

**EMPFEHLUNGEN FÜR GENDERGERECHTE**

**SPRACHHANDLUNGEN**

**AN DER HOCHSCHULE HAMM-LIPPSTADT**



# INHALT

|          |   |    |
|----------|---|----|
| <b>1</b> | Sprachliche Empfehlungen der HSHL   | 4  |
|          | Beispiele   | 4  |
|          | Sinn des Genderns   | 5  |
| <b>2</b> | Formulare und Stellenausschreibungen  | 6  |
|          | <b>2.1</b> Allgemeine Anforderungen an Stellenausschreibungen               | 6  |
|          | <b>2.2</b> Allgemeine Anforderungen an Formulare                            | 8  |
| <b>3</b> | Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Bildauswahl                           | 8  |
| <b>4</b> | Gendern in wissenschaftlichen Arbeiten                                      | 9  |
| <b>5</b> | Anhang  | 10 |
|          | <b>5.1</b> Beispiele gendergerechter Schreibweisen und stereotyper Begriffe | 10 |
|          | <b>5.2</b> Bibliographie  | 13 |
|          | <b>5.3</b> Weiterführende Links   | 14 |
| <b>6</b> | Mitglieder der Arbeitsgruppe  | 14 |

# 1 SPRACHLICHE EMPFEHLUNGEN DER HSHL

Die Hochschule Hamm-Lippstadt setzt sich sowohl als Arbeitgeberin als auch als staatliche Bildungsinstitution für eine Kultur der Toleranz, Chancengleichheit und Vielfalt ein und erkennt die Notwendigkeit eines geschlechtersensiblen Umganges mit Sprache an. Im Herbst 2021 hat sich aus diesem Grund eine Arbeitsgruppe gebildet, um Empfehlungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch in den unterschiedlichen Bereichen und Kommunikationskanälen der Hochschule zu erarbeiten.

**Grundsätzlich spricht die Hochschule sich dafür aus, nach Möglichkeit neutrale Formulierungen zu wählen (bspw. Studierende, statt Studentinnen und Studenten). Sofern keine neutralen Formen gefunden werden können, oder andere Gründe gegen ihre Verwendung sprechen, soll der sogenannte „Gender-Stern“ (Student\*innen) genutzt werden.**

## Beispiele

| Generisches Maskulinum        | Neutral                              | Gendern                             |
|-------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Ansprache</b>              |                                      |                                     |
| Sehr geehrte Studenten        | Sehr geehrte Studierende             | Sehr geehrte Student*innen          |
| Sehr geehrter Herr ...        |                                      |                                     |
| Sehr geehrte Frau ...         | Guten Tag Vorname Nachname           | Sehr geehrte*r Vorname Nachname     |
| <b>Wesentliche Begriffe</b>   |                                      |                                     |
| Absolventen                   | Person mit Abschluss / Alumni        | Absolvent*innen                     |
| Arbeitgeber (pl.)             | Arbeitgebende, Betriebe, Unternehmen | Arbeitgeber*in                      |
| Benutzername                  | Anmeldename                          | Benutzer*innenname                  |
| Doktoranden                   | Promovierende                        | Doktorand*innen                     |
| Dozenten                      | Dozierende, Lehrpersonal             | Dozent*innen                        |
| Mitarbeiter(pl.)              | Mitarbeitende, Angestellte           | Mitarbeiter*innen                   |
| Student                       | Studi, Studierender                  | Student*in                          |
| Studentenwerk                 | Studierendenwerk                     |                                     |
| Wissenschaftliche Mitarbeiter | Wissenschaftliche Mitarbeitende      | Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen |

Eine ausführliche Liste ist im [Anhang](#) zu finden.

Der Gender-Stern adressiert alle Geschlechter gleichermaßen und gilt als die am weitesten verbreitete Kurzform des Genderns. Darüber hinaus wird er als barrierefreier eingestuft, als andere Sonderzeichen.<sup>1</sup> Beide Empfehlungen - die Neutralisierung sowie die Verwendung des Gender-Sterns - ergänzen sich dahingehend gut, dass es empirische Belege dafür gibt, dass ein rein neutraler Sprachgebrauch ähnliche Effekte wie die Nutzung des Generischen Maskulinums haben kann. Das bedeutet, dass Frauen und nicht-männliche Personen auch durch die Verwendung einer rein neutralen Form weiterhin mental ausgeschlossen werden können.<sup>2</sup> Eine einmalige Verwendung einer inklusiven Form, wie bspw. dem Gender-Stern, hebt diesen Effekt jedoch auf.

Der vorliegende Leitfaden liefert Beispiele zu den Empfehlungen in den unterschiedlichen Kommunikationsbereichen der Hochschule. Er gibt eine Übersicht über geschlechtsneutrale Formulierungen sowie Beispiele der Verwendung des Gender-Sterns und geht auf die Besonderheiten und Anforderungen unterschiedlicher Bereiche der Hochschule ein. Anzumerken ist, dass es sich hierbei nicht um starre Vorgaben handelt, sondern um Empfehlungen und Hilfestellungen, die zu einer geschlechtergerechteren Kommunikation an der Hochschule und aus der Hochschule heraus beitragen sollen. Der Sprachleitfaden wird kontinuierlich überarbeitet und aktualisiert, wobei auch die Vorgaben zur Barrierefreiheit berücksichtigt werden.

## Sinn des Genderns

Sprache ist ein mächtiges Instrument. Sie beeinflusst wie wir denken, handeln und wahrnehmen. So können unterschiedliche sprachliche Strukturen beispielsweise dazu führen, dass Situationen unterschiedlich erinnert werden: Während im Englischen selbst Handlungen, die unabsichtlich geschehen, oft eindeutig einer Person zugeordnet werden („He broke the vase“), legen andere Sprachen wie Japanisch oder Spanisch den Fokus nicht auf die Person, sondern auf die Tatsache, dass keine Absicht vorlag („Se rompió el florero“, wörtlich übersetzt „Die Vase hat sich zerbrochen“). Dies hat einen Einfluss darauf, wie Personen ein Ereignis beschreiben und an welche Aspekte sie sich dabei zentral erinnern.<sup>3</sup>

Es konnte weiterhin mehrfach nachgewiesen werden, dass Sprachen, die ein grammatisches Geschlecht aufweisen, beeinflussen, wie Personen Objekte beschreiben. So werden Gegenstände in einer Sprache mit femininem Genus häufig mit stereotyp weiblich konnotierten

Adjektiven beschrieben, während der gleiche Gegenstand in einer Sprache mit maskulinem Genus mit stereotyp männlich konnotierten Adjektiven beschrieben wird. Das grammatische Geschlecht beeinflusst demnach, wie wir über Objekte denken und diese wahrnehmen.<sup>4</sup>

Nicht nur das grammatische Geschlecht, auch das sogenannte Generische Maskulinum, also die ausschließliche Verwendung der maskulinen Wortform als vermeintliche universelle Bezeichnung für „alle“, beeinflusst die Wahrnehmung. So zeigt eine Studie, dass Personen, die gebeten wurden, ihre „Lieblingsmusiker“ aufzulisten, häufiger Musiker statt Musikerinnen nennen. Dieser Effekt wird relativiert, wenn Personen gebeten werden, ihre „Lieblingsmusiker und -musikerinnen“ aufzulisten oder eine neutrale Form genutzt wird.<sup>5</sup> Weitere Studien haben ebenfalls belegt, dass das Generische Maskulinum - obwohl es häufig mit dem Verweis einhergeht, dass Frauen „mitgemeint“ seien - zu einem gedanklichen Ausschluss von

1 Stellungnahme DBSV 2021; Stellungnahme der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik 2021

2 Bspw. aufgrund von Geschlechterstereotypen oder einer nicht rein neutralen Formulierung („jeder Studierende“), vgl. auch Prewitt-Freilino, Caswell, Laasko 2011

3 Fausey, Long, Inamori, Boroditsky L 2010

4 Boroditsky, Schmidt 2000

5 Stahlberg, Sczesny, Braun 2001

Frauen führt. Dieser gedankliche Ausschluss kann viele unterschiedliche Auswirkungen haben, die sich auf die gesamte Gesellschaft auswirken können. Eine andere Studie kommt beispielsweise zu dem Ergebnis, dass Kinder sich eher dazu in der Lage sehen, stereotyp männliche Berufe auszuüben, wenn diese Berufe ihnen sowohl in maskuliner und femininer Wortform vorgestellt werden.<sup>6</sup> Die im Deutschen etablierte Form des generischen Maskulinums ist somit zum einen nicht präzise (da sie offensichtlich nicht immer die Realität abbilden kann) und zum anderen schlicht diskriminierend, weil sie alle nicht männlich gelesenen Personen sprachlich ausschließt.

Dementsprechend ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern schon seit längerem eine gleichstellungspolitische Forderung, die teilweise bereits gesetzlich geregelt ist. Laut Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der dienstlichen Kommunikation zu beachten, entweder in der Beidnennung weiblicher und männlicher Formen oder durch geschlechtsneutrale Formulierungen (§4 LGG). Darüber hinaus haben verschiedene gesellschaftliche und politische Entwicklungen der

letzten Jahre dazu geführt, dass Geschlechtsidentitäten jenseits einer vermeintlich binären Zweigeschlechtlichkeit deutlicher in das gesamtgesellschaftliche Bewusstsein gerückt wurden, was sich unter anderem in einer entsprechenden Änderung im Personenstandsgesetz widerspiegelt (§45b PStG): Menschen, die sich weder als weiblich, noch als männlich identifizieren, werden so ebenfalls berücksichtigt (in der deutschen Rechtsprechung als „divers“, sonst oftmals als „nichtbinäre Geschlechtsidentität“). Um auch sprachlich zu berücksichtigen, dass es mehr als zwei Geschlechtsidentitäten gibt, haben sich in den vergangenen Jahren unterschiedliche Schreib- und Sprechweisen etabliert. Die bekannteste Variante stellt dabei das sogenannte „Gender-Sternchen“ dar, also ein Stern zwischen der maskulinen und der femininen Wortform (Bsp.: Professor\*in). Die Lücke zwischen beiden Formen symbolisiert den Freiraum zwischen dem Weiblichen und Männlichen, bzw. gänzlich außerhalb dieser Kategorien: Der Stern (oder ein anderes Zeichen) inkludiert somit sprachlich auch die Menschen, die sich nicht als männlich oder weiblich identifizieren.

## 2 FORMULARE UND STELLENAUSCHREIBUNGEN

### 2.1 Allgemeine Anforderungen an Stellenausschreibungen

Grundsätzlich müssen Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert sein und somit Personen aller Geschlechter gleichsam ansprechen. Dieser Grundsatz unterliegt dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), wonach eine Stellenausschreibung allgemein und merkmalsneutral verfasst werden muss. Das heißt, nebst **Funktionsnennung/Jobtitel**

gilt es auch im **Begleittext** eine unmittelbare oder mittelbare Geschlechtszuweisung zu vermeiden. Eine mittelbare **Geschlechtszuweisung** kann bspw. vorliegen, wenn eine Stelle nur in Vollzeit ausgeschrieben wird, obwohl keine dienstlichen Gründe gegen die Ausführung in Teilzeit sprechen. Eine unmittelbare Geschlechtszuweisung kann vorliegen, wenn

gezielt nur nach einem Geschlecht gesucht wird, obwohl keine dienstliche Notwendigkeit (z.B. Mitarbeiterin im Frauenhaus) dafür vorliegt.

Darüber hinaus gilt es, **Geschlechterstereotypen** zu umgehen um alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen. In unserer Gesellschaft herrschen immer noch geschlechterstereotype Rollenerwartungen und -bilder vor, die mit bestimmten Eigenschaften oder Verhaltensweisen verknüpft sind. So werden Frauen meist Kontaktfreude, Fürsorglichkeit, oder Fleiß zugesprochen, Männern Durchsetzungskraft, Rationalität und Ehrgeiz. Diese Eigenschaften lassen sich in zwei Wortgruppen einteilen – kommunale Wörter, die weiblich assoziiert sind und agentische Wörter, die männlich assoziiert sind. Studien haben gezeigt, dass sich Stellenausschreibungen mit mehrheitlich agentischen Begriffen negativ auf die **Bewerbungsabsicht von Frauen**<sup>7</sup> auswirken, da augenscheinlich eine stereotypisch männliche Person gesucht wird und Frauen somit weniger geeignet erscheinen. Bei dem Verfassen von Stellenausschreibungen wird daher empfohlen, ein Gleichgewicht zwischen beiden Wortgruppen zu wahren. Weitere Beispiele für kommunale Wörter sind Adjektive wie engagiert, kollegial oder vertrauensvoll. Agentische Adjektive sind bspw. analytisch, eigenständig oder risikofreudig.

Verschiedene Untersuchungen haben zusätzlich ergeben, dass sich Frauen seltener auf eine Stelle bewerben, wenn sie nicht alle aufgezählten **Anforderungen** erfüllen können, da sie diese im Durchschnitt als verpflichtender einschätzen, als Männer. Deswegen ist es zu empfehlen, im Anforderungsprofil möglichst deutlich zu markieren, welche Anforderungen primär und welche sekundär vorhanden sein sollten. Darüber hinaus führt bei der Formulierung von Bewerbungsvoraussetzungen wie z.B. Industrieerfahrung eine Ausdehnung des Begriffs im Anforderungsprofil zu einem

besseren Matching speziell bei weiblichen Bewerberinnen, und somit zu mehr qualifizierten Bewerbungen.

Konkret sollen bei der gendergerechten Formulierung von Stellenausschreibungen folgende weitere Punkte beachtet werden:

- Eine **explizierte Nennung von Frauen** fördert die Bewerbungsabsicht dieser Personengruppe.  
*Bsp.: Wir ermutigen insbesondere Frauen sich bei uns zu bewerben. / Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre und bittet daher qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung.*
- Zur **Vermeidung von Paarformen**, lassen sich viele Personenbezeichnungen auch durch die Substantivierung von Adjektiven (Anwesende) oder Partizipien (studierend) im Plural bilden.  
*Bsp.: Forschende, Mitarbeitende, Lehrende, Studierende, Beschäftigte, Auszubildende*  
Gleiches ist auch möglich, wenn Sie **Adjektive in Nomen** umwandeln...  
*Bsp.: Ausbildung zum Facharzt à fachärztliche Ausbildung, Notarzdienst à Notärztlicher Dienst*  
...oder **umformulieren**.  
*Bsp.: benutzerfreundliche Gestaltung à benutzungsfreundliche Gestaltung, fachmännische Ausführung à fachkundige Ausführung*  
Des Weiteren bieten **Ableitungen** auf „-ung“, „-ium“ oder „-schaft“ eine Möglichkeit Personenbezeichnungen geschlechtsneutral zu gestalten.  
*Bsp.: der/die Geschäftsleiter/in à die Geschäftsleitung, der/die Kollege/Kollegin à das Kollegium, der/die Kunde/Kundin à die Kundschaft*  
Auch mittels **allgemeiner Begriffe**, d.h. Funktionsbeschreibungen ohne Personenbezeichnung, lassen sich diverse Geschlechtsidentitäten mit einbeziehen.

Hier sollte zudem ein **Hinweis auf alle Geschlechter** erfolgen.

*Bsp.: Professor/in für .... – Wir suchen einen Professor mit einschlägigen Berufserfahrungen.*

*Professur für... (w/m/d) – Wir suchen eine Persönlichkeit mit einschlägigen Berufs-*

*erfahrungen.*

Vor allem bei der **Aufgaben-/Profilbeschreibung** bietet sich die direkte Anrede an.

*Bsp.: Er/Sie sollte...*

*Sie haben Erfahrungen mit/Sie arbeiten gerne...*

**Weiterführende Links zu Formulierungshilfen und Wortlisten finden Sie im Anhang dieses Leitfadens.**

## 2.2 Allgemeine Anforderungen an Formulare

Auch Formulare müssen unterschiedliche Aspekte mit Blick auf Geschlechterneutralität beachten. So gibt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vor, dass in Vordrucken geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden sind. Ist dies nicht möglich, sollen weibliche und männliche Sprachformen genutzt werden (§4 LGG). Aus Sicht der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist es wichtig, nur „wirklich“ **relevante Daten** zu erheben und zu erfassen. Demnach ist die Abfrage des Geschlechts in vielen Fällen nicht notenwendig. Falls doch (Immatrikulation von Studierenden/ Einstellung von Personal), nutzen Sie neben den binären Zuschreibungen (männlich/weiblich) auch eine dritte und geschlechtsneutrale Form (divers).

Manche Formulare enthalten zudem die **freiwillige (!) Angabe einer Anrede**. Neben der Möglichkeit Frau/Herr anzukreuzen, ist Vorname + Nachname eine geeignete Alternative.

*Bsp.: Lieber Herr Max Muster à Hallo*

*Max Mustermann*

Darüber hinaus lässt sich hier durch **Umformulierungen** und die Verwendung **direkter Anrede** eine geschlechtergerechte Sprache in Formularen herstellen.

*Bsp.: Antragssteller à Beantragung durch, Sachbearbeiterin à Sachbearbeitung*

Bsp.: Der Bewerber hat seine Unterlagen komplett und als PDF-Datei einzureichen. à Bitte übermitteln Sie uns die vollständigen Unterlagen als PDF-Datei.

## 3 PRESSE- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND BILDAUSWAHL

Als junge und moderne Hochschule nutzt die Hochschule Hamm-Lippstadt in Presstexten, auf Social Media Kanälen, auf der Website, in der internen Kommunikation, in der Werbung und bei Veranstaltungen soweit möglich eine neutrale Formulierung (wie z.B. „Studierende“). Ist dies nicht möglich, wird mit dem

Gender-Stern gearbeitet (z.B. Schüler\*innen). Hiermit drücken wir unsere Nähe zu unserer hauptsächlich jungen Zielgruppe aus und unterstreichen unser modernes Image.

In der Berichterstattung wird darauf geachtet, dass die Relation der Geschlechter der Realität

entspricht und nicht weniger über Frauen berichtet wird, als ihrem tatsächlichen Verhältnis an der Hochschule entspricht.

In der Bildsprache soll auf ausgewogene geschlechtliche Repräsentanz geachtet werden. Frauen sollen nicht kleiner als Männer oder vermehrt im Hintergrund gezeigt werden. Stereotype Darstellung, z.B. was Mimik, Körperhaltung, Kleidung oder Tätigkeit angeht, sollen vermieden werden. Bei Bildauswahl ist auf gleichmäßige Darstellung aller Geschlechter zu

achten. Grundsätzlich erfolgt die Bildauswahl im Bewusstsein und vor dem Hintergrund der gendergerechten Sprache der HSHL.

Werden Farben verwendet, dann ist die HSHL bunt und drückt damit auch ihre Vielfalt aus. Bei Symbolen sollte Sensibilität dafür herrschen, dass diese Personen jeden Geschlechts gleichermaßen ansprechen.

## **4 GENDERN IN WISSENSCHAFTLICHEN ARBEITEN**

Folgender Absatz soll in die bereits bestehenden Leitfäden der Studiengänge zum wissenschaftlichen Arbeiten integriert werden:

„Auch und gerade bei der Formulierung wissenschaftlicher Arbeiten ist eine präzise Bezeichnung der Geschlechter oft wesentlich für das Verständnis der Arbeit. So ist neben den allgemeinen Erwägungen zur diskriminierungsfreien Sprache hier auch tatsächlich die reine Wissenschaftlichkeit schon Anlass, sich

um eine möglichst genaue Einordnung der geschlechtlichen Identität der betrachteten Personengruppen zu bemühen. Daher empfehlen wir ausdrücklich für studentische Arbeiten nach Möglichkeit neutrale Formulierungen zu wählen (bspw. Studierende, statt Studentinnen und Studenten). Sofern keine neutralen Formen gefunden werden können, oder andere Gründe gegen ihre Verwendung sprechen, soll der sogenannte „Gender-Stern“ (Student\*innen) genutzt werden.“



## 5 ANHANG

### 5.1 Beispiele gendergerechter Schreibweisen und stereotyper Begriffe

| Generisches Maskulinum                          | Neutral   | Gendern                            |
|---|---|------------------------------------|
| <b>Ansprache</b>                                |   |                                    |
| Sehr geehrte Studenten                          | Sehr geehrte Studierende                          | Sehr geehrte Student*innen         |
| Sehr geehrter Herr ...<br>Sehr geehrte Frau ... | Guten Tag Vorname<br>Nachname                     | Sehr geehrte*r Vorname<br>Nachname |
| Hallo Herr ... / Hallo Frau ...                 | Hallo Vorname Nachname                            |                                    |
| <b>Wesentliche Begriffe</b>                     |   |                                    |
| Abbrecherquote                                  | Abbruchquote                                      | Abbrecher*innenquote               |
| Abgänger  | absolvierende Person                              | Absolvent*in                       |
| Absender  | absendende Person                                 | Absender*in                        |
| Absolventen                                     | Person mit Abschluss / Alumni                     | Absolvent*innen                    |
| Administrator                                   | Administration/Admin                              | Administrator*in                   |
| Adressatenkreis                                 | Zielgruppe  | Adressat*innen                     |
| Akademiker (pl.)                                | Studierte   | Akademiker*innen                   |
| Analytiker (pl.)                                | Analysierende                                     | Analytiker*innen                   |
| Anbieter  | Angebot (von)...                                  | Anbieter*in                        |
| Anwender (sg.)                                  | Anwendende Person                                 | Anwender*in                        |
| Anwender (pl.)                                  | Nutzende, Anwendende                              | Anwender*innen                     |
| anwenderbezogen                                 | Anwendungsbezogen                                 |                                    |
| Anwenderfreundlich                              | Verwendungsfreundlichkeit                         | Anwender*innenfreundlichkeit       |
| Arbeitsgeber (sg.)                              | Institution, Behörde, Arbeitsstelle.<br>Firma ... | Arbeitgebende*r                    |
| Arbeitgeber (pl.)                               | Arbeitgebende, Betriebe,<br>Unternehmen           | Arbeitgeber*in                     |
| Arbeitgeberattraktivität                        | Arbeitsplatzattraktivität                         | Arbeitgeber*innenattraktivität     |
| Arbeitgebermarketing                            | Marketing für Arbeitgebende                       | Arbeitgeber*innenmarketing         |
| Arbeitnehmer (sg.)                              | Angestellte Person                                | Arbeitnehmer*in                    |
| Arbeitnehmer (pl.)                              | Beschäftigte                                      | Arbeitnehmer*innen                 |
| Arbeitskollegen                                 | Teammitglieder                                    | Arbeitskolleg*innen                |
| Befragter                                       | Befragte Person                                   | Befragte*r                         |
| Benutzerfreundlichkeit                          | Nutzungsfreundlichkeit                            | Benutzer*innenfreundlichkeit       |
| Benutzername                                    | Anmeldename                                       | Benutzer*innenname                 |
| Beobachter (pl.)                                | Beobachtende                                      | Beobachter*innen                   |
| Betreuer (sg.)                                  | Betreuungsperson                                  | Betreuer*in                        |
| Betreuer (pl.)                                  | Betreuungspersonen                                | Betreuer*innen                     |

|                         |   |                           |
|-------------------------|---|---------------------------|
| Betriebsrat             | Mitglied des Betriebsrates                  | Betriebsrät*in            |
| Bewerber                | Sich bewerbende Person                      | Bewerber*in               |
| Bewerberzahlen          | Bewerbungszahlen                            | Bewerber*innenzahlen      |
| Datenschutzbeauftragter | Fachperson für Datenschutz                  | Datenschutzbeauftragte*r  |
| Doktoranden             | Promovierende                               | Doktorand*innen           |
| Doktorandenkolleg       | Promotionskolleg                            |                           |
| Doktorvater/-mutter     | Promotionsbetreuung                         |                           |
| Dozenten                | Dozierende, Lehrpersonal                    | Dozent*innen              |
| Einsteigerkurs          | Einstiegskurs, Grundkurs, Basiskurs         |                           |
| Ersthelfer              | Erste Hilfe leistende Person                | Ersthelfer*in             |
| Ersthelfer (pl.)        | Ersthelfende                                | Ersthelfer*innen          |
| Experteneinschätzung    | Schätzung von Fachleuten                    | Expert*inneneinschätzung  |
| Expertenvortrag         | Fachvortrag                                 | Expert*innenvortrag       |
| Fördermittelgeber       | fördermittelgebende Stelle /<br>Institution | Fördermittelgeber*in      |
| Forscher                | Forschende                                  | Forscher*innen            |
| Forscherteam            | Forschungsteam                              | Forscher*innen-Team       |
| Gast                    | Besuch, Besuchsperson                       |                           |
| Gastbeitrag             | Sonderbeitrag                               |                           |
| Gasthörerstatus         | Gaststudierendenstatus                      | Gasthörer*innenstatus     |
| Gegenkandidat           | Gegenkandidatur                             | Gegenkandidatin           |
| Kollege (sg.)           | Teammitglied                                | Kolleg*in                 |
| Kollegen (pl.)          | Teammitglieder                              | Kolleg*innen              |
| Kommilitonen            | Mitstudierende                              |                           |
| Laborant                | Laborfachkraft                              | Laborant*in               |
| Mitarbeiter             | Arbeitskraft                                | Mitarbeiter*in            |
| Mitarbeiter(pl.)        | Mitarbeitende, Angestellte                  | Mitarbeiter*innen         |
| Mitarbeitergespräch     | Dienstgespräch,<br>Qualifikationsgespräch   | Mitarbeiter*innengespräch |
| Mitarbeiterschulung     | Schulung                                    | Mitarbeiter*innenschulung |
| Nutzerhandbuch          | Handbuch                                    | Nutzer*innenhandbuch      |
| Partnerarbeit           | Paararbeit, Tandemarbeit                    |                           |
| Personalrat             | Mitglied des Personalrates                  | Personalrät*in            |
| Personalräte            | Mitglieder des Personalrates                |                           |
| Praktikant(sg.)         | Praktikumskraft                             | Praktikan*in              |
| Praktikantenstelle      | Praktikumsstelle                            |                           |
| Professor               | Eine Professur innehabende Person           | Professor*in              |
| Professoren             |   | Professor*innen           |
| Prüfer                  | Prüfungsleitung, prüfende Person            | Prüfer*in                 |
| Prüfling                | Zu prüfende Person                          |                           |
| Raucherbereich          | Bereich für Rauchende                       |                           |
| Referent                | Referierende Person                         |                           |

|                                |  |                                     |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| Sachbearbeiter (sg.)           | Verwaltungskraft   | Sachbearbeiter*in                   |
| Sachbearbeiter (pl.)           | Verwaltungskräfte  | Sachbearbeiter*innen                |
| Stipendiat                     | Geförderte Person  | Stipendiat*in                       |
| Stipendiaten                   | Studierende mit Stipendium   | Stipendiat*innen                    |
| Student                        | Studi, Studierender  |                                     |
| Studenten                      | Studierende  | Student*innen                       |
| Studentenwerk                  | Studierendenwerk   |                                     |
| Studentenwohnheim              | Studierendenwohnheim   |                                     |
| Wissenschaftler (sg.)          | Forschende Person  | Wissenschaftler*in                  |
| Wissenschaftler (pl.)          | Forschende   | Wissenschaftler*innen               |
| Wissenschaftlicher Mitarbeiter | Wissenschaftliche Fachkraft, wissenschaftlich mitarbeitende Person | Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in  |
| Wissenschaftliche Mitarbeiter  | Wissenschaftliche Mitarbeitende                                    | Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen |

## Verwendung des Plural

In vielen Fällen werden Texte einfacher, wenn die betreffenden Personen im Plural bezeichnet werden. Sie verhindert zwar nicht Paarungen wie Schüler und Schülerinnen, erlaubt aber die unkomplizierte Fortführung mit sie, ihre Eltern und so weiter statt er oder sie, seine bzw. ihre Eltern.

| <b>Problematische Situationen</b>                     | <b>Lösung</b>  |
|---|--|
| ... der (die) Professor(in)                           | diese Variante nicht verwenden<br>Alternativen suchen:<br>Die Dozierenden / Die Dozent*innen |
| ... jede*r Professor*in                               | Gesprochen: jede Professor (Pause) in<br>Geschrieben: jede*r Professor*in                    |
| Patientenzufriedenheit vs. Patient*innenzufriedenheit | Zufriedenheit von Patient*innen  |
| Beobachterfehler vs. Beobachter*innenfehler           | Fehler bei Beobachter*innen  |
| Hersteller vs. Herstellende                           | herstellendes Unternehmen  |
| Arbeitgeber vs. Arbeitgeber*innen                     | Lösung: Arbeitgebende  |
| ... Wer ist Ihr Doktorvater?                          | ... Wer betreut Ihre Promotion?  |
| ... Herr der Lage sein                                | ... Den Überblick haben  |
| ... jeder kann teilnehmen.                            | ... Alle können teilnehmen.  |
| ... jeder, der  | ... alle, die  |
| ... jemand, der...                                    | ... eine Person, die   |
| keiner  | Niemand  |

| <b>Problematische Situationen in Bezug auf Stereotype</b> | <b>Lösung</b>  |
|---|--|
| ... der Professor und die Studentin                       | Genderstereotype vermeiden.<br>Besser: Professor*innen und Studierende                                   |
| ... der Feuerwehrmann und die Kindergärtnerin             | Genderstereotype vermeiden.<br>Besser: Feuerwehrleute und Kitafachkräfte                                 |
| ... der Flüchtling / der Asylant                          | geflüchtete Menschen   |
| ... der Behinderte  | Mensch mit Beeinträchtigung , Mensch mit Behinderung   |
| ... der Migrant   | Mensch mit Migrationshintergrund/-biografie  |
| Hautfarben benennen                                       | POC (Person of Colour) Aber: Warum benennt man die Hautfarbe? Ist es wesentlicher Bestandteil der Story? |
| Zugang für Rollstuhlfahrer                                | Barrierefreier Zugang  |

## 5.2 Bibliographie

Boroditsky, Schmidt (2000): Sex, Syntax, and Semantics. Proceedings of the Annual Meeting of the Cognitive Science Society, 22ff.

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (2021): Gendern; URL: [Gendern - Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. \(dbsv.org\)](https://www.dbsv.org/); zuletzt abgerufen am 06.04.2022

Fausey, Long, Inamori, Boroditsky L (2010): Constructing agency: the role of language. Front. Psychology 1:162ff.

Hentschel, T., Braun, S., & Peus, C. (2015a). Current gender stereotypes in Europe – A comparison of Germany, Spain and Ukraine. Paper presented at the 17th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Oslo.

Prewitt-Freilino, Caswell, Laasko (2011): The Gendering of Language: A Comparison of Gender Equality in Countries with Gendered, Natural Gender, and Genderless Languages. Sex Roles (2012) 66:268–281

Stahlberg, Sczesny, Braun (2001): Name Your Favorite Musician. Effects of Masculine Generics and of their Alternatives in German. Journal of Language and Social Psychology. 2001;20(4):464ff

Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik (2021): Empfehlungen zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache, URL: [Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik - Publikationen - Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache - eine repräsentative Studie \(bfit-bund.de\)](https://www.bfit-bund.de/), zuletzt abgerufen am 06.04.2022

Vervecken, Hannover (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 (2015) 46(2):76–92

## 5.3 Weiterführende Links

Wortlisten (agentisch & kommunal): [www.msl.mgt.tum.de/rm/third-party-funded-projects/projekt-fuehrmint/gender-decoder/wortlisten](http://www.msl.mgt.tum.de/rm/third-party-funded-projects/projekt-fuehrmint/gender-decoder/wortlisten)

Beispiel-Stellenanzeigen (männlich/weiblich/neutral): <https://www.msl.mgt.tum.de/rm/third-party-funded-projects/projekt-fuehrmint/gender-decoder/beispielanzeigen>

Genderwörterbuch: Nachschlagewerk für gendergerechte Alternative von gängigen Begriffen: <https://geschicktgendern.de>

## 6 MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPE

Margarita Antoni  
Beatrice Birkhahn  
Johanna Bömken  
Mona Brenke  
Prof. Dr. Holger Glasmachers  
Helena Hendry  
Franziska Hesse  
Britta Jakob  
Dana Jarczyk  
Prof. Dr. Kira Kastell  
Christian Kempny  
Alexander Künzl  
Prof. Sven Quadflieg  
Jan-Oliver Raßmann  
Christina Reuter  
Prof. Dr. Tim Schattkowsky  
Carina Schwaiger  
Prof. Dr. Anke Weber