

## Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache

(Beschluss: 29. September 2021)

Als Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen setzen wir uns für geschlechtergerechte Schreib- und Sprechweisen ein. Diese Empfehlungen zielen darauf ab, alle Geschlechter anzusprechen und somit zu einer diskriminierungsfreien Hochschulkultur beizutragen. Dies kann mit verschiedenen sprachlichen Mitteln, vor allem aber der Vermeidung des generischen Maskulinums, erreicht werden. Sprachverwendung und Schreibweisen sind kulturell geprägt, dynamisch und veränderbar. Sie sind Ausdruck von Macht- und Herrschaftsverhältnissen und drücken diese zugleich auch durch Sprache aus. In der Auseinandersetzung über eine angemessene sprachliche Verwendungsweise zeigen sich widerstrebende Macht- und Kräfteverhältnisse.

Sprechweisen sind im weiteren „Praktiken, die systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen“ (Foucault)<sup>1</sup>. Benennungs- und Definitionsmacht bietet damit zugleich die Möglichkeit, das Eigene sichtbar zu machen<sup>2</sup> und das Andere als Ableitung zu verstehen, es mit Abwertungen zu versehen (z. B. Fußball und Frauenfußball) oder es sogar auszuschließen. Damit erhält das Eigene eine zentrale Position als das Gegebene. Das Gegebene, z. B. das „generische Maskulinum“, wird also fixiert, wird immer wieder als Referenz für das Normale herangezogen und erhält dadurch letztlich eine „Verstärkerwirkung“ (Kotthoff & Nübling)<sup>3</sup>. Kultur, soziale Realitäten und in der Folge Schreibweisen sowie Sprechen sind dynamisch, denn sie reagieren auf gesellschaftliche Entwicklungen entgegen fixierter Regeln.

In den letzten Jahren haben das öffentliche Interesse aber auch die Vehemenz, mit der für oder gegen geschlechtergerechte Sprache plädiert wird, enorm zugenommen.<sup>4</sup> Wir empfehlen geschlechtergerechte Sprache, weil sie präzise Bezeichnungen ermöglicht, ein wichtiges Gleichstellungsinstrument darstellt und wir damit ausdrücken, dass wir geschlechtliche Vielfalt anerkennen.

---

<sup>1</sup> Foucault, Michel (1981). Archäologie des Wissens. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 74.

<sup>2</sup> Sprechweisen bringen also das hervor, was sie bezeichnen, z. B.: der Lehrer, die Lehrerin. Wer Benennungs- und Definitionsmacht hat, kann festlegen, was zur (Sprach-)Norm gehört oder was als Abweichung zu klassifizieren ist. Die Berufsbezeichnung ‚Lehrer‘ gilt z. B. für alle Geschlechter, da diese als so genanntes „generisches Maskulinum“ (vgl. Duden) geschlechtsübergreifende Funktion hat. Die Bezeichnung ‚Lehrerin‘ bildet damit die Abweichung, das Besondere/ Andere.

<sup>3</sup> Kotthoff, Helga/ Nübling, Damaris (2018). Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht. Tübingen: Narr S. 101.

<sup>4</sup> Seit dem Erscheinen von „Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben“ von Gabriele Diewald und Anja Steinhauer 2017 im DUDEN Verlag wird das Thema in der Öffentlichkeit erneut kontrovers diskutiert, vgl. dazu Henning Lobin: Sprachkampf. Wie die Neue Rechte die deutsche Sprache instrumentalisiert, Berlin 2021.

## Entwicklungen zu einer geschlechtergerechten Sprache

Sprache geschlechtergerecht zu gestalten, hat eine längere Tradition. Ab Mitte der 1970er Jahre begannen Feministinnen, die Unterordnung bzw. das Nicht-Benennen von Frauen in der Sprache anzuprangern und eine geschlechtergerechte Sprache zu fordern. Vorreiterinnen wie die Linguistinnen Senta Trömel-Plötz und Luise Pusch analysierten die männerdominierte (deutsche) Sprache mit wissenschaftlichen Methoden und etablierten so die **‚Feministische Linguistik‘**.<sup>5</sup> In diesem Kontext entsteht das sogenannte Binnen-I. Frauen, die bis dato mit der männlichen Form ‚mitgemeint‘ waren, sollen nun sprachlich sichtbar gemacht werden. Statt „Leser“ oder „Leserinnen und Leser“ heißt es nun „LeserInnen“. Das Binnen-I stand also zunächst für ein binäres Geschlechtsmodell, könnte aber auch für Vielfalt stehen und gelesen werden. Dort wo es weiterhin wichtig ist, Frauen in ihren Funktionen und Berufsfeldern sichtbar zu machen und zu adressieren, kann auch eine konsequente Beidnennung, z.B. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sinnvoll sein. Dies ist z.B. der Fall in technischen Hochschulen oder in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz.

## Gesetzeskonforme Sprech- und Sprachweisen etablieren

Unsere Empfehlungen zielen darauf das Grundgesetz und das Landeshochschulgesetz, die die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen einfordern, umzusetzen (Art. 3 II GG)<sup>6</sup>. Darüber hinaus hat die Änderung des Personenstandsrechts von 2018, nach der nun männlich, weiblich, divers<sup>7</sup> angegeben werden kann, auch sprachliche Implikationen. Genderinklusive Formen können die Geschlechtervielfalt angemessen abbilden und im wahrsten Sinn des Wortes „zur Sprache“ bringen und somit auch diesen neuen rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung tragen. Für die Umsetzung **geschlechtergerechter Schreibweisen** existieren je nach Kontext verschiedene Möglichkeiten, die achtsam eingesetzt werden müssen<sup>8</sup>:

---

<sup>5</sup> Vgl. <https://frauenmediaturm.de/neue-frauenbewegung/geschlechtergerechte-sprache/>.

<sup>6</sup> Auch führt das Landeshochschulgesetz: „Frauen und Männer alle Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform“ (LHG, §11, 7).

<sup>7</sup> Das Gesetz „Reform des Personenstandsgesetzes von 2013, §22 (3) PStG. Stand 2021“ lässt auch die Option des negativen Eintrags „ohne Angaben“ zu.

<sup>8</sup> Monik Barz(2021)

## Empfehlung 1:

### Adressierung von Geschlechtervielfalt durch geschlechtsneutrale Formulierungen

- a) Eine Möglichkeit ist die **Substantivierung von Partizipien oder Adjektiven**, die als geschlechterneutrale Schreibweise inzwischen Anwendung findet, z. B. Studierende, Lehrende, Promovierende etc.
- b) Auch durch **Passiv-Formulierungen** lassen sich Dokumente oder Texte auf eine Weise formulieren, bei der nicht nur das „männliche“ Geschlecht adressiert wird.  
Statt: „Der Antragsteller muss das Formular vollständig ausfüllen“, ist die geschlechtsneutrale Formulierung: „Der Antrag ist vollständig auszufüllen“ geeignet.
- c) **Umschreibungen und Ableitungen** auf -ung, -ium, -kraft, -schaft erfüllen ebenfalls den Anspruch der geschlechtsneutralen Formulierung: z. B.: Vertreter – Vertretung; Kollegen – Kollegium; Lehrer – Lehrkraft; die Lehrer – Lehrkörper, Kunde - Kundschaft. Umschreibungen könnten wie folgt formuliert werden: Statt: „Wir suchen einen schulpraxiserfahrenen Mitarbeiter“ – „Wir suchen Personen mit Schulpraxiserfahrung“.
- d) **Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen** können ebenfalls das „generische Maskulinum“ umgehen. Statt: „Alle Mitarbeiter können ihre Vorschläge einbringen“ ist die Formulierung: „Alle Beschäftigten können ihre Vorschläge einbringen“ geschlechtsneutral. Ebenso sind unpersönliche Pronomina wie „jeder“ oder „keiner“ nicht geschlechtsneutral, da sie Hinweise auf das Geschlecht der handelnden Person geben. Statt: „Jeder hat das Recht, seine Meinung zu sagen“ – „**Alle** haben das Recht, ihre Meinung zu sagen“.
- e) Zusätzlich empfiehlt es sich, **Sprachbilder zu vermeiden**, die Klischees oder Stereotype über „weibliche“ und „männliche“ Eigenschaften evozieren. Statt: „Sie löste das Problem staatsmännisch“ – „Sie löste das Problem politisch klug“

## Empfehlung 2:

### Adressierung von Geschlechtervielfalt durch typographische Sonderzeichen

Typographische Sonderzeichen zur Kennzeichnung der Geschlechtervielfalt können immer dann zum Einsatz kommen, wenn eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich ist oder geschlechtliche Vielfalt explizit benannt werden soll. Der Querstrich „Kolleg/-in“ orientiert sich an der binären Geschlechterteilung und ist zu vermeiden.

Um geschlechtliche Vielfalt auszudrücken, werden folgende Zeichen verwendet:

- a) **Asterisk** „\*“ (Gendersternchen): Kolleg\*in, Lehrer\*innen
- b) **Doppelpunkt** „:“: Lehrer:in, Professor:innen
- c) **Unterstrich** „\_“ z. B. Kolleg\_in, Einwohner\_innen, Lehrer\_innen



Durch die Verwendung dieser Sonderzeichen sollen beim Schreiben und Lesen alle Geschlechter erfasst und sichtbar gemacht werden. In der gesprochenen Sprache kann dies durch eine Pause im Wort erzielt werden.

### **Umsetzung einer geschlechterinklusive Hochschulkultur**

Da Geschlechtervielfalt zur Hochschulwirklichkeit gehört, stehen Hochschulen als öffentlich-rechtliche Organisationen vor der Herausforderung, Bedingungen zu schaffen, damit alle Hochschulangehörigen möglichst diskriminierungsfrei arbeiten, studieren und sich weiter qualifizieren können. Verantwortlich für die Umsetzung von Maßnahmen, die *Geschlechtervielfalt als Normalität* etablieren, sind die Hochschulleitungen. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof, 2020) empfiehlt verschiedene Maßnahmen, um ein diskriminierungsarmes Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehören neben der Anpassung von Sprech- und Schreibweisen (also die Vermeidung binärer Schreibformen) z. B. die Erweiterung des Geschlechtereintrags in digitalen Erfassungssystemen der Hochschule um ‚divers‘ und ‚keine Angabe‘ oder neue Formen der Ansprache.



### **Verweise:**

Wörterbuch für geschlechtsumfassende Formulierungen:

<https://geschicktgendern.de/>

Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen der Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof):

<https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/>

Perspektive Heiko Kunert, einer Person, die Screenreader nutzt, zur Verwendung von typographischen Sonderzeichen zur Kennzeichnung geschlechterumfassender Sprache:

<https://heikos.blog/2020/11/08/diskriminiert-das-gender-sternchen-blinde-menschen/>

Aktion Mensch zur Konfiguration von Screenreadern: <https://www.einfach-fuer-alle.de/artikel/screenreader-NVDA/#>

Monika Barz (2021): Gleichstellungspolitik im Dschungel von Grammatik, Geschlecht und Gender Inklusiv Sprache achtsam anwenden – wissen, wen ich meine

<https://lakog-bw.de/gleichstellungspolitik-im-dschungel/>

### **Good-Practice-Beispiel einer barrierearmen Internetseite:**

RuT, Rad und Tat: Offene Initiative lesbischer Frauen e. V. in Berlin-Neukölln:

<https://rut-berlin.de/>

Journalistinnenbund: Tipps und tools, für diskriminierungsfreie Schreibweisen und Sprache:

[www.genderleicht.de](http://www.genderleicht.de)

Gabriele Diewald, Anja Steinhauer (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben, DUDEN Berlin.

Gabriele Diewald, Anja Steinhauer (2020): Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern, DUDEN Berlin.

Kotthoff, Helga/ Nübling, Damaris (2018). Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht. Tübingen.

Henning Lobin (2021): Sprachkampf. Wie die Neue Rechte die deutsche Sprache instrumentalisiert, DUDEN Berlin.