einen Aufsatz. | Die Schüler schreiben einen Aufsatz.<br><i>Andere Geschlechter als das männliche sind hier unsichtbar.</i>  |
| Frau Dr. <sup>in</sup> Susanne Hofer       | Frau Dr. Susanne Hofer<br><i>Unsichtbarmachen des weiblichen Geschlechts in Bezug auf ihr Doktorat</i>  |
| Guten Tag Andrea Rossi                     | Liebe Frau Rossi<br><i>Bei Personen, von denen Sie nicht wissen, welchem Geschlecht sie sich zuordnen oder wie sie angesprochen werden wollen, sollten geschlechtsspezifische Bezeichnungen oder Anreden vermieden werden, da diese für die Person diskriminierend sein können.</i> |

## 5.2 Ethnische Zugehörigkeit

Die Begriffe „ethnische Zugehörigkeit“, „Herkunft“ und „Menschen mit Migrationshintergrund“ sowie viele andere Ausdrücke sind mit Formen von Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verbunden. Rassismus meint dabei die Unterdrückung und Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund bestimmter Merkmale und gesellschaftlicher Zuschreibungen. Grundlegend für Fremdenfeindlichkeit ist die Konstruktion von „Wir“ und die „Anderen“, die mit Aspekten der Herkunft, Sprache, Hautfarbe, Religion oder Kultur verknüpft sind und meist als Bedrohung wahrgenommen werden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020). Vermeiden Sie daher ein „Othering“ bzw. Ausdrücke, die Personen zu „Anderen“ oder „Fremden“ machen. Versuchen Sie auch Ihre eigenen persönlichen Vorurteile gegenüber Menschen, die eine andere ethnische Zugehörigkeit haben, zu reflektieren, um einen sensiblen und respektvollen Umgang zu ermöglichen. In der Sprache existieren zahlreiche wirkmächtige Bezeichnungen und diskriminierende Fremdzuschreibungen. Verfestigen Sie daher nicht die Nutzung von verletzender und diskriminierender Sprache, die Menschen aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder ethnischer Zugehörigkeit abwertet.

Tabelle 4: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Ethnische Zugehörigkeit

| DOs...  | DON'Ts...   |
|---|---|
| Menschen mit Zuwanderungsgeschichte<br>Personen mit Migrationsgeschichte<br>Die Schüler*innen mit Migrationserfahrung<br>Eine geflüchtete Familie | Migranten, Asylanten, Ausländer, Flüchtlinge, ...<br><i>Diskriminierende, auf die Herkunft und Ethnizität reduzierende Beschreibungen</i>                   |
| Roma und Sinti:<br>männl.: Sinto/Sinti(Pl.), Rom/Roma(Pl.)<br>weibl.: Sintiza/Sintize (Pl.), Romni/Romnja (Pl.)<br>Indigene Bevölkerung           | Kanak, Zigeuner, Indianer, Eskimos, ...<br><i>Diese abwertenden Bezeichnungen sind Beispiele für den Alltagsrassismus.</i>                                  |
| Bürger*innen afrikanischer Herkunft<br>Schwarze Menschen<br>People/Person of Color, PoC<br>(Das ist eine Selbstbezeichnung)                       | Schwarzafrikaner, Mischling, Farbige, das N-Wort...<br><i>Keine Hervorhebungen der Hautfarbe - sie sind negativ konnotiert und kolonialistisch geprägt.</i> |

## 5.3 Religiöse Orientierung

Das Recht auf freie Religionsausübung gehört zu den elementaren Grund- und Menschenrechten. Allerdings ist die Religion oder Weltanschauung immer noch ein häufiger Ausgangspunkt von Diskriminierungen und ist nach wie vor ein wirkmächtiges Exklusionskriterium. Menschen erfahren aufgrund der Religionszugehörigkeit in vielen gesellschaftlichen Bereichen Benachteiligungen sowohl in materieller Form als auch in Form sozialer Herabwürdigungen. Benachteiligungen infolge religiöser Orientierungen sind sehr häufig mit Benachteiligungen wegen der ethnischen Zugehörigkeit oder des Geschlechts verbunden. Außerdem sind Überzeugungen und Meinungen innerhalb einer Religion, einer Glaubensrichtung oder einer Weltanschauung sehr vielfältig, die nicht pauschaliert werden sollen (Universität Graz, 2010). Beachten Sie daher, dass Sie Religion oder Weltanschauung und Herkunft usw. nicht gleichsetzen. Um einen respektvollen und wertschätzenden Umgang im Hinblick auf Religionszugehörigkeit und Weltanschauungen zu gewährleisten, verwenden Sie Religionsbezeichnungen (z.B. Angehörige des buddhistischen/ islamischen /jüdischen Glaubens,...), die nicht diskriminierend und abwertend sind.

Tabelle 5: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Religiöse Orientierung

| DOs...  | DON'Ts...  |
|---|--|
| Frauen, die Kopftuch tragen,...               | Kopftuchfrau<br><i>Herabwürdigende Redewendungen</i>   |
| Religiöse Minderheit                          | Sucht und Sekte, Gewalt und Sekte,...<br><i>Abwertung von religiösen Minderheiten bei gleichzeitiger Assoziation mit Drogen, Missbrauch</i>                  |
| Religiös begründeter /motivierter Extremismus | Muslime sind Terroristen/Selbstmordattentäter.<br>Priester sind Kinderschänder.<br><i>Religionszugehörigkeiten nicht mit Straftaten in Verbindung setzen</i> |

## 5.4 Soziale Klasse

Der Begriff „soziale Klasse“ oder „soziale Lage“ beschreibt die hierarchische Gliederung der Bevölkerungsgruppen und wird meist zur Analyse von Strukturen sozialer Ungleichheit verwendet. Soziale Klasse umfasst mehrere Indikatoren, wie zum Beispiel formale Bildung,

Schulabschluss, Ausbildung, Studium, Beruf, Einkommen, Wohnort, Eigentumsverhältnisse, Besitz von Kulturgütern und kulturelle Praxis usw., mit deren Hilfe Individuen nach ihrem sozioökonomischen Status gemessen und dann Klassen zugeordnet werden. Unterschiedliche soziale Lagen und soziale Klassen bieten also unterschiedliche und ungleich verteilte Lebensgestaltungschancen. Diskriminierung aufgrund der sozialen Lage tritt vor allem in Kombination mit anderen Merkmalen auf, beispielsweise dem Geschlecht, dem Alter oder der ethnischen Herkunft. Insbesondere Armut, geringer Bildungsstand und soziale Ausgrenzung erhöhen das Diskriminierungsrisiko (Bünning, 2018).

Beachten Sie daher, dass Menschen nicht auf ihre geringen ökonomischen, kulturellen oder sozialen Kapitalien und Ressourcen reduziert und erniedrigt werden. Um sprachliche Diskriminierungen aufgrund der sozialen Lage zu vermeiden, ist es wichtig die Sprache kritisch und bewusst einzusetzen. Vermeiden Sie daher klischeehafte und stereotype Ausdrücke und Bilder, um einen respektvollen und antidiskriminierenden Sprachgebrauch zu gewährleisten.

Tabelle 6: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Soziale Klasse

| DOs...  | DON'Ts...  |
|---|--|
| Die konkrete Berufsbezeichnung verwenden!   | Unterklasse, Unterschicht, Gastarbeiterfamilien, ...<br><i>Diese Zuschreibungen sind negativ konnotiert und diskriminierend.</i>   |
| Menschen mit Armutserfahrung<br>Von Armut betroffen<br>Ökonomisch benachteiligt<br>Menschen mit geringem Einkommen<br>In einer prekären Einkommenssituation | Armutsklasse, Sozialschmarotzer, Arbeitsscheu, ...<br>Die Armen, die sozial schwachen Personen,...<br><i>Diese generalisierende Wortwahl ist abwertend und reduziert Menschen aufgrund ihres sozioökonomischen Status.</i> |
| Vom Bildungswesen nicht erreichten Personen...  | Migranten aus bildungsfernen Schichten<br><i>Entwertung anhand von vermeintlich fehlender Kapitalien, Selektion nach dem Sozialstatus</i>  |

## 5.5 Behinderung

Behinderung wird häufig als eine medizinische Kategorie verstanden, die beim Menschen eine von der Norm abweichende Funktionsstörung zum Ausdruck bringt. Die Behindertenbewegung hat diesem medizinisch-individuellen Verständnis das soziale und kulturelle Modell von Behinderung entgegengesetzt: Menschen werden nicht aufgrund ihrer bestehenden gesundheitlichen bzw. körperlichen Beeinträchtigungen behindert, sondern durch soziale Ungleichheitsverhältnisse, beispielsweise in Form struktureller Diskriminierung sowie fehlender gesellschaftlicher Teilhabe (Waldschmidt, 2005): „Wir sind nicht behindert, wir werden behindert.“ (Kastl, 2017, S. 48) Auch in der Sprache sind immer wieder wirkmächtige Bezeichnungen oder Fremdbeschreibungen zu finden, die auf das individuelle Modell von Behinderung verweisen und somit für Menschen mit Behinderung stigmatisierend wirken können.

Versuchen Sie daher die Handlungsfähigkeit der Person hervorzuheben und reflektieren Sie, welche inhaltliche Bedeutung überhaupt die Beeinträchtigung oder Behinderung für Ihre schriftlichen Ausführungen hat. Verwenden Sie die Selbstbeschreibungen der Person oder fragen Sie bei bestimmten Stellen direkt nach: bspw. bei Behindertenvertretungen bzw. Selbstvertretungsgruppen, dem Monitoring-Ausschuss Tirol oder der Behindertenbeauftragten der Universität Innsbruck.

Tabelle 7: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Behinderung

| DOs...                      | DON'Ts...  |
|-----------------------------|--|
| Mensch mit Behinderung      | Krüppel, geistig Behinderter, ...<br><i>Diskriminierende, auf die Beeinträchtigung reduzierende Beschreibungen</i> |
| Sie benutzt einen Rollstuhl | Sie ist an den Rollstuhl gefesselt.<br><i>Zuschreibung von Passivität, Ohnmacht und Hilflosigkeit</i>              |
| ...gehörlos, taub           | ...taubstumm<br><i>Diskriminierende Zuschreibung: gehörlose Menschen sind nicht stumm!</i>                         |

## 5.6 Körper

Der menschliche Körper ist keinesfalls als bloße oder gar natürliche Materie zu verstehen, sondern stellt insbesondere ein Kulturobjekt dar, auf das gesellschaftliche Normen und Idealvorstellungen wirken. Der Körper soll schön, jung, gesund, potent und grundsätzlich leistungsfähig sein (Degele & Winkler, 2011). Die Diversitätskategorie „Körper“ ist damit eng mit anderen Kategorien wie Ge-schlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Klasse, Behinderung und Alter verwoben. Menschen, die z.B. den Anforderungen körperlicher Leistungsfähigkeit, heteronormativen Geschlechterordnungen oder gesellschaftlichen Schönheitsidealen nicht entsprechen, sind häufig von Diskriminierungen betroffen. Hinterfragen Sie daher in Ihren Formulierungen die gesellschaftliche Ordnung von Normalität. Was ist überhaupt normal? Versetzen Sie sich in die Lage der jeweiligen Person. Brechen Sie mit traditionellen Vorstellungen und Kategorien und versuchen Sie alternative Perspektiven einzubeziehen.

Tabelle 8: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Körper

| DOs...   | DON'Ts...   |
|--|---|
| Julianes Geschlecht wurde nach ihrer Geburt als männlich bestimmt. Sie sagt, dass sie sich allerdings schon ihre gesamte Kindheit und Jugend über als Mädchen gefühlt hat. Erst letztes Jahr wurde sie personenstandsrechtlich als Frau registriert. | Er ist ein Mann, fühlt sich aber wie eine Frau und zieht sich deswegen auch wie eine an.<br><i>Diskriminierende Zuschreibung als Mann, obwohl die Person sich als Frau definiert.</i> |
| Sie kann die an sie gerichteten Bewertungskriterien des Faches Sport nicht erfüllen.   | Sie ist eine dicke, unsportliche Schülerin und hat im 100 Meter-Lauf eine Fünf bekommen.<br><i>Entwertung von Subjekt und Körper</i>  |
| Herr Meier wird den an ihn gerichteten beruflichen Erwartungen nicht gerecht.  | Herr Meier ist einfach nicht leistungsfähig und belastbar.<br><i>Entwertung anhand von vermeintlich fehlender Leistungsfähigkeit; Verallgemeinerung durch fehlende Bezugsnorm</i>     |

## 5.7 Alter

Auch Menschen mit einem höheren Lebensalter werden mit einer Vielzahl negativer Äußerungen, altersdiskriminierender Vorurteile oder Stereotypisierung konfrontiert. Nicht selten wird das Altern oder Alt-werden als soziales Problem verstanden, das nicht nur für das soziale Umfeld, sondern auch für die gesamte Gesellschaft eine Belastung darstellt. Aber auch jüngere Menschen sind von Altersdiskriminierung in Form von Beleidigungen und infantilisierenden Fremdzuschreibungen betroffen



(Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2008). Während der Begriff „alt“ in der Beschreibung von Menschen immer wieder ohne faktischen Altersbezug mit mürrisch, eigensinnig, verbittert, schwach etc. assoziiert wird, wird der Begriff „jung“ häufig mit Unerfahrenheit und Naivität in Verbindung gebracht (Kramer, 2010). Würdigen Sie daher unabhängig vom Alter die Erfahrungen und Einstellungen anderer Menschen. Verwenden Sie keine stereotypen Zuschreibungen oder Pauschalisierungen. Nehmen Sie den Menschen auf Augenhöhe als gleichwertigen Interaktionspartner ernst.

Tabelle 9: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Alter

| DOs...  | DON'Ts...  |
|---|--|
| Sie hat ein hohes Alter erreicht.   | Sie hat ihr biologisches Verfallsdatum längst überschritten.<br><i>Selektionistische Entwertung hohen Alters als unwertes Leben</i>                                  |
| Er ist auf die Hilfe und Unterstützung anderer angewiesen.                      | Er ist ein Pflegefall.<br><i>Entmenschlichung: Die Person wird ihrer Individualität beraubt, sie ist nur noch ein „Fall“</i>   |
| Es sind ihre Überzeugungen und Weltanschauungen, die sie für sich gewonnen hat. | Das Mädchen hat noch Flausen im Kopf. Sie wird sich schon noch ändern.<br><i>Abwertung anderer Überzeugungen, Ideen sowie Weltanschauungen; und Infantilisierung</i> |

## 6 Weiterführende Literatur

- American Psychological Association. (2009). Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Beinke, Christiane/Brinkschule, Melanie/Bunn, Lothar/Thürmer, Stefan (2016). *Die Seminararbeit. Schreiben für den Leser* (3. Aufl.). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Bünting, Karl-Dieter/Bitterlich, Axel/Pospiech, Ulrike (2006). *Schreiben im Studium: mit Erfolg. Ein Leitfaden*. Berlin: Cornelsen Scriptor.
- Eco, Umberto (2010). *Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt. Doktor-, Diplom- und Masterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften* (13. Aufl.). Wien: Facultas.
- Franck, Norbert/Stary, Joachim (2011). *Die Techniken wissenschaftlichen Arbeitens. Eine praktische Anleitung* (16. Aufl.). Paderborn: Verlag Ferdinand Schöningh.
- Frank, Andrea/Haacke, Stefanie/Lahm, Swantje (2007). *Schlüsselkompetenzen: Schreiben in Studium und Beruf*. Stuttgart: J.B. Metzler.
- Obermaier, Michael (2017). *Arbeitstechniken Erziehungswissenschaft. Studieren mit Erfolg*. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- Rost, Friedrich (2012). *Lern- und Arbeitstechniken für das Studium* (7. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rost, Friedrich (1999). *Lern- und Arbeitstechniken für pädagogische Studiengänge* (2. Aufl.). Opladen: Leske + Budrich.
- Töpfer, Armin (2009). *Erfolgreich forschen. Ein Leitfaden für Bachelor-, Master-Studierende und Doktoranden*. Berlin: Springer.

# Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2020). *Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen*.  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine\\_f\\_e\\_systematischen\\_Diskriminierungsschutz\\_an\\_Hochschulen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine_f_e_systematischen_Diskriminierungsschutz_an_Hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=3) [15.10.2020].
- Armutskonferenz (2014). *Schreiben und berichten über Armut: Leitfaden für respektvolle Armutsberichterstattung*.  
[http://www.armutskonferenz.at/files/armkon\\_leitfaden\\_armutsberichterstattung\\_2.pdf](http://www.armutskonferenz.at/files/armkon_leitfaden_armutsberichterstattung_2.pdf) [15.10.2020].
- Bbeauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Hrsg.) (2015). *Auf Augenhöhe. Leitfaden zur Darstellung von Menschen mit Behinderung für Medienschaffende*: <http://leidmedien.de/leitfaden-auf-augenhoehe> [12.11.2020].
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2008). *Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch*:  
[https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/leitfaden\\_nicht\\_diskr\\_sprachgebrauch.pdf](https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/leitfaden_nicht_diskr_sprachgebrauch.pdf) [12.11.2020].
- Bünning, Mareike (2018). Sozialstruktur und sozialen Lagen.  
[https://www.wzb.eu/system/files/docs/sv/iuk/dr2018\\_Kap\\_07.pdf](https://www.wzb.eu/system/files/docs/sv/iuk/dr2018_Kap_07.pdf) [18.10.2020].
- Degele, Nina/Winkler, Gabriele (2011). Intersektionalität als Beitrag zu einer gesellschaftstheoretisch informierten Ungleichheitsforschung. *Berliner Journal für Soziologie* 21(1), 69-90.
- Frauenförderungsplan der Leopold Franzens Universität (2003).  
<https://www.uibk.ac.at/leopoldine/gleichstellung/rechtliches/> [14.10.2020].
- Hecht, Marie (2020). Gendersensible Sprache. Wo bleibt der Freiraum? Den Doppelpunkt benutzen oder doch lieber den Asterisk? *Neues Deutschland*: <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1136464.gendersensible-sprache-wo-bleibt-der-freiraum.html> [14.10.2020].
- Hochschulgesetz (2005). Bundesgesetz über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien (Hochschulgesetz 2005 - HG):  
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004626> [21.06.2021]
- Johannes Kepler Universität Linz (2020). *Platz für gerechte Kommunikation. Empfehlungen für inklusive Sprache an der Universität Linz (Langfassung)*.  
[https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/JKU\\_Sprachleitfaden\\_Langversion\\_A5-WEB.pdf](https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/JKU_Sprachleitfaden_Langversion_A5-WEB.pdf) [15.10.2020].
- Kastl, Jörg Michael (2017). *Einführung in die Soziologie der Behinderung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems (2019). *Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache*.  
[https://www.kphvie.ac.at/fileadmin/Dateien\\_KPH/Wir\\_ueber\\_uns/Gender/KPH-Genderleitfaden-2019-210x280-online.pdf](https://www.kphvie.ac.at/fileadmin/Dateien_KPH/Wir_ueber_uns/Gender/KPH-Genderleitfaden-2019-210x280-online.pdf) [15.10.2020].
- Kjolseth, Rolf/Sack, Fritz (Hrsg.) (1971). *Zur Soziologie der Sprache Ausgewählte Beiträge vom 7. Weltkongreß der Soziologie* (Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kramer, Undine (2010). Ageismus – Sprachliche Diskriminierung des Alters. In Kai Brauer/ Wolfgang Clemens (Hrsg.), *Zu alt? „Ageism“ und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten* (S. 97-113). Wiesbaden: Springer VS.

- Schearer, Jamie/Haruna, Hadija (2013). Über Schwarze Menschen in Deutschland berichten. AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.), *Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalist\_innen* (S. 17-23) [https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2019/12/Leitfaden\\_PDF\\_2014.pdf](https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2019/12/Leitfaden_PDF_2014.pdf) [11.10.2020].
- 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. Ulrike Alker/Ursula Weilenmann/Corinna Exenberger (Hrsg.), *Schriftenreihe > Gender & Diversity Management > Band 4*. [https://www.fh-campus-wien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH\\_Campus\\_Wien/Gender\\_and\\_Diversity/FH\\_Campus\\_Wien\\_Sprachleitfaden\\_2015\\_web.pdf](https://www.fh-campus-wien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/FH_Campus_Wien_Sprachleitfaden_2015_web.pdf) [14.10.2020].
- Universität Graz (2010). Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen und Bilddarstellungen. [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4\\_Fuer\\_MitarbeiterInnen/leitfaden\\_diskrim\\_2010\\_web011.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4_Fuer_MitarbeiterInnen/leitfaden_diskrim_2010_web011.pdf) [18.10.2020].
- Universität Wien (o.J.). *Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung*. [https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/d\\_personalwesen/Gleichstellung/Dokumen-te/Geschlechterinklusive\\_Sprachgebrauch\\_in\\_der\\_Administration\\_der\\_Universitaet\\_Wien.pdf](https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumen-te/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf) [15.10.2020].
- Verfassungsgerichtshof (2018). Erkenntnis G77/2018 vom 15.06.2018. [https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH\\_Entscheidung\\_G\\_77-2018\\_unbestimmtes\\_Geschlecht\\_anonym.pdf](https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH_Entscheidung_G_77-2018_unbestimmtes_Geschlecht_anonym.pdf) [15.10.2020].
- 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*. (Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz). [http://zwanzigtausendfrauen.at/wp-content/uploads/2014/07/leitfaden\\_diskrimfreie-sprache\\_bmask.pdf](http://zwanzigtausendfrauen.at/wp-content/uploads/2014/07/leitfaden_diskrimfreie-sprache_bmask.pdf) [26.07.2021].
- Waldschmidt, Anne (2005). Disability Studies: Individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung? *Psychologie und Gesellschaftskritik*, 29(1), 9-31.

## Tabellenverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Tabelle 1: Seltener verwendete Quellen.....                                      | 9  |
| Tabelle 2: Varianten der geschlechtergerechten und -inklusive Sprache .....      | 12 |
| Tabelle 3: DOs and DON'Ts der geschlechtergerechten und -inklusive Sprache ..... | 13 |
| Tabelle 4: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Ethnische Zugehörigkeit.....  | 14 |
| Tabelle 5: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Religiöse Orientierung.....   | 14 |
| Tabelle 6: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Soziale Klasse .....          | 15 |
| Tabelle 7: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Behinderung .....             | 16 |
| Tabelle 8: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Körper.....                   | 16 |
| Tabelle 9: DOs and DON'Ts der Diversitätskategorie Alter.....                    | 17 |

