



**Pädagogische Hochschule Tirol**  
**Zukunft mit Bildung**

# respekt: voll: sprechen

Geschlechtergerechte, nichtdiskriminierende  
und barrierefreie Sprachverwendung an der PHT



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Geschlechtergerecht – allen Geschlechtern gerecht.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Geschlechtergerechte Sprachverwendung in der Praxis .....</b>	<b>5</b>
2.1	Sparschreibung .....	5
2.2	Neutrale Formulierungen .....	7
2.3	Geschlechtergerechte Anreden in Wort und Schrift .....	8
2.4	Signatur, persönliche Website, Visitenkarte .....	9
<b>3</b>	<b>Barrierefreie Sprachgestaltung .....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>Nichtdiskriminierende Sprachverwendung.....</b>	<b>10</b>
4.1	Sprechen über ...: Bezeichnung von Menschen.....	10
4.2	Vermeiden von Stereotypisierungen und negativen Kontextualisierungen .....	12
4.3	Vermeiden von Othering.....	12
<b>5</b>	<b>Bildgestaltung.....</b>	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>FAQ .....</b>	<b>14</b>
<b>7</b>	<b>Literatur und Unterstützungsmaterialien:.....</b>	<b>15</b>
7.1	Literatur.....	15
7.2	Empfohlene Leitfäden und Unterstützungsmaterialien .....	15



## respekt : voll : sprechen

**Geschlechtergerechte, nichtdiskriminierende und barrierefreie Sprachverwendung  
an der Pädagogischen Hochschule Tirol**

*„Gerechte Sprache allein schafft noch keine gerechte Welt. Aber indem wir sie verwenden, zeigen wir, dass wir eine gerechte Welt überhaupt wollen.“*

—Anatol Stefanowitsch, Eine Frage der Moral

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

Was heißt das konkret für die Umsetzung in schriftlicher wie mündlicher Kommunikation an der Hochschule?

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, barrierefrei und nichtdiskriminierend zu gestalten.



## 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 PHT 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 drücken wir aus, 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.

---

<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.



## 2 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.

### 2.1 Sparschreibung

Neben der grundsätzlichen Entscheidung zu einer nicht-binären Form der Sprache hat sich die Hochschule aus Gründen der Barrierefreiheit (siehe 3. Barrierefreie Sprachgestaltung) für die Sparschreibung mit Doppelpunkt [:] entschieden.

In den Regelwerken des Deutschen Rechtschreibrates und österreichischer Ministerien ist der Gender-Doppelpunkt [:] formell noch nicht „angekommen“. Daher verwendet die PHT in rechtsrelevanten Texten (inkl. Bachelor- und Masterarbeiten) den bewährten Asterisk [\*].

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

- in der alltäglichen Kommunikation in Mails, Chats, Notizen, Anleitungen ...
- in Lehrveranstaltungsmaterialien, Präsentationen, Unterlagen, Seminararbeiten ...
- auf der Website und in der Außendarstellung der PHT in Zusammenhang mit dem CD
- zu Marketingzwecken der PHT

#### **[\*] wird verwendet**

- in allen rechtlich relevanten Texten (incl. Curricula)
- in Bachelor- und Masterarbeiten

Doppelnennungen oder Paarformen wie Lehrerinnen und Lehrer sind binär und sollen daher entfallen. Ebenso das Binnen-I (LehrerInnen), welches nur das männliche und weibliche Geschlecht adressiert.

Binär hingegen ist der Unterstrich [\_]. Die PHT hat sich gegen dessen Verwendung entschieden, da der Unterstrich nicht-binäre Geschlechter symbolisch zwischen den zwei Polen Männlich und Weiblich verortet und damit der Identität vieler nicht-binärer Personen nicht gerecht wird.

#### **Umsetzung der Sparschreibung mit [:] und [\*]**

[:] und [\*] sind nicht nur in ihrer nicht-binären Logik vergleichbar, sondern auch in ihrem Gebrauch im Sprachhandeln. Der [:] kann jeweils unbedenklich gegen den [\*] ausgetauscht werden und umgekehrt.

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



Man bildet die weibliche Form des Wortes. [:] und [\*] werden 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 [:] und [\*] entfällt jeweils die Weglassprobe (z. B. *Pädagog:in*).

Im Singular ist es bisweilen schwieriger, die Sparformen 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 [:] und [\*]:

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

Die Reihenfolge der Artikel kann dabei frei gewählt werden. Eine konsequente Handhabung der Reihenfolge erleichtert die Lesbarkeit des Textes. Ein bewusster Wechsel der Reihenfolge kann zur Irritation und damit zum Bewusstmachen der Geschlechterdifferenzen genutzt werden.

Es ist freigestellt, der Einfachheit halber den männlichen Artikel und Adjektivendungen entfallen zu lassen. Nach manchen Sprachleitfäden<sup>2</sup> wird dies konsequent auch für Relativpronomen etc. vorgeschlagen:

*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 2.2 Neutrale Formulierungen) an.

### **[:] und [\*] im mündlichen Sprachgebrauch**

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

An Stelle des [:] und [\*] 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.

---

<sup>2</sup> Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensible Kommunikation (Akademie der Bildenden Künste Wien 2019)



## 2.2 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:

### 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; Ältere ...*

### Geschlechtsneutrale Personenbezeichnung

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

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

### 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 ...*

### 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 ...*

### 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:innen 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 freien Zugang zur Software.*

### **2.3 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 sollen nicht aus dem Vornamen oder der Performance (Kleidung, Frisur...) geschlossen werden. Verwendet werden daher am einfachsten geschlechtsneutrale Formulierungen.

#### **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.

#### **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 ...*





## 2.4 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 männlichen 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:

*FC-Leiterin; FC-Leiter; FC-Leiter:in – FC-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>3</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. ...*  
*Inzwischen auch immer mehr zu sehen: Mag.a; Prof\*in ...*

## 3 Barrierefreie Sprachgestaltung

Auf Basis der Richtlinie (EU) 2016/2102 wurde auf Landesebene durch § 14 b Tiroler Antidiskriminierungsgesetz barrierefreier Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen rechtlich umgesetzt. Die Website der Hochschule entspricht diesen Standards, die auch für persönliche Websites und andere Veröffentlichungen auf der Website der PHT gelten.

Auch Dokumente aus Office-Anwendungen sollen barrierefrei gestaltet werden: Studierende führen vor Abgabe ihrer Bachelor- und Masterarbeiten bereits eine Barrierefreiheitsprüfung durch.

Um die Barrierefreiheit von Office-Dateien zu gewährleisten, sind z. B. in Word-Dateien Abbildungen, Grafiken, Logos etc. mit Alternativtexten zu unterlegen und Tabellen barrierefrei zu gestalten. Die Verwendung der Überschriftenformate in Word verbessert die Barrierefreiheit ebenso wie die Vergabe barrierefreier Dateinamen und die Arbeit mit barrierefreien Links. Auch in andere Office-Anwendungen, sei es nun im Mailverkehr mit Outlook, bei der Arbeit mit Exceltabellen oder beim Erstellen von PowerPoint-Folien, kann mit wenig Aufwand die Barrierefreiheit wesentlich verbessert werden. Für das neue Corporate-Design der PHT werden Alternativtexte zum Hinterlegen angeboten.

---

<sup>3</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.



Die Verwendung des Doppelpunktes im Rahmen der geschlechtergerechten Sprachverwendung trägt ebenfalls zur Verbesserung der Barrierefreiheit bei, da der Doppelpunkt von den meisten Screenreadern anders als Asterisk oder Unterstrich nicht verbalisiert, sondern als kurze Sprechpause analog zum gesprochenen Gender-Gap ausgegeben wird.

#### **4 Nichtdiskriminierende Sprachverwendung**

„Sprache war und ist nirgends und zu keiner Zeit ein unpolitisches Gehege, denn sie lässt sich von dem, was einer dem anderen tut, nicht trennen. [...] Man muss ihr jedes Mal auf's Neue ablauschen, was sie im Sinn hat. [...] In jeder Sprache, das heißt in jeder Art des Sprechens, sitzen andere Augen.“

–Herta Müller, *Der König verneigt sich und tötet*

Beim Sprechen und Schreiben sollte darauf geachtet werden, gesellschaftliche Ungleichheiten entlang unterschiedlicher Diversitätsdimensionen zu reflektieren, um deren Reproduktion zu vermeiden. Oben 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 Behinderung, sozio-ökonomischer Lebenslagen und verschiedenen anderen sozialen Merkmalen sprachlich diskriminiert.

Um dem entgegenzuwirken, stelle man sich grundsätzlich folgenden Fragen:

- 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?

##### **4.1 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.

##### **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?*

### **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).

*PoC = People of Colour*: Selbstbezeichnung von Menschen, deren gemeinsames Merkmal Rassismuserfahrungen sind.

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

### **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*

### **Menschen in den Mittelpunkt**

Grundsätzlich sollen nicht beliebige Unterschiede zwischen Personen 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 Behinderung; Familie mit Migrationsgeschichte;  
Jugendliche mit Trisomie 21; Person mit nichtdeutscher Erstsprache;  
Schüler:in mit Fluchterfahrung; Menschen mit Betreuungspflichten*



### **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; behindertenfreundlich;*  
*Deutsch für Schüler:innen mit nichtdeutscher Erstsprache* statt *Deutsch für Schüler mit nichtdeutscher Muttersprache*<sup>4</sup>

### **4.2 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 mach 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.*

### **4.3 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>4</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 – Fragenstellungen ist unbedingt zu vermeiden:

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

## **5 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 nicht diskriminierende und geschlechtergerechte Bildgestaltung gelten im Wesentlichen die gleichen Prinzipien wie für die Sprachverwendung. Im Sinne der Barrierefreiheit sind Bilder mit Alternativtext zu hinterlegen.



## 6 FAQ

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

In Qualifikationsarbeiten wie Bachelor- und Masterarbeiten ist der Asterisk [\*] zu verwenden.

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

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

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

Zwischen den Artikeln oder Pronomen werden [:] oder [\*] 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 [:] und [\*] entfällt die Weglassprobe; z. B. eine:r Studierenden.



## 7 Literatur und Unterstützungsmaterialien:

### 7.1 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 w\_orte: 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.

### 7.2 Empfohlene Leitfäden und Unterstützungsmaterialien

**Barrierefreie Textgestaltung (Microsoft)**

**ebenso (Microsoft)**

**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)

**Das Genderwörterbuch** <https://geschicktgendern.de/>

**Kommunikation rund um Behinderung und Inklusion** <https://leidmedien.de/>

[https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie\\_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf) (Akademie der Bildenden Künste Wien 2019)

<https://www.bizeps.or.at/downloads/MAINual.pdf> (MAIN\_Medienarbeit Integrativ 2005)

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf> (Akademie der Bildenden Künste Wien 2019)



**„Die Begriffe, die man sich von was macht, sind sehr wichtig. Sie sind die Griffe, mit denen man die Dinge bewegen kann.“**

–Bertolt Brecht, Flüchtlingsgespräche

**Herausgegeben von:**

Pädagogische Hochschule Tirol  
Pastorstraße 7, 6010 Innsbruck  
+43 512 59923  
[office@ph-tirol.ac.at](mailto:office@ph-tirol.ac.at)  
[www.ph-tirol.ac.at](http://www.ph-tirol.ac.at)

**Autorin:**

Alexandra Madl  
Fachstelle für Diversität und soziale Dimensionen in der Hochschulbildung  
Gleichstellungsbeauftragte  
<https://ph-tirol.ac.at/fachstelle-fuer-diversitaet-und-soziale-dimensionen-der-hochschulbildung>

Zugriffe auf alle Links am 31. 5. 2021  
Fassung 01-05/2021