

Genderleitfaden

Stand: Juni 2022

1. HERRliche deutsche Sprache?	2
2. Geschlechtergerechte Sprache im Deutschen	4
2.1. Gendersternchen (auch: Gender-Stern oder Gender-Star)	4
2.2. Gender-Gap (auch: Gender_Gap oder Gendergap)	4
2.3. Gender-Doppelpunkt	5
2.4. Veraltete Formen	7
2.5. Geschlechtsneutrale Sprache und Gendern in leichter Sprache	7
2.6. Gendern in wissenschaftlichen Texten	8
3. Geschlechtergerechte Sprache im Englischen	10
4. Gendersensible Sprache im (Uni-)Alltag	11
4.1. Pronomen	11
4.2. Persönliche Anredeformen und Titel	12
Die eigene Anrede kommunizieren	13
5. Stereotype und sexistische Ausdrucksformen vermeiden	14
5.1. Symmetrie	14
5.2. Keine diskriminierenden Sprachbilder	14
5.3. Keine Annahmen über geschlechtliche Identität	14
6. Weiterführende Literatur, hilfreiche Links und Anlaufstellen	15

Aufbau und Inhalt des vorliegenden Leitfadens basieren zu einem wesentlichen Teil auf der von Michaela Wolf und Beatrice Fischer erarbeiteten [Fassung von 2009](#). Die Aktualisierung des Leitfadens erfolgte durch Julia Kölbl und Manuel Lardelli.

*Wer die öffentlichen Zustände ändern will,
muss zuerst bei der Sprache anfangen.*

Konfuzius, 551–479 v. Chr.

1. HERRliche deutsche Sprache?

Die deutsche Sprache und Grammatik sind nicht geschlechtsneutral. Substantive können insgesamt drei Geschlechtern (Femininum, Maskulinum oder Neutrum) zugeordnet werden. Dadurch ist die deutsche Sprache im Vergleich zu Sprachen ohne grammatikalisches Geschlecht (wie z.B. Englisch) nicht nur morphologisch komplexer, sondern weist grundsätzlich auch mehr geschlechtliche Markierungen auf (vgl. Stahlberg et al. 2007).

Keine Diskriminierung durch Sprache

In der alltäglichen Kommunikation und Sprachverwendung dominiert nach wie vor die männliche Form, wodurch alte Rollenbilder verstärkt und stereotypische Denk- und Verhaltensweisen reproduziert werden. So suggerieren etwa männliche Berufsbezeichnungen, dass bestimmte Berufe nur von Männern ausgeübt würden und damit auch nur für sie geeignet wären: z.B. Professor, Landeshauptmann, Bundeskanzler, Arzt, Feuerwehrmann, Pilot usw. (siehe auch [diverse Studien](#) zu diesem Thema).

Auch die häufig praktizierte Verwendung von maskulinen Personenbezeichnungen als Oberbegriff für Frauen und Männer („generisches Maskulinum“) trägt symbolisch wie faktisch zur Benachteiligung von Frauen und anderen Geschlechtern bei ([Leuphana – Universität Lüneburg 2012](#)). Die Notwendigkeit geschlechtergerechter Sprache ergibt sich folglich aus dem Umstand, dass unsere Sprache die Geschlechtervielfalt traditionellerweise nicht abzubilden vermag und damit nur eine bestimmte Personengruppe anspricht.

Veränderung durch gerechte Sprachverwendung

Sprache ist eines der wichtigsten Ausdrucksmittel in unserer Gesellschaft, über das unter anderem Werte und Normen vermittelt werden. Sprache ist demnach auch ein wesentlicher Schlüssel für gesellschaftliche Veränderungsprozesse. Mit ihr können feststehende Normen und auch Machtverhältnisse beeinflusst und unterwandert werden. Für Translator*innen ist eine bewusste und sensible Sprachverwendung von grundlegender Bedeutung: Sind ihnen das Einflusspotenzial und die realitätsprägende Kraft von Sprache bewusst, können sie selbst aktiv und über Kulturen hinweg zu einer inklusiveren Welt beitragen.

Mitmeinen allein reicht nicht!

Das Ziel geschlechtergerechter Sprache ist es, alle Geschlechter in ihren tatsächlichen gesellschaftlichen Positionen, Tätigkeiten und Lebenslagen sichtbar zu machen. Denn Sprache ist nicht nur ein Spiegelbild unserer Realität; sie prägt auch unsere eigene Weltsicht. Die Nichtnennung und damit Unsichtbarmachung von Frauen und nicht-binären sowie (gender-)queeren Identitäten in der Sprache ist diskriminierend und verhindert, dass alle Menschen gleichwertig mitgedacht werden ([Leuphana – Universität Lüneburg 2012](#)).

Am Beginn eines Dokumentes mittels einer Generalklausel auf das „Mitgemeintsein“ des weiblichen Geschlechtes und anderer Geschlechtsidentitäten zu verweisen, stellt also keine geeignete Lösung dar, da hierbei lediglich eine Fortschreibung der traditionellen Aus-

klammerung von Frauen und anderen Geschlechtern aus der Sprache stattfindet ([AKGL–Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen \[2022\]](#))

Rechtliche Grundlagen und Bekenntnis zu geschlechtergerechter Sprache

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz vom 04.01.2018 ist in [§ 10a B-GIBG](#) ein Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung verankert. Auch die Universität Graz bekennt sich zu geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache und Bildsprache in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung (vgl. §§ 12, 20 [Satzungsteil Gleichstellungsplan 2017](#), §§ 11, 16 [Satzungsteil Frauenförderungsplan 2017](#)).

Der vorliegende Leitfaden dient der Übersicht über geschlechtergerechte Sprache und gendersensible Formulierungen. Er soll sowohl eine Hilfestellung beim Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten sein als auch einen allgemeinen Orientierungsrahmen bei der sprachlichen Gestaltung jeglicher Dokumente und Materialien bieten. Die hier vorgestellten Varianten können auch in der gesprochenen Sprache, beispielsweise in Lehrveranstaltungen oder Vorträgen, zur Anwendung kommen ([FraGes: Centrum für Gender Studies 2020](#)).

Alle hier angeführten Möglichkeiten entsprechen dem aktuellen Diskussionsstand zum Thema geschlechtergerechtes Formulieren und inklusive Sprache. Einzelne Varianten davon werden zum Teil kontrovers diskutiert, etwa im Hinblick auf ihre Vereinbarkeit mit den deutschen Rechtschreibregeln. Letztere unterliegen jedoch stetigen Veränderungen, die dem realen Sprachgebrauch Rechnung tragen – dies gilt auch für eine diskriminierungsfreiere Gestaltung der Sprache. Bei der Auswahl einer bestimmten Variante des geschlechtergerechten Formulierens kann es ratsam sein, sich mit der*dem Betreuer*in der eigenen wissenschaftlichen Arbeit abzusprechen (aus: [Gendergerechtes Formulieren. Ein Leitfaden \(Universität Graz\)](#)).

2. Geschlechtergerechte Sprache im Deutschen¹

Geschlechtergerechte Sprache zielt darauf ab, die **Gleichstellung aller Menschen**, unabhängig von ihrem Geschlecht und ihrer Geschlechtsidentität, **sprachlich abzubilden**. Dafür können **unterschiedliche Strategien** zur Anwendung kommen. In den letzten Jahren haben sich vor allem **drei Varianten** durchgesetzt, mit denen sich die **Geschlechtervielfalt** von Menschen jenseits des binären Geschlechtermodells Mann–Frau typografisch ausdrücken lässt: das **Gendersternchen**, der **Gender-Gap** und der **Gender-Doppelpunkt**.

2.1. Gendersternchen (auch: Gender-Stern oder Gender-Star)

*Student*in | Student*innen*

- Das Gendersternchen wird nach der männlichen Wortform und vor die weibliche Endung gesetzt und hochgestellt. Es gehört neben dem Gender-Gap (siehe [2.2.](#)) und dem Gender-Doppelpunkt (siehe [2.3.](#)) zu den sogenannten Genderzeichen, mittels derer die geschlechtliche Vielfalt einer Personenbezeichnung angedeutet wird: Journalist → Journalist*in | Leser → Leser*in
- Die in verschiedene Richtungen auslaufenden Strahlen des Sternchens sollen die Vielfalt von Geschlechtsidentität symbolisieren.
- Das Gendersternchen stellt mittlerweile die am weitesten verbreitete und empfohlene Variante der Gender-Zeichen dar. Auch die Queercommunity selbst spricht sich vorrangig für die Nutzung des Gendersterns gegenüber anderen Genderzeichen aus.
- Weil typografische Wortzusätze in der deutschen Rechtschreibung unüblich sind, ist das Gendersternchen – wie auch alle anderen Genderzeichen – allerdings nicht unbedingt barrierefrei (siehe dazu auch [2.5.](#)).

2.2. Gender-Gap (auch: Gender_Gap oder Gendergap)

Student_in | Student_innen

- Der oder die Gender-Gap ist ein Unterstrich, der zwischen die männliche Wortform und die weibliche Endung gesetzt wird. Er schafft eine Lücke zwischen Männern und Frauen und damit Raum für die Vielfalt der Geschlechter.
- In den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften werden mit dem Gender-Gap die signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf Lebens-

¹ Die Inhalte dieses Abschnitts wurden unter Bezugnahme auf die folgenden Beiträge erarbeitet: <https://www.genderleicht.de/gendersternchen/> | <https://www.genderleicht.de/gender-gap/> | <https://www.genderleicht.de/gender-doppelpunkt/>

bedingungen, Erwerbsquote, Lohn Differenz, Fähigkeiten u.Ä. bezeichnet (vgl. Duden und DWDS online)

- Der Gender-Gap hat somit eine politische Bedeutung: Er soll stören, irritieren und zum Nachdenken über die Binarität von Mann und Frau und die damit verbundenen Gleichstellungsunterschiede anregen.
- Gegen die Verwendung des Gender-Gaps spricht allerdings
 - die verminderte Lesbarkeit bei Unterstreichungen: Student in, Student innen;
 - der daraus resultierende Mangel an Barrierefreiheit;
 - und schließlich auch die durch die verbindliche Erstnennung der maskulinen Wortform weiterbestehende Hierarchisierung von Mann zu Frau ([Baumgartinger 2008:24](#))

2.3. Gender-Doppelpunkt

Student:in | Student:innen

- Der Gender-Doppelpunkt ist die neueste und umstrittenste Form der geschlechtergerechten Schreibweisen. Seit 2018 hat er sich schnell etabliert, da das gendergerechte Schreiben durch den auf der Tastatur gut gelegenen Doppelpunkt einfacher ist. Außerdem wird der Doppelpunkt von vielen als ästhetisch ansprechender empfunden.
- Der Gender-Doppelpunkt wird nach einer männlichen Bezeichnung oder dem Wortstamm und vor die weibliche Endung gesetzt.
- Mit dem Gender-Doppelpunkt zu schreiben oder zu sprechen adressiert alle Geschlechter. Allerdings ist er nicht wirklich barrierefrei, denn:
 - wie auch bei anderen Genderzeichen kann das ungewohnte Zeichen mitten im Wort irritieren. Insbesondere der Doppelpunkt hat die Bedeutung: Achtung, jetzt kommt etwas besonders Wichtiges!
 - für Menschen mit Sehbehinderung ist der Gender-Doppelpunkt außerdem nur schwer wahrnehmbar.
 - für blinde Menschen, die mithilfe von Brailleschrift lesen, sind alle Genderzeichen schwierig. Es empfiehlt sich deshalb, Genderzeichen sinnvoll zu verwenden und wenn möglich auch auf genderneutrale Bezeichnungen auszuweichen (siehe [2.5.](#)).

Die Genderzeichen und ihre Anwendung im Überblick

Zeichen	Substantive	Personalpronomen	Possessivpronomen	Artikel	Fragepronomen
*	Student*in Student*innen	sie*er si*er	ihre*seine	die*der di*er	Welche*r?
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • An der Universität Wien arbeiten insgesamt 6200 Wissenschaftler*innen. • Die Richter*innenschaft protestiert gegen geplante Reformen. • Ein*e gut ausgebildete*r Akademiker*in sollte sich um eine inklusive Sprachverwendung bemühen. 				
_	Student_in Student_innen	si_e er_sie	ihre_seine	die_der di_er	Welche_r?
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Für professionelle Translator_innen ist eine bewusste Sprachverwendung von grundlegender Bedeutung. • Jede_r Teilnehmer_in liest einen Artikel. • Die Aufgabe des_der Student_in besteht darin, den Text zu lesen. 				
:	Student:in Student:innen	si:er er:sie	ihre:seine	die:der di:er	Welche:r?
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Die Absolvent:innenbefragung wird in Kürze ausgewertet. • Melden Sie sich bitte mit Ihrem Nutzer:innenkennwort an. • Im Kulturangebot ist für jede:n etwas dabei. 				



Zur Aussprache geschlechtergerechter Ausdrucksformen

- Beim Sprechen wird bei Gendersternchen, Gender-Gap und Doppelpunkt eine kleine Pause zwischen dem ersten Wortteil und der Endung gelassen.
- Weil sich ein Vokal anschließt, wird dieser mit dem sogenannten Glottisschlag gesprochen. Solch eine Lücke kommt im Deutschen öfter vor, etwa in den Wörtern „Theater“ oder „Spiegelei“.
- Auf der Webseite [Genderleicht.de](https://genderleicht.de) finden sich hilfreiche [Tipps](#) für eine genderinklusive Aussprache.

2.4. Veraltete Formen

Geschlechtergerechte Sprache zielte zunächst auf die **Sichtbarmachung von Frauen** in der Sprache ab. **Anfang der 1980er** Jahre wurde im deutschsprachigen Raum vor allem das Binnen-I durch Teile der **Protestbewegung für mehr Frauenrechte und die Gleichstellung der Frau** bekannt. Das **Binnen-I** war lange Zeit eine beliebte Kurzform für gendergerechte Schreibweise. Personen, die das **Binnen-I in ihren Sprechfluss** integriert haben, sprachen meist im **generischen Femininum**. **Heutzutage empfiehlt es sich nicht mehr, vom Binnen-I – und anderen, vermeintlich geschlechterinkluisiven Wortvarianten – Gebrauch zu machen**, da sich in ihnen noch **binäre Vorstellungen** wiederfinden, die nicht-binäre und (gender-) queere Identitäten exkludieren (Genderleicht.de, FraGes: Centrum für Gender Studies 2020).

Veraltet	Aktuell empfohlen
Binnen I Liebe KollegInnen	Geschlechtsinklusive oder -neutrale Bezeichnungen Kolleg*innen Kollegium
Paarnennung Liebe Kolleginnen und Kollegen	
Klammer Kolleg(innen)	
Schrägstrich Kolleg/innen oder auch Kolleg/-innen	

2.5. Geschlechtsneutrale Sprache und Gendern in leichter Sprache

Genderzeichen, die alle Geschlechter einbeziehen sowie auch andere Strategien zur Abbildung geschlechtlicher Vielfalt in der Sprache sind **oft nicht barrierefrei**. Eine Art von **Kompromiss** stellt dabei **geschlechtsneutrale Sprache** dar. Mit ihr wird keine Geschlechtsidentität explizit sichtbar gemacht, womit sich **alle Menschen angesprochen** fühlen sollten. Was außerdem für geschlechtsneutrale Formulierungen spricht, ist die **leichtere Zugänglichkeit** dieses Ansatzes **für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder vermindertem bzw. fehlendem Sehvermögen** (Genderleicht.de).

Zu vermeiden:		Aktuell Empfohlen:	
Geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen	Mitarbeiter, Teilnehmer, Lehrer, Fachmann	Geschlechtsneutrale Kollektiv- und Einzelbezeichnungen (durch neutrale Endungen oder Nominalisierung des Partizips I)	Mitarbeitende, Teilnehmende, Lehrkraft, Fachperson, ...
	Mann, Herr Frau, Damen	Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen	Person, Mitglied, Individuum, Mensch, Publikum, ...
	Minister, Leiter, Mannschaft	Betonung der Funktion oder Institution	Ministerium, Vorsitz, Leitung, Team, Direktion
	Herausgeber, Vertreter, Frau/Herr X ist am Wort	Umformulierungen (z.B. durch Infinitiv- oder Passivkonstruktionen)	Herausgegeben von, vertreten durch, ...
	Zugang für Rollstuhlfahrer, unter Mitarbeit von Studenten, Arztgeheimnis	Verwendung von Adjektiven	rollstuhlgerechter Zugang, unter studentischer Mitarbeit, ärztliche Schweigepflicht

2.6. Gendern in wissenschaftlichen Texten

Mittlerweile ist es **in wissenschaftlichen Texten üblich, geschlechtergerecht zu formulieren** und das generische Maskulinum (also die männliche Form, die für alle Geschlechter steht) zu vermeiden. **Welche Variante** gendergerechter Sprache im Text gewählt wird, ist **jedem*r selbst überlassen**. **Wichtig** ist nur, dass die gewählte Formulierung **konsequent** umgesetzt wird ([Gender | Portal Wissenschaftliches Schreiben \(Universität Leipzig\)](#)). Damit ist einerseits gemeint, dass **nicht zwischen den verschiedenen Formen** geschlechtergerechter Sprache (siehe Abschnitte [2.1.](#), [2.2.](#) und [2.3.](#)) **variiert** werden sollte. Andererseits bedeutet eine konsequente Umsetzung auch die **durchgängige Verwendung gendergerechter Sprache** in einem Text.

! Eine **Ausnahme** stellen **wörtliche bzw. direkte Zitate** dar. Hier wird der Text in seiner ursprünglichen Formulierung übernommen, egal, in welcher Sprache er verfasst ist.
Beispiel:

So stellt etwa auch Prunč fest: "Wird [...] Sprechen als soziales Handeln begriffen, kann der **Translator** nicht nur als passiver **Transformator** eines Textes aufgefasst werden." (Prunč 2012:149).

! Eine weitere Ausnahme stellt sich dar, wenn etwa bekannt ist, dass sich die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit nur auf ein Geschlecht beziehen kann:

Beispiel:

Der Einsatzhöhepunkt der Internationalen Brigaden lag in den ersten Monaten des Jahres 1937, als schätzungsweise 25.000 **Mann[1]** in fünf Brigaden zusammengefasst waren (Collado Seidel 2010:120f.).

[1] Frauen war die Teilnahme an militärischen Aktivitäten in den Internationalen Brigaden untersagt.

Wissenschaftliche Texte setzen sich meist mit komplexen Inhalten auseinander und verlangen deshalb nach einer **Ausdrucksweise, die klar verständlich ist**. Dies **gilt auch für die Verwendung geschlechtergerechter Formulierungen** im Kontext wissenschaftlicher Arbeiten. Wie es gelingen kann, **umständliche Sätze zu vermeiden** und sich gleichzeitig **genderinklusiv** auszudrücken, ist u.a. hier gut aufgearbeitet: [Trickkiste: Umformulieren](#)



Bei der Verwendung geschlechtergerechter Sprache können folgende **Leitbegriffe** als eine Art Anleitung dienen ([Gendergerechtes Formulieren. Ein Leitfaden \(Universität Graz\)](#)):

- **Adäquanz:** der angesprochenen Zielgruppe oder Person angemessen
- **Kongruenz:** den grammatikalischen Regeln angepasst
- **Konsequenz:** die gewählte Formulierung für den gesamten Text durchhalten.

3. Geschlechtergerechte Sprache im Englischen²

Im Vergleich zum Deutschen **markiert das Englische das Geschlecht nur bei Personalpronomen und einigen Substantiven**, wie etwa bei Verwandtschaftsbezeichnungen (z.B. mother/father). Das **Fehlen eines grammatikalischen Geschlechts** sowie auch **geschlechtsspezifischer Endungen** bei Adjektiven lassen die englische Sprache auf den ersten Blick als **weitgehend gender-neutral** erscheinen. Tatsächlich weisen bei genauerer Betrachtung aber ebenfalls **viele Begriffe geschlechtsspezifische Konnotationen** auf ([APA Style 2019a](#)):

Zu vermeiden:	Aktuell empfohlen:
mother, father	parent
sister, brother	sibling
steward, stewardess	flight attendant
waiter, waitress	servant
actor, actress	actor
author, authoress	author
chairman	chairperson, chair
men's rights	human rights
men, mankind	people, individuals, humanity
manpower	workforce
statesmen	political leaders

Um das generische Maskulinum zu vermeiden, wird das **geschlechtsneutrale Pronomen *singular they*** verwendet. Dieses Pronomen wird oft auch von nicht-binären bzw. (gender-)queeren Personen verwendet ([APA Style 2019b](#)):

- **gemischte Gruppe** (z.B. Anyone disagreeing with this statement should give **their** reason);
- **hypothetische/generische Person** (z.B. The individual is strongly influenced by **their** socialisation);
- **Person, deren Geschlecht unbekannt ist** (z.B. Tomorrow I will meet my new doctor; I hope **they** are friendly);
- **nicht-binäre Person** (z.B. This is my friend Joana. **They** come from California.)

² für einen ausführlichen Überblick siehe z.B. [UN Guidelines for Gender-inclusive Language in English](#) sowie auch [GenderTerm: UN Women online resources on the use of gender-inclusive language](#)

4. Gendersensible Sprache im (Uni-)Alltag

4.1. Pronomen³

Um Bezug auf eine Person zu nehmen, werden **im Deutschen** für gewöhnlich die **Personalpronomen sie und er** verwendet. Ist das **Geschlecht (und damit auch Pronomen)** einer Person **unbekannt**, bieten sich verschiedene Möglichkeiten einer (zunächst) **geschlechtsneutralen Bezugnahme**:

1. Verwendung des gesamten Namens oder nur Vornamens, z.B.:

*Unser*e nächste*r Redner*in ist Kim Müller.*

Als nächstes ist Kim Müller von der Interessensvertretung am Wort.

2. Verwendung von unpersönlichen oder geschlechtsneutralen Pronomen, z. B.:

alle, diejenigen, jene

3. Verwendung von Neopronomen

Neopronomen im Deutschen			
1. Fall	2. Fall	3. Fall	4. Fall
dey	deren	demm	demm
ens	ens	ens	ens
hen	hens	hem	hen
nin	nims	nim	nin
per	pers	per	per
they	their	them	them
xier	xieser	xiem	xien



Grundsätzlich gilt:

Wenn die **Möglichkeit zum persönlichen Austausch** oder zur **Nachfrage** besteht, kann die Frage nach dem gewünschten Pronomen ein **Zeichen von Wertschätzung** sein ([Universität Leipzig \[o.J.\]](#)). Trans*, nicht-binäre oder inter Personen können beispielsweise verschiedene Pronomen verwenden (und tun dies auch).

³ Siehe zu diesem Thema auch insbesondere den [Genderleitfaden der Universität Leipzig](#) sowie den Leitfaden [“Geschlechtersensible Sprache – Dialog und Augenhöhe” \(2021\)](#)

4.2. Persönliche Anredeformen und Titel⁴

Geschlechtergerechte und inklusive Sprache beginnt bereits bei der Anrede. Da beim Erstkontakt in der Regel keine persönlichen Informationen zur anderen Person vorliegen, empfiehlt es sich, die **Begrüßungsformel** folgendermaßen zu gestalten:

1. Begrüßungsformel, gefolgt von Vor- und Nachname(n):

- Guten Morgen/Tag Kim Müller!
- Hallo Kim Müller!
- Sehr geehrt* Kim Müller
- Lieb*/Liebe*r Kim Müller

2. Begrüßungsformel ohne Erwähnung des Namens:

- Guten Morgen/Tag!
- Hallo!

3. Begrüßungsformel ohne Bezugnahme auf eine bestimmte Person:

- Sehr geehrte Kommissionsmitglieder
- Liebe Mitarbeitende der Administration
- Sehr geehrtes Team der Institution X

Einige universitätsspezifische Anredeformeln und Titel ([Universität Bielefeld 2022 – Gendersensible Sprache](#)):

Sehr geehrte Professor*innen

Liebe Kolleg*innen

Prof*in

Dr*in | Dr.in

Dipl.-Päd*in

Dipl.-Ing*in

Magister*in | Mag./Mag.a

! Für akademische Titel in englischer Sprache wird grundsätzlich keine geschlechtsspezifische Anredeform verwendet (siehe [Universität Wien 2022 – Gender-inclusive language](#)):

Bachelor of Arts (BA)

Master of Arts (MA)

Doctor of Philosophy (PhD)

⁴ Die Inhalte dieses Abschnitts wurden weitgehend übernommen aus: [Universität Leipzig \(2002\) – Geschlechtergerechte Sprache](#)

Die eigene Anrede kommunizieren

Es lässt sich an vielen Stellen in der Kommunikation deutlich machen, dass eine **geschlechtergerechte Ansprache ein persönlich wichtiges Anliegen** darstellt. Beispielsweise kann das **eigene Pronomen an passenden Stellen angegeben** und anderen damit **Offenheit für eine faire Sprachverwendung** signalisiert werden. Der eigene Name wird dabei um das eigene Pronomen ergänzt (**Vorname Nachname, Pronomen**). So bietet es sich etwa an, in der **E-Mail-Signatur, in Fußnoten, bei Zoom und anderen Video-konferenztools** oder auch auf **Präsentationsfolien** auf das eigene gewünschte Pronomen hinzuweisen:

Kim Müller, BA (**sie/ihr**)
Administration | Organisation
kim.mueller@admin.at

Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung!
Mit besten Grüßen
Kim Müller, BA (**er/ihm**)

Kim Müller (she/her)



Über einen zusätzlichen Hinweis (z.B. in der Mail-Signatur) kann auch signalisiert werden, dass geschlechtergerechte Kommunikation wichtig ist: **„Bitte teilen Sie mir gerne mit, wenn ich künftig eine andere Anrede als die verwendete nutzen sollte.“**

In der mündlichen Kommunikation können die eigenen bevorzugten Pronomen auch einfach direkt mitgeteilt werden:

„Guten Morgen! Ich bin Kim Müller und meine Pronomen sind they/them.“

„Für alle jene, die mich noch nicht kennen: Mein Name ist Kim Müller und meine Pronomen sind sie/ihr.“

Auch hilfreich:

[Liste über geschlechtsneutrale Verwendung "typischer Uni-Begriffe"](#)

[Gendergerechte Sprache im universitären Alltag](#)

[Gendergerechte Sprache im Unialltag](#)

5. Stereotype und sexistische Ausdrucksformen vermeiden

5.1. Symmetrie

Männer, Frauen und andere Geschlechter sind symmetrisch zu benennen und gleichwertig darzustellen.

Zu vermeiden:	Aktuell empfohlen:
Der neue US-Präsident Joe Biden wurde von seiner Frau Jill begleitet.	Der neue US-Präsident Joe Biden wurde von seiner Frau Jill Jacobs Biden begleitet.
Familie Hans Maier	Familie Maier

5.2. Keine diskriminierenden Sprachbilder

Eine geschlechtergerechte Sprache hat auch zum Ziel, keine Sprachbilder zu verwenden, die stereotype Rollenbilder reproduzieren oder Sexismus⁵ und Genderismus⁶ befördern.

Zu vermeiden:	Aktuell empfohlen:
Mütterberatung	Elternberatung
Mannschaft	Team, Gruppe
das starke/schwache Geschlecht	<i>überhaupt zu vermeiden</i>
ein ganzer Mann sein / seinen Mann stehen	<i>überhaupt zu vermeiden</i>
Zimmermädchen	Zimmerservice
Putzfrau	Reinigungskraft

5.3. Keine Annahmen über geschlechtliche Identität

Annahmen über Personen und deren Geschlecht, etwa durch Verwendung von Ausdrücken, die Binarität voraussetzen, sind zu vermeiden.

Zu vermeiden:	Aktuell empfohlen:
schwängere Frauen	schwängere Personen
menstruierende Frauen	Menschen, die menstruieren/ mit Menstruation

⁵ **Sexismus** ist eine Art von Diskriminierung auf Basis des Geschlechts. Sexismus ist auch die Vorstellung, dass Geschlechter eine Ordnung oder Reihenfolge haben. Zum Beispiel die Vorstellung, dass Männer mehr wert sind als Frauen ([Bundeszentrale für politische Bildung 2022](#)).

⁶ **Genderismus** (*genderism*) bezeichnet die grundlegende Annahme, dass Menschen ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht in einem binären Geschlechtersystem entsprechen müssen. Ausdrücke wie "beide Geschlechter" sind aus diesem Grund zu vermeiden ([GLSEN – Gay Lesbian and Straight Education Network 2022](#)).

6. Weiterführende Literatur, hilfreiche Links und Anlaufstellen

Literatur

AK Feministische Sprachpraxis (2011) *Feminismus schreiben lernen*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag.

APA Style (2019a) „Gender“, <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/gender> [5.6.2022].

APA Style (2019b) „Singular ‚They‘“, <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/grammar/singular-they> [5.6.2022].

Baumgartinger, Persson Perry (2008) „Von Emanzipation und Pathologisierung, Ermächtigung und Sprachveränderungen“, https://web.archive.org/web/20131231002049/http://www.liminalis.de/2008_02/Liminalis-2008-Baumgartinger.pdf [5.6.2022].

En, Boka/Humer, Tobias/Petričević, Marija/Ponzer, Tinou/Rauch, Claudia/Spiel, Katta (2021) *Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe. Leitfaden*, https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:8029ba34-d889-4e64-8b15-ab9025c96126/210601_Leitfaden_geschl-Sprache_A5_BF.pdf [5.6.2022].

Hornscheidt, Lann/Sammla, Ja'n (2021) *Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht?: Ein PraxisHandbuch zu Gender und Sprache*. Insel Hiddensee: w_orten & meer.

Hornscheidt, Lann (2015) *feministische w_orte: ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer Linguistik*. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag.

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.

Ivanov, Christine/Lange, Maria/Tiemeyer, Tabea/Ptok, Martin (eds.) (2019) “Geschlechtergerechte Sprache in der Wissenschaft. Gebrauch und Motivation”, in: Göttinger Centrum für Geschlechterforschung (ed.) *Gender(ed) Thoughts – Working Paper Series*, http://www.gendered-thoughts.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/genderedthoughts_vol02_ivanov_et_al_2019.pdf [5.6.2022].

Sczesny, Sabine/Formanowicz, Magda/Moser, Franziska (2016) “Can Genderfair Language Reduce Gender Stereotyping and Discrimination?”, in: *Frontiers in Psychology* 7, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00025/full> [5.6.2022].

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.

Links

[Feministisch-Sprachhandeln.org](https://www.feministisch-sprachhandeln.org)

Leitfaden der Universität Berlin zu antidiskriminierendem Sprachgebrauch

[Geschichtsgendern.de – Genderwörterbuch](https://www.geschichtsgendern.de)

Liefert einen Überblick über zahlreiche alternative gendergerechte Ausdrücke sowie allgemeine Informationen und hilfreiche Tipps zum gendergerechten Formulieren.

[NichtbinärWiki](https://www.nichtbinarwiki.de)

Erläuterungen zu Begriffen, die sich auf nicht-binäre Geschlechtsidentitäten beziehen

[Queer-lexikon.net](https://www.queer-lexikon.net)

Nachschlagewerk rund um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und dem damit verbundenen Sprachgebrauch

[Plus Reportage: Unser Hirn spricht Männersprache!](https://www.plusreportage.de)

Anlaufstellen (Graz)

[Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz](https://www.koordinationsstelle.graz.ac.at)

[Referat Queer \(ÖH\)](https://www.referat.queer.oez.gaz.ac.at)

[Verein Frauenservice Graz](https://www.verein.frauenservice.graz.ac.at)