



Technische
Universität
Braunschweig

Studierende

Student:in

Professor*in

Professorinnen
und Professoren

Lehrende

Mitarbeitende

Leitlinie Sprache und Diversität

Ganzheitliche Exzellenz – bedarf Diversität!

Ich freue mich, dass mit der Leitlinie Sprache und Diversität nun aktuelle Empfehlungen vorliegen, wie wir an der TU Braunschweig Sprache geschlechtersensibel und -inklusiv verwenden wollen.

In der Debatte um geschlechtersensible Sprache wird oft ihre Verständlichkeit und damit auch ihre Notwendigkeit in Frage gestellt. Wichtig ist mir zu betonen, dass selbstverständlich das eigene Sprach-Handeln immer im Fokus steht und es verschiedene Wege gibt, sich geschlechtersensibel mündlich und schriftlich auszudrücken. Wir können auf verschiedene Arten und Weisen alle adressierten Personen gleichermaßen explizit ansprechen. Der vom Senat der TU Braunschweig verabschiedete Leitfaden zeigt unterschiedliche Möglichkeiten auf. So können wir den Anforderungen und unserem formulierten Anspruch an eine diversitätssensible und inklusive Universität und somit auch einer gelebten ganzheitlichen Exzellenz näherkommen.

Über den Gebrauch der sogenannten Genderzeichen hinaus erhalten wir mit dieser Leitlinie konkrete Möglichkeiten, unser eigenes Sprach-Handeln zu reflektieren und zu erweitern. Ich möchte Sie ermutigen, diese Empfehlungen zu nutzen und dabei einen von vielen möglichen Beiträgen zu leisten, die TU Braunschweig auf ihrem Weg zur ganzheitlichen Exzellenz zu unterstützen.

Freundliche Grüße



Angela Ittel | Präsidentin der TU Braunschweig

Einführung in die Leitlinie

Der Senat hat in seiner Sitzung am 16.06.2021 beschlossen, dass an der TU Braunschweig Sprache geschlechtersensibel gebraucht wird. Hierfür gibt diese Leitlinie Empfehlungen. Sie orientiert sich dabei u. a. an den Empfehlungen der TU9 aus dem Jahr 2019 und bezieht verschiedene Perspektiven und (universitäre) Praktiken ein.

Die Leitlinie besteht aus drei Teilen:

Abschnitt 1 gibt einen Überblick über sprachliche Diversität.

Abschnitt 2 enthält eine rein beschreibende Darstellung, welche Strategien es zum Ausdruck von Diversität gibt.

Abschnitt 3 enthält konkrete Empfehlungen für unterschiedliche Kommunikationssituationen. In Abschnitt 3 kann für konkrete Kommunikationssituationen bzw. Textsorten nachgeschlagen werden, welche Varianten empfohlen werden.

Auf der begleitenden Website finden Sie weitere Beispiele und Literatur zu dem Thema.

1

Sprache und Diversität

1.1 Drei Arten von sprachlicher Diversität

Sprache ist nicht nur ein Mittel zur Kommunikation, sondern auch Ausdruck unserer Identität, Überzeugungen und Haltungen. Als Sprechende und Schreibende können wir Sprache nutzen, um andere anzusprechen, einzuschließen oder auch auszuschließen. Im Sprachgebrauch möchten wir an der TU Braunschweig inklusiv sein, und alle Studierenden, Mitarbeitenden und weitere Personen ansprechen, unabhängig von ihrer geschlechtlichen, sozialen Identität oder ihrer Herkunft. So können wir die Diversität, die uns als Universität ausmacht, auch sprachlich ausdrücken. Vor diesem Hintergrund verstehen wir sprachliche Diversität in dreierlei Hinsicht:

Wir sprechen alle an, die wir sonst nur mitmeinen, und nutzen Sprache als Ausdruck unserer inklusiven Haltung.

Sprache grenzt niemanden aus und adressiert alle.

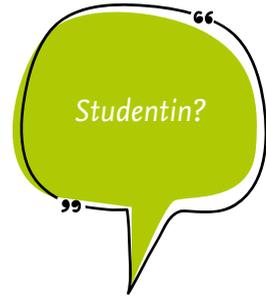
Sprache bietet vielfältige Möglichkeiten, Diversität auszudrücken, so dass sich niemand gezwungen fühlt, auf eine bestimmte Art sprechen oder schreiben zu müssen.

Sprache bietet verschiedene Möglichkeiten, sich auszudrücken.

Alle, die Sprache nutzen, können je nach Adressatenkreis, Zielgruppe, Situation oder Art der Kommunikation unterschiedliche Ausdrucksformen wählen. So verwende ich Sprache in einer Stellenanzeige anders als im Seminarraum oder im direkten Gespräch.

Sprache kann divers in verschiedenen Kontexten gebraucht werden.

Dieser Leitfaden soll Überlegungen, Optionen und Handlungsempfehlungen skizzieren, um durch Sprache Diversität auszudrücken und Sprache divers zu nutzen.



1.2 Sprache und Geschlecht

Obwohl sprachliches Geschlecht, also grammatisches Genus, nicht die Bedeutung von natürlichem Geschlecht, also Sexus, hat, setzen es viele damit gleich und nehmen die Verwendung von bestimmten Genusformen als ausgrenzend wahr. So fühlen sich etwa weibliche oder nicht-binäre Personen oftmals von generischen Maskulina, wie z. B. *Student*, nicht angesprochen.

Sozialpsychologische Studien zeigen auch, dass wir bei ausschließlich maskulinen Formen nicht immer alle Geschlechter mitdenken. Wir sehen dies schon darin, dass wir uns bei Berufsbezeichnungen wie *Ingenieur* oder *Erzieher* meist unterschiedliche natürliche Geschlechter vorstellen. Eine geschlechtersensible Sprache spricht hier explizit alle Geschlechter an und führt statt dem bloß angenommenen Mitdenken aller Geschlechter zu einem Umdenken. Die psycholinguistische Forschung belegt zudem, dass eine geschlechtersensible Sprache nicht oder nur kaum zu Verständnisproblemen führt und von Lesenden immer flüssiger wahrgenommen wird, je häufiger sie genutzt wird.

Auf der anderen Seite finden viele geschlechtersensible Sprache umständlich im Ausdruck und weisen darauf hin, dass sie oft die Regeln der deutschen Rechtschreibung verletzt, etwa wenn Sonderzeichen in und zwischen Wörtern bzw. wortintern verwendet werden (*der*die Student*in*). Zudem werden Formen wie *Student* von vielen Linguisten sprachsystematisch als generisch und geschlechtsunabhängig klassifiziert, so dass sie unter dieser Perspektive als geschlechtsneutral gelten.

So wie es unterschiedliche Positionen zum geschlechtersensiblen Sprachgebrauch gibt, so gibt es verschiedene Wege, geschlechtersensibel zu sprechen und zu schreiben. In diesem Leitfaden stellen wir drei Arten von geschlechtersensibler Sprache vor, um Sie anzuregen und zu ermutigen, einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch zu finden, der zu Ihnen und zu der jeweiligen Kommunikationssituation passt.

2

Drei Arten von sprachlicher Diversität

2.1 Geschlechtsneutrale Sprache

das Kind
das Mitglied
das Dekanat

Geschlechtsneutrale Sprache bedeutet, dass die geschlechtliche Identität der angesprochenen Personen keine Rolle spielt, da sich z. B. die Ansprache auf deren Rolle oder Funktion bezieht. So kennt das Deutsche viele Bezeichnungen wie *Kind* oder *Mitglied*, die sich auf alle Personen unabhängig vom Geschlecht beziehen.

In vielen Texten wurden und werden Formen, wie z. B. das generische Maskulinum (*alle Studenten*) oder neuerdings auch durchgehend feminine Formen (*alle Studentinnen*; z. B. Universität Leipzig) genutzt, mit denen alle Personen angesprochen werden sollen. Dadurch, dass diese Formen aber von vielen als nicht geschlechtsneutral empfunden werden, stellen sie nicht unbedingt geeignete Arten dar, um alle anzusprechen. Auch der Verweis, z. B. in einer Fußnote, dass andere Geschlechter mitgemeint seien, wird als nicht mehr zeitgemäß betrachtet.

Da das Deutsche mit dem Neutrum (Artikel: *das*) eine grammatische Kategorie neben maskulin (*der*) und feminin (*die*) hat, ist das Neutrum eine mögliche generische Form, um von natürlichem Geschlecht gerade bei Funktionsbezeichnungen zu abstrahieren (*das Dekan*). Jedoch ist die Verwendung des generischen Neutrums derzeit unüblich, und auch andere Formen, die zusätzlich das Nomen modifizieren (z.B. *das Dekany*), sind eher ungewöhnlich.

In vielen Fällen gibt es geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen im Plural (*die Studierenden*) oder übergeordnete neutrale Bezeichnungen (*das Dekanat*), wie die folgende Tabelle zeigt.

Traditionell	geschlechtsneutrale Optionen
<i>Studenten, Mitarbeiter, Dozenten</i>	Partizipien: <i>Studierende, Mitarbeitende, Beschäftigte, Lehrende, Dozierende</i>
<i>Institutsleiter, Fachmann, Vertreter</i>	Funktionsbezeichnung: <i>Institutsleitung, Fachkraft, Vertretung</i>
<i>Antragsteller, Protokollant</i>	Adjektivierung: <i>antragstellende, protokollführende Person</i>
<i>Mitarbeiter, Forscher, Dekan</i>	Kollektivbezeichnung: <i>Team, Forschungsgruppe, Dekanat</i>
<i>jeder, keiner</i>	neutrale Pronomen: <i>alle, niemand</i>
<i>der Dekan, der Präsident</i>	generisches Neutrum: <i>das Dekan, das Präsident</i>

Neben diesen Optionen sind vielfach Umformulierungen von Personenbezeichnungen im Satzkontext möglich. Auch können durch Passiv- und Infinitivkonstruktionen Personenbezeichnungen oft ganz vermieden werden.

Traditionell	geschlechtsneutrale Optionen
<i>Verfasser, Herausgeber, Prüfer, Vertreter</i>	Partizipien: <i>verfasst, herausgegeben, geprüft, vertreten von ...</i>
<i>Bewerber müssen ...</i>	unpersönliche Ausdrücke: <i>Wer sich bewirbt, muss ...</i>
<i>Das Notenportal steht Nutzern ab sofort wieder zur Verfügung.</i>	direkte Anrede: <i>Das Notenportal steht Ihnen ab sofort wieder zur Verfügung.</i>
<i>Alle Studenten erhalten einen Link zur Evaluation in der letzten Semesterwoche.</i>	Passiv: <i>Der Link zur Evaluation wird in der letzten Woche versandt.</i>
<i>Jeder Student muss sich bis Ende des Monats für die Prüfung anmelden.</i>	Infinitiv: <i>Bitte bis Ende des Monats für die Prüfung anmelden.</i>



2.2 Geschlechterinklusive Sprache

Geschlechterinklusive Sprache spricht alle Geschlechtsidentitäten explizit an. Dadurch werden auch Personen, die sich nicht als weiblich oder männlich identifizieren, sprachlich einbezogen. Gegenwärtig verbreitete Mittel sind sogenannte Genderzeichen, die als „Platzhalter“ Raum für weitere, nicht-binäre Geschlechtsidentitäten bieten, z. B. der Genderstern (*Absolvent*in*). Auch weitere Formen, wie der Genderunterstrich oder das Gendergap (*Absolvent_in*) oder der Gender-Doppelpunkt (*Absolvent:in*) werden mit gleicher Absicht verwandt.

Traditionell	geschlechterinklusive Optionen
Studentinnen und Studenten	Student*innen, Student:innen, Student_innen
ProfessorIn	Professor*in, Professor:in, Professor_in
Dekan(in)	Dekan*in, Dekan:in, Dekan_in
Präsident/in	Präsident*in, Präsident:in, Präsident_in

Traditionelle Formen von geschlechterinklusive Sprache sind die Beidnennung von männlichen und weiblichen Personen (*Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*) oder ausschließlich binäre Kurzformen wie das Binnen-I (*MitarbeiterIn*), Klammerausdrücke (*Mitarbeiter(in)*) oder der Schrägstrich (*Mitarbeiter/in*). Durch die Beidnennung werden jedoch keine nicht-binären Identitäten repräsentiert. Außerdem wird kritisiert, dass durch die typographische Hervorhebung bzw. Ausklammerung oder Abtrennung die männliche und die weibliche Lesart nicht gleichwertig wirken.

Aber auch Genderzeichen führen zu solchen Problemen, da in vielen Fällen die maskuline Form nicht sichtbar ist, z. B. wenn sich die maskulinen und femininen Formen im Wortstamm unterscheiden (*Ärzt*in*) oder verschiedene Endungen haben, die nicht gleichzeitig repräsentiert werden (*Kolleg*in*). In solchen Fällen kann ein Genderzeichen zwischen den Wörtern benutzt werden, wie es etwa auch bei Artikeln oder Adjektiven häufig zu beobachten ist (*der*die Kollege*Kollegin, einem:einer Beamten:Beamtin*).

Jedoch ist zu bedenken, dass Genderzeichen die Regeln der amtlichen deutschen Rechtschreibung verletzen und sie insbesondere zwischen Wörtern nur schlecht auszusprechen und zu lesen sind. Im Plural treten diese Probleme seltener auf (*Liebe Mitarbeiter*innen, die neugierigen Erstsemester:innen*).

2.3 Geschlechterbewusstes Sprechen

Geschlechterbewusstes Sprechen steht als Sprachhandlung für die abwechselnde Nutzung verschiedener geschlechtsneutraler, geschlechterinklusive und geschlechtsspezifischer Formen. Es signalisiert dadurch eine Sensibilität und Bewusstsein der Sprechenden Person für Geschlechterdiversität. Ein Beispiel ist etwa folgende Ansprache:

„Liebe Professor*innen. Alle Studierenden sollen so gefördert werden, dass jede Studentin ihr Potenzial entfaltet und kein Student zurückgelassen wird. So kommen Sie als Professorin und Professor am besten Ihren Aufgaben nach.“

Neben geschlechtsneutraler und geschlechterinklusive Sprache sorgt etwa die Beidenennung von maskulinen und femininen Formen oder der Wechsel dieser Formen für Variation. Durch die variable und flexible Verwendung unterschiedlicher Formen ist geschlechterbewusstes Sprechen inklusiv und abwechslungsreich und bleibt gleichzeitig natürlich. Sprechende können je nach Situation und Adressatenkreis die Nutzung verschiedener Formen variieren, um so auf eine passende Art zu sprechen.

2.4. Vorteile und Nachteile

Alle der oben vorgestellten Arten der geschlechtersensiblen Sprache haben ihre Berechtigung und haben jeweils Vorteile aber auch Nachteile. Zur Orientierung fasst die folgende Tabelle Vor- und Nachteile der jeweiligen Arten zusammen.

	Vorteile	Nachteile
Geschlechtsneutrale Sprache	<ul style="list-style-type: none"> • konform mit Regeln der deutschen Rechtschreibung • kann geschrieben und gesprochen werden • kurz im Ausdruck und gut lernbar • qua Neutralität werden alle Identitäten angesprochen • zukunfts offen ggü. weiteren Geschlechtsidentitäten, o. ä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtsidentitäten werden nicht explizit benannt (ggf. wirkt dies unpersönlich) • z.T. ungewohnte Funktionen (Partizip nicht als Verlaufsform, Neutrum für maskuline und feminine Wortstämme)
Geschlechterinklusive Sprache	<ul style="list-style-type: none"> • nicht-binäre Geschlechtsidentitäten werden explizit berücksichtigt 	<ul style="list-style-type: none"> • viele Formen sind nicht inklusiv (<i>Ärzt*in, Beamt:in</i>), da Maskulinum nicht sichtbar • nicht konform mit Regeln der deutschen Rechtschreibung • unsystematisch in Kongruenz, ohne Regeln und schwer lernbar (<i>einer*m Student*in</i>) • kann schlecht bzw. nicht gesprochen werden (<i>eine_m Student_in</i>) • länger im Ausdruck • nicht barrierefrei (*, _), wird sonst als Satzzeichen benutzt (:) und ist keine „leichte Sprache“ • nicht zukunfts offen für weitere Identitäten, die sich nicht durch Genderzeichen o.ä. angesprochen fühlen
Geschlechterbewusstes Sprechen	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität und Kontextanpassung • ggf. weniger sperrig, kürzer und natürlicher im Ausdruck 	<ul style="list-style-type: none"> • nicht jede Verwendung ist geschlechtsneutral oder geschlechterinklusive

Leitlinien

„Diese Leitlinien geben Empfehlungen, wie Sie Sprache geschlechtersensibel verwenden. Sie als kompetente Sprachnutzende entscheiden, welche der Empfehlungen Sie nutzen möchten.“



Sprache darf und sollte kontextuell verschieden verwendet werden, d. h. sich an den Anforderungen von bestimmten Kommunikationssituationen und -teilnehmenden orientieren. So sind im mündlichen und schriftlichen Sprachgebrauch unterschiedliche sprachliche Strukturen angemessen bzw. zielführend. Unpersönliche Texte (z. B. Verwaltungsdokumente) werden anders gestaltet als Texte in direkter Kommunikation.

In wissenschaftlichen Texten sollten Sie sich an der gültigen Rechtschreibnorm orientieren. In der Öffentlichkeitskommunikation und in Ausschreibungen ist eher eine geschlechterinklusive Ausdrucksweise ratsam, um alle Personengruppen angemessen zu repräsentieren. In der direkten Kommunikation können Sie einen Unterschied zwischen der Anrede von bestimmten bekannten oder unbekanntenen Personen machen. Je nach Adressatenkreis und Absicht können Sie abwägen, welche Formen diversen Sprachgebrauchs sich am besten eignen.

3.1 Empfehlungen für die direkte Anrede von Personen und Personengruppen (mündlich und schriftlich)

Bei der direkten Anrede von Personen und Personengruppen können Sie unterschiedliche sprachliche Mittel wählen, je nachdem, ob Ihnen die adressierte Person bekannt ist.

Leitlinien:

Bei Bekanntheit der persönlichen Anredepräferenz können Personen damit direkt adressiert werden, z. B. (*Sehr geehrte Frau XY*). Gleiches gilt auch für Personengruppen, die mit *Liebe Kolleginnen und Kollegen* adressiert werden können, sofern bekannt ist, dass niemand mit einer anderen Geschlechtsidentität darunter ist.

Clever gegendert: Anrede

Viele Personen signalisieren auf ihren Homepages oder in der E-Mail-Signatur, wie sie angesprochen werden möchten. Zum Beispiel finden Sie dort Pronomen, die ein Hinweis auf das Geschlecht geben (*er, ihn* oder *sie, ihr*), oder auch geschlechtsneutrale Neopronomen wie *m, xe, sier, hen, nin* oder *dey*.

Bei der direkten Anrede von einer unbekannt Person oder einer unbekannt Personengruppe sollte möglichst auf geschlechtsneutrale oder geschlechterinklusive Sprache zurückgegriffen werden. Als geschlechterinklusive Form empfehlen wir die Verwendung eines Genderzeichens (z. B. Stern, Gap, Doppelpunkt).

Typische Anwendungssituationen:

Briefe oder E-Mails, Ansprachen, Begrüßungen in Lehrveranstaltungen, etc.



Mündliche & schriftliche direkte Anrede

Zielgruppe	Sprachgebrauch	Eher nicht	Besser so
Bekannte Person(en)	Anrede über bekannte Geschlechter möglich		<i>Lieber Tobias, liebe Antje</i> <i>Sehr geehrter Herr X/ Sehr geehrte Frau X</i> <i>Liebe Professorinnen und Professoren</i> <i>Sehr geehrte Damen und Herren</i>
Person mit nicht bekannter Geschlechtsidentität	Geschlechterbezogene Anrede vermeiden	<i>Guten Tag Frau/Herr X</i>	<i>Guten Tag [Vorname Nachname]</i>
unbekannte Personen(gruppen)	Geschlechterinklusive oder geschlechtsneutrale Sprache	<i>Sehr geehrte Damen und Herren</i> (→ nicht-binäre „Anredeform“ fehlt)	<i>Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Zuhörende</i> <i>Sehr geehrtes Publikum</i> <i>Liebe Professor*innen</i> <i>Liebe Hochschullehrende</i> <i>Liebe Studierende</i>

Clever gegendert: Abkürzungen von Titeln

Abkürzungen sind geschlechtsneutral, denn die geschlechtsspezifische Endung ist im abgekürzten Teil enthalten (*Professor*in*). Sie benötigen keine zusätzliche Endungen, es sei denn, die adressierte Person signalisiert oder wünscht dies (z. B. *Prof.in* statt *Prof.*)

3.2 Empfehlungen für das Sprechen über Personen(gruppen) (mündlich indirekt)

Das Sprechen ist schwerer planbar als die schriftliche Sprache. Insofern ist es eine besondere Herausforderung, systematisch z. B. in einer Rede oder einem Seminarvortrag geschlechterinklusive oder geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden.

Leitlinien:

Im flüssigen Sprechen können verschiedene Formen genutzt werden, um Sensibilität für diverse Geschlechteridentitäten zu signalisieren. Es empfiehlt sich hier ein geschlechterbewusstes Sprechen, um grundsätzlich eine respektvolle Haltung gegenüber Personen jeden Geschlechts auszudrücken. Dazu kann auch die abwechselnde Verwendung des generischen Maskulinums und generischen Femininums, ebenso wie geschlechtsneutrale Varianten.

Clever gegendert: Pronomen

Ganz einfach können Sie anstatt *jede*r* oder *keine*r* geschlechtsneutrale Pronomen wie *alle* oder *niemand* verwenden.

Typische Anwendungssituationen:

Seminargespräche, Gespräche in Verwaltungskontexten (Fakultätsrat, Senat, etc.), Festreden, etc.



Mündliche indirekte Kommunikation

Sprachgebrauch	Eher nicht	Besser so
Geschlechterbewusstes Sprechen (siehe auch S. 7)	nur Beidnennung oder generische Formen	Wechsel der verwendeten Formen, d. h. geschlechtsneutrale Ausdrücke/Beidnennungen/geschlechterinklusive Sprache <i>Liebe Kolleg*innen, liebe Professorinnen und Professoren, liebe Mitarbeitende, liebe Zuhörerschaft, ...</i>

3.3 Empfehlungen für das Schreiben über Personen(gruppen) (schriftlich indirekt)

Innerhalb der schriftlichen indirekten Kommunikation unterscheiden sich die Empfehlungen, abhängig von der Textsorte.

a. Empfehlungen für wissenschaftliche Texte

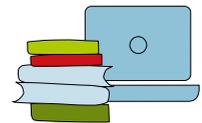
Leitlinien:

Wissenschaftliche Texte müssen sowohl den Standards der jeweiligen Fachdisziplin als auch den geltenden Rechtschreibregeln entsprechen. Deswegen ist eine geschlechtsneutrale Sprache zu empfehlen. Bei Hausarbeiten ist es ggf. ratsam, sich mit der betreuenden Person im Vorfeld abzusprechen.

Typische Anwendungssituationen:

Hausarbeiten, wissenschaftliche Publikationen, Forschungsanträge, etc.

Wissenschaftliches Schreiben



Sprachgebrauch	Eher nicht	Besser so
Geschlechtsneutrale Sprache (siehe auch S. 5)	Schüler*innen Teilnehmer Stellvertreter	Lernende Teilnehmende Stellvertretung Studierende Alle, die ...

b. Empfehlungen für Verwaltungstexte

Leitlinien

In Verwaltungstexten sollte systematisch auf geschlechtsneutrale Sprache zurückgegriffen werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, inwieweit auf rechtlich feststehende Bezeichnungen verwiesen wird (z. B. *Hochschullehrergruppe*).

Typische Anwendungssituationen:

Verwaltungsdokumente, Ausschreibungen, Studienordnungen, etc.

Verwaltungstexte, Ausschreibungen und Studienordnungen, etc.



Sprachgebrauch	Eher nicht	Besser so
Geschlechtsneutrale Sprache (siehe auch S. 5)	<i>Wir suchen eine*n neue*n Leiter*in der Abteilung X</i>	<i>Wir suchen eine neue Leitung der Abteilung X (w/m/d)</i> <i>Wir suchen: Abteilungsleitung X (w/m/d)</i>
	<i>Doktoranden und Betreuer treffen sich regelmäßig.</i>	<i>Promovierende und Betreuende treffen sich regelmäßig.</i>
	<i>Auftraggeber</i>	<i>Beauftragt von</i>

Clever gendert: Gendern innerhalb von zusammengesetzten Nomen

Zusammengesetzte Nomen wie *Lehrerbildung*, *Ingenieurwesen* etc. können als Formen des generischen Neutrums (*das Lehrer*) gelesen werden. Formen, die explizit geschlechterinklusiv (*Lehrer*innenbildung*, *Ingenieur*innenwesen*) oder geschlechtsneutral (*Lehrkräftebildung*) sind, können in bestimmten Situationen verwendet werden.

c. Empfehlungen für öffentliche Kommunikation

Gerade in der Öffentlichkeitskommunikation (z. B. Homepage, Social Media, ...) kann es sinnvoll sein, geschlechterinklusive Formen zu verwenden. Dabei ist zu beachten, dass die feminine und maskuline Wortform gleichermaßen repräsentiert wird und nicht etwa nur eine Form sichtbar wird (z.B. Ärzt:in).

In der bildlichen Kommunikation und der Außendarstellung sollte ebenso auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und die Vermeidung von Stereotypen geachtet werden.

Typische Anwendungssituationen:

Texte auf Homepage, Social Media, etc.



Öffentlichkeitskommunikation

Sprachgebrauch	Eher nicht	Besser so
Geschlechterinklusive Sprache (siehe auch S. 6)	<i>Doktorandinnen und Doktoranden</i>	<i>Doktorand*innen</i> <i>Doktorand_innen</i> <i>Doktorand:innen</i>

3.4. Geschlechtersensible Sprache im Englischen

Leitlinien

Auch in anderen Sprachen können Sie geschlechtersensibel sprechen und schreiben. So bezieht sich im Englischen das Pronomen *they* auch auf einzelne Personen (“singular they”). Andere Sprachen, wie z. B. das Schwedische, haben neue Pronomen eingeführt (z. B. *Hen studiert mit uns*, statt: *Er/Sie studiert mit uns*). Informieren Sie sich über die jeweils gängigen Formen.

Stereotype Bezeichnungen können zumeist auch in anderen Sprachen gut durch geschlechtsneutrale Formen ersetzt werden.



Englische Kommunikation

Sprachgebrauch	Eher nicht	Besser so
Geschlechtsneutrale Sprache	<i>Every student needs to open his or her book on page 12.</i>	<i>Every student needs to open their book on page 12.</i>

Clever gegendert: Anrede im Englischen

Im Englischen ist eine Unterscheidung bei der Anrede von Frauen je nach Heiratsstatus (*Miss* oder *Mrs.*) überholt und sollte allgemein durch das neutrale *Ms.* ersetzt werden. Bei der Anrede von Personengruppen ist „*Ladies and Gentlemen*“ nicht mehr angemessen. Es bieten sich allgemeine Formulierungen („*Hello everyone*“) oder Funktionsbezeichnungen an („*Dear colleagues and students*“, „*Dear listeners*“).

Mitglieder der Senatskommission

Kai Brunzel

Immatrikulationsamt

Dr. Bernadette Descharmes

Institut für Geschichtswissenschaft

Prof. Dr. Bernhard Friedrich

Institut für Verkehr und Stadtbauwesen

Prof. Dr. Julia Großeheilmann

Institut für Chemische und Thermische Verfahrenstechnik

Prof. Dr. Markus Henke

Institut für Elektrische Maschinen, Antriebe und Bahnen

Prof. Dr. Holger Hopp

Institut für Anglistik und Amerikanistik

Loreen Kaiser

Studentin

Dr. Katinka Koll

Leichtweiß-Institut für Wasserbau

Prof. Dr. Conrad Kunick

Institut für Medizinische und Pharmazeutische Chemie

Prof. Dr. Miriam Langlotz

Institut für Germanistik

Prof. Dr. Monika Taddicken

Institut für Kommunikationswissenschaft

Karolina de Wall

Abteilung 13 – Personalentwicklung

Ulrike Wrobel (beratendes Mitglied)

Stabsstelle Chancengleichheit, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Lisa Zeuke

Studentin



**Technische
Universität
Braunschweig**

**Technische Universität Braunschweig
Bienroder Weg 8o
38106 Braunschweig**

Senatskommission zur geschlechtergerechten Sprache (2020-2021)

Leitung:

Prof. Dr. Holger Hopp

h.hopp@tu-braunschweig.de

Prof. Dr. Miriam Langlotz

m.langlotz@tu-braunschweig.de