



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
WIEN

# Praxistipps Gendergerechte Sprache mit Underscore

# INHALT

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<b>3</b>
1.1	Vorwort	3
1.2	Erläuterungen	4
1.3	Warum geschlechtergerechte Sprache	5
1.4	Rechtlicher Rahmen	5
<b>2</b>	<b>DER UNDERSCORE</b>	<b>5</b>
2.1	Grundsätze geschlechtergerechter Sprache	5
2.2	In der Praxis	6
2.3	Formulieren wir geschlechtsneutral!	7
2.4	Vermeiden wir geschlechtsstereotype Begriffe!	8
<b>3</b>	<b>ANHANG</b>	<b>9</b>
3.1	Quellen	9

# 1 Einleitung

## 1.1 Vorwort

Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache birgt Fallen, Tücken und Fragestellungen: Binnen I, Sternchen\*, Underscore\_, wann verwenden wir was - und vor allem warum?

Unter Bezugnahme auf den Frauenförderungsplan der TU Wien haben wir uns 2011 auf die Verwendung des Underscores \_ verständigt. Damit symbolisieren wir auch mit unserer Sprache die Vielfalt der TU Angehörigen, schließen niemanden – sprachlich – aus und weisen darauf hin, dass geschlechtliche Vielfalt mehr ist als Mann oder Frau.

Um Ihnen die korrekte Schreibweise mit Underscore zu erleichtern, haben wir diese Praxistipps für Sie erstellt. Zugegeben – es ist nicht immer einfach, unsere Sprache hat an Komplexität gewonnen. Und ja, es ist auch nicht immer leicht „gegenderte“ Texte zu lesen. Und dennoch, sie bezeugt das, wofür die TU Wien steht: Technik für Menschen.

**Mag.iur. Anna Steiger**

Vizerektorin Personal und Gender

Wien, September 2021



## 1.2 Erläuterungen

Liebe Kolleg\_innen, immer wieder taucht die Frage auf, welche Grundsätze zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch eigentlich auf der TU Wien gelten. Während einige davon ausgehen, dass gendersensible Sprache heute für alle selbstverständlich ist, sehen andere dies als unnötige Erschwernis beim Lesen und Schreiben von Texten. Denn die konsequente Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache ist schwerer, als oft angenommen.

Zunächst einmal: Ja, wir haben eine einheitliche Regelung, die in der Satzung steht. Genauer: § 11 des Frauenförderungsplanes ist die geltende Richtlinie für die TU-Belegschaft. Sie sieht vor, dass „[sich] alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der TU Wien (...) einer geschlechtergerechten Sprache bedienen.“ Und es gibt ein explizites Verbot, eine Generalklausel zu verwenden, also „zu Beginn oder am Ende eines Textes festzuhalten, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gelten.“ Warum das so ist?

Oft wird der Standpunkt vertreten, dass im Deutschen Frauen sehr wohl mitgemeint seien, wenn z.B. von „Assistenten“ oder „Physikern“ gesprochen wird. Ergebnisse der Neurowissenschaften zeigen jedoch, dass dem nicht so ist. Konkret wurde untersucht (Details), welche Auswirkungen es hat, wenn die Klischeevorstellung, die Versuchspersonen von einer Berufsbezeichnung wie „Doktor“ oder „Krankenschwester“ hatten, nicht bestätigt wurde. Es zeigt sich eine ausgeprägte Spannungsreaktion im EEG, wenn die Geschlechtsrollenerwartung für eine Berufsbezeichnung nicht erfüllt wird. Das Gehirn muss den Satz demnach dann noch einmal neu analysieren, wenn sich herausstellt, dass „der Doktor“ weiblichen Geschlechts ist oder „die Krankenschwester“ männlich.

Daraus muss geschlossen werden, dass im allgemeinen Verständnis bei männlichen Berufsbezeichnungen Frauen nicht automatisch mitgemeint, sondern ausgeblendet werden. Geschlechtergerechte Sprache ist daher nicht nur eine politische Willensbekundung zur Sichtbarmachung der Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Studentinnen, sondern schlicht auch eine Möglichkeit, sich korrekt auszudrücken und Klarheit zu schaffen.

Wie stellte schon Ludwig Wittgenstein fest: „Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt.“

**Brigitte Ratzer**

Abteilung Genderkompetenz

## 1.3 Warum geschlechtergerechte Sprache

Sprache konstruiert Wirklichkeit und kann so entweder dazu beitragen Ungerechtigkeit und Ungleichheit weiterzuführen oder aber zu vermeiden. Geschlechtergerechtes Formulieren bedeutet die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache. Dadurch werden Frauen und Männer in der Sprache gleichermaßen sichtbar und können sich auch gleichermaßen angesprochen fühlen. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit dar und fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern. In geschlechtergerechten Formulierungen sollen alle Geschlechter *sichtbar* gemacht werden und in *gleichwertiger* Art und Weise benannt werden, das heißt, es sollen keine Hierarchien zwischen den Geschlechtern geschaffen werden. Eine andere Möglichkeit der gendergerechten Sprache ist die Verwendung neutraler Bezeichnungen.

## 1.4 Rechtlicher Rahmen

Der Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ist an der TU Wien zudem in Paragraph 11 des Frauenförderungsplans rechtlich verankert. Hierin wird festgehalten, dass alle Organe und Verwaltungseinrichtungen der TU Wien in sämtlichen Aussendungen, Formularen, Protokollen, Reden etc. geschlechtergerechte Sprache verwenden müssen. Dies gilt auch für den Bereich Lehre. So genannte „Generalklauseln“, also Texte zu Beginn oder am Ende von Dokumenten, in denen versichert wird, dass Frauen bei den „männlichen“ Begriffen mitgemeint seien, sind laut Paragraph 11, Absatz 3 unzulässig.

Um auf die Vielfalt möglicher und bestehender Geschlechter zu verweisen, wird an der TU Wien die Variante des Underscores verwendet. Es werden so nicht nur Männer und Frauen angesprochen, sondern auch jene Personen, die sich nicht eindeutig zu einer der beiden Kategorien zuordnen können oder wollen. Dies ist beispielsweise bei intersexuellen oder transsexuellen Personen der Fall. (In Österreich gibt es derzeit sechs verschiedene Geschlechtszugehörigkeiten: weiblich, männlich, divers, inter, offen und keine.)

# 2 Der Underscore

## 2.1 Grundsätze geschlechtergerechter Sprache

Bei der Verwendung von geschlechtergerechten Formulierungen sollten drei Grundsätze beachtet werden. *Adäquanz* meint, dass die gewählte Variante der geschlechtergerechten Formulierung für die angesprochene Zielgruppe oder Person angemessen sein muss. Unter *Kongruenz* wird die Einhaltung und Berücksichtigung grammatikalischer Regeln verstanden. Zuletzt soll die gewählte Form der sprachlichen Gestaltung *konsequent* für das gesamte Dokument durchgehalten werden.

## 2.2 In der Praxis

### Grundsätzliche Form

Mitarbeiter\_in, Bewerber\_in, Forscher\_in

### Mit Artikel

Der Urlaub des\_der Mitarbeiter\_in

Die Präsentation des\_der Bewerber\_in

### Relativsätze und Genetivkonstruktionen

#### Möglichkeit 1: Weglassen der männlichen Artikel

Die Mitarbeiter\_in, die einen Forschungsantrag schreibt.

Der Forschungsantrag der Mitarbeiter\_in

Es ist dabei egal, ob die durch den Unterstrich getrennten Wortteile für sich Sinn ergeben. Eine „Weglassprobe“ kann somit entfallen.

#### Möglichkeit 2: beide Formen hintereinander

Der\_die Mitarbeiter\_in, der\_die einen Forschungsantrag schreibt.

Der Forschungsantrag des Mitarbeiters\_der Mitarbeiterin

#### Möglichkeit 3: Verwendung des Plurals

Die Mitarbeiter\_innen, die einen Forschungsantrag schreiben.

die Forschungsanträge der Mitarbeiter\_innen

### Möglichkeiten der Anrede

Sehr geehrte\_r (Prof\_in Dr\_in) Vorname Nachname

Liebe\_r Vorname Nachname

Liebe Studierende/Lehrende/Vortragende

Guten Tag, Vorname Nachname

### Titel

Bakk\_a

Mag\_a

DI\_in

Dr\_in

Prof\_in

### Jobausschreibungen

Deutsch: Projektmanager\_in, wissenschaftliche\_r Mitarbeiter\_in

Anmerkung: hier braucht es keinen weiteren Zusatz (m/w/d) oder (all genders), weil mit dem Unterstrich bereits alle Geschlechter angesprochen sind.

Englisch: project manager (all genders), senior scientist (all genders)

## 2.3 Formulieren wir geschlechtsneutral!

### Aus Adjektiven oder Partizipien gebildete Bezeichnungen

die Lehrenden : der\_die Lehrende  
 die Vortragenden: der\_die Vortragende  
 die Studierenden: der\_die Studierende

Diese sind im Plural geschlechtsneutral, geben im Singular aber Auskunft über das Geschlecht der bezeichneten Person.

### Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Singular: Person, Mensch, Elternteil

Plural: Leute, Eltern, Geschwister, Angehörige; z.B.: TU-Angehörige

Alle Zusammensetzungen mit –kraft, -hilfe, -person; z.B.: Führungskraft, Lehrperson

### Funktionsbezeichnungen

Das Rektorat, die Abteilungsleitung, die Geschäftsführung, das Projektteam, das Ministerium

### Wer und Alle

Wer sich rechtzeitig anmeldet, kann an der Veranstaltung teilnehmen.  
 statt: der\_die Mitarbeiter\_in, der\_die sich rechtzeitig anmeldet, kann an der Veranstaltung teilnehmen.

Alle, die an der Konferenz teilnehmen  
 statt: die Teilnehmer\_innen der Konferenz

Alle sind herzlich willkommen!  
 statt: jeder ist herzlich willkommen!

### Passiv und/oder Infinitiv

Der Antrag ist vollständig auszufüllen.  
 Die Unterlagen sind im Sekretariat erhältlich.

**Direkte Anrede**

Der Drucker steht Ihnen zur Verfügung.

statt: Der Drucker steht Mitarbeiter\_innen zur Verfügung.

Ihr Name, Ihre Unterschrift

statt: Name des\_der Antragssteller\_in, Unterschrift des\_der Antragssteller\_in

**Adjektiv oder Partizip Perfekt**

Kollegiale Unterstützung, ärztlicher Rat

statt: Unterstützung von Kollegen, Rat des Arztes

herausgegeben von, betreut von

statt: Herausgeber, Betreuer

**2.4 Vermeiden wir geschlechtsstereotype Begriffe!**

Vermeiden wir Redewendungen und Begriffe, die auf geschlechterstereotypen Vorstellungen aufbauen und formulieren wir sie entsprechend um, hier ein paar Beispiele:

das Unternehmen auf Vordermann bringen

besser: das Unternehmen in Schwung bringen

Staatsmännisch

besser: eloquent, bravourös

dem Chaos Herr werden

besser: das Chaos beseitigen

Mannschaft

besser: Team

Mädchenname

besser: Geburtsname

Muttersprache

besser: Erstsprache

**No-Gos:** Nicht zu verwenden sind Ausdrücke wie Milchmädchenrechnung, Not am Mann, Fräulein

## 3 Anhang

### 3.1 Quellen

- Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation (akademie der bildenden Künste wien)
- Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die WU.
- Tipps für geschlechtergerechte Sprache (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen TU Wien)
- Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren
- Geschlechtersensible Sprache – Dialog auf Augenhöhe (Gleichbehandlungsanwaltschaft, auf der Website ganz unten)

#### Herausgegeben von

Technische Universität Wien  
Abteilung Genderkompetenz, Karlsplatz 13, 1040 Wien  
Stand: Juni 2022

#### Für den Inhalt verantwortlich

Dipl.-Ing.in Ruth Strobl  
ruth.strobl@tuwien.ac.at