

# LEITFADEN

für geschlechter- und diversitätssensible Sprache





**Liebe Kolleg\*innen,  
liebe Studierende,**

Sprache deutet wie ein Lächeln, ein Handschlag, eine Körperhaltung auf Grundsätzliches, auf ein Verständnis von Welt und Gesellschaft. In kleinen Gesten vermitteln wir oft mehr als mit großen Inszenierungen. Ganz ähnlich verhält es sich auch mit den Nuancen unserer Alltagssprache. Die Universität Mozarteum Salzburg bekennt sich zu einer Haltung der Antidiskriminierung, der Gerechtigkeit und Offenheit Menschen aller sexuellen Identitäten gegenüber. Damit dies auch im Sprachgebrauch ganz selbstverständlich gelebt wird, bedarf es einer achtsamen und reflektierten Formulierung. Dieser kleine Leitfaden zeigt auf, wie dies gelingen kann.

Ein herzliches Dankeschön an Iris Mangeng für die freundliche Aufmachung und die anschaulichen Beispiele.

Ihre Elisabeth Gutjahr  
Rektorin



# Inhaltsverzeichnis

„Wer braucht denn das?!“ Denkanstöße . . . . .	4
Von der Sichtbarmachung binärer Kategorien zur Sichtbarmachung aller Geschlechter . . . . .	6
Leitlinie der Universität Mozarteum Salzburg . . . . .	7
Wie lässt sich geschlechtergerechte Sprache umsetzen? . . . . .	8
Empfehlung 1 – Binäre Formulierungen vermeiden: Gender-Stern* . . . . .	9
Empfehlung 2 – Genderneutrale (oder kreative) Formulierungen verwenden . . . . .	10
Empfehlung 3 – Bestimmte Formulierungen vermeiden . . . . .	14
Empfehlung 4 – Nicht notwendige Angaben vermeiden . . . . .	15
Weitere Tipps für den universitären Alltag . . . . .	16
Mündliche Kommunikation . . . . .	18
Gender-fair Language in English . . . . .	19
Geschlechter- und diversitätssensible Bildsprache . . . . .	21
Literatur . . . . .	23

# „Wer braucht denn das?!“ Denkanstöße

*„Die Grenzen meiner Sprache  
bedeuten die Grenzen meiner Welt.“*

Ludwig Wittgenstein, 1889–1951

Wer braucht  
denn das?!  
Ungerechtigkeiten  
werden dadurch  
nicht weniger.

Haben wir denn  
keine wichtigeren  
Probleme?

Frauen sind  
doch sowieso  
mitgemeint!



## Sprache schafft Realität

Sprache, Denken und Wirklichkeit sind eng miteinander verbunden. Sprachliche Formen sind Abbilder der Wirklichkeit, die wir wahrnehmen und verwenden und die unsere Vorstellungen prägen. Gleichzeitig beeinflussen unsere Vorstellungen und Denkweisen unsere Sprache, die somit die Kraft hat, Wirklichkeit zu konstruieren bzw. Ungerechtigkeiten hervorzubringen oder zu ihrer Verringerung beizutragen. Wie beispielsweise bestimmte Personengruppen sprachlich dargestellt werden, beeinflusst unsere Wahrnehmung und Einschätzung dieser Personengruppen und damit auch ihre gesellschaftliche Position.

Verschiedenste wissenschaftliche Experimente und Studien haben bewiesen, dass etwa die verallgemeinernde männliche Form, das sogenannte generische Maskulinum,<sup>1</sup> Frauen oder gar Menschen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit nur scheinbar ‚mitmeint‘ und noch seltener ‚mitdenkt‘.<sup>2</sup>

Tauchen Frauen sprachlich nicht als Professorinnen oder Feuerwehrfrauen und Männer nicht als Kindergartenpädagogen auf, so sind diese Berufsoptionen nicht nur in Vorstellungen von Kindern,<sup>3</sup> sondern im Denken unserer ganzen Gesellschaft zu wenig präsent, um mit der Zeit immer selbstverständlicher Wirklichkeit zu werden.

Ebenso verhält es sich mit der sprachlichen Gleichstellung von Personen, die sich nicht den binären Geschlechtskategorien Mann und Frau zuordnen lassen können oder wollen, wie es z.B. bei Inter\*- oder Trans\*-Personen der Fall ist, sowie mit der sensiblen Darstellung von Menschen mit unterschiedlichsten Vielfaltsspekten wie z.B. ethnischer Herkunft oder Behinderung. Durch einen bewussten Gebrauch von Sprache werden diese Menschen sprachlich nicht mehr abgewertet, sondern im Optimalfall wertschätzend sichtbar gemacht. So kann jede\*r aktiv zur Vermeidung von Missverständnissen und Diskriminierungen sowie zu mehr Chancengleichheit und einer fairen Gesellschaft beitragen.

### TESTEN SIE SICH | WORAN DENKEN SIE?

„Nennen Sie drei Künstler!“

An wen denken Sie, wenn Sie diese Aufforderung hören? Die meisten werden vermutlich eine Gruppe von Männern vor Augen haben. Hätten Sie bei folgender Formulierung andere Antworten gegeben? „Nennen Sie drei Künstlerinnen und Künstler!“

Das war jetzt gewissermaßen ein Lackmuestest für geschlechtergerechte Sprache. Denn nur, wenn bei der Aufforderung „Nennen Sie drei Künstler!“ nicht nur Männer, sondern auch Frauen genannt wurden, haben Sie diese nicht bloß ‚mitgemeint‘, sondern tatsächlich auch ‚mitgedacht‘.

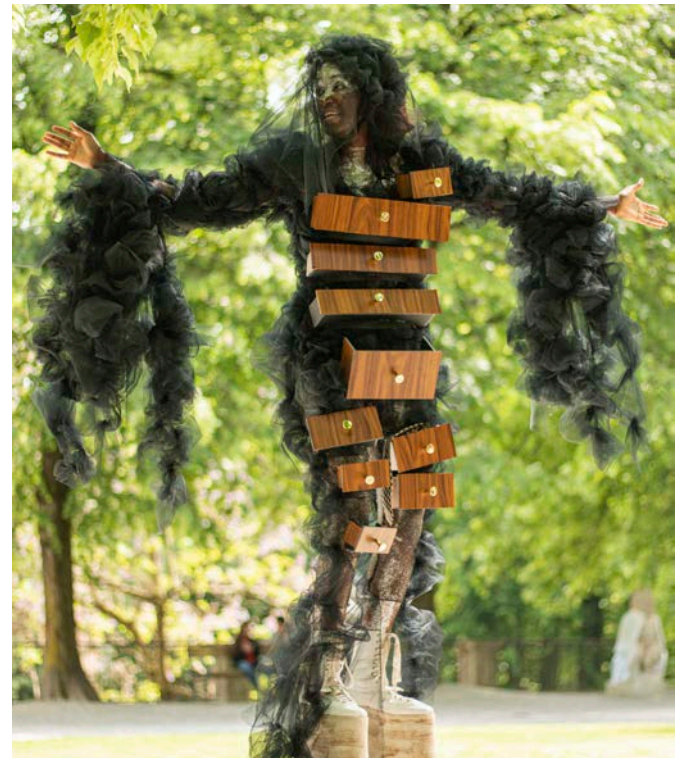
**Inter\*-Personen** sind Menschen, deren Geschlecht nicht eindeutig einer der biologisch medizinischen ‚Normkategorien‘ eines entweder ‚männlichen‘ oder ‚weiblichen‘ Körpers zugeordnet werden kann. Die Bezeichnung Inter\* ist ein Überbegriff, der alle vielfältigen intergeschlechtlichen bzw. intersexuellen Körperlichkeiten und Realitäten miteinschließen soll.

**Trans\*-Personen** sind Menschen, die sich nicht, nicht nur oder nicht ausschließlich mit jenem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugeschrieben wurde. Der Stern in der Bezeichnung ist ein Platzhalter für verschiedene Identitäten, wie z.B. transsexuell, Transgender, Transmann, Transfrau u.a.

# Von der Sichtbarmachung binärer Kategorien zur Sichtbarmachung aller Geschlechter

Bitte nicht	Lieber so
<b>Zweigeschlechtliche Benennung – Paarform</b> die Künstlerinnen und Künstler	<b>Geschlechterumfassende Benennung</b> die Künstler*innen
<b>Schrägstrich</b> die Künstler/innen	
<b>Klammer</b> die Künstler(innen)	
<b>Binnen-I</b> die KünstlerInnen	

Auch geschlechtersensible Sprache unterliegt einem Wandel. Schon länger wird versucht, mit verschiedenen Formen Frauen in der Sprache sichtbar zu machen. Häufig genutzte Formulierungen wie „Künstlerinnen und Künstler“ und Schreibweisen mit Binnen-I, Schrägstrich oder Klammer werden heute allerdings dafür kritisiert, dass sie nur der traditionellen binären Geschlechterordnung (m/w) entsprechen. Somit werden Menschen ausgeschlossen, die sich nicht ausschließlich oder nicht immer als Frau oder als Mann verstehen (vgl. Inter\*- oder Trans\*-Personen). In der Realität gibt es eine große Vielfalt an sexuellen Identitäten, ein ‚Sowohl-als-auch‘, ein ‚Dazwischen‘, ein ‚Weder-noch‘. Sprache sollte dies anhand geschlechterumfassender Benennung zum Ausdruck bringen.



# Leitlinie der Universität Mozarteum Salzburg

Im administrativen Schriftverkehr und in Publikationen jeglicher Art der Universität Mozarteum Salzburg sind Formulierungen zu wählen, die respektieren, dass sich manche Menschen nicht in die binären Kategorien männlich und weiblich einordnen lassen können oder wollen, und die die Gleichstellung aller Geschlechter sprachlich zum Ausdruck bringen. Als Zeichen der Geschlechtervielfalt in einer gerechten, inklusiven und diskriminierungsfreien Sprache soll, soweit auf unterschiedliche sexuelle Identitäten Bezug genommen wird, einheitlich der Gender-Stern\* verwendet werden.

Im Sinne einer Vereinbarkeit von gendergerechter Sprache und Barrierefreiheit für sehbeeinträchtigte Personen sollte darüber hinaus möglichst häufig auf geschlechtsneutrale Formulierungen zurückgegriffen werden, um eine unnötige Häufung des Sonderzeichens \* zu vermeiden, das bei Vorlesungsprogrammen den Sprachfluss hemmt. Es empfiehlt sich daher, für Personen, die einen Screenreader nutzen, folgende Information auf den Websites voranzustellen:

**„Die folgenden Texte verwenden den Genderstern, um intergeschlechtliche, transgeschlechtliche und nicht-binäre Menschen zu inkludieren. Der Genderstern wird vom Screenreader unter Umständen als ‚Pause‘, ‚Stern‘, ‚Sternchen‘, ‚Asterisk‘ vorgelesen, manchmal auch gar nicht, was den Effekt erzeugt, dass nur die weibliche Form ausgesprochen wird.“<sup>14</sup>**

Gemäß dieser Leitlinie werden die Websites und sämtliche Dokumente der Universität Mozarteum Salzburg sukzessive angepasst.

Gleichzeitig bleibt die persönliche Kommunikation unverändert, d.h. dass beispielsweise im Schriftverkehr mit persönlich bekannten Personen auch weiterhin die geschlechtsspezifischen Anreden wie bisher verwendet werden dürfen (z.B. Sehr geehrte Frau Prof.<sup>in</sup> Meier).



# Wie lässt sich geschlechtergerechte Sprache umsetzen?

In der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache lassen sich zwei wesentliche Vorgehensweisen benennen: Durch die Strategie des **„Sichtbarmachens“** werden alle sexuellen Identitäten gleichermaßen und gleichwertig dargestellt, während anhand neutraler Formulierungen jeder Hinweis auf ein Geschlecht ausgespart wird (**„Neutralisieren“**). Diese Strategien können schriftlich wie mündlich (vgl. Kapitel „Mündliche Kommunikation“, S. 18) angewendet werden.

Der vorliegende Leitfaden fasst die wichtigsten Grundlagen geschlechtergerechter und diversitätssensibler Sprache zusammen. Sofern es mehrere grammatisch korrekte bzw. etablierte Formen eines Beispiels gibt, werden diese durch | getrennt nebeneinander vorgestellt. Es bleibt allen Schreiber\*innen und Sprecher\*innen überlassen, sich für eine Variante zu entscheiden bzw. selbst kreativ mit ihren Texten umzugehen.



# Empfehlung 1

## Binäre Formulierungen vermeiden: Gender-Stern\*

Der **Gender-Stern\*** ist ein gebräuchlicher symbolischer Platzhalter für Personen, die sich nicht in die binären Kategorien Mann und Frau einordnen lassen können oder wollen. Durch die Verwendung dieses Zeichens wird die Realität der Geschlechtervielfalt zum Ausdruck gebracht und alle Geschlechter können gleichwertig abgebildet werden (dies trifft auch auf die ebenfalls gebräuchlichen Sonderzeichen Gender Gap \_ oder Tilde ~ und – nicht uneingeschränkt – den Gender-Doppelpunkt : zu).

z.B. Künstler\*in, Professor\*in

Gendern bei **unterschiedlichem Wortstamm**

z.B. Anwalt\*Anwältin

Auch die unterschiedlichen **Artikel, Pronomen und Präpositionen** werden durch einen Gender-Stern\* getrennt

z.B. der\*die Sänger\*in

seine\*ihre Abschlussarbeit | ihre\*seine Abschlussarbeit

Dabei soll die Übereinstimmung der korrekten grammatischen Bezüge erhalten bleiben:

Bitte nicht	Lieber so
jede*r Künstler*in bei*m verantwortlichen Forscher*in	jeder*jede Künstler*in beim*bei der verantwortlichen Forscher*in

**Genitivkonstruktionen im Singular**

Bitte nicht	Lieber so
der Lebenslauf des*der Bewerbers*in	der Lebenslauf des Bewerbers*der Bewerberin   der Lebenslauf der Bewerberin*des Bewerbers

**Dativkonstruktion im Plural**

Bitte nicht	Lieber so
Sie gab den Künstlern*innen Auskunft.	Sie gab den Künstlern*Künstlerinnen Auskunft.   Sie gab den Künstlerinnen*Künstlern Auskunft.  Die Sprachgemeinschaft akzeptiert außerdem bereits folgende Form, bei der auf das Dativ-„n“ verzichtet wird:  Sie gab den Künstler*innen Auskunft.

**Ausnahmen**

Nicht gendert werden

- Eigennamen von feststehenden Institutionen oder Kollektivorganen, z.B. „Rechtsanwaltskammer“, „SeniorInnenwohnheim XY“
- Maskuline Personenbezeichnungen ohne weibliches Pendant, z.B. Gast, Prüfling

**TIPP**

Durch die **Verwendung von Pluralformen** können Sie komplizierte Satzkonstruktionen und/oder eine Häufung von Gender-Sternen\* vermeiden:

z.B. der Satzteil

„jeder\*jede Studierende, der\*die die Prüfung bestanden hat, ...“

lässt sich im Plural einfacher formulieren

„alle Studierenden, die die Prüfung bestanden haben, ...“

## Empfehlung 2

### Genderneutrale (oder kreative) Formulierungen verwenden

Durch geschlechtsneutrale oder kreative Formulierungen können Diskriminierungen vermieden werden, da kein Geschlecht explizit benannt wird und damit alle Menschen bzw. Geschlechter angesprochen werden. Um jedoch zu vermeiden, dass ein unterrepräsentiertes Geschlecht auf Dauer übersehen wird, sollten solche Formulierungen im Wechsel mit jenen verwendet werden, die wie der Gender-Stern\* Geschlecht sichtbar machen.

Besonders gut geeignet sind neutrale (oder kreative) Formulierungen, um schwierige Satzkonstruktionen und ggf. ein Übermaß an Gender-Sternen\* auf engstem Raum zu umgehen sowie um Platz zu sparen (vgl. Formulare, Broschüren, Flyer etc.).

Bitte nicht	Lieber so
Für unsere erfahrenen Dozent*innen steht jeder*jede einzelne Teilnehmer*in und dessen*deren Weiterentwicklung im Mittelpunkt. (125 Zeichen)	Für unsere erfahrenen Lehrkräfte stehen alle Teilnehmenden und ihre Weiterentwicklung im Mittelpunkt. (101 Zeichen)

#### Es gibt verschiedene Möglichkeiten einer geschlechtsneutralen Sprache:

##### Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Bitte nicht	Lieber so
Mann/Frau, er/sie	die Person/die Personen, der Mensch/die Menschen, das Mitglied/die Mitglieder

##### Substantivierungen und Pluralformen

Bitte nicht	Lieber so
Mitarbeiter, Studenten, Lehrer, Musiker, etc.	Mitarbeitende, Studierende, Lehrende, Musizierende, Ausführende, Anwesende, Teilnehmende, Beschäftigte, Institutsangehörige, etc.

## Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnungen statt Benennung von Personen

(u.a. durch Zusammensetzungen mit -ung, -hilfe, -person)

Bitte nicht	Lieber so
die Studentenvertreter, die Kollegen, etc.	die Vertretung der Studierendenschaft, das Kollegium, das Projektteam, das Rektorat, etc. die Orchesterleitung, die Fachkraft, die Bibliothekshilfe, die Auskunftsperson, etc.

## Umformulierungen

Bitte nicht	Lieber so
Herausgeber Verfasser	<b>mit Partizip Perfekt</b> herausgegeben von verfasst von
der Rat der Kollegin   der Rat des Kollegen Zugang für Rollstuhlfahrer	<b>mit Adjektiv</b> der kollegiale Rat rollstuhlgerechter Zugang
Name / Unterschrift des Antragsstellers Der Übungsraum steht den Benutzern zur Verfügung	<b>durch direkte Anrede</b> Ihr Name / Ihre Unterschrift Der Übungsraum steht Ihnen zur Verfügung.
Der*die Student*in, der*die die Prüfung bestanden hat, ... die heutigen Referentinnen und Referenten Jede*r ist herzlich willkommen.	<b>durch Satzbildungen mit Wer ...; Diejenigen, die ...; oder Alle, die ...;</b> Wer die Prüfung bestanden hat, ... Diejenigen, die heute referieren Alle sind herzlich willkommen.
Der*Die Antragsteller*in hat das Formular vollständig auszufüllen. Die Wettbewerbsteilnehmer*innen erhalten die Unterlagen im Sekretariat.	<b>mit Passiv und/oder Infinitiv</b> Der Antrag ist vollständig auszufüllen. Die Unterlagen werden im Sekretariat ausgegeben.

## Glossar geschlechtsneutraler oder kreativer Formulierungen

Bitte nicht	Lieber so
Abteilungsleiter	Abteilungsleitung   Leitung einer Abteilung
Akteure	Beteiligte   Agierende   Mitwirkende
Anfängerkurs	Einstiegskurs   Grundkurs   Grundlagenkurs   Elementarkurs
Ansprechpartner	Ansprechperson   Kontakt
Benutzerordnung	Benutzungsordnung
Besucher (pl.)	Gäste   Besuchsgruppe
Bewerbezahlen	Bewerbungszahlen   Bewerbungen
Dekan	Dekanat
Doktoranden	Promovierende
Fachmann	Fachkraft
fachmännisch	fachkundig   fachgerecht   fachgemäß
Forscher (pl.)	Forschende   Forschungsteam
Gast	Besuch
Gesprächspartner (pl.)	Gesprächsbeteiligte   Gegenüber   Teilnehmende an einem Gespräch
Gewinner	erster Platz   gewonnen hat...
Gruppenleiter	Gruppenleitung
Herausgeber	herausgegeben von
jeder/jedermann	alle
keiner	niemand
Kollegen	Kollegium
Kommilitonen	Mitstudierende
Kooperationspartner	in Kooperation mit
Koordinator	Koordination
Lehrer	Lehrkraft   Lehrperson
Leiter	Leitung
Leser (pl.)	Leserschaft
Mädchenname	Geburtsname
Mannschaft	Team   Gruppe

Mitarbeiter (pl.)	Mitarbeitende   Beschäftigte   Angestellte   Personal
Moderator	Moderation
Nutzer	Personen, die ... nutzen   Nutzung
Nutzerordnung	Nutzungsordnung
Organisatoren	Organisation   Organisationsteam   -komitee   -gruppe
Partner	Unterstützung   Mitglied   Kooperation   in Zusammenarbeit mit ...
Personalvertreter	Personalvertretung
Praktikantenstelle	Praktikumsstelle
Projektleiter	Projektleitung
Projektmitarbeiter (pl)	Projektmitarbeitende   Projektteam
Referenten	Referierende   Vortragende
Schüler (pl.)	Klasse   Kinder   Jugendliche
Sekretärin	Sekretariat
Stellvertreter	Stellvertretung
Studenten	Studierende   Studierendenschaft
Studienanfänger	Erstsemester   Studierende im ersten Semester
Studienbewerber (pl.)	Studienbewerbungen
Teamleiter	Teamleitung   Teamführung
Teilnehmer	Teilnehmende   Anwesende   alle, die teilnehmen
Teilnehmerzahl	Teilnahmezahl   Anwesenheit   Anmeldezahl   Gruppengröße
Veranstalter	veranstaltet durch/von
Verfasser	verfasst von
Vertragspartner (pl.)	Vertragsparteien
Vorgesetzter	Führungskraft   Leitung
Wähler	Wahlberechtigte
Wissenschaftler (pl.)	Forschende   wissenschaftliches Personal
Zuhörer	Publikum   Auditorium

Für unzählige weitere gendergerechte Formulierungen vgl.: [www.geschickt-gendern.de](http://www.geschickt-gendern.de)

## Empfehlung 3

### Bestimmte Formulierungen vermeiden

#### Bitte keine Generalklauseln

Nicht geschlechtergerecht und am Mozarteum laut Satzung unzulässig (vgl. § 1[2] Frauenförderungsplan) sind sogenannte „Generalklauseln“, wie z.B. „Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wurde die männliche Form personenbezogener Bezeichnungen gewählt, in der jedoch auch andere Geschlechter gleichermaßen mitgedacht sind.“

#### Bitte keine Klischees, Stereotype und veraltete/sexistische Redewendungen

Nicht nur auf der grammatikalischen Ebene findet eine sprachliche Ungleichbehandlung der Geschlechter statt, sondern auch im Bereich der Wortbedeutung. Besonders in veralteten sexistischen Redewendungen bzw. Formulierungen spiegeln sich traditionelle Rollenbilder, klischeehafte Vorstellungen, Vorurteile, Belustigungen und Verurteilungen wider.

- ✗ das starke Geschlecht, das schwache Geschlecht
- ✗ Milchmädchenrechnung
- ✗ Heulsuse
- ✗ wie ein Mädchen benehmen
- ✗ Vordermann/Hintermann
- ✗ Not am Mann
- ✗ der kleine Mann von der Straße
- ✗ jedermann → besser: alle
- ✗ Mannschaft → besser: Team, Gruppe
- ✗ auf Vordermann bringen → besser: in Schwung bringen
- ✗ einer Situation Herr werden → besser: eine Situation in den Griff bekommen

#### Diversität statt Ausgrenzung

Dasselbe gilt für sprachliche Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung sowie aufgrund von Behinderung oder Alter. Ein sensibler(er) Umgang mit Sprache ist auch ein wichtiger Beitrag, um die Vielfalt in der Gesellschaft positiv zu bewerten.

Auf den ersten Blick scheinen allgemein gebräuchliche Ausdrücke wie „Migrantin“ oder „Fremdsprache“ niemanden auszugrenzen. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass damit eine zu meist unbewusste Abgrenzung sowie ein hierarchisches Verhältnis hergestellt werden.

Bitte nicht	Lieber so
Migrant*in	Person mit Migrationshintergrund
Muttersprache Fremdsprache	Erstsprache Zweitsprache
Ausländer*innen	Menschen mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit

## Empfehlung 4

### Nicht notwendige Angaben vermeiden

Bisher wurden im Schriftverkehr und in vielen Dokumenten Geschlechtsangaben gemacht, obwohl diese nicht notwendig sind. Dies birgt die Gefahr, Menschen fälschlicherweise einem bestimmten Geschlecht zuzuordnen.

Bei nachfolgenden **Dokumenten** ist keine Geschlechtsangabe („Frau“, „Herr“, ...) notwendig:

#### Offizielle Studiendokumente

(Unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben)

Zeugnisse/Urkunden  
Prüfungsbögen  
Bescheide über die Anerkennung von  
Prüfungsleistungen  
Zertifikate (z.B. Universitätslehrgänge)

#### Interne Informationsdokumente

Anwesenheitslisten  
Informationen über Zulassung und Abschluss  
  
Informationen zu Prüfungsmodalitäten  
Informationen zu Abschlussarbeiten

Auch **Postaussendungen** benötigen keine Geschlechtsangaben:

An **Frau/Herr**  
[Vorname] [Nachname]  
Adresse

Zur **Begrüßung** im Schriftverkehr werden die bisher geläufigen Anreden wie „Frau“ und „Herr“ immer häufiger durch geschlechterumfassende oder neutrale Formulierungen ersetzt:

Bitte nicht	Lieber so
Sehr geehrte Frau	S. g. Sehr geehrte*r   Sehr geehrt*
Sehr geehrte Damen und Herren	Sehr Geehrte

Bei Formulierungen mit dem Gender-Stern\* am Ende des Wortstammes (z.B.: **Sehr geehrt\***) ersetzt der Gender-Stern die geschlechtsspezifische Endung. Diese Formulierungen sind demnach geschlechtsneutral und können bei allen Personen angewandt werden.



## Weitere Tipps für den universitären Alltag

### Akademische Grade und Berufsbezeichnungen

Akademische Grade und Berufsbezeichnungen wurden in ihrer abgekürzten Form bisher fast ausschließlich in maskuliner Form verwendet. Um jedoch Frauen explizit sichtbar zu machen, kann in entsprechenden Fällen die (hochgestellte) Endung „in“ hinter der Titelabkürzung angebracht werden. Auch die Varianten mit Gender-Stern\* werden immer geläufiger (und bringen zudem eine Kritik an der normierenden Zweigeschlechtlichkeit zum Ausdruck).

Professor (Prof.)

Professorin (Prof.in | Prof.<sup>in</sup> auch Prof.\*<sup>in</sup> | Prof.\*)

Doktor (Dr.)

Doktorin (Dr.in | Dr.<sup>in</sup> auch Dr.\*<sup>in</sup> | Dr.\*)

Magister (Mag.)

Magistra (Mag.a | Mag.<sup>a</sup>)

Hinweis: Englische Titel wie beispielsweise Bachelor, Master oder PhD werden nicht gegendert.

### Stellenausschreibungen

Untersuchungen haben gezeigt, dass sich Männer und insbesondere Frauen vermehrt auf Stellen bewerben, die geschlechtergerecht ausgeschrieben sind.<sup>5</sup> Daher ist es vor allem in Stellenausschreibungen jener universitären Bereiche, in denen vorrangig Männer beschäftigt sind, wichtig, jedes Geschlecht anzusprechen. Dies gilt nicht nur für die Stellenbezeichnung, sondern vor allem für den Ausschreibungstext.

In der **Stellenbezeichnung** sollten z.B. mithilfe des Gender-Sterns\* **geschlechterumfassende Formulierungen** gewählt werden. Zusätzlich kann die Angabe (m/w/d) für männlich/weiblich/divers erfolgen. Diese wird besonders als Ergänzung zu englischen Stellenbezeichnungen empfohlen, die nicht gegendert werden, z.B. Senior Scientist (m/w/d).

Bitte nicht	Lieber so
Studentische/r Mitarbeiter/in	Studentische* Mitarbeiter*in (m/w/d)
Studentische Mitarbeiter*in	Studentische Mitarbeit (m/w/d)
Studentischer Mitarbeiter (m/w/d)	Studentische Hilfskraft (m/w/d)

Wichtiger als die Ergänzung (m/w/d) sind **geschlechtergerechte bzw. –umfassende Benennungen** sowie **einladende Formulierungen** im **Ausschreibungstext**.

Bitte nicht	Lieber so
Wir suchen eine/n erfahrene/n und teamfähige/n Mitarbeiter/in.	Sie sind teamfähig und bringen Erfahrungen mit. Wenn Sie teamfähig sind und Praxiserfahrung haben, melden Sie sich bei uns.

Forschungsergebnisse belegen, dass Frauen vor allem von sogenannten agentischen, früher ‚männlich-assoziierten‘ Begrifflichkeiten in Ausschreibungen abgehalten werden, sich zu bewerben. Ermutigt fühlen sie sich dagegen von kommunalen, früher ‚weiblich-assoziierten‘ Termini bzw. Formulierungen, die gemeinschaftliche Arbeitsprozesse evozieren.<sup>6</sup>

Daher sollte der Ausschreibungstext auf Folgendes überprüft werden:

- Ist ein ausgewogenes Verhältnis von kommunalen und agentischen Begriffen möglich?
- Können agentische Begriffe durch neutralere Alternativen ersetzt werden?

Eigenschaften wie dominant, ehrgeizig, rational, analytisch, aufgabenorientiert, unabhängig oder führungskompetent wurden lange Zeit als maskuline Stereotype benannt. Um diese Begriffe vom biologischen Geschlecht zu lösen, werden sie heute als agentische Eigenschaften (von engl. „agency“) bezeichnet.

Die früher als stereotyp weiblich geltenden Eigenschaften wie fürsorglich, hilfsbereit, verantwortungsvoll, rücksichtsvoll, kontaktfreudig oder sensibel werden heute als kommunal (von engl. „communion“) beschrieben.

Beispiele für <b>agentische Qualitäten</b> in Stellenausschreibungen	Beispiele für <b>kommunale Qualitäten</b> in Stellenausschreibungen
entscheidungsfreudig durchsetzungsfähig führungsmotiviert karriereorientiert	kommunikativ motivierend kooperationsfähig teambildend
Bitte nicht	Lieber so
Wir suchen eine zielstrebige und selbstständige Persönlichkeit mit offensivem Verhalten und einem analytischen Arbeitsstil.	Wir suchen eine engagierte und verantwortungsvolle, kontaktfreudige Führungspersönlichkeit mit einem gewissenhaften Arbeitsstil.

Im Vergleich zu Männern stufen Frauen Anforderungen in Stellenausschreibungen nachweislich eher als zwingend ein und sind dadurch oft zurückhaltender, sich auf eine Position zu bewerben.<sup>7</sup> Um gezielt mehr Bewerber\*innen anzusprechen, können **Anforderungen**, die nicht entscheidend sind, dennoch **als Option** angeführt werden, z.B.: „Gute Kenntnisse im Sozial- oder Diversitätsbereich sind von Vorteil.“

In diesem Sinne sollte beispielsweise auch bei einer Stelle im IT-Bereich ebenso deutlich auf den Servicecharakter hingewiesen werden wie auf die geforderten IT-Kenntnisse.

# Mündliche Kommunikation

Auch die gesprochene Sprache bietet verschiedene Möglichkeiten für Geschlechtersensibilität.

Das Aussprechen der Paarform („Liebe Kolleginnen und Kollegen ...“) ist gegenüber der (vermeintlich umfassenden) männlichen Form zwar eindeutig zu bevorzugen, doch dabei werden nur zwei Geschlechter abgebildet.

Im Sinne der Geschlechtervielfalt werden daher geschlechterumfassende Formulierungen empfohlen, bei denen der **Gender-Stern\*** durch eine Pause bzw. den sogenannten „glottalen Stopp“ **„hörbar“** gemacht werden kann.

z.B. „Liebe Kolleg\**Pause*\*innen ...“  
„Wie Expert\**Pause*\*innen sagen, ...“

Geschlechtsneutrale Formulierungen sind ebenfalls möglich.  
z.B. „Verehrte Zuhörende ...“

Pronomen sowie die Geschlechtsbezeichnungen „Frau“ und „Herr“ können durch Vornamen (und Nachnamen) ersetzt werden:

Bitte nicht	Lieber so
„Wie er/sie gerade gesagt hat, ...“ „Wie Frau [Name] gerade gesagt hat, ...“	„Wie [Vorname] ([Nachname]) gerade gesagt hat, ...“

## Vorstellen einer Person

Wir sollten uns bewusst sein, dass die Einleitung bei Vorstellungsrunden oder beim Vorstellen einer Person (z.B. bei einem Vortrag) beeinflussen kann, wie weiter miteinander gesprochen wird.

### geschlechtsneutrale Vorstellung

z.B. „Guten Tag, ich heiße [Vorname] ([Nachname]) und bin an der Universität Mozarteum Salzburg in der Lehre tätig.“

### Vorstellung mit Bezug zum Geschlecht

z.B. „Guten Tag, ich bin [Vorname] ([Nachname]) und arbeite als Lektorin an der Universität Mozarteum Salzburg.“

### geschlechtsneutrale Vorstellung mit biografischem Hinweis

z.B. „Guten Tag, ich stelle Ihnen [Vorname] ([Nachname]) vor. [Vorname] ([Nachname]) hat Musikwissenschaft studiert und ist seit drei Jahren an der Universität Mozarteum Salzburg in der Lehre tätig.“

## Gender-fair Language in English

People often argue that gender-inclusive language is not an issue in English, as nouns have no grammatical gender and terms like "student" or "professor" are considered gender-neutral. Nevertheless, there are certain exclusionary terms and wordings (all men

are created equal) that should be replaced by inclusionary alternatives (all people are created equal) to avoid discrimination when speaking and writing in English.

Don'ts	Dos
<p>[the pseudo-generic] man</p> <p>↓</p> <p>mankind chairman spokesman businessman</p>	<p><b>Use gender-neutral nouns</b></p> <p>person, individual</p> <p>↓</p> <p>humanity, humankind, people chair, chairperson spokesperson business manager, business person</p>
<p>Every student must bring his/her instrument.</p> <p>Each student should wait until he/she is notified.</p>	<p><b>Use non binary gender pronouns</b></p> <p>Every student must bring <b>their</b> instrument. OR Every student must bring an instrument. Students must bring their instruments.</p> <p>Each student should wait until <b>they</b> are notified. OR Students should wait until they are notified.</p>
<p>Miss, Mrs. Mr. and Mrs. John Smith</p>	<p><b>Do not label women in regard to her marital status</b></p> <p>Ms. (for married as well as unmarried women) John and Jane Smith</p>

When the gender of a singular antecedent (Bezugswort) is unknown, the plural pronouns "they", "their" and "them" can be used as gender-neutral singular pronouns in gender-fair language.

For further details: NCTE Statement on Gender and Language: [www.ncte.org/positions/statements/genderfairuseoflang](http://www.ncte.org/positions/statements/genderfairuseoflang) (17.06.2020)



# Geschlechter- und diversitätssensible Bildsprache

*„Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte“*

Visuelle Darstellungen (Fotos, Videos, etc.) sind besonders wirkungsvoll, da sie u.a. in der Regel schneller erfasst werden können als Texte und einen breiten Raum für Interpretationen bieten. Sie sprechen außerdem eine große Gefühlspalette an und erreichen oft eine eindringlichere Wirkung als Texte. Aus diesen Gründen ist gerade bei der Wahl von Bildmaterial unbedingt darauf zu achten, nicht nur die **Geschlechter möglichst symmetrisch abzubilden**, sondern **Menschen mit verschiedensten Vielfaltsaspekten differenziert darzustellen**. Es gilt keine sexistischen und rassistischen Klischees und Stereotype zu verstärken, dafür Vorurteile und Zuschreibungen zu hinterfragen und aufzulösen sowie vielfältige Lebens- und Berufsrealitäten abzubilden.

Checkliste bei der Auswahl von Bildern:

- **Männer sollten nicht häufiger abgebildet sein als andere Personen.**  
Nach Möglichkeit sollten nicht nur unterschiedliche Geschlechter, sondern auch **junge und alte Menschen, mit und ohne Behinderung** sowie **unterschiedlicher ethnischer Herkunft** abgebildet werden.

- **Die Personen sollten möglichst gleichwertig dargestellt werden in Bezug auf deren**
  - Positionierung:** Wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund, wer in der Mitte?
  - Körperhaltung:** Wer steht mit beiden Beinen fest am Boden? Wer sitzt? Wer lehnt sich an? Wer wird aktiv, wer passiv dargestellt?
  - Kontext:** Wer wird in welcher Umgebung gezeigt? Weg von Stereotypen heißt hier, dass z.B. Männer mit Familie gezeigt werden und Frauen in der Erwerbsarbeit, weil damit Rollen-erwartungen unterlaufen und zur Diskussion gestellt werden.

Role Models

oder: Wer wird mit welchem Musikinstrument dargestellt?

Bei Illustrationen von Informationen über musikalische Aktivitäten könnten Bilder verwendet werden, die Musiker\*innen mit „geschlechtsuntypischen“ Instrumenten zeigen, z.B. Flötisten, Harfenisten, Posaunistinnen, Kontrabassistinnen, oder nicht zuletzt Dirigentinnen.

Somit könnten „untypische Kombinationen“ sichtbar gemacht und zum Vorbild für andere werden.



Wir haben uns u.a. vom WU-Leitfaden „Fair und inklusiv in Sprache und Bild“ inspirieren lassen und sind der Wirtschaftsuniversität Wien, im Besonderen der Stabstelle Gender & Diversity Policy, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) sowie Christoph O. Hofbauer dankbar, dass wir größere Textelemente aus diesem Leitfaden entnehmen durften.

Gleichermaßen danken wir der Abteilung Gleichstellung und Diversität der Universität Wien, der Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität der Akademie der bildenden Künste Wien sowie der Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien für die freundliche Genehmigung der Übernahme und Modifikation einzelner Textelemente aus ihren Sprachleitfäden.

# Literatur

Fair in Wort und Bild. Ein Leitfaden für die mdw. Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (2017):

[https://www.mdw.ac.at/upload/MDWeb/ggd/downloads/FairinWortundBild-Prospekt-finale-web\\_2017-05-04.pdf](https://www.mdw.ac.at/upload/MDWeb/ggd/downloads/FairinWortundBild-Prospekt-finale-web_2017-05-04.pdf) (04.05.2020)

Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die WU. Wirtschaftsuniversität Wien (2017):

[https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle\\_Brosch%C3%BCren/fair\\_und\\_inklusiv.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%C3%BCren/fair_und_inklusiv.pdf) (05.05.2020)

Geschlechtergerechte Sprache im Wirkungsbereich des BMBWF. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018):

<https://docplayer.org/107016602-Geschlechtergerechte-sprache-leitfaden-im-wirkungsbereich-des-bmbwf.html> (05.05.2020)

Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung. Universität Wien (2019):

[https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_gleichbehandlung/Geschlechterinklusive\\_Sprachgebrauch\\_in\\_der\\_Administration\\_der\\_Universitaet\\_Wien.pdf](https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf) (04.05.2020)

Geschlechtersensible Sprache – Ein Leitfaden. Technische Universität Berlin (2020):

<https://www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf> (05.05.2020)

Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren. Akademie der bildenden Künste Wien (2010):

[https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/mitteilungsblatt/Mitteilungsblaetter/leitfaden-geschlechtergerechtes-formulieren/akbild\\_bulletin\\_view](https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/mitteilungsblatt/Mitteilungsblaetter/leitfaden-geschlechtergerechtes-formulieren/akbild_bulletin_view) (04.05.2020)

ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Universität zu Köln (2017):

[https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user\\_upload/Leitfaden\\_geschlechtersensible\\_Sprache\\_5.Auflage\\_2017.pdf](https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf) (04.05.2020)

## Links

Tipps und Tools für diskriminierungsarme Sprache:

<https://www.genderleicht.de>

OnlineWörterbuch zu gendergerechter Sprache:

<http://geschicktgendern.de>



<sup>1</sup> In der Sprachwissenschaft herrscht Uneinigkeit darüber, ob die Grundbedeutung bei Personenbezeichnungen mit generischem Maskulinum, wie z.B. Lehrer oder Schauspieler, nicht eigentlich geschlechtsneutral ist und erst durch den Sprachgebrauch männlich assoziiert wird. Dieser Argumentation folgend, würde das Suffix „-er“ z.B. am Verbstamm „lehr“ bei „Lehrer“ nicht auf ein natürliches männliches Geschlecht verweisen, sondern lediglich zu Bezeichnungen von Personen führen, die das tun, was der Verbstamm vorgibt: Lehrer – eine Person, die lehrt.

<sup>2</sup> Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52 (3), S. 31–140: [www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches\\_Maskulinum\\_Stahlberg.pdf](http://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf) (05.05.2020)

<sup>3</sup> Verweken, 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. Vgl. auch die Studie über das fehlende Verständnis des generischen Maskulinums von Kindern im Grundschulalter: Switzer, Jo Young (1990): The Impact of Generic Word Choices: An Empirical Investigation of Age- and Sex-Related Differences. In: Sex Roles 22 (1/2), S. 69–82.

<sup>4</sup> Übernommen von: Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung. Universität Wien (2019), S. 3: [https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/p\\_gleichbehandlung/Geschlechterinklusive\\_Sprachgebrauch\\_in\\_der\\_Administration\\_der\\_Universitaet\\_Wien.pdf](https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf) (04.05.2020)

<sup>5</sup> Vgl. u.a. Hentschel, Tanja; Horvath, Lisa Kristina; Peus, Claudia; Sczesny, Sabine (2018): Kick-Starting Female Careers: Attracting Women to Entrepreneurship Programs. In: Journal of Personnel Psychology 17, S. 193–203; Horvath, Lisa Kristina; Sczesny, Sabine (2015): Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. In: European Journal of Work and Organizational Psychology 25 (2), S. 316–328.

<sup>6</sup> Vgl. u.a. Horvath, Lisa Kristina; Hentschel, Tanja (2018): „Gesucht: Führungserfahrener Projektleiter!“ – das geht auch anders! Sprachliche Genderfairness als Erfolgsfaktor in Personalauswahlprozessen. In: Hochschulmanagement 3, S. 66–73.

<sup>7</sup> Hentschel, Tanja; Horvath, Lisa K. (2015): Passende Talente ansprechen – Rekrutierung und Gestaltung von Stellenausschreibungen. In: Peus, Claudia; Braun, Susanne; Hentschel, Tanja; Frey, Dieter (Hgg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis, Berlin/Heidelberg: Springer, S. 65–82.

## **Abbildungen**

Umschlag: „ich – du – wir“, Gemeinschaftsarbeit der 1b-Klasse der NMS Müllerstraße (Innsbruck) im Schuljahr 2011/2012 unter der Leitung von Irene Molyneux.

Seite 1: Foto © Christian Schneider

Seite 2: Foto © freeimages.com/Kathy Belge

Seite 4: Grafik © Julien Eichinger (Adobe Stock)

Seite 6: „DADAmade“, Foto © Felicitas Stecher, Almanach der Universität Mozarteum Salzburg. Studienjahr 2018/19, Wien: Hollitzer 2020, S. 196.

Seite 8: „Ausstellung Frida Parmeggiani“, Almanach der Universität Mozarteum Salzburg. Studienjahr 2015/2016, Wien: Hollitzer 2016, S. 38.

Seite 20: Foto © Christian Schneider

Seite 22: „The Vagina Monologues“, Foto © Leonie Stoiber, Almanach der Universität Mozarteum Salzburg. Studienjahr 2018/19, Wien: Hollitzer 2020, S. 200–201.

## **Impressum**

Herausgegeben von: Universität Mozarteum Salzburg, Mirabellplatz 1, 5020 Salzburg (Jänner 2021)  
Für den Inhalt verantwortlich: Rektorin Elisabeth Gutjahr

Vorbehaltlich Satz- und Druckfehler

Konzeption und Redaktion: Iris Mangeng unter Mitwirkung von Michaela Schwarzbauer, beide Institut für Gleichstellung und Gender Studies (IGGS)

Lektorat: Sarah Haslinger

Layout: Ernst Blanke

Druck: online Druck GmbH

