

# Fair & inklusiv in Sprache und Bild

Teil 1: Geschlechtergerecht kommunizieren  
Teil 2: Tipps für barrierefreie Texte



# Inhalt

<b>Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>Teil 1: Geschlechtergerecht kommunizieren .....</b>	<b>4</b>
1. Definitionen .....	5
2. Ziele des Leitfadens .....	7
3. Erkenntnisse aus der Forschung .....	8
4. Rechtliche Grundlagen .....	10
5. Wie können wir fair und inklusiv kommunizieren? .....	11
5.1. Geschlecht(er) sichtbar machen .....	11
5.2. Neutrale Formulierungen: geschlechterneutral, genderneutral.....	14
5.3. Anrede und Titel.....	16
5.4. Geschlechterstereotype vermeiden .....	18
5.5. Inklusive Kommunikation in weiteren Diversitätsdimensionen .....	18
6. Wie können wir geschlechterinklusive und barrierefreie Texte erstellen? .....	20
7. Wie kann visuelle Gestaltung fair & inklusiv umgesetzt werden? .....	22
7.1. Tipps für eine faire & inklusive Bildgestaltung .....	22
8. Using fair & inclusive language in English.....	24
8.1. Use gender-neutral nouns: .....	24
8.2. Avoid stereotypes: .....	24
9. Empfehlungen für einen inklusiven Unialltag.....	26
10. Literatur und Quellenverzeichnis .....	28
10.1. Quellenverzeichnis.....	28
10.2. Weiterführende Lektüre.....	30
<b>Teil 2: Tipps für barrierefreie Texte .....</b>	<b>31</b>
Barrierefrei, aber wie?.....	32
Tipps für barrierefreie Sprache und Texte.....	32
Quellenverzeichnis.....	36
Kontakt .....	37

# Vorwort

## Liebe Kolleg\*innen, liebe Studierende,

Sprache befindet sich im steten Wandel. Auch wie wir geschlechtergerechte Sprache anwenden, verändert sich laufend. Seit 2018 ist in Österreich die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten auch rechtlich anerkannt. Doch was bedeutet das und wie gehen wir an der WU damit um? Die Entwicklungen rund um das Thema Geschlechtervielfalt und geschlechterinklusive Sprache werden zum Teil heftig und auch kontrovers diskutiert. Erkenntnisse, die noch vor ein paar Jahren gültig waren, sind heute schon wieder überholt. Sicher ist, dass vieles in Bewegung ist. Dieser Leitfaden soll eine Orientierungshilfe für ein Thema bieten, das von großer Unsicherheit gekennzeichnet ist. Wir möchten darin unterschiedliche Möglichkeiten aufzeigen, wie wir alle zu einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Kommunikation in Wort und Bild beitragen können. Denn Sprache schafft Realität und ein Ziel dieses Leitfadens ist die Sensibilisierung für Ausgrenzung, die mit fairer und inklusiver Kommunikation vermieden werden kann.

Viele WU-Angehörige bemühen sich aus diesen Gründen besonders um eine geschlechtergerechte Sprache, die der Geschlechtervielfalt Rechnung trägt und Ausgrenzung vermeidet. Der Leitfaden dient nicht dazu, spezielle Formulierungen vorzuschreiben oder andere zu untersagen, sondern soll Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, die den geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Umgang miteinander fördern. Wer die eigene Sprachverwendung reflektieren und kreativ mit Sprache umgehen möchte, soll mit dem Leitfaden Unterstützung bekommen und Anregungen erhalten. Darüber hinaus wollen wir Hinweise geben, wie es gelingt sowohl geschlechterinklusive als auch möglichst barrierefrei sowie fair hinsichtlich anderer Diversitätsdimensionen zu kommunizieren.

Das Thema Barrierefreiheit ist uns an der WU besonders wichtig. Das bedeutet für uns auch, dass wir Barrieren in der Kommunikation abbauen möchten. Wie Sie Texte barrierefrei gestalten können, erfahren Sie in dem Teil „Tipps für barrierefreie Texte“.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und Anwenden. Bitte teilen Sie uns Ihre Meinungen und Anregungen mit, schicken Sie uns bitte auch Ihre ganz konkreten Fragen und Beispiele. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen an [fairundinklusive@wu.ac.at](mailto:fairundinklusive@wu.ac.at).

**Ihr Michael** Lang  
Vizekanzler für Forschung und Personal

# Teil 1: Geschlechtergerecht kommunizieren



# 1. Definitionen

---

## Wovon reden wir überhaupt?

Sprache ist in ständigem Wandel. Wissenschaftliche Erkenntnisse verändern sich ebenfalls. Das zeigt sich auch in den Diskussionen rund um das Thema geschlechtergerechte Sprache. Nicht nur die unterschiedlichen Formulierungsvarianten, sondern auch die verwendeten Begriffe und ihre Bedeutungen entwickeln sich weiter. Einen Überblick über wichtige Bezeichnungen und ihre Bedeutungen finden Sie nachstehend.

- **Geschlechtergerecht (oder gendergerecht oder genderfair)**  
Der Begriff „geschlechtergerecht“ (oder gendergerecht oder genderfair) bezog sich bis vor einiger Zeit insbesondere auf die gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern in Sprache und Bild. Das Thema Geschlechtervielfalt jenseits des binären Frau-Mann-Systems nahm vergleichsweise weniger Raum in den Diskussionen ein. Auch in diesem Leitfaden wollen wir Möglichkeiten aufzeigen, einer Asymmetrie in der Darstellung von Frauen und Männern entgegenzuwirken. Der Erweiterung des Geschlechterbegriffs – nun auch aus juristischer Sicht ([siehe Kapitel 4](#)) – und der damit verbundenen Bedeutungserweiterung des Begriffs „geschlechtergerecht“ wird ebenfalls entsprechend Platz gewidmet und es werden sprachliche Wege zur Benennung von Geschlechtervielfalt jenseits des binären Systems dargestellt.

Zum Spannungsverhältnis zwischen der Sichtbarmachung von Frauen und der Erweiterung des Geschlechterbegriffs siehe Hinweis auf [Seite 11](#).

- **(Geschlechter)Inklusiv (oder genderinklusiv)**  
Als inklusiv bezeichnen wir eine Sprache, mit der alle Menschen angesprochen, einbezogen und wertgeschätzt werden und die Identifikationsmöglichkeiten für alle bietet. Wir verwenden den Begriff „geschlechterinklusiv“, wenn wir eine Sprache meinen, die sich an alle Geschlechter richtet.
- **Genderneutral**  
Als genderneutral werden jene Formulierungen bezeichnet, die sich an alle Geschlechter richten, dabei aber das Geschlecht nicht sichtbar machen. Beispiele dafür sind: die Person, die Lehrkraft, das Mitglied oder die Lehrenden, die Beschäftigten.
- **Geschlechtervielfalt** bezeichnet die vielfältigen körperlichen Geschlechtsmerkmale und Identitäten, die über die binären Normvorstellungen von weiblichen und männlichen Körpern und Identitäten hinausgehen.
- **Intergeschlechtlich** sind Personen, deren Geschlechtsmerkmale – anatomisch, chromosomal und/oder hormonell – von der medizinischen Norm weiblicher oder männlicher Körper abweichen. Intergeschlechtliche

Menschen wurden mit Geschlechtsmerkmalen geboren, die nicht dieser gesetzten Norm entsprechen.

- **Trans, trans\*, transgender oder transident** sind Selbstbezeichnungen von Personen, deren Geschlecht nicht dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt amtlich zugewiesen wurde.

\* **Der Asterisk** \* verweist hier auf die Vielfalt von inter\* und trans\* Realitäten und Körperlichkeiten.

- **Nichtbinär** ist eine (Selbst)Bezeichnung von Menschen, die sich nicht in die binäre Geschlechterordnung einordnen lassen möchten. Als binäre Geschlechterordnung wird jene Annahme bezeichnet, dass es nur zwei klar voneinander abgegrenzte Geschlechter gibt (weiblich und männlich), die sich wechselseitig ergänzen.

## 2. Ziele des Leitfadens

---

### Was wollen wir mit diesem Leitfaden erreichen?

#### Mit diesem Leitfaden wollen wir...

- ... **motivieren**, mit Sprache bewusst umzugehen und Sprache als Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung wahrzunehmen;
- ... **Orientierungshilfen** geben und unterschiedliche Formulierungsvarianten von geschlechtergerechter und inklusiver Sprache sowie deren Bedeutungen erläutern – bitte beachten Sie, dass wir keine spezielle Art der Formulierung vorschreiben möchten;
- ... **Anregungen** geben, wie mit einer inklusiven Sprache stereotype Rollenbilder überwunden werden und ein Beitrag zu einem wertschätzenden Miteinander geleistet werden kann;
- ... **einladen**, sich für eine Sprache zu entscheiden, mit der alle angesprochen werden.

#### Wussten Sie, dass ...

Eine Studie von Ronja Löhr (2021) zeigt, dass nicht-binäre Menschen selbst sich durch geschlechtsneutrale Formulierungen und die Verwendung von Genderstern und Gender Gap stärker repräsentiert fühlen als durch andere Formen. Die Studie basiert auf den Ergebnissen einer Online-Umfrage, an der 324 Personen, die sich nicht (vollständig) in den Kategorien Mann oder Frau repräsentiert sehen, teilgenommen haben. Die Befragten sehen sich am ehesten durch neutrale Varianten (z. B. Studierende) repräsentiert. Insbesondere der Genderstern (z. B. Student\*innen), aber auch der Gap (z. B. Student\_innen) schneiden insgesamt besser ab als die Schreibung mit Binnen-I oder Beidnennungen, durch die sich die Teilnehmenden am wenigsten repräsentiert sehen.<sup>1</sup>

### 3. Erkenntnisse aus der Forschung

---

#### Warum ist geschlechtergerechte und inklusive Sprache wichtig?

**Sprache ist ein machtvolles Instrument.** Sie bildet nicht nur gesellschaftliche Realität und Machtverhältnisse ab, sie beeinflusst auch unser Denken und Handeln, hat damit Wirkmacht und schafft selbst Realität. Wie Personen(gruppen) sprachlich dargestellt werden – ob sie unsichtbar gemacht, klischeehaft beschrieben, belacht oder hervorgehoben werden, ob sie in der Sprache gleichermaßen und gleichwertig vorkommen – beeinflussen die Wahrnehmung und Einschätzung dieser Personengruppen und damit auch ihre gesellschaftliche Position. Sprache kann verletzen und Ungerechtigkeiten hervorbringen oder zu ihrer Verringerung beitragen. Worte können diskriminieren, wenn sie – unabhängig von der eigenen Intention – eine diskriminierende Auswirkung auf das Gegenüber haben, wenn sie ein bestimmtes Diskriminierungsmuster verfestigen oder wenn sie zur Verstärkung von Stereotypen beitragen.

Welchen Einfluss Sprache auf unsere Wahrnehmung und unser Denken hat, wird in der Wissenschaft immer wieder untersucht:

Auch wenn mitunter noch immer zu hören ist, dass Frauen ohnehin „mitgemeint“ sind, bedeutet das nicht, dass sie auch immer mitgedacht werden. Das ergab ein inzwischen mehrfach wiederholtes Experiment: Wenn z.B. nach berühmten Schriftstellern gefragt wird, denken nur wenige auch an Schriftstellerinnen und nennen meist nur Männer als Autoren.<sup>2</sup>

Die Einführung von geschlechtergerechter oder inklusiver Sprache ist oft mit negativen Reaktionen verbunden. Dies war auch 2012 in Schweden der Fall, als ein drittes geschlechtsneutrales Pronomen hen als Ergänzung zu den bereits bestehenden schwedischen Pronomen für sie (hon) und er (han) vorgeschlagen wurde. Das Pronomen hen kann verwendet werden, wenn das Geschlecht unbekannt oder irrelevant ist; aber auch als Pronomen für Menschen, die sich selbst außerhalb der Geschlechterdichotomie einordnen. Ein Team von Wissenschaftler\*innen analysierte den Prozess von 2012 bis 2015 in Schweden und kam zu dem Befund, dass das Pronomen seit der Einführung zunehmend positiv wahrgenommen und auch häufiger verwendet wird. Es wirkt sich zudem positiv auf die Einstellung zu Frauen und queeren Personen aus.<sup>3</sup>



Weitere Hinweise auf Studien finden Sie im Leitfaden in den „Wussten Sie, dass...?“-Kästchen.

Die Erkenntnisse aus der Forschung zeigen:

#### **Sprache schafft Realität.**

Eine Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen und gleichwertig sichtbar macht und diskriminierungsfrei anspricht, kann einen Beitrag leisten, stereotype Rollenzuschreibungen zu überwinden und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

**Sprache bietet Identifikationsmöglichkeiten und fördert Sichtbarkeit**

Eine geschlechterinklusive Sprache wendet sich an alle Menschen, bietet Identifikationsmöglichkeiten für alle und kann einen Beitrag zur Sichtbarkeit leisten.

**Geschlechtergerechte Sprache sorgt für Eindeutigkeit**

Bei männlichen Formen ist nicht immer klar, ob es sich um eine verallgemeinernd verwendete oder spezifische Personenbezeichnung (nur männliche Personen) handelt. Durch geschlechtergerechte Sprache geht eindeutig hervor, wer gemeint ist.

## 4. Rechtliche Grundlagen

---

**Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist für Universitäten ein gesetzlicher Auftrag.**<sup>4</sup> Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und die Entwicklung einer inklusiven und diskriminierungsfreien Organisationskultur sind im Entwicklungsplan sowie im Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan der WU (als Teile der Satzung) verankert. Im Frauenförderungsplan ist die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache explizit festgeschrieben.

### Wussten Sie, dass...?

Welchen Einfluss geschlechtergerechte Sprache auf die Berufsvorstellungen von sechs- bis zwölfjährigen Kindern hat, hat ein Team von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Experimenten nachgewiesen. 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.<sup>5</sup>

**Seit 2018 ist in Österreich auch rechtlich anerkannt, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt** und Geschlechtsidentitäten vielfältig sein können: Mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juni 2018<sup>6</sup> wurde Inter\*Personen das Recht auf eine entsprechende Eintragung im Personenstandsregister bestätigt. Rechtlich wird von der 3. Option beim Geschlechtseintrag gesprochen. Das Erkenntnis bezieht sich auf Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention, der die „Achtung des Privat- und Familienlebens“ gewährleistet.<sup>7</sup> Darunter fallen auch der Schutz der menschlichen Persönlichkeit in ihrer Identität, Individualität und Integrität und somit die geschlechtliche Identität.<sup>8</sup>

Für den Geschlechtseintrag bei Menschen, die weder männlich noch weiblich sind, können laut Erlass des Bundesministeriums für Inneres vom 9.9.2020 folgende Bezeichnungen verwendet werden: „inter“, „divers“ oder „offen“ oder „keine Angabe“.<sup>9</sup>

### Wussten Sie, dass...?

Die Sprache Kuuk Thaayorre der Aborigines in Nordaustralien enthält keine relativen Raumausdrücke wie links und rechts. Stattdessen werden Himmelsrichtungen – Norden, Süden, Osten, Westen usw. – verwendet. Die Frage, in welcher Richtung Norden liegt, können Menschen, die mit dieser Sprache aufgewachsen sind, ohne Probleme beantworten, auch in ihnen fremden Umgebungen. Sie entwickeln einen viel besseren Orientierungssinn als Menschen, die nicht solche Sprachen sprechen.<sup>10</sup>

## 5. Wie können wir fair und inklusiv kommunizieren?

Um Kommunikation in Hinblick auf „Geschlecht“ inklusiver zu machen, können generell zwei Herangehensweisen unterschieden werden: die Geschlechter werden sichtbar gemacht und dadurch explizit thematisiert oder durch neutrale Formulierungen wird vom Geschlecht abstrahiert.

Der Leitfaden stellt Ihnen unterschiedliche Möglichkeiten vor, mit welchen Formulierungen Sie Geschlecht sichtbar machen oder wie Sie Ihre Kommunikation genderneutral gestalten können. Sie können abhängig von der Situation und dem Kontext entscheiden, welche Art der Formulierung Ihnen passend erscheint. Bitte beachten Sie, dass wir Ihnen keine Vorschriften für eine bestimmte Art der Formulierung machen. Wir möchten Sie jedoch ermutigen, sich für eine Sprache zu entscheiden, mit der Sie alle Menschen gleichermaßen und gleichwertig ansprechen.

### 5.1. Geschlecht(er) sichtbar machen

Geschlecht wird sichtbar gemacht und durch entsprechende Formen auch sprachlich repräsentiert. Das kann **in binärer** (männlich und weiblich) **oder nichtbinärer Form (auch weitere Geschlechtsidentitäten)** erfolgen.

Menschen, die sich außerhalb der binären Geschlechtszuschreibungen verorten, werden mit binären Formen nicht direkt angesprochen. Um alle Geschlechtsidentitäten anzusprechen, sollten nichtbinäre oder neutrale (siehe unten) Formulierungen verwendet werden.

#### 5.1.1. Geschlechtervielfalt sichtbar machen: \*, \_ , :

##### 5.1.1.1. Gender-Stern (Asterisk): Student\*in; Student\*innen

###### Anwendungsbeispiele:

- die\*der Student\*in; ein\*e Student\*in; Die\*Der Student\*in
- die Rückmeldung der Studentin\*des Studenten oder die Rückmeldung des\*der Student\*in
- die Funktion des\*der Rektors\*in oder die Funktion des\*der Rektor\*in oder die Funktion des Rektors\* der Rektorin<sup>i</sup>
- die\*der Student\*in, die\*der die Ergebnisse der Gruppenarbeit präsentiert
- die Studentin\*der Student, die\*der die Ergebnisse der Gruppenarbeit präsentiert
- die Professor\*innen, die Gruppe der Professor\*innen, den Professor\*innen

<sup>i</sup> Achtung: In der Variante „die Antwort des\*der Rektor\*in“ wird das s im Genitiv von Rektors absichtlich weggelassen – siehe auch Hinweis auf Seite 14.

**Vorteile des Sterns:**

- Der Stern symbolisiert mit den Strahlen Geschlechtervielfalt und spricht inter\* und nichtbinäre Personen an
- Der Stern findet immer mehr Verbreitung
- Platzersparnis

**Nachteile:**

Es gibt keine eindeutige Position in Bezug auf Barrierefreiheit. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband sowie die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik haben sich allerdings für die Verwendung des Gendersterns ausgesprochen.<sup>11</sup> Sonderzeichen innerhalb eines Wortes werden von Vorleseprogrammen mitunter als Sonderzeichen (z.B. „Stern“) und nicht als kurze Pause innerhalb des Wortes vorgelesen (siehe auch [Kapitel 6](#)).

**TIPP: Durch die Verwendung von Pluralformen können Sie komplizierte Satzkonstruktionen vermeiden.**

Z.B. der Satz „jeder\*jede Studierende, der\*die die Prüfung bestanden hat“ lässt sich im Plural einfacher formulieren: „alle Studierenden, die die Prüfung bestanden haben“ oder „alle Student\*innen, die die Prüfung bestanden haben“. Wenn keine Möglichkeit besteht, auf Pluralformulierungen auszuweichen, verwenden Sie bitte die beschriebenen Varianten.

**5.1.1.2. Gender-Gap: Student\_in (Platzierung analog zum Gender-Stern)****Vorteile des Unterstrichs:**

- Der Unterstrich schafft einen Raum zwischen den binären Polen, Raum für Geschlechtervielfalt
- Platzersparnis

**Nachteile:**

- Der Unterstrich kann als Lücke, Auslassung oder Mangel interpretiert werden
- Es gibt keine eindeutige Position in Bezug auf Barrierefreiheit. Sonderzeichen innerhalb eines Wortes werden von Vorleseprogrammen mitunter als Sonderzeichen (z.B. „Unterstrich“ oder „Stern“) und nicht als kurze Pause innerhalb des Wortes vorgelesen

**5.1.1.3. Doppelpunkt: Student:in (Platzierung analog zum Gender-Stern)****Vorteile des Doppelpunkts:**

- Der Doppelpunkt spricht auch inter\* und nichtbinäre Personen an
- Der Doppelpunkt wird immer populärer
- Platzersparnis

**Nachteile:**

Es gibt keine eindeutige Position in Bezug auf Barrierefreiheit. Der Doppelpunkt wird – wie die oben angeführten Sonderzeichen – als nicht völlig barrierefrei angesehen; allerdings scheint ein Interpunktionszeichen in Vorleseprogrammen weniger Probleme zu verursachen als Sonderzeichen wie /, \_ oder \*.



### **HINWEIS zu grammatikalisch nicht korrekten Formen in**

**Verbindung mit \* und co.:** Die Verwendung von Sonderzeichen wie dem Gender-Stern erscheint oft einfach und unkompliziert, insbesondere im Plural oder Nominativ und Akkusativ. Komplizierter wird es, wenn Sie im Singular und Genetiv geschlechterinklusiv formulieren wollen und keine Möglichkeit einer Um- oder Pluralformulierung haben, wie z.B. in Ausschreibungstexten.

Bitte beachten Sie, dass bei der Verwendung der Varianten Stern, Unterstrich oder Doppelpunkt im Genetiv oder Dativ Wortkonstruktionen zulässig sind, die grammatikalisch nicht korrekt sind. So kann z.B. in der Formulierung „die Funktion des\*der Rektor\*in“ das s im Genetiv von „Rektors“ weggelassen werden. Wenn Sie eine ebenfalls zulässige, aber den gewohnten Regeln der Grammatik eher entsprechende Formulierung bevorzugen, können Sie auch Folgendes schreiben: „die Funktion des\*der Rektors\*in“ oder „die Funktion des\*der Rektors\*Rektorin“.

Beachten Sie bitte, dass es nicht die eine, eindeutige Antwort auf die Frage gibt, wie genderfaire Sprache realisiert werden kann. Es braucht Mut, die Bereitschaft zu experimentieren und sich durch Sprache zum Nachdenken herausfordern zu lassen.

### **Wussten Sie, dass ...**

Sprache befindet sich permanent in Bewegung, Wörter, Wortschatz und Grammatik verändern sich. Heute wird getwittert, vor zwanzig Jahren gab es diese Aktivität noch gar nicht. **Auch was grammatikalisch als korrekt gilt, unterliegt einem Wandel.** Das Binnen-I wurde kritisiert, weil es gegen die offiziellen Regeln deutscher Rechtschreibung verstoße. Doch Großbuchstaben innerhalb eines Wortes tauchen auch in anderen Zusammenhängen wie z.B. in EuroCity auf und werden da nicht beanstandet. Außerdem sind Großbuchstaben im Wortinneren kein neues Phänomen: So wurden im Barockzeitalter etwa die Bestandteile zusammengesetzter Hauptwörter wie z.B. BürgerMeister oder TafelMusik groß geschrieben.<sup>12</sup>

## **5.1.2. Verbreitet, aber binär: Paarform, Binnen-I oder Schrägstrich**

### **5.1.2.1. Beidnennung oder Paarform: Kolleginnen und Kollegen**

#### **Vorteile:**

- Frauen und Männer werden gleichwertig angesprochen und sichtbar gemacht
- Gut zu sprechen
- Barrierefrei

#### **Nachteile:**

- Nichtbinäre / inter\*Personen werden nicht angesprochen
- Texte werden lang

### **5.1.2.2. Schrägstrich: der/die Student/in**

#### **Vorteile des Schrägstrichs:**

- Frauen und Männer werden angesprochen
- Platzersparnis

**Nachteile:**

- weibliche Bezeichnung als Anhängsel
- nichtbinäre / inter\* Personen werden nicht angesprochen
- verursacht mitunter grammatikalische Schwierigkeiten (wo erfolgt die Schrägstrichsetzung bei Dativ, Wissenschaftler/inne/n?)
- nicht barrierefrei (für Personen mit Seheinschränkungen schwierig erkennbar, Sonderzeichen innerhalb eines Wortes werden von Vorleseprogrammen mitunter als Sonderzeichen (z.B. „Schrägstrich“) und nicht als kurze Pause innerhalb des Wortes vorgelesen.

**5.1.2.3. Binnen-I: WissenschaftlerInnen****Vorteile vom Binnen-I:**

- Frauen werden angesprochen und sichtbar gemacht
- Platzersparnis
- Keine Sonderzeichen notwendig

**Nachteile:**

- nichtbinäre / inter\*Personen werden nicht angesprochen
- nicht barrierefrei (für Personen mit Seheinschränkungen schwierig erkennbar, für Vorleseprogramme problematisch)

**HINWEIS: Spannungsverhältnis zwischen Sichtbarmachung von Frauen und Erweiterung des Geschlechterbegriffs auf ein non-binäres System**

Der Diskurs rund um das Thema geschlechtergerechte Sprache bezog sich bis vor einiger Zeit insbesondere auf die gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern. Die zunehmende Sensibilisierung und rechtliche Anerkennung der Diversität von Geschlecht sowie die gesellschaftspolitische Diskussion rund um das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 15. Juni 2018 (VfSlg 20258) zur sogenannten Dritten Option haben große Auswirkungen auch auf die Sprache und auf die Bedeutung von „Geschlechtergerechtigkeit“. Eine Sprache, die nur Frauen und Männer anspricht, wird mitunter begründungsbedürftig.<sup>13</sup> Allerdings kann es in bestimmten Situationen gewünscht sein, Frauen sprachlich sichtbar zu machen, da eine gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern in der Sprache noch nicht überall erreicht ist. Eine Möglichkeit, mit diesem Spannungsverhältnis umzugehen, ist eine situationsadäquate Verwendung der unterschiedlichen Formulierungsvarianten. Das heißt, Sie können situationsabhängig entscheiden: Ob Sie eine inklusive Sprache verwenden möchten, die allen Menschen, auch jenseits des binären Systems Identifikationsmöglichkeiten bietet. Oder ob Sie in bestimmten Situationen Frauen in der Sprache sichtbar machen wollen und dafür andere Gruppen damit nicht ansprechen.<sup>13</sup>

**5.2. Neutrale Formulierungen: geschlechterneutral, genderneutral**

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf alle Geschlechter, machen diese aber sprachlich nicht sichtbar. Wenn Platzmangel (Broschüren, Flyer etc.) herrscht, Stil oder Lesbarkeit in Frage gestellt werden, können neutrale Formulierungen geeignet sein. Sie sollten aber im Wechsel mit Schreibweisen eingesetzt werden, die Geschlecht(er) sichtbar machen. Damit wird vermieden, dass die unterrepräsentierten Geschlechter übersehen werden. Um Personen in

Texten also nicht ganz „unsichtbar“ zu machen, sollte darauf geachtet werden, dass auch die Handelnden benannt werden, wenn es relevant ist.

- **Geschlechtsneutrale Personenbezeichnung**
  - Beispiel: die Person / die Personen, das Mitglied / die Mitglieder, die Führungskraft
- **Geschlechtsneutrale Pluralformen**

Sehr oft eignen sich Partizipien als geschlechtsneutrale Pluralformen:

  - Beispiel: die Studierenden, die Lehrenden, die Universitätsangestellten, die Beschäftigten, die Mitarbeitenden
- **Instituts-, Kollektiv-, Funktionsbezeichnungen statt Benennung von Personen**
  - Beispiel: das Projektteam, das Rektorat, die Referatsleitung, die Geschäftsführung, die Personalvertretung, die Geschäftsstellenleitung
  - Achtung: Instituts-, Kollektiv- oder Funktionsbezeichnungen können auch eingesetzt werden, um zu verschleiern, wer die dahinter stehenden handelnden Personen sind.
- **Satzbildungen mit Wer ..., Alle, die ... oder Diejenigen, die ...**

Anstelle der Personen rückt die Tätigkeit der Personen in den Vordergrund.

  - Wer die Prüfung bestanden hat, ist zum Modul abc zugelassen.  
**Statt:** Der Student oder die Studentin, der oder die die Prüfung bestanden hat, ist (...) zugelassen
  - Alle, die an der Tagung teilnehmen...  
**Statt:** Die Teilnehmer der Tagung...
  - Alle sind herzlich willkommen.  
**Statt:** Jeder ist herzlich willkommen.
- **Passiv und / oder Infinitiv**

Auch hier wird der Schwerpunkt auf die Handlung der Personen gelenkt.

  - Der Antrag ist vollständig auszufüllen.  
**Statt:** Der / Die Antragsteller/in hat das Formular vollständig auszufüllen.
  - Unterlagen werden im Sekretariat ausgegeben.  
**Statt:** Die Mitarbeiter/innen erhalten die Unterlagen im Sekretariat.
- **Direkte Anrede**
  - Der PC-Raum steht Ihnen zur Verfügung.  
**Statt:** Der PC-Raum steht den Benutzern zur Verfügung.

Die direkte Anrede ist ebenfalls gut geeignet, um Formulare platzsparender zu gestalten und gleichzeitig alle Personen anzusprechen:

- Ihr Name **statt:** Name des Antragstellers
- Ihre Unterschrift **statt:** Unterschrift des Vertragsnehmers
- **Adjektiv oder Partizip Perfekt**
  - kollegiale Unterstützung **statt:** Unterstützung von Kollegen
  - herausgegeben von **statt:** Herausgeber
  - betreut von **statt:** Betreuer



**TIPP: Setzen Sie geschlechtsneutrale Formulierungen im Wechsel mit jenen Schreibweisen ein, die Geschlecht sichtbar machen.**

Dabei sollte darauf geachtet werden, dass in einem Dokument neben geschlechtsspezifischen und geschlechtsneutralen Formulierungen möglichst nur eine Variante zum Einsatz kommt, die Sonderzeichen enthält. Dadurch wird die Lesbarkeit verbessert. Unterschiedliche Textsorten erfordern auch unterschiedliche geschlechtergerechte Schreibweisen. Der Gender-Stern hat sich in den letzten Jahren nicht nur an der WU immer mehr etabliert, und so hat sich auch das Rektorat entschieden, in offiziellen Dokumenten der WU (z.B. in Verträgen, Entwicklungsplan etc.) den Stern zu verwenden. Wenn Sie Einheitlichkeit mit der Schreibweise in offiziellen Dokumenten anstreben, dann können Sie auch in Ihren Texten diese Schreibweise anwenden.

Die Ansätze „Exit Gender“ (Lann Hornscheidt & Lio Oppenländer) und „Entgendern“ (Thomas Kronschräger) sind ähnlich, da auch hier das Abstrahieren bzw. Neutralisieren von Geschlecht im Fokus steht. Hornscheidt/Oppenländer schlagen das nicht vergeschlechtlichende Pronomen und Suffix –x/ex vor (dex Lesex, statt die\*der Leser\*in), Thomas Kronschräger nach Hermes Phettberg den neutralen Artikel „das“ für alle Personenbezeichnungen sowie das –y im Singular und das –ys (im Plural) als Suffix: Aus Leser\*in wird „das Lesy“, aus Leser\*innen Lesys.<sup>14</sup>

### 5.3. Anrede und Titel

#### 5.3.1. Anreden für größere Personengruppen

- Sehr geehrtes Publikum
- Liebe Festgäste
- **Statt:** Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Besucher
- Geschätzte Festversammlung
- Sehr geehrtes Reservierungsteam
- Sehr geehrte Geschäftsleitung
- Geschätzte Marketingabteilung
- Sehr geehrtes Vizerektorat Lehre und Studierende
- Sehr geehrte Rezeption (in einem Hotel)
- Sehr geehrte Mitarbeitende (oder Mitarbeiter\*innen) der Finanzabteilung
- Liebe Kolleg\*innen
- Liebe Gruppe,

#### 5.3.2. Anrede für Einzelpersonen

- Guten Morgen Zeynep Demir, Hallo Michael Winter,
- Guten Tag Liu Yangna
- Sehr geehrt\* / Sehr geehrte\*r Kolja Ivanych
- Lieb\* / Liebe\*r Andrea Nicoletti

Die Anrede mit Vor- und Familiennamen ist für viele noch sehr ungewöhnlich und in der Vielzahl wird die „gewohnte“ Anrede Frau bzw. Herr und Familienname bevorzugt. Dies ist ein gutes, wenn auch herausforderndes Beispiel, um mit geschlechtergerechter Sprache zu experimentieren und binäres Denken zu überwinden bzw. Geschlechtergrenzen fließend zu gestalten. Es kann allerdings vorkommen, dass jemand rückmeldet: Ich bin ein Herr und möchte mit Herr angesprochen werden: Sehr geehrter Herr Michael Winter. Aber auch das ist natürlich ok.

Oft wird diese Form der Anrede auch (miss)verstanden als fließender Übergang vom Sie zum offenbar gewünschten Du, insbesondere in der Variante mit Liebe\*r:

„Liebe Andrea Nicoletti“ klingt wohl persönlicher und vertrauter als „Liebe Frau Nicoletti“.



**TIPP:** In Formularen sollten die Felder „Anrede“ (mit Herr oder Frau) nicht als Pflichtfelder programmiert sein.

### 5.3.3. Gewünschte Pronomina

Sowohl im mündlichen als auch schriftlichen Kontakt (vor allem Zoom, Mail-signatur etc.) setzt es sich immer mehr durch, dass wir gleich vorab die Pronomina bekanntgeben, mit denen auf uns Bezug genommen werden soll:

- Vicky Meißner, sie / ihr
- Mischa Hofreiter, er / ihn (oder: er / ihm / ihn / sein ...)

Dieser Usus kommt aus dem Englischen (she / her; he / him / his), im Deutschen hat sich noch nicht ganz festgesetzt, welche und wie viele Pronomina genannt werden.

Einige Personen lehnen diese traditionellen Pronomina jedoch überhaupt ab und wünschen genderneutrale, meist neu kreierte Formen wie: dey oder xier. Eine Liste der Neo-Pronomen und Nutzungsbeispiele für deren korrekte Verwendung finden Sie auf der Website [Pronouns.page](#)<sup>15</sup>.

Oder sie geben mit keine Pronomen oder mit der Nennung des Vornamens bekannt (z. B. Kim), dass auf sie nur mit Namensnennung Bezug genommen werden soll (Nicht: Kim sagt, dass er (oder sie) selbst ..., sondern Kim sagt, dass Kim ...; auch nicht seine oder ihre letzte Publikation, sondern Kims letzte Publikation).



**TIPP:** Wenn die Anrede nicht über Vornamen erfolgt, wird traditionell auf „Frau + Familienname“ und „Herr + Familienname“ zurückgegriffen. Wenn wir nicht sicher sind, ob die angesprochene Person sich aufgrund ihrer Genderidentität mit einer dieser Anreden identifizieren kann (und wenn, mit welcher), müssen wir andere Anredevarianten wählen, z. B. die Kombination von Vor- und Familienname: Alex Novak, dürfte ich Sie etwas fragen?

Es bietet sich an, diese Anredevariante grundsätzlich anzuwenden – damit kann das Problem einer unpassenden (Gender-) Anrede von vornherein vermieden werden. Andererseits kann diese Art der Anrede vielen noch unbekannt sein und auch als unhöflich aufgefasst werden. Daher ist es auf alle Fälle gut, zu Beginn einer Lehrveranstaltung über mögliche Anredevarianten zu reden und Personen, die in diesem Zusammenhang ein besonders Anliegen haben, die Möglichkeit zu geben, sich auch persönlich an die LV-Leiter\*innen zu wenden.

### 5.3.4. Akademische Grade und Berufstitel

Bei akademischen Graden und Berufstitel sollte ebenfalls auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet werden:

- |                    |        |                     |
|--------------------|--------|---------------------|
| • Frau Professorin | statt: | Frau Professor oder |
| • Frau Doktorin    | statt: | Frau Doktor         |
| • Frau Amtsrätin   | statt: | Frau Amtsrat        |

Für Frauen haben sich in den letzten Jahren für viele Titel weibliche Endungen etabliert, z. B. Institutsvorständin Univ. Prof.in, Dr.in, Mag.a, meistens, aber nicht immer hochgestellt. Die neueren Titel Bachelor und Master (inkl. Erweiterungen) haben – auch abgekürzt – keine weiblichen oder anderen Genderformen, da hier von der Genderneutralität der englischen Personenbezeichnungen ausgegangen wird.

Es legen aber interessanterweise (noch) viele Frauen keinen Wert auf die konsequente Erweiterung ihrer Titel Dr., Mag. etc. mit der Endung -in. Anscheinend werden gerade auch diese Titel, besonders in ihrer abgekürzten Form, als „genderneutral“ empfunden.

Es gibt allerdings auch explizit genderneutrale Varianten, z. B. Profx, Drx (wie sie vor allem Lann Hornscheidt vorgeschlagen hat).

### 5.4. Geschlechterstereotype vermeiden

#### **Keine unsymmetrischen Benennungen von Frauen und Männern**

In vielen Texten werden Männer als handelnde Subjekte und Frauen in passiven Rollen, in Abhängigkeit von Männern beschrieben: sie ist Ehefrau von ... , Mutter von ..., Freundin von ... . Durch Umformulierungen kann ein Perspektivenwechsel erfolgen und die Rolle der Frau aktiver gestaltet werden. Ziel ist eine symmetrische und gleichwertige Darstellung von Frauen und Männern.

- Beispiel: Das Ehepaar Gloria und Christian Kraus hat im Lotto gewonnen.  
statt: Christian Kraus und seine Ehefrau Gloria haben im Lotto gewonnen.

#### **Keine Klischees, Stereotype und veraltete Redewendungen**

Vermeiden Sie Bezeichnungen wie das starke / schwache Geschlecht, Milchmädchenrechnung, Muttersöhnchen. Sagen Sie Elternberatung statt Mütterberatung und Team statt Mannschaft. Bringen Sie einen Betrieb in Schwung und nicht auf Vordermann.

### 5.5. Inklusive Kommunikation in weiteren Diversitätsdimensionen

Sprache spielt als mächtiges Werkzeug nicht nur in Bezug auf Geschlecht, sondern auch bei anderen Diversitätsdimensionen eine Rolle. Deshalb sollten bei der Erstellung von Texten und bei Sprache ganz allgemein auch andere Diversitätsdimensionen wie beispielsweise Herkunft (Ethnizität), Religion, Behinderung uvm. beachtet werden, um fair und inklusiv zu kommunizieren.

Wir wollen an dieser Stelle auf Webseiten verweisen, wo Sie Beispiele für diskriminierungssensible Sprache in anderen Diversitätsdimensionen finden. Sie finden hier keine vollständige Auflistung, sondern Erläuterungen von Begriffen sowie Anregungen, um sich mit dem Thema vertiefend zu beschäftigen.

### Wussten Sie, dass ...

In einer an der Universität Yale durchgeführten Studie bewerteten Lehrkräfte von forschungsintensiven Universitäten die Bewerbungen eines\*einer Studierenden für eine Stelle als Laborleitung – nach dem Zufallsprinzip wurde dieser Person entweder ein männlicher oder ein weiblicher Name zugewiesen. Die Fakultätsteilnehmenden bewerteten den männlichen Bewerber als deutlich kompetenter und einstellungsfähiger als die (identische) weibliche Bewerberin. Die Teilnehmenden wählten für den Bewerber auch ein höheres Anfangsgehalt und boten mehr Karriere-Mentoring an. Das Geschlecht der Fakultätsmitglieder hatte keinen Einfluss auf die Antworten, so dass weibliche und männliche Fakultätsmitglieder mit gleicher Wahrscheinlichkeit eine Voreingenommenheit gegenüber der studentischen Bewerberin zeigten.<sup>16</sup>

Häufig geht es darum, diskriminierten Gruppen Gehör zu schenken und sie für sich selbst sprechen zu lassen. Das betrifft vor allem auch die entsprechende Bezeichnung dieser Gruppen (Eigenbezeichnungen), da viele gängige Bezeichnungen aus einer (diskriminierenden) Mehrheitsgesellschaft entstanden sind (Fremdbezeichnungen).

- [Amnesty International: Glossar für diskriminierungssensible Sprache](#): Das Glossar für diskriminierungssensible Sprache hilft, sich im persönlichen Bereich gegen Rassismus einzusetzen.
- [Leidmedien: Begriffe über Behinderung von A bis Z](#)
- [Neue Medienmacher: Glossar mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft](#)
- [Queer Amnesty: Glossar](#)

## 6. Wie können wir geschlechterinklusive und barrierefreie Texte erstellen?

---

**Eine inklusive Sprache möchte Identifikationsmöglichkeiten für alle Geschlechter bieten. Sie soll aber auch für alle Menschen, mit und ohne Behinderung, verständlich sein.<sup>ii</sup>**

Für blinde und sehbehinderte Menschen ist eine geschlechterinklusive Sprache, bei der Satz- und Sonderzeichen verwendet werden, mitunter problematisch. Denn Satz- und Sonderzeichen können sowohl beim Vorlesen als auch beim Selberlesen Probleme verursachen.

Blinde und stark sehbehinderte Menschen können bei der Arbeit mit Computern unterstützende Computersysteme bzw. Vorleseprogramme, sogenannte Screenreader, verwenden. Vorleseprogramme behandeln Satz- und Sonderzeichen beim Vorlesen unterschiedlich – je nachdem welche Software und welche Einstellung verwendet wird. Erfolgt die Einstellung der Software so, dass das Vorlesen bestimmter Zeichen gezielt verhindert wird, werden diese Zeichen immer unterdrückt. Das Unterdrücken wird durch eine Pause realisiert, die dem „glottalen Stopp“ ähnelt, der beim inklusiven Sprechen vor den Satz- und Sonderzeichen wie Doppelpunkt, Unterstrich oder Stern (vgl. etwa „Freund\*innen“) eingelegt wird. Das bedeutet aber auch, dass diese Satz- und Sonderzeichen grundsätzlich niemals vorgelesen werden. Das ist dann problematisch, wenn diese Sonderzeichen noch andere wichtige Funktionen erfüllen. Das ist zum Beispiel beim Stern der Fall, der in einem Formular ein Pflichtfeld markiert. Es wird sich weisen, inwieweit technische Weiterentwicklungen und Software-Updates dieses Problem in Zukunft lösen können.

[Hörbeispiel: So klingt gendergerechte Sprache für Blinde mit einem Screenreader](#)

Sonderzeichen innerhalb eines Wortes können auch für Personen mit Lernschwierigkeiten oder einer geringen Sprachkompetenz eine Erschwernis beim Lesen darstellen.

---

<sup>ii</sup> Bei Behinderungen denken wir sowohl an Sinnesbehinderungen als auch motorische Einschränkungen oder Lernschwierigkeiten.

### Wussten Sie, dass ...

Viele Jugendliche seien sich über die Herkunft der Worte gar nicht bewusst. Die meisten Jugendlichen hätten keine Ahnung, was beispielsweise „Spastiker\*in“ wörtlich meint. Bei einer Umfrage unter Schüler\*innen gaben knapp 70 Prozent an, dass „Spasti“ einfach ein Schimpfwort sei, sagte die Sprachwissenschaftlerin Nora Sties in einem Interview mit der Aktion Mensch. So diene auch das Wort „behindert“ universell zur Abwertung sämtlicher Sachverhalte. Dass es sich bei „Spasti“ um eine Behinderungsform handelt, war laut Sties gerade mal 20 Prozent der Befragten klar.<sup>17</sup>

Aus Sicht der Barrierefreiheit werden daher meist neutrale Formulierungen bevorzugt. Behindertenverbände entscheiden sich aber zunehmend zusätzlich für den Einsatz von Sonder- oder Satzzeichen wie Gender-Stern oder Doppelpunkt. Sie werden als „Kompromissvarianten“ vor allem dann eingesetzt, wenn genderneutrale Formulierungen nicht möglich sind oder wenn bewusst auf Gendervielfalt hingewiesen werden soll (siehe [Gleichbehandlungsanwaltschaft 2021](#), S. 20; [myability 2021](#), [Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband](#))

Wie Sie Dokumente und Webseiten barrierefrei gestalten können, erfahren Sie in dem Teil „[Tipps für barrierefreie Texte](#)“.

## 7. Wie kann visuelle Gestaltung fair & inklusiv umgesetzt werden?

---

**Auch bei Illustrationen und Bildern ist auf eine gleichwertige Darstellung der abgebildeten Menschen zu achten.**

Auch bei Illustrationen und Bildern gilt es, Vorurteilen und Rollenklischees entgegenzuwirken sowie traditionelle Zuschreibungen zu hinterfragen und aufzulösen, indem möglichst vielfältige Berufs- und Lebensrealitäten abgebildet werden.

Ziel ist auch hier, eine Bildsprache im Einklang mit dem [Corporate Design Manual](#) zu finden, die Identifikationsmöglichkeiten für alle bietet. Das ist kein einfaches Unterfangen. Die hier zusammengefassten Empfehlungen sind daher auch nicht als unumstößliche Wahrheiten, sondern als Anstoß für eine erhöhte Sensibilität für eine diversitätssensible Bildsprache zu verstehen.

### 7.1. Tipps für eine faire & inklusive Bildgestaltung

#### 7.1.1. Bringen Sie Vielfalt in Ihr Bild.

Zeigen Sie in Ihren Bildern generell Menschen diverser ethnischer und nationaler Zugehörigkeiten sowie sozialer Hintergründe, mit und ohne Behinderung, unterschiedlicher Geschlechter und Altersgruppen.

Diese Vorgehensweise wird mitunter dahingehend kritisiert, dass damit ja nicht die Wirklichkeit abgebildet, sondern „beschönigt“ werde. Deshalb ist es wichtig, dass diese idealistische Herangehensweise zur Förderung von Vielfalt mit Bedacht eingesetzt wird und zeitgleich konkrete Maßnahmen implementiert werden, die helfen sollen, den Soll-Zustand zu erreichen.<sup>18</sup>

#### 7.1.2. Brechen Sie themenspezifische Besetzungen auf.

Verwenden Sie Fotos von People of Color nicht ausschließlich zur Veranschaulichung des Themas „Internationales“ und Bilder von Menschen mit Behinderung nicht nur für den Bereich „Inklusion“.

#### 7.1.3. Brechen Sie Stereotype auf.

- Zeigen Sie Frauen und Männer nicht nur in den jeweils „traditionellen“ Bereichen, in denen Frauen vor allem in Zusammenhang mit Familie, Fürsorge, Emotionalität und Männer in Verbindung mit Technik, beruflichem Erfolg, Entschlossenheit dargestellt werden.
- Zeigen Sie Menschen mit Behinderung in Alltagssituationen, aktiv und in dominanten Positionen, gemeinsam mit Menschen ohne (sichtbare) Behinderungen.
- Zeigen Sie Jugendliche nicht nur als Mitglieder der Spaßgesellschaft und ältere Personen nicht ausschließlich als gebrechlich.

- Bilden Sie Familien auch in nicht-traditionellen Zusammensetzungen und Paare und interagierende Menschen auch in gleichgeschlechtlichen Konstellationen ab.
- Zeigen Sie Personen so positioniert, dass offenbleibt, in welcher (hierarchischer) Beziehung sie sich befinden.

#### 7.1.4. Achten Sie auf Hierarchien.

Seien Sie sich bewusst, dass Personen als unterschiedlich wichtig wahrgenommen werden, je nachdem, wer vorn oder hinten, scharf oder unscharf, klein oder groß, aktiv oder passiv, in der Bildmitte oder am Bildrand gezeigt wird.<sup>19</sup>

Beachten Sie bitte, dass auch über folgende Bildelemente Gleich- bzw. Ungleichwertigkeit vermittelt wird und Geschlechterstereotype verstärkt oder aufgebrochen werden können:

- **Kleidung:** Wer trägt einen Anzug, wer ist in Freizeitkleidung dargestellt?
- **Blickrichtungen:** Schauen Personen auf oder herab? Sind sie auf gleicher Augenhöhe? Wer schaut wen an?
- Bildausschnitte bei Porträtfotos: Werden Frauen und Männer gleichwertig in Größe, Mimik, Farbe, etc. dargestellt?
- Wer wird in welcher **Umgebung** gezeigt, z.B. Frauen bei der Arbeit, Männer mit Familie etc.
- **Tätigkeit:** Wer ist in Vortrags-, wer in Pausensituation (bei Tagungen) dargestellt? Wer erklärt wem etwas? Wer wird als Expert\*in abgebildet? <sup>20</sup>

## 8. Using fair & inclusive language in English

---

**It is also important to pay attention to equality and avoid discrimination when speaking and writing in English.**

People often argue that gender-inclusive language is not an issue in English, as nouns have no grammatical gender and terms like student or professor are considered gender neutral. It is true that it is easier to use gender-inclusive language in English, and that fewer adaptations are required in comparison to German. There are, however, a number of different ways to signalize equality and avoid discrimination when speaking and writing in English.

The following examples provide inclusionary alternatives (all people are created equal) to specific exclusionary wording (all men are created equal).<sup>21</sup>

### 8.1. Use gender-neutral nouns:

- person, individual instead of man
- people, humankind, men and women instead of mankind
- spokesperson instead of spokesman
- chair, chairperson, coordinator instead of chairman
- business manager, executive, head of firm, representative instead of businessman
- staff, labor force, employees, workers, human resources instead of manpower
- committee/panel of counsellors, advisory board instead of committee of wise men
- first-year student instead of freshman
- machine-made, synthetic instead of man-made
- Use he or she, she/he or s/he: If a student wants to learn more about gender-fair language, he or she should read this manual.
- If a student studies hard, she/he or s/he will succeed. Or: Students who study hard will succeed.  
No one must be discriminated against on the grounds of her or his national origin.  
Or: No one must be discriminated against on the grounds of national origin.
- Use plural they/their/them (even if the pronoun refers to a singular noun):  
If students want to learn more about gender-fair language, they should read this manual.
- Has each student chosen their thesis advisor? instead of Has each student chosen his thesis advisor?

### 8.2. Avoid stereotypes:

Avoid stereotypical formulations and sayings such as the strong/weak sex, act like a man, cry like a little girl, or boys will be boys. Do not represent certain jobs or roles as only appropriate for, or held by, women or men, i.e., plumbers are men and nursery-school teachers are women. Avoid representing females

and males as possessing stereotypic gendered attributes, for example that women are emotional and men rational.<sup>22</sup>

Avoid asymmetric representation. Many texts describe men as the acting subjects and assign passive, secondary roles to women, who are often defined only with regard to their relationship to men: John's wife, Peter's mother, David's girlfriend. Rephrasing such statements can open up an alternative perspective on the role of women, giving them a more active presence in texts. The goal is to achieve an equitable, balanced, and symmetrical representation of women and men.

- man – woman, men – women, girls – boys, lady – gentleman instead of men – girls, man – lady

Women are often labelled based on their marital status: Miss for unmarried women, Mrs. for married women, while Mr. is a neutral form used to address men regard-less of their marital status. Instead of Miss and Mrs., please use the inclusionary form of address Ms. when referring to women.

- Ms. Jane Doe instead of Mrs. Jack Doe
- Jack and Jane Doe instead of Mr. and Mrs. Jack Doe

## 9. Empfehlungen für einen inklusiven Unialltag

---

Was können Sie tun, um Ihre Texte, Bilder und Ihre Kommunikation im Universitätsalltag inklusiv zu gestalten? Sie finden hier eine Zusammenfassung der Tipps aus dem Leitfaden.

- **Setzen Sie geschlechtsneutrale Formulierungen im Wechsel mit jenen Schreibweisen ein, die Geschlechtergerechtigkeit transportieren**, insbesondere den Gender-Stern \* (Asterisk).
  - Z.B. Benennen Sie Tätigkeiten, keine Personen: Statt „Steuerzahler“ können Sie „wer Steuern zahlt“ oder „alle, die Steuern zahlen“ schreiben.
  - Verwenden Sie Partizipien: „herausgegeben von“ ersetzt „Herausgeber/in“, „geschrieben von“ ersetzt „Autor/in“ (vgl. [genderleicht.de](http://genderleicht.de))
  - Achten Sie darauf, dass in einem Dokument neben geschlechtsspezifischen Bezeichnungen und geschlechtsneutralen Formulierungen nur eine weitere Variante zum Einsatz kommt, die Sonderzeichen wie z.B. den Gender-Stern enthält.
- Es ist zulässig, die Schreibweise an die jeweilige Zielgruppe und auch an die jeweilige Textsorte anzupassen. **Sie können neutrale Formulierungen wählen**, wenn Ihnen die Geschlechtsidentität nicht bekannt ist oder wenn Sie niemanden ausschließen wollen: z.B. „Guten Morgen Sascha Lorenz“ oder „Sehr geehrte Studierende“ oder „Liebes Kollegium“.
- **Machen Sie Geschlechtsangaben nur, wenn sie unbedingt notwendig sind. Falls Geschlechtsangaben notwendig sind** (z.B. in Fragebögen), bieten Sie „weiblich“, „männlich“ und „divers“ als Geschlechtsoption an. Weitere Bezeichnungsmöglichkeiten sind „inter“, „offen“ oder „keine Angabe“. Auf Anwesenheitslisten, Prüfungsbögen, Postsendungen, Formularen etc. können Sie auf Geschlechtsangaben (z.B. „Frau“ / „Herr“) verzichten. Um in Lehrveranstaltungen die Anwesenheit zu erfragen, können Sie nur die Nachnamen vorlesen.
- Menschen, deren Geschlecht nicht eindeutig erkennbar ist, sind häufig Aggression, Gewalt und Ausgrenzung ausgesetzt. Verbessern Sie die Situation für die betroffenen Personen, indem Sie **respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen, eigene Normvorstellungen hinterfragen und diskriminierendes Verhalten ansprechen**.
- Wenn Sie sich über die Identität von jemandem unsicher sind, fragen Sie respektvoll nach.
- **Wirken Sie Vorurteilen und Rollenklischees entgegen**, indem Sie möglichst vielfältige Berufs- und Lebensrealitäten in Ihren Texten und Bildern darstellen.

- Verwenden Sie Fotos von People of Color nicht ausschließlich zur Veranschaulichung des Themas „Internationales“ und Bilder von Menschen mit Behinderung nicht nur für den Bereich „Inklusion“.
- Zeigen Sie **Frauen und Männer nicht nur in den jeweils „traditionellen“ Bereichen**, in denen Frauen vor allem in Zusammenhang mit Familie, Fürsorge, Emotionalität und Männer in Verbindung mit Technik, beruflichem Erfolg, Entschlossenheit dargestellt werden.
- Zeigen Sie **Menschen mit Behinderung in Alltagssituationen, aktiv und in dominanten Positionen**, gemeinsam mit Menschen ohne (sichtbare) Behinderungen.
- Bilden Sie **Familien auch in nicht-traditionellen Zusammensetzungen** und Paare und interagierende Menschen auch in gleichgeschlechtlichen Konstellationen ab.
- Achten Sie darauf, dass Personen unterschiedlichen Geschlechts als Expert\*innen gefragt und in Ihrem Text dargestellt werden.
- Achten Sie auch darauf, **Dokumente und Webseiten barrierefrei zu gestalten** (siehe „Tipps für barrierefreie Texte“).
- Beachten Sie bitte, dass es nicht die eine, eindeutige Antwort auf die Frage gibt, wie genderfaire Sprache realisiert werden kann. Es braucht Mut und die Bereitschaft zu experimentieren, ungewohnte grammatikalische Formen zuzulassen und sich durch Sprache zum Nachdenken herausfordern zu lassen.

## 10. Literatur und Quellenverzeichnis

---

### 10.1. Quellenverzeichnis

- <sup>1</sup> Löhr, Ronja (2021): Gendergerechte Personenbezeichnungen 2.0. Wie nichtbinäre Personen den Genderstern und andere Bezeichnungsvarianten beurteilen, in: *Muttersprache* 131 (2), S. 172–182.
- <sup>2</sup> Stahlberg, Dagmar; Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen, in: *Psychologische Rundschau* 52 (3), S. 131–140, unter: [https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches\\_Maskulinum\\_Stahlberg.pdf](https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf) (13.6.2022).
- <sup>3</sup> Gustafsson Sendén, Marie, Bäck, Emma A., & Lindqvist, Anna (2015). [Introducing a gender-neutral pronoun in a natural gender language: The influence of time on attitudes and behavior](#), in: *Frontiers in Psychology*, 6 (839); Tavits, Margit & Pérez, Efrén O. (2019): Language influences mass opinion toward gender and LGBT equality, in: *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 116 (34), S. 16781-16786.
- <sup>4</sup> Art. 7 B-VG, §§11a und 41 B-GIBG, §§19 Abs 2 Z 6 und §§ 41-44 ff UG 2002 sowie Frauenförderungsplan der Satzung der WU.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> Verfassungsgerichtshof Österreich (2018): Entscheidungstext VfGH Erkenntnis 15.06.2018 G77/2018, unter: [ris.bka.gv.at](https://ris.bka.gv.at) (13.6.2022).
- <sup>7</sup> [Europäische Menschenrechtskonvention – Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten](#) (13.6.2022).
- <sup>8</sup> Verfassungsgerichtshof Österreich (2018): Intersexuelle Personen haben Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenstandsregister, unter: <https://www.vfgh.gv.at/medien/Personenstandsgesetz - intersexuelle Personen.php> (13.6.2022).
- <sup>9</sup> ZI. BMI-VA1300/0415/III/3/b/2019.
- <sup>10</sup> Boroditsky, Lera; Gaby, Alice (2010): Remembrances of Times East: Absolute Spatial Representations of Time in an Australian Aboriginal Community. In: *Psychological Science* 21, S. 1635–1639.

- 11 Vgl. Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.: Gendern, unter: [Gendern - Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. \(dbsv.org\)](https://www.dbsv.org/) (4.10.2022); Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationsmedien: Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache, unter: [Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik - Publikationen - Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache - eine repräsentative Studie \(bfit-bund.de\)](https://www.bfit-bund.de/) (4.10.2022).
- 12 Müller, Gerhard (1991): Die grossen Buchstaben sind nur fuer das Auge. In: Der Sprachdienst 35, S. 82–85.
- 13 Ivanov, Christine, Lange, Maria (2022): Geschlechterinklusive Sprache und die Rolle von Hochschulen und Wissenschaft, in: Beaufaÿs, Sandra, Herrmann, Jeremia, Kortendiek, Beate (Hrsg.): Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern. Handreichung (=Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 36), S. 11–13, hier 12f., unter: [www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/netzwerk\\_fgf\\_studie\\_nr\\_36\\_f\\_web\\_220120.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/netzwerk_fgf_studie_nr_36_f_web_220120.pdf) (13.6.2022).
- 14 Hornscheidt, Lann, Oppenländer, Lio (2019): Exit Gender. Gender loslassen und strukturelle Gewalt benennen: Eigene Wahrnehmung und soziale Realität verändern; Kronschläger, Thomas (2022): Entgendern nach Phettberg, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 72 (5-7), S. 14-15.
- 15 Pronouns.page, [Liste](https://de.pronouns.page/pronomen) bekannter Pronomen, unter: <https://de.pronouns.page/pronomen> (4.10.2022)
- 16 Moss-Racusin, Corinne, Dovidio, John, Brescoll, Victoria, Graham, Mark, Handelsman, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favour male students, in: *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109 (41), S. 16474–16479.
- 17 Link, Christiane (2015): „Behindert“ als Schimpfwort, in: Zeit Online, 15.6.2015, unter: [blog.zeit.de/stufenlos/2015/06/15/behindert-als-schimpfwort/](https://blog.zeit.de/stufenlos/2015/06/15/behindert-als-schimpfwort/) (13.6.2022).
- 18 Vgl. Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt (Hrsg.) (2016): Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache, unter: <https://www.kiwit.org/media/material-downloads/diversitaetssensible-mediensprache.pdf>, S. 8–9.
- 19 Vgl. Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen (Hrsg.) (2021<sup>4</sup>): Ausgesprochen vielfältig. Diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild. Eine Handlungsempfehlung, unter: [https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/2104\\_Koordinierungsstelle\\_Ausgesprochen\\_vielf%C3%A4ltig\\_PDF.pdf](https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/Publikationen/2104_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_vielf%C3%A4ltig_PDF.pdf), S. 90.
- 20 Vgl. Karl-Franzens-Universität Graz (Hrsg.) (O. J.): Diversitätssensible Bildgestaltung, unter: [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4\\_Fuer\\_MitarbeiterInnen/Diversitaetssensible\\_Bildgestaltung\\_mit\\_Beispielfotos.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Akgl/4_Fuer_MitarbeiterInnen/Diversitaetssensible_Bildgestaltung_mit_Beispielfotos.pdf).

- <sup>21</sup> „Guidelines for Gender-Fair Use of Language“. Women in Literacy and Life Assembly (WILLA), re-vised 2002:  
<http://www.ncte.org/positions/statements/genderfairuseoflang> (13.4.2015).  
 Revised Version of 2018.
- <sup>22</sup> Askehave, Inger, Korning Zethsen, Karen (2014): Gendered Constructions of Leadership in Danish Job Advertisements, in: *Gender, Work and Organization* 21 (6), S. 531–545, unter:  
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12053/abstract>  
 (13.6.2022).

## 10.2. Weiterführende Lektüre

### [Amnesty International: Glossar für diskriminierungssensible Sprache:](#)

Das Glossar für diskriminierungssensible Sprache hilft, sich im persönlichen Bereich gegen Rassismus einzusetzen.

### [Broschüre Barrierefreie Kommunikation \(wko.at\)](#)

Eine Broschüre der Wirtschaftskammer Wien zum Erstellen leicht verständlicher Texte und barrierefreier Informationen

### [genderdings.de](#)

Das Gender-Lexikon ist ein Angebot vom Institut für Bildung und Forschung, es werden Begriffe rund um die Themen Gender, geschlechtliche Vielfalt, Antifeminismus, Hassrede und Diskriminierung im Netz erklärt

### [gender-glossar.de](#)

Das transdisziplinäre Online-Nachschlagewerk ist Teil der Initiative Open Digital Gender Studies und enthält wissenschaftliche Beiträge zu Begriffen, Themen, Personen und Institutionen aus dem Bereich der Gender Studies.

### [genderleicht.de](#)

Auf Genderleicht.de finden Sie nützliche Tipps & Tools, wie Sie diskriminierungsfrei schreiben und sprechen können.

### [Leidmedien.de](#)

Das Team des Projekts leidmedien.de berät Medienschaffende, die auf Augenhöhe über Menschen mit Behinderung berichten wollen.

### [Neue Medienmacher](#)

Glossar mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft

### [Queer Amnesty](#): Glossar

Hofbauer, Christoph (2014): Gendergerechte Sprache und die diesbezügliche awareness der Manager~innen von morgen. Bachelorarbeit an der WU

## Teil 2: Tipps für barrierefreie Texte



## Barrierefrei, aber wie?

---

**Wie können Texte barrierefrei gestaltet werden? Nachfolgend finden Sie Tipps, wie Sie on- und offline mit Ihren Texten einen Beitrag zur Inklusion leisten können.**

Dokumente und Webseiten sind dann barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderung ohne besondere Erschwernis zugänglich und nutzbar sind. Blinde und stark sehbehinderte Menschen können bei der Arbeit mit Computern unterstützende Computersysteme bzw. Vorleseprogramme, sogenannte Screen Reader, verwenden. Damit Texte problemlos vorgelesen und auch von Menschen mit motorischen Einschränkungen mittels Tabulator-Taste einfach angesteuert werden können, gilt es folgendes zu beachten:

### Tipps für barrierefreie Sprache und Texte<sup>23</sup>

#### Generell gilt: einfach, verständlich, sinnvoll

- **Leicht verständliche Sätze mit wenigen Fremdwörtern** helfen den Nutzer\*innen, Inhalte besser konsumieren zu können. Komplizierte Schachtelsätze sollten vermieden werden.
- Verwenden Sie Sonderzeichen wie &, § oder % sparsam und formulieren Sie diese Begriffe besser aus („und“, „Paragraph“ usw.). Das ist insbesondere für Menschen mit einer geringen Sprachkompetenz verständlicher.<sup>24</sup>
- Es empfiehlt sich, **Textpassagen linksbündig** darzustellen. Insbesondere der Blocksatz führt zu großen Lücken zwischen den Wörtern und erschwert den Lesefluss.
- Verwenden Sie für Hervorhebungen die Fett-Schreibweise anstatt der Kursiv-Schreibweise.

Die zentrale Website der WU wurde im Juni 2021 mit dem offiziellen, unabhängigen Zertifikat für Barrierefreiheit im Web (WACA Zertifikat) in Bronze ausgezeichnet. Nun gilt es, Texte im Internet weiterhin barrierefrei zu gestalten.

#### Wie Sie Dokumente und Webseiten barrierefreier machen

- **Nutzen Sie serifenfreie Schriftarten wie Verdana**  
Generell sollte auf Schriften mit vielen „Serifen“ („Füßchen“) wie z.B. Times New Roman verzichtet werden. Die WU nutzt sowohl im Print- als auch Onlinebereich die serifenfreie Schrift Verdana.
- **Gestalten Sie Ihr Dokument kontrastreich**  
Je kontrastreicher ein Text gestaltet ist, umso besser ist er leserlich. Bei gedruckten Texten empfiehlt sich schwarze Schrift auf weißem Grund, bei hinterleuchteten Texten oder Bildschirmen ist ein invertierter (weiße Schrift auf schwarzem Grund) besser, da Blendung vermieden wird. Zu vermeiden sind auf jeden Fall Kontraste zwischen Komplementärfarben (z.B. rot-grün).

- **Nutzen Sie Formatvorlagen und Gliederungselemente, um einem Dokument oder einer Webseite Struktur zu geben.**

Nutzen Sie Formatvorlagen für Überschriften, Standardtext, Listen und Tabellen. Durch die Nutzung von Formatvorlagen kann beispielsweise eine Überschrift, die mit Formatvorlage „Überschrift 1“ definiert wurde, auch von Sprachausgabe-Programmen als solche ausgelesen werden. Auch bei der Gestaltung von Webseiten helfen Überschriften dabei, den Seiteninhalt in Abschnitte zu gliedern und längere Texte leichter wahrnehmen zu können. Definieren Sie dabei eine stimmige Überschriftenhierarchie und achten Sie auf die richtige „Rangordnung“. Auf eine Überschrift der Ebene 1 folgt die kleinere Überschrift der Ebene 2 und danach die Überschrift der Ebene 3.

# Überschrift 1

## ÜBERSCHRIFT 2

---

### Überschrift 3

Die Gliederung eines Dokuments oder einer Website mittels Formatvorlagen ist auch für Personen mit motorischen Einschränkungen wichtig. So können die Inhalte des Dokuments oder der Website auch problemlos **mit der Tastatur über die Tabulator-Taste angesteuert** werden.

- **Statten Sie Grafiken mit einem Alternativ-Text (Bildbeschreibung) aus**

Grafiken innerhalb eines Dokuments oder auf einer Website können von Menschen mit Sehbehinderung nicht wahrgenommen werden. Um Betroffenen eine Vorstellung der Grafik geben zu können, ist es wichtig, einen Alternativ-Text zur Beschreibung eines Bildes bzw. einer Grafik zu nutzen. Dieser beschreibt das Bild in kurzen Worten und wird nur von Vorleseprogrammen vorgelesen. Lassen Sie „Foto von...“ oder „Bild eines...“ Formulierungen weg, sonst wird der Text vom Vorleseprogramm folgendermaßen vorgelesen: „Bild. Bild eines...“



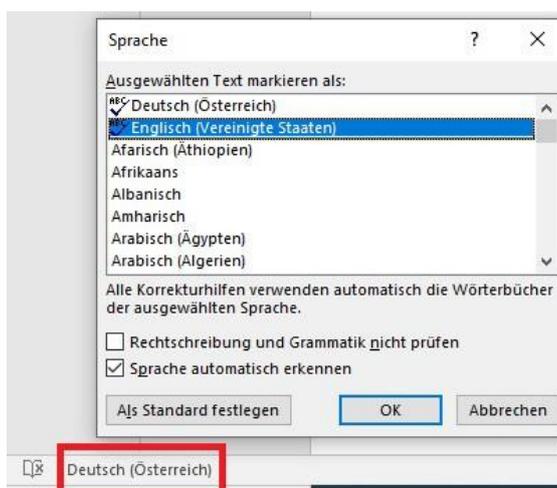
Beispiel für einen Alternativ-Text:

„4 Studierende sitzen im Gras auf dem WU Campus und unterhalten sich. Im Hintergrund befindet sich das schwarz-weiße Gebäude D2.“

In Word-Dokumenten können Sie Bilder folgendermaßen mit Alternativ-Texten versehen<sup>3</sup>: Klicken Sie mittels rechter Maustaste über dem Bild „Grafik formatieren“ an und geben Sie den entsprechenden Alternativ-Text ein:



- **Verlinkungen sowie Buttons sollten selbsterklärend sein** und eine sinnvolle Beschreibung enthalten. Nicht aussagekräftige Linkbezeichnungen wie z. B. „Weitere Informationen finden Sie hier“ oder „weiterklicken“ sollten vermieden werden. Besser ist es, das Linkziel mit einem erklärenden Text zu beschreiben.
  - Beispiel: Alle Forscher\*innen der WU und ihre Forschungsleistungen finden Sie im [Management Research System PURE](#).  
**Statt:** „Einen Überblick über alle Forscher\*innen der WU und ihre Publikationen finden Sie [hier](#).“
- **Kennzeichnen Sie fremdsprachige Inhalte.**  
 Englischsprachige Inhalte müssen als englischsprachig ausgezeichnet werden, damit diese vom Vorleseprogramm in der entsprechenden Sprache vorgelesen werden können. Sonst würde ein englisches Wort mit deutscher Aussprache vorgelesen. Dazu markieren Sie den Text und ändern bei MS Word in der Fußzeile die jeweilige Spracheinstellung:



<sup>3</sup> Die Anleitungen in diesem Dokument beziehen sich auf Version 2016 von Microsoft Word. Informationen zu Barrierefreiheitsfunktionen in neueren Office-Versionen finden Sie auf den [Hilfeseiten von Microsoft](#).

- **Überprüfen Sie Ihr Dokument bzw. Webseite auf Barrierefreiheit**  
Microsoft Word bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihr Dokument auf Barrierefreiheit zu überprüfen. Dafür klicken Sie bitte auf DATEI – Informationen – Dokument überprüfen – ... Barrierefreiheit überprüfen. Das Ergebnis dieser Überprüfung wird Ihnen dann rechts auf der Seite Ihres Word Dokuments angezeigt.

Um die Barrierefreiheit Ihrer Webseite zu überprüfen, stehen unterschiedliche, auch kostenlose Programme zur Verfügung. Eines davon ist [WAVE](#), web accessibility evaluation tool.

- **Versehen Sie Online-Videos mit Untertitelung**  
Indem Sie Online-Videos mit Untertitelung versehen, machen Sie das Video auch für höreingeschränkte Nutzer\*innen zugänglich. Zudem erleichtern Sie Personen mit einer anderen Erstsprache das Verständnis.



Weitere Tipps finden Sie auf der Website „[Barrierefreiheit im Web: Tipps und Tricks](#)“ bzw. bietet Microsoft umfangreiche Informationen auf seinen [Hilfeseiten](#) für die Erstellung barrierefreier Inhalte in Office bietet.

Wie Sie geschlechterinklusive und barrierefreie Texte verfassen können, können Sie im Teil „Geschlechtergerecht kommunizieren“, [Kapitel 7](#) nachlesen.

Die [Webseite der WU](#) erfüllt seit August 2021 die Kriterien zur Erlangung des [Web Accessibility Certificate Austria \(WACA\)](#). Durch Verleihung des WACA-Zertifikats durch die unabhängige Stelle TÜV Austria - übrigens als erster Universitätsauftritt in Österreich - wurden unsere Bemühungen um Barrierefreiheit und Zugänglichkeit offiziell ausgezeichnet. Nun gilt es, die Qualität unserer Website weiterhin auf diesem hohen Niveau zu halten!

Bitte helfen Sie mit, unsere Inhalte allen Personengruppen gleichermaßen zugänglich zu machen! Vielen Dank.

Sie haben Fragen, wie Sie Ihren Webauftritt in Typo3 oder Ihre Dokumente barrierefrei gestalten? Das CMS-Team ([cms@wu.ac.at](mailto:cms@wu.ac.at)) und die Stabstelle Gender und Diversity Policy im Büro des Rektorats ([sonja.lydtin@wu.ac.at](mailto:sonja.lydtin@wu.ac.at)) unterstützen Sie gerne.

## Quellenverzeichnis

---

- <sup>23</sup> Vgl. Universität Kassel (Hrsg.) (2015): Leitfaden zur Erstellung barrierearmer Dokumente, unter: [www.uni-kassel.de/uni/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=7867&token=3d2608681e0a230c08f7cbc04ff694c6ced4ef33](http://www.uni-kassel.de/uni/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=7867&token=3d2608681e0a230c08f7cbc04ff694c6ced4ef33); Philipps Universität Marburg (Hrsg.) (2019):, Leitfaden zur Erstellung barrierefreier Dokumente, unter: [www.uni-marburg.de/de/studium/service/sbs/downloads/sbs\\_leitfaden\\_barrierefreie\\_dokumente](http://www.uni-marburg.de/de/studium/service/sbs/downloads/sbs_leitfaden_barrierefreie_dokumente); Schoder, Angelika (2020): Tipps und Tools für eine barrierefreie Website, unter: [musermeku.org/barrierefreie-website](http://musermeku.org/barrierefreie-website).
- <sup>24</sup> Vgl. Wirtschaftskammer Wien (Hrsg.) (O. J.): Barrierefreie Kommunikation. Leicht verständliche Texte und barrierefreie Informationen, unter: [www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/WKO\\_Broschuere-Barrierfreie-Kommunikation.pdf](http://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/WKO_Broschuere-Barrierfreie-Kommunikation.pdf), S. 8.

## Kontakt

Der Leitfaden soll durch Ihre Anregungen und Ideen weiterentwickelt werden. Bitte teilen Sie uns Ihre Meinung mit, schicken Sie uns bitte auch Ihre ganz konkreten Fragen und Beispiele. Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen an [fairundinklusiv@wu.ac.at](mailto:fairundinklusiv@wu.ac.at)

### Impressum 1. Teil

Herausgegeben von: Wirtschaftsuniversität Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien  
Konzeption und Redaktion: Sonja Lydtin, Stabstelle Gender & Diversity Policy in Zusammenarbeit mit Charlotte Khan, Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG), Martin Stegu, ehem. AKG und Christoph Hofbauer  
3. aktualisierte Auflage, Wien 2023

Mit besonderem Dank an die Studierenden der SBWL Diversitätsmanagement, die im Rahmen ihres Praxisprojekts im Sommersemester 2021 das Thema „geschlechterinklusive Sprache“ intensiv bearbeitet und mit ihren Beiträgen wertvolle Hinweise für diesen Leitfaden gegeben haben.

Das Redaktionsteam dankt auch allen hier nicht persönlich genannten Personen, die in vielen Gesprächen und Diskussionen zur Weiterentwicklung dieses Leitfadens beigetragen haben. Ein besonderer Dank richtet sich auch an die Studierenden der SBWL Diversitätsmanagement, die im Rahmen ihres Praxisprojekts im Sommersemester 2021 das Thema „geschlechterinklusive Sprache“ bearbeitet und ebenfalls wichtige Impulse für diese Neufassung geliefert haben.

### Impressum 2. Teil

Herausgegeben von: Wirtschaftsuniversität Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien  
Konzeption und Redaktion: Sonja Lydtin, Stabstelle Gender & Diversity Policy  
1. Auflage, Wien 2023

Design: Doris Steiner, [www.studio5.at](http://www.studio5.at)

Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung-Nicht kommerziell 4.0 International (CC BY NC 4.0) veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/> (= Kurzversion/DE)

