

# Überzeu**GENDER**e Sprache

Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache

Die Gleichstellungsbeauftragte  
der Universität zu Köln



## Literaturverzeichnis

1 Samel, Ingrid (2000): „Einführung in die feministische Sprachwissenschaft.“ Berlin: Erich Schmidt Verlag.

2 Pusch, Luise F. (1984): „Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik.“ Frankfurt am Main: Suhrkamp.

3. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): „Mann – Frau – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.“ <[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte\\_Option/Dritte\\_Option\\_node.html, 09.09.2019](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html, 09.09.2019)>.

4 Gap = Engl.: Lücke, Abstand, Zwischenraum.

5 Herrmann, Steffen (2003): „Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung“ In: Arranca!, Ausgabe 28, November 2003, S. 22–26. <<http://arranca.org/ausgabe/28/performing-the-gap, 05.12.2012>>.

6 Heise, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen.“ In: Sprache und Kognition -- Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete 19(1/2), S. 3–13.

Stahlberg, Dagmar & Sczesny, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen.“ In: Psychologische Rundschau 52(3), S. 131–140.

7 Heise, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen.“ In: Sprache und Kognition -- Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete 19(1/2), S. 3–13.

8 Analog Berthold, Christian; Leichsenring, Hannah (Hrg., 2012): CHE Diversity Report: Der Gesamtbericht. Online-Publikation: <http://www.che-consult.de/Diversity-Report>.

9 Hentschel, Tanja/Braun, Susanne/Peus, Claudia, & Frey, Dieter (2014): „Wording of advertisements influences women's intention to apply for career opportunities.“ Präsentiert auf dem 74. jährlichen Meeting der Academy of Management, Philadelphia, USA.

10 Grässel, Ulrike (2004): „Weibliche Kommunikationsfähigkeit: Chance oder Risiko für Frauen an der Spitze.“ In: Adam, Eva und die Sprache. Karin M. Eichhoff-Cyrus. Mannheim, Leipzig u.a.: Dudenverlag, S. 56.

11 Braun, Friederike (2004): „Reden Frauen anders? Entwicklungen und Positionen in der linguistischen Geschlechterforschung.“ In: Adam, Eva und die Sprache. Karin M. Eichhoff-Cyrus. Mannheim, Leipzig u. a.: Dudenverlag, S. 15.

12 Braun, Friederike (2004): „Reden Frauen anders? Entwicklungen und Positionen in der linguistischen Geschlechterforschung.“ In: Adam, Eva und die Sprache. Karin M. Eichhoff-Cyrus. Mannheim, Leipzig u. a.: Dudenverlag, S. 20.

13 Gottburgsen, Anja (2004): „Kleiner Unterschied, große Wirkung: Die Wahrnehmung von weiblichem und männlichem Kommunikationsverhalten.“ In: Adam, Eva und die Sprache. Karin M. Eichhoff-Cyrus. Mannheim, Leipzig u. a.: Dudenverlag, S. 27.

14 Braun, Friederike/Oelkers, Susanne et al. (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“ Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten.“ In: Psychologische Rundschau 58(3), S. 183–189.

15 Pusch, Luise F. (1984): „Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik.“ Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 30.

16 Parbey, Celia. (2019): „Das generische Maskulinum ist ein Scheitern sprachlicher Inklusion“. <<https://ze.tt/das-generische-maskulinum-ist-ein-scheitern-sprachlicher-inklusion/ 27.09.2019>>.

17 Switzer, Jo Young (1990): „The Impact of Generic Word Choices: An Empirical Investigation of Age- and Sex-Related Differences.“ In: Sex Roles 22(1/2), S. 69–82.

## Impressum

### Herausgeberin

**Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln**

Vi.S.d.P. Annelene Gäckle

### Redaktion

Annelene Gäckle, Sabrina Schumacher

### Stand

Februar 2020

6. überarbeitete und erweiterte Auflage

Dieser Leitfaden beruht auf der 1. Auflage (2009) „Geschlechtergerechte Sprache“ (Red. Renate Hillebrand).

Layout & Illustrationen bis 4. Auflage (2015): J. Ungänz, A-K Book  
Redaktion & Texte bis 4. Auflage (2015): M. Schoop, M. Hellmig  
Layout & Illustrationen der 5. Auflage (2017): Oya Yardaş

# Inhalt

Literaturverzeichnis .....	2
Vorwort des Prorektors .....	4
1. Zum Nachdenken .....	5
1.1. Warum eine gendersensible Sprache? .....	6
1.2. Was ist gendersensible Sprache? .....	8
1.3. Wie lässt sich das umsetzen? .....	8
2. Sichtbarmachen .....	9
2.1. Sichtbarmachen von Männern oder Frauen .....	10
2.2. Sichtbarmachen aller Geschlechter .....	11
3. Genderneutrale Formulierungen .....	12
3.1. Genderneutrale Personenbezeichnungen verwenden .....	12
3.2. Genderspezifische Personenbezeichnungen vermeiden .....	13
4. Was, wann, wie? Ein kleiner Wegweiser durch das babylonische Sprachgewirr .....	14
Herausnehmbares Poster „Gendersensible Kommunikation auf einen Blick“ .....	15 - 18
4. Fortsetzung S. 14: Was, wann, wie? Ein kleiner Wegweiser durch das babylonische Sprachgewirr .....	19
5. Gendersensible Sprache für Fortgeschrittene .....	20
5.1. Zusammengesetzte Begriffe .....	20
5.2. Pronomina – „wer“, „niemand“, „jemand“, „man“ .....	21
5.3. Von der Syntax zur Semantik .....	22
6. Konkrete Anwendungsbereiche im universitären Alltag .....	23
6.1. Wissenschaft und Korrespondenz .....	23
6.2. Stellenausschreibungen .....	25
7. Englische Begriffe und Texte .....	26
8. Jenseits des geschriebenen Textes .....	27
8.1. „Wie spreche ich das richtig?“ .....	27
8.2. Geschlechtsunterschiede bei Algorithmen .....	27
8.3. Geschlechtsspezifische Kommunikation .....	28
9. „Aber das braucht doch keine*rl!“ – Argumente und Gegenargumente .....	29

# Vorwort des Prorektors

Liebe Mitglieder und Angehörige der Universität zu Köln,

unsere Sprache verändert sich aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen, gesetzlicher Neuregelungen oder wissenschaftlicher Erkenntnisse stetig.

Sprachen wir früher noch davon, dass „diese Dame einer unserer besten Wissenschaftler“ ist und selbstverständlich von „der Universität als Arbeitgeber“, so sind wir inzwischen deutlich nuancierter: Die Universität versteht sich heute als Arbeitgeberin auch für herausragende Wissenschaftlerinnen sowie als diskriminierungsfreier, sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort für alle Studierenden, Mitglieder und Angehörigen.

Der Sprachleitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ der Gleichstellungsbeauftragten begleitet uns seit 2009. Er enthält Erläuterungen und Hilfestellungen für eine wertschätzende und respektvolle Ansprache aller Geschlechter, lässt jedoch Spielraum für Kreativität und Diskussionen. In diese überarbeitete 6. Auflage sind unter anderem weitere Empfehlungen zur Ansprache der Geschlechtsoption „divers“ eingeflossen.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre.



Ihr  
Prof. Dr. Ansgar Büschges  
Prorektor für Akademische Karriere  
und Chancengerechtigkeit



# 1. Zum Nachdenken

In einer Vorlesung wurden die Studierenden mit folgender Geschichte konfrontiert:

**„Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie verunglücken. Der Vater stirbt an der Unfallstelle. Der Sohn wird schwer verletzt ins Krankenhaus eingeliefert und muss operiert werden. Ein Arzt eilt in den OP, tritt an den Operationstisch heran, auf dem der Junge liegt, wird kreidebleich und sagt: „Ich bin nicht im Stande zu operieren. Dies ist mein Sohn.“**

Im ersten Moment irritierte diese Geschichte viele Zuhörende. War der verunglückte Vater nicht der leibliche Vater und der Arzt im OP erkannte seinen leiblichen Sohn? Handelt es sich um ein gleichgeschlechtliches Elternpaar, so dass der Junge zwei Väter hatte? Oder wurde hier einfach davon ausgegangen, dass „Arzt“ ein geschlechterneutraler Begriff ist und so Mann und Frau gleichermaßen meint?

Letzteres ist häufig der Fall. Die Mutter begegnet im OP ihrem Sohn. Sie ist eben kein Arzt, sondern eine Ärztin. Denn an eine Ärztin denken leider erst einmal die wenigsten, wenn sie den männlichen Begriff hören. Die Geschichte zeigt, wie sehr unsere Vorstellung und Wahrnehmung an Sprache gekoppelt sind. Geschlechtlich differenzierte Alltagssprache kann dazu beitragen, Missverständnisse zu verhindern.



## 1.1. Warum eine gendersensible Sprache?

### Sprache & Realität

Die Verwendung von männlichen Formen, bei denen Frauen „mitgemeint“ sind, ist weit verbreitet und historisch geläufig. Es handelt sich hierbei um das so genannte „generische Maskulinum“, eine verallgemeinernd verwendete männliche Personenbezeichnung. „Der Arzt“ aus dem vorherigen Beispiel könnte demnach ein Mann oder eine Frau sein. Wenn Sie zu denjenigen gehören, die beim Lesen des Beispiels spontan an einen „Arzt“ statt an eine „Ärztin“ gedacht haben, gehören Sie keinesfalls zu einer Minderheit.

Dass Frauen zwar häufig mitgemeint, selten jedoch mitgedacht werden, zeigen sprachwissenschaftliche und psychologische Studien. Sprache bildet also nicht nur gesellschaftliche Strukturen ab, sondern prägt auch unsere eigene Wahrnehmung. Berufsbezeichnungen waren bis in die 1990er Jahre hinein überwiegend maskulin und spiegelten wider, dass es in der Vergangenheit Männern

vorbehalten war, diese Berufe auszuüben, wie z. B. Kaufmann, Ingenieur oder Kanzler. Heute noch trägt Sprache dazu bei, diese Zuschreibungen aufrecht zu erhalten. Wie stark verwurzelt das generische Maskulinum in der deutschen Sprache ist, ist auch an dem Beispiel aus dem Vorwort erkennbar: „Die Universität als Arbeitgeber“ empfinden wir als richtig, obwohl die im Genus korrekte Variante „Die Universität als Arbeitgeberin“ wäre.


Durch einen sensiblen Sprachgebrauch tragen wir aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei. Sprache bildet gesellschaftliche Strukturen ab und ist wandelbar. Heute verwenden wir zum Beispiel selbstverständlich die Begriffe Kauffrau oder Kanzlerin, um die sich in den 1970er Jahren noch große Diskussionen entfachten.

### Eindeutigkeit

Gendersensible Sprache trägt auch zur Eindeutigkeit und zur Vermeidung von Missverständnissen bei. Generische Maskulina sind einerseits scheinbar neutral und andererseits zugleich männlich assoziiert. Im Ergebnis ist dann häufig unklar, ob es sich um eine generische oder eine spezifische Personenbezeichnung handelt. Bei dem „Arzt“ aus unserem Beispiel könnte es sich bei der Interpretation als generisches Maskulinum sowohl um einen Arzt als auch um eine Ärztin handeln. Bei einer geschlechtsspezifischen Interpretation hingegen wäre ausdrücklich ein männlicher Arzt gemeint.

## § Rechtlicher Hintergrund

Die Forschungsergebnisse zu den Wechselwirkungen von Sprache und Realität sind inzwischen auch in das Recht eingeflossen. Mitglieder und Angehörige der Universität, die Verwaltungsaufgaben ausüben, müssen die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen beachten (siehe Kasten). Der ausschließliche Gebrauch der männlichen Form und das praktisch gedachte, aber wirkungslose „Mitmeinen“ von Frauen sind also gesetzlich nicht zulässig. Auch **nicht** die häufig anzutreffende Klausel:

 „Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise.“

Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes 2018 gehen weitere sprachliche Veränderungen einher. §22 besagt nun, dass Personen mit der Option „divers“ in das Personenregister eingetragen werden können. Weiterhin besteht seit 2013 die Möglichkeit, bei der Geschlechtsoption

die Kategorie „offen“ zu lassen.

Darüber hinaus schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In der offiziellen Kommunikation müssen Wege gefunden werden, Menschen aller Geschlechter anzusprechen. Die gesetzliche Lage ist zurzeit noch widersprüchlich. Das LGG NRW fordert die „weibliche und männliche Sprachform“ zu verwenden, sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht zu finden sind. Diese Regelung schließt jedoch Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag aus. Hier gilt es nun, das LGG NRW einzuhalten und darüber hinaus kreative Lösungen für die Ansprache aller Geschlechter zu finden.

Für die Universität folgen daraus konkrete Vorgaben: Sämtliche Korrespondenzen, Anträge, Vordrucke, Formulare, Berichte und Ordnungen sind in gendersensibler Sprache zu gestalten. Dies schließt Internetauftritte mit ein.



### § 4 LGG NRW:

*„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.“*

*In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden.*

*Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“*



## 1.2. Was ist gendersensible Sprache?

Gendersensible Sprache bedeutet ...

- ➔ **Eindeutigkeit:** Sprache ist so zu verwenden, dass aus dem jeweiligen Text klar hervor geht, wer gemeint ist.
- ➔ **Repräsentation:** Sprachliche Formen sind zu finden und zu verwenden, die alle Geschlechter adäquat repräsentieren und durch die sich alle angesprochen fühlen.
- ➔ **Anti-Diskriminierung:** Sprache ist so einzusetzen, dass sie nicht diskriminierend ist.

Nicht zuletzt bedeutet gendersensible Sprache, einen Beitrag zu mehr Gleichberechtigung zu leisten. Denn Geschlecht war und ist nach wie vor eine wichtige Ordnungskategorie, die Hierarchien erzeugt und an deren Aufbrechen wir aktiv mitwirken können.

## 1.3. Wie lässt sich das umsetzen?

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, gendersensible Sprache umzusetzen.

Sie lassen sich grob in den zwei Strategien „**Sichtbarmachen**“ und „**Neutralisieren**“ zusammenfassen.

Die Strategie des Sichtbarmachens zeigt bewusst die Vielfalt der Geschlechter. Neutrale Formulierungen machen dagegen das Geschlecht „unsichtbar“.





## 2. Sichtbarmachen

Sichtbarmachen des Geschlechts bedeutet zunächst einmal, klarzustellen, welches Geschlecht die Personen haben, über die gesprochen wird.

Nach dem LGG NRW wird sprachlich deutlich gemacht, ob Männer, Frauen oder beide Geschlechter gemeint sind. Weiterführend fällt hierunter auch die Strategie, alle Geschlechter sichtbar zu machen, denn nicht alle Menschen fühlen sich repräsentiert und finden sich wieder in einem Geschlechtersystem, das nur Männer und Frauen kennt.

Der große Vorteil des Sichtbarmachens ist, dass es Eindeutigkeit schafft und für eine korrekte mentale Repräsentanz sorgt. Unter mentaler Repräsentanz sind die bildlichen Vorstellungen zu verstehen, die Sprache in uns hervorruft.<sup>1</sup>



Die Forderung nach sprachlicher Sichtbarkeit wird im Kontext der 2. Feminismus-Welle in den 1960er und 1970er Jahren laut.<sup>3</sup> Schon in den 1970er Jahren kritisieren feministische Sprachwissenschaftlerinnen wie Luise F. Pusch, dass es sich bei der deutschen Sprache um eine „Männersprache“ handle, und setzen sich für eine nicht-diskriminierende Sprache ein.<sup>2</sup>



## 2.1. Sichtbarmachen von Männern und Frauen

Dass es sich um Frauen und Männer handelt, kann mittels Beidnennung oder sogenanntes „Splitting“ gezeigt werden.

Die Option der Beidnennung muss laut LGG NRW verwendet werden, wenn eine geschlechterneutrale Formulierung nicht möglich ist.

### Beidnennung (Vollständige Paarform)

- ✓ Sehr geehrte Besucher**innen** und Besucher meiner Vorlesung, ...  
*statt*
- ✗ Sehr geehrte Besucher meiner Vorlesung,...
- ✓ Wissenschaftliche Mitarbeiter**innen** und Mitarbeiter haben häufig befristete Verträge.  
*statt*
- ✗ Wissenschaftliche Mitarbeiter haben häufig befristete Verträge.



### Splitting

- ✓ Die **Autorin**/Der **Autor** trägt die Verantwortung für eine fehlerfreie Textgestaltung.  
*statt*
- ✗ Der **Autor** trägt die Verantwortung für eine fehlerfreie Textgestaltung.
- ✓ **Der/Die Dezernt**/in leitet das Meeting.  
*statt*
- ✗ **Der Dezernt** leitet das Meeting.
- ✓ **Ein/e Student**/in lernt dabei, wissenschaftliche Ergebnisse überzeugend darzustellen.  
*statt*
- ✗ **Ein Student** lernt dabei, wissenschaftliche Ergebnisse überzeugend darzustellen.
- ✓ Einige Professor**inn/en** verwenden ihre Freizeit für die Forschung.  
*statt*
- ✗ Einige Professoren verwenden ihre Freizeit für die Forschung.



## 2.2. Sichtbarmachen aller Geschlechter

Das allgemein etablierte Geschlechtersystem geht von der Existenz zweier klar bestimmbarer Geschlechter, nämlich Männern und Frauen, aus. Es ist somit binär. Die deutsche Sprache spiegelt diese Zweigeschlechtlichkeit wider, wenn zum Beispiel von Studentinnen und Studenten oder von Professorinnen und Professoren die Rede ist. Heutzutage wird von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen. 2012 wurde deswegen § 22 des Personstandsgesetz um die Möglichkeit, die Geschlechtseintragung als „offen“ zu registrieren, ergänzt. Seit 2018 kann das Geschlecht auch als

„divers“ eingetragen werden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt jede Person vor Diskriminierung wegen des Geschlechts. In der europäischen Rechtsprechung ist Trans\*- und Intergeschlechtlichkeit durch das Merkmal Geschlecht geschützt.<sup>3</sup>

Wie kann nun das gesamte Spektrum der Geschlechter sprachlich abgebildet werden?

Der Gender-Gap „\_“<sup>4</sup> und das Gender-Sternchen „\*“ können verwendet werden.

### Gender-Gap

Der Gender-Gap lässt sich auf Steffen Herrmann zurückführen, der in seinem Artikel „Performing the Gap – Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung“ (2003) eine sprachliche Darstellungsform für alle Geschlechter schaffen wollte.<sup>5</sup> Der Gender-Gap ist heute rege in Gebrauch

Beispiele:

- ✓ Student\_innen
- ✓ Mitarbeiter\_innen
- ✓ Rektor\_innen
- ✓ Dezernent\_innen




### Gender-Sternchen

Das Sternchen ist eine weitere sprachliche Repräsentationsform jenseits des binären Systems. Inzwischen ist es die gebräuchlichere Schreibweise.

Beispiele:

- ✓ Student\*innen
- ✓ Mitarbeiter\*innen
- ✓ Rektor\*innen
- ✓ Dezernent\*innen



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.

### 3. Genderneutrale Formulierungen

Geschlechterneutrales Formulieren ermöglicht es, alle Geschlechter miteinzubeziehen und den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen.

#### 3.1. Genderneutrale Personenbezeichnungen verwenden

Es gibt Personenbezeichnungen, die sowohl im Singular als auch im Plural genderneutral sind: die Person, der Mensch, das Mitglied.

Weiter gibt es Personenbezeichnungen im Plural, die genderneutral sind: die Leute, die Eltern, die Geschwister.

Mithilfe der genderneutralen Personenbezeichnungen können geschlechtsspezifische Bezeichnungen ersetzt werden:

- ✓ Wir bitten um Auskunft an **die betroffene Person.**  
*statt*
- ✗ Wir bitten um Auskunft an **den Betroffenen.**
- ✓ **Das stimmberechtigte Mitglied** kann sein Stimmrecht nur einmal und persönlich ausüben.  
*statt*
- ✗ **Der Stimmberechtigte** kann sein Stimmrecht nur einmal und persönlich ausüben.
- ✓ **Der einzelne Mensch** und seine Freiheit.  
*statt*
- ✗ **Der Einzelne** und seine Freiheit.

Darüber hinaus kann man Personenbezeichnungen, die im Singular geschlechtsspezifisch sind, so umbilden, dass sie im Plural geschlechtsneutral sind. Dies geschieht mithilfe von sogenannten substantivierten Partizipien oder substantivierten Adjektiven.

- ✗ Der **Student**, die **Studenten** → ✓ **Studierende**  
(substantivierte Partizipien)
- ✗ Der **Lehrer**, die **Lehrer** → ✓ **Lehrende**
- ✗ Der **Leser**, die **Leser** → ✓ **Lesende**
- ✗ **Interessenten** → ✓ **Interessierte**  
(substantiviertes Adjektiv)
- ✗ Promovend, Promovenden → Promovierende

Ebenso lassen sich durch Pluralbildung Relativsätze vermeiden, die als Bezugswort eine Personenbezeichnung im Singular haben.

- ✓ **Die Studierenden, die** ihre Prüfung ablegen, ...  
*statt*
- ✗ **Die Studentin oder der Student, die** oder **der ihre** oder **seine** Prüfung ablegt, ...

## 3.2. Genderspezifische Personenbezeichnungen vermeiden

Durch genderneutrale Pronomen wie zum Beispiel „wer“, „alle“, „niemand“, „jemand“ lassen sich genderspezifische Personenbezeichnungen ersetzen.

- ✓ **Wer** Probleme mit dem BAföG-Amt hat, ...  
statt
- ✗ **Die Studentin oder der Student, die oder der** Probleme mit dem BAföG-Amt hat, ...
- ✓ Es ist nicht bekannt, **wer** das Werk verfasst hat.  
statt
- ✗ **Der Verfasser** des Buches ist unbekannt.
- ✓ **Alle**, die an der Konferenz teilnehmen, ...  
statt
- ✗ **Die Teilnehmer** der Konferenz ...
- ✓ **Alle** machen mal Fehler (Natürlich auch: **Jede und jeder** macht mal Fehler, **jede\_r** macht mal Fehler; **jede\*r** macht mal Fehler.)  
statt
- ✗ **Jeder** macht mal Fehler.



### ACHTUNG Gender-Falle:

Der Gebrauch von Pronomen (**wer**, **alle**, **niemand**, **jemand**) ist allerdings in manchen Fällen, zum Beispiel bei Relativsätzen, problematisch. Siehe hierzu Kapitel 5.2.

Es gibt eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten, genderspezifische Personenbezeichnungen zu vermeiden. Wir kommen hier immer mehr in einen Bereich der eigenen Kreativität. Vielleicht fallen Ihnen Möglichkeiten ein, die wir noch gar nicht im Kopf haben.

Ableitungen auf -ung, -ion, -ium, -kraft etc.

- ✓ Wir suchen **Personen, die kompetent in der Softwareberatung** sind.  
statt
  - ✗ Wir suchen **kompetente Softwareberater**.
  - ✓ **Die Redaktion** der *mituns* berichtet aus dem bunten Leben der Universität.  
statt
  - ✗ **Die Redakteure** der *mituns* berichten aus dem bunten Leben der Universität.
- Passivbildungen**
- ✓ Der Antrag ist vollständig auszufüllen.  
statt
  - ✗ Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.

### Partizipien

- ✗ Herausgeber →
- ✗ Interpret →
- ✓ Herausgegeben von
- ✓ Interpretiert von

## 4. Was, wann, wie? Ein kleiner Wegweiser durch das babylonische Sprachgewirr

Wir haben nun eine Vielzahl von Möglichkeiten aufgezeigt, wie gendersensibel geschrieben werden kann. „Aber welche Form wähle ich jetzt?“, fragen Sie sich vielleicht. Gerade Personen, die sich noch nicht ausführlich mit der Thematik auseinandergesetzt haben, können sich hier leicht verloren fühlen. Wir wollen an dieser Stelle einige Anregungen und Hilfestellungen zur Wahl der passenden Schreibweise geben. Grundsätzlich wollen wir zu Selbstbewusst-

sein, Individualität und Kreativität ermutigen. Unserer Ansicht nach gibt es in den meisten Fällen kein richtig und kein falsch. Welche Personengruppe möchte ich ansprechen? Schließt die von mir gewählte Form alle Personen ein, über die ich sprechen möchte? Es lohnt sich, die eigenen Sprech- und Schreibgewohnheiten ergebnisoffen zu hinterfragen.



Studien<sup>6</sup> belegen, dass die gewählte Schreibweise die Vorstellungen beeinflusst, die bei den Lesenden erzeugt werden. Eine Studie der Universität Göttingen zeigt, dass bei der Verwendung des Schrägstrichs „/“ Frauen etwa zu gleichen Teilen mitgedacht werden.<sup>7</sup> Neutrale Substantive führen häufig zu überwiegend männlichen Assoziationen und nicht zwingend dazu als gleichermaßen repräsentiert wahrgenommen zu werden.



Die geschlechtergerechte Sprache und ihre vielfältigen Ausprägungen sind aus sprachwissenschaftlicher Perspektive ein relativ junges Feld. Hieraus folgt natürlich, dass noch nicht für alle möglichen Probleme optimale Lösungen entwickelt wurden. Bestimmte, hier von uns vorgeschlagene Varianten, sind beispielsweise schwierig umzusetzen, wenn Begriffe im Dativ oder Akkusativ gebildet werden müssen. Hier raten wir dazu, selbstbewusst kreative Lösungen zu finden. Oft gibt es kein „richtig“ und kein „falsch“ und Sprache ist und bleibt wandelbar.



Seit 2018 können sich Menschen im Geburtenregister als männlich/weiblich/divers registrieren oder die Kategorie offen lassen. Um Menschen aller Geschlechter anzusprechen, helfen die folgenden Tipps:

### Datenerfassung

Ist die Erfassung des Geschlechts überhaupt relevant? Wenn ja, dann sind alle Geschlechter zu berücksichtigen:

✓  Weiblich  Männlich  Divers  Offen (vgl. Personenstandsgesetz)

### Schriftliche Ansprache

Formell: ✓ Sehr geehrte\*r Titel Vorname Name

✓ Guten Tag Name Vorname

Informell: ✓ Hallo Vorname Name

### Persönliche Ansprache

Nachfragen: ✓ „Entschuldigung, ich bin mir nicht sicher, wie möchten Sie angesprochen werden?“

### Über Dritte sprechen/schreiben

Im Englischen benutzen inzwischen viele Menschen, die sich nicht als männlich/weiblich identifizieren, die Plural-Personalpronomen „they/them“. Im Deutschen gibt es bisher keine Pronomenalternative zu er/sie, die sich durchgesetzt hat. Eine Möglichkeit ist die Verwendung des Namens anstelle von Personalpronomen.

⊘ Wir sprachen über ihn/sie. Er/Sie erzählte,...

✓ Wir sprachen über Ola Nord. Ola erzählte, ....

### Sichtbarmachung von Personalpronomen

1. Pronomen in die eigene E-Mail-Signatur aufnehmen, um anderen bei der Ansprache zu helfen, z.B.:

✓ „Im ersten E-Mail Kontakt benutze ich zunächst die inklusive Anrede wie z.B. „Lieb\*\*“, „Hallo“, „Guten Tag“ oder „sehr geehrte\*r + Vorname Nachname“. Ich selbst freue mich über nicht gegenderte Anreden.“

2. Personalpronomen als Abfragekategorie in Anwesenheitslisten, Anmeldeformulare o.ä. aufnehmen

✓ Nachname | Vorname | Bevorzugte Personalpronomen



männlich/  
weiblich/  
divers

# Gender- neutrale Formulierungen

## Genderneutrale Personenbezeichnungen verwenden

### Beispiele:

- das Mitglied
- die Leute
- der Mensch
- die Person
- das Individuum

## Partizipien und Adjektive substantivieren

### Beispiele:

- die Studierenden
- die Lehrenden
- die wissenschaftlich Tätigen
- die Promovierenden
- die Promovierten

## Genderspezifische Personenbezeichnungen vermeiden: Geschlechtsneutrale Pronomen verwenden

### Beispiele:

wer, alle, niemand, jemand, ...

- ✓ „Es ist nicht bekannt,  
wer das Werk **verfasst** hat.“

statt

- ✗ „**Der Verfasser** des Werkes  
ist unbekannt.“

## Kreative Lösungen

### Eigene Lösungen entwickeln, wie z. B.

### Ableitungen auf -ung, -ium, -kraft usf.

- ✓ „Wenn Sie **Praxiserfahrungen** haben,  
melden Sie sich bei uns!“  
statt  
✗ „Wir suchen einen  
**praxiserfahrenen Mitarbeiter.**“

### Passivbildungen

- ✓ „**Der Antrag** ist vollständig auszufüllen.“  
statt  
✗ „**Die Antragsteller** müssen das  
Formular vollständig ausfüllen.“

### Partizipien

- ✓ „**herausgegeben von**“  
statt  
✗ „**Herausgeber**“



## Sichtbar- machung des Geschlechts

### Bei Frauen **und** Männern

weiblicher oder männlicher Artikel  
→ *die/der Verwaltungsangestellte*

weibliches oder männliches Attribut  
→ *weibliches/männliches Personal*

geschlechtsspezifische Endsilben  
→ *Dekanin/Dekan*

Wörter mit geschlechtstragender Bedeutung  
→ *Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation*

### Bei Frauen **und** Männern

Beidnennung  
→ *Professorinnen und Professoren*

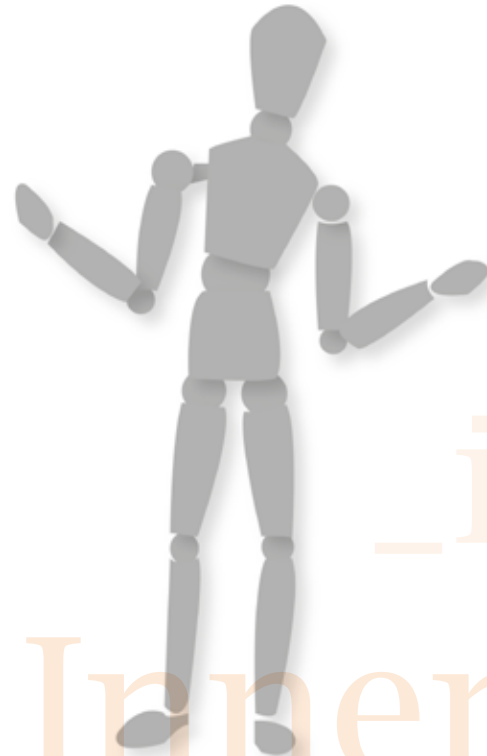
Splitting  
→ *die Autorin/der Autor oder der/die Autor/in*

### Alle Geschlechter

Gender-Gap  
→ *Mitarbeiter\_in*

Gender-Sternchen  
→ *Manager\*in*

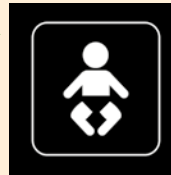
# Gendersensible Kommunikation auf einen Blick



## Gleichberechtigte Bildsprache

Ein maßgeblicher Teil unserer Kommunikation findet nicht in der gesprochenen und geschriebenen Sprache, sondern in nonverbalen Bild- und Zeichensystemen statt. Ihr Einfluss auf unsere Vorstellungen und Repräsentationen ist hoch. In der Werbung aber auch in Broschüren, in wissenschaftlichen Vorträgen und Publikationen finden sich häufig stereotype bildliche Repräsentationen von Männern und Frauen. Der Mensch, der einen Kinderwagen schiebt, ist häufig eine Frau, die Person, die gerade ein Auto repariert, ein Mann. Auch die räumliche Anordnung von Männern und Frauen zueinander repräsentiert oft ein hierarchisches Verhältnis. Wie beim Gebrauch der Wortsprache ist es deshalb sinnvoll auch die Wahl der Bildsprache zu reflektieren.

Eine Anregung zum Weiterlesen findet sich auf den Seiten des Österreichischen Bundesministeriums für Unterricht Kunst und Kultur in der Publikation „IKT, geschlechtergerecht: Anregungen zum gendersensiblen IKT-Einsatz in Unterricht, Fortbildung und Internetpräsenz“ (2012).



**Geschlechtergerechtigkeit  
in  
Abbildungen**

## 4. Was, wann, wie? Ein kleiner Wegweiser durch das babylonische Sprachgewirr

(Fortsetzung von Seite 14)

### Wissenschaftliche Erkenntnisse nutzbar machen

Für eine symmetrische Darstellung von Männern und Frauen bieten sich also Splitting-Formen an. Soll die mentale Repräsentation von Frauen erhöht werden, liegt es dagegen nahe, die Beidnennung zu verwenden. Neutrale Formulierungen bieten sich - aus praktischen Erwägungen - insbesondere bei langen Texten an. Sie erleichtern den Lesefluss und verkürzen den Text. Dagegen ermöglichen die Leerstelle des Gender-Gaps „\_“ oder das Gender-Sternchen „\*“ auch die sprachliche Darstellung derjenigen, die sich nicht eindeutig als Mann oder Frau verstehen. Das Gleichstellungsbüro der Universität zu Köln bevorzugt aus diesen Gründen das Gender-Sternchen. Denn wir verfolgen das Ziel, alle geschlechtlichen Identitäten in unserer Sprache abzubilden.

### Kontext und Adressat\*innen berücksichtigen

Wir empfehlen - und handhaben es selbst so - bei der Wahl der Schreibweise immer auch den Kontext und die Adressat\*innen zu berücksichtigen. Handelt es sich beispielsweise um eine Person oder Institution, die im Gleichstellungsbereich aktiv und mit der aktuellen Diskussion vertraut ist? Oder treten wir mit Menschen in Kontakt, die mit der Diskussion und Schreibweisen wie dem Gender-Stern noch nicht viele Berührungspunkte hatten? Akzeptiert mein\*e Dozent\*in das Gender-Sternchen nicht in Hausarbeiten oder muss es aus orthographischen Gründen als Falschschreibung bewerten, sind genderneutrale Formulierungen eine gute Alternative.

### Rechtliche Vorgaben einhalten

Im universitären Bereich gibt uns das Recht eine kleine Entscheidungshilfe, indem es in § 4 S. 3 und 4 LGG NRW vorschreibt: *„In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“*

Bei Vordrucken muss also eine neutrale Form verwendet werden, wenn es sie gibt. Nur, wenn eine solche nicht gefunden werden kann, darf auf die Beidnennung zurückgegriffen werden. Auch bei anderen Textarten hat die neutrale Form Vorrang vor der Beidnennung.



# 5. Gendersensible Sprache für Fortgeschrittene

Zusammengesetzte Begriffe, Pronomina und frauenspezifische Begriffe stellen eine weitere Herausforderung für die gendersensible Sprache dar.

## 5.1. Zusammengesetzte Begriffe

Es gibt viele zusammengesetzte und abgeleitete Begriffe, die generische Maskulina enthalten, jedoch selber keine Personenbezeichnungen sind:

- ❌ **Studentenzeitung**
- ❌ **Mitarbeitergespräch**
- ❌ **Expertenrunde**

Auch hier spiegeln sich gesellschaftliche Strukturen, die historische Dominanz des männlichen Geschlechts, in der Sprache wider.

Im Bereich der zusammengesetzten Begriffe sollen und können keine verbindlichen Vorgaben gemacht werden. Wir wollen daher anregen, Angleichungen so weit wie möglich vorzunehmen und ermuntern zur Kreativität.

Beispiele:

- ✓ **Studierendenzzeitung/Student\_innenzeitung/Student\*innenzeitung ...**
- ✓ **Mitarbeitendengespräche/MitarbeiterInnengespräche/Mitarbeiter/innengespräche/Mitarbeiter\_innengespräche/Mitarbeiter\*innengespräche**
- ✓ **ExpertInnenrunde/Expert\_innenrunde/Expert\*innenrunde ...**

## 5.2. Pronomina – „wer“, „niemand“, „jemand“, „man“

Neben dem generischen Maskulinum gibt es in der deutschen Sprache weitere grammatikalische Bereiche, die eine historisch begründete männliche Dominanz widerspiegeln. Ein Beispiel hierfür sind die Pronomina „wer“, „niemand“, „jemand“, „man“.

Wenn sich auf diese Pronomina ein **weiteres Pronom** bezieht, so steht dies immer in der **männlichen** Form:

- ⊘ *Wer zu spät kommt, **den** bestraft das Leben.*
- ⊘ *Niemand darf wegen **seines** Geschlechts bevorzugt oder benachteiligt werden.*
- ⊘ *Hat gestern jemand **seine** Tasche im Labor vergessen?*
- ⊘ ***Seine** Gefühle hat man nicht immer unter Kontrolle.*

Das unbestimmte Pronomen „man“

- ⊘ *„Wie kann **man** sich als Frau am besten auf eine Karriere als Wissenschaftlerin vorbereiten?“*
- ⊘ *„Wie kann **man** sich als Frau am besten vor Übergriffen in der U-Bahn schützen?“*

Eine Sonderrolle unter den Pronomina nimmt das Wort „man“ ein. Es weicht zwar im Schriftbild vom „Mann“ ab, ist im Lautbild aber mit ihm identisch. Das „man“ wird gebraucht, um allgemeingültig alle Menschen oder zumindest größere, auch Frauen einschließende Personenkreise zu bezeichnen. „Man sollte sich bemühen, möglichst viel Strom zu sparen.“, bedeutet: „Alle Menschen sollten sich um ein energieschonendes Verhalten bemühen.“

Damit stellt es ein generisches Maskulinum auf der Ebene der Wortbedeutung dar.



Eine Umschreibung solcher Sätze ist häufig möglich, nicht selten jedoch aufwändig. Eine gänzliche Vermeidung raten wir daher nicht an.

- **Keine/r darf** wegen **ihres/seines** Geschlechtes benachteiligt werden.
- Hat gestern **eine\*r seine\*ihre** Bücher in der Bibliothek vergessen?

Auch hier können wir keine allgemein verbindlichen Empfehlungen geben. Häufig lässt sich das „man“ ohne großen Aufwand ersetzen:

**Durch Verwenden von „ich“, „du“, „wir“, „Sie“:**

✓ **Wir** haben unsere Gefühle nicht immer im Griff.

statt

⊘ **Man** hat seine Gefühle nicht immer im Griff.

**Durch Verwenden von Passivkonstruktionen:**

✓ **Es** muss darauf **geachtet werden**, dass ...

statt

⊘ **Man** muss nur **darauf achten**, dass ...

## 5.3. Von der Syntax zur Semantik

Was haben die Zicke, die Schlampe, die Krankenschwester, die Sekretärin, die Rabenmutter oder die Nazibraut gemeinsam?

Ihnen fehlt, zumindest auf der sprachlichen Ebene, ein männliches Gegenüber. Es gibt keinen Krankenbruder, keinen Rabenvater, keinen Nazibräutigam, keinen Schlamperich, auch keinen Zickerich und der Sekretär ist zunächst einmal ein Ministerialbeamter, ein Tier oder ein Tisch. Eine sprachliche Ungleichbehandlung der Geschlechter gibt es also nicht nur auf der grammatikalischen Ebene, sondern auch im Bereich der Wortbedeutung. Auch hier spiegeln sich die traditionellen Rollenbilder in vielfältiger Weise wider. Im Sinne einer gendergerechten Sprache sollte es vermieden werden, Stereotype zu reproduzieren.



Wir sind nun endgültig in dem Bereich angekommen, in dem keine Vorgaben mehr gemacht werden können. Wir möchten nur dazu anregen, über Sprache nachzudenken und sie bewusst zu gebrauchen.

Mannschaft  
Otto Normalverbraucher Dämlich  
Blaumann Rabenmutter Herrlich  
Seemann Putzfrau Kindermädchen  
Mädchenräume Manneskraft  
Weiberheld Beherrschung Jungfrau  
Herrgott Muttersöhnchen  
Jungenstreich Milchmädchenrechnung  
Blödmann Staatsmännisch Hausfrau  
Meisterschaft Mädchenschwarm Tagesmutter  
Vaterland Jedermann Zimmermädchen  
Mutterseelenallein Zimmermann Junggeselle  
Weltmännisch Medizinmann  
Männerbund  
Muttersprache Bemuttern  
Vordermann/Hintermann

Fallen Ihnen  
gelungenere Alternativen  
zu diesen Begriffen ein?

# 6. Konkrete Anwendungsbereiche im universitären Alltag

## 6.1. Wissenschaft und Korrespondenz

### Anredeformen, Namen, Titel

Bei dem Gebrauch von Anreden, Namen oder Titeln ist auf Symmetrie zu achten.

❌ Müller, Oberverwaltungsrat  
❌ Frau Schmitz, Oberverwaltungsrätin

✅ Müller, Oberverwaltungsrat bzw.  
✅ Schmitz, Oberverwaltungsrätin bzw.

✅ Herr Müller, Oberverwaltungsrat  
✅ Frau Schmitz, Oberverwaltungsrätin

❌ Sehr geehrte Frau Professor Yilmaz

✅ Sehr geehrte Frau Professorin Yilmaz

❌ Liebe Kollegen

✅ Liebe Kolleginnen und Kollegen  
✅ Liebes Publikum / Sehr geehrte Damen und Herren  
✅ Liebe Interessierte/alle

Bei anderer, offener oder unbekannter Geschlechtszugehörigkeit:

❌ Sehr geehrte Frau Kim Muster  
❌ Sehr geehrter Herr Kim Muster

✅ Sehr geehrte\_r Professorin Yilmaz oder Sehr geehrte\_r Kim Muster  
✅ Sehr geehrte\*r Kim Muster  
✅ Guten Tag Kim Muster

### Akademische Grade/Titel

Bei der Abkürzung akademischer Grade oder Titel kann das weibliche Geschlecht folgendermaßen sichtbar gemacht werden.

✅ Prof.in  
✅ Dr.in  
✅ Dipl.-Päd.in  
✅ Dipl.-Ing.in

✅ Prof.' (Prof\_in, Prof\*in)  
✅ Dr.' (Dr\_in, Dr\*in)  
✅ Dipl.-Päd.' (Dipl.-Päd\_in, Dipl.-Päd\*in)  
✅ Dipl.-Ing.' (Dipl.-Ing\_in, Dipl.-Ing\*in)

### Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit in statistischen Erhebungen/Formularen

Durch die Änderung des Personenstandsgesetzes wird auch eine Änderung der Kategorien bei der Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit in Formularen und Fragebögen notwendig.

Abfrage der Geschlechtszugehörigkeit über

-   Weiblich  Männlich  
  Weiblich  Männlich  Divers  Offen (vgl. Personenstandsgesetz)

### Wissenschaftliche Texte

In Literaturverzeichnissen, wissenschaftlichen Sachtexten etc. sollten Personennamen vollständig, also unter Nennung des Vornamens angegeben werden. Dies dient der Sichtbarmachung.

-  Müller, H.       Müller, Henriette  
 Müller, Heinz

### Amts-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

Die weibliche Berufsbezeichnung ist zu verwenden, wenn es sich bei den Benannten um Frauen handelt.

-  Sandra Neumann ist **Dolmetscher/Kaufmann**.       Sandra Neumann ist **Dolmetscherin/Kauffrau**.  
 Prof. Sandra Neumann ist **Historiker**.       Prof. Sandra Neumann ist **Historikerin**.





## 6.2. Stellenausschreibungen

### Berufsbezeichnungen in Stellenausschreibungen






In Stellenausschreibungen müssen gendersensible Formulierungen verwendet werden. Ist eine neutrale Stellenbezeichnung nicht möglich, muss in NRW die weibliche und männliche Form verwendet werden. Um die dritte Geschlechtsoption in diese gesetzlichen Vorgaben zu integrieren, hat sich die nachgestellte Klammer (w/m/d), die aufgelöst „weiblich/männlich/








divers“ bedeutet, durchgesetzt. An der Universität zu Köln ist die Klammer (w/m/d) durch einen Rektoratsbeschluss bei Stellenausschreibungen vorgegeben. Als englische Entsprechung wird (f/m/d) genutzt.

 Controller     Controller/Controllerin (w/m/d)

Stellenausschreibungen juristisch und sprachlich geschlechtergerecht optimal zu verfassen, ist schwierig und komplex. Hier können wir daher nur kurz zum Weiterdenken anregen. Aktuelle Forschungsergebnisse<sup>11</sup> belegen, dass Frauen durch bestimmte Begrifflichkeiten in Ausschreibungen davon abgehalten werden, sich zu bewerben. Dies liegt daran, dass stereotype Annahmen, wie Männer und Frauen sind bzw. zu sein haben, Teil von Selbstzuschreibungen werden können. Hentschel et al.

zeigen, dass sich die Teilnehmerinnen der Studie tendenziell eher von sogenannten „weiblich-assoziierten“, gemeinschaftliche Arbeitsprozesse evozierenden Formulierungen angesprochen fühlen. Beispiele für solche Termini sind: engagiert, verantwortungsvoll, begabt, förderlich, kontaktfreudig oder vertrauensvoll. „Männlich-assoziierte“ Worte, wie zielstrebig, selbstständig, erfolgsversprechend oder analytisch hielten hingegen von der Bewerbung ab.<sup>9</sup>

-  Wir suchen eine zielstrebige und selbstständige Persönlichkeit mit offensivem Verhalten und einem analytischen Arbeitsstil.
-  Wir suchen eine/n erfahrene/n und teamfähigen Mitarbeiter/in.
-  Die Leiterin/der Leiter/Die Rektorin/der Rektor
-  Die Interessenten
-  Bewerbungen von Frauen sind erwünscht.

-  Wir suchen eine engagierte und verantwortungsvolle, kontaktfreudige Führungspersönlichkeit mit einem gewissenhaften Arbeitsstil.
-  Sie sind teamfähig und bringen Erfahrungen mit.
-  oder
-  Wenn Sie teamfähig sind und Praxiserfahrungen haben, melden Sie sich bei uns.
-  Die Leitung/Das Rektorat
-  Die Interessierten
-  Wir sind bestrebt, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, insbesondere in Leitungsfunktionen, zu erhöhen. Bewerbungen von Frauen werden besonders begrüßt.

Beispiele nach: Susanne Rytina (2014): Sie ansprechen, ihn nicht verprellen, in: duz - deutsche Universitätszeitung, 02/2014, S. 44f.

## 7. Englische Begriffe und Texte

Englische Substantive haben im Gegensatz zu deutschen kein grammatisches Geschlecht. Es gibt nur „the manager“, „the consultant“, „the coach“. Eine binäre Aufspaltung in eine Entsprechung von „der Manager“ und „die Managerin“ gibt es nicht. Damit stellt sich die Frage, wie wir grammatikalisch mit solchen Begriffen umgehen, wenn sie in unserer Sprache auftauchen. Bleiben wir der Ausgangssprache, dem Englischen, auch auf der grammatikalischen Ebene treu, dann dürfen wir kein weibliches Suffix an das Wort anhängen. Oder „integrieren“ wir den englischen Begriff, deutschen ihn ein und geben ihm eine weibliche Endung? Als Orientierung gilt: Je „deutscher“ der Begriff ist, desto eher muss er auch dekliniert werden. Ein Blick in den Duden kann hier zur Klärung beitragen. In einigen Fällen, zum Beispiel bei „der Fan“ oder „der Coach“ werden eindeutige Regelungen getroffen. Auch Damen haben hier grammatikalisch das männliche Geschlecht.

Wenn ein Begriff im Duden nicht genannt ist, kann die englische Grammatik immer beibehalten werden: Der Manager wird zur Managerin, „Consultant“ und „Service Learner“ hingegen können ihre Ursprungsform beibehalten und müssen nicht zur „Consultantin“ oder „Service Learnerin“ umgestaltet werden.

In der englischen Sprache selbst stellt sich die Herausforderung gendergerechter und inklusiver Formulierungen, da auch die englische Sprache historisch gewachsene patriarchale Strukturen widerspiegelt. Dies wird im Gebrauch männlich geprägter Substantive wie „Kingdom“ oder „Mankind“ deutlich.

Bei Menschen, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren, hat sich im Englischen inzwischen mit „they/them“ die Verwendung der Pluralpersonalpronomen durchgesetzt.

✓ To Whom It May Concern

- ✓ A student must bring **his or her** textbook to class.
- ✓ A student must bring **her/his** text book to class.
- ✓ A student must bring **a** textbook to class.
- ✓ A student must bring **their** textbook to class.
- ✓ Students must bring **their** textbook to class.

- ✓ chair, chair **person**\*
- ✓ police **officer**
- ✓ business **manager**, business **person**

✓ Ms.

✗ Dear Sirs

✗ A student must bring **his** textbook to class .

- ✗ **chairman**
- ✗ **policeman**
- ✗ **businessman**

✗ Miss, Mrs.

\*Bei Berufsbezeichnungen in Stellenanzeigen wird an der Universität zu Köln die Verwendung von (f/m/d) hinter der Stellenbezeichnung empfohlen. Damit soll gewährleistet werden, dass die englische Stellenanzeige mit der deutschen Version (w/m/d) übereinstimmt.

Zum Weiterlesen:  
NCTE Statement on Gender and Language vom  
25.10.2018 auf der Webseite des National Council of  
Teachers of English.

## 8. Jenseits des geschriebenen Textes

### 8.1. „Wie spreche ich das richtig?“

Die von uns vorgeschlagenen Schreibweisen lassen sich, bis auf die Beidnennung, nicht eins zu eins in die gesprochene Sprache umsetzen. Spreche ich zum Beispiel die „**BibliothekarInnen**“, die „**TierpflegerInnen**“ oder die „**Glasbläser\*innen**“ laut aus, dann klingt es, als wären ausschließlich Frauen gemeint.

**Hier gibt es zwei Lösungsmöglichkeiten:**

1. Erstens können die genannten Formen aufgelöst und als vollständige Paarform ausgesprochen werden: Bibliothekarinnen und Bibliothekare. Diese Version adressiert jedoch nicht alle Geschlechter, die vom Gender-Stern mit eingeschlossen sind. In Grußworten wird inzwischen oft auf Dreiklänge zurückgegriffen: „Liebe Damen und Herren, Liebe Anwesende“. Eine perfekte Lösung zur Auflösung der Formen unter Berücksichtigung aller Geschlechter gibt es in der gesprochenen Sprache jedoch bisher nicht.

2. Eine andere Möglichkeit ist es, vor dem Binnen-I, dem Schrägstrich, dem Sternchen oder dem Gap einen sogenannten „glottalen Stopp“ auszuführen. Der glottale Stopp ist einfach eine kurze Pause, die beim Sprechen des Wortes an der Stelle des Schrägstrichs oder des Sternchens eingelegt wird. Gerade für Menschen, denen es wichtig ist, alle Geschlechter zu benennen, ist dies eine gute Möglichkeit.

### 8.2. Geschlechterunterschiede bei Algorithmen

Algorithmen nehmen inzwischen entscheidenden Einfluss auf unseren Alltag. Sie entscheiden darüber, welche Werbung wem online angezeigt wird. Bei Suchmaschinen wird das Ergebnis davon beeinflusst, was über den\*die Nutzer\*in bekannt ist. Diese Sammlung von Daten und Auswertung anhand von Rückschlüssen über die Zuordnung zu bestimmten Personen- oder Altersgruppen, ethnischer Zugehörigkeit oder dem Wohnort kann beeinflussen, welche Stellenanzeigen wir angezeigt bekommen, welchen Kreditrahmen wir angeboten bekommen oder ob ein Onlineversandhandel uns beliefert. Auch an Universitäten werden Algorithmen genutzt, um Bewerbungen auf Studienplätze auszuwerten. Sortiert ein Algorithmus beispielsweise die Bewerber\*innen nur nach der vergangenen Zeit seit dem letzten Abschluss, berücksichtigt dabei aber keine Erziehungs- oder Pflegezeiten, kommt es zu Benachteiligungen. Hier kommen also viele Diskriminierungsfaktoren zusammen, die von Betroffenen wie von Programmierer\*innen der Algorithmen selbst oft nicht erkannt werden.

In der Studie „Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen“ für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Dr. Carsten Orwat sind viele weitere spannende Beispiele zu finden.



## 8.3. Geschlechtsspezifische Kommunikation

*„Frauen haben immer noch Schwierigkeiten, in der Öffentlichkeit laut, klar und deutlich und vor allem direkt zu sagen, was sie fordern.“<sup>10</sup>*

Kommt Ihnen das bekannt vor? Sind es nicht häufig Männer, die laut poltern und sich wiederholend in den Vordergrund drängen, während die Frauen, obwohl sie zum Thema gleichviel oder mehr beizutragen haben, höflich im Hintergrund bleiben? Studien<sup>11</sup> über die Unterschiede von männlichem und weiblichem Gesprächsverhalten belegen: Frauen kommunizieren kooperativer. Sie äußern sich höflicher und indirekter, benutzen abschwächende Formulierungen, hören länger zu und stellen mehr Fragen. Männer dagegen sind dominanter und kompetitiver. Sie sprechen direkter, wählen öfter die Befehlsform, ergreifen häufiger das Wort und reden dann länger - dies nicht selten, nachdem sie vorher eine Frau unterbrochen haben. Zur Erklärung dieser Unterschiede wird das Konzept des „doing gender“<sup>12</sup> herangezogen: Indem Männer und Frauen auf verschiedene Art und Weise kommunizieren, bestätigen sie die Unterschiede zwischen den Geschlechtern immer wieder aufs Neue.

Aktuellere Forschungen kommen allerdings zu dem Ergebnis, dass diese Feststellungen nicht mehr haltbar sind.

Hier wird gesagt, dass die Kategorien „männlich“ und „weiblich“ zu grob seien, um spezifische Kommunikationsmuster zu beschreiben. Es seien vielmehr Faktoren wie z. B. Bildungsstand, Schicht, berufliches Umfeld, soziales Milieu oder auch die Gesprächspartner\*innen ausschlaggebend dafür, wie eine Person spreche. Außerdem würden die Geschlechtsunterschiede in der Sprache nicht nur durch die Sprechenden, sondern vor allem auch durch die Zuhörenden erzeugt: Wir erwarten von Männern ein anderes Kommunikationsverhalten und nehmen ein solches dann auch wahr. Selbst wenn der tatsächliche Unterschied gar nicht oder zumindest in wesentlich geringerem Umfang vorhanden ist.<sup>13</sup>



### Welche Anregung kann ein Leitfaden an dieser Stelle geben?

Wir empfehlen wie schon oben: Selbstbewusstsein, Individualität und Kreativität. Stellen Sie Gesprächssituationen her, in denen Sie sich wohlfühlen. Nehmen Sie es ernst, wenn Sie sich nicht wohlfühlen. Falls Sie sich immer sehr wohlfühlen, reflektieren Sie doch einmal Ihr Gesprächsverhalten und fragen Sie auch Ihre Gesprächspartner\*innen, wie sie dieses wahrnehmen.

Es gibt ein paar Grundsätze, deren Beachtung - unabhängig von der geschlechtlichen Identität der sprechenden Person - eine gute Kommunikation begünstigt: Gesprächspartner\*innen ohne Vorurteile begegnen, diese ausreden lassen, Vermeiden von Unterbrechungen durch Kommentare, Belehrung, ausufernde Länge von Redebeiträgen, Vermeidung nonverbaler negativer Signale, wie Augenverdrehen, Grinsen und offensichtlichem Abwenden. (z. B. der Griff zu elektronischen Geräten).

## 9. „Aber das braucht doch keine\*r!“ – Argumente und Gegenargumente

Dieser Leitfaden zeigt, dass es viele gute Gründe gibt, gendersensibel zu kommunizieren. Aber nicht alle Menschen stehen diesem Thema offen gegenüber und Diskussionen um gendersensible Sprache sind häufig emotional aufgeladen. Sie haben sich bis zum Ende des Leitfadens durchgearbeitet, was Interesse und Offenheit signalisiert, ein guter Schritt in die Richtung zu mehr (sprachlicher)

Gleichberechtigung. Abschließend möchten wir Ihnen deshalb noch ein paar Argumente gegen die gängigsten Vorurteile in Bezug auf gendersensible Sprache an die Hand geben. Keine dieser Aussagen ist erfunden, sie stammen aus Wissenschaft und Presse oder wurden uns selbst schon entgegengehalten.

*„Gendersensible Sprache ist kompliziert, umständlich, unnatürlich und missverständlich.“*

Gendersensible Sprache kann in der Tat kompliziert sein, wenn sie kompliziert angewendet wird.

Der Satz „Der/die Student/in, der/die sich zur Prüfung anmeldet, ...“ ist wirklich nicht eingängig. Aber was ist mit „Die Studierenden, die sich zur Prüfung anmelden“ oder „Die Student\*innen, die sich zur Prüfung anmelden“? Durch die Wahl geeigneter Formen bleibt der Lesefluss ungestört. Etwas Arbeit und Eingewöhnung erfordert das schon. Wäre alles ganz unkompliziert, bräuchten wir diesen Leitfaden nicht. Allerdings gilt, dass viele gute Sachen aufwändig sind und Fortschritt in der Regel auch mit Arbeit verbunden ist.

Dem Einwand der Unnatürlichkeit lässt sich folgendermaßen begegnen: Grundsätzlich können wir fragen, ob es überhaupt eine „Natur“ der Sprache gibt. Oder ist Sprache genau wie Geschlecht etwas, das wir selber herstellen, gestalten und verändern? Sprache lässt sich als Phänomen beobachten und beschreiben, welches einem ständigen, von den Sprechenden/Schreibenden erzeugten Wandlungsprozess unterliegt.

Ein Werk von Goethe wäre beispielsweise in der Originalfassung für uns heute kaum noch lesbar. Nicht wenige Menschen denken, der Faust sei genauso verfasst, wie er sich ihnen in ihrem Reclam-Heft darbietet. Weit gefehlt. Ein sehr aktuelles Beispiel für Wandlungen in

unserer Sprache sind die vielen Anglizismen, die seit einigen Jahren im Deutschen auftauchen. Teile dieser Veränderungsprozesse sind uns weniger, manche mehr bewusst. Im Bereich der geschlechtergerechten Sprache handelt es sich um eine bewusste Umgestaltung.

Missverständlich ist gendersensible Sprache in keinem Fall. Es verhält sich im Gegenteil so, dass eher das generische Maskulinum zu Missverständnissen führen kann. Zeigen Sie den Skeptiker\*innen doch das Beispiel des „Arztes“ vom Beginn des Leitfadens.

*„Das kann man überhaupt nicht sprechen.“*

Gendersensible Sprache lässt sich nicht nur schreiben, sondern auch sprechen. Vorschläge dazu finden Sie in Kapitel 8.1.

*„Frauen sind doch mitgemeint!“*

Kontorn Sie doch einfach mit einem Zitat der Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch: *„Ein Akt des Meinens ist, sofern er auf Personen zielt, ganz offenbar dann misslungen, wenn diese Personen sich trotz aller guten Absichten der/des Meinenden nicht gemeint fühlen und dafür handfeste Gründe (Ambiguität, Kontext, Erfahrungswerte) angeben können.“*<sup>15</sup> Der Sprachwissenschaftler Anatol Stefanowitsch sagt: *„Frauen müssen aber nicht mitgedacht, sondern gleichwertig gedacht werden.“*<sup>16</sup>

*„Das kann man nicht gut lesen und auch nicht gut verstehen.“*

Das stimmt nicht. Es gibt Studien, die klar das Gegenteil beweisen, z. B. Braun et al. (2007).<sup>14</sup> In dieser Studie wurden drei verschiedenen Gruppen (zusammengesetzt aus Männern und Frauen) drei sprachliche Versionen von Packungsbeilagen eines Medikaments zu lesen gegeben. Einmal wurde das generische Maskulinum verwendet, einmal die Beidnennung und einmal das Binnen-I. Im Anschluss wurde getestet, wie gut sich die jeweiligen Gruppen an das Gelesene erinnerten. Im Ergebnis waren die Erinnerungsleistungen gleich gut, woraus zu schließen ist, dass auch das Verständnis gleich gut gewesen sein muss.

*„Es gibt auch viele Frauen, die die gendersensible Sprache ablehnen.“*

Oder sie kontorn mit wissenschaftlichen Argumenten: Eine Studie belegt, dass Kinder im Grundschulalter das generische Maskulinum noch nicht verstehen. Das heißt, sie stellen sich, wenn ein generisches Maskulinum verwendet wird, nur männliche Vertreter der bezeichneten Gruppe vor.<sup>17</sup>

Das ist allerdings (leider) wahr, aber kein Argument. Natürlich gibt es auch Frauen, die patriarchale Strukturen (auch solche in der Sprache) bejahen und sie damit replizieren.



*„Ich werde nicht ernst genommen,  
wenn ich mit dem Sternchen  
ankomme.“*

Das kann tatsächlich passieren. Vielleicht hilft in diesem Fall ein Rückgriff auf etablierte Formen, wie z. B. das Splitting oder neutrale Formulierungen - eventuell verbunden mit einem freundlichen Hinweis auf § 4 LGG NRW. Legen Sie sich ein dickes Fell zu - Sprache wandelt sich beständig und gendersensible Sprache wird immer gängiger. Tragen Sie zum Wandlungsprozess bei.

*„Die deutsche Sprache ist genauso ungleich zu Männern: Ganz häufig wird etwas mit „die“ bezeichnet (zum Beispiel „die“ Fußballmannschaft), auch wenn es sich um eine rein männliche Gruppe handelt.“*

Das grammatische Genus, also das grammatische Geschlecht, ist häufig unabhängig vom Sexus, dem biologischen Geschlecht. Aber wir assoziieren mit dem grammatikalischen Geschlecht nicht unbedingt das biologische – beim Begriff „das Mädchen“ stellen sich die Wenigsten eine geschlechtsneutrale Person vor. Auch beim Terminus „die Fußballmannschaft“ denken viele von Ihnen wahrscheinlich nicht an eine Gruppe Frauen, oder? Spitzfindige Zeitgenoss\*innen wenden jetzt vielleicht ein: „Warum wird das generische Maskulinum kritisiert, aber das grammatische Genus nicht?“ Die Antwort lautet: Beim grammatischen Genus haben wir, wie auch beim generischen Maskulinum, eine Abweichung von grammatikalischem und biologischen Geschlecht, z. B. „die Person“ (auch die männliche) oder „der Hausdrache“ (in der Regel ist eine Frau gemeint). Der entscheidende Unterschied liegt darin, dass das grammatikalische Genus keine Verallgemeinerung, kein grundsätzliches „Mitmeinen“ beinhaltet und in beide Richtungen (grammatikalisch männlich → biologisch weiblich bzw. grammatikalisch weiblich → biologisch männlich) funktioniert.

*„Frauen werden auch in Ländern schlecht behandelt, in denen die Sprache kein generisches Maskulinum kennt.“*

Die Tatsachenfeststellung ist richtig, die Schlussfolgerung aber falsch. Zum einen ist das generische Maskulinum, wie wir am Beispiel der Nazibraut gezeigt haben, nicht die einzige Form sprachlicher Ungleichbehandlung. Zum anderen ist Sprache nicht das einzige Mittel, um Menschen zu diskriminieren.



## KONTAKT

### Die Gleichstellungsbeauftragte Universität zu Köln

Annelene Gäckle

Eckertstr. 4  
50931 Köln  
Telefon +49 221 470-4830  
Fax +49 221 470-5138  
[gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de)  
[www.gb.uni-koeln.de](http://www.gb.uni-koeln.de)

**Die Gleichstellungsbeauftragte**  
der Universität zu Köln



Gender

