

Leitfaden für einen inklusiven Sprachgebrauch

1. Geleitwort des Rektors

Vielfalt und akademische Freiheit sind zentrale Werte der ZHAW. Nur eine vielfältige Hochschule ist auch eine lebendige und innovative Hochschule. Die ZHAW pflegt eine Hochschulkultur, die auf Eigenverantwortung, Kreativität, Reflexions- und Konfliktfähigkeit, Wertschätzung, Dialog, Mitwirkung sowie auf ihren Grundsätzen von Diversity und Chancengerechtigkeit basiert. Vielfalt bedingt auch Inklusion, die im Alltag gelebt wird und in der Sprache zum Ausdruck kommt.

Auffallend ist, wie stark sich die Sprache laufend weiterentwickelt. Neue Begriffe werden aufgenommen, bestehende Begriffe umgedeutet oder kaum mehr genutzt. Gewisse Begriffe sind heute breit akzeptiert und polarisieren morgen. Der gesellschaftliche Wandel und Zeitgeist zeigt sich nicht nur in der Architektur und Mode, sondern auch in Normen und Werten sowie im Umgang miteinander – und in der Sprache.

In diesen Kontext ist der vorliegende Sprachleitfaden einzuordnen: Er nimmt den aktuellen Diskurs zu Gender, Nonbinarität, Diversity und Inklusion auf. Der Sprachleitfaden bietet Orientierung und unterstützt alle Mitarbeitenden, Weiterbildungsteilnehmenden und Studierenden für einen bewussten Sprachgebrauch im Alltag und im Studium.

Um künftige Entwicklungen abzubilden, soll der Sprachleitfaden regelmässig aktualisiert werden. Er soll zum Denken sowie Nachdenken anregen und helfen, die Sprache kreativ und inklusiv zu nutzen.

Jean-Marc Piveteau, Rektor ZHAW, 8. Juli 2022

2. Zweck des Leitfadens

Der vorliegende Sprachleitfaden richtet sich als Orientierung und Unterstützung an alle Mitarbeitenden, Weiterbildungsteilnehmenden und Studierenden. Er zeigt auf, wie eine diversitygerechte und inklusive Sprache als Teil unserer Hochschulkultur gelingen kann.

Er veranschaulicht, wie Frauen, Männer und Personen, die sich den binären Geschlechtern nicht zuordnen lassen, sprachlich als gleichwertige und gleichberechtigte Menschen sichtbar gemacht werden können.

Insbesondere sensibilisiert er für einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch, welcher stereotypisierende und abwertende Begriffe, Metaphern oder Beispiele vermeidet. Der Sprachleitfaden regt zu einem bewussten Umgang mit Sprache und zur Reflexion der Wirkung von Sprache an.

3. Genderneutrale und inklusive Personenbezeichnungen

Die ZHAW favorisiert genderneutrale und inklusive Personenbezeichnungen sowie handlungs- oder verlaufsbezogene Formulierungen. Der kreative Umgang mit Sprache ermöglicht in den meisten Fällen einfache, stilsichere und diversitygerechte Formulierungen:

- **Genderneutrale Formen:** Genderneutrale Formen umfassen alle Geschlechter, sind korrekt, elegant und kurz, z. B. Studierende und Mitarbeitende. Die allzu häufige Verwendung von neutralen Formulierungen kann aber je nach Textsorte unpersönlich und distanzierend wirken.
- **Inklusive Kurzformen:** Werden Personen in der Gesamtgruppe mitangesprochen, die sich möglicherweise nicht in den binären Kategorien Mann oder Frau wiederfinden, kann ein Genderzeichen (Doppelpunkt :, Genderstern * oder Unterstrich _) eingefügt werden, z. B. Absolvent:in oder Professor:innen. Auf die sogenannte Weglassprobe darf verzichtet werden.¹
- **Einheitliches Genderzeichen:** Die ZHAW verwendet in der offiziellen Kommunikation und den Erlassen den Doppelpunkt als Genderzeichen. Es wird daher empfohlen, auch im sonstigen Sprachgebrauch an der ZHAW dieses Genderzeichen zu verwenden.²
- **Doppelnennungen:** Die ZHAW verwendet in der offiziellen Kommunikation nur Doppelnennungen anstatt neutraler Formen oder inklusiver Kurzformen, wenn Frauen und Männer spezifisch hervorgehoben werden sollen.
- **Anrede und Pronomen:** Die persönliche und individuelle Anrede soll möglichst nach den Wünschen der Angesprochenen erfolgen. Um anderen mitzuteilen, mit welchem Pronomen wir angesprochen werden wollen, kann eine Information dazu in die E-Mail-Signatur vermerkt werden, z. B.: Kim Muster (Pronomen «sie»). Geschlechtsneutrale oder nonbinäre Varianten sind bspw. «kein Pronomen», «they/them» oder «sier».³
- Die **Pronomen** «jede und jeder», «jedermann» oder «keiner» sind männlich oder binär und können in vielen Fällen durch «alle» bzw. «niemand» ersetzt werden.
Die Pronomen «jemand, niemand, man» gelten hingegen als geschlechtsunabhängig. Es ist jedoch darauf zu achten, dass in der Folge nicht mit einem maskulinen Pronomen auf sie Bezug genommen wird.

Nachfolgende Beispiele veranschaulichen genderneutrale und inklusive Personenbezeichnungen⁴ und sind als Hilfestellung für den Alltag gedacht.

¹ Gemäss der Weglassprobe müsste beim Weglassen der weiblichen bzw. nonbinären Endung der Wortstamm jeweils grammatikalisch korrekt sein, z. B. Professoren:innen.

² Im Singular kann die Verwendung des Genderzeichens, sofern kein neutraler Begriff vorhanden ist, folgendermassen gelöst werden: «Die Stelle des:der oder des/der oder der neuen Direktor:in wird demnächst ausgeschrieben». Es gibt keine allgemein gültige Schreibweise, d.h. Inklusion, Präzision und Eleganz der Sprache sollen jeweils abgewogen werden.

³ Im Unterschied zur persönlichen Kommunikation wird in der automatisierten und unpersönlichen Kommunikation der ZHAW, wo technisch möglich, eine inklusive Anrede verwendet und auf die Zusätze «Herr» und «Frau» verzichtet.

⁴ Weitere Anregungen finden Sie im [Genderwörterbuch «Geschickt gendern»](#)

Beispiele: Genderneutrale und inklusive Personenbezeichnungen

Ansatz	☺	☹
Genderneutrale Formen	die Studierenden	-
	die Dozierenden	-
	die Fachkräfte	-
	die Lehrpersonen	-
Inklusive Kurzformen	Kolleg:innen	-
	Expert:innen	-
	Professor:innen	-
Pronomen	Alle Alle sind froh, das Prüfungsergebnis rasch zu kennen.	Jedermann, jede und jeder Jeder ist froh, das Prüfungsergebnis rasch zu kennen.
	Niemand Niemand kennt die neue Verordnung.	keine und keiner Keiner kennt die neue Verordnung.
	Mael ist eine nonbinäre Person und studiert an der ZHAW. Mael ist eine nonbinäre Person. Mael/They/Sier studiert an der ZHAW.	Mael ist eine nonbinäre Person. Er oder Sie studiert an der ZHAW.
Anrede (v.a. unpersönliche, automatisierte)	Geschätzte:r Vorname Nachname	-
	Liebe:r Vorname Nachname	-
	Guten Tag Vorname Nachname	-
	Hallo Vorname Nachname	-
	Liebe/Geschätzte Mitarbeitende und Studierende	-
	Liebe/Geschätzte Kolleg:innen	-
	Die Eröffnungsrede hielt Professorin Stella Muster.	Die Eröffnungsrede hielt Frau Professor Stella Muster.
Aktive Handlungen und direkte Anrede	Bitte beachten Sie folgende Bibliotheksregeln ...	Die Benutzerin/der Benutzer der Bibliothek hat zu beachten, dass ...
	Sie sind teamfähig und humorvoll ...	Wir suchen eine/n teamfähige/n und humorvolle/n Mitarbeiter/in...



Ansatz	☺	☹
	Die ZHAW lädt Sie herzlich zur Auftaktveranstaltung ein.	Die ZHAW lädt alle Studentinnen und Studenten zur Auftaktveranstaltung ein.
Allgemeine Aussagen	Die Kinderzulagen werden mit dem Lohn ausbezahlt.	Der Angestellte erhält die Kinderzulagen mit dem Lohn.
	Wir suchen jemanden mit zielgerichteter Arbeitsweise und schneller Auffassungsgabe.	Gesucht wird jemand, der zielgerichtet arbeitet und eine schnelle Auffassungsgabe mitbringt.
	Die Teilnahme am Kongress berechtigt zu Gratiseintritten in allen städtischen Museen.	Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Kongresses erhalten einen Pass, mit dem sie alle städtischen Museen gratis besuchen können.
	Wer die erforderliche Anzahl Vorlesungen besucht hat, bekommt ein Testat.	Studenten und Studentinnen, welche die erforderliche Anzahl Vorlesungen besucht haben, bekommen ein Testat.
Funktions- und Personenbezeichnungen	Leitung Forschungsgruppe/Ressort/Stabsstelle etc.	Leiterin oder Leiter Forschungsgruppe/Ressort/Stabsstelle etc.
	Vertretung der Studierenden oder Studierendenvertretung	Studentenvertretung
	Liste der Teilnehmenden	Teilnehmerliste
	Kosten für die Rechtsvertretung	Anwaltskosten
	Psychotherapeutische Behandlungen sind in der Regel nicht versichert.	Behandlungen beim Psychotherapeuten sind in der Regel nicht versichert.
	Kritische Stimmen sagen...	Kritiker sagen...
	Sie erhalten fachkundigen Rat bei ...	Sie erhalten fachmännischen Rat bei...

4. Diskriminierungsfreie Sprache

Ein inklusiver Sprachgebrauch beinhaltet neben Gendergerechtigkeit einen sensiblen Umgang mit weiteren Diversity-Dimensionen wie Behinderung, Alter, soziale, kulturelle und ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung oder Religionszugehörigkeit und Weltanschauung (nicht abschliessend).

In unserem Sprachhandeln verwenden wir oft unbewusst stereotype Begriffe und Metaphern oder solche, die Minderheiten ausschliessen oder verletzen können. Ziel ist es, möglichst reflektiert zu sprechen und zu schreiben und unsere Sprache der Situation anzupassen. Wen adressiere ich? Über wen spreche bzw. schreibe ich? Wie bezeichnen sich diejenigen selbst, über die ich spreche? Ausserdem: Ist es überhaupt notwendig, z. B. die Behinderung, Herkunft oder Hautfarbe einer Person zu thematisieren?

Nachfolgende Beispiele sollen für ein diskriminierungsfreies Sprachhandeln sensibilisieren und zum Denken anregen. Sie entsprechen dem heutigen Fachdiskurs, befinden sich jedoch in einem stetigen Wandel.⁵

Beispiele: Diskriminierungsfreie Sprache

Diskriminierungsform	☺	☹
Metaphern / Redewendungen	Sie verwendet einen Rollstuhl. Sie sitzt im Rollstuhl.	Sie ist an den Rollstuhl gefesselt.
	Die zu pflegende Person; der zu pflegende Markus Meier (Person benennen)	der Pflegefall
	Reisende ohne gültiges Ticket	Schwarzfahrer
	Marode Infrastruktur	Altersschwache Infrastruktur
	Sie hat geschlechtsangleichende Massnahmen vornehmen lassen.	Sie hat sich zur Frau umbauen lassen.
	Barrierefrei, hindernisfrei	behindertengerecht
Substantivierung von Personen (Problem der Verniedlichung, Abwertung oder Reduzierung der Person auf ein einziges Merkmal)	Flüchtende, Geflüchtete, Flüchtling (gemäss Flüchtlingsstatus), Asylsuchende	«Asylanten»
	trans Person, trans Frau, trans Mann transgender Person	Transperson, Transfrau, Transmann, «Transe» transsexuelle Person
	nonbinäre/non-binäre Person	Nonbinärer, Nonbinäre
	Lernende, Lernender, Lernende:r	Lehrling, Lehrlinge
	Menschen mit Behinderungen, Mensch mit einer Behinderung	Behinderte, Behinderter

⁵ Für Erläuterungen zu einzelnen Begriffen und deren Entstehungsgeschichte empfehlen wir bspw. den [Glossar der Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus GRA](#), den [Glossar - Queer Lexikon \(queer-lexikon.net\)](#) oder den [Leitfaden sprachliche Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderung der ZHAW](#) zu konsultieren.

Diskriminierungsform	😊	☹️
	Je nach Kontext: Migrant:innen, Person mit Migrationshintergrund, /-erfahrung, /-biographie, migrantische Person	Migranten
Abwertung / Beleidigung	Menschen ohne Behinderung	normale Menschen
	Schwarze (S wird grossgeschrieben), PoC, BIPoC (Black, Indigenous and People of Colour)	Farbige, Braune, «Mohr», N-Wort
	First Nation, Indigene	«Indianer»
	Fahrende; Sinti, Roma, Jenische etc.	Z-Wort
	<i>race</i> , Race ⁶ , rassifiziert	Rasse, rassistisch
Verallgemeinerung, Auslassung	gleichgeschlechtliche Paare queere/lesbische/schwule/bisexuelle Person	homosexuelle Paare (assoziiert mit schwulen Männern) homosexuelle Person
Reduktion auf ein Gender	Die Reduktion des Arbeitspensums ist bei Elternschaft möglich.	Die Reduktion des Arbeitspensums ist bei Mutterschaft möglich.
Verharmlosung von Gewalt (wichtig: Benennung der Tat, von Opfer und Tatperson)	Ein PoC-Student wurde heute in der Mensa von Mitstudenten angepöbelt und verbal beleidigt.	Heute gab es einen Vorfall in der Mensa.
	Fünf Jugendliche haben ein junges schwules Paar im Ausgang attackiert und zu Boden geschlagen.	Vorfall unter Jugendlichen im Ausgang.
	Der Mann hat seine Ehefrau nach 20 Ehejahren getötet.	Familiendrama beendet 20-jährige Ehe.
Manipulatives Aufbauschen	Die Zahl geflüchteter Menschen nimmt in Europa sprunghaft zu.	Eine erneute Flüchtlingswelle überrollt Europa.

⁶ Für Erklärungen zu Begriffen und deren Bedeutung zum Thema Rassismus vgl. [Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes \(admin.ch\)](#) oder [10 schwierig zu übersetzende Begriffe in Bezug auf Race - Perspektiven auf postdigitale Kulturen](#) - One Zero Society - Perspektiven auf postdigitale Kulturen - Goethe-Institut

5. Studentische Arbeiten

Die Bewertungskriterien für studentische Arbeiten werden von den Lehrenden vorgängig festgelegt und angemessen kommuniziert.⁷ Unter Vorbehalt von rechtlichen Schranken und institutionellen Vorgaben liegt es grundsätzlich im pflichtgemässen Ermessen der Hochschulen bzw. der Lehrenden, formale und inhaltliche Bewertungskriterien festzulegen, solange die Bewertung nachvollziehbar, gestützt auf sachliche Kriterien und für die Studierenden gleich erfolgt.

Die ZHAW empfiehlt den Lehrenden, sich an diesem Sprachleitfaden zu orientieren und eine inklusive Sprache zu fördern.

Legen die Lehrenden keine eigenen Bewertungskriterien bzgl. inklusiver Sprache fest, bildet der jeweils aktuelle Sprachleitfaden der ZHAW die Orientierung für schriftliche Arbeiten. In diesem Fall darf weder die Anwendung noch die Nicht-Anwendung des Leitfadens durch Studierende eine schlechtere Bewertung nach sich ziehen.

- **Geschlechtergerechte Sprache:** Die Verwendung des generischen Maskulinums ist nicht erwünscht und darf von den Lehrenden nicht vorgeschrieben werden.
- **Grundsatz der Nonbinarität:** Wenn nicht konkret auf Personen oder geschlechtsspezifische Daten Bezug genommen wird, ist die Verwendung einer geschlechtsneutralen oder nonbinären Sprache erwünscht.
- **Genderzeichen:** Die Wahl des Genderzeichens bestimmt der jeweilige Fachbereich. Wenn nichts anderes angegeben, können die Studierenden selbst entscheiden, welches Genderzeichen sie verwenden.
- **Grammatikalische Korrektheit:** Die Lehrenden und Bewertenden von studentischen Arbeiten sind angehalten, den Studierenden mitzuteilen, wenn sie eine bestimmte nonbinäre Schreibweise oder die Berücksichtigung der Weglassprobe wünschen.
- **Mehrdimensionalität:** Die Studierenden sollen angeregt werden, in ihren Arbeiten eine diskriminierungsfreie Sprache zu gebrauchen. Den Lehrenden wird empfohlen, für den Fachbereich spezifische Begriffe und Redewendungen in einem Glossar festzuhalten, an dem sich die Studierenden orientieren können.

6. Lehrmaterialien

Einige Lehrmaterialien sind (noch) nicht inklusiv und diskriminierungsfrei. Ältere Lehrwerke und Materialien existieren häufig nur als männerzentrierte, heteronormative Texte und Bilder, die das generische Maskulinum verwenden und mit stereotypen Bildern illustriert sind.

Sollten keine alternativen, angemessenen Lehrwerke zur Verfügung stehen, empfiehlt es sich, dies explizit zu thematisieren und entsprechend mit diversitygerechten Beispielen zu ergänzen.

Neue und selbst hergestellte Lehrmaterialien sollten von der Konzeption her bereits diversitygerecht aufbereitet sein. Sexistische, rassistische und anderweitig diskriminierende Materialien werden nicht verwendet.

Wenn Ausdrücke an- oder ausgesprochen werden müssen, die für einzelne Gruppen diskriminierend oder beleidigend sind, oder auf Themen eingegangen wird, die retraumatisierend sein

⁷ Der Grundsatz der akademischen Freiheit hält fest, dass die Freiheit der wissenschaftlichen Lehre und Forschung gewährleistet ist. Die Freiheit der Lehre räumt den Hochschulen bzw. Dozierenden das Recht ein, Lehrveranstaltungen sowohl inhaltlich als auch methodisch-didaktisch frei zu gestalten.

können, ist eine Triggerwarnung⁸ und Kontextualisierung wichtig. Die Verwendung solcher Ausdrücke ist gerechtfertigt, sofern sie kontextualisiert werden und ihre diskriminierende Bedeutung thematisiert wird.

7. Ansprechstelle

Für Anliegen und Fragen rund um das Thema Inklusiver Sprachgebrauch steht Ihnen die Stabsstelle Diversity der ZHAW im Rektorat unter diversity@zhaw.ch zur Verfügung. Sie bietet fachliche und individuelle Beratung an.

8. Erlassinformationen

8.1 Metadaten Erlass

Betreff	Inhalt
ErlassverantwortlicheR	Leiter:in Stabsstelle Diversity
Beschlussinstanz	Rektor:in
Themenzuordnung	1.04.07 Diversity
Publikationsart	Public

8.2 Erlassverlauf

Version	Beschluss	Beschlussinstanz	Inkrafttreten	Beschreibung Änderung
1.0.0	08.07.2022	Rektor:in	08.07.2022	Originalversion

⁸ Eine Triggerwarnung ist eine Sprechhandlung, die ankündigt, dass ein für bestimmte Personengruppen beleidigender oder verletzender Ausdruck verwendet oder auf Themen eingegangen wird, die retraumatisierend sein können und ggf. betroffene Personen davor warnt. Man gibt betroffenen Personen damit die Möglichkeit, sich zu schützen (z. B. sich darauf einzustellen oder allenfalls aus dem Raum zu gehen) und macht kenntlich, dass man sich der beleidigenden Wirkung bewusst ist.