

# Manual für einen fairen und geschlechtergerechten Sprachgebrauch

## Inhaltsverzeichnis

1. **Warum gendgerecht und geschlechterinklusiv formulieren?**
2. **Leitlinie für die Umsetzung**
3. **Gendgerechtes Formulieren im täglichen Gebrauch**
  - 3.1. Vielfalt sprachlich abbilden
  - 3.2. Begrüßung und Anrede im Schriftverkehr
  - 3.3. Akademische Grade, Berufs- und Funktionsbezeichnungen
  - 3.4. Klischees, Stereotype und Diskriminierungen in Sprache und Bild
4. **Glossar**
  - 4.1. Divers / Dritte Geschlechtsoption
  - 4.2. Gender
  - 4.3. Geschlechtsidentität
  - 4.4. Nicht-binär
  - 4.5. Intergeschlechtlich oder inter\*
  - 4.6. Transgender oder trans\*

## **Liebe Kolleg\*innen, liebe Student\*innen!**

Diese Anleitung beschreibt die wichtigsten Prinzipien und Regeln für geschlechtergerechtes Formulieren. Sie erklärt geschlechtergerechte Sprache, liefert Praxisbeispiele und hilft bei der täglichen Textproduktion.

Sie bezieht sich auf den umfassenden [Leitfaden für einen fairen und geschlechtergerechten Sprachgebrauch](#). Im Leitfaden befinden sich zudem ein Einblick in rechtliche Hintergründe sowie weiterführende Literatur zum Thema.



## 1. Warum gendergerecht und geschlechterinklusiv formulieren?

Sprache spiegelt gesellschaftliche Verhältnisse wider und prägt zugleich unsere Wahrnehmung. Sprache transportiert konkrete Inhalte und vermittelt, reproduziert, verfestigt bzw. verändert – bewusst und auch unbewusst – gesellschaftliche Werte und Normen.

Die sprachliche Reduktion auf ein bzw. zwei Geschlechter wirkt nicht nur auf Redegewohnheiten ein, sondern auch auf das Bild von Geschlechterwelten und Zuständigkeiten. Sie macht Menschen, die sich nicht in dieser binären Geschlechterlogik verorten, und deren Leistungen unsichtbar.

Eine Gesellschaft und daher auch die Angewandte, die sich zur Geschlechtervielfalt und -gleichstellung bekennt, hat deswegen dafür zu sorgen, dass alle Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten sprachlich Ausdruck erlangen und diskriminierende Strukturen und Normen überwunden werden.

## 2. Leitlinie für die Umsetzung

**Alle Angehörigen der Angewandten sind aufgerufen, Formulierungen – in Schrift und Sprache – zu wählen, die Geschlechtervielfalt sprachlich abbilden und die Gleichstellung der Geschlechter zum Ausdruck bringen.**

Als aktuelle **Mittel des Ausdrucks der Geschlechtervielfalt** dienen wahlweise der Genderstern (Asterisk) \*, der Unterstrich \_ und der Doppelpunkt :

**Die Universitätsleitung / Administration verwendet den Genderstern (Asterisk) \* in ihrer schriftlichen Kommunikation und ihren Dokumenten.**

**Achtung:** Im IT Bereich braucht es manchmal eine Ausnahme von der Regel: Bei der Benennung von Dateien und Dateiodnern ist eine Verwendung von Sonderzeichen nicht ratsam und im Fall des Gendersterns \* – unter Windows – technisch auch gar nicht möglich. Geschlechtersensible Bezeichnungen sollten hier nach Möglichkeit vermieden werden. Allenfalls kann der Unterstrich \_ verwendet werden.

**Website und Dokumente** der Universität, zum Beispiel auch Stellenausschreibungen, wurden in ihrer Schreibweise bereits weitgehend angepasst. Notwendige Adaptionen werden selbstverständlich laufend vorgenommen.

Auf **Geschlechtsangaben in offiziellen Studiendokumenten** (Zeugnisse, Urkunden, Zertifikate, Prüfungsbögen, Bescheide über die Anerkennung von Prüfungsleistungen) **bzw. in internen Informationsdokumenten** (wie Anwesenheitslisten, Informationen über Zulassung und Abschluss, Informationen zu Prüfungsmodalitäten etc.) wird zukünftig – sofern dies die gesetzlichen Vorgaben zulassen – möglichst verzichtet, um falsche Geschlechtszuordnungen zu vermeiden.

In Hinblick auf **geschlechtsneutrale Formulierungen** (wie: Studierende, Lehrende, Mitarbeitende etc.) ist zu bedenken, dass diese zwar den Vorteil haben, leichter lesbar zu sein, aber Geschlechtervielfalt nicht abbilden. Sie sind hilfreich, da sie die Sprache vereinfachen, und in gewissen Anwendungsbereichen sinnvoll. Sie sollten jedoch nicht das durchgängige Mittel der Wahl sein.

### 3. Gendergerechtes Formulieren im täglichen Gebrauch

#### 3.1. Vielfalt sprachlich abbilden

Die Angewandte verwendet den Genderstern (Asterisk) \*. Zwischen die männliche und weibliche Form eines Wortes gesetzt, gibt der Stern Raum für all die Personen, die bisher unsichtbar geblieben sind.

In der mündlichen Kommunikation wird der Genderstern (Asterisk) \* als kurze Pause gesprochen.

**Anmerkung:** Das Binnen-I ist nicht mehr angemessen, wie in der Regel Paarformen (die Studentin und der Student) oder das Zusammenziehen mit Schrägstrich (der/die Studentin), da der binäre Darstellungsmodus erhalten bliebe.

Beispiele für den Gebrauch von \* im Text:

- der\*die Student\*in, Mitarbeiter\*in, Professor\*in
- Student\*innen
- unsere Kolleg\*innen,
- die Rektor\*innen

Es sollte weder vom äußeren Erscheinungsbild einer Person noch vom Namen selbstverständlich auf ein bestimmtes Geschlecht geschlossen werden. Im Ansprechen einer individuellen Person wird bei geschlechtlicher Unbestimmtheit folgende Form empfohlen:

- Vorname Nachname
- unser\*e geschätzte\*r Vorname Nachname
- unser\*e Kolleg\*in
- unser\*e geschätzte\*r Kolleg\*in

#### 3.2. Begrüßung und Anrede im Schriftverkehr

Wir kommunizieren täglich mit Menschen, die wir nicht kennen oder über deren konkrete Anrede wir uns nicht im Klaren sind. Für Dokumente und E-Mails bzw. Massensendungen, die individualisiert werden sollen, werden folgende Möglichkeiten der Anrede vorgeschlagen:

- S.g. Vorname Nachname
- Sehr geehrte\*r Vorname Nachname
- Liebe\*r Studierende\*r
- Liebe\*r Benutzer\*in
- Guten Tag Vorname Nachname
- Hallo Vorname Nachname

Einen Sonderfall bezüglich der Geschlechtsangabe stellen die **Verleihungsbescheide akademischer Grade** dar. Diese sind nach dzt. geltenden Bestimmungen männlich oder weiblich zu definieren. Gemäß einer Rechtsauskunft des Bundesministeriums vom Oktober 2019 (BMBWF-52.250/0216-IV/09/2019) kann Absolvent\*innen, deren Geschlechtsangabe im Personenstandregister mit „divers“ verzeichnet ist, die Wahl der Geschlechtsangabe auf dem Verleihungsbescheid des akademischen Grades eingeräumt werden.

Für die **Anwendung im administrativen Alltag** sind die aktuellen Regelungen mit Beispielen aus der Praxis in **Kapitel (3) Geschlechtergerechtes Formulieren** beschrieben. Da Sprache sich ständig entwickelt, werden Regelungen aktualisiert und wir informieren über Anpassungen.

### 3.3. Akademische Grade, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Um Geschlecht in deutschsprachigen akademischen Graden, Berufs- und Funktionsbezeichnungen sichtbar zu machen, bestehen verschiedene Möglichkeiten:

Die maskuline Form und das generische Femininum (seit 1993), zum Beispiel:

- Doktorin
- Rektorin
- Magistra Universitätsassistentin  
Universitätsprofessorin
- Dr.in oder Dr.in
- Mag.a oder Mag.a Univ.-Ass.in oder Univ.-Ass.in  
Univ.-Prof.in oder Univ.-Prof.in

oder der Einsatz von Genderzeichen, sofern die maskuline Form in der femininen enthalten ist, zum Beispiel:

- Doktor\*in
- Dr\*in

Magistra kann mit Einsatz von Genderzeichen nicht korrekt gendert werden. Allerdings haben sich in der Praxis die Formen Magist\*ra und Mag\*a erhalten.

### 3.4. Klischees, Stereotype und Diskriminierungen in Sprache und Bild

Sprachliche Diskriminierung erfolgt durchaus nicht nur in Hinblick auf Geschlecht, sondern auch bezogen auf Alter, Behinderung, Ethnie, Lebensform, Religion oder Weltanschauung und sexuelle Orientierung. Zumal Diskriminierungen oft ohne Absicht passieren, gilt es, den eigenen Sprachgebrauch dahingehend immer wieder kritisch zu reflektieren und zu verändern.

Beispielhaft seien solche diskriminierende alltagssprachliche Formulierungen angeführt: Das starke (schwache, schöne) Geschlecht, der kleine Mann von der Straße, Milchmädchenrechnung etc.

## 4. Glossar

### 4.1. Divers / Dritte Geschlechtsoption

Intergeschlechtliche Personen können in Österreich seit 2019 an Stelle von Mann bzw. Frau eine „dritte Option“ im Personenstandsregister registrieren lassen und ihr Geschlecht als „divers“ (im Reisepass mit x ausgewiesen) in ihren Dokumenten anführen.

### 4.2. Gender

Gender meint das soziale Geschlecht bzw. Geschlechterrollen (im Unterschied zu „Sex“ - dem biologischen Geschlecht).

### 4.3. Geschlechtsidentität

Geschlechtsidentität bezeichnet das persönliche Bewusstsein hinsichtlich der eigenen Geschlechtszugehörigkeit (männlich, weiblich, inter, trans, divers, offen, etc.). Diese kann mit dem bei der Geburt festgestellten Geschlecht übereinstimmen oder auch nicht. Körperliche, psychologische und soziale Faktoren tragen gleichermaßen zur Entwicklung der Geschlechtsidentität bei.

### 4.4. Nicht-binär

Nicht-binär oder non-binary (im Englischen) ist eine Bezeichnung, die sich Personen geben, welche sich weder ausschließlich männlich noch ausschließlich weiblich definieren.

### 4.5. Intergeschlechtlich oder inter\*

Intergeschlechtliche Menschen sind mit einer geschlechtlichen Diversität geboren, das heißt, es unterscheiden sich ihre äußeren und inneren Geschlechtsmerkmale, Geschlechtshormone und/oder Geschlechtschromosomen von einem eindeutig „männlichen“ oder „weiblichen“ gelesenen Körper.

### 4.6. Transgender oder trans\*

Bei trans\* handelt es sich ebenfalls um eine Selbstbezeichnung von Menschen, deren Geschlecht nicht oder nur zum Teil jenem entspricht, das bei der Geburt amtlich dokumentiert wurde. Trans\* Personen können eine weibliche, männliche oder jede andere Geschlechtsidentität entwickeln.