



University of  
Applied Sciences

# Gender- und diversitätssensible Sprache am IMC Krems

GF/ Victoria Englmaier

Datum 01.08.2024

FHR-1-0089\_Vers. 01\_Rev. 00

**Medieninhaber und Herausgeber**

IMC Hochschule für Angewandte Wissenschaften Krems GmbH

Piaristengasse 1

3500 Krems, Austria, Europe

+43 2732 802

office@imc.ac.at

www.imc.ac.at



## Inhaltsverzeichnis / Table of Content

1	Einleitung	3
1.1	Zweck	3
1.2	Geltungsbereich	3
1.3	Übergeordnete Prozesse/Richtlinien	4
1.4	Abkürzungen / Abbreviations	4
2	Umsetzung gender- und diversitätssensibler Sprache	5
2.1	Partizipativformen und geschlechtsneutrale Bezeichnungen	6
2.2	Gender-Stern	7
2.3	Doppelpunkt und Unterstrich	9
2.4	Binnen-I	9
2.5	Doppelnennung	9
2.6	Weitere, nicht empfohlene Alternativen	10
2.7	Redewendungen und Stereotype vermeiden	11
2.8	Akademische Titel, Amtstitel und Funktionsbezeichnungen	12
2.9	Gendersensible Sprache in englischen Texten	13
2.10	Geschlechter- und Diversitätssensibilität in Bildern	13
3	Mitgeltende Unterlagen / Referenced Documents	16
4	Gesetzliche Vorgaben / Legal requirements	16



# 1 Einleitung

## 1.1 Zweck

Als Hochschule ist es uns ein Anliegen, einen Beitrag zu einer gleichberechtigten Gesellschaft zu leisten und damit die Chancen und Möglichkeiten zu nutzen, die Diversität mit sich bringt. Wir bekennen uns also zu einem verantwortungs- und respektvollen Umgang mit Vielfalt. Aus diesem Grund haben wir am IMC Krems Diversität und Weltoffenheit in unseren Unternehmenswerten verankert und sehen somit die gelebte Vielfalt als besondere Ressource an und ermöglichen allen Personen gleichermaßen den Zugang zu Bildung und Arbeit. Alle sollen am IMC Krems gleichberechtigt lernen, lehren, forschen und arbeiten können ohne Angst vor Diskriminierung, Sexismus oder Rassismus. Minderheiten und Randgruppen soll der Zugang zu uns, durch Bevorzugung von bestimmten Personengruppen, nicht erschwert oder verhindert werden.

Alle Mitarbeiter\*innen, Lehrenden und Studierenden des IMC Krems sind bestrebt, sich einer sensiblen, diversitätsgerechten und antidiskriminierenden Sprache in Wort und Bild zu bedienen, denn wir wissen, dass Sprache einen zentralen Stellenwert auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Wirklichkeit einnimmt.

Diese Empfehlungen unterstützen dabei alle Menschen in die Kommunikation des IMC Krems und ihrer Outputs miteinzubeziehen.

## 1.2 Geltungsbereich

Die Empfehlungen gelten sowohl für das geschriebene als auch das gesprochene Wort in verschiedensten Anwendungen (Briefe, E-Mails, Präsentationen, Vorträge, Homepage, etc.) und richtet sich an alle Angehörigen des IMC Krems. Dies trifft auch auf alle Teilbereiche des Studiums zu (Seminararbeiten, Abschlussarbeiten, Präsentationen, etc.).

	ÖSTERREICH	TPP
<b>Studierende</b>	Ja	Ja
<b>Mitarbeitende</b>	Ja	Ja



---

**Lehrende (NBL)**

Ja

Ja

---

---

**INFORMATION**

---

**Gültig ab**

August 2024

---

**Kohorte**

alle

---

**Studiengang**

alle

---

### 1.3 Übergeordnete Prozesse/Richtlinien

- (FHM-1-0051) Gender Equality Plan DE
- Für Mitarbeitende (FHR-1-0026) Kommunikationskonzept
- (FHM-5-0008) Leitfaden für Bachelorarbeiten & Bachelorprüfungen
- (FHR-5-0009) Leitfaden für Masterarbeiten & Bachelorprüfungen

### 1.4 Abkürzungen / Abbreviations

n/a

## 2 Umsetzung gender- und diversitätssensibler Sprache am IMC Krems

Als kulturell geprägtes Kommunikationsmittel ist Sprache untrennbar mit politischen und sozialen Gegebenheiten verknüpft und zugleich ein sehr dynamisches Element der Kommunikation, manche Worte werden unzeitgemäß und verschwinden aus dem Wortschatz, andere Wörter werden neu geschaffen.

Sprache ist sehr machtvoll, sie kann diskriminieren und vorherrschende Normen und Werte reproduzieren, indem Menschen unsichtbar gemacht oder abgewertet werden. Dies passiert beispielsweise in Form von Stereotypen („Die dummen Blondinen“, „Ausländer wollen nicht arbeiten“), Verwendung von Begriffen als Schimpfwörter („Asylanten“, „die Schwulen“), Redewendungen („das ist getürkt“), Verallgemeinerungen („Alle Frauen wollen reich heiraten“) oder Auslassungen („Liebe Studenten!“, „Mannschaft“).

Eine gender- und diversitätssensible Sprache ist Ausdruck einer Gesellschaft, die auf dem Prinzip der Chancengleichheit basiert. In Österreich sind seit 1985 geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen gesetzlich verboten, 1990 wurden legislative Richtlinien des Bundeskanzleramtes zur sprachlichen Gleichbehandlung im Bundesrecht verabschiedet und seit 2001 gibt es Ministerialbeschlüsse zum gendergerechten Sprachgebrauch in der gesamten Bundesverwaltung. Seit 2018 hat auch die Hochschulkonferenz ein Dokument veröffentlicht, das eine geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache empfiehlt („Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen: Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung“, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Hochschulkonferenz 2018).

Um den Anforderungen einer gender- und diversitätssensiblen Sprache institutionell gerecht zu werden, gilt es, alle Geschlechteridentitäten und alle Diversitätsdimensionen gleichwertig und nichtdiskriminierend zu benennen. Wird auf Personen in allgemeiner Form Bezug genommen, soll gewährleistet sein, dass sich alle gleichermaßen angesprochen fühlen.

Am IMC Krems gibt es keine strenge Vorgabe, welche Form der gender- und diversitätssensible Sprache verwendet werden muss, es gibt dafür grundsätzlich mehrere Möglichkeiten, die im Anschluss vorgestellt werden. Eine dieser Varianten ist jedoch jedenfalls zu verwenden. Es ist dabei darauf zu achten, dass in einem Text

einheitlich nur eine Form verwendet wird. Lediglich die geschlechterneutralen Begriffe lassen sich mit anderen Varianten gemeinsam verwenden.

Die Empfehlung des Gender- und Diversitybeirates ist die Partizipativform bzw. die geschlechtsneutrale Bezeichnung (z.B. Lehrende, Studierende, Mitarbeitende, siehe 2.1 ). Sollte diese neutrale Form nicht anwendbar sein, empfiehlt der Beirat den Gender-Stern (siehe 2.2 ).

Keinesfalls gender- und diversitätssensibel sind Generalklauseln zu Beginn von Texten, die angeben, dass auf Grund der Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird und dabei alle Geschlechter mitgemeint sind.

## 2.1 Partizipativformen und geschlechtsneutrale Bezeichnungen

Geschlechterneutrale Formulierungen beziehen sich auf ein Kollektiv oder ein Individuum ohne dabei ein Geschlecht gezielt anzusprechen. Gegenüber anderen Varianten ist hier der Lesefluss nicht gestört, die Schreibweise ist zudem barrierefrei und platzsparend.

<b>Statt</b>	<b>Besser</b>
Herausgeber	Herausgegeben von
Verfasser	Verfasst von
Betreuer	Betreut von
Jeder, der ein Zeugnis erhält, ist berechtigt...	Alle, die ein Zeugnis erhalten, sind berechtigt...
Der Lektor muss die Anwesenheit überprüfen.	Die Vortragenden müssen die Anwesenheit überprüfen.
Die Absolventen des Studiengangs sind legitimiert, ein Doktoratsstudium zu absolvieren.	Das Absolvieren des Studiengangs legitimiert zum Doktoratsstudium.
Benutzerfreundlich, kundenfreundlich	Bedienungsfreundlich, praktisch zu bedienen, einfach anzuwenden
Studentenausweis	Studienausweis/Studierendenausweis
Rednerpult	Redepult
Wählerverzeichnis	Wahlverzeichnis
Mitarbeiter	Mitarbeitende, Beschäftigte
Leiter	Leitung
Jeder	Alle
Keiner	Niemand
Studenten	Studierende
Der/die Verantwortliche	Die Verantwortlichen
Keiner kann etwas dafür.	Niemand kann etwas dafür.
Jeder hat gerne mal frei.	Alle haben gerne mal frei.
Arztbrief	Entlassungsbrief

Der Antragsteller muss seine Unterlagen abgeben.	Jede Person, die einen Antrag stellt, muss ihre Unterlagen abgeben.
Probanden	Testpersonen
Lektoren haben die gendergerechte Sprache zu beachten.	Bitte immer eine gendergerechte Schreibweise beachten.
Die Lektoren erhalten zum Vertragsabschluss einen Leitfaden.	Ein Leitfaden wird bei Vertragsabschluss übergeben.
Das Seminar hat 20 Teilnehmer.	Das Seminar hat 20 Teilnehmende.
IT-Experten, IT-Fachmänner	IT-Fachleute
Unterschrift des Antragstellers	Unterschrift der antragstellenden Person Oder Bitte unterschreiben Sie hier.
In der Mensa gibt es Essen für jedermann.	In der Mensa gibt es Essen für alle.
Niemand darf aufgrund seiner Herkunft benachteiligt werden.	Niemand darf aufgrund der Herkunft benachteiligt werden.
Mitarbeitergespräch	Mitarbeitendengespräch Oder Zielgespräche

Während es für viele Texte zielführend sein kann, diese Form des Genderns zu übernehmen, gibt es manchmal Kontexte, in denen es zentral ist, ein Geschlecht sprachlich sichtbar zu machen, da sonst die Aussage eines Textes grob verfälscht wird. In diesen Fällen wird eine geschlechtsneutrale Bezeichnung nicht empfohlen, z. B. versteckt die Formulierung „Österreichs Angestellte haben ein Durchschnittsgehalt von ...“ geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Statt	Besser
In Österreich wird die Mehrzahl älterer pflegebedürftiger Menschen zu Hause betreut	2019 waren 91 % der Pflegenden Frauen
Die Alterspension in Österreich betrug 2019 im Mittel...	Die Alterspension in Österreich betrug 2019 im Mittel bei Frauen 1.109 und bei Männern 2.007 Euro.

Hinzukommt, dass nicht bei allen Wörtern diese Schreibweise möglich ist. In diesen Fällen muss auf eine andere Variante zurückgegriffen werden, beispielsweise auf den Gender-Stern.

## 2.2 Gender-Stern

Der Gender-Stern ist eines der am häufigsten zum Gendern verwendeten Sonderzeichen. Es bildet sowohl Frauen und Männer ab, als auch Menschen, die eine

Geschlechteridentität haben, die über ein rein binäres (weiblich-männlich) Verständnis hinaus gehen, weil sie beispielsweise intergeschlechtlich oder genderqueer sind.

Ein Gegenargument zur Verwendung des Gender-Sterns ist häufig dessen vermeintliche Schwierigkeit in Bezug auf Barrierefreiheit. Sprachausgaben bzw. diverse Vorlesesoftware (Screenreader), die vor allem Menschen mit Sehbeeinträchtigungen verwenden, lesen Satzzeichen unterschiedlich vor. Diese Software ermöglicht es den Nutzer\*innen, nach eigener Vorliebe einzustellen, ob ein \* beispielsweise als „Stern“ vorgelesen werden soll, oder ignoriert wird. Das Gleiche trifft auf den Doppelpunkt und den Unterstrich zu, weswegen die Aussage, dass der Gender-Stern (beispielsweise im Vergleich zum Doppelpunkt) nicht barrierefrei ist, nicht grundsätzlich richtig ist.<sup>1</sup>

<b>Statt</b>	<b>Besser</b>
Herausgeber	Herausgeber*innen
Verfasser	Verfasser*innen
Betreuer	Betreuer*innen
Jeder, der ein Zeugnis erhält, ist berechtigt...	Jede*r, die*der ein Zeugnis erhält, ist berechtigt...
Der Lektor muss die Anwesenheit überprüfen.	Die Lektor*innen müssen die Anwesenheit überprüfen. Die*Der Lektor*in muss die Anwesenheit überprüfen.
Die Absolventen des Studiengangs sind legitimiert, ein Doktoratsstudium zu absolvieren.	Die Absolvent*innen des Studiengangs sind legitimiert, ein Doktoratsstudium zu absolvieren.
Benutzerfreundlich, kundenfreundlich	benutzer*innenfreundlich, kund*innenfreundlich
Studentenausweis	Student*innenausweis
Rednerpult	Redner*innenpult
Wählerverzeichnis	Wähler*innenverzeichnis
Mitarbeiter	Mitarbeiter*innen
Leiter	Leiter*in
Jeder	Jede*r
Keiner	Keine*r
Studenten	Student*innen
Der/die Verantwortliche	Die*der Verantwortliche
Keiner kann etwas dafür.	Keine*r kann etwas dafür.
Jeder hat gerne mal frei.	Jede*r hat gerne mal frei.

<sup>1</sup> Zu dieser Diskussion siehe <https://heikos.blog/2020/11/08/diskriminiert-das-gender-sternchen-blinde-menschen>

Der Antragsteller muss seine Unterlagen abgeben.	Der*die Antragsteller*in muss seine*ihre Unterlagen abgeben.
Probanden	Proband*innen
Die Unterlagen des Studenten...	Die Unterlagen einer Studentin*eines Studenten

### 2.3 Doppelpunkt und Unterstrich

Der Doppelpunkt und der Unterstrich sind in der Verwendung dem Gender-Stern sehr ähnlich, auch sie ermöglichen eine Sichtbarkeit für Frauen, Männer und andere Geschlechteridentitäten.

Typografisch sticht der Doppelpunkt nicht so heraus, wie der Gender-Stern. Dies wird von einigen Personen befürwortet, andere Person präferieren genau aus diesem Grund den Gender-Stern, da dadurch dem Gendern an sich mehr Aufmerksamkeit zukommt.

Der Unterstrich wird auch als Gendergap bezeichnet und wird analog zum Gender-Stern und zum Doppelpunkt verwendet.

Hier kann also gesagt werden, dass die Bedeutung von Gender-Stern, Doppelpunkt und Unterstrich gleich sind, lediglich typografisch fallen sie unterschiedlich stark auf. Zum Thema Barrierefreiheit siehe 2.2 .

### 2.4 Binnen-I

Lange Zeit war das oberste Ziel des Genderns Frauen in der Sprache sichtbar zu machen, da zuvor oftmals ausschließlich der männliche Begriff verwendet wurde. Dies wurde durch das Gendern mit Binnen-I (also beispielsweise MitarbeiterInnen, StudentInnen) erreicht.

Mittlerweile sind viele Institutionen allerdings dazu übergegangen diese Variante nicht mehr zu verwenden, da durch das Binnen-I lediglich Frauen und Männer sichtbar werden, nicht jedoch Personen außerhalb des binären Geschlechterverständnisses.

### 2.5 Doppelnennung

Bei der Doppelnennung oder Paarform werden von einem Wort immer sowohl die weibliche als auch die männliche Form ausgeschrieben (also beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studentinnen und Studenten). Dies ermöglicht

zumindest eine Sichtbarmachung von Frauen und Männern, bildet aber keine anderen Geschlechteridentitäten ab. Diese Variante ist auch die am wenigsten platzsparende.

Statt	Besser
Herausgeber	Herausgeberinnen und Herausgeber
Verfasser	Verfasserinnen und Verfasser
Bewerber	Bewerberinnen und Bewerber
Ein FH-Professor	Eine FH-Professorin/ein FH-Professor
Wir benötigen eine Bestätigung eines Arztes.	Wir benötigen eine Bestätigung einer Ärztin/eines Arztes.

## 2.6 Weitere, nicht empfohlene Alternativen

Zusätzlich zu den genannten Varianten gibt es noch weitere Alternativen, beispielsweise das **generische Femininum**, bei dem konsequent nur die weibliche Form verwendet wird. Dies ist eine Reaktion auf das lange Zeit verwendete generische Maskulinum, bei dem nur in einer Fußnote darauf hingewiesen wurde, dass obwohl nur männliche Begriffe genannt werden, alle Geschlechter gemeint sind. Aufgrund der Sozialisation der Lesenden führt dies jedoch oft zu Verwirrung, da in Konsequenz oft davon ausgegangen wird, dass lediglich Frauen gemeint wären.

Beim **Wechselmodell** wird beliebig zwischen femininen und maskulinen Formen gewechselt. Hier verhält es sich jedoch ähnlich wie zuvor, nämlich dass das Geschlecht dann reflexartig mitgelesen wird, also bei der männlichen Form nur an Männer und bei der weiblichen Form nur an Frauen gedacht wird. Außerdem wird durch diese Variante erneut die geschlechtliche Binarität betont.

Gendern mit **Schrägstrich** (Student/-in, Mitarbeiter/-in) oder **Klammern** (Student(in), Mitarbeiter(in)) sind nicht geschlechtersensibel, da sie optisch die weibliche Form als weniger wichtig verstehen und deshalb in Klammern oder als „Anhängsel“ umsetzen. Zusätzlich gilt es hier zu beachten, dass schlussendlich ein grammatikalisch richtiges Wort entstehen muss. Dies kann mithilfe der „Weglassprobe“ überprüft werden. Das Wort muss auch ohne die Schrägstriche Sinn ergeben, z.B. ein/e Student/in, der/die Projektassistent/in bzw. muss das Wort auch ohne die Buchstaben hinter dem Schrägstrich Sinn ergeben.

Statt	Besser
Die/der Student/in	Der/die Student/in (weil sonst: die Student)

Die/der FH-Professor/in	Der/die FH-Professor/in (weil sonst die FH-Professor)
-------------------------	---

## 2.7 Redewendungen und Stereotype vermeiden

In unserer Sprache haben sich viele Redewendungen etabliert, die Stereotype verfestigen bzw. verstärken, oder eindeutig rassistisch, ableistisch oder sexistisch sind. Auch wenn die Absicht der Sprechenden oft nicht böse ist, gilt es solche Redewendungen zu vermeiden, da sie diskriminierend sind.

Beispiele dafür sind:

<b>Statt</b>	<b>Besser</b>
Kaufmännische Fähigkeiten	Wirtschaftliche Fähigkeiten
Um des Problems Herr zu werden...	Um das Problem zu lösen...
Jetzt geht es darum, den Betrieb wieder auf Vordermann zu bringen.	Jetzt geht es darum, den Betrieb wieder in Schwung zu bringen.
Das Problem wurde staatsmännisch gelöst.	Das Problem wurde souverän gelöst.
Der Kunde ist König.	Sie sind uns wichtig! Oder: Kund*innen werden bei uns bestens bedient!
Das starke Geschlecht	Vermeiden
Seinen Mann stehen	Vermeiden
Milchmädchenrechnung	Vermeiden
Es ist Not am Mann.	Vermeiden
Fräulein	Vermeiden
Unsere Büromädchen organisieren das Seminar sehr gut.	Unsere Assistenz organisiert das Seminar sehr gut.
Die Mädels vom Sekretariat machen das.	Die Kolleginnen vom Sekretariat machen das.
Weibergeschwätz / Waschweib	Vermeiden
Der kleine Mann von der Straße.	Vermeiden
Mädchenname	Geburtsname
Mütterberatung	Elternberatung
An den Rollstuhl gefesselt sein	Jemand benutzt den Rollstuhl
Farbig/dunkelhäutig	People of Color (PoC) oder Black and People of Color (BPoC)  Die Hautfarbe sollte ersatzlos gestrichen werden, wenn diese Information nicht wichtig ist.  Je nach Kontext:

	Österreicher*in afrikanischer Herkunft oder Menschen mit Migrationshintergrund
Geizig wie ein Jude sein.	Vermeiden.
Die Alten sind unser finanzieller Untergang.	Vermeiden
Alte Jungfer/ alte Hexe / alte Schachtel / Kukident-Kollegium / junger Hüpfel / jung und dumm	Vermeiden
Bist du behindert? Bist du blind? Bist du taub?	Vermeiden
Der Behinderte/ die Behinderte	Menschen mit Behinderung Weil: „der Behinderte“ reduziert eine Einzelperson ausschließlich auf seine Behinderung.
Behindertengerecht	Barrierefrei
Alle Lesben haben kurze Haare und benehmen sich wie Männer.	Vermeiden
Alle Fußballerinnen sind Lesben.	Vermeiden
Schwule sind Weicheier.	Vermeiden
Es geht zu wie bei den Zigeunern.	Vermeiden  Statt Zigeuner: Roma und Sinti (stellen die in Österreich am stärksten vertretenen Gruppen dar)
Kopftuchfrau	Vermeiden

## 2.8 Akademische Titel, Amtstitel und Funktionsbezeichnungen

Es gibt in Österreich die Möglichkeit akademische Titel, Amtstitel und Funktionsbezeichnungen zu gendern. Dabei wird die Endung „-in“ oder „-a“ nach der Abkürzung hochgestellt:

Weibliche Form	Abkürzung weiblich	Männliche Form	Abkürzung männlich
Doktorin	Dr. <sup>in</sup>	Doktor	Dr.
Magistra	Mag. <sup>a</sup>	Magister	Mag.
Professorin	Prof. <sup>in</sup>	Professor	Prof.
Abteilungsleiterin	AL <sup>in</sup>	Abteilungsleiter	AL
Ministerialrätin	MR <sup>in</sup>	Ministerialrat	MR
Diplomingenieurin	DI <sup>in</sup>	Diplomingenieur	DI
Diplomierte Sozialarbeiterin	DSA <sup>in</sup>	Diplomierter Sozialarbeiter	DSA

Manche intergeschlechtlichen Personen verwenden für sich in der Abkürzung ein hochgestelltes „x“.

Mag.<sup>x</sup>, Dr.<sup>x</sup>, DI<sup>x</sup>

Englische Titel (wie z.B. MA, BA, Ph.D, LL.M) werden nicht geändert.

## 2.9 Gendersensible Sprache in englischen Texten

Im Vergleich zur deutschen Sprache ist die englische Sprache weit weniger vergeschlechtlicht. Dennoch gibt es einige Worte, die vermieden werden sollen:

<b>Statt</b>	<b>Besser</b>
Spokesman	Spokesperson / representative
Mother tongue	First language
Chairman	Chairperson
Mankind	Humankind
Headmaster	Principal
Gentleman's agreement	Honourable agreement
A student must bring his textbook to class.	A student must bring their textbook to class. Oder A student must bring a textbook to class.
Stewardess	Flight attendant
Barman	Bartender
Policeman	Police officer
Businessman	Business manager, business person
Miss, Mrs.	Ms.

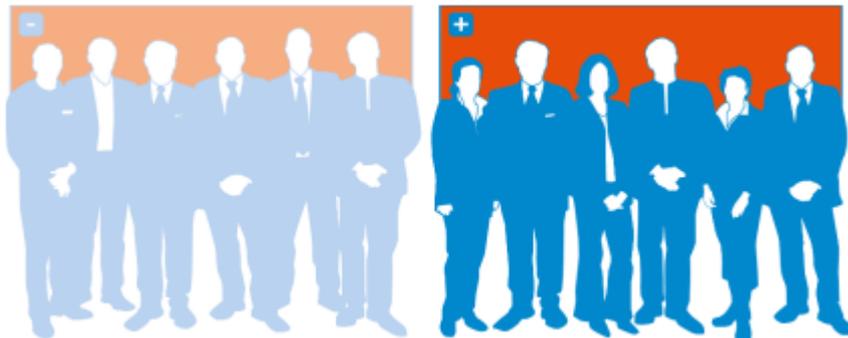
## 2.10 Geschlechter- und Diversitätssensibilität in Bildern

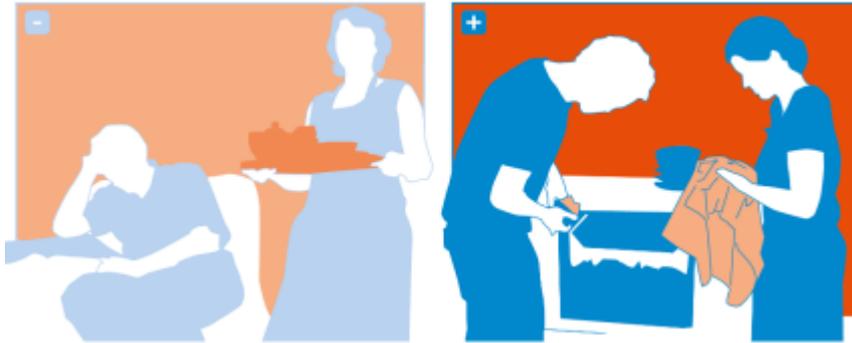
Bilder können ebenfalls diskriminierend wirken. Deswegen soll durch eine gezielte Auswahl von Bildern ermöglicht werden, Klischees bezüglich Geschlechterrollen, Alter, sexueller Orientierung oder Identität, Behinderungen, Hautfarbe, Religion und Kultur bewusst zu vermeiden.

Die Darstellung von Personen sollte daher am IMC Krems in Abbildungen ausgewogen sein. Bei der Dimension Geschlecht beispielsweise ist es wichtig, dass alle Geschlechter in Bezug auf Größe, Mimik, Positionierung und Anordnung im Bild gleichwertig dargestellt werden. Dabei sollte darauf geachtet werden, Geschlechterstereotypen zu vermeiden, insbesondere solche, bei denen Männer aktiv (erklärend, stehend, im Vordergrund) und Frauen passiv (zuhörend, sitzend, im Hintergrund) dargestellt werden.

Auch die Auswahl von Farben und Mustern kann zur Reproduktion von Stereotypen führen. Häufig wird bei Darstellungen oder Produkten, die für Mädchen, Jugendliche und Frauen konzipiert sind, das Prinzip "shrink it and pink it" angewendet. Es ist empfehlenswert, alternative Formen zu bevorzugen, die geschlechterübergreifend und nicht trennend sind.

Die Bildbeispiele auf der rechten Seite sind gendergerecht:





Bildquellen: Tina Hochkogler (NÖ Sprachleitfaden)



### 3 Mitgeltende Unterlagen

- n/a

### 4 Gesetzliche Vorgaben

Bundes-Verfassungsgesetz, Artikel 7 Absatz 2 und 3

Bundesgesetz über Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG)

Fachhochschulgesetz (FHG)