**Leitfaden**

**Gendergerechte Sprache**

**Inhalt**

[1 Einleitung 3](#_Toc192165078)

[1.1 Vorwort 3](#_Toc192165079)

[1.2 Warum gendergerechte Sprache? 4](#_Toc192165080)

[1.3 Rechtlicher Rahmen 4](#_Toc192165081)

[2 Gendergerechte Sprache in der Praxis 5](#_Toc192165082)

[2.1 Genderneutral Formulieren 5](#_Toc192165083)

[2.2 Der Gender Gap 8](#_Toc192165084)

[3 Akademische Grade und Amtstitel 10](#_Toc192165085)

[4 Pronomen und ihre Anwendung 10](#_Toc192165086)

[5 Was es zu vermeiden gilt 12](#_Toc192165087)

[6 Anhang 13](#_Toc192165088)

[6.1 Quellen 13](#_Toc192165089)

# Einleitung

## Vorwort

Ute Koch

Sprache ist ein zentrales Instrument unserer Kommunikation – sie spiegelt unsere Werte wider und prägt unser Miteinander. Als TU Wien sind uns Gleichberechtigung, Diversität und Chancengerechtigkeit wichtige Anliegen und es ist uns wichtig, eine inklusive und wertschätzende Sprache zu fördern.

Dieser Leitfaden soll Orientierung bieten und praktische Hilfestellungen geben, um gendergerechte Sprache bewusst und angemessen zu verwenden. Unser Ziel ist es, eine Kommunikation zu stärken, die niemanden ausschließt und die Vielfalt der Gesellschaft und unserer Universität sichtbar macht. Dabei geht es nicht um starre Vorgaben, sondern um eine Sprache, die unseren gemeinsamen Werten entspricht und ein Arbeits- und Studienumfeld unterstützt, in dem sich alle respektiert und angesprochen fühlen.

Wir möchten alle TU Wien Angehörigen ermutigen, sich mit den Empfehlungen dieses Leitfadens auseinanderzusetzen und sie in ihrer täglichen Kommunikation zu berücksichtigen. Gemeinsam tragen wir dazu bei, eine Kultur der Wertschätzung und Chancengleichheit aktiv zu leben.

Wir danken allen, die an der Erstellung dieses Leitfadens mitgewirkt haben, und freuen uns darauf, diesen wichtigen Weg weiterzugehen.

## Warum gendergerechte Sprache?

Geschlechtergerechtigkeit kann sicher nicht allein durch Sprache erreicht werden. Es ist jedoch aus der Forschung bekannt, dass Sprache einen großen Einfluss auf unser Denkvermögen und die Konstruktion der eigenen Realität hat. Mit der Verwendung des generischen Maskulinums wird ein Bild der Wirklichkeit geschaffen, welches Männer zentriert. Dieses Bild manifestiert sich in den Köpfen und prägt unsere Sicht auf die Welt. Sprache bleibt also neben vielen anderen Maßnahmen ein wichtiger Bestandteil einer inklusiven und geschlechtergerechten Gesellschaft (vgl. Stahlberg & Sczesny 2001; Zacharski & Ferstl 2023).

Bei gendergerechter Sprache geht es in erster Linie darum, unseren Mitmenschen mit Respekt gegenüberzutreten. Alle Menschen haben das Recht in ihrer Identität anerkannt zu werden. Lange Zeit wurde gendergerechte Sprache dazu genutzt, neben Männern auch Frauen sprachlich abzubilden und diese nicht mit dem generischen Maskulinum vermeintlich „mitzumeinen“. Die Realität ist jedoch, dass es schon immer Menschen gab und gibt, welche sich weder als Frau noch als Mann identifizieren. Wenn wir also wirklich alle Menschen ansprechen wollen, genügt es nicht, nur Frauen und Männer in unseren Sprachgebrauch zu inkludieren. Eine zeitgemäße gendergerechte Sprache erkennt Geschlechtervielfalt an.

Neben einem respektvollen Miteinander ist auch klar, dass die TU Wien wichtige Talente nicht anspricht und halten kann, wenn auf eine geschlechterinklusive Sprache verzichtet wird. Es ist im Interesse aller TU-Angehörigen ein Klima zu schaffen, in welchem sich alle Menschen wohl fühlen und darauf basierend ihre Höchstleistungen erbringen können.

Sprache befindet sich in einem stetigen Wandel und passt sich fortlaufend an die Realität unserer Gesellschaft an. Somit kann auch dieser Sprachleitfaden nur eine Momentaufnahme dessen darstellen, wie möglichst diskriminierungsfreie und geschlechterinklusive Sprache zum aktuellen Zeitpunkt funktioniert. Daher ist nicht unwahrscheinlich, dass der Leitfaden in Zukunft erneut überarbeitet wird.

Zu Beginn mag es vielleicht umständlich und ungewohnt erscheinen, gendergerechte Sprache zu verwenden. Mit der regelmäßigen Anwendung kommt jedoch schnell die Gewöhnung und niemand erwartet von Beginn an eine perfekte Umsetzung. Fehler sind erlaubt und gehören zum Lernprozess dazu.

## Rechtlicher Rahmen

Der Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ist an der TU Wien in Paragraph 11 des Frauenförderungsplans rechtlich verankert. Hierin wird festgehalten, dass alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der TU Wien in sämtlichen Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden etc. geschlechtergerechte Sprache verwenden müssen. Dies gilt auch für den Bereich Lehre. Sogenannte „Generalklauseln“, also Texte zu Beginn oder am Ende von Dokumenten, in denen versichert wird, dass alle Geschlechter bei den „männlichen“ Begriffen mitgemeint seien, sind laut Paragraph 11, Absatz 3 unzulässig.

Dabei orientiert sich die TU Wien an rechtlich festgelegten Vorgaben. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) schreibt in § 10a das „Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung“ fest. Daran haben sich nach § 44 des Universitätsgesetzes auch alle Universitäten zu halten. „Geschlecht“ umfasst im Sinne des Gesetzes die Geschlechtsidentität, die Geschlechtsmerkmale, den Geschlechtsausdruck und die Geschlechterrolle einer Person. Dies bedeutet, dass auch Diskriminierung aufgrund von Trans-, Intergeschlechtlichkeit oder Nicht-Binarität nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten ist.

Der österreichische Verfassungsgerichtshof (VfGH) ist bereits seit 1997 Vorreiter in Hinblick auf die Anerkennung von Geschlechtervielfalt. In seiner Erkenntnis G77/2018 hat er dies verfestigt. Dabei legte dieser Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention zur Achtung des Privat- und Familienlebens so aus, dass dieser die „selbstbestimmte Ausübung des Rechts auf individuelle Geschlechtsidentität“ verlangt und „insbesondere Menschen mit alternativer Geschlechtsidentität vor einer fremdbestimmten Geschlechtszuweisung“ schützt.

Darauf basierend erließ das Bundesministerium für Inneres 2020, dass es von nun an sechs verschiedene Möglichkeiten des Geschlechtseintrags gelten würden: weiblich, männlich, inter, divers, offen und keine Angabe. Diese müssen nach § 13 Abs 3 der Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) auch Universitäten übernehmen.

# Gendergerechte Sprache in der Praxis

Es gibt zwei Arten gendergerecht zu formulieren:

1. Genderneutrale Ausdrucksweise

2. Explizite Nennung und Sichtbarmachung der Geschlechter durch den Gender Gap oder das Gender-Sternchen

Beide Formen werden an der TU Wien verwendet. Im Folgenden soll ausführlich dargestellt werden, wie die Nutzung dieser funktioniert. Praxisbeispiele dienen dabei als Erleichterung und Orientierungsmöglichkeit.

Nicht mehr zulässig ist das generische Maskulinum, d.h. das durchgehende Verwenden der männlichen Form. Dabei genügt es auch nicht mit einer Generalklausel darauf hinzuweisen, dass eh alle Geschlechter mitgedacht werden.

Formen wie die Doppelnennung (Bsp. Studenten und Studentinnen) oder das Binnen-I (StudentInnen) machen zwar Frauen sichtbar, lassen aber keinen Raum für Geschlechtervielfalt. Daher entsprechen sie nicht mehr dem aktuellen Stand der Rechtslage und gelten als überholt.

## Genderneutral Formulieren

Genderneutrales Formulieren spricht alle Menschen unabhängig vom Geschlecht an, macht dabei Geschlechtervielfalt jedoch nicht explizit sichtbar. Genderneutrales Formulieren eignet sich jedoch, um Sprache zu vereinfachen.

**Substantivierung von Adjektiven oder Partizipien**  
  
die Lehrenden: die\_der Lehrende  
die Vortragenden: die\_der Vortragende  
die Studierenden: die\_der Studierende

die Vorgesetzten: die\_der Vorgesetzte

die Anwesenden: die\_der Anwesende

die Dozierenden: die\_der Dozierende

die Interessierten: die\_der Interessierte

die Betroffenen: die\_der Betroffene

die Teilnehmenden: die\_der Teilnehmende  
  
Diese ergeben nur im Plural Sinn, da im Singular wieder ein geschlechtsbestimmender Artikel verwendet werden muss. Als genderneutrale Alternative kann im Singular folgendermaßen formuliert werden: die lehrende Person, die vortragende Person, die vorgesetzte Person, die anwesende Person, usw.

**Genderneutrale Wortendung (–kraft, -hilfe, -person) oder Ableitungen auf -ung**

Beispiele: die Führungskraft, die Lehrperson, die Aufsichtsperson, die Übersetzungshilfe, die Ansprechperson, die Abteilungsleitung, die Gebäudereinigungskraft

**Kollektivbezeichnungen**

das Rektorat, die Geschäftsführung, das Projektteam, das Ministerium, das Forschungsteam, die Belegschaft, das Personal, das Publikum

**Genderneutrale Bezeichnungen in feststehenden Komposita**

Benutzungsordnung (statt: Benutzerordnung)

Redepult (statt: Rednerpult)

Mitarbeitendengespräch (statt: Mitarbeitergespräch)

Teilnahmeliste / Anwesenheitsliste (statt: Teilnehmerliste)

Staatsangehörigkeit (statt: Staatsbürgerschaft)

|  |  |
| --- | --- |
| nicht gendergerecht | gendergerecht |
| Der Vorgesetzte ist für das Wohl seiner Mitarbeiter verantwortlich. | **Die Führungskraft ist für das Wohl der Mitarbeitenden verantwortlich.** |
| Das Rednerpult wird durch die Mitarbeiter aus der Technik vorbereitet | **Das Redepult wird durch das Team aus der Technik vorbereitet.** |
| Die Vizerektoren sind eingeladen. | **Das Vizerektorat ist eingeladen.** |

**Genderneutrale Ansprache**

Beim Versenden einer E-Mail an eine Person, deren Geschlecht uns nicht bekannt ist, oder an eine Gruppe von Menschen mit verschiedenen Geschlechtern, sollte auf eine genderneutrale Ansprache geachtet werden. Wenn das Geschlecht einer Person zweifelsfrei bekannt ist, kann diese weiterhin mit genderspezifischen Formulierungen wie „Sehr geehrte Frau x“ oder „Sehr geehrter Herr x“ angesprochen werden.

Guten Tag Maxi Mustermensch

Sehr geehrte Dekanatsmitglieder / Angehörige der TU Wien / Team der Abteilung Student Support

Liebe Studierende / Dozierende / Konferenzteilnehmende

**Verwenden von Indefinitpronomen: wer, alle, diejenigen**

|  |  |
| --- | --- |
| nicht gendergerecht | gendergerecht |
| Der Mitarbeiter, der sich rechtzeitig anmeldet, kann an der Veranstaltung teilnehmen. | **Wer sich rechtzeitig anmeldet, kann an der Veranstaltung teilnehmen.** |
| die Teilnehmer der Konferenz | **diejenigen, die an der Konferenz teilnehmen** |
| Jeder ist herzlich willkommen! | **Alle sind herzlich willkommen!** |
| die Besitzer des Klimatickets | **alle, die ein Klimaticket besitzen** |
| Der Gutschein gilt für die Mitarbeiter, die seit Juli an der TU Wien arbeiten | **Der Gutschein gilt für diejenigen, die seit Juli an der TU Wien arbeiten.** |

**Sonderfall: Das Indefinitpronomen „man“**

Es ist sprachwissenschaftlich nicht klar, ob das Personalpronomen „man“ tatsächlich eine Verbindung zu dem Wort „Mann“ hat. Allein durch den gleichen Sound, fühlen sich jedoch einige Menschen nicht wohl mit dem Wort „man“. Feministische Sprachkritiker\_innen kamen daher auf die Wortneuschöpfung „mensch“. Falls die Verwendung von „mensch“ nicht in Frage kommt, kann das Personalpronomen „man“ in der Formulierung auch einfach vermieden werden.

|  |  |
| --- | --- |
| nicht gendergerecht | gendergerecht |
| Man sollte darauf achten, … | **Es sollte darauf geachtet werden, …** |
| Das kann man weglassen. | **Das können wir weglassen. / Darauf kann verzichtet werden.** |
| Kann man hier eine Stelle als Praktikant bekommen? | **Besteht die Möglichkeit ein Praktikum zu absolvieren?** |
| Den Antrag muss man vollständig ausfüllen. | **Der Antrag ist vollständig auszufüllen.** |

**Passivformen**

|  |  |
| --- | --- |
| nicht gendergerecht | gendergerecht |
| Der Herausgeber des Buches ist … | **Das Buch wurde herausgegeben von …** |
| Die Studenten müssen für die Zulassung zur Prüfung XY nachweisen. | **Bei der Zulassung zur Prüfung ist nachzuweisen.** |
| Die Kollegen aus der Genderkompetenz erarbeiteten einen neuen Leitfaden. | **In der Abteilung Genderkompetenz wurde ein neuer Leitfaden erarbeitet.** |

**Direkte Anrede**

|  |  |
| --- | --- |
| nicht gendergerecht | gendergerecht |
| Der Drucker steht den Mitarbeitern zur Verfügung. | **Der Drucker steht Ihnen zur Verfügung.** |
| Name des Antragsstellers, Unterschrift des Antragsstellers | **Ihr Name, Ihre Unterschrift** |

**Verwenden von Adjektiven**

|  |  |
| --- | --- |
| nicht gendergerecht | gendergerecht |
| Unterstützung von Kollegen | **Kollegiale Unterstützung** |
| Rat des Arztes | **ärztlicher Rat** |

## Der Gender Gap

Geschlechtersensibles Formulieren mit dem Gender Gap macht Geschlecht sichtbar und repräsentiert die Geschlechtervielfalt sprachlich.

**Grundsätzliche Form**

Mitarbeiter\_in, Bewerber\_in, Forscher\_in

Auch Lehnworte aus anderen Sprachen wie dem Englischen können im Deutschen mit dem Gender Gap verwendet werden. Beispiele: Manager\_in, Controller\_in, User\_in, Coach\_in

**Aussprache**

Der Gender Gap wird als kurze (Mini-)Pause im Sprachfluss gesprochen. Hierbei kann man sich bspw. an dem Wort Spiegelei orientieren. Dieses Wort sprechen wir ganz selbstverständlich mit einer Minisprechpause zwischen den beiden Wortbestandteilen aus, da sich die Wortbedeutung ohne die gesprochene Pause deutlich verschieben würde. In der Phonetik spricht man von einem Glottischlag.

**Mit bestimmtem Artikel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Fall | Singular | Plural |
| Nominativ (Wer?) | die\_der Mitarbeiter\_in | die Mitarbeiter\_innen |
| Genetiv (Wessen?) | der\_des Mitarbeiter\_in | der Mitarbeiter\_innen |
| Dativ (Wem?) | der\_dem Mitarbeiter\_in | den Mitarbeiter\_innen |
| Akkusativ (Wen?) | die\_den Mitarbeiter\_in | die Mitarbeiter\_innen |

Beispiel: Der\_die Mitarbeiter\_in, der\_die einen Forschungsantrag schreibt.  
Der Forschungsantrag der\_des Mitarbeiter\_in.

Tipp: Die dadurch entstehenden Sätze erscheinen anfangs kompliziert. Eine Alternative ist das bereits aufgezeigte genderneutrale Formulieren. Der Satz lautet dann: Die mitarbeitende Person, die einen Forschungsantrag schreibt. Der Forschungsantrag der mitarbeitenden Person.

**Mit unbestimmtem Artikel**

|  |  |
| --- | --- |
| Fall | Singular |
| Nominativ (Wer?) | ein\_e Mitarbeiter\_in |
| Genetiv (Wessen?) | einer\_eines Mitarbeiter\_in |
| Dativ (Wem?) | einer\_einem Mitarbeiter\_in |
| Akkusativ (Wen?) | eine\_n Mitarbeiter\_in |

**Der Gender Gap kann auch in feststehende Komposita eingefügt werden.**

Benutzer\_innenordnung

Redner\_innenpult

Mitarbeiter\_innengespräch

Expert\_innenrat

Je nach Belieben bietet es sich hier an, einen Bindestrich zwischen die zwei Wortbestandteile zu setzen. Beispiel: Benutzer\_innen-Ordnung, Redner\_innen-Pult, Expert\_innen-Rat

**Möglichkeiten der Anrede mit dem Gender Gap**

Die Ansprache von Personen, deren Geschlecht uns nicht zweifelsfrei bekannt ist, oder Gruppen von Personen mit verschiedenen Geschlechtern kann neben der genderneutralen Form auch mit dem Gender Gap funktionieren.

Sehr geehrte\_r (Prof\_in Dr\_in) Vorname Nachname

Sehr geehrte Dekan\_innen / Professor\_innen / Teilnehmer\_innen / Kolleg\_innen

Liebe\_r Vorname Nachname

**Jobausschreibungen**

Deutsch: Projektmanager\_in, wissenschaftiche\_r Mitarbeiter\_in

Hier braucht es keinen weiteren Zusatz (m/w/d) oder (all genders), weil mit dem Unterstrich bereits alle Geschlechter angesprochen sind.

Englisch: project manager (all genders), senior scientist (all genders)

Im Englischen sind die Begriffe jedoch genderneutral, weshalb der Zusatz notwendig ist, um explizit alle Geschlechter anzusprechen.

# Akademische Grade und Amtstitel

Beim gendergerechten Sprachgebrauch an einer Universität gehört auch das korrekte Verwenden von akademischen Graden und Amtstiteln dazu. Auf die folgenden Formen hat sich die TU Wien geeinigt.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| weiblich | männlich | nicht-binär |
| Magistra / Mag.a. | Magister / Mag. | Magist\_ra / Mag\_a |
| Bakkalaurea / Bakk.a | Bakkalaureus / Bakk. | Bakkalaure\_a / Bakk\_a |
| Doktorin / Dr.in | Doktor / Dr. | Doktor\_in / Dr.x |
| Diplom-Ingenieurin /  Dipl.-Ing.in | Diplom-Ingenieur / Dipl.-Ing. | Diplom-Ingenieur\_in /  Dipl.-Ing.x |

Englische Titel wie „Bachelor“ und „Master“ sind genderneutral und werden daher nicht weiter gegendert.

# Pronomen und ihre Anwendung

Die Pronomen der 3. Person Einzahl orientieren sich in der deutschen Sprache an einer binären Geschlechterordnung, d.h. sie sind entweder männlich oder weiblich. Mit den gängigen Pronomen allein kann Geschlechtervielfalt also nicht ausreichend ausgedrückt werden.

**Grundsätzlich gilt**: Vom äußeren Erscheinungsbild, der Stimme oder dem Verhalten einer Person, sollte nicht einfach auf das Geschlecht und die entsprechenden Pronomen der Person geschlossen werden. Auch ein vermeintlich männlicher oder weiblicher Vorname gibt keine klare Auskunft über das Geschlecht eines Menschen. Stattdessen bietet es sich an Personen nach den verwendeten Pronomen zu fragen. Das kann beispielsweise folgendermaßen aussehen: „Mit welchem Pronomen möchtest du/möchten Sie angesprochen werden?“. Diese Frage vermittelt Offenheit und geht nicht einfach davon aus, dass vermeintliche Geschlechtsmarker darauf hindeuten, wie sich eine Person identifiziert.

Nicht jede inter\*, trans oder nicht-binäre Person wird sich beim Verwenden der falschen Pronomen direkt verletzt zeigen, weil auch nicht jede Person sich gleich stark mit den eigenen Pronomen identifiziert. Ein großer Teil der betroffenen Personen sieht im sogenannten Misgendering jedoch eine Mikroaggression, welche bei häufigem Auftreten zu enormen psychischem Leiden führen kann. Es gilt demnach die bevorzugten Pronomen einer Person zu verwenden und bei Unwissen darüber genderneutrale Formulierungen zu verwenden.

**Pronomen kommunizieren**

Im Rahmen der Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache ist es hilfreich, die eigenen Pronomen proaktiv zu kommunizieren. Das gilt explizit für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, damit inter\*, trans und nicht-binäre Personen keine Ausnahme mehr darstellen und somit auch nicht zwangs-geouted werden. Das kann beispielweise erfolgen, indem die eigenen Pronomen in die Signatur mit aufgenommen werden oder indem zu Beginn von Lehrveranstaltungen alle teilnehmenden Personen ihre Pronomen nennen.

Beispiel von Pronomen in der Signatur:

Maxi Mustermensch (they/them)

Max Mustermann (er/ihm)

Maxima Musterfrau (sie/ihr)

Alternativ wäre folgender Verweis möglich: Meine Pronomen sind x/x. Bitte lassen Sie mich wissen, welche Pronomen Sie verwenden.

**Ansprechen von trans Personen mit binärem Geschlecht**

Trans Menschen, welche sich einem der beiden binären Geschlechter, Mann oder Frau, zuordnen, sind auch mit den entsprechend geläufigen Pronomen (sie/ihr und er/ihm) anzusprechen, unabhängig ob bereits eine amtliche Änderung des Geschlechts vorliegt oder nicht. Das ist selbstverständlich auch nur der Fall, wenn die entsprechende Person nicht alternative Pronomen bevorzugt.

Die Situation für trans Menschen in Österreich ist gesetzlich nicht klar geregelt. Zwar besteht in Österreich die Möglichkeit für trans Menschen den Personenstand offiziell ändern zu lassen. Jedoch ist der Weg dorthin lang und beschwerlich. Es ist außerdem offen, wie sich die gesetzliche Lage in der nahen Zukunft verändern wird. Im persönlichen Miteinander kommt es demnach nicht darauf an, welches Geschlecht eine Person amtlich trägt, sondern welches Geschlecht diese Person selbst kommuniziert.

**Ansprechen von Personen mit alternativen oder keinen Pronomen**

Nicht-binäre Personen können im einfachsten Fall einfach durchgehend mit dem Namen angesprochen werden. Dabei wird auf Pronomen verzichtet und stattdessen der Name der Person wiederholt. Beispiel: Ich habe Maxi eine E-Mail geschrieben, Maxi hat jedoch noch nicht geantwortet. Wahrscheinlich ist Maxi aktuell sehr beschäftigt.

Viele nicht-binäre Personen verwenden die geschlechtsneutralen Pronomen „they“ und „them“ aus dem Englischen auch in der deutschen Sprache. Das Beispiel würde nun lauten: Ich habe Maxi eine E-Mail geschrieben, they hat jedoch noch nicht geantwortet. Wahrscheinlich ist they aktuell sehr beschäftigt. (Manchmal wird im Deutschen alternativ auch „dey“ und „dem“ verwendet.)

# Was es zu vermeiden gilt

Redewendungen und Begriffe, die auf geschlechterstereotypen Vorstellungen aufbauen, gilt es zu vermeiden. Dafür können diese einfach umformuliert werden.

das Unternehmen auf Vordermann bringen  
besser: das Unternehmen in Schwung bringen

Meine Herrschaften

besser: Liebe Alle  
  
Staatsmännisch   
besser: eloquent, bravourös  
  
dem Chaos Herr werden  
besser: das Chaos beseitigen  
  
Mannschaft  
besser: Team

Not am Mann

besser: Es wird Hilfe gebraucht. / Es werden Leute gebraucht.  
  
Mädchenname  
besser: Geburtsname

Muttersprache  
besser: Erstsprache

das schwächere Geschlecht, das andere Geschlecht

besser: andere Geschlechter

Menschen beider Geschlechter

besser: Menschen aller Geschlechter

# Anhang

## Quellen

* [Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe (Gleichbehandlungsanwaltschaft)](https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8a95ec39-a1ba-4cc0-9c0e-ba9f22cdbc62/231128_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf)
* [Eine Sprache für Alle (Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, AMS)](C://Users/Seeger/Downloads/001__leitfaden_sprache_langversion.pdf)
* Buch: Die anderen Geschlechter (Dagmar Pauli)
* [Non Binary Universities (Akademie der Bildenden Künste Wien)](https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf)
* [Geschlechtervielfalt in Unternehmen (VIMÖ - Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich)](https://vimoe.at/wp-content/uploads/2022/05/Vimoe_Leitfaden_Unternehmen.pdf)

In einfacher Sprache: <https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/39/Sprachleitfaden_LeichteSprache_A5-FINAL_bf.pdf>

Stahlberg, D.; Sczesny, S. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. Psychologische Rundschau, 52(3), 131–140.

Zacharski, L.; Ferstl, E. C. (2023). Gendered Representations of Person Referents Activated by the Nonbinary Gender Star in German: A Word-Picture Matching Task. Discourse Processes, 60(4-5), 294-319.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Herausgegeben von**  Technische Universität Wien  Abteilung Genderkompetenz, Karlsplatz 13, 1040 Wien Stand: März 2025  **Für den Inhalt verantwortlich**  Abteilung Genderkompetenz  genderkompetenz@tuwien.ac.at |  |  |

[**www.tuwien.at**](http://www.tuwien.at)