TECHNISCHE UNIVERSITÄT WIEN

Leitfaden Gendergerechte Sprache

Dokumenteninformation

Beschluss des Universitätsrats
Beschluss des Rektorats
Beschluss des Senats
Sachbearbeiter_innen : Gender Equality Office
GZ 49000.00/003/2025
Fassung vom 24.07.2025

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG 3

1.1 Vorwort 3

1.2 Warum gendergerechte Sprache? 4

1.3 Rechtlicher Rahmen 4

2 GENDERGERECHTE SPRACHE IN DER PRAXIS 5

2.1 Genderneutral Formulieren 5

2.2 Der Gender Gap 8

3 AKADEMISCHE GRADE UND AMTSTITEL 10

4 PRONOMEN UND IHRE ANWENDUNG 10

5 WAS ES ZU VERMEIDEN GILT 12

6 ANHANG 13

6.1 Quellen 13

1 Einleitung

1.1 Vorwort

Ute Koch

In unserer zunehmend vielfältigen Gesellschaft wird die Bedeutung einer respektvollen und inklusiven Sprache immer wichtiger. Sprache formt unsere Wahrnehmung der Welt und beeinflusst, wie wir andere Menschen sehen und behandeln. Der TU Wien sind Gleichberechtigung, Diversität und Chancengerechtigkeit wichtige Anliegen. Wir möchten eine inklusive und wertschätzende Sprache 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 unserer Universität und der Gesellschaft sichtbar macht. Dabei geht es nicht um starre Vorgaben, sondern um eine Sprache, die unseren gemeinsamen Werten entspricht und ein Arbeits- und Studienumfeld schafft, in dem sich alle respektiert und angesprochen fühlen.

Wir möchten alle Angehörigen der TU Wien 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 gemeinsam weiterzugehen.

1.2 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 zu begegnen. Alle Menschen haben das Recht in ihrer Identität anerkannt zu werden. Lange Zeit diente gendergerechte Sprache dazu, neben Männern auch Frauen sprachlich abzubilden und sie nicht nur mit dem generischen Maskulinum vermeintlich „mitzumeinen“. Die Realität ist jedoch, dass es schon immer Menschen gab und gibt, die 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 ansprechen und halten kann, wenn auf eine geschlechterinklusive Sprache verzichtet wird. Gendergerechte Sprache trägt dazu bei, ein Klima für TU-Angehörige zu schaffen, in dem sich alle wohl fühlen und darauf basierend ihre Höchstleistungen erbringen können.

Sprache ist einem stetigen Wandel unterworfen und passt sich fortlaufend an die Realität unserer Gesellschaft an. Somit kann auch dieser Sprachleitfaden nur eine Momentaufnahme darstellen, wie möglichst diskriminierungsfreie und geschlechterinklusive Sprache zum aktuellen Zeitpunkt funktioniert. Er wird daher auch in Zukunft eine Anpassung bedürfen.

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

1.3 Rechtlicher Rahmen

Im Frauenförderungsplan (FFP) der TU Wien ist der Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache verankert (siehe dazu § 11 FFP). Darin wird festgehalten, dass alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der TU Wien in sämtlichen Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden etc. gendergerechte 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 daher nicht zulässig.

Dabei orientiert sich die TU Wien an den gesetzlichen Vorgaben. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) schreibt in § 10a das „Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung“ fest. Dieses Gebot haben auch alle Universitäten zu beachten (vgl. § 44 UG). „Geschlecht“ umfasst im Sinne des Ge-

setzes 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 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verboten ist.

Der österreichische Verfassungsgerichtshof (VfGH) ist bereits seit 1997 Vorreiter in Hinblick auf die Anerkennung von Geschlechtervielfalt. In seiner Erkenntnis G77/2018 fordert er eine verfassungskonforme Interpretation des Personenstandsgesetzes und liegt dieser Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention zur Achtung des Privat- und Familienlebens zugrunde. Darunter fallen *die selbstbestimmte Ausübung des Rechts auf individuelle Geschlechtsidentität* und damit der Schutz *insbesondere von Menschen mit alternativer Geschlechtsidentität vor einer fremdbestimmten Geschlechtszuweisung*.

Darauf basierend legte das Bundesministerium für Inneres in seinem Erlass von 2020 fest, dass sechs verschiedene Möglichkeiten des Geschlechtseintrags gelten: weiblich, männlich, inter, divers, offen und keine Angabe. Dies wurde zudem in die Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) für die Universitäten übernommen.

2 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 gendergerechter Sprache 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.

2.1 Genderneutral Formulieren

Genderneutrales Formulieren spricht zwar 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.	**Die Vizerektorate sind 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 *XY* nachzuweisen.**
Die Kollegen aus dem Gender Equality Office erarbeiteten einen neuen Leitfaden.	**Im Gender Equality Office 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**

2.2 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 von Gruppen mit Personen unterschiedlichen Geschlechtes kann neben der genderneutralen Form auch mit dem Gender Gap erfolgen.

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, wissenschaftliche_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.

3 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.

4 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 wel-

chem 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 für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, damit inter*, trans und nicht-binäre Personen keine Ausnahme mehr darstellen und somit auch nicht zwangsgeoutet 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. Im persönlichen Miteinander kommt es jedoch 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.)

5 Was es zu vermeiden gilt

Redewendungen und Begriffe, die auf geschlechterstereotypen Vorstellungen aufbauen, sind zu vermeiden. Diese können 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

6 Anhang

6.1 Quellen

- Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe (Gleichbehandlungsanwaltschaft)
- Eine Sprache für Alle (Abteilung Arbeitsmarktpolitik für Frauen, AMS)
- Buch: Die anderen Geschlechter (Dagmar Pauli)
- Non Binary Universities (Akademie der Bildenden Künste Wien)
- Geschlechtervielfalt in Unternehmen (VIMÖ - Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich)

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
Gender Equality Office, Karlsplatz 13, 1040 Wien
Stand: Juni 2025

Für den Inhalt verantwortlich
Gender Equality Office
genderequality@tuwien.ac.at