

Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe

Leitfaden

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

+43 1 532 02 44

gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Autor*innen: Boka En, Tobias Humer, Marija Petričević,

Tinou Ponzer, Claudia Rauch, Katta Spiel

Gestaltung: BKA Design & Grafik

Druck: Digitalprintcenter BMI

Wien, 2021

Vorwort

Sprache schafft Wirklichkeit. Sie kann zu Begegnungen auf Augenhöhe und Anerkennung führen, aber auch zu Würdeverletzungen. Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen, die durch verbale Belästigungen erfolgen. Ein diskriminierungsfreier und geschlechtersensibler Sprachgebrauch ist wesentlich für die Gleichbehandlung und Gleichstellung aller Geschlechter. In Zusammenarbeit mit Autor*innen aus unterschiedlichen Disziplinen möchte die Gleichbehandlungsanwaltschaft praktische Handlungsanleitungen für eine inklusive und respektvolle Kommunikation bereitstellen, unabhängig von Geschlechtsidentität, Geschlechtsmerkmalen und Geschlechtsausdruck. Dabei werden Möglichkeiten des geschlechtersensiblen Formulierens unter Berücksichtigung von Aspekten der Barrierefreiheit und der technologischen Infrastruktur aufgezeigt. Dieser Leitfaden kann Unternehmen, Institutionen und Einzelpersonen dabei unterstützen, eine inklusive Sprachkultur zu entwickeln, in der geschlechtliche Vielfalt selbstverständlich Anerkennung findet.

Für die Bereitstellung umfassender Fachexpertisen bei der Entwicklung dieses Leitfadens bedanken wir uns ausdrücklich bei den Autor*innen Boka En, Tobias Humer, Marija Petričević, Tinou Ponzer, Claudia Rauch und Katta Spiel.

Inhalt

Einleitung	4
Was bedeutet Geschlechtervielfalt?.....	5
Warum sollte Kommunikation geschlechtersensibel sein?.....	9
Rechtlicher Rahmen	13
Barrierefreiheit	17
Geschlecht in technologischer Infrastruktur	21
Häufige Fragen	25
Gibt es mehr als Frau und Mann?.....	26
Wie spreche ich eine Person mit alternativem Geschlechtseintrag an (inkl. Pronomen)?.....	27
Wäre es höflicher, „Sehr geehrte Damen und Herren“ zu sagen?.....	27
Ist das zu kompliziert für das Formular/Computersystem...?.....	28
Ist geschlechtersensible Sprache schwer zu verstehen?.....	28
Wie kann ich geschlechterinkludierende Zeichen wie * oder _ aussprechen?.....	29
Gibt es nichts Wichtigeres als geschlechtersensible Sprache?.....	30
Möglichkeiten des geschlechtersensiblen Formulierens	31
Geschlechtsneutrale Formulierungen.....	32
Explizit geschlechtersensible Formulierungen.....	33
Weitere Varianten.....	35
Beispiele für komplexere Formulierungen.....	36

Anreden für größere Personengruppen – in E-Mails, bei Reden etc.....	37
Anreden für Einzelpersonen.....	38
Sprechen über Personen – Pronomen etc.....	38
Annahmen und Assoziationen.....	41
Sammlung von Dokumenten, Studien und Leitfäden.....	43
Broschüren.....	43
Beispiele von österreichischen Universitäten.....	44
Beispiele aus Deutschland.....	45
Sonstiges.....	45
Kontaktadressen.....	46
Formulierungssammlung.....	48
Geschlechtsneutrale Formulierungen.....	48
Explizit geschlechtersensible Formulierungen: „Gender-Stern“.....	48
Komplexere Formulierungen.....	49
Anreden für größere Personengruppen – in E-Mails, bei Reden etc.....	49
Anreden für Einzelpersonen.....	50
Sprechen über Personen.....	50
Annahmen und Assoziationen.....	51
Literaturverzeichnis.....	52
Abkürzungen.....	54
Autor*innen.....	55

Einleitung

Was bedeutet Geschlechtervielfalt?

Boka En, Tobias Humer, Tinou Ponzer

Geschlecht spielt in unserer Gesellschaft von Geburt an eine große Rolle. Wir wachsen in der Erziehung und Wissensvermittlung auf, dass es Mädchen und Buben gibt, welche zu Frauen und Männern heranwachsen. Dabei werden wir von klaren Vorstellungen geprägt, wie sich diese geschlechtlichen Entwicklungen jeweils darstellen und welche körperlichen sowie sozialen Attribute damit verknüpft sind oder sein dürfen.

Dabei spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: Manche denken zuerst an körperliche Geschlechtsmerkmale, andere an Geschlechtsidentität, wieder andere mehr an Geschlechtsausdruck oder auch an Geschlechterrollen. Das heißt, Geschlecht besteht aus mehreren Aspekten, wo meist in zwei gänzlich abgegrenzte Richtungen gedacht und eingeordnet wird: weiblich oder männlich. Dabei wird auch davon ausgegangen, dass wir von außen wissen können, wie das bei anderen Menschen „ist“, was richtig und falsch, passend oder unpassend ist. Leider gibt es oft auch Normvorstellungen dazu, was „gesund“ und „natürlich“ ist, während „Abweichungen“ von dieser Norm als nicht gesund, erstrebenswert, schön oder positiv gelten.

Tatsächlich ist Geschlecht vielfältig und so individuell wie ein Fingerabdruck (siehe dazu auch „Gibt es mehr als Frau und Mann?“ in den häufig gestellten Fragen).

Bei den **körperlichen Geschlechtsmerkmalen** geht es um Ausprägungen von inneren und äußeren Geschlechtsorganen sowie Genetik und Hormone, die auch die sogenannten sekundären Geschlechtsmerkmale beeinflussen. Wenn diese Merkmale nicht eindeutig den medizinischen / gesellschaftlichen Normvorstellungen von „weiblich“ und „männlich“ zugeordnet werden können, spricht

man von Variationen der Geschlechtsmerkmale oder **Intergeschlechtlichkeit**. Das bedeutet, dass Genitalien und andere Geschlechtsmerkmale individuell aussehen oder angelegt sein können, bestimmte Geschlechtsentwicklungen ausbleiben oder üblicherweise einem „anderen“ Geschlecht zugeordnet werden. In der Medizin wird von Varianten der Geschlechtsentwicklung oder Intersexualität gesprochen, die etwa im internationalen Krankheitsindex ICD-11 als behandlungsbedürftige Störungen eingestuft werden. Es kommt häufig zu medizinischen Eingriffen in die gesunden Körper von Kindern und Jugendlichen, um ihr Geschlecht geschlechtszuweisend, also entweder feminisierend oder maskulinisierend, zu verändern – obwohl die Intergeschlechtlichkeit rein körperlich keine Gefahr für sie darstellt. Dabei handelt es sich um schwerwiegende Operationen und Hormongaben, die gesundheitlich nicht notwendig sind und zu denen die betroffenen Personen gerade in jungen Jahren nicht zustimmen können. Soziale Vorstellungen und Normen dazu, wie „männliche“ und „weibliche“ Körper zu sein und zu funktionieren haben, spielen hier die ausschlaggebende Rolle. Allerdings kann man die Geschlechtsidentität eines Menschen nicht voraussagen und bei Neugeborenen auch nicht wissen, welche körperlichen Entwicklungen später eventuell rund um die Pubertät passieren oder nicht passieren. Es gibt zunehmend Anstrengungen, diese Ausgangssituationen im Bereich der Medizin positiv zu verändern. Seit 2019 gibt es als Schritt in diese Richtung erstmals die „Empfehlungen zu Varianten der Geschlechtsentwicklung“ des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.¹

Manche intergeschlechtlichen Menschen bezeichnen sich als „**inter**“, die meisten aber als Frauen oder Männer. Dadurch wird ersichtlich, dass Körper bzw. deren Zuschreibungen nicht die (individuelle) Geschlechtsidentität definieren.

1 <https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Gesundheitssystem/Gesundheitssystem-und-Qualitaets-sicherung/Planung-und-spezielle-Versorgungsbereiche/Empfehlungen-zu-Varianten-der-Geschlechtsentwicklung.html>

Dieser Aspekt ist sehr wichtig, um Geschlechtervielfalt zu verstehen. **Geschlechtsidentität** bezieht sich darauf, wie Menschen sich selbst als geschlechtliche Individuen wahrnehmen bzw. wie sie von anderen wahrgenommen werden wollen. Die Geschlechtsidentität kann z.B. als „weiblich“, „männlich“, „nicht-binär“, „inter“ oder ganz individuell benannt werden und ist grundsätzlich etwas Intimes und Persönliches. In einer Welt, die durch Geschlechterteilungen und -trennungen geprägt ist, bleibt die Frage nach der eigenen Geschlechtsidentität aber nicht nur etwas Privates. Wir alle führen zum Beispiel persönliche Dokumente, die Aufschluss darüber geben sollen, welches Geschlecht bzw. welcher Personenstand uns zugewiesen wurde (bzw. wie wir ihn eventuell geändert haben). Individualität und sozial/konventionell geprägte „Uneindeutigkeiten“ werden problematisiert. Diskriminierung, Mobbing, Ausschlüsse und Gewalt sind Erfahrungen, die Menschen machen, wenn ihre Erscheinung und ihre Geschlechtsidentität vielfältiger als die gewohnte Norm sind.

Transgeschlechtlich (oder einfach „trans“) zu sein bedeutet, dass das erlebte und gelebte Geschlecht nicht dem Geschlecht entspricht, das durch Medizin und Gesellschaft zum Zeitpunkt der Geburt zugewiesen wurde. Es kann (nach binärer Logik) ebenso bedeuten, dass für die Person das „andere“ Geschlecht zutrifft. Ob sich Menschen als transgeschlechtlich, trans, transgender, transident, trans männlich, trans weiblich, einfach nur männlich oder weiblich oder noch anders bezeichnen, ist wiederum individuell unterschiedlich. Von manchen Personen wird „trans“ ausschließlich als Bezeichnung für Personen verwendet, die sich innerhalb des **binären Geschlechtersystems von Frau/Mann** verorten. Andere Personen schließen in der Verwendung des Begriffs „trans“ auch nicht-binäre Geschlechtsidentitäten ein.

Nicht-binäre oder auch **non-binäre Menschen** finden in der binären, rein zweigeschlechtlichen Zuordnung keinen Platz für sich und haben diverse Identitäten, die real und ernst zu nehmen sind. Manche nicht-binären und trans Personen verändern selbstbestimmt die Geschlechtsmerkmale ihres Körpers,

manche nicht (der Zugang zur gesundheitlichen Versorgung diesbezüglich ist außerdem nicht einfach). Trans und nicht-binäre Menschen erfahren massive Hürden und Diskriminierungen, etwa sozial, rechtlich und auch in der Medizin, wozu auch eine lange Geschichte der Pathologisierung zählt. Geschlechtervielfalt ist aber nicht krankhaft.

Trans- und Intergeschlechtlichkeit müssen einander auch nicht ausschließen: Eine intergeschlechtliche Person kann sich beispielsweise auch als transgeschlechtlich erfahren, wenn das bei der Geburt – und mitunter in Folge operativ und hormonell – zugewiesene und durch Sozialisation geprägte Geschlecht nicht mit der Geschlechtsidentität übereinstimmt. Gleichzeitig gibt es viele Personen, die erst durch medizinische Untersuchungen im Rahmen einer Therapieabklärung erfahren, dass ihr Körper Variationen der Geschlechtsmerkmale aufweist.

Wir sprechen bei inter, trans und nicht-binären Personen von einer Vielfalt an Körpern und Identitäten, als Überbegriff wird manchmal auch von **„geschlechterdiverse Personen“** gesprochen.

Zu all diesen Menschen können wir fragen: Muss ihr Körper den Vorstellungen anderer entsprechen? Muss ihre Identität die Erwartungen anderer erfüllen? Geht es nicht vielmehr darum, als Individuum angenommen zu werden und gleiche Rechte und Behandlung zu erfahren? Diversität gab es immer schon – anstatt sie zu tabuisieren und zu stigmatisieren, sollte sie besser positiv und sichtbar dargestellt und wahrgenommen werden. Das Engagement für gleiche Rechte, Anerkennung und Schutz besonders vulnerabler Gruppen und ihre verstärkte Sichtbarkeit zeigen uns, wie wichtig es ist, die Lebensrealitäten von geschlechterdiversen Menschen zu (er)kennen und zu verbessern.

Das Wichtigste ist: Nur ein Mensch selbst kann darüber Bescheid geben, welches Geschlecht er hat – und sollte auch nur selbst darüber bestimmen (dürfen).

Warum sollte Kommunikation geschlechtersensibel sein?

Boka En, Marija Petričević, Tinou Ponzer

Geschlechterdiverse Menschen arbeiten und bewegen sich in allen Bereichen der Gesellschaft. Oft weiß ihre Umgebung nicht oder nur teilweise von ihnen, seien das Kolleg*innen, Vorgesetzte, private oder andere Kontakte. Geschlechtersensible Sprache und Kommunikation schafft Begegnungen auf Augenhöhe und gleichwertigen Platz für alle Geschlechter. Jedenfalls hilft solche Sprache dabei, dass die Existenz von geschlechterdiversen Personen anerkannt, wahrgenommen und vermittelt wird. Genauer betrachtet bedeutet sprachliche Inklusion einerseits, konkrete Menschen richtig anzusprechen und anzuschreiben bzw. korrekt über sie zu sprechen und zu schreiben. Andererseits bedeutet sie auch, durch die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen eine falsche Zuschreibung zu vermeiden.

Geschlechtliche Vielfalt und Individualität ganz allgemein und im persönlichen Umgang zu respektieren, ist eine Aufgabe aller Mitglieder der Gesellschaft in einem wertschätzenden Miteinander. Diese Anerkennung spiegelt sich gerade in der Sprache und Kommunikation wider. Sie bildet nicht nur die Realität ab, sie kann auch zu realer Inklusion von inter, trans und nicht-binären Menschen führen. In verschiedenen Studien zu geschlechtergerechter Sprache wurde festgestellt, dass diese tendenziell Bewusstsein für Geschlechtervielfalt jenseits von Stereotypen schafft. Das kann etwa bedeuten, dass Menschen sich bei einer bestimmten Berufsbezeichnung eher auch Frauen vorstellen können bzw. sich in weiblich dominierten Feldern eher auch Männer vorstellen können.² Für

2 Siehe dazu etwa Braun/Sczesny/Stahlberg 2005; Horvath et al. 2016; Sczesny/Formanowicz/Moser 2016.

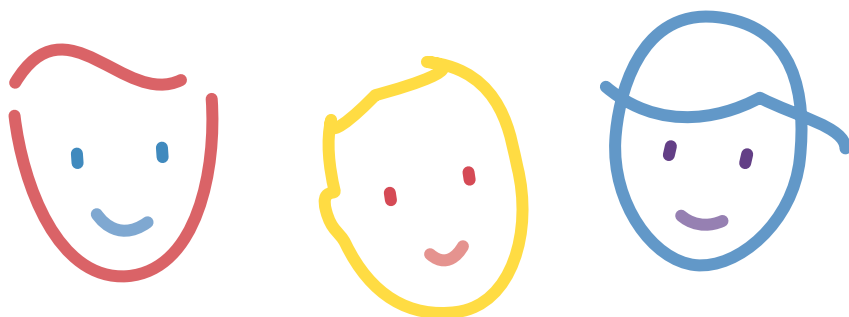
nicht-binäre Sprache kann von Ähnlichem ausgegangen werden, sie ist als Bestärkung und Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichbehandlung zu sehen. Wir wollen dazu anregen, keine Scheu zu haben, sich dafür zu öffnen und Ihre Mitarbeitenden, Kolleg*innen, Vorgesetzten, Kund*innen, Klient*innen, Mitmenschen direkt und indirekt zu unterstützen und durch die Anwendung geschlechtersensibler Sprache gleichwertigen Umgang sicherzustellen.

Bei Punkten wie Anrede, Pronomen-Verwendung, Name und Personenstand sind sprachliche Begriffe mit Geschlecht verknüpft. Daher sollte sowohl in verschiedenen Kommunikationskanälen (persönlicher Dialog, E-Mail, Telefon) als auch in Dokumenten berücksichtigt werden, dass verschiedene Angaben existieren und nicht – unserer Gewohnheit nach – miteinander „übereinstimmen“ müssen. Beispielsweise kann nicht immer vom Namen, vom Klang der Stimme oder vom Aussehen auf die individuell passende Anrede oder den Personenstand geschlossen werden. Es ist also sinnvoll, Personen die Möglichkeit zu geben, solche Angaben selbst zu machen, statt diese Angaben einfach auf Basis der eigenen Annahmen vorauszusetzen. Außerdem hilft es, wenn richtige Anrede und Pronomen-Verwendung generell bei allen erfragt (und gespeichert) werden und nicht nur dann, wenn Unklarheiten aufkommen. In Formularen, Erhebungen etc. heißt das, Optionen anzubieten, die mehr zulassen als nur (die zwei vorgegebenen) „Mann“/„Frau“-Kategorien. Dies orientiert sich an der aktuellen rechtlichen Lage (siehe mehr dazu im Abschnitt „Rechtlicher Rahmen“) und könnte nach Möglichkeit auch als ein Freifeld gestaltet sein, wo die Geschlechtsbezeichnung bzw. gewünschte Anrede eingetragen wird. Mitunter kann diese Kategorie auch ganz weggelassen werden, weil sie in einem bestimmten Kontext gar nicht von Belang ist. Das kann als Anregung verstanden werden, generell die folgenden Fragen zu stellen:

- In welchen Kontexten brauchen wir überhaupt Angaben zum Geschlecht und wo nicht?
- In welchen Kontexten wird automatisch auf ein bestimmtes, binäres Geschlecht geschlossen?
- In welchen Kontexten wird Menschen die Möglichkeit verwehrt, (andere) korrekte Angaben zu ihrer Person zu machen?
- Welche Barrieren können abgebaut werden, damit Menschen, die (noch) keine Personenstands- oder /und Namensänderung machen können oder konnten, trotzdem entsprechende Möglichkeiten zu einer korrekten Anrede erfahren?
- Etc.

Diese Fragen und die Beschäftigung mit sowie die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache wirken im ersten Moment wohl auf viele ungewohnt. Allerdings kann die Auseinandersetzung mit und die adäquate Verwendung von geschlechtersensibler Sprache Kommunikation auf Augenhöhe ermöglichen, unangenehme „Outing“-Situationen verhindern und einen respektvollen Umgang mit persönlichen Rechten garantieren. Sie gibt jedenfalls Sicherheit in der Kommunikation nach innen und nach außen, sodass Personen nicht falsch angesprochen bzw. sprachlich diskriminiert werden. Zu empfehlen sind dazu interner Austausch, Schulungen und Sensibilisierung durch Expert*innen. Denn diese Maßnahmen befördern unsere grundsätzlichen Werte und Umgangsformen. Die kontinuierliche Verwendung von geschlechtersensibler Sprache und der persönlichen, richtigen Angaben ist nicht nur ausschlaggebend für die betreffenden Personen, sondern hat auch starken Bildungscharakter. Sie wirkt als Vorbild für alle Generationen, Schichten und Personengruppen.

Das Recht auf Achtung des Privatlebens sichert Einzelnen einen privaten Bereich zur freien Entwicklung und Entfaltung der Persönlichkeit. Persönlichkeiten sind mannigfaltig und manifestieren sich auf unterschiedlichen Ebenen, so auch als Ausdruck individueller Geschlechtsidentität. Dabei gilt es geschlechtliche Vielfalt anzuerkennen. Als zentrale Form menschlicher Kommunikation ermöglicht Sprache, unseren Mitmenschen gegenüber Akzeptanz und Anerkennung auszudrücken. Sprachliche Berücksichtigung der Vielfalt geschlechtlicher Identitäten macht Diversität nicht nur sichtbar, sondern trägt auch dazu bei, deren Anerkennung Realität werden zu lassen. Zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter bedarf es daher einer vorbildhaften Berücksichtigung geschlechtlicher Diversität durch die Verwendung geschlechtersensibler Sprache.



Rechtlicher Rahmen

Marija Petričević

Bis Ende des Jahres 2018 wurde das Geschlecht jedes in Österreich geborenen Kindes ausschließlich als „weiblich“ oder „männlich“ eingetragen, so auch bei intergeschlechtlichen Menschen. Diese Praxis veränderte eine intergeschlechtliche Person durch den Antrag zur Berichtigung eines ursprünglich männlichen Geschlechtseintrages hin zu einer „alternativen Option“, da jener nicht ihrer geschlechtlichen Identifikation entsprach. Mit der rechtlichen Möglichkeit zu einem alternativen Umgang mit dem Personenstand Geschlecht setzten sich nachfolgend neben dem zuständigen Landesverwaltungsgericht Oberösterreich (LVwG) auch die Höchstgerichte auseinander.

Dazu stellte der **Verfassungsgerichtshof (VfGH)** fest, dass Art 8 EMRK als Verfassungsnorm die menschliche Persönlichkeit in ihrer Identität, Individualität und Integrität sowie ihren unterschiedlichen Ausdrucksformen schützt. Daher muss die rechtliche Erfassung des Geschlechts dazu geeignet sein, die individuelle Geschlechtsidentität intergeschlechtlicher Menschen zu reflektieren. Die bestehenden personenstandsrechtlichen Bestimmungen müssen dafür nicht novelliert werden. Sie lassen sich verfassungskonform dahingehend interpretieren, dass es intergeschlechtlichen Menschen möglich ist, kein Geschlecht anzugeben, eine einmal erfolgte Geschlechtsangabe zu korrigieren oder diese ersatzlos zu löschen. Als **alternative eintragungsfähige Begriffe** nennt der VfGH „**divers**“, „**inter**“ oder „**offen**“.³ Auf Grundlage des Erkenntnisses des VfGH revidierte das LVwG seine ursprüngliche Entscheidung dahingehend, dass dem Berichtigungsantrag lautend auf „inter“ stattgegeben wurde.⁴ Nach einer Amtsrevision durch das Bundesministerium für Inneres befasste sich auch der Verwaltungsgerichtshof mit dem Antrag und führte dazu aus, dass der Anspruch auf rechtliche Anerkennung einer alternativen Geschlechtsidentität

3 VfGH 15.6.2018, G 77/2018-9.

4 LVwG 03.07.2018, 750369/46/MZ.

intergeschlechtlichen Personen zusteht, die sich einem Geschlecht zugehörig fühlen, das nicht weiblich oder männlich ist.⁵

Zur praktischen Umsetzung der Entscheidung des VfGH durch die für Personenstandsangelegenheiten zuständigen Behörden veröffentlichte das Bundesministerium für Inneres (BMI) einen Erlass, der intergeschlechtlichen Menschen mit dem Begriff „divers“ eine weitere Option zur Geschlechterfassung gewährte. Darüber hinaus ermöglichte der Erlass, die geschlechtliche Eintragung eines intergeschlechtlichen Kindes nach der Geburt zunächst unvollständig durchzuführen und mit dem Begriff „offen“ darzustellen.⁶ In der Folge erhielt die antragstellende intergeschlechtliche Person eine Geburtsurkunde lautend auf „divers“. Da diese Eintragung jedoch weder ihrem Begehren noch den höchstgerichtlichen Entscheidungen entsprach, führte eine erneute Beschwerde zu einer weiteren Entscheidung durch das entsprechende LVwG. Dieses konstatierte, dass die zuvor positive Entscheidung des Verwaltungsgerichtes in Rechtskraft erwachsen ist und dieses keiner Bindungswirkung durch Erlässe unterliegt. So erhielt die antragstellende Person eine Urkunde mit dem Geschlechtseintrag „inter“.⁷

Daher veröffentlichte das BMI im September 2020 einen weiteren Erlass zur Anerkennung alternativer geschlechtlicher Identitäten, welcher nun sechs verschiedene Möglichkeiten zum Umgang mit dem Personenstandsdatum Geschlecht vorsieht. Neben der Eintragung des Geschlechts als weiblich oder männlich besteht für intergeschlechtliche Menschen nun die Option, zur Bezeichnung ihres Geschlechts die Begriffe inter, divers oder offen zu wählen oder eine bereits bestehende Geschlechtseintragung ersatzlos streichen zu

5 VwGH 14.12.2018, Ro 2018/01/0015-6.

6 GZ. BMI-VA1300/0528-III/4/b/2018.

7 LVwG 18.02.2020, 750727/5/MZ.

lassen, sodass „keine Angabe“ zum Geschlecht erfolgt. Die neu geschaffenen Möglichkeiten können bereits bei der Geburt intergeschlechtlicher Kinder genutzt werden und ein Wechsel zwischen diesen Optionen ist ohne besondere Begründung durch eine Änderung des Geschlechtseintrages möglich. Möchte eine Person jedoch einen weiblichen oder männlichen Eintrag zu einer alternativen Kategorie hin sowie vice versa berichtigen lassen, bedarf sie dazu eines Fachgutachtens, welches das Vorliegen von Intergeschlechtlichkeit bestätigt.⁸

Intergeschlechtliche Menschen können daher eine ihrer geschlechtlichen Identität entsprechende Bezeichnung im zentralen Personenstandsregister und weiteren Urkunden fordern. In seinen allgemeinen Ausführungen zum Schutzbereich des Art 8 EMRK hielt der VfGH jedoch auch illustrativ fest, dass Menschen, „(nur) jene Geschlechtszuschreibungen durch staatliche Regelung akzeptieren müssen, die ihrer Geschlechtsidentität entsprechen“.⁹ Dies muss iSd. Gleichheitsgrundsatzes gemäß Art 7 Abs 1 B-VG für alle nicht-binären Menschen gelten, fern ihrer körperlichen Konstitution. Zur Anerkennung geschlechtlicher Diversität können wir alle durch geschlechtergerechte Sprache ein Stück weit beitragen.

8 Zl. BMI-VA1300/0415/III/3/b/2019.

9 VfGH 15.6.2018, G 77/2018-9.

Barrierefreiheit

Claudia Rauch



Ausgehend von den gängigsten geschlechtersensiblen Schreibweisen wird im Folgenden aufgezeigt, wie leicht oder schwierig diese von Menschen mit Beeinträchtigung bzw. mit anderer Erstsprache erfasst oder geschrieben werden können. Dabei wird sowohl auf die Bedarfe aufgrund einer Einschränkung als auch auf den Einsatz assistierender Technologien eingegangen. Eine explizite Empfehlung für eine bestimmte Formulierung wäre unseriös, da bislang keinerlei Forschungsergebnisse dazu vorliegen. Vielmehr zielen die folgenden Ausführungen darauf ab, für die vordefinierten Zielgruppen passende, möglichst barrierearme Formulierungsvarianten abwägen und treffen zu können.

Es gilt die **vier Prinzipien der Barrierefreiheit** (wahrnehmbar, bedienbar, verständlich, robust) anzuwenden. Diese erweitern die leichtere Lesbarkeit und das schnelle Schreiben von Texten vor allem für beeinträchtigte Menschen.

Das Prinzip „**wahrnehmbar**“ bezieht sich vor allem auf Personen mit einer Sinnesbehinderung. Indem die Wahl für eine geschlechtersensible Formulierung getroffen wird, die sehend/tastend und hörend wahrnehmbar ist, wird gewährleistet, dass auch blinde sowie seh- und gehörbeeinträchtigte Menschen die binäre Bedeutung oder die breite Geschlechterspanne von Personenbezeichnungen erfassen können. Während sich in der gesprochenen Lautsprache durch Modulation z. B. das Gendern mit Binnen-I bzw. einer kleinen Pause die nicht-binäre Genderformulierung mit Gender-Gap vermitteln lässt, ist die deutsche Gebärdensprache ursprünglich eine geschlechtsneutrale Kommunikationsform. Erst in jüngerer Vergangenheit werden nominale Bezeichnungen mit z. B. der Gebärde für „Frau“ versehen, wenn die weibliche Geschlechtsform gemeint ist. Daraus lässt sich begründen, dass gehörbeeinträchtigte Menschen häufig Schwierigkeiten beim Verstehen geschlechtersensibler Ausdrücke in der Schriftsprache haben und daher auch meist Genderformulierungen beim Schreiben vermeiden.

Die Verwendung von Screenreadern, sogenannten alternativen Benutzerschnittstellen anstelle von Textmodus bzw. grafischer Bedienoberfläche, ermöglicht blinden bzw. sehbeeinträchtigten Menschen die Nutzung digitaler Anwendungsprogramme. Darin enthaltener Text bzw. grafische Bedienelemente werden mittels Sprachsynthese akustisch oder taktil über eine Braillezeile wiedergegeben. Die Schreibweise mit Binnen-I wird durch Screenreadernutzung, wenn überhaupt, mit einer minimalen Tonhöhenänderung innerhalb des vorgelesenen Worts sprachlich wahrnehmbar. Für sehbeeinträchtigte Personen ist das Binnen-I auch leicht mit einem senkrechten Strich bzw. dem Kleinbuchstaben i zu verwechseln. Grundsätzlich lässt sich seitens der Screenreader einstellen, ob und welche Sonderzeichen auf der Braillezeile dargestellt oder von der Sprachausgabe vorgelesen werden. Durch die bewusste Entscheidung, Sonderzeichen für den Output im jeweiligen Screenreader zu aktivieren oder zu deaktivieren, kommt es entweder zu einer eventuellen Beeinträchtigung des Leseflusses oder akustisch zu einer ausschließlichen Wahrnehmung der weiblichen Geschlechtsform. Neben der Problematik, dass der Unterstrich von phonetischen Stimmen bei der Sprachausgabe nicht vorgelesen wird, können die Schreibweisen mit Schrägstrich, Sternchen oder Unterstrich in Texten, die auch mathematische Formeln bzw. Programmiercodierungen enthalten, zur Verwirrung beim Leseverständnis führen.

Das Prinzip „**bedienbar**“ umfasst die Eingabe von Text und die Navigation in solchen Texten unter Verwendung assistierender Technologien. Darunter versteht man Hardware- oder Softwarelösungen wie z. B. Spezialtastaturen, Spracheingabesysteme oder Augensteuerungsprogramme, die motorisch eingeschränkten Personen eine Nutzung digitaler Medien ermöglichen. Aufzählende Genderformulierungen verbunden mit dem Schrägstrich, dem Worten „und“ oder „von ... bis ...“ erschweren und verlangsamen damit die Texteingabe für diese Personengruppe. Dabei steigt auch die Komplexität von Anforderungen für Wortbausteinvorschläge solcher assistierender Programme,

die für Menschen mit motorischen Einschränkungen eine Erleichterung bei der Texterstellung darstellen.

Das dritte Prinzip zur Realisierung von Barrierefreiheit **„verständlich“** findet sich auch bei den Kriterien für das Verfassen von geschlechtersensiblen Texten. Auch wenn die Formulierung in leichter Sprache nicht möglich ist, so erleichtert doch die Verwendung geschlechtsneutraler Ausdrücke die Lesbarkeit von Texten.

Das letzte Prinzip **„robust“** bezieht sich auf die Einsatzmöglichkeit verschiedener und vor allem auch zukünftiger Technologien. Die Entscheidung für eine bestimmte geschlechtersensible Schreibweise ist daher auch an diesem auszurichten, was für eine einheitliche Vorgabe spricht.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der weitverbreiteten Empfehlung, **geschlechtsneutrale** Ausdrücke zu verwenden, Nachdruck verliehen werden sollte. Dort wo dies nicht möglich ist, helfen klar definierte Vorgaben für eine geschlechtersensible Schreibweise beeinträchtigten Menschen, sich mit ihren assistierenden Technologien darauf einzustellen. Im Sinne aller Menschen ist bei der Entscheidung für eine bestimmte Formulierungsart jedoch auch zu bedenken, dass die Wahl des Gendersternchens im Gegensatz zu allen anderen anwendbaren Sonderzeichen keine grammatikalisch richtigen Wortendungen verlangt. Die Verwendung der Langform mit „und“ bzw. „von ... bis ...“ lässt Texte schnell zu schwer lesbaren Monsterkonstrukten werden. Auf der Suche nach neuen Möglichkeiten einer geschlechtersensiblen Schreibweise sollte daher auch der Erhalt des Schreib- und Leseflusses im Vordergrund stehen.

Geschlecht in technologischer Infrastruktur

Katta Spiel

Die rechtliche und gesellschaftliche Anerkennung von Geschlechtern außerhalb des binären Modells hat fundamentale Konsequenzen für technische Infrastrukturen, die Menschen verbinden, insbesondere auch in digitalen Kontexten. Dahingehend wird es immer relevanter, dass Entwickler*innen und Programmierer*innen die potenzielle Komplexität von Geschlecht beispielsweise in Formularen, Datenbanken und automatisierten Anschreiben beachten, um ein positives Verhältnis zur Bevölkerung zu gewährleisten.

Oft werden Entscheidungen über Formulare, Ansprachen und Datenbanken von Entscheidungsträger*innen und Informatiker*innen nicht weiter besprochen und Standardoptionen persistent übernommen. Studierenden und Lehrlingen wird gelehrt, dass Geschlecht eine einfache, binäre Variable darstelle. Dahingehend gilt es, schon in der **Ausbildung** derjenigen, die unsere technischen Infrastrukturen prägen, dafür zu sorgen, dass diese eine adäquate Sensibilität zur Thematik entwickeln. In manchen Fällen, wo etwa nur nach Anrede gefragt wird und nicht direkt nach Geschlecht, gibt es oft weitere Möglichkeiten, um zum Beispiel einen Dokortitel anzugeben, oftmals jedoch immer noch binär-geschlechtlich zugeordnet als „Frau Doktor“ oder „Herr Doktor“. Tatsache ist jedoch, dass weitaus weniger Menschen einen Dokortitel führen (etwa ein Prozent¹⁰), als es intergeschlechtliche Menschen gibt (etwa 1,7 Prozent¹¹); auch wenn jene mit alternativer Geschlechtsidentität (zu männlich oder weiblich) zumeist noch nicht rechtlich anerkannt sind – unter anderem auch aufgrund der vergleichsweise hohen institutionellen Hürden, die ein alternativer Geschlechtseintrag erfordert. Dahingehend ist es wichtig, systematisch eine Sensibilität für Fragen zu Geschlechterdiversität zu entwickeln, nicht nur um (auch international compatible) Datenintegrität zu wahren, sondern auch um Personen respektvoll, positiv und wertschätzend zu begegnen.

10 <https://www.academics.de/ratgeber/promotion-statistik>.

11 Blackless et. al. 2000.

Am Anfang einer digitalen Aufnahme von Geschlecht stehen üblicherweise **Formulare**. Diese sollten generell die Möglichkeit anbieten, eine Geschlechtsangabe auch zu verweigern. Wenn ein freies Textfeld zur Eingabe aufgrund von notwendiger Standardisierung und Vergleichswerten nicht möglich sein sollte, sollten zumindest die Optionen „Frau“, „Mann“, „divers“, „inter“, „offen“, „eigene Angabe“ bzw. „keine Angabe“ angeboten werden. Ist die Aufnahme von Geschlecht lediglich für die adäquate Anrede erforderlich, sollten die Vorlagen hierfür generell geschlechtsneutral gestaltet werden.

Die Repräsentation von Geschlecht in **Datenbanken** spielt dabei eine außerordentliche Rolle. Eine numerische (int) bzw. textliche (String) Abspeicherung macht es hier möglich, individuelle und dynamische Zugänge zu Geschlecht zuzulassen. In vielen Fällen, in denen beispielsweise eine Ansprache für akademische Titel bzw. die Form „Familie“ oder „Firma“ schon möglich ist, bedeutet dies lediglich eine Erweiterung der möglichen Kategorien. Schwieriger wird dies im Kontext von Datenbankabfragen, die ebenso aktualisiert werden müssen, um die neuen Kategorien adäquat abzubilden. Hier ist in vielen Fällen eine grundlegende Refaktorisierung notwendig, die jedoch bei gängiger Modellierungsdokumentation systematisch aktualisiert sowie hinsichtlich möglicher unbekannter Eingaben verbessert werden kann. Computersysteme und andere technische Infrastrukturen müssen von jeher regelmäßig angepasst werden, z.B. mit Einführung der DSGVO oder IBAN sowie Ansprüchen an Barrierefreiheit usw. Daher haben Datenbankverantwortliche schon eine Reihe an bestehenden Erfahrungen darin, komplexe Anpassungen durchzuführen.

Kernprinzipien der digitalen Verarbeitung von Geschlecht liegen in einer flexiblen Modellierung, die beispielsweise veränderte Präsentationen in familiären bzw. professionellen Zusammenhängen berücksichtigen. Dahingehend ist es wichtig, den Kontext der Informationsaufbereitung in einer konkreten Datenbank zu berücksichtigen. Die Übertragung von geschlechtsbezogener Information von einer Datenbank zur anderen sollte aus Gründen von indi-

viduellem Sicherheitsbedürfnis sowie Selbstbestimmung absolut vermieden werden. Datensparsamkeit ist ein anderer relevanter Aspekt. Hier sollte befragt werden, welcher Aspekt von Geschlecht konkret relevant ist, warum und weshalb Geschlecht eine notwendige Variable darstellt. Viele Anwendungen kommen auch ohne eine Information über Geschlecht aus. Deziert notwendig könnte dies aber beispielsweise im Fall von notwendigen statistischen Analysen hinsichtlich der Repräsentation unterschiedlicher Geschlechter in unterschiedlichen Positionen bzw. bei Veranstaltungen oder Förderungen und budgetrelevanten Kontexten (Stichwort: Genderbudgeting) sein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es durchaus eine Herausforderung darstellt, technische Infrastrukturen, die ja inhärent auf binären Encodierungen basieren, grundlegend zu verändern. Ein erster Schritt kann darin liegen abzuklären, wo die Speicherung geschlechtsbezogener Information überhaupt notwendig ist und diese im Zweifelsfall schlichtweg zu entfernen. In anderen Fällen müssen die dahinterliegende Datenstruktur sowie die dazugehörigen Bezugsformeln und Abfragen geändert und/oder erweitert werden. Diese Bemühungen sollten es aber im Sinne von gesellschaftlicher Inklusion wie auch ökonomischem Handeln wert sein, angegangen zu werden.

Häufige Fragen

Boka En, Tinou Ponzer

Gibt es mehr als Frau und Mann?

Diese Frage lässt sich aus zwei Perspektiven beantworten, die miteinander verknüpft sind – grob gesagt: einer biologischen/medizinischen und einer gesellschaftlichen/psychologischen.

Zunächst zur **biologischen/medizinischen Perspektive**: Zum einen entsprechen intergeschlechtliche Personen nach den üblichen Kriterien (Genetik/Chromosomen und/oder Hormone und/oder Geschlechtsorgane) nicht klassischerweise oder ausschließlich einem der beiden Geschlechter „Mann“ und „Frau“. Zum anderen gibt es auch zwischen den beiden Gruppen „Männer“ und „Frauen“ auf biologischer Ebene wesentliche Überschneidungen, die mitunter größer sind als die jeweiligen Unterschiede. Das betrifft zum Beispiel den Hormonhaushalt oder Gehirnstrukturen.¹² Männer und Frauen haben also auch biologisch mehr gemein, als sie voneinander trennt.

Zur **gesellschaftlichen/psychologischen Seite**: Geschlecht ist nicht nur eine biologische Kategorie, sondern vor allem eine gesellschaftliche (mehr dazu im Abschnitt „Was bedeutet Geschlechtervielfalt?“). Dabei kann mit „Geschlecht“ unter anderem die Geschlechterrolle, die Geschlechtsidentität oder der Geschlechtsausdruck gemeint sein. Tatsächlich gab und gibt es immer schon sowohl in Europa als auch auf der ganzen Welt Personen mit einer anderen Geschlechtlichkeit bzw. einem weitläufigeren Geschlechtsverständnis als „Mann“ oder „Frau“. Das beste Beispiel, dass es in unserer Gesellschaft nicht nur Männer und Frauen gibt, ist eben die Existenz von Menschen, die nicht Männer oder Frauen sind.

12 Siehe etwa Fausto-Sterling 2000; Rippon et al. 2014; Schmitz 2018.

Wie spreche ich eine Person mit alternativem Geschlechtseintrag an (inkl. Pronomen)?

Manchmal kommt es vor, dass wir Aussehen, Name, Stimme etc. einer Person nicht einem bestimmten Geschlecht zuordnen können bzw. diese Aspekte nicht mit dem Geschlecht, das wir annehmen, „übereinstimmen“. Wichtig ist: Weder vom Namen noch von körperlichen Aspekten kann immer auf die Geschlechtsidentität und damit richtige Anrede geschlossen werden (auch der Personenstand kann mitunter nicht der Geschlechtsidentität einer Person entsprechen, wenn diese ihn nicht oder noch nicht ändern konnte). Generell – und gerade auch bei Unsicherheiten – ist es besser, zu fragen und die Antwort zu akzeptieren und zu verwenden. Dabei kann auch helfen, zuerst gleich die selbst verwendete Anrede und Pronomen-Verwendung vorzustellen (zum Beispiel in E-Mail-Signaturen oder im persönlichen Gespräch).

Wäre es höflicher, „Sehr geehrte Damen und Herren“ zu sagen?

Es kann natürlich sein, dass wir oder andere in einer Situation geschlechtsspezifische bzw. binäre Anreden wie „Sehr geehrte Damen und Herren“ als die höflichste Möglichkeit der Kommunikation empfinden. Wir müssen immer in einer spezifischen Situation entscheiden, welche Art der Anrede angemessen erscheint bzw. welchen Aspekten wir gerade mehr Wichtigkeit einräumen können oder wollen. Dabei handeln wir nebenbei auch nach dem Gesichtspunkt der Verständlichkeit (in Bezug auf Publikum, Zielgruppe etc.), die von verschiedenen Faktoren (z. B. Alter, sprachliche Fertigkeiten, andere Barrieren oder Beeinträchtigungen) abhängen kann. Dies stellt aber keineswegs einen Ausschluss geschlechtergerechter Formulierungen dar. Zur Frage der Höflichkeit sind hier zwei Punkte zu bedenken: Erstens ist unser Verständnis von Höflichkeit nicht selbstverständlich. In Ministerien wird heute zum Beispiel anders

kommuniziert als um 1900 und auch unsere Erwartungen an den alltäglichen Umgang miteinander haben sich im Laufe der Zeit geändert. Dasselbe gilt auch für unsere Sprache – durch unsere Verwendung beeinflussen wir, was schließlich als höflich und „normal“ gilt. Zweitens ist der Akt der Anrede selbst ein Grundstein für Höflichkeit und es ist daher unhöflich, zum Beispiel inter, trans und nicht-binäre Personen gar nicht erst anzusprechen. Wenn wir Personen nicht nennen, sprechen wir ihnen ihre Existenz ab (für Formulierungsbeispiele siehe den Abschnitt „Möglichkeiten des geschlechtersensiblen Formulierens“).

Ist das zu kompliziert für das Formular/Computersystem...?

Während aktuelle Datenbanken und andere IT-Infrastrukturen oft auf rein binäre Geschlechtsauswahl ausgelegt sind, ist die Inklusion von nicht-binären Geschlechtern technisch durchaus umsetzbar. Mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel „Geschlecht in technologischer Infrastruktur“.

Ist geschlechtersensible Sprache schwer zu verstehen?

In verschiedenen Studien zu geschlechtergerechter Sprache wurde festgestellt, dass diese die Lesbarkeit und Verständlichkeit von Texten im Allgemeinen nicht oder kaum beeinträchtigt.¹³ Darüber hinaus ist Verständlichkeit immer im Kontext von gesellschaftlichen Normen zu sehen. Was solchen Normen eher entspricht – gewohnt ist –, ist eher „verständlich“. Nicht-binäre Geschlechter (und damit auch geschlechtersensible Sprache) sind also in vielen

13 Siehe etwa Braun et al. 2007; Sczesny/Formanowicz/Moser 2016.

Kontexten zuerst einmal nur nicht „verstehbar“, weil sie nicht bekannt sind. Allerdings können sie sehr wohl verstehbar gemacht werden. In der Sprachverwendung bedarf dies kreativer Lösungen, ist aber oft einfach eine Frage der Gewohnheit oder Übung. Einige Beispiele dazu finden sich im Abschnitt „Möglichkeiten des geschlechtersensiblen Formulierens“. Zusammengefasst kann gesagt werden: Geschlechtersensibel bzw. -inklusiv zu formulieren, heißt geschlechtergerechtere Sprache zu schaffen und wiederzugeben, was sich oft durch – durchaus gängige – geschlechtsneutrale bzw. erweiterte Formen ausdrückt. Aber es sind auch immer wir selbst als Sprachnutzer*innen gefragt: Wenn Ihnen aktuelle Möglichkeiten geschlechtersensibler Sprache nicht ausreichend scheinen, überlegen Sie, welche Möglichkeiten Sie finden können, um sich in einer spezifischen Situation sowohl geschlechtersensibel als auch verständlich auszudrücken. Sprache ist etwas Lebendiges.

Wie kann ich geschlechterinkludierende Zeichen wie * oder _ aussprechen?

Der Asterisk (*, „Gender-Stern[chen]“) und der Unterstrich (_, „Gender-Gap“) schaffen erstmal Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit beim Lesen wie beim Sprechen. Beim Sprechen wird bewusst eine kurze Pause gemacht, d.h. diese Sonderzeichen werden in der Regel nicht ausgesprochen (weitere Varianten werden unter „Explizit geschlechtersensible Formulierungen“ im Abschnitt „Möglichkeiten des geschlechtersensiblen Formulierens“ vorgestellt).

Gibt es nichts Wichtigeres als geschlechtersensible Sprache?

Abhängig von Ihren Prioritäten: vermutlich schon. Auch für inter, trans und nicht-binäre Personen gibt es eine ganze Reihe an wichtigen Bedürfnissen, die nicht direkt mit Sprache zu tun haben, von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt über Gewalt im öffentlichen und privaten Raum bis zum Zugang zu angemessener medizinischer Versorgung und Schutz der körperlichen Integrität. Allerdings bietet geschlechtersensible Sprache mit relativ wenig Aufwand eine Möglichkeit, dazu beizutragen, dass die Diskriminierung von inter, trans und nicht-binären Personen nicht auch noch im Bereich der Sprache fortgeführt wird. Die Verwendung von geschlechterinklusive Sprache hindert uns nicht daran, andere wichtige Dinge zu tun.



Möglichkeiten des geschlechter- sensiblen Formulierens

Boka En, Tinou Ponzer

Geschlechtersensibles Formulieren kann grundsätzlich in zwei Varianten unterschieden werden: in geschlechtsneutrale Formulierungen, die nicht explizit geschlechterspezifisch markiert sind und in solche Formulierungen, die Geschlechtervielfalt explizit sichtbar machen.

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen sind zunächst durch verschiedene gängige Formulierungen (zum Beispiel Endungen auf -kraft) bzw. vor allem im Plural durch die Verwendung von Partizipien möglich:

die Lehrkraft, die Fachperson, die Belegschaft
Mitarbeitende, Studierende, Interessierte, Betroffene, Angestellte,
Teilnehmende (nur Plural)

Bei Partizipien ist dabei vor allem auf die Endung zu achten, die sich je nach Gebrauch anpasst:

die Mitarbeitenden, viele Studierende, alle Interessierten,
liebe Teilnehmende (in der Anrede) etc.

Zusätzlich gibt es auch die Möglichkeit, Funktions- oder Institutionsbezeichnungen zu verwenden:

das Ministerium, der Vorsitz, die Leitung, das Publikum
(statt: Zuhörer*innen)

Außerdem gibt es die Möglichkeit neuer Wortkreationen auf Grundlage von bestehenden Formulierungen bzw. die Verwendung der Formulierung über Attribute oder Ähnliches:

die Bürokaufperson, die Mechanikkraft
eine beim Projekt mitarbeitende Person (statt: Projektmitarbeiter*in)
alle Personen, die am Workshop teilgenommen haben (statt: Workshop-Teilnehmer*innen)

Explizit geschlechtersensible Formulierungen

Die beiden häufigsten Varianten geschlechtersensibler Formulierungen sind der Unterstrich (_ , „Gender-Gap“) und der Asterisk (* , „Gender-Stern[chen]“). Im Folgenden soll etwas ausführlicher auf den Gender-Stern eingegangen werden. Bei der Formulierung mit dem Gender-Stern wird zwischen männlicher und weiblicher Form des Nomens ein Asterisk gesetzt. Im Gegensatz zum Binnen-I („MinisterIn“), Paarnennungen („Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer“) etc. soll durch den Stern Geschlechtervielfalt sichtbar gemacht werden, die über Männer und Frauen hinausgeht:

Mitarbeiter*in, Mitarbeiter*innen; Minister*in, Minister*innen;
Geschäftsführer*in, Geschäftsführer*innen

Bei Artikeln kann der Stern zwischen die beiden Formen des Artikels gesetzt werden – vor allem, wenn sich die eine Form nicht aus der anderen ergibt:

die*der Mitarbeiter*in
von einer*einem Vorgesetzten / aber: ein*e Mitarbeiter*in
ein*eine Arzt*Ärztin

Alternativ kann der Artikel mitunter auch abgekürzt werden, was eine einfachere Form darstellt:

die*r Mitarbeiter*in
von einer*m Vorgesetzten

Bei Nomen, bei denen die weibliche Form nicht einfach an die männliche angehängt werden kann, kann analog verfahren werden – die grammatisch männliche Endung fällt in diesen Fällen weg und etwaige Umlaute der weiblichen Form werden gesetzt:

die*r Beamt*in / Beamt*innen, ein*e Ärzt*in / Ärzt*innen

Wichtiger Hinweis: In der gesprochenen Sprache wird der Stern genauso wie der Unterstrich meistens durch eine kurze Sprechpause signalisiert („Beamt... innen“).

Weitere Varianten

Neben dem Gender-Stern gibt es noch einige weitere Varianten, die hier kurz erwähnt werden sollen:

Mitarbeiter_innen (*Gender-Gap: Platzierung analog zum Gender-Stern*)

Mitarbeiter:innen (*Doppelpunkt analog zum Gender-Stern; in letzter Zeit wird zunehmend die Annahme geäußert, dass der Doppelpunkt generell besser zugänglich sei als andere Varianten, wozu es jedoch innerhalb der entsprechenden Communitys unterschiedliche Positionen gibt*)

Mitarbeiter'innen (*Apostroph analog zum Gender-Stern; hierbei ist zu beachten, dass der Apostroph im Lesefluss etwas weniger sichtbar ist und eventuell „überlesen“ werden kann*)

Mitarbeiter bis Mitarbeiterinnen (*durch das „bis“ wird Geschlecht als Spektrum sichtbar gemacht; diese Variante eignet sich gut zur Verwendung in der gesprochenen Sprache, allerdings werden dadurch „männlich“ und „weiblich“ als einander entgegengesetzte Pole positioniert bzw. sollte auch eine häufige Wiederholung in einem Text aus Gründen der Zugänglichkeit vermieden werden*)

Mitarbei_terinnen (*dynamischer Unterstrich: Platzierung an einer beliebigen Stelle im Wort, um nicht eine Trennung zwischen männlichen und weiblichen Formen zu betonen*)

Mitarbeit* (Singular) / Mitarbeit (Plural)** (anstelle der männlichen oder weiblichen Endung wird ein Asterisk gesetzt, der direkt an den Wortstamm anschließt)

Mitarbeitx (Singular) / Mitarbeitxs (Plural) (analog zu „Mitarbeit**“/„Mitarbeit**“, nur mit „x“ bzw. „xs“ als Endung)

Beispiele für komplexere Formulierungen

Explizit geschlechtersensible Sprache kann mitunter zu komplexen Konstruktionen führen. Manchmal sieht es so aus, als ob es bei der Verwendung von geschlechtersensibler Sprache so etwas wie „Rezepte“ gäbe, die genau befolgt werden müssen. Insbesondere wirkt es leicht ungenau, wenn mit einer Formulierung mit rein männlichen Formen begonnen wird und dann nachträglich überall „*innen“ angefügt wird. Die folgenden Beispiele sollen zeigen, dass es keine pauschalen Lösungen für geschlechtersensibles Formulieren gibt, sondern oft einfach ein bewusster (und auch kreativer) Umgang mit Sprache gefordert ist, der leichter fällt, wenn Texte von Anfang an geschlechtersensibel formuliert werden.

die*der Bewerber*in, die*der zum Gespräch eingeladen wurde
die Diagnose der*des Arztes*Ärztin
Ziel war es, eine*n kompetente*n Abteilungsleiter*in zu finden.

Solche Konstruktionen lassen sich meist recht einfach vermeiden:

die zum Bewerbungsgespräch eingeladene Person / die*der zum
Bewerbungsgespräch Eingeladene (*Singular*), die zum Bewerbungsgespräch
Eingeladenen (*Plural*)
die ärztliche Diagnose
Ziel war es, eine kompetente Person für die Abteilungsleitung zu finden.

In zusammengesetzten Wörtern gibt es oft ebenso verschiedene Möglichkeiten:

die Expert*innenrunde, die Kolleg*innenschaft
die Staatsbürger*innenschaft / die Staatsangehörigkeit
das Mitarbeiter*innengespräch / das Jahresgespräch
die Teilnehmer*innenliste / die Teilnehmendenliste / die Teilnahmeliste
der Fußgänger*innenweg / der Gehweg

Anreden für größere Personengruppen – in E-Mails, bei Reden etc.

Häufig kommt es vor, dass wir uns in schriftlichen Texten oder Reden an größere Personengruppen wenden. Die oft benutzte Formulierung „Sehr geehrte Damen und Herren“ schließt allerdings mitunter geschlechterdiverse Personen aus. Es gibt verschiedene Alternativmöglichkeiten für solche Anreden, die sich an den oben besprochenen Möglichkeiten orientieren, von der Nutzung des Gender-Sterns bis zur Umschreibung:

Sehr geehrte Besucher*innen
Sehr geehrtes Team der Gleichbehandlungsanwaltschaft
Sehr geehrte Interessierte
Guten Morgen / Guten Tag / Guten Abend

Anreden für Einzelpersonen

Auch bei Einzelpersonen ergibt sich ein ähnliches Problem, wenn das Geschlecht der adressierten Person nicht bekannt ist. Dabei gibt es zunächst zwei Schwierigkeiten: die Grußformel selbst und die Anrede für die Person. Dem kann ganz entgangen werden, indem der volle Name der Person sowie eine Grußformel verwendet werden, die nicht nach dem Geschlecht gebeugt wird:

Guten Abend, Fatima Müller,
Sehr geehrte*r Max Lang,
Sehr geehrt* Vorname Nachname,

Sprechen über Personen – Pronomen etc.

Im Deutschen verwenden wir üblicherweise Pronomen, um auf Personen zu verweisen, die bereits genannt wurden. Die zwei üblichsten dieser Pronomen sind „sie“ und „er“.

Unsere nächste Rednerin ist Anna Milović. Sie ist eine Mitarbeiterin.

Beim Sprechen/Schreiben über Personen, deren Geschlecht wir nicht wissen, und beim Sprechen/Schreiben über nicht-binäre oder manche inter Personen funktionieren diese Pronomen nicht. Zur Lösung dieses Problems gibt es verschiedene Möglichkeiten:

Den Namen verwenden

Die erste Möglichkeit ist, einfach keine Pronomen zu verwenden, sondern immer den Namen der Person. Das funktioniert recht einfach, wenn wir ohnehin nur den Vornamen verwenden, kann aber auf die Dauer kompliziert werden, wenn das nicht der Fall ist.

Unser*e nächste*r Redner*in ist Kim Müller. Kim Müller arbeitet in der Interessensvertretung.

Umschreibungen

Manchmal sind auch Umschreibungen möglich, indem zum Beispiel Sätze zusammengelegt werden.

Als Nächstes spricht Kim Müller von der Interessensvertretung.

Geschlechtsneutrale Pronomen

Über die Jahre wurde eine ganze Reihe an geschlechtsneutralen Pronomen vorgeschlagen (Achtung: Diese Pronomen haben nichts mit den Pronomen der direkten Anrede (du/Sie) zu tun. Es geht um Pronomen, die wir verwenden, wenn wir über andere in der dritten Person sprechen/schreiben). Manche werden häufiger verwendet, andere weniger häufig. Für manche geschlechterdiversen Personen ist das Pronomen eine sehr persönliche und wichtige Sache. Andere legen nicht so großen Wert auf die Verwendung eines bestimmten Pronomens, solange es geschlechtsneutral ist. Wieder andere verwenden

sowohl nicht-binäre als auch binäre Pronomen. Im Idealfall sollten solche Pronomen in Publikationen oder auch E-Mail-Signaturen angeführt werden, um Missverständnissen früh vorzubeugen und Sichtbarkeit für Geschlechtervielfalt zu schaffen. Jedenfalls sollten wir die Pronomen verwenden, die Personen für sich selbst verwendet haben wollen.

Redner 1: Alex Laufer (Pronomen: nin/er)

Eine umfangreiche Liste von im deutschsprachigen Raum (mehr oder weniger) gebräuchlichen geschlechtsneutralen Pronomen kann unter <https://nibi.space/pronomen> eingesehen werden. Wir möchten hier beispielhaft mit „nin“ ein relativ häufig gebrauchtes vorstellen:

Nominativ: Nin wird die heutige Sitzung leiten.

Dativ: Hast du die E-Mail von nim bekommen?

Akkusativ: Hast du nin eingeladen?

Genitiv: Das ist nims Computer.

Weitere nicht-binäre Pronomen sind zum Beispiel „dey“ (inspiriert von „they“, das im Englischen als geschlechtsneutrales Singular-Pronomen weit verbreitet ist), „hän“/„hen“ (aus dem Finnischen bzw. Schwedischen) und „xier“.

Annahmen und Assoziationen

Binäre Geschlechternennung (bzw. -trennung) ist ein fundamentaler Teil der deutschen Sprache, der sich in vielen unterschiedlichen Kontexten äußert. Die Nennung/Entnennung von Personen, die aus der binären Geschlechterordnung ausgeschlossen werden, findet also nicht nur auf der Ebene von einzelnen Wörtern statt, sondern auch dann, wenn zum Beispiel bestimmte Körpermerkmale, soziale Rollen etc. mit bestimmten (üblicherweise binären) Geschlechtern assoziiert werden.

In den folgenden beiden Phrasen finden sich zum Beispiel Geschlechterstereotypen, denen zufolge etwa Männer pauschal stärker wären als Frauen. Gleichzeitig gehen sie auch von der Annahme aus, dass es nur genau zwei Geschlechter gibt.

das schwächere/stärkere/andere Geschlecht – besser:

andere Geschlechter

Menschen beider Geschlechter – besser: Menschen aller Geschlechter

Im nächsten Beispiel können wir fragen, welche Annahmen in diesem Satz stecken und wer ein- oder ausgeschlossen wird. Was ist zum Beispiel mit inter- und anderen Personen, die Kondome verwenden und sich nicht als Männer identifizieren?

Kondome sind von Männern zu verwenden.

Auch die Bezeichnungen von Personengruppen sind nicht immer so klar, wie sie auf den ersten Blick scheinen, weil je nach Kontext unterschiedliche Faktoren relevant sein können, wie etwa soziale Rolle, körperliche Merkmale etc. Je

nachdem, wie Personengruppen definiert werden (zum Beispiel in Rechtstexten oder in Informationsmaterial), kann es sein, dass schlimmstenfalls Personen keinen Zugang zu Information, Dienstleistungen, staatlicher Unterstützung etc. bekommen, obwohl diese eigentlich für sie relevant wären.

Frauen / Personen mit Uterus / Menstruierende / Schwangere
(Welche Aspekte sind für die gewünschte Zielgruppe relevant?)

Mütterberatung / Elternberatung / Beratung für Schwangere
(An wen richtet sich das Angebot tatsächlich?)

Ein ähnliches Problem kann auch bei vermeintlich geschlechtsneutralen Formulierungen auftreten (siehe oben). Diese schließen theoretisch alle Geschlechter ein, machen zugleich aber Geschlechtervielfalt nicht explizit sichtbar. Ein Beispiel dafür ist etwa die Frage danach, an wen üblicherweise gedacht wird, wenn von einer „Lehrkraft“ die Rede ist: vermutlich im Kontext einer Volksschule jemand anderes als im Kontext einer Technischen Universität. Wer mit einem Begriff im tatsächlichen Gebrauch „gemeint“ ist – an wen (beim Lesen/Hören) gedacht wird –, hängt nicht nur mit der Wortform zusammen, sondern auch mit gesellschaftlichen Assoziationen. Außerdem haben Studien gezeigt, dass sich Leser*innen bei neutralen Formen häufiger nur Männer vorstellen.¹⁴ So können auch bei der Verwendung von geschlechtsneutraler Sprache Geschlechterstereotypen befördert werden.

Umso wichtiger ist die Aufklärung um Geschlechtervielfalt und das Sichtbarmachen von ungleichen Geschlechterverhältnissen in der Gesellschaft. Denn diese gilt es von uns allen abzubauen.

14 Siehe etwa Kusterle 2011.

Sammlung von Dokumenten, Studien und Leitfäden

Broschüren

https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:f2380293-faf0-4633-bc78-5208bb8180e4/201019_Factsheet_Stellenausschreibung_A4_BF_.pdf

https://oii germany.org/wp-content/uploads/2017/11/toolkit_deutsch.pdf

https://oii germany.org/wp-content/uploads/InterUndSprache_A_Z.pdf

<https://www.proutatwork.de/angebot/how-to-nr-3/>

https://undnochvielmehr.files.wordpress.com/2018/09/frau-mann-undnochvielmehr_aufgabe22018.pdf

https://vimoe.at/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-QA_Dritte_Option.pdf

https://vimoe.at/wp-content/uploads/2021/05/InterAerzt_innen.pdf

Beispiele von österreichischen Universitäten

<https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/massnahmen-zur-staerkung-der-geschlechter-diversitaet-an-universitaeten-in-oesterreich>

https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf

<https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/uber-uns/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-universities-accessible-300ppi.pdf>

https://gleichbehandlung.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/p_gleichbehandlung/Geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf

https://www.jku.at/fileadmin/gruppen/141/Diskriminierung_von_intergeschlechtlichen_Pers.pdf

https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/h/structure/about/publications/aktuelle_Brosch%C3%BCren/fair_und_inklusiv.pdf

Beispiele aus Deutschland

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/arbeits_situation_inter_Personen.pdf?__blob=publicationFile&v=1

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7

<https://www.bmfsfj.de/blob/114066/8a02a557eab695bf7179ff2e92d0ab28/imag-band-8-geschlechtervielfalt-im-recht-data.pdf>

<http://feministisch-sprachhandeln.org/>

<https://www.flensburg.de/loadDocument.phtml?ObjSvrID=2306&ObjID=9657&ObjLa=1&Ext=PDF>

https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf

https://www.hannover.de/content/download/756032/file/Flyer_Geschlechtergerechte_Sprache.pdf

Sonstiges

<http://geschickt-gendern.de>

<https://nibi.space/pronomen>

<https://www.vlsp.de/sites/default/files/pdf/Studien%C3%BCbersicht-Misgendern-G%C3%B6th%202021-03-21.pdf>

Kontaktadressen

Weitere Informationen, Unterstützung und Bildungsangebote im Bereich Geschlechtervielfalt.

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

0800 206 119

gaw@bka.gv.at

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

VIMÖ – Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich

<https://vimoe.at/>

info@vimoe.at

VARGES – Beratungsstelle für Variationen der Geschlechtsmerkmale

<https://varges.at/>

beratung@varges.at

bildung@varges.at

Venib – Verein Nicht-Binär

<https://venib.at/>

venib@riseup.net

Plattform Intersex Österreich

<https://www.plattform-intersex.at/>

info@plattform-intersex.at

TransX – Verein für Transgender Personen

<https://www.transx.at/>

transx@transgender.at

**AG Inter*Trans_Nonbinary der Österreichischen Gesellschaft
für Geschlechterforschung**

http://www.oeggf.at/ag-intertrans_nonbinary

ag_intertransnonbinary@oeggf.at

**WASt – Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche
und transgender Lebensweisen**

<https://www.wien.gv.at/kontakte/wast/>

wast@gif.wien.gv.at

Formulierungssammlung

Im Folgenden werden zusammengefasst Lösungsvorschläge für einige häufige Situationen vorgestellt, in denen geschlechtersensible Sprache verwendet werden kann. Allerdings gibt es oft keine pauschalen Lösungen für geschlechtersensibles Formulieren – stattdessen ist einfach ein bewusster (und auch kreativer) Umgang mit Sprache gefordert bzw. möglich.

Geschlechtsneutrale Formulierungen

die Lehrkraft, die Fachperson, die Belegschaft
Mitarbeitende, Studierende, Interessierte, Betroffene, Angestellte,
Teilnehmende (nur Plural)

Explizit geschlechtersensible Formulierungen: „Gender-Stern“

Mitarbeiter*in, Mitarbeiter*innen; Minister*in, Minister*innen;
Geschäftsführer*in, Geschäftsführer*innen
die Teilnehmer*innenliste (oder: die Teilnehmendenliste/Teilnahmeliste)
die*r Beamt*in / Beamt*innen, ein*e Ärzt*in / Ärzt*innen

In der gesprochenen Sprache wird der Stern (sowie jedes andere eingefügte Zeichen zur sprachlichen Inklusion von Geschlechtervielfalt) meistens durch eine kurze Sprechpause signalisiert („Beamt...innen“).

Komplexere Formulierungen

Wenn Ihnen aktuelle Möglichkeiten geschlechtersensibler Sprache nicht ausreichend scheinen, überlegen Sie, welche Möglichkeiten Sie finden können, um sich in einer spezifischen Situation sowohl geschlechtersensibel als auch verständlich auszudrücken. Sprache ist etwas Lebendiges.

kompliziert: die*der Bewerber*in, die*der zum Gespräch eingeladen wurde

besser: die zum Bewerbungsgespräch eingeladene Person

Anreden für größere Personengruppen – in E-Mails, bei Reden etc.

Sehr geehrte Besucher*innen

Sehr geehrtes Team der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Sehr geehrte Interessierte

Guten Morgen / Guten Tag / Guten Abend

Anreden für Einzelpersonen

Guten Abend, Fatima Müller,
Sehr geehrte*r Max Lang,
Sehr geehrt* Vorname Nachname,

Sprechen über Personen

stimmt für eine nicht-binäre Person nicht: Der nächste Redner ist Kim Müller.

kompliziert: Die*r nächste Redner*in ist Kim Müller.

einfach: Als Nächstes spricht Kim Müller.

Es gibt außerdem eine Reihe an nicht-binären Pronomen. Am besten ist es, Personen direkt nach den von ihnen verwendeten Pronomen zu fragen – und auch selbst die eigenen Pronomen anzugeben (zum Beispiel im Signaturteil der E-Mail), auch wenn es „nur“ sie oder er ist.

Kim Müller, MA
Referatsleiter*in
Pronomen: nin/nim/nin/nims; alternativ er/ihm/ihn/sein

Annahmen und Assoziationen

Geschlechterannahmen sind in der Sprache auf vielerlei Arten verankert und oft nicht einfach sichtbar. Ausschlüsse und Diskriminierung können vermieden werden, wenn auf solche Annahmen geachtet wird.

Frauen / Personen mit Uterus / Menstruierende / Schwangere
(Welche Aspekte sind für die gewünschte Zielgruppe relevant?)

Mütterberatung / Elternberatung / Beratung für Schwangere
(An wen richtet sich das Angebot tatsächlich?)

Literaturverzeichnis

Baumgartinger, P. P.: Trans Studies: Historische, begriffliche und aktivistische Aspekte. Wien 2017.

Blackless, M. / Charuvastra, A. / Derryck, A. / Fausto-Sterling, A. / Lauzanne, K. / Lee, E.: How sexually dimorphic are we? Review and synthesis. In: American Journal of Human Biology, 2000, 12, S. 151–166. doi: 10.1002/ (SICI)1520-6300(200003/04)12:2<151::AID-AJHB1>3.0.CO;2-F

Braun, F. / Sczesny, S. / Stahlberg, D.: Cognitive effects of masculine generics in German: An overview of empirical findings. In: Communications, 2005, 30(1), S. 1–21. doi: 10.1515/comm.2005.30.1.1

Braun, F. / Oelkers, S. / Rogalski, K. / Bosak, J. / Sczesny, S.: „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau, 2007, 58(3), S. 183–189. doi: 10.1026/0033-3042.58.3.183

Fausto-Sterling, A.: Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality. New York: Basic Books 2000.

Horvath, L. K. / Merkel, E. F. / Maass, A. / Sczesny, S.: Does gender-fair language pay off? The social perception of professions from a cross-linguistic perspective. In: Frontiers in Psychology, 2016, 6, 2018. doi: 10.3389/fpsyg.2015.02018

Kusterle, K.: Die Macht von Sprachformen. Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel 2011.

Rippon, G. / Jordan-Young, R. / Kaiser, A. / Fine, C.: Recommendations for sex / gender neuroimaging research: key principles and implications for research design, analysis, and interpretation. In: *Frontiers in Human Neuroscience*, 2014, 8, 650. doi: 10.3389/fnhum.2014.00650

Schmitz, S.: Sex / Gender. Neue Ansätze zur Verschränkung von Natur und Kultur für die Forschung. In: Mangelsdorf, Marion (Hg.): *Handreichung. Genderperspektiven in den Natur- und Technikwissenschaften*. ZAG: Universität Freiburg 2018, S. 36–51.

Szczesny, S. / Formanowicz, M. / Moser, F.: Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination? In: *Frontiers in Psychology*, 2016, 7, 25. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00025

Abkürzungen

Abs	Absatz
Art	Artikel
BMI	Bundesministerium für Inneres
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
GZ	Geschäftszahl
LGBTIQ*	Lesbian G ay B isexual T rans I ntersex Q ueer (im Deutschen: Lesbisch S chul B i T rans I nter Q ueer; der Asterisk am Ende steht für die Erweiterbarkeit der Bezeichnung)
LVwG	Landesverwaltungsgericht
Ro	Verfahren betreffend ordentliche Revisionen und vom VfGH abgetretene Bescheidbeschwerden nach alter Rechtslage
TU	Technische Universität
VfGH	Verfassungsgerichtshof
VIMÖ	Verein Intergeschlechtlicher Menschen Österreich
VwGH	Verwaltungsgerichtshof

Autor*innen

Boka En ist wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in im Bereich Gender Studies an der Universität Wien, Mitglied der Arbeitsgruppe „Inter*Trans*Nonbinary“ der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung sowie Mitgründer*in der queer-feministischen Text- und Übersetzungsagentur „Qwir text + design“. Boka En hat unter anderem zu LGBTIQ*-Übersetzungsmethodologien und -Aktivismus sowie zu nicht-normativen sexuellen und geschlechtlichen Identitäten und Praktiken publiziert, gelehrt und bei Fachtagungen vorgetragen.

Tobias Humer ist Mitbegründer des Vereins Intergeschlechtlicher Menschen Österreich (VIMÖ) und der Plattform Intersex, arbeitet vorrangig in Peerberatung, Bildung sowie Interessensvertretung und studiert Sozial- und Verwaltungsmanagement an der Fachhochschule Oberösterreich.

Marija Petričević ist als Anwältin für Gleichbehandlung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft beschäftigt. Sie verfasste an der rechtswissenschaftlichen Fakultät in Wien eine mehrfach ausgezeichnete Dissertation zum Thema „Rechtsfragen zur Intergeschlechtlichkeit“.

Tinou Ponzer ist Vizeobmensch des Vereins Intergeschlechtlicher Menschen Österreich und beim Zweigverein Wien tätig. VIMÖ ist die erste menschenrechtsbasierte Interessensvertretung in Österreich, die sich für die Belange der strukturell diskriminierten Gruppe an Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale (bzw. Varianten der Geschlechtsentwicklung) einsetzt. Tinou Ponzer übernimmt dabei Projektleitung, Peerberatung, Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit.

Claudia Rauch ist Hochschulprofessorin in der Lehrer*innenaus- und -fortbildung, Inklusionsbeauftragte an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich, Kinesiologin, Coach und Trainerin im eigenen Institut I.G.E.L. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Inklusion und Diversity-Management, Lern- und Entwicklungspsychologie, Beratung und Kommunikation.

Katta Spiel forscht mit einem FWF Hertha-Firnberg Stipendium an der TU Wien in der Gruppe zu Mensch-Maschine Interaktion (MMI) zu Technologiegestaltung und -bewertung mit einem Fokus auf Geschlecht und Behinderung. Katta Spiels Arbeiten wurden mehrfach ausgezeichnet, nicht zuletzt mit dem SIGCHI Outstanding Dissertation Award, welcher von der international größten MMI-Organisation, der Association for Computing Machinery, verliehen wird.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat ihren Sitz in Wien und verfügt über Regionalbüros in Linz, Innsbruck, Graz und Klagenfurt.

Wir bieten rechtliche Beratung und Unterstützung.

Wir informieren über das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

Unsere Beratung ist vertraulich und kostenfrei.



0800 206 119 (Gebührenfreie Hotline)



gaw@bka.gv.at



gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at



GAW Gleichbehandlungs:App