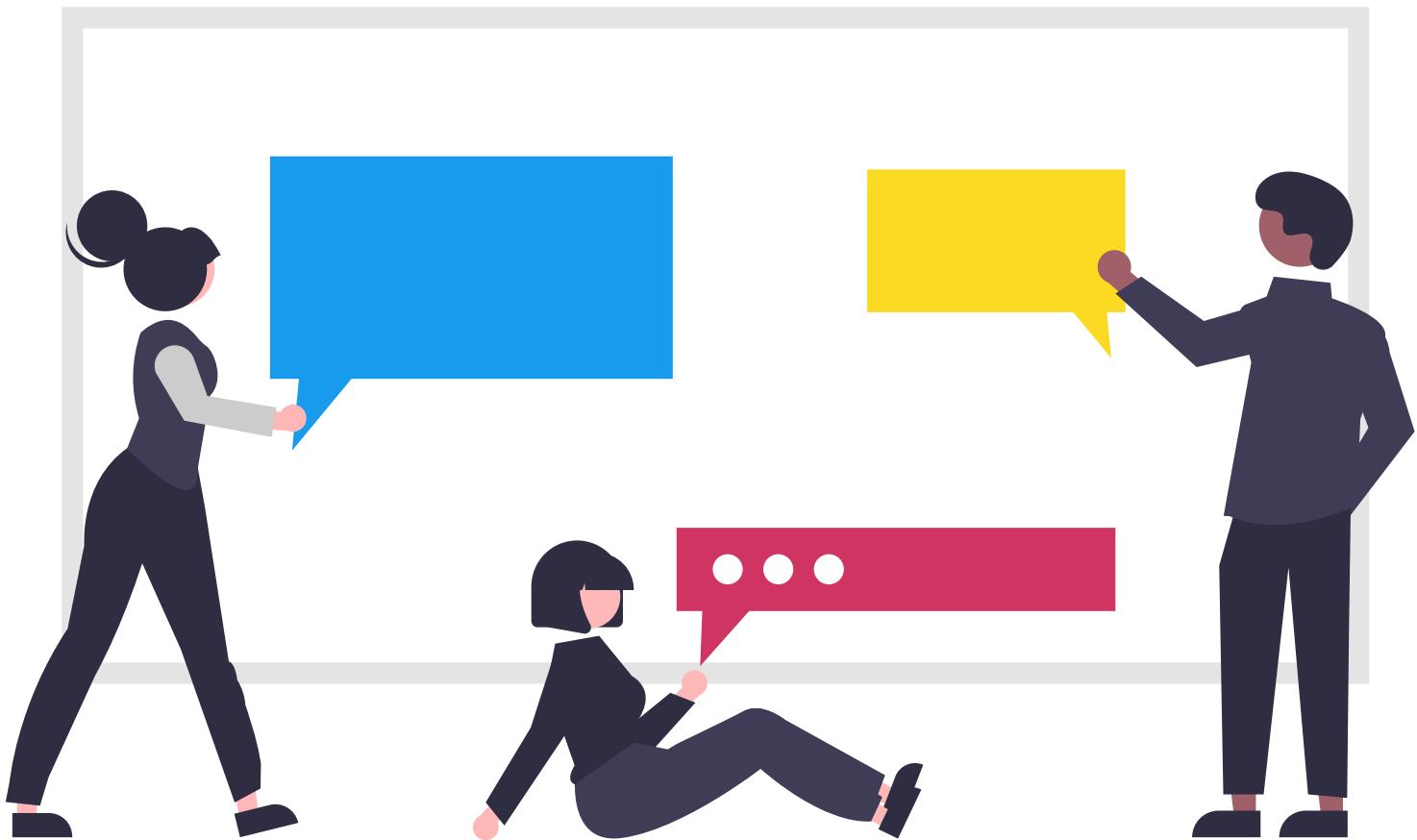
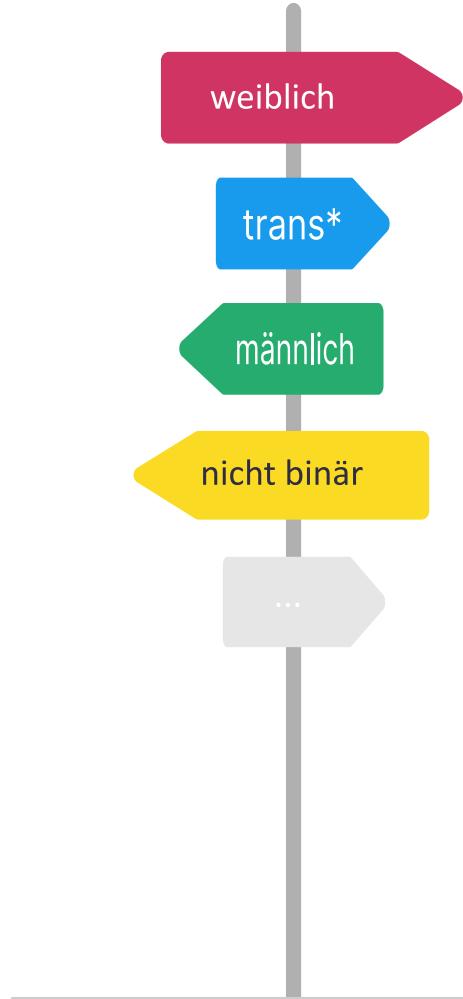


GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE

Ein Manual des Referats für Gleichstellung





Männliche Formen meinen nicht automatisch alle mit.

Wir an der THU wollen, dass Frauen genauso sichtbar werden wie Männer – ebenso, wie alle weiteren Geschlechtsidentitäten.

Es gibt mehr als zwei Geschlechter.

Früher ging man in unserer Gesellschaft oft von einem binären System aus: Männer und Frauen als Gegensätze. Heute ist das anders.

Die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten ist auch gesetzlich anerkannt: Im Grundgesetz, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und im Personenstandsgesetz von 2017.

1 WICHTIGKEIT GESCHLECHTERGERECHTER SPRACHE

In Sprache schwingt mehr mit, als wir im ersten Moment denken.

Ein Beispiel macht das deutlich: Bitte stellen Sie sich ein Bild vor, auf dem zehn Ärzte zu sehen sind. Wir haben auch die KI „Copilot“¹ gebeten, das Bild zu erstellen. So sieht das Ergebnis aus:



Haben Sie sich das Bild so oder so ähnlich vorgestellt? Sind in Ihrer Vorstellung gleich viele Frauen wie Männer abgebildet?
Oder überhaupt eine Frau?

Falls nicht: So geht es vermutlich vielen Menschen – denn mit der männlichen Form sind eben nicht alle automatisch mitgemeint.
Es gibt zahlreiche Studien, die das belegen, wie beispielsweise Friedericke Braun et al (1998); Sabine Sczesny, Magda Formanowicz & Franziska Moser (2016) oder Patrick Rothermund & Fritz Strack (2024).²

„Bereits um 1840 schrieben Mathematiker die ersten Computerprogramme.“

Hätten Sie aus diesem Satz geschlossen, dass darunter auch Frauen waren? Tatsächlich wurde das erste Computerprogramm von einer Frau geschrieben, nämlich von der britischen Mathematikerin Ada Byron Lovelace.

¹ <https://copilot.microsoft.com/>

² Ausführliche Literaturangaben finden Sie am Ende dieses Manuals.

Sprache schafft **Realität**.

Wenn wir nur von „Ingenieuren“, „Professoren“ und „Technikern“ sprechen, kann das auf junge Frauen so wirken, als könnten diese Berufe nur von Männern ausgeübt werden. Das ist natürlich nicht der Fall. Studien zeigen, dass bereits Kinder im Grundschulalter sich eher zutrauen, einen „typisch männlichen“ Beruf zu ergreifen, als Kinder, denen nur die männliche Pluralform genannt wurden (Bettina Hannover und Dries Vervecken, 2015).

Forscher*innen belegen, dass generische Maskulinum nicht neutral verstanden wird, sondern bei Leser*innen eine männliche Vorstellung hervorruft. Dies kann dazu führen, dass Berufe wie „Mechaniker“, „Musiker“ oder sogar „Kosmetiker“ primär mit Männern assoziiert werden – selbst wenn die Bezeichnung eigentlich alle Geschlechter einschließen soll (Pascal Gygax et al, 2008).

Das Bild auf der rechten Seite zeigt, was für unterschiedliche Menschen sich hinter dem Begriff „Business People“ (= Geschäftsleute) verstecken können.



Business People



Bildquelle: Designed von Freepik (Autor: macrovector)

Eine Sprache

FÜR ALLE.

Geschlechtergerechte Sprache hat den Vorteil, dass sie eine Vielzahl von Geschlechtsidentitäten umfasst.

Sie schließt neben Frauen auch intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans* und agender Personen ein – ohne diskriminierend oder ausgrenzend zu sein.



Schadet Gendern unserer Sprache?

Nein. Das tut es nicht. Sprache hat sich schon immer verändert und wird das weiterhin tun. Sprache ist lebendig und entwickelt sich immer weiter. Wir sprechen nicht mehr wie unsere Eltern oder Großeltern, und unsere Kinder und Enkelkinder werden ihre Sätze wieder anders formulieren.

- Neue Worte kommen hinzu, wie beispielsweise „Künstliche Intelligenz“, „Smartwatch“ und „Hatespeech“.
- Andere Worte verschwinden, wie „Drahtesel“ statt „Fahrrad“ oder Begriffe wie „Videorekorder“ und „Walkman“.
- Das Gleiche gilt für Formulierungen wie „Ich verbleibe mit freundlichen Grüßen“ oder „Wenn Sie mir gestatten“.

Auch geschlechtergerechte Sprache ist kein Bruch, sondern eine Weiterentwicklung unserer Sprache.

Wird das Gelesene dann nicht weniger verständlich?

Nein. Studien zeigen, dass unser Gehirn viel leistungsfähiger in Sachen Sprache ist, als wir vielleicht annehmen. Das zeigt ein Beispiel der Hochschule München³.

Versuchen Sie einmal, diesen Text zu lesen:

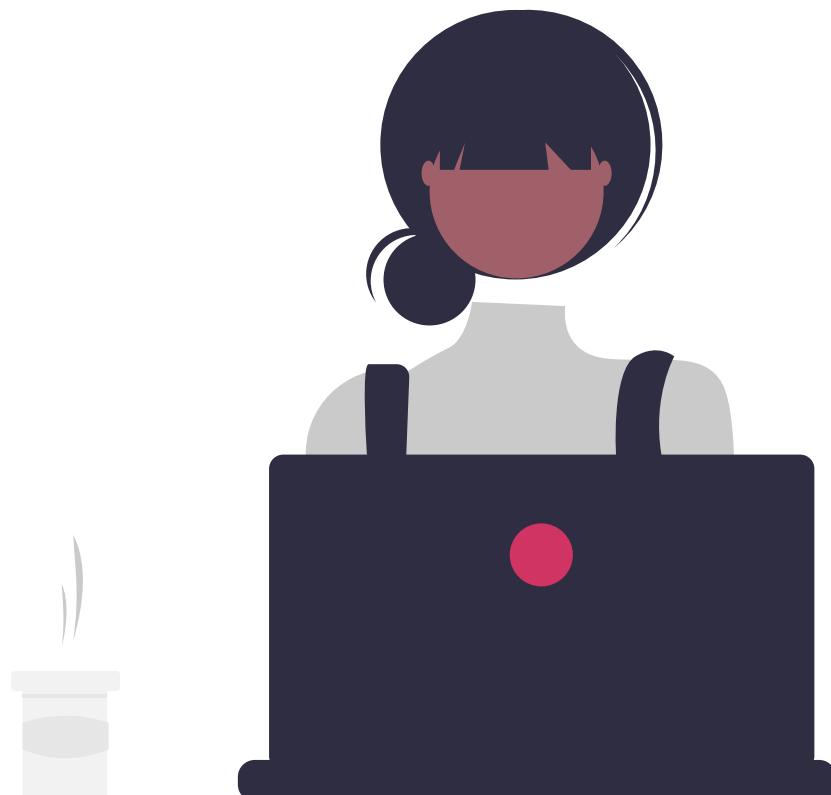
„Gmäeß eneir Sutide eneir elgnihcesn
Uvinisterät, ist es nchit witihcg, in wlecehr
Rneflogheie die Bstachuben in eniem Wort
sind. Das Ezniige was wchtiig ist, ist, dsas der
estre und der leztte Bstabuchbe an der
riteihcgn Pstoiiion snid. Der Rset knan ein
ttoaelr Bsinöldn sien.“

Der Grund dafür ist, dass wir nicht einzelne Buchstaben lesen, sondern das Wort als gesamtes.

Kann ich nicht einfach schreiben, dass alle mitgemeint sind?

Nein. Es reicht nicht, einem Buch oder wissenschaftlichem Text eine Fußnote voranzustellen, dass „aus Gründen der Ästhetik oder Lesbarkeit die männliche Form verwendet wird, aber alle Menschen gemeint sind“.

Das ist nach dem ersten Umblättern bereits vergessen.



³ Hochschule München 2024: „Gendersensible Sprache an der HM.“ Wer mehr über die durchgeführten Studien rund um die Lesbarkeit von Worten und gendersensibler Sprache erfahren möchte, findet bei Marcus Friedrich und Elke Heise (2019) einen Überblick darüber.

2 FORMEN „GESCHLECHTERGERECHTER“ SPRACHE

FORMEN	BEISPIEL	WER IST GEMEINT?
Geschlechtsneutrale Form	Studierende	Alle Geschlechter
Gender Gap Doppelpunkt Gendersternchen (auch Asterisk/Genderstern)	Student_innen Student:innen Student*innen	Alle Geschlechter
Binnen-I Schrägstrich Klammer	StudentInnen Student/in Student(innen)	Frauen und Männer
Doppelnennung	Studentinnen und Studenten	Frauen und Männer



Die THU spricht sich dafür aus, entweder geschlechtsneutrale Formen oder das Gendersternchen zu verwenden.

Warum diese beiden?

Bei **geschlechtsneutralen Formen** sind alle Personen, losgelöst von ihrem Geschlecht, gemeint.

Das **Gendersternchen** ist eine Variante, die zeigt, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt. Es gibt noch andere Formen. Da das Gendersternchen aber das Symbol ist, das sich die trans*- und nicht-binäre Community gegeben hat, hat sich die THU für diese Variante entschieden.

Praktische Tipps: Geschlechtsneutrale Formen

Wie bilde ich geschlechtsneutrale Formen?

- Für viele Begriffe gibt es Alternativen, die sich nicht auf ein Geschlecht beziehen, zum Beispiel:

„Führungskraft“ statt „Chef“
„Ansprechperson“ oder „Kontakt“ statt Ansprechpartner“
„alle“ statt „jeder“

- Manche Begriffe lassen sich sehr leicht geschlechtsneutral umformulieren, zum Beispiel:

„Projektleitung“ statt „Projektleiter“
„Praktikum“ statt „Praktikantenstelle“

- Im Plural funktionieren auch Partizipien sehr gut. Das sind unter anderem:

„Studierende“ statt „Studenten“
„Mitarbeitende“ statt „Mitarbeiter“

- Wenn Sie Geschlechtszuordnungen vermeiden wollen, können Sie aus Substantiven auch Adjektive machen.

„verfasst von“ statt „Verfasser“
„begutachtet von“ statt „Gutachter“

Weitere Möglichkeiten sind die Verwendung direkter Anrede oder die Formulierung mit Relativsätze („Personen / Menschen, die...“).

Mehr Infos dazu und viele Vorschläge finden Sie unter

www.geschicktgndern.de

Praktische Tipps: Gendersternchen

Wie verwende ich das Gendersternchen richtig?

- Das Gendersternchen steht zwischen dem Wortstamm und der weiblichen Endung. Die männliche Endung entfällt.

Student*in, Student*innen
Kolleg*in, Kolleg*innen

- Wenn der Genderstern im Singular verwendet wird, stehen beide Artikel mit einem Stern dazwischen. Stehen die Artikel am Satzanfang, wird nur der erste Artikel großgeschrieben.

der*die Ärzt*in
Der*die Ärzt*in

Das kann manchmal sehr kompliziert werden, deswegen empfiehlt die THU, diese Version eher im Plural zu nutzen.

Ausgesprochen wird das Gendersternchen mit einer kurzen Pause an der Stelle, an der der Genderstern steht. Diese Pause heißt „Glottisschlag“⁴.

THE...ATER
SPIEGEL...EI
STUDENT...INNEN

⁴ Der Begriff kommt von „Glottis“, der Stimmritze im Kehlkopf. Sie wird bei der Sprechpause für den Bruchteil einer Sekunde geschlossen. Diese gesprochene Pause gibt es nicht nur beim Genderstern, sondern auch bei anderen Worten, wie beispielsweise „Theater“ oder „Spiegelei“.

3 GLOSSAR ZU GESCHLECHT

Neben weiblich und männlich gibt es weitere Geschlechter.

Aber was bedeutet eigentlich...?



inter* oder intergeschlechtlich

Intergeschlechtliche oder inter* Personen haben sowohl biologisch weiblich als auch männlich kategorisierte Körpermerkmale. Ihr geschlechtliches Erscheinungsbild wird daher häufig als eine Mischung der Geschlechter wahrgenommen. Der Begriff „intergeschlechtlich“ kann sich aber auch auf die Geschlechtsidentität einer Person beziehen.

Intergeschlechtliche Personen lehnen den Begriff „Intersexualität“ oft ab, weil er pathologisierend ist. Besser ist die Bezeichnung inter*. Sie wird als ein Oberbegriff genutzt, der alle vielfältigen intergeschlechtlichen Realitäten umfasst.

trans*

Trans* ist ein Oberbegriff, der Menschen bezeichnet, die sich nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.

Transgeschlechtliche Menschen sind beispielsweise trans* Frauen (Frauen, die bei der Geburt den Geschlechtseintrag „männlich“ erhalten hatten), trans* Männer (Männer, die bei der Geburt den Geschlechtseintrag „weiblich“ erhalten hatten), aber auch Menschen, die sich geschlechtlich nicht verorten (lassen) möchten. Das Sternchen in der Bezeichnung soll Raum für verschiedene Identitäten lassen, wie beispielsweise transsexuell oder nicht-binär.

nicht-binär

Nicht-binäre Personen ordnen sich weder der Kategorie „weiblich“ noch „männlich“ zu. Oft wird in diesem Kontext auch die englische Variante des Begriffs (= „non-binary“) verwendet.

agender

Personen, die sich als geschlechtslos oder ohne Geschlechtsidentität erleben, bezeichnen sich als „agender“.

FINTA*

FINTA* ist ein Akronym und steht für Frauen, Inter-, Nicht-binäre, Trans- und Agender-Personen. Es wird verwendet, um eine bestimmte Gruppe von Menschen zu bezeichnen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks von Diskriminierung betroffen sein können. Der Stern (*) soll dabei alle weiteren Geschlechtsidentitäten oder sexuellen Orientierungen mit einbeziehen, die nicht den gesellschaftlichen Normen entsprechen.

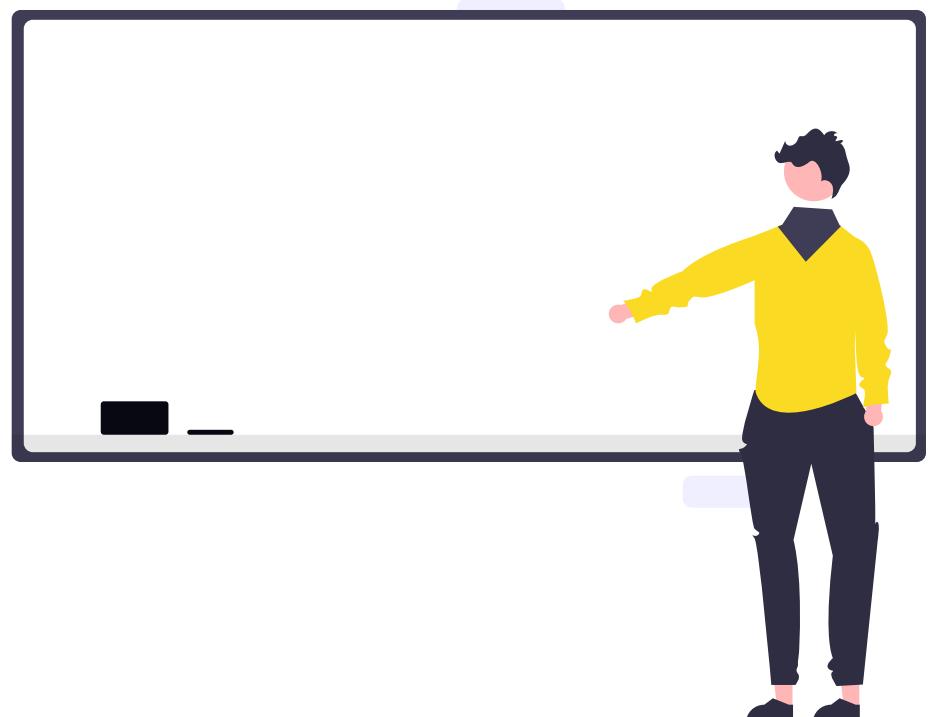
4 GESCHLECHTERSENSIBLE SPRACHE IN DER LEHRE

- Achten Sie bei Beispielen darauf, ob und welche Stereotype Sie bedienen. Ein ausgewogenes Verhältnis wirkt authentisch bei den Beispielen – also nicht „Ingenieure, die etwas bauen“ und „Kosmetikerinnen, die verschönern“.
- Geschlechtsneutrale und offene Anreden sorgen dafür, dass sich alle angesprochen fühlen. „Wer weiß die Antwort“ fragen, statt Inhalte bestimmten Personengruppen zuzuordnen „Und jetzt habe ich etwas für die Techniker hier / die Frauen in der Runde...“.
- Überlegen Sie sich, ob das Geschlecht Ihres Gegenübers Auswirkungen auf Ihr Verhalten hat. Eine einfache Kontrollfrage, kann dabei helfen geschlechterspezifische Variation im Verhalten besser wahrzunehmen:

Würden Sie Frauen, Trans*personen und Männern jeweils die gleiche Frage stellen oder die gleiche Antwort geben?

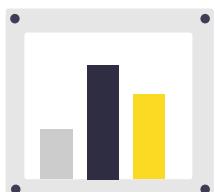
Wenn Sie diese Frage mit „nein“ beantworten, nimmt das Geschlecht Ihres Gesprächspartners zumindist implizit Einfluss auf Ihr Verhalten.

- Um die Frauen in der Wissenschaft sichtbar zu machen, ist es sinnvoll, Vor- und Nachname der zitierten Personen zu nennen.
- Nehmen Sie die Bildsprache Ihrer Bilder kritisch unter die Lupe. Wer schaut zu wem? Welche Rolle nehmen die Personen auf dem Bild ein? Eine gute Bildsprache zeigt Geschlechter gleichwertig.



Wie spreche ich Personen geschlechtsneutral an?

- Verwenden Sie inklusive Anredeformen
„Liebe Anwesende, verehrtes Publikum“
statt „Sehr geehrte Damen und Herren“
- Wenn Sie nicht wissen, wie Sie eine Person anreden sollen, können Sie den gesamten Namen verwenden
„Hallo Monika Muster.“
- Ein unkomplizierter Weg kann sein, Ihre Pronomen in Ihrer Signatur nach Ihrem Namen zu nennen.
„Tom Thaler (er/ihm)“
„Monika Muster (sie/ihr)“
- Sollten Sie eine Person falsch angesprochen haben und Sie werden darauf aufmerksam (gemacht), entschuldigen Sie sich kurz und ändern Sie die Ansprache.



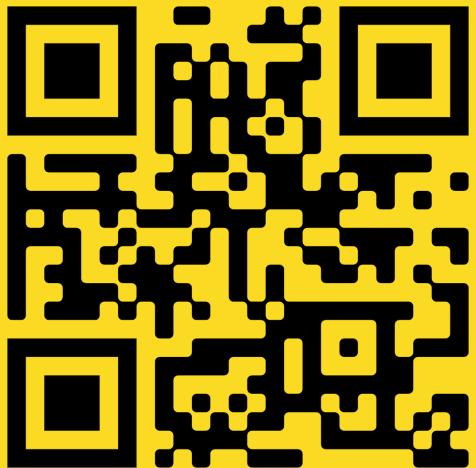
- Wenn Sie Daten zum biologischen Geschlecht erheben wollen oder die Geschlechtsidentität für ein Vorhaben wichtig ist, empfiehlt es sich, neben „weiblich“ und „männlich“ noch „divers“ und „keine Angabe“ aufzunehmen.



Wenn Sie sich unsicher sind, können Sie die Person auch einfach fragen, wie sie angeredet werden will.

Das gilt auch für die Verwendung sogenannter Neo-Pronomen wie they, xier, er*sie oder sie*er. Wenn eine Person diese als Anrede wünscht, können Sie nach einer Anleitung im Internet suchen oder die Person fragen, wie sie diese verwendet haben will, denn die Deklination dieser Pronomen muss ein wenig geübt werden.

LITERATUR



Sie haben Fragen oder wollen sich beraten lassen, wie Sie geschlechtergerecht kommunizieren oder lehren? Dann wenden Sie sich gerne an das Referat für Gleichstellung.

Braun, Friederike; Gottburgsen, Anja; Sczesny, Sabine; Stahlberg, Dagmar: Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen, Zeitschrift für Germanistische Linguistik, 26(3), S. 265–283, 1998, <https://doi.org/10.1515/zfgl.1998.26.3.265>

Braun, Friederike, Sczesny, Sabine: Das generische Maskulinum und die Alternativen. Empirische Studien zur Wirkung generischer Personenbezeichnungen im Deutschen, Germanistische Linguistik, 167/168, S. 77–87, 2002, <https://doi.org/10.1026/0033-3042.58.3.183>

Gygax, Pascal; Gabriel, Ute; Sarrasin, Oriane; Oakhill, Jane; Garnham, Alan: Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men, Language and Cognitive Processes, 23(3), 464–485, 2008, <https://doi.org/10.1080/01690960701702035>

Rothermund, Patrick; Strack, Fritz: Overcoming the male dominance of the generic masculine, Journal of Language and Social Psychology, 2024, <https://doi.org/10.1177/0261927X241237739>

Sczesny, Sabine; Formanowicz, Magda; Moser, Franziska: Reminding may not be enough. Can Gender-Fair Language Reduce Gender Stereotyping and Discrimination?, Front. Psychol. (7), 2016, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025>

Vervecken, Dries; Hannover, Bettina: Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy, Social Psychology, 46(2), 76–92, 2015, <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229>

