PLATZ FÜR GERECHTE KOMMUNIKATION.

Leitfaden für eine inklusive Sprache.

JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ

Ein herzliches Dankeschön gilt allen Expert*innen, die bei der Erstellung dieses Leitfadens mitgewirkt haben.

- Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der JKU
- Institut für Frauen- und Geschlechterforschung der JKU
- Institut für Legal Gender Studies der JKU
- Kompetenznetzwerk Informationstechnologie zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderungen
- Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich

Platz für gerechte Kommunikation.

Vorwort

Liebe Universitätsangehörige,

in der täglichen Kommunikation an der JKU Linz wollen wir Menschen erreichen, gewinnen und überzeugen: Sei es in Forschungsanträgen, bei der Erstellung von Informationsmaterialien oder in der Präsentation einer Studienarbeit. Dazu ist es entscheidend, wie wir Menschen ansprechen und wie wir sie darstellen.
Die nachfolgenden Empfehlungen für eine inklusive Sprache sollen Sie dabei unterstützen, alle zu erreichen und keine*n auszugrenzen. Sie enthalten zahlreiche praktische Tipps, Hinweise aus der Forschung und anschauliche Beispiele, die Ihnen eine inklusive Schrift- und Bildsprache erleichtern. Ein bewusster Umgang mit Sprache und die Bereitschaft, Gewohnheiten zu verändern, sind alles, was Sie brauchen.
Wir wünschen eine angenehme und anregende Lektüre.

Univ.-Prof.in Dr.in Alberta Bonanni
Vizerektorin für Forschung, Gender und Diversity

Inhaltsverzeichnis.

3 Vorwort

6 Was ermöglicht inklusive Sprache?

06 Gleichwertige Repräsentation von allen

07 Erkenntnisse aus der Forschung

08 Herstellung von Eindeutigkeit

08 Wer ist Schweizer?

09 Einhaltung rechtlicher Grundsätze zur Anti-Diskriminierung

11 Grundstrategien für die Praxis

11 Sichtbarmachen aller Geschlechter

12 Differenziertheit und Herstellung von Übereinstimmung

13 Neutralisieren und unsichtbar Machen von Vergeschlechtlichung

14 Vermeidung von Stereotypen und Diskriminierungen

15 Unterschiedlicher Wortschatz

16 Varianten der geschlechtergerechten Sprache

17 Reaktionen auf das Generische Femininum

21 Grammatikalische Anpassungen

22 Umgang mit „man“

22 Zusammengesetzte Wörter

23 Anwendungsbeispiele für den Unialltag

23 Persönliche Kommunikation und differenzierte Anreden

25 Lehrende. Geschlechterspezifische Kommunikation in Lehrveranstaltungen

26 Gesprochene Sprache

28 Studierende. Geschlechtergerecht in Lehrveranstaltungen und wissenschaftlichen Arbeiten

29 Gender-fair language in English

31 Forschende. Geschlechtergerechte Forschung

32 Diskriminierendes Ungleichgewicht

33 Grundsätzliches zur Diskriminierungsfreiheit nach mehreren Diversitätskategorien

36 Diskriminierungsfreie Bildsprache

36 Funktionsweise von Bildern

37 Grundregeln für eine diskriminierungsfreie Bildsprache

40 Beachtung weiterer Diversitätsdimensionen

41 Links und Quellen

41 Verwendete Literatur

42 Weiterführende Literatur

43 Tipps und weiterführende Links

Was ermöglicht inklusive Sprache?

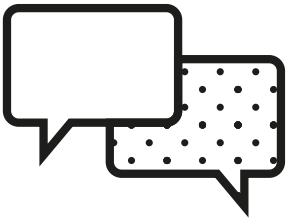
Gleichwertige Repräsentation von allen

Sprache schafft Realität. Denn Wörter erschaffen in unseren Köpfen bestimmte Bilder von Wirklichkeit. Durch eine inklusive Sprache werden alle Geschlechter[1] gleich stark und gleichwertig sichtbar gemacht und adressiert. Menschliche Vielfalt auch im Hinblick auf Alter, Behinderung, ethnische Herkunft oder sexuelle Orientierung wird dargestellt. Alle finden sich in der Vielfältigkeit wieder und können sich identifizieren.

Sprache spiegelt gesellschaftliche Machtverhältnisse wider. Daher ist es nicht verwunderlich, dass unsere Sprache meist männlich geprägt ist. Diese Art von Sprache zeichnet ein einseitiges und stereotypes Bild und konstruiert die Vorstellung, dass vor allem Männer*[2] in unserer Gesellschaft aktiv und präsent sind. Die Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch stellt dazu fest: „99 Sängerinnen und 1 Sänger sind zusammen 100 Sänger." (Pusch 1990: 85f) Die 99 Frauen* des Chores und deren Leistungen werden unsichtbar gemacht.[3]

[1] Dabei ist zu beachten, dass sich nicht alle Menschen mit den Zuschreibungen „Frau" oder „Mann" identifizieren und sich in ein binäres Geschlechterbild einordnen können oder wollen.
[2] Mit dem Stern nach einem vergeschlechtlichten Wort soll deutlich gemacht werden, dass es sich bei Geschlechterkategorien um nichts Absolutes, sondern eine soziale Konstruktion handelt.
[3] Genauso wie Menschen, die sich nicht mit den Zuschreibungen „Frau" oder „Mann" identifizieren.

Doch Sprache ist auch etwas Wandelbares und kann daher gezielt weiterentwickelt werden. Damit wird ein Beitrag geleistet, die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern und Diskriminierungen zu vermeiden. Denn der Einfluss von Sprache auf die Realität und auf die Lebensverhältnisse von Menschen ist wissenschaftlich belegt.



ERKENNTNISSE AUS DER FORSCHUNG[4]

Sprache wirkt auf die Zukunftsbilder von Schülerinnen. Wenn Berufe nicht nur in der männlichen Form, sondern mit geschlechtergerechten Berufsbezeichnungen – etwa Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner – vorgestellt werden, dann können sich Volksschülerinnen eher vorstellen, auch stereotyp männliche Berufe zu ergreifen.
(Verwecken/Hannover/Wolter 2013)

Sprache wirkt auf berufliche Erfolgschancen. Auswahlgremien nehmen Frauen* eher als geeignet für eine Stelle wahr, wenn die Berufsbeschreibung einer Führungsposition in der männlichen und weiblichen Form gleichermaßen erfolgt. Wird nur die männliche Form verwendet, werden meist Männer* als passender für die Position eingeschätzt.
(Horvath/Sczesny 2016)

Sprache wirkt auf Gesellschaftsbilder. Wird in Experimenten beispielsweise nach „berühmten Sängern“ gefragt, stellen sich nur wenige Proband*innen auch Sängerinnen vor. Sie erwähnen häufiger männliche Sänger.
(Stahlberg/Sczesny 2001)

Dass geschlechtergerechtes Formulieren in Texten gleichwertig verständlich ist, wurde jüngst wieder erneut bestätigt. Die Ansprache als „Kunde oder Kundin“ und mit „er und sie“ hatte keinen negativen Einfluss auf das Textverständnis.
(Friedrich/Heise 2019)

[4] Diese Beispiele aus der Forschung betrachten nur zwei Geschlechter und berücksichtigen nicht, dass sich nicht alle Menschen mit den Zuschreibungen „Frau“ oder „Mann“ identifizieren und sich in ein binäres Geschlechterbild einordnen können oder wollen.

Was ermöglicht inklusive Sprache?

Herstellung von Eindeutigkeit

Geschlechtergerechte Sprache hat zudem den Vorteil, dass sie Eindeutigkeit herstellt und Verwechslungen und Missverständnisse vermeiden kann. Das sogenannte Generische Maskulinum in der deutschen Sprache macht nicht immer sofort deutlich, wer genau gemeint ist und ob eine Personenbezeichnung verallgemeinernd oder explizit verwendet wird.

> Die Zuschauer des Fußballspiels sitzen im Stadion.
> Manche sind beste Freundinnen.

> Die Ärzte tragen im Krankenhaus alle einen Kittel.
> Viele tragen in ihrer Freizeit Kleider.

Diese Sätze mögen im ersten Augenblick verwirren. Das liegt daran, dass wir uns eben doch meist nur männliche Personen vorstellen, wenn wir eine männliche Bezeichnung hören. Inklusive Sprache kann hier Klarheit schaffen.

WER IST SCHWEIZER?

1928 setzten sich einige Frauen* und Männer* in Genf für das Wahlrecht für Frauen* in der Schweiz ein. Sie argumentierten, Schweizerinnen seien in der Bundesverfassung unter „Schweizer“ mitgemeint. Der Begriff „Schweizer“ wurde jedoch damals als explizit männlich interpretiert. Frauen* erreichten letztlich das Wahlrecht auf Bundesebene in der Schweiz erst 1971.

Einhaltung rechtlicher Grundsätze zur Anti-Diskriminierung

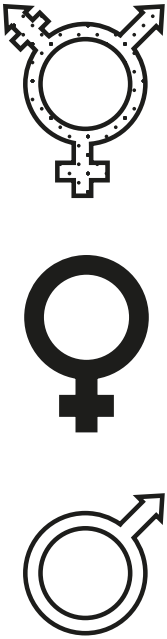
Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache hat eine bundesweit geltende rechtliche Grundlage und ist zusätzlich in der Satzung der JKU festgeschrieben. § 10a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG), welches auf Grund von § 44 Universitätsgesetz 2002 (UG) auf die Universitäten anzuwenden ist, schreibt geschlechtergerechtes Formulieren vor.[5] Gleichstellung umfasst im Selbstverständnis der JKU auch die sprachliche Gleichstellung[6] und ist für die Organe und Verwaltungseinrichtungen in der Satzung der JKU (§ 9 des Frauenförderplans) geregelt:

„(1) Alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der JKU bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden, Interviews und anderen an die Öffentlichkeit oder an die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen, etwa im Internet oder auf Hinweistafeln, einer geschlechtergerechten Sprache sowie einer geschlechtergerechten Darstellung.
(2) Es sind entweder explizit die weibliche und männliche Form oder geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Die Formulierung von Generalklauseln, in denen z.B. am Beginn eines Textes festgehalten wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten, ist unzulässig.
(3) Organ- und Funktionsbezeichnungen sind so zu wählen, dass das Geschlecht der jeweiligen Person eindeutig erkennbar ist.“ (JKU 2011, S.7)

[5] bmbwf (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung. Wien, S. 39

[6] Johannes Kepler Universität (2011): Satzung der Johannes Kepler Universität Linz. Frauenförderungsplan einschließlich der Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Mitteilungsblatt vom 29.06.2011, 27. Stk., Nr. 223. Linz, hier S. 5

Was ermöglicht inklusive Sprache?



Geschlechtergleichstellung ist außerdem durch die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) verankert, speziell Artikel 8, das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens. Damit werden alle EU-Staaten verpflichtet, Privatsphäre, eine freie sexuelle Orientierung und einen freien Ausdruck der Geschlechtsidentität zu ermöglichen. Der österreichische Verfassungsgerichtshof hat dazu ein Erkenntnis[7] veröffentlicht, wonach in Dokumenten ein Geschlechtseintrag ermöglicht werden muss, der nicht „Frau“ oder „Mann“ ist. Damit wird aufgezeigt, dass Sprache und Praxis in öffentlichen Institutionen geschlechtliche Vielfalt berücksichtigen müssen.

[7] G77/2018 vom 15.06.2018

Grundstrategien für die Praxis.

Um Geschlechtergerechtigkeit in der Praxis herzustellen, sind verschiedene Strategien anwendbar.

Sichtbarmachen aller Geschlechter

Alle Geschlechter sollen sprachlich adäquat dargestellt werden. Vor allem in traditionell als männlich angesehenen Bereichen ist es von Vorteil Frauen* und weitere Geschlechter sichtbar zu machen und ihre Handlungen darzustellen.
Wird nur von einer Person gesprochen, kann das Geschlecht unterschiedlich deutlich gemacht werden.

weiblicher oder männlicher Artikel:
die Mitarbeitende, der Mitarbeitende
weibliches oder männliches Attribut:
weibliche Fachkraft, männliche Fachkraft
geschlechtsspezifische Endsilben:
Wissenschaftlerin, Wissenschaftler
Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung: **Kauffrau im Gesundheitswesen, Kaufmann im Gesundheitswesen**

Achtung! Dabei ist zu beachten, dass sich nicht alle Menschen mit den Zuschreibungen Mann* oder Frau* identifizieren und sich in ein binäres Geschlechterbild einordnen können oder wollen. Orientieren Sie sich bitte an der Selbstbezeichnung der Personen. Tipps für nicht-binäre Schreibweisen und geschlechtsneutrale Ansprachen finden Sie in den Kapiteln ab Seite 16 bzw. Seite 23.

Grundstrategien für die Praxis.

Differenziertheit und Herstellung von Übereinstimmung

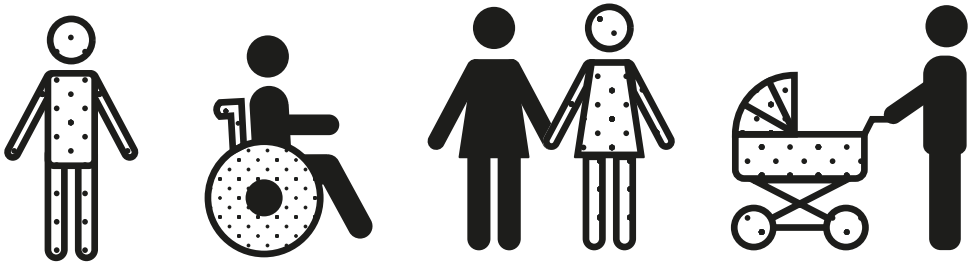
Verzichten Sie auf Generalklauseln.

~~Verwendete personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form beziehen sich auf alle Geschlechter in gleicher Weise.~~

Benennen Sie für sprachliche Übereinstimmung Frauen* als Frauen*, weitere Geschlechter als weitere.

✓ Frau Musawi ist Expertin für Elektrotechnik.
✓ Dominique ist Expert*in für Informatik.

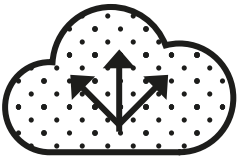
✓ An der JKU arbeiten im Jahr 2016 65 Professorinnen und 240 Professoren.
✓ An der JKU arbeiten im Jahr 2016 305 Professorinnen und Professoren.
✗ An der JKU arbeiten im Jahr 2016 305 Professoren.



Neutralisieren und Unsichtbarmachen von Vergeschlechtlichung

Neutralisieren und Unsichtbarmachen von Vergeschlechtlichung meint, dass statt eines Wortes wie Leiterin oder Leiter eine neutrale Alternative wie Leitung gefunden wird. Der Vorteil dieser Strategie ist, dass Geschlecht nicht erwähnt werden muss.
Allerdings werden dadurch bestehende Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht verdeckt.
Formulierungsbeispiele finden Sie unter Varianten der geschlechtergerechten Sprache (siehe Seite 16).

Grundstrategien für die Praxis.



Vermeidung von Stereotypen und Diskriminierungen

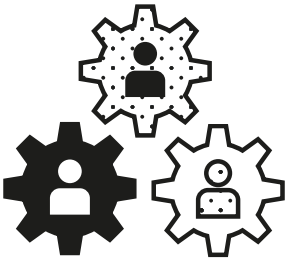
Verwenden Sie symmetrische Bezeichnungen, um sich auf mehrere Personen zu beziehen. Stellen Sie Personen nicht nur in Relation zu anderen dar, und geben Sie Titel oder Ähnliches konsequent an oder konsequent nicht an. Verwenden Sie die Ansprache „Frau“ oder „Herr“ nur dann, wenn Sie sicher sind, dass Ihr Gegenüber gerne so angesprochen werden möchte. Weitere Tipps dazu siehe Seite 23.

✓ Elena Kovac und Benjamin Kovac
✓ Frau Dr.in Elena Kovac und Herr Dr. Benjamin Kovac
✓ Frau Kovac und Herr Kovac
✗ Herr Dr. Kovac und seine Ehefrau Elena.

✓ Herr Dr. Fritz Klein und Herr Alex Klein.
✗ Herr Dr. Klein und sein Ehemann Alex.

Ersetzen Sie außerdem tradierte und abwertende Begriffe wie

✗ das starke Geschlecht
✗ Not am Mann
✗ seinen Mann stehen
✗ Milchmädchenrechnung
✗ Mädchenname



UNTERSCHIEDLICHER WORTSCHATZ

Sprachwissenschaftlich betrachtet gibt es in den meisten Sprachen eine Vielzahl an diskriminierenden Begriffen. Damit verbunden ist sehr ungleiches Potential für Diskriminierungen und die Gefahr Menschen abzuwerten, ohne konkret werden und argumentieren zu müssen. Für den weißen (cis[8]-)Mann gibt es außer ‚Macho', ‚Macker', ‚Chauvi' oder vielleicht ‚Kartoffel' und ‚Hete' so gut wie keine abwertenden Bezeichnungen, während abwertende Bezeichnungen für Frauen* sehr viel häufiger zu finden sind.
(Vgl. Stefanowitsch 2018, S. 40f)

[8] Die Silbe „cis" gibt, analog zu „trans*", Auskunft über das Verhältnis von Geschlechteridentität und Geburtsgeschlecht. Bei Cis-Personen stimmen beide überein.

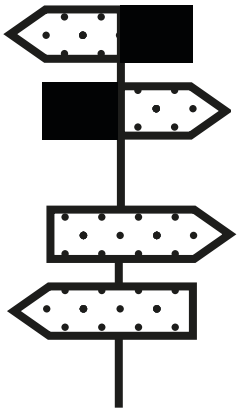
Grundstrategien für die Praxis.

Varianten der geschlechtergerechten Sprache

Es gibt nicht „die“ Form der geschlechtergerechten Sprache, es existieren mehrere Varianten. Sie können aus einer großen Bandbreite wählen. Jede Form hat ihre Stärken und Schwächen, die Sie neben Kontext und Zielgruppe berücksichtigen sollten. Stellen Sie sich folgende Fragen bei der Wahl für Ihren Text: Wenden Sie sich an Personen, die bereits Erfahrungen mit geschlechtergerechter Sprache haben? Ist es für Ihre Zielgruppe wichtig, dass geschlechtliche Vielfalt dargestellt wird? Adressieren Sie Personen, die neu in der Thematik sind und denen Sie den Einstieg in die geschlechtergerechte Sprache erleichtern möchten?

Hier ein kurzer Überblick über alle Varianten:

- **Doppelnennung**
  Die Leserin und der Leser
  ✓ Frauen* sind sichtbar, gut zu sprechen, klares Schriftbild[9]
  X Keine geschlechtliche Vielfalt transportierbar (nur Frauen* oder Männer*)
- **Schrägstrich**
  Der/die Leser/in
  ✓ zwei Geschlechter gleich gut sichtbar[10], Platzersparnis
  X Keine geschlechtliche Vielfalt transportierbar



[9] Bei der Verwendung verschiedener Schreibformen sollten Sie beachten, dass es etwa eine Wechselwirkung mit Erfordernissen für Menschen mit (Lern-)Behinderungen geben kann. Passen Sie Ihre Schreibweise wenn möglich an die Zielgruppe an.
[10] Vgl. Heise 2000

- **Binnen-I**
  EinE LeserIn
  ✓ Frauen* sind sichtbar[11], Platzersparnis
  X Keine geschlechtliche Vielfalt transportierbar
- **Generisches Femininum: ausschließliche Verwendung der weiblichen Form, für alle Geschlechter**
  Die Leserin
  ✓ Bewusstmachung der Wirksamkeit von Sprache, Perspektivwechsel, klares Schriftbild, Platzersparnis
  X Keine geschlechtliche Vielfalt transportierbar, Uneindeutigkeiten, Unsichtbarkeiten

REAKTIONEN AUF DAS GENERISCHE FEMININUM

„In dieser Ordnung gelten grammatisch feminine Personenbezeichnungen gleichermaßen für Personen männlichen und weiblichen Geschlechts. Männer können die Amts- und Funktionsbezeichnungen dieser Ordnung in grammatisch maskuliner Form führen."[12] Die Universität Leipzig hat 2013 per Senatsbeschluss in ihrer Grundordnung, der „Verfassung" der Universität, das generische Femininum durchgesetzt. Die medialen Reaktionen außerhalb der Universität waren sehr emotional und reichten von „entmannen", „sprachlicher Selbsthass" bis zu „sprachlich kastrieren". (Vgl. Stefanowitsch 2018, S. 36). Sie machen per Perspektivwechsel deutlich, dass „mit gemeint sein" eben doch nicht das Gleiche wie sprachliche Repräsentation ist.

[11] Laut Heise 2000 werden sogar Frauen* stärker repräsentiert.
[12] https://stura.uni-leipzig.de/sites/stura.uni-leipzig.de/files/dokumente/2016/12/grundordnung_ul_130806.pdf

Grundstrategien für die Praxis.

- **Neutrale Begriffe**
  Die Lesenden
  ✓ Geschlecht rückt in den Hintergrund, auch nicht-binäre Personen werden angesprochen, klares Schriftbild, Platzersparnis
  X Ungleichheiten können nicht ausgedrückt werden, die männliche Norm bleibt unbewusst bestehen, nicht für alle Begriffe möglich
- **Umformulierungen ohne Geschlecht**
  Alle, die …
  ✓ Geschlecht rückt in den Hintergrund, auch nicht-binäre Personen werden angesprochen, klares Schriftbild
  X Ungleichheiten können nicht ausgedrückt werden, die männliche Norm bleibt unbewusst bestehen, Handelnde werden oft unsichtbar gemacht, nicht für alle Begriffe möglich

Unpersönliche Pronomen und Relativsatz:

✓ Alle, die sich beworben haben, können...
✗ Die Bewerber können ...
✓ Personen, die am Projekt mitgearbeitet haben, sollen ...
✗ Projektmitarbeiter sollen ...

Direkte Ansprache:

✓ Wenn Sie ein Stipendium erhalten, müssen Sie ....
✗ Der Stipendiat muss...
✓ Bitte die bestellten Bücher ab 8.00 Uhr abholen.
✗ Jeder Benutzer soll die bestellten Bücher ab 8.00 Uhr abholen.

Adjektiv:

✓ Fachliche Beratung
✗ Beratung des Fachmanns

Passiv:

✓ Es wird gebeten, den Antrag vollständig auszufüllen.
✓ Der Antrag ist vollständig auszufüllen.
✗ Der Antragsteller muss das Formular vollständig ausfüllen.

Partizipien:

✓ Herausgegeben von
✗ Herausgeber

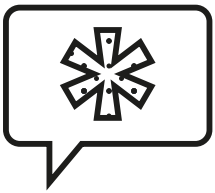
Ableitungen auf -ung, -ium, -kraft, -schaft:

✓ Die Leitung
✗ Der Leiter
✓ Das Team
✓ Das Kollegium
✗ Die Kollegen
✓ Die Fachkraft
✗ Der Fachmann
✓ Die Kundschaft
✗ Die Kunden

Grundstrategien für die Praxis.

- **Stern und Gap : * und _**
  Die Leser*innen oder Leser_innen
  - ✓ Der Asterisk oder Genderstern * zeigt auf, dass Geschlecht ein soziales Konstrukt ist und verbildlicht mit seinen Strahlen die Vielfältigkeit von geschlechtlichen Identitäten.
  - ✓ Der Gendergap _ schafft einen Freiraum zwischen den binären Polen „Frau“ und „Mann“. Damit bildet er ein Symbol für weitere Identitäten und zeigt auf, dass Geschlecht fluide ist.
  - ✓ Grammatikalische Anpassungen und Lesbarkeit werden dadurch erleichtert, dass unerheblich ist, ob ein Wort bei Weglassen von */_ korrekt ist: Betriebsrät*in ist korrekt, auch wenn es „Betriebsrät“ nicht gibt.
- **Wer einen Schritt weitergehen und Sprache noch wandelbarer nutzen möchte, kann den Genderstern und Gendergap dynamisch verwenden, die Position im Wort ist hierbei frei und immer wieder neu wählbar.**
  Die Lese*rinnen, die Les_erinnen
  - ✓ Damit wird deutlich, dass es keine feste Grenze oder „Sollbruchstelle“ zwischen zwei binären Geschlechtern gibt.
  - **X** Diese Form kann für manche Leser*innen verwirrend sein.

Weitere Varianten finden Sie im Buch „feministische w_orte“ von Lann Hornscheidt oder bei der „AG Feministisch Sprachhandeln“ der HU Berlin.
Seien Sie bei aller erforderlichen Sensibilität auch mutig und bleiben Sie nicht immer bei schon bekannten Formen. **Wir empfehlen und benutzen den Genderstern *, weil Repräsentation und Adressierung von Menschen, die nicht dem binären System entsprechen (wollen), für uns entscheidend sind.**



Wir empfehlen
und benutzen den
GENDERSTERN *

Grammatikalische Anpassungen

Relativpronomen

✓ Die Forscher*innen,
die in diesem Jahr einen Preis gewinnen werden.

✓ Der*Die Forscher*in,
der*die in diesem Jahr einen Preis gewinnen wird.

✓ Die Forscher*in,
die in diesem Jahr einen Preis gewinnen wird.[13]

✗ Der Forscher,
der in diesem Jahr einen Preis gewinnen wird.

Possessivpronomen

✓ Ihren Preis werden Sie im Mai entgegennehmen.

✓ Seinen*Ihren Preis wird er*sie im Mai entgegennehmen.

✗ Seinen Preis wird er im Mai entgegennehmen.

Viele Anpassungen von Relativsätzen etc. lassen sich durch die Verwendung des Plurals leicht umgehen. Außerdem empfehlen wir Umformulierungen als Alternative zu überprüfen. Sinnvoll ist es, Geschlechtergerechtigkeit von Beginn an zu denken und nicht erst nachträglich in einen Text einzufügen. Damit sind grammatikalische Korrektheit sowie Lesbarkeit mit Gerechtigkeit gleichzeitig vereinbar.

[13] Zur Vereinfachung kann bei den Artikeln auch nur die weibliche Form verwendet werden. Dadurch wird zusammen mit dem Stern Sichtbarkeit und Geschlechtsinklusivität gewährleistet.

Grundstrategien für die Praxis.

UMGANG MIT „MAN“

Im Lautbild entspricht „man“ dem „Mann“. Außerdem zieht es etwa bei Relativsätzen einen männlichen Artikel nach sich, „Seine Vorurteile kann man überdenken“. Daher umschreiben Sie das Wort besser. Verwenden Sie „ich“, „du“, „wir“, „Sie“ oder „alle[14]“, „eins“ sowie kontextabhängig „frau“.

✓ Wie können Sie Ihre Expertise ausbauen?
✓ Wie kann frau ihre Expertise ausbauen?
X Wie kann man als Frau seine Expertise ausbauen?“

ZUSAMMENGESETZTE WÖRTER

Wie lassen sich eigentlich zusammengesetzte Worte geschlechtergerecht ausdrücken? Muss alles „gegendert“ werden?

- Bei Worten wie „künstlerisch“, „freundlich“ oder „Bürgersteig“, die abstrakt sind oder sich auf einen konkreten Gegenstand beziehen, ist eine Anpassung nicht notwendig. Alternative Begriffe wie der „Gehsteig“ sind dennoch als gerechte Variante willkommen.
- Worte mit mehr Personenbezug wie „Rednerpult“, „Anfängerkurs“ oder „benutzerorientiert“ sollten neutral in „Redepult“, „Einstiegskurs/Grundkurs“ und „benutzungsorientiert“ umgewandelt werden. Ist keine neutrale Formulierung möglich, sollte eine geschlechtsinklusive Variante gefunden werden.
  ✓ Hochschüler*innenschaft
  X Hochschülerschaft
  ✓ Kanzler*innenamt
  X Kanzleramt

[14] „Alle“ kann aber auch unsichtbar machen auf wen das „alle“ nicht zutrifft, etwa durch Exklusionen über Alter, Staatsbürger*innenschaft, Geschlechtsidentität, Behinderung.

Anwendungsbeispiele für den Unialltag.

Das Wissen über geschlechtergerechte Sprache lässt sich im Alltag an der Universität vielfach anwenden.

Persönliche Kommunikation und differenzierte Anreden

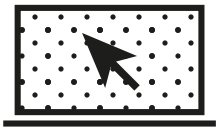
Bei Anreden und im direkten Kontakt wird empfohlen daran zu denken, dass sich nicht alle Menschen mit Frau* oder Mann* identifizieren. Auch ein scheinbar männlicher oder weiblicher Vorname gibt darüber keine klare Auskunft. Fragen Sie nach und respektieren Sie immer die Selbstbezeichnung der Personen (entsprechend Name, Pronomen, Anrede): **„Wie möchten Sie angesprochen werden?“**
Bei Unsicherheiten oder wenn mehrere Personen angesprochen werden, ermöglicht eine geschlechtsneutrale Anrede einen gerechten und respektvollen Kommunikationsraum für alle.

- **Direkter Kontakt:** Verzichten Sie möglichst auf Pronomen und Geschlechtsbezeichnungen, verwenden Sie stattdessen Vorname Nachname bzw. nur Vorname ohne Artikel.
  - Guten Tag Stefan Ceylan
  - Sehr geehrte*r Kübra Günter
  - Liebe*r Kim Li
  - Hallo Maxi Young
- **Passen Sie Titel, Funktionen, Artikel an in explizit männlich*, weiblich* oder nicht-binär.**
  - Die Universitätsprofessorin - Univ.-Prof.^{in} – Der*Die Universitätsprofessor*in – Univ.-Prof*in
  - Die Dozentin - Doz^{in} – Der*Die Dozent*in – Doz*in
  - Die Magistra - Mag.^{a} – Der*Die Magistr*a – Mag*a
  - Die Doktorin - Dr.^{in} – Der*Die Doktor*in – Dr*in

Anwendungsbeispiele für den Unialltag.

- **Signaturen bieten eine Möglichkeit, um für diskriminierungsfreie Sprache und vielfältige Selbstbezeichnungen zu sensibilisieren,** z.B. indem Sie die Verwendung von Pronomen für sich selbst offenlegen, auf einen Leitfaden verlinken, etc.
  „Ich werde mit sie/er/pers/ohne Pronomen/... angesprochen. Bitte teilen Sie mir mit, mit welchem Pronomen ich Sie in folgenden Kontakten anschreiben darf. Ansonsten wird im Sinne der geschlechtlichen Vielfalt in weiterer Kommunikation der Genderstern * sowie eine genderneutrale Anrede verwendet."
- **Massenemails:** Finden Sie geschlechtsneutrale Alternativen zu „Damen und Herren"
  - Sehr geehrte Teilnehmende
  - Sehr geehrte Anwesende
  - Sehr geehrte Interessierte
  - Sehr geehrte Engagierte
  - Sehr geehrte Fachpersonen
- **Standardisierte Emails an eine Person**
  - Sehr geehrte*r Studierende*r
  - Sehr geehrte*r Kolleg*in

Eine neutrale Form der Anrede ermöglicht eine möglichst diskriminierungsfreie und reflektierte Kommunikation und stellt keinen Ausdruck von Unhöflichkeit dar.



LEHRENDE. GESCHLECHTERSPEZIFISCHE KOMMUNIKATION IN LEHRVERANSTALTUNGEN

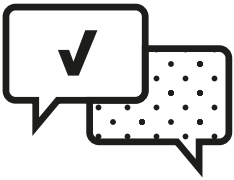
Kennen Sie dieses Verhalten aus Ihren Seminaren? Manche Studenten erklären allen die Welt, reden ohne Unterlass, unterbrechen andere Teilnehmer*innen und verkaufen die Beiträge anderer als ihr eigenes Wissen.[15] Viele Studentinnen halten ihr Wissen mehr im Hintergrund, sind konsensorientierter, höflicher, abschwächender und indirekter, sie hören länger zu und stellen mehr Fragen. Ganz so pauschal ist die Realität sicherlich nicht. Außerdem haben weitere Diversitätsdimensionen wie soziale Herkunft, Migrationserfahrungen und der Kontext, in dem wir uns bewegen, ebenfalls einen großen Einfluss auf unser Redeverhalten. Sobald Sie jedoch herabsetzendes Verhalten in Ihren Seminaren wahrnehmen, sollten Sie darauf reagieren und sich für Menschen einsetzen, die in einer solchen Atmosphäre nicht lernen können. Nur so haben alle gleichermaßen Raum, um Neues zu lernen. Regen Sie frühzeitig die Studierenden an, Ihr eigenes Gesprächsverhalten zu reflektieren. Mehr Tipps dazu siehe Seite 26.

Geschlechtergerechte Formulierungen sind in wissenschaftlichen Arbeiten von Studierenden mittlerweile Standard. Die Verwendung der Generalklausel „Männliche Bezeichnungen gelten in dieser Arbeit auch für Frauen, diese sind selbstverständlich mitgemeint“ ist nicht ausreichend. Weisen Sie daher in Ihren Seminaren auf inklusives wissenschaftliches Schreiben hin.

Weitere Empfehlungen für eine gendersensible Lehre finden Sie in unserer Linksammlung am Ende der Broschüre.

[15] Die Publizistin Rebecca Solnit hat 2009 den Begriff des „Mansplaining“ für dieses Redeverhalten geprägt. Es setzt sich aus „man“ und „explaining“ zusammen und bezeichnet herablassende Erklärungen eines Mannes* gegenüber meist Frauen* oder anderen hierarchisch niedergestellten Personen.

Anwendungsbeispiele für den Unialltag.



Gesprochene Sprache

Auch in der gesprochenen Sprache, bei Präsentationen oder in Vorlesungen, lässt sich Vielfalt ausdrücken und gleichwertige Repräsentation erreichen. Dabei ist zu beachten, dass inklusives Sprechen ein Prozess ist, der Zeit erfordert und nicht von heute auf morgen umgesetzt ist. Fehler sind dabei jederzeit erlaubt. Wichtig ist der Versuch, sich auf Neues einzulassen.

- **Personenbezeichnungen:**
  - Sprechen Sie eine Pause, um den Gender*Stern oder Gender_Gap etwa bei Expert*innen und Expert_innen auszudrücken. Sie schaffen damit Raum für Interpretation.
  - Doppelnennung von Expertinnen und Experten. Diese Form ist weit verbreitet. Sie drückt aber nur binäre Geschlechtsidentitäten aus.
  - Alternativ können Sie auch abwechselnd weibliche und männliche Formen verwenden. Hierbei ist eine Reflexion von stereotypem Gebrauch nötig, Uneindeutigkeiten sind möglich.
- **Vorstellrunden:** Starten Sie Vorstellungsrunden mit der Möglichkeit sich nicht nur mit dem verwendeten Namen, sondern auch mit dem für sich gewünschten Pronomen vorzustellen. Notieren Sie bei vielen Teilnehmer*innen evtl. die Pronomen auf den Namensschildern.
- **Genderneutrale Bezugnahme in Gesprächen:**
  - ✓ Wie Vorname (Nachname) eben erläutert hat.
  - ✓ Wie Sie gerade erläutert haben.
  - ✗ Wie er eben erläutert hat.

- **Außerdem profitieren alle von einer gut verständlichen Kommunikation. Das bedeutet:**
  - Einfache Sätze formulieren.
  - Wichtige Informationen wiederholen.
  - Fragen aus dem Publikum zulassen.
  - Langsam sprechen und natürliche Pausen machen.
  - Auf guten Ton achten und störende Geräusche vermeiden.
  - Ein Mikrofon benutzen.
  - Passende Bilder verwenden. Mehr zu Bildern unter Diskriminierungfreie Bildsprache (siehe Seite 36.)
  - Visualisierungen wie Bilder immer auch alternativ mit Worten beschreiben.

Anwendungsbeispiele für den Unialltag.

STUDIERENDE. GESCHLECHTERGERECHT IN LEHRVERANSTALTUNGEN UND WISSENSCHAFTLICHEN ARBEITEN

Kennst Du Situationen geschlechterungleicher Kommunikation in Lehrveranstaltungen? (Einige mögliche Beispiele finden sich auf Seite 25.) Um dem vorzubeugen und ein Gesprächsklima herzustellen, in dem sich alle wohlfühlen, lassen sich einige Punkte reflektieren:

- Wie gestaltet sich dein Gesprächsverhalten?
- Unterbrichst du andere häufig?
- Beanspruchst du viel Redezeit?
- Können sich andere durch dein Sprechen verletzt oder ausgegrenzt fühlen?
- Sendest du nonverbale Signale wie Augenverdrehen, Grinsen oder eine ablehnende Körperhaltung?

Sprich auch gemeinsam mit deinen Studienkolleg*innen über eure Sprache oder bitte eure Lehrveranstaltungsleitung Zeit zur Reflexion einzuplanen.

Geschlechtergerechte Formulierungen sind in wissenschaftlichen Arbeiten mittlerweile Standard. Die Verwendung einer Generalklausel ist nicht ausreichend. Achte zusätzlich darauf, dass du in deiner Arbeit Männer* und Frauen* gleichermaßen zitierst. Die Zitationshäufigkeit muss nicht 50-50 sein. Aber wenn du (fast) keine Wissenschaftlerinnen findest, wie kann das sein? Gibt es wirklich keine Forschung von Frauen* oder hat diese im wissenschaftlichen Kanon lange Zeit wenig Beachtung gefunden? Eine Auseinandersetzung mit Wissenschaftsgeschichte kann überraschende Erkenntnisse zu Tage bringen!

Gender-fair language in English

Gender-fair language is easier to realise in English than in German, since for example nouns do not possess a grammatical gender. However, certain adaptations are still necessary.

✓ student, researcher, employee

- Use gender fair forms of address

✓ Honoured Guests

✓ Dear/Esteemed Colleagues

✗ Ladies and Gentlemen

✓ Mr./Ms./Mx.

✗ Mrs./Miss.

- Titels in english are gender neutral
  Prof., PhD
- Pronouns must refer to the action taker and must consider all genders.

✓ The researcher presents his/her project to the audience.[16]

✓ The researcher presents the project to the audience.

✓ The researcher presents their project to the audience.

✓ If a student wants more information, he/she should contact us.[17]

✓ Dear student, if you need more information, please contact us.

Alternatives

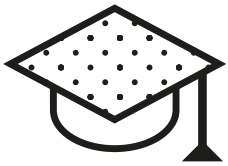
Use plural forms: If students require more information, they should contact us.

Use the imperative: If a student requires more information, please contact us.

Use the passive: If a student requires more information, the contact form can be used.

[16+17] Be aware: inter* or non-binary people may be excluded.

- Avoid androcentric expressions
- ✓ people/humanity
- ✗ mankind
- ✓ staff/labor force
- ✗ manpower
- ✓ English person/English people
- ✗ Englishman/Englishmen
- ✓ synthetic or artificial
- ✗ manmade
- ✓ advisory panel
- ✗ committee of wise men
- Use neutral job titles, roles and positions
- ✓ firefighters
- ✗ firemen
- ✓ flight attendants
- ✗ stewardess/air hostess
- ✓ athletes
- ✗ sportsmen
- ✓ press officers
- ✗ spokesmen
- ✓ business manager/business person
- ✗ businessman
- ✓ political leaders
- ✗ statesmen
- ✓ chair/chair person
- ✗ chairman
- ✓ first year student
- ✗ freshman
- Avoid stereotypes and discriminatory terms
- ✗ strong/weak sex, act like a man, cry like a little girl
- Try to represent all genders equally. Represent each gender, represent people as having agency, avoid referring to a person simply as someone's spouse/parent/sibling.



FORSCHENDE. GESCHLECHTERGERECHTE FORSCHUNG

Geschlechtergerechter Sprachgebrauch ist in der Forschung internationaler Standard. Formulieren Sie hierzu alle Ihre Unterlagen geschlechtergerecht – Projektberichte, Ausschreibungstexte, etc. Eine Klausel, Frauen seien mitgemeint, ist nicht ausreichend (vgl. bmbwk 2004, S. 12).
Zusätzlich sollte geprüft werden, ob Gender als Forschungsgegenstand und Beurteilungskriterium Ihrer Forschung mit zu berücksichtigen ist. Weitere Tipps finden Sie unter yellowwindow.com/genderinresearch

Auch bei der Zusammensetzung eines Forschungsteams sollten alle Geschlechter die gleichen Chancen haben. Wissenschaftliche Studien belegen, dass Sprache eine entscheidende Rolle dabei spielt, allen die gleichen Möglichkeiten zu gewähren:

- Auswahlgremien nehmen Frauen* eher als geeignet für eine Stelle wahr, wenn die Berufsbeschreibung einer Führungsposition in der männlichen und weiblichen Form gleichermaßen erfolgt. Wird nur die männliche Form verwendet, werden meist Männer* als passender für die Position eingeschätzt. (Horvath/Sczesny 2016)
- In Bezug auf Leistungsbewertungen und Empfehlungsschreiben wurde ein klarer Gender Bias[18] festgestellt. Männer* werden öfter mit Eigenschaften beschrieben, die ihre Leistungs- und Aufgabenorientierung in den Vordergrund stellen und sie als exzellent und brillant ausweisen. (Horvath/Hentschel 2018)
- Bei Stellenausschreibungen kann durch einige bewusste Formulierungen erreicht werden, dass sich mehr Personen angesprochen und ermutigt fühlen, sich zu bewerben. (Horvath/Hentschel 2018)

[18] Unter einem Gender Bias versteht man einen Verzerrungseffekt aufgrund stereotyper Vorannahmen. Ungleiche Zuschreibungen und Bewertungen nach Geschlecht sind die Folge.

Anwendungsbeispiele für den Unialltag.

- Verwenden Sie bei Personenbezeichnungen geschlechtsneutrale Formen oder den Genderstern: Forscher*in oder auch Forscher*Forscherin. Damit wird Ihre Organisation als attraktiver für alle wahrgenommen.
- Signalisieren Sie Offenheit mit „Alle Geschlechter willkommen“. Oder verwenden Sie die Zusätze (m/w/d) oder (m/w/x).
- Verwenden Sie nicht nur sogenannte agentische Adjektive. Diese bezeichnen aufgaben- und leistungsorientierte Eigenschaften, die meist mit Männlichkeit assoziiert werden. Nutzen Sie auch kommunale, d.h. beziehungs- und gemeinschaftsorientierte Adjektive. Studien haben gezeigt, dass sich Frauen* von kommunalen Adjektiven eher angesprochen fühlen. Außerdem sind auch solche Eigenschaften unerlässlich für das Wissenschaftsfeld. Schreiben Sie also neben „ehrgeizig, führungskompetent, entscheidungsfreudig und leistungsorientiert“ genauso „teamorientiert, verantwortungsbewusst, hilfsbereit und kooperationsfähig“.

DISKRIMINIERENDES UNGLEICHGEWICHT

Welche Gemeinsamkeit besitzen die „Zicke“ und die „Nazibraut“? Sie alle haben auf der sprachlichen Ebene kein männliches Pendant. Die Begriffe Zicker und Nazibräutigam werden nicht gebraucht. Was sprachlich nicht ausdrückbar ist, ist auch (aufgrund von tradierten Geschlechternormen) nicht denkbar und umgekehrt. Sprachliche Gleichbehandlung muss also auch den Bereich des Wortschatzes und der Wortbedeutungen berücksichtigen und darf nicht auf der grammatikalischen Ebene verhaften.
Zusätzlich ist zu beachten: Wer spricht und wer nicht, wer handelt und wer nicht? Worüber wird gesprochen und worüber nicht? Welche Bedeutungen werden erzeugt?

Grundsätzliches zur Diskriminierungsfreiheit

nach mehreren Diversitätskategorien.

Inklusive Sprache umfasst auch die Vermeidung von Diskriminierung nach anderen Diversitätskategorien wie etwa Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung.

- Stellen Sie andere sprachlich nur so dar, wie Sie selbst gerne dargestellt werden möchten.[19] Um die Wünsche anderer zu erfahren, ist ein Perspektivwechsel nötig oder noch besser: einfach nachfragen.
- Verwenden Sie Selbstbezeichnungen statt Fremdzuschreibungen. Wenn die Unterscheidung für Sie schwierig ist: Fragen Sie bei betroffenen Personen nach!
- Wenn nicht die ganze Gruppe die gleiche Selbstbezeichnung verwendet, ist das ein Indiz dafür, dass die Gruppe zu heterogen ist und Sie Differenzierungen vornehmen sollten.[20]
  - ✓ Sinti, Roma und Jenische
  - X **die** Zigeuner[21]
  - ✓ Sunnit*innen, Alevit*innen, Schiit*innen, Wahabit*innen
  - X **die** Muslime
  - ✓ Sehbehinderte, chronisch Kranke, Menschen mit Mobilitätseinschränkung, …
  - X **die** Behinderten

[19] Vgl. Stefanowitsch 2018, S. 24
[20] Vgl. Stefanowitsch 2018, S. 52f
[21] Dieses fremd zugeschriebene und abwertende Wort sollte generell vermieden werden;
siehe https://zentralrat.sintiundroma.de/sinti-und-roma-zigeuner/

Grundsätzliches zur Diskriminierungsfreiheit

nach mehreren Diversitätskategorien.

- Betonen Sie die Handlungsfähigkeit von Menschen, nennen Sie den Menschen vor Ihrer Diagnose und erzeugen Sie kein Mitleid. Vermeiden Sie jedoch genauso übertriebene Darstellungen als Held*innen, die ‚trotz' ihrer Behinderung viel leisten.

  Diversitätsdimension Behinderung

  ✓ Mensch mit Behinderung
  ✓ lebt mit Diagnose XY
  ✓ benutzt den Rollstuhl
  X leidet an
  X ist Opfer von
  X ist an den Rollstuhl gefesselt

  ✓ Mensch mit psychischer Erkrankung
  ✓ Person, die aktuell wegen Schizophrenie in Behandlung ist
  X Die Schizophrene

  ✓ Mensch mit Lernschwierigkeit
  ✓ Mensch mit kognitiver Beeinträchtigung
  X geistig Behinderte*r
  ✓ gehörlos
  X taubstumm

- Vermeiden Sie ein „Othering“, markieren Sie Menschen nicht als „Die Anderen“ und spielen Sie kein imaginiertes „Wir“ gegen „Sie“ aus.
  Wichtig ist ein Bewusstsein darüber, dass Sprache auch abseits offensichtlicher Schimpfwörter (N-Wort) verdeckt rassistisch sein kann. Koloniale Traditionen werden auch in Wörtern wie ‚Tropenmedizin‘, ‚Indianer*innen‘ oder ‚Schutzgebiet‘ transportiert.
  Diversitätsdimension (zugeschriebene) ethnische Herkunft
  - ✓ Gegebenenfalls das eigene Weiß-Sein reflektieren und benennen: „Ich als weiße, nicht von Rassismus betroffene Person …“
  - X „Bei **uns** macht **man** das so!“
  - X Abwertungen: „Hütte“ statt „Haus“
    „Stämme“ statt „ethnische Gruppe“
- Würdigen Sie die Erfahrungen und Expertise von Menschen für ihre eigene Situation, ohne aber die Verantwortung nur beim Individuum zu suchen und in Schuldvorwürfe zu verfallen.
  Diversitätsdimension soziale Herkunft, Armut
  - ✓ von Armut betroffen
  - ✓ Menschen mit Armutserfahrung
  - X Armutskarriere
  - X Unschuldig in Not geraten
  - X Sozialschmarotzer

Diskriminierungsfreie Bildsprache.

Funktionsweise von Bildern

Bilder unterstützen Textbotschaften. Häufig ist ihre Wirkung noch stärker als diejenige von Text. Bilder bleiben uns länger im Kopf „hängen“ und sind oft leichter verständlich. Sie müssen mit Bedacht gewählt werden, da auch sie – genau wie Schriftsprache – keine „objektive“ Realität darstellen, sondern immer im Rahmen gesellschaftlicher Normen und Machtverhältnisse angewendet werden.

Grundregeln für eine diskriminierungsfreie Bildsprache

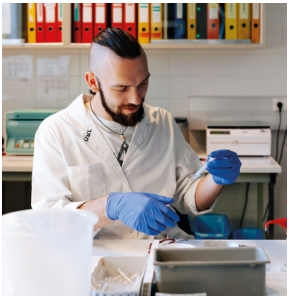
- Bilden Sie gleich viele Frauen* wie Männer* ab.
- Stellen Sie vielfältige Lebensrealitäten dar: Zeigen Sie Bilder von nicht-binären Menschen, People of Color[22], Menschen mit Behinderungen und/oder Krankheiten, älteren Menschen und weitere.
- Achten Sie auf Gleichwertigkeit aller abgebildeten Personen in unterschiedlichen Aspekten:
  - Größe
  - Mimik und Gestik
  - Kleidung: Anzug, Freizeit, sexy, ...
  - Haltung: Sitzen, stehen, sich anlehnen, fest am Boden, geduckt, handelnd, passiv
  - Blickrichtung: in die Kamera, weg, nach oben, herab, auf gleicher Augenhöhe
  - Kontext: allein oder mit anderen Personen, Freizeitumgebung, Business, Familie, ...
  - Tätigkeit: Pausensituation, Vortrags- oder Arbeitssituation, ...
  - Anordnung: zentral, am Rand, Hintergrund, Vordergrund
  - Perspektive im Bild: von oben, von unten, nur ein Ausschnitt
  - Farbe, Farbspektrum
- Vermeiden Sie abwertende oder stereotype Zuschreibungen: Frauen* passiv, familiär, im privaten Kontext – Männer* aktiv, handelnd, wissend, im Berufskontext.
- Benennen Sie bei Bildunterschriften entweder alle Personen namentlich oder keine.
- Klären Sie die Bildrechte und holen Sie ggf. das Einverständnis ein.

[22] People of Color bezeichnet Menschen, die als nicht-weiß gelesen werden und die Rassismus erleben.

Diskriminierungsfreie Bildsprache.

Negative Beispiele: Männer* aktiv, Frau* passiv, ungleiche Kleidung, Frauen* beim Kaffeeklatsch, Männer* mit Büchern, Mann* im Fokus

Positive Beispiele: symmetrische Darstellung, alle in der gleichen Ebene, gleich im Fokus, auf Augenhöhe, in nicht stereotyper Rolle, Menschen mit Behinderung, People of Color

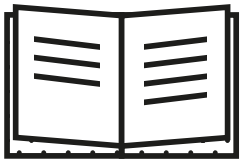


Diskriminierungsfreie Bildsprache.

Beachtung weiterer Diversitätsdimensionen

- Zeigen Sie alle Menschen auf Augenhöhe.
- Stellen Sie bildlich nicht zu große Distanz her. Damit vermitteln Sie ggf. ein Gefühl von Voyeurismus und bewirken Exotisierung, Marginalisierung und Kriminalisierung von Menschen.
- Wenn Menschen anonym bleiben möchten, setzen Sie Unschärfe, ein Spiel mit Licht und Schatten, Seitenperspektive und kreative Gesichtsverdeckung ein, anstatt Menschen mit Balken vor den Augen abzubilden. Dadurch vermeiden Sie unbewusste Kriminalisierung.
- Stellen Sie Menschen handelnd dar.
- Rücken Sie nicht Abweichungen in den Vordergrund, vermeiden Sie etwa bei Menschen mit Behinderung Hilfsmittel ins Zentrum zu bringen.
- Bilden Sie Menschen vielfältig ab und verstärken Sie nicht stereotype oder abwertende Zuschreibungen. Zeigen Sie zum Beispiel alte Menschen als aktiv und engagiert, Musliminnen selbstbestimmt und in verschiedenen Kontexten.

Links und Quellen.



Verwendete Literatur

AG Feministisch Sprachhandeln an der Humboldt-Universität zu Berlin (2015): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_ Ortungen statt Tatenlosigkeit! Hinkelstein, Berlin.

bmbwf Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung. Wien.

bmbwk Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2004): Wie kommt Gender in die Forschung? Wien.

Friedrich, Marcus; Heise, Elke (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. Swiss Journal of Psychology 78, S. 51-60.

Gleichbehandlungsanwaltschaft (2019): Gesucht: Koch / Köchin / ? Stellenausschreibungen und die „Dritte Option".

Heise, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen." In: Sprache und Kognition - Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete 19(1/2), S. 3 – 13.

Horvath, Lisa; Hentschel, Tanja (2018). „Gesucht: Führungserfahrener Projektleiter!" – das geht auch anders! Sprachliche Genderfairness als Erfolgsfaktor in Personalauswahlprozessen. In: Hochschulmanagement 3, S. 66–73.

Horvath, Lisa; Sczesny, Sabine (2016): Reducing the lack of fit for women with leadership? Effects of the wording of job advertisements. In: European Journal of Work and Organizational Psychology 25(2), S. 316-328.

Links und Quellen.

Johannes Kepler Universität (2011): Satzung der Johannes Kepler Universität Linz. Frauenförderungsplan einschließlich der Zusammensetzung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen. Mitteilungsblatt vom 29.06.2011, 27. Stk., Nr. 223. Linz.

Pusch, Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache. Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen." In: Psychologische Rundschau 52(3), S. 131 - 140.

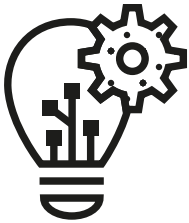
Stefanowitsch, Anatol (2018): Eine Frage der Moral. Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. Duden, Berlin.

Vervecken, Dries; Hannover, Bettina; Wolter, Ilka (2013): Changing (S)expectations. How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. In: Journal of Vocational Behavior 82(3), S. 208–220.

Weiterführende Literatur

Arndt, Susan, Ofuatey-Alazard, Nadja (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht: Kerben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Unrast, Münster.

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



Gender and Human Rights Lab (Susanne Ebner, Alexandra Kocsis, Jasmin Wagner, Christoph Winkler & Elisabeth Greif) (2020): Verhindern Sie Diskriminierung von intergeschlechtlichen Personen in Ihrem Unternehmen! Institut für Legal Gender Studies, Linz.
Kusterle, Karin (2011): Die Macht von Sprachformen. Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Brandes & Apsel, Frankfurt am Main.
Nduka-Agwu, Adibeli; Hornscheidt, Lann (2013): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Brandes & Apsel, Frankfurt am Main.
Pusch, Luise F. (1990): Alle Menschen werden Schwestern. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
Solnit, Rebecca (2017): Wenn Männer mir die Welt erklären. Btb, München.
Steinhauer, Anja; Diewald, Gabriele (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Duden, Berlin.
Wehling, Elisabeth (2016): Politisches Framing. Wie eine Nation sich ihr Denken einredet - und daraus Politik macht. Herbert von Halem Verlag, Köln.

Tipps und weiterführende Links

genderleicht.de
geschicktgendern.de
annaheger.de/pronomen32
genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html
genderplattform.at/?cat=31
yellowwindow.com/genderinresearch
(Links zuletzt geprüft am 30.03.2020)

JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ

Abteilung Personalentwicklung,
Gender & Diversity Management
Altenberger Strasse 69
4040 Linz, Österreich
T +43 732 2468 0
info@jku.at
jku.at/genderanddiversity

Social Media
facebook.com/jku.edu
instagram.com/jkulinz
linkedin.com/school/jkulinz
snapchat: jku.linz
twitter.com/jkulinz
youtube.com/jkulinz

Gestaltung
schreuerdesign.at

Fotos
© JKU Linz, S.38 © 123rf.com

Impressum
© Johannes Kepler Universität
Linz, Juli 2020, vorbehaltlich
Änderungen und Irrtümer