



Autorinnen: Katrin Wanninger, Lisa Steinbrück
Zielgruppe: Studierende
Typ: Infotext
Inhalt: Gendersensible Sprache beim wissenschaftlichen Arbeiten, praktische Umsetzungsmöglichkeiten

Gendersensibel Formulieren

Warum ist gendersensibles Formulieren eigentlich wichtig?

Sprache ist der Ausdruck unserer Wahrnehmung, sie prägt unser Bewusstsein und Denken. In ihr spiegeln sich gesellschaftliche Normen, aber auch Machtverhältnisse wider, die Personen oder Gruppen einschließen oder ausgrenzen können. Gendersensible Sprache wird oft als umständlich oder unnötig empfunden. Jedoch ist der sensible Sprachgebrauch ein wichtiger Baustein zu einer wertschätzenden, inkludierenden Ansprache aller – und gar nicht so schwierig, wenn man die sprachlichen Möglichkeiten kennt.

Muss ich meine wissenschaftliche Arbeit gendersensibel formulieren?

In der deutschen (Wissenschafts-)Sprache gibt es keine verbindlichen Vorgaben zur gendersensiblen Sprache. Die Hochschule Osnabrück empfiehlt die Verwendung gendersensibler Sprache, schreibt sie jedoch nicht vor. Sie *müssen* in Ihrer wissenschaftlichen Arbeit nicht gendern, aber sie *dürfen*. Sprechen Sie ggf. im Voraus mit ihren Lehrenden, ob es Präferenzen bzgl. gendersensibler Sprache gibt.

Welche Möglichkeiten gibt es gendersensibel zu formulieren?

I. Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen verzichten auf eine explizite Nennung des Geschlechts und beziehen so alle Menschen mit ein. Hierbei spricht man gar nicht von Gendern im engeren Sinne. Die Neutralität ergibt sich durch die Verwendung bestimmter Begriffe, Wörter oder durch grammatikalische Umformulierungen. Geschlechtsneutral zu formulieren wird vielfach als die eleganteste Form gendersensibler Sprache angesehen.

- *Geschlechtsneutrale Begriffe*: z.B. „die Person“, „das Team“, „das Mitglied“, „alle“ (statt „jeder“), „niemand“ (statt „keiner“)
- *Geschlechtsneutrale grammatikalische Umformungen*: Personenbezeichnungen, die im Singular geschlechtsspezifisch sind, können im Plural, durch Substantivierung oder durch die Umwandlung in ein Verb leicht umgeformt werden, sodass sie gendersensibel formuliert sind.
 - *Partizipien*: z.B. „Studierende“, „Mitarbeitende“, „Interessierte“ (statt „Student“, „Mitarbeiter“, „Interessierter“)
 - *Passiv*: z.B. „nach der Teilnahme wird ein Zertifikat ausgestellt“ (statt „Die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat“)
 - *Aktiv*: z.B. „Es referierten ...“ (statt „der Referent“)

II. Sichtbarmachen von Männern und Frauen:



In der gendersensiblen Sprache kann durch die Verwendung von Beidnennung, sog. „Splitting“ oder Binnen-I, gezeigt werden, dass es sich um Frauen und Männer handelt (vgl. Gäckle 2017: 8).

- Beidnennung (vollständige Paarform): „der Mitarbeiter und die Mitarbeiterin“
- Splitting: „die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter“
- Binnen-I: „der oder die MitarbeiterIn“

III. Sichtbarmachen ALLER Geschlechter:

In der deutschen Sprache hat sich das binäre Geschlechtersystem¹ über lange Zeit etabliert. Doch nicht alle Menschen identifizieren sich klar als Mann oder als Frau. Um sprachlich alle Geschlechter abzubilden, eignen sich die folgenden Satz- bzw. Sonderzeichen:

- Gender-Sternchen: („Student*innen“)
- Gender-Gap: („Student_innen“)
- Gender-Doppelpunkt: („Student:innen“)

An der Hochschule Osnabrück wird das Gender-Sternchen verwendet. Wir empfehlen daher auch Studierenden dieses Sonderzeichen.

Wie gehe ich mit Berufsbezeichnungen und Titeln um?

Berufsbezeichnungen können wie andere Personenbezeichnungen mithilfe von Sonderzeichen gegendert werden (z.B. „Diplom-Ingenieur*in“). Akademische Titel können geschlechtssensibel benannt werden (z.B. „Professor*in“), doch die gängige Abkürzung „Prof. Dr.“ umfasst bereits alle Bezeichnungen (vgl. Gäckle 2017: 21; Haffner & Baumann 2020: 15). Englische Grade (z.B. Bachelor, Master) werden nicht gegendert.

Wie gehe ich mit feststehenden Begriffen um?

Bei festen Bezeichnungen wie „Mitarbeiterbefragung“ oder „Experteninterview“ gibt es unterschiedliche Meinungen, ob man sie unverändert lassen oder gendersensibel formulieren sollte. In manchen Fällen kann eine gute Alternative sein, den Satzbau umzustellen und eine geschlechtsneutrale Formulierung als Alternative zu wählen (z.B. „Befragung von Mitarbeitenden“). Doch es ist Vorsicht geboten, denn vor allem wissenschaftliche Fachbegriffe sind oft unverzichtbar und sollten unverändert übernommen werden (z.B. „Sender-Empfänger-Modell“, „Arbeitgebermarke“).

Was mache ich, wenn ich einen Text zitiere, der im Gegensatz zu meinem eigenen Text nicht gendersensibel formuliert ist?

Direkte Zitate dürfen nicht durch Gendern verändert werden. Da es zum Gendern keine verbindlichen Richtlinien und sprachlichen Regelungen gibt, kann man im Gegensatz zu Rechtschreibfehlern nicht [sic!] (zur Kennzeichnung eines Fehlers im Original) verwenden.

¹ Die Existenz von zwei klar bestimmbar Geschlechtern, also Männern und Frauen.



	Vorteile	Nachteile
I. Geschlechtsneutrale Formulierungen		
Geschlechtsneutrale grammatikalische Umformungen	Alle Geschlechteridentitäten werden angesprochen; folgen der amtlichen Rechtschreibung; einfach zu lesen; barrierefrei	Vielfalt von Geschlechteridentitäten bleibt „unsichtbar“; Partizipien werden oft als sehr passiv wahrgenommen; substantivierte Partizipien (Mitarbeitende) sind im Singular nicht neutral (der Mitarbeitende); nicht immer umsetzbar
Geschlechtsneutrale Begriffe		
II. Sichtbarmachen Männer und Frauen		
Beidnennung	Etablierte, höfliche Form; Frauen und Männer werden gleichermaßen angesprochen	Nichtbinäre, trans- und intergeschlechtliche Menschen werden nicht angesprochen; kostet viel Platz
Splitting		Nichtbinäre, trans- und intergeschlechtliche Menschen werden nicht angesprochen
Binnen-I	Etablierte, höfliche Form; Frauen und Männer werden gleichermaßen angesprochen; platzsparend; kann sowohl im Plural als auch Singular verwendet werden;	Nichtbinäre, trans- und intergeschlechtliche Menschen werden nicht angesprochen; nicht regelkonform mit amtlicher Rechtschreibung; nicht barrierefrei: Probleme beim Vorlesen und Behindertenschrift, Probleme bei Umlauten
III. Sichtbarmachen aller Geschlechter		
Gender-Sternchen (<i>Empfehlung an der Hochschule Osnabrück</i>)	Alle Geschlechteridentitäten werden angesprochen; platzsparend; kann sowohl im Plural als auch Singular verwendet werden	nicht barrierefrei: unübersichtlich in komplexen Wortgruppen, verschiedene weitere Bedeutungen - Gefahr für Verwechslungen/Missverständnisse
Gender-Gap		nicht barrierefrei: typographische Probleme bei Hyperlinks etc., unübersichtlich in komplexen Wortgruppen, auf der Liste nicht empfohlener Gender-Kurzformen des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes
Gender-Doppelpunkt		nicht barrierefrei: unübersichtlich in komplexen Wortgruppen, hat eine etablierte Funktion der Ankündigung und suggeriert, dass weibliche Form aus männlicher Form folgt;

(vgl. BdKom 2020)



Worauf kommt es beim gendersensiblen Formulieren an?

- **Konsistente Verwendung der Genderform – keine Mischung:**

Wenn Sie Ihre wissenschaftliche Arbeit mithilfe von Satz- oder Sonderzeichen gendersensibel gestalten, dann entscheiden Sie sich für eines davon (Empfehlung: Gender-Sternchen) und wenden dieses durchgehend in einheitlicher Weise in der gesamten Arbeit an. Sie können die ausgewählte Variante aber natürlich mit geschlechtsneutralen Bezeichnungen (z.B. Studierende, Mitarbeitende) kombinieren.

- **Verzicht auf Verweise:**

Wenn Sie gendersensibel formulieren wollen, sollten Sie auf Verweise wie „aus Gründen der besseren Lesbarkeit“ oder „die männliche Form wird genannt – Frauen sind selbstverständlich mitgemeint“ verzichten – das wird dem Zweck des gendersensiblen Formulierens nicht gerecht.

Weiterführende Informationen:

<https://geschicktgendern.de/>

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

<https://www.genderator.app/>

<https://gender-glossar.de/>

Weitere Vorschläge zu gendersensibler Ausdrucksweise finden Sie z. B. im Leitfaden für eine gendersensible und inklusive Sprache der Universität zu Köln von Gäckle (2017):

[https://gedim.uni-](https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf)

[koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible Sprache 5.Auflage 2017.pdf](https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf)

Quellen:

Bundesverband der Kommunikatoren e.V. (BdKom) (2020): Kompendium Gendersensible Sprache. Strategien zum fairen Formulieren. URL: https://bdkom.de/sites/default/files/meldungen_files/kompendium_gendersensible_sprache_2.pdf (Zugriff am 20.07.2021)

Gäckle, Annelene (2017): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Universität zu Köln. URL: [https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible Sprache 5.Auflage 2017.pdf](https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf) (Zugriff am 20.07.2021)

Haffner, Yvonne/ Baumann, Julia (2020): Leitfaden für gendersensible Sprache. Leitfaden für den Hochschulalltag. Hochschule Darmstadt. URL: [https://h-da.de/fileadmin/h_da/Hochschule/wofuer_wir_stehen/Gleichstellung/Downloads/Allgemein/Leitfaden_Gendersensible Sprache.pdf](https://h-da.de/fileadmin/h_da/Hochschule/wofuer_wir_stehen/Gleichstellung/Downloads/Allgemein/Leitfaden_Gendersensible_Sprache.pdf)

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



**HOCHSCHULE
OSNABRÜCK**
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES