

TUM Sprachleitfaden

Anregungen zu gender- und vielfaltssensibler Kommunikation an der Technischen Universität München (TUM)

Dieser Sprachleitfaden wird ausschließlich in deutscher Sprache veröffentlicht, da er speziell auf die sprachlichen und kulturellen Besonderheiten des deutschen Sprachraums abgestimmt ist. Dennoch lassen sich viele der Empfehlungen für gender- und vielfaltssensible Kommunikation auch auf andere Sprachen übertragen. Unabhängig von der Sprache wird an der TUM ein wertschätzender und reflektierter Sprachgebrauch in der Kommunikation gepflegt.

Inhalt

Vorwort	4
1. Wieso gender- und vielfaltssensible Sprache?	5
2. Gender- und vielfaltssensibel kommunizieren	7
2.1 Formulierungen unabhängig vom Geschlecht	7
2.2 Hinweise zur Verwendung von Gendersonderzeichen an der TUM	8
2.3 Empfehlungen und Beispiele in der E-Mail-Kommunikation	9
2.4 Formulare und Fragebögen	10
2.5 Stellenanzeigen	10
2.6 Vielfaltssensibel kommunizieren	10
3. Checkliste: Inhalte inklusiv und vielfaltssensibel gestalten	11
Quellen	13

Vorwort

In ihrem Diversity & Gender Equality Plan hat sich die Technische Universität München (TUM) dazu verpflichtet, Leitfäden zu gendersensibler Sprache kontinuierlich zu pflegen und anzupassen. Mit dem vorliegenden Sprachleitfaden bietet die Stabsstelle Diversity & Inclusion Anregungen zu gender- und vielfaltssensibler Kommunikation für TUM-Mitglieder. Hierbei handelt es sich um universitätsinterne Empfehlungen, die keinen verpflichtenden Charakter haben. Ausgenommen von diesen Empfehlungen sind außerdem rechtliche Dokumente wie z.B. Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Verträge. Darin soll weiterhin die rechtlich zwingende Form gewahrt werden, also z.B. Paarnennung. Die Einhaltung oder Ablehnung von gendersensibler Sprache in der Lehre oder bei Prüfungen hat zudem keinen Einfluss auf Bewertungskriterien oder -entscheidungen.

1. Wieso gender- und vielfaltssensible Sprache?

Sprache beeinflusst unsere Wahrnehmung und generiert unterschiedliche Bilder in unserem Kopf.

Machen Sie dazu bitte den folgenden kurzen Test:

Welches Bild entsteht in Ihrem Kopf, wenn Sie lesen: „Drei Ingenieure treffen sich zum Mittagessen“? Stellen Sie sich eine gemischte Gemeinschaft vor – oder drei Männer?¹

Welches Bild entsteht in Ihrem Kopf, wenn Sie lesen: „Ihre Innovationskraft schöpft die Technische Universität München aus den vielfältigen Motivationen, Begabungen und Welterfahrungen ihrer Studentinnen, Mitarbeiterinnen, Alumnae und den zahlreichen Persönlichkeiten, die als Kooperationspartnerinnen, Mäzeninnen, Fördererinnen und Unterstützerinnen unseren Handlungshorizont erweitern.“ Stellen Sie sich eine gemischte Gemeinschaft vor – oder nur Frauen?

Für die TUM unterstreicht eine vielfaltssensible Sprache eine diverse und inklusive Universitätskultur:

- Die Gleichstellung aller Geschlechter ist gesetzlich verankert² und im Leitbild der TUM³ gefordert. Sie sprachlich auszudrücken, signalisiert Wertschätzung und zeigt, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema stattgefunden hat.
- Die TUM erkennt Gleichstellung als einen ihrer elementaren Pfeiler an und verpflichtet sich in ihrem Diversity & Gender Equality Plan dazu, Diversität und Talentmanagement in den Fokus zu rücken.
- Forschungsergebnisse zeigen, dass geschlechtergerechte Formulierungen in Texten dabei helfen, Geschlechterstereotype aufzubrechen und männliche Voreingenommenheit („male bias“) in Denk- und Wahrnehmungsprozessen zu verringern⁴.
- Das generische Maskulinum setzt „den Mann“ als vermeintlich neutralen Standard und erklärt Frauen sowie Personen, die sich nicht ausschließlich als Mann oder als Frau verstehen (nicht-binär)⁵, zur Abweichung; Männlichkeit ist jedoch nur eine mögliche Ausprägung und nicht neutral⁶.
- So werden auch Frauen und nicht-binäre Personen an einer Technischen Universität mit hohem Männeranteil sichtbar gemacht und explizit angesprochen anstatt (möglicherweise) nur „mitgemeint“ zu sein.
- Bewusste Sprache kann Missverständnisse vermeiden und ein wertschätzendes Miteinander fördern.

2. Gender- und vielfaltssensibel kommunizieren

2.1 Formulierungen unabhängig vom Geschlecht

Verwenden Sie, wann immer möglich, Formulierungen, die alle Menschen einschließen – egal, welche Eigenschaften oder Merkmale sie mitbringen.

Einige Möglichkeiten, geschlechtsunabhängig zu formulieren sind:

Eher nicht	Lieber so
„Jeder“	Die Person direkt ansprechen
Jeder muss sich bis zum 15.12.2026 für den Workshop anmelden.	Bitte melden Sie sich bis zum 15.12.2026 für den Workshop an.
Jeder muss sein Exposé bis zum Ende des Semesters einreichen.	Reichen Sie Ihr Exposé bis zum Ende des Semesters ein.
Liebe Frau X, Lieber Herr Y	Guten Tag Vorname Nachname
	Funktions- und Institutionsbezeichnungen
der Dozent/die Dozentin	die Lehrkraft oder Lehrperson
der Teamleiter/die Teamleiterin	die Teamleitung
der Helfer/die Helferin	die Hilfskraft
„Die Mitarbeiter“, „die Organisatoren“ usw.	Kollektivbezeichnungen
die Lehrstuhlmitarbeiter, die Lehrstuhlmitarbeiterinnen	Beschäftigte des Lehrstuhls, das Lehrstuhl-Team
die Organisatoren, die Organisatorinnen	das Organisationsteam
die Kollegen/die Kolleginnen	das Kollegium
„Die Studenten“, „die Dozenten“ usw.	Neutrale Pluralformen
die Studenten/die Studentinnen	die Studierenden
die Promotionsstudenten/die Promotionsstudentinnen	die Promovierenden
die Dozenten/die Dozentinnen	die Lehrenden oder Dozierenden
die Interessenten/die Interessentinnen	die Interessierten
„Jeder“, „keiner“	Neutrale Pronomina
keiner	niemand
jeder	alle
	Weitere neutrale Formen
Teilnehmerliste	die Teilnahmeliste
„Jeder“, „Doktoranden“	Die Handlung aktiv oder passiv beschreiben
Die Studenten/Studentinnen erhalten am Ende des Workshops ein Protokoll.	Protokolle werden am Ende des Workshops ausgeteilt.

Jeder muss sich bis zum 01.01.2026 auf TUMonline für den Workshop anmelden.	Die Anmeldung für den Workshop ist bis zum 01.01.2026 auf TUMonline möglich.
Doktoranden können teilnehmen.	Wer promoviert, kann teilnehmen.

Es ist begrüßenswert, wenn Sie darauf achten, in Forschung und Lehre möglichst Wissenschaftlerinnen ebenso häufig wie Wissenschaftler zu zitieren, damit Themenkomplexe nicht ausschließlich Männern zugeschrieben werden. Ausgeschriebene Vornamen in Zitaten und Belegen sorgen für mehr Transparenz. Ein sensibilisierter und prüfender Blick in die eigenen Vorlesungsfolien oder Literaturverzeichnisse kann helfen, das Geschlechterverhältnis ausgeglichener darzustellen.

2.2 Hinweise zur Verwendung von Gendersonderzeichen an der TUM

Seit dem 1. April 2024 ist Schulen, Hochschulen und Behörden in Bayern die Verwendung von Sonderzeichen wie Gendersternchen und Doppelpunkt im Zusammenhang mit gendersensibler Sprache gesetzlich untersagt (vgl. § 22 Abs. 5 Allgemeine Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaats Bayern). Dieses Verbot betrifft die TUM soweit sie Aufgaben als staatliche Einrichtung wahrnimmt. Dazu gehören der dienstliche Schriftverkehr, die Ausgestaltung von Verträgen, Ausschreibungen, Satzungen und Ordnungen, sowie die zentrale Außenkommunikation.

Von dem Verbot nicht umfasst sind demgegenüber individuelle Sprache, Dokumente, Texte und Kommunikationskanäle, die der in Art. 5 Abs. 3 Grundgesetz geregelten Freiheit von Forschung und Lehre zuzurechnen sind. Dies inkludiert beispielsweise Lehrinhalte, Skripte, die Darstellung von Forschungsergebnissen, Präsentationsfolien sowie den E-Mail-Verkehr im Zusammenhang mit Forschung und Lehre.

Studierende hingegen sind durch die Änderung der Allgemeinen Geschäftsordnung für Behörden des Freistaates Bayern nicht betroffen und unterliegen folglich nicht dem Sonderzeichenverbot. Die Verwendung gendersensibler Sprache obliegt der freien persönlichen Entscheidung und ist kein bewertungsrelevantes Kriterium bei Prüfungen, Seminar- und Abschlussarbeiten.

2.3 Empfehlungen und Beispiele in der E-Mail-Kommunikation

Ansprache

„Guten Tag Kim Muster“

ist höflich und erübrigt die Zuweisung von Herr/Frau zu Menschen, bei denen wir das nicht wissen.

„Hallo Tina“

ist die informellere Version. An eine Gruppe können Sie auch schreiben:

„Sehr geehrtes Lehrstuhl-Team“

„Liebe Studierende“

„Liebes Kollegium“

Die Paarform (z.B. „Sehr geehrte Damen und Herren“) ist auch in diesem Kontext insofern kritisch, als damit Menschen, die sich als nicht-binär positionieren, ausgeschlossen werden.

Hintergrund: Unser Verständnis männlich/weiblich ist kulturell geprägt und z.B. mit Vornamen verknüpft. In interdisziplinären, internationalen Teams können wir u.U. Vornamen nicht korrekt zuordnen und riskieren somit eine inkorrekte Ansprache. Genau genommen können wir das Geschlecht nie wissen, bis die Person es uns mitgeteilt hat. In allen anderen Fällen gebietet es die Sensibilität für Diskriminierungsprävention, Menschen einfach als Menschen anzusprechen. Rückschlüsse auf deren Geschlecht oder sonstige gesellschaftliche Kategorien, die sich in der Sprache niederschlagen, werden so vermieden.

Signatur

Es ist nicht immer möglich, anhand des Vornamens auf das Geschlecht einer Person zu schließen. Daher kann es sinnvoll und hilfreich sein, in der eigenen E-Mail-Signatur die bevorzugten Pronomen zu benennen. Insbesondere in internationalen Kontexten können Vornamen unterschiedlich geläufig sein. Auch Personen, die sich jenseits der Zweigeschlechtlichkeit verorten, bietet die E-Mail-Signatur eine Möglichkeit, andere über ihre Wunschpronomen in Kenntnis zu setzen.

Beispiele:

„Mein Pronomen ist sie/ihr. Teilen Sie mir gerne mit, wie ich Sie ansprechen darf.“

Englisch: „My pronouns are she/her – feel free to let me know yours.“

„Pronomen: er/ihm“, „Pronouns: they/them“

2.4 Formulare und Fragebögen

Ist das Geschlecht zu benennen, sieht das Personenstandsrecht vier Optionen vor, die zur Auswahl stehen sollten: männlich, weiblich, divers, keine Angabe. Hinweis: Es gilt weiterhin das Gebot der Datensparsamkeit. Im Vorfeld sollte kritisch hinterfragt werden: Ist die Angabe des Geschlechts für den Sachverhalt unerlässlich oder kann sie entfallen? Muss sie als Pflichtfeld gekennzeichnet werden?

2.5 Stellenanzeigen

Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass bereits auf frühen Stufen des Personalauswahlprozesses häufig eine, meist nicht intendierte, Einschränkung des Pools an Bewerbenden stattfindet⁷. Beispielsweise haben Frauen eine deutlich geringere Bewerbungsabsicht, wenn Ausschreibungen die gesuchten Personen vorwiegend mit männlich konnotierten Attributen beschreiben oder die bildliche Gestaltung männlich dominiert ist.

Allen TUM-Angehörigen steht der „Gender Decoder“⁸ zur Verfügung. Dieses Online-Tool überprüft automatisiert, ob Stellenanzeigen (oder ähnliche Texte) gender-fair formuliert sind. Eine gender-faire Formulierung bedeutet, dass die Stellenanzeigen ein ausgewogenes Verhältnis an stereotyp männlichen (agentischen) und stereotyp weiblichen (kommunalen) Worten enthalten, sodass sich Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen fühlen.

2.6 Vielfaltssensibel kommunizieren

Eine vielfaltssensible Kommunikation berücksichtigt nicht nur verschiedene Geschlechter, sondern alle Menschen, unabhängig von deren spezifischen Merkmalen. Hierzu gehören z.B. Menschen mit verschiedenen Hautfarben und Menschen mit Behinderung. Für eine gelungene vielfaltssensible Kommunikation ist dabei den Selbstbezeichnungen von Menschen immer Vorrang zu geben. Wichtig in diesem Zusammenhang ist außerdem zu beachten, dass sich Definitionen weiterentwickeln, da Sprache dynamisch ist und sich die Bedeutung von Worten und Formulierungen im Laufe der Zeit ändern kann.

Grundsätzlich gilt es Begriffe zu vermeiden, die als beleidigend, beschimpfend, stigmatisierend, diffamierend, abwertend oder auf andere Weise diskriminierend wahrgenommen werden könnten.

3. Checkliste: Inhalte inklusiv und vielfaltssensibel gestalten

Neben der Sprache sollten auch die Inhalte von (Print-) Materialien und Webauftritten regelmäßig reflektiert werden. Dazu gehören nicht nur Texte, sondern auch Bildmaterial. Bilder haben eine starke emotionale Wirkung und transportieren immer eine Botschaft – ob wir dies bewusst wahrnehmen oder nicht.

Stereotype (Sprach-)Bilder wie „das starke Geschlecht“, „seinen Mann stehen“ oder „sich wie ein Mädchen benehmen“ sollten vermieden werden. Dasselbe gilt für rassistische, antisemitische, ableistische, homo-, trans- und interfeindliche sowie anders diskriminierende (Bild-) Sprache. Nutzen Sie möglichst Bilder, die Menschen mit verschiedenen sozialen Merkmalen in vielfältigen Funktionen, Tätigkeiten oder Rollen darstellen. Achtung bei der Darstellung im Hinblick auf Perspektive, Größe, Position, Körperhaltung und Aktivität: Wer im Vordergrund steht, groß dargestellt und/oder aktiv ist, wird leicht als wichtiger wahrgenommen.

Bei der Reflexion helfen folgende Fragen:

- Sind meine Inhalte diskriminierungsfrei?
- Sind meine Formulierungen durchgehend vielfaltssensibel?
- Werden vielfältige Personen sichtbar – sprachlich und bildlich?
- Gibt es stereotypisierende Zuschreibungen oder Klischees?
- Spiegelt sich (nur) Heteronormativität wider?
- Wird auf Menschen mit Behinderung eingegangen?

Sprache ist dynamisch und unterliegt einem kontinuierlichen Wandel. Haben Sie weitere Ideen, Vorschläge oder Anregungen für eine gender- und vielfaltssensible Sprachgestaltung? Dann wenden Sie sich gerne an die Stabsstelle Diversity & Inclusion der TUM unter diversity@tum.de.

¹ Kollmayer, Marlene, Andreas Pfaffel, Barbara Schober, und Laura Brandt. 2018. „Breaking Away From the Male Stereotype of a Specialist: Gendered Language Affects Performance in a Thinking Task“. *Frontiers in Psychology* 9 (Juni). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00985>; Friedrich, Marcus C. G., und Elke Heise. 2019. „Does the Use of Gender-Fair Language Influence the Comprehensibility of Texts?“ *Swiss Journal of Psychology* 78 (1–2): 51–60. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000223>; Irmen, Lisa, und Nadja Roßberg. 2004. „Gender Markedness of Language“. *Journal of Language and Social Psychology*, September. <https://doi.org/10.1177/0261927X04266810>.

² Die Optionen „divers“ und „ohne“ sind seit 2018 neben „männlich“ und „weiblich“ im Personenstandsrecht verankert und beziehen sich auf inter- und transgeschlechtliche Menschen. Durch das am 01.11.2024 in Kraft getretene Selbstbestimmungsgesetz (SBGG) wurde die Anpassung des Personenstands für inter- und transgeschlechtliche Menschen deutlich vereinfacht. Der rechtliche Diskriminierungsschutz (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)) zeichnet sich wiederum durch einen offeneren Geschlechtsbegriff aus, der auch die Geschlechtsidentität umfasst (vgl. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/dritte-option/dritte-option-node.html>, Zugriff am 15.04.2024).

³ „Wir fördern aktiv die Gleichstellung von Talenten unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Weltanschauung, körperlicher Voraussetzungen, Alter und sexueller Identität.“ Vgl. <https://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/leitbild/>

⁴ Kollmayer, Marlene, Andreas Pfaffel, Barbara Schober, und Laura Brandt. 2018. „Breaking Away From the Male Stereotype of a Specialist: Gendered Language Affects Performance in a Thinking Task“. *Frontiers in Psychology* 9 (Juni). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00985>; Lévy, Arik, Pascal Gygax, und Ute Gabriel. 2014. „Fostering the Generic Interpretation of Grammatically Masculine Forms: When My Aunt Could Be One of the Mechanics“. *Journal of Cognitive Psychology*, Januar. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20445911.2013.861467>; Keith, Nina, Kristine Hartwig, und Tobias Richter. 2022. „Ladies First or Ladies Last: Do Masculine Generics Evoke a Reduced and Later Retrieval of Female Exemplars?“ Herausgegeben von Yoel Inbar. *Collabra: Psychology* 8 (1): 32964. <https://doi.org/10.1525/collabra.32964>.

⁵ „Nicht-binär“ ist eine Sammelbezeichnung für Geschlechtsidentitäten, die sich nicht ausschließlich als männlich oder weiblich identifizieren, sich also außerhalb dieser zweigeteilten, binären Geschlechterordnung befinden.

⁶ Gygax, Pascal, Ute Gabriel, Oriane Sarrasin, Jane Oakhill, und Alan Garnham. 2008. „Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men“. *Language and Cognitive Processes* 23 (3): 464–85. <https://doi.org/10.1080/01690960701702035>.

⁷ Hentschel, Tanja, Susanne Braun, Claudia Peus, und Dieter Frey. 2021. „Sounds like a Fit! Wording in Recruitment Advertisements and Recruiter Gender Affect Women’s Pursuit of Career Development Programs via Anticipated Belongingness“. *Human Resource Management* 60 (4): 581–602. <https://doi.org/10.1002/hrm.22043>; Hentschel, Tanja, Lisa Kristina Horvath, Claudia Peus, und Sabine Sczesny. 2018. „Kick-starting female careers: Attracting women to entrepreneurship programs“. *Journal of Personnel Psychology* 17 (4): 193–203. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000209>; Hetjens, Dominik, und Stefan Hartmann. 2024. „Effects of Gender Sensitive Language in Job Listings: A Study on Real-Life User Interaction“. *PLOS ONE* 19 (8): e0308072. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308072>.

⁸ Vgl. <https://genderdecoder.wi.tum.de/> (Zugriff am 09.04.2025).

Quellen

Aus Politik und Zeitgeschichte. 2022. „Geschlechtergerechte Sprache“, Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung, Nr. 5-7/2022 (Januar).

Friedrich, Marcus C. G., und Elke Heise. 2019. „Does the Use of Gender-Fair Language Influence the Comprehensibility of Texts?“ *Swiss Journal of Psychology* 78 (1–2): 51–60. <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000223>.

Gygax, Pascal, Ute Gabriel, Oriane Sarrasin, Jane Oakhill, und Alan Garnham. 2008. „Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians, and mechanics are all men“. *Language and Cognitive Processes* 23 (3): 464–85. <https://doi.org/10.1080/01690960701702035>.

Hentschel, Tanja, Susanne Braun, Claudia Peus, und Dieter Frey. 2021. „Sounds like a Fit! Wording in Recruitment Advertisements and Recruiter Gender Affect Women’s Pursuit of Career Development Programs via Anticipated Belongingness“. *Human Resource Management* 60 (4): 581–602. <https://doi.org/10.1002/hrm.22043>.

Hentschel, Tanja, Lisa Kristina Horvath, Claudia Peus, und Sabine Sczesny. 2018. „Kick-starting female careers: Attracting women to entrepreneurship programs“. *Journal of Personnel Psychology* 17 (4): 193–203. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000209>.

Hetjens, Dominik, und Stefan Hartmann. 2024. „Effects of Gender Sensitive Language in Job Listings: A Study on Real-Life User Interaction“. *PLOS ONE* 19 (8): e0308072. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308072>.

Irmen, Lisa, und Nadja Roßberg. 2004. „Gender Markedness of Language“. *Journal of Language and Social Psychology*, September. <https://doi.org/10.1177/0261927X04266810>.

Keith, Nina, Kristine Hartwig, und Tobias Richter. 2022. „Ladies First or Ladies Last: Do Masculine Generics Evoke a Reduced and Later Retrieval of Female Exemplars?“ Herausgegeben von Yoel Inbar. *Collabra: Psychology* 8 (1): 32964. <https://doi.org/10.1525/collabra.32964>.

Kollmayer, Marlene, Andreas Pfaffel, Barbara Schober, und Laura Brandt. 2018. „Breaking Away From the Male Stereotype of a Specialist: Gendered Language Affects Performance in a Thinking Task“. *Frontiers in Psychology* 9 (Juni). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00985>.

Lévy, Arik, Pascal Gygax, und Ute Gabriel. 2014. „Fostering the Generic Interpretation of Grammatically Masculine Forms: When My Aunt Could Be One of the Mechanics“. *Journal of Cognitive Psychology*, Januar. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/20445911.2013.861467>.

