

# LEITFADEN FÜR GESCHLECHTERSENSIBLE SPRACHE

## Liebe Hochschulfamilie,

dies ist die zweite Version des THD Leitfadens zur gendersensiblen Sprache.

Der Leitfaden gibt Empfehlungen für eine diskriminierungsfreie Sprache, die alle Geschlechter adressiert. Der Leitfaden soll ermutigen, einen eigenen Weg im Umgang mit gendersensibler Sprache zu finden. Eine Nichtbeachtung zieht keine Konsequenzen nach sich.

Ab Seite 4 findet sich ein kurzer Überblick. Wer sich umfassender informieren möchte, kann ab Seite 5 Hintergründe, Beispiele und mehr erfahren. Ab Seite 13 gibt es ein Glossar, in dem Begriffe mit geschlechtersensiblen Alternativen vorgestellt werden.

Ihr Team der Hochschul-Frauenbeauftragten

Prof. Dr. Stephanie Hecht und Mareike Hechinger

# INHALT

1. Ein kurzer Überblick.....	4
2. Vorbehalte und Gegenargumente.....	5
3. Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Sprache.....	6
3.1 Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen	
3.2 Gender-Doppelpunkt	
3.3 Splitting	
4. Tipps für den Hochschulalltag.....	8
4.1 Anrede in E-Mails oder Briefen	
4.2 Forschende durch Sprache sichtbar machen	
4.3 Geschlechtsspezifische Pronomen vermeiden	
4.4 Passivkonstruktionen	
4.5 Adjektive kreativ nutzen	
5. Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Bildsprache.....	11
6. Gender-Checkliste.....	12
7. Sensibilität in weiteren Diversity-Kategorien.....	12
8. Glossar gendergerechte Sprache.....	13
9. Quellen.....	15

# 1 | EIN KURZER ÜBERBLICK

## EMPFEHLUNGEN FÜR DIE TH DEGGENDORF

**Die einfachste Lösung ist die Verwendung von geschlechtsneutralen Formen.**

Ist eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich, ist die Verwendung des Doppelpunkts (Kolon) empfehlenswert. Sprachlich kann man den Doppelpunkt durch eine kleine Sprechpause deutlich machen (Kund - innen). Klammern, Schrägstriche oder das Binnen-I sind zu vermeiden, weil sie Menschen diskriminieren, die sich nicht einem Geschlecht zuordnen und die weibliche Form als Anhängsel erscheinen lassen.

Statt	Besser
Teilnehmer(innen) / Teilnehmer/-innen	Teilnehmer:innen
Professor(innen) / Professor/-innen	Professor:innen
Student(innen) / Student/-innen	Student:innen

Geschlechtsneutrale Formen sind zu bevorzugen, auch um Texte lesbarer zu gestalten. Möglich wird dies durch Partizipien, Synonyme oder neutrale Formulierungen.

Statt	Besser
Studenten	Studierende
Lehrer	Lehrende
Helfer	Hilfskraft
Kollegen	Kollegium
Teilnehmer	Teilnehmende

Wenn wir alle uns angewöhnen eine geschlechtersensible Sprache zu sprechen, tragen wir schon viel zur Gleichstellung der Geschlechter in der Hochschule und Gesellschaft bei. Empfehlenswert ist es, in einem Text bei einer Variante zu bleiben (z. B. Sternchen oder Doppelpunkt). Neutrale Formulierungen sind immer möglich.

Ziel ist es, andere Menschen durch unsere Sprache nicht zu diskriminieren. Dafür gibt es viele Möglichkeiten und keine perfekte Art zu gendern. Jede Person darf hier den eigenen Weg finden. Frei nach dem Motto: Lieber „falsch“ gendert als gar nicht.

Falls Sie mehr Details möchten, bitte gerne weiterlesen.

## 2 | VORBEHALTE UND GEGENARGUMENTE



„Das wird zu kompliziert und ist unverständlich!“



„Die Sprache kann doch nicht einfach so verändert werden.“



**ABER:**

„Sprache ist flexibel und verändert sich immer. Dadurch passt sie sich veränderten Bedürfnissen an. Wörter wie »googeln« und »sim sen« sind beispielsweise erst durch Erfindungen wie Suchmaschinen im Internet und Handys in Gebrauch gekommen und stehen inzwischen sogar im Duden.“

### **Frauen und Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen, nicht nur mitmeinen**

Im generischen Maskulinum („die Studenten“) werden Frauen und Menschen, die weder weiblich noch männlich sind, nur mitgemeint. Eine geschlechtersensible Sprache hilft, alle Menschen gleichermaßen anzusprechen, unabhängig des Geschlechts oder sexuellen Identität. Dadurch werden Missverständnisse vermieden und niemand fühlt sich benachteiligt. Sprache beeinflusst unsere Wahrnehmung und vermittelt die Werte und Normen, die wir leben. Durch Sprache erfolgt die Abbildung unserer gesellschaftlichen Strukturen.

### **Sprache beeinflusst unser Denken**

Wenn alle Geschlechter gleichermaßen sichtbar gemacht werden, können wir das Bewusstsein für die erweiterten Rollenmodelle schaffen, wie die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Hierarchieebenen.

### **Was bedeutet Gendergerechte Sprache?**

**Eindeutigkeit**

**Repräsentation**

**Anti-Diskriminierung**

<sup>1</sup> Leitfadens des Koordinationsbüros für Frauenförderung und Gleichstellung der TU Berlin 2020 (S. 6)

# 3 | MASSNAHMEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

## 3.1 GESCHLECHTSNEUTRALE PERSONENBEZEICHNUNGEN VERWENDEN

Offt ist es möglich, eine geschlechtsneutrale Bezeichnung zu wählen.

### a) Partizipien

Statt	Besser
Student/Studentin	die Studierende der Studierende die Studierenden
Lehrer/Lehrerin	der Lehrende die Lehrende die Lehrenden
Teilnehmer/Teilnehmerin	die Teilnehmende der Teilnehmende die Teilnehmenden

### b) Abstraktionen

Statt	Besser
Lehrer/Lehrerin	Lehrkraft
Helfer/Helferin	Hilfskraft

### c) Synonyme

Statt	Besser
Vorgesetzte/ Vorgesetzter	Vorgesetzte Person
Leiter/Leiterin	Leitung
Kollegen	Kollegium

### d) neutrale Formulierungen

„Person, Personen“  
„Mitglied, Mitglieder“  
„Mensch, Menschen“

Eine Auflistung von alternativ zu gebrauchenden Begriffen finden Sie im Glossar.

### e) Nutzung von Adjektiven

Statt	Besser
Sozialarbeiter	sozialarbeiterische Unterstützung

### 3.2 GENDER-DOPPELPUNKT

Das Kolon (Doppelpunkt) kann zur Darstellung der nicht-binären Geschlechtsdiversität verwendet werden. Dadurch werden alle Menschen, egal welchen Geschlechts, angesprochen. Ein Vorteil des Doppelpunkts ist die unkomplizierte Lesbarkeit durch Screenreader und das schnelle Finden und Tippen auf der Tastatur. Der Doppelpunkt wird beim Sprechen durch eine kleine Sprechpause verdeutlicht (Mitarbeiter-(Pause)-innen).

Statt	Besser
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Mitarbeiter:innen
Redakteure und Redakteurinnen	Redakteur:innen

### 3.3 SPLITTING

Die Verwendung einer gesplitteten Kurzform kann die Lesbarkeit von Texten erschweren. Sollte diese Variante z. B. aus Platzgründen oder in Formularen trotzdem verwendet werden, ist darauf zu achten, konsequent die gleiche Kurzform zu verwenden. Beim Vortragen von Texten sollten keine Kurzformen verwendet, sondern neutrale Formulierungen verwendet werden oder sprachlich mit einer Sprechpause versehen werden (Autor - innen).

Da die Verwendung von Klammern oder Schrägstrichen ein binäres Denken impliziert, wird sie nicht empfohlen.

Statt	Besser
Der/Die Autor/in	Autor:innen
Der/Die Professor(in)	Professor:innen



# 4 | TIPPS FÜR DEN HOCHSCHULALLTAG

## 4.1 ANREDE IN E-MAILS ODER BRIEFEN

Ausgehend von den Knigge-Empfehlungen wird für eine Person mit mehreren Titeln nur der höchste Titel für die Anrede genutzt. Dieser sollte ausgeschrieben werden:

„Sehr geehrte Frau Professorin X“  
„Sehr geehrter Herr Professor Y“

Bei Titelbezeichnungen und Abkürzungen von Titeln kann das Geschlecht berücksichtigt werden, indem das kleine „in“ oder „a“ am Ende hochgestellt wird:

Die Universitätsprofessorin - Univ.-Prof.<sup>in</sup>  
Die Dozentin - Doz.<sup>in</sup>  
Die Magistra - Mag.<sup>a</sup>  
Die Doktorin - Dr.<sup>in</sup>

Alternativ kann eine neutrale Anrede gewählt werden, wenn das Pronomen des Gegenübers nicht bekannt ist: „Hallo Vorname Nachname“ oder „Guten Tag Dr. Vorname Nachname“

Sollen mehrere Personen angesprochen werden, wird zuerst die ranghöchste Person angesprochen. Sollten alle Personen den gleichen Platz in der Hierarchie einnehmen, sind zuerst die weiblichen Adressatinnen anzusprechen.

### Nichtbinäre Geschlechtsidentitäten anerkennen

Einige Menschen identifizieren sich nicht mit einem der beiden Geschlechter der binären Geschlechtertrennung. Die Formulierung „Sehr geehrte Damen und Herren“ spricht ausschließlich Frauen und Männer an. Für einen sensiblen Sprachgebrauch, welcher das **binäre Geschlechtermodell** nicht weiter reproduziert, sondern alle Geschlechter miteinbezieht, können wir auch genderneutrale Anreden im Plural verwenden, also zum Beispiel:

„Liebes“ / „Sehr geehrtes“ +  
„Liebe“ / „Sehr geehrte“ +

Team	Publikum	Kollegium
Rektorat	Präsidium	Alle
Interessierte	Menschen	Mitmenschen
Führungskräfte	Beschäftigte	Studierende
Dozierende	Lehrende	Mitarbeitende
Fakultät oder Fakultätsmitglieder		

Um nichtbinäre Geschlechtsidentitäten anzuerkennen, können Sie zum Beispiel in Ihrer Unterschrift oder E-Mail Signatur angeben mit welchem Pronomen Sie angesprochen werden möchten. Also z. B. Irmgard Tischner (sie/ ihr).

### Anrede von gemischten Gruppen

Wenn das Geschlechterverhältnis innerhalb einer Gruppe nicht ausgeglichen ist – z. B. neun Männer und eine Frau – oder nicht bekannt ist, sollten neutrale Formulierungen verwendet werden, z. B. sehr geehrtes Team. Falls die Pronomen der adressierten Personengruppe bekannt sind, sind auch folgende Formulierungen möglich:

„Sehr geehrte Frau Werner, sehr geehrte Herren“  
 „Sehr geehrter Herr Braun, sehr geehrte Damen“  
 „Sehr geehrter Herr, sehr geehrte Damen“

## 4.2 FORSCHENDE DURCH SPRACHE SICHTBAR MACHEN

Mit unserer Sprache können wir in wissenschaftlichen Texten einen Beitrag leisten, um die Diversität der Forschenden sichtbar zu machen. Aus diesem Grund, sollte das Pronomen, sofern bekannt, im Text genutzt werden.

Pronomen	im Text
er/ihn	Der Autor führt aus, dass ... (Müller, 2019)
sie/ihr	Die Autorin resümiert, dass .... (Mayer, 2019)
keine Pronomen	In Hubers Ausführungen wird deutlich, dass .... (Huber, 2019)

## 4.3 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE PRONOMEN VERMEIDEN

Oft können neutrale Bezeichnungen verwendet werden, z. B. statt „jede/jeder“...

Statt	Besser
„Jeder, der den Betrag bezahlt hat, darf...“	„ <b>Wer</b> den Betrag bezahlt hat, darf...“
„Jeder, der den Betrag bezahlt hat, darf...“	„ <b>Alle</b> , die den Betrag bezahlt haben, dürfen...“
„Jeder, der den Betrag bezahlt hat, darf...“	„ <b>Diejenigen</b> , die den Betrag bezahlt haben, dürfen...“
„Jeder, der den Betrag bezahlt hat, darf...“	„ <b>Jene</b> , die den Betrag bezahlt haben, dürfen...“

## 4.4 PASSIVKONSTRUKTIONEN

In einigen Fällen können Personenbezeichnungen weggelassen werden. Dabei ist aber darauf zu achten, dass Zuordnungen zu Personen eindeutig bleiben. Das Passiv sollte nur spärlich eingesetzt werden, da zu viele passive Formulierungen Texte schwerfällig und sperrig wirken lassen.

Statt	Besser
„Die Lehrerin/der Lehrer stellt den Schülerinnen und Schülern das Unterrichtsmaterial zeitnah zur Verfügung.“	„Das Unterrichtsmaterial wird zeitnah zur Verfügung gestellt.“
„Es gab 30 Teilnehmer“	„Teilgenommen haben 30 Personen“

**Grundsätzlich gilt:** „man“-Sätze sollten möglichst durch andere Pronomen wie „ich“, „wir“ oder „sie“ ersetzt werden. So wird der Text eindeutiger und gewinnt an Verständlichkeit.

## 4.5 ADJEKTIVE KREATIV NUTZEN

Oft können Adjektive benutzt werden, um eine geschlechterspezifische Formulierung zu vermeiden.

Statt	Besser
„Rat von einem Fachmann/einer Fachfrau“	„fachlicher Rat“
„Hilfe eines Arztes/einer Ärztin“	„ärztliche Hilfe“

# 5 | MASSNAHMEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE BILDSPRACHE

Eine geschlechtergerechte Bildsprache fragt danach, wie Männer und Frauen dargestellt werden und in welchem Verhältnis sie zueinanderstehen.

## Formale Mittel die geschlechterspezifischen Codes erzeugen können:

- Verhältnis von scheinbar weiblichen und männlichen Personen zueinander im Bild (wer sitzt, wer steht, wer ist im Vordergrund, wer hinten)
- Wer ist „Objekt“, Wer „Subjekt“
- Körperhaltungen und Posen
- Umgebungen
- Größe der Personen
- Typische Rollenklischees



Durch die Darstellung von Männern und Frauen können traditionelle und hierarchische Geschlechterordnungen verstärkt werden!

- Geschlechtergerechte Bildsprache will Rollenklischees nicht einfach umkehren, denn dies entspricht nicht der Lebenswirklichkeit. Rollenzuschreibungen sollen hinterfragt und aufgelöst werden, indem sie Personen unterschiedlichen Geschlechts in unterschiedlichen Rollen gleichberechtigt darstellt.

### Deshalb:

- **Personen unterschiedl. Geschlechts zusammen bei der Arbeit zeigen**
  - sowohl im technischen Labor als auch bei Pflegetätigkeiten
- **Personen unterschiedl. Geschlechts immer gleichwertig positionieren**
  - Alle Geschlechter sollten gleich groß abgebildet werden
- **Menschen darstellen, denen vom äußerlichen her weder das weibliche, noch das männliche Geschlecht zugeordnet werden kann**
- **Ähnliche Mimik:**
  - Frauen dürfen auch mal ernst schauen
  - Männer dürfen auch emotionaler dargestellt werden
- **Darauf achten, wer im Blickzentrum des Textes steht**
  - Korrelieren Bild und Text miteinander?
  - Werden die handelnden Personen richtig dargestellt?
- **Kein Ungleichgewicht durch Kleidung, Gestik, Haltungen**
  - Keine Hierarchien oder stereotypische Verhaltensweisen zeigen

## 6 | GENDER-CHECKLISTE

Generell gilt das Vermeiden von Formulierungen, die Rollenklischees und Abwertungen enthalten.

- Wird auf geschlechtergerechte Personenbezeichnungen geachtet?
- Werden für Frauen weibliche Personenbezeichnungen verwendet?
- Sind Titel- und Funktionsbezeichnungen geschlechtergerecht formuliert?
- Weglassprobe: Entstehen nach dem Weglassen von Schrägstrichen korrekte Wörter?
- Einheitlich: Steckt ein System hinter den unterschiedlichen Ausdrucksformen des Gendergerechten Formulierens?
- Bei Umformulierungen o. geschlechtsneutralen Formen: Bleibt die Bedeutung identisch?
- Sind meine Texte gut lesbar? Bei vielen gesplitteten Fürwörtern (z. B. ihre/seine...) hilft es die Personenbezeichnungen ins Plural zu setzen.
- Wird auf eine entsprechende Bildsprache geachtet?

**Weitere Tipps: Gendern im Journalismus - so geht's ([genderleicht.de](http://genderleicht.de))**

## 7 | SENSIBILITÄT IN WEITEREN DIVERSITY-KATEGORIEN

Weitere Diversity-Kategorien:

- Alter
- Behinderung
- sexuelle Orientierung
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion und Weltanschauung

Sprachliche Diskriminierung kann auf allen Ebenen der Sprache stattfinden. Durch Schimpfwörter, Redewendungen, Vorurteile, klischeehafte Darstellungen und indem Personen als Objekt angesprochen werden. Die Folgen für die Menschen sind Ausgrenzung, Erniedrigung und Beleidigung.

Statt	Besser
„Behinderte“	Menschen mit Beeinträchtigungen
„Behindertengerecht“	Barrierefrei
„Migranten“	Personen mit Migrationshintergrund

## 8 | GLOSSAR GENDERGERECHTE SPRACHE

Hier finden Sie Beispiele, die Alternativen für oft gebrauchte Wörter darstellen. Wünschenswert wäre es, beide Geschlechter zu erwähnen, zur Abkürzung von langen Texten dienen neutrale Äquivalente.

Begriff	Alternative
Abbrecherquoten	Abbruchquoten
Anfängerkurs	Einstiegskurs, Grundkurs
Ansprechpartner	Kontakt
Anwältin/Anwalt	Rechtsvertretung
anwenderbezogen	anwendungsbezogen, praxisbezogen
Arbeitnehmer (Pl.)	Beschäftigte, Personal, Belegschaft
Ausländer (Pl.)	Ausländer:innen, Personen aus dem Ausland, Personen ausländischer Herkunft
Beamte (Pl.)	verbeamtete Personen, Personen mit Beamtenstatus
Benutzerfreundlichkeit	Nutzungsfreundlichkeit, leichte Bedienbarkeit
Besucher (Pl.)	Besucher:innen, Gäste
Bewerber (Pl.)	Bewerber:innen, Bewerbungen
Dekane	Dekan:innen
Direktoren: Frau Prof. X, Herr Prof. Y	Direktorium: Frau Prof. X, Herr Prof. Y
Doktoranden	Doktorand:innen, Promovierende
Dozent	Dozent:innen, Lehrkraft
Empfänger/in	Empfangsstelle, bestimmt für:
Entwickler/in	Entwicklungsteam
Experte	Expert:innen, Expertise
fachmännisch	fachkundig
Fachmänner	Fachleute
Forscher (Pl.)	Forscher:innen, Forschende
Gast	Eingeladene
Initiatoren	Initiierende, Mitwirkende
Kollegen	Kolleg:innen, Kollegium

Begriff	Alternative
Laborant	Laborant:in, Laborfachkräfte
Leiter (Pl.)	Leitende, Leitung, Leitungspersonal
Lieferant/in	Lieferfirma
Mädchenname	Geburtsname
Manager/in	Management, Führungskraft
Mitarbeiter (Pl.)	Mitarbeitende, Belegschaft, Bedienstete
Praktikantenbeauftrage (Pl.)	Praktikumsbeauftragte
Professoren	Beschäftigte, Personal, Belegschaft
Sponsoren	Sponsor:innen, Sponsoring
Stellvertreter	Stellvertretung
Stipendiaten	Stipendiat:innen, Studierende mit Stipendium
Studenten	Student:innen, Studierende
Studieninteressenten	Studieninteressierte
Teilnehmer (Pl.)	die Teilnehmenden
Teilnehmerliste	Teilnahmeliste
Urheberrecht	Copyright, Recht auf geistiges Eigentum
Verfasser/in	geschrieben von:
Verteidiger/in	Rechtsvertretung, Verteidigung
Vertragspartner/in	Vertragsschließende, Vertragspartei
Vormund/in	Vormundschaft

## 9 | QUELLEN

Wir danken Prof. Dr. Irmgard Tischner für die Arbeit an der ersten Version des Leitfadens. Unser Dank gilt ebenfalls den Gleichstellungsbeauftragten der TU Berlin, der OTH Amberg Weiden und der Katholischen Stiftungshochschule München. Die Konzeption basiert auf dem Leitfaden des Koordinationsbüros für Frauenförderung und Gleichstellung der TU Berlin, sowie dem Leitfaden „Fair Formuliert“ von der OTH Amberg Weiden und den „Empfehlungen zur Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache“ von der Katholischen Stiftungshochschule München.

### **Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung:**

Leitfaden geschlechtersensible Sprache (tu-berlin.de)

Geschlechtersensible Sprache - Ein Leitfaden

Verfügbar unter: [https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002454/KFG/Dokumente/KFG-Leitfaden\\_geschlechtersensible\\_Sprache.pdf](https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002454/KFG/Dokumente/KFG-Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache.pdf) (tu-berlin.de)

[https://www.oth-aw.de/files/oth-aw/Services/Schreibwerkstatt/Leitfaden\\_Fair\\_Formuliert.pdf](https://www.oth-aw.de/files/oth-aw/Services/Schreibwerkstatt/Leitfaden_Fair_Formuliert.pdf)  
(oth-aw.de)

[https://www.ksh-muenchen.de/fileadmin/user\\_upload/Empfehl\\_geschlechtersensible\\_Sprache\\_18.pdf](https://www.ksh-muenchen.de/fileadmin/user_upload/Empfehl_geschlechtersensible_Sprache_18.pdf) (ksh-muenchen.de)

### **Weitere Quellen**

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen. Öffentlichkeitsarbeit Frauenpolitik: Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung. 2006

[https://www.oei.fu-berlin.de/institut/\\_download/leitfaden\\_gendergerechte\\_sprache.pdf](https://www.oei.fu-berlin.de/institut/_download/leitfaden_gendergerechte_sprache.pdf)  
(Stand: 11.04.2023)

Universität zu Köln: Geschlechtergerechte Sprache. Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln. 2009

[www.hf.uni-koeln.de/file/7466](http://www.hf.uni-koeln.de/file/7466)  
(Stand: 11.04.2023)

[https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publicationen/Leitfaden\\_gendergerechte\\_Sprache\\_UP-2012.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publicationen/Leitfaden_gendergerechte_Sprache_UP-2012.pdf)  
(Stand: 11.04.2023)

[https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/files/Themen/Gleichstellung\\_Familie\\_Diversity/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechtergerecht\\_in\\_Sprache\\_und\\_Bild\\_2017-08\\_web\\_01.pdf](https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/files/Themen/Gleichstellung_Familie_Diversity/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechtergerecht_in_Sprache_und_Bild_2017-08_web_01.pdf)  
(Stand: 11.04.2023)

### **Bildsprache**

Philipps-Universität Marburg  
[www.uni-marburg.de](http://www.uni-marburg.de)

### **Bildnachweis**

Karikatur: Kay Czucha

Webseite akademie.de:

[www.akademie.de/de/wissen/bildsprache-marketing-fotos/wie-bilder-effektiv-ansprechen-1](http://www.akademie.de/de/wissen/bildsprache-marketing-fotos/wie-bilder-effektiv-ansprechen-1)