

Handreichung zu einer geschlechtersensiblen Sprache

(Version: BBAW_1, November 2024)

Zusammengestellt vom Arbeitskreis der Frauenvertreterinnen und Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Wissenschaftsakademien (alle durch die Akademiunion vertretenen Akademien, darüber hinaus Acatech und Leopoldina) – durch die unterschiedlichen Gesetzeslagen in einzelnen Bundesländern ergeben sich leichte Abweichungen.

„Reichthum ist das erste und nöthigste bey einer Sprache und bestehet darin, dass kein Mangel, sondern vielmehr ein Überfluss erscheine an bequemen und nachdrücklichen Worten, so zu allen Vorfälligkeiten dienlich, damit man alles kräftig und eigentlich vorstellen und gleichsam mit lebenden Farben abmahlen könne.“ (Wilhelm Gottfried Leibniz: Unvorgreifliche Gedanken, um 1697)

Inhalt

1. Unser Anliegen
2. Aktuelle Studien
3. Gesetzliche Grundlagen
4. Wissenschaftspolitische Grundlagen
5. Vielfalt der sprachlichen Möglichkeiten
6. Verwendungsbeispiele und Tipps
7. Best Practice-Beispiele

1. Unser Anliegen

In der Wissenschaft spielt der Umgang mit Sprache eine herausragende Rolle. Eine präzise Sprache ist für die Forschung genauso entscheidend wie für den wissenschaftlichen Austausch und die Vermittlung von Ergebnissen. Sprache verändert sich, sie reagiert auf gesellschaftliche Veränderungen und gestaltet sie zugleich mit. Die Forschung der Akademien hat dabei eine besondere Verantwortung, auch was die Gleichstellung der Geschlechter im sprachlichen Ausdruck betrifft. Im Alltag der wissenschaftlichen Arbeit gibt es eine Vielfalt an Textformen: Studien in Form von Büchern und Aufsätzen oder in digitaler Präsentation, Vorträge und Vorlesungen, Projektanträge, die Kommunikation untereinander und vieles mehr. Der Arbeitskreis der Frauenvertreterinnen und Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Wissenschaftsakademien hat sich mit dem aktuellen Diskurs beschäftigt und möchte allen Interessierten einen Überblick über aktuelle Studien und Argumente geben, aber auch Anregungen und Vorschläge für einen bewussten sprachlichen Umgang in Bezug auf Geschlechter anbieten. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir unsere Handreichung vor allem als Informationspapier verstehen und es natürlich allen freisteht, in welcher Weise sie sich ausdrücken, sei es in schriftlicher oder mündlicher Form.

2. Aktuelle Studien

Studien belegen, dass eine eingeschränkte Sprache die Vorstellung und infolge die tatsächliche Entfaltung von Kindern und Erwachsenen begrenzen kann.¹ Dies beginnt bereits bei beruflichen

¹ Körner, A., Abraham, B., Rummer, R. & Strack, F. (2022): Gender Representations Elicited by the Gender Star Form. *Journal of Language and Social Psychology*, 41(5), 553-571.
Online: <https://doi.org/10.1177/0261927X221080181>.

Wunschvorstellungen von Kindern.² Vor allem das generische Maskulinum hat hier einen einschränkenden Effekt, der sich beispielsweise auch bei der Aufmerksamkeit, die ausgeschriebene Stellen bei möglichen Interessierten erlangen konnten, zeigt.³ Genderinklusive Schreibweisen hingegen können einen Beitrag leisten, diesem Effekt entgegenzuwirken. Dabei zeigten sich positive Auswirkungen bei der Verwendung von Sonderzeichen wie dem Asterisk („Genderstern“) im Geschriebenen,⁴ die beim Sprechen mit der mittels Glottisschlag erzeugten „Genderpause“ wiedergegeben werden können.⁵ Erste quantitative Untersuchungen weisen zudem nach, dass bereits eine geringe Anzahl an veränderten Worten zur Gendersensibilität eines Textes beiträgt.⁶

3. Gesetzliche Grundlagen

Bislang gibt es keine verbindlichen Sprachregelungen für eine gendersensible Anpassung des Deutschen in Wort und Schrift. Während die meisten Bundesländer unterschiedliche Empfehlungen für ihre Verwaltungen und Behörden herausgegeben haben (so schreibt etwa das Land Berlin die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen als Pflicht für den amtlichen Sprachgebrauch verbindlich fest)⁷, gibt es in Bayern, Rheinland-Pfalz und Sachsen Verbotsformulierungen, Genderzeichen in bestimmten Bereichen zu nutzen (Bayern verbietet seit März 2024 die Verwendung von Gendersonderzeichen an Schulen und in Behörden, Rheinland-Pfalz schließt sie in der Amts- und Rechtssprache aus, Sachsen für Schulen und offizielle Schreiben von Schulen). Die Akademien der Wissenschaften in Deutschland sind möglicherweise von den Verboten und Geboten betroffen, sofern sie sich auf Behörden und Verwaltungen beziehen.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gibt Empfehlungen für Stellenausschreibungen (2019/2021). Sie bezieht sich dabei (auch) auf das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).⁸ Im Land Berlin geben die Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vor, dass es nicht ausreicht, bei Stellenausschreibungen ausschließlich das generische Maskulinum mit dem Zusatz „(m,w,d)“ zu verwenden.⁹

Die Änderung des Personenstandsgesetzes im Juni 2024 (§ 45b)¹⁰ bzw. Artikel 4 des Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag und zur Änderung weiterer Vorschriften

² Vervecken, D. & Hannover, B. (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(2). Online: <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229>.

³ Hetjens, D. & Hartmann, S. (2024): Effects of gender sensitive language in job listings: A study on real-life user interaction. *PLoS ONE* 19(8): e0308072. Online: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308072>.

⁴ Zacharski, L., & Ferstl, E. C. (2023): Gendered Representations of Person Referents Activated by the Nonbinary Gender Star in German: A Word-Picture Matching Task. *Discourse Processes*, 60(4–5), 294–319. Online: <https://doi.org/10.1080/0163853X.2023.2199531>.

⁵ Körner, A., Glim, S., Rummer, R. (2024): Examining the glottal stop as a mark of gender-inclusive language in German. *Applied Psycholinguistics*, 45(1):156-179. Online: <https://www.cambridge.org/core/journals/applied-psycholinguistics/article/examining-the-glottal-stop-as-a-mark-of-genderinclusive-language-in-german/B0788EF6809A94F5BC5341FEA6FA7E10>.

⁶ Müller-Spitzer, C., Ochs, S., Koplenig, A. et al. (2024): Less than one percent of words would be affected by gender-inclusive language in German press texts. *Humanit Soc Sci Commun* 11, 1343. Online: <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03769-w>.

⁷ Vgl. die [Berliner GGO](#) (Gemeinsame Geschäftsordnung für die Berliner Verwaltung) § 2 Abs. 2 Satz 1 und den auf dieser Grundlage publizierten [Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung](#) der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

⁸ Vgl. dazu den [Artikel „Frau – Mann - Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)“ vom 14.07.2021](#) auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

⁹ Vgl. die [Ausführungsvorschriften](#) zum Berliner LGG, § 5 Absatz 5.

¹⁰ Vgl. [Personenstandsgesetz \(PStG\)](#).

(SBGGEG k.a.Abk.)¹¹ zeigen nicht nur den notwendigen Bedarf an Überarbeitung von Standardformularen und -formulierungen in Verwaltungstexten einschließlich der behördlichen Buchführung, sondern auch, dass der wissenschaftliche Diskurs, der schon lange begonnen hat, fortgesetzt werden sollte. Unsere Akademien sind ein geeigneter Raum dafür.

4. Wissenschaftspolitische Grundlagen

Die Akademienunion spricht sich für Diversität und Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Zusammenarbeit aus, hat aber bislang keine Empfehlung zur gendersensiblen Sprache herausgegeben.¹² Die Leopoldina hat bereits 2018 einen „Leitfaden für den Gebrauch gendersensibler Sprache“ auf ihrer Internetseite veröffentlicht.¹³ Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) engagiert sich „für einen geschlechts- und diversitätssensiblen Sprachgebrauch“. Sie „verwendet die Kurzschreibweise mit Asterisk für ihre eigene Kommunikation in Publikationen, Pressemitteilungen, Leitfäden, Stellungnahmen, Positionspapieren, Stellenausschreibungen, Websites u. ä.“.¹⁴

Die Charta der Vielfalt als „Deutschlands größte Arbeitgebendeninitiative zur Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt“ unterstützt und fördert Diversität in der Arbeitswelt in allen Dimensionen. Mit ihrem Modell „4 Layers of Diversity“ bietet sie Organisationen eine Grundlage zur Entwicklung und Umsetzung eines Diversity Managements.¹⁵ Auch die Union der deutschen Akademien der Wissenschaften ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Im Fokus der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) steht besonders die Chancengleichheit und Parität „auf allen Ebenen des Bildungs- und Wissenschaftssystems“. Die GWK stellt u. a. jährlich „statistische Erhebungen über die Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung“ bereit.¹⁶

An den Universitäten in Berlin, Düsseldorf, Göttingen, Hamburg, Heidelberg, Leipzig, Mainz und München¹⁷ gibt es seit Jahren einen öffentliche Diskurs zum Thema sprachlicher Inklusion. Die Universität Leipzig ging im Jahr 2013 voran mit der Verwendung des generischen Femininums für alle offiziellen Funktions- und Berufsbezeichnungen in der „Grundordnung“ der Universität.¹⁸ Allgemein sind seit 2020 verstärkt Leitlinien oder Empfehlungen an den Universitäten zu finden.¹⁹ Die Liste deutschsprachiger Einrichtungen, die Genderzeichen nutzen oder erlauben,²⁰ gibt einen sehr guten Überblick sowohl über geschichtliche Hintergründe als auch zu rechtlichen Grundlagen.

¹¹ Vgl. [Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag und zur Änderung weiterer Vorschriften](#).

¹² Vgl. [Abschnitt „Diversität und Chancengleichheit“ auf der Website der Akademienunion](#).

¹³ Vgl. Leitfaden für den [Gebrauch gendersensibler Sprache an der Leopoldina](#) auf deren Website.

¹⁴ Vgl. <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/sensibler-sprachgebrauch>.

¹⁵ Vgl. <https://www.charta-der-vielfalt.de/>.

¹⁶ Vgl. <https://www.gwk-bonn.de/themen/weitere-arbeitsgebiete/chancengerechtigkeit>.

¹⁷ Hier die Universitäten ausgewählt, die in den Städten ansässig sind, in denen auch die jeweiligen Akademien der Union ansässig sind. Es gibt keinen Eintrag für die Universität Mainz (für Mainz s. <https://gleichstellung.uni-mainz.de/gleichstellung/geschlechtergerechte-sprache/>).

¹⁸ Vgl. dazu den Eintrag zur Universität Leipzig in der [Liste deutschsprachiger Einrichtungen, die Genderzeichen nutzen oder erlauben](#), die [Pressemittteilung der Universität zum Inkrafttreten der Grundordnung vom 06.08.2013](#) und Fußnote 1 in der [Grundordnung der Universität Leipzig \(Stand 2013\)](#).

¹⁹ Diese dienen uns als Orientierungshilfe für unseren Vorschlag für die Akademien(union).

²⁰ Die schon in Fußnote 18 erwähnte [Liste](#) gibt Auskunft über Hochschulen, Medien sowie Organisationen und Unternehmen.

5. Die Vielfalt der sprachlichen Möglichkeiten

Die verschiedenen unten genannten Möglichkeiten lassen sich miteinander verbinden, kombinieren, abwechseln. Eine allgemeingültige Methode gibt es nicht. Im Sinne einer sprachlichen Varianz und guten Verständlichkeit gilt es, das eigene Sprachgefühl einzusetzen.

Grundsätzlich gibt es zwei Ansätze:

- (1) Genderneutrale Formulierungen, die alle (Geschlechter) **unsichtbar** machen.
- (2) Gendersensible Formulierungen, die möglichst alle (Geschlechter) **sichtbar** machen.

Dabei können kreative Lösungen gefunden werden.

(1) Genderneutrale Formulierungen

Beim angestammten sogenannten **generischen Maskulinum**, der Verwendung der grammatikalisch männlichen Sprachform von Berufen, Funktionen und Personengruppen, sind Menschen anderen Geschlechts zwar mitgemeint, werden aber von vielen nicht mitgehört und mitgedacht. Viele Menschen fühlen sich davon nicht repräsentiert.

Das **generische Femininum** funktioniert genauso wie das generische Maskulinum, nur umgekehrt: Männer und alle anderen sind mitgemeint. Durch den ungewohnten Eindruck des generischen Femininums können beim Hören und Lesen lediglich Vorstellungen und Konzepte in Bewegung geraten.

Beispiele für Generika:	
Generisches Femininum: die Ärztinnen* <hr/> <small>* Diese Form soll alle Geschlechter einschließen, Männer und nicht-binäre Personen sind ausdrücklich mitgemeint.</small>	Generisches Maskulinum: die Ärzte* <hr/> <small>* Diese Form soll alle Geschlechter einschließen, Frauen und nicht-binäre Personen sind ausdrücklich mitgemeint.</small>

Eine **geschlechtsneutrale Ansprache** dagegen inkludiert alle unabhängig von ihren Geschlechtern oder Geschlechtsidentitäten – somit richten sich diese Formulierungen auch an Menschen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem einordnen. Geschicktes Umformulieren kann dabei helfen, geschlechtliche Personenbezeichnungen zu umgehen. Dies trägt in bestimmten Fällen dazu bei, die Lesbarkeit eines Textes zu erhöhen oder das Zuhören zu vereinfachen.

Konstruktionen mit Partizip und Relativsätze

- Substantiviertes Partizip Präsens im Plural: Auszubildende, Mitarbeitende, Teilnehmende oder Studierende
- Substantiviertes Partizip Perfekt im Plural: die Angesprochenen, die Ausgezeichneten
- Umschreibungen: diejenigen, die an der Studie mitgewirkt haben [...]; alle, die ein Projekt koordinieren [...]

Vermeidung von Personenbezeichnungen

- Verwenden von neutralen Begriffen und Kollektivbezeichnungen: z. B. Fachpersonal, Fachkräfte, das Editionsteam, die Arbeitsstellenleitung, Publikum, Vertretung
- Passivkonstruktionen:
herausgegeben von ..., vertreten durch ...

- Die Untersuchungen führten zu dem Ergebnis, dass ...; es wurde beschlossen ...; auf der Sitzung wurde beschlossen, dass ...
- Auch für feststehende Komposita können geschlechtssensible Alternativen gefunden werden: Redepult, Benutzungsordnung

(2) Gendersensible Formulierungen

Gendersensible Formulierungen sollen alle (möglichen) Geschlechter sichtbar machen.

Beidnennung

Die Beidnennung von Männern und Frauen bewegt sich in einem binären Geschlechtersystem und adressiert damit keine Personen, die sich nicht in diesem System verorten. Die gesetzlichen Grundlagen (Bundesgleichstellungsgesetz, einzelne Landesgleichstellungsgesetze) geben die Verwendung von explizit der männlichen als auch der weiblichen Form in offiziellen Texten, die von Körperschaften öffentlichen Rechts veröffentlicht werden, vor. Konkret heißt es, es werden immer beide Formen verwendet, z. B.: Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, liebe Bürgerinnen und Bürger!

Genderzeichen

- im binären Geschlechtersystem
 - Binnen-I: PförtnerInnen, WissenschaftlerInnen
 - Splitting mit /: Techniker/in, Präsident/in
 - Als veraltet gilt die Verwendung von Klammern, da dies als Wertung missverstanden werden kann: Wissenschaftler(innen)
- über das binäre Geschlechtersystem hinaus:
 - „Genderstern“ (Asterisk): Forscher*innen, Mitarbeiter*innen
(Der Asterisk stellt einige Computerprogramme für sehbehinderte Menschen vor Probleme – der Stern wird als solcher mit vorgelesen)
 - Doppelpunkt: Forscher:innen, Wissenschaftler:innen
 - Unterstrich („Gender-Gap“): Wissenschaftler_innen, Akademiepräsident_innen
(Auch beim Unterstrich könnten Schwierigkeiten entstehen, wenn Texte von Computern vorgelesen werden)
 - Genderzeichen können auch in feststehende Komposita eingefügt werden: Verfasser:innenschaft, Redner*innenpult, Benutzer_innenordnung (als Alternativen zu Redepult und Benutzungsordnung, s. o.)
 - Das Gendersternchen wird manchmal an geschlechtlich eindeutige Wörter angefügt, um Menschen einzuschließen, die sich nicht in das binäre Geschlechtersystem einordnen möchten: Männer*, Frauen*
 - Herausfordernd wird es, wenn Artikel und Pronomen ins Spiel kommen: der*die Archivar*in, ein*e Praktikant*in. In manchen Fällen vereinfachen geschlechtsneutrale Begriffe das Zuhören und Lesen.

Weitere kreative Ansätze

- Abwechseln zwischen männlichen und weiblichen Formen
- Aktiv gegen Stereotype arbeiten, z. B. gezielt von Systemadministratorinnen sprechen/schreiben
- Englische Wörter, die in unserem Sprachgebrauch gängig sind, verwenden: Team, Management – Bei Personenbezeichnungen, die sich aus dem Englischen ableiten, wird im Deutschen wiederum eine Geschlechtertrennung vorgenommen. „Management“ als neutraler Begriff wird

zu „Manager“ bzw. „Managerin“, wenn Bezug auf eine Person genommen wird. Allerdings kann dann die Nutzung von Genderzeichen wieder zu einer geschlechtersensiblen Sprache beitragen: „Manager*in“

Exkurs: Geschlechtersensibler Sprachgebrauch im Englischen

Obwohl sich die meisten englischen Begriffe auf alle Geschlechter beziehen, findet eine Unterscheidung nach Geschlechtern statt, wenn über dritte Personen gesprochen wird oder eine Gruppe von unbekanntem Menschen angesprochen wird:

- Die Anrede „Dear all“ kann eine Alternative zur Anrede „Ladies and Gentlemen“ von unbekanntem Personen darstellen. – Falls zumindest etwas über eine unbekannte Gruppe bekannt ist, kann die Anrede „Dear all“ auch präzisiert werden, z. B.: „Dear colleagues“ oder „Dear scientists“/ „Dear researchers“ oder selbst „Dear Presidents“
- In Texten, in denen über eine unbekannte Person gesprochen wird, kann die 3. Person Singular („he“ bzw. „she“) im Nominativ auch durch die 3. Person Plural („they“) und in den übrigen grammatikalischen Fällen auch durch den Artikel „the“ ersetzt werden. Alternativ kann der Name der verantwortlichen Person anstelle des Personalpronomens verwendet werden. Am Beispiel eines Textes über Marie Curie könnte ein umformulierter Text so aussehen:

Beispieltext	Beispieltext mit gendersensiblen Anpassungen
Marie Curie is remembered for her discovery of radium and polonium, and her huge contribution to finding treatments for cancer. (...) She was also the recipient of many honorary degrees from universities around the world. ²¹	Marie Curie is remembered for the discovery of radium and polonium, and their huge contribution to finding treatments for cancer. (...) Marie Curie/The scientist was also the recipient of many honorary degrees from universities around the world.

6. Verwendungsbeispiele und Tipps

Mailverkehr

Anreden

- Guten Tag Vorname Nachname,
- Hallo Vorname Nachname,
- Liebe alle,
- Liebes Team,
- Liebe Mitstreitende,
- Liebe Akademie, ...
- Sehr geehrte Persönlichkeiten,
[DIN-Norm für geschlechtsneutrale/-inklusive Anrede von unbekanntem Personen]

²¹ Zitiert ist hier ein Text über das Leben von Marie Curie, den die britische Wohlfahrtsorganisation „Marie Curie“ auf ihrer [Website](#) veröffentlicht hat.

Signaturen

Wer sind Sie – und wenn ja, wie? Wir wollen's wissen: Verraten Sie uns Ihre bevorzugte Anrede und Ihr Personalpronomen? Fein – bis dahin bleiben wir bei der inklusiven Nennung von Vor- und Nachname.

Vorlagen für die eigene Signatur

(Titel) Vorname Name

(gewünschtes Pronomen im Nominativ der 3. Person Singular/...im Dativ der 3. Person Singular), z. B.:

Dr. Max Mustermann (er/sein he/his)	Dr. Maria Musterfrau (sie/ihr she/her)	Dr. Maxi Mustermensch (divers they/them)
---	--	--

Stellenausschreibungen

Stellenbezeichnung

Sachbearbeiter/in (m/w/d)	Sachbearbeiter*in (m/w/d)	Sachbearbeitung
---------------------------	---------------------------	-----------------

Verwendung von Pronomina

Bisher gibt es im Deutschen noch keine gängige Version, mit der mittels Personalpronomen auf non-binäre Menschen referiert wird. Anstelle von Pronomina kann der Name der Person oder eine allgemeine Bezeichnung für einen Menschen, z. B. „die Person“, eingesetzt werden. Als Alternative zur Verwendung des Namens oder einer allgemeinen Personenbezeichnung anstelle von Pronomina gibt es die Idee, Pronomina aus anderen Sprachen oder neu geschaffene Pronomina zu gebrauchen. Es gibt verschiedene Neo-Pronomina,²² jedoch keine einheitliche Handhabe für deren Nutzung. Einige Varianten lauten: xier, xie, nin, sier, sif, es, they oder dey. Wir empfehlen, in solchen Fällen die konkrete Person nach ihren bevorzugten Pronomina zu fragen und diese dann entsprechend zu verwenden.

7. Best Practice-Beispiele

PDF: [Überzeugendere Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache der Universität Köln](#)

Website: [„Geschlechtergerechte Sprache“ der Uni Leipzig](#)

Genderwörterbuch: ["Geschickt gendern"](#)

²² Beispiele für verschiedenste Neopronomina, ihre grammatikalischen Formen und ihre Verwendung sind auf der Website des [Nichtbinär-Wiki](#) aufgeführt.