

BRINGT BESONDERES ZUSAMMEN



FH Burgenland
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Leitfaden für eine diskriminierungssensible Sprache in Wort und Bild

Vorwort

Liebe Lehrende, liebe Mitarbeitende und liebe Studierende,

Diversität ist für uns – Fachhochschule Burgenland – nicht nur ein Modewort, sondern ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur, denn wir stellen den Menschen mit seinen individuellen Bedürfnissen in den Mittelpunkt. Als hochschulische Bildungseinrichtung wollen wir außerdem einen wesentlichen Beitrag zu einer gleichberechtigten Gesellschaft leisten, in der Respekt, Wertschätzung und Chancengleichheit gelebt werden und Vielfalt als wertvolle Ressource gesehen wird. Um diese Vielfalt sichtbar zu machen und Wertschätzung zu dokumentieren, sind die Sprache und der bildhafte Ausdruck wesentliche Instrumente. Mit diesem Leitfaden für eine diskriminierungsfreie Sprache soll die Sensibilisierung im sprachlichen Umgang gefördert und gleichzeitig eine Diskriminierung in Bezug auf Alter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit sowie Religion und Weltanschauung vermieden werden.

Sprache erzeugt Bilder im Kopf!

Ein bewusster Umgang mit diskriminierungssensibler Sprache macht auch auf deren Wirkung aufmerksam. Einerseits beschreibt die verwendete Sprache unsere gesellschaftliche Realität und gleichzeitig prägt sie auch unsere Wirklichkeit, indem sie unsere Wahrnehmung, unser Denken und Handeln beeinflusst. So wie sich die Gesellschaft verändert, so verändert sich auch unsere Sprache und ist gleichzeitig Mitgestalter dieser gesellschaftlichen Veränderung. Mit der Sprache lernen wir die Werte und Normen der Gesellschaft und reproduzieren sie gleichzeitig. Aus diesem Grund braucht es eine bewusste Auseinandersetzung mit den Mechanismen und Folgen der Sprachverwendung.

Durch diesen Leitfaden für eine diskriminierungssensible Sprache in Wort und Bild bekennt sich die Fachhochschule Burgenland ganz klar zu Chancengleichheit und – da eine elementare Facette von Vielfalt das Geschlecht betrifft – auch zu Geschlechtergerechtigkeit und fördert damit außerdem die Gender-Kompetenz sowohl bei Lehrenden und Studierenden als auch bei Mitarbeiter*innen.

Der neue Sprachleitfaden soll Ihnen als Anregung und Richtlinie dienen – damit diskriminierungsfreies und geschlechtergerechtes Formulieren nicht eine lästige Pflicht sein muss, sondern mit etwas Kreativität Texte entstehen, die bestmöglich diskriminierungsfrei wie auch verständlich und ästhetisch befriedigend sind.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und Anwenden.

Prof.(FH) Dr. Gernot Hanreich

Rektor

Prof.ⁱⁿ (FH) Mag.a Karin Schweiger

Gleichbehandlungsbeauftragte

Warum sollen wir achtsam sein in der Kommunikation?

Unsere Sprache nimmt großen Einfluss auf unser Denken, und umgekehrt beeinflusst die Denkweise die Art des Sprechens. Wahrnehmungen, Vorstellungen und Sichtweisen der Welt werden mittels Sprache transportiert oder eben auch nicht.

„Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt“, schrieb der Philosoph Ludwig Wittgenstein zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Verweigern wir uns einer diversitätsgerechten Sprache, begrenzen wir die Wahrnehmung und verzerren die Realität: Professor, Arzt, Wissenschaftler – wer stellt sich darunter schon eine Professorin, Ärztin oder Wissenschaftlerin vor?

Mit diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Formulierung und Kommunikation werden alle Personen explizit genannt und angesprochen. Sie werden sprachlich sichtbar, sie treten in Erscheinung und rücken ins Bewusstsein.

Damit leisten diskriminierungsfreie bzw. geschlechtergerechte Formulierungen und Darstellungen einen – nicht unwichtigen – Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung und damit auch zur Chancengleichheit. Denn Sprache und gesellschaftliche Wirklichkeit sind nicht voneinander zu trennen.

„Sprache ist die
Quelle aller
Missverständnisse.“

(De Saint-Exupéry)

„Sprache ist die
Kleidung der
Gedanken.“

(Samuel Johnson)

„Die Sprache ist
die Mutter, nicht
die Magd des
Gedankens.“

(Karl Kraus)

„Die Grenzen meiner
Sprache bedeuten
die Grenzen meiner
Welt.“

(Wittgenstein)

„Verantwortlich ist man
nicht nur für das, was
man tut, sondern auch für
das, was man nicht tut.“

(Laotse)

Wie lässt sich eine diskriminierungssensible Kommunikation umsetzen?

Sprache kann einerseits sensibel und andererseits aber auch sehr machtvoll sein. Dies sollten wir in unserem täglichen Sprachgebrauch bedenken. Denn sprachliche Diskriminierung geschieht oftmals unbewusst und nur selten als absichtliche Abwertung oder Ausgrenzung. Daher sollten wir für eine diskriminierungsfreie Sprache Folgendes beachten:

- Vermeidung von Stereotypen – z.B. durch verallgemeinernde Merkmale für bestimmte Menschengruppen – „die Behinderten sind...“
- Vermeidung von abfälligen Bezeichnungen – z.B. Zigeuner, alter Knacker, Heulsuse, Mannjahre, Milchmädchenrechnung
- Vermeidung von unnötiger Hervorhebung von unterschiedlichen, meist sozialen Merkmalen – z.B. der türkischstämmige Österreicher
- Allgemeine Vermeidung von respektloser und abwertender Kommunikation im Alltag. Achten Sie auf einen unvoreingenommenen, respektvollen Umgang mit allen Menschen
- Unsichtbar-Machen von Menschen durch Nichtbenennung

Eine elementare Facette von Vielfalt betrifft das Geschlecht. Daher wird in den folgenden Seiten vornehmlich auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch eingegangen. Die Hauptschwierigkeit beim geschlechtersensiblen Formulieren liegt vor allem darin, einen geschlechtergerechten und dennoch lesbaren Text zu verfassen. Um der Forderung nach sprachlicher Gleichbehandlung gerecht zu werden, brauchen wir unsere Sprache nicht zu ändern. Wir müssen uns nur umgewöhnen und Grundsätzliches berücksichtigen:

1. Sichtbarmachung von Vielfalt und Symmetrie

Die Sprache soll alle Geschlechtsformen sichtbar machen, und dazu müssen diese direkt benannt werden und nicht „mitgemeint“ werden. Nicht alle Menschen identifizieren sich mit den Geschlechterkategorien «Frau» oder «Mann» – es gibt auch andere Geschlechtsidentitäten. In allen Kontexten, in denen es nicht nur um Männer und Frauen geht, betrifft das Prinzip der Sichtbarmachung auch Geschlechter jenseits des Mann-Frau-Schemas.

2. Alternative Formulierungsmöglichkeiten

Geschlechtsabstrakte und geschlechtsneutrale Formulierungen sind in allen Kontexten sinnvoll, in denen das Geschlecht oder Geschlechterdifferenzen keine relevanten Faktoren sind. Wo es also nicht auf die Sichtbarmachung von Geschlecht ankommt, können Benennungen gewählt werden, die das Geschlecht neutralisieren oder von ihm abstrahieren.

3. Ausgewogene Beispiel- und Bilder-Präsenz

Symmetrie in der Benennung oder bildlichen Darstellung aller Diversitäten und vornehmlich aller Geschlechter drückt Gleichwertigkeit aus, Asymmetrie drückt dagegen Ungleichwertigkeit aus. Das gilt für die gesprochene Sprache, für die Schriftsprache und für die Bildsprache.

Hinweis**Keine Generalklausel!!!!**

Eine Generalklausel zu Beginn eines Textes, die erklärt, dass aus Gründen der Lesbarkeit nur männliche Formen verwendet werden und Frauen mitgemeint sind, ist zu vermeiden.

1. Sichtbarmachung und Symmetrie

1.1. Vollständige Paarformen (Frauen und Männer werden explizit genannt)

Vollständige Paarformen sind bis heute der zuverlässigste Weg, um die Präsenz von Frauen sprachlich ebenso wie mental zu erhöhen. Eine Paarform ist vollständig, wenn sowohl die ganze männliche Wortform als auch die ganze weibliche Wortform angeführt werden.

- ✓ Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer treffen sich am...
- ✓ Alle Bewerber und Bewerberinnen werden gebeten...
- ✓ Die Unternehmerin oder der Unternehmer hat die Möglichkeit....
- ✓ Jeder Patient und jede Patientin werden
- ✓ Frauen und Männer sind eingeladen...

Hinweis: Bei Vollformen soll die feminine und maskuline Form abwechselnd an erster Stelle stehen.

Vollständige Paarformen sind für die folgenden Text- und Diskursarten besonders sinnvoll:

- Fließtexte
- Rechts- und Verwaltungstexte
- wissenschaftliche Texte, die dem Kriterium der Genauigkeit genügen sollen
- Medientexte, die zur öffentlichen Meinungsbildung beitragen
- mündliche Kommunikation wie Vorlesungen, Vorträge und Referate

1.2. Sichtbarmachung durch den Artikel oder durch die geschlechtsspezifische Endung

Bei gleichlautenden Personenbezeichnungen lässt sich erst durch die Verwendung des Artikels das jeweilige Geschlecht erkennen.

- ✓ die Lehrende – der Lehrende
- ✓ die Jugendliche – der Jugendliche
- ✓ die Verantwortliche – der Verantwortliche

Manchmal wird durch die Verwendung der entsprechenden geschlechtsspezifischen Endsilbe das Geschlecht definiert.

- ✓ Rektor – Rektorin
- ✓ Assistenzarzt – Assistenzärztin
- ✓ Referent – Referentin

- ✓ **Beachte:** Im Plural ist oft weder am Artikel noch an der Endung zu erkennen, ob es sich um Frauen oder Männer handelt.

die Angestellten
die Verantwortlichen
die Lehrenden
die Studierenden

1.3 Sparformen

Es gibt ökonomische sprachliche Verkürzungen, die an Stelle vollständiger Doppelformen verwendet werden, darunter die Sparformen mittels Binnen-I, Schrägstrich, Gender_Gap bzw. Gender-Sternchen. Bei zusammengesetzten Wörtern empfiehlt es sich, mit Sparformen zurückhaltend umzugehen. Oft ist es günstiger, auf alternative Formulierungen auszuweichen oder das zusammengesetzte Wort aufzulösen.

..... durch Verwendung von Binnen-I

Der erste Buchstabe der weiblichen Endung, das „I“, wird großgeschrieben, um sichtbar zu machen, dass sich das Wort auf Frauen und Männer bezieht.

- ✓ StudentIn, JuristIn, ForscherIn
- ✓ ArbeitnehmerInnenschutz

Hinweis: nicht zu empfehlen ist z.B. die StudentInnenvertreterInnen

Empfehlung: die Studierendenvertretung

Das Binnen-I ermöglicht es, kurze Texte geschlechtergerecht zu formulieren. Mit Hilfe des Binnen-I können Stellenanzeigen, Beschilderungen, Internetseiten, Presseartikel, Infobroschüren, Aufzählungen u.a. geschlechtergerecht formuliert werden.

..... durch Verwendung von Gender-Gap oder Gender-Sternchen

Die Geschlechtsidentität in unserer Gesellschaft ist vielfältig und beschränkt sich nicht nur auf Mann und Frau. Um auch andere Geschlechter sprachlich zu berücksichtigen, wurde die Form des „Gender-Gap“ bzw. des „Gender-Sternchen“ entwickelt. Dabei wird zwischen der männlichen und der weiblichen Schreibweise ein Unterstrich _ oder ein Sternchen * eingefügt. Mit diesem Zeichen werden existierende Geschlechter, die bisher unsichtbar gemacht wurden, sichtbar gemacht.

- ✓ Für die Leser_innen gab es ein Geschenk.
- ✓ Die Hochschullehrer_innen nahmen an der Tagung teil.
- ✓ An dem Projekt arbeiteten 10 Wissenschaftler*innen mit.
- ✓ Ein*e gut ausgebildete*r Akademiker*in bekommt die Forschungsstelle.

Hinweis: Eine kurze Pause zwischen männlicher und weiblicher Endung bringt den Gender Gap auch beim Sprechen zum Ausdruck.

Hinweis: Bieten Sie in Formularen ein drittes Geschlecht (männlich/weiblich/divers) bzw. anderes Geschlecht als explizite Kategorie an.

Kritiker*innen des Gender-Gaps finden, dass er die Identitäten jenseits der binären Matrix als „Leerstelle“ darstelle und damit ihre Existenz verneine. Befürworter_innen des Gender-Gaps sehen in der Lücke einen Freiraum für Entfaltung neuer Identitäten, also ein emanzipatorisches Symbol. Hier gibt es unseres Erachtens kein Richtig und kein Falsch.

.... durch Schrägstrich (eher nicht mehr gebräuchlich)

Die männliche und weibliche Endung eines Wortes wird durch einen Schrägstrich gesplittet:

Nicht empfohlen:

- Ein/e Student/in wird geprüft.
- Der/die Projektmitarbeiter/in hält einen Vortrag.

Möglich:

des Professors / der Professorin

An dieser Schrägstrichlösung innerhalb von Wörtern wird kritisiert, dass sie Frauen zu einem abtrennbaren Anhängsel degradiere, dass sie bei der Weglassprobe manchmal zu ungrammatischen Formen führe und dass sie manchmal die Lesbarkeit in Fließtexten beeinträchtige. Sie wird daher nicht empfohlen. Dagegen ist der Schrägstrich zwischen vollständigen Wortformen in manchen Textarten (z.B. Formularen) ökonomisch.

Hinweis: Bitte nicht die weibliche Form in Klammer anhängen!



2. Abstraktion und Neutralisierung von Geschlecht

2.1 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf alle Geschlechter, jedoch werden weder Frauen noch Männer explizit sichtbar. Bei manchen Personenbezeichnungen geht der geschlechtsspezifische Aspekt in der Mehrzahl verloren, er wird neutralisiert. So ist diese Mehrzahlform als geschlechtsneutrale Personenbezeichnung geeignet bzw. schwer lesbaren Formen vorzuziehen. Solche geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen sind substantivierte Adjektive oder Partizipien:

die Gesunden, die Kranken, die Arbeitslosen, die Fremden, die Gläubigen, die Steuerpflichtigen, die Verantwortlichen, die Jungen, die Jugendlichen, die Erwachsenen, die Betagten, die Ledigen, die Ältesten, die Anwesenden, die Sachverständigen, die Reisenden, die Mitarbeitenden, die Pubertierenden, die Angestellten, die Beschäftigten

Was spricht für die Verwendung von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen?

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen können geeignet sein, um in Textpassagen, in denen viele Personenbezeichnungen vorkommen, eine Häufung von Paarformen zu vermeiden.

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen bieten sich eher an, wenn die Rollen oder Funktionen der betroffenen Personen im Vordergrund stehen oder die Personen mit ihren Handlungen bezeichnet werden.

Was ist bei der Verwendung von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen zu beachten?

Da diese Personenbezeichnungen nur in der Mehrzahl geschlechtsneutral sind, sind sie für die geschlechtergerechte Formulierung auch nur in der Mehrzahl einfach und elegant. Die Verwendung der Mehrzahl ist aber nicht immer möglich; insbesondere ist sie es nicht, wenn Individuen im Zentrum stehen.

2.2 Geschlechtsabstrakte Personenbezeichnungen

Üblicherweise haben Personenbezeichnungen im Deutschen eine geschlechtsspezifische Wortbedeutung: Ihr grammatisches Geschlecht (Genus) und ihr natürliches Geschlecht (Sexus) stimmen überein. Daneben gibt es einige Personenbezeichnungen, die zwar ein grammatisches Geschlecht, aber keine geschlechtsspezifische Wortbedeutung haben. Ihr grammatisches Geschlecht basiert auf grammatikalischer Zuordnung und hat keinen Bezug zum natürlichen Geschlecht. Deshalb können sich diese Personenbezeichnungen unabhängig von ihrem grammatischen Geschlecht sowohl auf Männer als auch auf Frauen beziehen. Sie sind geschlechtsabstrakt.

Beispiele zu geschlechtsabstrakten Personenbezeichnungen:

die Person
der Mensch
das Mitglied
das Opfer
die Geisel
die Waise
das Individuum
das Talent

der Laie
der Star
der Fan
die ...-hilfe (Haushaltshilfe)
die ...-kraft (Führungskraft)
die ...-person (Führungsperson)
der ...-ling (Flüchtling, Lehrling)
der ...-gast (Fahrgast)

Was spricht für die Verwendung von geschlechtsabstrakten Personenbezeichnungen?

Mit geschlechtsabstrakten Formulierungen lässt sich in Textpassagen, in denen viele Personenbezeichnungen vorkommen, die Häufung von Paarformen vermeiden.

Was ist bei der Verwendung von geschlechtsabstrakten Personenbezeichnungen zu beachten?

Geschlechtsabstrakte Formen sagen zwar nichts über das Geschlecht der bezeichneten Personen aus, sie können aber je nach Kontext dennoch geschlechtsspezifisch verstanden werden, weil weibliche und männliche Stereotype eine bestimmte Lesart begünstigen. Gerade in Bereichen, in denen es Geschlechterstereotype gibt, sind geschlechtsabstrakte Formen zu schwach, die Frauen werden nicht sichtbar, an sie wird deshalb auch nicht gedacht. In solchen Fällen sollten geschlechtsabstrakte Formen vermieden werden.

2.3 Sätze umformulieren

Um geschlechtsbezogene Begriffe zu umgehen, ist es auch möglich, Sätze umzuformulieren.

● **Umformulierung mit Hilfe alternativer Pronomen**

Geschlechtsspezifische Pronomen wie «jeder»/«jede» oder «diejenige»/«derjenige» können durch die Verwendung alternativer Pronomen vermieden werden:

- jeder/jede (Singular) der/die an der Prüfung teilnimmt
- + alle (Plural) diejenigen, die an der Prüfung teilnehmen

● **Umformulierung mit Hilfe des Interrogativpronomens «wer»**

- Namen der BewerberInnen:
- + Ihr Name: Ihre Anschrift:
- Der Seminarraum steht den Lektorinnen zur Verfügung.
- + Der Seminarraum steht Ihnen zur Verfügung.

● **Umformulierung durch direkte Anrede**

Wer Platz sparen muss, kann sich für die direkte Adressierung mit „Sie“ und „Ihr“ statt einer männlichen und weiblichen Personenbezeichnung entscheiden.

- Der Student hat das Ansuchen vollständig auszufüllen.
- + Das Ansuchen ist vollständig auszufüllen.

● **Umwandlung eines Aktivsatzes in einen Passivsatz**

indem die handelnden Personen durch Passivierung sprachlich zum Verschwinden gebracht werden. An der Passivierung kann problematisch sein, dass sie diejenigen, die für einen bestimmten Entscheid und dessen Konsequenzen verantwortlich sind, aus dem Blickfeld rückt.

- Die Professoren fassten in der Kollegiumssitzung einen einstimmigen Beschluss.
- + Der Beschluss wurde in der Kollegiumssitzung einstimmig gefasst.

● **Umformulierungen mit Hilfe von Adjektiven**

Auch mit einem Adjektiv kann die berufliche Zugehörigkeit ausgedrückt werden.

- Die Diagnose des Arztes war nicht sehr erfreulich.
- + Die ärztliche Diagnose war nicht sehr erfreulich.

3. Abkürzung von akademischen Graden, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Diese lassen sich so formulieren, dass das jeweilige Geschlecht sichtbar wird. Die weibliche Endung kann auch hochgestellt werden.

weiblich	männlich	geschlechtsneutral
Dipl.-Ing. ⁱⁿ	Dipl.-Ing.	Dipl.-Ing. ⁱⁿ
Dr. ⁱⁿ	Dr.	Dr.*in
Mag. ^a	Mag.	Mag._a
Prof. ⁱⁿ (FH)	Prof. (FH)	Prof.*in (FH)

Akademische Grade, die dem Namen nachgestellt sind, sind für Frauen und Männer gleichlautend:

Karin Huber, BA	–	Karl Huber, BA
Christine Müller, MA	–	Christian Müller, MA
Julia Weber, BA MSc	–	Julian Weber, BA MSc

4. Geschlechtersensible Anrede in der „Schriftlichen Kommunikation“

- **Geschlechterneutrale Anrede**

- + Guten Tag, Vorname Nachname
- + Guten Tag, liebe Lehrende/ Studierende/ Angehörige der FH

- **Anrede, die auf Vielfalt der Geschlechter verweist**

- + Sehr geehrte_r Vorname Nachname
- + Liebe*r Vorname Nachname

Diese Anredeformen können durch das Anführen von Titeln oder Funktionsbezeichnungen formalisiert werden:

- + Sehr geehrte_r Prof_in Dr_in Vorname Nachname
- + Sehr geehrt_ Prof_ Dr_ Vorname Nachname
- + Guten Tag Dr. Vorname Nachname (wenn Geschlecht bekannt)
- + Guten Tag Rektorin Prof.in Dr.in Vorname Nachname (wenn Geschlecht bekannt)

- **Anrede bei elektronischer Datenverwaltung**

Automatisch generierte E-Mails adressieren die Benutzer_innen durch eine geschlechtsneutrale Anrede.

- + Sehr geehrte Studierende
- + Liebe Angehörige der Fachhochschule
- + Sehr geehrte_r Studierende_r
- + Liebe*r Benutzer*in

5. Diskriminierungsarme Bildgestaltung

Diskriminierung kann über Worte, aber auch Bildsprache entstehen. Daher ist auch bei der Auswahl der Bilder auf Achtsamkeit und Sensibilität in Hinblick auf Gleichstellung zu achten. Die Textbotschaft soll und muss vom Bild unterstützt werden. Dies gilt für die Botschaft, ihre Wirkung und den Kontext.

Was ist bei Bildern zu beachten?

- Bilder wirken grundsätzlich stärker als Texte – „Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte.“
- Der Text wird erst nach dem Bild wahrgenommen.
- Bilder sind einprägsamer, und wir erinnern uns leichter daran.

Achten Sie bei Bildmaterial auf die gleichberechtigte Darstellung aller Diversitäten.

- Machen Sie alle Geschlechter, aber auch andere Diversitäten sichtbar!
- Brechen Sie Geschlechterstereotype auf!
- Achten Sie darauf, dass alle Geschlechter ausgewogen vertreten sind!

Folgende Beispiele sollen veranschaulichen, wie Sichtbarkeit, Ausgewogenheit und die Vermeidung von Klischees umgesetzt werden können:

Sichtbarkeit aller Diversitäten



Ausgewogenheit



Klischeevermeidung



Illustrationen: © 2006 Tina Hochkogler, © 2020 Tina Hochkogler

Weiterführende Literatur und Links:

Für weitere Informationen empfehlen wir folgende Literatur:

Leitfäden anderer Institutionen

- "Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation" (Akademie der Bildenden Künste, 2019)
- "trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten" (Akademie der Bildenden Künste, 2019)
- "Inter* und Trans* an der Hochschule. Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter*- und Trans*studierenden für Entscheidungsträger*innen an Hochschulen" (AG trans*emanzipatorische Hochschulpolitik, 2018)
- "Positionspapier der österreichischen Hochschüler_innenschaft zum Umgang mit Geschlechtseintrag und Namen von inter* und trans Personen an Hochschulen" (ÖH, 2016)
- "Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Leitfaden für die WU" (WU Wien, 2015)
- "Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache" (Stadt Wien, 2014)
- „Eine Sprache für alle!“ Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch (FH Campus Wien, 2015)

Links

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Geschlechtergerechte Sprache, Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF; Wien 2018
- https://bmbwf.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/2018/Leitfaden_Gendergerechte_Sprache.pdf
- Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen Schweizerische Bundeskanzlei, in Zusammenarbeit mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften 2., vollständig überarbeitete Auflage, Zürich 2017
- <https://www.bk.admin.ch/bk/de/home/dokumentation/sprachen/hilfsmittel-textredaktion/leitfaden-zum-geschlechtergerechten-formulieren.html>
- Amt der Niederösterreichischen Landesregierung. Gender Mainstreaming Arbeitskreis (Hg.): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren. St. Pölten, 2016,
- <http://frauensprache.com/sprachleitfaden.pdf>
- Unesco : Guidelines on Gender-Neutral Language. 3. Auflage. Paris. <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>