



## HOCHSCHULE REUTLINGEN

# Gendergerechte Sprache

Empfehlungen für Hochschulangehörige

November 2021



## Gründe für eine genderechte Sprache

Der Hochschule Reutlingen ist die Gleichstellung aller Geschlechter ein zentrales Anliegen. Dazu zählen Personen mit diversem, männlichem und weiblichem Geschlecht sowie Personen, die sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen.

Sprache nimmt einen wesentlichen Einfluss auf das gesellschaftliche Denken, sie kann ausschließen und unsichtbar machen. Unser Ziel ist es deshalb, eine Ausdrucksweise zu verwenden, mit der sich alle Personen angesprochen und integriert fühlen. So können wir ein gesellschaftliches Zusammenleben fördern, in dem gleiche Chancen geschaffen werden können.

Wir sind uns bewusst, dass es viele Argumente für oder gegen eine genderechte Sprache gibt. Und wir möchten denjenigen, die gerne genderechter Schreiben möchten, Tipps geben, wie dies gelingen kann.

## EMPFEHLUNGEN FÜR EINE GENDERECHTE UND VERSTÄNDLICHE SPRACHE

Mit den richtigen Strategien gelingt genderechte Sprache ohne komplexe Sätze. Dabei hilft es, bewusst und kreativ mit Sprache umzugehen. Die Hauptschwierigkeit besteht darin, einen genderechten und gut lesbaren Text zu verfassen. Die folgenden beiden Strategien sollen helfen, Texte genderecht und gleichzeitig ansprechend zu gestalten:

1. Machen Sie alle Geschlechter sichtbar
2. Verwenden Sie genderneutrale Formulierungen und stellen Sie Sätze um

Die Empfehlungen richten sich u.a. nach den [Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen](#) der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Es ist uns ein zentrales Anliegen, dass sich Personen aller Geschlechter an der Hochschule angesprochen fühlen können. Daher erweitern wir mit den Empfehlungen den Leitfaden aus dem Jahr 2012, der männliche und weibliche Personen adressiert. Mit einer Sprache, die Personen aller Geschlechter anspricht, versteht sich die Hochschule Reutlingen als ein Ort von Vielfalt und Inklusion. So sollen sich an der Hochschule Studierende, Mitarbeitende, Forschende und Lehrende aller Geschlechter auf Augenhöhe begegnen und mit und voneinander lernen können.

An den Empfehlungen haben mehrere Hochschulangehörige aus unterschiedlichen Bereichen mitgewirkt. Da sich Sprache verändert und sich Sprache in Fachgebieten, Fakultäten und Personengruppen unterscheidet, freuen wir uns auf Ihre Rückmeldungen, Ideen und Anregungen.

Das Team der Gleichstellungsbeauftragten & Stabsstelle Gleichstellung & Diversity  
[gleichstellung@reutlingen-university.DE](mailto:gleichstellung@reutlingen-university.DE)

### I. MACHEN SIE ALLE GESCHLECHTER SICHTBAR

Genderecht formulieren bedeutet, alle Geschlechter sprachlich sichtbar und hörbar zu machen. So sollte zum Beispiel in allen Texten, in denen Frauen, Personen mit einer diversen Geschlechtsidentität oder Personen, die sich keiner Geschlechtsidentität zugehörig fühlen, gemeint sind oder gemeint sein könnten, dies auch explizit dargelegt werden.

### UNTERSTRICH, GENDERSTERNCHEN & DOPPELPUNKT ANSTELLE VON BINÄRE SPRACHE

Grundsätzlich ist die Verwendung der binären Sprache nicht sinnvoll, da nicht alle Geschlechter berücksichtigt werden. Wird diese nun doch verwendet, sollte insbesondere auf die Verwendung der

Klammer verzichtet werden. Die weibliche Bezeichnung wird zu einem Anhängsel der männlichen und als unwichtiger empfunden.

„Student(in)“, „Student/in“ oder „StudentIn“



Häufig werden auch feminin-maskuline Bezeichnungspaare verwendet (z.B. Kolleginnen und Kollegen). Zwar werden hier Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt, aber nicht Personen, die sich keinen dieser Geschlechter zuordnen.

Empfohlen wird anstelle von Klammern, Schrägstrich und Binnen-I die Nutzung von nicht-binärer Sprache. Der **Unterstrich**, das **Gendersternchen** und der **Doppelpunkt** zeigen den „Gendergap“ auf. Sie stehen für diverse, männliche und weibliche Personen sowie Personen, die sich keinem Geschlecht zuordnen:

„Student\_in“, Student\*in“ oder „Student:in“



Aufgrund der Kompatibilität mit manchen Vorlese-Anwendungen und der damit verbesserten Barrierefreiheit wird hier der Doppelpunkt empfohlen.

## GENDERGERECHTE ANREDE

Personen aller Geschlechter können direkt mit ihrem Vor- und Nachnamen angesprochen werden. Dies vermeidet die Anrede mit „Frau“ und „Herr“ und schließt Personen, die sich den Geschlechtern weiblich und männlich nicht zugehörig fühlen, nicht aus. Zudem vereinfacht die Anrede mit Vor- und Nachnamen eine versehentlich falsche Anrede insbesondere in internationalen Kontexten.

„Guten Tag **Vorname Nachname**“ oder „Hallo **Vorname Nachname**“



Eine Alternative bietet die **Verwendung genderneutraler Begriffe**. Dies ermöglicht ebenso eine Sprache, von der niemand ausgeschlossen wird.

„Sehr geehrtes **Publikum / Team / Mitarbeitende**“



Wenn bekannt ist, dass genderneutrale Personen gemeint sind, so soll darauf geachtet werden, dass das Geschlecht korrekt wiedergegeben wird.

„zuständige Ansprechpartnerin ist Professorin Vorname Nachname“



Auch bei der Titelbezeichnung und deren Abkürzung kann das Geschlecht berücksichtigt werden, sofern dies der offiziellen Titelbezeichnung entspricht.

„Prof.’in“ oder „Mag.’a“



## VORSTELLUNG MIT EIGENEM PRONOMEN

Zudem können Personen in ihrer Selbstvorstellung (z.B. in ihrer E-Mail Signatur) ihr Pronomen angeben (z.B. „sie / ihr“, „er / ihm“ oder „er\_sie / ihm\_ihr“ bzw. „sie\_er / ihr\_ihm“).

## II. GENDERNEUTRALE FORMULIERUNGEN & SATZUMSTELLUNGEN

Eine Sprache, von der niemand ausgeschlossen wird, kann auch durch genderneutrale Formulierungen erzielt werden. Das wahrscheinlich wertvollste Hilfsmittel beim gendergerechten Formulieren und Umformulieren von Texten ist die Loslösung von einem vorgegebenen Satzbau. Sinnvolle Satzumstellungen können Problemfälle wesentlich entschärfen.

### GENDERNEUTRALE PERSONENBEZEICHNUNGEN & FORMULIERUNGEN

Häufig gelingen gendergerechte Formulierungen, wenn Partizipien eingesetzt werden. „Die Studierenden“ oder „die Stellvertretenden“ können also als Ausweichformen dienen. Manche Pluralformen von Personenbezeichnungen sind auch schon an sich genderneutral (z.B. „die Angestellten“). An die Stelle von Personenbezeichnungen können genderneutrale Formulierungen treten. Einige Bezeichnungen lassen sich mit Hilfe der Endungen „-person“ oder „-kraft“ umschreiben und ersparen damit die Nennung aller Geschlechter.

„die Beamtschaft“, „das Dezernat“, „die Ansprechperson“ oder „die Assistentkraft“ 

### ERSETZEN VON SUBSTANTIVEN DURCH VERBEN

Das Ersetzen von Substantiven durch Verben ermöglicht eine genderneutrale Formulierung.

Anstelle von „Bewerber müssen“: „Wer sich bewirbt muss“ 

### WEGLASSEN VON PRONOMEN

Die Benennung von Personen mit ihren Pronomen (z.B. „ihres“, „seiner“) kann langatmig werden. Einfacher wird es, wenn diese weggelassen oder ersetzt werden.

„Professor:innen dürfen in der Ausübung der Lehrtätigkeit...“ 

Zudem können persönliche Pronomen (z.B. „er“) durch unpersönliche Pronomen (z.B. „alle“, „welche“, „jene“, „wer“) ersetzt werden.

„Ich stelle denjenigen die Bescheinigung aus, die danach fragen.“ 


### VERWENDUNG DES PASSIVS


In manchen Fällen können Personenbezeichnungen vollständig weggelassen werden. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass Zuordnungen eindeutig bleiben.

„Das Kursmaterial wird zeitnah zur Verfügung gestellt“ 

### DIREKTE ANREDE

Eine gute Möglichkeit, auf Personenbezeichnungen zu verzichten, ist die direkte Anrede. Etabliert hat sich dies vor allem in Briefen und allgemeinen Hinweisen, da der Text hierdurch persönlicher und ansprechender erscheint.

Anstelle von „Die Mitarbeiter bekommen eine schriftliche Mitteilung“:  
„Ihnen wird schriftlich mitgeteilt“ 

„Liebe Bibliotheksbenutzende, Sie dürfen die Bücher nur hier einsehen.  
Mitgebrachte Taschen legen Sie bitte in den Schließfächern ab.“ 



### GENERALKLAUSELN

Generalklauseln werden einem Text vorangestellt und erklären, dass aus Gründen der Ästhetik oder der Lesbarkeit männliche Personenbezeichnungen benutzt werden und Frauen bzw. alle Geschlechter „mitgemeint“ sind. Solche Klauseln erfüllen nicht die Anforderungen an gendergerechte Sprache. Die Anmerkungen sind oft nur in einer Fußnote platziert und schwer zu finden. Wird man auf sie aufmerksam, werden sie im Laufe des Textes häufig vergessen oder nicht mehr beachtet. Es wird kein Bewusstsein für die Gleichwertigkeit und Selbstverständlichkeit von Personen aller Geschlechter ermöglicht.

### GENERISCHES MASKULINUM

Bei der Benutzung des generischen Maskulinums dient die männliche Form als Oberbegriff für eine Personengruppe, die sich aus allen Geschlechtern zusammensetzt (z.B. „Mitarbeiter“). Diverse, weibliche sowie Personen die sich keiner Geschlechtsidentität zugehörig fühlen, bleiben auf diese Weise sprachlich unsichtbar und werden gedanklich ausgeschlossen.

„Wir suchen einen Mitarbeiter (m/w/d)“ oder „Die Teilnehmer haben gelernt“



## HILFSTELLUNGEN & WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Das [Genderwörterbuch](#) und das [Projekt Genderleicht.de](#) bieten Hilfestellungen, wie geschickt gegendert werden kann.
- Mit dem [GEND-O-MAT \(uni-weimar.de\)](#) kann eine gute Selbstreflexion durchgeführt werden.

## LITERATUR

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020). Frau – Mann – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte\\_Option/Dritte\\_Option\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html) (03.02.2021)

Bundeskonferenz Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2019). Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte. <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-05-19-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen.pdf> (02.02.2021)

Fütty, Tamás Jules; Höhne, Marek Sancho; Llaveria Caselles, Eric (2020). „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\_innen. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Berlin [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet\\_i\\_beschaeftigung\\_u\\_beruf.pdf;jsessionid=642420AFE3C38CD3A09731FB7C33D706.2\\_cid360?blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf;jsessionid=642420AFE3C38CD3A09731FB7C33D706.2_cid360?blob=publicationFile&v=7) (20.05.2021)

Hackstein, O. (18.10.2021). *Grammatik im Fegefeuer*. FAZ, 242.

Rechtsschreibrat (2018). Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018 - Revidierte Fassung aufgrund des Beschlusses des Rats vom 16.11.2018. [https://www.rechtsschreibrat.com/DOX/rfdr\\_2018-11-28\\_anlage\\_3\\_bericht\\_ag\\_geschlechterger\\_schreibung.pdf](https://www.rechtsschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf) (02.02.2021)