

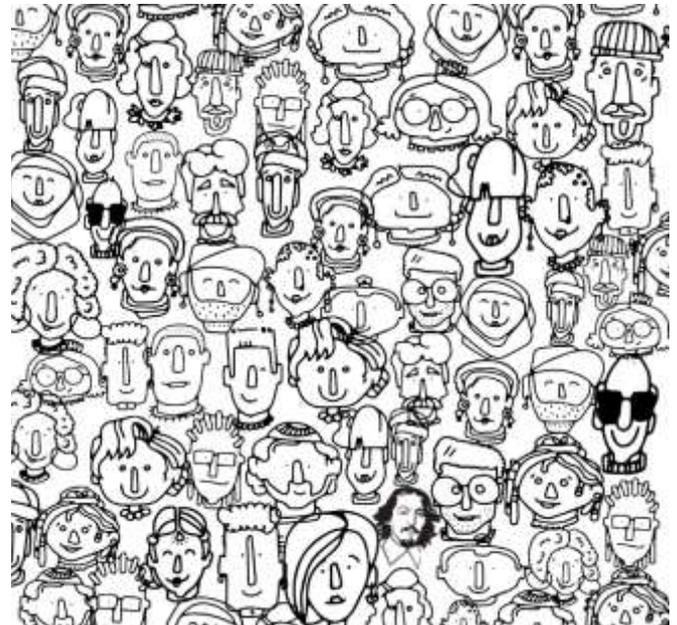
# Die Zeiten (g)ändern sich

Leitfaden für gendersensible Sprache

an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg



BÜRO FÜR  
GLEICHSTELLUNG  
UND FAMILIE



Stand 08/2024

## Leitfaden für gendersensible Sprache an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Die Verwendung gendersensibler Sprache ist eine wichtige Grundvoraussetzung einer gelebten Chancengleichheit an unserer Universität und steht für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur. Die sprachliche Gleichstellung aller Geschlechter ist dabei ein Ausdruck von Respekt und trägt essenziell zu einer wertschätzenden Ansprache und Kommunikation bei.

Mitgemeint und mitgedacht sind dabei nicht deckungsgleich! Sprachwissenschaftliche und psychologische Studien konnten zeigen, dass die historisch geläufige reine Verwendung des generischen Maskulinums überwiegend männliche Assoziationen hervorruft. Unsere Vorstellungen und Wahrnehmungen sind oftmals stärker an Sprache gekoppelt als es den Meisten bewusst ist. Sprache konstituiert somit gesellschaftliche Realität und sollte aktiv und bewusst verwendet werden, um Diskriminierung zu vermeiden und Missverständnissen vorzubeugen.

Darüber hinaus trägt die Verwendung geschlechtergerechter Sprache an den Universitäten dazu bei, geschlechtersensible Bilder von Wissenschaft und Hochschule zu fördern und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Veränderung bestehender Geschlechterverhältnisse und für mehr Gleichberechtigung.

Allerdings ist bezüglich der gendersensiblen Kommunikation der König\*innenweg bisher nicht gefunden. Unterschiedliche Umsetzungsmöglichkeiten stehen nebeneinander und eine finale Entscheidung, welche Form normgerecht ist, steht noch aus.

Daher möchte dieser Leitfaden mit Beispielen und Erläuterungen **allen** Universitätsangehörigen eine Hilfestellung bieten, um eine wertschätzende Sprache in verschiedenen Kontexten zu erleichtern.

### VARIANTEN GENDERSENSIBLER SPRACHE

Gendersensible Sprache kann unterschiedlich umgesetzt werden. Allgemein lassen sich drei wesentliche Strategien ausmachen:

- Sichtbarmachen von Männern und Frauen
- Ansprache aller Geschlechter
- Neutralisieren

## SICHTBARMACHEN VON MÄNNERN UND FRAUEN

### BEIDNENNUNG

Frauen und Männer werden gleichermaßen angesprochen. Bei einer persönlichen Anrede sollte auf die geschlechtsspezifische Formulierung Frau bzw. Herr geachtet werden. Auch Titel und akademische Grade können zur Umsetzung der sprachlichen Gleichstellung hinzugezogen werden.

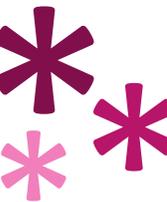
statt	besser
Liebe Mitarbeiter	<b>Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>
Liebe Prof. Schulze	<b>Liebe Frau Prof. Schulze oder Liebe Frau Prof.in Schulze</b>

Die zweigeschlechtliche Benennung galt lange als die bevorzugte Variante und findet auch heute noch häufig Verwendung, insbesondere in der gesprochenen Sprache. Allerdings schließt diese Variante Personen aus, die sich nicht in der binären Geschlechterordnung positionieren.

### ANSPRACHE ALLER GESCHLECHTER

Das allgemein etablierte Geschlechtersystem basiert auf einer binären Norm, was sich sprachlich widerspiegelt, wenn zum Beispiel von Studentinnen und Studenten oder von Professorinnen und Professoren die Rede ist. Heutzutage wird jedoch von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen, die durch eine gendersensible Ansprache sprachlich repräsentiert werden sollten. Im universitären Kontext setzt sich dafür der Genderstern immer mehr durch. Sowohl die [bukof](#) als auch die [DFG](#) sprechen sich in ihren Empfehlungen eindeutig für die Verwendung des Gendersterns aus. Auch das Büro für Gleichstellung und Familie schließt sich dieser Empfehlung an und bevorzugt für die geschlechterumfassende Benennung den Genderstern (anstelle von Binnen-I, der Klammer oder dem Doppelpunkt).

statt	besser
der Dekan	<b>der/die Dekan*in</b>
die Mitarbeiter	<b>die Mitarbeiter*innen</b>



## GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN



Bei einer gendersensiblen Sprache sollten geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen und Sprachbilder, die Klischees oder Stereotype wiedergeben, vermieden werden. Geschlechtsneutrale Formulierungen lassen sich z. B. durch Pluralbildung, Ableitungen oder substantivierte Adjektive und Partizipien bilden. Sie ermöglichen es, alle Geschlechter miteinzubeziehen und den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen.

statt	besser
die/der Vorgesetzte	<b>die Vorgesetzten</b>
die Lehrerbildung	<b>die Lehramtsausbildung</b>
der Fachmann	<b>die Fachkraft</b>
die Studenten	<b>die Studierenden</b>
der Beauftragte	<b>die beauftragte Person</b>
der Teilnehmer	<b>die Teilnehmenden</b>
Interessenten	<b>Interessierte</b>

Des Weiteren können geschlechtsspezifische Personenbezeichnungen ersetzt oder umschrieben werden.

statt	besser
Die Studenten, die an der Vorlesung teilnehmen....	<b>Wer an der Vorlesung teilnimmt...</b>
Die BAföG- Bezieher bekommen...	<b>Alle, die BaföG beziehen...</b>
Bewerber sollten...	<b>Personen, die sich bewerben...</b>
Die Referenten Frau X und Herr Y...	<b>Es referierten Frau X und Herr Y...</b>
Jeder hat das Recht...	<b>Jede und Jeder hat das Recht...</b>

Weitere Möglichkeiten:

### Passivbildungen

statt	besser
Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen und fristgerecht einreichen.	<b>Der Antrag ist vollständig auszufüllen und fristgerecht einzureichen.</b>
Die Studenten können ihr Zeugnis im Prüfungsamt beantragen.	<b>Das Zeugnis kann im Prüfungsamt beantragt werden.</b>

## Partizipien

statt	besser
Herausgeber	<b>Herausgegeben von ...</b>
Lektor	<b>Lektoriert von ...</b>

## HINWEISE FÜR GENDERSENSIBLE SPRACHE IM UNIALLTAG:

### ANREDE (in E-Mails oder anderem Schriftverkehr)

Formell: Sehr geehrte\*r Titel Vorname Nachname oder Sehr geehrt\* Titel Vorname Nachname

Guten Tag Vorname Nachname

Informell: Hallo Vorname Nachname

### MÜNDLICHE ANSPRACHE (z. B. im Seminar)

Um die direkte Ansprache gendersensibel zu gestalten, ist es hilfreich, die Angabe der bevorzugten Personalpronomen als Abfragekategorie in Anwesenheitslisten, Anmeldeformulare o. ä. aufzunehmen oder die Studierenden bei der ersten Kontaktaufnahme im Seminar direkt zu fragen, wie sie angesprochen werden möchten:

Man kann auch in der direkten Ansprache den Vor- und Nachnamen nutzen und vermeidet so eine falsche Anrede.

Bsp.: Liste

Nachname	Vorname	Bevorzugtes Pronomen
Schmidt	Kim	(dey / they)

Direkte Ansprache: Kim Schmidt, welche Ansicht vertreten Sie dazu? („Sie“ ist als Höflichkeitsform in der Ansprache auch bei nicht-binären Personen durchaus gebräuchlich)

### TITEL

Bei Titelabkürzungen wie Prof. und Dr. denken viele eher an Männer, auch wenn eigentlich alle Geschlechter gemeint sind. Um Frauen explizit sichtbar zu machen, ist eine gängige Variante, z. B. die hochgestellte Endung <sup>-in</sup> hinter der Abkürzung zu verwenden:

Prof.<sup>in</sup>, Dr.<sup>in</sup>, oder auch Mg.<sup>a</sup> (für Magistra), Dipl.-Ing.<sup>in</sup> (für Diplomingenieurin) und Dipl.-Psych.<sup>in</sup> (für Diplompsychologin) etc.

Auch Varianten mit Gender-Sternchen\* werden immer geläufiger (Dr.\*in, Prof.\*in) und drücken zudem eine Kritik an normierender Zweigeschlechtlichkeit aus.

### E-MAIL-SIGNATUR

Nicht immer kann anhand des Vornamens auf das Geschlecht einer Person geschlossen werden. Daher ist es sinnvoll, in der eigenen E-Mail-Signatur die bevorzugten Pronomen zu benennen. Damit wird zum einen ein Bewusstsein für gendersensible Anliegen signalisiert und zum anderen Solidarität bekundet. Auch zur Erleichterung der internationalen Zusammenarbeit bietet es sich in der Praxis an, das bevorzugte Pronomen und damit einen Hinweis auf die eigene Geschlechtsidentität in der E-Mail-Signatur anzuführen, um Missverständnissen vorzubeugen und Misgendering entgegenzuwirken.

Mit der Angabe von Pronomen in der E-Mail-Signatur kann eine Person bestimmen, wie sie angesprochen werden möchte, ohne dabei auf ihr Geschlecht oder äußerliches Erscheinungsbild reduziert zu werden. Dies gibt Personen Handlungsspielraum und Freiheit. Neben „sie“ und „er“ finden gegenwärtig u. a. die geschlechtsneutralen Neopronomen „m“, „xe“, „hen“ oder „they“ Verwendung.

Bsp.:

---

**Kim Schmidt (dey / they)**  
**Musterinstitut**  
**Musteradresse**  
**Mustermailadresse**

Es ist auch möglich, in die Mailsignatur eine Abfrage zur bevorzugten Anrede des Gegenübers einzubinden

Bsp.:

---

**Kim Schmidt (sie / ihr)**  
**Musterinstitut**  
**Musteradresse**  
**Mustermailadresse**

Da es nicht immer abzuleiten ist, teilen Sie mir gerne mit, wie Sie angesprochen werden möchten./Ich freue mich, wenn Sie mir mitteilen, wie ich Sie richtig ansprechen kann.

---

**Kim Schmidt (sie / ihr)**

**Musterinstitut**

**Musteradresse**

**Mustermailadresse**

**Mein Pronomen ist sie/ihr. Wie darf ich Sie ansprechen?**

### WISSENSCHAFTLICHE TEXTE

In Literaturverzeichnissen, wissenschaftlichen Sachtexten etc. sollten Personennamen vollständig, also unter Nennung des Vornamens angegeben werden. Dies dient der Sichtbarmachung.

statt	besser
Müller, H.	<b>Müller, Henriette</b> <b>Müller, Heinz</b>

### ENGLISCH

Auch im Englischen können gendersensible Formulierungen gewählt werden:

statt	besser
Every student must bring his computer.	<b>Every student must bring his*her computer / hir computer / their computer / a computer.</b>
Chairman, Businessman	<b>Chairperson, Business Manager</b>

Die Anrede Miss oder Mrs. für Frauen je nach Heiratsstatus ist nicht mehr zeitgemäß. Stattdessen sollte Ms. verwendet werden.

**ZUM ABSCHLUSS:** Das Bewusstsein für die Notwendigkeit gendersensibler Sprache ist noch relativ jung. Nicht für alle möglichen Probleme konnten bisher optimale Lösungen entwickelt werden. Bestimmte, hier von uns vorgeschlagene Varianten, sind beispielsweise schwierig umzusetzen, wenn Begriffe im Dativ oder Akkusativ gebildet werden müssen.

Unsere Empfehlung: versuchen Sie selbst kreative Lösungen zu finden.

Sprache ist und bleibt wandelbar!

### Nützliche Links

Tipps und Tools für diskriminierungsarme Sprache:

<https://www.genderleicht.de>

Online-Wörterbuch zu gendergerechter Sprache: <http://geschicktgendern.de>

Wir unterstützen Sie sehr gerne bei der Umsetzung einer gendersensiblen Sprache.

Fragen Sie uns!

### Weiterführende Literatur

Friederike Braun (u. a.): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, in: Psychologische Rundschau 58 (2007), S. 183–189

Gabriele Diewald/Anja Steinhauer: DUDEN – Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben, Berlin 2017.

Susanne Günthner/Dagmar Hüpper/Constanze Spieß: Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität, Berlin 2012.

Elke Heise: Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen, in: Sprache & Kognition. Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete 19 (2000), S. 3–13

Lisa Irmen/Vera Steiger: Zur Geschichte des Generischen Maskulinums: Sprachwissenschaftliche, sprachphilosophische und psychologische Aspekte im historischen Diskurs, in: Zeitschrift für Germanistische Linguistik, 33 (2005), H. 6, S. 212–235.

Franziska Massner: Das Generische Maskulinum heute. Ausdruck sprachlichen Sexismus oder neutrale Sprachform? München 2009.

Sara Mills: Gender matters. Feminist linguistic analysis, London 2012.

Damaris Nübling: Und ob das Genus mit dem Sexus: Genus verweist nicht nur auf Geschlecht, sondern auch auf die Geschlechterordnung, in: Sprachreport 34 (2018), H. 3, S. 44–51.

Rat für deutsche Rechtschreibung: Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“. Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 16. November 2018; URL: [https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr\\_PM\\_2018-11-16\\_Geschlechtergerechte\\_Schreibung.pdf](https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2018-11-16_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf), Stand 22.6.2024.

Oriane Sarrasin/Ute Gabriel/Pascal Gygax: Sexism and attitudes toward gender-neutral language. The case of English, French, and German, in: Schweizerische Zeitschrift für Psychologie 71 (2012), S. 113–124

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

Dries Verweken/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), S. 76-92.

Kontakt:

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Büro für Gleichstellung und Familie

Gebäude 18, Raum 238

Tel.: 0391/67-56820

Mail: [gleichstellungsbeauftragte@ovgu.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@ovgu.de)

URL: [www.bgf.ovgu.de](http://www.bgf.ovgu.de)

