



Universität  
Marburg

# **Geschlechtergerechte Sprache**

## **Sprach- und Kommunikationsleitfaden**

### Philipps-Universität Marburg

# VORWORT

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist eine zentrale Aufgabe der Philipps-Universität Marburg, die nicht zuletzt in der Verwendung der Sprache ihren Ausdruck findet.

Sprache macht im wahrsten Sinne des Wortes – je nach Kontext – sichtbar oder unsichtbar. Als tägliches Kommunikationsmittel bringt sie einerseits gesellschaftliche Realitäten zum Ausdruck und prägt diese andererseits. Eine gender- und diversitätssensible Sprache sorgt dafür, dass alle, die gemeint sind, sich auch entsprechend angesprochen fühlen können.

2014 hat die Gleichstellungskommission erstmals ihre „Empfehlungen für die Verwendung gendergerechter Sprache“ formuliert und diese nun aktualisiert. Ergänzungen zur dritten positiven Geschlechtsoption sind dort ebenso integriert worden wie ein Abschnitt zum Thema Barrierefreiheit. Die Empfehlung formuliert keine allgemeingültigen Regeln. Stattdessen lädt sie dazu ein, sich mit der Thematik vertraut zu machen und will zum reflektierten Umgang mit Sprache und wertschätzendem Miteinander durch Sprache anregen.



*Prof. Dr. Carmen Birkle*



*Dr. Nina Schumacher*

# INHALT

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Warum geschlechtergerechte Sprache?</b> .....	<b>6</b>
<b>Geschlechtergerecht formulieren in Wort und Text</b> .....	<b>8</b>
<b>EXKURS: Männlich/Weiblich/Divers: Was ist die dritte Geschlechtsoption?</b> .....	<b>11</b>
<b>Direkte Kommunikation</b> .....	<b>13</b>
<b>EXKURS: Geschlechtergerecht und barrierearm</b>	
Ein Beitrag von Christine Krause (Servicestelle für behinderte Studierende) .....	<b>15</b>
<b>Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen</b> .....	<b>17</b>
<b>Geschlechtergerechte Sprache auf Englisch</b> .....	<b>20</b>
<b>Geschlechtergerechte Bildsprache</b> .....	<b>22</b>
<b>Noch Fragen? Weitere Informationen und Beratungsangebote</b> .....	<b>24</b>
<b>Quellen</b> .....	<b>25</b>

# WARUM GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE?

Wer ist Ihr Lieblingssänger? Welcher Schauspieler fasziniert Sie? Und welcher Sportler ist aktuell am erfolgreichsten? Wenn Sie jetzt drei Männer vor Augen haben, haben Sie nichts falsch gemacht. Sie sind einem sprachlichen Mythos auf der Spur: dem **generischen Maskulinum**. Dies ist eine männliche Personen- oder Berufsbezeichnung, die als allgemeiner (generischer) Oberbegriff für alle Menschen dienen soll. Die Menschheit und auch unsere Hochschule besteht aber nicht nur aus Männern. Um die geschlechtliche Vielfalt abzubilden, gibt es eine Alternative: **geschlechtergerechte Sprache**.

**Sprachwissenschaftliche Studien** zeigen, dass die alleinige Verwendung der männlichen Form zu Missverständnissen führt: Texte, die rein in der männlichen Form geschrieben sind, werden von den Lesenden vermehrt auf Männer bezogen.<sup>1</sup> Werden wir wie oben nach unserem Lieblingssportler, Lieblingsmusiker oder Lieblingsschauspieler gefragt, kommen uns zunächst eher Männer als Frauen in den Sinn. Wer genau formulieren möchte, verwendet eine geschlechtersensible Sprache.

Außerdem ist es eine Frage des Respekts. Generationen von Frauen haben dafür gekämpft, nicht nur mitgemeint, sondern entsprechend mitgenannt zu werden. LSBTIQ+-Aktivist\*innen (Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans-, intergeschlechtliche und queere Menschen u. v. m.) kämpfen seit Jahrzehnten um Anerkennung, auch in der Sprache. Es gibt also viele **ethische Gründe** für eine geschlechtergerechte Sprache.

Als Grundlage kann die ‚goldene Sprachregel‘ des Sprachwissenschaftlers Anatol Stefanowitsch gelten:

*„Stelle andere sprachlich stets so dar, wie du wollen würdest, dass man dich an ihrer Stelle darstelle.“<sup>2</sup>*

Die gewählte Sprachform orientiert sich folglich an den Adressat\*innen. Jemand könnte z. B. die Bezeichnung „Fräulein“ nicht für diskriminierend halten. Wenn diese Bezeichnung aber für die angesprochene Person eine Herabwürdigung darstellt, ist diese Ansprache diskriminierend und damit zu unterlassen.

Schließlich verlangen **rechtliche Vorgaben** wie das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) eine sprachliche Gleichbehandlung:

HGIG §1, Abs. 2.: *„Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen.“*

Die **Gleichstellungskommission der Philipps-Universität** hat in ihrem Beschluss vom 29. April 2021 den vorliegenden Leitfaden als Empfehlung für den Sprachgebrauch in der Universität verabschiedet. Er zeigt auf, welche Formulierungen in der Universität bevorzugt verwendet werden sollen.

Sie haben also die Wahl: Entdecken Sie **vielfältige Möglichkeiten der geschlechtergerechten Sprache** und probieren Sie diese in Ihrem Arbeits- und Studienalltag aus!

Für eine geschlechtergerechtere Philipps-Universität!

# GESCHLECHTERGERECHT FORMULIEREN IN WORT UND TEXT

*„Wenn drei Gitarren neben einem Klavier liegen,  
so sind das insgesamt vier Musikinstrumente  
und nicht vier Klaviere oder vier Gitarren“*  
Elisabeth Schrattenholzer, Kulturphilosophin<sup>3</sup>

Der Mythos vom generischen Maskulinum hält sich hartnäckig. Dahinter verbirgt sich die Annahme, dass mit der Verwendung der rein männlichen Form – etwa „*Studenten*“ – alle Studierenden, auch weibliche angesprochen seien. Dieser Irrtum wurde wissenschaftlich mehrfach widerlegt (s. S. 6). Um eine Sprache zu verwenden, die alle Menschen anspricht, haben Sie folgende Möglichkeiten.

1. Die **Doppelnennung** reduziert die Sprache nicht allein auf die männliche Form, sondern schließt die weibliche mit ein. So können Sie bspw. von „*Studentinnen und Studenten*“ sprechen.
2. Die **neutrale Formulierung** lässt keinerlei Rückschlüsse auf das Geschlecht zu und ist damit für alle Menschen geeignet. Dies ist etwa bei der Formulierung „*Studierende*“ der Fall.
3. Die **Umformulierung** hilft Ihnen auch in anderen Fällen weiter. Statt etwa in der Korrespondenz zu schreiben „*Alle Studenten werden benachrichtigt*“, können Sie formulieren: „*Sie werden benachrichtigt.*“ Damit kann zugleich eine persönlichere Ansprache gelingen.

# DOPPELNENNUNG

Die Doppelnennung sorgt dafür, dass zwei Geschlechter sprachlich aufgezeigt werden. Hier haben Sie verschiedene Möglichkeiten:

## AUSFÜHRLICHE DOPPELNENNUNG

---

Bei der ausführlichen Doppelnennung verwenden Sie die weibliche und die männliche Form verbunden mit einem „und“ oder einem Schrägstrich.

- ✓ *Studentinnen und Studenten*
- ✓ *Verwaltungsfachfrau/Verwaltungsfachmann*
- ✓ *Technikerin und Techniker*

*„Die Doppelnennung femininer und maskuliner Formen ist die höflichste und eindeutigste Variante der sprachlichen Gleichstellung, denn es werden explizit die weiblichen und männlichen Personen genannt.“<sup>4</sup>*

Nachteil der ausführlichen Doppelnennung ist, dass sie nur zwei Geschlechter abbildet und somit der Geschlechtervielfalt nicht vollständig gerecht wird. Zudem kann sie in gesprochener Sprache und in ständiger Wiederholung eintönig werden und auch der hohe Platzverbrauch kann stören.

## SPARSCHREIBUNG BEI DOPPELNENNUNG

---

Um Doppelnennungen platzsparender und inklusiver zu gestalten, gibt es diverse Optionen der Sparschreibung.<sup>5</sup> Diese bieten sich v.a. für Texte mit vielen Wiederholungen sowie für Formulare an.

✓ <i>Student/innen</i>	Schrägstrich ohne Bindestrich	s. auch <i>jede/r, Arzt/Ärztin</i>
✓ <i>Student/-innen</i>	Schrägstrich mit Bindestrich	s. auch <i>jede/-r, Kauffrau/-mann</i>
✓ <i>StudentInnen</i>	Großes I/Binnen-I/Binnenmajuskel	s. auch <i>LeserIn, ProfessorInnen</i>
✓ <i>Student*innen</i>	Sternchen/Asterisk	s. auch <i>Wissenschaftler*in</i>
✓ <i>Student_innen</i>	Unterstrich	s. auch <i>Mitarbeiter_in, Lehrer_in</i>
✓ <i>Student:innen</i>	Doppelpunkt	s. auch <i>Assistent:in, Expert:in</i>
✗ <i>Student(inn)en</i>	Klammer ( <b>nicht</b> verwenden, da Frauen nicht ‚ausgeklammert‘ werden sollen)	

Die Sparschreibungen mit Schrägstrich erinnern an die ausführliche Doppelnennung. Das Binnen-I macht Frauen in besonderer Weise sichtbar. Die Schreibweisen mit Sternchen und Unterstrich können Zweigeschlechtlichkeit sprachlich auflösen und alle Menschen geschlechtergerecht ansprechen. Eine neue Variante ist der Doppelpunkt. Innerhalb derjenigen, die sich für eine geschlechtersensible Sprache einsetzen, ist diese Schreibung umstritten, findet gegenwärtig aber rasante Verbreitung.<sup>6</sup>

Die Sparschreibung steht ab und zu in Konflikt mit der amtlichen Rechtschreibung. Da aber wenige Bereiche an die behördliche Orthografie gebunden sind, haben Sie i. d. R. Freiheiten in Ihrer Schreibweise.

# EXKURS: MÄNNLICH/WEIBLICH/DIVERS: WAS IST DIE DRITTE GESCHLECHTSOPTION?

Seit Ende 2018 haben Menschen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister außer den Geschlechtern „*männlich*“ und „*weiblich*“ auch die Option „*divers*“ zu wählen oder das Feld frei zu lassen. Das Bundesverfassungsgericht hat nach einer Beschwerde entschieden, dass jenseits des binären Geschlechtermodells ein zusätzlicher positiver Eintrag möglich sein muss, wenn sich eine Person weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnet. Seitdem ist „*divers*“ die **dritte Option**.<sup>7</sup>

Unterstrich und das Sternchen bieten **Raum für Mehr**. Dazu der dgti e.V. und die AG Trans\* HoPo:

*„Es ist [...] wichtig, auch die Sprache zu öffnen und neue Wege zu gehen. Denn Sprache verbindet Menschen und kann vielfältige Lebensrealitäten abbilden. Nutzen wir die Chance dies auch zu tun! Der Unterstrich und das Sternchen können z.B. bei hochschulweiten Informationsmails oder in Newslettern an alle Studierende genutzt werden, um eine solche Öffnung abzubilden. Auf diese Weise fühlen sich alle Studierenden angesprochen. Zudem wird dadurch geschlechtliche Vielfalt im Sinne des DiversityAnsatzes bereits auf der Schriftebene etabliert.“<sup>8</sup>*

Eine diversitätssensible Sprache ist einer von vielen Bausteinen für eine Hochschule, in der alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht wertgeschätzt werden sowie gut arbeiten und lernen.

# NEUTRALE FORMULIERUNGEN

Es gibt mehrere Möglichkeiten, Sprache geschlechtsneutral zu gestalten. Dies ist zum einen da sinnvoll, wo gehäufte Doppelnennungen oder Schrägstriche vermieden werden sollen. Zum anderen werden hier tatsächlich alle Geschlechter angesprochen.<sup>9</sup>

1. **Substantivierungen** bieten sich vor allem für Formulierungen im Plural an, da diese automatisch geschlechtsneutral sind. Beispiele sind ✓ *Studierende*, ✓ *Lehrende*, ✓ *Vorsitzende* (Partizip I), ✓ *Gewählte*, ✓ *Abgeordnete*, ✓ *Delegierte* (Partizip II) oder ✓ *Ältere*, ✓ *Große*, ✓ *Letzte* (Adjektiv).
2. **Sachbezeichnungen** sind geschlechtsunspezifisch, klingen aber manchmal etwas unpersönlich, wie etwa ✓ *Leitung* statt ✓ *die Leiterin/der Leiter* oder ✓ *Professur* statt ✓ *der Professor/die Professorin*, ✓ *Quelle* statt ✗ *Informant*, ✓ *Presse* statt ✗ *Journalisten*, ✓ *Kollegium* statt ✗ *Kollegen*.
3. **Geschlechtsneutrale Ausdrücke** zeichnen sich dadurch aus, dass ihr grammatisches Geschlecht nicht mit dem ‚natürlichen‘ Geschlecht übereinstimmt, wie bei ✓ *der Mensch*, ✓ *die Person* statt ✗ *der Teilnehmer*, ✓ *die (Hilfs-)Kräfte* statt ✗ *die Helfer*, ✓ *das Mitglied*, ✓ *das Opfer*.
4. **Kurzwörter** werden immer beliebter, wenn es um umgangssprachliche oder knappe Kommunikation geht. Denkbar sind ✓ *der/die Prof* statt ✓ *der Professor/die Professorin*, ✓ *die Studis* statt ✗ *die Studenten*, ✓ *der/die OB* statt ✗ *die Oberbürgermeisterin*, ✓ *die SuS* statt ✓ *die Schülerinnen und Schüler*.

# DIREKTE KOMMUNIKATION

Die direkte Ansprache ist die höflichste Form der Kommunikation. Meist stellt sich schon zu Beginn die Frage nach der passenden Anrede. „*Sehr geehrte Damen und Herren*“ klingt manchmal etwas altbacken, spricht außerdem nur Frauen und Männer an. Mit „*Liebe Frau Müller*“, könnten Sie falschliegen, wenn Sie nicht wissen, welches Geschlecht Person Müller hat. Zum Glück gibt es andere Möglichkeiten<sup>10</sup>:

Für die **persönliche Anrede**, z. B. beim Serienbrief, eignen sich folgende Formulierungen:

- ✓ *Guten Morgen/Abend/Tag [Titel] [Vorname] [Nachname],*
- ✓ *Guten Tag Dr. Ayşe Yildirim,*
- ✓ *Hallo [Titel] [Vorname] [Nachname],*
- ✓ *Hallo Leonid Wittich,*

Wenn Sie unsicher sind, können Sie auch in der schriftlichen Kommunikation nachfragen, z. B. so:

„*Da ich Wert auf eine gendergerechte Sprache lege, möchte ich bei der Ansprache anderer nicht vorgreifen. Teilen Sie mir gerne mit, wie ich Sie ansprechen darf.*“

Für die **Anrede von Gruppen** nutzen Sie:

- ✓ *Liebe/Sehr geehrte Interessierte/Führungskräfte/Beschäftigte/Studierende*
- ✓ *Sehr geehrtes Team/Publikum/Kollegium/Präsidium*
- ✓ *Liebe Mitglieder des Fachschaftsrats*

Mit der direkten Anrede können Sie sich generell knapp und geschlechtsneutral ausdrücken.  
Dies gilt für **Formulare** ebenso wie für **Hinweise bei Veranstaltungen**:

- |  |   |
|--|---|
| statt ✗ <i>Der Antragsteller muss das Formular unterschreiben.</i>   | ✓ <i>Bitte unterschreiben Sie das Formular.</i> |
| statt ✗ <i>Besucher werden gebeten, ihre Taschen einzuschließen.</i> | ✓ <i>Bitte schließen Sie Ihre Taschen ein.</i>  |
| statt ✗ <i>Unterschrift des Beschwerdeführers:</i>                   | ✓ <i>Ihre Unterschrift:</i>                     |
| statt ✗ <i>Besuchereingang</i>                                       | ✓ <i>Publikumseingang</i>                       |
| statt ✗ <i>Antragsteller werden benachrichtigt.</i>                  | ✓ <i>Sie werden benachrichtigt.</i>             |

Abbildung 1: Ob Unterschrift oder Wegweiser:  
Viele Hinweise kommen mit kurzen knappen Angaben aus.



# EXKURS: GESCHLECHTERGERECHT UND BARRIEREARM

EIN BEITRAG VON CHRISTINE KRAUSE (SERVICESTELLE FÜR BEHINDERTE STUDIERENDE)

Inklusion heißt alle einbeziehen. Daher muss bei einer gerechten Sprache neben dem Geschlecht auch auf andere Aspekte wie bspw. Behinderung geachtet werden.

Für Menschen mit einer **Sehbehinderung** kann eine gendergerechte Sprache eine doppelte Barriere bedeuten. Satz und Sonderzeichen werden in synthetischen Sprachausgaben (Screenreadern) unterschiedlich vorgelesen und können zu Missverständnissen führen.<sup>11</sup>

- „Mitarbeiter\*innen“ wird durch die meisten Screenreader als „Mitarbeiter Stern Innen“ gelesen.
- „Mitarbeiter\_innen“ wird häufig als „Mitarbeiter Unterstrich Innen“ vorgelesen und kann in Blindenschrift schlecht dargestellt werden.
- „Mitarbeiter:innen“ wird oft als „Mitarbeiter innen“ mit einer ungewöhnlich langen Pause wiedergegeben, die ein Satzende vermuten lässt. Der Doppelpunkt ist zudem als Interpunktionszeichen etabliert und kündigt einen weiterführenden Satz, eine wörtliche Rede oder Aufzählung an. Dies kann zu Fehlschlüssen führen.

Auch können Menschen mit einer Sehbehinderung den Doppelpunkt und Unterstrich oft schlecht von anderen Zeichen und Buchstaben unterscheiden.

Trotz kritischer Haltung gegenüber Satz und Sonderzeichen befürwortet der **Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband** (DBSV e.V.) den Genderstern (Asterisk).<sup>12</sup> Der Stern ist die meistverwendete Form und kommt somit dem Konsens zwischen Geschlechtergerechtigkeit auf der einen und Barriere-Armut auf der anderen Seite am nächsten.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung steht der Nutzung von Satz und Sonderzeichen kritisch gegenüber, da diese nicht den erlernten Orthografie-Regeln entsprechen. Auch Personen mit nicht-deutscher Muttersprache stoßen hier möglicherweise auf zusätzliche Sprach-Barrieren.

Für Menschen mit kognitiven Einschränkungen sind sowohl der Genderstern als auch der Doppelpunkt und besonders das generische Maskulinum schwer zu verstehen. Alle drei Varianten erfordern eine **hohe kognitive Transferleistung**, da erst intensiv überlegt werden muss, wie der Text zu verstehen ist.

Solange es keinen Konsens für eine einzige Variante inklusiver Sprache gibt, ist es nicht sinnvoll, eine solche vorzugeben. Die Verwendung von **neutralen Begriffen** und Textlösungen (s. S. 12) ist momentan daher die **inklusive Methode**. Sprache und deren Wandel ist für alle Mitglieder einer Gesellschaft eine Herausforderung, jedoch ist eine gendersensible und inklusive Formulierung auch eine Chance, jeder Person respektvoll begegnen zu können.

# GESCHLECHTERGERECHTE STELLENAUSSCHREIBUNGEN

**Stereotype** und **tradierte Geschlechterbilder** begegnen uns häufig im Zusammenhang mit bestimmten Berufen. Sie suchen jemanden für die Administration Ihres Rechnernetzwerks? Bestimmt haben Sie hier sofort ein Geschlecht im Blick. Für das neue Gebäude werden Reinigungskräfte benötigt: Wen haben Sie als Erstes vor Augen?

‚Typisch männliche‘ oder ‚typisch weibliche‘ Berufe werden häufig mit spezifischen Eigenschaften in Verbindung gebracht, die automatisch mit ‚Männern‘ oder ‚Frauen‘ verknüpft werden. Dabei sind diese Eigenschaften bei Lichte betrachtet nicht immer für diese Aufgabe notwendig. Solche Vorannahmen verringern die Chance für eine geschlechtergerechte Stellenbesetzung und verengen den Blick auf die Bewerber\*innen. Häufig geschieht dies unbewusst und unbeabsichtigt. Manchmal aber auch nicht.

Um eine **geschlechtergerechte Stellenbesetzung** zu ermöglichen, die Menschen nicht aufgrund ihres Geschlechts, sondern aufgrund ihrer Fähigkeiten auswählt, gibt es geschlechtergerechte Stellenausschreibungen. Wichtig sind hier vor allem die **Ansprache** sowie das **Tätigkeitsprofil**.

In der **Kommunikation mit den Bewerber\*innen** achten Sie bitte immer auf eine geschlechtergerechte Sprache, am Telefon, in der E-Mail sowie im Auswahlgespräch selbst.

# ANSPRACHE

Verwenden Sie generell eine geschlechtergerechte, am besten geschlechterneutrale Sprache:

statt ✗ *Projektleiter gesucht*

✓ *Projektleitung gesucht*

statt ✗ *Assistentin der Geschäftsführung*

✓ *Assistenz der Geschäftsführung*

Wo eine neutrale Formulierung nicht möglich ist, verwenden Sie eine Sparschreibung **und** ergänzen diese durch den Zusatz „(m/w/d)“.

statt ✗ *Verwaltungsfachangestellter*

✓ *Verwaltungsfachangestellte\*r (m/w/d)*

statt ✗ *Ingenieur*

✓ *Ingenieur\_in (m/w/d)*

Keinesfalls sollte allerdings nur die männliche Form in Kombination mit „m/w/d“ verwendet werden.

statt ✗ *Koch (m/w/d)*

✓ *Koch\_Köchin (m/w/d)*

Diese Regeln gelten übrigens nicht nur für die Überschrift, sondern für den gesamten Text der Anzeige.

statt ✗ *Der Bewerber sollte Auslandserfahrung mitbringen.*

✓ *Wir erwarten Auslandserfahrung.*

statt ✗ *Die Stelleninhaberin ist zuständig für ...*

✓ *Sie sind zuständig für ...*

# TÄTIGKEITSPROFIL

Zahlreiche Studien zeigen: Weibliche Personen bewerben sich meist erst dann, wenn sie denken, dass sie zu einem sehr hohen Prozentsatz **dem Anforderungsprofil entsprechen**. Männliche Personen dagegen versuchen ihr Glück auch bei Stellen, deren Anforderungen sie nur in geringerem Maße erfüllen.<sup>13</sup>

Halten Sie daher eine Stellenbeschreibung **so offen wie möglich** und **so konkret wie nötig!**

Die Forschung zeigt zudem, dass sich Stellenanzeigen für männlich dominierte Felder häufig durch sogenannte **agentische Formulierungen** auszeichnen. Begriffe wie „ambitioniert“, „einflussreich“ oder „leistungsorientiert“ führen demnach dazu, dass sich Frauen weniger angesprochen fühlen und sich weniger bewerben, selbst wenn sie ambitioniert, einflussreich oder leistungsorientiert sind. Der Verzicht auf solche Wörter führt laut der Studien jedoch nicht dazu, dass sich weniger Männer bewerben.<sup>14</sup>

Die Formulierung Ihrer Stellenausschreibung können Sie z. B. mit dem **Gender Decoder** der TU München überprüfen:

<https://genderdecoder.wi.tum.de/>

# GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE AUF ENGLISCH

Entgegen mancher Annahmen gibt es ebenfalls bei der Verwendung des vermeintlich geschlechtsneutralen Englisch einiges zu beachten. Wenn Sie englische Texte verfassen, achten Sie bitte auf folgende Aspekte:

Nutzen Sie **geschlechtsneutrale Formulierungen**.

statt ✗ *chairman*                      ✓ *chairperson*  
statt ✗ *mankind*                        ✓ *humankind/humanity/people*

Nutzen Sie – wie im Deutschen – geschlechtsneutrale Formulierungen über **Pluralformen**.

statt ✗ *A student should send his/her application.*            ✓ *Students must send their applications.*

In informellen Texten verwenden Sie das geschlechtsneutrale **they (sowie them und their)**.

*The new student lost their textbook. If you find it, please return it to them. They would be very grateful.  
If students need help, they can ask the professor.  
Is your child adapting to their new environment?*

Schauen Sie bei **Anreden und Personenbezeichnungen** noch einmal genauer hin. Früher wurde die verheiratete Frau mit „Mrs.“ [ˈmɪsɪz], eine ledige Frau jedoch mit „Miss“ [ˈmɪs] (mit scharfem s), dem Pendant zum Deutschen „Fräulein“ angesprochen. Diese Zeiten sind vorbei! So wie Sie heute keine Frau mehr als „Fräulein“ ansprechen, vermeiden Sie bitte auch die „Miss“.<sup>15</sup>

Seit den 1970ern hat sich im Zuge der Gleichstellung eine neue Bezeichnung etabliert:

✓ Ms/Ms. [ˈmɪz] mit stimmhaftem ssss, so wie eine Biene summt.

Während im amerikanischen Englisch ein Punkt hinter „Ms.“ gehört, verwendet das britische Englisch „Ms“ ohne Punkt:

✓ US-Englisch: *Dear Ms. Thompson*

✓ UK-Englisch: *Dear Ms Thompson*

In der **Korrespondenz** nutzen Sie auch hier am besten Vor- und Zunamen.

✓ *Dear Kamala Harris*

✓ *Dear Bob Andrews*

Und bei **Reden** begrüßen Sie am besten mit ✓ „Dear guests, ...“ oder ✓ „Dearest colleagues and friends“

# GESCHLECHTERGERECHTE BILDSPRACHE

Geschlechtergerechte Sprache endet nicht beim Text. Viel wirkmächtiger als so mancher Satz und manches Wort sind Bilder und Videodarstellungen. In der digitalen Kommunikation über soziale Plattformen (Facebook, Instagram usw.) werden Bilddarstellungen zunehmend verwendet. Gerade deshalb ist es ganz besonders wichtig, auch dort eine geschlechtergerechte Bildsprache zu verwenden:

1. Bilden Sie Männer und Frauen **gleich häufig** ab und achten Sie darauf hin und wieder Personen zu zeigen, deren Geschlecht nicht sofort ‚auf einen Blick‘ zu erfassen sein könnte.

Achten Sie darauf, dass Sie dies **in allen Statusgruppen** tun.

2. Bilden Sie Männer und Frauen **gleichwertig** ab.
  - a. Achten Sie auf gleiche Bildqualität.
  - b. Achten Sie auf ungefähr die gleiche Größe.
  - c. Mimik und Gestik sind ausgeglichen. (× **Nicht:** Alle Männer gucken ernst, alle Frauen lächeln.)
  - d. Bei Gruppenfotos sollten Männer und Frauen ungefähr gleich oft im Vorder- bzw. Hintergrund abgebildet sein. Zudem sollten Frauen oder Männer nicht ausschließlich am Rand stehen.
3. Brechen Sie Stereotype auf: Zeigen Sie Menschen in unterschiedlichen und teilweise noch ungewohnten Rollen, z. B. ✓ Frauen in den Naturwissenschaften, ✓ Männer mit kleinen Kindern!

Abschließend noch ein Tipp: Um zu überprüfen, ob die Darstellung geschlechtergerecht ist, stellen Sie sich Ihr Bild oder Ihr Video **in umgekehrter Geschlechterverteilung** vor.



Abbildung 2: Diese Fotos zeigen die Vielfalt unserer Universität. Das Bildkonzept für den Web-Auftritt der Philipps-Universität sieht vor, dass Frauen und Männer gleich oft und gleichwertig dargestellt werden. Für mehr Diversität in der Bildsprache braucht es noch mehr Fotos. Der Bilder-Pool wird stetig ausgebaut, um die Universität in all ihrer Vielfalt abzubilden. Kontaktieren Sie uns gern, wenn Sie Ihr Bildmaterial zur Verfügung stellen möchten.

# NOCH FRAGEN?

## WEITERE INFORMATIONEN UND BERATUNGSANGEBOTE

Das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bietet **Beratung** bei Fragen zur geschlechtergerechten (Bild-)Sprache.

Sehr gerne können Sie unsere **Schreibworkshops** und **Coffee Lectures** buchen, die passgenau für Ihre Zielgruppe entwickelt werden, z. B. für Studierende oder einzelne Fachbereiche.

Nutzen Sie auch weitere Handreichungen wie

- <https://www.genderleicht.de/>

Besonders hervorheben möchten wir die **Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache** der Goethe-Universität, die **Broschüre „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“** der Universität Kassel sowie den **Sprach- und Kommunikationsleitfaden Gender und Diversität** der Hochschule Fulda.

Weitere **aktuelle Informationen** und hilfreiche **Lektüre** zu geschlechter- und diversitätssensibler Sprache sowie Führungskultur finden Sie auf unserer Homepage: <https://www.uni-marburg.de/frauen>.

## QUELLEN

---

- 1 Heise, Elke (2001): **Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen** in Sprache & Kognition, 19, S. 3–13. sowie Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): **Effekte des generischen Maskulinums auf den gedanklichen Einbezug von Frauen** in Psychologische Rundschau, 52 (3), S. 131–140.
- 2 Stefanowitsch, Anatol (2018): Eine Frage der Moral, warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. Berlin. Duden, S. 24.
- 3 Schrattenholzer, Elisabeth (2008): Sprache und Geschlecht in Buchmayr, Maria (Hg.) Geschlecht lernen. Gender-sensible Didaktik u. Pädagogik.
- 4 Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017). Richtig genders. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Duden, S. 34.
- 5 ebd., S. 40–53.
- 6 s. Steinfeldt-Mehrtens, Eddi (2021): **Hä? Was heißt denn: Genderdoppelpunkt? Unser Glossar gegen die Panik vor Wörtern.** In: Missy Magazine 2/2021.
- 7 Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (**BGBl. I Seite 2635**).
- 8 AG Trans\* HoPo und dgti e. V.: **Inter\* und Trans\*an der Hochschule. Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter\*- und Trans\*studierenden für Entscheidungsträger\*innen an Hochschulen**, S. 18.
- 9 Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017). Richtig genders. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Duden, S. 54–58.

- 10 s. auch Universität Bremen. Diversity Management (2018). Hinweise zur gendersensiblen/-neutralen Anrede im Schriftverkehr [www.uni-bremen.de/fileadmin/user\\_upload/sites/diversity/Toolbox/Tipps\\_gendersensible\\_Anrede.pdf](http://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/diversity/Toolbox/Tipps_gendersensible_Anrede.pdf), zuletzt abgerufen am 13.04.2021.
- 11 Kunert, Heiko (2020): **Diskriminiert das Gender-Sternchen blinde Menschen?** auf Heikos.blog, Stand 29.06.2021.
- 12 DBSV e.V. (2021). Position zum „Gendern“ <https://www.dbsv.org/gendern.html>, Stand 29.06.2021.
- 13 Flake, Regina, Jansen, Anika; Malin, Lydia (2019): **Wie Unternehmen Beschäftigungspotenziale von Frauen noch besser nutzen können.** In: KOFA Kompakt Studie 1/2019.
- 14 Gaucher, Danielle/Friesen, Justin/Kay, Aaron C. (2011). **Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality.** Journal of Personality and Social Psychology, 101(1), 109-128, sowie Hentschel, Tanja/Horvath, Lisa K. (2019). **Welche Karriere passt zu mir? Wie Selbststereotypisierung Karriereentscheidungen beeinflussen kann** in The Inquisitive Mind, 2/2019.
- 15 s. Elizabeth Naithani: „**Mrs., Ms. oder Miss: Wie lautet die korrekte englische Anrede für eine Frau? Das große Miss-Verständnis!**“

## IMPRESSUM

---

### Herausgeberin

Dr. Nina Schumacher  
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
der Philipps-Universität  
Biegenstr. 10  
35032 Marburg  
[www.uni-marburg.de/de/frauen](http://www.uni-marburg.de/de/frauen)

### Inhaltliches Konzept und Text

Stefanie Wittich  
Die Gleichstellungskommission  
der Philipps-Universität

### Gestaltung

Satzzentrale GbR, Marburg

**Marburg, Oktober 2021**

## BILDNACHWEISE

---

**S. 14** Unterschrift: Dennis Skley  
**CC BY-ND 2.0** via flickr: <https://www.flickr.com/photos/dskley/14892013391>

Wegweiser: LudwigSebastianMicheler  
**CC BY-SA 4.0** via Wikimedia Commons:  
[https://commons.wikimedia.org/wiki/File:-Wegweiser\\_zum\\_Marburger\\_%27Schlo%EA1%-BA%9E%27,\\_enge\\_Serpentine\\_Rotenberg-Sybelstrasse\\_2016-02-24.JPG](https://commons.wikimedia.org/wiki/File:-Wegweiser_zum_Marburger_%27Schlo%EA1%-BA%9E%27,_enge_Serpentine_Rotenberg-Sybelstrasse_2016-02-24.JPG)

Eingang: Christoph Alexander Martsch  
**CC BY-SA 2.0** via flickr: <https://www.flickr.com/photos/miro-fotografie/5884230451/>

**S. 23** Anamnese, Physikerin, Studierende Innenhof,  
Studierende Seminare: Rolf K. Wegst

