



Agentur für
Qualitätssicherung
und Akkreditierung
Austria

AQ Austria
Verordnung
Gender*inklusive
Sprache

2022

Herausgeber*in:

AQ Austria - Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria

Dr. Jürgen Petersen, Franz-Klein-Gasse 5, 1190 Wien

Autor*innen: Mag.^a Harriet Leischko und Mag.^a Barbara Mitterauer

office@aq.ac.at

www.aq.ac.at

Wien, Juni 2022, Version 1.1

Inhaltsverzeichnis

1	Auftakt	2
2	Gibt es nichts Wichtigeres als gender*inklusive Sprache?	3
3	Gender*inklusiv – allen Geschlechtern gerecht	4
4	Symbol der Sichtbarmachung: der Asterisk	6
5	Ziele und Prinzipien der gender*inklusive Kommunikation	6
6	Gender*inklusive Sprachverwendung in der Praxis	7
7	Gender*inklusive Anreden in Wort und Schrift	11
8	Gender*inklusive digitale Verarbeitung von Geschlecht	15
9	Diskriminierungsfreie Sprachverwendung	16
10	Diskriminierungsfreie Bildsprache	21
11	Barrierefreie Sprachgestaltung	21
12	Einfache und Leichte Sprache	22
13	Gender*inklusive englische Sprache – Gender*inclusive language	23
14	Examples of gender*inclusive language	26
15	Fazit	31
16	Links zu Tools	32
17	Literaturnachweis	33
18	Unterstützungsmaterialien	33

1 Auftakt

Die AQ Austria als Qualitätssicherungsagentur im tertiären Bildungssektor sieht Sprache als ein wichtiges Arbeitsmittel an. Die AQ Austria legt in ihrer täglichen Kommunikation nach innen und außen großen Wert darauf, mit Menschen möglichst diskriminierungsfrei zu kommunizieren.

Deshalb wird eine Sprache verwendet, die der gelebten Vielfalt und Diversität jedenfalls im Hinblick auf die Kern-Dimensionen eines Menschen, die die Bestandteile der „Inneren Dimension“ des Diversity-Modells¹ sind, gleichwertig Rechnung trägt. Die Bestandteile sind Geschlecht und geschlechtliche Identität, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierungen und auch soziale Herkunft.

Innerhalb dieser Kerndimensionen von Diversität hat das Geschlecht, aber auch die geschlechtliche Identität eines Menschen einen zentralen Einfluss und verstärkt die Auswirkungen von Diskriminierungen, insbesondere für Menschen, die dem weiblichen Geschlecht stereotypisiert zugeordnet werden. Aus dieser Haltung heraus ist für die AQ Austria inklusive Kommunikation und diskriminierungsfreie wertschätzende Sprachverwendung in Bezug auf die Kerndimension „geschlechtliche Identität – Gender“ von zentraler Bedeutung, daher gender*inklusiv.

Sprache ist durch die jeweilige individuelle Sozialisation geprägt, Veränderungen sind nicht von heute auf morgen herbeizuführen. Die AQ Austria ist sich bewusst, dass sich Sprache kontinuierlich weiterentwickelt. Konstruktives Feedback und Anregungen sind erwünscht. So entsteht Raum für einen Prozess, der vieles ändern kann, nicht nur den Sprachgebrauch. Im Zentrum steht ein personenzentrierter, bestärkender und wertschätzender Umgang miteinander.

Die folgenden Empfehlungen zur gender*inklusive Sprache und Schreibweise sollen eine leichte Handhabbarkeit ermöglichen, den Schreib- und Lesefluss erhalten und eine bedenkenfreie Umstellung auf neue respektvolle Schreibweisen anregen. Ausgehend von der Frage des Geschlechts und der geschlechtlichen Identität und deren Repräsentationen innerhalb der schriftlichen wie auch mündlichen Kommunikation werden einige Hinweise zu weiteren Diversitätsdimensionen gegeben.

1 Mehr Informationen dazu z.B. unter <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>, eingesehen 16.06.2021.

Die AQ Austria ist sich dessen bewusst, dass „gerechte (im Sinne von gender*inklusiv, Anm. der Autor*innen) *Sprache allein noch keine gerechte Welt schafft. Aber indem wir sie verwenden, zeigen wir, dass wir eine gerechte Welt überhaupt wollen*“². Wichtig dabei ist, dass gender*inklusive Sprache alle faktischen Ungleichheiten, Diskriminierungsformen im Blick behält. Es geht um Sichtbarmachung und nicht um Neutralisierung.

*„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.“*³

Die AQ Austria bedankt sich explizit bei Alexandra Madl von der Pädagogischen Hochschule Tirol für die Zurverfügungstellung eines unveröffentlichten Skriptums sowie bei allen bekannten und noch unbekannten Autor*innen der zahlreichen Sprachleitfäden und sehr umfassenden Überlegungen zur gender*inklusive Kommunikation, welche mittlerweile verstärkt online zur Verfügung stehen. Wir hoffen mit dieser Verortung einen weiteren Baustein hinzuzufügen. Die Devise ist: Keep it simple and smart (KISS oder [:-*] - als Smiley).

2 Gibt es nichts Wichtigeres als gender*inklusive Sprache?

Abhängig von individuellen Prioritäten: vermutlich schon. Auch für geschlechterdiverse (inter, trans und nicht-binäre - wie neutrois, agender, genderfluide*) Personen und marginalisierte Personen sowie Gruppen gibt es eine ganze Reihe an wichtigen Bedürfnissen, die nicht direkt mit Sprache zu tun haben, von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt über Gewalt im öffentlichen und privaten Raum bis zum Zugang zu angemessener ökonomischer Absicherung sowie medizinischer Versorgung und Schutz der körperlichen Integrität.

Gender*inklusive Sprachverwendung ist ein kontinuierlicher Weg mittels personenzentrierter, stärkender (empowernder) Kommunikation den verschiedensten Diskriminierungen entgegenzuwirken und ein Bewusstsein für Ungleichbehandlungen zu schaffen. Die

2 Stefanowitsch, Anatol (2018): Eine Frage der Moral: Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen, Berlin, Dudenverlag.

3 Müller, Herta. (2003): Der König verneigt sich und tötet, Hanser München/Wien, 2003. Zitiert in, Sprache im Blick, Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch Gudrun Perko, Herausgeber: Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam, 2012. Zu finden unter: https://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user_upload/gleichstellung/Infomaterial/Gender_Sprachleitfaden_Perko2012_Druck.pdf, abgerufen am 15.06.2021.

4 <https://geschlechtsneutral.wordpress.com/2014/09/07/nicht-binare-geschlechtsidentitaten/>, abgerufen am 28.10.2021

Überschneidung und Gleichzeitigkeit von Diskriminierungen auf Grund des biologischen und des sozialen bzw. kulturellen Geschlechts, des Alters, der Zugehörigkeit zu verschiedenen ökonomischen „Klassen“, des Körperbilds (groß, klein, dünn, dick), der Zugehörigkeit zu ethnischen oder religiösen Gruppen sowie zu indigenen Völkern, der Zugehörigkeit zu einer Minderheitengruppe, von körperlicher und geistiger Fähigkeiten, der sozialen Herkunft, der Bildungsbiographie, des Migrationsstatus und/oder der Hautfarbe sowie der sexuellen Orientierungen (LGBTIQ*)⁵ können ein Individuum mehrfach betreffen und erhöhen das Risiko für Ausschluss und Kränkung.

Geschlechtersensible und inklusive Sprache bietet mit relativ wenig Aufwand eine Möglichkeit, dazu beizutragen, dass die Diskriminierung von geschlechterdiversen Personen und marginalisierten Personen sowie Gruppen nicht auch noch im Bereich der Sprache fortgeführt wird. Die Verwendung von gender*inklusive Sprache hindert uns nicht daran, uns in anderen Bereichen ebenso zu engagieren.

Sprache schafft Wirklichkeit. Sie kann Begegnungen auf Augenhöhe und Anerkennung fördern, aber auch zu Verletzungen führen. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen, die durch verbale Belästigungen erfolgen. Ein diskriminierungsfreier und gender*inklusive Sprachgebrauch ist wesentlich für die Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Geschlechter und aller Menschen.

Gender*inklusive Sprache kann beim Schreiben wie Lesen schön sein – und Spaß machen!

3 Gender*inklusive – allen Geschlechtern gerecht

Die AQ Austria ist den geltenden rechtlichen Grundlagen, dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG)⁶ wie auch dem Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)⁷, welche explizit Diskriminierungsverbote aussprechen, verpflichtet. Ebenso respektiert die AQ Austria den freien Ausdruck der Geschlechtsidentitäten nach der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), insbesondere Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)⁸.

5 LGBTIQ* steht für Lesbian, Gay, Bi, Trans, Inter, Queer und der * will sichtbar machen, dass es darüber hinaus noch eine größere Vielfalt jenseits von Heteronormativität gibt.

6 <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>, abgerufen am 17.06.2021.

7 <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>, abgerufen am 17.06.2021.

8 Ergänzende Ausführungen zum Diskriminierungsverbot (Protokoll Nr. 12 vom 04.11.2000) und zur Gleichberechtigung: <https://www.menschenrechtskonvention.eu/diskriminierungsverbot-9298/>, abgerufen am 15.06.2021.

Die AQ Austria möchte insbesondere geschlechtliche Vielfalt explizit berücksichtigen und sprachlich abbilden. Hintergrund dafür ist auch das Erkenntnis des österreichischen Verfassungsgerichtshofs, G77/2018 vom 15.06.2018, welches festhält, dass ein non-binärer, also weder weiblicher noch männlicher, Geschlechtseintrag ermöglicht werden muss.

Mit 01.01.2020 traten deshalb Bestimmungen der Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) in Kraft, nach der eine dritte Geschlechtsoption, erhoben werden muss. Seit 09.09.2020 gibt es sechs Möglichkeiten für Geschlechtseinträge: weiblich, männlich, inter, divers, offen, sowie die Möglichkeit zur Streichung.⁹

Diese Faktenlage sowie die daraus folgenden Anpassungen der bestehenden Bestimmungen zur Gleichstellung (Erweiterung auf Personen mit einem „anderen Geschlecht“, neue Bestimmungen in § 87 Abs. 3a und § 88 Universitätsgesetz 2002, § 74a Abs. 1 Z 4 Hochschulgesetz 2005, § 30a Abs. 1 Z 4 Hochschulqualitätssicherungsgesetz) wie auch die zuletzt erfolgte gesetzliche Verankerung verpflichtender Gleichstellungspläne im Fachhochschulsektor bewegen die AQ Austria zu einer umfassenden Anpassung ihrer bisherigen Sprachverwendung.

Die AQ Austria drückt mit nicht-binären Formulierungen aus, dass Menschen in ihrer (Geschlechts)Identität und Diversität respektiert werden. Gender*inklusive Wortwahl trägt zur Sichtbarkeit der Vielfalt der Geschlechter bei und unterstützt die Dekonstruktion von Stereotypen. Es wird über eine heteronormative Vorstellung von Geschlecht und Zweigeschlechtlichkeit hinausgedacht und ein wertschätzendes Miteinander gefördert.

Als zentrale Form menschlicher Kommunikation ermöglicht Sprache, unseren Mitmenschen gegenüber Akzeptanz und Anerkennung auszudrücken. Sprachliche Berücksichtigung der Vielfalt geschlechtlicher Identitäten macht Diversität nicht nur sichtbar, sondern trägt auch dazu bei, deren Anerkennung Realität werden zu lassen. Gender*inklusive Sprache trägt aber auch zur Sichtbarkeit und Anerkennung anderer marginalisierter Personen und diskriminierter Personen sowie Gruppen bei.

Das Wichtigste ist: Nur ein Mensch selbst kann darüber Bescheid geben, welches Geschlecht sie*er hat – und sollte auch nur selbst darüber bestimmen (dürfen).

9 Das Bundesministerium für Inneres brachte zu diesem Zeitpunkt eine Ergänzung der Durchführungsanleitung hinsichtlich des Eintrags des Geschlechts im Personenstandsgesetz 2013 zur Kenntnis, Geschäftszahl: 2020-0.571.947 Verwaltungsangelegenheiten -Sonstige; Ergänzung zur DA November 2019 (Zl. BMI-VA1300/0415/III/3/b/2019).

4 Symbol der Sichtbarmachung: der Asterisk

Die AQ Austria hat sich nach einem umfassenden internen Diskussions- und Umfrageprozess dazu entschlossen, aus den vielfältigen Möglichkeiten einer Sichtbarmachung aller Geschlechter¹⁰ den Asterisk, den sogenannten **Genderstern** [*], als Symbol der Sichtbarmachung **verbindlich** zu verwenden. Lediglich in den Verordnungen und Geschäftsordnungen der AQ Austria werden einzelne legislative Rechtsetzungstechniken der Rechtssprache weiterhin eingesetzt.

Symbolisch stehen die Strahlen des Sterns, die in verschiedene Richtungen zeigen, für die unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten und darüber hinaus. Der Genderstern drückt sprachlich die Gleichstellung aller Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer Geschlechteridentität – aus, bildet Vielfalt ab, weicht traditionelle Vorstellungen von Geschlechterrollen auf und trägt zu einer inklusiven Sprache bei. Der Genderstern ist nicht nur sicht-, sondern auch hörbar. In der gesprochenen Sprache wird der Stern durch eine kurze Pause, den sogenannten glottalen Stopp, deutlich gemacht.

5 Ziele und Prinzipien der gender*inklusive Kommunikation

Für die praktische Umsetzung der gender*inklusive Sprache werden im folgenden verschiedene Möglichkeiten vorgeschlagen, Texte gut lesbar und - soweit möglich - grammatikalisch richtig gender*inklusive, barrierefrei und diskriminierungsfrei zu gestalten. Weiters werden Grundsätze und deren schriftliche sowie mündliche Anwendung erläutert. Beim Formulieren soll Geschlechtervielfalt mitgedacht und grundsätzlich überprüft werden, ob sich Menschen durch die verwendete Sprache diskriminiert und ausgeschlossen fühlen könnten.

Manchmal sieht es so aus, als ob es bei der Verwendung von gender*inklusive Sprache so etwas wie „Rezepte“ gäbe, die genau befolgt werden müssen. Insbesondere wirkt es leicht unbeholfen, wenn mit einer Formulierung mit rein männlichen Formen begonnen wird und dann nachträglich überall „*innen“ angefügt wird. Generell ist es daher einfacher, einen Text von Anfang an gender*inklusive zu formulieren, statt ihn im Nachhinein zu gendern.

Die AQ Austria achtet auf eine einheitliche gender*inklusive Sprache und die soweit wie möglich durchgehende Verwendung des Gendersterns. Eine Kombination mit geschlechtlich unvoreingenommenen Formulierungen ist möglich und sinnvoll.

¹⁰ AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin, „Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! Anregungen zum Nachschlagen_Schreiben_Sprechen_Gebärden_Argumentieren_Inspirieren_Ausprobieren_Nachdenken_Umsetzen_Lesen_Zuhören_antidiskriminierenden Sprachhandeln, 2. Auflage 2014/2015; <http://feministisch-sprachhandeln.org>, abgerufen am 07.06.2021.

6 Gender*inklusive Sprachverwendung in der Praxis

„Das Problem des generischen Maskulinums ist ein Problem des Sprachgebrauchs, wenn auch ein tief in der Grammatik verankertes.“¹¹ Das „generische Maskulinum“¹² ist aktuell die Gebrauchsnorm in der deutschen Sprache. Generisch bedeutet in diesem Kontext „im allgemeingültigen Sinne“: Werden gemischte Gruppen benannt, wird die maskuline Form genutzt, die dann allgemein interpretiert werden soll. Weibliche oder geschlechterdiverse Personen werden durch diese historisch erklärbare, aber diskriminierende Technik des Benennens ungenau repräsentiert. Sie müssen in der Rezeption mitunter raten, ob sie angesprochen werden – oder erwägen schlimmstenfalls, gar nicht gemeint zu sein. Dadurch werden Geschlechterstereotype reproduziert.

Als Lösungen bieten sich die nun folgenden Möglichkeiten an:

Umsetzung der Sparschreibung mit dem Genderstern [*]

In der Sparschreibung wird wie folgt geschrieben:

*Antragsteller*in, Lehrer*in, Student*innen, Verwaltungsmitarbeiter*in, Dozent*innen, Pädagog*in, Ärzt*in, Ärzt*innen, Mitarbeiter*in, Mitarbeiter*innen, Minister*in, Minister*innen, Geschäftsführer*in, Geschäftsführer*innen*

Bei [*] entfällt jeweils die Weglassprobe: Das heißt, [*] wird vor die weibliche Endung gesetzt, egal ob das Wort vor dem Sonderzeichen ein vollständiges, sinnvolles ist oder nicht, wie im Beispiel Pädagog*in oder Ärzt*in.

Im Singular ist es bisweilen schwierig, die Sparform zu realisieren, da Artikel und Pronomen der weiblichen, der männlichen und sächlichen Form häufig nicht übereinstimmen. Es bleiben die Artikel und Pronomen bestehen, getrennt durch [*]. Sprich bei Artikeln kann der Stern zwischen die Formen des Artikels gesetzt werden – vor allem, wenn sich eine Form nicht aus der anderen ergibt (auch die Abfolge muss nicht bzgl. Weglassprobe sprachlogisch korrekt sein):

*Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die*den jeweilige*n Dozent*in.*

*Wir ersuchen die*den Antragsteller*in um Nachreichung folgender Unterlagen.*

¹¹ Stefanowitsch, Anatol (2018): Eine Frage der Moral: Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen, Berlin, Dudenverlag.

¹² Selbst im Duden wird seit Kurzem das generische Maskulinum in der Wortbedeutung wie folgt erklärt z.B.: „Mieter = männliche Person, die etwas gemietet hat“.

Alternativ kann der Artikel mitunter auch abgekürzt werden, was eine einfachere Form darstellt:

*die*r Mitarbeiter*in, ein*e Mitarbeiter*in
von einer*m Vorgesetzten
Wir ersuchen die*n Antragsteller*in um Nachreichung folgender Unterlagen.*

Bei Nomen, bei denen die weibliche Form nicht an die männliche angehängt werden kann, kann analog verfahren werden – die grammatisch männliche Endung fällt in diesen Fällen weg und etwaige Umlaute der weiblichen Form werden gesetzt:

*die*r Beamt*in/Beamt*innen, ein*e Ärzt*in/Ärzt*innen*

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

*Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die jeweiligen Dozent*innen.
Wir ersuchen die Antragsteller*innen um Nachreichung folgender Unterlagen.*

Dies ist aber nicht immer möglich. Gerade bei präzise zu haltenden Texten wie Leitlinien, rechtlich relevanten Texten und ähnlichem, kann es zu inhaltlichen Verzerrungen und Unklarheiten kommen. In diesen Fällen bietet sich an, nicht auf ein Geschlecht bezogene Formulierungen zu verwenden, mehr dazu weiter unten.

Beispiele für komplexere Formulierungen mit dem Genderstern [*]

Deutlich wird, dass gender*inklusive Sprache mitunter zu komplexen Konstruktionen führen kann. Die folgenden Beispiele sollen zeigen, dass es keine pauschalen Lösungen für gender*inklusive Formulieren gibt, sondern oft einfach ein bewusster (und auch kreativer) Umgang mit Sprache gefordert ist, der leichter fällt, wenn Texte von Anfang an gender*inklusiv formuliert werden.

*die*der Bewerber*in, die*der zum Gespräch eingeladen wurde
die Diagnose der*des Ärztin*Arztes
Ziel war es, eine*n kompetente*n Bereichsleiter*in zu finden.*

Solche Konstruktionen können vermieden werden:

*die zum Bewerbungsgespräch eingeladene Person/die*der zum Bewerbungsgespräch
Eingeladene (Singular), die zum Bewerbungsgespräch Eingeladenen (Plural)
die ärztliche Diagnose
Ziel war es, eine kompetente Person für die Bereichsleitung zu finden.*

In zusammengesetzten Wörtern gibt es oft ebenso verschiedene Möglichkeiten:

*die Expert*innenrunde, die Kolleg*innenschaft*

*die Staatsbürger*innenschaft/die Staatsangehörigkeit
das Mitarbeiter*innengespräch/das Jahresgespräch
die Teilnehmer*innenliste/die Teilnehmendenliste/die Teilnahmeliste
der Fußgänger*innenweg/der Gehweg
die Gutachter*innengruppe/das Peer-Review-Team*

Der Genderstern [*] im mündlichen Sprachgebrauch

Beim Sprechen oder Vorlesen wird die gender*inklusive Sprechweise durch eine kurze Pause, den sogenannten glottalen Stopp, verdeutlicht. An Stelle des [*] wird beim Sprechen eine kurze Pause gemacht. Das i, welches die weibliche Endung einleitet, wird betont.

Nicht vergeschlechtlichende Formulierungen

Nachdem Sparschreibungen bisweilen zur grammatikalischen Herausforderung werden können, bietet es sich auch an, andere bedeutungsgleiche Formulierungen zu finden. Die „Studierenden“ sind ein gutes Beispiel dafür, dass in den letzten Jahren schon einige solcher Begriffe in den allgemeinen 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 sind damit eine brauchbare Lösung:

Studierende, Lehrende, Mitarbeitende, Lernende, Teilnehmende (nur Plural), Jugendliche, Gewählte, Beschäftigte, Ältere, ...

Nicht vergeschlechtlichende Personenbezeichnung

Als solche werden Wörter bezeichnet, deren grammatikalisches Geschlecht nicht unbedingt mit dem biologischen Geschlecht übereinstimmt und damit alle Geschlechter bezeichnet. Hierbei ist zu beachten, dass die neutrale Bezeichnung aber nicht dazu führen soll, dass die vorherrschende männliche Norm der deutschen Sprache oft unbewusst bestehen bleibt und geschlechterbezogene Ungleichheiten ausgeblendet werden und es erneut zu Diskriminierungen kommt. Ein Beispiel dafür ist etwa die Frage danach, an wen üblicherweise gedacht wird, wenn von einer „Lehrkraft“ die Rede ist. Vermutlich wird im Kontext mit einer Volksschule an jemand anderen gedacht als im Kontext mit einer technischen Universität.

Wer mit einem Begriff im tatsächlichen Gebrauch „gemeint“ ist – an wen (beim Lesen/Hören) gedacht wird –, hängt nicht nur mit der Wortform zusammen, sondern auch mit gesellschaftlichen Assoziationen. Außerdem haben Studien gezeigt, dass sich Leser*innen bei manchen Formen häufiger nur Männer vorstellen. So können auch bei der Verwendung

von nicht auf ein Geschlecht bezogener Sprache Geschlechterstereotypen befördert werden¹³.

die Lehrperson, das HS-Mitglied, der Mensch, das Gegenüber, das studentische Mitglied, die Belegschaft, Mitarbeitende, Interessierte, Betroffene, Angestellte, Teilnehmende (nur Plural) ...

Funktions-, Institutions-, Sach- oder Kollektivbezeichnung

Funktions-, Institutions-, Sach- oder Kollektivbezeichnungen sind Abstrakta. Diese bieten sich für knappe und präzise Lösungen an, machen Texte jedoch tendenziell unpersönlicher. Daher ist deren Einsatz in Abhängigkeit von Textsorte und Intention abzuwägen:

*das Rektorat, das Team, das Lehrpersonal, der Vorsitz, das Kollegium, die Leitung, die Professur, die Presse, das Ministerium, der Vorsitz, die Leitung, das Publikum (statt: Zuhörer*innen)*

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:

*kollegiale Unterstützung - ~~Unterstützung von Kollegen~~,
kritische Stimmen - ~~Kritiker~~,
herausgegeben von - ~~Herausgeber~~,
verfasst von - ~~Verfasser~~,
wissenschaftlicher Nachwuchs - ~~Nachwuchswissenschaftler~~,
fachkundiger Rat - ~~Rat eines Fachmanns~~*

Alternative Satzbildungen und Umformulierungen

Abwechslung bietet auch die Umgestaltung im Satzbau, am einfachsten mit Relativsätzen, auch wenn dies Texte meist verlängert. Somit ist das ein Schritt, der immer sorgfältig abgewogen werden sollte:

¹³ Steuerer, S. Zwischen hen und -x, Antidiskriminierende und geschlechtsneutrale Sprache im Wandel: Österreichische und schwedische Sprachleitfäden aus 2005/2006 und 2015/2016 im diskursiven Vergleich, Kap. 2.1.1.1 ab S 36ff und zur Illustration am Beispiel eines Verkehrsunfalls erläutert: Ein Vater fuhr mit seinem Sohn zum Fußballspiel, auf einem Bahnübergang blieb der Wagen stehen. Das Auto wurde von einem herannahenden Zug erfasst, der Vater starb bei dem Unfall. Ein Krankenwagen brachte den schwer verletzten Sohn in ein Krankenhaus. Er musste sofort operiert werden und ein Team von Chirurgen wartete schon auf das Eintreffen des Krankenwagens. Kaum im Krankenhaus angekommen, wurde der Sohn in den Operationssaal gefahren, wo die diensthabenden Chirurgen schon bereitstanden. Als sie sich jedoch über den Jungen beugten, sagte jemand vom Chirurgen-Team mit erschrockener Stimme: „Ich kann nicht operieren – das ist mein Sohn“ (vgl. Merz 2001b, S. 63).

*Alle, die am Seminar teilnehmen - ~~Alle Seminarteilnehmer~~
Personen, die sich für das Studium bewerben - ~~Studienbewerber füllen den Antrag aus~~
alle Personen, die am Workshop teilgenommen haben (statt: Workshop-Teilnehmer*innen)*

Zu vermeiden ist bei Umformulierungen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit die Verwendung eines maskulinen Pronomens. Das gelingt am einfachsten durch die Einleitung des Relativsatzes mit „Wer...“:

Wer ein Lehramtsstudium absolviert hat, bewirbt sich - ~~Absolventen des Lehramtsstudiums bewerben sich~~

Außerdem gibt es die Möglichkeit neuer Wortkreationen auf Grundlage von bestehenden Formulierungen bzw. die Verwendung der Formulierung über Attribute oder Ähnliches:

*die Bürokauffperson, die Mechanikkraft
eine beim Projekt mitarbeitende Person (statt: Projektmitarbeiter*in)*

7 Gender*inklusive Anreden in Wort und Schrift

In der Folge finden sich **Empfehlungen** für die Umsetzung von gender*inklusive Anreden. Bei der schriftlichen wie der mündlichen Ansprache von Einzelpersonen und Gruppen ist zu bedenken, dass besonders bei unbekannten Personen oder Gruppenzusammensetzungen wenig bis gar nichts darüber bekannt ist, wie diese Menschen angesprochen werden wollen. Ihre Geschlechtsidentität, ihr soziales Geschlecht und ihr für sich beanspruchtes Pronomen sollen nicht aus dem Namen oder der Performance (Kleidung, Frisur...) geschlossen werden. Verwendet werden daher am einfachsten gender*inklusive Formen.

Zur Frage der Höflichkeit ist hier anzumerken: Erstens ist unser Verständnis von Höflichkeit nicht selbstverständlich. In Ministerien wird heute zum Beispiel anders kommuniziert als um 1900 und auch unsere Erwartungen an den alltäglichen Umgang miteinander haben sich im Laufe der Zeit geändert. Dasselbe gilt auch für unsere Sprache – durch unsere Verwendung beeinflussen wir, was schließlich als höflich und „normal“ gilt. Zweitens ist der Akt der Anrede selbst ein Grundstein für Höflichkeit und es ist daher unhöflich, zum Beispiel inter, trans und nicht-binäre Personen gar nicht erst anzusprechen.

E-Mail und Briefwechsel

Bei Einzelpersonen ergibt sich ein Problem, wenn das Geschlecht der adressierten Person nicht bekannt ist. Dabei gibt es zunächst zwei Schwierigkeiten: die Grußformel selbst und die Anrede für die Person. Dem kann ganz entgangen werden, indem der volle Name der Person sowie eine Grußformel verwendet werden, die nicht nach dem Geschlecht gebeugt wird.

Sprich, die Bezeichnungen Frau und Herr werden am besten weggelassen, stattdessen werden Menschen bevorzugt mit ihrem Vornamen und Nachnamen angesprochen:

Guten Morgen [Vorname] [Nachname], Guten Tag [Vorname] [Nachname], Guten Abend [Vorname] [Nachname]

Die Abkürzung „S.g.“ ist, wie diverse andere Abkürzungen auch, nicht auf ein Geschlecht bezogen und bietet sich daher in formellen Kontexten an:

S.g. [Vorname] [Nachname]

Außerdem sind Sparschreibweisen und nicht auf ein Geschlecht bezogene Formulierungen möglich:

*Liebe Studierende, Werte Kolleg*innen, Sehr geehrte Teilnehmende, Liebe alle, Sehr geehrte Besucher*innen, Sehr geehrtes Team der Geschäftsstelle, Sehr geehrte Interessierte
Sehr geehrte*r [Vorname] [Nachname]
Sehr geehrt* [Vorname] [Nachname]*

Für persönliche Anschreiben bekannter Einzelpersonen ist die Anpassung (auch der Berufsbezeichnung, des Titels etc.) an die jeweilige Identität angebracht, vor allem, wenn diese Person ihre gewünschte Ansprache bekannt gegeben hat.

*Sehr geehrte Frau Professorin [Vorname] [Nachname], aber auch
Sehr geehrte*r Professor*in [weiblicher Vorname] [Nachname]*

Bei eventuellen Unklarheiten ist eine respektvolle Nachfrage, wie die Ansprache erfolgen soll, immer sinnvoll und empfehlenswert. Dies kann beispielsweise wie folgt aktiv erfragt werden:

*Meine Pronomen sind sie/ihr.
Bitte teilen Sie mir mit, welche Anrede ich für Sie verwenden soll.
Bitte kommunizieren Sie mir etwaige Unterstützungsbedarfe.*

*Meine Pronomen sind sie/ihr - welche Pronomen verwenden Sie?
Bitte melden Sie sich gerne bei etwaigen Unterstützungsbedarfen.
„Wie darf ich Sie in Zukunft korrekt ansprechen?“ „Was ist Ihr Pronomen?“*

Ich bemühe mich darum, in der Anrede auf Geschlechtszuschreibungen zu verzichten, da das Geschlecht eines Menschen aus Namen, E-Mail-Adressen und/oder Aussehen nicht verlässlich „erkennbar“ ist. Damit ich dich/Sie richtig anspreche, teile(n) du/Sie mir gerne dein/Ihr gewünschtes Pronomen mit.

Ebenso freut sich die AQ Austria über konkrete Mitteilungen, wie Einzelpersonen angeschrieben/angesprochen werden möchten. Dies könnte beispielsweise wie folgt erbeten werden:

Bitte auf Pronomen verzichten und mich stattdessen immer mit meinem Vornamen (= xxx) ansprechen.

Mündliche Ansprache

Bei der Begrüßung von Gruppen stellt sich die Herausforderung, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen, da die*der Redner*in nicht davon ausgehen sollte, eine Gruppe aus „Damen und Herren“ vor sich zu haben:

*Liebe Kolleg*innen, Sehr geehrte Anwesende, Wertes Publikum, Liebe Teilnehmende, Liebe Studierende, Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, sehr geehrte Menschen aller Geschlechter oder Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, sehr geehrte geschlechterdiverse Menschen, Sehr geehrte Interessierte, Liebes Team*

Sprechen über Personen – Pronomen etc.

Im Deutschen werden üblicherweise Pronomen verwendet, um auf Personen zu verweisen, die bereits genannt wurden. Die zwei üblichsten dieser Pronomen sind „sie“ und „er“.

Unsere nächste Rednerin ist [Vorname] [Nachname]. Sie ist eine Mitarbeiterin.

Beim Sprechen/Schreiben über Personen, deren Geschlecht nicht bekannt ist, und beim Sprechen/Schreiben über nicht-binäre oder manche inter Personen funktionieren diese Pronomen nicht.

Zur Lösung dieser Frage gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Den Namen verwenden

Die erste Möglichkeit ist, einfach keine Pronomen zu verwenden, sondern immer den Namen der Person. Das funktioniert recht einfach, wenn ohnehin nur der Vorname verwendet wird, kann aber auf die Dauer kompliziert werden, wenn das nicht der Fall ist.

*Unser*e nächste*r Redner*in ist [Vorname] [Nachname]. [Vorname] [Nachname] arbeitet in der Interessensvertretung.*

Umschreibungen

Manchmal sind auch Umschreibungen möglich, indem zum Beispiel Sätze zusammengelegt werden.

Als Nächstes spricht [Vorname] [Nachname] von der Interessensvertretung.

Nicht auf ein Geschlecht bezogene Pronomen

Über die Jahre wurde eine ganze Reihe an nicht auf ein Geschlecht bezogene Pronomen vorgeschlagen. Diese Pronomen haben nichts mit den Pronomen der direkten Anrede (du/Sie) zu tun. Es geht um Pronomen, die verwendet werden, wenn über andere in der dritten Person gesprochen/geschrieben wird. Manche werden häufiger verwendet, andere weniger häufig.

Derzeit im Gebrauch sind unter anderem diese Neopronomen: „as“ (basierend auf „es“, aber vom Sächlichen unterschieden), „dey“ (basierend auf dem englischen im Singular verwendeten „they“), „em“, „er_sie, ersie, er:sie, er*sie“ (kann sie und/oder er sein), „hänjhen“ (übernommen aus dem Schwedischen/Norwegischen), „iks“ (Abwandlung von x), „k“, „nin“, „per“ (neutral, von „Person“), „sier, sie_er, sie_r, si_er, si*er, si:er, sier*“ (kann sie und/oder er sein), „sif“ (kann sie und/oder er sein), „they“ (aus dem Englischen), „xier/xies/xiem/xien/ dier“ (geschlechtsunabhängig), „z“, „zet“ (kann sie und/oder er sein).

Für manche geschlechterdiverse Personen ist das Pronomen eine sehr persönliche und wichtige Sache. Andere legen nicht so großen Wert auf die Verwendung eines bestimmten Pronomens, solange es nicht auf ein Geschlecht bezogen ist. Wieder andere verwenden sowohl nicht-binäre als auch binäre Pronomen.

Im Idealfall sollten solche Pronomen in Publikationen oder auch E-Mail-Signaturen angeführt werden, um Missverständnissen früh vorzubeugen und Sichtbarkeit für Geschlechtervielfalt zu schaffen. Jedenfalls sollten die Pronomen verwendet werden, die Personen für sich selbst verwendet haben wollen. Eine umfangreichere Liste von im deutschsprachigen Raum (mehr oder weniger) gebräuchlichen nicht auf ein Geschlecht bezogene Pronomen kann unter <https://nibi.space/pronomen> eingesehen werden.

Eine gute Möglichkeit, sich hierfür sensibilisiert zu zeigen und höflich das bevorzugte Pronomen zu erfragen, ist folgenden Passus in die E-Mailsignatur zu integrieren:

„Mein Pronomen ist [sie/ihr]. Damit ich auch Sie in Zukunft richtig ansprechen kann, freue ich mich, wenn Sie mir Ihr Pronomen mitteilen.“

Mit diesem Passus ist Selbstauskunft, höfliche Nachfrage und Sensibilisierung für jene, die die Auskunft über das Pronomen nicht einordnen können, verbunden.

„Name [Pronomen sie/ihr]“.

Diese Variante vermittelt durch die Selbstauskunft indirekt Offenheit für das Thema ohne das Gegenüber zu adressieren.

„Wenn Sie ein Anliegen hinsichtlich des [Anrede-]Pronomens oder zur (barrierefreien) Form unserer Kommunikation haben, teilen Sie es mir gerne mit.“

Diese diversitätssensible Variante geht ohne Selbstauskunft und erfragt einfach Bedarfe des Gegenübers.

Darüber hinaus geben viele Personen, die sich als nicht-binär verstehen, über das von ihnen bevorzugte Pronomen – wie auch darüber, wie sie gerne angesprochen werden möchten – Auskunft, z.B. in ihrer E-Mailsignatur:

„Bitte benutzen Sie keine geschlechtsspezifischen Bezeichnungen für mich. Mögliche nicht auf ein Geschlecht bezogene Anreden sind zum Beispiel: Guten Tag NAME. Statt den Anreden „Frau“

oder „Herr“ können Sie für mich die höfliche Anrede „Enby“ nutzen. Zum Beispiel: Sehr geehrtes Enby NACHNAME. Bei Fragen zu den Anredeformen schreiben Sie mich gerne an. Vielen Dank!“

Pronomen: Bitte auf Pronomen verzichten und mich stattdessen immer mit meinem Vornamen (= XXXX) ansprechen.

Signatur, persönliche Website, Visitenkarte

Die in der Signatur, auf der Visitenkarte oder der persönlichen Website verwendete Sprache bei akademischen Graden ist ein Ausdruck der Identität der jeweiligen Person. Hier kann natürlich eine zur eigenen Geschlechtsidentität passende rein weibliche, männliche oder nicht- binäre Form gewählt werden. Alternativ ist es auch möglich, Funktionsbezeichnungen zu verwenden:

Mag., Mag.^a, Mag.a, Mag. , Dr. Dr.ⁱⁿ, Dr.in, Dr*in, Prof., Prof.ⁱⁿ, Prof.in, Prof.*ⁱⁿ, Prof.*in HS-Leiter*in, HS-Leiterin, HS-Leiter, HS-Leitung*

8 Gender*inklusive digitale Verarbeitung von Geschlecht

Die AQ Austria möchte dazu beitragen, dass auch bei der digitalen Verarbeitung Geschlecht außerhalb des binären Modells beachtet wird. Bei der Erstellung von Formularen, automatisierten Anschreiben und Datenbanken sollen die binären Standardoptionen „Frau; Damen“ „Mann, Herren“ nicht einfach übernommen werden.

Formulare der AQ Austria sollen generell die Möglichkeit anbieten, keine Geschlechtsangabe zu machen. Wenn ein freies Textfeld zur Eingabe aufgrund von notwendiger Standardisierung und Vergleichswerten nicht möglich sein sollte, sollten zumindest die Optionen „Frau“, „Mann“, „divers“, „inter“, „offen“, „eigene Angabe“ bzw. „keine Angabe“ angeboten werden. Ist die Aufnahme von Geschlecht lediglich für die adäquate Anrede oder ein adäquates Anschreiben erforderlich, sollten die Vorlagen hierfür generell geschlechtsneutral gestaltet werden.

Bei Datenbanken ist in vielen Fällen eine grundlegende Refaktorisierung, sprich eine Verbesserung des bestehenden Codes, notwendig, die jedoch bei gängiger Modellierungsdokumentation systematisch aktualisiert sowie hinsichtlich möglicher unbekannter Eingaben verbessert werden kann. In anderen Fällen müssen die dahinterliegende Datenstruktur sowie die dazugehörigen Bezugsformeln und Abfragen geändert und/oder erweitert werden.

Immer ist die Frage zu stellen, welcher Aspekt von Geschlecht konkret relevant ist, warum und weshalb Geschlecht eine notwendige Variable darstellt. Viele Anwendungen kommen auch ohne eine Information über Geschlecht aus. Deziert notwendig könnte dies aber beispielsweise im Fall von notwendigen statistischen Analysen hinsichtlich der Repräsentation unterschiedlicher bzw. aller Geschlechter in unterschiedlichen Positionen bzw. bei Veranstaltungen oder Förderungen und budgetrelevanten Kontexten sein.

Der wichtigste Schritt liegt für die AQ Austria somit darin, jedenfalls dort wo möglich zu klären, inwieweit die Speicherung geschlechtsbezogener Information überhaupt notwendig ist.

9 Diskriminierungsfreie Sprachverwendung

*"Mit der Semantik von Worten ist es wie mit anderen sozio-kulturellen Gegenständen: Sie sind beweglich und veränderlich, sie werden für Einzelinteressen instrumentalisiert und in ideologische Dienste gestellt."*¹⁴

Die folgenden Anregungen zur Umsetzung gender*inklusive Sprache wirken weiteren Diskriminierungen innerhalb der eingangs umfassender dargestellten Kerndimensionen von Diversität, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierungen und auch soziale Herkunft – entgegen. Diskriminierung ist die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals. Sie kann sich auf einzelne oder auf mehrere Merkmale beziehen, die entweder tatsächlich vorliegen oder auch nur zugeschrieben sein können.

Klischeehafte Vorstellungen, Vorurteile, Belustigungen und Verurteilungen existieren im Hinblick auf Frauen, Männer, LGBTIQ*-Menschen, junge und alte Menschen, Migrant*innen sowie Menschen mit einer anderen religiösen Zugehörigkeit oder unterschiedlicher sozialer Herkunft, aber auch Menschen mit einer Behinderung, in allen Lebenslagen und sozialen Umfeldern. Diskriminierender Sprachgebrauch findet in Alltagsgesprächen, in den Medien, in Lehrbüchern, am Arbeitsmarkt etc. statt und wird bewusst oder unbewusst, reflektiert oder unreflektiert übernommen, verwendet und weitergegeben.

Ausgangspunkt jeder Diskriminierung sind dominante gesellschaftliche Normen, die meist von der Mehrheit einer Gesellschaft festgelegt werden und so die Unterschiedlichkeiten nicht berücksichtigen. Benachteiligung liegt sowohl vor, wenn Gleiches ungleich behandelt wird, als auch, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleichbehandelt werden. Diskriminierung kann direkt in Form von Ungleichbehandlung in vergleichbaren Situationen oder indirekt durch scheinbar neutrale Vorschriften oder Verfahren geschehen, die Personen mit bestimmten Merkmalen tatsächlich benachteiligen. Entscheidend ist dabei die Wirkung des Verhaltens, nicht die Absicht.

Sprachliche Diskriminierung kann explizit sein, wie etwa mittels Schimpfwörtern, sexistischen Witzen, rassistischen oder antisemitischen Bemerkungen oder abwertenden Äußerungen anderen gegenüber. Sprachliche Diskriminierung kann aber auch implizit passieren,

¹⁴ Sookee (2008): „Stop Bitsching! Resignifizierung niemals leicht gemacht“, https://www.fh-potsdam.de/fileadmin/user_upload/gleichstellung/Infomaterial/Gender_Sprachleitfaden_Perko2012_Druck.pdf, S. 25, abgerufen am 23.12.2021.

indem Personengruppen systematisch nicht erwähnt werden oder indem von ihnen nicht als Personen sondern von „Objekten“ gesprochen wird.

Als Mittel für mehr Gleichstellung, für mehr Zugangs- und Chancengerechtigkeit kann ein diskriminierungsarmer Umgang mit Sprache zur Sensibilisierung beitragen. Was als „normal“ gilt, gründet auf vermeintlich biologischen oder historischen Selbstverständlichkeiten, die kritisch und mit Abstand betrachtet als konstruiert erkannt werden können. Letztlich geht es darum, menschliche Vielfalt sichtbar zu machen, im Sinne eines intersektionalen Ansatzes. Jede*r Mensch vereint in sich viele Merkmale und ist damit eventuell von mehrfachen oder sich überschneidenden Diskriminierungen betroffen. Das Konzept einer Gesellschaft der gleichen Chancen für alle beinhaltet notwendigerweise die wertschätzende Anerkennung aller Menschen.

Diskriminierungsfreie Sprachverwendung beginnt mit der Überlegung, ob die Markierung eines Merkmals wirklich notwendig ist. Es ist zu fragen, ob es für die Erwähnung einer bestimmten Eigenschaft eines Menschen oder bspw. von Angehörigen einer spezifischen Bildungseinrichtung eine inhaltliche Begründung gibt. Auch eine Verneinung kann eine abwertende Nennung nicht korrigieren (z. B.: „Nicht alle Lehrende an einer kleinen regionalen Hochschule sind provinziell.“) und die Erwähnung von Selbstverständlichkeiten kann suggerieren, dass diese eben nicht als selbstverständlich gesehen werden („Migrant*innen erkennen das Grundgesetz an“).

Der Substitutionstest ist eine einfache Art zu prüfen, ob die Markierung einer Gruppenzugehörigkeit eigentlich nur Verallgemeinerungen fördert oder ein Verweis darauf ist, dass Erwartungshaltungen widersprochen wird. Der Test funktioniert so: „Machen Sie die Gegenprobe und ersetzen Sie die erwähnte Gruppe durch etwas, dem Sie sich zuordnen. Würden Sie sich immer noch so ausdrücken?“ Wichtig ist, bestimmte meist negative, abwertende und verniedlichende Stereotypisierungen, Meinungen und Vorurteile zu vermeiden.

Das Besondere der Dimension Lebensalter liegt darin, dass davon alle Menschen gleichermaßen betroffen sind. Alle Menschen altern. Stereotype, die über Menschen eines bestimmten Alters existieren, betreffen irgendwann jede*n selbst. Häufig hat man nur die Wahl, „zu jung“ oder „zu alt“ zu sein. Sich in die Rolle der jeweils Älteren oder Jüngeren zu versetzen, fällt dabei oftmals schwer. („Der*die altherwürdige Professor*in hat von IT keine Ahnung.“) Dieses Beispiel illustriert auch die Zusammenfassung von Altersgruppen (Geburtsjahrgängen) in sog. „Generationen“. Die Zuschreibung ist in der Regel keine Selbstbezeichnung und beschränkt sich eben nicht darauf, einen Zeitraum zu charakterisieren, sondern es werden einer ganzen Generation pauschal bestimmte Attribute zugewiesen.

Das Gleiche gilt für Generalisierungen und Stereotypisierungen und/oder abwertende Bezeichnungen, basierend auf ethnischer Herkunft, dem Migrationsstatus und der Zugehörigkeit zu einer kulturellen, religiösen oder ethnischen Gruppe. Die Begriffe ethnische Herkunft, Nationalität und Menschen mit Migrationshintergrund sowie viele andere Ausdrücke sind mit einer Diskriminierungskategorie verbunden, die einer besonderen Befassung bedarf: Fremdenfeindlichkeit und Rassismus grenzen aus und richten sich gegen die Vielfalt der Gesellschaft.

Ebenso erfahren Menschen aufgrund der Wahrnehmungen ihres Körperbildes, ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten von der Mehrheitsgesellschaft explizite und versteckte Diskriminierungen.

In Bezug auf sexuelle Orientierungen ist festzuhalten, dass Heterosexualität nach wie vor mehrheitlich als gesellschaftliche Norm (Heteronormativität) dargestellt und über Medien reproduziert wird. Der alltäglichen und ubiquitären Heteronormativität sollte mit einem hohen Reflexionsgrad begegnet werden. Praktisch umgesetzt bedeutet das: Machen Sie sich die Möglichkeiten und die Vielfalt anderer Lebensentwürfe bewusst.

Sprachliche Ausgrenzungen und Diskriminierungen sind auch mit der Dimension des sozio-ökonomischen Status, der sozialen Dimension verknüpft. Zugangsmöglichkeiten und Teilhabe an Hochschulbildung sind unterschiedlich, obwohl es klar ist, dass Heterogenität und Diversität zur Qualitätssteigerung in Lehre und Forschung beitragen.¹⁵ Ausgrenzung kann im Hochschulkontext aber einfach auch durch die Verwendung von Wissenschaftssprache stattfinden. Diese besteht oftmals aus Fachbegriffen, Fremdwörtern, komplizierten Formulierungen und langen Sätzen, das kann z.B. für Berufspraktiker*innen als Mitglied einer Gutachter*innen-Gruppe verunsichernd wirken.

Wenn religiöse und weltanschauliche Überzeugungen zum Gegenstand der Kommunikation werden, ist vorsichtige Neugier angebracht. Religion und Weltanschauung sind für manche Menschen etwas völlig Fremdes, das sie vielleicht auch ablehnen, wenn es zur Sprache gebracht wird, für andere etwas ganz Privates und Intimes, auf das sie nicht angesprochen werden möchten. Bei Qualitätssicherungs- und/oder Qualitätsentwicklungsverfahren in Ländern außerhalb des eigenen Kulturkreises oder bei international zusammengesetzten Expert*innen-Gruppen sind Fähigkeiten in Richtung (inter-)kultureller Kommunikation von großer Bedeutung.¹⁶

Kurzum, Menschen, aus unterschiedlichen (soziokulturellen) Milieus und Lebenswelten sollen möglichst diskriminierungsfrei behandelt werden. Im Folgenden daher einige Anregungen zur entsprechenden Sprachverwendung:

Sprechen über...: Bezeichnung von Menschen

Nachfrage

Eine Nachfrage bei angesprochenen Menschen, welche ihre jeweils präferierte Bezeichnung ist, zeugt von einem reflektierten und respektvollen Umgang. Es ist daher immer sinnvoll, nach der Selbstbezeichnung, dem Pronomen oder weiteren Hinweisen zum korrekten

¹⁵ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Leitthemen/SozDim.html#Anker1>, abgerufen am 18.05.2022.

¹⁶ Karl Farkas (1957–62, Bilanz des Monats, Bilanz der Saison, Bilanz des Jahres): „Aber wir Österreicher unterscheiden uns doch von den Deutschen durch so mancherlei, besonders durch die gleiche Sprache“.

Wording zu fragen, wenn es die Gelegenheit dazu gibt und Angaben nicht einfach auf Basis der eigenen Annahmen zu machen:

Wording zum Thema Armut – *von Armut betroffen*: Mit diesem Ausdruck wird klargestellt, dass „arm“ sein keine Wesenseigenschaft ist und kein selbstgewählter Zustand; *Menschen mit Armutserfahrung*: Der Begriff Armutserfahrung drückt aus, dass Menschen, die Armut erfahren, durchaus Expert*innen in eigener Sache sind; *Menschen mit geringem Einkommen oder Menschen mit einem Einkommen unter der Armuts Grenze*: Diese Ausdrücke bezeichnen einen spezifischen Aspekt von Armut, den der Einkommensarmut. Besonders häufig von Armut betroffen sind Kinder und Erwachsene in einer Familie von Alleinerzieher*innen. Im Übrigen wird die Bezeichnung „alleinerziehend“ teilweise als diskriminierend empfunden. Eine alternative Sprechweise lautet „Ein-Eltern-Familie“.

Wording zum Thema Prekariat: Dieser Begriff meint unsichere Einkommensverhältnisse bzw. einen Zustand unsicherer Beschäftigung. Häufig wird von „wissenschaftlichem Prekariat“ oder „prekären Beschäftigungsverhältnissen“ gesprochen, um auf die unsichere Situation von befristeten Beschäftigungsverhältnissen (gerade im Hochschulkontext) hinzuweisen.

Selbstbezeichnungen verwenden

Marginalisierte Gruppen bedienen sich durch Bezugnahme auf gemeinsame Diskriminierungserfahrungen ursprünglich abwertender Bezeichnungen ihrer Gruppe als Selbstbezeichnung. Dies ist als eine Form von Empowerment ohne Defizitkonstruktion zu verstehen:

Schwarze, Schwarze Menschen; PoC = People of Colour, eine internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff markiert eine politisch-gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die Weiße Mehrheitsgesellschaft; queere Menschen; BIPoC = Black, Indigenous and Peoples of Color, eine Sammelbezeichnung, die sich die Community rassistisch bedrohter Minderheiten gegeben hat. Darin inbegriffen sind Schwarze ,ethnische Gruppen und indigene Bevölkerungsgruppen und sämtliche Menschen, die sich durch Herkunft, Wurzeln, Hautfarbe oder Religion Rassismus ausgesetzt sehen.

Differenziert sprechen, uneinheitliche Gruppen anerkennen

Die Verwendung präziser und eindeutiger Bezeichnungen (z. B.: bei Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder indigenen Völkern) 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 sich Personen nicht wahrgenommen fühlen:

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

Menschen in den Mittelpunkt stellen

Grundsätzlich sollte nicht eine beliebige Eigenschaft einer Person ins Zentrum gestellt werden. Bisweilen kann es aber aus dem Kontext notwendig sein, gerade dieses spezifische

Merkmal im Zusammenhang mit der Person zu benennen. Dann erscheint es eine gute Lösung, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und das Merkmal sprachlich zu verknüpfen:

*Menschen mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Menschen mit Beeinträchtigungen (Achtung: Nicht überall erwünscht – für manche ist u. a. die Selbstbezeichnung Behinderte*r adäquat, als Hinweis darauf, dass Menschen von und durch die Gesellschaft an der gleichberechtigten Teilhabe gehindert werden); Familie mit Migrationsgeschichte; Jugendliche mit Trisomie 21; Person mit anderer Erstsprache*

Sensibler Sprachgebrauch

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

barrierefrei - ~~behindertengerecht~~; rollstuhlgerecht - ~~behindertenfreundlich~~

Vermeiden von Stereotypisierungen und negativen Kontextualisierungen

In verschiedenen tradierten Formulierungen, welche meist unhinterfragt verwendet werden, stecken Stereotype und diskriminierende Kontextualisierungen. Die Verwendung von folgenden Stereotypen ist zu vermeiden:

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

Ebenso gilt das für folgende Beispiele aus dem NS-Jargon:

„bis zur Vergasung; durch den Rost fallen, ausmerzen“

Vermeidung von Othering

Othering bezeichnet den Prozess, Personen zu „Anderen“ zu machen. Es wird also ein „Ich“ und ein „Nicht-Ich“, ein „Wir“ und ein „Nicht-Wir“ konstruiert. So macht sich eine Gruppe zur Norm und wird daher zum Standard. Alle anderen werden in der Folge zu „Anderen“. Die Konstruktion einer Norm funktioniert nur, wenn es „die Anderen“ gibt. Wichtig ist ein Bewusstsein darüber, dass Sprache auch abseits offensichtlicher Schimpfwörter (N-Wort) verdeckt rassistisch sein kann.

Diskriminierung durch Othering in Form von - auch stereotypisierenden - Fragenstellungen ist unbedingt zu vermeiden, damit ist gemeint: „Wo kommst du (wirklich) her?“, „Wie ist das bei euch so?“... „Bei uns macht man das so!“ oder Abwertungen wie: „Hütte“ statt „Haus“, „Stämme“ statt „ethnische Gruppe“. Vereinfachen Sie Ihre Sprache nicht, wenn Sie mit Menschen sprechen, bei denen Sie einen Migrationshintergrund vermuten. Sprachkenntnisse sind unabhängig von äußerlichen Merkmalen.

10 Diskriminierungsfreie Bildsprache

Die AQ Austria ist sich dessen bewusst, dass bei der Verwendung von Bildern, die Textbotschaften unterstützen, deren Wirkung noch stärker als diejenige von Text ist. Bilder bleiben länger im Kopf „hängen“ und sind oft leichter verständlich. Bilder sind das Erste, was wahrgenommen wird. Sie besitzen eine viel höhere Kommunikationsgeschwindigkeit als Texte und sprechen Menschen direkter, auf emotionaler Ebene an, wodurch sie besser erinnert werden. Besondere Aufmerksamkeit erzeugen Bilder, auf denen Menschen dargestellt sind. In der Bildsprache werden sehr einfach Inhalte transportiert, ohne dass diese explizit wahrgenommen werden.

Die AQ Austria wählt daher Bilder und deren Anordnung mit Bedacht, da auch sie – genau wie die Schriftsprache – keine „objektive“ Realität darstellen, sondern immer im Rahmen gesellschaftlicher Normen und Machtverhältnisse angewendet werden. Die AQ Austria möchte auch in ihrer Bildsprache Geschlechtervielfalt widerspiegeln und stereotype Darstellungen, Unausgewogenheit und Ungleichheiten vermeiden. Es wird auf gleichwertige Repräsentation geachtet. Es werden Menschen diverser ethnischer und nationaler Zugehörigkeiten sowie sozialer Lagen, unterschiedlicher Geschlechter und Altersgruppen, mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten in allen Kontexten respektvoll dargestellt. Themenspezifische Besetzungen werden aufgebrochen und Bildausschnitte wohl überlegt gewählt, da Personen als unterschiedlich wichtig wahrgenommen werden, je nachdem, wer vorn oder hinten, klein oder groß, aktiv oder passiv gezeigt wird.

11 Barrierefreie Sprachgestaltung

Die AQ Austria setzt sukzessive auch barrierefreie Sprachgestaltung um. Wesentliche Kriterien der Barrierefreiheit sind Zugänglichkeit, Einfachheit und Benutzer*innenorientierung. Es gilt die vier Prinzipien der Barrierefreiheit – wahrnehmbar, bedienbar, verständlich, robust, im Sinne einer Ermöglichung der Anwendung in allen aktuellen Browsern und auf allen Geräten – anzuwenden. Diese erweitern die leichtere Lesbarkeit und das schnelle Schreiben von Texten vor allem für beeinträchtigte Menschen.

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 sowie die Vergabe barrierefreier Dateinamen und die Arbeit mit barrierefreien Links.

Auch in anderen Office-Anwendungen, sei es nun im Mailverkehr mit Outlook, bei der Arbeit mit Excel-Tabellen oder beim Erstellen von PowerPoint-Folien, kann mit wenig Aufwand die Barrierefreiheit wesentlich verbessert werden. Kontraste sind wichtig. Graue Schriften sollten möglichst vermieden werden.

12 Einfache und Leichte Sprache

Die Einfache Sprache, die sich zwischen Leichter und Standardsprache verorten lässt folgt weniger starren Regeln und ist somit beim Übergang zur Standardsprache nützlich. Die größere Herausforderung stellt gender*inklusive Sprachverwendung in Leichter Sprache dar. Selbstkritisch anzumerken ist, dass diese Art der Sprachverwendung in der AQ Austria derzeit wenig Berücksichtigung finden kann und hier nur wenige Ausführungen dargestellt werden. „In Österreich, Deutschland und der Schweiz können rund 24 Millionen Menschen nicht richtig lesen und schreiben. Die meisten von Firmen und Behörden herausgegebenen Informationen sind für diese Menschen nicht verständlich.“ (siehe: <https://www.capito.eu/leichte-sprache/>, abgerufen am 19.05.2022)

Fakt ist, dass diese vereinfachten Varianten der Standardsprache vor allem Menschen mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten helfen, Texte besser zu verstehen. Aber auch andere Zielgruppen profitieren von Leichter Sprache. Die Herausforderung dabei ist, dass es in den vereinfachten Varianten der Standardsprache bislang zu wenig über gender*inklusive Sprachgestaltung gibt, die sowohl alle Geschlechter einbezieht als auch ohne Barrieren auskommt. Hier ist also Kompromissbereitschaft angesagt.

Leichte Sprache ist eine stark reduzierte Form des Deutschen, bei der nur leichte Wörter und kurze Sätze verwendet werden. Auf schwierige Strukturen wie zum Beispiel Genitiv-, Passiv- oder Konjunktivformulierungen sollten Schreibende verzichten. Leichte Sprache folgt eigenen Rechtschreibregeln. Jeder Text bzw. jede Übersetzung in Leichter Sprache muss von einer Prüfgruppe, die aus Leichte-Sprache-Leser*innen besteht, überprüft werden.

Leichte Sprache richtet sich zwar speziell an Menschen mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Aber auch andere Zielgruppen nutzen Leichte und Einfache Sprache. Dazu zählen beispielsweise einige gehörlose Menschen mit Gebärdensprache als Muttersprache, zudem funktionale Analphabet*innen und Menschen mit Lese-Rechtschreib-Schwäche.

Leichte Sprache muss in allererster Linie verständlich sein. Sprachästhetische Ansprüche treten dabei in den Hintergrund – es kommt auf das Wesentliche an. Geschlechtergerechtigkeit ist jedoch ein Thema, das auch den Nutzer*innen Leichter und Einfacher Sprache wichtig ist. Deshalb wird zunehmend darüber diskutiert, wie gender*inklusive Sprache verstärkt integriert werden kann.

Es gibt derzeit zwei Möglichkeiten, in Leichter Sprache gender*inklusive zu formulieren, das sind die Beidnennung und nicht-vergeslechtlichende Formulierungen.

Beidnennung

Bei der Beidnennung, auch genannt Paarform oder Doppelnennung, werden immer die männliche und die weibliche Form genannt:

Leser und Leserinnen

Während die Reihenfolge in Standardsprache der/dem Autor*in überlassen ist, empfiehlt das Netzwerk Leichte Sprache, immer die männliche Form zuerst zu nennen – denn die ist kürzer und den Lesenden bekannter.

Nicht-vergeslechtlichende Formulierung

Die zweite Möglichkeit, in Leichter Sprache gender*inklusiv zu formulieren, sind nicht-vergeslechtlichende Formulierungen – allerdings auch mit Einschränkungen. Nur geläufige nicht-vergeslechtlichende Wörter sind wirklich verständlich genug. Weniger bekannte Wörter dagegen, Partizipien und Neuschöpfungen sind zu schwer.

Gut geeignet: Mensch / Person / Leute / Mitglied

Nicht geeignet: Mitarbeitende / Interessierte / Leserschaft / Lehrkraft

Die englische Sprache ist in vielen Tätigkeitsbereichen der AQ Austria von großer Bedeutung. Auf den ersten Blick wirkt die Umsetzung gender*inklusive Sprachverwendung im Englischen deutlich einfacher, weil es z.B. nur einen Artikel gibt. Dennoch ist gender*inklusive somit auch möglichst diskriminierungsfreie Sprache ein wichtiges Thema. In der Folge finden sich praktische Anregungen dazu:

13 Gender*inklusive englische Sprache – Gender*inclusive language

As a quality assurance agency for higher education, AQ Austria regards language as an important working tool. For daily communication, both internally and externally, AQ Austria attaches great importance to communicating in a non-discriminatory way, insofar as this is possible.

Gender*inclusive language aims at representing people of all sexes and gender identities respectfully and on equal terms with regard to the core dimensions of a person, which are the components of the "inner dimension" of the diversity model. These components include all sexes and gender identities, age, ethnic groups and nationality, religion, ethnicity and culture, physical and mental abilities, sexual orientations and social origin/status.

AQ Austria is committed to respecting all applicable legal requirements, including the Federal Equal Treatment Act (B-GlBG)¹⁷ and the Equal Treatment Act (GlBG)¹⁸, both of which explicitly prohibit discrimination. AQ Austria also respects the free expression of gender identities in accordance with the European Convention on Human Rights (ECHR), in particular Article 8

¹⁷ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858>, abgerufen am 17.06.2021.

¹⁸ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>, abgerufen am 17.06.2021.

(right to respect for private and family life) and Article 14 (prohibition of discrimination)¹⁹.

Achieving gender*inclusive expression is easier in the English language than it is in German – for example, nouns do not possess a grammatical gender in English, meaning that, in general, the same noun is used irrespective of an individual's gender. However, certain adaptations are still necessary. Gender*inclusive language is respectful and promotes the value and acceptance of all people.

Gender*inclusive communication avoids the use of words or expressions that exclude specific groups of people and/or are no longer acceptable. Language associated with gender, abilities, age, class, size, Indigenous Peoples, racial, ethnic and religious identity is a sensitive issue. Language is always changing as societal views change and groups choose to redefine their own identities.

It is also important to note intersectionality – that is, that many identities do not stand alone but are interconnected and co-exist within an individual. In cases where individuals embody multiple identities that are not valued, those individuals will be at increased risk of discrimination and exclusion. Gender has a crucial influence on and within all types of discrimination – and, especially for people stereotyped as women, these effects of discrimination can be reinforced and intensified.

The following recommendations and examples are intended to support the minimisation of discrimination and offence that may be experienced by individuals or groups on the grounds of ability/disability, membership of an Indigenous Population, age, class, size, gender, race ethnicity, culture and immigrant status.

Equal Representation

Gender*inclusive language aims at representing people of all sexes and gender identities respectfully and on equal terms, but it is not common in English to use the asterisk [*] to indicate gender*inclusive language in the way that it is used in the German. The practice of gender*inclusive language originated as an attempt to redress the systematic erasure of women from public discourse and historiography. By highlighting the presence and achievements of women and by challenging male-centred forms of language, feminists strove to disrupt traditional gender roles and to write women into history.

More recent approaches to gender*inclusive language also acknowledge gender diversity between and beyond the “male-female” binary. Consequently, such approaches seek to make visible the presence and social contributions not only of women, but also of non-binary, trans, and intersex people (and those with other gender identities) as well.

¹⁹ For further details on the prohibition of discrimination (Protocol No. 12 of 04.11.2000) and on equality of opportunity, see: <https://www.menschenrechtskonvention.eu/diskriminierungsverbot-9298/>, accessed on 17.06.2021.

Anti-Discrimination

Language creates realities. Language is not merely a passive reflection of our world; the way people speak and write may also actively re/produce unconscious biases and forms of social exclusion. For instance, when a person defaults to “man” or “man”-compounds in generalising statements about groups (e.g. “the achievements of mankind”), it is not simply the case that the presence or contributions of women and/or non-binary people are erased – the unconscious bias that men are intellectually, morally, and physically superior is also reaffirmed.

In addition to reproducing sexist stereotypes or prejudices, gendered expressions or figures of speech may also carry with them heteronormative or otherwise discriminatory notions about how people should behave based on their (perceived) sex/gender (e.g. “Paul throws like a girl”). Moreover, many gendered formulations, such as the common salutation “Ladies and Gentlemen”, work from the normalised assumption that all of humanity can be neatly separated into the binary categories of “women” and “men”.

It is important to remember that language is always evolving. New words or phrases are constantly entering our vocabulary and old ones fall into disuse. We also have the ability to create new forms of language or use language in creative ways to actively counter discrimination or exclusion and to make space for populations that have previously been rendered invisible.

Consequently, practising gender*inclusive language is not just a symbolic gesture showing one's commitment to gender equality; it is also a concrete tool for raising public awareness, shifting people's perceptions, and changing individual attitudes and prejudices. In this way, gender*inclusive language contributes to the ongoing fight for the equality of all sexes and genders.

Further principles of gender*inclusive language

- Any group interactions should be approached with care and consideration, with an awareness of the that may exist within and between groups. When addressing groups, language should always be couched in inclusive terms.
- Use people-centric language that focuses on the person and reflects the individuality of people. People-centric language does not classify or stereotype people based on their association or identity with a group or culture.
- Only reference personal attributes or characteristics when it is relevant to the context.
- Consider a strengths-based approach (recognising the resilience of individuals and focussing on abilities, knowledge and capacities), rather than a deficit approach (focussing on deficiencies or supposed failings of a person, or group of people).
- Where appropriate, ask about the language the person prefers and respect their wishes. Do not make assumptions about people or their characteristics based on stereotypes or limited information.
- Be conscious of the implications of your language. Avoid excluding others or making people invisible by your choice of language. Avoid language and expressions that

disparage or trivialise others.

- Where possible, empower the person or group to speak for themselves. If you do need to speak on the behalf of a group of people, it is very important that you consult widely to ensure that the language you use is reflective of the group.
- Address and remove stereotypes and myths as appropriate. Ensure that your language, content and delivery are accessible to a diverse audience with diverse needs.
- Be aware of the context within which you are using language. Some terms may be acceptable when used by people as a means of (re-)claiming their identities, but are not acceptable – and can be seen as derogatory – when used by others.

When using gender*inclusive language, it is useful to keep the following generic questions in mind:

- Is it necessary to refer to a person's or a group's personal characteristics?
- If it is, are the references to personal characteristics couched in inclusive terms?
- Do any references to people reflect the diversity of the intended audience, and is the material accessible to the intended audience?
- Are you excluding people in the design and delivery of your material?

14 Examples of gender*inclusive language

Try to find alternatives to gendered nouns that are not heteronormative. Avoid binary constructions when talking about or addressing groups of people so as not to erase or exclude non-binary individuals.

student, researcher, employee

Use gender*inclusive forms of address. Courtesy titles such as “Miss” and “Mrs” carry with them old-fashioned – and, at times, outdated – assumptions about age, gender identity, sexual orientation, or marital status. Traditionally “Miss” and “Mrs” have been used to distinguish between unmarried and married women respectively.

Until recently, this distinction depending on marital status not only defined women by their relationships with men, but also with men only. The title “Miss” was commonly used for younger women. A simple alternative when addressing or referring to women is the title “Ms”.

Another alternative is to use the abbreviation “Mx”. This title, which was added to the Oxford English Dictionary in 2015, is used to avoid specifying gender. Some non-binary people prefer this title as a mode of address as well.

Honoured Guests, Dear/Esteemed Colleagues, Esteemed Guests/ Dear Friends/ Mr, Ms and Mx

Academic titles in English are not binary:

Professor, PhD, Dr

E-mail or written correspondence

Salutation for an unknown recipient or a form letter

In cases where the recipients' names, gender identities, or preferred modes of address are unknown, using forms of address, which are not heteronormative, is recommended. Instead of gendered salutations like "Dear Sir/Madam", "Ladies and Gentlemen", or "Dear Boys and Girls", formulations can be used like "Dear Representative of Organisation xy", "Dear Friends and Colleagues", or "Dear Students".

Salutation for a specific recipient

In cases where a person's name is known but not their gender identity, the following formula can be used:

Salutation + academic title (where appropriate) + the addressee's full name (given name/s or initials + last name), as in "Dear Professor Ali Mohammad Saleh".

Mailing address

Omit gendered courtesy titles ("Mr", "Mrs", "Miss", "Ms") when adding an address to the letterhead or envelopes: Simply state the person's full name, followed by their address.

E-mail signature

Each user can indicate the preferred pronouns in the e-mail signature. Simply add them in parentheses after the name.

Best regards,

Professor [First name] [Last name], PhD (Pronouns: she, her, hers)

Sincerely,

Dr Michelle Foucault (they, them, theirs)

Indicating your preferred pronouns in e-mail communication not only helps others to avoid misgendering you; it can also communicate to others that you are aware of the fact that there are more than two sexes/genders. This information might make it easier for trans, intersex, and non-binary people to share their gender identities and preferred pronouns. Moreover, by adding personal pronouns to the e-mail signature, this practice is normalised and helps to raise awareness of non-binary gender identities.

Gender pronoun guide

Subjective	Objective	Possessive adjective	Possessive pronoun	Reflexive
She	Her	Her	Hers	Herself
He	Him	His	His	Himself
Ze	Zim	Zir	Zirs	Zirself
Sie/Zie	Hir	Hir	Hirs	Hirself
Zie	Zir	Zir	Zirs	Zirself
Ey	Em	Eir	Eirs	EirselfBA
Per	Per	Pers	Pers	Perself
They	Them	Their	Theirs	Themself

Source: University of Calgary, 2017²⁰.

Use "they" as a singular pronoun

Generally, the word “they” refers to a plural antecedent. For example:

Because experienced hikers know that weather conditions can change rapidly, they often dress in layers.

But using “they” with a singular antecedent is becoming increasingly common in formal writing and speech to avoid the hassle of having to use “he/she” or “s/he”, etc. In a conversation, many people would not even notice how “they” is being used here:

Look for the rental car company’s representative at the airport exit; they will be holding a sign with your name on it.

“They” could be adopted as English’s standard third-person, not related to one gender pronoun in all writing and speaking contexts. Keep your audience in mind as you decide whether the singular “they” is a good solution for any gender-related problems in your writing.

Pronouns must refer to the action takers and must consider all genders

The researchers present their projects to the audience.
The researcher presents the project to the audience.
The researcher presents their project to the audience.
If an expert wants more information, please contact us.
If experts need more information, please contact us.
Dear expert, if you need more information, please contact us.

²⁰ University of Calgary: Inclusive Language Guide, June 2017, <https://observatori382866246.files.wordpress.com/2019/02/inclusive-language-guide-june-13-2017.pdf>, accessed on 17.06.2021.

Use plural forms

In many cases, using plural forms of nouns and pronouns is an excellent way to avoid using gendered language without causing any confusion or losing any meaning:

If experts require more information, they should contact us.

Use the imperative

If an expert requires more information, please contact us.

Use the passive

If an expert requires more information, the contact form can be used.

Avoid heteronormative expressions

Refrain from defaulting to “man”-compounds (i.e., composite words containing “man” either as a prefix or a suffix) or “man” as a generic descriptor when generalising about groups of people or their attributes (as in: “All men are created equal.”):

people/humanity - ~~mankind~~
 staff/labour force - ~~manpower~~
 English person/English people - ~~Englishman/Englishmen~~
 synthetic or artificial - ~~manmade~~
 advisory panel - ~~committee of wise men~~
 person, adult, individual, etc. - ~~man/woman~~

Avoid heteronormative job titles, roles and positions

firefighters - ~~firemen~~/firewomen
 flight attendants - ~~steward~~, stewardess/air hostess
 athletes - ~~sportsmen~~
 press officers - ~~spokesmen~~
 business manager/business person - ~~businessman~~
 political leaders - ~~statesmen~~
 chair/chairperson - ~~chairman~~/chairwoman
 first-year student - ~~freshman~~

Occasionally, speakers/writers will modify an otherwise non-binary job title or position to highlight the subject's gender. This generally happens in cases where the subject's gender contradicts conventional expectations as to who performs certain tasks or holds certain positions. Unless the gender of the person performing a particular task or holding a particular position is relevant to the discussion, specifying their gender should be avoided.

Here is an example where the professional's gender is relevant to the meaning of the sentence:

Carol preferred to talk to a female police officer about her experiences of domestic violence.

Avoid stereotypes and discriminatory terms

strong/weak sex, act like a man, cry like a little girl

In general and where possible, the most appropriate thing to do is to check with the person in question what their preference is. For some it is still appropriate being addressed as e.g. blind or fat person in order to eliminate a social stigma.

Human diversity - examples

Person who is blind or visually impaired - ~~blind person~~

Person with diabetes - ~~Diabetic~~

Person living with a specific condition - ~~Stricken with..., suffers from..., victim of...~~

Little person, someone of short stature - ~~Dwarf, midget~~

Cognitively disabled/delayed, person with intellectual disability - ~~Retarded~~

Person with an emotional disability - ~~Emotionally disturbed~~

Person in or who uses a wheelchair - ~~Handicapped, wheelchair-bound, confined to wheelchair~~

Person with psychiatric disability; person with a mental health condition - ~~Mentally-ill,~~

~~hyper-sensitive, insane, crazy, psycho~~

Non-disabled - ~~Normal, able-bodied, healthy~~

Person with a speech impairment - ~~Speech impediment~~

The preferred terminology may change for people as they age. If possible and appropriate, it is best to ask the person themselves. - ~~Older people, elders, seniors, senior citizen~~

Economically disadvantaged, person living at or below poverty line, people experiencing poverty - ~~Poor person, poverty-stricken person~~

Person experiencing homelessness - ~~Homeless~~

Person of size, larger bodied - ~~Overweight person, obese, fat~~

Try to represent all genders equally

Represent each gender, represent people as having agency and avoid referring to a person simply as someone's spouse/parent/sibling.

Checklist for gender*inclusive revisions

As you review your writing, ask yourself the following questions:

- Have you used "man" or "men" (or words containing them) to refer to people who may not be men?
- Have you used "he," "him," "his," or "himself" to refer to people who may not be men?
- If you have mentioned someone's sex or gender, was it necessary to do so?
- Have you used any occupational (or other) stereotypes?
- Do you provide the same kind of information and descriptions when writing about people of different genders?

Perhaps the best test for gender*inclusive language is to imagine a diverse group of people reading your paper. Would each reader feel respected? Envisaging your audience is a critical skill in every writing context, and revising with a focus on gender*inclusive language is a perfect opportunity to practice.

15 Fazit

Diese erste Verortung gender*inklusive Sprache unter dem Dach der AQ Austria, zunächst für Deutsch und Englisch, soll verdeutlichen, dass ein sorgsamer Umgang mit Sprache bedeutsam ist. Der Aufwand einer Umstellung der eigenen Sprachgewohnheiten lohnt sich insofern, als dass neue Perspektiven eingenommen werden können und dadurch jedenfalls ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Menschen in all ihren Facetten, auch im Arbeitsalltag, gefördert wird.

Für die AQ Austria gibt es nicht DIE diskriminierungsfreie Sprache, sondern nur immer wieder neue, kreative Versuche, Wahrnehmungsgewohnheiten in Frage zu stellen, sprachliche Diskriminierungen bewusst zu machen und den eigenen Sprachgebrauch zu verändern und weiterzuentwickeln.

Gender*inklusive Sprache kann beim Schreiben wie Lesen aufregend*schön sein – Spaß machen und eine Umgebung schaffen, die Vielfalt schätzt, eine integrative, respektvolle Kultur fördert und Zugehörigkeit für jeden Menschen schafft.

Abbildung 1: Diversity



Quelle: <https://i.pinimg.com/originals/53/db/59/53db5996e05cacc6ec1d4a9ac7f6b168.jpg>, abgerufen am 03.11.2021

16 Links zu Tools

- Barrierefreie Dokumentengestaltung: <https://support.microsoft.com/de-de/office/video-schulung-zum-thema-barrierefreiheit-71572aid-5656-4e01-8fce-53e35c3caaf4>, abgerufen am 10.06.2021.
- Bundesverband der Kommunikatoren (BdKom), die berufsständische Vereinigung für Presse- und Kommunikationsverantwortliche aus Unternehmen und Organisationen im deutschsprachigen Raum, hat das Kompendium „Gendersensible Sprache“ herausgebracht, das bei der Entwicklung passender Strategien zum fairen Formulieren unterstützen soll: https://bdkom.de/sites/default/files/meldungen_files/kompendium_gendersensible_sprache_1.pdf, abgerufen am 10.06.2021.
- Gender app Add-in für Microsoft Word, dieses macht genderspezifische Formulierungen sichtbar und präsentiert Alternativen: <https://genderapp.org/add-in>, abgerufen am 10.06.2021.
- Gender in Research - Toolkit and Training: www.yellowwindow.com/genderinresearch, abgerufen am 10.06.2021.
- Gender und Diversity in der Lehre - Toolbox der Freien Universität Berlin: <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>, abgerufen am 10.06.2021.
- Genderwörterbuch: <https://geschicktgendern.de/>, abgerufen am 10.06.2021.
- Gleichstellungsbüro der Bauhaus Universität Weimar hat eine interaktive Website erstellt: den „Gendomat“. Eine Annäherung an den gendersensiblen Sprachgebrauch: <https://www.uni-weimar.de/projekte/gend-o-mat/23>, abgerufen am 10.06.2021.
- Harvard: <https://dib.harvard.edu/guides-toolkits>, abgerufen am 10.06.2021.
- Harvard: <https://dib.harvard.edu/resource-type/how-guide>, abgerufen am 10.06.2021.
- <https://geschlechtsneutral.wordpress.com/informationen/>, abgerufen am 28.10.2021.
- <https://writingcenter.unc.edu/tips-and-tools/gender-inclusive-language/>, abgerufen am 02.11.2021.
- <https://www.gendercampus.ch/de/doing-diversity/>, abgerufen am 03.11.2021.
- https://www.gendercampus.ch/public/user_upload/Guide_langage_egalitaire_FR.pdf, abgerufen am 03.11.2021.
- https://www.genderkonferenz.eu/deutsch/beteiligte_einrichtungen.htm, abgerufen am 03.11.2021.
- <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>, abgerufen am 02.11.2021.
- Sammlung diverser Sprachleitfäden, von der Universität Innsbruck erstellt: <https://www.uibk.ac.at/leopoldine/gleichstellung/sprache.html>, abgerufen am 10.06.2021.
- Tool, um nicht-gendergerechte Stellen in Worddokumenten ausfindig zu machen. Per Klick werden alle nicht-gendergerechten Stellen angezeigt. Anschließend kann man alternative gendergerechte Begriffe per Klick einfügen lassen: <https://geschicktgendern.de/neues-tool-um-textstellen-zu-erkennen/>, abgerufen am 10.06.2021.
- Toolbox der Genderplattform - Strategien, Programme, Initiativen und Projekte, die an österreichischen Universitäten im Bereich der Gleichstellung entwickelt und durchgeführt werden: <http://www.genderplattform.at/>, abgerufen am 10.06.2021.

17 Literaturnachweis

Changing Language Together (2021): Guidelines for the use of gender-inclusive language, Bauhaus-Universität Weimar <https://www.uni-weimar.de/en/university/structure/central-university-facilities/equal-opportunity-office/profile/>, abgerufen am 14.06.2021.

En, Boka/Humer, Tobias/Petričević, Marija (2021): Geschlechtersensible Sprache - Dialog auf Augenhöhe, Leitfaden der Gleichbehandlungsanwaltschaft Wien, https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8029ba34-d889-4e64-8b15-ab9025c96126/210601_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf, abgerufen am 10.06.2021.

Inclusive Language Guide (2017): University of Calgary: <https://observatori382866246.files.wordpress.com/2019/02/inclusive-language-guide-june-13-2017.pdf>, abgerufen am 14.06.2021.

Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2018): Ausgesprochen Vielfältig, [https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht\(3\).pdf](https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht(3).pdf), abgerufen am 02.11.2021.

Madl, Alexandra (2021): Skriptum der Pädagogischen Hochschule Tirol - Fachstelle für Diversität und soziale Dimension in der Hochschulbildung, https://ph-tirol.ac.at/sites/default/files/2021-07/respekt-voll-sprechen_sprachleitfaden-pht_v2_o.pdf, abgerufen am 02.11.2021.

The Writing Center (2021): University of North Carolina, <https://writingcenter.unc.edu/tips-and-tools/gender-inclusive-language/>, abgerufen am 02.11.2021.

UQ Guide to Using Inclusive Language (2021): University of Queensland: <https://staff.uq.edu.au/files/242/using-inclusive-language-guide.pdf>, abgerufen am 14.06.2021.

Voglmayr, Irmtraud (2008): Leitfaden für einen nicht-diskriminierenden Sprachgebrauch (Hg. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) <https://www.klagsverband.at/docs/leitfaden-sprache.pdf>, abgerufen am 02.11.2021.

18 Unterstützungsmaterialien

AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin, Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit! Anregungen zum Nachschlagen_Schreiben_Sprechen_Gebärden_Argumentieren_Inspirieren_Ausprobieren_Nachdenken_Umsetzen_Lesen_Zuhören_antidiskriminierenden Sprachhandeln, 2. Auflage 2014/2015; <https://feministisch-sprachhandeln.org>, abgerufen am 07.06.2021.

Braidt, Andrea (2016): Non Binary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen. akademie der bildenden künste wien, Wien.

Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2019): Gendern – ganz einfach. Berlin: Duden

Firlinger, B.: Buch der Begriffe. Ein Wörterbuch zu Sprache, Behinderung und Integration, <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=71broschuerenservice.bmsg.gv.at>, abgerufen am 10.06.2021.

Firlinger, B., Braunreiter, M. & Aubrecht, B., MAINual. Handbuch Barrierefreie Öffentlichkeit, <https://www.bizeps.or.at/downloads/MAINual.pdf>, abgerufen am 07.06.2021.

Hornscheidt, Lann (2012): feministische w_orte: ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel.

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

Stefanowitsch, Anatol (2018): Eine Frage der Moral: Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen, Berlin: Dudenverlag.

