



Pädagogische Hochschule Tirol

# respekt: voll:form u lieren

2. überarbeitete Auflage  
Innsbruck, 24. 01. 2024  
Genehmigung des Rektorats  
der Pädagogischen Hochschule Tirol am 12. 03. 2024

## Inhalt

1	Geschlechtergerecht – allen Geschlechtern gerecht.....	5
2	Geschlechtergerechte Sprachverwendung in der Praxis .....	6
2.1	Neutrale Formulierungen .....	6
2.2	Sparschreibung.....	9
2.3	Geschlechtergerechte Anreden in Wort und Schrift.....	12
2.4	Signatur, persönliche Website, Visitenkarte .....	14
3	Nichtdiskriminierende Sprachverwendung.....	16
3.1	Sprechen über...: Bezeichnung von Menschen.....	16
3.2	Vermeiden von Stereotypisierungen und negativen Kontextualisierungen .....	20
3.3	Vermeiden von Othering .....	22
4	Barrierefreie Sprachgestaltung .....	24
5	Bildgestaltung .....	24
6	FAQ.....	25
7	Literatur und Unterstützungsmaterialien:.....	28
7.1	Literatur .....	28
7.2	Empfohlene Leitfäden und Unterstützungsmaterialien.....	29

# respekt : voll : formulieren

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.

### **Diskriminierungsfreie Kommunikation an der Hochschule**

Wir legen als Hochschulgemeinschaft großen Wert darauf, eine Kultur des Respekts und eine darauf abgestimmte Kommunikation zu pflegen. Unser Ziel ist es, eine gesundheitsfördernde und produktive Arbeits- und Lernumgebung für jeden zu schaffen, welche die Entfaltung und das Wohlbefinden aller fördert. Im Hochschulalltag engagieren wir uns gegen eine Reproduktion gesellschaftlicher Machtverhältnisse.

Wir beziehen uns dabei nicht nur auf sozial-ethische Werte, sondern auch auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz B-GIBGI, welches Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zum Ziel hat.

## **I 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.

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 wird ausgedrückt, dass Menschen in ihrer (Geschlechts-)Identität respektiert werden. Außerdem trägt nicht-binäre Sprache zur Sichtbarkeit der Vielfalt der Geschlechter bei.

Die Dekonstruktion von stereotypen Geschlechterbildern wird unterstützt, indem über eine heteronormative Vorstellung von Geschlecht und Zweigeschlechtlichkeit hinausgedacht wird.

## 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, sogenannte Sparschreibungen, andererseits neutrale Formulierungen genutzt werden. Auch durch alternative Satzkonstruktionen gelingt eine geschlechtergerechte Gestaltung der Sprache.

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.

### 2.1 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:

### **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 die damit alle Geschlechter bezeichnen.

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

### **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, die Koordination ...*

### **Umschreibung mit Adjektiven oder Partizip Perfekt**

Umschreibungen mit Adjektiven oder dem Partizip Perfekt können 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 ...*

# JA, GENAU

### 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;  
studienwerbende Personen*

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

~~Die Teilnehmer:innen erstellen  
Unterrichtsmaterial.~~ →  
*Im Seminar wird Unterrichtsmaterial erstellt.*

In Relativsätzen sollte man die ausschließliche oder wiederholte Nutzung maskuliner Pronomen vermeiden, 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.*

# JA, GENAU

## **2.2 Sparschreibung**

Neben der grundsätzlichen Entscheidung zu einer nicht-binären Form der Sprache hat sich die Hochschule für die Sparschreibung mit Doppelpunkt [:] entschieden.

## Umsetzung der Sparschreibung mit [.]

*Lehrer:in; Student:innen;  
Verwaltungsmitarbeiter:in; Dozent:innen;  
Pädagog:in; Schüler:innen, Schulleiter:in, ...*

Man bildet die weibliche Form des Nomens. [.] 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 bzw. ob dadurch grammatikalische Unschärfen entstehen. Das bedeutet, bei [.] entfällt jeweils die Weglassprobe<sup>2</sup> (z.B. Pädagog:in).

Vor allem im Singular ist es bisweilen schwierig, die Sparformen zu realisieren, da Artikel und Pronomen der weiblichen und männlichen Formen nicht übereinstimmen. Daher empfiehlt es sich, wo immer möglich, auf Pluralformen auszuweichen, da hier die Formen mehrheitlich übereinstimmen:

*Singular: Wenden Sie sich bitte an die:den  
zuständige:n Pädagog:in  
Plural: Wenden Sie sich bitte an die zuständigen  
Pädagog:innen*

Die Reihenfolge von Artikeln kann 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.

---

<sup>2</sup> Weglassprobe: Ist ein Wort noch vollständig und sinnvoll, wenn der Wortteil nach dem Sonderzeichen weggelassen wird? Bsp.: Pädagog:in wäre kein vollständiges Wort und würde demnach die Weglassprobe nicht bestehen. Die Weglassprobe entfällt im Fall des Genders mit dem Doppelpunkt.

Es ist möglich, der Einfachheit halber männliche (bestimmte oder unbestimmte) Artikel, (Relativ) Pronomina und Adjektivendungen entfallen zu lassen:

*Wenden Sie sich bitte an die  
zuständige Pädagog:in.*

Die Verwendung der meist einfacheren Pluralformen ist nicht immer möglich: Besonders bei Texten, die hohe Präzision erfordern, 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 2.1. Neutrale Formulierungen) an.

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

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

Anstelle des [:] wird beim Sprechen eine kurze Pause – der sogenannte Glottis-Schlag gemacht, ähnlich der Betonung der Wörter Spiegelei (sprich „Spiegel ei“), Theater (sprich „The ater“) oder Tagungsort (sprich „Tagungs ort“).

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

### **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, Bewegung, ...) geschlossen werden. Verwendet werden daher am besten geschlechtsneutrale Formulierungen.

## E-Mail und Briefwechsel

Die Bezeichnungen Frau und Herr werden am besten weggelassen, vor allem, wenn man nicht näher bekannte Personen anschreibt. Stattdessen „arbeitet“ man bevorzugt mit [Vorname], [Nachname]:

*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, geschlechtsneutral.

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 ...*

**JA, GENAU**

## **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 im Sinne einer Selbstbezeichnung die Form gewählt werden, die als zur eigenen Geschlechtsidentität passend ist – also auch eine rein weibliche oder männliche Form. Die Verwendung nicht-binärer und geschlechtsneutraler Formen ist aus Respekt vor der Diversität der Hochschulangehörigen ein Statement.

Alternativ ist es auch möglich, Funktionsbezeichnungen zu verwenden:

*Hochschullehrer; Hochschullehrerin;  
Hochschullehrer:in – Hochschullehrperson*

Wer möchte, gibt (in der Signatur unter dem Namen) an, wie die Ansprache erfolgen soll, gerne ergänzt durch Pronomina.

*Maxi Muster (sie/ihr); Maxi Muster (er/ihm);  
Maxi Muster (they/them)  
- zu Pronomen siehe FAQs*

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

*Mag.; Mag.a; Mag.a; Dr.; Dr.in; Dr.in; Prof.;  
Prof.in. ...*

**JA, GENAU**

### 3 Nichtdiskriminierende Sprachverwendung

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 Hautfarbe, 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? Erzeuge ich damit 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 aktive und wer die passive Position ein? Wem wird Handlungsmacht zugesprochen? Wer hat eine Stimme?
- Welche Diskurse adressiere und stütze ich mit meinen Aussagen oder Texten?

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

In der alltäglichen schriftlichen wie mündlichen Kommunikation, aber auch in normativen Texten, Forschungsarbeiten oder Unterrichtsmaterialien ist es manchmal notwendig, Menschen und Gruppen zu bezeichnen. Mit der sprachlichen Unterscheidung von Gruppen geht oft eine soziale Auf- oder Abwertung einher. 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 (zu Pronomen siehe auch FAQs).

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

**JA, GENAU**

### Selbstbezeichnungen verwenden

Selbstbezeichnungen sind Begriffe, die Angehörige marginalisierter Gruppen für sich selbst verwenden. Oft sind dies ursprünglich abwertende Bezeichnungen, mit denen diese Menschen diskriminiert wurden. Die eigenmächtige Verwendung der Begriffe stärkt die Gruppe, ohne Defizite hervorzuheben. Auch Personen, die nicht der Gruppe angehören, sollen sie nutzen. Selbstbezeichnungen unterliegen zeitlichen wie auch regionalen Konjunkturen, weshalb auch folgende Beispiele nicht vollständig sein können.

Eine Reflexion der eigenen Sprachverwendung ist daher immer wieder notwendig.

### **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 People of Color) / PoC (= People of Color)**

Selbstbezeichnung von Menschen, deren gemeinsames Merkmal Rassismuserfahrungen sind (hier geht es explizit nicht um biologische Merkmale).

### **queere Menschen**

Das Wort „queer“, das auf Englisch „schräg“ oder „eigenartig“ bedeutet, wurde ursprünglich abwertend und als Schimpfwort verwendet. In der Folge beanspruchten Menschen, deren Identität oder Begehrenform nicht heteronormativ ist, den Begriff als Akt der Selbstermächtigung im Sinne einer positiven Selbstbezeichnung.

Repräsentation: Differenziert sprechen, uneinheitliche Gruppen anerkennen

Die Verwendung präziser und eindeutiger Bezeichnungen macht klar, wer oder was tatsächlich gemeint ist.

## Repräsentation

Differenziert sprechen, uneinheitliche Gruppen anerkennen  
Die Verwendung präziser und eindeutiger Bezeichnungen macht klar, wer oder was tatsächlich gemeint ist.

Durch differenziertes Sprechen kann vermieden werden, dass sich Menschen einer Gruppe zugeordnet werden, mit der sie sich nicht identifizieren, durch die sie mitunter historisch oder auch gegenwärtig Unterdrückung und Gewalt erfahren. Auch wird vermieden, dass Personen(-gruppen) in Sammelbegriffen bloß „mitgemeint“ werden und ihnen damit die Sichtbarkeit genommen wird.

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

## Menschen in den Mittelpunkt

Grundsätzlich sollen Unterschiede zwischen Personen nicht unnötig betont und ins Zentrum gestellt werden. Bisweilen kann es in einem (pädagogischen, rechtlichen...) 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;  
Jugendliche mit Trisomie 21;  
Familie mit Migrationsgeschichte;  
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;*

# JA, GENAU

### **Mehrsprachigkeit**

Die Erstsprache ist jene Sprache, von der ein Kind in den ersten Jahren umgeben ist und die es daher als erstes erwirbt. Umgangssprachlich wurde in der Vergangenheit meist von Muttersprache gesprochen, was so häufig nicht zutreffend ist. Ergänzend können zur präzisen Sprachverwendung auch die Verwendung von Begriffen wie Familiensprache oder Alltagssprache sinnvoll sein, die sich wiederum nicht mit der Erstsprache decken müssen.

### **3.2 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.

Negativ konnotierte Beispiele finden sich häufig in Redensarten:

*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*

„Positive Diskriminierung“ bezieht sich auf generalisierende, stereotype Aussagen über Menschen, die einen gemeinsamen Rechtsstatus, dieselbe Nationalität oder sexuelle Orientierung teilen. Sie sind ebenfalls zu vermeiden.

~~*Schwarze sind gute Sprinter / gute Sänger /  
exotische Schönheit /  
z.B. wird Schwarzen Menschen häufig Musikalität  
oder Sportlichkeit zugeschrieben; die Attraktivität  
von BIPOC-Frauen wird als exotisch bezeichnet*~~

# SO NICHT

### **3.3 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.

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 Erstsprache Hindi; Spanisch;  
Türkisch; Farsi, Englisch ...*

oder am besten

*mehrsprachige Schüler:innen,*

denn damit wird das Potenzial, das mit Mehrsprachigkeit einhergeht, ins Zentrum gestellt.

Othering in Aussagen über Personen(gruppen), aber auch in Form von stereotypisierenden Fragenstellungen ist unbedingt zu vermeiden.

Daher sind solche Fragen reflektiert zu stellen:

*„Wo kommst du (wirklich) her?“;  
„Wie ist das bei euch so?“<sup>3</sup>*

---

<sup>3</sup> Zu diesem Thema empfehlenswert: maiLab: Zwischen Rassismus und Neugier: Woher kommst du?  
<https://youtu.be/NLQdFeZMSbQ?feature=shared>

## **4        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.

## **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, Menschen, die nicht weiß gelesen werden, jene mit Behinderungen und anderen sozialen Merkmalen auf Abbildungen vertreten sein. Dabei ist zu beachten, dass diese vielfältigen Personengruppen 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. Aktive und passive Bilder, Klischees und soziale Stereotype sind unbedingt zu vermeiden: Im Zweifelsfall ist es besser, „untypische“ Konstellationen und Situationen abbilden.

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 wird für Bachelor und Masterarbeiten verwendet?

In Qualifikationsarbeiten wie Bachelor- und Masterarbeiten ist eine nicht-binäre Schreibweise zu verwenden, der Doppelpunkt [:] wird empfohlen.

### 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. Oder lass den männliche Artikel weg, setze den weiblichen vor das mit Doppelpunkt gegenderte Nomen.

Alternative Möglichkeit: Plural statt Singular löst das Problem mit den unterschiedlichen Artikeln, wenn möglich eine neutrale Form verwenden.

### 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

### Ich bin unsicher in der Verwendung von Pronomen und mit dem Wording in queeren Kontexten. Was kann ich beachten?

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?*

Manche Menschen verwenden auch kein Pronomen. Diese Personen spricht man mit dem Namen an und ersetzt auch z.B. die Possessivpronomina durch den Namen: „Toni hat Tonis Bachelorarbeit abgegeben.“

Dabei nicht nach bevorzugten Pronomina fragen, da diese nicht optional sind. Einige Personen geben mehrere Pronomen an. Auch können sich Pronomen mit der Zeit ändern.

Sollte man unsicher sein, nicht nachfragen wollen oder können, bleibt man am besten beim Namen oder benutzt geschlechtsneutrale Formulierungen.

Beispiel für Neopronomen aus verschiedenen Sprachen, die international verwendet werden: sier/sies/siem/sein, xier/xien, xe/xem (dt.); they/them (engl.); ellx/lx, ell@/l@ (span.)

„singular they“: Sowohl im Englischen als auch im Deutschen verbreitet sich das

geschlechtsneutrale they/their. Die Verwendung des they im Singular kennen wir aus historischen sprachlichen Kontexten (etwa im Lateinischen, wo neben dem Pluralis inclusivus weitere Formen des soziativen Plural verwendet werden, auch bei Sheakespeare und nicht zuletzt in Tiroler Dialekten es/enk für du/dich).

*„Leni ist sehr musikbegeistert.  
They mag vor allem Jazz und spielt Klavier.  
Mit their Band tritt they am Wochenende wieder  
auf.“*

Wenn man bei der Verwendung von Pronomen Fehler macht, wird das fachsprachlich als „misgendern“ einer Person bezeichnet. Für einen Fehler entschuldigt man sich am besten kurz und korrigiert sich.

### Was bedeuten Sternchen nach bestimmten Wörtern?

#### **Frauen\* oder Männer\***

Das Gender-Sternchen [\*] nach dem Wort Frau(en) oder Mann/Männer ist ein Verweis auf den Konstruktionscharakter von Geschlecht. Das Sternchen ist als Kritik an einem eindimensionalen Frauen- bzw. Männerbegriff zu verstehen. Damit soll deutlich werden, dass es sich auf alle Personen bezieht, die sich unter der Bezeichnung „Frau“ bzw. Mann definieren, definiert werden und/oder sich sichtbar gemacht sehen.

#### **Trans\*Personen**

Im Kontext von Trans\* spricht man, falls das für eine Person zutrifft - was nicht der Fall sein muss, von einer Geschlechtsangleichung (und nicht zum Beispiel von einer Geschlechtsumwandlung), da es sich um eine Angleichung des Erscheinungsbildes an die Geschlechtsidentität handelt. Analog handelt es sich z.B. gegebenenfalls um die standesamtliche Angleichung des Geschlechtseintrags.

*„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

## 7 Literatur und Unterstützungsmaterialien:

### 7.1 Literatur

Arndt, S., & Ofuatey-Alazard, N. (2011). Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Unrast.

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

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

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. (2020). Duden Handbuch geschlechtergerechte Sprache: Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Duden.

hornscheidt, I (2018): Gender sprachlich loslassen. In: Dossier Geschlechtliche Vielfalt – trans\*. Hg. von der Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn. <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/269893/lann-hornscheidt-gender-sprachlich-loslassen/>

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

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

Scholz, D. (2022). Geschlechtergerechte Sprache. In: Scholz, D. (eds) Transidentität und drittes Geschlecht im Arbeitsumfeld. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-33864-0\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-658-33864-0_8)

## 7.2 Empfohlene Leitfäden und Unterstützungsmaterialien

### Geschlechtergerechte Sprache

Akademie der bildenden Künste Wien (2022, Hg.): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation. Wien [https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/copy\\_of\\_Richtlinie\\_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation.pdf](https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/dokumente/richtlinien/copy_of_Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation.pdf)

FH Campus Wien (2021). Eine Sprache für alle. Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung. [https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH\\_Campus\\_Wien/Gender\\_and\\_Diversity/Dokumente/FH\\_Campus\\_Wien\\_Sprachleitfaden\\_2021\\_WEB.pdf](https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/Dokumente/FH_Campus_Wien_Sprachleitfaden_2021_WEB.pdf)

geschicktgendern.de (Das Genderwörterbuch)

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2023). Geschlechtersensible Sprache. Dialog auf Augenhöhe. Leitfaden. [https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8a95ec39-alba-4cc0-9c0e-ba9f22cdbc62/231128\\_Leitfaden\\_geschl-Sprache\\_A5\\_BF.pdf](https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8a95ec39-alba-4cc0-9c0e-ba9f22cdbc62/231128_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf)

Wirtschaftsuniversität Wien (2023). Fair & inklusiv in Sprache und Bild. Geschlechtergerecht kommunizieren – Tipps für barrierefreie Texte. [https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/diversity\\_inklusion/WU\\_Sprachleitfaden\\_2023.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/diversity_inklusion/WU_Sprachleitfaden_2023.pdf)

### In English

Gavriel Ansara, Y. (2013): Inclusive Language Guide. Respecting people of intersex, trans and gender diverse experience. Hg. von: National LGBTI Health Alliance. Newtown NSW. [https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/670/attachments/original/1587966204/Alliance\\_Health\\_Information\\_Sheet\\_Inclusive\\_Language\\_Guide\\_on\\_Intersex\\_Trans\\_and\\_Gender\\_Diversity\\_0.pdf?1587966204](https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/670/attachments/original/1587966204/Alliance_Health_Information_Sheet_Inclusive_Language_Guide_on_Intersex_Trans_and_Gender_Diversity_0.pdf?1587966204)

Government of Canada, Department of Justice (2020): Legistics. Gender-neutral language. <http://canada.justice.gc.ca/eng/rp-pr/csj-sjc/legis-redact/legistics/plp15.html>

### Geschlechtervielfalt an Hochschulen

Akademie der bildenden Künste Wien (2019). trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an der Hochschule gestalten für Lehrende, Studierende und alle anderen Hochschulangehörigen. [https://www.gendercampus.ch/public/user\\_upload/non-binary-uni-accessible.pdf](https://www.gendercampus.ch/public/user_upload/non-binary-uni-accessible.pdf)

Arbeitsgemeinschaft trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik und dgti e.V./ Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (2018): Inter\* und Trans\* an der Hochschule. Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter\*- und Trans\*studierenden für Entscheidungsträger\*innen an Hochschulen. Mainz. [http://wp.ag-trans-hopo.org/wp-content/uploads/materialsammlung/Material\\_Broschuere/Broschuere\\_Inter\\_und\\_Trans\\_an\\_der\\_Hochschule\\_-\\_Informationen\\_fuer\\_Entscheidungstraeger\\_innen\\_an\\_Hochschulen.pdf](http://wp.ag-trans-hopo.org/wp-content/uploads/materialsammlung/Material_Broschuere/Broschuere_Inter_und_Trans_an_der_Hochschule_-_Informationen_fuer_Entscheidungstraeger_innen_an_Hochschulen.pdf)

Nichtbinär-Wiki. Pronomen. <https://nibi.space/pronomen>

queer\*z/Ein queerer Verein der Zürcher Hochschulen [2019]: Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern. Ein Leitfaden für Mitarbeitende. Zürich. <https://queerz.ch/leitfaden-fur-hochschulen-zum-inkluisiven-umgang-mit-allengeschlechtern>

## **Geschlechtervielfalt und Stellenausschreibungen**

Gleichbehandlungsanwaltschaft (o.J.). Geschlechtervielfalt und Stellenausschreibungen. [https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:907848b0-7190-481c-8a1a-356472c48d21/231128\\_Factsheet\\_Stellenausschreibung\\_A4\\_BF.pdf](https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:907848b0-7190-481c-8a1a-356472c48d21/231128_Factsheet_Stellenausschreibung_A4_BF.pdf)

## **Diskriminierungsfreie Sprachverwendung**

FH Campus Wien (2021). Eine Sprache für alle. Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung. [https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH\\_Campus\\_Wien/Gender\\_and\\_Diversity/Dokumente/FH\\_Campus\\_Wien\\_Sprachleitfaden\\_2021\\_WEB.pdf](https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/Dokumente/FH_Campus_Wien_Sprachleitfaden_2021_WEB.pdf)

i-PÄD Initiative Intersektionale Pädagogik (o.J.). RESPECT GUIDE. Leitfaden für einen respektvollen Umgang miteinander. <https://i-paed-berlin.de/wp-content/uploads/Respect-Guide.pdf>

KIWit (2018). Von Flüchtlingen, Geflüchteten und Refugees: Sprache über Flucht und Asyl. [https://www.kiwit.org/media/material-downloads/190628\\_hkw\\_kiwit\\_frankfurt\\_onlinepdf\\_press.pdf](https://www.kiwit.org/media/material-downloads/190628_hkw_kiwit_frankfurt_onlinepdf_press.pdf)

leidmedien.de (Kommunikation rund um Behinderung und Inklusion)

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

## **Barrierefreiheit von Texten**

Microsoft Support. Gestalten barrierefreier Word-Dokumente für Personen mit Behinderungen

MAIN\_Medienarbeit Integrativ (2005). Barrierefreie Öffentlichkeit. Information, Kommunikation, Inklusion. <https://www.bizeps.or.at/downloads/MAINual.pdf>

Wirtschaftsuniversität Wien (2023). Fair & inklusiv in Sprache und Bild. Geschlechtergerecht kommunizieren. Tipps für barrierefreie Texte. [https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/diversity\\_inklusion/WU\\_Sprachleitfaden\\_2023.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/diversity_inklusion/WU_Sprachleitfaden_2023.pdf)

*„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 12.03. 2024

Fassung 12-03/2024