



Leitfaden der Universität Stuttgart zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache

In Anlehnung an die TU9-Handreichung „Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache“

Einführung

„[...] Menschliche Sprache ist sowohl das Ergebnis als auch das Instrument gesellschaftlicher Konzeptionen der Wirklichkeit. Anders formuliert: Sprache ist vom Denken geprägt und Sprache prägt das Denken. Zugleich ist Sprache die Grundlage jedes gesellschaftlichen Handelns“ (Diewald und Steinhauer 2017, S. 7).

Eine gender- und diversitätssensible Sprache ist ein wesentlicher Beitrag zur Erreichung der Geschlechtergerechtigkeit an unserer Universität sowie zur Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Geschlechtervielfalt.

Mit diesem Leitfaden möchten wir daher alle Angehörigen der Universität Stuttgart ermuntern, geschlechtersensibel zu formulieren. Grundlage des Leitfadens sind das Landeshochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg sowie die [TU9-Handreichung „Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache“](#).

Inhaltsverzeichnis

1	TU9 Handreichung - Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache.....	1
2	Ergänzende Erläuterungen	4
3	Beispiele und Anregungen für Gestaltungsmöglichkeiten gendersensibler Formulierungen.....	5
4	Rechtliche Grundlagen	7
5	Quellen.....	8
6	Weitere Leitfäden, Ratgeber und hilfreiche Links	8





1 TU9 Handreichung - Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache



TU9-Handreichung

Empfehlungen zur geschlechter-sensiblen Verwendung von Sprache

[09/2019]

TU9-Handreichung

Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache

Eine geschlechter- und diversitätssensible Verwendung von Sprache und Bildmaterial sind wesentlich dafür, das Bewusstsein für Vielfalt, auch Geschlechtervielfalt, zu schärfen. Sich gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung stark zu machen, beinhaltet auch, für die Sichtbarkeit der Geschlechter in der Sprache einzustehen. Die TU9-Expertinnenrunde Gleichstellung hat hierzu eine TU9-Handreichung mit Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache erarbeitet.

Empfehlung 1

Zur Wahrung der Übersichtlichkeit von längeren Texten und Vermeidung von häufigen Wiederholungen verschiedener Personenbezeichnungen bietet es sich an, wo immer möglich, **geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen** zu verwenden. Mit einem bewussten und kreativen Sprachgebrauch gelingen Umformulierungen.

Beispiele 1

Besser nicht	Lieber so
Aufgabe des TU9-Hauptstadtbüros ist es, den Kontakt zu Entscheidern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu halten.	Aufgabe des TU9-Hauptstadtbüros ist es, den Kontakt zu Führungskräften aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu halten.
Die Sitzung der Gutachter findet am Freitag statt.	Die Begutachtungskommission tagt am Freitag.

Empfehlung 2

In Fällen, in denen keine geschlechtsneutrale Personenbezeichnung verwendet werden kann, sollte die Verwendung des generischen Maskulinums vermieden werden, um Frauen sicht- und hörbar zu machen. Stattdessen empfiehlt sich die **Beidnennung von Frauen und Männern**. Wir empfehlen diese Variante der geschlechtersensiblen Sprache, da sie zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und der Beseitigung bestehender Nachteile von Frauen in besonderer Weise beiträgt. Insbesondere an den Technischen Universitäten mit noch immer geringeren Frauenanteilen ist die dezidierte Ansprache und Benennung von Frauen besonders wichtig. Bei der Beidnennung wird sich der Konjunktionen *und* sowie *oder* bedient, so dass klar hervorgeht, ob Frauen oder Männer oder Frauen und Männer gemeint sind. Auch beim Gebrauch von Anreden, Namen oder Titeln sollte darauf entsprechend geachtet werden. Große Drittmittelgeber wie die DFG verwenden ebenso diese Variante der geschlechtersensiblen Sprache. In der Regel wird dabei die weibliche Form vorangestellt.

Beispiele 2

Besser nicht	Lieber so
Das Zusammenwirken der Rektoren/Präsidenten im Rahmen der kontinuierlichen Arbeitstreffen wird durch die Geschäftsordnung des Vereins geregelt.	Das Zusammenwirken der Rektorinnen und Rektoren / der Präsidentinnen und Präsidenten im Rahmen der kontinuierlichen Arbeitstreffen wird durch die Geschäftsordnung des Vereins geregelt.
Die Veranstaltung richtet sich an Studenten der MINT-Fächer.	Die Veranstaltung richtet sich an Studentinnen und Studenten der MINT-Fächer.

Empfehlung 3

Wenn Beidnennung und Neutralisierung als Optionen entfallen, kann die **Kurzform des „Sternchens **“** Verwendung finden. Alternativ hierzu ist der Unterstrich (GenderGap) ebenfalls eine gängige Kurzform. Beide Kurzformen symbolisieren zusätzlich einen Raum für Personen, die sich in einem zweigeschlechtlichen Kategoriensystem nicht wiederfinden, wie beispielsweise Personen mit dem dritten positiven Geschlechtseintrag „divers“. Die Kurzformen Schrägstrich, Klammern oder Binnen-I werden nicht empfohlen, weil sie nicht mehr als zeitgemäß erachtet werden.

Beispiele 3

Besser nicht	Lieber so
Mitarbeiter, Referenten, Absolventen	Mitarbeiter*innen, Referent*innen, Absolvent*innen
	Mitarbeiter_innen, Referent_innen, Absolvent_innen



2 Ergänzende Erläuterungen

2.1 Gendersensibel Sprechen

Um die Sichtbarkeit aller Geschlechter auch in der gesprochenen Sprache umzusetzen, kann die Schreibweise mit Gender-Sternchen in der gesprochenen Sprache durch einen Glottisschlag realisiert werden, d. h. einer kleinen Pause, die an der Stelle des Sternchens ausgeführt wird.

2.2 Gendersensible Sprache in rechtlich relevanten Texten

Für rechtlich relevante Texte, die sich der Rechts- und Amtssprache bedienen (z. B. Satzungen, Prüfungsordnungen, Richtlinien, Formulare...) gelten die Vorgaben zu einer gendergerechten Sprache im **Landeshochschulgesetz des Landes Baden-Württemberg (LHG)**, das die Verwendung der dem jeweiligen Geschlecht entsprechenden Sprachform und bei Bezug auf beide Geschlechter die **Beidnennung** weiblicher und männlicher Sprachformen vorschreibt (§§ 11 und 36, s. S. 12 des vorliegenden Leitfadens). Zur Verbesserung der Lesbarkeit der Texte sind diese mit **neutralen Formulierungen** zu kombinieren.

Für alle anderen Kontexte empfehlen wir die Orientierung am TU9-Leitfaden, der neben der Verwendung neutraler Formen und Beidnennung das „Gender-Sternchen“ als sprachliches Mittel aufgreift, das die binäre Vorstellung von Geschlecht aufbricht und der Vielfalt aller Geschlechtsidentitäten Raum gibt.

2.3 Aktive Ansprache

Jenseits von rechtsförmigen Dokumenten empfehlen wir die **Beidnennung** in allen Bereichen der Universität Stuttgart, in denen **Frauen unterrepräsentiert** sind. Die Beidnennung macht Frauen sicht- und hörbar und spricht sie explizit an. Damit ist sie ein wichtiger Baustein der aktiven Rekrutierung. Die Beidnennung ist insbesondere in Stellenausschreibungen, Informationsmaterialien für Studieninteressierte, Materialien zu Lehrveranstaltungen, Einladungen zu Veranstaltungen, Websitetexten etc. zu verwenden.



3 Beispiele und Anregungen für Gestaltungsmöglichkeiten gendersensibler Formulierungen

✓	✗
1. Neutralisieren – Geschlecht unsichtbar machen	
Genderneutrale Personenbezeichnungen – geschlechtsindifferente Substantive	
die handelnde Person	der Handelnde
der Mensch	
der Gast	
das Individuum	
die Hilfskraft	
das Mitglied	
das Gegenüber	
die karriereorientierte Person	die Karrierefrau
Im Plural: Substantivierte Partizipien und Adjektive	
die Studierenden	die Studenten
das Studierendenwerk	das Studentenwerk
die Habilitierenden	die Habilitanden
die Lehrenden	die Lehrer
die Teilnehmenden	die Teilnehmer
Liebe Interessierte	Liebe Interessenten
die Vorgesetzten	
die Beschäftigten	
die Vorsitzenden	
Sachbezeichnungen - Abstraktum	
die Abteilungsleitung	die Abteilungsleiter
die Teilnahmeliste	die Teilnehmerliste
das Fachwissen	das Expertenwissen
das Beratungsteam	das Beraterteam
die Forschungsgruppe	die Forschergruppe
das Kollegium	die Kollegen
das Personalgespräch	das Mitarbeitergespräch
die Expertiserunde	die Expertenrunde
die Redaktion	die Redakteure
nutzungsfreundlich	benutzerfreundlich
fachkompetent	fachmännisch
Wir suchen kreative Köpfe mit Erfahrung.	Wir suchen Mitarbeiter mit Erfahrung.
Bei der Bewerbung sind die Zeugnisse vorzulegen.	Der Bewerber hat die Zeugnisse vorzulegen.
Umschreibungen mit dem Passiv	
Es muss Folgendes beachtet werden.	Mitarbeiter müssen Folgendes beachten.
Das Formular ist vollständig auszufüllen.	Der Reisende muss das Formular vollständig ausfüllen.



✓	✗
Umschreibungen mit Hilfe des Adjektivs	
kritische Stimmen	die Kritiker
der wissenschaftliche Nachwuchs	die Nachwuchswissenschaftler
verfasst von	der Verfasser
herausgegeben von	die Herausgeber
Bildung von Relativsätzen	
Personen, die einen Antrag stellen...	die Antragssteller
Diejenigen, die das Werk verfasst haben....	Die Autoren....
Genderneutrale Pronomen	
Wer an der Veranstaltung teilgenommen hat, erhält ein Zertifikat.	Die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat.
Alle, die an der Veranstaltung teilnehmen...	Die Mitarbeiter, die an der Veranstaltung teilnehmen...
Direkte Anrede	
Ihre Unterschrift:	Unterschrift des Beschäftigten:
Sie werden benachrichtigt.	Der Antragssteller wird benachrichtigt.
2. Sichtbarmachung von Frauen	
Beidnennung	
Liebe Kolleginnen und Kollegen	Liebe Kollegen
Liebe Studienanfängerinnen und Studienanfänger	die Studienanfänger
Sehr geehrte Frau Professorin Schmidt	Sehr geehrte Frau Professor Schmidt
Alumnae und Alumni	Alumni
die Fachfrau und der Fachmann	der Fachmann
In der Lehre tragen Sie zur bestmöglichen Qualifizierung der Akteurinnen und Akteure von morgen bei.	In der Lehre tragen Sie zur bestmöglichen Qualifizierung der Akteure von morgen bei.
In Literaturverzeichnissen Nennung von Vor- u. Nachnamen, wenn kein anderer Zitationsstil vorgegeben ist (z.B. in wissenschaftlichen Zeitschriften): Stahlberg, Dagmar (2018) oder Kaiser, Max (2017)	Stahlberg, D. (2018) oder Kaiser, M. (2017)
Konsistente Verwendung des Genus	
die Universität als Arbeitgeberin/Bauherrin	
3. Sichtbarmachung aller geschlechtlicher Identitäten	
In der Lehre tragen Sie zur bestmöglichen Qualifizierung der Akteur*innen von morgen bei.	In der Lehre tragen Sie zur bestmöglichen Qualifizierung der Akteure von morgen bei.
die Expert*innenrunde	die Expertenrunde
der*die Kooperationspartner*in	der Kooperationspartner
Bei unbekanntem Geschlecht o. bekannter Identifikation mit dem Geschlechtseintrag „divers“: Sehr geehrte*r <i>Vorname Nachname</i> , Guten Tag <i>Vorname Nachname</i> , Liebe Interessierte oder Liebes Team	Bei unbekanntem Geschlecht o. bekannter Identifikation mit dem Geschlechtseintrag „divers“: Sehr geehrter Herr <i>Vorname Nachname</i> , Sehr geehrte Frau <i>Vorname Nachname</i> , Sehr geehrte Damen und Herren

Tab 1: Beispiele und Anregungen für Gestaltungsmöglichkeiten gendersensibler Formulierungen. Quellen: Diewald, G. u. A. Steinhauer (2017), Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2021), Hellinger, M. u. C. Bierbach (1993).



4 Rechtliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlagen für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie das Verbot einer Ungleichbehandlung aufgrund verschiedener Kriterien, u.a. aufgrund des Geschlechts, sind im **Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland** festgeschrieben:

Art. 3 Absatz 2: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Art. 3 Absatz 2: Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Die Wichtigkeit von sprachlicher Gleichstellung schlägt sich zudem in Gesetzen nieder, die eine geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache festlegen. So zum Beispiel **§ 4 Absatz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes**:

§ 4 Absatz 3: Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

sowie das **Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg** (s.o.)

§ 11 Absatz 7: „Frauen und Männer führen alle Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform.“

§ 36 Absatz 5 Satz 3: „Frauen und Männer führen alle Hochschulgrade, akademischen Bezeichnungen und Titel in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform.“

Bei der sprachlichen Sichtbarmachung aller geschlechtlichen Identitäten geht es vor allem darum, auch **inter- und transsexuelle Menschen** sprachlich sichtbar zu machen. 2013 wurden intersexuelle Menschen als Rechtssubjekte anerkannt und Ende 2018 die Option für einen dritten positiven Geschlechtseintrag geschaffen:

Personenstandsgesetz

§ 22 Absatz 3: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden.“

Amtliches Regelwerk der deutschen Rechtschreibung

Der **Rat für deutsche Rechtschreibung** hat bisher keine Möglichkeit zur Benennung von nicht-binären Personen in das amtliche Regelwerk für deutsche Rechtschreibung aufgenommen. Der Rat begründet diese Entscheidung damit, die aktuelle *„Erprobungsphase verschiedener Bezeichnungen des dritten Geschlechts“* nicht durch *„vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen“* beeinflussen zu wollen (Rat für deutsche Rechtschreibung 2018, S. 2).



5 Quellen

Diewald, Gabriele. u. Anja Steinhauer (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Dudenverlag. Berlin. 128 S.

[Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln \(2021\): ÜberzeugENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache.](https://gb.uni-koeln.de) (<https://gb.uni-koeln.de> > Gendersensible Sprache > Sprachleitfaden der Gleichstellungsbeauftragten; letzter Zugriff am 29.03.2022)

Hellinger, Marlis und Christine Bierbach (1993): Eine Sprache für beide Geschlechter. Richtlinien für einen nicht-sexistischen Sprachgebrauch. Herausgegeben von der Deutschen UNESCO-Kommission, Bonn 1993.

[Rat für deutsche Rechtschreibung \(2018\): Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“. Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 16. November 2018.](https://www.rechtschreibrat.com)

(<https://www.rechtschreibrat.com> > Berichte und Mitteilungen > Empfehlungen zur „Geschlechtergerechten Schreibung“; letzter Zugriff am 17.01.2020)

[TU9 German Universities of Technology \(2019\): TU9-Handreichung. Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache.](https://www.tu9.de) (<https://www.tu9.de> > Positionen und Ziele > Empfehlung zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache; letzter Zugriff am 29.03.2022)

6 Weitere Leitfäden, Ratgeber und hilfreiche Links

[Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. \(bukof\) \(2022\): Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen.](https://bukof.de) (<https://bukof.de> > Service > Materialien, Handlungsempfehlungen, Hilfen > Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen; letzter Zugriff am 29.03.2022)

Diewald, Gabriele. u. Anja Steinhauer (2020): Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Dudenverlag. Berlin. 255 S.

[Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen \(2021\): Geschlechtergerechte Sprache. Handreichung.](https://www.rwth-aachen.de) (<https://www.rwth-aachen.de> > Die RWTH > Profil > Gender und Diversity > Förderung Gleichstellung > Geschlechtergerechte Sprache > Broschüre; letzter Zugriff am 29.03.2022)

<https://app.fairlanguage.com/> (Webanwendung, die überprüft, ob ein eingegebener Text gendergerecht ist und Tipps für eine gerechtere Formulierung liefert; letzter Zugriff am 17.01.2020)

<https://geschicktgendern.de/> (Online Wörterbuch mit alternativen gendergerechten Begriffen; letzter Zugriff am 17.01.2020)

Ansprechpartnerinnen

Service Gender Consulting

Manuela Schlummer-Held

gender-consulting@uni-stuttgart.de

+49 711 685-84630

Prorektorat für Diversity und Internationales

Katharina Wilhelm

katharina.wilhelm@rektorat.uni-stuttgart.de

+49 711 685-81099