

Sprachleitfaden

Für eine geschlechterinklusive
Kommunikation an der
FH CAMPUS 02



Version 2.1, Jänner 2025

Gender & Diversity Management

VORWORT

Warum gibt es diesen Leitfaden für die FH CAMPUS 02?

In den Werten der FH CAMPUS 02¹ finden wir – neben anderen - die folgenden Punkte niedergeschrieben:

- Wir legen großen Wert auf Gleichbehandlung, Gerechtigkeit, Toleranz sowie wertschätzenden und ehrlichen Umgang miteinander.
- Wir stehen zu unserem Wort und leben das vor, was wir von den anderen erwarten.

Jene Sprache, welche wir für unsere interne und externe Kommunikation und schriftlichen Dokumente wählen, ist nicht zuletzt ein Spiegel der gesellschaftlichen Werthaltungen unserer Hochschule und repräsentiert im Optimalfall Ausgewogenheit, Gleichstellung und Chancengleichheit.

Eine zeitgemäße geschlechtergerechte Sprache versucht die Vielfalt der Geschlechter anzuerkennen, möglichst diskriminierungsfrei zu kommunizieren und zugleich eindeutig und verständlich zu sein. Sie berücksichtigt, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und dass Geschlechtsidentitäten vielfältig sein können. Geschlechterinklusive Kommunikation geht somit noch einen Schritt weiter als die lange Zeit übliche Nennung von Männern und Frauen.

ANWENDUNGSBEREICH

Dieser Leitfaden wurde als Orientierung, Unterstützung und Anwendungshilfe für das Verfassen geschlechtergerechter und inklusiver Texte und Dokumente an der FH CAMPUS 02 entwickelt und wird sich in den kommenden Jahren im Rahmen der gesellschaftlichen und rechtlichen Vorgaben kontinuierlich weiterentwickeln und erweitern.

Wir möchten Ihnen damit Anregungen für Ihre tägliche Arbeit geben und Ihnen mit praktischen Beispielen die Anwendung geschlechterinklusive Sprache erleichtern.

¹ Siehe: <https://www.campus02.at/unsere-hochschule/strategie-positionierung/werte/>

INHALTSVERZEICHNIS

1	GESCHLECHTERINKLUSIVES FORMULIEREN	1
1.1	Rechtlicher Hintergrund	1
1.2	Allgemeine Leitlinie	1
2	EMPFEHLUNGEN ZUR UMSETZUNG	2
2.1	Verwendung des Gendersterns	2
2.2	Vermeidung von unnötigen Geschlechtsangaben	4
2.3	Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen	5
2.3.1	Wörter, die im Singular und im Plural neutral sind	5
2.3.2	Pluralwörter, die neutral sind	5
2.3.3	Wörter die im Plural neutral sind	5
2.3.4	Funktions-, Institutions- und Kollektivbezeichnungen	5
2.3.5	Kreative Umformulierungen	6
2.4	Allgemeine Tipps zur gendergerechten Kommunikation	7
2.5	Kreative Lösungen sind gefragt	9
3	GENDER-INCLUSIVE LANGUAGE – HELPFUL TIPS	9
3.1	Gendered language and why should you be aware of it?	9
3.2	Gender-neutral language can actively promote equality:	10
3.3	Particular challenges in academic writing:	10
4	GESCHLECHTERSENSIBLE BILDGESTALTUNG	11
4.1	Sichtbarkeit	11
4.2	Ausgewogenheit	12
4.3	Klischeevermeidung	12
5	ÜBERSICHT HÄUFIG VERWENDETER BEGRIFFE	12
6	GLOSSAR	16
7	QUELLEN	18

1.1 Rechtlicher Hintergrund

Im Juni 2018 stellte der Verfassungsgerichtshof (VfGH) in seinem [Erkenntnis G77/2018 vom 15.6.2018](#) fest, dass es neben weiblich und männlich beim Geschlechtseintrag eine dritte Option in offiziellen Dokumenten geben muss. Damit bezieht sich der VfGH auf den [Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention](#), der den selbstbestimmten Ausdruck der Geschlechtsidentität als fundamentales Menschenrecht bezeichnet.

Die Anerkennung einer dritten Geschlechtsoption bedeutet für die Hochschulen eine Auseinandersetzung mit der geschlechtergerechten und inklusiven Sprache ihrer Dokumente, ihres Schriftverkehrs und ihrer mündlichen Kommunikation.

Seit 1. Jänner 2020 trat darüber hinaus jene neue Bestimmung der [Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung \(UHSBV\)](#) in Kraft, mit der eine dritte Geschlechtsoption erhoben werden muss. Zur Codierung des Geschlechts sind neben „M“ für männlich und „W“ für weiblich, „X“ für divers und alle anderen Bezeichnungen des Geschlechts, die weder unter M noch W fallen, zu verwenden. Das jeweilige Geschlecht ist aus den vorgelegten in- oder ausländischen Personenstandsunterlagen, Reisepässen oder Personalausweisen zu übernehmen.

Quelle: Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung

Dieser Leitfaden enthält die wichtigsten Grundprinzipien sprachlicher Gleichbehandlung und die gängigsten Strategien geschlechterinklusive Formulierens und gibt Ihnen somit konkrete Hilfestellungen dabei, Ihre Kommunikation und Publikationen professionell zu gestalten.

Die angeführten Beispiele sind öffentlich zugänglichen Texten, wie Sprachleitfäden, Richtlinien zur Verfassung wissenschaftlicher Arbeiten, Broschüren, dem Internet etc., entnommen - siehe Quellenangaben.

1.2 Allgemeine Leitlinie

Formulierungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern erfassen nicht alle Geschlechter, einschließlich nicht-binärer und diverser Personen.

Um der sprachlichen Sichtbarkeit aller Geschlechter gerecht zu werden, empfiehlt die FH CAMPUS 02 daher, in der schriftlichen und mündlichen Kommunikation neutrale bzw. genderinklusive Formulierungen zu wählen, die respektieren, dass manche Menschen weder „weiblich“ noch „männlich“ sind und die somit eine Gleichstellung auch sprachlich zum Ausdruck bringen.

Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines

Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter gelten, ist unzulässig.

Auch die Website und Dokumente an der FH CAMPUS 02 sind dahingehend anzupassen.

Im **personalisierten Schriftverkehr** oder in der Kommunikation mit **persönlich bekannten Personen** bzw. Personen, die sich bspw. im Rahmen der Bewerbung an der FH CAMPUS 02 o.ä. Erfassungen bereits selber **eindeutig einem Geschlecht zugeordnet** haben, kann bei Frauen und Männern weiterhin die geschlechtsspezifische Anrede wie bisher verwendet werden (z. B. Sehr geehrte Frau ... / sehr geehrter Herr ...). Ansonsten empfiehlt sich die Anrede ohne Frau bzw. Herr wie z. B. Hallo Max Müller.

2 EMPFEHLUNGEN ZUR UMSETZUNG

Es stehen verschiedene Varianten von geschlechtergerechten Formulierungen und inklusiver Sprache zur Verfügung. Die FH CAMPUS 02 empfiehlt als Schreibweise den Genderstern. Diese Schreibweise hat sich durchgesetzt, um die Vielfalt der Geschlechter abzubilden.

2.1 Verwendung des Gendersterns

Der **Genderstern*** dient als symbolischer Platzhalter für alle Personen, die sich nicht der bipolaren Geschlechterordnung (Mann und Frau) zuteilen wollen oder können (z. B. transgender, intersexuelle oder transsexuelle Personen) und steht für die Vielfalt der Geschlechter. Dabei wird zwischen der weiblichen und der männlichen Form anstatt eines Schrägstriches **ein Stern *** gemacht, um auch jene Geschlechter sichtbar zu machen, die bisher unsichtbar waren.

Der Stern wird in den meisten Fällen ähnlich dem Binnen-I verwendet. Nach dem Stern steht ein „kleines i“:

Stern:	Binnen-I
Bewerber*in, Bewerber*innen	BewerberIn, BewerberInnen
Absolvent*in, Absolvent*innen	AbsolventIn, AbsolventInnen

In der **mündlichen Kommunikation** wird der Genderstern * als kurze Pause oder -Stern- gesprochen.

Sobald jedoch Artikel oder Pronomen ins Spiel kommen, werden Konstruktionen mit Genderstern ein wenig komplizierter. Grundsätzlich kann der Genderstern dann der Einfachheit halber auch **mit weiblichen und männlichen Artikeln und Personalpronomina** etc. verwendet werden, indem man ihn zwischen die weibliche und männliche Form einfügt:

Artikel:	Personalpronomen	Possessivpronomen	Fragewort
der*die Bewerber*in ein*e Bewerber*in	er*sie	seine*ihre	welche*r?
mein*e Lehrende*r			

Beispiele:

- der*die Mitarbeiter*in
- Jede*r nimmt am Auswahlverfahren teil
- Keine*r konnte weitere Angaben machen.
- Diese Formulare bekommen Sie von Ihrem*Ihrer Studiengangsleiter*in
- dem*der Studierenden wird das Prüfungsergebnis rechtzeitig mitgeteilt
- Für die vakante Stelle wird ein*e ausgebildete*r Jurist*in gesucht
- Von einem*einer Akademiker*in erwartet man sich ein Auslandssemester
- Der*die Forscher*in, der*die ein Paper einreicht
- die Publikation des*der Lehrenden
- Auszahlung an eine*n Dienstnehmer*in
- Auszahlung an eine*n nebenberufliche*n Lehrende*n

Zur besseren Lesbarkeit, wird empfohlen, die Reihenfolge der Artikel auf die nachfolgenden Substantiva abzustimmen.

In Anlehnung an die Verwendung im Fachhochschulgesetz (FHG) und zur Vereinfachung der genderinklusiven Sprache, wird an der FH CAMPUS 02 empfohlen, „Lehrende“ (statt Lektor*innen) bzw. Studierende (statt Student*innen) zu verwenden.

Achtung bei den Formulierungen Weglassprobe beachten:

Wird in der Gendersternschreibweise die Endung oder ein entsprechender Teil davon weggelassen (*in(n) *inne, oder *innen), muss die übrigbleibende Form ein korrektes Wort ergeben bzw. beide Formen müssen grammatikalisch korrekte Sätze ergeben.

Weglassprobe positiv:

- die Bewerber*innen (die Form „die Bewerber“ ist korrekt enthalten)
- die Expert*innen (die Form „die Experten“ ist korrekt enthalten)
- die Absolvent*innen (die Form „die Absolventen“ ist korrekt enthalten)
- die Kolleg*innen (die Form „die Kollegen“ ist korrekt enthalten)

- Wir geben den Bewerber*innen die Möglichkeit, sich rechtzeitig anzumelden (die Form „den Bewerbern“ ist korrekt enthalten)
- Den Mitarbeiter*innen geben wir recht (die Form „den Mitarbeitern“ ist korrekt enthalten)

Weglassprobe negativ:

- der Betriebsarzt*die Betriebsärztin oder der*die Betriebsarzt*Betriebsärztin (**nicht** der*die Betriebsärzt*in - da es die Form „der Betriebsarzt“ nicht gibt)
- der Experte*die Expertin wurde angefragt oder der*die Experte*Expertin (**nicht** der*die Expert*in wurde angefragt – da es die Form „der Experte“ nicht gibt)
- ein externer Psychologe*eine externe Psychologin oder ein*e externe*r Psychologe*Psychologin nimmt teil (**nicht** ein*e externe*r Psycholog*in –da es die Form „ein Psycholog“ nicht gibt)
- der Lebenslauf des Bewerbers*der Bewerberin oder des*der Bewerbers*Bewerberin (**nicht** der Lebenslauf des*der Bewerber*in, da die männliche Genitivendung „s“ fehlt)
- Unterschrift eines Dienstnehmers*einer Dienstnehmerin oder eines*einer Dienstnehmers*Dienstnehmerin (**nicht** eines*einer Dienstnehmer*in, da die männliche Genitivendung „s“ fehlt)
- die Anschrift des Absolventen*der Absolventin oder die Anschrift des*der Absolventen*Absolventin (nicht der Name des*der Absolvent*in, da die männliche Genitivendung „en“ fehlt)
- Rückschlüsse auf die Identität eines Benutzers*einer Benutzerin oder eines*einer Benutzers*Benutzerin (nicht eines*einer Benutzer*in, da die männliche Genitivendung „s“ fehlt)

Im Fall einer negativen Weglassprobe bzw. falls keine grammatikalisch korrekten Sätze entstehen ist die vollständige Nennung der weiblichen und männlichen Form mit Genderstern erforderlich.

Der Genderstern kann zudem auch in **feststehende Komposita** eingefügt werden.

Beispiele: Benutzer*innenordnung, Leser*innenschaft, Redner*innenpult, Mitarbeiter*innengespräch, Absolvent*innenbefragung

Fachbegriffe, welche sich nicht auf eine natürliche Person beziehen, z.B. Lieferant, Dienstgeber, Hersteller, Partnerunternehmen etc. können in dieser Form verwendet werden.

2.2 Vermeidung von unnötigen Geschlechtsangaben

In vielen **Dokumenten** werden oft Angaben zum Geschlecht gemacht, auch wenn diese nicht immer notwendig sind. Hierdurch können Menschen einem Geschlecht u.U. falsch zugeordnet werden. Soweit möglich, sollten daher auf Studiendokumenten und internen Informationsdokumenten die *Geschlechtsangaben* („Frau“, „Herr“, ...) entfallen.

Auch bei **Postaussendungen** ist es nicht notwendig, „Frau“ oder „Herr“ zu verwenden. Es genügt die Verwendung von [Vorname] [Nachname] Adresse.

Sonderfall Verleihungsbescheide akademischer Grade: Nach den derzeit geltenden Bestimmungen sind viele akademische Grade in einer männlichen und weiblichen Form definiert. Gemäß der Rechtsauskunft des Bundesministeriums vom Oktober 2019 (BMBWF-52.250/0216-IV/09/2019), wird Personen mit einer anderen Geschlechtsoption als „männlich“ oder „weiblich“ die Wahlmöglichkeit eingeräumt, den akademischen Grad in männlicher oder weiblicher Form verliehen zu bekommen.

2.3 Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen

Falls die Verwendung des Gendersterns nicht möglich ist oder zu sehr umständlichen Konstruktionen führt, kann es sinnvoll sein, auf alternative Formen geschlechterneutraler Sprache auszuweichen. Geschlechtsneutrale Formulierungen haben den Vorteil, dass sie Diskriminierungen vermeiden, indem ein Geschlecht explizit sichtbar gemacht wird. Sie haben jedoch den Nachteil, dass sie die Geschlechtervielfalt unsichtbar machen. Es sollte daher nicht ausschließlich geschlechtsneutral formuliert werden. Trotzdem sind diese Formulierungen häufig hilfreich, um Sprache zu vereinfachen.

2.3.1 Wörter, die im Singular und im Plural neutral sind

- **die** Person, Vertretung, Persönlichkeit, sowie alle Zusammensetzungen mit -kraft, -hilfe, -person (z.B. Fachkraft, Lehrperson)
- **der** Mensch, Elternteil
- **das** Kind, Mitglied, Individuum...

2.3.2 Pluralwörter, die neutral sind

- Alumni, Fach(leute), die Eltern, die Geschwister, die Beschäftigten, die Angestellten

2.3.3 Wörter die im Plural neutral sind

Sie werden aus Adjektiven oder Partizipien gebildet, z.B.:

- die Lehrenden, die Studierenden, die Mitarbeitenden, die Anspruchsberechtigten, die Gruppe der Benutzenden, die Anwesenden, die Teilnehmenden, die Vortragenden

2.3.4 Funktions-, Institutions- und Kollektivbezeichnungen

An Stelle der Person wird die Funktion, die Institution oder das Kollektiv genannt, z.B.:

- das Rektorat, das FH-Kollegium, der Vorsitz, die Studiengangsleitung, die Geschäftsführung, das Personal, die Abteilung, das Institut, das Team,...

2.3.5 Kreative Umformulierungen

a) Umschreibung, Umstellung

- Wer Teilzeit arbeitet...
(statt: Mitarbeiter*innen, die Teilzeit arbeiten)
- In der Diplomarbeit wird aufgezeigt...
(statt: Die Studierenden haben in der Diplomarbeit aufzuzeigen)
- Hier können Angaben gemacht werden...
(statt: Hier können die Teilnehmer*innen Angaben machen)
- Nach Absolvierung dieses Studienganges sind sie in der Lage...
(statt: Die Absolvent*innen dieses Studienganges sollten in der Lage sein)
- Bitte reichen Sie für die Bewerbung folgendes ein...
(statt: Bewerber*innen müssen folgendes einreichen)

b) Umformulierung mit Pronomen

- Der Ausgleichszuschuss gebührt nur **jenen, die** auch Studienbeihilfe beziehen.
- Der Ausgleichszuschuss gebührt **allen, die** auch Studienbeihilfe beziehen.
- **Alle, die** ein Zeugnis erhalten haben, sind berechtigt...
- **Wer** den Ausgleichszuschuss beantragt, muss **den** Studienbeihilfebezug nachweisen.
- **Wer** Studienbeihilfe bezieht, hat auch ein Anrecht auf einen Ausgleichszuschuss.
(**statt:** der Ausgleichszuschuss gebührt nur Studienbeihilfenbeziehern...)
- **Niemand** hätte sich freiwillig gemeldet

c) Umformulierung mit „ist ... zu“ (modaler Infinitiv)

Bei Ansuchen um Ausgleichszuschuss **ist** der Studienbeihilfebezug nach**zu**weisen.

d) Passiv statt Aktiv

Der Satz: „Die **Teilnehmer*innen** des Workshops „Hochschule 2025“ **erstellten** ein Curriculum für den Studiengang der Zukunft“ wird umformuliert zu: Im Workshop „Hochschule 2025“ **wurde** ein Curriculum für den Studiengang der Zukunft **erstellt**.

Der Satz: „Die **Teilnehmer*innen** des Seminars sind berechtigt, die Software zu benutzen“ wird umformuliert zu: Die **Teilnahme** am Seminar berechtigt zur Benutzung der Software.

Der Satz: „Sonderzahlungen erhalten die **Mitarbeiter*innen mit** dem Gehalt“ wird umformuliert zu: Sonderzahlungen **werden** mit dem Gehalt **ausgezahlt**.

e) Adjektiv statt männlicher Personenbezeichnung

Der Rat **des Fachmannes** wird umformuliert zu: **fachkundigem** Rat

f) Umformulieren von benachteiligenden Ausdrücken/Redewendungen²

Mannstunden	Personenstunden
Arztpraxis	Ordination, ärztliche Praxis
Mannschaft	Team, Gruppe
Mädchenname	Geburtsname
Die Hosen anhaben	das Sagen haben
Seinen Mann stehen	durchhalten, geradestehen für etwas

2.4 Allgemeine Tipps zur gendergerechten Kommunikation

An der FH CAMUS 02 kommunizieren wir täglich mit Menschen, die wir nicht kennen und deren korrekte Anrede uns nicht bekannt ist. **Weder vom äußeren Erscheinungsbild her, noch vom Namen einer Person können wir automatisch auf ein bestimmtes Geschlecht schließen.** Eine neutrale Ansprache schafft daher einen möglichst sicheren und gerechten Kommunikationsraum für alle. An der FH CAMPUS 02 wird daher in diesen Fällen bevorzugt die neutrale Form der Anrede verwendet. Die folgenden Beispiele zeigen einige Möglichkeiten auf:

Dokumente und E-Mails müssen auch bei Massenaussendungen oft individualisiert werden (bspw. Informationen an Studierende, Mitarbeiter*innen, Lehrende). Dafür werden folgende Möglichkeiten der Anrede im Schriftverkehr vorgeschlagen:

S.g. [Vorname] [Nachname]
Hallo [Vorname] [Nachname]
S.g. Damen*Herren
S.g. Interessierte
Sehr geehrte*r [Vorname] [Nachname]
Guten Tag/Morgen/Abend [Titel] [Vorname] [Nachname]
Guten Tag, ich schreibe Ihnen in Bezug auf
Guten Morgen, gerne beantworte ich Ihre Anfrage
Sehr geehrte*r Studierende*r
Sehr geehrte*r Benutzer*in
Sehr geehrtes Team
Sehr geehrte Studierende
Liebe*r Studierende*r
Liebe Mitarbeiter*innen

² Vgl.: Jedermann ist keine Frau. Sprachleitfaden für eine geschlechtergerechte Kommunikation. FH Vorarlberg (Hrsg.).

Liebe Kolleg*innen

Liebe Mitarbeitende

Sehr geehrte Lehrende

Auch bei der **Begrüßung und Moderation** im Rahmen von (Lehr-)Veranstaltungen wird empfohlen, Anreden zu verwenden, die alle Personen inkludieren:

Sehr geehrte Anwesende

Liebe Gäste

Sehr geehrte Teilnehmende

Liebes Publikum

Besteht Unsicherheit bezüglich der geschlechtsspezifischen Anrede in **Diskussions-/Gesprächsrunden/Sitzungen** kann um Namensschilder mit freiwilliger Pronomenangabe gebeten werden. Auch können Pronomen und Geschlechtsbezeichnungen durch Vornamen und Nachnamen bzw. nur den Vornamen ersetzt werden z.B. „Wie Vorname (Nachname) gerade erläutert hat, ...“ anstelle von: „Wie Frau XX ...“ oder fragen Sie einfach direkt nach („Wie darf ich Sie ansprechen?“).

Aussendungen/Schriftstücke in **allgemeinen Personalangelegenheiten** haben Personenbezeichnungen in geschlechtsneutraler Form zu enthalten. Für Schriftstücke in **individuellen Personalangelegenheiten** ist jene Formulierung zu verwenden, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht.

Da an den Hochschulen seit dem 1.1.2020 eine dritte Geschlechtsoption für die Bildungsdokumentation verpflichtend ist, sollte, wenn eine **Geschlechtsangabe in Formularen, Befragungen, Dokumenten etc.** unbedingt notwendig ist, immer eine zusätzliche Auswahlmöglichkeit angegeben werden:

- „Divers“ für alle anderen Bezeichnungen eines Geschlechts, die weder unter männlich oder weiblich fallen; in Kurzform: m/w/d
- oder ein „X“ bei Codierungen

Auch für **Stellenausschreibungen** der FH CAMPUS 02 gilt das Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung gemäß Bundesgleichbehandlungsgesetz. D.h. sie sollten so formuliert sein, dass sie Personen jeden Geschlechts ansprechen. Dies gilt sowohl für die Stellenbezeichnung als auch für den Ausschreibungstext. Zusätzlich zum Gender-Sternchen kann die Angabe (m/w/d) in Klammern hinter die Stellenbezeichnung gesetzt werden.

Hauptberufliche*r Lehrende*r (m/w/d)

Akademische Grade, Berufs- und Funktionsbezeichnungen können von allen Geschlechtern gleichermaßen erworben und ausgeübt werden. Bei Titelabkürzungen wie Prof., Dr. Mag. haben viele Menschen meist eine männliche Person vor Augen. Um auch Frauen hinter der Abkürzung sichtbar zu machen, kann die – wahlweise auch hochgestellte – Endung „in“ (oder „a“ für Magistra) angefügt werden z.B. Prof.in Dr.in/Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ , Mag.a /Mag. ^a

Falls das soziale Geschlecht der adressierten Person oder Personen unbekannt ist oder sich die Person weder als Frau noch Mann versteht, sollte zusätzlich das Gender-Sternchen* als Markierung der Geschlechtervielfalt verwendet werden. Wenn mehrere Titel aufeinanderfolgen, werden sie jeweils mit der entsprechenden Endung ergänzt z.B. FH-Professor*in, Doktor*in, Dr*in, Diplom-Ingenieur*in; Vizerektor*in, Geschäftsführer*in etc.

Die **akademischen Grade für Bachelor bzw. Master** (z.B. BA/BSc. und MA/MSc.) sind genderneutral und haben im Englischen sowie auch im Deutschen nur eine Form.

2.5 Kreative Lösungen sind gefragt

Auch geschlechtersensible Sprache unterliegt einem Wandel und hat sich seit den 1980er Jahren weiterentwickelt. Am erfolgreichsten ist das Formulieren geschlechterinklusive Texte, wenn die verschiedenen besprochenen Möglichkeiten je nach Kontext sinnvoll miteinander kombiniert werden. Nachträgliche Umformulierungen können die Lesbarkeit von Texten beeinträchtigen.

Daher wird empfohlen:

Erstellen Sie ein Konzept für den zu verfassenden Text und berücksichtigen Sie beim Formulieren grundsätzlich alle Geschlechter.

Unterschiedliche Varianten und Formulierungen sind, wie im gegenständlichen Leitfaden beschrieben, innerhalb eines Textes möglich. Wobei sowohl die Lesbarkeit des Textes, als auch das Sichtbarmachen aller Personen bedacht werden sollte.

Sollten sich Fragen zu Formulierungen ergeben, auf welche in diesem Sprachleitfaden nicht Bezug genommen wurde, kontaktieren Sie bitte Gender & Diversity Management unter diversity@campus02.at

3 GENDER-INCLUSIVE LANGUAGE – HELPFUL TIPS

In English texts and lectures, too, the wording should be as gender-neutral as possible.

3.1 Gendered language and why should you be aware of it?

Unlike in German, English nouns have no grammatical gender: Nevertheless, gender-sensitive formulations are also possible in English. Therefore, it is important to be careful when it comes to the use of gendered terms in the process of writing. Use gender-neutral language every time

you want to address all sexes. In contrast, use gender-specific language every time you want to describe only men or only women.

3.2 Gender-neutral language can actively promote equality:

Avoid gender-dominated language. It helps to use the plural of nouns and plural pronouns. For instance, instead of writing “the customer — he/she” you can also write “the customers — they”.

Choose neutral alternatives for the use of “man” when referring to all people. Neutral alternatives include “one”, “people”, “humanity” and “humans”. In principle, try using inclusive terms that do not make gender distinctions, for example:

chairman/madam chairman	chair/chairperson
mankind	humankind
lady doctor	doctor
spokesman	spokesperson
foreman	supervisor
workmen	workers
manned	staffed
manpower	human resources, workforce, labour force

Possessive pronouns can be used for all genders by using the gender star.

- Every employee is asked to contribute his*her opinion.

Use gender-neutral language also when addressing persons. Where titles are appropriate, use parallel titles, e.g. Ms. is parallel to Mr.

Avoid derogatory/patronising terms such as “girls” and “ladies” except when the equivalent term is also used. In addition, also avoid derogatory/patronising expressions, such as:

“He throws/runs/fights like a girl.”

“In a manly way.”

“Thank you to the ladies for making the room more beautiful.”

“Men just don’t understand.”

3.3 Particular challenges in academic writing:

In academic writing, it may be essential to report on certain demographic details such as gender, race, ethnicity, and age, which may be needed for interpreting the findings or making judgements about their generalisability. The guiding principles for the use of these details are the following:

- Relevance: Record and describe the demographic details that are relevant for the study and do not include the ones that are not.

- Prudence: Make sure that the descriptions you use would not offend members of the groups you are describing. Try using terms that members of those groups would use to describe themselves.

Die zentrale Servicestelle Marketing & PR betreibt eine Reihe von Accounts auf Social Media Kanälen zur Bekanntmachung der FH CAMPUS 02 sowie zur Studiengangsbewerbung. Die Verwaltung, Steuerung und Bespielung obliegt der Social Media Beauftragten. Diese sogenannten „Hauptaccounts“ werden durch die departmentspezifischen Kanäle ergänzt, welche durch die Mitarbeiter*innen des PR-Netzwerks betrieben und verwaltet werden.

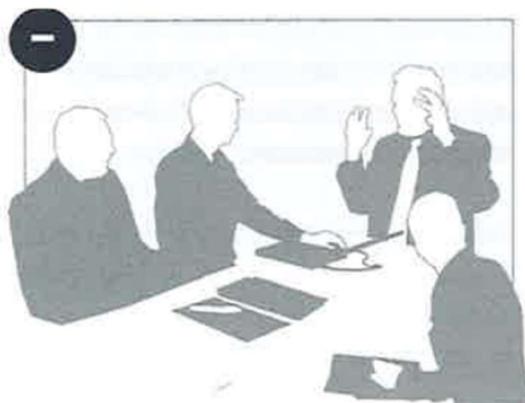
4 GESCHLECHTERSENSIBLE BILDGESTALTUNG

Texte werden sehr häufig mit Bildern versehen, welche im Kontext wirken und Botschaften unterstreichen. In diesen Bildern sollten ebenfalls die folgenden gendersensiblen Aspekte im Hinblick auf die Bildwahrnehmung berücksichtigt werden:

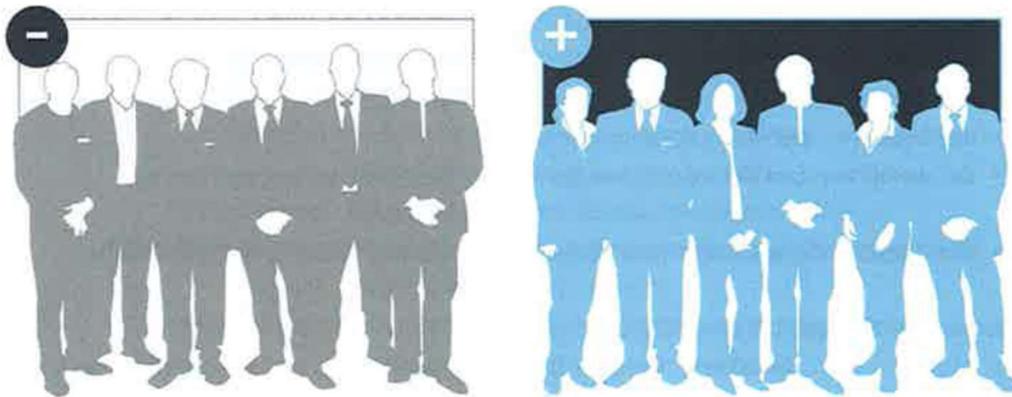
- Die emotionale Wirkung von Bildern ist stärker als jene eines Textes.
- Die Reihenfolge der Rezeption geht vom Bild zum Text.
- Bilder bleiben stärker in Erinnerung als Texte.
- Bei Bildern und Bildmaterial ist darauf zu achten, dass alle Geschlechter in gleichberechtigter und in zahlenmäßig ausgewogener Weise dargestellt werden.
- Stereotype Darstellungen von Geschlechterrollen sollten vermieden werden etwa hinsichtlich Mimik, Körperhaltung, Kleidung oder „typischer“ Tätigkeiten und Positionen

Beispiele für Sichtbarkeit, Ausgewogenheit und die Vermeidung von Klischees:

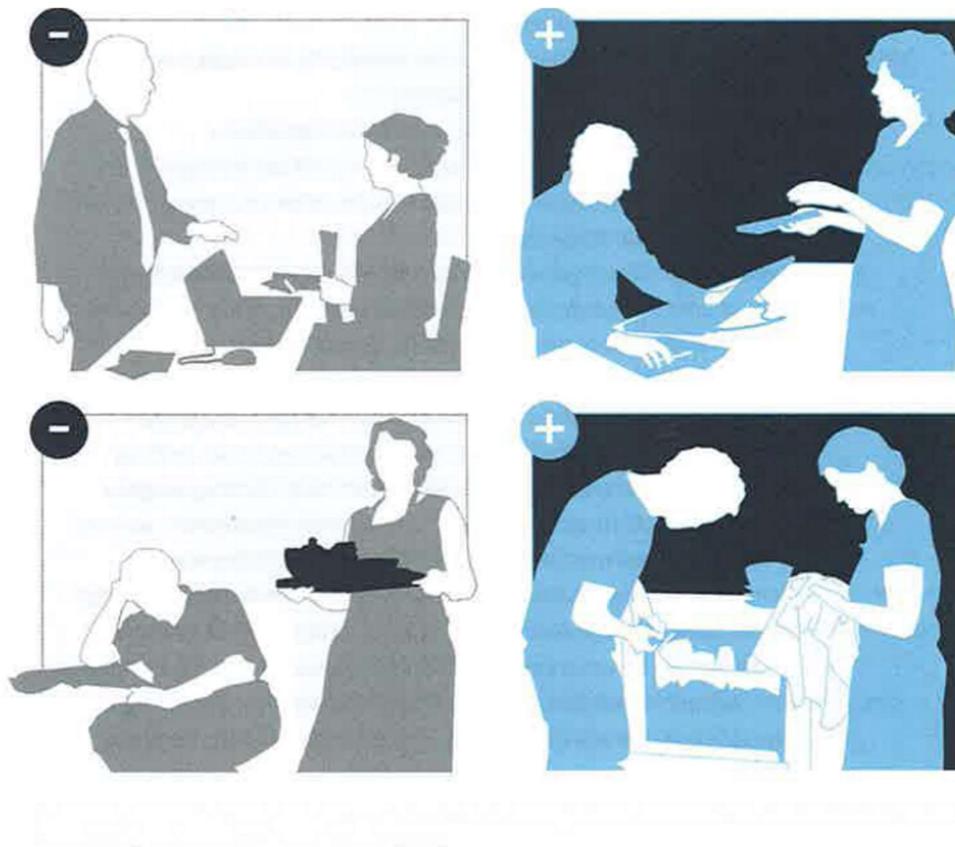
4.1 Sichtbarkeit



4.2 Ausgewogenheit



4.3 Klischeevermeidung



5 ÜBERSICHT HÄUFIG VERWENDETER BEGRIFFE

Nachfolgender Abschnitt bietet eine Auflistung von im Hochschulkontext häufig genutzten Begriffen im Maskulinum und den jeweils geschlechtsneutralen Formen bzw. Alternativformulierungen. Letztere können gute Alternativen darstellen, wenn die

geschlechterinklusive Bezeichnung mit Genderstern zu kompliziert sein sollte oder um Formulierungen zu variieren.

Absolvent	Absolvent*innen, der*die Absolvent*in, Alumni,
Adressat	Adressat*innen, der*die Adressat*in, adressierte Person
Akademiker	Akademiker*innen, der*die Akademiker*in
Anbieter	Anbieter*innen, der*die Anbieter*in, die anbietende Institution/ Organisation
Ansprechpartner	Ansprechpartner*innen, der*die Ansprechpartner*in, Ansprechperson, Kontakt
Antragsteller	Antragsteller*innen, der*die Antragsteller*in, die antragstellende Institution
Anwender	Anwender*innen, der*die Anwender*in
Arbeitgeber	Arbeitgeber*innen, der*die Arbeitgeber*in, die arbeitgebende Institution, das arbeitgebende Unternehmen
Arbeitnehmer	Arbeitnehmer*innen, der*die Arbeitnehmer*in, Arbeitnehmende, Arbeitskräfte, Beschäftigte, Belegschaft, Personal
Assistent	Assistent*innen, der*die Assistent*in
Auftraggeber	Auftraggeber*innen, der*die Auftraggeber*in, auftragsvergebende Stelle oder Einrichtung, Auftragsvergabe
Auftragnehmer	Auftragnehmer*innen, der*die Auftragnehmer*in, auftragnehmende Einrichtung/Personen, ausführende Organisation, Einrichtung/Person, die Aufträge umsetzt
Autoren	Autor*innen, der*die Autor*in, verfasst von, geschrieben von
Benutzer	Benutzer*innen, der*die Benutzer*in, benutzende Personen
Beobachter	Beobachter*innen, der*die Beobachter*in
Berater	Berater*innen, der*die Berater*in, beratende Personen, Beratung durch
Experte	Expert*innen, der Experte*die Expertin, der*die Experte*Expertin
Fachmann	Fachleute, Fachkraft
Finanzierungspartner	Finanzierungspartner*innen, der*die Finanzierungspartner*in, finanzierende Institution
Forscher	Forscher*innen, der*die Forscher*in, Forschende, Forschungsteam
Förderer	Fördernde Person/Institution
Förderempfänger	Förderempfänger*innen, der*die Förderempfänger*in,

	förderempfangende Institutionen/Personen, Institutionen, die Förderungen erhalten/empfangen
Geschäftsführer	Geschäftsführer*innen, der*die Geschäftsführer*in, Geschäftsführung
Geschäftspartner	Geschäftspartner*innen, der*die Geschäftspartner*in, geschäftliche Verbindung
Gründer	Gründer*innen, der*die Gründer*in
Gutachter	Gutachter*innen, der*die Gutachter*in, begutachtende Person
Herausgeber	Herausgeber*innen, der*die Herausgeber*in, herausgegeben von
Hersteller	Hersteller*innen, der*die Hersteller*in, der herstellende Betrieb, hergestellt/produziert von
Interessent	Interessent*innen, der*die Interessent*in
Kollege	Kolleg*innen, der Kollege*die Kollegin, der*die Kollege*Kollegin
Kommilitone	Kommiliton*innen, der Kommilitone*die Kommilitonin, der*die Kommilitone*Kommilitonin, Mitstudierende
Kooperationspartner	Kooperationspartner*innen, der*die Kooperationspartner*in, die kooperierende Person
Koordinator	Koordinator*innen, der*die Koordinator*in, koordinierende Personen, Koordination
Kunde	Kund*innen, der Kunde*die Kundin, der*die Kunde*Kundin, Kundschaft
Leiter	Leiter*innen, der*die Leiter*in, leitende Person, Leitung, Führungsperson, Führungskraft
Lektor empfohlen Lehrende*r	Lektor*innen, der*die Lektor*in, die lehrende Person, die Lehrkraft, an der FH CAMPUS empfohlen: der*die Lehrende, die Lehrenden
Mädchenname	Geburtsname
Manager	Manager*innen, der*die Manager*in
Mannmonate	Personenmonate
Mannschaft	Team, Belegschaft, Gruppe
Mediator	Mediator*innen, der*die Mediator*in,
Mentor	Mentor*innen, der*die Mentor*in
Mitarbeiter	Mitarbeiter*innen, der*die Mitarbeiter*in, die Beschäftigten
Moderator	Moderator*innen, der*die Moderator*in, die moderierende Person. Moderation durch

Nutzer	Nutzer*innen, der*die Nutzer*in, anwendende Person, Nutzung durch
Nutzerordnung	Nutzungsordnung
Organisator	Organisationsteam, -gruppe, Organisation
Partner	Partner*innen, der*die Partner*in, Partnerschaft, Partnerorganisation
Preisträger	Preisträger*innen, der*die Preisträger*in, ausgezeichnete Person
Professor	Professor*innen, der*die Professor*in
Projektmitarbeiter	Projektmitarbeiter*innen, der*die Projektmitarbeiter*in
Projektleiter	Projektleiter*innen, der*die Projektleiter*in, die Projektleitung, Person, die ein Projekt leitet
Rednerliste	Redeliste
Referent	Referent*innen, der*die Referent*in, referierende/vortragende Person
Student empfohlen Studierende*r	Student*innen, der*die Student*in, an der FH CAMPUS empfohlen: der*die Studierende, die <u>Studierenden</u>
Stellvertreter	Stellvertreter*innen, der*die Stellvertreter*in, Stellvertretung
Studiengangsleiter	Studiengangsleiter*innen, der*die Studiengangsleiter*in, Studiengangsleitung
Techniker	Techniker*innen, der*die Techniker*in, technisches Personal
Teilnehmer	Teilnehmer*innen, der*die Teilnehmer*in, die teilnehmenden Personen, die Teilnehmenden, Anwesende
Teilnehmerliste	Teilnehmer*innenliste, Teilnahmeliste, Anwesenheitsliste, Teilnehmendenliste
User	User*innen, der*die User*in
Vertreter	Vertreter*innen, der*die Vertreter*in, Vertretung
Vorgesetzter	Vorgesetzte, der*die Vorgesetzte, die Führungskraft
Vortragender	Vortragende, der*die Vortragende, die vortragende Person
Wähler	Wähler*innen, der*die Wähler*in, Wahlberechtigte
Werkvertragspartner	Werkvertragspartner*innen, der*die Werkvertragspartner*in
Wissenschaftliche Mitarbeiter	wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, der*die wissenschaftliche Mitarbeiter*in,
Zuschauer	Zuschauer*innen, der*die Zuschauer*in, Person aus dem Publikum, Publikum

Quelle : geschicktgerndern.de, mit Ergänzungen

Binäre Geschlechterordnung / Zweigeschlechtersystem

In der binären Geschlechterordnung bzw. Zweigeschlechtersystem gibt es nur zwei Geschlechter – „Mann“ und „Frau“ – mit klar voneinander abgrenzbaren, biologisch gegebenen Geschlechtsmerkmalen. Die beiden Geschlechter werden dabei als sich gegenseitig ausschließende Gegensätze gedacht. Zudem geht das Zweigeschlechtersystem davon aus, dass Menschen mit einem „männlichen“ Körper eine „männliche“ Geschlechtsidentität haben, sich also „als Mann“ fühlen und Menschen mit einem „weiblichen“ Körper eine „weibliche“ Geschlechtsidentität bzw. sich „als Frau“ fühlen. Die Einteilung in zwei „naturgegebene“, eindeutig voneinander getrennte Geschlechter, die zudem sexuell aufeinander bezogen sind (Heteronormativität), strukturiert unseren Alltag und unser Denken. Das System schließt --> inter- und transgeschlechtliche Personen sowie alle anderen Menschen aus, die sich in ihrer geschlechtlichen Körperlichkeit oder Geschlechtsidentität nicht in dieser binären Ordnung verorten können oder wollen.

Cisgender

Cisgender bezeichnet Personen, deren zum Zeitpunkt der Geburt zugewiesenes Geschlecht mit dem sie im Geburtenregister eingetragen wurden mit ihrer sich in den ersten Lebensjahren entwickelnden Geschlechtsidentität zusammenfällt. Cisgender ist somit das Gegenteil von Transgender und trifft auf die überwiegende Mehrheit der Menschen zu.

Gender

Der englische Begriff „Gender“ hat sich auch im deutschsprachigen Raum etabliert, um zunächst zwischen dem biologisch/körperlichen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) zu differenzieren. Gender beschreibt die von einer Person erlebte soziale Geschlechtsidentität im Verhältnis zu den Geschlechtskategorien männlich bzw. weiblich – sprich, ob eine Person sich selbst eher als männlich oder weiblich fühlt, oder zwischen oder jenseits von diesen beiden Kategorien. Dabei lassen sich körperliche Geschlechtsmerkmale und soziale Ausprägungen nicht eindeutig voneinander trennen. „Gender“ beschreibt somit Geschlecht als ein Zusammenspiel aus biologischen/körperlichen Faktoren (z.B. Chromosomensatz, Stimmlage, Bartwuchs) und gesellschaftlich-kulturellen Faktoren (z.B. Namensgebung, Erziehung, Kleidung, Rollenbilder, etc.)

Intergeschlechtlich / Inter*

„Intergeschlechtliche Menschen (auch: Intersexuelle [...]) sind Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als ‚geschlechtlich uneindeutig‘ gelten.“ Anders ausgedrückt: Die Körper von intergeschlechtlichen Personen entsprechen nicht den gesellschaftlichen Normen von eindeutig „männlich“ oder „weiblich“. Die Diagnose intergeschlechtlich kann in diesem Sinne pathologisierend wirken. Bis heute wird Kindern mit dieser Diagnose (schätzungsweise jedes 1000. bis 1500. Kind) zumeist bei der Geburt ein

Geschlecht zugewiesen und eine geschlechtsanpassende Operation vorgenommen, verbunden mit meist langwierigen medizinischen Behandlungen. Viele Betroffene fühlen sich nach erfolgter „Anpassung“ dennoch im „falschen“ Geschlecht bzw. Körper.

*Inter** bezeichnet als Überbegriff die Vielfalt intergeschlechtlicher und -sexueller Realitäten und Körperlichkeiten, wobei das Sternchen * stellvertretend für die Vielzahl möglicher Bezeichnungen steht. Der Begriff stellt die bevorzugte Selbstbezeichnung intergeschlechtlicher Menschen dar. *Inter** kann auch eine Geschlechtsidentität sein, wobei intergeschlechtliche Menschen genauso auch eine weibliche, männliche oder *trans** Geschlechtsidentität haben können.

Intersexualität / intersexuell

Intersexualität ist ein medizinischer Sammelbegriff für verschiedene Ausbildungen menschlicher Geschlechtsmerkmale, die sich zwischen „weiblich“ und „männlich“ bewegen und damit von der medizinisch definierten Norm abweichen. Die Begrifflichkeit Intersexualität bzw. intersexuelles Syndrom wurde 2006 durch den medizinische Begriff „Disorders of Sex Development“ (DSD) (Störung der geschlechtlichen Entwicklung) abgelöst, ist aber in vielen Zusammenhängen immer noch gebräuchlich. Viele *Inter**-Personen lehnen sowohl Intersexualität als auch DSD als pathologisierende Begriffe ab.

Transgeschlechtlich / Transsexuell / Trans*

„Transgeschlechtliche Menschen (auch: Transgender) sind alle die, die nicht in dem Geschlecht leben können oder wollen, welchem sie bei ihrer Geburt zugeordnet wurden.“ Andere Begriffe dafür sind „Transidentität“ oder „Transsexualität“. Die Häufigkeit liegt bei ca. 1:1500. Manche Transsexuelle lassen eine offizielle Geschlechtsangleichung vornehmen. Diese Prozedur ist meist mit rechtlichen wie sozialen Diskriminierungen verbunden.

Mit *Trans** bezeichnen sich sowohl Menschen, die in einem anderen Geschlecht leben, als ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, als auch Menschen, die sich gar nicht einer Geschlechterkategorie zuordnen, die Geschlechter wechseln oder sich mehreren Geschlechtern zugehörig fühlen. Das Sternchen * ist ein Platzhalter für beliebige Endungen. So steht *Trans** gleichzeitig für transsexuell, Transgender, Transmann, Transfrau, etc. Unter dem Begriff *Trans** fallen somit Menschen mit unterschiedlichen Selbstdefinitionen und Biografien, die nicht unbedingt dieselben Erfahrungen teilen oder dieselben Interessen verfolgen.

Quelle: Sprache ist vielfältig –Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf>

Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung“ Alker, Ulrike, Weilenmann Ursula, Exenberger Corina FH Campus Wien (Hrsg.), Wien 2015, Zugriff am 31.03.2021

www.fh-campuswien.ac.at/sprachleitfaden

Eine Sprache für alle! Geschlechter- und diversityfairer Sprachgebrauch an der FH Campus Wien mit dem Stern *, Bittner Barbara und Alker Ulrike, Zugriff am 31.03.2021

<https://www.fh-campuswien.ac.at/die-fh/werte/gender-diversity-management.html> unter Publikationen

Fair und inklusiv in Sprache und Bild: Ein Leitfaden für die WU Hrsg. von der Wirtschaftsuniversität Wien, für den Inhalt verantwortlich: Rektorat, 2. aktualisierte Auflage, Wien 2017, Zugriff am 31.03.2021

https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%C3%BCren/fair_und_inklusiv.pdf

Gender : Diversität : Sprache, MedUNi Graz, 2020, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Gender Unit, Zugriff am 31.03.2021

<https://www.medunigraz.at/fileadmin/mitarbeiten/genderunit/pdf/genderdiversita%CC%88tsprache2020.pdf>

Gendergerechte Sprache im universitären Alltag, Universität Graz, Zugriff am 31.03.2021

https://static.uni-graz.at/fileadmin/projekte/diversitaet/Dateien/2020_02_gendersensible_Sprache_fuer_Lehrende.pdf

Geschickt gendern – das Genderwörterbuch, Zugriff am 31.03.2021

www.geschicktgendern.de

Geschlechtergerechte Sprache Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF, Zugriff am 31.03.2021

https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/rs/1997-2017/2002_22.html

Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung, Zugriff am 31.03.2021

https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf

Gendersensible Sprache Sprachleitfaden: Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an der FH OÖ, 2021; Zugriff am 31.03.2021

https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueber-uns/organisation/diversity/allgemein/docs/FHO_21_Sprachleitfaden_Genderleitfaden_A4_210310lr.pdf

Jedermann ist keine Frau. Sprachleitfaden für eine geschlechtergerechte Kommunikation. Blenke Birgit ,FH Vorarlberg (Hrsg.), 5. Auflage. Dornbirn 2018, Zugriff am 31.03.2021

https://ilias.fhv.at/goto_ilias_fhv_at_pg_10043_341350.html

Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation, Akademie der bildenden Künste, Wien, Zugriff am 31.03.2021

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf

Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Universität für Weiterbildung Krems (Hrsg.), Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies der Universität für Weiterbildung Krems, 4. überarbeitete Auflage, November 2020, Zugriff am 31.03.2021

<https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:797b91ac-b45f-4b66-82eb-d486d2c973be/Leitfaden%20f%C3%BCr%20geschlechtergerechtes%20Formulieren.pdf>

Leitfaden „Geschlechtersensible Sprache“. Andrea Viertelmayr, Martin Adam, FH St. Pölten (Hrsg.), St. Pölten 2018, Zugriff am 31.03.2021

https://www.fhstp.ac.at/de/mediathek/pdfs/infoblaetter/sprachleitfaden_3geschlecht_v2018.pdf

Sprache ist vielfältig –Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache, Zugriff am 31.03.2021

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf>