

# Empfehlung

zur gendersensiblen  
Sprache am TROPOS

*Leibniz*  
Leibniz  
Gemeinschaft

**TROPOS**

Leibniz-Institut für  
Troposphärenforschung

## **INHALTSVERZEICHNIS**

Was ist geschlechtersensible Sprache?	3
Wieso geschlechtersensible Sprache?	3
Vorbehalte & Gegenargumente	5
<b>EMPFEHLUNGEN</b>	<b>6</b>
<b>1 GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN</b>	<b>6</b>
<b>2 GESCHLECHTSUMFASSENDE BENENNUNG</b>	<b>6</b>
2.1 Doppelpunkt	7
2.2 Gender-Sternchen*	7
<b>3 TIPPS</b>	<b>9</b>
3.1. Anrede	9
3.2 Pronomen – Inklusion aller Geschlechtsidentitäten	9
3.3 Titel	10
3.4 Englisch	11
3.5 Ausschreibungen	11
3.6 Bilder und Darstellungen	12
Glossar	13
Nützliche Links	14
Literatur	15

## Was ist geschlechtersensible Sprache?

Bei der Verwendung männlicher Sprachformen im alltäglichen Sprachgebrauch sind Frauen oft »mitgemeint«. Doch sozialpsychologische Studien zeigen etwas anderes: vielmehr schließt dieses sogenannte *Generische Maskulinum* Frauen und Personen anderen Geschlechts gedanklich aus.<sup>1</sup>

Bereits ein kurzer Selbsttest macht diese Wirkung von Sprache deutlich: formulieren Sie einen Text gänzlich in der weiblichen Sprachform ( »Alle Wissenschaftlerinnen sind dazu eingeladen,...«) und reflektieren Sie, wie sehr sich Männer hierbei angesprochen fühlen würden.

Geschlechtersensible Sprache versucht deshalb, alle Personen gleichermaßen anzusprechen und zu repräsentieren – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität. Damit möchte das TROPOS unter anderem dazu beitragen, die Sichtbarkeit von Frauen in akademischen und wissenschaftlichen Zusammenhängen zu fördern und Chancengleichheit zu ermöglichen.

## Wieso geschlechtersensible Sprache?

Sprache ist unser wichtigstes Ausdrucks- und Verständigungsmittel. Sie bildet gesellschaftliche Strukturen ab und hat unmittelbar Einfluss darauf, wie wir die Welt wahrnehmen, denken und letztlich auch handeln. Diese aktive Gestaltungsdimension von Sprache ist auch in Bezug auf unser Verständnis von Geschlecht wirksam und längst Gegenstand der Forschung.<sup>2</sup>

So kann geschlechtersensibles Sprechen dazu beitragen, Stereotypen, Diskriminierungen und Benachteiligungen entgegenzuwirken und den individuellen Möglichkeitsraum aller Menschen zu erweitern.<sup>3</sup>

Das TROPOS setzt sich deshalb für die Überwindung von Geschlechternormen und tradiertem Rollendenken ein. Von diesen strukturellen Ungleichheiten sind insbesondere Frauen betroffen, doch ebenso Personen, die sich innerhalb der binären Geschlechtereinteilung in »männlich« oder »weiblich« nicht wiederfinden – die

---

<sup>1</sup> vgl. Heise, Elke (2001) und Sczesny, Sabine/ Stahlberg, Dagmar (2001)

<sup>2</sup> vgl. Günthner, Susanne et al. (2012)

<sup>3</sup> vgl. Vervecken, Dries/ Hannover, Bettina (2015)

tatsächliche Geschlechtervielfalt sollte daher auch sprachlich abgebildet werden.

Wie das konkret umgesetzt werden kann, soll dieser Leitfaden zeigen. Es handelt sich hierbei lediglich um aktuelle Empfehlungen – Sprache befindet sich stets im Wandel, und auch neue Forschungsergebnisse erfordern eine aktive Reflexion.

Es kann hierbei also nicht um Perfektion oder »Political correctness« gehen, sondern vor allem darum, gemeinsam einen Blick für diskriminierende Sprache zu entwickeln. Entdecken wir einige solcher Wörter oder Sprachmuster bei uns, ist das keine persönliche Kritik an uns als Personen – es ist vielmehr eine Einladung, uns mit uns selbst, unserer Umwelt und unserer Gestaltungsmacht mit diesen auseinanderzusetzen.

Ziel des TROPOS ist es, diskriminierungsfreie und respektvolle Zusammenarbeit am Institut für alle zu ermöglichen.

## Vorbehalte & Gegenargumente

*»Das wird sehr verwirrend«*

Tatsächlich ermöglicht es eine geschlechtersensible Sprache sogar, Geschlechter eindeutig zu benennen. So lässt sich zum Beispiel vermeiden, dass Studentinnen sich nicht auf ein Stipendium bewerben, wenn dieses sich an alle „Studenten“ richtet. Gleichzeitig kann etwa eine Veranstaltung, die sich explizit an Männer richtet, auch als solche kenntlich gemacht werden. Damit beugt geschlechtersensible Sprache Missverständnissen eher vor, als welche zu verursachen.

Dass die Verständlichkeit eines Textes nicht leidet, wenn dieser in geschlechter-sensibler Sprache verfasst wurde, ist inzwischen auch durch verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen belegt.<sup>4</sup>

*»Sprache kann doch nicht einfach so verändert werden«*

Sprache entwickelt sich und passt sich veränderten gesellschaftlichen Gegebenheiten und Bedürfnissen an. Beispielsweise sind Wörter wie „googeln“ erst durch die Erfindung von Suchmaschinen im Internet in Gebrauch gekommen – mittlerweile stehen sie im Duden. Gleichzeitig gibt es Worte, die heute kaum noch verwendet werden, weil die Begriffe nicht mehr zur jetzigen Lebensrealität passen. Sprache hat sich schon immer verändert, sie ist das flexible Ergebnis unseres täglichen Gebrauchs. Wir alle können sie aktiv mitgestalten und uns immer wieder neu dafür entscheiden, sie inklusiver zu gestalten.

*»Was kommt als Nächstes«*

Auch die Sprachwissenschaft zielt darauf ab, unsere Umwelt und unser Miteinander immer besser zu verstehen und zu verbessern. Geschlechtersensible Sprache möchte dazu beitragen, aktuelle gesellschaftliche Ungleichheiten abzubauen.

Vielleicht wird eines Tages gar keine Notwendigkeit mehr dazu bestehen, weil Chancengleichheit und tatsächliche Gleichberechtigung für alle Menschen in unserer Gesellschaft realisiert sind – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität.

---

<sup>4</sup> vgl. bspw. Braun, Friederike et al. (2007)

## Empfehlungen

### 1 Geschlechtsneutrale Formulierungen

Häufig ist eine geschlechtsneutrale Variante möglich, die alle Menschen miteinschließt. Dabei wird kein Geschlecht explizit benannt – gerade in Tabellen, Grafiken oder kürzeren Texten stellt dies eine elegante Lösung dar.

Konkret funktioniert dies in Form von Substantivierungen oder Umformulierungen:

Lehrer etc.	➔	<i>Lehrende Interessierte Lesende Studierendenrat</i>
Herausgeber Vertreter Verfasser unklar	➔	<i>herausgegeben von vertreten durch es ist unklar, wer das Werk verfasst hat</i>

Ebenso können Personenbezeichnungen oder Possessivpronomen oft vermieden werden:

Abteilungsleiter etc.	➔	<i>Fachkraft Abteilungsleitung Vertretung</i>
sein oder ihr Antrag	➔	<i>der Antrag</i>

### 2 Geschlechtsumfassende Benennung

Neben der Möglichkeit, geschlechtsneutral zu formulieren, gibt es zwei Varianten, die sich zur sprachlichen Abbildung geschlechtlicher Vielfalt besonders gut eignen – den Doppelpunkt sowie das Gender-Sternchen\*. Bei der Verwendung in Dokumenten und Publikationen empfiehlt das TROPOS Ersteren.

## 2.1 Doppelpunkt

Der Doppelpunkt kann als symbolischer Platzhalter verwendet werden, um alle Geschlechtsidentitäten abzubilden – also auch für Menschen, die sich nicht als männlich oder weiblich einordnen, wie beispielsweise nichtbinäre Personen. Die sprachliche Repräsentation von geschlechtlicher Vielfalt ist damit ein großer Vorteil dieser Variante.

Gebildet wird die Form über die Platzierung eines Doppelpunkts hinter dem Wortstamm:

<i>der:die Wissenschaftler:in</i>
<i>die Doktorand:innen</i>
<i>jede:r</i>
<i>keine:r</i>
<i>Mitarbeiter:innengespräch</i>
<i>Aufmerksamen Leser:innen fällt auf,...</i>
<i>der:die Gutachter:in achtet darauf,....</i>
<i>Sehr geehrte Absolvent:innen,....</i>
<i>Wer Hilfe braucht, der:die melde sich bitte bei...</i>

In der gesprochenen Sprache wird an der Stelle des Gender-Sternchens\* eine kurze Sprechpause eingelegt. Dieser sogenannte *glottale Stopp* findet sich bereits in anderen Begriffen wieder, zum Beispiel in „Theater“ oder „erinnern.“

## 2.2 Gender-Sternchen\*

Auch das sogenannte Gender-Sternchen\* hat sich in den letzten Jahren immer mehr durchgesetzt. Ebenso wie der Doppelpunkt dient es als symbolischer Platzhalter für alle Geschlechtsidentitäten. Auch die kurze, gesprochene Pause ist hier die gleiche.

Gebildet wird diese Variante über die Platzierung eines Sternchens\* hinter dem Wortstamm:

*der\*die Wissenschaftler\*in*  
*die Doktorand\*innen*  
*jede\*r*  
*keine\*r*  
*Mitarbeiter\*innengespräch*

### 3 Tipps

#### 3.1. Anrede

Aufgrund eines Namens oder äußerer Merkmale auf die Geschlechtsidentität einer Person zu schließen, kann schnell zu einer falschen Zuordnung führen. Außer, das Gegenüber hat sich diesbezüglich bereits geäußert, empfehlen sich daher zunächst immer neutrale Formulierungen.

Für die (schriftliche) Anrede wären das beispielsweise:

<i>Guten Tag</i> Vorname Nachname	<i>Sehr geehrte Mitarbeitende</i>
<i>Sehr geehrt*</i> Vorname Nachname	<i>Sehr geehrtes Team der Bibliothek</i>
	<i>Sehr geehrte</i>

#### 3.2 Pronomen – Inklusion aller Geschlechtsidentitäten

Wird über eine dritte Person gesprochen oder geschrieben, bietet sich anstelle der binären Pronomen „sie/ihr“ oder „er/sein“ die Wiederholung des Namens der Person an. Denn nicht immer stimmt die äußere Zuschreibung mit der tatsächlichen Geschlechtsidentität überein.

Marion fehlt heute. Weißt du, worüber <u>sie</u> mit mir sprechen wollte?
➔ <i>Weißt du, welches Beispiel <u>Marion</u> einbringen wollte?</i>

Darüber hinaus existieren mittlerweile einige geschlechtsneutrale *Neopronomen*, die die binären Pronomen um eine weitere Option erweitern. Beispiele hierfür sind die Kombination „*si\*er*“ oder „*si:er*“, das englische „*they/them*“ oder das aus dem Schwedischen übernommene „*hen*“.

*Wer ist die Person dort hinten? Ist si:er neu am Institut?  
Ist Oscar auch hier? Ich habe hen lange nicht gesehen.  
Ich werde Marion fragen, ob they es mir erklärt.  
Marion hat diese Studie angefordert, ich bringe sie them.*

Die E-Mail-Signatur ist eine einfache Möglichkeit, die eigenen Personal- und Possesivpronomen für Andere kenntlich zu machen.

*Karla Kolumna (sie/ihr)  
Abteilungsleitung  
Tel. 0431/ 12345*

*Jarle Jacobsen (hen)  
Buchhaltung  
Mail: jacobsen@tropos.de*

### 3.3 Titel

Um die Sichtbarkeit von Frauen in akademischen und wissenschaftlichen Zusammenhängen zu erhöhen, bietet sich der Zusatz der hochgestellten Endung „-in“ an.

Ebenso gibt es hier eine Variante mit Gender-Sternchen\*. Diese wird häufig dazu eingesetzt, um zusätzlich Kritik an der normierenden Zweigeschlechtlichkeit auszudrücken.

*Prof.<sup>in</sup>  
Dr.<sup>in</sup>  
Dipl.Ing.<sup>in</sup>  
Dipl.Psych.<sup>in</sup>  
Mg<sup>a</sup>*

*Prof.<sup>\*in</sup>  
Dr.<sup>\*in</sup>  
Dipl.Ing.<sup>\*in</sup>  
Dipl.Psych.<sup>\*in</sup>  
Mg<sup>\*a</sup>*

### 3.4 Englisch

Substantive sind im Englischen oft bereits geschlechtsneutral. Darüber hinaus wird versucht, geschlechtsspezifische Wörter zu reduzieren oder zu ersetzen – beispielsweise über den Imperativ oder das Passiv.

*Please send the documents to ...*  
*The relevant documents should be sent to ...*

In Bezug auf Pronomen stellen die Pluralpronomen „*their*“ und „*them*“ sowie die Allgemeinbezeichnung „*one*“ die aktuell gängigsten Varianten dar.

*Everybody has to choose the career that suits them best.*  
*To be a careful scientist, one has to check one's data.*

„*Person*“ kann die Endung „*man*“ meist ersetzen. Ebenso kann die Funktion der Person genannt werden. Häufig klingen geschlechtsunspezifische Formulierungen sogar eleganter.

businessman	→	<i>businessperson, business manager</i>
policeman		<i>police officer</i>
husbands/ wives		<i>partners</i>

Links zu umfassenden Hinweisen für die englische Sprache finden sich auf Seite 11.

### 3.5 Ausschreibungen

An fachkundigen Wissenschaftler:innen und Mitarbeitenden hat das TROPOS großes Interesse. Von Stellenbezeichnungen und Ausschreibungen sollten sich deshalb alle qualifizierten Personen angesprochen und zur Bewerbung ermutigt fühlen.

So sollten im Ausschreibungstext keine stereotypen Geschlechtervorstellungen aktiviert werden. Bereits der Titel sollte Offenheit gegenüber jeglicher Geschlechtsidentität widerspiegeln:

» *Wissenschaftliche Mitarbeiter:in (m/w/d/k.A.)* «

m = männlich

d = divers

w = weiblich

k.A. = keine Angabe

Überdies empfiehlt sich folgender Hinweis am Ende einer Ausschreibung, um die Offenheit gegenüber allen Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen.

*Das TROPOS schätzt die Vielfalt ihrer Mitglieder und verfolgt die Ziele der Chancengleichheit. Das Institut strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in der Forschung an und fordert deshalb qualifizierte Frauen auf, sich zu bewerben. Personen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.*

### 3.6 Bilder und Darstellungen

Auch die bildliche Darstellung von Personen kann Diskriminierung reproduzieren – in Bezug auf Geschlecht, aber ebenso hinsichtlich rassistischer oder anderweitiger Stereotypen. Daher empfiehlt es sich, auf eine gleichwertige Bildsprache zu achten, die Hierarchien vermeidet und die tatsächliche Vielfalt der Menschen abbildet.

Dies umfasst die Reflexion der:

- Auswahl des Bildausschnitts
- Positionierung und Größe der Personen
- Mimik, Gestik und Kleidung der Personen.

## Glossar

- binäre Geschlechterordnung; binär* – Geschlecht wird als entweder männlich oder weiblich gedacht, Geschlechtsidentitäten außerhalb werden ausgeblendet. Eine binäre Geschlechterordnung geht meist auch mit einer Hierarchie zwischen männlich und weiblich einher und bringt weitere Gegensätze mit sich (bspw. stark vs. schwach, rational vs. emotional).
- cis* – Auch *cisgender*. Übereinstimmung von Geschlechtsidentität und bei Geburt zugewiesenem Geschlecht. Gegensatz zu *trans*.
- divers* – Seit 2019 juristische Option beim Geschlechtseintrag in das Personenstandsregister (»Dritte Option«). Schirmbegriff für verschiedene Geschlechtsidentitäten, meist genutzt von intergeschlechtlichen und nicht-binären Personen.
- dyadisch* – Das körperliche Geschlecht einer Person (bspw. ihre Chromosomen) lässt sich einer der binären medizinischen Normen »weiblich« oder »männlich« zuordnen. Gegensatz zu *inter*.
- Geschlechtsidentität* – Die Geschlechtsidentität bezeichnet, mit welchem Geschlecht oder mit welchen Geschlechtern sich eine Person identifiziert. Dies kann, muss aber nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen.
- inter* – Auch *inter\**. Das körperliche Geschlecht einer Person (bspw. ihre Chromosomen) lässt sich nicht eindeutig einer der binären medizinischen Normen »männlich« oder »weiblich« zuordnen.
- nichtbinär – Auch *nonbinary*. Bezeichnung für Menschen, die sich sowohl als Mann als auch als Frau, zwischen männlich und weiblich oder als weder männlich noch weiblich identifizieren. Dies schließt auch inter Menschen mit ein.
- trans* – Auch *trans\**. Überbegriff für Menschen, denen bei Geburt ein falsches Geschlecht zugewiesen wurde, mit welchem sie sich nicht identifizieren können. Gegensatz zu *cis*.

## Nützliche Links

### 1. Umfassendere deutsche Sprachleitfäden:

- Leitfaden der TU Berlin:  
[https://www.tu-berlin.de/zenfrau/menuue/informationen/gendersensible\\_sprache/](https://www.tu-berlin.de/zenfrau/menuue/informationen/gendersensible_sprache/)
- Leitfaden der TU Dresden (Professur Medienwissenschaft und neuere deutsche Literatur):  
[https://tu-dresden.de/gsw/slk/germanistik/mwndl/ressourcen/dateien/studium/Gendersensible\\_Sprache\\_Professur\\_neu.pdf](https://tu-dresden.de/gsw/slk/germanistik/mwndl/ressourcen/dateien/studium/Gendersensible_Sprache_Professur_neu.pdf)
- Leitfaden der Universität zu Köln:  
[https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/2019\\_Leitfaden\\_GendergerechteSprache\\_19022020\\_32\\_Poster\\_Webausgabe\\_ger.pdf](https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/2019_Leitfaden_GendergerechteSprache_19022020_32_Poster_Webausgabe_ger.pdf)

### 2. Schreiben in englischer Sprache:

- European Parliament – Gender-neutral language in the European Parliament:  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwif\\_63Nh6PxAhWk5eAKHS0sAUgQFjADegQIF-BAF&url=https%3A%2F%2Fwww.europarl.europa.eu%2Fcms-data%2F151780%2FGNL\\_Guidelines\\_EN.pdf&usg=AOvVaw2ycW8KdRCO6Bbt8SrZcf6u](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwif_63Nh6PxAhWk5eAKHS0sAUgQFjADegQIF-BAF&url=https%3A%2F%2Fwww.europarl.europa.eu%2Fcms-data%2F151780%2FGNL_Guidelines_EN.pdf&usg=AOvVaw2ycW8KdRCO6Bbt8SrZcf6u)
- UN-WOMEN – Gender-inclusive language guidelines:  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiqn6\\_SIKPxAhWZwAIHHb9YCpoQFjALegQIChAD&url=https%3A%2F%2Fwww.uni-kassel.de%2Fhochschulverwaltung%2Findex.php%3FeID%3DdumpFile%26t%3Df%26f%3D378%26to-ken%3D2c496cdb2d302e879aa4f089ee012938080d2809&usg=AOvVaw3Aip74clopa5DJfyk0wee](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiqn6_SIKPxAhWZwAIHHb9YCpoQFjALegQIChAD&url=https%3A%2F%2Fwww.uni-kassel.de%2Fhochschulverwaltung%2Findex.php%3FeID%3DdumpFile%26t%3Df%26f%3D378%26to-ken%3D2c496cdb2d302e879aa4f089ee012938080d2809&usg=AOvVaw3Aip74clopa5DJfyk0wee)
- Uni-Hamburg – Academic-Writing:  
<https://englishexplorations.check.uni-hamburg.de/academic-writing-how-do-we-use-gender-inclusive-language-in-academic-writing/>
- University of North Carolina – The Writing Center:  
<https://writingcenter.unc.edu/tips-and-tools/gender-inclusive-language/sdfg>

### 3. Allgemein

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes/  
Federal Anti-Discrimination Agency:  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet-node>  
(also available in english)
- <https://www.genderleicht.de/>
- <https://geschicktgendern.de/>
- <https://queer-lexikon.net/glossar/>

### Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): „Mann – Frau – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.“  
Online unter: [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) [18.06.21]
- Braun, Friederike/ Oelkers, Susanne/ Rogalski, Karin/ Bosak, Janine/ Sczesny, Sabine (2007): „„Aus Gründen der Verständlichkeit...“ Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten.“ In: Psychologische Rundschau 58(3), S. 183–189. Online unter: <https://wiki.kif.rocks/w/images/0/08/Braun-et-al.pdf> [12.06.21]
- Günthner, Susanne/ Hüpper, Dagmar/ Spieß, Constanze (2012): Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität. De Gruyter.
- Heise, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen.“ In: Sprache und Kognition - Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete 19(1/2), S. 3 –13.
- Irmen, Lisa/ Steiger, Vera (2005): Zur Geschichte des Generischen Maskulinums: Sprachwissenschaftliche, sprachphilosophische und psychologische Aspekte im historischen Diskurs. In: Zeitschrift für Germanistische Linguistik, 33 (6), S. 212-235.
- Nduka-Agwu, Adibeli/ Hornscheidt, Lann (Hrsg.) (2010): Rassismus auf gut Deutsch: ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Brandes & Apsel.

Pusch, Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. edition suhrkamp.

Sczesny, Sabine/ Stahlberg, Dagmar (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, 52 (3), S. 131-140.

Vervecken, Dries/ Hannover, Bettina (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. Social Psychology, 46, 76-92.