



**Leitfaden für einen
geschlechterinklusive
Sprachgebrauch**

Universität für
Weiterbildung
Krems



→ Leitfaden für einen *geschlechterinklusive* Sprachgebrauch

Der Sprachleitfaden (5. Auflage) bietet eine Einführung in einen geschlechterinklusive Sprachgebrauch und in dessen praktische Anwendung. Ziel ist es, Ihnen hilfreiche Tipps und konkrete Beispiele für Ihren Alltag, Ihre berufliche Tätigkeit oder Ihr Studium zu geben, um Ihnen die Nutzung geschlechterinklusive Formulierungen zu erleichtern. Geschlechterinklusive Sprache ist entscheidend, um alle Menschen respektvoll und wertschätzend anzusprechen und sicherzustellen, dass alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten gleichermaßen und gleichwertig sprachlich berücksichtigt werden. Die Universität für Weiterbildung Krems betont mit diesem Leitfaden ihre Rolle als innovative und führende öffentliche Universität für Weiterbildung in Europa und setzt ein klares Signal in Hinblick auf die Anerkennung der Vielfalt der Geschlechter.

Für weiterführende Informationen und zusätzliche Unterstützung steht Ihnen die Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität der Universität für Weiterbildung Krems gerne zur Verfügung. Darüber hinaus bietet die Stabsstelle bei Bedarf kompakte Weiterbildungen an, in denen die im Leitfaden behandelten Inhalte ausführlich und praxisnah vertieft werden. Diese Weiterbildungen bieten eine hervorragende Gelegenheit, sich intensiver mit den Themen auseinanderzusetzen und praktische Anwendungsmöglichkeiten kennenzulernen. Für nähere Informationen wenden Sie sich gerne an die [Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität](#).

Ziel dieses Leitfadens ist es, Ihnen hilfreiche Tipps und konkrete Beispiele für Ihren Alltag, Ihre berufliche Tätigkeit oder Ihr Studium zu geben, um Ihnen die Nutzung *geschlechterinklusive* Formulierungen zu erleichtern.



Sprache schafft Realität

→ Inhalt

→ Warum ist ein geschlechterinklusive Sprachgebrauch wichtig?	4
Erkenntnisse aus der Forschung	5
Rechtlicher Hintergrund	6
→ Umsetzung eines geschlechterinklusive Sprachgebrauchs	7
Geschlechterinklusive Formulierungen	8
Geschlechtersensible Formulierungen	
Geschlechterneutrale Formulierungen	
Geschlechterinklusive Kommunikation	9
Anrede	
Pronomen	
Akademische Grade	
→ Using gender-inclusive language in English	10
Gender-inclusive wording	10
Gender-inclusive communication	11
→ Literatur	12



→ Warum ist ein *geschlechterinklusive* Sprachgebrauch wichtig?

Sprache schafft Realität.

Wie wir über Personengruppen sprechen – ob sie im Sprachgebrauch unsichtbar bleiben und klischeehaft dargestellt werden oder ob sie gleichermaßen und gleichwertig vorkommen – beeinflusst unsere Wahrnehmung und Einschätzung dieser Gruppen und somit auch deren Position in der Gesellschaft. Ist nur von „Mitarbeitern“, „Professoren“ und „Studenten“ die Rede, wird ein einseitiges und damit verzerrtes Bild der Realität dargestellt, das Männer in den Vordergrund stellt, während Frauen und nicht-binäre Personen unsichtbar bleiben – sowohl in der Sprache als auch in den Köpfen der Menschen.

Sprache spiegelt gesellschaftliche Werte wider.

Geschlechterinklusive Sprache kann dazu beitragen, ein vielfältigeres und gerechtes Bild unserer Gesellschaft zu zeichnen. In einer Welt, die sich zunehmend der Gleichstellung der Geschlechter verschreibt, sollten alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten sprachlich zum Ausdruck kommen. So fördern wir eine respektvolle Kommunikation, die Klischees aufbricht und Gleichstellung stärkt.

Geschlechterinklusive Sprache erkennt die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten an.

Sie erkennt an, dass Geschlechter und Identitäten vielfältig sind und nicht auf zwei Kategorien beschränkt werden können. Um eine inklusive Umgebung für trans, inter* und nicht-binäre Personen zu schaffen, ist es wichtig, sie in unserer Sprache zu berücksichtigen. Die sprachliche Einbeziehung aller Geschlechter spiegelt die Realität wider, vermeidet Missverständnisse und fördert eine wertschätzende Ansprache. Dies setzt Signale für Gleichstellung, was nicht zuletzt auch eine gesellschaftliche und gesetzliche Verpflichtung ist.

→ Warum ist ein *geschlechterinklusive* Sprachgebrauch wichtig?

Erkenntnisse aus der Forschung

- Studien belegen, dass maskuline Formulierungen häufig in erster Linie Männer im **Kopf der Lesenden und Zuhörenden** hervorrufen. Werden Versuchspersonen etwa nach „Musikern“ gefragt, nennen sie mehr Männer, als wenn nach „Musikerinnen und Musikern“ gefragt wird. Ähnliches zeigt sich, wenn „Kandidaten für das Bundeskanzleramt“ genannt werden sollen. Das generische Maskulinum ist also nicht neutral, sondern erzeugt hauptsächlich männliche Bilder. Genderneutrale oder beidnennende Formen machen Frauen sichtbar, sodass der Frauenanteil einer Gruppe höher geschätzt wird (Kollmayer et al., 2018; Stahlberg & Sczesny, 2001; Stahlberg et al., 2001).
- Frauen fühlen sich von **Ausschreibungen** in rein männlicher Form weniger angesprochen, was dazu führt, dass sie sich seltener bewerben. Studien zeigen, dass geschlechterinklusive Formulierungen in Ausschreibungen dazu beitragen, dass Frauen häufiger als geeignet angesehen werden und sich häufiger auf Stellen bewerben (Hentschel et al., 2018; Horvath & Sczesny, 2016).
- Werden **Berufe** in weiblicher und männlicher Form genannt, glauben Kinder eher, dass Frauen in männerdominierten Berufen erfolgreich sind. Mädchen fühlen sich dadurch ermutigt, sich auch in traditionell männlich dominierten Berufen zu sehen und diese anzustreben. Gleichzeitig werden Jungen offener dafür, stereotype „Frauenberufe“ in Betracht zu ziehen (Vervecken et al., 2013; Vervecken & Hannover, 2015).
- **Nicht-binäre Personen** sehen sich durch geschlechtsneutrale Formulierungen und durch die Verwendung von Gender-Stern oder -Unterstrich besser repräsentiert (Löhr, 2021).
- Kritiker_innen argumentieren häufig, dass geschlechterinklusive Formulierungen die **Lesbarkeit und Verständlichkeit** von Texten erschweren könnte. Studien zeigen jedoch, dass Wörter mit Gender-Stern, insbesondere in der Pluralform, kaum Schwierigkeiten beim Lesen verursachen (Friedrich & Heise, 2019; Friedrich et al., 2021; Friedrich et al., 2022).
- **Widerstände gegen geschlechterinklusive Sprache** stehen oft in Verbindung mit traditionellen Geschlechtervorstellungen. Personen, die sich für Gleichstellung und Vielfalt einsetzen, zeigen dagegen eine höhere Akzeptanz für einen geschlechterinklusive Sprachgebrauch (Sczesny et al., 2015).

→ Warum ist ein *geschlechterinklusive* Sprachgebrauch wichtig?

Rechtlicher Hintergrund

Die Verwendung geschlechterinklusive Formulierungen basiert auf rechtlichen Vorgaben. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) legt in § 10a das „Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung“ fest, das auch auf Universitäten anzuwenden ist (§ 44 Universitätsgesetz 2002). Das bedeutet, dass Personenbezeichnungen weibliche, männliche oder geschlechtsneutrale Formen inkludieren müssen. Dass Menschen das Recht haben, sich auch jenseits des binären Geschlechtersystems zu identifizieren, hat der österreichische Verfassungsgerichtshof (VfGH) in seinem Erkenntnis G77/2018 bestätigt. Dabei bezieht er sich auf die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK), die die „selbstbestimmte Ausübung des Rechts auf individuelle Geschlechtsidentität“ verlangt und „insbesondere Menschen mit alternativer Geschlechtsidentität vor einer fremdbestimmten Geschlechtszuweisung“ schützt. Zur Umsetzung des VfGH-Erkenntnisses wurde 2020 vom Bundesministerium für Inneres ein Erlass veröffentlicht; seither erkennt das österreichische Personenstandsregister sechs Möglichkeiten des Geschlechtseintrags an: weiblich, männlich, inter, divers, offen und keine Angabe. Diese Eintragungen müssen Universitäten gemäß der Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) berücksichtigen.

Zusätzlich hat auch die UWK in ihrer Satzung (§3 Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan) die Verwendung einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache festgeschrieben:

- (1) *Die Universität erachtet einen inklusiven Sprachgebrauch, der stereotype Verallgemeinerungen, diskriminierende und rassistische Ausdrucksweisen vermeidet, als notwendig.*
- (2) *Eine geschlechtergerechte Sprache öffnet sich dem **Pluralismus von Geschlechtsidentitäten und sexuellen Orientierungen** und verwendet keine verallgemeinernde männliche Form.*
- (3) *Alle **Universitätsangehörigen** verwenden in internen und externen, analogen und digitalen Berichten, schriftlichen Aussendungen, Formularen, Lern- und Prüfungsunterlagen, Masterthesen und anderen Abschlussarbeiten, Protokollen, Mitteilungen und sonstigen Dokumenten, sowie in Reden, Interviews, auf den Websites, im Bereich der Online-Lehre und Social Media nach Möglichkeit eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie und für alle leicht zugängliche Sprache.*
- (4) *Alle **Lehrenden** an der Universität verpflichten sich zum Gebrauch von geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache. Sie vermitteln ihre Lehrinhalte in fairer und inklusiver Form an Studierende. Bei analogen und digitalen Lehr- und Prüfungsunterlagen, schriftlichen und mündlichen Arbeiten wird nach Möglichkeit geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache verwendet. Bild Darstellungen, Infografiken und Piktogramme der Universität folgen den obigen Vorgaben. Sie sind diskriminierungsfrei und nicht stereotyp zu wählen.*

→ Umsetzung eines *geschlechterinklusive* Sprachgebrauchs

Geschlechterinklusive Formulierungen

Durch einen bewussten und reflektierten Sprachgebrauch können alle Geschlechter sprachlich inkludiert und dadurch sichtbar gemacht werden. Dieser Leitfaden stellt verschiedene Möglichkeiten für einen geschlechterinklusive Sprachgebrauch vor.

- Die Verwendung der rein männlichen Form, dem **generischen Maskulinum**, mit einer Generalklausel am Anfang oder Ende eines Textes, dass Frauen mitgemeint seien, ist *nicht zulässig*.
- Formulierungen wie die Verwendung von **Doppelnennung** (z. B. „die Studenten und die Studentinnen“), **Binnen-I** (z. B. „die StudentInnen“) oder **Schrägstrich** (z. B. „die Student/innen“) sprechen zwar Frauen und Männer an, aber nicht Personen, die sich außerhalb der binären Geschlechterordnung verorten. Das sind mögliche Formulierungsvarianten, werden aber hier *nicht empfohlen*, weil sie dem aktuellen Stand der Forschung und der aktuellen Rechtslage nicht mehr entsprechen.
- *Empfohlen* wird die Verwendung von inklusiven Formulierungen, die Personen aller Geschlechtsidentitäten gleichermaßen ansprechen. Dies kann geschehen durch das Sichtbarmachen der geschlechtlichen Vielfalt mithilfe von **Unterstrich, Stern oder Doppelpunkt** oder durch das Unsichtbarmachen der Vergeschlechtlichung mithilfe von **geschlechtsneutralen Formulierungen**. Sie können situationsabhängig entscheiden, welche Art der Formulierung Ihnen passend erscheint.

Geschlechtersensible Formulierungen

Geschlechtersensible Formulierungen machen Geschlecht sichtbar und repräsentieren die Geschlechtervielfalt sprachlich. In der schriftlichen Kommunikation wird ein Sonderzeichen (Stern, Unterstrich oder Doppelpunkt) zwischen der weiblichen und der männlichen Form gesetzt, das einen Raum für alle Geschlechter schafft. In der mündlichen Kommunikation werden die Sonderzeichen als kurze Pause gesprochen. Bezüglich Barrierefreiheit ist zu beachten, dass Sonderzeichen von Vorleseprogrammen mitunter nicht als Pause vorgelesen werden. Die UWK verwendet in ihrer Kommunikation den Unterstrich.

Unterstrich _	der_die Student_in	die Student_innen
Stern *	der*die Student*in	die Student*innen
Doppelpunkt :	der:die Student:in	die Student:innen

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen machen Geschlecht unsichtbar und beziehen sich auf alle Personen unabhängig von Geschlecht. Sie generieren leicht lesbare Texte für Menschen und Vorleseprogramme, können spezifische Erfahrungen, die mit einer bestimmten Geschlechtsidentität verbunden sind, jedoch nicht ausdrücken.

Neutrale Personenbezeichnungen	die Person, die Pflegekraft
Neutrale Partizipien	die Studierenden, die Mitarbeitenden
Funktionsbezeichnungen	die Leitung, das Kollegium

→ Umsetzung eines *geschlechterinklusive* Sprachgebrauchs

Geschlechterinklusive Kommunikation

Machen Sie Geschlecht sichtbar, wenn es für die Kommunikation relevant ist, und vermeiden Sie es, wenn es nicht wesentlich ist. Bedenken Sie, dass sich nicht alle Menschen als „Frau“ oder „Mann“ identifizieren. Auch ein vermeintlich männlicher oder weiblicher Vorname oder das äußere Erscheinungsbild geben darüber keine klare Auskunft. In der täglichen Kommunikation kann es sinnvoll sein, Geschlechtsangaben einfach wegzulassen. Beispielsweise können Anreden oder Dokumente ohne "Frau" oder "Herr" gestaltet werden, wodurch vermieden wird, Personen einem falschen Geschlecht zuzuordnen.

Anrede

Nutzen Sie neutrale Formulierungen wie	anstelle von
› Guten Morgen, [Vorname] [Nachname]!	› Liebe Frau [Nachname]!
› Guten Tag, [Vorname] [Nachname]!	› Lieber Herr [Nachname]!
› Guten Abend, [Vorname] [Nachname]!	› Sehr geehrte Frau [Nachname]!
› Hallo, [Vorname] [Nachname]!	› Sehr geehrter Herr [Nachname]!

Dies gilt ebenso für größere Personengruppen: Die Formulierung › Sehr geehrte Kolleg_innen! ist respektvoll gegenüber allen Geschlechtsidentitäten, während › Sehr geehrte Damen und Herren! geschlechterdiverse Personen ausschließt.

Pronomen

Wenn Sie sich auf bestimmte Personen beziehen oder ansprechen, respektieren Sie deren Selbstbezeichnung und verwenden Sie die Pronomen, die mit ihrer Geschlechtsidentität übereinstimmen, wie z. B.

- › **sie/ihr**
- › **er/ihm**
- › **they/them**
- › **keine Pronomen**

Es wird immer üblicher, dass Personen ihre Pronomen in E-Mail-Signaturen angeben oder in Vorstellungsrunden nennen. Alternativ können Sie die Personen fragen, welche Pronomen und welche Anredeform für sie verwendet werden.

Akademische Grade

Achten Sie auch bei akademischen Titeln auf eine geschlechtssensible Verwendung. Neben den männlichen Varianten in den letzten Jahren zunehmend auch weibliche und genderneutrale Endungen etabliert. Die englischen Titel Bachelor und Master sind bereits genderneutral.

- › **Mag., Dr. oder Prof.**
- › **Mag.^a, Dr.ⁱⁿ oder Prof.ⁱⁿ**
- › **Mag.^x, Dr.^x oder Prof.^x**

→ Strategies for a *gender-inclusive language* use in English

Using gender-inclusive language in English is generally easier than in German because English nouns do not have grammatical gender. There are only a few gender markers in English, mostly limited to certain nouns, forms of address, pronouns, and possessives. However, some adjustments are still needed to make both spoken and written English more gender-inclusive.

Gender-inclusive wording

Most English nouns do not have gender-specific forms (e.g., “teacher”), whereas a few nouns are specifically masculine or feminine (e.g., “actor/actress”). To be accurate and inclusive, avoid gendered endings with -man. These can be ambiguous and may incorrectly imply that all persons in the group identify as one gender. Instead refer to all human beings using non-gendered terms.

Use inclusive alternatives

- › **police officer**
- › **spokesperson**
- › **business manager**
- › **first-year student**
- › **people**

instead of exclusionary wording

- › policeman
- › spokesman
- › businessman
- › freshman
- › mankind

A challenge for gender-inclusive communication in English is the use of the masculine form by default (e. g., “If a student wants to learn gender-inclusive language, he should read this manual.”). To avoid gendered pronouns, consider these alternatives:

Singular “they”	If a student wants to learn gender-inclusive language, they should read this manual.
Plural	If students want to learn gender-inclusive language, they should read this manual.
Passive voice	If information about gender-inclusive language is desired, this manual should be read.
“you”	If you want to learn gender-inclusive language, you should read this manual.
“one”	If a student wants to learn gender-inclusive language, one should read this manual.
“who”	A student who wants to learn gender-inclusive language should read this manual.

→ Strategies for a *gender-inclusive language* use in English

Gender-inclusive communication

Make gender visible when it is relevant for communication but avoid when it not essential. In daily communication, gender specifications are usually unnecessary and can be omitted. By refraining from using “Ms.” or “Mr.” in addresses or documents, the risk of misgendering individuals is reduced. To address and respect all students, staff, and faculty equally, you can use neutral formulations:

Salutations

Use phrases that are respectful of all gender identities.

Use

- › Dear [first name] [surname]!
- › Dear colleagues!

instead of

- › Dear Ms. [surname]!
- › Dear Mr. [surname]!
- › Ladies and gentlemen!

Pronouns

When addressing individuals, use pronouns that are consistent with their gender identity. It has become common to include pronouns in email signatures or mention them during introductions, such as › **she/her**, › **he/him**, › **they/them** or › **no pronouns**. When referring to individuals whose identified pronouns are not known, use the singular “they”. It avoids making assumptions about gender and includes all people. Alternatively, you may ask the persons you are addressing about their pronouns.

→ Literatur

Sprachleitfäden in Deutsch

- Gleichbehandlungsanwaltschaft. (2023). *Geschlechtersensible Sprache: Dialog auf Augenhöhe*. https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8a95ec39-a1ba-4cc0-9c0e-ba9f22cdbc62/231128_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf
- Johannes Kepler Universität Linz. (2020). *Platz für gerechte Kommunikation*. https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/Sprachleitfaeden_Langversion_A5-FINAL_bf.pdf
- Paris Lodron Universität Salzburg. (2023). *Sprachbox für Inklusivere Kommunikation an der PLUS*. <https://www.plus.ac.at/fgdd/sprachbox/>
- Wirtschaftsuniversität Wien. (2023). *Fair & inklusiv in Sprache und Bild*. <https://www.wu.ac.at/universitaet/ueber-die-wu/diversitaet-inklusion/downloads>

Sprachleitfäden in Englisch

- American Psychological Association. (2023). *Bias-free language*. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language>
- European Institute for Gender Equality. (2021). *Writing guide*. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20211450_mh0321146enn_pdf.pdf
- United Nations. (n.d.). *Guidelines for gender-inclusive language in English*. <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Studien zu geschlechterinkluisivem Sprachgebrauch

- Friedrich, M. C. G., Drößler, V., Oberlehberg, N., & Heise, E. (2021). The influence of the gender asterisk ("Gendersternchen") on comprehensibility and interest. *Frontiers in Psychology*, 12, 760062. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760062>
- Friedrich, M. C. G., & Heise, E. (2019). Does the use of gender-fair language influence the comprehensibility of texts? An experiment using an authentic contract manipulating single role nouns and pronouns. *European Journal of Psychology*, 78(1-2), 51–60. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000223>
- Friedrich, M. C. G., Muselick, J., & Heise, E. (2022). Does the use of gender-fair language impair the comprehensibility of video lectures? An experiment using an authentic video lecture manipulating role nouns in German. *Psychology Learning & Teaching*, 21(3), 296–309. <https://doi.org/10.1177/14757257221107348>
- Hentschel, T., Horvath, L. K., Peus, C., & Sczesny, S. (2018). Kick-starting female careers: Attracting women to entrepreneurship programs. *Personnel Psychology*, 17(4), 193–203. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000209>
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2015). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 316–328. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1067611>

→ Literatur

- Kollmayer, M., Pfaffel, A., Schober, B., & Brandt, L. (2018). Breaking away from the male stereotype of a specialist: Gendered language affects performance in a thinking task. *Frontiers in Psychology*, 9, 985. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00985>
- Löhr, R. A. (2021). Gendergerechte Personenbezeichnungen 2.0: Wie nichtbinäre Personen den Genderstern und andere Bezeichnungsvarianten beurteilen. *Muttersprache*, 131(2), 172–182. <https://doi.org/10.53371/60206>
- Sczesny, S., Moser, F., & Wood, W. (2015). Beyond sexist beliefs: How do people decide to use gender-inclusive language? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(7), 943–954. <https://doi.org/10.1177/0146167215585727>
- Stahlberg, D., & Sczesny, S. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. *Psychologische Rundschau*, 52(3), 131–140. <https://doi.org/10.1026//0033-3042.52.3.131>
- Stahlberg, D., Sczesny, S., & Braun, F. (2001). Name your favorite musician: Effects of masculine generics and of their alternatives in German. *Journal of Language and Social Psychology*, 20(4), 464–469. <https://doi.org/10.1177/0261927X01020004004>
- Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (s) expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interests regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 208–220. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008>
- Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I Can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46(2), 76–92. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229>

Weitere Ressourcen

geschichtgendern.de
genderleicht.de
pronouns.page

Impressum

Herausgeberin:

Universität für Weiterbildung Krems,
Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität

Layout:

Gert Lanser, lansernutz.com

© 2024