



*Wie wir über uns und andere sprechen:*

# **Geschlechter- und diversitätssensibles Sprachhandeln**

Tipps & Tricks für Universität, Beruf und Alltag

*Wie wir über uns und andere sprechen:*

# **Geschlechter- und diversitätssensibles Sprachhandeln**

Tipps & Tricks für Universität, Beruf und Alltag

## **Impressum**

Verfasst von: unei-Nheit\*lich  
Maria Mucke, Anna Adlwarth, Mareen Hauke

Mit Unterstützung von: Kirstin Mertlitsch, Elisabeth Günther,  
Charlotte Adelt, Johanna Stadlbauer, Doris Arzmann und  
Elisabeth Millionig

Grafik/Layout: Rita Obergeschwandner  
Lektorat/Korrektorat: dan\*ela beuren  
Fotos: Rita Obergeschwandner (S. 5, S. 17, S. 70),  
Pixabay (S. 37, S. 55, S. 62), Katharina Tischler-Banfield (S. 48)

Links: letzter Zugriff 14. Jänner 2021

Herausgegeben vom  
Universitätszentrum für Frauen\*- und Geschlechterstudien  
der Universität Klagenfurt, Klagenfurt, 2020

# Inhalt

<b>1. Schon wieder ein Leitfaden? Eine kleine Einleitung</b>	<b>5</b>
1.1. Warum diese Broschüre?	6
1.2. Aufbau des Leitfadens: Zielgruppen, Wünsche und Herausforderungen	7
1.3. Einige rechtliche Grundlagen	9
1.4. Basistipps für antidiskriminierenden Sprachgebrauch	12
1.4.1 Leitfragen für Handeln auf Augenhöhe	12
1.4.2 Antidiskriminierende Zugangsweisen in der Sprache	12
<b>2. Geschlechtergerechtere und -inklusive Sprache:     Aufbrechen von diskriminierenden Geschlechternormen</b>	<b>17</b>
2.1. Non-binäre Schreibweisen: Raum für Geschlechtervielfalt schaffen	20
2.1.1. Hinterfragen von Bedeutungsgewohnheiten: Von Genderstern bis Unterstrich	20
2.1.2. Die gesprochene Sprache bei Genderstern und Gap	26
2.1.3. Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen	26
2.1.4. Neutralisierende Umformulierungen	28
2.2. Mit und über Menschen im Alltag sprechen	31
2.2.1. Raum für Geschlechtervielfalt: Trans*, Inter* und non-binäre Personen	31
2.2.2. Geschlechter in der Alltagskommunikation gleichstellen	32
2.2.3. Sprechen über Beziehungen und Sexualität: Akzeptanz für die Vielfalt von Begehrensformen fördern	35
<b>3. „Ich bin ja antirassistisch, und ...“ – Aufbrechen von     rassialisierten und kulturalisierten Zuschreibungen</b>	<b>37</b>
<b>4. Multilingualism – Mehrsprachigkeit – Večjezičnost</b>	<b>47</b>
<b>5. Be_hinderung oder Zugang? – Barrierefreiheit in der Sprache</b>	<b>54</b>
<b>6. Die feinen Unterschiede zwischen Kabinenparty und     Opernball – Soziale Herkunft und Klassismus</b>	<b>61</b>
<b>7. „#Olta!“ – Altersdiskriminierung</b>	<b>68</b>

<b>8. Weitere geschlechter- und diversitätssensible Leitfäden und Literaturhinweise</b>	<b>73</b>
8.1. Gender- und diversitätssensible sowie antidiskriminierende Sprache	73
8.2. Gender- und diversitätssensible Bildgestaltung	74
8.3. Broschüren zu Trans* Inter* Queer*	74
8.4. Gendersensibles und antidiskriminierendes Formulieren in englischer Sprache	75
8.5. Tipps und Tricks für Präsentationen, wissenschaftliches Arbeiten und Lehre	75
8.6. Argumentationshilfe für Gender Studies	76
8.7. Links zu den Themen Intersektionalität, Schwarzer Feminismus, Dekolonialismus und People-First-Bewegung	76
<b>9. Weitere verwendete Quellen</b>	<b>77</b>

# Schon wieder ein Leitfaden



## 1

### Eine kleine Anleitung

#### **Unterschiedliche Sprachen – unterschiedliche Welten!**

Werden Personen, deren Erstsprache Deutsch ist, gefragt, wie Holz riecht, lautet die Antwort vermutlich: hölzern. Das ist jedoch ungefähr so informativ, als würden wir die grüne Farbe eines Laubfrosches mit „froschig“ und das Grün eines Baumes mit „baumfarben“ beschreiben. In Jahaj, der Sprache der Jahaj in Malaysia, gibt es rund ein Dutzend abstrakte Begriffe zur Beschreibung von Gerüchen. „Cs“ beschreibt z. B. den Geruch von Benzin, Rauch, Fledermausexkrementen und -höhlen, bestimmten Tausendfüßerarten, wilden Ingwerwurzeln und noch mehr. Wenn Jahaj und englischsprechende Versuchspersonen gebeten werden, Düfte zu beschreiben, stellt sich heraus, dass Jahaj-Sprecher\*innen übereinstimmende Begriffe wählen, während Englischsprecher\*innen Probleme mit der Beschreibung haben. Ihre Beschreibungen sind individuell unterschiedlich, speisen sich oft aus dem Gegenstand selbst (hölzern) und sind fünfmal so lang. (Siehe Döngens 2014; Majid/Burenhult 2014)

## 1.1. Warum diese Broschüre?

Wir kommunizieren ständig und in jeder Situation mit Anderen, sei es über gesprochene Sprache, Texte, Bilder, Körperhaltung, Mimik oder Gestik. Das ist in Bildungsinstitutionen, wie z. B. Universitäten, nicht anders: Es wird dort vorgetragen, gesprochen, zugehört, interpretiert, diskutiert, präsentiert, gebärdet, Filme werden gezeigt und Bücher gelesen.

Es ist wichtig zu wissen, dass **Sprache nicht neutral ist**.

*[Ü]ber Kommunikation und jegliche Art von Sprache werden auch Werte, Vorstellungen, Normen, Weltanschauungen vermittelt und Sprache spiegelt gesellschaftliche Strukturen, Verhältnisse und Machtverhältnisse wider. Sprache kann also Asymmetrien und Ungleichheiten herstellen, aber auch Ausgewogenheit und Gleichstellung erzeugen.*

*(IMST 2014: 1)*

**Sprache ist in gesellschaftliche Institutionen und Machtstrukturen eingebunden** und zugleich deren Ausdruck (z. B. Rechtsordnungen oder die Bundeshymne). Somit bildet Sprache Realität nicht nur ab, sondern **schafft Wirklichkeit**. Beispielsweise wurde in der Schweiz der Gesetzestext „Alle Schweizer sind vor dem Gesetz gleich“ lange Zeit so ausgelegt, dass Frauen das Wahlrecht verwehrt blieb.

**Sprache ist lebendig, vielfältig, dynamisch und machtvoll.**

Entsprechend dieser Eigenschaften empfiehlt sich ein spielerischer und gleichzeitig verantwortungsvoller Umgang mit Sprache. Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschlossen, in dieser **Broschüre den Begriff Sprachhandeln** zu verwenden. Er soll deutlich machen, dass **jeder Sprachgebrauch immer auch eine Handlung darstellt**, die mitunter weitreichende Auswirkungen und Konsequenzen haben kann. Denn auch unbeabsichtigt können durch sprachliche Äußerungen einzelne Personen oder Personengruppen ausgegrenzt, verletzt oder diskriminiert werden. Gleichzeitig kann Sprache aber auch bewusst dafür eingesetzt werden, Einschluss, Anerkennung und Wertschätzung zu schaffen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Für die Erstellung dieser Broschüre boten folgende Werke eine gute Orientierung: Die Handreichung „Gender\_diversitätssensibler Sprachgebrauch“ des Gender\_Diversitäten Netzwerks der AAU (IMST 2014) sowie die Broschüre „Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH“ der FH Campus Wien (Traunsteiner 2015).

## 1.2. Aufbau des Leitfadens: Zielgruppen, Wünsche und Herausforderungen

Sprachhandlungen und damit auch Broschüren oder Leitfäden sind immer in sprachpolitische Debatten, die nie abgeschlossen sind, eingebunden. Somit trägt diese Broschüre dezidiert zur Auseinandersetzung bei.

In dieser Broschüre möchten wir konkret folgende Themen behandeln:

- Geschlechterinklusive Sprachhandlungen (siehe 2.)
- Rassialisierte und kulturalisierte Zuschreibungen (siehe 3.)
- Mehrsprachigkeit (siehe 4.)
- Barrierefreiheit und Behinderung (siehe 5.)
- Soziale Herkunft und Klassismus (siehe 6.)
- Altersdiskriminierung (siehe 7.)

Wir fassen hier **aktuelle Ideen und wissenschaftliche Erkenntnisse zu antidiskriminierendem Sprachhandeln** zusammen und stellen **eine Orientierungshilfe** zur Verfügung, die weder den Anspruch auf Vollständigkeit noch auf vermeintlich nötige Eindeutigkeit erhebt, sondern **einen Einstieg in das Themenfeld** darstellt und für den beruflichen und privaten Alltag genutzt werden kann. Für alle, die sich mit den Themen tiefergehend auseinandersetzen möchten, empfiehlt sich die Literaturliste am Ende.

Zur visuellen Unterstützung verwenden wir folgende Piktogramme:



für geschlechter- und diversitätssensible Begriffe/Redewendungen



für potenziell diskriminierende und diskriminierende Begriffe/Redewendungen



eine Info-Box für Informationen, Argumentationshilfen und vertieftes Wissen



eine Tipp-Box mit Tipps und Tricks für den Alltag und Umgang mit Sprache.

Bei der Entstehung dieser Broschüre ließen wir uns zum einen von einer antidiskriminierenden, emanzipatorischen Zugangsweise leiten. Zum anderen war es uns ein Anliegen, die Broschüre so zu gestalten, dass wenig bzw. keine Vorinformationen nötig sind. Angesichts des relativ komplexen Theoriehintergrunds, der vielen Facetten antidiskriminierenden Sprachgebrauchs, sowie des Wunsches nach Verständlichkeit und



Knappeheit (trotz Komplexität), ergaben sich für uns vor allem folgende Leitgedanken:

- so viel wie nötig und so wenig wie möglich an Theorie- und Hintergrundwissen erläutern,
- dieses so anschaulich wie möglich gestalten, und gleichzeitig
- so wenige Diskriminierungsbeispiele wie möglich bringen, um die Reproduktion von Diskriminierungen zu vermeiden.

Diese Leitgedanken stellten uns vor durchaus komplexe Herausforderungen: Wir haben durch unsere Positionierung im derzeitigen Diskurs und unsere Verortung in Österreich/Kärnten selbst eine (als diskriminierend wahrnehmbare<sup>2</sup>) Sprachhandlung gesetzt, indem wir bestimmte Themenfelder wie Geschlechtergerechtigkeit, Antirassismus, Mehrsprachigkeit, Barrierefreiheit, soziale Herkunft und Alter ausgewählt haben, die wir hier sichtbar machen und breiter diskutieren. Vor dem Hintergrund der rechtlichen Anerkennung von Geschlechtervielfalt liegt ein besonderer Schwerpunkt dieser Broschüre auf geschlechtsinklusive Schreib- und Sprechweisen. Darüber hinaus wurde dieser Fokus sicherlich durch die Herausgeberinnenschaft – das Universitätszentrum für Frauen\*– und Geschlechterstudien – und die feministische Verortung der Autorinnen verstärkt. Zudem wird auch durch die rechtlichen Texte der Universität (siehe Kapitel 1.3) dieser Schwerpunkt unterstrichen.

Als Ergebnis verschiedener Debatten, begrenzter Kapazitäten und Ressourcen sowie von Entscheidungen und Kompromissen weist die Broschüre offene Enden und auch Lücken auf. Beispielsweise konnte eine Version in der Kärntner Landessprache Slowenisch bis jetzt noch nicht umgesetzt werden. Konfrontiert waren wir auch mit der Frage der Reproduktion gewaltvollen Sprachhandelns, also der Wiedergabe diskriminierender Formulierungen zum Zweck, konkrete Beispiele anzuführen, und der Dekonstruktion und Zerlegung dieser Handlungen sowie dem Aufzeigen emanzipatorischer Alternativen. Weitestgehend verzichteten wir daher auf Hassbegriffe, Schimpfwörter und auf die Gegenüberstellung von Positiv- und Negativbeispielen. **Unsere Strategie ist es, auf theoretische wissenschaftliche Erklärungen und Aneignungsbegriffe<sup>3</sup>, die affirmativ verwendet werden, zurückzugreifen.**

---

2 Diskriminierend kann dies z. B. in Bezug auf Themen sein, denen wir kein eigenes Kapitel gewidmet haben, wie Religion oder Sexualität.

3 Das sind „Schimpfwörter“, die von der jeweiligen Community als Reaktion affirmativ verwendet und damit angeeignet wurden, z. B. der Begriff „queer“.

Ausgehend von den oben genannten Punkten über v. a. den sprachlichen Aufbau des Leitfadens sind auch inhaltliche Entscheidungen gefallen. Es gibt unterschiedliche Diversitätsräder bzw. **Diversitätsdimensionen**. In der Uni Klagenfurt wird, wie im Gleichstellungsplan festgehalten, auf folgende Dimensionen fokussiert: Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, Vereinbarkeits- und Sorgeverpflichtungen und sexuelle Orientierung. Ein kleiner Exkurs über sexuelle Orientierung findet sich im Kapitel über geschlechtergerechtere und -inklusive Sprache. Eine Auseinandersetzung mit den Themen Religion bzw. Weltanschauung findet sich im Kapitel 3, da Religion immer in rassistische Zuschreibungen eingebunden ist (Stichwort „kulturalistischer Rassismus“ von Etienne Balibar)<sup>4</sup>.

Last but not least ein paar **Anmerkungen über das Gendern in der Broschüre**: Wir verwenden hier vor allem das Symbol des Sternchens, auch Genderstern oder Asterisk genannt. Trotz seiner weiten Verbreitung ist dieser leider nicht gänzlich barrierefrei. Zum einen stellt der Stern insbesondere eine Barriere für Menschen dar, die zur visuellen Unterstützung Vorleseprogramme benötigen. Hier können Screenreader, die den Genderstern vorlesen, zusätzliche Barrieren schaffen, weil sie den Vorlesefluss und damit das Textverständnis beeinträchtigen können. Zum anderen stellt der Stern in Texten in „leichter Sprache“ eine Hürde dar. Dennoch haben wir uns hier für den Asterisk entschieden. Durch diesen können Geschlechtervielfalt und nicht-binäre Menschen sichtbar gemacht sowie Bedeutungsgewohnheiten für bestimmte Wörter hinterfragt werden.

### 1.3. Einige rechtliche Grundlagen

Rechtstexte sind ein gutes Beispiel dafür, wie machtvoll Sprachhandlungen sein können. Zum Beispiel schaffen Antidiskriminierungsgesetze eine verbindliche Handlungsanweisung für unseren Umgang miteinander. Sie stellen eine Form der Sprachhandlung dar, die all jenen, die potentiell oder akut von Diskriminierungen betroffen sind, einen gewissen Schutz bieten kann<sup>5</sup>. Um die eigenen Rechte gegebenenfalls ein-

---

4 Siehe dazu z.B. ein Artikel im Deutschlandfunk: [https://www.deutschlandfunk.de/sozialforschung-wie-sich-der-rassismus-modernisiert-hat.1148.de.html?dram:article\\_id=413731](https://www.deutschlandfunk.de/sozialforschung-wie-sich-der-rassismus-modernisiert-hat.1148.de.html?dram:article_id=413731)

5 Leider verhindern verschiedene soziale Zwänge bzw. vorhandene „Rangordnungen“ häufig, dass Antidiskriminierungsgesetze im Alltag auch wirklich umgesetzt werden. Daher sind wir alle gefragt, aufzuhorchen, auf beobachtete diskriminierende (Sprach-) Handlungen aufmerksam zu machen, Betroffenen Hilfe anzubieten, usw.

fordern zu können, ist es wichtig, diese zu kennen und zu wissen, an wen man sich wenden kann.

In der **Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)**, zu der sich 47 Staaten, darunter auch Österreich, bekennen, werden Diskriminierungen explizit verboten:

Artikel 14 der EMRK, Diskriminierungsverbot:

*Der Genuß der in dieser Konvention anerkannten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten.*

Auch das österreichische **Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)** enthält ein Diskriminierungsverbot:

Artikel 7 des BV-G

*(1) **Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich.** Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.*

*(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. **Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.***

*(3) **Amtsbezeichnungen können in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen.***

Angesichts der zum Teil weitreichenden Folgen von Sprachverwendung verwundert es nicht, dass auch der Umgang mit Sprache in einigen Rechtstexten explizit thematisiert wird.

## Geschlechtervielfalt: Das Recht auf ein „drittes“ Geschlecht

i

Nach der Klage einer intergeschlechtlichen Person kam es im Juni 2018 zu einem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes (VfGH), wonach neben „weiblich“ und „männlich“ ein weiterer Geschlechtseintrag in persönlichen Dokumenten ermöglicht werden muss. Im Mai 2019 wurden die ersten entsprechenden Dokumente ausgestellt. Der Entscheid verweist auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte (Art. 8 EMRK). Das hier gewährleistete Recht auf individuelle Geschlechtsidentität umfasst auch, dass Menschen (nur) jene Geschlechtszuschreibungen durch staatliche Regelung akzeptieren müssen, die ihrer Geschlechtsidentität entsprechen (siehe VIMÖ 2019; VfGH 2018).

Auch sogenannte „Gesetzeslücken“ können eine Gefahr – unter bestimmten Umständen aber auch eine Chance – für eine diskriminierungsärmere Gesellschaft darstellen.

So werden z. B. sowohl im **österreichischen Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)**<sup>6</sup> als auch im österreichischen Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)<sup>7</sup> Maßnahmen zur sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Stellenausschreibungen vorgeschrieben. Eine bezüglich Geschlechtszugehörigkeit antidiskriminierende Stellenausschreibung ist heutzutage in nicht-binärer Schreibweise verfasst, das heißt, sie spricht neben „Frauen“ und „Männern“ auch Personen aus den **LGBTIQ\***<sup>8</sup> - Communities direkt an.

6 Antidiskriminierungsgesetz für den Bereich der Privatwirtschaft

7 Antidiskriminierungsgesetz für den Bereich des öffentlichen Dienstes

8 LGBTIQ\* kommt aus dem Englischen und steht für Lesbisch-Schul-Bi-Trans\*-Inter\*-Queer.

## 1.4. Basistipps für antidiskriminierenden Sprachgebrauch

Im Folgenden möchten wir **kurz und knapp einige grundlegende Hinweise** als Hilfestellung für bewusstes, gleichstellungsorientiertes und diversitätssensibles Sprachhandeln nennen.

### 1.4.1 Leitfragen für Handeln auf Augenhöhe

Sprache transportiert immer mehr als die Summe der einzelnen Wörter. Daher sollte ihr Gebrauch immer (wieder) reflektiert werden. Wir möchten dazu anregen, über **Machtstrukturen, ihre Wirkung und die Bedeutung von Sprachhandlungen in diesem Machtgefüge nachzudenken**. Die folgenden Fragen können Sie bei der Reflexion des eigenen Sprachgebrauchs unterstützen:

#### Wie rede ich mit anderen?

- Von welcher (Macht-)Position aus spreche ich?
- Wie positioniere ich mich und andere?
- Führe ich ein Gespräch auf Augenhöhe?
- Was vermittele ich an (impliziten und expliziten) Inhalten?
- Was und wen will ich erreichen?
- Wer wird (nicht) angesprochen?
- Wen grenze ich (bewusst oder versehentlich) aus?
- Wie rede ich über andere?

Je nach Perspektive und Position werden die Antworten auf diese Fragen unterschiedlich ausfallen. Im universitären Kontext werde ich im Gespräch mit einer Professorin wahrscheinlich eine entsprechende Anrede und ein fachspezifisches Vokabular verwenden (dies schafft eine Hierarchie und ist Ausdruck bzw. Bestätigung der Hierarchie), während ich mit Bewohner\*innen meines Wohnortes eher auf Augenhöhe kommuniziere und im lokalen Dialekt spreche.

### 1.4.2 Antidiskriminierende Zugangsweisen in der Sprache

Bevor ich über mich selbst, und insbesondere, bevor ich über andere schreibe und spreche, empfiehlt es sich, meine eigene derzeitige Position in der hiesigen Gesellschaft oder auch „in der Welt“ zu reflektieren (z. B. als weiße, in Österreich geborene Frau, die in Klagenfurt studiert; als schwuler Türke, der in einem Wiener IT-Konzern arbeitet; oder als „zugereiste“ Trans\*frau, die in einer Kärntner Bildungseinrichtung be-

schäftigt ist)<sup>9</sup>. Warum? Weil an diese vermeintlich neutralen Merkmale häufig gesellschaftliche Vor- und Nachteile gebunden sind. **Wer sich bewusst macht, inwiefern sie\*er von gesellschaftlichen Privilegien profitiert und/oder von Diskriminierungen betroffen ist, kann verantwortungsbewusster sprachhandeln**, indem er\*sie ein Gespür dafür entwickelt, in welchen Situationen er\*sie Vorteile oder Nachteile erfährt, dies nach Möglichkeit offenlegt und nicht im Namen anderer spricht oder verallgemeinert. Beispielsweise kann ich als weiße, in Klagenfurt lebende Frau nicht wissen, wie es ist, als Frau „of Color“ in Spittal zu leben und kann aus diesen und vielen weiteren Gründen nicht verallgemeinernd/vereinnahmend über „die Lebenswelten der Kärntnerinnen“ sprechen.

**Intersektionalität ist der Fachbegriff für die Überlagerung und gegenseitige Beeinflussung von unterschiedlichen sozialen (Diskriminierungs-)Strukturen.** Die prominentesten Dimensionen, entlang derer soziale Ungleichheiten bzw. Privilegierungen und Diskriminierungen konstruiert werden, sind: **Geschlecht, Ethnizität/ Herkunft/ Staatsbürger\*innenschaft, Behinderung und Klasse/ Reichtum-Armut.** Weitere bedeutsame Dimensionen sind „Ableismus“<sup>10</sup>, Religion und Weltanschauung, Sorgeverpflichtungen, Wohnort oder sexuelle Orientierung.

i

Beim Nachdenken über den – in vielerlei Hinsicht ungerechten, aber auch in ständigem Wandel begriffenen – Aufbau der Gesellschaft helfen folgende Fragen: Warum bezeichnen wir manche Personen als weiblich,

<sup>9</sup> Diese exemplarischen Beispiele berücksichtigen insbesondere die sogenannten „klassischen“ Achsen der Diskriminierung: Gender | Race | Class bzw. Geschlecht | Ethnizität/Herkunft/ Staatsbürger\*innenschaft | Klasse/Reichtum-Armut

<sup>10</sup> Ableismus/Disablismus sind sozialwissenschaftliche Konzepte und leiten sich von dem englischen Wort „able“ (= fähig) bzw. „disable“ (= unfähig machen) her. Ableismus/Disablismus liegt vor, wenn jemand auf ein bestimmtes Merkmal reduziert und Mangel an einer Fähigkeit konstatiert wird, wie zum Beispiel bei einer Behinderung. Die Beurteilung von Menschen anhand gewisser Fähigkeiten und die damit einhergehenden Vorurteile und Diskriminierungen werden mit dem Begriff aufgezeigt.

männlich, homosexuell, weiß, behindert etc.? In Abgrenzung oder im Unterschied zu wem? Geht es hierbei um die Abgrenzung von weißen, heterosexuellen Personen? Müssen wir immer eine Gruppe, Eigenschaft oder Kategorie benennen? Oder können wir auf eine solche Benennung verzichten? Wann macht es Sinn und wann nicht?

Kategorien, Zuschreibungen und Benennungen helfen uns in der Kommunikation und dabei, im Alltag zurechtzukommen. Dennoch können sie problematisch sein, nämlich dann, wenn sie stereotype Vorstellungen reproduzieren. Daher möchten wir hier einige **Tipps für eine intersektionale sowie antikategoriale und damit antidiskriminierende Herangehensweise** im Sprachhandeln geben, mit denen sich viele Hindernisse umgehen lassen.

Eine **intersektionale und damit differenzierte Ausdrucksweise** hat für uns konkret den **Vorteil, dass wir uns und andere nicht nur auf eine „Rolle“ reduzieren, sondern die vielfältigen Rollen** sichtbar machen, die wir je nach Kontext einnehmen. Mittels einer **antikategorialen Zugangsweise** (auch postkategorial genannt) legen wir den **Fokus auf Individuen, Interessen, Bedürfnisse und/oder Handlungen** und nicht mehr auf Kategorien, Gruppen, Raster oder Zuschreibungen. Folgende Punkte können uns beim Sprechen über Personen, beim Verfassen von Texten oder beim Erzählen von Ereignissen unterstützen:

## TIPP

- **Generell gilt die Empfehlung: PEOPLE FIRST!**

Um Personen nicht auf einzelne Merkmale zu reduzieren und zu „labeln“, sollte zuerst die Person(engruppe) genannt werden: z. B. Menschen mit Behinderung / mit Migrationserfahrung / mit Betreuungspflichten / etc.

- **Spezifizieren und konkretisieren:** Zum Beispiel sollten wir nicht von den Frauen oder den Männern sprechen, sondern von Frauen\* und Männern\* oder konkreter von Frauen\*<sup>11</sup> mit Migrationserfahrung oder von Männern\* mit Sorgetätigkeiten, etc.

- **Hinterfragen von Zuschreibungen und Benennungen:** Sind die zugeschriebenen kulturellen, religiösen, ethnischen, geschlechtlichen und anderen (un)sichtbare Merkmale einer

---

<sup>11</sup> Das Sternchen nach Frauen\* und Männern\* etc. soll drauf hinweisen, dass nicht alle Frauen gleich sind und ebensowenig alle Männer gleich sind.

Person wichtig für die Aussage, die ich treffe? Für die Geschichte, die ich erzähle? Für das Argument, das ich bringe?

- **Eigenbezeichnungen der Gruppen/Personen verwenden, wenn möglich:** z. B. Inuit, First People, Menschen mit Behinderung, selbst gewählte (Vor-)Namen und Pronomina, etc.

- **In konkreten Kontexten nicht Eigenschaften oder Gruppen benennen, sondern Personen beim Namen nennen:**

*„Lasst Pia und Salma bitte auch etwas sagen!“*

(anstatt *„Lasst auch mal die Mädchen.“*)

*„Heute kochen endlich Peter und Arnold.“*

(anstatt: *„Heute kochen endlich die Jungs.“*)

- **Das Interesse von Personen/Gruppen benennen:**

*„Beratungsstelle für Personen mit Vereinbarkeitsfragen.“*

(anstatt *„Beratungsstelle für Mütter“* – denn dies würde alle Personen mit Vereinbarkeitsfragen ausschließen, die sich nicht zur Kategorie „Mütter“ zugehörig fühlen, wie z. B. Väter, Omas, etc.)

*„Nehmt euch bitte die leichten oder schweren Gewichte, je nach eurer Kondition.“* (anstelle von *„... je nach eurem Geschlecht“*).

*„Wer noch nicht an der Reihe war, darf jetzt.“*

(anstelle von: *„Lasst jetzt auch mal die Mädchen.“*)

*„Ist jemand anwesend, die/der sich mit Technik auskennt?“*

*„Wer von Ihnen kann die Sachverhalte gut protokollieren?“*

- **Bedeutung und Verwendung eines Wortes bewusst machen:**

Woher kommt das Wort? Woran denke ich, wenn ich das Wort höre? Welche Assoziationen sind damit verknüpft? In welchen Kontexten wird dieses Wort überwiegend verwendet? Ein Beispiel dafür ist das Wort „Welle“. Dieser Begriff erinnert an eine Naturgewalt bzw.-katastrophe und lässt damit das Bild eines Bedrohungsszenarios entstehen.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Siehe dazu z. B. den Artikel „Wenn Menschen zu Naturkatastrophen werden“ in der Süddeutschen Zeitung (2018): <https://www.sueddeutsche.de/kultur/framing-check-fluechtlingsschwelle-wenn-menschen-zur-naturkatastrophe-werden-1.4038753>



- **Begegnung auf Augenhöhe:** Was wünsche ich mir von Personen, die mit mir interagieren? Wie sollen sie mich adressieren? Wie über mich sprechen?
- **Symmetrische Benennung:** gleichgestellte, ausgewogene Formulierungen wählen  
z. B. bei Funktionsbezeichnungen und Titeln:  
Kanzlerin Bierlein und Präsident Obama  
Die Studierenden Hang und Moser im Kurs (anstatt: die Studentin Francesca und Herr Moser im Kurs)
- **Wertschätzend über Anwesende sprechen:**  
„Wie würde ich über Andere sprechen, wenn sie mit am Tisch sitzen“<sup>13</sup>: Würde ich mich dann in der gleichen Weise äußern? Oder wertschätzender?

i

### Zeichnungen und Fotos sind ebenfalls Sprachhandlungen:

In Bildsprache werden oft ungleiche gesellschaftliche Verhältnisse transportiert. Die Bilder, mit denen wir im Alltagsleben konfrontiert werden, zeigen meist weiße Frauen und Männer, erfolgreiche Menschen werden meist „fit“ und in einem bestimmten Alter dargestellt, Gleiches gilt für Studierende etc. Solche Bilder vermitteln uns gesellschaftliche Normen, aber keine gelebten Realitäten und bewirken, dass sich nur bestimmte Gruppen angesprochen fühlen (und andere sich ausgeschlossen fühlen). Die Werbeindustrie im Bereich Mode ist dafür ein gutes Beispiel.

<sup>13</sup> In Anlehnung an das Konzept „Speaking nearby“ von Trinh T. Min-Ha (2010).

## 2



## Geschlechtergerechtere und -inklusive Sprache:

### Aufbrechen von diskriminierenden Geschlechternormen

Beim geschlechterreflexiven Sprachhandeln (umgangssprachlich häufig „Gendern“ genannt) geht es unter anderem darum, das als diskriminierend erkannte, sogenannte generische Maskulinum durch neue, antidiskriminierende Sprachformen zu ersetzen.

Auf Basis der rechtlichen Anerkennung der Geschlechtervielfalt wollen wir hier einen besonderen Schwerpunkt auf non-binäre Sprachweisen legen. Diese zielen darauf ab, die engen Geschlechtergrenzen der Binari-tät – Männer und Frauen – zu überwinden und die Gleichberechtigung aller Geschlechter, auch jenseits von „Frau“ und „Mann“, zu erreichen.

Auf Beispiele des binären Genderns haben wir hier verzichtet, da es erstens nicht mehr den aktuellen rechtlichen Gegebenheiten entspricht und zweitens die geschlechtergerechte Schreibweise in vielen Broschüren, auch an der AAU, ausgiebig dargelegt wurde (siehe dazu z. B. Hauke 2014; WU Wien 2015).

## i

## Generisches Maskulinum

Der Gesetzestext „Alle Schweizer sind vor dem Gesetz gleich“ wurde lange Zeit so ausgelegt, dass Frauen das Wahlrecht verwehrt blieb.

Beim generischen Maskulinum (GM) werden männliche Sprachformen als scheinbar geschlechtsneutrale Bezeichnungen eingesetzt.

„Die Studenten“ beschreibt in der Logik des GM sowohl eine Gruppe männlicher Studierender als auch eine gemischtgeschlechtliche Gruppe Studierender oder aber eine Gruppe Studierender, deren Geschlechtszugehörigkeiten unbekannt sind. Tatsächlich werden Frauen\* sowie weitere Geschlechter neben „Frau“ und „Mann“ bei der Verwendung des GM häufig nicht mitgedacht, obwohl sie theoretisch mitgemeint sind.

**Hör Tipp:** Im Podcast „Buchstabensuppe“ wird in der Folge 2 mit dem Titel „Geschlecht und Sprache“ der Zusammenhang zwischen Sprache und Geschlecht verständlich erklärt (13 Min.).

## Warum ist Gendern (geschlechterinklusive Sprache) überhaupt sinnvoll?

- Wenn wir beim Verfassen von Arbeiten von vornherein diversitätssensibel und geschlechterinklusive schreiben (und nicht etwa erst im Nachhinein umformulieren), **schaffen wir uns selbst Klarheit und Orientierung, sparen dadurch Zeit, verbessern die Lesbarkeit und arbeiten wissenschaftlich genauer:**

*Sind die Auswirkungen auf alle Geschlechter gleich? In welchem Verhältnis und auf welche Weise waren bei historischen Ereignissen und deren Überlieferung Männer, Frauen und nicht-binäre Menschen beteiligt? Inwiefern ist das bekannt?*

- **Sprache schafft Realität und gibt (neue) Identifikationsangebote für alle Geschlechter:** Zitieren wir Frauen, Männer, Trans\*- und Inter\*personen, bilden wir eine Diversität an Personen ab. Sprechen wir von Kinderpädagoginnen\*<sup>14</sup> und IT-Lerinnen\*, werden neue Bilder und damit (Handlungs-) Möglichkeiten in den Köpfen erzeugt. Mädchen denken sich als Technikerinnen\*, Jungs als Pädagogen\* (WU 2015).
- **Sprache ist in gesetzliche Rahmenbedingungen eingebunden; Geschlechterinklusive Sprache kann Diskriminierungen entgegenwirken.**

Gemäß dem Entscheid des Verfassungsgerichtshofes zum Dritten Geschlecht und wie im Gleichstellungsplan der Uni Klagenfurt festgehalten, sollte Sprache **Alle** sichtbar machen (Gleichstellungsplan der Universität Klagenfurt 2018: 1).



<sup>14</sup> Der Gender-Stern weist an dieser Stelle auf die Geschlechtervielfalt und Intersektionalität hin.

## 2.1. Non-binäre Schreibweisen: Raum für Geschlechtervielfalt schaffen

Folgende Schreibweisen wurden entwickelt, um die Realität der Geschlechtervielfalt jenseits der Zweigeschlechtlichkeit im Schriftbild sichtbar zu machen.

### Berufsvorstellungen: Feuerwehrfrauen und -männer

Forschungen haben gezeigt, dass geschlechtergerechte Formulierungen auf die Berufswahl von Kindern Einfluss nehmen. „Geschlechtergerechte Sprache – z. B. die Nennung von Feuerwehrmännern und Feuerwehrfrauen – führt dazu, dass Kinder sich Frauen in ‚Männerberufen‘ vorstellen können, dass sie Frauen als erfolgreich in solchen Berufen sehen, dass Mädchen Interesse an solchen Berufen entwickeln und dass sie sich das Ausüben dieser Berufe eher zutrauen.“ (Verwecken/Hannover/Wolter in WU 2018).

i

### 2.1.1. Hinterfragen von Bedeutungsgewohnheiten: Von Genderstern bis Unterstrich

Aus der Computertechnik ist das Sternchen als Wildcard/Joker bekannt, also als Platzhalter für alle möglichen, beliebigen anderen Zeichen. Neben seiner Funktion als alternative Variante des mit einem Unterstrich markierten „Gender Gap<sup>15</sup>“ wird das Sternchen auch dafür verwendet, Bedeutungsgewohnheiten für bestimmte Wörter zu hinterfragen. Zu diesem Zweck wird das Sternchen, auch genannt Genderstern, an diese Wörter oder Wortstämme angehängt. Alternativ zum Genderstern kann auch eine Tilde oder ein Doppelpunkt eingesetzt werden.

Neben den Beispielen in diesem Abschnitt finden sich auch in den folgenden Kapiteln viele Beispiele für die Sternchen-/Asterisk-Schreibweise.

# TIPP

## Sonderzeichen, Barrierefreiheit und Digitalisierung – Herausforderungen und Chancen

Die Verwendung von Sonderzeichen erlaubt es uns, mehr als nur Männer und Frauen in Sprachhandlungen miteinzubeziehen. Jedoch können wir dadurch (unbeabsichtigt) neue Barrieren aufbauen. So stellen möglicherweise für Menschen mit Sehbehinderung, die Screenreader zum Vorlesen und Vergrößern von Texten benutzen, viele Sonderzeichen zusätzliche Barrieren beim Erfassen von Texten dar. Daher sollten wir versuchen, leicht zugängliche Texte ohne viele Sonderzeichen zu gestalten (z. B. durch Verwendung neutraler Sprachformen, siehe 2.1.4.). Übrigens gibt es in Textverarbeitungsprogrammen die Möglichkeit einer Prüfung auf Barrierefreiheit.

### Verfassen und veröffentlichen wir Texte in digitaler Form, können uns folgende Fragen unterstützen:

- Hat der Text viele Sonderzeichen, die den Vorlesefluss unterbrechen?
- Kann ich Zeichen verwenden, die von möglichst vielen Screenreadern als Pause gelesen werden? (z. B. „:“ oder „-“).
- Lade ich den Text als Textform (und nicht als Bilddatei) hoch?
- Haben Bilder, die ich in eine Webseite einfüge, eine Beschreibung für Menschen mit Sehbehinderung?

---

15 „Gender Gap“ (gap: Lücke, Spalt, Abstand) bezeichnet in Bezug auf Sprache die geschlechterinklusive Schreibweise, zwischen grammatikalisch männlichen und weiblichen Formen mittels Unterstrich Raum für weitere Geschlechter zu schaffen. Dieses Zeichen kann dynamisch auch an anderen Stellen eines Wortes eingesetzt werden, um nicht ein neues, allzu starres System zu schaffen, das wiederum die Zweigeschlechtlichkeit reproduziert, sondern Veränderbarkeit zu signalisieren.

## Die\*Der Wissenschaftler\*in präsentiert ihre\*seine Forschungsergebnisse.

Die\_Der Wissenschaftler\_in präsentiert ihre\_seine Forschungsergebnisse.

Die:Der Wissenschaftler:in präsentiert ihre:seine Forschungsergebnisse.



... schafft buchstäblich Raum für Geschlechtervielfalt.

... ist ein emanzipatorisches Symbol.



... kann auch Zweigeschlechtlichkeit betonen.

... ist ungeeignet für Texte, in denen es üblich ist, sich so kurz wie möglich zu halten.

... Die Zeichen müssten auf ihre „Screenreader-Tauglichkeit“ überprüft werden (haben die Zeichen andere semantische Funktionen, z. B. in der Mathematik? Wie liest ein Programm die Zeichen vor?)

## TIPP

Vereinfachen Sie, wo möglich, z. B.:  
Die\*Der Wissenschaftler\*in präsentiert die Forschungsergebnisse.

**Weitere Schreibweisen für den Uni-Alltag:**

Dozent\*innen  
 Die\*der Studierende  
 Die Student\*innen  
 Antrag der Mitarbeiterin\*  
 des Mitarbeiters  
 Sehr geehrte\*r Studierende\*r  
 Liebe\*r Benutzer\*in  
 Lieb\* Studierend\*  
 Sehr geehrtes Publikum  
 Sehr geehrte Anwesende  
 Liebe Mitarbeiter\*innen  
 Sehr geehrte Zuständige  
 Sehr geehrte  
 Sachbearbeiter\*innen  
 Sehr geehrt\* [Vorname]  
 [Nachname]  
 Sehr geehrte\*r [Vorname]  
 [Nachname]  
 Hallo  
 Guten Tag  
 An [Vorname] [Nachname]



Dozenten  
 Die/die Studierende  
 Antrag der Mitarbeiterin bzw.  
 des Mitarbeiters  
 Sehr geehrte Studierende  
 Sehr geehrte Damen und  
 Herren  
 Sehr geehrte Frau/Herr  
 [Nachname]  
 An Frau/Herrn  
 [Vorname] [Nachname]



## Weitere Beispiele

### Wortanhang:

Frauen\*, Professorinnen\*,  
Männer\*, Professoren\*

Hier soll das Sternchen an die Unterschiede bzw. sozialen Ungleichheiten zwischen Frauen erinnern und an Widersprüchlichkeiten zwischen selbst- und fremdgeschriebenem Geschlecht.

### Wortstammanhang:

Sehr geehrt\* Mara Milovic  
Lieb\* Studierend\*

Ein\* politisch interessiert\* Stud\* organisiert gemeinsam mit ein\* Lehrend\* eine Lesung mit anschließender Diskussion zum Thema

Hier bleibt durch den Einsatz des Sternchens der Interpretationsraum bezüglich der Geschlechtlichkeit offen.



... bietet eine Möglichkeit, Zweigeschlechtlichkeit grundsätzlich herauszufordern.



... kann in der Variante des Wortstammanhangs den Lesefluss beeinträchtigen und ist nicht für leichte Sprache geeignet.

**TIPP****Tipps zum sprachlichen Umgang und zur Anrede von Personen in Vorstellungsrunden, bei der Begrüßung, in Dokumenten usw.**

- Um binäre Zuschreibungen zu umgehen oder wenn Sie sich unsicher sind: **Verwenden Sie den Vornamen der teilnehmenden Person plus die Anrede „Sie“.**
- **Gestalten Sie Teilnahmelisten ohne Geschlechtsangaben, z. B. ohne Vornamen oder mit dem Anfangsbuchstaben des Vornamens.** Damit vermeiden Sie versehentliche Fremdoutings.
- **Verzichten Sie auf geschlechtsbezogene Anreden und Angaben** (z.B. Herr, Dame, Frau, Mann, männlich, weiblich, divers, ...) bei Formularen, Zeugnissen, Prüfungsbögen, Zertifikaten, Anwesenheitslisten, internen Dokumenten, Umfragen, etc.
- **Sofern eine Geschlechtsangabe in Formularen und statistischen/empirischen Erhebungen nötig ist, sollte diese neben den Optionen „Frau“ und „Mann“ bzw. „weiblich“ und „männlich“ noch mindestens eine dritte Option enthalten**, die im Idealfall frei auszufüllen ist oder wie folgt erhoben werden kann: Offen, Inter/Divers, Trans oder „ich möchte mich keinem Geschlecht eindeutig zuordnen“.
- **Durch Vorstellungsrunden, in denen alle ihre bevorzugten Pronomen bekannt geben**, kann vermieden werden, dass Personen mit dem falschen Pronomen angesprochen werden.
- **Wählen Sie Autor\*innen und Bilder geschlechter- und diversitätssensibel aus, um vielfältige Identifikationsangebote (für Studierende/Lesende) zu schaffen und ein symmetrisches Verhältnis herzustellen.** Autor\*innen und Beispiele sollten ein ausgewogenes Verhältnis an Geschlechtern, sozialer Herkunft, Migrationshintergrund und People of Color repräsentieren. In Literaturangaben sollten Vornamen auch genannt werden, um Frauen\* sichtbar zu machen.
- Titel auf unterschiedliche (und kreative) Weise darstellen: Dipl.-Ing.<sup>x</sup>, Prof.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup>, Univ.-Ass.<sup>in</sup>, Dr.\* ...
- Mütter-, Eltern- oder **Vereinbarkeitsberatung**? Adressieren Sie interessenbezogen und nicht den sozialen Rollenerwartungen entsprechend.

## 2.1.2. Die gesprochene Sprache bei Genderstern und Gap

Die Sichtbarkeit und gleichwertige Nennung der Geschlechter in der geschriebenen Sprache ist ein wichtiges Element für die Gleichstellung der Geschlechter. Im Alltag kommunizieren wir jedoch vor allem über die gesprochene Sprache bei der in gleicher Weise Geschlechtersensibilität angewendet werden muss.

# TIPP

- In der gesprochenen Sprache bietet es sich an, neutrale Formen einzubauen.
- Nennen Sie die vollständige Paarform (auch wenn diese binär ist): Expertinnen und Experten.
- Machen Sie dort eine kurze Pause (einen „glottalen Stopp“), wo Sie Gap oder Stern setzen würden.

## 2.1.3. Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

*Sehr geehrte Lesende,*

Für den Lesefluss und die Verständlichkeit, die Infragestellung von Denkgewohnheiten und die Akzeptanz einer geschlechtergerechteren Sprache sind die Verwendung von (vermeintlichen) neutralen Begriffen wichtig und hilfreich. Besonders, wenn das Geschlecht der Person keine Rolle spielt bzw. spielen sollte (siehe dazu Infobox zu Tipps in Beruf und Alltag).

### **Institutions-, Kollektiv- und Funktionsbezeichnungen:**

Führungskraft, Ansprechperson, Assistenz, Leitung, Team, Belegschaft, Forschungsteam, Rektorat, Fachpersonal, Führung,

LV-Beauftragte, Lehrende, Studierende, Benutzende, Publikum, Uni-Angehörige, Redaktion, wissenschaftlich Tätige, Promovierende, Promovierte, Kollegium, Gruppe von Benutzenden, Teilnehmende,

Person, Leute, alle, Gruppe, Geschwister, Menschen, Individuum, ...

## **Bauen Sie Neutralisierungen und Pluralformen ein**

Es bietet sich also an, geschlechtsneutrale Formulierungen **im Wechsel mit Schreibweisen einzusetzen, die das Geschlecht sichtbar machen** (z. B. geschlechtsspezifischen Bezeichnungen, vollständigen Paarformen und weiteren Varianten wie der Stern oder Gap). Aber Vorsicht: Verwenden Sie nicht zu viele unterschiedliche Schreibweisen, dies behindert wiederum den Lesefluss.

Bei **allgemeinen Aussagen oder Aufforderungen** bietet es sich an, anstelle des oft geschlechtsmarkierenden Singulars **den Plural zu nehmen**: z. B. „Lehrende werden gebeten, bis zum Monatsende zu unterzeichnen“. „Studierende sollen ihre Textbücher bitte mitbringen.“

**TIPP**

## 2.1.4. Neutralisierende Umformulierungen



### **Das Stipendium erhalten nur jene, die ihr Ansuchen in einem Antrag begründen.**

Bei Ansuchen um dieses Stipendium ist eine Begründung vorzulegen.

Wer dieses Stipendium beantragt, muss eine Begründung angeben.

### **Sich bewerbende Person**

Laut **ärztlichem Rat** sollte frühzeitig geimpft werden.

In dem Kurs wurden mehrere Texte erarbeitet.

### **Alle, die an der Tagung teilnehmen, müssen eine Gebühr zahlen.**

Wer an der Tagung teilnimmt, muss eine Gebühr zahlen.

Für die Tagungsteilnahme ist eine Gebühr zu zahlen.

Die Tagungsteilnahme ist gebührenpflichtig.

### **Es ist nicht bekannt, wer das Werk verfasst hat.**

**Herausgegeben von ...**



Das Stipendium erhalten nur Student\*innen, die ihr Ansuchen in einem Antrag begründen.

Bewerber\*in

Ärzte raten zur frühzeitigen Impfung.

Die Kursteilnehmer erarbeiteten mehrere Texte.

Die Tagungsteilnehmer müssen eine Gebühr zahlen.

Der Verfasser ist nicht bekannt.

Herausgeber\*in



Formular: „Betreut von: ...“

Guten Tag/ Hallo [Vorname]  
[Nachname]

S.g. [Vorname] [Nachname]  
Sehr geehrte Damen bis Herren

Sehr geehrte [Zuständige]



Formular: „Betreuer: ...“

Sehr geehrte Frau/Herr  
[Nachname]

Sehr geehrte Damen und  
Herren

### Neutrale Umformulierungen



... eignen sich für Bereiche, in denen Geschlechtszugehörigkeiten unbedeutend sind.



... sollten vermieden werden, wenn die Sichtbarkeit von Geschlechtszugehörigkeiten entscheidend ist.

### „Wer zu spät kommt, wird vom Leben bestraft.“

Oft tendiert man [sic!] nach der Verwendung von Pronomen wie „wer“, „niemand“, „jemand“ und „man“, den Satz bzw. Pronomen, die sich darauf beziehen, in männlicher Form weiterzuführen. Das Passiv bildet hier einen Ausweg.

Anstelle der oben genannten helfen uns Pronomen wie „ich“, „du“, „wir“ und „Sie“ bei Formulierungen.

**TIPP**

## Beispiel: Interne Mitteilungen/Veranstaltungseinladung

\*\*\* for English Version see below \*\*\*

Guten Tag/Hallo „Mariam“ „Musterperson“,  
Sehr geehrte Angehörige der Universität,  
Liebe Interessierte,

hiermit möchten wir Sie herzlich zum Vortrag von Prof.<sup>in</sup>  
Sabine Yildiz und Post-Doc-Assistenz Dr. Peter Pinot ein-  
laden. A. o. Univ-Prof.<sup>x</sup> Alex Makovic wird die Veranstaltung  
eröffnen.

Anschließend laden wir alle teilnehmenden Personen zu  
einem Austausch bei Speis und Trank ein.  
Der Veranstaltungsraum hat einen barrierefreien Zugang.  
Bitte teilen Sie uns mit, falls Bedarf an einer Übersetzung in  
englischer Sprache oder Gebärden-Dolmetschung besteht.  
Benötigen Sie weitere Hilfsmittel für eine barrierefreie  
Teilnahme, bitte ich Sie, uns dies mitzuteilen.

Wir wünschen allen erholsame Winterferien und freuen uns,  
Sie im neuen Jahr bei der Veranstaltung begrüßen zu dürfen,

Michelle Diderot  
Leitung der Abteilung für Internationales

Dear colleagues,  
Dear members of the AAU,

We are happy to invite you to the lecture by chairperson Sabine  
Yildiz and post-doc-assistant Peter Pinot.

A. o. Univ-Prof.<sup>x</sup> Alex Makovic will open the lecture.

Afterwards we invite you to exchange ideas at food and drinks.  
The event room has barrier-free access. Please let us know if you  
need a translation into English or sign language. If you need further  
tools or conditions for barrier-free participation, please let us know.

We wish everyone a relaxing winter vacation and look forward to  
welcoming you to the event in the New Year,

Michelle Diderot (Head of International Management)

## 2.2. Mit und über Menschen im Alltag sprechen

### 2.2.1. Raum für Geschlechtervielfalt: Trans\*, Inter\* und non-binäre Personen

**Nicht alle Menschen fühlen sich eindeutig einem bestimmten Geschlecht zugehörig.** Auch kommt es immer wieder vor, dass Menschen von Anderen einem Geschlecht zugeordnet werden, das nicht ihrer Geschlechtsidentität entspricht. Die Sichtbarmachung von nicht-binären Personen sowie Trans\*- und Inter\*-Personen im Sprachbild und ein respektvoller, stereotypenfreier Sprachgebrauch gegenüber allen Geschlechtern zielen darauf ab, eine Geschlechtersymmetrie zu schaffen.

## TIPP

### **Er, sie, they, hen: Wie wollen Trans- und Interpersonen genannt werden?**

Informieren Sie sich über die verschiedenen Begrifflichkeiten im Kontext der Geschlechtervielfalt auf folgenden Seiten:  
[transx.at](http://transx.at); [queer-lexikon.net](http://queer-lexikon.net); [gender-glossar.de](http://gender-glossar.de); [thegenderbook.com](http://thegenderbook.com)

Musiker Mavi Phoenix XD outete sich als Mann. Damit ändert sich auch das Personalpronomen. Siehe dazu zwei STANDARD Beiträge zu Mavi Phoenix XD und queeren Geschlechtsidentitäten:

[Video Er, sie, they, hen: Wie wollen Trans- und Interpersonen genannt werden?](#)

[Ein Interview mit Mavi Phoenix XD im Standard](#)





**Ihr** Name ist jetzt Martina.

**Kims** Geschlechtsidentität stimmt nicht mit dem Geschlecht überein, das **Kim** bei der Geburt zugewiesen wurde.

**Xier** holt gleich die Bücher.  
Alex holt gleich die Bücher.

*Xier ist ein Personalpronomen.  
Weitere Personalpronomen können hen (aus dem Schwedischen), they oder nin sein.*



**Er** ist jetzt Martina.

**Sie** fühlt sich in **ihrem** Geschlecht nicht wohl.

Er holt gleich die Bücher.

Die (versehentliche) Verwendung falscher Pronomen kann für die betreffenden Personen sehr verletzend sein. Nennen Sie die Person daher lieber beim Namen, mit dem sie bezeichnet werden möchte, oder fragen Sie im Zweifelsfall nach: „**Welche Pronomen bevorzugen Sie?**“

## 2.2.2. Geschlechter in der Alltagskommunikation gleichstellen

Phrasen wie „von Natur aus“ oder Wörter wie „generell, allgemein, natürlich, ...“ lassen Aussagen generalisierend, naturalisierend, verallgemeinernd oder klischeehaft klingen. Es gibt immer Personen, die nicht dem Klischee entsprechen; Solche Aussagen können Personen abwerten und damit verletzen. Ein anderes Beispiel für mangelnde Gleichstellung: Im Sportkurs ordnet die kursleitende Person an „Die Frauen nehmen die leichten Gewichte“. Diese Aussage ist in mehr als zwei Richtungen diskriminierend: Für Männer\* bedeutet es: „Ihr müsst die schweren Gewichte nehmen“, unabhängig von der Körperkraft. Für Frauen\* bedeutet es: „Ihr seid zu schwach für die schweren Gewichte“. Für alle anderen Geschlechter heißt es „Ihr müsst euch zuordnen“. Wer ein leichtes Gewicht nimmt, wird nun automatisch feminisiert.

Durch die Vermeidung von Geschlechterstereotypen werden mehr Entfaltungsmöglichkeiten für ganz unterschiedliche Entwürfe von Geschlechtlichkeit geschaffen. Dazu können auch bewusst Beispiele herangezogen werden, die den gängigen Geschlechterklischees widersprechen.

## TIPP

**Konkrete und kontextualisierende Formulierungen können dabei helfen, Stereotype, Verallgemeinerungen oder Klischees über das jeweilige Geschlecht zu vermeiden.**

## BEISPIELE



Können mir Studierende helfen, die Tische zu verschieben?

Für die präzise Arbeit fragen wir einfach nach, wer sich das zutraut.

Sie macht ihre Arbeit sehr gut.

Peter interessiert sich nicht sehr für Technik.



Kann mir ein starker Student helfen, die Tische zu verschieben?

Für die feinfühlig/genau/präzise Arbeit fragen wir unsere Kolleginnen.

Für eine Mutter macht sie das echt gut.

Für einen Mann ist er erstaunlich wenig technikaffin.



Sehr geehrte Frau Professorin Kalkovic

Handan Yildiz ist **Wissenschaftlerin** auf dem Gebiet der Informatik.

*Wenn wir das Geschlecht nicht wissen:* Handan Yildiz ist **Wissenschaftler\*in** auf dem Gebiet der Informatik.

Hallo Kollegen, hallo Kolleginnen!

Hallo Kolleg\*innen!  
Professorin Gedik und Professor Meyer.  
Aysa Gedik und Peter Meyer.



Sehr geehrte Frau Professor Kalkovic

Handan Yildiz ist **Wissenschaftler** auf dem Gebiet der Informatik.

Hallo Kollegen, hallo meine Damen!

Professor Meyer und Aysa Gedik.

**Behandeln Sie alle Geschlechter in Ihrem Umfeld sprachlich gleich.**

Besonders, wenn ich unsicher bin, welche Anrede eine Person, die ich adressiere, bevorzugt, kann der Stern\* sehr hilfreich sein.

**TIPP**

### **Bevatern, Vorderfrau, Krankenbruder, Medizinfra, Zimmerbursche, Frauschaft, Männerheldin, Frauens- kraft, Vatersprache ...**

Im deutschen Sprachgebrauch gibt es Wörter, die kein „geschlechtliches“ Gegenstück haben. An solchen Begriffen zeigen sich oft geschlechtsspezifische Zuschreibungen, und damit verbundene Stereotype werden reproduziert. Sprachliche Ungleichbehandlung findet also nicht immer nur im grammatikalischen Bereich statt, sondern auch auf der Bedeutungsebene von Worten (Die Gleichstellungsbeauftragte der Uni Köln (o.J.): 20).



### **2.2.3. Sprechen über Beziehungen und Sexualität: Akzeptanz für die Vielfalt von Begehrensformen fördern**

In einer Gesellschaft wie der unseren werden Heterosexualität und Monogamie als soziale Normen betrachtet. Es gibt jedoch viele verschiedene Begehrensformen (wie z.B. Homosexualität, Polyamorie oder Asexualität), die leider häufig als absonderlich oder minderwertig betrachtet werden. Antidiskriminierendes Sprachhandeln bedeutet daher in diesem Kontext, die Gleichwertigkeit verschiedener Begehrensformen anzuerkennen und die Akzeptanz und den Respekt für diese zu fördern.

Neben der sexuellen Orientierung kann unter anderem zwischen romantischer (in wen verliebe ich mich?), sensueller (von wem werde ich gerne angefasst/ mit wem kuschle ich gern?) und ästhetischer (wen finde ich schön/attractiv?) Orientierung unterschieden werden.

Mit folgenden Beispielen möchten wir zeigen, wie es möglich ist, die Akzeptanz für die Vielfalt der Begehrensformen zu fördern und Stereotype und Zuschreibungen aufzubrechen:



**Lebst du in einer Beziehung?  
Hast du eine Beziehungsperson?**

*Hier wird auch der englische Begriff „significant other“ verwendet.*

*Bei diesen Aussagen handelt es sich um Stereotype gegenüber Homosexuellen, also um bestimmte Bilder, die häufig mit Homosexualität verbunden werden. Diese Vorstellungen entsprechen nicht der Realität, auch wenn die eine oder der andere vielleicht in dieses Schema passt. Keine\*r möchte aufgrund einer Orientierung in eine Schublade gesteckt werden.*

*Wer „schwul“ als abwertendes Adjektiv/als Schimpfwort verwendet, erklärt damit indirekt Schwulsein zu etwas Schlechtem und unterstützt damit Homophobie. „Schwul“ und andere Begriffe, die eine Abweichung von Hetero-Orientierungen darstellen, sollten nicht als Schimpfwörter gebraucht werden.*

**Übrigens: Queer und schwul waren ursprünglich Schimpfwörter, die im Lauf der Zeit als Selbstbezeichnungen von den Communities angeeignet wurden.**



*In einem Gespräch zu einer Frau: „Hast du einen Ehemann/ Partner?“*

Ich hätte mir gleich denken können, dass Du eine Lesbe bist. Du siehst so unweiblich aus.

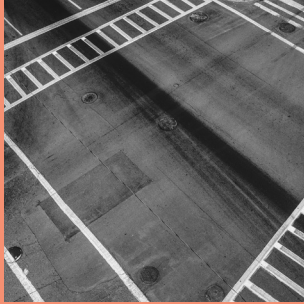
So gut wie Du Dich mit Musicals und Mode auskennst, habe ich schon länger darauf spekuliert, wann Du Dich als schwul outen wirst.

Ich habe nichts gegen Deinen Lebensstil, aber musst Du ihn in der Öffentlichkeit so zur Schau stellen?

... Aber eine Familie besteht nun mal aus Vater, Mutter, Kind.

Das ist so schwul!

## 3



## „Ich bin ja antirassistisch, und...“

### Das Sprechen über Andere: aufbrechen von rassialisierten und kulturalisierten Zuschreibungen

#### Woher weiß ich, ob ein Wort rassistisch oder diskriminierend ist?

- 1 Entstehungsgeschichte des Begriffs recherchieren, bewusst machen. Was/wer wurde damit bezeichnet, wer hat ihn benutzt und mit welchen Wertungen?
- 2 In welchen Wortkombinationen, Phrasen, Redewendungen, Situationen kommt dieser Begriff vor?
- 3 Welche spontanen Assoziationen habe ich mit dem Begriff/ den Wörtern/Sätzen?
- 4 Kann ich das Wort z. B. auf europäische Kontexte übertragen? Wie würde ich den Begriff auf mich bezogen empfinden?
- 5 Ist der Begriff symmetrisch (auf Augenhöhe) oder asymmetrisch (be-/abwertend) verwendet? Hat der Begriff ein Gegenstück oder wird er einseitig verwendet? Würde man zum Beispiel Deutschland als Kartoffelrepublik bezeichnen?  
(Quelle: Arndt/Hornscheidt 2004)

**TIPP**

Im Alltag hören oder sprechen wir häufig Sätze wie „ich bin ja nicht rassistisch, aber...“. Aber: Wozu dann das „aber“? Aussagen, die mit „ich bin ja nicht“ eingeleitet und mit einem „aber“ verknüpft werden, lassen im Satz implizit eine verallgemeinernde oder fremdenfeindliche Aussage mitklingen. Wenn also die auf das „aber“ folgende Aussage nicht rassistisch lesbar wäre, wäre die rechtfertigende Einleitung zu Beginn überflüssig. Somit können solche Aussagen für die betreffende Personengruppe diskriminierend und verletzend sein (vgl. Universität Bayreuth 2013).

Sprache und das Sprechen sind für das Erzeugen von Diskriminierungen und Rassismen, für das (gedankliche) Konstruieren von Unterschieden und damit das Ein- und Ausschließen von Personen/Gruppen, zentral. Wer kann benennen? Welche Benennungen finden Verbreitung und welche nicht?

Welche Merkmale bzw. Unterschiede wir wahrnehmen, benennen oder auch nicht benennen, ist kein zufälliger Prozess. Oft ist es eine Gruppe mit Privilegien, die bewertet und festlegt, „was als gesellschaftliche Norm zu gelten hat“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010: 7f.). Das Festlegen von Normen, das Benennen und Bewerten, ist somit auch eine Machtfrage und Ausdruck von globalen und nationalen Herrschaftsverhältnissen (vgl. Arndt/Hornscheidt 2004: 19f.). Dies zeigt sich u. a. in der medialen und politischen Darstellung von Menschen mit Fluchterfahrung in Europa.

### Das machtvolle Othering bzw. Andern

Othering ist ein Mechanismus bzw. eine machtvolle Abgrenzungspraxis, die Differenzierungen zwischen Gruppen – „Wir“ und die „Anderen“ – in gesellschaftlichen Diskursen sowie durch Bilder, Sprache, Vorstellungen und Handlungen erzeugt. Das Eigene wird damit meist positiv kontrastiert und/oder als unhinterfragte Norm gesetzt und es findet eine Grenzziehung statt. Wesentlich dabei ist, dass erst durch das Othering der Anderen die Eigengruppe sich als Gruppe konstruieren kann. Beispielsweise funktioniert das Konzept bzw. die Selbstauffassung des Westens nicht, ohne die Kolonisierten als „Andere“ zu benennen. So wird zum Beispiel das Selbstbild, zivilisiert zu sein, erst durch die asymmetrische Bezeichnung (unzivilisiert) realisiert. Dieses Konzept wurde u. a. von postkolonialen Theoretiker\*innen wie Edward Said oder Gayatri Spivak entwickelt (Cheema 2017:23).

Im Folgenden möchten wir auf einige Bezeichnungen für Menschen, die migriert sind oder denen Migrationserfahrungen zugeschrieben werden, marginalisierte Gruppen in Österreich und Personen/Gruppen in den Ländern des globalen Südens, darunter nicht-weiße Personen, eingehen.

# TIPP

Verwenden Sie wo möglich Selbstbezeichnungen der Personen/Gruppen.

Lassen wir Artikel wie „die, der, den...“ weg, wird die (unbewusst) verallgemeinernde Handlung (die voraussetzt, dass die Aussage auf alle/die Gesamtheit zutrifft) schon abgeschwächt.

z. B. Migrantinnen werden marginalisiert.



Menschen mit  
Migrationserfahrung/  
Migrationshintergrund

Menschen, denen ein  
Migrationshintergrund  
zugeschrieben wird

Hier gilt die Regel  
*people first!*



die Ausländer,  
die Migranten etc.

Blicken wir auf die Geschichte, so wird sichtbar, dass Migrant\*innen wesentlich zur ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklung Österreichs beigetragen haben. Beispiel: die „Gastarbeiter\*innen“ in den 1960/70ern. Sie sind Teil der österreichischen Gesellschaft, und auch ihre Kinder und Enkelkinder leben in Österreich (mit oder ohne österreichische Staatsbürger\*innenschaft). Migration ist so alt wie die Menschheit selbst und betrifft auch sogenannte Mehrheitsösterreicher\*innen, daher ist zu hinterfragen, wem Migrationshintergrund zugeschrieben wird und wem nicht.





### Und was sind eigentlich Expats?

Vielleicht haben Sie den Begriff schon einmal gehört. Dieser Begriff bezieht sich auf Personen, die temporär oder permanent privilegiert in einem anderen Land leben (als dem Heimatland) und dort als Fachkräfte für Unternehmen, internationale Organisationen, die Regierung, an Universitäten oder selbstständig arbeiten oder auch als Künstler\*innen tätig sind. Expats werden oftmals nicht der Gruppe der Migrant\*innen zugeordnet (z. B. Deutsche in Österreich).



Benennen Sie konkret das Herkunftsland – falls für die Aussage relevant – z. B.:  
Südafrikaner\*in,  
Österreicher\*in.



Schwarze\*r, Schwarzafrikaner\*in, etc.

Die Betonung der Hautfarbe oder der ethnischen Zugehörigkeit (in Unterscheidung zu unmarkierten weißen Personen) ist ein Beispiel für Othering (siehe Box in der Einleitung). Wenn eine entsprechende Benennung für die Aussage nicht relevant ist, kann darauf verzichtet werden. Insbesondere, da sie Menschen auf ein einziges Kriterium – ihre Hautfarbe – und in Abgrenzung auf „nicht-weiß“ reduziert.

### Eine Schwarze Person

Durch die Schreibweise mit **großem S** wird auf die Konstruktion von Zuschreibungen entlang der Hautfarbe hingewiesen. Auch die Verwendung des Begriffes „N-Wort“ folgt einer emanzipatorischen Schreibpraxis. Benennen wir weiße Personen, schreiben wir allerdings das **w** klein, im Sinne der „Critical Whiteness“ Ansätze (siehe Bratić et al. 2006: 40).

i

**Achtung Selbstbezeichnungen!** Das „N-Wort“ oder „Jugo“ waren und sind abwertende Begriffe, die Personen der herrschenden Gesellschaftsgruppe gegenüber den marginalisierten Gruppen verwenden. Schwarze Communities in den USA, schwule und lesbische Communities, aber auch migrierte Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien haben sich diese abwertenden Begriffe im Laufe der Zeit zum Teil angeeignet, um sie positiv zu besetzen. Das bedeutet aber nicht, dass Nicht-Angehörige dieser Gruppen die Begriffe verwenden können.

Wenn wir als Nicht-Angehörige einer Gruppe über oder mit der Gruppe sprechen, sollten sie wir uns zunächst fragen, ob differenzmarkierende Begriffe wie Deutsch, Österreich, Slowenisch, etc. für die Aussage relevant sind, denn wenn nicht, können wir auf solche Begriffe verzichten. Sollten diese nötig sein, hilft es, die Gruppe konkret, z. B. anhand der Staatsbürger\*innenschaft zu benennen (Kroat\*in, Serb\*in, etc.) oder sie nach ihrer Präferenz zu fragen.

**People/Persons of Colour (POC): Dieser Begriff umfasst alle nicht-weißen Personen, die Rassismus-Erfahrungen gemacht haben.**

Aus dieser Position hielt Sharon Dodua Otoo ihre Klagenfurter Rede zur Literatur mit dem Titel „Dürfen Schwarze Blumen Malen?“ zur Eröffnung des 44. Bachmannpreises 2020.

**Und noch ein Lesetipp:** Eine spannende Analyse des Begriffs Colourism finden Sie in einem Artikel von Matthew Blackwell mit dem Titel „The Origins of Colourism“



### **Nachspeisen mit rassistischem Hintergrund – Speisen in Österreich und ihr Ursprung**

Viele Wörter haben ihren Ursprung in der Kolonialzeit, einer gewaltvollen Geschichte der Versklavung, bzw. sind eng damit verbunden und waren von Beginn an rassistisch, da sie erstmals von weißen Europäer\*innen gebraucht wurden, um Menschen in Afrika im Kontext der Sklaverei zu bezeichnen. Diese Begriffe waren und sind daher immer mit Unterdrückung und Ausgrenzung von Menschen verbunden.

### **Kolonialismus und Rassismus**

Besonders im Zuge des Kolonialismus und der Verschleppung und Versklavung von Schwarzen Afrikaner\_innen zeigt sich, wie Macht- und Herrschaftsverhältnisse über rassistisches Sprachhandeln manifestiert wurden. So konstruierten die weißen Kolonialherren Afrika als „Natur“, als das „Wilde“ oder „Ursprüngliche“, während Europa als „Kultur“, als „Zivilisation“ kontrastiert wurde. Diese Strategie der Asymmetrie hatte nicht nur zur Folge, dass die westliche weiße Kultur als Norm gesetzt wurde, sondern bot während des Kolonialismus die „legitimierende“ Rechtfertigung, die afrikanische Bevölkerung zu versklaven (siehe Arndt/Hornscheidt 2004: 19f.).

**Weltenbürger\*innen: sprechen über Menschen in anderen, „nicht westlichen“ Teilen der Welt**

Folgende symmetrische Begriffsverwendungen bieten sich an, sprechen wir über die vermeintlich „Anderen“ außerhalb Europas, über Personen aus Ländern des globalen Südens oder in Ländern, die am stärksten von Armut/Hunger betroffen sind.

Ethnie, Gesellschaft(en)  
Indigene, Ethnie, Autochthone

**Eigenbezeichnung verwenden:**  
Zapotecas, Maya, Tutsi, Aborigines,  
First Nation/ First People in den  
USA oder Kanada  
Inuit in Grönland  
Oberhaupt (einer indigenen Gruppe)

**Hinweis:** Bezeichnungen wie entwickelt oder unterentwickelt, Dritte Welt etc. sollten vermieden werden, da sie nicht mehr dem wissenschaftlichen Diskurs entsprechen. Statt Bezeichnungen, die Länder anhand von sozioökonomischen Faktoren einordnen, bietet sich die Verwendung von Eigenbezeichnungen wie Lateinamerika oder noch besser, der konkrete Name eines Landes (z. B. Chile oder Argentinien), an.



Geflüchtete, Menschen mit  
Fluchterfahrung



Flüchtling(e)

Das Anhängsel -ling (Ableitungssuffix) an Wörter wird oft dann verwendet, wenn eine Person bezeichnet werden soll, die durch ein Merkmal oder eine Eigenschaft charakterisiert ist, welche mit negativen Konnotationen verbunden ist.<sup>16</sup>

Bezeichnungen wie **geflüchtete Menschen oder Menschen mit Fluchterfahrung** lassen (gedankliche) Räume offen. Niemand definiert sich ausschließlich als Flüchtling (also aufgrund der Flucht vor Verfolgung und Krieg). Geflüchtete sind auch Eltern, Mütter oder Väter, Freund\*innen, Wissenschaftler\*innen, Techniker\*innen, Student\*innen oder Pfleger\*innen.

16 Lesetipp: Kathleen Hildebrand „Wort des Jahres: Warum ‚Flüchtlinge‘ abschätzig ist“ in Süddeutsche Zeitung ([www.sueddeutsche.de/kultur/deutsche-sprache-wort-des-jahres-warum-fluechtlinge-abschaetzig-ist-1.2778193](http://www.sueddeutsche.de/kultur/deutsche-sprache-wort-des-jahres-warum-fluechtlinge-abschaetzig-ist-1.2778193))



Asylsuchende

Personen ohne Papiere  
illegalisierte Menschen



AsylantInnen,  
AsylwerberInnen

Illegale Flüchtlinge  
illegale Migrant/Innen

Visa-Anträge dauern oft sehr lange und sind mit hohen Auflagen verbunden, sodass vor allem privilegierte Menschen (mit ausreichend Finanzen) diese bewilligt bekommen. Daher ist der illegale Grenzübertritt für die meisten Menschen, die über wenig Ressourcen verfügen, die einzige Möglichkeit, in ein anderes Land zu kommen und Schutz zu suchen. Der Grenzübertritt mag illegal sein, aber niemals das Am-Leben-Sein selbst. Menschen werden durch Systeme wie Grenzen, Staatsbürgerschaft und Nationalität *illegalisiert*. Übrigens: Für Geflüchtete ist der Grenzüberschritt nicht illegal (laut Genfer Flüchtlingskonvention) und damit auch nicht strafbar.



Fluchtbewegungen



Flüchtlingswelle, Ansturm,  
Massenflut

Arbeiten wir in medialen Darstellungen mit Metaphern, klingen sie im ersten Moment recht anschaulich, allerdings verfälschen sie oft das Geschehen. Im Falle der Darstellung von Flucht wurden und werden Bilder von Naturkatastrophen verwendet, und dadurch werden negative Assoziationen erzeugt. Schauen wir auf die Statistik, zeigt sich, dass in Österreich 2015 auf 100 Einwohner\*innen nur rund 1 schutzsuchende Person kam (bei 90.000 Asylanträgen im Jahr 2015) (Caritas 2016). Weitere Infos und Fakten zu generalisierenden Vorannahmen siehe **Rat auf Draht** oder **Caritas**

### „Ok, Suchmaschine...“

Nicht bei allen Begriffen und Sprichwörtern kennen wir den Ursprung bzw. ist die Verbindung zu einer Geschichte mit Unterdrückung, Gewalt oder Ausbeutung einer Kultur, Ethnie, Volksgruppe, oder einem Land, ... erkennbar. **Im Zweifelsfall lieber kundige Personen oder Bücher zu Rate ziehen, mit einer Suchmaschine eine verlässliche Quelle im Internet befragen oder überhaupt ein anderes Wort verwenden.**

**TIPP**



Die Professorin an der AAU im Fachbereich Biologie ist sehr kompetent.

Shakira macht sehr gute Musik.



Die türkische Professorin an der AAU ist sehr kompetent.

Latinos haben Rhythmus-Gefühl.

Physische oder psychische Eigenschaften der Bevölkerung eines Landes oder gar Kontinents zuzuschreiben, ist sehr verallgemeinernd und erzeugt Stereotype. Zum Beispiel können nicht alle Österreicher\*innen gut Ski fahren. Unproblematischer ist es daher, nicht von einer gesamten Bevölkerungsgruppe zu sprechen, sondern in einem wertschätzenden Umgang die Personen direkt zu benennen.

i

## Haben Sie schon einmal in der Zeitung gelesen, dass Täter\*innen als Inländer bezeichnet wurden?

Die sprachliche Verknüpfung von Straftaten und kriminellen Handlungen mit einem ethnischen oder sozialen Hintergrund, dem Aufenthaltsstatus, der Religionzugehörigkeit etc. ist äußerst problematisch und komplex. Hier wird zum einen struktureller Rassismus sichtbar. Es gibt auch Österreicher\*innen, die kriminelle Handlungen verüben.

Des Weiteren werden Geflüchtete oft für Handlungen kriminalisiert, für die Österreicher\*innen nicht oder selten belangt werden können. Z. B. haben Österreicher\*innen oder EU-Bürger\*innen gültige Aufenthaltspapiere bzw. benötigen gar keine, daher können sie sich hinsichtlich ihres Aufenthaltsstatus nicht strafbar machen.



# 4

## Multilingualism – Mehrsprachigkeit – Večjezičnost<sup>17</sup>

In diesem Kapitel geben wir Tipps für eine diskriminierungsfreie Interaktion von Menschen, die verschiedene Sprachen sprechen (z. B. bei Teambesprechungen).

Wir alle sind mehrsprachig. Wir haben unterschiedliche Möglichkeiten, uns so auszudrücken, wie wir es gerade für passend halten. So sprechen wir vor Gericht anders als bei einer Liebeserklärung. Wenn wir euphorisch sind, beeinflusst das unsere Sprache genauso, wie wenn wir Angst haben. Viele Leute sprechen neben Standardsprache auch einen Dialekt. Wir verfeinern, erweitern oder beschränken unsere eigene Sprache täglich, ob bewusst oder unbewusst.

Viele Menschen sprechen aber auch mehr als eine Sprache, weil sie bi- oder multilingual aufgewachsen sind oder im Laufe ihres Lebens neue Sprachen gelernt haben, und manche davon erlernen das Deutsche gerade erst. Wir kommen in unserem Umfeld also oft mit verschiedenen Sprachen, Varianten und Registern in Berührung. Die in Österreich anerkannte Minderheitensprache Slowenisch wird beispielsweise im südlichen Kärnten gesprochen. Mehrsprachigkeit ist also keine Ausnahmeerscheinung, sondern es gibt sie, seit es Sprache gibt. Dementsprechend ist es wichtig, den Wert bzw. die Berechtigung aller sprachlichen Ressourcen anzuerkennen.

---

<sup>17</sup> Das Kapitel ist angelehnt an: OESZ – Österreichisches Sprachen Kompetenzzentrum (2011): Tipps zum Umgang mit Mehrsprachigkeit.



## Minderheitensprachen in Österreich

In Österreich gibt es **7 anerkannte Minderheitensprachen: Gebärdensprache, Ungarisch, Slowenisch, Burgenlandkroatisch, Tschechisch, Slowakisch, Romani**

Dies sind sogenannte „einheimische“ Sprachen, was heißen soll, dass diese Sprachen schon lange Zeit in der Region des heutigen Österreichs gesprochen werden. Mehrsprachigkeit ist seit jeher weit verbreitet und die Vorstellung „ein Land – eine Sprache“ ist ein sehr junges, westliches Phänomen, welches oft zu Machtzwecken und zur Ein- und Ausgrenzung von Menschen missbraucht wird. In Nigeria z. B. gibt es über 500 anerkannte Sprachen. Viele Minderheitensprachen sind jedoch rückläufig, unter anderem, weil sie weniger sichtbar sind oder seltener unterrichtet werden. Dies wird oft damit argumentiert, dass zweisprachige Personen sowieso beide Sprachen beherrschen und das strukturierte Entwickeln der zweiten Sprache daher überflüssig wäre (OESZ 2011).

In Österreich werden aber auch viele andere Sprachen gesprochen, manche davon schon sehr lange (z.B. Türkisch und BKS – Bosnisch/Kroatisch/Serbisch). Trotz der großen Sprecher\*innengruppen (gerade bei Türkisch und BKS) haben diese Sprachen dennoch keine gesetzliche Anerkennung gefunden. „Einheimisch“ ist ein sehr schwammiges Konzept, das zwar in der österreichischen Sprachgesetzgebung verwendet wird, aber nicht unproblematisch ist.

Darüber hinaus gilt es zu hinterfragen, ob erst die offizielle Sprache eines Landes erlernt werden muss, bevor Integration erfolgen kann. Das Erlernen von Sprache und Integration geht Hand in Hand: Sprache wird am besten durch Kommunikation und Interaktion erlernt!

Im weitesten Sinne der Mehrsprachigkeit gehören auch Dialekte dazu. Beispielsweise sind viele Wörter der Kärntner Dialekte durch Slowenisch (z. B. Strankalan), Jiddisch, Ungarisch und Romani beeinflusst. Die entlehnten Elemente sind konstituierender Bestandteil der Kärntner Dialekte, sie wurden aufgrund historischer Mehrsprachigkeit (und dem daraus folgenden Sprachkontakt) übernommen.

Besonders im beruflichen Alltag werden wir mit verschiedenen Sprachen konfrontiert, was uns bei Teamsitzungen, der Planung eines Seminars oder einer Tagung oder bei der Versendung von internen Mitteilungen vor neue Aufgaben stellen kann.

Oft wird bewusst oder unbewusst Ausschluss durch sprachliche Gruppenbildung geschaffen. Inklusion kann geschaffen werden, indem in einer Sprache kommuniziert wird, die alle Anwesenden verstehen, aber auch, indem eine oder mehrere Personen dolmetschen. So muss vor mehrsprachiger Kommunikation nicht zurückgeschreckt werden. Des Weiteren gilt es, **Vorurteile in Bezug auf Dialekte, Standardsprachen und Mehrsprachigkeit** zu hinterfragen.

## TIPP

**Folgende Tipps haben wir daher für den Berufs- und Lehralltag zusammengestellt:**

- **Verstehen Sie mich?** – Formulieren Sie Aussagen auf Augenhöhe, ohne zu bevormunden. **Wählen Sie eine kurze, klare und korrekte Sprechweise, wenn Sie mit Personen sprechen, die das Deutsche erst erlernen.** Verbleiben Sie im Deutschen; haben Sie Geduld; lassen Sie Fehler und Missverständnisse zu. **Geben Sie ihrem Gegenüber Zeit, nachzufragen,** und achten Sie auf die Körpersprache. *Sprechen wir in kurzen, aber grammatikalisch inkorrekten Sätzen, duzen Personen ungefragt oder ahmen ihre Aussprache nach, wird automatisch ein Machtgefälle zwischen uns und den „Anderen“ aufgebaut. Dies kann beim Gegenüber Verunsicherung und Scham verursachen.*

- Wenden Sie bei Teambesprechungen, Workshops, Lehrveranstaltungen etc. **Strategien des Translanguaging** an. Dabei können Personen auf ihre sämtlichen sprachlichen Ressourcen zugreifen und diese in der Kommunikation anwenden. Siehe dazu das Video: [“What is translanguaging, really?”](#) von E. Crisfield.
- Oder: Stimmen Sie sich, wenn möglich, bei **Vorträgen oder Besprechungen mit den Teilnehmenden ab, in welcher Sprache Sie kommunizieren möchten/welche bevorzugt wird** (z. B. Standardsprache des Landes). Für Zuhörende (mit unterschiedlichen Hintergründen) ist es oft einfacher, den Inhalten in Standardsprache zu folgen, als in einem Dialekt. (Aber Achtung: Dies kann im Widerspruch zur Anerkennung von Dialekten und Mehrsprachigkeit stehen).
- **Achtung Bias-Falle:** Achten Sie bei Präsentation und Referaten auf Gleichbehandlung in der Bewertung, ungeachtet der Deutschkompetenz und des Dialekts! Eloquenz und Intelligenz ist keine Frage der verwendeten Sprache, daher sollten Dialekte als sprachliche Ressourcen wertgeschätzt werden.
- An Arbeitsplätzen, wo Personen mit verschiedenen Sprachen arbeiten, kann es **für eine gute Arbeitsatmosphäre empfehlenswert sein, Plakate/Einladungen etc. zwei- oder mehrsprachig zu gestalten**. Mitteilungen und Informationen innerhalb des Betriebes sollten immer auch eine Zusammenfassung in einer anderen Sprache beinhalten. Studierende sollten die Möglichkeit haben, Arbeiten auch in anderen Sprachen zu verfassen.
- Mehrsprachigkeit steht eng im Zusammenhang mit Rassismen. Daher **sind negative Bezeichnungen unangebracht**.

## Die slowenische Sprache in Kärnten

Im südlichen Teil von Koroška bzw. Kärnten leben sowohl slowenischsprachige als auch deutschsprachige Österreicher\*innen. Noch vor hundert Jahren war es im südlichen Kärnten üblich, zweisprachig zu kommunizieren und zweisprachige Beschriftungen vorzufinden. Mit dem Aufkommen von nationalsozialistischen Strömungen erfuhr auch die Kärntner-slowenische Bevölkerung Diskriminierungen.

i

### Dazu ein Kommentar von Slawistik-Professorin Ursula Doleschal:

Frage: Warum ist die Nutzung des Begriffes „windisch“ problematisch?

Doleschal: „Ausgehend von der Geschichte rund um den Begriff und die beinhalteten Bedeutungen, Diskriminierungen und Verletzungen, ist die Nutzung des Begriffes „windisch“ zur Bezeichnung der slowenischen Sprache und slowenischsprachiger Menschen problematisch. Seit fast 1500 Jahren sind sowohl slowenischsprachige als auch deutschsprachige Menschen Teil der autochthonen Bevölkerung von Koroška/Kärnten. Jedoch ist und war dieses Zusammenleben nicht frei von Unterdrückung, Verfolgung und Ausgrenzung, wie an dem Begriff „windisch“ sichtbar wird, der früher neutral war, jedoch in den 1920er Jahren durch die „Windischartheorie“ in Verruf kam, welche vor deutschnationalem Hintergrund behauptete, dass die in Kärnten lebenden Slowen\*innen den deutschsprachigen Kärntner\*innen kulturell und sprachlich näherstünden als den Slowen\*innen in Slowenien. Eine Folge war, dass die „windische“ Bevölkerung gezielt aufgerufen wurde, ihre Sprache nicht mehr an ihre Kinder weiterzugeben. Geschah dies trotzdem und gingen die Kinder beispielsweise in eine slowenischsprachige Schule, kam es zu Diskriminierung (z. B. wurde den Eltern die Arbeit gekündigt). Diese Theorie ist jedoch widerlegt. Das gesprochene Slowenisch in Kärnten ist eine dialektale und umgangssprachliche Variante der slowenischen Sprache. Anzumerken ist noch, dass auch heute Menschen den Begriff ‚windisch‘ benutzen, um ihren eigenen – slowenischen – Dialekt zu bezeichnen.“



*Dazu gibt es keine antidiskriminierende Sprachhandlung*

Möchten Sie sich lieber auf Deutsch oder Englisch unterhalten?

(Wenn jemand noch nicht fließend Deutsch spricht).



Du sprichst aber sehr gut Deutsch!

(Wenn Deutsch die Erstsprache ist, das Gegenüber aber etwas anderes annimmt.)

Du sprichst für eine\*n nicht bio-österreichische\*n Staatsbürger\*in sehr gut Deutsch.

Viele Personen, bei denen ein Migrationshintergrund besteht oder vermutet wird, berichten, dass sie oft in englischer Sprache angesprochen werden oder in einfachen, teils grammatikalisch falschen, Sätzen.

Problematisch ist dies u. a., weil sie womöglich gar nicht Englisch verstehen oder Deutsch besser sprechen.

Des Weiteren haben Sprachkenntnisse nicht immer zwingend etwas mit der (vermuteten) ethnischen Zugehörigkeit zu tun. So ist auch eine grammatikalisch falsche Verwendung von Sprache nicht hilfreich. Zum einen begegnen wir damit der anderen Person nicht auf Augenhöhe, zum anderen unterstützt es diese Personen nicht beim Erlernen der Sprache.

## Österreichische Gebärdensprache an der Universität Klagenfurt

Die **Österreichische Gebärdensprache** (ÖGS) ist seit 2005 in Österreich als eigene Sprache in der Verfassung anerkannt. Sie ist „eine nicht-ethnische autochthone Minderheitensprache“ (<http://www.oegl.b.at/gebaerdensprache/>) mit einer eigenen Grammatik. Neben der Universität Klagenfurt beschäftigen sich auch andere Universitäten mit Gebärdensprache; ein eigenständiges Fakultätszentrum für Gebärdensprache und Hörbehindertenkommunikation besteht in dieser Form allerdings nur an der AAU. Die ÖGS-Sprachkurse und damit zusammenhängende theoretische Lehrveranstaltungen erfreuen sich bei den Studierenden großer Beliebtheit.

# TIPP

### Hier sind einige Tipps für die Interaktion mit Personen, die Gebärdensprache verwenden:

- Für viele Personen, die ÖGS verwenden, ist nicht Deutsch die Erstsprache, sondern Gebärdensprache. Bedenken Sie dies bei der Erstellung von Materialien.
- Unterstützen Sie Ihre Vorträge mit Folien oder Texten (die Sie wenn möglich, schon vor Beginn des Vortrags/der Lehrveranstaltung zur Verfügung stellen). Kalkulieren Sie ein, dass Gehörlose nicht gleichzeitig einer Präsentation und der Dolmetschung folgen können und sie daher mehr Zeit benötigen.
- Geben Sie den Teilnehmenden Zeit und Möglichkeit, Fragen zu stellen und auch auf Fragen/Diskussionsbeiträge zu antworten. Diskussionsbeiträge sollten zur Unterstützung der Dolmetschung nacheinander und nicht gleichzeitig erfolgen.
- Richten Sie Ihre Worte an die Teilnehmenden direkt, und nicht an die Person, die dolmetscht.
- Auf [dieser Seite](#) finden Sie Gebärdensprachen aus verschiedenen Ländern.
- Siehe dazu das Video [„Gebärdensprache erklärt – wie funktioniert die Sprache mit den Händen?“](#) mit Christian Pflugfelder auf Youtube.



## 5

# Be\_hinderung oder Zugang?

## Barrierefreiheit in der Sprache<sup>18</sup>

Behinderung umfasst sowohl physische als auch psychische Konditionalitäten (größer, kleiner, schneller, langsamer).

Laut UN-Konvention zählen

*zu den Menschen mit Behinderungen [...] Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit [einstellungs- und umweltbedingten] Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.*

Diese umfasst Berufswahl und Arbeitsplatz sowie politische Teilhabe und Freizeitgestaltung. Ein wichtiger Aspekt dabei ist, dass Menschen mit Behinderungen im Alltag durch von Menschen gemachten Barrieren eingeschränkt werden. „Von Menschen gemacht“ bedeutet aber auch, dass diese Barrieren (von Menschen) wieder veränderbar sind. Die Bedeutung von Begriffen wie Behinderung/behindert sein/normal/gesund ist somit immer mit lokalen, kulturellen und sozialen Normen einer Gesellschaft verknüpft. Daher ist zu hinterfragen, was Zuschreibungen wie „gesund/normal sein“ im Vergleich zu „krank/behindert sein“ bedeuten?

---

<sup>18</sup> Dieses Kapitel ist angelehnt an die Handlungsempfehlung „AUSGESPROCHEN VIELFÄLTIG. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild“ der Koordinationsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen.

## „Wir werden nicht als Behinderte geboren, wir werden zu Behinderten gemacht“ – Slogan der Behindertenbewegung

Was ist die Norm? Entsprechen Personen nicht einer bestimmten Norm, physisch wie psychisch, werden sie in unserer Gesellschaft zu „Behinderten“ gemacht. Der **Begriff Ableismus** beschreibt eine institutionalisierte Form von Unterdrückung, die alle Menschen erfahren, die nicht dem (kulturell) genormten Bild eines „gesunden Körpers/ eines gesunden Geistes, einer gesunden Emotionalität“ entsprechen. Ableismus versucht diesen Zustand immer wieder zwanghaft herzustellen (siehe Maskos 2010).



Oft stellen wir in unserem Alltag unbewusst Barrieren her, ohne sie als solche wahrzunehmen. **Hier einige Beispiele für die Universität<sup>19</sup>:**

- Nur eine Prüfungsmethode anbieten; z. B. bilden ein schriftlicher Test oder eine mündliche Prüfung Barrieren in Hinblick auf körperliche oder psychische Einschränkungen, Prüfungsangst ...,
- Bildern und Textdateien veröffentlichen, die Screen-Reader nicht vorlesen können,
- Veranstaltungsräume wählen, die nicht für alle zugänglich sind,
- Vorträge organisieren, ohne dass Personen mit Seh- oder Hörbehinderung teilnehmen können; z. B. durch Bereitstellung von technischen Hilfsmitteln oder Dolmetschung.

Für Informationen über Zugänglichkeit und Checklisten für barrierearme Textdokumente, Präsentationsfolien und Webseiten siehe „Services für Menschen mit Behinderungen“ der AAU.

<sup>19</sup> Für eine zugängliche/inklusive Lehrgestaltung empfehlen wir die „Handreichung für eine inklusive Lehre“ der Universität Graz ([https://static.uni-graz.at/fileadmin/projekte/diversitaet/Handreichung\\_Inklusive\\_Lehre.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/projekte/diversitaet/Handreichung_Inklusive_Lehre.pdf))



# TIPP

## Tipps für die Interaktion mit Menschen mit Behinderungen

Ein erster wichtiger Schritt ist offene Kommunikation. Betroffene merken, wie ihr Umfeld ihnen begegnet: ob auf Augenhöhe oder paternalistisch, und mit welchen Ängsten und Unsicherheiten. **Daher ist die offene Kommunikation durchaus sinnvoll und gewünscht, um Missverständnissen vorzubeugen** (beispielsweise die Person fragen, ob und in welcher Form Unterstützung willkommen ist).

In der Interaktion hilft es, wenn wir uns daran orientieren, wie wir selbst angesprochen werden wollen. Oder ob andere uns nicht auch verstehen, wenn wir mit ihnen so kommunizieren, wie wir es mit Bekannten oder Personen am Arbeitsplatz tun würden. Wir alle haben das Bedürfnis, als Menschen mit eigener Handlungsfähigkeit und -kompetenz wahrgenommen zu werden.

## People First – stellen Sie Menschen in den Mittelpunkt und konkretisieren Sie. Hier einige Formulierungsvorschläge:

- Menschen mit (einer) Behinderung
- Konkretisieren Sie: z. B.
- Menschen mit Lernschwierigkeiten
- Menschen mit Beeinträchtigung(en)
- (Hör- oder Sehbeeinträchtigungen)
- Menschen mit einer Depression

## BEISPIELE

Die Bezeichnung „behinderte Menschen“ impliziert eine Behinderung des Menschseins, die Behinderung ist dem Menschsein vorangestellt. Um Personen nicht auf einzelne Merkmale zu reduzieren und zu „labeln“, sollte zuerst die Person genannt werden. Die Bezeichnung löst dennoch nicht den Widerspruch auf, dass Menschen an der gesellschaftlichen Teilhabe gehindert werden. Aber: auch Menschen mit Behinderung sind keine einheitliche Gruppe, sondern divers. Daher hilft eine spezifische Beschreibung der angesprochenen Personen(gruppe).

**Weitere Begriffe und Formulierungen, die verwendet werden können:**

Psychisch beeinträchtigt,  
Gregor hat eine Behinderung,  
Alex ist gehörlos,  
Person mit Down-Syndrom, Trisomie 21,  
Sensomotorische Störung, infantile Zerebralparese

Nutzen Sie, wenn möglich, **medizinische Fachausdrücke oder einfache Umschreibungen, da medizinische Fachausdrücke auch unverständlich sein können, z. B. für Verwender\*innen leichter Sprache.**

**Autist\*in**

Hier gilt die Empfehlung „People First“ nicht, weil Autist\*innen selbst sich diese Bezeichnung wünschen.

**Formulierungen in Hinblick auf Hilfsmittel, Barrierefreiheit und Zugänglichkeit:**

Personen mit einem Rollstuhl können den Nebeneingang benutzen.  
Chengiz benutzt einen Rollstuhl.

Der Rollstuhl ist ein Hilfsmittel, das genützt wird. Vermeiden Sie es, Personen mit ihren Hilfsmitteln gleichzusetzen, z. B. durch Formulierungen wie „Der Rollstuhl darf den Hintereingang benutzen“. Das birgt die Gefahr, die betreffenden Personen auf ihre Hilfsmittel zu reduzieren und ihnen damit ihre Menschlichkeit abzusprechen.



zugänglich, accessibility, barrierefrei

Positive Begriffe wie „zugänglich“ stellen nicht die Barriere, das Hindernis etc. in den Fokus.



**Formulieren Sie auf Augenhöhe und benennen Sie symmetrisch.**

Menschen mit Assistenzbedarf,  
Maria hat eine Behinderung,  
Alex lebt mit der Krankheit xy.

Metapher oder Formulierungen, die negative Bilder (Leid, Abhängigkeiten, Stigmata) erzeugen, sollten vermieden werden.

z. B.: Er/sie kann nicht sehen.



Das Sehvermögen von **Menschen mit Sehbehinderung/ Seebeträchtigung** ist (sehr stark) eingeschränkt.

Sehbehinderung ist als Kontinuum zu verstehen und Menschen können sehr wohl Licht und auch Bewegung wahrnehmen, manche mehr, manche weniger. Wir sind mit einer Vielzahl von Sinnen ausgestattet, die die Welt auf verschiedene Weisen erlebbar machen.

**Begriffe, deren Bedeutungen hinterfragt werden können:**

Der Begriff „taubstumm“ ist veraltet und schlichtweg falsch. Heute sprechen wir von „gehörlos“. Was viele von uns nicht wissen, ist, dass gehörlose Menschen sehr wohl in der Lage sind, Lautsprache zu erlernen bzw. eine Gebärdensprache. Auch hier kann geschickter Perspektivenwechsel zu besserem Verständnis führen, indem die Mehrheit der Menschen als gebärdenspracheblind bezeichnet wird.

Viele Begriffe, die in Verbindung zu Behinderung stehen, werden als Schimpfwörter missbraucht. In solchen Fällen geht es natürlich nicht um eine korrekte Umformulierung, sondern schlicht und einfach um ein Aussparen dieser Begriffe und, idealerweise, um ein Bewusstmachen der eigentlichen Bedeutung.

Verzichten Sie bei Selbst- und Fremdbeschreibungen auf Wörter, die (abwertend, negativ) mit Behinderung(en) konnotiert sind. Vermeiden Sie z. B. Redewendungen und Phrasen wie „Das ist ja schizophren“.



Menschen mit besonderen Bedürfnissen

... ist eine Formulierung, die aus dem Englischen abgeleitet und deren Angemessenheit zu hinterfragen ist. Die Gegenfrage lautet: Welcher Mensch hat keine besonderen Bedürfnisse? Birgt die Formulierung „besondere Bedürfnisse“ womöglich sogar die Gefahr, den Menschen gewisse Bedürfnisse wiederum abzusprechen? Und kommt es dadurch noch mehr zu einer „Andersmachung/Besonderung“ von Menschen mit Behinderung?

**Aussagen, deren Bedeutungen hinterfragt werden können:**

„Menschen mit Behinderung sind hilflos ...“

Menschen mit Behinderungen sind selbstbewusste, handlungsfähige Individuen (Stichwort: Agency bzw. Entscheidungsfreiheit und Handlungsmacht) mit all ihren Emotionen, Bedürfnissen und Wünschen. Zentral ist hier auch der Wunsch, nicht bevormundet zu werden. So benötigen **Personen mit Behinderungen Assistenzen bzw. Unterstützung, um ihren Zugang zu gesellschaftlichen Möglichkeiten zu verbessern.**

Auch Mitleid und Lob kann bevormundend gelesen werden. Auf folgende Phrasen sollte daher verzichtet werden: „arm“, „Opfer“, „tapfer“, „tragen ein hartes Los“, „Der Arme ist trotz seiner Behinderung sehr glücklich!“ usw.

Menschen mit Behinderung als mutige Heldinnen und Helden zu bezeichnen, die trotz Behinderung alle Hürden meistern, kann problematisch sein. Es impliziert nämlich erneut, dass das „Überleben“ in unserer Gesellschaft rein von den individuellen (Anpassungs-)Fähigkeiten abhängt. Die Veränderbarkeit der Gegebenheiten wird vergessen. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, allen Menschen Zugang zu und Teilhabe an physischen, digitalen, sozialen, kulturellen, politischen, wirtschaftlichen Ressourcen zu ermöglichen. Die Reduzierung auf ein tragisches, sorgenvolles Dasein stigmatisiert. In Folge wirkt sich das auf die Interaktion zwischen Menschen ohne Behinderung und mit Behinderung aus. Aber auch aus Unsicherheit kann bevormundendes Verhalten entstehen. Begegnen Sie allen Menschen auf Augenhöhe, wir alle haben Emotionen und meistern Widerstände und Herausforderungen.

# Die feinen Unterschiede zwischen Kabinenparty und Opernball

## 6



### Soziale Herkunft und Klassismus<sup>20</sup>

In Kärnten besteht eine Kluft zwischen Armut und Reichtum. Mindestens 55.000 Menschen oder 10 % der Bevölkerung sind in Kärnten armutsgefährdet. Es zeigt sich, dass Arbeit immer weniger vor Armut schützt: 23.000 Menschen in Kärnten leben als „Working Poor“, sind also trotz Erwerbsarbeit armutsgefährdet.

(Höferl/Hauenschild/Halmer 2010).

i

Der Begriff **Klassismus** bezeichnet die politische, institutionelle und kulturelle Diskriminierung von Individuen oder Gruppen aufgrund ihrer sozialen Herkunft. Damit ist gemeint, dass unterschiedliche soziale Klassen meist unterschiedlichen Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und Privilegien haben. So haben einerseits Arbeiter\*innen meist einen

<sup>20</sup> Der Titel ist angelehnt an „Die feinen Unterschiede“ von Pierre Bourdieu (1987). Das Kapitel orientiert sich an: Kemper/Weinbach (2009): Klassismus. Eine Einführung. Münster, Unrast, sowie „AUSGESPROCHEN VIELFÄLTIG. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild“ der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2018).

formal kürzen Bildungsweg als etwa Akademiker\*innen und weniger politische oder institutionelle Einflussmöglichkeiten, andererseits wird aber auch Arbeiter\*innenkultur weniger wertgeschätzt, der Begriff wird sogar abwertend verwendet. Eine Form der klassistischen strukturellen Unterdrückung trifft z. B. sogenannte First Academics, also studierende Kinder von Eltern ohne Studium, wie Arbeiter\*innen oder Landwirt\*innen. Der Begriff „soziale Mobilität“ beschreibt die Bewegung von Personen oder Gruppen zwischen sozialen (und daran geknüpft ökonomischen) Positionen in der Gesellschaft.

Klassismus wird vor allem in der Sprache sichtbar und schafft damit Ein- und Ausschlüsse von Zugehörigkeit: Verstehe ich das Gesagte? Kann ich mich im gleichen Register ausdrücken? Komme ich mir dumm vor, weil ich einen Begriff nicht kenne?

Dies zeigt sich beispielsweise in der Lehre und der Beteiligung von Studierenden (z. B. bei Abbruchquoten oder erfolgreichem Abschluss von LVen, Stichwort: Prüfungsaktivität von Studierenden).

i

### First Academics

Haslinger und Patek weisen darauf hin, dass First Academics (Studierende, deren Eltern nicht studiert haben) oder Studierende im zweiten Bildungsweg oft Hemmungen haben, sich in Lehrveranstaltungen einzubringen, da ihnen die als adäquat empfundene Ausdrucksweise fehlt oder sie sich oft „fehl am Platz“ vorkommen. Gleichzeitig bevorzugen Professor\*innen Studierende, welche „einem akademischen Habitus“ gerecht werden. Studien zeigen, dass Arbeiter\*innenkinder keinen geringeren Wortschatz haben, sondern schlicht einen anderen. Somit weisen sie auch andere Denkstrukturen auf, mit welchen aber die bürgerlich geprägte Schule häufig nichts anzufangen weiß (Haslinger/Patek 2007; Kemper/Weinbach 2009).

## TIPP

Um klassistische Stereotype und Verallgemeinerungen zu vermeiden, **hilft es, konkret zu werden, Sachverhalte zu kontextualisieren** und realitätsbezogene Wörter und Bezeichnungen, die auf Machtstrukturen und Hierarchisierungen hinweisen, zu verwenden.

# BEISPIELE



Nicht erwerbstätige Personen,  
erwerbslos



im Gegensatz zur Formulierung „die Arbeitslosen“

Niemand ist nur arbeitslos. Auch Hausfrauen & -männer, ehrenamtlich Tätige, Künstler\*innen oder Akademiker\*innen in prekären Arbeitsverhältnissen sind oft von Arbeitslosigkeit betroffen. Trotzdem definieren sich diese Menschen über mehr als über den Status „arbeitslos“. Wörter wie erwerbstätig umfassen Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und dafür eine monetäre Entlohnung erhalten.



Menschen, die von Armut betroffen sind oder eine prekäre Einkommenssituation haben, Menschen mit Armutserfahrung, Menschen mit geringem Einkommen, Menschen, die ökonomisch benachteiligt sind.



im Gegensatz zu „die Armen“ ...

**Hier kann die Regel „People First“ angewendet werden. Durch das Wort Armutserfahrung wird ausgedrückt, dass die betroffenen Personen zugleich Expert\*innen dieser Thematik sind.**

Der Begriff „die Armen“ weckt bestimmte Bilder in unseren Köpfen und wird oft mit einem Opferstatus oder Kriminalisierung zusammengedacht. Niemand ist nur arm (es ist keine Wesenseigenschaft). In unserer Gesellschaft wird arm meist nur über den ökonomischen Status definiert. Armut kann auch anhand sozialer Kontakte oder Glück erfasst werden. Durch mangelnde Ressourcen kann gesellschaftliche Partizipation eingeschränkt werden, wie z. B., mit Freund\*innen ins Kino zu gehen.



i

Für eine ausführliche Auseinandersetzung mit respektvoller Armutsberichtserstattung siehe: Die Armutskonferenz (2014): Leitfaden für respektvolle Armutsberichtserstattung.

## BEISPIELE



bildungsbenachteiligte Menschen,  
Benachteiligte im Bildungssystem, Menschen ohne höheren Bildungsabschluss



bildungsfern (≠bildungsnah),  
sozial schwach,

Der Begriff „bildungsfern“ weckt Assoziationen wie (räumliche) Distanz zu schulischer oder beruflicher Ausbildung, Desinteresse gegenüber Bildung, „ungebildet sein“ oder geringes (Allgemein-) Wissen und bezieht sich auf Menschen ohne formale (oder anerkannte) Schul- oder Berufsbildung oder auf Personen, die über einen Hauptschulabschluss verfügen.

Jedoch haben beispielsweise viele Menschen mit Migrationshintergrund Schul-, Universitäts-, oder Berufsausbildungen, die in Österreich nicht anerkannt werden. Andere haben Interesse an einer Ausbildung, können jedoch aus rechtlichen oder finanziellen Gründen oder aufgrund von Sorgetätigkeiten nicht teilhaben.



Menschen mit bestimmten Privilegien und Zugang zu Ressourcen

soziale/ sozio-ökonomische Lage,  
soziale Herkunft,  
sozioökonomischer Status,  
soziale Klasse



„Unter“schicht und „Ober“schicht

Die Reichen oder die da „oben“ sind Gruppen oder Personen, die bestimmte Privilegien genießen (z. B. Reisefreiheit) und denen bestimmten Ressourcen wie etwa Kapital, Boden, Rechte, Sicherheit, Naturgüter frei(er) zugänglich sind.

Durch die Verwendung der Begriffe oben und unten wird das Sprachbild eines Gefälles hervorgebracht. Besonders bei Unterschicht werden dann negative Assoziationen wie Untermenschen etc. hervorgerufen.

Der **Begriff Prekariat** umfasst unsichere Situationen, wie Einkommens- und Beschäftigungsverhältnisse. Der Vorteil dieses Begriffs ist, dass er nicht nur auf eine soziale Gruppe passt. Wir können auch von prekären Beschäftigungsverhältnissen im Allgemeinen oder vom wissenschaftlichen Prekariat im Speziellen sprechen.



Ein-Eltern-Familie

Alexandra Demir bitte ins  
Sprechzimmer 1.

Alexander Demir, gerne können  
Sie die Wohnung besichtigen.



Alleinerziehend

Frau Professor bitte ins  
Sprechzimmer 1.

Herr Magister, gerne können  
Sie die Wohnung besichtigen.

In Österreich hält sich die Tradition, Personen mit ihren Titeln anzureden, auch in Situationen, in denen diese eigentlich keine Relevanz haben. Titel als Anredeform schaffen Unterschiede und damit Hierarchien. Nur weil jemand einen Titel hat, ist sein\* ihr Anliegen z. B. in einem Amt nicht wichtiger. D. h. überall dort, wo der Titel in der Situation nicht zwingend notwendig ist (z. B. wenn ich eine Reservierung in einem Lokal mache oder mich als Patientin in einer Ordination anmelde), können wir – ob als Titeltragende oder als „Gegenüber“ – darüber nachdenken, diesen wegzulassen.

Wenn Funktionsbezeichnungen und Titel verwendet werden müssen, sollten diese erstens im Einklang mit dem Geschlecht der adressierten Person sein (Frau Professorin, Doktorin, Magistra etc.), und die Personen sollten zweitens symmetrisch bzw. ausgewogen benannt werden:

- (ehem.) Kanzlerin Bierlein und (ehem.) Präsident Obama
- Univ.-Prof.<sup>in</sup> Wagner und Univ.-Ass. Öhler

Zu vermeiden sind folgende **Redewendungen, Klischees und Wörter**:

„Ich bin doch kein Bauer.“ „Wie schaust du denn aus, wie ein Sandler!“ sozial schwach, Sozialschmarotzer, Parasiten, Abzocker, „Arbeiter\*innen haben keine Kultur.“ Oder „Arbeiter\*innen haben kein Interesse an (Hoch-)Kultur“.

Diese Zuschreibungen kommen aus dem sogenannten Bildungsbürgertum und verorten Menschen kulturell in der Gesellschaft. Die **Kultur von Arbeiter\*innen** wird hierbei nicht als legitim, nicht als Kultur anerkannt. Wir können von **Arbeiter\*innenkultur** sprechen oder den bildungsbürgerlichen Kulturbegriff wie etwa Hochkultur bewusst hinterfragen und erweitern.

In diesem Sinn können wir auch Begriffe wie Hartz-IV-Fernsehen, Unterschichten-TV, Assi-TV für TV-Formate wie Scripted Reality Shows oder RTL-2-Sendungen hinterfragen.

## TIPP

### Tipps für die Gestaltung von Workshops, Interaktionen, Lehrveranstaltungen, etc:

Achten Sie auf **Formulierungen auf Augenhöhe**: Das Zitieren von „bildungsbürgerlichen Werken“ verbunden mit der Annahme, dass diese alle Personen kennen, der **Gebrauch von vielen Fremdwörtern, komplizierten Begriffen und langen, verschachtelten Sätzen können bei Studierenden Gefühle des Unwohlsein und der Ausgrenzung sowie Hierarchisierungen** (zwischen ihnen und den Lehrenden und untereinander) bewirken. Dies schreckt die Studierenden davon ab, nachzufragen, und sie werden eher dazu tendieren, den Kurs abzubrechen.



Bei Homer steht ...  
Kennen Sie vielleicht (müssen Sie aber nicht)...

Ich spiele mal den advocatus diaboli, das Teufelchen auf der Schulter ...



Wie Sie ja sicher aus Ihrer Homer-Lektüre vom Gymnasium wissen.

Ich spiele mal advocatus diaboli...

**Achten Sie auf eine ausgewogene Literatúrauswahl**: Die Verwendung vieler komplizierter und/oder fremdsprachige Texte erhöht die Abbruchquote. Eine ausgewogene Auswahl an Textsorten, unterstützende Sekundärliteratur, gezielte Textbesprechungen in der LV, oder Sprechstunden (nach der LV) können Studierende beim Textverständnis unterstützen und sie fördern.

**Stellen Sie Materialien, Unterlagen, Skripte, Bücher in verschiedenen Angebotsformaten bereit** (Skripte, PDF, Scan, Handbuchapparat). Es gibt auch Studierende, die unter der Armutsgrenze leben und kein Geld für Lernmaterial haben.

# „#Olta!“ – Altersdiskriminierung 7



Alter wird in unterschiedlichen Kulturen unterschiedlich bewertet und aufgefasst. In den westlichen Gesellschaften hat Jugend oft einen hohen Stellenwert und wird gleichgesetzt mit Elan, Aktivität und Kreativität, Altern wird hingegen mit Problemen assoziiert. Unsere Gesellschaft setzt sich jedoch aus unterschiedlichen Individuen zusammen, und verschiedene Personen verfügen über unterschiedliche Erfahrungen. Alter sagt über diese meist noch nichts aus.

Gerade an der Universität werden Studierende mit Jugend und besonders Studierende im Erstsemester mit Unerfahrenheit in Verbindung gebracht. Dabei wird zum einen vergessen, dass viele Studierende älter sind und das Studium bereits mit einem großen Wissens- und Erfahrungsschatz beginnen. Zum anderen ist es wichtig, jüngere Studierende ernst zu nehmen anstatt ihren Expert\*innenstatus von vornherein zu untergraben.

Leider sind Anstellungs- oder Beförderungsentscheidungen heutzutage oft auf Altersdiskriminierung zurückzuführen. Hier gilt es, bewusst unvoreingenommen zu sein und Menschen nicht als zu jung oder zu alt auszuschließen.

## Zum Begriff „Ageismus“

... kommt aus dem Englischen: ageism (age: Alter). Hierbei handelt es sich um die (strukturelle) Diskriminierung von Personen oder Personengruppen aufgrund ihres biologischen Alters bzw. Geburtsjahres und damit zugeschriebener Altersbilder. Diese Diskriminierungen sind mit sozialer, ökonomischer/materieller und kultureller Benachteiligung verbunden (z. B. höherer Versicherungssätze, Altersarmut oder bei Bewerbungsverfahren). Darüber hinaus „wirkt Ageismus über Stereotype und Verhaltensweisen, welche Menschen wesentliche Fähigkeiten gesellschaftlicher Teilhabe und Partizipation aufgrund ihres Alters absprechen“ (Czollek et. al. 2019: 97). Im Arbeitsalltag zeigt sich dies oft daran, dass älteren Personen Kompetenzen und Know-How bzgl. digitalen Tools abgesprochen werden oder diese oft als Beispiel für eine Gruppe verwendet werden, die diese Fähigkeiten nicht besitzen würde. Des Weiteren sind auch familiäre Bezeichnungen für ältere Personen, mit welchen wir in keinem Verwandtschaftsverhältnis stehen, unangebracht.

## BEISPIELE



Hochbetagte\*n,  
Senior\*in, Rentner\*in,  
Pensionist\*in

Menschen mit  
Assistenzbedarf

Erhöhung des  
Durchschnittsalters  
(einer Gesellschaft)



Die Alten ...

Pflegefall

Überalterung,  
Altenlast, Rentenberg,  
Vergreisung

Dem demografischen Wandel zufolge werden Menschen in der europäischen Gesellschaft immer älter. Älterwerden wird mit negativen Aspekten verbunden. Solche negativ konnotierten Redewendungen und Eigenschaften oder negative Vergleiche und Metaphern sollten vermieden werden.



Bist du schon satt?  
Wenn du etwas isst, hast  
du mehr Energie.

Einlagen, Schutz  
Serviette



Im Umgang mit Personen,  
die Pflege benötigen, z.B.:  
Tu brav essen!

Windeln  
Lätzchen

### **Begegnen Sie auf Augenhöhe und seien Sie beim Essen behilflich**

In paternalistischer Weise mit älteren Menschen zu sprechen, ist weder respekt- noch würdevoll. Aber schon der Austausch von einzelnen Begriffen kann eine positive Änderung der Aussage hervorrufen.

### **Zum Begriff „Adultismus“**

... beschreibt hingegen die strukturelle Diskriminierung von Kinder- und Jugendlichen. Er wird vom englischen Wort *adulthood* (adult: Erwachsen) abgeleitet. Adultismus liegt der Annahme zu Grunde, „dass Erwachsene reifer, erfahrener und wissender seien als junge Menschen und deshalb über sie bestimmen und verfügen können“ (Czollek et. al. 2019: 88). Beide Diskriminierungsformen werden durch Institutionen und Gesetze unterstützt. Adultismus zeigt sich beispielsweise dadurch, dass unsere Gesellschaft nicht durchwegs auf die Bedarfe von Kindern und Jugendlichen ausgerichtet ist. An der Universität zeigt sich dies insbesondere durch die Zu- oder Aberkennung von Expertise und Wissen. Eng verknüpft mit dem Bildungsgrad wird älteren Menschen oft mehr Expert\*innenwissen zugesprochen während bei jüngeren Menschen Kenntnisse und Kompetenzen oft hinterfragt werden. Bei der Leistungsbewertung in universitären Alltag oder bei Stellenausschreibungen bietet es sich daher an, das akademische Alter (die Jahre ab den Doktorat) bzw. die absolvierten Semester zu betrachten.



Der Studierende mit dem grünen Pulli konnte dem Vortrag nicht folgen.



Der junge Mann konnte dem Vortrag nicht folgen.

Oft verwenden wir Merkmale zur Beschreibung von Personen, die im jeweiligen Kontext nicht den Erwartungen entsprechen. Solche Beschreibungen bergen aber die Gefahr, dass Stereotype verstärkt werden. Als Lösung bietet sich an, Merkmale zu nennen, die nicht mit bestimmten stereotypen Eigenschaften verknüpft sind, oder darauf zu verzichten.



Kann ich Ihnen helfen?



Eine ältere Person zu einer Jüngeren: „Kann ich dir helfen?“

Oft tendieren wir dazu jüngere Personen ohne ihr Einverständnis zu duzen. Überlegen Sie sich, wie Sie angesprochen werden möchten und ob es zur Situation (Arbeitskultur) passt. Beispielsweise kann sich die Person vor dem Hörsaal als Lehrende entpuppen. Dann wäre es vielleicht auf einmal sehr unangenehm.

Menschen jeden Alters können zuverlässig, erfahren, dynamisch, kreativ, motiviert sein.

*Daher benennen Sie nicht eine Kategorie, sondern die Personen:*

Miss Marple ist sehr dynamisch und aktiv.

Alte Menschen sind weniger leistungsfähig. Junge Menschen sind dynamisch. Alte Menschen sind erfahren. Junge Menschen sind sprunghaft.

Dieses Verhalten ist unangebracht für eine Person in diesem Alter.

Alter ist kein Indikator geistiger oder körperlicher Verfassung, Stärke oder Einschränkung.



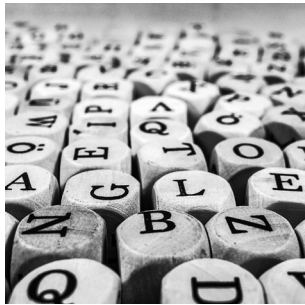
**Vermeiden Sie Redewendungen und Floskeln wie:**

„Es gibt einen Generationenkonflikt“, „das kann ja meine Großmutter besser“ oder „verkalkt“ ...

Die Gesellschaft ist immer heterogen/divers und es finden Aushandlungsprozesse verschiedener Interessen statt.



# 8 Weitere geschlechter- und diversitätssensible Leitfäden und Literaturhinweise



## 8.1. Gender- und diversitätssensible sowie antidiskriminierende Sprache

Hauke, Mareen (2014): **Geschlechtergerechter Sprachgebrauch – Ein Leitfaden von Studierenden.** [https://www.aau.at/wp-content/uploads/2016/10/A4\\_Leitfaden\\_GS\\_von\\_Studis.pdf](https://www.aau.at/wp-content/uploads/2016/10/A4_Leitfaden_GS_von_Studis.pdf)

IMST (2014): **Gender\_diversitätssensibler Sprachgebrauch. Diskriminierungsfreie Schreib-, Sprech- und Bildsprache.** [https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/GD-Handreichungen/handreichung\\_gender\\_diversitätssensibler\\_sprachgebrauch\\_.pdf](https://www.imst.ac.at/app/webroot/files/GD-Handreichungen/handreichung_gender_diversitätssensibler_sprachgebrauch_.pdf)

Traunsteiner, Bärbel: (2015) **Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien.** Hgg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger  
Schriftenreihe > Gender & Diversity Management > Band 4

Wirtschaftsuniversität Wien (2015): **Fair und inklusiv in Sprache und Bild – Ein Leitfaden für die WU.** [https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/equaltreatment/fair\\_und\\_inklusiv.pdf](https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/lobby/equaltreatment/fair_und_inklusiv.pdf)

Mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (2017): **Fair in Wort und Bild. Ein Leitfaden für die mdw.** <https://www.mdw.ac.at/ggd/fairinwortundbild/>

Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2018): **AUSGESPROCHEN VIELFÄLTIG. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild.** [https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user\\_upload/181010\\_Koordinierungsstelle\\_Ausgesprochen\\_Vielfaeltig\\_Webansicht.pdf](https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user_upload/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht.pdf)

Arndt, Susanne/ Hornscheidt, Antje (2004): **Afrika und die deutsche Sprache.** UNRAST-Verlag: Münster.

## 8.2. Gender- und diversitätssensible Bildgestaltung

Traunsteiner, Bärbel: (2015) **Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien.** Hg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger  
Schriftenreihe > Gender & Diversity Management > Band 4

Mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (2017): **Fair in Wort und Bild. Ein Leitfaden für die mdw.** <https://www.mdw.ac.at/ggd/fairinwortundbild/>

Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2018): **AUSGESPROCHEN VIELFÄLTIG. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild.** [https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user\\_upload/181010\\_Koordinierungsstelle\\_Ausgesprochen\\_Vielfaeltig\\_Webansicht.pdf](https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user_upload/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht.pdf)

## 8.3. Broschüren zu Trans\* Inter\* Queer\*

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): **trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten, Wien.** <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenforderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf>

Verein Leicht Lesen (2018): **Frau. Mann. Und noch viel mehr. Broschüre in Leichter Sprache.** <https://undnochvielmehr.com>

## 8.4. Gendersensibles und antidiskriminierendes Formulieren in englischer Sprache

Traunsteiner, Bärbel (2015): **Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien.** Hgg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger  
Schriftenreihe > Gender & Diversity Management > Band 4. [https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH\\_Campus\\_Wien/Gender\\_and\\_Diversity/FH\\_Campus\\_Wien\\_Sprachleitfaden\\_2015\\_web.pdf](https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/FH_Campus_Wien_Sprachleitfaden_2015_web.pdf)

Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2018): **AUSGESPROCHEN VIELFÄLTIG. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild.** [https://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user\\_upload/181010\\_Koordinierungsstelle\\_Ausgesprochen\\_Vielfaeltig\\_Webansicht.pdf](https://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user_upload/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht.pdf)

## 8.5. Tipps und Tricks für Präsentationen, wissenschaftliches Arbeiten und Lehre

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): **trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten, Wien.** <https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf>

Uni Graz (2018): **Handreichung für eine inklusive Lehre.** [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4\\_Fuer\\_MitarbeiterInnen/Handreichung\\_Inklusive\\_Lehre.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4_Fuer_MitarbeiterInnen/Handreichung_Inklusive_Lehre.pdf)

Czollek, Leah Carola/ Perko, Gudrun (2015): **Eine Formel bleibt eine Formel ... Gender/queer- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz.** Hgg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger. [https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH\\_Campus\\_Wien/Gender\\_and\\_Diversity/Dokumente/Didaktikleitfaden\\_2015.pdf](https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/Dokumente/Didaktikleitfaden_2015.pdf)

Traunsteiner, Bärbel (2015): **Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien.** Hgg.von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann, Corina Exenberger. Schriftenreihe > Gender & Diversity Management > Band 4.

## 8.6. Argumentationshilfe für Gender Studies

Adler-Klausner, Evangeline/ et.al. (2018): **gleichBERECHTIGTE WISSENSCHAFT fundiert argumentieren für GENDER STUDIES.**  
<https://www.aau.at/wp-content/uploads/2018/02/Gleichberechtigte-Wissenschaft.pdf>

## 8.7. Links zu den Themen Intersektionalität, Schwarzer Feminismus, Dekolonialismus und People-First-Bewegung

**Combahee River Collective Statement (Intersektionalität),**  
[https://americanstudies.yale.edu/sites/default/files/files/Keyword%20Coalition\\_Readings.pdf](https://americanstudies.yale.edu/sites/default/files/files/Keyword%20Coalition_Readings.pdf)

**Trinh T. Min-Ha (Konzept des Speaking Nearby),**  
<https://docfilmhist.files.wordpress.com/2008/09/chen.pdf>

**People First Bewegung/ Bidok,**  
<http://bidok.uibk.ac.at/library/peoplefirst-selbstbestimmung.html>

## 9

## Weitere verwendete Quellen

AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin (2014/2015). Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W\_Ortungen statt Tatenlosigkeit! Berlin: hinkelstein sozialistische GmbH.

AK Feministische Sprachpraxis (2011). Feminismus schreiben lernen. Frankfurt a. M.: Brandes & Aspel.

Arndt, Susan/ Hornscheidt, Antje (2004): Afrika und die deutsche Sprache: ein kritisches Nachschlagewerk. UNRAST Verlag.

Blackwell, Matthew (2019) „The Origins of Colourism“. <https://quillette.com/2019/02/13/the-origins-of-colourism/>

BMBWF (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz, November 2018. [https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:25a0dc92-ae49-48cc-973e-c16aea6301e8/HSK\\_Endbericht\\_Genderkompetenz\\_Kurzfassung\\_barrierefrei.pdf](https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:25a0dc92-ae49-48cc-973e-c16aea6301e8/HSK_Endbericht_Genderkompetenz_Kurzfassung_barrierefrei.pdf)

Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Suhrkamp.

Caritas (2016): Fakten zum Thema Flucht. [www.caritas.at/fileadmin/storage/stpoelten/ELDI/Flucht/Facts\\_Flucht\\_September\\_2016.pdf](http://www.caritas.at/fileadmin/storage/stpoelten/ELDI/Flucht/Facts_Flucht_September_2016.pdf)

Cheema, Saba-Nur (2017): Othering und Muslimsein. Über Konstruktionen und Wahrnehmungen von Muslim\*innen. In Außerschulische Bildung. 2/2017. [https://www.adb.de/download/publikationen/AB\\_2-2017\\_Beitrag\\_Cheema.pdf](https://www.adb.de/download/publikationen/AB_2-2017_Beitrag_Cheema.pdf)

Die Armutskonferenz (2014): Leitfaden für respektvolle Armutserichterstattung. Wien. [http://www.armutskonferenz.at/files/armkon\\_leitfaden\\_armutserichterstattung\\_2.pdf](http://www.armutskonferenz.at/files/armkon_leitfaden_armutserichterstattung_2.pdf)

Döngens, Jan (2014). Jahaj-Sprecher sind Meister der Geruchsbeschreibung. Spektrum.de. 16.01.2014

Erinnern.at (2017): Was ist Antisemitismus? Österreich nimmt IHRA-Arbeitsdefinition von Antisemitismus an. [https://www.erinnern.at/themen/e\\_bibliothek/antisemitismus-1/was-ist-antisemitismus-oesterreich-nimmt-ihra-arbeitsdefinition-von-antisemitismus-an](https://www.erinnern.at/themen/e_bibliothek/antisemitismus-1/was-ist-antisemitismus-oesterreich-nimmt-ihra-arbeitsdefinition-von-antisemitismus-an)

Haslinger, Susanne/ Patek Andrea (2007): Studieren zwischen Schein und Sein. In: Ingolf Erler (Hg.) Keine Chance für Lisa Simpson. Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Wien, Mandelbaum. S. 148-165.

Hauke, Mareen (2014): Geschlechtergerechter Sprachgebrauch – Ein Leitfaden von Studierenden. [https://www.aau.at/wp-content/uploads/2016/10/A4\\_Leitfaden\\_GS\\_von\\_Studis.pdf](https://www.aau.at/wp-content/uploads/2016/10/A4_Leitfaden_GS_von_Studis.pdf)

Höferl, Andreas/ Hauenschild, Barbara/ Halmer, Susanne (2010): Armut und Reichtum in Kärnten. Wien, ÖGPP.

Hornscheidt, Lann (2012): feministische w\_orte. ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik. Frankfurt a. M.: Brandes & Aspel.

Hildebrand, Kathleen (2015): „Wort des Jahres: Warum ‚Flüchtlinge‘ abschätzig ist“ <https://www.sueddeutsche.de/kultur/deutsche-sprache-wort-des-jahres-warum-fluechtlinge-abschaetzig-ist-1.2778193>

IMST – Das Gender\_Diversitäten Netzwerk der AAU (2014): Handreichung Gender\_diversitätssensibler Sprachgebrauch. Diskriminierungsfreie Schreib-, Sprech- und Bildsprache. [https://www.imst.ac.at/texte/index/bereich\\_id:53/seite\\_id:14](https://www.imst.ac.at/texte/index/bereich_id:53/seite_id:14)

Kemper, Andreas/ Weinbach, Heike (2009): Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast.

Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen (2018): AUSGESPROCHEN VIELFÄLTIG. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild“. [https://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user\\_upload/181010\\_Koordinierungsstelle\\_Ausgesprochen\\_Vielfaeltig\\_Webansicht.pdf](https://www.chancengleichheit-in-sachsen.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user_upload/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht.pdf)

Majid, Asifa/ Burenhult, Niclas(2014): Odors are expressible in language, as long as you speak the right language. Cognition, Volume 130, Issue 2, pp. 266-270.

Maskos, Rebecca (2010): Was heißt Ableismus? In: arranca Nr. 43, Body-check und linker Haken. <https://arranca.org/archiv/?path=%2F43%2Fwas-heisst-ableism/maskos-ableism.html>

Minh-Ha, Trinh T. (2010): Woman, native, other : Postkolonialität und Feminismus schreiben. Turia + Kant: Wien.

OESZ (Österreichisches Sprachen-Kompetenz-Zentrum) (2011): Tipps im Umgang mit Mehrsprachigkeit. [http://www.oesz.at/download/publikationen/inumik\\_folder\\_a3\\_web\\_screen\\_final.pdf](http://www.oesz.at/download/publikationen/inumik_folder_a3_web_screen_final.pdf)

Rosbach, Jens (2015): Darf man eigentlich Jude sagen? [https://www.deutschlandfunkkultur.de/juedische-identitaet-darf-man-eigentlich-jude-sagen.1079.de.html?dram:article\\_id=339562](https://www.deutschlandfunkkultur.de/juedische-identitaet-darf-man-eigentlich-jude-sagen.1079.de.html?dram:article_id=339562)

Traunsteiner, Bärbel (2015): „Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH“. [https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH\\_Campus\\_Wien/Gender\\_and\\_Diversity/FH\\_Campus\\_Wien\\_Sprachleitfaden\\_2015\\_web.pdf](https://www.fh-campuswien.ac.at/fileadmin/redakteure/FH_Campus_Wien/Gender_and_Diversity/FH_Campus_Wien_Sprachleitfaden_2015_web.pdf)

UN-Behindertenrechtskonvention (2016): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=19>

Universität Bayreuth (2013): Sprachleitfaden. Empfehlungen für einen geschlechter- und diversitätsgerechten Sprachgebrauch. Bayreuth.

Universität Klagenfurt (2018): TEIL E/III.: Gleichstellungsplan der Universität Klagenfurt. <https://www.aau.at/wp-content/uploads/2015/09/Satzung-der-AAU-Teil-E-III.pdf>

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.

VIMÖ – Verein intergeschlechtlicher Menschen Österreich (2019): Sieg für Alex Jürgen\*! Intersex-Aktivist erkämpft dritte Option. <https://vimoe.at/aktuelles/>

VfGH (Verfassungsgerichtshof) (2018): G 77/2018. [https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH\\_Entscheidung\\_G\\_77-2018\\_unbestimmtes\\_Geschlecht\\_anonym.pdf](https://www.vfgh.gv.at/downloads/VfGH_Entscheidung_G_77-2018_unbestimmtes_Geschlecht_anonym.pdf)



**Wir bedanken uns insbesondere bei Charlotte Adelt, Doris Arztmann, Elisabeth Günther, Kirstin Mertlitsch und Johanna Stadlbauer.**

**Sprache ist in gesellschaftliche Institutionen und Machstrukturen eingebunden.**

**Sprache ist lebendig, vielfältig, dynamisch und machtvoll.**

**Wir fassen hier aktuelle Ideen und wissenschaftliche Erkenntnisse zu antidiskriminierendem Sprachhandeln zusammen und stellen eine Orientierungshilfe zur Verfügung.**

**Sie ist als Einstieg in das Themenfeld gedacht und kann für den beruflichen sowie privaten Alltag genutzt werden.**