



PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE KÄRNTEN

Viktor Frankl Hochschule

# **Geschlechtergerechte, kultursensible, nichtdiskriminierende Sprachverwendung an der Pädagogischen Hochschule Kärnten**

## **Sprachleitfaden**

*Mit besonderem Dank an die Leitung der Fachstelle für Diversität und soziale Dimensionen  
in der Hochschulbildung der Pädagogischen Hochschule Tirol.*



Die Pädagogische Hochschule Kärnten entscheidet sich bewusst für eine geschlechtergerechte sowie und nichtdiskriminierende Sprachverwendung.

Im Folgenden soll ein Überblick über in die rechtlichen und theoretischen Hintergründe, Ziele und Prinzipien der Sprachverwendung an der Hochschule gegeben werden. Weiteres werden Grundsätze und deren schriftliche sowie mündliche Anwendung erläutert.

Für die praktische Umsetzung in der Sprachgestaltung werden verschiedene Möglichkeiten vorgeschlagen, Texte gut lesbar und grammatikalisch richtig geschlechtergerecht, kultursensibel und nichtdiskriminierend zu gestalten.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Geschlechtergerecht – allen Geschlechtern gerecht.....</b>	<b>4</b>
<b><i>Geschlechtergerechte Sprachverwendung in der Praxis .....</i></b>	<b>4</b>
<b>1.1 Sparschreibung mit [:] .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Umsetzung der Sparschreibung mit [:].....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 [:] im mündlichen Sprachgebrauch .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Neutrale Formulierungen .....</b>	<b>6</b>
1.4.1 Substantivierte Partizipien (I oder II) und Adjektive .....	6
1.4.2 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnung.....	6
1.4.3 Abstrakta: Funktions-, Institutions-, Sach- oder Kollektivbezeichnung.....	6
1.4.4 Umschreibung mit Adjektiven oder Partizip Perfekt.....	7
1.4.5 Alternative Satzbildungen und Umformulierungen .....	7
<b>1.5 Geschlechtergerechte Anreden in Wort und Schrift .....</b>	<b>7</b>
1.5.1 E-Mail und Briefwechsel.....	7
1.5.2 Mündliche Ansprache .....	8
<b>1.6 Signatur, persönliche Website, Visitenkarte .....</b>	<b>8</b>
<b>2 Nichtdiskriminierende Sprachverwendung .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Sprechen über ...: Bezeichnung von Menschen.....</b>	<b>9</b>
2.1.1 Nachfrage .....	9
2.1.2 Selbstbezeichnungen verwenden .....	10
2.1.3 Differenziert sprechen, uneinheitliche Gruppen anerkennen .....	10
<b>2.2 Menschen in den Mittelpunkt .....</b>	<b>10</b>
2.2.1 Sensibler Sprachgebrauch .....	11
2.2.2 Vermeiden von Stereotypisierungen und negativen Kontextualisierungen .....	11
<b>2.3 Vermeiden von Othering .....</b>	<b>11</b>
<b>3 Bildgestaltung .....</b>	<b>12</b>
<b>4 FAQ .....</b>	<b>13</b>
<b>5 Literatur und Unterstützungsmaterialien: .....</b>	<b>14</b>
<b>5.1 Literatur.....</b>	<b>14</b>
<b>5.2 Empfohlene Leitfäden.....</b>	<b>14</b>

## 1 Geschlechtergerecht – allen Geschlechtern gerecht

Aus Art. 8 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention „Jedermann hat Anspruch auf Achtung seines Privat- und Familienlebens, seiner Wohnung und seines Briefverkehrs.“ wird der selbstbestimmte Ausdruck der Geschlechtsidentität als fundamentales Menschenrecht abgeleitet<sup>1</sup>.

Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) legte in seiner Erkenntnis G77/2018 vom 15. 6. 2018 fest: Es muss neben weiblich und männlich beim Geschlechtseintrag eine dritte Option in offiziellen Dokumenten geben.

In der Folge wurden auch Richtlinien die österreichischen Hochschulen betreffend angepasst: So wird in den Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen 2018 die Entwicklung und Bereitstellung eines Sprachleitfadens, der auch die Geschlechtervielfalt adäquat abbildet, gefordert.

Mit 1. Jänner 2020 traten neue Bestimmung der Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) in Kraft, nach der eine dritte Geschlechtsoption erhoben werden muss.

Mit 1. September 2020 wurden per Erlass sechs Möglichkeiten für Geschlechtseinträge definiert: weiblich, männlich, inter, divers, offen, sowie die Möglichkeit zum Entfall des Eintrags.

Alle alternativen Einträge stehen nur jenen Menschen offen, die mit Fachgutachten belegen können, dass sie aufgrund ihrer chromosomalen, anatomischen und/oder hormonellen Entwicklung nicht männlich oder weiblich sind.

Aus dieser normativen Entwicklung leitet die PH Kärnten einen nicht-binären Sprachgebrauch ab, also einen Sprachgebrauch, der nicht bloß weibliche und männliche Menschen adressiert, sondern auch alle anderen Geschlechter.

Durch nicht-binäre Formulierungen wird ausgedrückt, dass wir Menschen in ihrer (Geschlechts-)Identität respektieren. Außerdem tragen wir zur Sichtbarkeit der Vielfalt der Geschlechter bei. Wir unterstützen die Dekonstruktion von Stereotypen, indem wir über eine heteronormative Vorstellung von Geschlecht und Zweigeschlechtlichkeit hinausdenken.

## Geschlechtergerechte Sprachverwendung in der Praxis

Um alle Geschlechter auch jenseits der Binarität von Mann und Frau sprachlich zu repräsentieren, können einerseits Formen des Genderns mit Sonderzeichen, sogenannten Sparschreibungen, andererseits neutrale Formulierungen genutzt werden. Auch durch alternative Satzkonstruktionen gelingt eine geschlechtergerechte Gestaltung der Sprache.

---

<sup>1</sup> vgl. Wiederin, E (2002). Kommentierung des Art. 8 EMRK. In K. Korinek, & M. Holoubek (Hrsg.), Österreichisches Bundesverfassungsrecht. Textsammlung und Kommentar 5. Verlag Österreich

## 1.1 Sparschreibung mit [:]

Die PH Kärnten hat sich grundsätzlich für die Sparschreibung mit Doppelpunkt [:] entschieden.

### **[:] wird verwendet**

- in der alltäglichen Kommunikation in Mails, Chats, Notizen, Anleitungen ...
- in Lehrveranstaltungsmaterialien, Präsentationen, Unterlagen, Seminararbeiten ...
- auf der Website und in der Außendarstellung der PHK in Zusammenhang mit dem CD
- zu Marketingzwecken der PH Kärnten
- in allen rechtlich relevanten Texten (incl. Curricula)
- in Bachelor- und Masterarbeiten

## 1.2 Umsetzung der Sparschreibung mit [:]

Hier ein paar Beispiele:

### **Lehrer:in; Student:innen; Verwaltungsmitarbeiter:in; Dozent:innen; Pädagog:in ...**

Man bildet die weibliche Form des Wortes. [:] wird vor die weibliche Endung gesetzt. Dabei ist es egal, ob die durch die Sonderzeichen getrennten Wortteile jeweils ein vollständiges, sinnvolles Wort ergeben oder nicht. Das bedeutet, bei [:] entfällt jeweils die Weglassprobe (z. B. Pädagog:in).

Im Singular ist es bisweilen schwieriger, die Sparform zu realisieren als im Plural, da Artikel und Pronomen der weiblichen und männlichen Form nicht übereinstimmen.

Es bleiben beide Artikel und Pronomen bestehen, getrennt durch [:]:

### **Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die:den zuständige:n Dozent:in.**

Es ist freigestellt, der Einfachheit halber den männlichen Artikel, Relativpronomen, sowie Adjektivendungen entfallen zu lassen:

### **Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitten an die zuständige Dozent:in.**

Wo immer es möglich ist, kann auf Pluralformen ausgewichen werden, denn Artikel und Pronomen der männlichen und weiblichen Form stimmen im Plural mehrheitlich überein:

### **Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die jeweiligen Dozent:innen.**

Doch die Verwendung der Pluralformen ist nicht immer möglich: Gerade bei besonders präzise zu gestaltenden Texten, wie Leitlinien, rechtlich relevanten Texten und Ähnlichem, kann es zu inhaltlichen Verzerrungen und Unklarheiten kommen. In diesen Fällen bietet sich die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen (siehe 2.4 *Neutrale Formulierungen*) an.

## 1.3 [:] im mündlichen Sprachgebrauch

Beim Sprechen oder Vorlesen macht der sogenannte Gender-Gap die geschlechtergerechte Formulierung deutlich.

Anstelle des [:] wird beim Sprechen eine kurze Pause gemacht, ähnlich der Betonung des Wortes Spiegelei (sprich: „Spiegel ei“).

Das i, das die weibliche Endung einleitet, wird betont.

## 1.4 Neutrale Formulierungen

Nachdem Sparschreibungen bisweilen zur grammatikalischen Herausforderung werden können, bietet es sich an, andere bedeutungsgleiche Formulierungen zu finden. Das Wort Studierende ist ein gutes Beispiel dafür, dass in den letzten Jahren schon einige solcher Begriffe in unseren Sprachgebrauch eingegangen sind.

Im Folgenden ein kurzer systematischer Überblick als Anregung für mögliche Lösungen:

### 1.4.1 Substantivierte Partizipien (I oder II) und Adjektive

Besonders Pluralformen von substantivierten Partizipien und Adjektiven bezeichnen häufig alle Geschlechter und stellen damit eine elegante Lösung dar:

**Studierende; Lehrende; Mitarbeitende; Lernende; Teilnehmende; Jugendliche; Gewählte; Beschäftigte; ...**

### 1.4.2 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnung

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen sind Wörter, deren grammatikalisches Geschlecht nicht mit dem biologischen Geschlecht übereinstimmt und das damit alle Geschlechter bezeichnet.

**die Lehrperson; das Mitglied; der Mensch, das Gegenüber...**

### 1.4.3 Abstrakta: Funktions-, Institutions-, Sach- oder Kollektivbezeichnung

Abstrakta bieten sich für knappe und präzise Lösungen sehr an, machen Texte jedoch tendenziell unpersönlicher. Daher ist deren Einsatz in Abhängigkeit von Textsorte und Intention abzuwägen.

**das Rektorat; das Team; das Lehrpersonal; das Sekretariat; die Assistenz; der Vorsitz; das Kollegium; die Leitung; die Professur, die Arbeitsmedizin ...**

#### 1.4.4 Umschreibung mit Adjektiven oder Partizip Perfekt

Umschreibungen mit Adjektiven oder dem Partizip Perfekt können besonders in Zusammenhang mit männlichen Formen in Funktion von Attributen gute Lösungen sein.

Unterstützung von Kollegen → **kollegiale Unterstützung**;

Kritiker → **kritische Stimmen**; Herausgeber → **herausgegeben von**; Verfasser → **verfasst von**

#### 1.4.5 Alternative Satzbildungen und Umformulierungen

Abwechslung bietet die Umgestaltung im Satzbau, was am einfachsten mit Relativsätzen umgesetzt werden kann, auch wenn dies Texte meist verlängert:

Alle Seminarteilnehmer... → **Alle, die am Seminar teilnehmen ...**

Studienbewerber füllen den Antrag aus... → **Personen, die sich für das Studium bewerben ...**

Auch durch die Verwendung von Passivformen lassen sich neutrale Texte erstellen:

Die Teilnehmer erstellen Unterrichtsmaterial. → **Im Seminar wird Unterrichtsmaterial erstellt.**

Zu vermeiden ist im Zusammenhang mit Relativsätzen die ausschließliche oder gehäufte Verwendung maskuliner Pronomina, da mit diesen das generische Maskulinum assoziiert werden kann. Das gelingt am einfachsten durch die Einleitung des Relativsatzes mit „Wer ...“.

**Wer ein Lehramtsstudium absolviert hat, bewirbt sich.**

**Wer hier studiert, hat Zugang zur Software.**

### 1.5 Geschlechtergerechte Anreden in Wort und Schrift

Bei der schriftlichen, wie der mündlichen Ansprache von unbekanntem Einzelnen und Gruppen ist zu bedenken, dass man bei nicht vertrauten Personen wenig bis gar nichts darüber weiß, wie Menschen angesprochen werden wollen. Geschlechtsidentität, soziales Geschlecht und jeweils beanspruchtes Pronomen können nicht aus dem Vornamen oder der Performance (Kleidung, Frisur...) geschlossen werden. Verwendet werden daher am einfachsten geschlechtsneutrale Formulierungen.

#### 1.5.1 E-Mail und Briefwechsel

Die Bezeichnungen Frau und Herr werden am besten weggelassen, vor allem, wenn man nicht näher bekannte Personen anspricht. Stattdessen „arbeitet“ man bevorzugt mit Vornamen:

**Liebe:r [Vorname] [Nachname]; Sehr geehrte:r [Vorname] [Nachname]; Guten Tag [Vorname] [Nachname]; Guten Morgen [Vorname] [Nachname] ...**

Die Abkürzung „S. g.“ ist, wie diverse andere Abkürzungen auch, geschlechterneutral. Außerdem sind Sparschreibweisen und geschlechtsneutrale Formulierungen möglich:

**Liebe Studierende; Werte Kolleg:innen; Sehr geehrte Teilnehmende; Liebe alle**

Für persönliche Anschreiben bekannter Einzelpersonen ist die Anpassung (auch der Berufsbezeichnung, des Titels etc.) an die jeweilige Identität angebracht.

**Sehr geehrte Frau Professorin Mia Musterfrau, ...**

Bei Unklarheiten ist eine respektvolle Nachfrage, wie die Ansprache erfolgen soll, sinnvoll.

## 1.5.2 Mündliche Ansprache

Bei einer Begrüßung von Gruppen ist es Zeichen des Respekts vor den Einzelnen, alle Geschlechter anzusprechen. Als Redner:in sollte man nicht davon ausgehen, eine Gruppe aus „Damen und Herren“ vor sich zu haben:

**Liebe Kolleg:innen; Sehr geehrte Anwesende; Wertes Publikum; Liebe Teilnehmende; Liebe Studierende ...**

## 1.6 Signatur, persönliche Website, Visitenkarte

Die in der Signatur, auf der Visitenkarte oder der persönlichen Webseite verwendete Sprache ist ein Ausdruck der Identität der jeweiligen Person. Hier kann natürlich im Sinne einer Selbstbezeichnung die Form gewählt werden, die als zur eigenen Geschlechtsidentität passende erscheint – also auch eine rein weibliche oder männliche Form. Die Verwendung nicht-binärer und geschlechtsneutraler Formen ist aus Respekt vor der Diversität der Hochschulangehörigen dennoch ein Statement, das wir sehr begrüßen.

Alternativ ist es auch möglich, Funktionsbezeichnungen zu verwenden:

**Leiterin; Leiter; Leiter:in – Leitung**

**Hochschullehrer; Hochschullehrerin; Hochschullehrer:in – Hochschullehrperson**

Wer möchte, gibt an, wie die Ansprache erfolgen soll, gerne ergänzt durch Pronomina.

**Maxi Muster (sie/ihr); Maxi Muster (er/ihm); Maxi Muster (they/them<sup>2</sup>)**

Akademische Grade (außer Bachelor-, Master und PhD-Titel) können gegendert werden.

**Mag.; Mag.a; Mag.<sup>a</sup>; Dr.; Dr.in; Dr.<sup>in</sup>; Prof.; Prof.in, Prof.<sup>in</sup>...** Inzwischen auch immer mehr zu sehen: **Mag:a; Prof:in**

---

<sup>2</sup> Personen, die für sich weder weibliche noch männliche Pronomen verwenden, geben Pronomen an, die ihrer Identität entsprechen, z. B. they, sier, hen, nin, oder xe

## 2 Nichtdiskriminierende Sprachverwendung

Beim Sprechen und Schreiben sollte darauf geachtet werden, gesellschaftliche Ungleichheiten entlang unterschiedlicher Diversitätsdimensionen zu reflektieren, um deren Reproduktion zu vermeiden. Zuvor wurde ausführlich auf Möglichkeiten zur Vermeidung der Diskriminierungen der Geschlechter in der Sprache eingegangen. Darüber hinaus werden Menschen aufgrund der Pigmentierung ihrer Haut, angenommener oder zugeschriebener ethnischer Herkunft oder Religionszugehörigkeit, aufgrund physischer und psychischer Gesundheit, ihrer Körper, des Alters, aufgrund von Beeinträchtigung, sozioökonomischer Lebenslagen und verschiedenen anderen sozialen Merkmalen sprachlich diskriminiert.

Um dem entgegenzuwirken, kann man sich grundsätzlich folgenden Fragen stellen:

- Wen oder was genau bezeichne ich mit welchen Begriffen? Ist die Bezeichnung präzise? Passen die Begriffe in den Kontext? Passieren Ausschlüsse oder „Vereinnahmungen“?
- Welche Wirkung hat das Gesagte oder Geschriebene? Welche Bedeutungen, welche Bilder transportiere ich bewusst – aber auch unbewusst und unbeabsichtigt?
- Wer nimmt die aktiven, wer die passiven Positionen ein? Wem wird Handlungsmacht zugesprochen? Wer hat eine Stimme?
- Welche Diskurse adressiere und stütze ich mit meinen Aussagen oder Texten?

### 2.1 Sprechen über ...: Bezeichnung von Menschen

In der alltäglichen schriftlichen wie mündlichen Kommunikation, aber auch in normativen Texten, Forschungsarbeiten oder Unterrichtsmaterialien ist es notwendig, Menschen und Gruppen zu bezeichnen. Gerade wenn sich eine Bezeichnung auf unterrepräsentierte oder marginalisierte Gruppen bzw. deren soziale Merkmale bezieht, soll bewusst reflektiert und respektvoll gehandelt werden. Unsere sprachliche Sozialisation ist geprägt von bestehenden gesellschaftlichen Ungleichheiten – tradierte Bezeichnungen und geläufige Redensarten sind nicht selten diskriminierend. Im Folgenden können nur beispielhaft einige zentrale Hinweise gegeben werden, wie Sprache reflektiert werden kann.

#### 2.1.1 Nachfrage

Eine freundliche Nachfrage bei angesprochenen Menschen, welches ihre jeweils präferierte Anrede und Bezeichnung ist, zeugt von einem reflektierten und respektvollen Umgang im Miteinander. Es ist daher immer sinnvoll, nach Selbstbezeichnungen, dem beanspruchten Pronomen oder weiteren Informationen zum korrekten Wording zu fragen, soweit man die Gelegenheit und den geeigneten Rahmen dazu hat.

**Wie möchten Sie angesprochen werden? Welches Pronomen nutzt du?**

## 2.1.2 Selbstbezeichnungen verwenden

Bisweilen bedienen sich marginalisierte Gruppen durch Bezugnahme auf gemeinsame Diskriminierungserfahrungen ursprünglich abwertender Bezeichnungen ihrer Gruppe als Selbstbezeichnung. Diese sind als eine Form von Empowerment ohne Defizitkonstruktion zu verstehen und sollen unbedingt auch von Nicht-Gruppenzugehörigen verwendet werden.

**Schwarze oder Schwarze Menschen:** Die Verwendung des Adjektivs Schwarz als Selbstbezeichnung (und nicht als Farbe) wird verdeutlicht durch die Großschreibung. Dabei wird Bezug genommen auf die sozialen (nicht biologischen!) Gemeinsamkeiten von Menschen, die im Erleben von Rassismus gründen. Der Begriff Schwarze Menschen bezeichnet also Menschen, die Rassismuserfahrungen machen (vgl. dazu Ogette 2019, S. 77).

**BIPoC** = Black, Indigenous, and People of Colour: Selbstbezeichnung von Menschen, deren gemeinsames Merkmal Rassismuserfahrungen sind. Auch wenn die Abkürzung in erster Linie in den Vereinigten Staaten Anwendung findet, hat sie sich nach den ersten Black-Lives-Matter-Protesten (zu dt. „Schwarze Leben zählen“) in zahlreichen anderen Ländern etabliert. Der Begriff wird jedoch nicht nur im aktivistischen Sinne verwendet, sondern auch als Fachbegriff im wissenschaftlichen Kontext, beispielsweise in Statistiken.

**queere Menschen:** queer als Selbstbezeichnung und für Menschen, deren Identität oder Begehrensform nicht heteronormativ ist.

## 2.1.3 Differenziert sprechen, uneinheitliche Gruppen anerkennen

Die Verwendung präziser und eindeutiger Bezeichnungen macht klar, wer tatsächlich gemeint ist. Damit kann vermieden werden, dass sich Menschen einer Gruppe zugeordnet fühlen, mit der sie sich gar nicht identifizieren, oder dass Personen(-gruppen) in Sammelbegriffen „mitgemeint“ werden und ihnen damit die Sichtbarkeit genommen wird.

**Sinti:zze; Rom:nja; Jenische; Sunnit:innen; Alevit:innen; Schiit:innen; Wahabit:innen**

## 2.2 Menschen in den Mittelpunkt

Grundsätzlich sollen beliebige Unterschiede zwischen Personen nicht unnötig betont und ins Zentrum gestellt werden. Bisweilen kann es aber aus dem (pädagogischen) Kontext notwendig sein, ein spezifisches Merkmal im Zusammenhang mit einer Person zu benennen. Dann erscheint es eine gute Lösung, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und das Merkmal sprachlich reflektiert und sachlich zu verknüpfen:

**Menschen mit Beeinträchtigung; Familie mit Migrationsgeschichte; Person mit nichtdeutscher Erstsprache; Schüler:in mit Fluchterfahrung; Menschen mit Betreuungspflichten**

### 2.2.1 Sensibler Sprachgebrauch

Die bewusste Reflexion gewohnter Begrifflichkeiten zeigt bisweilen auf, dass Wörter in sich abwertend oder defizitorientiert sind bzw. nicht das ausdrücken, was eigentlich Fakt ist:

**barrierefrei** statt behindertengerecht; **rollstuhlgerecht**; **Deutsch für Schüler:innen mit nichtdeutscher Erstsprache** statt Deutsch für Schüler mit nichtdeutscher Muttersprache<sup>3</sup>

### 2.2.2 Vermeiden von Stereotypisierungen und negativen Kontextualisierungen

Stereotype generalisieren Personen und Gruppen, indem sie dadurch simplifizierend auf bestimmte Merkmale reduziert werden. Mit Stereotypen verbundene starre Vorannahmen wirken nicht nur diskriminierend, sondern verstellen den Blick auf den individuellen Menschen. In verschiedenen tradierten Formulierungen, die meist unhinterfragt verwendet werden, stecken Stereotype und diskriminierende Kontextualisierungen. Die Verwendung solcher Redensarten ist unbedingt zu vermeiden:

**das schwache Geschlecht; seinen Mann stehen; ein richtiger Bub; ein schwarzes Schaf; etwas türken; anschwärzen;**

**durch den Rost fallen; etwas machen bis zur Vergasung;**

**Personengruppen als „Problem“ oder „Last“ bezeichnen**

Generalisierende, stereotype Aussagen über Gruppen von Menschen mit einem bestimmten übereinstimmenden Rechtsstatus, gleicher Nationalität oder sexueller Orientierung sind zu vermeiden, vor allem – aber nicht nur – wenn sie abwertend sind, wie etwa in diesem Fall:

**Schwarze sind gute Sprinter.**

## 2.3 Vermeiden von Othering

Othering bezeichnet den Prozess, Personen zu „Anderen“ zu machen. Es wird ein „Ich“ und ein „Nicht-Ich“, ein „Wir“ und ein „Nicht-Wir“ konstruiert. So macht sich eine (hegemoniale) Gruppe zur Norm und wird damit als Standard gesetzt. Alle anderen werden in der Folge zu „Anderen“, zur Abweichung von der Norm. Die Konstruktion einer Norm funktioniert nur, wenn es diese Anderen gibt.

In der Binarität des „Wir und die Anderen“ liegt ein gesellschaftliches Ungleichgewicht, denn jene, die der Norm entsprechen, profitieren von Othering. Das führt auf der einen Seite zu Privilegierungen, auf der anderen zu Diskriminierungen, und damit zu ungleichen Teilhabechancen.

---

<sup>3</sup> Lehrplan der Volksschule 2012, S. 136

„Schüler:innen mit anderer Erstsprache“: Dies suggeriert, dass es Schüler:innen gibt, die eine „normale“ Erstsprache haben – und dann gibt es noch „die Anderen“.

Daher: **Schüler:innen mit nichtdeutscher Erstsprache; oder besser: Schüler:innen mit Erstsprache Hindi; Spanisch; Türkisch; Farsi ...**

Otherring in Aussagen über Personen(gruppen), aber auch in Form von – stereotypisierenden – Fragestellungen sollte unbedingt vermieden werden:

„Wo kommst du (wirklich) her?“; „Wie ist das bei euch so?“ ...

### 3 Bildgestaltung

Bilder sollen die Diversität in der Gesellschaft abbilden, ohne Stereotype zu bedienen und damit unreflektiert zu reproduzieren.

So sollen Personen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, mit unterschiedlich pigmentierter Haut, mit Beeinträchtigung und anderen sozialen Merkmalen auf Abbildungen vertreten sein. Dabei ist zu beachten, dass heterogene Menschen ausgewogen und gleichwertig dargestellt werden:

Man achte auf die gleiche Größe und das räumliche Verhältnis der Dargestellten (Vordergrund/Hintergrund; zentrale Positionen/Ausschlüsse). Die Menschen sollen in den abgebildeten Funktionen (Berufsrollen, Tätigkeiten etc.) ausgewogen repräsentiert und positioniert sein. Klischees und soziale Stereotype sind unbedingt zu vermeiden: Besser ist es, „untypische“ Konstellationen und Situationen abzubilden.

Für eine nichtdiskriminierende und geschlechtergerechte Bildgestaltung gelten im Wesentlichen die gleichen Prinzipien wie für die Sprachverwendung. Im Sinne der Barrierefreiheit sind Bilder mit Alternativtext zu hinterlegen

## 4 FAQ

*Welche Kurzschreibung ist in Bachelor und Masterarbeiten zu verwenden?*

In Qualifikationsarbeiten wie Bachelor- und Masterarbeiten ist der Doppelpunkt [:] zu verwenden.

*Wie gehe ich vor, wenn ich zwei unterschiedliche Artikel vor einem Wort benötige?*

Verwende beide Artikel und trenne sie durch [:], z. B. der:die Studierende; dem:der Dozierenden.

*Setze ich zwischen den zwei Artikeln bzw. Pronomen einen Slash [/]?*

Zwischen den Artikeln oder Pronomen wird [:] gesetzt. Der [/] wird nicht verwendet, um Einheitlichkeit in den Sonderzeichen zu erreichen.

*Welcher Artikel bzw. welches Pronomen wird zuerst genannt, männlich oder weiblich?*

Die Reihenfolge ist frei nach dem eigenen Empfinden wählbar. Konstantes Beibehalten der Reihenfolge erleichtert die Lesbarkeit, Abwechslung macht auf geschlechtersensible Textgestaltung aufmerksam.

*Kann ich hier Sparschreibung umsetzen oder muss ich ausschreiben – einem:einer Studierenden?*

Die Sparschreibweise ist möglich. Umgesetzt wird mit der allgemeinen Regel: Bilde die weibliche Form und setze das Sonderzeichen vor die weibliche Endung. Wie immer bei [:] entfällt die Weglassprobe; z. B. eine:r Studierenden.

## 5 Literatur und Unterstützungsmaterialien:

### 5.1 Literatur

Braidt, A. (2016). Non-Binary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen. Akademie der Bildenden Künste Wien.

Iantaffi, A., & Barker, M.-J. (2019). Life isn't binary: On Being Both, Beyond, and In-Between. Jessica Kingsley Publishers.

Degele, N. (2020). Der schwangere Arzt im Praktikum: Interventionen der Gender Studies zu geschlechtergerechter Sprache. Zeitschrift für Pädagogik und Theologie, 72(1), 30-41.

Diewald, G., & Steinhauer, A. (2019). Gendern – ganz einfach. Duden.

Diewald, G., Steinhauer, A., & Bibliographisches Institut Dudenredaktion Verlag (2020). Duden Handbuch geschlechtergerechte Sprache: Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Duden.

hornscheidt, I. (2012). feministische worte: ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik. Brandes & Apsel

Ogette, T. (2018). exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen. Unrast Verlag

Stefanowitsch, A. (2018). Eine Frage der Moral: Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. Duden.

### 5.2 Empfohlene Leitfäden

Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch (FH Campus Wien 2015):

[https://www.uibk.ac.at/leopoldine/sprachleitfaden/04\\_fh\\_campus\\_wien\\_sprachleitfaden\\_2015\\_web.pdf](https://www.uibk.ac.at/leopoldine/sprachleitfaden/04_fh_campus_wien_sprachleitfaden_2015_web.pdf)

Geschlechter- und diversitätssensibles Sprachhandeln (Alpen Adria Universität Klagenfurt):

[https://www.aau.at/wp-content/uploads/2021/04/Sprachhandeln\\_Broschuere\\_uzfg\\_2021.pdf](https://www.aau.at/wp-content/uploads/2021/04/Sprachhandeln_Broschuere_uzfg_2021.pdf)

Leitfaden: Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe:

<https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/informationmaterial.html#info8>

Das Genderwörterbuch:

<https://geschichtgendern.de/>

MAIN\_Medienarbeit Integrativ 2005:

<https://www.bizeps.or.at/downloads/MAINual.pdf>



**Autorin:**

Alexandra Madl

Leiterin der Fachstelle für Diversität und soziale Dimensionen in der Hochschulbildung  
Gleichstellungsbeauftragte

<https://ph-tirol.ac.at/fachstelle-fuer-diversitaet-und-soziale-dimensionen-der-hochschulbildung>

Für die Pädagogische Hochschule Kärnten überarbeitet von:

Silvia Lasnik

Leiterin der Fachstelle für Gender- und Diversitätskompetenz

[silvia.lasnik@ph-kaernten.ac.at](mailto:silvia.lasnik@ph-kaernten.ac.at)

[www.ph-kaernten.ac.at](http://www.ph-kaernten.ac.at)

Layout: Walter Waldner