



MEDIZINISCHE  
UNIVERSITÄT  

---

INNSBRUCK

# Empfehlung für einen inklusiven Sprachgebrauch

## TEIL A

# VORWORT

Liebe Kolleg:innen,

liebe Studierende,

als Medizinische Universität, die sich zur Gleichstellung und Chancengleichheit bekennt, betrachten wir einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch als zentralen Bestandteil der akademischen Kultur. Nur wenn Menschen aller Geschlechter sichtbar gemacht werden, spiegelt Sprache die Vielfalt unserer Universitätsgemeinschaft wider und trägt dazu bei, dass jede Person gleichermaßen wahrgenommen, wertgeschätzt und respektiert wird.

Diese Empfehlung gibt Ihnen praxisnahe Empfehlungen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch und zielt darauf ab, sowohl Sichtbarkeit für Menschen aller Geschlechter zu fördern als auch eine verständliche Ausdrucksweise beizubehalten. Die Medizinische Universität Innsbruck empfiehlt daher **neutrale Formulierungen** oder den **Doppelpunkt**.

Als Angehörige der Universität ermutigen wir Sie dazu, diese Empfehlung als Orientierung zu nutzen und zur Gleichstellung und Chancengleichheit beizutragen. Ihre Umsetzung ist ein wichtiger Beitrag hin zu einer gleichberechtigteren Universität.

Das Rektoratsteam der Medizinischen Universität Innsbruck

# INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort .....	2
1. Einleitung .....	4
2. Sprache & Wirklichkeit: Grundlagen geschlechtergerechter Sprache .....	4
3. Geschlechtergerechte Sprache beginnt bei Ihnen! .....	5
4. Umsetzung geschlechtergerechter Sprache .....	5
4.1 Doppelnennungen .....	6
4.2 Geschlechterneutrale Formulierungen .....	7
4.3 Doppelpunkt ;, Genderstern * oder Unterstrich _ .....	8
4.4 Hilfestellungen für geschlechtergerechte Sprache .....	9
4.5 Person-First Formulierungen .....	9
5. Vorannahmen aufgrund von Namen und Äußerlichkeiten .....	10
5.1 Ansprache von Personen .....	10
6. Formulierungen für den Alltag .....	11
Barrierefreiheit .....	13
Fazit .....	14
Tabelle für den alltäglichen Gebrauch .....	15
Weiterführende Informationsmaterialien .....	16

## 1. EINLEITUNG

Sprache ist Teil des Alltags. Egal ob in Gesprächen, in E-Mails oder auf eine andere Weise, Sprache vermittelt zwischen zwei oder mehr Personen und erleichtert den Austausch. Sprache kann Menschen inkludieren oder ausschließen und somit Sichtbarkeit fördern oder (bewusst) verhindern. Gleichermaßen verändert sich Sprache. Neuerungen kommen hinzu, Wörter werden nicht mehr genutzt oder ändern sich (Bechmann, 2016).

Gerade in einer vielfältigen akademischen Gemeinschaft, in der unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen aufeinandertreffen, ist eine inklusive Sprache von besonderer Bedeutung. Denn Sprache transportiert nicht nur Inhalte, sondern prägt Denken, Wahrnehmung und damit Handeln. Sie transportiert Werte, gesellschaftliche Vorstellungen, unbewusste Normen und Machtverhältnisse. Wenn jemand sprachlich nicht sichtbar gemacht wird, existiert diese Person nicht:

„Was nicht in die Kommunikation kommt, existiert sozial nicht.“ (Simon, 2013, S. 91)

Um Menschen zu inkludieren und sichtbar zu machen, bietet geschlechtergerechte Sprache unterschiedliche Möglichkeiten. Damit können bestehende Ungleichheiten hinterfragt und Diskriminierungen verhindert sowie Chancengerechtigkeit aktiv gefördert werden. Denn für Diskriminierung und sprachliche Ausgrenzung ist kein Platz!

Das Ziel dieser Empfehlung ist es, eine alltagstaugliche Orientierung zu geben, wie ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch gelingen kann. Anhand von Informationen, Beispielen und praktischen Formulierungsvorschlägen werden Möglichkeiten zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache geboten. Denn wenn alle Menschen gemeint sind, sollen diese auch sprachlich abgebildet werden. Dabei sollen Unsicherheiten abgebaut und Handlungssicherheit gestärkt werden – für eine Sprache, die verbindet statt ausschließt.<sup>1</sup>

## 2. SPRACHE & WIRKLICHKEIT: GRUNDLAGEN GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHE

Sprache wirkt. Sie ist kein neutrales Werkzeug, um Informationen zu übermitteln, denn sie beeinflusst, wie die Welt gesehen wird, wie Menschen wahrgenommen werden und wie über sie gedacht wird. Sie kann Nähe oder Distanz schaffen, Respekt vermitteln oder Ausschluss fördern und sie entscheidet darüber, wer gesehen wird und wer nicht. Sprache ist immer in gesellschaftliche Vorstellungen, Normen und Machtverhältnisse eingebettet und unbemerkt trägt sie bestehende Rollenbilder, Stereotype und Ungleichheiten weiter – etwa, wenn bestimmte Gruppen sprachlich regelmäßig ausgeschlossen werden und folglich unsichtbar bleiben oder absichtlich unsichtbar gemacht werden, z. B., indem Personen „mitgemeint“ sind (Fairclough, 1989; Kuße, 2012; Mairhofer, 2013).

Besonders Frauen und Personen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten wurden und werden in der Sprache oft unsichtbar gemacht. Zum Beispiel, wenn alleinig die männliche Form

---

<sup>1</sup> Als Grundlage dieser Empfehlung dient „Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF.“ (2018) des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. <https://www.bildung-noe.gv.at/dam/jcr:aa231b29-015d-4a51-9637-2db34ceceb5a/Geschlechtergerechte%20Sprache.pdf>

(Generisches Maskulinum) verwendet wird. Frauen und Personen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten sind dann zwar „mitgemeint“, aber sprachlich unsichtbar und daher ausgeschlossen (Horvath & Sczesny, 2015; Verweken & Hannover, 2015). Wenn keine geschlechtergerechte Sprache genutzt wird, werden Menschen ausgeschlossen, marginalisiert und unsichtbar gemacht. Sprachlich existieren diese Personen nicht. Geschlecht und Identität werden aberkannt und es kommt zu Diskriminierungen und Verletzungen, was von Personen als sozialer Stress und psychische Belastung erlebt wird (FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW, 2016).

Deshalb ist es wichtig hinzuschauen: Wen spreche ich wirklich an? Wen lasse ich möglicherweise außen vor? Und wie kann ich mit Sprache dazu beitragen, dass alle Menschen angesprochen werden, die ich ansprechen möchte?

Geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache ermöglicht es alle Menschen sprachlich sichtbar zu machen und ist eine Form der inklusiven Kommunikation. Sie trägt dazu bei Chancengerechtigkeit, Gleichberechtigung und Gleichbehandlung zu fördern sowie Diskriminierung vorzubeugen. Mit geschlechtergerechter Sprache werden Vielfalt anerkannt, Stereotype hinterfragt und Gleichberechtigung gefördert.

### 3. GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE BEGINNT BEI IHNEN!

Ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch beginnt bei Ihnen. Testen Sie die hier vorgestellten Varianten aus und nutzen Sie jene, die für Sie am besten funktioniert.

#### Tipps

- Nutzen Sie geschlechtergerechte Sprache in Ihrem Alltag, z. B. in der Lehre, Ihrer Abteilung, im Kollegium, bei Meetings, Konferenzen, Präsentationen, in formellen und informellen Kontexten.
- Überlegen Sie: Wer soll angesprochen werden? Über wen möchte ich sprechen? Wie kann das am besten gelingen? Sind damit alle Personen angesprochen, die angesprochen werden sollen?
- Verwenden Sie die korrekte Ansprache von Personen (Vorname, Nachname, Pronomen).
- Wenn Sie sich bzgl. des Geschlechts und/oder der Ansprache einer Person unsicher sind, fragen Sie nach wie die Person angesprochen werden möchte.

### 4. UMSETZUNG GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHE

Wichtig für die Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache ist, dass es nicht „die eine Lösung“ gibt. Jede Form hat Vor- und Nachteile, weshalb auch kreative Lösungen gefragt sind. So gibt es etwa geschlechterneutrale Begriffe, Symbole (z. B. Doppelpunkt, Genderstern oder Unterstrich) und andere Ausdrucksweisen, die Vielfalt zum Ausdruck bringen.

Bislang bietet die deutsche Sprachstruktur keine umfänglichen Möglichkeiten, Personen unterschiedlichen Geschlechts adäquat abzubilden, wodurch ein Spannungsfeld zwischen inklusiver Sprachanwendung, die alle Menschen miteinschließt, und korrekter Grammatik, die ausschließend wirken kann, sichtbar wird.

Geschlechtergerechte Sprache soll:

- an die Zielgruppe und den Kontext angepasst werden,
- in einer Form konsistent genutzt werden.

Konkret bedeutet das: Überlegen Sie bewusst, welche Personen angesprochen werden sollen, z. B. Mitarbeitende, Studierende oder das Kollegium. Wählen Sie eine Formulierung, die für die Zielgruppe als auch für den Kontext sowie Ihre eigene Anwendung angemessen und praktikabel ist. Haben Sie sich für eine Form der geschlechtergerechten Sprache entschieden (Doppelpunkt, Genderstern, Unterstrich), sollte diese innerhalb eines Vortrags, eines Dokuments oder einer E-Mail konsistent genutzt werden. **Bitte einen Wechsel zwischen den Formen von Doppelpunkt, Genderstern oder Unterstrich vermeiden.**

**Vorsicht bei Generalklauseln!** Generalklauseln erklären zu Beginn eines Textes, dass ausschließlich die männliche Form genutzt wird und damit alle Geschlechter „mitgemeint“ seien. Tatsächlich machen sie Frauen und Personen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten sprachlich unsichtbar und verhindern eine gleichberechtigte Repräsentation.

**Diese sollen an der Medizinische Universität Innsbruck nicht verwendet werden.**

## 4.1 Doppelnennungen

Bereits durch die Ansprache von Frauen und Männern wird es möglich, dass zwei Personengruppen abgebildet werden. Allerdings handelt es sich bei dieser Form um keine inklusive Schreibweise, wodurch Personen, die sich keinem binären Geschlecht zuordnen, sprachlich unsichtbar bleiben und folglich ausgeschlossen werden. Insbesondere in der gesprochenen Sprache kann diese Variante genutzt werden.

### Beispiele

Singular	Plural
Ärztin und Arzt	Ärztinnen und Ärzte
Patientin und Patient	Patientinnen und Patienten
Mitarbeiterin und Mitarbeiter	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Professorin und Professor	Professorinnen und Professoren

## 4.2 Geschlechterneutrale Formulierungen

Eine Variante der geschlechtergerechten Sprache sind **geschlechterneutrale Schreibweisen**. Dabei handelt es sich um Bezeichnungen, die nicht auf das Geschlecht einer Person oder Personengruppe abzielen. Der Vorteil ist, dass keine binären Zuschreibungen von Frau und Mann getroffen werden und keine zusätzlichen Zeichen, wie z. B. ein Doppelpunkt, benötigt werden. Allerdings wird damit kein Geschlecht sichtbar gemacht. Für viele, jedoch nicht für alle binären Formen gibt es gebräuchliche, neutrale Formulierungen.

**Umsetzung:** Neutrale Formulierungen werden angewendet, indem statt einer binären Ansprache wie *die Studentinnen* und *Studenten* ein neutraler Begriff, wie z. B. *Studierende*, verwendet wird.

### Beispiele

Neutrale Formulierung (Plural)	Doppelnennung
Dozierende	Dozentinnen und Dozenten
Kollegium	Kolleginnen und Kollegen
Mitarbeitende, Beschäftigte, Bedienstete	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Doktoratsstudierende, Promovierende, Personen in der Promotionsphase, PhD Studierende	Doktorandinnen und Doktoranden
Studierende	Studentinnen und Studenten
Lehrassistenz, Studienassistenz, studentische Hilfskraft	Tutorinnen und Tutoren

Andere kreative Lösungen sind zum Beispiel anstelle von Professorin oder Professor *Professurinhabende*, anstelle von Famulantin *Person in der Famulatur* oder anstelle von Patient *zu behandelnde Person* zu verwenden.

### Geschlechterneutrale Personenbezeichnungen

Anstatt „Frau“ oder „Herr“ zu nutzen, können Bezeichnungen wie *Person*, *Mitglied*, *Mensch*, *Zugehörige*, *Individuum* u. Ä. genutzt werden.

Damit können Formulierungen wie: *vortragende Person*; *Person, die vorträgt*; *Personen des Kollegiums*; *in der Forschung tätige Person*; *Personen im Wartezimmer*; *Institutszugehörigen*; *Mitglieder der Arbeitsgruppe* usw. formuliert werden.

## Geschlechterneutrale Berufs- und Funktionsbeschreibung

Anstatt der konkreten Person kann auch deren Funktion, Amt oder Aufgabe beschrieben werden wie *Rektorat, Abteilungsleitung, Führungskraft, Teamleitung, Geschäftsführung, Ansprechperson, Person in der Verwaltung, Person in der Forschung*.

### Vorsicht bei Passivformen!

Beim Passiv wird die Handlung selbst in den Fokus gestellt und nicht die Person, die die Handlung durchführt. Da der Fokus auf der Handlung und nicht der handelnden Person liegt, ist zu beachten, dass die Verantwortung, die mit der Handlung einhergeht, nicht klar benannt wird und verloren geht. Zum Beispiel:

- Die Ärztin hat die Diagnose gestellt.
- Die Diagnose wurde gestellt.

## 4.3 Doppelpunkt :, Genderstern \* oder Unterstrich \_

Eine andere Form der geschlechtergerechten Sprache bieten Schreibweisen mit **Doppelpunkt :**, **Genderstern \*** oder **Unterstrich \_**. Diese Varianten werden auch geschlechtersensible Formulierungen genannt, da sie im Gegensatz zu neutralen Formulierungen, die Vielfalt an Geschlechtern durch das Symbol sichtbar machen und bewusst ein Zeichen für Vielfalt gesetzt werden kann. Diese Varianten ermöglichen es alle Menschen anzusprechen und zu inkludieren.

**Umsetzung:** Zwischen der männlichen und weiblichen Form eines Wortes wird entweder ein Doppelpunkt, Genderstern oder Unterstrich gesetzt. Wenn die männliche Form *Student* und die weibliche *Studentin* ist, so wird nach der männlichen und vor der weiblichen Form das Symbol gesetzt. Daraus ergibt sich *Student:in*.

### Beispiel: Doppelpunkt

Singular	Plural
Mediziner:in <sup>2</sup>	Mediziner:innen
Mitarbeiter:in	Mitarbeiter:innen
Professor:in	Professor:innen

### Beispiel: Genderstern

Singular	Plural
Dozent*in	Dozent*innen
Patient*in	Patient*innen
Kolleg*in	Kolleg*innen

<sup>2</sup> Anstelle des Doppelpunkts können auch Genderstern oder Unterstrich genutzt werden.

## 4.4 Hilfestellungen für geschlechtergerechte Sprache

Die Kapitel 4.1. bis 4.3. zeigen die unterschiedlichen Möglichkeiten eines geschlechtergerechten bzw. inklusiven Sprachgebrauchs auf. Alle Varianten haben Vor- und Nachteile und können bei komplexeren sprachlichen Konstrukten, z. B. *ein:e junge:r Ärzt:in*<sup>3</sup>, durchaus herausfordernd werden. Anspruchsvoll sind insbesondere Formulierungen im Singular, mit Artikel oder wenn mehr als ein Symbol für geschlechtergerechte Sprache in einem Satz vorkommen. Um dem entgegenzutreten, können unterschiedliche Varianten genutzt werden und es sind durchaus kreative Lösungen gefragt.

### 1. Verwenden von neutralen Formulierungen

ärztliches Personal, behandelnde Person, Kollegium, Führungskraft, Nutzen des Namens der Person, wenn dieser bekannt ist.

### 2. Plural verwenden

Verwendung von Plural, sodass *die jungen Ärzt:innen* geschrieben wird, wodurch nur mehr ein Doppelpunkt benötigt wird.

### 3. Synonyme oder fachspezifische Begriffe nutzen

Nutzen Sie ähnliche oder fachspezifische Begriffe wie *Mediziner:in, Chirurg:in, Gynäkolog:in, Nephrolog:in*, usw.

## 4.5 Person-First Formulierungen

Um Menschen nicht auf ein Merkmal, wie z. B. eine Behinderung oder Erkrankung zu reduzieren, können sogenannte **Person-First Formulierungen** genutzt werden. Damit wird die Person in den Fokus gestellt und nicht ihre Erkrankung, Behinderung o. Ä. Damit wird eine inklusive Ansprache ermöglicht und gleichzeitig werden Stigmatisierungen sowie Diskriminierungen vorgebeugt.

### Beispiele: Person-First-Formulierungen

Empfohlen	Nicht Empfohlen
✓ Menschen <sup>4</sup> mit Behinderung	Behinderte, abwertende Bezeichnungen
✓ Menschen mit Beeinträchtigung	Beeinträchtigte, abwertende Bezeichnungen
✓ Menschen mit Sehbehinderung	Blinde
✓ Menschen mit Hörbehinderung Gehörloser Mensch	Taube, Taub-Stumme
✓ Menschen im Rollstuhl	Rolli, Rollstuhlfahrer, an den Rollstuhl gefesselt
✓ Die Person, die von einer Krankheit betroffen ist	Kranke

<sup>3</sup> Anstelle des Doppelpunkts können auch Genderstern oder Unterstrich genutzt werden.

<sup>4</sup> Für alle empfohlenen Varianten kann auch der Begriff „Person“ bzw. „Personen“ genutzt werden.

## 5. VORANNAHMEN AUFGRUND VON NAMEN UND ÄUSSERLICHKEITEN

Oftmals werden Annahmen über das Geschlecht anhand von Namen und Äußerlichkeiten wie Kleidung, Stimme oder Körpersprache getroffen. Doch das Geschlecht einer Person kann nicht anhand dieser Merkmale festgelegt werden. Deshalb ist es wichtig, dass geschlechtergerechte Bezeichnungen verwendet werden und Selbstbezeichnungen, wie der Name und die Pronomen einer Person, respektiert und genutzt werden. Eine geschlechtergerechte Ansprache hilft dabei Diskriminierungen und Fehlzuschreibungen zu verhindern.

### 5.1 Ansprache von Personen

In den meisten Situationen ist es nicht erforderlich, geschlechtsspezifische Anreden wie „Frau“ oder „Herr“ zu verwenden. Stattdessen reicht es aus, Personen direkt mit ihrem Vor- und Nachnamen anzusprechen. Dadurch werden Zuschreibungen zu einem Geschlecht vermieden und Diskriminierungen vorgebeugt.

#### Beispiele

✓ Die Personen Alex Müller, Dimitar Petrov und Sam Hopp sind in Gruppe 5. ✓

✓ Alex Müller, Dimitar Petrov und Sam Hopp sind in Gruppe 5. ✓

✓ In Gruppe 5 sind Alex Müller, Dimitar Petrov und Sam Hopp. ✓

✗ Herr Müller, Herr Petrov und Frau Hopp sind in Gruppe 5. ✗

✓ Alex Kowalski ist Gruppe 2 zugeteilt. ✓

✓ In Gruppe 2 ist Alex Kowalski. ✓

✗ Frau Kowalski ist Gruppe 2 zugeteilt. ✗

## 6. FORMULIERUNGEN FÜR DEN ALLTAG

In der gesprochenen Sprache können unterschiedliche Formen der geschlechtergerechten Sprache genutzt werden. Darunter **Doppelnennungen** und **neutrale Formulierungen**.

Auch die Möglichkeit **Doppelpunkt, Genderstern oder Unterstrich auszusprechen** kann genutzt werden. Dabei wird an der Stelle, wo das Symbol steht, eine kurze Pause gemacht. Das ist der sogenannte **Glottisschlag**. Es gibt auch die Möglichkeit andere Formulierungen zu wählen, sehen Sie dazu die Vorschläge in untenstehender Tabelle.

### Geschlechterneutrale Formulierungen

Empfohlen	Nicht Empfohlen
✓ <b>Wer</b> an diesem Kurs teilnimmt ...	
✓ <b>Alle, die</b> an diesem Kurs teilnehmen ...	Studenten/ Mitarbeiter brauchen für diesen Kurs ...
✓ <b>Diejenigen, die</b> an diesem Kurs teilnehmen ...	
✓ Laut <b>ärztlichem Rat</b> wird eine frühzeitige Behandlung empfohlen.	Der Arzt rät zu einer frühzeitigen Behandlung.
✓ Der Artikel wurde von [Vorname, Nachname] <b>herausgegeben/ veröffentlicht.</b>	Herausgeber des Artikels ist ...
✓ Es ist unbekannt, <b>wer</b> dieses Buch verfasst hat.	Der Verfasser des Buches ist unbekannt.
✓ Es wurde die Frage ... gestellt.	Herr [Nachname] / Der Kollege/ Mitarbeiter hat die Frage ... gestellt.
✓ Der nächste Vortrag wird von [Vorname, Nachname] vorgestellt.	Frau [Nachname] ist die nächste Vortragende.
✓ <b>Alle</b> sind eingeladen an der Veranstaltung teilzunehmen.	Jeder und jede ist eingeladen an der Veranstaltung teilzunehmen.
✓ <b>Niemand</b> konnte folgende Frage beantworten	Keine und keiner konnte folgende Frage beantworten

### Begrüßungen (E-Mails, Vorträge usw.)

Auch E-Mails und teils Vorträge sind zentraler Bestandteil der täglichen Kommunikation. Im Sinne einer inklusiven Ansprache, werden folgende Formulierungen empfohlen.

## Empfohlen

- ✓ Sehr geehrtes Team,
- ✓ Sehr geehrtes Kollegium,
- ✓ Sehr geehrte Studierende,
- ✓ Sehr geehrte:r Student:in,<sup>5</sup>
- ✓ Sehr geehrte Interessierte,
- ✓ Sehr geehrtes Publikum,
- ✓ Sehr geehrte Zuhörende,
- ✓ Sehr geehrte Teilnehmende,
- ✓ Sehr geehrte Teilnehmende des Kurses,
- ✓ Guten Tag [Vorname, Nachname], (kein Frau oder Herr davor setzen)
- ✓ Hallo [Vorname, Nachname], (kein Frau oder Herr davor setzen)
- ✓ Sehr Geehrte,

## E-Mail-Kontakt mit Einzelpersonen

Es wird eine geschlechterneutrale Ansprache empfohlen, wenn das Geschlecht einer Person unbekannt ist. Der Gebrauch einer geschlechtsspezifischen Ansprache wird ausschließlich empfohlen, wenn das Geschlecht der Person bekannt ist.

### Empfohlen

- ✓ Guten Tag [Vorname, Nachname],
- ✓ Hallo [Vorname, Nachname],
- ✓ Sehr geehrte:r [Vorname, Nachname],
- ✓ Sehr Geehrte,

### Ausschließlich empfohlen, wenn das Geschlecht der Person bekannt ist.

- Sehr geehrte Frau [Nachname],
- Sehr geehrter Herr [Nachname],

Die empfohlenen Ansprachen ermöglichen es Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht anzusprechen, wodurch eine inklusive Ansprache möglich ist und Menschen nicht mit dem falschen Geschlecht angesprochen werden (Misgendern).

<sup>5</sup> Anstelle des Doppelpunkts kann auch der Genderstern oder der Unterstrich genutzt werden.

## BARRIEREFREIHEIT

Über die Barrierefreiheit von Doppelpunkt, Genderstern und Unterstrich werden unterschiedliche Erfahrungen und Empfehlungen geteilt. Gemeinsam ist, dass für Menschen mit Sehbehinderung und Lernschwierigkeiten geschlechtergerechte Sprache oftmals mit Schwierigkeiten verbunden ist, da Doppelnennungen die Lesedauer verlängern und Symbole wie Doppelpunkt, Genderstern und Unterstrich, je nach Sprachausgabeprogramm, den Lesefluss beeinflussen. Der Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich empfiehlt die Verwendung von geschlechterneutralen Begriffen wie Studierenden, Mitarbeitenden usw. (Blinden und Sehbehindertenverband Österreich (BSVÖ), ohne Jahr a, ohne Jahr b; Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV), o. J.)

## FAZIT

Die Empfehlung macht deutlich: Sprache transportiert Werte, Vorstellungen, gesellschaftliche Normen und Machtverhältnisse. Dabei wurden und werden Frauen und Personen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten lediglich „mitgemeint“. Dieses „Mitmeinen“ führt dazu, dass diese Personen unsichtbar bleiben. Das hat reale Folgen: Sie erfahren Ausgrenzung, Abwertung, Diskriminierung und Gewalt. Um dem entgegenzuwirken, hat diese Empfehlung das Ziel, alle Menschen sichtbar zu machen. Dafür wurden verschiedene Strategien vorgestellt:

- Doppelnennungen
- Neutrale Formulierungen
- Schreibweisen mit Symbolen wie Doppelpunkt, Genderstern und Unterstrich

Diese Varianten bieten unterschiedliche sowie vielfältige Möglichkeiten, um geschlechtergerecht und inklusiv zu formulieren. Auch wenn geschlechtergerechte Sprache zu Beginn ungewohnt ist und Fragen aufgeworfen werden können, so ist es wichtig zu betonen, dass es nicht „die eine richtige Form“ gibt. Geschlechtergerechte Sprache ist ein Prozess, der Übung, Reflexion und Kreativität erfordert. Probieren Sie unterschiedliche Varianten aus und entscheiden Sie, welche Form(en) für Sie am passendsten ist/sind. Die Universität ist ein Ort, an dem alle Menschen angesprochen und sichtbar sein sollen. Beginnend bei Sprache können auch Sie Teil eines respektvollen und diskriminierungsfreien Miteinanders sein!

# TABELLE FÜR DEN ALLTÄGLICHEN GEBRAUCH

## Personenbezeichnungen

Singular	Plural	Neutrale Formulierung
Mitarbeiter:in	Mitarbeiter:innen	Mitarbeitende
Ärzt:in	Ärzt:innen	Ärztliches Personal
Mediziner:in	Mediziner:innen	Medizinisches Personal
Fachärzt:in	Fachärzt:innen	Fachärztliches Personal
Forscher:in	Forscher:innen	Forschende Personen
Bewerber:in	Bewerber:innen	Bewerbende
Patient:in	Patient:innen	Zu behandelnde Person
Koordinator:in	Koordinator:innen	Koordinierende Person
Wissenschaftler:in	Wissenschaftler:innen	Forschende
Abteilungsleiter:in	Abteilungsleiter:innen	Führungskraft, Abteilungsleitung, OE-Leitung

## E-Mails

Guten Tag [Vorname, Nachname],

Hallo [Vorname, Nachname],

Sehr geehrtes Team,

Sehr geehrtes Kollegium,

Sehr geehrte Kolleg:innen,

Sehr geehrte Studierende,

Liebe Mitglieder,

## Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Rektorat

Abteilungsleitung, Teamleitung, Führungskraft

Mitarbeitende

Ärzt:innenschaft

Stationsleitung

Lehrende

Vorsitzende

Mitarbeitende in der Forschung

## Satzbildung mit

**Alle** Interessierten, ...

**Wer** teilnehmen möchte, ...

**Diejenigen**, die ...

**Die Personen**, die ...

**Die Führungskräfte/Mitarbeitenden**, die ...

## WEITERFÜHRENDE INFORMATIONSMATERIALIEN

- Akademie der bildenden Künste Wien. (2019). *trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten*. <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf>
- Bechmann, S. (2016). *Sprachwandel – Bedeutungswandel. Eine Einführung*. Narr Francke Attempto Verlag GmbH + Co. KG. <https://doi.org/10.36198/9783838545363>
- Blinden und Sehbehindertenverband Österreich (BSVÖ). (o. J. a). *BSVÖ in der Pride Week: Wie muss, soll, darf gegendert werden?* <https://www.blindenverband.at/de/aktuelles/1517/BSVOe-in-der-Pride-Week-Wie-muss-soll-darf-gegendert-werden>
- Blinden und Sehbehindertenverband Österreich (BSVÖ). (o. J. b). *Richtig Gendern*. <https://www.blindenverband.at/de/information/gendern>
- Bundesministerium, Bildung, Wissenschaft, Forschung. (2018). *Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden im Wirkungsbereich des BMBWF*. [https://www.bildung-bgld.gv.at/fileadmin/user\\_upload/Geschlechtergerechte\\_Sprache\\_Leitfaden.pdf](https://www.bildung-bgld.gv.at/fileadmin/user_upload/Geschlechtergerechte_Sprache_Leitfaden.pdf)
- Der Standard. (2019). *Er, sie, they, hen: Wie wollen Trans- und Interpersonen genannt werden?*. <https://www.youtube.com/watch?v=X94hdH-ZCfc>
- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (DBSV). (2024). *Gendern*. <https://www.dbsv.org/gendern.html#barrierefreiheit>
- Diewald, G., & Steinhauer, A. (2022): *Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Dudenverlag (Duden).
- Fairclough, N. (1989). *Language and Power*. Longman.
- FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW. (2016). *Geschlechtergerechte Sprache (mit Gebärdensprache)*. <https://www.youtube.com/watch?v=tGast3UZOis>
- Ghattas, D.C., Kromminga, I. A., Matthigack, E. B., Mosel, E. T., & weitere Inter\*, die nicht namentlich genannt werden wollen. (2015). *Inter\* & Sprache. Von »Angeboren« bis »Zwitter«. Eine Auswahl inter\*relevanter Begriffe, mit kritischen Anmerkungen vom TriQ-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter\*«*. (Das TransInterQueer-Projekt »Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter\*« In Kooperation mit IVIM / OII Deutschland, Hrsg.).
- Gleichbehandlungsanwaltschaft. (2023). *Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe. Leitfaden*. [https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8a95ec39-a1ba-4cc0-9c0e-ba9f22cdbc62/231128\\_Leitfaden\\_geschl-Sprache\\_A5\\_BF.pdf](https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8a95ec39-a1ba-4cc0-9c0e-ba9f22cdbc62/231128_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf)
- Horvath, L.K., Sczesny, S. (2015). Reducing Women’s Lack of Fit with Leadership? Effects of the Wording of Job Advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 25(2). 316-328. <https://doi.org.i-med.idm.oclc.org/10.1080/1359432X.2015.106761>
- Kuße, Holger (2012): *Kulturwissenschaftliche Linguistik. Eine Einführung*. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Mairhofer, Elisabeth (2013): „Worte können sein wie winzige Arsendosen“. In Appelt, E., Gatt, S., Jarosch, M., & Kogler, N. (Hrsg). *Interdisziplinäre Perspektiven der Geschlechterforschung*. Innsbrucker Gender Lectures II (S.31-47). Innsbruck University Press.
- Olderdissen, C. (2021): *Genderleicht. Wie Sprache für alle elegant gelingt*. Dudenverlag (Duden). Simon, F. B. (2013) *Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus*. Carl-Auer Verlag.

- Touchdown 21. (o. J.). *Wie ist die politisch korrekte Bezeichnung für Menschen mit Down-Syndrom?* <https://touchdown21.info/de/seite/20-faq/article/270-wie-ist-die-politisch-korrekte-bezeichnung-fuer-menschen-mit-down-syndrom.html>
- Touchdown 21. (o. J.). *Wie wollen Menschen mit Down-Syndrom genannt werden?* <https://touchdown21.info/de/seite/5-trisomie-21/article/45-wie-wollen-menschen-mit-down-syndrom-genannt-werden.html>
- Technische Universität Braunschweig. (2024, August 20). *Gendersternchen: Im Singular weniger verständlich als im Plural?* Technische Universität Braunschweig Magazin. <https://magazin.tu-braunschweig.de/m-post/gendersternchen-im-singular-weniger-verstaendlich-als-im-plural/>
- Technische Universität Dortmund, Gleichstellungsbüro. (2021). *Ein Überblick über den wissenschaftlichen Diskurs der letzten 50 Jahre.* <https://gleichstellung.tu-dortmund.de/themen/geschlechtergerechte-sprache/wissenschaftlicher-diskurs/>
- queermed. (2025). *Leitfaden für die sensible Behandlung von queeren & trans Personen.* <https://www.queermed.at/leitfaden/>
- Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. *Social Psychology*, 46(2), 76–92. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229>
- Universität Wien, Personalwesen und Frauenförderung. (o.J.) *Geschlechterinklusive Sprache.* <https://personalwesen.univie.ac.at/organisationskultur-gleichstellung/im-ueberblick/geschlechterinklusive-sprache/>



MEDIZINISCHE  
UNIVERSITÄT  

---

INNSBRUCK

Erstellt von: Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Koordinationsstelle Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität und Institut für Diversität in der Medizin der Medizinischen Universität Innsbruck

Mit freundlicher Genehmigung des Rektorates der Medizinischen Universität Innsbruck