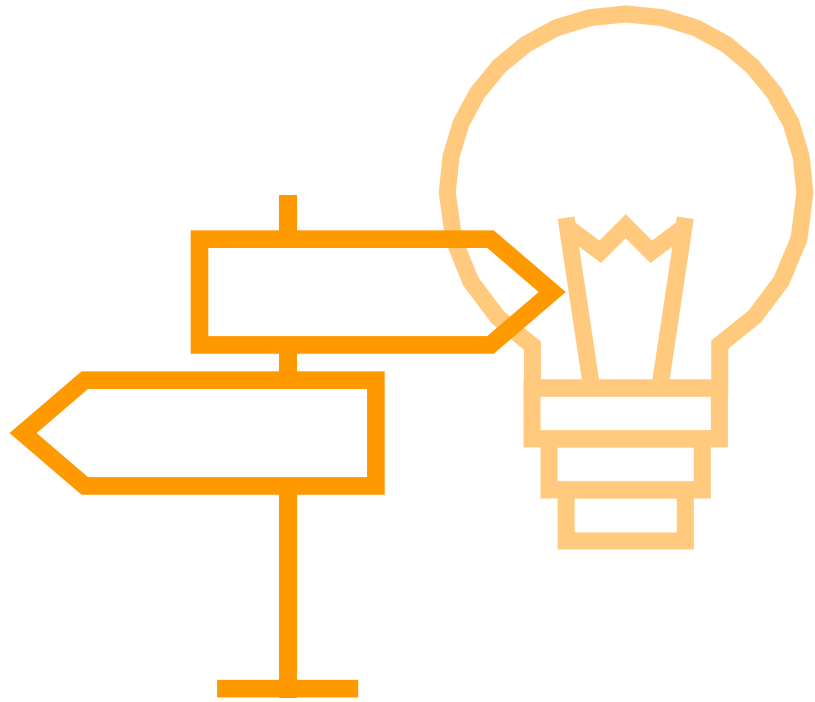


# Leitfaden geschlechtersensible Sprache

Zum Informieren, Ausprobieren und Umsetzen

Informationen der Gleichstellungsstelle der  
Hochschule Emden/Leer

\*innen



## Vorwort

Geschlechtersensible Sprache ist in aller Munde – bei denen, die sie mittlerweile wie selbstverständlich umsetzen, bei allen, die sich noch orientieren, aber auch bei denen, die sich vehement gegen Sternchen und andere inklusive Ausdrucksweisen positionieren. Mit diesem Leitfaden möchte die Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer allen Studierenden, Mitarbeitenden und Interessierten praktische Tipps zur Umsetzung geschlechtersensibler Sprache an die Hand geben. Darüber hinaus werden gute Argumente für das „Gendern“ geboten und Hintergründe sowie aktuelle Entwicklungen erläutert. Als Gleichstellungsstelle wollen wir betonen, wie bedeutsam es gerade im Kontext Hochschule ist, alle anzusprechen und einzubeziehen. Auch wenn Sie als Leser\*in selbst entscheiden, ob und inwieweit Sie unsere Tipps und Anregungen umsetzen – die Hochschule Emden/Leer als Institution nutzt geschlechtersensible Sprache. Sie ist ein Aspekt eines respektvollen Umgangs miteinander. Wir wollen ein diskriminierungsfreieres Studiumfeld schaffen, in dem verschiedene Geschlechter gleichermaßen sichtbar sind und sich gleichermaßen angesprochen fühlen. Dabei kommt es auch auf den individuellen Beitrag aller Mitglieder der Hochschule an. Sicherlich bringen uns neue Formulierungen und Zeichen wie das Sternchen auch mal ins Stolpern. Aber das ist auch gut so! Sie sind Symbole für eine gleichberechtigte Zukunft, die noch nicht erreicht ist, aber über die es sich lohnt nachzudenken und für die wir uns einsetzen wollen.

# Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Fünf Gründe für eine geschlechtersensible Sprache.....          | 4  |
| Geschlechtersensible Sprache praktisch umsetzen.....            | 6  |
| Gendersternchen .....   | 6  |
| Geschlechtsneutrale Formulierungen .....                        | 7  |
| Geschlechtersensible Ansprache und Kommunikation .....          | 9  |
| Geschlechtersensibler Einsatz von Bildern.....                  | 11 |
| Fragen und Antworten rund um geschlechtersensible Sprache ..... | 14 |
| Das Wichtigste in Kürze und Checkliste .....                    | 17 |
| Literatur.....  | 18 |

# Fünf Gründe für eine geschlechtersensible Sprache

Grundsätzlich zielt geschlechtersensible Sprache – häufig „Gendern“ genannt – darauf ab, alle Menschen gleichberechtigt anzusprechen und geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen. Im Folgenden soll näher erläutert werden, warum eine Sprache, die alle einbezieht, gewinnbringend und wertschätzend ist.

1

## Sprache schafft Bewusstsein

Sprache ist kein neutraler Träger von Informationen. In der Sprache, die wir verwenden, spiegeln sich gesellschaftliche Normen und Wertvorstellungen. Gleichzeitig beeinflusst sie unser Denken und Bewusstsein. Stoßen wir auf Texte, die im **generischen Maskulinum** verfasst sind, also in denen nur männliche grammatische Formen verwendet werden, denken wir dabei vordergründig an Männer. So zeigen verschiedene Studien, dass ein **„Mitmeinen“ geschlechtlicher Vielfalt nicht auch ein Mitdenken bedeutet** (vgl. Gygax et al. 2008, Heise 2000, Kollmayer et al. 2018, Stahlberg/Sczesny 2001). Wenn wir nur von Studenten, Professoren und Wissenschaftlern schreiben und sprechen, wird **Männlichkeit als Norm** gesetzt. Die fehlende Sichtbarmachung von Frauen und anderen Geschlechtern hat konkrete Folgen, die sich in Benachteiligungen und diskriminierenden Erfahrungen äußern können.

Nachgewiesen ist zum Beispiel, dass bei Jobbeschreibungen mit allein männlichen Bezeichnungen Frauen seltener als passende Kandidatinnen in Betracht gezogen werden und Frauen die ausgeschriebenen Stellen für sich als unattraktiv bis ausgrenzend bewerten (vgl. Horvarth/Sczesny 2015, Stout/Dasgupta 2011). Im Gegenzug bewirken gendersensible Ausschreibungen, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen können. So zeigte eine Studie mit Grundschulkindern, dass diese sich sonst „typisch männliche“ Berufe wie Astronaut\*in oder Ingenieur\*in eher zutrauten und in Zukunft ergreifen wollen würden, wenn sowohl männliche als auch weibliche Formulierungen genutzt wurden (vgl. Verwecken/Hannover 2015). Dies weist darauf hin, dass geschlechtersensible Formulierungen durch eine erhöhte **Sichtbarkeit geschlechtlicher Vielfalt** Stereotype abbauen können und zum Beispiel in Berufen in denen Nachwuchs fehlt, diesen ansprechen kann.

## Präzision und Verständlichkeit

Wenn wir nicht nur Männer meinen, sollten wir dies auch sprachlich deutlich machen. Eine geschlechtersensible Sprache sorgt dafür, dass **eindeutig ist, wer angesprochen oder thematisiert wird** und beugt so Missverständnissen vor. Richtet sich zum Beispiel eine Veranstaltung an „alle Studenten“ kann es passieren, dass sich Frauen nicht adressiert fühlen und deshalb nicht teilnehmen. Dass Frauen in gesellschaftlichen Bereichen wie der Hochschule „mitgemeint“ sind, ist historisch gesehen alles andere als selbstverständlich. „Studenten“ oder „Professoren“ waren lange Zeit tatsächlich primär Männer (vgl. Müller-Spitzer 2022: 23 ff.; Lind 2022: 28 f.).

Auch in Forschung und Lehre kann der sprachliche Einbezug geschlechtlicher Vielfalt zur Präzision beitragen. Wer konkret formuliert, beugt Verzerrungen von Ergebnissen und Ungenauigkeiten der Darstellung vor. Natürlich sollen Haus- und Forschungsarbeiten dennoch leicht verständlich und lesbar sein. Dass eine gendersensible Sprache dem zuwiderläuft stimmt allerdings keineswegs, wie Studien zeigen, in denen Proband\*innen die Verständlichkeit gendersensibler Texte beurteilten (vgl. Braun et al. 2007, Friedrich/Heise 2019, Pöschko/Prieler 2018). **Geschlechtersensible Sprache muss nicht kompliziert sein** und mit etwas Übung lässt sie sich leicht lesen und schreiben. Demnach sind

Fußnoten nach dem Muster „Aus Gründen der Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet und Frauen sind mitgemeint“ obsolet.

3

### Respektvoller Umgang

**Alle ansprechen und niemanden sprachlich ausschließen** – dieser Effekt geschlechtersensibler Sprache trägt auch zu einem respektvollen Miteinander bei. Denn wenn Personen nicht persönlich angesprochen werden, kann dies als Geringschätzung wahrgenommen werden und zu gefühlten oder tatsächlichen Ausschlüssen führen. Besonders da Frauen in Hochschulen und der Wissenschaft noch immer unterrepräsentiert sind, ist es wichtig sie direkt zu benennen. Zudem sollten auch Personen, die sich keinem Geschlecht (eindeutig) zugehörig fühlen, in der Sprache **sichtbar sein und anerkannt werden**. Eine inklusive und gerechte Sprache für alle Geschlechter ist ein zentraler Schritt zu mehr Chancengleichheit.

### Sprachwandel

Sprache befindet sich in einem ständigen Wandel. Bis in die siebziger Jahre war zum Beispiel die Anrede von unverheirateten Frauen als „Fräulein“ noch üblich, während wir diese heute eher merkwürdig oder unpassend empfinden. Gendersensibles Sprechen und Schreiben ist kein schlagartiger Bruch mit unseren Gewohnheiten, sondern ein **Prozess, in dem sich unsere Sprache an neue gesellschaftliche Rahmenbedingungen anpasst**. Indem eine geschlechtergerechtere Sprache der Entwicklung hin zu mehr Gleichberechtigung der Geschlechter Rechnung trägt, ist sie zeitgemäß (vgl. bukof 2021: 18 f.).

4

5

### Gesetzeslage

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ heißt es im Artikel drei des Grundgesetzes. Auch die sprachliche **Gleichberechtigung** ist gesetzlich verankert. So gibt es auf Landesebene in Niedersachsen Regelungen der Rechts- und Verwaltungssprache, die besagen, dass Frauen mit angesprochen werden müssen – und das schon seit 1989 mit dem „Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache“ (Nds. GVBl. 1989 S. 50) und seit 1991 per Beschluss (Nds. MBl. 1991 S. 911). Diese Regelungen gelten prinzipiell auch für die Hochschule Emden/Leer als vom Land getragene Körperschaft des öffentlichen Rechts.

Spätestens seit der Einführung der sogenannten Dritten Option Ende 2018, nach der auch der Eintrag „divers“ im Personenstandsregister möglich ist (BGBl. I S. 2635), wird auch rechtlich die Existenz von **mehr als zwei Geschlechtern** anerkannt. Demnach ist eine inklusive Sprache angemessen, die nicht nur zwei Geschlechter nennt. So müssen Stellenausschreibungen beispielsweise geschlechtsneutral verfasst sein und geschlechtliche Vielfalt berücksichtigen.<sup>1</sup> Ein Gutachten, welches die Stadt Hannover in Auftrag gegeben hat, bestätigt zudem, dass die Nutzung des Gendersternchens den verfassungsrechtlichen Anforderungen entgegenkommt, geschlechtliche Diskriminierung zu verhindern (vgl. Lembke 2021).

<sup>1</sup> Siehe hierzu Positionspapier der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen zur Fassung von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungstexten (2019): <https://www.lakog-niedersachsen.de/2>

# Geschlechtersensible Sprache praktisch umsetzen

Es bestehen viele Möglichkeiten für eine geschlechterinklusive Sprache. An dieser Stelle sollen zwei Varianten vorgestellt werden: das Gendersternchen und geschlechtsneutrale Formulierungen. Es werden verschiedene Beispiele für ihre Anwendung dargelegt. Zudem finden Sie in diesem Kapitel Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Ansprache und Kommunikation an der Hochschule.

## Gendersternchen

Das Gendersternchen ist eine gute Möglichkeit, **Personen aller Geschlechter gleichermaßen einzubeziehen und anzusprechen**. Durch die Verwendung des Gendersternchens werden sowohl Frauen als auch Personen, die nicht (nur) männlich oder weiblich sind, explizit einbezogen. Das Sternchen dient hierbei als Platzhalter für vielfältige geschlechtliche Identitäten abseits der zweigeschlechtlichen Norm.

In der **Anwendung des Gendersternchens** werden die männliche und weibliche Form parallel genutzt und durch ein Sternchen bzw. Asterisk voneinander getrennt. Damit ist diese Form des geschlechtersensiblen Schreibens einfach anzuwenden. Hier einige Beispiele:

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Substantive Singular              | Der*die Student*in<br>Ein*e Student*in                                 |
| Substantive Plural                | Alle Student*innen   |
| Personalpronomen                  | Sie*Er ist im ersten Semester.<br>Hat er*sie die Hausarbeit abgegeben? |
| Possessivpronomen                 | sein*ihr Zeugnis<br>ihre*seine Tasche                                  |
| Fragepronomen                     | Welche*r?  |
| Kasusveränderungen                | Die Fähigkeiten des*der Bewerbers*in sind angemessen für den Job.      |
| Geschlechtsbezogene Bezeichnungen | Bürokauffrau*mann<br>Betriebsärztin*arzt                               |

Und in der gesprochenen Sprache? Das Sternchen wird in der Regel nicht mitgesprochen (z.B. „Mitarbeiter-Sternchen-Innen“), sondern durch eine **kurze Sprechpause** ersetzt. Was uns in der Aussprache zunächst gewöhnungsbedürftig erscheint, ist übrigens ein fester Bestandteil der deutschen Sprache. Die kurze Pause vor dem „-innen“ wird als Glottisschlag bezeichnet. Dieser ist ein Knacklaut und signalisiert Wort- und Silbengrenzen. Weitere Beispiele sind: „vereisen“ (nicht zu verwechseln mit „verreisen“), „überall“ oder das „Spiegelei“.

# Geschlechtsneutrale Formulierungen

Durch geschlechtsneutrale Formulierungen lassen sich Texte so verfassen, dass sie **auf kein bestimmtes Geschlecht verweisen**. Anstatt also wie beim Sternchen alle explizit anzusprechen, wird beim genderneutralen Sprechen und Schreiben auf ein geschlechtsbezogenes Subjekt verzichtet. Solche Formulierungen eignen sich unter anderem, um grammatikalischen Schwierigkeiten im Satzbau zu begegnen (z.B. Kasusveränderungen beim Sternchen) und sorgen für einen guten Lesefluss insbesondere bei kurzen Texten. Die Verwendung des Gendersternchens lässt sich mit neutralen Formulierungen im Text kombinieren, sodass ein abwechslungsreicher Text entsteht.

Es folgen einige Beispiele für gängige Formulierungen und geschlechtersensible Alternativen:<sup>2</sup>

## Substantivierte Partizipien im Plural

| statt...           | besser...                          |
|--------------------|------------------------------------|
| Die Studenten      | Die Studierenden                   |
| Die Dozenten       | Die Dozierenden oder die Lehrenden |
| Max. 15 Teilnehmer | Max. 15 Teilnehmende               |

## Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen

| statt...  | besser...  |
|---|--|
| Er / Sie  | Die Person / Das Mitglied  |
| Der Dekan oder die Dekanin  | Das Dekanat  |
| Leiter der Abteilung  | Leitung der Abteilung  |
| Ansprechpartner   | Ansprechperson   |
| Lehrer  | Lehrkraft  |
| Die Forscher  | Das Forschungsteam   |
| Mitarbeiter des Projekts  | Projektteam  |
| Kundenzufriedenheit   | Zufriedenheit der Kundschaft   |
| Wer ist <i>der Betreuer/die Betreuerin</i> Ihrer Bachelorarbeit?                              | Wer übernimmt <i>die Betreuung</i> Ihrer Bachelorarbeit? / Wer ist die <i>Betreuungsperson</i> ? |
| Der <i>Präsident und die Vizepräsidenten</i> sowie <i>Studentenvertreter</i> sind eingeladen. | <i>Das Präsidium</i> und die <i>Studierendenvertretung</i> sind eingeladen.                      |

<sup>2</sup> Weitere Beispiele und kreative Formulierungen sind im Genderwörterbuch auf der Website <https://geschicktgendern.de/> zu finden.

## Verwendung geschlechtsneutraler Pronomen

### statt...

*Studenten* müssen einen Semesterbeitrag zahlen.

*Der Verfasser* des Buches ist unbekannt.

*Jeder* macht mal Fehler.

Bevorzugt eingestellt wird *jemand, der* Erfahrung in E-Learning hat.

### besser...

*Alle, die studieren*, müssen einen Semesterbeitrag zahlen.

Es ist nicht bekannt, *wer* das Buch verfasst hat.

*Alle* machen mal Fehler.

Bevorzugt eingestellt wird *jemand mit* Erfahrungen in E-Learning.

## Auf Possessivpronomen verzichten

### statt...

Niemand darf aufgrund *seiner* Herkunft benachteiligt werden.

### besser...

Niemand darf aufgrund *der* Herkunft benachteiligt werden.

## Nominalisierung und Verbalisierung

### statt...

Die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat.

Interessenten können sich bei der Gleichstellungsstelle melden.

Es gab 20 Teilnehmer.

Herausgeber

Autor

### besser...

Nach der Teilnahme wird ein Zertifikat ausgestellt.

Interessierte können sich bei der Gleichstellungsstelle melden.

Es haben 20 Personen teilgenommen.

Herausgegeben von...

Geschrieben von...

## Verwendung adjektivischer Bestimmungen

### statt...

Zugang für Rollstuhlfahrer

Rat eines Fachmanns

### besser...

Rollstuhlgerechter Zugang

Fachkundiger Rat

## Verwendung von Passivsätzen

### statt...

Die Studenten haben eine Präsentation erstellt.

### besser...

Es wurde eine Präsentation erstellt.



# Geschlechtersensible Ansprache und Kommunikation

## Direkte Anrede

### statt...

Die Studenten sollen die Unterlagen einreichen.

In Formularen:

Name / Unterschrift des Antragsstellers

Benutzerinnen und Benutzer können den Service der Bibliothek von 9-16 Uhr nutzen.

### besser...

Reichen Sie bitte die Unterlagen ein.

Ihr Name / Ihre Unterschrift

Der Service der Bibliothek steht Ihnen von 9-16 Uhr zur Verfügung.

## Anrede unbekannter Personen und neutrale Begrüßungen

Das Geschlecht einer Person ist nicht unbedingt am Namen erkennbar. Manchmal führen Personen zudem Namen, die nicht oder nicht mehr der geschlechtlichen Identität entsprechen. Um darauf Rücksicht zu nehmen, können Sie Personen, die Ihnen unbekannt sind, geschlechtsneutral ansprechen. Auch bei Gruppen von Personen verschiedenen Geschlechts bietet sich eine geschlechtsneutrale Ansprache an.

### statt...

Lieber Maxi Muster / Herr Muster

Sehr geehrter Herr Muster

Hallo / Moin Frau Muster

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Liebe Kollegen

### besser...

Liebe\*r Maxi Muster

Sehr geehrte\*r Maxi Muster

Hallo / Moin Maxi Muster

Liebe Alle / Liebes Team

Liebe Kolleg\*innen / Liebes Kollegium

## Das grammatikalische Geschlecht

### statt...

Wir freuen uns Frau Muster als Referenten begrüßen zu können.

Frau Muster ist mein Lieblingsdozent.

Die Hochschule ist ein großer Arbeitgeber in der Region.

### besser...

Wir freuen uns Frau Muster als Referentin begrüßen zu können.

Frau Muster ist meine Lieblingsdozentin.

Die Hochschule ist eine große Arbeitgeberin in der Region.

## Balance bei Titeln, Berufs- und Funktionsbezeichnungen

### statt...

Anwesend waren auch Dr. Thomas Muster und seine Gattin.

### besser...

Anwesend waren auch die Eheleute Prof. Dr. Maria Muster und Dr. Thomas Muster.

## Möglichkeiten der femininen Wortbildung akademischer Titel

Es gibt die Möglichkeit mithilfe femininer Endungen das weibliche Geschlecht hinter einem akademischen Titel sichtbar zu machen. Wenn Sie eine Frau sind und einen akademischen Grad haben, können Sie selbst entscheiden, ob sie den weiblichen Zusatz führen wollen oder nicht. Englische Titel wie B.A. und M.A. werden nicht geändert.

|                            | statt..    | geht auch...                           |
|----------------------------|------------|--|
| <i>Doktor*in</i>           | Dr.        | Dr. <sup>in</sup> / Dr.in              |
| <i>Professor*in</i>        | Prof.      | Prof. <sup>in</sup> / Prof.in          |
| <i>Magister/Magistra</i>   | Mag.       | Mag. <sup>a</sup> / Mag.a              |
| <i>Diplom-Ingenieur*in</i> | Dipl.-Ing. | Dipl.-Ing. <sup>in</sup> /Dipl.-Ing.in |

## Reproduktion von Stereotypen in der Sprache vermeiden

Allgemein sollte vermieden werden, Stereotype und Vorurteile beim Sprechen zu reproduzieren. Auch ein mit einem Augenzwinkern gesagtes „Frauen und Technik...“ wiederholt veraltete Vorstellungen von Geschlechtern, die zu Ausschlüssen und Diskriminierungen führen.

## Geschlechtssensible Verwendung von Pronomen

Nicht auf alle Personen treffen die Pronomen „er/ihn“ oder „sie/ihr“ zu und die Geschlechtsidentität eines Menschen ist nicht unbedingt anhand des Aussehens oder Namens erkennbar. Hilfreich ist es, sich selbst mit den bevorzugten Pronomen vorzustellen und andere dazu einzuladen mitzuteilen, wie sie angesprochen werden möchten. Dies trägt auch zu einem selbstverständlicheren Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt bei. Sie können außerdem in der Mail-Signatur, also am Ende von Mails, einen Hinweis einfügen, zum Beispiel:

*„Mein Pronomen ist sie/ihr. Gerne können Sie mir mitteilen, wie Sie angesprochen werden möchten“.*<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Weitere Hinweise zum Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt in Lehr- und Lernkontexten sind aufbereitet in einer Broschüre der Akademie der bildenden Künste Wien, siehe: <http://www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre>.

# Geschlechtersensibler Einsatz von Bildern

Fotos, Illustrationen und andere Darstellungen unterstützen Textbotschaften nicht nur, sie haben auch Einfluss auf die Rezipient\*innen. Sie sorgen für bzw. suggerieren Realitätsnähe und sind generell einprägsamer als Geschriebenes. Zudem sprechen Bilder uns auf einer emotionalen Ebene an. Nicht umsonst heißt es, ein Bild sage mehr als tausend Worte. Demnach sollten Bilder zur Unterstreichnung von Texten oder zur Untermalung von Präsentationen, Webpräsenzen etc. nicht zufällig, sondern zielgruppen- und wertorientiert ausgewählt werden. Umso wichtiger ist es auch beim Einsatz von Bildern auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten. Dabei können Bilder auf einen zukünftigen (Ideal-)Zustand einer vielfältigen Gesellschaft verweisen und müssen nicht einen Ist-Zustand abbilden. Folgende drei Tipps können bei der Auswahl von Bildmaterial helfen:

## 1. Achten Sie auf eine (ungefähr) gleiche Häufigkeit der Abbildung von Frauen und Männern.

Fragen Sie sich zunächst bei der Auswahl von Bildern, *wer* abgebildet ist. Sind Frauen überhaupt präsent? Gibt es eine zahlenmäßige Dominanz eines Geschlechts? Optimalerweise sollte das Geschlechterverhältnis symmetrisch sein mit einer gleichen Anzahl von Männern und Frauen (bei mehreren Bildern kommt es auf ein stimmiges Gesamtbild an). Wenn Sie noch einen Schritt weiter in Richtung einer diversitätssensiblen Darstellung gehen möchten, können Sie zudem versuchen Bilder zu wählen, in denen Menschen mit unterschiedlichen Körperformen und Hautfarben sowie verschiedenen Alters und anderer Merkmale Platz finden. Auch Menschen mit sichtbaren Beeinträchtigungen oder mit Familienverantwortung können in Bildern dargestellt werden.



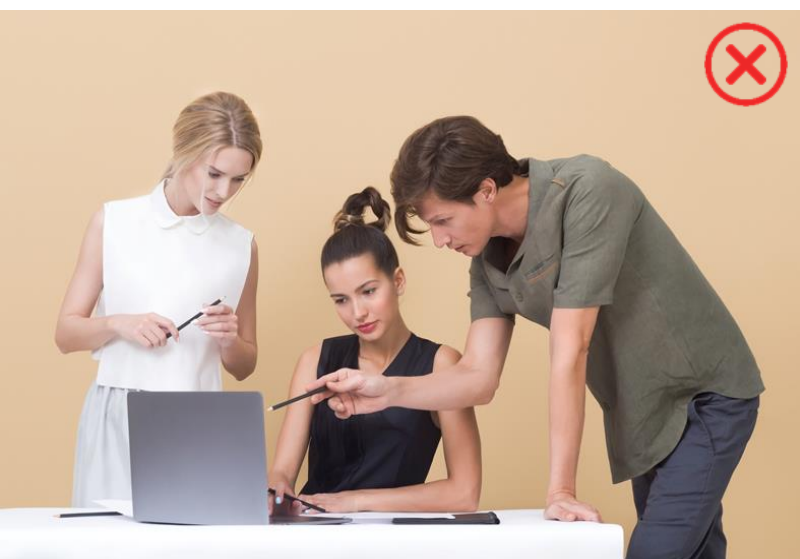
Foto mit nur männlich gelesenen Personen (Quelle: Henri Mathieu-Saint-Laurent von Pexels)



Foto mit männlich und weiblich gelesenen Personen (Quelle: Yan Krukau von Pexels)

## 2. Wählen Sie Bilder, in denen Geschlechter gleichwertig dargestellt werden.

Nun geht es darum, *wie* die Personen auf einem Bild gezeigt werden. Bei der Auswahl von Bildern sollte auf eine gleichwertige Darstellung der Geschlechter geachtet werden. Die betrifft zum einen die Körperhaltung und Mimik der Abgebildeten sowie die Aktivität der Personen (wer wirkt aktiv, wer passiv?). Zum anderen sollte die Kleidung der Personen gleichwertig sein. Beispielsweise sollten in einem professionellen Setting nicht nur Männer Business-Kleidung tragen. Auch bezüglich der Bildkomposition bzw. der Anordnung von Personen auf einem Bild sind Aspekte einer gleichberechtigten Darstellung zu berücksichtigen: Wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund? Wer ist klein, wer groß abgebildet? Wird mit Unschärfen gearbeitet, die ein Geschlecht in eine weniger sichtbare Position rücken? Wie wurden die abgebildeten Personen in Beziehung zueinander gesetzt? Wer wird auf dem Bild als wichtig und wer als weniger wichtig wahrgenommen? Diese Fragen helfen, sich bewusst zu werden, ob ein Bild geschlechtliche Hierarchien abbildet.



*In diesem Foto nimmt die Person rechts eine aktive Rolle ein, während die beiden Frauen passiv wirken (Quelle: Icons8 Team von Unsplash)*



*Alle Personen wirken unabhängig vom Geschlecht gleichberechtigt (Quelle: MART PRODUCTION von Pexels)*

### 3. Vermeiden Sie stereotype oder diskriminierende Darstellungen.

Bei der Auswahl von Bildern sollte Wert daraufgelegt werden, Stereotype aufzubrechen anstatt sie zu reproduzieren. Frauen sollten zum Beispiel nicht nur im Kontext von Familie und Haushalt oder als fürsorglich und emotional abgebildet werden. Männer hingegen nicht nur im Kontext von Beruf, Technik und Handwerk oder als mutig oder distanziert. Stattdessen sollte sich gesellschaftliche Vielfalt in den gewählten Bildern widerspiegeln. Um Hierarchisierungen von Geschlechtern entgegenzuwirken, lassen sich gezielt Frauen in selbstbewussten und höheren beruflichen Positionen darstellen. Eine stereotype Farbgebung (pink für Mädchen/Frauen und blau für Jungen/Männer) sollte des Weiteren vermieden werden. Um sich von binären Vorstellungen von Geschlechtlichkeit zu lösen, lassen sich auch Personen abbilden, die sich für Betrachtende nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen lassen. Dies trägt zu mehr Repräsentanz von geschlechtlicher Vielfalt bei. Weiterhin sind diskriminierende, zum Beispiel sexualisierende, Darstellungen unbedingt zu unterlassen.



*Frau in einem technischen Beruf (Quelle: ThisisEngineering RAEng on Unsplash)*



*Mann in einem erzieherischen/sozialen Beruf (Quelle: ROD-NAE Productions von Pexels)*



# Fragen und Antworten rund um geschlechtersensible Sprache

## Welche Formen geschlechtersensibler Sprache gibt es und welche ist „die Beste“?

Die Gleichstellungsstelle empfiehlt die Verwendung des Gendersternchens. Mit dem Sternchen können neben männlichen und weiblichen Personen auch Geschlechter abseits oder zwischen dieser binären Ordnung angesprochen werden (siehe Seite 6). Die Form ist zudem im öffentlichen Sprachgebrauch weit verbreitet. Es gibt auch noch andere Zeichen, die geschlechtliche Vielfalt symbolisieren, wie den Gender-Gap (z.B. Student\_innen) oder den Gender-Doppelpunkt (z.B. Student:innen).<sup>4</sup> Das Gendersternchen wird jedoch insbesondere für seine Symbolkraft bevorzugt: es steht für einen Platzhalter, der einen Raum für unterschiedliche geschlechtliche Identitäten lässt. Die vielen Strahlen des Sternchens, die in verschiedene Richtungen zeigen, symbolisieren geschlechtliche Vielfalt. Zudem soll es irritieren und zum Nachdenken über Geschlechterverhältnisse anregen. Neben dem Sternchen können auch neutrale Formen verwendet werden, die sich auf kein konkretes Geschlecht beziehen (siehe Seite 7 f.). Ein Mix aus der Verwendung des Gendersternchens und neutraler Formulierungen sorgt für einen gut lesbaren und abwechslungsreichen Text. Die Beidnennung der männlichen und weiblichen Form ist ebenfalls möglich, schließt aber nur Männer und Frauen ein (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Formen wie das Binnen-I (z.B. MitarbeiterInnen) oder der Schrägstrich (z.B. Mitarbeiter/-innen) gelten heute als veraltet.

---

<sup>4</sup> Zur Kritik am sogenannten Gender-Doppelpunkt bietet eine Stellungnahme der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) einen guten Überblick: <https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-07-bukof-Stellungnahme-Doppelpunkt-oder-Sternchen-1.pdf>.

## Sind das Sternchen und andere Formen geschlechtersensiblen Schreibens rechtschreibkonform?

Häufig wird gegen geschlechtersensible Sprache argumentiert, dass sie sprachlich falsch oder unnatürlich sei. Damit wird jedoch ignoriert, dass die Verwendung neuer, gendersensibler Formen Teil eines gesellschaftlichen Sprachwandels ist, der auf neue gesellschaftliche Bedingungen reagiert. Von einem Verfall der Sprache kann also nicht die Rede sein (vgl. Diwald 2022: 9). Dies erkennt auch der „Rat für deutsche Rechtschreibung“, der generell eine geschlechtersensible Sprache befürwortet, die Menschen aller Geschlechter einbezieht. Genderzeichen wie das Sternchen wurden allerdings bisher nicht in das amtliche Regelwerk aufgenommen, da sie mehrfache Bedeutungen haben. Der Rat wird vorerst weitere Entwicklungen abwarten (vgl. Rat für deutsche Rechtschreibung 2021). Trotz dieser Einschätzung wurden 2022 im Abitur in Niedersachsen bereits gendersensible Schreibweisen durch das Kultusministerium zugelassen.<sup>5</sup>

Gegen neutrale Formen wie „Studierende“ wird häufig hervorgebracht, dass diese grammatikalisch falsch sein, da sie nur auf den aktuellen Moment bezogen sein (Studierende seien zum Beispiel nur während der Vorlesungszeit Studierende). Dem lässt sich entgegen, dass in unserem alltäglichen Sprachgebrauch ähnliche sogenannte substantivierte Partizipien geläufig sind. Zum Beispiel bleibt die Vorsitzende eines Vereins dies auch abseits von Vereinsversammlungen (vgl. Müller-Spitzer 2022: 27).

Allgemein sind Argumente von Kritiker\*innen geschlechtersensibler Sprache, die mit vermeintlich sprachwissenschaftlichen Argumenten argumentieren, mit Vorsicht zu genießen. So gibt es in der Linguistik gute Argumente für geschlechtersensiblere Schreibweisen.<sup>6</sup> Nachdem es 2022 sogar der Ottifant in den Duden geschafft hat, sollten wir uns über sprachliche Neuerungen zudem nicht allzu sehr wundern!<sup>7</sup>

## Ist Gendern barrierefrei?

Geschlechtersensible Sprache in Form neutraler Formulierungen (z.B. Person, Mitglied) oder durch die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Formen (z.B. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) ist leicht verständlich und wird durch Sprachausgabeprogramme problemlos vorgelesen. Bei den Genderzeichen, also Symbolen wie dem Sternchen, die auch geschlechtliche Vielfalt explizit sichtbar machen, ist es schwieriger. So steht der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) der Verwendung von Sonderzeichen in der geschlechtersensiblen Sprache bisher kritisch gegenüber (vgl. DBSV 2021). Auch in der sogenannten Leichten oder Einfachen Sprache können Sonderzeichen Texte schwerer verständlich machen (vgl. Rocktäschel 2020).

Eine Studie der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (BFIT-Bund) zeigt, dass Sonderzeichen wie das Sternchen durchaus von Sprachausgabeprogrammen gelesen werden können (wie genau ist dabei abhängig von der Software und den individuellen Einstellungen). Gleichzeitig wurden in der Studie Menschen mit Behinderung befragt, um auch die Perspektive der Nutzer\*innen einzubeziehen. Ein Ergebnis ist, dass die Befragten die Verwendung des Sternchens positiv beurteilen, da es zu einem gesellschaftlichen Bewusstsein für geschlechtliche Vielfalt beiträgt (vgl. BFIT-Bund 2021). Beim Gendern ist es also wichtig nicht nur den Aspekt der technischen Barrierefreiheit im Blick zu haben, sondern auch wahrzunehmen, dass Menschen mit Beeinträchtigung ebenfalls eine gendersensible Haltung einnehmen und einfordern können.

---

<sup>5</sup> Siehe <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Niedersachsen-erlaubt-gendern-bei-Abiturpruefung,gendern116.html>

<sup>6</sup> Vgl. hierzu auch eine Stellungnahme von Forschenden zu einem Beitrag von Helmut Glück, der in Zeitschrift Forschung & Lehre 12/2020 erschien: <https://docs.google.com/document/d/1XKofHun-RSkUfB2aE53szwN4l1Mk2l0f3crIPTO6OT0/edit>.

<sup>7</sup> Siehe <https://www.duden.de/rechtschreibung/Ottifant>; [https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/oldenburg\\_ostfriesland/Otto-Waalkes-Ottifant-steht-jetzt-im-Duden,aktuelloldenburg10622.html](https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/oldenburg_ostfriesland/Otto-Waalkes-Ottifant-steht-jetzt-im-Duden,aktuelloldenburg10622.html).

Im Vergleich zwischen verschiedenen Genderzeichen, speziell zwischen dem Sternchen und dem Doppelpunkt (z.B. Student:innen), schneidet das Sternchen übrigens deutlich barriereärmer ab: es gilt als allgemein bekannter und damit verständlicher. Darüber hinaus ist es für sehbeeinträchtigte Personen durch seine Auffälligkeit leichter lesbar. Der Doppelpunkt hingegen wird beim Lesen schneller übersehen, ist beispielweise leicht zu verwechseln mit dem kleinen „i“ und wird als Satzzeichen als zu mehrdeutig beurteilt (vgl. BFIT-Bund 2021, DBSV 2021).

### **„Gender-Gaga“ und „Sprachdiktatur“ – was kann ich entgegenen, wenn gegen gendersensible Sprache gewettert wird?**

Geschlechtersensible Sprache ist häufig in der Diskussion. Allein das Wort „Gender“ ist ein Reizwort für manche. Dabei steht der Begriff Gender lediglich für soziales Geschlecht und dafür, wie wir Geschlecht abseits von Biologie in der Gesellschaft leben und in Interaktionen herstellen.

Anliegen, die sich rund um Genderaspekte und Geschlechterverhältnisse drehen, werden dennoch häufig abgetan als Anliegen von Minderheiten. Hierbei werden zum Teil auch gendergerechtere Formulierungen als unnötig bis unsinnig dargestellt. Gleichzeitig gibt es im Diskurs Behauptungen, die gendersensible Sprache zu einer elitären Agenda erklären, mit der Menschen vorgeschrieben werden solle, wie wir in Zukunft zu sprechen hätten.

Damit werden Bestrebungen für eine gendergerechte Sprache kleingeredet, denn mehr Geschlechtergerechtigkeit ist ein Ziel, dass nicht nur Minderheiten oder Eliten angeht. Mehr Sichtbarkeit geschlechtlicher Vielfalt und eine möglichst diskriminierungsfreie Sprache entsprechen Prinzipien des Grundgesetzes wie Gleichheit, Gleichberechtigung und Freiheit von Diskriminierung (Art 3 GG). Sie betreffen uns alle.

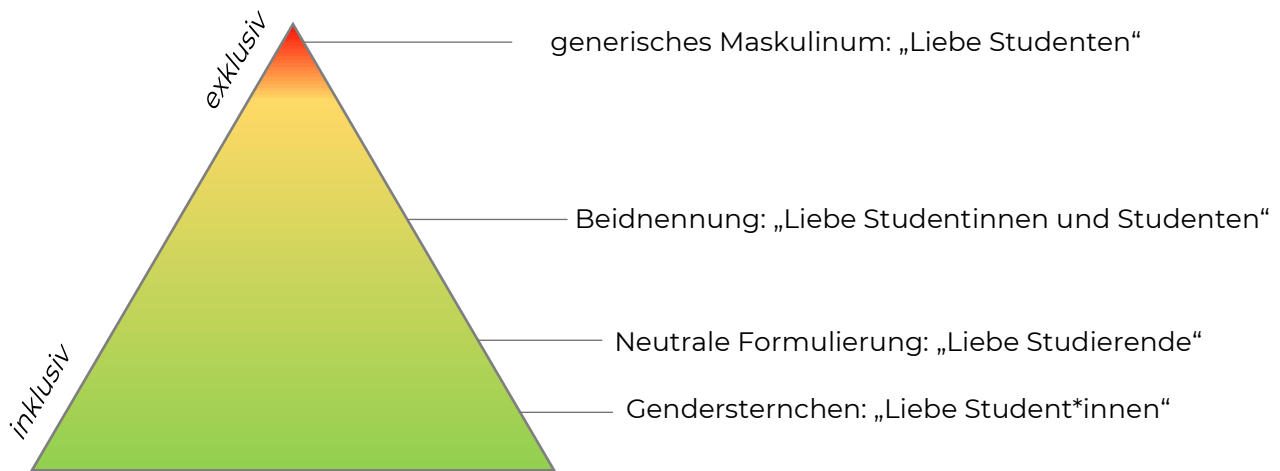
Gleichzeitig kann von Sprachdiktatur keine Rede sein, denn letztlich kann jede\*r selbst entscheiden, ob er\*sie gendersensiblere Formulierungen nutzen möchte.

### **Gibt es für Gleichberechtigung nicht Wichtigeres zu tun?**

Sicher, gendersensible Sprache führt uns nicht plötzlich in eine gleichberechtigte Welt. Aber sie ist ein Schritt zu mehr Respekt und Antidiskriminierung, der nicht allzu schwer zu gehen ist. Deshalb sollten wir uns nicht zu lange aufhalten und diesen Schritt machen, um dann die weiteren drängenden Themen anzugehen. Eine Sprache, die sich bemüht alle Geschlechter sichtbar zu machen, kann das Fundament dafür sein.



# Das Wichtigste in Kürze und Checkliste



## Empfehlungen für einen gendersensiblen Sprachgebrauch

- Das *generische Maskulinum* ist für einen gendersensiblen Sprachgebrauch nicht zu empfehlen, da es nur die männliche Form einbezieht und sichtbar macht.
- Eine *Beidnennung* der männlichen und weiblichen Form lässt geschlechtliche Vielfalt abseits dieser Formen außer Acht.
- Die Gleichstellungsstelle empfiehlt *neutrale Formulierungen*, die Geschlecht neutralisieren bzw. unsichtbar machen. → **Mehr dazu auf Seite 7 f.**
- Die Gleichstellungsstelle empfiehlt insbesondere das *Gendersternchen*, um geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen und alle Geschlechter anzusprechen. → **Mehr dazu auf Seite 6.**
- Ein Mix aus der Verwendung des Gendersternchens und neutraler Formulierungen sorgt für einen gut lesbaren und abwechslungsreichen Text.

## Checkliste für einen gendersensiblen Sprach- und Bildgebrauch

- Verwende ich im Text durchgängig geschlechtersensible Sprache?
- Habe ich auf geschlechtssensible Personenbezeichnungen geachtet?
- Verwende ich für Frauen weibliche Personenbezeichnungen?
- Werden verschiedene Geschlechter gleichwertig dargestellt?
- Habe ich im Text oder bei Bildern auf Stereotype und Rollenklischees verzichtet?
- Formuliere ich Titel- und Funktionsbezeichnungen gendergerecht?
- Habe ich das generische Maskulinum vermieden?
- Können sich durch meinen Text und ausgewählte Bilder verschiedene Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen?

# Literatur

- Akademie der bildenden Künste Wien (2019): *trans, inter\*, nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten*. Wien. Abrufbar unter: <http://www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre> [zuletzt aufgerufen am 16.05.2022].
- BFIT-Bund (2021): *Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache*. Abrufbar unter: <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html?nn=1199124#doc1230362bodyText9> [zuletzt aufgerufen am 25.10.2022].
- Braun, Friederike/Oelkers, Susanne/Rogalski, Karin/Bosak, Janine/Sczesny, Sabine (2007): "Aus Gründen der Verständlichkeit ...": Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: *Psychologische Rundschau*, 58 (3), 183–189.
- bukof (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.) 2021: *Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik*. Abrufbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf> [zuletzt aufgerufen am 23.01.2023].
- DBSV (2021): *Gendern*. Abrufbar unter: <https://www.dbsv.org/gendern.html> [zuletzt aufgerufen am 25.10.2022].
- Diewald, Gabriele (2022): Geschlechtergerechte Sprache zwischen Sprachfreiheit und Sprachregelung. In: Beaufäys, Sandra/Herrmann, Jeremia/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern. Handreichung*. Essen: Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 7-10.
- Friedrich, Marcus C. G./Heise, Elke (2019): Does the Use of Gender-Fair Language Influence the Comprehensibility of Texts? An Experiment Using an Authentic Contract Manipulating Single Role Nouns and Pronouns. In: *Swiss Journal of Psychology*, 78 (1–2), 51–60.
- Gygax, Pascal/Gabriel, Ute/Sarrasin, Oriane/Oakhill, Jane/Garnham, Alan (2008): Generically Intended, but Specifically Interpreted: When Beauticians, Musicians, and Mechanics Are All Men. In: *Language and Cognitive Processes*, 23 (3), 464–485.
- Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: *Sprache & Kognition*, 19 (1/2), 3–13.
- Horvath, Lisa Kristina/Sczesny, Sabine (2016): Reducing Women's Lack of Fit with Leadership Positions? Effects of the Wording of Job Advertisements. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25 (2), 316–328.
- Kollmayer, Marlene/Pfaffel, Andreas/Schober, Barbara/Brandt, Laura (2018): Breaking Away From the Male Stereotype of a Specialist: Gendered Language Affects Performance in a Thinking Task. In: *Frontiers in Psychology*, 9, 985.
- Lembke, Ulrike (2021): *Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen*. Juli/Dezember 2021. Abrufbar unter: <https://www.hannover.de/Service/Presse-Medien/Landeshauptstadt-Hannover/Aktuelle-Meldungen-und-Veranstaltungen/Gutachten-best%C3%A4tigt-Genderstar-verwirklicht-Verfassungsauftrag> [zuletzt aufgerufen am 13.05.2022].

- Lind, Miriam (2022): Sprachwissenschaftliche Ergebnisse zur Frage geschlechterinklusive Sprache. In: Beaufäys, Sandra/Herrmann, Jeremia/Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern. Handreichung*. Essen: Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 28-30.
- Müller-Spitzer, Carolin (2022): Zumutung, Herausforderung, Notwendigkeit? Zum Stand der Forschung zu geschlechtergerechter Sprache. In: *APuZ* 5-7/2022, 23-29. Abrufbar unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/geschlechtergerechte-sprache-2022/> [zuletzt aufgerufen am 28.09.2022].
- Pöschko, Heidemarie/Prieler, Veronika (2018): Zur Verständlichkeit und Lesbarkeit von geschlechtergerecht formulierten Schulbuchtexten. In: *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 8 (1), 5–18.
- Rat für deutsche Rechtschreibung (2021): Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlung vom 26.03.2021. Pressemitteilung. Abrufbar unter: [https://www.rechtschreib-rat.com/DOX/rfdr\\_PM\\_2021-03-26\\_Geschlechtergerechte\\_Schreibung.pdf](https://www.rechtschreib-rat.com/DOX/rfdr_PM_2021-03-26_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf) [zuletzt aufgerufen am 28.09.2022].
- Rocktäschel, Lucia Clara (2020): Gendern in Leichter Sprache – eine Anleitung. Abrufbar unter: <https://www.genderleicht.de/gendern-in-leichter-sprache-anleitung/> [zuletzt aufgerufen am 26.10.2022].
- Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: *Psychologische Rundschau*, 52 (3), 131–140.
- Stout, Jane G./Dasgupta, Nilanjana (2011): When He Doesn't Mean You : Gender-Exclusive Language as Ostracism. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37 (6), 757–769.
- Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2015): Yes I Can!: Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. In: *Social Psychology*, 46 (2), 76–92.



# Impressum

## Herausgeberin:

Hochschule Emden/Leer  
Gleichstellungsstelle ▪ Constantiaplatz 4 ▪ 26723 Emden  
[www.hs-emden-leer.de](http://www.hs-emden-leer.de)

Januar 2023

## Kontakt:

Gleichstellungsstelle Hochschule Emden/Leer  
Tel.: 04921 807 1050  
E-Mail: [gleichstellung@hs-emden-leer.de](mailto:gleichstellung@hs-emden-leer.de)  
[www.hs-emden-leer.de/sl/gleichstellung](http://www.hs-emden-leer.de/sl/gleichstellung)

## Autorin:

Lucie Rolfes, Referentin Gleichstellungsstelle

## Redaktion:

Gleichstellungsstelle  
Jutta Dehoff-Zuch, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dieser Leitfaden ist eine Weiterentwicklung der vorangegangenen Publikationen „Grundsätze zur geschlechtersensiblen (An)sprache“ (2019) und „Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache“ (2016) der Gleichstellungsstelle der Hochschule Emden/Leer.