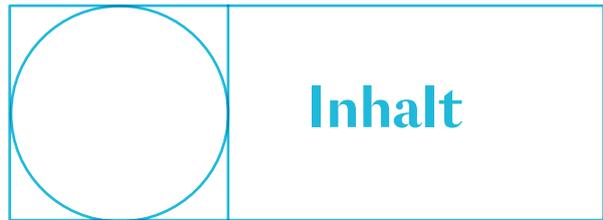


# LEITFADEN ZU GENDERGERECHTER SPRACHE AN DER TU HAMBURG

Erarbeitet im „Arbeitskreis Gendergerechte Sprache“  
des Akademischen Senates der TU Hamburg  
Februar 2022



<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>EMPFEHLUNGEN</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>GENDERINCLUSIVE ENGLISH LANGUAGE</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>ANWENDUNGSBEISPIELE</b>	<b>7</b>
	An der Hochschule häufig verwendete Begriffe und alternative Formulierungsvorschläge	7
	Statusgruppen der TU Hamburg	7
	Stellenausschreibungen	8
	Gendergerechte Darstellung in der Bildsprache	8
<b>5</b>	<b>FRAGEN UND IMPULSE ZUR SELBSTREFLEXION</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>WARUM GENDERN WICHTIG IST</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>GLOSSAR</b>	<b>14</b>
<b>8</b>	<b>LINKLISTE ZU WEITERFÜHRENDEN INFORMATIONEN</b>	<b>15</b>
<b>9</b>	<b>LITERATUR</b>	<b>16</b>

# 1

## Einleitung

Das Ziel von uns allen an der TU Hamburg ist, die Zukunft unserer Gesellschaft fortschrittlich zu gestalten. Nicht nur in Forschung und Wissenschaft, sondern auch in Lehre und Ausbildung. „Technik für die Menschen“ ist der Kerngedanke der TU Hamburg und „für die Menschen“ bedeutet vor allem auch „mit den Menschen“. Wir alle an der TU Hamburg richten unsere Forschung und Lehre nach diesem Leitsatz aus und streben nach nachhaltigen Lösungen, die einen Beitrag zur positiven Zukunftsgestaltung leisten.

Dazu zählt unter anderem ein inklusives Umfeld, in dem sich alle Menschen angesprochen fühlen. Denn die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen uns, dass die soziale Dimension gendergerechter Sprache eine wichtige Rolle spielt. Das Brechen mit geschlechterspezifischen Rollenbildern und Erwartungen hat das binäre Gedankenkonstrukt durch ein breites Spektrum an Geschlechtsidentitäten ersetzt. Mit welchen gesellschaftlichen Rollen sich Menschen identifizieren, findet unabhängig vom zugeschriebenen Geschlecht statt.

Gemeinsam können wir dieses inklusive Umfeld und die Sichtbarkeit durch eine gendergerechte Sprache schaffen. Dieser Leitfaden soll uns allen dafür Empfehlungen und Hintergrundwissen für einen inklusiven Hochschulalltag in Schrift und Sprache geben.

In den Empfehlungen wird vorgestellt, worauf wir in unserer alltäglichen Kommunikation achten können, um unsere Sprache gendergerecht zu gestalten. Dabei geht es explizit um hochschulrelevante Kommunikationsformen wie Lehre, E-Mails, Reden oder Formulare. Im ausführlichen Anhang befindet sich zusätzlich ein kompakter Überblick für alle Interessierten mit vertiefenden Infos, Beispielen und Checklisten.

Im Rahmen der Arbeit zu diesem Leitfaden wurden auch die rechtlichen Rahmenbedingungen betrachtet: Bereits am 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht einen [Beschluss](#) gefasst, welcher die Diskriminierung von Menschen anerkennt, die nicht im binären Geschlechterbild (Frau und Mann) einzuordnen sind, und der ihnen damit das Recht auf einen eigenständigen positiven Personenstand, die persönliche Ansprache und den Schutz gegen Diskriminierung zuspricht.

Seit dem 15.06.2021 dürfen auf [Anregung der Hamburgischen Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke \(BWFGB\)](#) „[...] für sämtlichen Schriftverkehr der Verwaltung nach Innen und Außen [...]“ gendergerechte Formulierungen verwendet werden. Einzige Ausnahmen sind immer noch der Erlass oder die Änderung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die weiterhin nach den Richtlinien von 1995 binär Frauen und Männer explizit ansprechen müssen.

# 2

## Empfehlungen

### Aktives Gendern mit Genderstern \*

Aktives Gendern bedeutet, auch Genderidentitäten außerhalb des Binären anzusprechen. An der TU Hamburg wollen wir einheitlich den **Genderstern** nutzen. Wo immer eine Gruppe von Menschen angesprochen wird, können dafür folgende Formulierungen genutzt werden:

- Liebe Student\*innen, Mitarbeiter\*innen, ...
- In Protokoll-Vorlagen steht bspw. „Autor\*in: ...“ und kann von den Student\*innen dann entweder in der gegenderten Form genutzt werden oder zu Autorin oder Autor angepasst werden
- in Markdown-Formaten, in denen der Stern häufig noch Zusatz-Funktionen zur Text-Formatierung bietet, kann der Genderstern als \\* mit einem Backslash geschrieben werden, um den Stern als reines Zeichen zu interpretieren.

### Gendern in der gesprochenen Sprache

Auch gesprochen kann gendert werden. Der Genderstern wird dabei durch eine **kurze Sprechpause** ausgesprochen – einen sogenannten Glottisschlag. So wird allen Personen in der schriftlich aktiv gegenderten Form auch sprachlich ein Raum gegeben.

- „Hallo liebe Student [Pause] innen, schön, dass Sie alle heute zur Vorlesung erschienen sind.“
- „Ganz besonders danke ich in diesem Zuge auch den Mitarbeiter [Pause] innen des TVP.“

Das passive Gendern kann natürlich auch genutzt werden.

### Passives Gendern mit neutraler Formulierung

Um alle Menschen anzusprechen, gibt es weiterhin die Möglichkeit zur neutralen Formulierung. Hierbei wird bewusst eine Ansprache verwendet, die Menschen über ihre **Zugehörigkeit oder Tätigkeit** einschließt.

- Liebe Mitarbeitende
- Sehr geehrte Studierende, sehr geehrtes Personal

### Pronomen

Im Deutschen verwenden wir viele Pronomen – wenn wir nicht den Namen oder die Funktion von einer Person oder einer Gruppe nutzen, formulieren wir mit Pronomen:

- „Gibt es jemanden, der hier mithelfen kann?“
- „Jede muss im Labor eine Schutzbrille tragen“

Dabei nutzen wir häufig entweder eine feminine oder maskuline Form. Schriftlich kann dort sehr einfach mit dem Genderstern aktiv gendert werden, mündlich bieten sich andere **Umformulierungen** eher an.

- „Wärtet ihr bereit mitzuhelfen?“  
„Ich brauche Hilfe – wer hat Zeit, mitzumachen?“
- „Jede\*r muss im Labor eine Schutzbrille tragen. / Alle müssen eine Schutzbrille tragen.“

Zudem ist es respektvoll, **Pronomen nicht einfach anzunehmen**, Menschen also nicht einfach als „er“ oder „sie“ zu bezeichnen, wenn über sie gesprochen wird. Es kann höflich gefragt werden und anschließend das persönlich verwendete Pronomen genutzt oder die Person mit ihrem Namen angesprochen werden. Hilfreich ist es, die eigenen Pronomen zum Beispiel in der E-Mail Signatur oder dem eigenen Personenprofil aufzuführen.

## Formulare

Bei Onlinemasken und in vergleichbaren Fällen sind folgende **Möglichkeiten zur Auswahl** anzubieten, um die aktuelle Rechtslage zu erfüllen:

- keine Angabe
- divers
- weiblich
- männlich

## Abschlussarbeiten

Abschlussarbeiten der TU Hamburg unterliegen der deutschen oder englischen Rechtschreibung. Bisher gibt es keine offizielle Regel in der deutschen Rechtschreibung, die den Gebrauch des Gendersterns festlegt. Aber es sei an dieser Stelle explizit darauf hingewiesen, dass in Abschluss-Dokumenten gegendert werden kann und dadurch keine Nachteile entstehen sollen. Deshalb soll mit diesem Leitfaden die Grundlage für einen offenen Dialog zwischen Prüfer\*innen und Geprüften gegeben werden.

- Die Prüfer\*innen sind letztendlich für die Bewertung der Arbeiten verantwortlich. Sie können sich damit für Gendergerechtigkeit in wissenschaftlichen Arbeiten entscheiden, auch wenn es nicht verpflichtend ist.
- Die meisten Institute haben ihre eigenen Vorlagen für Abschlussarbeiten und Präsentationen – in diesen könnten gleich gegenderte Formulierungen z.B. für „Autor\*in“, „Prüfer\*in“ etc. genutzt werden.
- Es soll Prüflingen auf keinen Fall ein Nachteil entstehen, wenn sie sich an den Empfehlungen dieses Leitfadens orientieren.

## Andere Formen des Genderns

Häufig fällt auf, dass sowohl Binnen-I, als auch Klammern oder Schrägstriche immer noch verwendet werden, um neben Männern auch Frauen in Wort und Schrift zu adressieren. Mit diesen Formen wurde das generische Maskulinum (rein männliche Ansprache) auf Frauen erweitert.

Um die Ansprache jetzt noch über das binäre hinaus inklusiv zu gestalten, hat sich die Sprache zum aktiven Gendern weiter entwickelt.

Geschlechterinklusiv und vor allem die Vielfalt der Geschlechter (und Gender) deutlich machend ist hingegen die Verwendung des Gendersterns. So können alle Menschen unabhängig ihres Geschlechts mitgesprochen und mitgedacht werden.

Der Doppelpunkt erfüllt als Genderzeichen den selben Zweck, warum wir uns an der TU Hamburg aber für den Genderstern entscheiden, ist in Kapitel 6 zu finden.

# 3

## Gender Inclusive English Language

Unlike German, there are few gender markers in English. These are pronouns and possessives and some nouns that have gender-specific endings. An inclusive and non-discriminatory language can be achieved by paying attention to the following details:

### Gendered Nouns

There are some words that stem from the word man, especially in professional titles. To avoid a lack of representation and thus prevent the reinforcement of social stereotypes, here are some common expressions and their possible substitutions.

- in university context: freshman and chairman - gender neutral formulation as first-year student and chair/ chair person
- policeman, fireman, postman - replacement by police officer, fire fighter, postal worker
- man, mankind in a general use can be replaced by person and humanity

### Pronouns

Instead of using „he“ or „she“ to address singular persons, the English language allows to use the singular „they“ as a pronoun.

- „My student has prepared a short presentation - they will present today.“
- „Who is the customer for my product? What do they want? How can I offer my experience as comprehensively as possible?“

Of course, the use of phrases in the plural is possible as well with “they/them” pronouns.

### Who is addressed?

Be aware who the people you want to address are. Include everyone by choosing neutral forms without addressing gender. If it seems important to address a certain group directly, do so.

# 4

## Anwendungsbeispiele

### An der Hochschule häufig verwendete Begriffe und alternative Formulierungsvorschläge

Nachstehende Tabelle gibt in der Hochschule häufig zu adressierende Gruppen in bisherigen Formen, sowie genderneutrale oder genderinklusive Alternativen an.

ZIELGRUPPE	MÖGLICHE ANSPRACHE
gesamte Hochschule	Sehr geehrte Hochschulmitglieder
Studierende	Sehr geehrte Studierende

BISHER	AKTIVES GENDERN	PASSIVES GENDERN
Prüfer	Prüfer*in	Geprüft durch.../Geprüft von...
Benutzer	Benutzer*in	Verwendet von ...
Antragsteller	Antragsteller*in	die antragstellenden Personen

### Statusgruppen der TU Hamburg

SINGULAR	PLURAL - GENDERINKLUSIV	PLURAL - GENDERNEUTRAL
der*die Student*in	die Student*innen	die Studierenden
der*die Professor*in	die Professor*innen	-
der*die Mitarbeiter*in	die Mitarbeiter*innen	die Mitarbeitenden
der*die Ingenieur*in	die Ingenieur*innen	-
der*die Prüfer*in	die Prüfer*innen	die Prüfenden
der*die Lehrende	-	die Lehrenden
der*die Wimi	-	die Wimis

## Stellenausschreibungen

Auch bei Stellenausschreibungen ist wichtig, dass sich alle potentiellen zukünftigen Mitarbeiter\*innen der TU angesprochen fühlen. Die Ausschreibungen auf der TU-Website oder im FHH-Stellenportal nutzen dafür bisher folgende Regeln:

Meist wird eine neutrale Formulierung für die Stellenausschreibung verwendet. Beispiele hierfür wären:

- **Mitarbeit im Projekt gesucht**
- **studentische Hilfskraft**
- **Abteilungsleitung**

Ist es nicht möglich, eine neutrale Formulierung zu wählen, kann die aktiv gegenderte Form (z.B. Ingenieur\*in) genutzt werden und der Zusatz (w/m/d).

Auch in der Ausformulierung des beschreibenden Textes zur Stelle sollte dann natürlich weiter gegendert werden. Bei Formulierung der Aufgaben und Kompetenzen sprechen Beschreibungen, die nicht auf geschlechterstereotypen Vorstellungen basieren, eine breitere Gruppe von möglichen neuen Mitarbeiter\*innen an.

## Gendergerechte Darstellung in der Bildsprache

Lasst uns nicht nur in gesprochenem und geschriebenem Wort auf eine gerechte Ansprache aller Menschen achten – viel wird auch über Bilder kommuniziert. Fotos oder Graphiken finden sich in vielen Dokumenten und wir können bei der Verwendung dieser darauf achten, nicht ausschließlich die vielen Männer der TU Hamburg zu zeigen. Es kann darauf geachtet werden, Männer in der Anzahl nicht häufiger abzubilden als andere Personen.

Auf Bildern ist eine gleichwertige Darstellung wichtig. Hierbei ist auf die Positionierung zu achten. Körpersprache, die Interaktion und Anteil am Bild können balanciert dargestellt werden – ein Miteinander im Forschungs- und Lehr- oder Arbeitsalltag zeigen. Es ist wichtig, dass Frauen und andere Geschlechtsidentitäten dabei nicht in den Hintergrund, an die Seite gerückt oder kleiner dargestellt werden, während zum Beispiel ein Mann am Podium steht.

Rollenklischees oder plakative genderstereotype Darstellungen wollen wir vermeiden. Die TU Hamburg zeichnet sich durch die Vielfalt ihrer Mitarbeiter\*innen und Studierenden aus – das kann dann auch gerne in Bildern gezeigt und beworben werden. Wir arbeiten daran, unseren Gleichstellungsplan zu erfüllen, und dabei wird auch das Repräsentations-Material unserer Universität eine Rolle spielen. [1]

# 5

## Fragen und Impulse zur Selbstreflexion

Um eine diversitätsbewusste Lernumgebung für Student\*innen schaffen zu können, müssen wir uns zunächst die richtigen Fragen stellen. Fragen, durch die wir Diskriminierung und Ausgrenzung besser erkennen und ihnen aktiv entgegen wirken können. Fragen, mit denen wir unsere Vorbildfunktion bewusster wahrnehmen und einsetzen können. Solche Fragen sind im Folgenden als Impuls zur Selbstreflexion unter verschiedenen Aspekten der Hochschullehre zusammengefasst. Die Fragensammlung wurde auf Basis verschiedener Broschüren formuliert. [2] [3]

### Lehrmethoden

- **Machen Sie Ihre Student\*innen darauf aufmerksam, wie Stereotype die Wahrnehmung eines Themas prägen können?**
  - Die stereotypen Eigenschaften, die weiblich und männlich gelesenen Kindern zugeschrieben werden, haben z.B. Einfluss auf ihre Schulfachwahlen: Naturwissenschaften sind typische „Jungenfächer“, weil weiblich gelesenen Personen weniger Rationalität zugeordnet wird. [4]
- **Bilden Sie in Ihrem Lehrmaterial Menschen in Vielfalt ab?**
  - Die Protagonist\*innen in naturwissenschaftlichen Beispielen sind häufig männlich (und weiß) dominiert: männliche Schüler, männliche Ingenieure, männliche Professoren.
- **Binden Sie Methoden zur Selbstreflexion in Ihre Lehre ein?**
  - Nach Projekten, Gruppenarbeiten, Vorträgen oder auch in Konflikten können sich Student\*innen durch die Fragen „Was hast du gemacht? Was hast du gedacht? Was hast du gefühlt?“ mit ihrem Teamverhalten auseinander setzen.

- **Wenden Sie in der Lehre Strategien an, die eine sichere und diskriminierungsfreie Lehrumgebung für alle Teilnehmer\*innen ermöglicht?**
  - Es werden keine sexistischen Bilder und Kommentare gestattet und ein bewusster Umgang mit Nähe und Distanz gepflegt: Respekt vor persönlichen Grenzen auf physischer und psychischer Ebene.
- **Berücksichtigen Sie bei der Motivation die Vielfalt von Student\*innen?**
  - Student\*innen mit Kindern und anderen familiären Verantwortungen können einem hohen zeitlichen Anspruch an das Selbststudium nicht im selben Maße gerecht werden wie unabhängige Student\*innen.

### Lehrinhalte

- **Zeigen Sie in Ihren Fallbeispielen die Diversität von Menschen?**
  - Ingenieur\*innen und Forscher\*innen sind divers im Hinblick auf Geschlecht, Herkunft, Religion etc.
- **Wenn Sie Bilder verwenden, bilden diese reale gesellschaftliche Gruppen ab?**
  - Gruppen von Führungspersonen oder Wissenschaftler\*innen bilden Diversität im Hinblick auf Geschlecht, Herkunft, Religion etc. ab.
  - Gruppen von Student\*innen sind divers im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion etc.
- **Reproduzieren Ihre Fallbeispiele Klischees und Stereotype?**
  - Der Mann ist Ingenieur, die Frau Assistentin.
  - Mann als Familienversorger, Frau als Mutter und Hausfrau.

- **Thematisieren Sie die gesellschaftliche Ungleichheit in Ihrem Berufsfeld?**
  - Ein geringer Frauenanteil in Ingenieurberufen resultiert nicht aus mangelndem Interesse, sondern stereotypen Vorurteilen und den damit einhergehenden Unsicherheiten in der eigenen Kompetenz (Männer können besser logisch denken, Frauen sind besser in der Organisation).
- **Berücksichtigen Sie die Rolle nicht-cis-männlicher Personen, wenn Sie die Geschichte Ihres Fachbereiches darlegen?**
  - Auch in den Natur- und Ingenieurwissenschaften haben Frauen einen erheblichen Anteil an Entdeckungen und Erfindungen: schwarze Löcher, DNA, Automobile, medizinische Prothesen uvm. [5]
- **Berücksichtigen und zeigen Sie, wie der eigene Standpunkt die Wahrnehmung eines Forschungsfeldes beeinflussen kann?**
  - Eine Person, die Forschungen zum Klimawandel ernst nimmt, bewertet die Wichtigkeit erneuerbarer Energien anders als eine Person, die den Klimawandel leugnet.
- **Sind Ihnen die Inhalte von gender und queer studies bekannt?**
  - In gender und queer studies wird zum Beispiel die Vielfalt der sozialen Geschlechter (gender) erforscht und die gesellschaftlich etablierte Zweigeschlechtlichkeit kritisch hinterfragt.
- **Welche Personen haben in Ihrem Umfeld den höchsten Redeanteil?**
  - Schätzen Sie den Redeanteil von Frauen, Inter-, Trans\*- und nicht-binäre Personen im Vergleich zu den Männern als höher oder niedriger ein? In männlich dominierten Gruppen tendieren diese Personen häufiger dazu, wenig bis keinen Diskussionsanteil zu beanspruchen.
  - Indem eine offene Gesprächsatmosphäre geschaffen wird, können auch zurückhaltendere Menschen animiert werden. Zusätzlich kann eine persönliche Ansprache helfen, wenn eine Person sich nicht zu trauen scheint.
- **Ist Ihnen schon einmal die Bildung von Dominanzstrukturen in Gruppen aufgefallen?**
  - In manchen Gruppenkonstellationen können Einzelpersonen sehr dominant auftreten. Dieses Verhalten kann dazu führen, dass zurückhaltende Personen sich nicht aktiv am Gruppengeschehen beteiligen, obwohl sie einen wertvollen Beitrag leisten könnten.
  - Wenn Sie eine organisierend-führende Position innerhalb dieser Gruppe haben, nutzen Sie diese gerne, um entstehende Machtgefälle zu mindern.
  - Unterstützen Sie alle Teilnehmer\*innen einer Gruppe, sich aktiv zu beteiligen und wertvolle Beiträge zu äußern. Wichtig ist dabei, nicht selbst den Raum einzunehmen, sondern ihn zu schaffen, sodass die Personen ihre Ideen selbst formulieren können.

## Interaktion

- **Wen sehen Sie, wenn Sie an eine Gruppe Studierende denken?**
  - Viele haben eine überwiegend männliche Gruppe vor Augen – das entspricht mit einem Frauen-Anteil von knapp über 26 % an der TU Hamburg auch der Realität.
  - Um als TU Hamburg ein inklusiver Ort des Lernens zu sein, ist es wichtig, auch Minderheiten mitzudenken. Um Stereotypisierung und Diskriminierung zu verhindern, ist das Entwöhnen von Klischees ein wichtiger Bestandteil.
- **Konzipieren Sie Veranstaltungen auf einem bestimmten Menschenbild?**
  - Frisch vom Gymnasium, BAföG, zeitlich unabhängig – die Mehrheit der Student\*innen entspricht jedoch gar nicht diesem Klischee.
  - Fragen Sie einmal andere Kolleg\*innen, um in einem kurzen Brainstorming eine möglichst umfassende Sammlung von Menschen als Zielgruppe zusammenzustellen.
  - Bei der Durchführung der Veranstaltung die Anwesenden evaluieren – je nach Rahmen, können Sie zum Beispiel persönliche Gespräche führen, in der Lehre vielleicht auch ein paar demographische Punkte mit in die Evaluation aufnehmen, um ihr Menschenbild zu erweitern.

## Selbstreflexion

- **Hinterfragen Sie Ihren eigenen Gebrauch von gender-basierten Stereotypen?**
  - Die äußere Erscheinung von Männern und Frauen wird in unserer Vorstellung häufig durch Stereotypen geprägt, die jedoch nicht die Realität widerspiegeln: groß, stark, maskulin vs. zierlich, klein(er), feminin
  - Auch die Erwartung charakterlicher Eigenschaften unterliegt einem gender-basierten Bias: rational, beschützend, ruhig vs. fürsorglich, emotional, rücksichtsvoll
- **Wann ist Ihnen zum letzten Mal aufgefallen, dass ein gender-basiertes Stereotyp verwendet wurde?**
  - Dazu zählt auch schon die Kritik an einem „untypischen“ Familienmodell – der Vater nimmt Elternzeit damit die Mutter ihre Karriere verwirklichen kann.
- **Welchen Student\*innen begegnen Sie meist mit Skepsis und warum?**
  - Gibt es Äußerlichkeiten oder Verhalten, das in Ihnen eine Reserviertheit hervorrufft?
  - Ist diese Skepsis durch frühere Lehrerfahrungen geprägt?
- **Haben Sie eine Vorbildfunktion in Ihrem Beruf?**
  - Jeder Mensch hat eine Vorbildfunktion – egal, ob als Kolleg\*in, Dozent\*in oder Freund\*in. Besonders in der Sprache können wir andere auf persönlicher Ebene erreichen und prägen. Und wir können durch gendergerechte Sprache einen sicheren Hafen für diejenigen schaffen, die an anderen Stellen Diskriminierungserfahrungen machen mussten.
- **Analysieren Sie Konflikte auch unter Gesichtspunkten ungleicher Machtverhältnisse und Stereotypen? Schreiten Sie entsprechend ein?**
  - In Konfliktsituationen tendieren manche Menschen dazu, eine zurückhaltende Position einzunehmen, um deeskalativ zu wirken. Dies kann zu einem ungleichen Machtverhältnis in der Kommunikation führen – eine Person spricht sehr laut und energiereich, die andere versucht zu beruhigen und äußert sich nur sehr wenig zu dem eigentlichen Konflikt.
  - In solchen Situationen ist eine dritte, unparteiische Person hilfreich, die ihre Autorität nutzt, um alle Beteiligten des Konflikts gleichermaßen zu Wort kommen zu lassen und neutral deeskalierend einzuschreiten.
- **Welche der gendergerechten Formulierungen kannten Sie bereits?**
  - Beispiele oben im Leitfaden

# 6

## Warum Gendern wichtig ist

### Diskussion von Vorbehalten gegenüber geschlechtergerechter Sprache

Sprache ist etwas von den Menschen für die Menschen Gemachtes, das uns ermöglichen kann, unsere jeweils gegenwärtige Realität abzubilden sowie diese aktiv mitzugestalten und zu verbessern. Dennoch kursieren unterschiedlichste Vorbehalte gegenüber der Verwendung geschlechtergerechter Sprache, die natürlich Gehör finden und besprochen werden müssen, um eine breite gesellschaftliche Akzeptanz zu schaffen. Die drei Vorbehalte mit der größten medialen Präsenz sollen hier ohne Anspruch auf Vollständigkeit erläutert und entkräftet werden.

### Das generische Maskulinum

Das generische Maskulinum beschreibt die Verwendung der männlichen Form zur Bezeichnung von sowohl männlichen als auch weiblichen, trans-, inter-, oder queeren Menschen. Von Gegner\*innen gendergerechter Sprache wird häufig angeführt, mit der männlichen Form (z.B. bei „die Studenten“) seien alle mitgemeint unabhängig ihres Geschlechts. Da das generische Maskulinum aber längst keine Universalform mehr ist, sondern spezifisch Männer anstelle aller meint, schließt dessen Verwendung systematisch Frauen, trans-, inter-, oder queere Menschen in Gedanken, Wort und Schrift aus [6]. Dass sich nicht-männliche Personen eben nicht automatisch mitgemeint fühlen, wird vor allem durch Studien deutlich, in denen

sich beispielsweise mehr Frauen bewerben, wenn Stellenausschreibungen nicht im generischen Maskulinum formuliert sind [7]. Die Verwendung des generischen Maskulinums in Stellenausschreibungen führt außerdem nachweislich dazu, dass Frauen bei gleicher Qualifikation seltener eingestellt werden [8]. Weiterhin zeigt eine Studie mit Grundschulkindern, dass die Verwendung gendergerechter Sprache die Wahl des Berufs entkoppelt von stereotypen Frauen- bzw. Männerberufen [9].

### »Sprache kann/sollte nicht verändert werden«

Sprache entwickelt sich immer weiter und unterliegt seit jeher einem ständigen Wandel. Sprache bildet den Zeitgeist und aktuelle gesellschaftliche Geschehnisse ab. Dies wird vor allem deutlich im Hinblick auf Wörter, welche über die letzten Jahre, fernab jeder Gender-Diskussion in den Duden aufgenommen wurden. Dort finden sich in der aktualisierten Neuauflage insgesamt 3000 „neue“ Wörter – von Bartöl bis Zwinckersmiley [10].

Aber auch die konkrete Verwendung gendergerechter Sprache hält Stück für Stück Einzug. In unzähligen Medien des täglichen Gebrauchs, wie Deutschlandfunk oder Spiegel, sowie in vielen Formaten von ARD und ZDF ist Gendern längst keine Seltenheit mehr. Dies sind ein paar von vielen Beispielen wie Sprache Realität abbildet. Im Falle der gendergerechten Sprache bedeutet es, dass sich unsere Gesellschaft im Wandel von einer Realität befindet, die durch historisch bedingte männlich-patriarchale Dominanz geprägt ist, hin zu einer Realität der Inklusion, Diversität und Gleichberechtigung.

## »Gendergerechte Sprache macht Texte unnötig kompliziert«

Das Argument, Genderstern, Unterstriche und Doppelpunkte machen einen Text unnötig kompliziert und unangenehm für den\*die Lesende\*n ist ein ebenfalls weit verbreitetes Argument gegen die Verwendung gendergerechter Sprache. Während es hinsichtlich der Ästhetik möglicherweise noch eine Zeit dauern wird, bis die Verwendung gendergerechter Sprache als ästhetisch zu bevorzugen angesehen wird, zeigen zahlreiche Studien allerdings, dass es in puncto Textverständnis keine signifikanten Unterschiede gibt. Texte werden von Lesenden als gleich gut verständlich wahrgenommen, unabhängig von der Verwendung eines Gendersterns [11]. Eine Entscheidung gegen die Nutzung gendergerechter Sprache aus rein ästhetischen Gesichtspunkten scheint aufgrund eines ohnehin schnellen Gewöhnungseffekts nicht angemessen – vor allem mit Blick auf die Chancen für ein vielfältiges und inklusives Miteinander, das sich durch Verwendung gendergerechter Sprache aufbaut.

## Auswahl des Genderzeichens – warum ist einheitliches Gendern wichtig?

Welches Gender-Zeichen verwendet wird, sei es in der Zeitung, auf Social-Media oder in Publikationen, ist stark abhängig von der schreibenden Person. Die aktuell meist verwendeten Gender-Zeichen sind der Gender-Doppelpunkt (:) und der Genderstern (\*). Die unterschiedlichen Zeichen fügen sich unterschiedlich gut in das Schriftbild ein und führen somit zu mehr oder weniger Sichtbarkeit. Der Doppelpunkt füge sich somit besser in das Schriftbild ein, während der Stern als auffälliger gilt. Der Genderstern macht zudem im Gegensatz zu dem Gender-Doppelpunkt deutlich, dass Geschlechtsidentitäten in sich vielfältig sind. [12]

Eine Studie zur Barrierefreiheit ist bei der [Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik](#) zu finden. Der [Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband e.V.](#) empfiehlt ebenfalls die Nutzung des Gendersterns. In Bezug auf die Barrierefreiheit betont der [Bundesverband der Kommunikatoren e.V.](#), dass sämtliche Sonderzeichen gleichermaßen problematisch für Sehbehinderte und Blinde sind, da sie den Lesefluss maßgeblich erschweren und sämt-

liche Sonderzeichen unterschiedlich von Personen oder von Vorleseprogrammen vorgelesen werden. Beispielsweise wird bei dem Vorlesen des Sternchens der Text „Student\*in“ als „Student-Sternchen-in“ vorgelesen. Ähnlich ist es bei dem Doppelpunkt. Das Verändern der Einstellungen in den Vorleseprogrammen, dass die Zeichen nicht mehr vorgelesen werden, führt ebenfalls sowohl bei dem Stern als auch bei dem Doppelpunkt zu Problemen: So lassen sich viele Betroffene das Sternchen vorlesen, um z.B. Pflichtfelder in Formularen erkennbar zu machen. Beim Ausschalten des Vorlesens wären diese Pflichtfelder nicht mehr erkennbar. Wenn die Einstellung für das Vorlesen des Doppelpunktes abgestellt wird, entsteht eine so lange Pause, dass der Wortzusammenhang nicht mehr deutlich erkennbar ist, also beispielsweise das „innen“ als neues Wort vorgelesen wird. Dies erschwert wieder das Verstehen des vorgelesenen Textes. Falls dennoch ein Genderzeichen verwendet werden soll, würde das Durchsetzen von einem Genderzeichen der Entwicklung der Vorleseprogramme und dem Steigern der Lesegewohnheit der betroffenen Menschen maßgeblich helfen. Somit sollte sich in Hinblick auf eine möglichst barrierefreie Schrift auf ein Zeichen geeinigt werden, welches möglichst dem Zeichen entspricht, welches am häufigsten verwendet wird. [13]

Im Rahmen der Entwicklung dieses Gender-Leitfadens wurde sich auf die Verwendung des Gendersterns geeinigt, um die Vielfalt der Geschlechter abzubilden. Aus den genannten Gründen der Einheitlichkeit sollte an der TU Hamburg der Genderstern verwendet werden.

## 7

## Glossar

BEGRIFF	ERKLÄRUNG
<b>Binär</b>	Binär meint "zweiteilig" und reduziert das Geschlechterspektrum auf männlich und weiblich
<b>Binnen I</b>	Bezeichnet die Verwendung des Großbuchstaben I innerhalb eines Wortes, meist bei Personenbezeichnungen, um sowohl männliche als auch weibliche Personen anzusprechen (Beispiel: StudentInnen)
<b>Cis</b>	Eine Person, welche sich mit dem Geschlecht identifiziert, welches ihr bei ihrer Geburt zugewiesen wurde.
<b>Divers</b>	Eine (andere) Geschlechtsidentität, die weder rein weiblich noch männlich assoziiert ist
<b>FLINTA*</b>	Eine Abkürzung, die für Frauen, Lesben, inter* und nicht-binäre Menschen, Transpersonen, Agender und Menschen, die sich keiner dieser Bezeichnungen zugehörig fühlen (*), steht
<b>Gender</b>	Geschlechtsidentität einer Person als soziale Kategorie mit Hinblick auf eigene Selbstwahrnehmung oder gesellschaftliches Rollenverhalten
<b>Gendern</b>	Eingedeutschtes Wort, welches die Verwendung geschlechtergerechter Sprache beschreibt
<b>Genderstern *</b>	Das Schriftzeichen * wird verwendet, um gendergerecht nicht-binäre, diverse Geschlechteridentitäten sichtbar zu machen (Beispiel: Student*innen)
<b>Glottisschlag</b>	Stimmloser, glottal gebildeter Verschlusslaut, der als kurze Sprechpause einen Platzhalter für nicht-binäre, diversgeschlechtliche Menschen markiert
<b>inter</b>	Personen, deren körperliches Geschlecht nicht der medizinischen Norm von "eindeutig" männlich oder weiblich entspricht.
<b>Nicht binär</b>	Oberbegriff für Personen, die sich nicht als weiblich oder männlich identifizieren, sondern sich zwischen oder außerhalb dieser zweigeteilten (binären) Geschlechterordnung verorten, sich mit beiden oder keinem Geschlecht identifizieren.
<b>Patriarchat</b>	Gesellschaftsordnung, bei der der Mann eine privilegierte Stellung innehat und diese durch die Gesellschaftsordnung behält
<b>trans</b>	Begriff für alle Personen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.
<b>w/m/d</b>	Steht für weiblich/männlich/divers und wird meist in Stellenausschreibungen verwendet, um deutlich zu machen, dass Menschen jeden Geschlechts, also sowohl weibliche als auch männliche und diverse Menschen gesucht werden

# 8

## Linkliste zu weiterführenden Informationen

### Formulierungshilfen

- [Geschicht Gendern Website mit Formulierungshilfen](#)
- [Diversify! - Lernangebot der HAW-HOOU zur diversitätsbewussten Mediengestaltung](#)
- [Verwendung nicht-binärer Pronomen](#)

### Leitfäden anderer Universitäten

- [Humboldt Universität zu Berlin](#)
- [Universität zu Köln](#)
- [Freie Universität Berlin](#)

### Gendern in Englisch

- [Gender Neutral Language in the European Parliament](#)
- [Guidelines for gender-inclusive language in English](#)

### Checklisten

- [HAW - Broschüre für gender- und diversitätsbewusstes Lehren](#)
- [Hochschule Nordwestschweiz - Checklisten Genderkompetenz](#)

### Empfehlungen und Richtlinien

- [Horizon Europe guidance on gender equality plans](#)

### Gegenüberstellung verschiedener Gender-Zeichen

- [Bundesverband der Kommunikatoren e.V.](#)
- [HAW-HOOU - Lernangebot Diversify](#)

### Lexikon

- [LSBTIQ-Lexikon der bpb](#)

# 9

## Literatur

- [1] Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der TU Berlin. „Geschlechtersensible Sprache – Ein Leitfaden“. Zuletzt abgerufen am 25.11.2020. url: [https://www.tuberlin.de/fileadmin/a70100710\\_gleichstellung/Diversity\\_Allgemeines/KFG-Leitfaden\\_geschlechtersensible\\_Sprache.pdf](https://www.tuberlin.de/fileadmin/a70100710_gleichstellung/Diversity_Allgemeines/KFG-Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache.pdf).
- [2] FH Nordwestschweiz. Genderkompetenz im Hochschulalltag – Checklisten für Mitarbeitende. Zuletzt abgerufen am 25.10.2021. url: [https://www.hs-schmalkalden.de/fileadmin/portal/Dokumente/Gleichstellungs-\\_und\\_Familienb%C3%BCro/170728-FH-Nordwest-Schweiz-Gelebte\\_Gender-Kompetenz-2012\\_\\_004\\_.pdf](https://www.hs-schmalkalden.de/fileadmin/portal/Dokumente/Gleichstellungs-_und_Familienb%C3%BCro/170728-FH-Nordwest-Schweiz-Gelebte_Gender-Kompetenz-2012__004_.pdf).
- [3] HAW. Gender und Diversity bewusst lehren – Checklisten und Tipps. Zuletzt abgerufen am 25.10.2021. url: [https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Gleichstellung/PDF/Lehre\\_diversitygerecht/Broschuere\\_Gender-und-Diversity-bewusst-lehren\\_2019.pdf](https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Gleichstellung/PDF/Lehre_diversitygerecht/Broschuere_Gender-und-Diversity-bewusst-lehren_2019.pdf).
- [4] Jörg [Hrsg.] Prenzel Manfred [Hrsg.]; Doll. „Challenge the science-stereotype. Der Einfluss von Technik-Freizeitkursen auf das Naturwissenschaften-Stereotyp von Schülerinnen und Schülern“. In: peDOCS – DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation 48.1-2 (2002). Zuletzt abgerufen am 14.10.2021, S. 341–358. doi: 10.25656/01:3955. url: [https://www.pedocs.de/volltexte/2011/3955/pdf/ZfPaed\\_45\\_Beiheft\\_Hannover\\_Kessels\\_Challenge\\_the\\_science\\_stereotype\\_D\\_A.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2011/3955/pdf/ZfPaed_45_Beiheft_Hannover_Kessels_Challenge_the_science_stereotype_D_A.pdf).
- [5] gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen Frankfurt University of Applied Sciences. Bedeutende Frauen im Maschinenbau. Zuletzt abgerufen am 14.10.2021. url: <https://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/faecherstudienbereiche/maschinenbau-verfahrenstechnik/fachgeschichte-und-fachkulturen/bedeutende-frauen-im-maschinenbau>.
- [6] Marlene Kollmayer u. a. „Breaking Away From the Male Stereotype of a Specialist: Gendered Language Affects Performance in a Thinking Task“. In: Frontiers in Psychology 9 (2018). Zuletzt abgerufen am 25.11.2020, S. 985. issn: 1664-1078. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00985. url: <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2018.00985>.
- [7] Sandra L. Bem und Daryl J. Bem. „Does Sex-biased Job Advertising “Aid and Abet” Sex Discrimination?“ In: Journal of Applied Social Psychology 3 (1973). Zuletzt abgerufen am 25.11.2020, S. 6–18. url: [https://online.library.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1559-1816.1973.tb01290.x?casa\\_token=UBpi43-2HycAAAAA:bMBuLkiQE Q67uMg8iREv-7TxQ4ngyzlDrtiPJShAj3mPa73LzNGRAdelo\\_OqvTsfKGrqQwINuok](https://online.library.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1559-1816.1973.tb01290.x?casa_token=UBpi43-2HycAAAAA:bMBuLkiQE Q67uMg8iREv-7TxQ4ngyzlDrtiPJShAj3mPa73LzNGRAdelo_OqvTsfKGrqQwINuok).
- [8] Lisa Kristina Horvath und Sabine Sczesny. „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 (2016). Zuletzt abgerufen am 25.11.2020, S. 316–328. doi: 10.1080/1359432X.2015.1067611. url: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2015.1067611>.
- [9] Dries Verweken und Bettina Hannover. „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 (2015). Zuletzt abgerufen am 25.11.2020. url: <https://econtent.hogrefe.com/doi/full/10.1027/1864-9335/a000229?journalCode=zsp>.
- [10] Duden. „Duden – Die deutsche Rechtschreibung“. In: (2020). Zuletzt abgerufen am 25.11.2020. url: [https://cdn.duden.de/public\\_files/2020-08/Pressemappe\\_D1\\_28\\_AufI\\_innen\\_A4\\_RZ\\_1.pdf](https://cdn.duden.de/public_files/2020-08/Pressemappe_D1_28_AufI_innen_A4_RZ_1.pdf).
- [11] Friedrich, M., Drößler, V., Oberlehberg, N., Heise, E. "The Influence of the Gender Asterisk ("Gendersternchen") on Comprehensibility and Interest", In: Frontiers in Psychology (2021). Zuletzt aufgerufen am 29.03.2022. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760062> url: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.760062/full>
- [12] HAW-HOOU. Lernangebot Diversify. Zuletzt abgerufen am 25.09.2021. url: [https://blogs.hoou.de/diversify/sexismus/sexismus-sprache/#Gender-Stern\\_Gender\\_Doppelpunkt](https://blogs.hoou.de/diversify/sexismus/sexismus-sprache/#Gender-Stern_Gender_Doppelpunkt).
- [13] Bundesverband der Kommunikatoren e.V. Kompendium Gendersensible Sprache – Strategien zum fairen Formulieren. Zuletzt abgerufen am 25.09.2021. url: [https://bdkom.de/sites/default/files/meldungen\\_files/kompendium\\_gendersensible\\_sprache\\_2.pdf](https://bdkom.de/sites/default/files/meldungen_files/kompendium_gendersensible_sprache_2.pdf).