

Eine Sprache für Alle

Ein Leitfaden zur sprachlichen Inklusion aller Geschlechter:
weiblich – männlich – geschlechtsvariant



Arbeitsmarktservice

66,5%

der AMS-Bediensteten
sind weiblich

50,8%

der österreichischen
Bevölkerung sind weiblich

10–15%

aller Menschen
gehören der LGBTIQ-
Community* an

1,7%

(mit sehr hoher Dunkelziffer)
der Gesamtbevölkerung
sind geschlechtsvariant

Herausgegeben von der Abteilung
Arbeitsmarktpolitik für Frauen
Ausgabe 2021

* **LGBTIQ:** lesbisch, schwul, bisexuell,
transsexuell, intersexuell, queer

Liebe Kolleg_innen,

das Leitbild des Arbeitsmarktservice Österreich war stets geprägt von diskriminierungsfreier Haltung und wertschätzendem Umgang. Bereits vor Jahrzehnten führte das AMS als eines der ersten Unternehmen das Binnen-I ein. Die auch daraus resultierende offene Unternehmenskultur hilft uns jetzt in einem nächsten Schritt, sprachlich nicht nur Frauen und Männer, sondern alle Geschlechter (Frauen, Männer, geschlechtsvariante Menschen) zu inkludieren. Dies betrifft nicht nur den Umgang mit Kolleg_innen, sondern auch die Kommunikation mit Kund_innen (SfA,- SfU,- BIZ-seitig) und Partner_innen (Trägereinrichtungen etc.). Wir wollen ein faires Miteinander und Sichtbarkeit für alle Menschen – die geschlechtergerechte, inklusive und diskriminierungsfreie Sprachanwendung ist ein zentraler Eckpfeiler dieser Gleichstellungsarbeit.

Mit einer klar gleichstellungsorientierten Haltung nimmt das AMS die gesellschaftliche Verantwortung wahr und verdeutlicht seine Vorbildwirkung gegenüber anderen Unternehmen. Der Verfassungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis G 77/2018 vom 15.6.2018 festgestellt, dass ein Geschlechtseintrag für Menschen ermöglicht werden muss, die weder Frau noch Mann sind. Dieser rechtlich gebotenen Sichtbarkeit in den Personenstandsdokumenten lässt das AMS aus Überzeugung auch eine breitere sprachliche Sichtbarkeit der Geschlechtervielfalt folgen. Die AMS-Entscheidung zur internen und externen Kommunikation fiel auf die sprachliche und schriftliche Anwendung des Underlines/Unterstrichs „_“. Der Unterstrich schafft einen Freiraum zwischen Frau und Mann und stellt somit ein Symbol für weitere Geschlechtsidentitäten dar. Der manchmal genützte Asterisk „*“ wird im AMS-Kontext nicht verwendet, weil die AMS-Screenreader diesen nicht lesbar vermitteln, womit sehbehinderte Personen diskriminiert sein könnten. Daher verzichten wir auf die Darstellung des Asterisks in unseren Beispielen.

Der folgende Leitfaden soll dabei unterstützen, sprachlich zu inkludieren. Er enthält praktische Tipps und anschauliche Beispiele, die eine gendergerechte Sprach- und Schrifanwendung im AMS und gegenüber unseren Kund_innen leichter machen.

Gerne werden Tipps und Anregungen von Leser_innen entgegengenommen und bei künftigen Aktualisierungen des Sprachleitfadens berücksichtigt. Bei Formulierungsfragen unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten jederzeit gerne. Für besonders Interessierte möchten wir an dieser Stelle auf die weiterführende anwendungsorientierte Literatur im Kapitel „Links und Quellen“ verweisen.

Sylvia Zweng, Ina Freudenschuß und Iris Appiano Kugler
Abteilung „Arbeitsmarktpolitik für Frauen“

Inhalt

Vorwort	3
1. Gendergerechter und diskriminierungsfreier Sprachgebrauch	5
2. Rechtliche Grundsätze	6
3. Warum geschlechtergerechtes Formulieren wichtig ist	7
4. Grundprinzipien des geschlechtergerechten Formulierens	9
5. Geschlechtergerechte Sprache in der Praxis	11
5.2. Geschlechtergerechte Formulierung durch Sichtbarmachung aller Geschlechter	11
5.2.1. Bestimmte und unbestimmte Artikel	13
5.2.2. Direkte Anrede	14
5.2.3. Pronomen	14
5.2.4. Akademische Grade und Amtstitel	15
5.2.5. Lehnworte	15
5.2.6. Eigennamen	15
5.2.7. Übereinstimmung beim grammatischen Geschlecht	16
5.2.8. Zusammengesetzte Hauptwörter	16
5.2.9. Bezeichnung von Gremien, Institutionen, Rechtspersonlichkeiten, etc.	17
5.2.10. AMS – Extras	17
5.3. Geschlechtergerechte Formulierung durch neutrale Ausdrucksweisen und Umformulierungen	19
5.3.1. Direkte Anrede	19
5.3.2. Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen	19
5.3.3. Neutrale Bezeichnungen als Ersatz binärer Paarformen	21
5.3.4. Umschreibung des Personalpronomens „man“	21
5.3.5. Umformulierungen	22
6. Sprachliche No-Gos	24
Links und Quellen	25

1. Gendergerechter und diskriminierungsfreier Sprachgebrauch

Sprache spiegelt gesellschaftliche (Macht-)Verhältnisse wider und prägt zudem unsere Wahrnehmungen. Es ist daher nicht überraschend, dass die deutsche Sprache nach wie vor überwiegend männlich geprägt ist. Dies erzeugt den Anschein, dass hauptsächlich Männer aktiv an der Gesellschaft teilnehmen und Frauen sowie Menschen jenseits der zweigeschlechtlichen Ordnung nicht. Laufende Änderungen in der Gesellschaftsstruktur bringen einen notwendigen Wandel von Wort und Sprache mit sich. Eine bewusste Anwendung geschlechtergerechter Sprache trägt somit aktiv zur Gleichstellung aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten bei. Nicht ausschließlich Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, sondern ebenso aufgrund von Ethnie, sexueller Orientierung und aufgrund körperlicher Einschränkungen sollen verhindert werden. Es macht einen Unterschied, ob sich eine Frau als Abteilungsleiterin bezeichnet oder, wie es im deutschen Sprachgebrauch üblich ist, als Abteilungsleiter. Dasselbe gilt für Menschen, die sich dem Zweigeschlechtersystem Frau/Mann nicht zuordnen wollen, wie beispielsweise nicht-binäre, transgender oder intergeschlechtliche Menschen. Diese fühlen sich weder von der weiblichen noch von der männlichen Form angesprochen. Von den vielen Möglichkeiten zur sprachlichen Inklusion dieser Menschen fiel AMS-intern die Entscheidung auf den **Que[e]rstrich („_“)**. Der Querstrich, der auch oft **Underline** oder **Unterstrich** genannt wird, symbolisiert den Raum zwischen Frau und Mann, in welchem alle anderen Geschlechtsidentifizierungen Platz finden. Der Unterstrich „_“ macht es möglich, auf eine Vielfalt bestehender Geschlechter zu verweisen und damit heteronormative Konstruktionen von Geschlecht zu vermeiden. *Heteronormativ* bedeutet, ausschließlich zwei Geschlechter (Frau, Mann) anzusprechen, die eindeutig unterschieden sind und sich gegenseitig begehren. Alle anderen Formen, Geschlecht und Begehren zu leben, werden in dieser Konstruktion ausgeschlossen. In der feministischen Sprachtheorie wird der Unterstrich so hergeleitet, dass das bisher verwendete Binnen-I im Bemühen um eine inklusive und gendergerechte Sprache umgelegt wird und in Folge als Brücke zwischen den Geschlechtern fungiert. Nach dem Unterstrich folgt ein kleines „i“: Aus Kund**I**nnen wird Kund_**i**nnen, aus Kolleg**I**n wird Kolleg_**i**n. Diese Wortbildung schließt niemanden aus und spricht Frau, Mann und geschlechtsvariante Menschen gleichermaßen an. In der gesprochenen Sprache wird der Unterstrich folgendermaßen umgesetzt: Mitarbeiter – (Pause) – innen. Der Unterstrich wird durch die Pause hörbar.

2. Rechtliche Grundsätze

Die rechtlichen Grundlagen zur sprachlichen Gleichbehandlung finden sich in internationalen Bestimmungen wie etwa der **UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (1980)** (CEDAW) und der **Empfehlung Nr. R (90) 4 des Europarates über die Beseitigung von Sexismus aus der Sprache (1990)** sowie in nationalen gesetzlichen Regelungen. Ausgehend von **Art. 7 der Österreichischen Bundesverfassung**, in welchem u.a. die Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern durch Beseitigung bestehender Ungleichheiten verankert ist, leitet **§ 10a des Bundesgleichbehandlungsgesetzes** das Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung ab:

„(1) Die Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen sowie an Bedienstete gerichtete Schriftstücke in allgemeinen Personalangelegenheiten haben Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechterneutraler Form zu enthalten. Für Schriftstücke in individuellen Personalangelegenheiten ist jene Formulierung zu verwenden, die dem jeweiligen Geschlecht entspricht.“

2001 hat der Minister_innenrat beschlossen, dass die Mitglieder der österreichischen Bundesregierung in ihren Zuständigkeitsbereichen zukünftig darauf achten, dass dem geschlechtergerechten Sprachgebrauch besonderes Augenmerk geschenkt wird.¹

Erweitert wurde die gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung *aller* Geschlechter durch das **Erkenntnis des österreichischen Verfassungsgerichtshofes (VfGH)** vom Juni 2018 (G 77/2018 vom 15. 6. 2018), in welchem festgehalten wurde, dass es beim Geschlechtseintrag neben *weiblich* und *männlich* eine dritte Option in offiziellen Dokumenten geben muss. Damit bezieht sich der VfGH auf den **Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention**, der den **„selbstbestimmten Ausdruck der Geschlechtsidentität als fundamentales Menschenrecht“** bezeichnet. So wird deutlich, dass Sprache und Praxis in öffentlichen und staatsnahen Einrichtungen geschlechtliche Vielfalt berücksichtigen müssen.² Dieser höchstrichterlichen Entscheidung wird durch Veröffentlichung des Umsetzungslasses³ seitens des Bundesministeriums für Inneres Rechnung getragen.

¹ Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen: Ministerratsvortrag „Geschlechtergerechter Sprachgebrauch“, beschlossen am 2.5.2001

² Vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft: Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe – Leitfaden, Autor*innen: Boka En, Tobias Humer, Marija Petričević, Tinou Ponzer, Claudia Rauch, Katta Spiel, Wien 2021

³ Geschäftszahl 1010-0.571.947 vom 9.9.2020 als Ergänzung zur Durchführungsanleitung vom November 2019. Der Erlass ist unter <https://vimoe.at/wp-content/uploads/2020/10/2020-09-ErlassGeschlechtseintragNeu.pdf> abrufbar.

3. Warum geschlechtergerechtes Formulieren wichtig ist

Sprache ist lebendig, ständig in Veränderung und kann deshalb auch gezielt weiterentwickelt werden. Der Einfluss von Sprache für die Anerkennung von Geschlechtern ist wissenschaftlich belegt, weshalb der verbale Ausdruck umso relevanter ist, um Diskriminierung zu vermeiden und Gleichbehandlung zu fördern.⁴

Diese Erkenntnisse aus der Forschung befördern das Gleichstellungsziel des AMS: „Frauen und Männer sind gleichermaßen auf existenzsichernden, ökonomische Unabhängigkeit gewährleistenden Arbeitsplätzen ins Erwerbsleben integriert. Sie haben den gleichen Zugang zu allen Berufen und verteilen sich gleichermaßen auf alle hierarchischen Ebenen der Berufswelt.“

Eines der Gleichstellungsziele des AMS, horizontaler Segregation am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, beginnt bei der Sprache, denn Sprache wirkt sich nachweislich auf berufliche Zukunftsbilder aller Schüler_innen aus. Im Rahmen von Studien der Wissenschaftlerinnen Stahlberg und Sczesny wurden Personen aufgefordert, „drei Sportler, Sänger, Politiker oder Moderatoren“ zu nennen. Während die Verwendung der männlichen Sprachform vorwiegend zur Nennung männlicher Personen führte, wurden Frauen bei der Verwendung von männlichen und weiblichen Formen bei dem Experiment öfter genannt.⁵

Wenn Berufe also geschlechtergerecht präsentiert werden, können sich Schüler_innen eher vorstellen, traditionell männliche Berufe zu wählen: wie etwa Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmänner.⁶ Auch folgendes Beispiel zeigt, wie sehr Sprache Vorstellungen über beschriebene Personen beeinflusst: „Bereits um 1840 schrieben Mathematiker die ersten Computerprogramme.“ Formulierungen wie diese produzieren zuallererst männliche Bilder. Dass Frauen einen wesentlichen Beitrag auf diesem Gebiet geleistet haben, wird aufgrund der männlichen Personenbezeichnung „Mathematiker“ häufig vergessen oder ausgeblendet. Bis heute ist deshalb auch aus sprachlichen Gründen nicht im Allgemeinwissen verankert, dass um 1840 das allererste Computerprogramm von der Mathematikerin Ada Lovelace geschrieben wurde.

⁴ Vgl. Johannes-Kepler-Universität Linz: Platz für gerechte Kommunikation. Leitfaden für eine inklusive Sprache, Linz 2020.

⁵ Stahlberg, Dagmar / Sczesny, Sabine: Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52(3), S. 131–140; 2001.

⁶ Vervecken, Dries / Hannover, Bettina / Wolter, Ilka: 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; 2013.

Mit Hilfe von geschlechtsgerechter Sprache sollen echte Vorbilder Frauen ermutigen, Ausbildungen beispielsweise in MINT-Fächern in Erwägung zu ziehen. Außerdem beeinflusst die Sprache berufliche Erfolgchancen von Frauen: Werden Führungspositionen nicht nur in männlicher Form ausgeschrieben, steigen für Frauen die Chancen, als geeignet für eine Stelle wahrgenommen zu werden.⁷ Auch dies entspricht dem AMS-Ziel, geschlechtsspezifischer und vertikaler Segregation am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Zusammengefasst ist zu sagen: Sprache und Grammatik formen unser Bewusstsein und umgekehrt. Unsere über Jahrhunderte von Männern dominierte Gesellschaftsstruktur spiegelt sich auch in der Sprache wider und ist nicht abgekoppelt von ihr zu sehen. Wir alle wurden von Kindheit an mit männlicher Sprache als „neutraler Form“ sozialisiert. Die männliche Schreibweise ist aber keine neutrale, sondern eben die männliche Form. Genauso wie Frauen nicht von männlichen Bezeichnungen angesprochen werden, finden auch geschlechtsvariante Menschen keine ausreichende Repräsentation in der weiblichen oder der männlichen Form. Ein kleiner Test an dieser Stelle: Fühlen Sie sich von der Bezeichnung „Mitarbeiterin“ angesprochen, wenn Sie ein Mann sind?⁸

⁷ Vgl. Horvath, Lisa / Sczesny, Sabine: Reducing the lack of fit for women with leadership? Effects of the wording of job advertisements. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25(2), S. 316–328; 2016.

⁸ Vgl. hierzu <https://www.welt.de/politik/deutschland/article217686314/Justizministerium-schreibt-Gesetzesentwurf-nur-in-weiblicher-Form.html>

4. Grundprinzipien des geschlechtergerechten Formulierens

Es gibt zahlreiche unterschiedliche Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu formulieren. Zur eigenen sprachlichen Orientierung lohnt es sich, folgende Grundprinzipien⁹ zu berücksichtigen:

Sichtbarmachung

Mithilfe von geschlechtergerechter Sprache werden alle Geschlechter sichtbar gemacht. Vor allem in traditionellen Männerberufen ist es wichtig, Frauen und weitere Geschlechter zu benennen und damit ihre Präsenz und ihre Existenz in der Gesellschaft aufzuzeigen.

Unsichtbarmachung von Frauen und weiteren Geschlechtern

Österreichs **Wintersportler** zählen zu den besten weltweit.

Geschlechtergerechte Formulierung

Österreichs **Wintersportler_innen** zählen zu den besten weltweit.

Hier wird das Bild vermittelt, dass ausschließlich Männer an der Spitze des Skisports stehen. Dadurch kommt es zu einer Verschiebung der Wahrnehmung aufgrund der Nennung von ausschließlich einem Geschlecht.

Symmetrie

Symmetrisch ist ein Sprachgebrauch immer dann, wenn innerhalb eines Satzes bzw. eines Sinnzusammenhangs (beispielsweise in einem Absatz) die gleichen Sprachbezeichnungen für Geschlechter verwendet werden. *Geschlechtergerecht* bedeutet hier, dass nicht erneut Hierarchien zwischen Geschlechtern oder auch Altersstufen z.B. durch Nicht-Nennung geschaffen werden.

⁹ Die Grundprinzipien des geschlechtergerechten Formulierens orientieren sich am Leitfaden des Bundesministeriums für Bildung, 4. Auflage 2016.

Asymmetrische Formulierung	Geschlechtergerechte Formulierung
Die Landesgeschäftsführer und ihre Mitarbeiter_innen leisten großartige Arbeit.	Die Landesgeschäftsführer_innen und ihre Mitarbeiter_innen leisten großartige Arbeit.
Unsere Mädchen und Herren haben sich im Riesentorlauf selbst übertroffen.	Unsere Läufer_innen haben sich im Riesentorlauf selbst übertroffen.

Das erste Beispiel der Landesgeschäftsführer_innen zieht eine Hierarchie zwischen den Führungskräften (homogen männlich formuliert) und den Mitarbeiter_innen (geschlechtlich variant). Nicht korrekt ist die Beschreibung auch deshalb, weil es auch Landesgeschäftsführerinnen im AMS gibt und diese so sprachlich nicht ausreichend repräsentiert sind.

Beim zweiten Beispiel ist die Bezeichnung *Mädchen* problematisch, weil *Herren* die erwachsene Form darstellt und *Mädchen* die kindliche. Das erzeugt eine klare Hierarchie zwischen den Geschlechtern und wirkt einer Gleichstellung entgegen.

Bereitschaft zu Wortneuschöpfungen

Zur Beurteilung, ob ein Wort mit dem Unterstrich verwendbar ist, sind neben grammatikalischer Richtigkeit auch Lesbarkeit und Einfachheit in der Aussprache relevant. Vor allem die sogenannte „Weglass-Regel“, wonach ein Wort nur dann grammatikalisch richtig ist, wenn auch der Wortstamm ohne Anhang (Suffix) existiert, erhält mit der Einführung des Unterstrichs eine Erweiterung. Zu beachten ist dies vor allem bei Wörtern, die beim Wechsel vom Singular zum Plural die Schreibweise ändern, bzw. beim Wechsel von der männlichen zur weiblichen Bezeichnung.

Beispiel: Arzt, Ärztin, aber: Ärzt_in. Ärzt_in ist korrekt, selbst wenn es das Wort Ärzt nicht gibt.

- Ärzt_innen
- Beamt_in (keinesfalls Beamter_in)
- Bäuer_in
- Journalist_innen
- Kund_innenorientierung
- kund_innenfreundlich
- Patient_innenorientierung
- Stadträt_innen
- Kolleg_in (keinesfalls Kollege_in)

5. Geschlechtergerechte Sprache in der Praxis

Sprachliche Gleichstellung bedeutet, dass beim Formulieren gleich alle Geschlechter mitgedacht werden und nicht im Nachhinein übersetzt und eine Endung angehängt werden muss. Dabei können und sollen auch unterschiedliche Umsetzungsmöglichkeiten, wie sie hier in Folge beschrieben werden, abwechselnd eingesetzt werden. Dann sind die Texte auch gut lesbar.

Wichtig ist,

- schon beim Schreiben geschlechtergerecht zu formulieren und nicht nachträglich anzupassen.
- kreativ zu formulieren. Sprache ist lebendig und manchmal ist es durchaus gerechtfertigt, eine neue Sprachschöpfung zu verwenden.

Damit das kreative geschlechtergerechte Formulieren leichter fällt, enthält der folgende Leitfaden direkte Anleitungen für die tägliche Schreibearbeit mit unterschiedlichen Textsorten (z.B. Stellungnahmen, Richtlinien, Broschüren, Studien, Artikel, Briefe etc.).

Es gibt im Wesentlichen **zwei Arten, geschlechtergerecht** zu formulieren:

- 1. Explizite Nennung und Sichtbarmachung der Geschlechter**
- 2. Umformulierung oder neutrale Ausdrucksweise**

Bei der Anwendung neutraler Formen besteht die Gefahr, dass die einzelnen Geschlechter unsichtbar gemacht werden – und so Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts nicht mehr adressiert werden können. Neutrale Ausdrucksweisen, wie z.B. das Fachpersonal oder die Teilnehmenden, können dazu führen, dass bei den Rezipient_innen aufgrund stark verankerter gesellschaftlicher Denkmuster nur das männliche Geschlecht gedacht und gemeint wird.¹⁰

Bei der Entscheidung, welche Art des geschlechtergerechten Formulierens gewählt wird, ist der Kontext des Ausdrucks entscheidend. So empfiehlt sich in Bezug auf das AMS, einem Unternehmen mit derzeit rund 70% weiblicher Belegschaft, ein Sprachgebrauch mit expliziter Geschlechternennung (z.B. Mitarbeiter_innen) statt einer neutralen Ausdrucksweise (Mitarbeitende).

Geschlechtergerecht sind einzelne Geschlechternennungen auch dann, wenn klar ist, dass es sich bei den Bezeichneten ausschließlich um Frauen bzw. Männer handelt (z.B. weibliche Form im Gleichstellungs- und Frauenförderungsplan).

¹⁰ Senta Trömel Plötz: *Frauensprache Sprache der Veränderung*, 1996, Frankfurt/Main, Fischer Taschenbuchverlag.

5.1. Nicht mehr zeitgemäße Varianten¹¹

- **Generalklauseln** wie: „Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit sind alle Bezeichnungen nur in der männlichen Form angegeben. Selbstverständlich sind aber beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen.“, widersprechen dem Prinzip der Gleichstellung und sind daher in einer modernen Verwaltung nicht zu verwenden.
- **Doppelnennung:** Verwendung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen wie: *die Leserin und der Leser*. Frauen sind hier zwar sichtbar, die Nennung ist gut zu lesen und gibt ein klares Schriftbild, ABER es wird hiermit keine geschlechtliche Vielfalt transportiert.¹²
- **Splitting:** Die Darstellung mit Schrägstrichen ist eine Darstellungsmöglichkeit, um Frauen und Männer sichtbar zu machen. ABER es fehlt die geschlechtliche Vielfalt.
- **Binnen-I:** Das große I wird verwendet, um zu zeigen, dass Männer und Frauen gemeint sind, ABER auch hier fehlt die Sichtbarkeit der geschlechtlichen Vielfalt.

5.2. Geschlechtergerechte Formulierung durch Sichtbarmachung *aller* Geschlechter

Im AMS wird wegen des besseren Schriftbilds und der Barrierefreiheit der Unterstrich bevorzugt. Bei der Ansprache unbekannter Menschen kann niemand wissen, welchem Geschlecht sich die Personen selbst zuordnen. Daher sollte, wenn es Zweifel bezüglich der Geschlechtsidentität einer Person gibt, eine Schreib- und Sprechweise gewählt werden, mit der sich niemand ausgeschlossen fühlt. Wenn klar ist, welchem Geschlecht sich das Gegenüber zuordnet, ist die Anrede, wie auch bisher, geschlechtsspezifisch zu gestalten. Um unangenehme Situationen beispielsweise im Schriftverkehr zu vermeiden, gestaltet sich das Hinzufügen der Personalpronomen in der E-Mail-Signatur als hilfreich: Andrea Russo (er/ihm). Ergänzend ist zu erwähnen, dass sich Sprachwissenschaftler_innen in den vergangenen Jahren bemüht haben, geschlechtsvariante Menschen durch die Verwendung spezifischer Endungen, Artikel sowie Pronomen sprachlich sichtbar zu machen. Anders als beispielsweise in Schweden kam es im deutschen Sprachraum jedoch bislang zu keiner offiziellen sprachlichen Normierung in dieser Richtung. Eine kreative Möglichkeit, geschlechtsvariante Menschen sprachlich sichtbar zu machen, ist die Verwendung von Suffixen (angehängte Ableitungssilbe). Akzeptiert ist bei geschlechtsvarianten Menschen, dass an den Wortstamm im Singular ein x und im Plural ein xs angehängt wird: Mitarbeitx, Mitarbeitxs. Zur Verwendung von Suffixen gibt es im AMS allerdings keine offizielle Empfehlung. Die in den folgenden Ausführungen genannten Beispiele zur expliziten Sichtbarmachung durch Endungen, Artikel und Pronomen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sollen aber als Anregung zur sprachlichen Vielfalt nicht unerwähnt bleiben. **All jene Sprachvarianten, die im AMS-Kontext Verwendung finden können und sollen, sind in der folgenden Darstellung bis Kapitel 5.2.5. grafisch in Blau, Fett und mittels eines Stempels markiert.**

¹¹ Vgl. Gleichbehandlungsanwaltschaft, Sprachleitfaden, 2021

¹² Vgl. Anschläge Ausgabe I 2021.

¹³ https://stura.uni-leipzig.de/sites/stura.uni-leipzig.de/files/dokumente/2020/10/universitaet_leipzig_genderleitfaden.pdf;
vgl. auch Bundeskanzler_innenamt: IMAG Sprachleitfaden 2020.

5.2.1. Bestimmte und unbestimmte Artikel

Alle unten angeführten Möglichkeiten sind geschlechtergerecht. Zur Vereinfachung kann bei Artikeln auch nur die weibliche Form verwendet werden. Dadurch wird, zusammen mit dem Unterstrich, die Geschlechtsinklusion gewährleistet.



Fall	Singular (bestimmter Art)	Plural (bestimmter Art)
Nominativ (Wer?)	die_der Mitarbeiter_in die_r Mitarbeiter_in die Mitarbeiter_in dix Mitarbeitx	die Mitarbeiter_innen dixs Mitarbeitxs
Genetiv (Wessen?)	der_des Mitarbeiter_in der Mitarbeiter_in	der Mitarbeiter_innen
Dativ (Wem?)	der_dem Mitarbeiter_in der Mitarbeiter_in	den Mitarbeiter_innen
Akkusativ (Wen?)	die_den Mitarbeiter_in die Mitarbeiter_in	die Mitarbeiter_innen

Fall	Singular (bestimmter Art)
Nominativ	eine_ein Mitarbeiter_in ein_e Mitarbeiter_in eine Mitarbeiter_in einx Mitarbeitx
Genetiv	einer_eines Mitarbeiter_in einer Mitarbeiter_in
Dativ	einer_einem Mitarbeiter_in einer Mitarbeiter_in
Akkusativ	eine_einen Mitarbeiter_in eine Mitarbeiter_in

5.2.2. Direkte Anrede

Steht das Geschlecht einer konkreten Person jedoch zweifelsfrei fest, besteht weiterhin die Möglichkeit, sie als „sehr geehrte Frau oder sehr geehrter Herr“ anzusprechen. Besteht jedoch Unsicherheit, sei auf die Beispiele des Leitfadens verwiesen.

Um die Anrede nicht direkt mit dem Geschlecht zu steuern („Sehr geehrte Frau Ivanovic!“) und Anreden, die nur das binäre Geschlechtersystem darstellen („Sehr geehrte Damen und Herren!“), zu umgehen, können geschlechtergerechte Anreden verwendet werden.

Sehr geehrte_r Kolleg_in, geehrte Kolleg_innen
Sehr geehrte_r Robin Ivanovic

5.2.3. Pronomen

Im deutschen Sprachsystem gibt es für geschlechtsvariante Menschen **keine** eigenen Pronomen. Das sächliche Personalpronomen „es“ im Deutschen eignet sich dafür nicht, da es aufgrund seines Sachbezugs bei Menschen diskriminierend ist. Es fehlt daher an einer offiziellen Umsetzung/Empfehlung. Für jene, die dennoch mit Pronomen arbeiten wollen, bietet folgende Seite eine Orientierungshilfe: <https://nibi.space/> Für das AMS gibt es keine Empfehlung, die divers/inter/offen/keine Angabe – Pronomen (em etc.) einzusetzen. Die folgende Tabelle stellt leicht umsetzbare Möglichkeiten mit Pronomen vor:

Fall	weiblich	männlich	inter/offen/keine Angabe	geschlechtsinklusiv
Nominativ (Wer?)	sie	er	em	sie_er
Genetiv (Wessen?)	ihrer/-m/-n	seiner/-m/-n	ems	ihrer_seiner
Dativ (Wem?)	ihr	ihm	em	ihr_ihm
Akkusativ (Wen?)	sie	ihn	em	sie_ihn

Anwendungen:

Alternative Geschlechtskategorie

- Alexis studiert Medizin. Em möchte später Ärzt_in werden.
- Alexis hat einen Hund. Ich frage em, ob em ems Hund einsperren kann, denn wegen ems Hundes muss ich die ganze Zeit niesen.
- Alexis hat Geburtstag. Ich schenke em ein Buch.

Geschlechtsinklusiv

- Alexis studiert Medizin. **Sie_er** möchte später **Ärzt_in** werden.
- Alexis hat einen Hund. Ich frage **sie_ihn**, ob **sie_er** **ihren_seinen** Hund einsperren kann, denn wegen **ihres_seines** Hundes muss ich die ganze Zeit niesen.
- Alexis hat Geburtstag. Ich schenke **ihr_ihm** ein Buch.



5.2.4. Akademische Grade und Amtstitel

Beim inklusiven Sprachgebrauch ist gleichermaßen auf die Verwendung von Titeln und akademischen Graden zu achten. Die österreichische Bundesverfassung (Art. 7 Abs. 3) gibt hier Klarheit: „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.“

weiblich	männlich	alternative Geschlechts-kategorie	geschlechtsinklusiv
Magistra / Mag.a	Magister / Mag.	Magistx / Mag.x	Magist_ra / Mag_a
Bakkalaurea / Bakk.a	Bakkalaureus / Bakk.	Bakkalaurex / Bakk.x	Bakkalaure_a / Bakk_a
Doktorin / Dr.in	Doktor / Dr.	Doktorx / Dr.x	Doktor_in / Dr_in
Diplomingenieurin / DI.in	Diplomingenieur / DI.	Diplomingenieurx /DI.x	Diplomingenieur_in / DI_in
Direktorin / Dir.in	Direktor / Dir.	Direktorx / Dir.x	Direktor_in

5.2.5. Lehnworte

Den aus dem Englischen/Französischen übernommenen Personenbezeichnungen wird im Deutschen die für die weibliche und geschlechtsvariante Form verwendete Nachsilbe „-in“ mit Unterstrich angehängt.



Manager_in **Chef_in**
Controller_in **Coach_in**
User_in

5.2.6. Eigennamen¹⁴

Es gibt Eigennamen, die von der jeweiligen Institution aktuell gesetzlich festgelegt sind, wie z.B. Ärztekammer, Kammer für Arbeiter und Angestellte, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond, Österreichische HochschülerInnenschaft. Wir empfehlen, hier zu prüfen, ob solche Bezeichnungen durch ein Gesetz festgelegt sind. Falls nicht, spricht nichts gegen einen kreativen Umgang mit der Sprache.

¹⁴ Entnommen aus: Stadt Wien: Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache, Wien 2011.

5.2.7. Übereinstimmung beim grammatischen Geschlecht

Bei der Verwendung von geschlechterspezifischen Personenbezeichnungen ist darauf zu achten, innerhalb der gleichen Geschlechterkategorie zu bleiben.

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Unsere Kollegin ist Mieter dieser Wohnung.	Unsere Kollegin ist Mieterin dieser Wohnung.
Ihre Frau ist Arzt .	Ihre Frau ist Ärztin .
Die Firma x ist Kunde des AMS.	Die Firma x ist Kundin des AMS.
Frau A. wurde zur Podiumsdiskussion eingeladen. Sie ist jemand, der auch unbequeme Fragen stellt.	Frau A. wurde zur Podiumsdiskussion eingeladen. Sie ist eine Person, die auch unbequeme Fragen stellt.

Auch die Bezeichnungen von Institutionen haben ein grammatisches Geschlecht, welches berücksichtigt werden muss.

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Die AK ist Herausgeber von Broschüren.	Die AK ist Herausgeberin von Broschüren.
Die ÖGK ist dein Ansprechpartner .	Die ÖGK ist deine Ansprechpartnerin .

5.2.8. Zusammengesetzte Hauptwörter

Generell gilt: Dort, wo es um Personen geht, ist auch im zusammengesetzten Wort geschlechtergerechte Sprache anzuwenden. Zu vermeiden sind auch explizit männliche Kollektivbegriffe, wenn auch Frauen und geschlechtsvariante Menschen der so bezeichneten Personengruppe angehören oder angehören könnten.

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Expertenrat einholen	Expert_innenrat oder Rat von Expert_innen einholen
Mitarbeiterbefragung	Mitarbeiter_innenbefragung oder Befragung der Mitarbeiter_innen
Kundenfeedback	Kund_innenfeedback

5.2.9. Bezeichnung von Gremien, Institutionen, Rechtspersönlichkeiten, etc.

Bei Begriffen wie Dienstgeber, Eigentümer, Betriebsrat etc. ist entscheidend, ob die dahinterstehende Person gemeint ist oder das Gremium als rechtlicher Begriff. Durch geschlechtergerechte Formulierung wird hervorgehoben, dass auch Frauen und geschlechtsvariante Menschen in Gremien vertreten sind oder Unternehmen leiten.

Institution	Person
Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan und laut Gesetz in bestimmte Entscheidungen eingebunden.	Einzelne Betriebsrät_innen im AMS sind der Meinung, ...
Frau X. ist als Vertreterin des Unternehmens in die Kommission entsandt.	X. ist Arbeitgeber_in . Ihr_ihm gehört das Unternehmen xy.
Ziele des Unternehmens sind ...	Immer mehr Unternehmer_innen zielen auf ... ab.

5.2.10. AMS – Extras: EFQM, Richtlinien, Berufsbezeichnungen

Im AMS werden viele Spezialbegriffe aus unterschiedlichen Wissensgebieten angewendet. Zur Diskussion führen beispielsweise Begriffe aus dem EFQM. Hier muss vorweggeschickt werden, dass bei der Erfindung des Modells nicht geschlechtergerecht gedacht wurde. Trotzdem lässt sich mit der Anwendung des Unterstrichs und dem Grundsatz der Kreativität ein Kompromiss finden.

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Im EFQM werden strategische Partner definiert.	Im EFQM werden strategische Partner_innen definiert.
Die Frauenberatungsstelle ist ein Partnerprojekt im Sinne des EFQM.	Die Frauenberatungsstelle ist ein Partner_innenprojekt im Sinne des EFQM.
Interessenspartner im EFQM sind MitarbeiterInnen und Kunden .	Die Mitarbeiter_innen sind Interessenspartner_innen im Sinne des EFQM. Ebenso die beiden Kund_innengruppen des AMS: arbeitssuchende Personen und Unternehmen.
Kunden des AMS sind Arbeitsuchende und Unternehmen.	Zu den Kund_innen des AMS zählen arbeitssuchende Personen und Unternehmen (oder auch: Unternehmer_innen).
Mitarbeiterbefragung	Anhand der jährlichen Mitarbeiter_innen-Befragung im AMS will der Vorstand ...

Achtung Kontext:

Nachdem im AMS die Belegschaft zu fast 70% aus Frauen besteht, sollte hier von geschlechtsneutralen Formulierungen wie z.B. Mitarbeitenden-Befragung Abstand genommen werden. Ziel von geschlechtergerechter Sprache ist nicht die Unsichtbarmachung von Frauen.

Beispiele aus der Richtlinienarbeit im AMS:

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Der/die Vorgesetzte informiert seine/ ihre MitarbeiterInnen .	Die_der Vorgesetzte informiert alle Mitarbeiter_innen .
Der/die Vorgesetzte vereinbart mit dem/der jeweiligen MitarbeiterIn Zeit und Ort für das Gespräch.	Vorgesetzte und Mitarbeiter_innen vereinbaren gemeinsam Zeit und Ort für die jeweiligen Gespräche.
Das erzielte Ergebnis wird von dem/ der Vorgesetzten festgehalten und von beiden Gesprächspartner/inne/n unterzeichnet. Auf Wunsch erhält der/ die Mitarbeiter/in eine Kopie.	Das erzielte Ergebnis wird von den jeweiligen Vorgesetzten festgehalten und von beiden Gesprächsbeteiligten unterzeichnet. Auf Wunsch erhält die Mitarbeiter_in eine Kopie.
Sie signalisieren Ihrem/Ihrer GesprächspartnerIn ...	Sie signalisieren Ihrem Gegenüber ...

Ein wichtiges Kapitel im AMS ist die korrekte Schreibweise von Berufsbezeichnungen nicht nur im Kontext der Inseratengestaltung, sondern auch im Bereich der Berufsinformation.

In § 9 des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) wird das Gebot der „geschlechtsneutralen Stellenausschreibung“ vorgeschrieben.

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Koch/Köchin	Köch_in, Koch_Köchin *
Kindergartenpädagogog/in	Kindergartenpädagogog_in
Junior Assistent (m/w)	Junior Assistent (m/w/x) Hinweis: nur bei englischsprachigen oder bereits geschlechtsneutralen Berufsbezeichnungen empfiehlt sich der Zusatz (m/w/x).

*
Ausdrücklich abgeraten wird im AMS Kontext von der Variante "Koch (w/m/x)", da es hiermit zu einer erneuten Festschreibung der männlichen Form als sprachliche Norm kommen würde.

Als Alternative zu den genannten Berufsbezeichnungen ist auch noch der Anhang „all genders“ im Umlauf. Für diesen gibt es jedoch keine adäquate deutsche Übersetzung, weshalb von (all genders) als Ergänzung im AMS-Kontext abgeraten wird.

Das d steht für „divers“; inzwischen hat sich das X als Sammelabkürzung für alle anerkannten Geschlechterkategorien (inter/divers/offen/keine Angabe) durchgesetzt.

5.3. Geschlechtergerechte Formulierung durch neutrale Ausdrucksweisen und Umformulierungen

Insbesondere wenn eine Personengruppe unbekannt ist, spricht nichts gegen geschlechtsneutrale Formulierungen. Hierbei werden theoretisch alle Geschlechter eingebunden, diese sind jedoch nicht explizit geschlechterspezifisch gekennzeichnet. Die Anwendung neutraler Anreden darf aber NICHT dazu führen, dass beispielsweise das weibliche Geschlecht in der Verschriftlichung erneut unsichtbar wird.

5.3.1. Direkte Anrede

Grundsätzlich ist zu empfehlen, in der direkten Ansprache/Anschrift neutrale Formulierungen zu verwenden, um die bisher durch das Geschlecht gesteuerte Anrede zu vermeiden. Dies ist deshalb wichtig, weil viele Menschen zwar offiziell eindeutig der binären Geschlechterstruktur zugeordnet sind, sich jedoch nicht explizit dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugehörig fühlen oder biologisch zuordenbar sind. Im übrigen Sprachgebrauch ist anstatt neutraler Formulierungen die gendergerechte Schreibweise mit dem Unterstrich anzuwenden.

Guten Morgen / Guten Tag / Guten Abend Alexis Novak
 Sehr geehrtes Team
 Sehr geehrte Interessierte
 Als Nächstes spricht Kim Yilmaz

5.3.2. Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen sind nur dann neutral, wenn durch die Formulierung kein Rückschluss auf das Geschlecht gegeben werden kann. Trägt das Nomen im Singular einen geschlechtsspezifischen Artikel, muss dieser angepasst werden. Das generische Maskulinum ist KEINE neutrale und geschlechtergerechte Form.

die Fachkraft	die_der Vortragende – die Vortragenden
die Belegschaft	die_der Vorgesetzte – die Vorgesetzten
das Führungsteam	die_der Angestellte – die Angestellten
das Personal	die_der Beschäftigte – die Beschäftigten
die Führungskraft	die_der Betroffene – die Betroffenen
die Arbeitskraft	die_der Erwerbstätige – die Erwerbstätigen
	die_der Angehörige – die Angehörigen
	die_der Arbeitssuchende – die Arbeitssuchenden
	die_der Studierende – die Studierenden
	die_der Leistungsbeziehende – die Leistungsbeziehenden
	die_der Jugendliche – die Jugendlichen

Denkanstöße zum geschlechtsneutralen Umformulieren:

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Gelingt es dem Vorgesetzten , die Gruppe zu motivieren ...	Gelingt es der Führungskraft , die Gruppe zu motivieren ...
Der Mitarbeiter ist motiviert.	Die Arbeitskraft ist motiviert.
Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.	Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn die Beschäftigten innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende ihrer Tagesarbeitszeit selbst bestimmen können.
Ein Fachmann sorgt für die regelmäßige Prüfung der Heizanlagen.	Fachkräfte (Fachleute) sorgen für die regelmäßige Prüfung der Heizanlagen.
Wenn nichts anderes vereinbart ist und im Kollektivvertrag auch keine entsprechende Regelung vorgesehen ist, kann der Angestellte nur zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.	Wenn nichts anderes vereinbart ist und im Kollektivvertrag auch keine entsprechende Regelung vorgesehen ist, können Angestellte nur zum Ende eines Kalendervierteljahres gekündigt werden.
Der Arbeitsaufwand entspricht 30 Manntagen .	Der Arbeitsaufwand entspricht 30 Arbeitstagen .
Beim Sprechen über geschlechtsvariante Personen: Auf dem Sessel liegen seine Unterlagen .	Auf dem Sessel liegen Kim Yilmaz' Unterlagen.

5.3.3. Neutrale Bezeichnungen als Ersatz binärer Paarformen

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma	die Beschäftigten der Firma
die Studentinnen und Studenten	die Studierenden
Die Patientin bzw. der Patient wird hier vorbildlich betreut.	Die Kranken werden hier vorbildlich betreut.
der Mann/die Frau	neutrale Personenbeschreibung bzw. die Person/die Personen
Der Betrieb beschäftigt viele Ausländerinnen und Ausländer , vor allem Türkinnen und Türken, Griechinnen und Griechen und Italienerinnen und Italiener .	Der Betrieb beschäftigt viele ausländische Arbeitskräfte , vor allem aus der Türkei, aus Griechenland und Italien .
Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten an einem neuen Projekt.	Das Team (die Abteilung, das Personal) arbeitet an einem neuen Projekt.
Nehmen Sie Kontakt mit dem Leiter oder der Leiterin auf!	Nehmen Sie Kontakt mit der Leitung auf!
Die Personalvertreterinnen und Personalvertreter versuchen, den Druck durch bessere Arbeitsverhältnisse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu mindern.	Die Personalvertretung versucht, den Druck durch bessere Arbeitsverhältnisse für die Belegschaft zu mindern.

5.3.4. Umschreibung des Personalpronomens „man“

Es ist sprachwissenschaftlich umstritten, ob *man* direkt von dem *Mann* abgeleitet wurde. Falls die progressive Neuschöpfung *frau* oder *mensch* nicht in Frage kommt, kann das Personalpronomen *man* auf folgende Arten vermieden werden.

- Umformulierung in den Passivsatz
- Benennung der Personen, die mit *man* gemeint sind
- direkte Anrede

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Man rechnet mit zahlreichen Besuchern.	Es werden zahlreiche Besucher_innen erwartet.
Man sollte sich bei den einschlägigen Unternehmen bewerben .	Sie sollten sich bei den einschlägigen Unternehmen bewerben .
Man hat Folgendes zu beachten :	Bitte beachten Sie folgenden Hinweis:
Das kann man sich ersparen , indem man gleich klarer formuliert.	Das können wir uns ersparen , indem wir gleich klarer formulieren.
Stößt man auf Schwierigkeiten bei einer berechtigten Reklamation, so kann man sich diesbezüglich bei der Beratungsstelle beraten lassen.	Wer auf Schwierigkeiten bei einer berechtigten Reklamation stößt, kann sich diesbezüglich bei der Beratungsstelle beraten lassen.

5.3.5. Umformulierungen

Sache statt Person

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Rollstuhlfahrer haben über den Verwaltungseingang Zugang.	Ein rollstuhlgerechter Zugang befindet sich am Verwaltungseingang.
Wie bekomme ich eine Praktikantenstelle ?	Wie komme ich zu einer Praktikumsstelle ?
Teilnehmerliste	Teilnahmeliste
Rednerpult	Redepult
Benutzerordnung	Benutzungsordnung
Der Antragsteller füllt den Antrag vollständig aus.	Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

Passivformen

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Oft werden schon in der Schule Betriebe genannt, wo man in den Ferien eine Stelle als Praktikant bekommen kann.	Oft werden schon in der Schule Betriebe genannt, wo in den Ferien ein Praktikum absolviert werden kann .
Die Kollegen in der Personalabteilung erarbeiteten einen neuen Arbeitsplan.	In der Personalabteilung wurde ein neuer Arbeitsplan erarbeitet .

„Wer“- Konstruktionen

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Raucher haben eine kürzere Lebenserwartung.	Wer raucht , hat eine kürzere Lebenserwartung.
Wer von euch hat seinen Urlaub schon geplant?	Wer von euch hat den Urlaub schon geplant?
An diesem Seminar nehmen nur überzeugte Befürworter der Geschlechtergerechtigkeit teil.	Wer an diesem Seminar teilnimmt, befürwortet Geschlechtergerechtigkeit aus Überzeugung .
Geschlechtergerecht, aber den Lesefluss beeinflussend: Der_die Mitarbeiter_in, der_die sich rechtzeitig anmeldet, kann an der Veranstaltung teilnehmen.	Wer sich rechtzeitig anmeldet, kann an der Veranstaltung teilnehmen.

Relativsätze

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
die Besitzer von Jahreskarten	alle, die eine Jahreskarte besitzen
jeder, der dieses Infoblatt liest	alle, die dieses Infoblatt lesen
Das Parkpickerl für die Bewohner des 4. Bezirkes	Das Parkpickerl für diejenigen, die im 4. Bezirk wohnen

Eigenschaftswörter anstelle von männlichen Hauptwörtern

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Die Krankenkassen ersetzen bei einem Auslandsurlaub nur einen Teil der Arzt- und Behandlungskosten.	Die Krankenkassen ersetzen bei einem Auslandsurlaub nur einen Teil der Kosten der medizinischen (ärztlichen) Behandlung.
Befolgen Sie den Rat des Arztes/ der Ärztin!	Befolgen Sie den ärztlichen Rat!
In der Regel ist das Praktikum mit Arbeitsverträgen, die den Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern entsprechen , abzusichern.	In der Regel ist das Praktikum mit Arbeitsverträgen entsprechend den sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen abzusichern.

6. Sprachliche No-Gos

Sprachwissenschaftlich gibt es eine Vielzahl an diskriminierenden Begriffen, wobei sich die Quantität jener Ausdrücke unterschiedlich gestaltet. Für weiße, heterosexuelle Cis¹⁵-Männer gibt es kaum abwertende Bezeichnungen. Außerdem sind geschlechterstereotype Ausdrücke, welche Frauen als schwächer darstellen und geschlechtsvariante Menschen gänzlich ausschließen, nicht anzuwenden:¹⁶

Milchmädchenrechnung	Seinen Mann stehen	Herumzigeunern
Weibergeschwätz	Not am Mann	Fräulein
Das ist getürkt	Durch den Rost fallen	uvam.

nicht geschlechtergerecht	geschlechtergerecht
Führungsmannschaft	Führungsteam
das schwächere Geschlecht/ das stärkere Geschlecht/ das andere Geschlecht	andere Geschlechter
Mütterberatung	Elternberatung
Mädchenname	Geburtsname
Etwas auf Vordermann bringen	Etwas in Schwung bringen
Putzfrau	Reinigungskraft, Reinigungspersonal

¹⁵ Cis stellt analog zu trans das Verhältnis von Geschlechteridentität und Geburtsgeschlecht dar. Die Zuschreibung cis gilt für jene, bei welchen Geschlechteridentität und Geburtsgeschlecht übereinstimmen.

¹⁶ Vgl. JKU Linz, Leitfaden 2020.

Links und Quellen

Verwendete und weiterführende Literatur

Gleichbehandlungsanwaltschaft: Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe, Leitfaden, Autor*innen: Boka En, Tobias Humer, Marija Petričević, Tinou Ponzer, Claudia Rauch, Katta Spiel, Wien, 2021

Bundesministerium für Bildung: Geschlechtergerechtes Formulieren. 4. Auflage, Wien 2016.

Horvath, Lisa / Sczesny, Sabine: Reducing the lack of fit for women with leadership? Effects of the wording of job advertisements. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 25(2), S. 316–328; 2016.

Johannes-Kepler-Universität Linz (JKU Linz): Platz für gerechte Kommunikation. Leitfaden für eine inklusive Sprache, Linz 2020.

Stadt Wien: Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache, Wien 2011.

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

Trömel Plötz, Senta: *Frauensprache Sprache der Veränderung*, Fischer Taschenbuchverlag, Frankfurt/Main 1996.

Vervecken, Dries / Hannover, Bettina / Wolter, Ilka: 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; 2013.

Internet

AK Wien, Sora (2017): Studie zur Arbeitssituation von LSBTI-Personen in Österreich: https://www.arbeiterkammer.at/infopool/akportal/Studie_Arbeitssituation_von_LSBTI-Personen_in_Osterreich.pdf

Bundesministerium für Frauen zu geschlechtergerechter Sprache: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung/sprachliche-gleichbehandlung-frauen-maenner.html>

Bundesministerium für Inneres (2020): Erlass Geschlechtseintrag vom 9.9.2020: <https://vimoe.at/wp-content/uploads/2020/10/2020-09-ErlassGeschlechtseintragNeu.pdf>

Feigl Susanne (2011): Referat bei der Gesamtösterreichischen AMS-Gleichbehandlungstagung: Geschichte und rechtliche Grundlagen der Gleichstellung in Österreich: http://intranet.ams.or.at/0/gbb/fra/gleichstellungsbeauftragte_am_arbeitsmarkt/gleichstellungsbeauftragte_am_arbeitsmarkt_2018/001_geschichte_und_gl_der_gleichberechtigung_feigl_2011.pdf

Frauenabteilung der Stadt Wien (2007): Leitfaden für gendersensible Didaktik <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf>

Heikos Blog für Inklusion und Barrierefreiheit: Diskriminiert das Gendersternchen blinde Menschen? <https://heikos.blog/2020/11/08/diskriminiert-das-gender-sternchen-blinde-menschen/?fbclid=IwAR22UJBI5pwaN1eoR5d0iaH0Yuv1Qji3muuL3Trn-6lvFzC6eGr-xSMrVm6U>

Intersex Human Rights Australia (IHRA): <https://ihra.org.au/16601/intersex-numbers/>

The Intersex Roadshow: How Common is Intersex Status? <http://intersexroadshow.blogspot.co.at/2012/03/how-common-is-intersex-status.html>

Nicht-binär Wiki: <https://nibi.space/>

Universität Leipzig Gender-Leitfaden (Oktober 2020): https://www.frages.uni-leipzig.de/fileadmin/Einrichtung_FraGes/Zentrum_für_Frauen-Geschlechterforschung/Universität_Leipzig_Genderleitfaden.pdf

Universität Wien (2019): Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung: https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf

Verein intergeschlechtliche Menschen Österreich (Vimoe): <https://vimoe.at/ueber-inter/#toggle-id-5>

Welt.de: Justizministerium schreibt Gesetz nur in deutscher Form: <https://www.welt.de/politik/deutschland/article217686314/Justizministerium-schreibt-Gesetzesentwurf-nur-in-weiblicher-Form.html>

