

Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache in Wort und Bild

Ein Leitfaden.

Vorwort

Liebe Lehrende, liebe Mitarbeiter*innen und liebe Studierende,

Sprache bildet Realität ab und schafft gleichzeitig Wirklichkeit. Durch Sprache werden gesellschaftliche Benachteiligungen und Diskriminierungsformen gespiegelt, reproduziert und fortgeschrieben.

Sprache beeinflusst unser Denken und Handeln: Die vor Jahrzehnten noch gängige Anrede „Fräulein“ impliziert beispielsweise, dass eine unverheiratete Frau keine vollständige ist – für Männer existiert keine analoge Anrede. Ein bewusster Umgang mit diskriminierungssensibler Sprache macht – wie das Beispiel zeigt – auf deren Wirkung aufmerksam.

Sprache ist aber auch in der Lage, die gesellschaftliche Wirklichkeit zu verändern: Sie kann unterrepräsentierte Gruppen sichtbar machen und ein Inklusionsmotor sein, indem sie von gesellschaftlicher Ausgrenzung betroffenen Gruppen – zumindest sprachlich – eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht.

Die Verwendung von genderinklusive und diversityfairer Sprache ist für die Hochschule Burgenland daher ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Als Hochschule und Forschungseinrichtung sind wir uns der Vorbildfunktion in der Region bewusst und wollen einen Beitrag zu einer gerechteren Gesellschaft leisten, in der Respekt und Chancengleichheit gelebt werden und Vielfalt als wertvolle Ressource gesehen wird.

So wie sich Gesellschaft weiterentwickelt, so verändert sich auch unsere Sprache, und wir gestalten diese gesellschaftliche Veränderung mit. Völlige Diskriminierungsfreiheit ist das angestrebte Ideal, sie ist aber nicht immer zu hundert Prozent möglich. Es entstehen ständig neue Diskriminierungsformen – so ist etwa trans*-Feindlichkeit erst in den letzten Jahren in den Fokus der Gleichstellungsdebatte gerückt.

„Taubstumm“ war lange Zeit eine weit verbreitete (wenngleich diskriminierende) Bezeichnung. Heute hat sich zu Recht die Selbstbezeichnung gehörlos etabliert, denn gehörlose Menschen sind nicht stumm, sie sprechen Gebärdensprache. Da Sprache dynamisch ist, wird auch dieser Leitfaden in regelmäßigen Abständen adaptiert werden. Er soll zudem zum kritischen Reflektieren der eigenen Bilder und Stereotype im Kopf und unseres Bias anregen sowie zur Diskussion und zum kollegialen Austausch. Dies fördert die Weiterentwicklung der Hochschule Burgenland in Richtung gelebte Gleichstellung und Diversität.

Der Leitfaden für eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache in Wort und Bild fördert die Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung in Hinblick auf Gender und Diversität in Lehre und Forschung und dient als Grundlage für diskriminierungsfreie und verständliche Texte entstehen.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen und Anwenden!

Mag. Georg Pehm
Geschäftsführung

Prof.(FH) DI Dr. Gernot Hanreich
Rektorat

**Prof.in(FH) Dr.in (phil)
Sabrina Luimpöck, BA**
Leitung Stabstelle Gleichstellung

Inhalt

.....	1
Vorwort	2
Faire Sprachverwendung – wozu?	4
Faire Sprachverwendung – einfach anwenden!	5
1. Geschlechtergerechte Sprache	6
1.1. Verwendung des Gendersterns *	6
1.2. Zusätzlich empfohlene Varianten	8
1.3 Gender in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation	9
2. Ethnische Zugehörigkeit	12
3. Körperliche Fähigkeiten & Erkrankungen	14
4. Sexuelle Orientierung	15
5. Alter	15
6. Wissenschaftliche Zitate	16
7. Diskriminierungsarme Bildgestaltung	16
Was ist bei Bildern zu beachten?	16
8. Verwendete Literatur und weiterführende Links	19

Faire Sprachverwendung – wozu?

„Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt“, schrieb der Philosoph Ludwig Wittgenstein (1922). „Die Sprache ist die Mutter, nicht die Magd des Gedankens“, wird Karl Kraus zugeschrieben und Simone de Beauvoir (1951 (1949)) argumentierte: „Man wird nicht als Frau geboren, man wird es.“

Unsere Sprache nimmt großen Einfluss auf unser Denken, und umgekehrt beeinflusst die Denkweise die Art des Sprechens. Wahrnehmungen und Vorstellungen der Welt werden mittels Sprache transportiert oder eben auch nicht.

Dies geschieht nicht zuletzt unter Verwendung stereotyper und manchmal abwertender Bezeichnungen („Karrierefrau“, „Zickenkrieg“, „Milchmädchenrechnung“) und durch das Unsichtbar-Machen mit der Verwendung des generischen Maskulinums.

Verweigern wir uns einer diversitätsgerechten Sprache, begrenzen wir die Wahrnehmung und verzerren die Realität: Studien (Spectra 2023) haben mehrfach nachgewiesen, dass Personen bei den Bezeichnungen *Schauspieler*, *Professor*, *Arzt*, *Wissenschaftler* hauptsächlich männliche Personen nannten, während Proband*innen bei einer geschlechtergerechten Formulierung Personen mehrerer Geschlechter vor Augen hatten.

Mit diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Formulierung und Kommunikation werden alle Personen explizit genannt und angesprochen. Sie werden sprachlich sichtbar, sie treten in Erscheinung und rücken ins Bewusstsein. Um Diversität sichtbar zu machen, ist die Sprachverwendung in Wort und Bild ein wesentliches Instrument. Mit diesem Leitfaden soll die Sensibilisierung gefördert und gleichzeitig Diskriminierung in Bezug auf die Diversitätskategorien (Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, physische Fähigkeiten (Behinderung/Ableismus) usw.) vermieden werden.

Auf diese Weise leisten geschlechtergerechte und diversityfaire Formulierungen und Darstellungen einen – nicht unwichtigen – Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung. Denn Sprache und gesellschaftliche Wirklichkeit sind nicht voneinander zu trennen.

Faire Sprachverwendung – einfach anwenden!

Sprachliche Diskriminierung geschieht oftmals unbewusst und nicht immer als absichtliche Abwertung oder Ausgrenzung. Folgende Grundregeln sind die Basis für Diskriminierungsfreiheit:

- Vermeidung von Stereotypen – z.B. durch verallgemeinernde Merkmale für bestimmte Gruppen, auch wenn diese „positiv gemeint“ sind – „Frauen sind einfach ordentlicher“, „jung und dynamisch“, „Afrikaner haben den Rhythmus im Blut“, ...
- Vermeidung von abwertenden Bezeichnungen – z.B. „Zigeuner“, „Asylanten“, Milchmädchenrechnung, ...
- Vermeidung von historisch belasteten Redewendungen (insbesondere aus der NS-Zeit): „Jedem das Seine“ (Schriftzug am KZ Buchenwald), „Durch den Rost fallen“ (Bezeichnung durch den Tod in Gaskammern), ...
- Vermeidung von unnötiger Hervorhebung von unterschiedlichen, meist sozialen Merkmalen (Nennung der ethnischen oder Religionszugehörigkeit in Medienberichten über Straftaten, ...)
- Vermeidung des Unsichtbar-Machens von Menschen durch Nichtbenennung (Liebe Studenten!, Mannschaft, ...)

1. Geschlechtergerechte Sprache

Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass mehr als zwei biologische und soziale Geschlechter existieren. Auch Studierende und Mitarbeiter*innen der Hochschule Burgenland bilden diese Vielfalt ab. Die Sprache soll alle Geschlechtsidentitäten sichtbar machen, und dazu müssen diese benannt und nicht „mitgemeint“ werden.

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen sexueller Orientierung (gay, lesbian, bisexual, usw.) und Geschlechtsidentität (männlich, weiblich, trans*, nicht-binär, genderfluid, gendernonkonform, etc.).

1.1. Verwendung des Gendersterns *

Die Hochschule Burgenland empfiehlt einheitlich die Verwendung des Asterisk (Genderstern *), da dies die Geschlechtervielfalt am besten abbildet und zudem von den Betroffenen selbst entwickelt wurde.

*Die neuen Mitarbeiter*innen werden zum Onboarding-Event eingeladen.*

*Der*die Bewerber*in wird nach Hochladen der Unterlagen automatisch benachrichtigt.*

*Der Arzt*die Ärztin ...*

*Der*die Betroffene muss schriftlich Meldung erstatten und seine*ihre Meldung wird vertraulich behandelt.*

*Eine*r von zehn Wissenschaftler*innen erhält das Stipendium.*

Tipps

Im Deutschen übliche englischsprachige Begriffe können ebenfalls gegendert werden:
*User*in, Keynote speaker*in*

Eine kurze Pause zwischen männlicher und weiblicher Endung bringt den Gender Gap auch beim Sprechen zum Ausdruck.

Bieten Sie in Formularen, Fragebögen usw. Angabemöglichkeiten abseits der binären Zuordnung (männlich/weiblich) an.

Der * wird von screen-reader-Programmen für sehbeeinträchtigte Personen mit einer kurzen Pause gelesen und eindeutig als geschlechtsneutrale Formulierung erkannt, während etwa der **Doppelpunkt** (Mitarbeiter:innen) für Verwirrung sorgt, da er auch als Satzzeichen fungiert.

Eine **Generalklausel** („Frauen sind bei der Verwendung der männlichen Form mitgemeint“) **sowie folgende Varianten sind explizit NICHT empfohlen**: Die Verwendung des **Binnen-I** (MitarbeiterInnen) grenzt nicht-binäre Personen aus.

Die **Klammersetzung** (Mitarbeiter(-innen)) stellt zusätzlich die weibliche Endung nicht gleichwertig neben die männliche.

Der **Schrägstrich** (Mitarbeiter/-innen) und die vollständige **Paarform** (Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) schließen Geschlechter außerhalb der binären Ordnung Mann-Frau aus. An der Schrägstrichlösung wird zudem kritisiert, dass sie Frauen zu einem abtrennbaren Anhängsel degradiere. Der **Gender-Gap** (Mitarbeiter_innen) steht unter Kritik, alle jenseits der binären Zuordnung Mann-Frau als Leerstelle darzustellen, und wird daher auch nicht empfohlen.

Akademische Titel

Ursprünglich englischsprachige akademische Titel wie *BA, MA, MSc* usw. werden nicht gegendert. Bei den deutschsprachigen Titeln ist auf den geschlechtergerechten Sprachgebrauch zu achten:

Prof.in Dr.in Manuela Musterfrau

Das Hochstellen der weiblichen Endung steht in der Kritik, eine Verniedlichung darzustellen und Gleichberechtigung nicht adäquat abzubilden.

Der Argumentation, das Anfügen der weiblichen Endung an den Titel Prof. oder Mag. (die erste Silbe würde ja alle Geschlechter als Abkürzung beinhalten) impliziere, dass das Weibliche eine Abweichung von der Norm darstelle. Dem steht die bewusste Sichtbarmachung einer unterrepräsentierten Gruppe (Frauen in Führungspositionen) durch die geschlechtsspezifischen Endungen gegenüber.

Wir empfehlen daher die Verwendung der geschlechtsspezifischen Variante:

Prof. (m.); Prof.in (w.) bzw. Prof.X (nicht-binäre Personen). Prof*in wird dann verwendet, wenn das Geschlecht des Gegenübers nicht bekannt ist.

Im Universitätsgesetz (UG-Novelle 2021) ist übrigens festgehalten, dass die Endung X (Prof.X) als geschlechtsspezifische Variante anerkannt ist, um Geschlechteridentitäten jenseits von Mann und Frau abzubilden.

1.2. Zusätzlich empfohlene Varianten

Ein Text sollte einheitlich eine Variante (Genderstern) durchgehend anwenden. In demselben Text können aber ohne weiteres andere Lösungen genderfairer Sprache – je nach Kontext – Verwendung finden.

Verwendung der geschlechtsneutralen Bezeichnungen oder Pluralform

- | | |
|---|---|
| ✓ die Vortragenden | ✗ die Lektoren |
| ✓ die Hochschullehrenden | ✗ die Hochschullehrer |
| ✓ die Beschäftigten | ✗ die Mitarbeiter |
| ✓ die Geschäftsführung | ✗ der Geschäftsführer |
| ✓ die Studiengangsleitungen | ✗ die Studiengangsleiter |
| ✓ Reinigungskräfte | ✗ Putzfrauen |
| ✓ die Jugendlichen | ✗ Jungen und Mädchen |
| ✓ Alle, die die Reflexionsarbeit abgeben, erhalten ein „teilgenommen“ als Note. | ✗ Jeder, der die Reflexionsarbeit abgibt, erhält ein „teilgenommen“ als Note. |
| ✓ Personen, die diese Regelung nicht einhalten, machen sich strafbar. | ✗ Jeder, der diese Regelung nicht einhält, macht sich strafbar. |
| ✓ Kein Mensch darf aufgrund der Religionszugehörigkeit benachteiligt werden. | ✗ Niemand darf aufgrund der Religionszugehörigkeit diskriminiert werden. |

Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit ist verboten.

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen (**substantivierte Adjektive oder Partizipien**) sind geeignet, um in Textpassagen mit vielen Personenbezeichnungen die Lesbarkeit zu verbessern. Sie bieten sich an, wenn die Rollen oder Funktionen im Vordergrund stehen oder die Personen mit ihren Handlungen bezeichnet werden (*Lehrende, Sachverständige, Vortragende*).

Da diese Personenbezeichnungen nur in der Mehrzahl geschlechtsneutral sind, sind sie für die geschlechtergerechte Formulierung auch nur im Plural sinnvoll. Zudem kann es trotzdem zielführend sein, den Genderstern als Variante zu verwenden, um explizit unterrepräsentierte Geschlechter sichtbar zu machen.

Die Verwendung von **geschlechtsabstrakten Bezeichnungen** (*Person, Mitglied, Führungskraft*) ist eine weitere genderfaire Variante, allerdings ist es auch hier in Einzelfällen sinnvoll, auf unterrepräsentierte Gruppen hinzuweisen.

Direkte Rede, Passivformen und weitere geschlechtsneutrale Möglichkeiten

- | | |
|---|---|
| ✓ Der Seminarraum steht Ihnen zur Verfügung | ✗ Der Seminarraum steht den Lektoren zur Verfügung. |
| ✓ Das Absolvieren des ersten Abschnitts berechtigt zur Anmeldung für Modul 2. | ✗ Jeder, der den ersten Abschnitt absolviert, ist zur Anmeldung für Modul 2 berechtigt. |
| ✓ Bitte nutzen Sie für den CV das Formular. | ✗ Bewerber müssen das Formular für den CV benutzen. |
| ✓ herausgegeben von | ✗ Herausgeber |
| ✓ medizinischer Rat | ✗ Rat eines Arztes |

Verwendung stereotypfreier Bezeichnungen

- | | |
|---|-------------------------------|
| ✓ Reinigungskraft | ✗ Putzfrau |
| ✓ Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekraft | ✗ Pflegerin, Krankenschwester |
| ✓ Elternkarenz | ✗ Mütterkarenz |
| ✓ Geburtsname | ✗ Mädchenname |
| ✓ Erstsprache | ✗ Muttersprache |
| ✓ Team, Gruppe | ✗ Mannschaft |
| ✓ Elternberatung | ✗ Mütterberatung |

1.3 Gender in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation

Um eine Differenzierung in der Anrede zu ermöglichen, gibt es eine Vielzahl von Bezeichnungen für die Geschlechtsidentität:

inter* bezeichnet Personen, deren Geschlechtsmerkmale (anatomisch, chromosomal und/oder hormonell) von der binären medizinischen Norm (Mann-Frau) abweichen. Die Geschlechtsidentität dieser Menschen muss aber nicht immer *inter** sein.

Als **trans***, **transgender** oder **transident** bezeichnen sich Personen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Sie können eine weibliche, männliche oder andere Geschlechtsidentität haben. Die Bezeichnung wird als Adjektiv verwendet (*trans* Frau* statt *Transfrau*). *Transsexuell* und *intersexuell* stehen als Begriffe in der Kritik, da sie pathologisierend wirken und die Endung „-sexuell“ irreführend

ist, da es um Geschlecht und nicht um sexuelle Orientierung geht. (Manche Personen verwenden die Begriffe aber als Selbstbezeichnung).

nicht-binär (oder **non-binary**) ist eine Selbstbezeichnung von Personen, die sich außerhalb der binären Geschlechterordnung einordnen. Sie können z.B. beide Geschlechter (bigender) haben oder ein anderes Geschlecht oder eines, das sich immer wieder verändert (genderfluid). (ÖH 2019, S. 7)

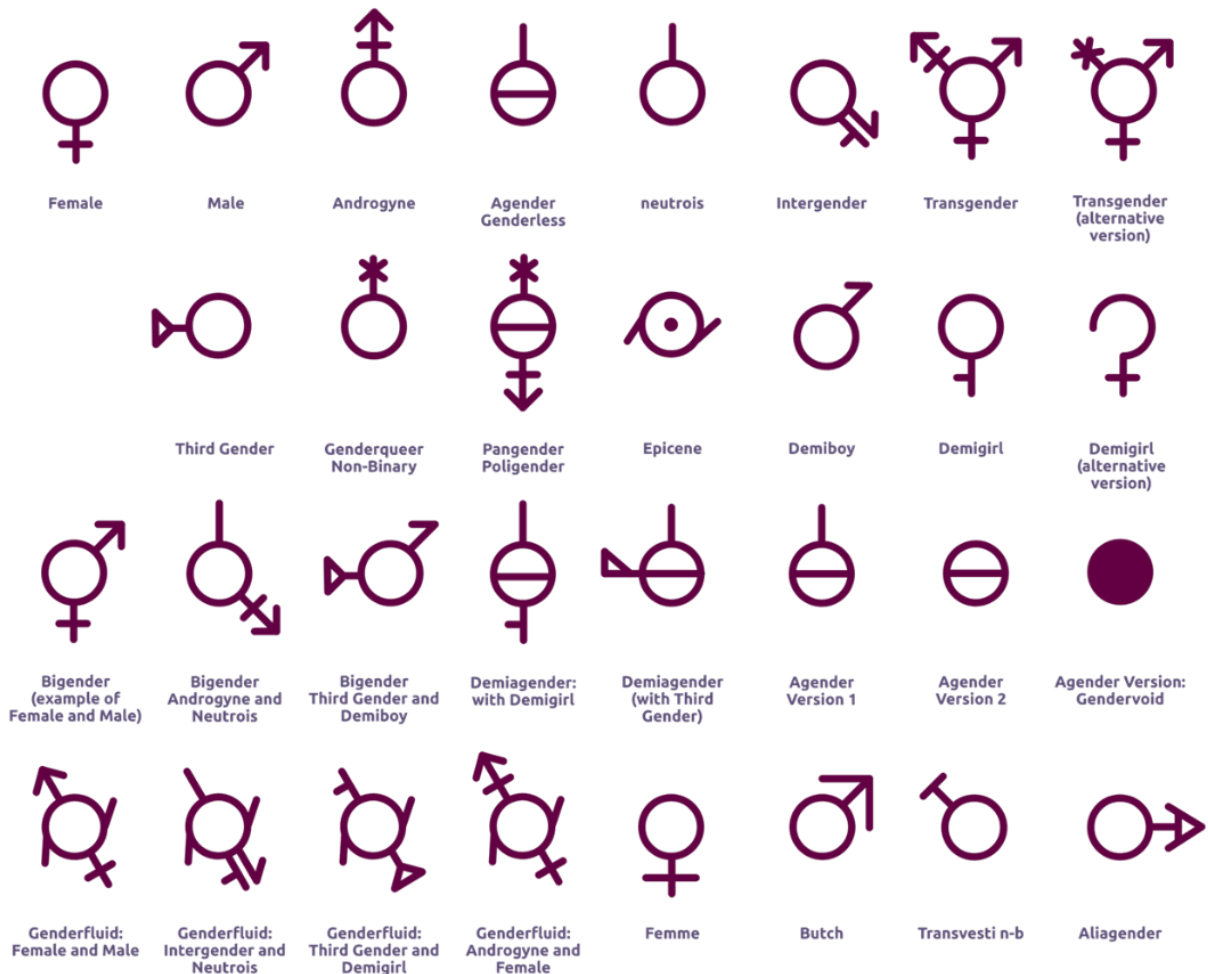


Abbildung 1: Genderfluid | Queer Lexikon (queer-lexikon.net) (11.9.2024)

Sollten Sie verunsichert sein, wie Ihr Gegenüber angesprochen werden möchte, fragen Sie gegebenenfalls respektvoll nach.

Kommunikation im Schriftverkehr

Durch die Angabe der eigenen korrekten Ansprache in der E-Mail-Signatur (**she/her, he/him, they/them**) erleichtern Sie die Kommunikation. Dies ist **zusätzlich** bei Vornamen oder Nachnamen hilfreich, bei denen es im Schriftverkehr zu Unsicherheit bzgl. der Geschlechtsidentität kommen kann (Kim, Deniz, etc. als geschlechtsneutrale Vornamen oder Stephan als häufiger Nachname, der auch als Vorname gebräuchlich ist).

Neutrale Begrüßungsformeln wie

Guten Tag, ...

Liebe Anwesende, ...

Sehr geehrtes Team der Einrichtung XY, ...

sind im Schriftverkehr gegenüber der Anrede „Sehr geehrte Damen und Herren“, zu bevorzugen.

Wenn das Geschlecht bekannt ist, kann durchaus eine eindeutige Anrede verwendet werden:

Sehr geehrte Frau XY, ...

Um Diskriminierung von nicht-binären Personen oder Missverständnisse bei der Geschlechtszuordnung zu vermeiden, ist auch in der Sie-Form eine Anrede mit Vor- und Nachnamen möglich.

Sehr geehrte*r Kim Huber, ...

2. Ethnische Zugehörigkeit

Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass „Rasse“ oder Ethnie als biologische Kategorie nicht existiert, u.a. da sich die äußeren Merkmale minimal unterscheiden. Vielmehr ist Ethnie eine soziale Diversity-Kategorie, die eine ungleiche Machtverteilung in der Gesellschaft aufrechterhält und aufgrund derer Betroffene Diskriminierung erfahren.

Um diskriminierungsfrei zu sprechen und schreiben, sind zwei Grundregeln einzuhalten:

Verwenden Sie die Selbstbezeichnung und vermeiden Sie abwertende Begriffe.

✓ PoC (People oder Person of Colour)	✗ coloured people
✓ Person mit dunkler Hautfarbe	N-Wort, ...
✓ Afroösterreicher*in	
✓ Rom (m.), Romni (w.), Roma (Pl.) Sinto (m.), Sintiza (w.), Sinti (Pl.)	✗ „Zigeuner“
✓ indigene Bevölkerung, First Nations	✗ „Indianer“
✓ Inuit	✗ Eskimos
✓ Geflüchtete, Menschen mit Fluchterfahrung	✗ Flüchtling
✓ Asylwerber*in	✗ Asylant

Verwenden Sie präzise Formulierungen.

✓ im Ausland geboren, mit Migrationserfahrung	✗ Ausländer
✓ mit ausländischer Staatsbürgerschaft	
✓ illegalisierte Personen, Personen ohne Aufenthaltstitel	✗ Illegale (kein Mensch <i>ist</i> illegal, er wird durch Gesetze illegalisiert)
✓ Migrationshintergrund (wenn beide Eltern im Ausland geboren wurden, Definition Statistik Austria)	✗ Migrationshintergrund sollte nicht verwendet werden, wenn ein oder beide Elternteile in Österreich geboren wurden
✓ Rassismus	✗ Xenophobie (suggeriert, dass sich die Mehrheitsbevölkerung vor „Fremden“ zu fürchten habe)
✓ antimuslimischer Rassismus	✗ Islamophobie (s.o.)
✓ Kinder mit anderer Erstsprache	✗ Migrantenkinder

Geben Sie die ethnische (und religiösen) Zugehörigkeit nur an, wenn dies inhaltlich sinnvoll ist. Hinterfragen Sie etwa, ob dies bei Medienberichten zu Kriminalität notwendig ist.

Die ethnische Bezeichnung *Weißer* wird oft kursiv gesetzt oder mit * gekennzeichnet, um das Bewusstsein auszudrücken, dass es sich hier um keine biologische Kategorie handelt und die gesellschaftlichen Bedeutungen konstruiert sind.

Achten Sie bei der Darstellung von geografischen Herkunftsräumen oder ethnischer Zugehörigkeit auf differenzierte Darstellung, korrekte und diskriminierungsfreie Bezeichnungen.

- | | |
|--|--|
| ✓ Globaler Süden | ✗ Dritte Welt |
| ✓ Die Incomings kamen 2024 aus Frankreich, Deutschland, Großbritannien, China, Japan, dem Sudan und Südafrika. | ✗ Die Incomings kamen 2024 aus Frankreich, Deutschland, England, Asien und Afrika. |
| ✓ Die Incomings kamen 2024 aus der EU, dem europäischen Ausland, Asien und Afrika. | |

3. Körperliche Fähigkeiten & Erkrankungen

Manche Fachgebiete (z.B. Physiotherapie, Hebammenwissenschaft, Gesundheits- und Krankenpflege, Soziale Arbeit, etc.) erfordern die Benennung bestimmter körperlicher Beeinträchtigungen oder Besonderheiten.

Um Ableismus (Diskriminierung aufgrund einer Behinderung) und Body Shaming (Diskriminierung aufgrund des Abweichens von Schönheitsidealen) zu vermeiden, sind folgende Grundregeln zu beachten:

Benennen Sie diese so präzise wie möglich und berufen Sie sich auf gesicherte Diagnosen und wissenschaftliche Erkenntnisse.

Die Betroffenen sollen nicht auf ihre Krankheit, Behinderung oder ein Merkmal reduziert werden. *People First* (Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung) empfiehlt daher die Verwendung von Adjektiven (*gehörloser Mensch*) oder die Nennung der Beeinträchtigung nach der Person (*Menschen mit Behinderung*).

- | | |
|--|--|
| ✓ ein erhöhter Bodymaßindex | ✗ fettleibige Person |
| ✓ erhöhtes Bauchvolumen | ✗ dicker Bauch |
| ✓ Person mit körperlicher Einschränkung | ✗ Handicap |
| ✓ Menschen mit Behinderung | ✗ Menschen mit besonderen Bedürfnissen (diese Personen haben dieselben Bedürfnisse wie alle) |
| ✓ Person mit persönlicher Assistenz | ✗ Behinderter |
| ✓ Rollstuhlfahrer*in | ✗ an den Rollstuhl gefesselt |
| ✓ gehörlos, hörbeeinträchtigt | ✗ taub |
| ✓ sehbehindert, sehbeeinträchtigt | ✗ blind |
| ✓ Sinnesbeeinträchtigung im Bereich | |
| ✓ Menschen mit diagnostizierter (oder vermuteter) psychischer Erkrankung | ✗ geisteskrank |
| ✓ Menschen mit Lernschwierigkeiten | ✗ geistig Behinderte |
| ✓ Menschen mit Trisomie 21 | ✗ Mongolide |
| ✓ Menschen mit Substanzgebrauchsstörung/ Substanzabhängigkeit/ Alkoholerkrankung | ✗ „Junkie“, Süchtler, Säufer, Trinker |

4. Sexuelle Orientierung

Wie oben bereits ausgeführt, wird zwischen der Geschlechteridentität und der sexuellen Orientierung unterschieden. Personen möchten nicht auf ihre sexuelle Orientierung reduziert werden. Daher empfehlen wir die Verwendung von Adjektiven statt Substantiven.

Insbesondere das Substantiv „Homosexueller“ wird als diskriminierend wahrgenommen, da Homosexualität lange Zeit als psychische Erkrankung „behandelt“ wurde und als veralteter medizinischer Begriff gilt.

- | | |
|---|---|
| ✓ Eingetragene Partnerschaft oder Ehe | ✗ Schwulenehe, Lesbenehe (es gibt nach österreichischem Recht keine Unterscheidung zur Ehe heterosexueller Paare) |
| ✓ gay man, gay men, gay people | ✗ He is a gay. He is a homosexual. |
| ✓ lesbian woman, lesbian women | ✗ She is a lesbian. |
| ✓ queer (Sammelbegriff für alle mit nicht heterosexueller Orientierung) | |
| ✓ heterosexuell | ✗ straight |
| ✓ queerfeindlich | ✗ homophob (suggeriert, dass sich die Mehrheitsbevölkerung vor queeren Personen zu fürchten habe) |

5. Alter

Um Altersfeindlichkeit (Ageismus) entgegenzutreten, sollten präzise Begriffe verwendet und abwertende Redewendungen und Bezeichnungen vermieden werden. Auch diese Gruppe möchte nicht auf die Diversity-Kategorie Alter oder auf eine einzige soziale Rolle reduziert werden. So werden ältere Frauen oft als „Omas“ bezeichnet, unabhängig davon, ob sie überhaupt Enkel*innen haben.

- | | |
|--|--|
| ✓ ältere Frau, Seniorin | ✗ „Oma“ (s.o., kontextabhängig) |
| ✓ Diskussion um Finanzierung des Pensionssystems | ✗ Generationenkonflikt, Krieg der Generationen |
| ✓ Diskussion um Finanzierung des Pflegesystems | ✗ Pflegelast |
| ✓ hochaltrige Personen | ✗ jung und dynamisch |
| | ✗ Alte |

6. Wissenschaftliche Zitate

Direkte Zitate dürfen nicht durch gendern oder das Ersetzen diskriminierungsfreier Bezeichnungen verändert werden.

In diesen Fällen muss der Text unverändert zitiert und (analog zur Regelung, wenn das Zitat eine alte Rechtschreibung oder Tippfehler enthält) je nach Zitationsstil mit (*sic!*) oder (Anm. des*der Verfasser*in) darauf hingewiesen werden.

Achten Sie bei der Auswahl der Zitate neben der Qualität der herangezogenen Werke auch nach Möglichkeit auf eine Ausgewogenheit der Autor*innen in Hinblick auf die Diversitätskategorien (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Autor*innen aus dem Globalen Süden).

7. Diskriminierungsarme Bildgestaltung

Symmetrie in der bildlichen Darstellung aller Diversitäten drückt Gleichwertigkeit aus. Daher ist auch bei der Auswahl der Bilder auf Sensibilität in Hinblick auf Gleichstellung zu achten. Die Textbotschaft soll vom Bild unterstützt werden. Dies gilt für die Botschaft, ihre Wirkung und den Kontext.

Was ist bei Bildern zu beachten?

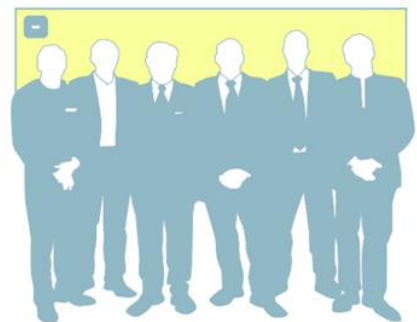
- Bilder wirken grundsätzlich stärker als Texte und bleiben länger im Gedächtnis.
- Der Text wird erst nach dem Bild wahrgenommen.
- Vermeiden Sie stereotype Darstellungen (Vorgesetzter beugt sich über Mitarbeiterin und erklärt ihr etwas)
- Achten Sie bei Bildmaterial auf die gleichberechtigte und ausgewogene Darstellung aller Diversitäten. Ob in Marketing-Materialien oder bei anatomischen Abbildungen: Achten Sie darauf, alle Geschlechter und auch Menschen, die nicht den gängigen Schönheitsnormen entsprechen, abzubilden.
- Brechen Sie Geschlechterstereotype auf! Zeigen Sie bewusst auch unterrepräsentierte Gruppen (Rollstuhlfahrer*innen, People of Colour oder Frauen in Führungspositionen)
- Geschlechtsneutrale Figuren oder Symbole sind eine Möglichkeit (good practice-Beispiele sind die Darstellungen der SDGs der UN oder der Kinderrechte der UNICEF), aber Achtung: „Strichmännchen“ werden meist eindeutig als männlich gelesen.

Folgende Beispiele veranschaulichen, wie Sichtbarkeit, Ausgewogenheit und die Vermeidung von Stereotypen umgesetzt werden können:

Sichtbarkeit aller Diversitäten



Ausgewogenheit



Vermeidung von Stereotypen



Illustrationen: © 2006 Tina Hochkogler, © 2020 Tina Hochkogler

8. Verwendete Literatur und weiterführende Links

Für weitere Informationen, insbesondere für die englische Sprache oder die Bildgestaltung, empfehlen wir folgende Literatur:

Bundeskanzleramt. Geschlechtergerechte Sprache.

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung-frauen-maenner.html> (11.9.2024)

De Beauvoir, Simone (1951 (1949)). Das andere Geschlecht: Sitte und Sexus der Frau.

ÖH (2019). trans, inter, nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten.

<https://www.oeh.ac.at/produkt/trans-inter-nicht-binaer/> (12.9.2024)

Rat für deutsche Rechtschreibung. <https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-erlaeuterungen-begrueundung-und-kriterien-vom-15-12-2023/> (11.9.2024)

Spectra (2023). <https://www.spectra.at/blog/details/gendern-eine-herausforderung-die-sich-lohnt> (11.9.2024)

Stadt Wien. Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Bildsprache.

<https://www.wien.gv.at/medien/service/medienarbeit/richtlinien/leitfaden-gender/bildsprache.html> (1.9.2024)

Traunsteiner, B. (2021) Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch, Bd. 5. FH Campus Wien. https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/Dokumente/FH_Campus_Wien_Sprachleitfaden_2021_WEB.pdf (2.9.2024)

UN Women: Gender-inclusive Language Guidelines (in English).

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-en.pdf> (15.9.2024)

Wittgenstein, L. (1922). Tractatus logico-philosophicus