



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DARMSTADT

# **Hinweise und Empfehlungen zu gendersensibler, diskriminierungskritischer Sprache**

---

*Team der Gleichstellungsbeauftragten  
des Fachbereichs Humanwissenschaften  
der TU Darmstadt*

November 2015



## Inhaltsverzeichnis

Warum gendersensible, diskriminierungskritische Sprache...?	3
... und wie lässt sich gendersensible bzw. diskriminierungskritische Sprache umsetzen?	5
Literaturverzeichnis und Literaturempfehlungen (Auswahl)	8

---

## Warum gendersensible, diskriminierungskritische Sprache...?

Sprache stellt soziale Normen her und spiegelt sie wider. In unserem Sprechen orientieren wir uns häufig (bewusst oder unbewusst) daran, was in dieser Gesellschaft als ‚normal‘ gilt. Damit haben wir auch unbeabsichtigt teil an ausgrenzenden, diskriminierenden Praktiken, was uns insbesondere dann nicht auffällt, wenn wir uns selbst unproblematisch in der verwendeten Sprachform wiederfinden, also in diesem Kontext privilegiert sind.

Engagement gegen diskriminierende Sprache und Überlegungen, wie Begriffe bzw. Bezeichnungen differenzsensibler formuliert werden können, gibt es schon lange<sup>1</sup>. Im deutschsprachigen Raum wurde etwa im Zuge des Gender-Mainstreaming die explizite Benennung weiblicher Positionen forciert<sup>2</sup> und es gibt Ansätze, die versuchen, die binäre Logik von männlich / weiblich aufzulösen bzw. zu erweitern<sup>3</sup>. Es geht also darum Ausdrucksformen zu kreieren, die Geschlechtervielfalt anerkennen, diskriminierende Sprachhandlungen

---

<sup>1</sup> Im deutschsprachigen Raum ist vor allem Luise F. Pusch (Sprachwissenschaften, feministische Linguistik) bekannt für die Kritik des Deutschen „als Männersprache“ (1984). Zu weiterführenden Perspektiven forscht und experimentiert bspw. Iann Hornscheidt (Sprachwissenschaften).

<sup>2</sup> Diese Sprachregelung wurde unterschiedlich umgesetzt: bspw. durch das Binnen-I (KollegInnen), die Paarform (die Ärztinnen/die Ärzte; die Studentinnen und Studenten) und den Schrägstrich (Professor/innen).

<sup>3</sup> „Das allgemein etablierte Geschlechtersystem geht von der Existenz zweier klar bestimmbarer Geschlechter, nämlich Männern und Frauen, aus. Es ist somit binär. Die deutsche Sprache spiegelt diese Zweigeschlechtlichkeit wider“. Allerdings zeigen sowohl die Stellungnahmen des Deutschen Ethikrates sowie „aktuelle Forschungen zu Inter- und Transsexualität [...], dass dieses bipolare System nicht weiter haltbar ist: Heutzutage wird von einer Vielzahl geschlechtlicher Identitäten ausgegangen.“ Dementsprechend gilt es, zu einer respektvollen (An-)Sprache beizutragen. (Universität zu Köln 2015, S.9)

---

sichtbar machen und auch irritieren. Somit sollen diese Bemühungen letztlich zum Abbau von Diskriminierung beitragen.

Häufig wird den Versuchen, sprachlicher Ausgrenzung kritisch zu begegnen, vorgeworfen, dass inklusive, diskriminierungskritische Sprache zu Unleserlichkeit und Unverständlichkeit führe oder sich beim generischen Maskulinum doch ohnehin ‚alle mitgemeint‘ fühlen könnten. Dem entgegen wir, dass sich niemand einfach bloß ‚mitgemeint‘ fühlen sondern direkt angesprochen werden sollte. Zudem ist belegt, dass die meisten sich eben nicht ‚mitgemeint‘ fühlen und Leser\_innen / Zuhör\*erinnen die Nichtbenannten in den meisten Fällen auch nicht ‚mitdenken‘.<sup>4</sup> Sprache ist prozesshaft, sie ist eine Handlung und wir werden alltäglich mit veränderten Wortbildungen und Wortgebrauch konfrontiert. Daher halten wir es für ebenso notwendig wie selbstverständlich, sich mit neuen Formen von (Personen-)Bezeichnungen auseinanderzusetzen und eigene Sprachhandlungen zu reflektieren. Absicht von diskriminierungskritischen Sprachhandlungen ist es, alltägliche Ausgrenzungen zu unterbrechen, zu irritieren und Ausgeschlossene\_s sichtbar und hörbar werden zu lassen.

Wie und worüber wir sprechen, wie und wem wir zuhören, worüber wir schweigen... all das hängt auch von unserer eigenen Verortung in privilegierenden und diskriminierenden gesellschaftlichen Strukturen ab und kann zugleich von uns selbst hinterfragt und auch verändert werden. In diesem Sinne weisen wir für den Fachbereich Humanwissenschaften der TU Darmstadt auf die Notwendigkeit eines gendersensiblen, diskriminierungskritischen Sprachgebrauchs hin.

---

<sup>4</sup> Vgl. Universität zu Köln (2015); vgl. Pusch (1984)

---

Welche Sprachformen in diskriminierungskritischer Absicht verwendet werden können / sollten und wen sie jeweils berücksichtigen oder ansprechen, ist vielfach bereits dargestellt worden (bspw. vgl. AG Feministische Sprachkritik, S. 16). Auf diese detaillierten Darstellungen verweisen wir an dieser Stelle lediglich. Wir geben auch keine abschließende Empfehlung, welche Sprachform sich denn für Dokumente, Hausarbeiten, Formulare und dergleichen am besten eigne. Vielmehr möchten wir im Folgenden mit Hinweisen und Fragen dazu anregen, das eigene Sprachhandeln zu reflektieren und Veränderungsmöglichkeiten im (Arbeits- / Studien-)Alltag auszuloten und auszuprobieren.

### **... und wie lässt sich gendersensible, diskriminierungskritische Sprache umsetzen?**

„Es gibt nicht eine bestimmte Form, die ‚alle‘ (im Sinne von allen Personen) meint und mit der ‚alle‘ angesprochen sind. Das liegt daran, dass ‚alle‘ auch stets ‚prototypisch assoziiert‘ wird, d.h. mit bestimmten, nicht ‚alle‘ einschließenden Merkmalen verknüpft und verwendet wird...“<sup>5</sup>

Zunächst gilt es, sich die eigenen Vorannahmen bewusst zu machen, die den Entscheidungen für die eine oder andere Sprachform zugrunde liegen. Möchte ich tatsächlich nur bestimmte Personen ansprechen? Finden sich in meiner Ansprache wirklich alle ‚Gemeinten‘ wieder? Wen schließe ich un-beabsichtigt aus und mit welcher sprachlichen Alternative lässt sich dieser Ausschluss gegebenenfalls verhindern? Verwende ich Stereotype bzw. klischeehafte Bilder, Beschreibungen oder Bezeichnungen?

---

<sup>5</sup> AG Feministisch Sprachhandeln (2014/15, S. 17)

---

Zugleich sollte jedoch auch gefragt werden, ob die allzu souveräne Verwendung von inklusiven, diskriminierungskritischen Sprachformen nicht auch dazu dienen kann, tatsächlich existierende Ausgrenzungen unsichtbar zu machen. Deshalb muss es in diskriminierungskritischer Absicht immer auch darum gehen, materielle Strukturen und Räume zu verändern und zu öffnen. Selbst wenn beispielsweise in der Seminarankündigung ‚alle‘ Studierenden angesprochen werden, ist zu überlegen, ob der Seminarraum real für ‚alle‘ erreichbar ist. Wenn in Ausschreibungen notiert wird, dass bei gleicher Eignung Frauen und\_oder Menschen mit Behinderung bevorzugt würden, ist fraglich, ob ein inklusiver Anspruch dahintersteht oder den rechtlichen Vorgaben mittels einer ‚Phrase‘ genüge getan werden soll.

Häufig findet sich in Formularen ebenso wie in Veröffentlichungen an der TU Darmstadt noch das generische Maskulinum, also die ausschließlich männliche Form. Einige Formulare und Publikationen orientieren sich an der zweigeschlechtlichen Norm (Mann/Frau). Diese Norm diskriminiert jedoch jene, die sich weder dem einen noch dem anderen Geschlecht zuordnen wollen und\_oder können bzw. eine (vermeintliche) Eindeutigkeit von Geschlecht überhaupt infrage stellen. Zu überlegen wäre beispielsweise, ob Sprachformen gewählt werden können, die von Geschlechtszuschreibungen absehen und stattdessen die Handlung oder Tätigkeit fokussieren. So könnte in Prüfungsformularen statt „Prüfer/Prüferin“ beispielsweise „Prüfung durch“ verwendet werden.

Auch in Veröffentlichungen oder Hausarbeiten sollte darauf geachtet werden, wer adressiert bzw. über wen gesprochen wird. So handeln Texte über diejenigen, die studieren, von „Studierenden“. Werden jedoch z.B. historische Epochen besprochen, in denen das Recht auf ein Studium ausdrücklich bestimm-

---

ten Männern vorbehalten war, ist es sinnvoll, auch nur von diesen zu sprechen und die existierenden Ausschlüsse explizit zu benennen.

Auch Bilder sollten mithilfe Überlegungen dieser Art überprüft werden: Wer wird repräsentiert? Welche Lebensentwürfe, Perspektiven und Realitäten bleiben unsichtbar? Welche sozialen Normen und damit einhergehende Einschränkungen und Ausschlüsse reproduziere ich durch die Auswahl bestimmter Bilder?

Unsere abschließende Auf\_Forderung lautet daher, Sprachformen kritisch auf ihre diskriminierenden Effekte zu befragen und solche zu verwenden, die zumindest auf die reale Vielfalt verweisen und\_oder Diskriminierung sichtbar und kritisierbar machen. Einfach nur ‚mitmeinen‘ ist daher ‚schlechter Stil‘.

Sollten Sie Sorge haben, dass jemand Ihre Bemühungen um die Veränderung von Sprachhandlungen lächerlich finden sollte, so möchten wir Sie ermutigen: Der Anspruch, die Integrität von Personen auch sprachlich zu respektieren und (selbst)kritisch gegen Diskriminierung zu arbeiten, kann gar nicht lächerlich sein.

---

## Literaturverzeichnis und Literaturempfehlungen (Auswahl)

AG Feministisch Sprachhandeln (2014/15): Was tun? Sprachhandeln - aber wie? W\_ortungen statt Tatenlosigkeit. Berlin.

Download unter: <http://feministisch-sprachhandeln.org/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich.

Download unter:

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.html?nn=6570946](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.html?nn=6570946)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012) (Hg.): Endbericht zum Projekt Diskriminierungsfreie Hochschule - Mit Vielfalt Wissen schaffen.

Download unter:

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule\\_Endbericht\\_20120705.html?nn=6570946](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Diskriminierungsfreie_Hochschule_Endbericht_20120705.html?nn=6570946)

Arndt, Susan (2012): Die 101 wichtigsten Fragen: Rassismus. München

Herrmann, Steffen Kitty (2003): Performing the gap - Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. In: arranca Nr. 28/2003

online verfügbar unter: <http://arranca.org/ausgabe/28/performing-the-gap>

Nduka-Agwu, Adibeli / Iann hornscheidt (2010) (Hg.): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Frankfurt / Main

Pusch, Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache. Frankfurt/Main

Universität zu Köln, die Gleichstellungsbeauftragte (2015): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache (4. Aufl.)

Download unter: [http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/GenderLeitfaden-4.Auflage\\_ger.pdf](http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/GenderLeitfaden-4.Auflage_ger.pdf)