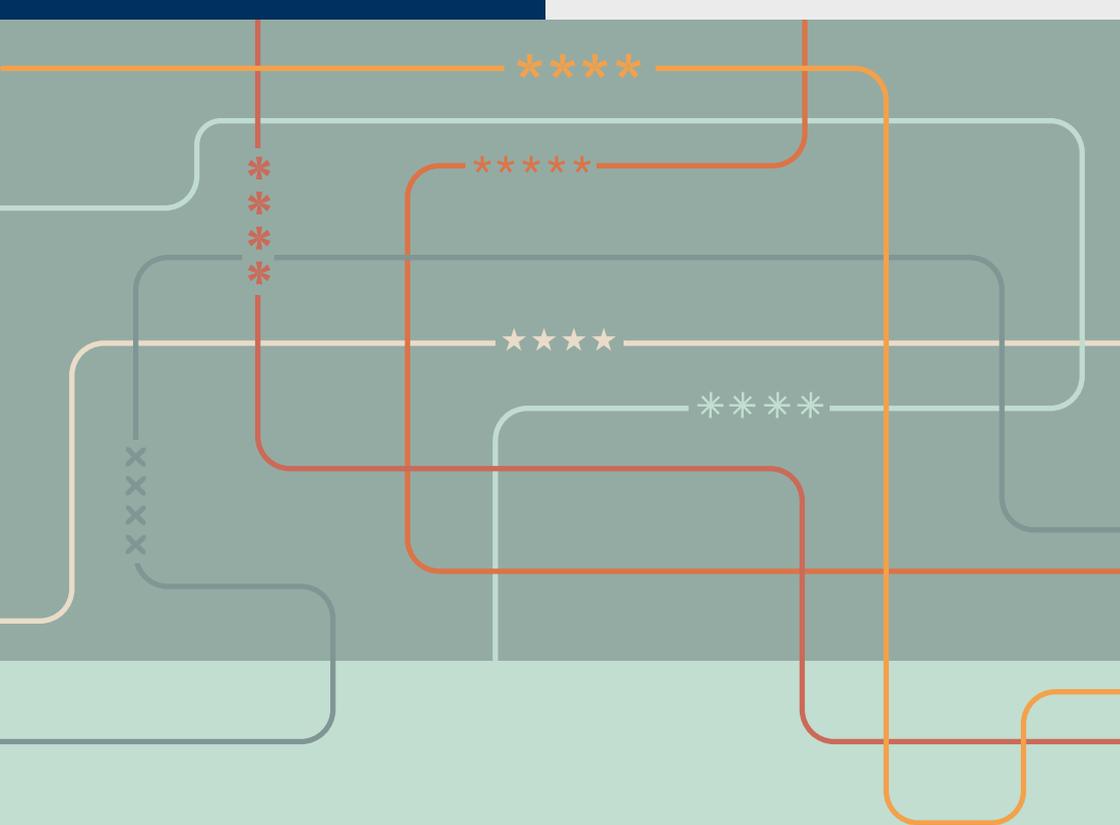




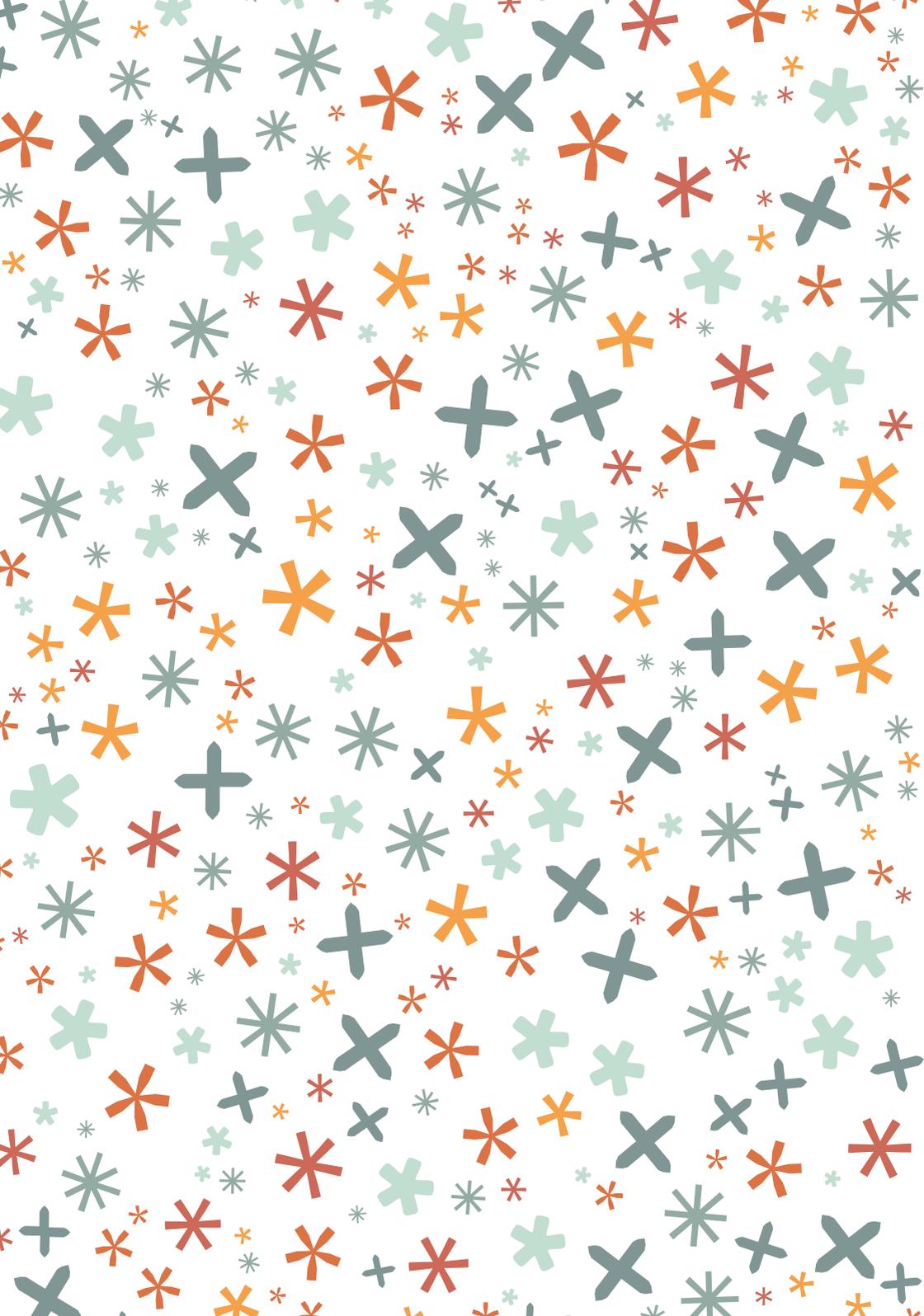
Universität Potsdam



Empfehlung zum geschlechterinklusiven Sprachgebrauch

an der Universität Potsdam

vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit



Empfehlung zum geschlechterinklusiven Sprachgebrauch

an der Universität Potsdam

Herausgeberin: Christina Wolff, zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam
Am Neuen Palais 10, 14469 Potsdam
Text und Redaktion: Franzl Fiene, Dulguun Shirchinbal, Sophie Itulu
Gestaltung: Marike Bode
Auflage 2024
Stand: Januar 2024

VORWORT

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

der vorliegende Text „Empfehlung zum geschlechterinklusiven Sprachgebrauch an der Universität Potsdam“ enthält die aktuellen Hinweise unseres Koordinationsbüros für Chancengleichheit (KfC) zur geschlechtergerechten Sprache. Die Universitätsleitung ist dem KfC für diesen Beitrag außerordentlich dankbar. Er gibt einen konzisen Überblick über den aktuellen Stand dieser im deutschsprachigen Raum nach wie vor sehr kontrovers geführten Debatte und enthält Handreichungen zur praktischen Umsetzung im Studien- und Arbeitsalltag. Auch diese Handreichungen werden keine universitätsweite Zustimmung finden, von der Stimmungslage in der Bevölkerung insgesamt ganz zu schweigen. So erfüllen nach Meinung vieler Universitätsangehöriger – so auch der Hochschulleitung – die klassischen Techniken zur Geschlechtergerechtigkeit in der gesprochenen und geschriebenen Sprache, wie die Doppelnennung („Kolleginnen und Kollegen“) oder die Nutzung von Klammern („Kolleg(inn)en“), ebenso ihren Zweck. Vor diesem Hintergrund ist uns wichtig, die Arbeit des KfC ausdrücklich zu würdigen, gleichzeitig aber klarzustellen, dass die Entscheidung, welche Technik zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache genutzt wird, dem jeweiligen „Schlusszeichner“ bzw. der jeweiligen „Schlusszeichnerin“ eines Dokuments obliegt, also im Regelfall der Autorin, dem Autor oder den Autor(inn)en, bei einem Brief im Regelfall dem- oder derjenigen, der oder die seine oder ihre Unterschrift unter den Brief setzt. Bei Klausuren, Seminararbeiten und Abschlussarbeiten entscheidet der Autor oder die Autorin, also der/die Studierende oder Promovierende.

Auf die Bewertung von Studienleistungen oder Abschlussarbeiten hat die Entscheidung des Autors bzw. der Autorin selbstverständlich keinen Einfluss. Wie schon der letzte Absatz zeigt, bedeutet ein „Gendern“ - egal welcher Art - häufig eine Zunahme textueller Komplexität. Dies ist aber mehr als vertretbar, wenn genau diese Komplexität zu mehr Inklusivität in den Augen der jeweils Betroffenen führt. Im Ergebnis stehen wir gelegentlich vor schwierigen Abwägungen, aber als Hochschule halten wir es für sachgerecht, genau diese Abwägungen dem jeweiligen Autor bzw. der jeweiligen Autorin eines Dokuments zu überlassen. Dies impliziert eine individuelle Positionierung und erfordert gleichzeitig Toleranz gegenüber denen, die anders entscheiden als man selbst. Beides passt zu dem, wofür die Universität Potsdam steht, Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe wahrzunehmen. Eine geschlechtergerechte Sprache bildet dabei einen Baustein.

Unterzeichner: Präsidium

“Nicht jeder Mensch kann in der Sprache, die er spricht, sein. Nicht etwa, weil er die Sprache nicht ausreichend beherrscht, sondern weil die Sprache nicht ausreicht.”

Kübra Gümüşay, Sprache und Sein¹

* * * *	1. EINLEITUNG	7
	1.1 Was ist geschlechterinklusive Sprache? Es gibt mehr als zwei Geschlechter	8
	1.2 Rechtliche Grundlagen	10
	1.3 Angleichung des Namens und/oder Geschlechtseintrags für trans*, inter* und nicht binäre Personen an der UP	14

2. WIE SPRECHE UND SCHREIBE ICH GESCHLECHTERINKLUSIV?

	2.1 Empfehlung für die UP: Geschlechterumfassende Benennung	17
	2.2 Barrierearm UND Geschlechterinklusive	19
	2.3 Eine gute Alternative: Geschlechtsneutrale Formulierungen	21
	2.4 Häufig genutzt, aber nicht geschlechterinklusive: von Bin- nen-I bis Schrägstrich	22
	2.5 Gesprochene Sprache	23

★★★★

3. PRAXISBEISPIELE FÜR DEN ARBEITS- UND STUDIENALLTAG

	3.1 Pronomen, Selbstbezeichnungen und selbstgewählter Name ..	25
	3.2 E-Mail-Signaturen, Zoom und Ansprache-Formulierungen ..	27
	3.3 Stellenausschreibungen	30
	3.4 Dokumente und Formulare	31
	3.5 Geschlechterinklusive Englisch	32
	3.6 Sprachbilder und Bildsprache	33
	3.7 Beschilderungen und All-Gender-Toiletten	34

4. DISKRIMINIERUNGSSENSIBLE SPRACHE 37

4.1 Ableismus	37
4.2 Klassismus	38
4.3 Rassismus	38
4.4 Linkliste zu diskriminierungssensibler Sprache	39

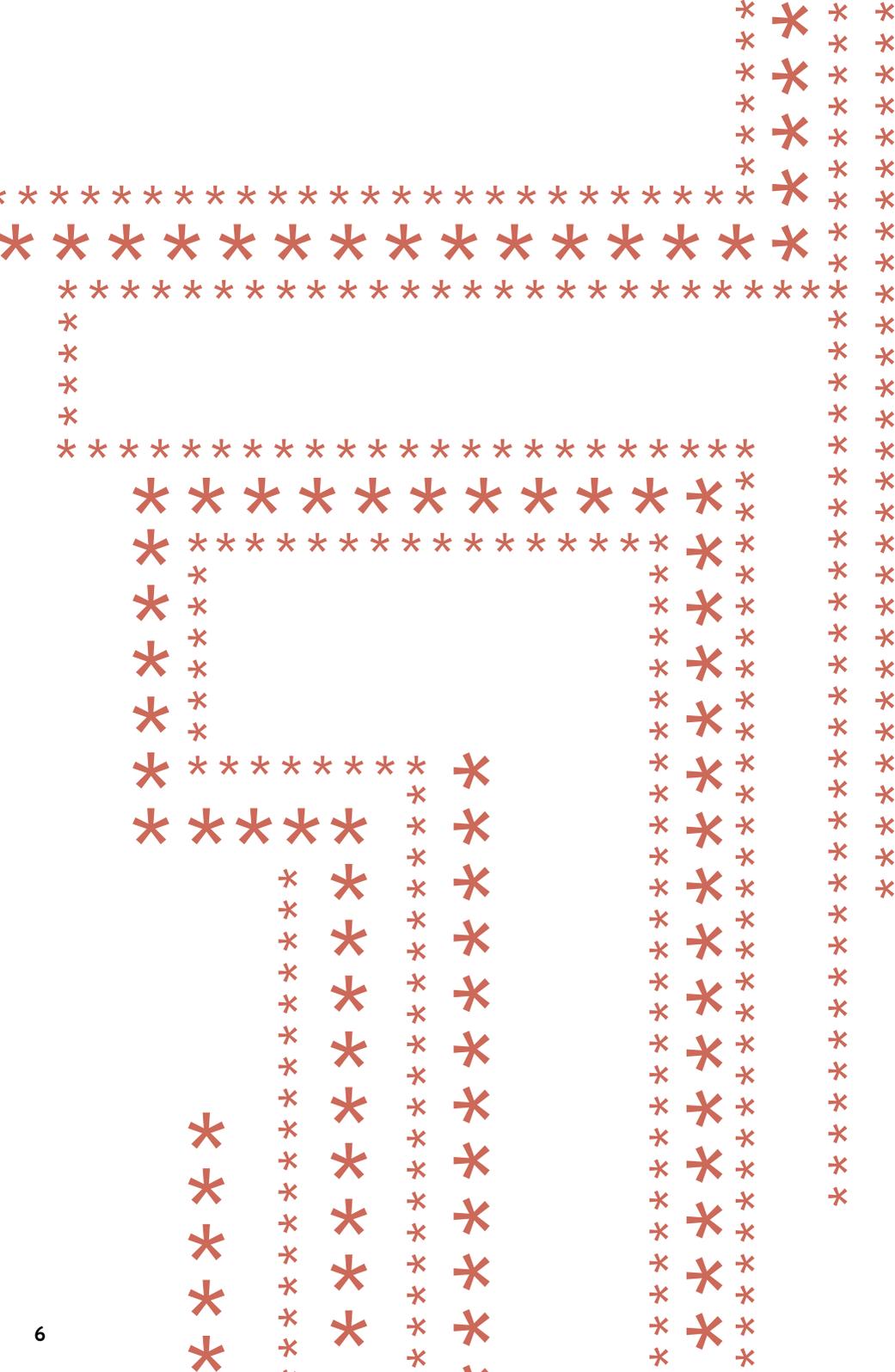
×
×
×
×

5. WENN'S SCHNELL GEHEN SOLL - WIE SPRECHE UND SCHREIBE ICH GE- SCHLECHTERINKLUSIV?

5.1 Kleines Wörterbuch für den Alltag im Hoch- schulkontext	44
--	-----------

6. ANHANG

6.1 Beratung und Kontakt	47
6.2 Quellen und Literatur	47



1 EINLEITUNG

Sprache ermöglicht es uns, Dinge und die Welt zu beschreiben, uns auszudrücken, miteinander in Kontakt zu kommen. Sie gibt Wissen weiter und funktioniert als Instrument, um Vorstellungen, Ideen und Normen zu transportieren. Gesellschaftliche Wirklichkeit findet sich in der Sprache wieder und gleichzeitig formt Sprache gesellschaftliche Wirklichkeit, beeinflusst unsere Wahrnehmung und die Art und Weise, wie wir denken. So wie sich unsere Gesellschaft verändert, tut es auch unsere Sprache mit ihr. Mittlerweile verwenden wir beispielsweise die Bezeichnung Studentin ganz selbstverständlich und im Wintersemester 2021/2022 studieren sogar erstmals mehr Frauen als Männer an deutschen Hochschulen.² Doch war dies nicht immer so. Im Jahr 1900 war das Großherzogtum Baden noch der einzige deutsche Bundesstaat, der seine Universitäten für Frauen öffnete³ und das unter energischem Protest der Professorenschaft. Mittlerweile sind die Hochschulen ganz selbstverständlich offen für alle Geschlechter und das in allen Statusgruppen. Entsprechend sollen auch alle Menschen an der Universität Potsdam (UP) angesprochen, mitgemeint und repräsentiert werden. Darum möchten wir dazu ermutigen, den eigenen Sprachgebrauch zu reflektieren und Möglichkeiten aufzeigen, wie ein respektvoller Sprachgebrauch in Bezug auf Gender aussehen kann. Sprache bietet uns allen eine zentrale Handlungsmöglichkeit, um den Hochschulalltag respektvoller und inklusiver zu gestalten. Es benötigt lediglich etwas Übung und Routine, dann kann genderinklusive Sprachgebrauch Spaß machen und kreativ gestaltet werden. Vor diesem Hintergrund geben die vorliegenden Empfehlungen eine Orientierungshilfe mit konkreten Beispielen und Tipps.

Im ersten Teil klären wir, was geschlechtergerechte Sprache ist und erläutern, warum sich ein geschlechterinklusive Sprachgebrauch lohnt, stellen rechtliche Bezüge her und geben Hinweise zum Vorgehen zur Namens- und Geschlechtseintragsangleichung für trans*, inter* und nicht binäre Personen an der UP. Im zweiten Teil wird es schon praktisch: als Empfehlung für den alltäglichen Gebrauch stellen wir geschlechts umfassende Benennungen vor, sowie geschlechtsneutrale Formulierungen, weisen auf Praxen hin, die sowohl Männer als auch Frauen ansprechen, aber nicht geschlechterinklusive sind und wie es sich mit einer geschlechterinklusive gesprochenen Sprache verhält. Konkrete Praxistipps gibt es dann im dritten Teil der Handreichung. Von Anreden, über Titel und Pronomen bis hin zu E-Mail-Signaturen und Stellenanzeigen werden Vorschläge für die eigene Umsetzung aufgezeigt. Zusätzlich schauen wir uns an, welche Formulierungen im Englischen gängig sind und wie Bilder und Beschilderungen, z.B. bei All-Gender-Toiletten geschlechterinklusive gestaltet werden können. Der vierte Teil verweist auf einen allgemein diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch als ein weiterer wichtiger Aspekt unserer alltäglichen Kommunikation. Die ganze Handreichung enthält diverse Infoboxen mit Begriffserklärungen sowie inhaltlichen Ausführungen rund um das Thema Sprachgebrauch und geschlechtlicher Lebensweisen. **Wenn es schnell gehen soll**, kann zum **Kapitel fünf** vor geblättert werden: hier findet sich **ein Überblick kompakt zusammengefasst auf drei Seiten**. Außerdem führt dort ein kleines Wörterbuch Begriffe aus dem Uni-Alltag auf, wie diese geschlechterinklusive formuliert werden können. Es folgen Beratungsangebote zum Thema sowie unsere Quellennachweise. Wir wünschen eine gute und aufschlussreiche Lektüre und freuen uns einen geschlechterinklusive Sprachgebrauch gemeinsam mit Ihnen zu gestalten!

1.1 WAS IST GESCHLECHTER-INKLUSIVE SPRACHE?

ES GIBT MEHR ALS ZWEI GESCHLECHTER

Seit 2018 sind „divers“ und „keine Angabe“, neben „weiblich“ und „männlich“, nun auch rechtlich offizielle Geschlechtseinträge. Dies bringt auf gesetzlicher Ebene zum Ausdruck, was die seit jeher gelebte Realität vieler Menschen ist. Auch an der Universität Potsdam.

Noch immer werden alltäglich ausschließlich männliche Formen in Wissenschaft, Journalismus oder Verwaltungssprache verwendet. Das sog. „generische Maskulinum“ wird teilweise nach wie vor selbstverständlich praktiziert und soll Frauen und Personen, die sich nicht mit dem Zwei-Geschlechtersystem identifizieren „mitmeinen“. Beispielsweise werden „liebe Leser“ adressiert, wird von „Wissenschaftlern“ gesprochen oder in Formularen sollen „Nutzer“ ihre Unterschrift setzen. Dabei belegen Studien schon lange die Benachteiligung von Frauen durch die Verwendung der rein männlichen Form⁴. Ebenso gibt es Erkenntnisse darüber, dass inter*, trans* und non-binäre Personen (TIN*), durch rein männliche oder binäre Personenbezeichnungen (wie z.B. „Lehrer und Lehrerinnen“), erheblich psychisch belastet sind und durch das Verwenden geschlechtsneutraler Sprache Angstzustände nicht-binärer Menschen reduziert werden⁵.

Hochschulen sollen Orte für alle sein, Orte an denen geschlechtliche Vielfalt gelebt und ein diskriminierungskritisches Miteinander gefördert wird. Alle Menschen verschiedenster geschlechtlicher Lebensweisen sollen sich repräsentiert und wohl fühlen,

von nicht-binär, weiblich, und queer, über inter*, trans*, genderfluid oder männlich und noch mehr. Der Genderstern, wie auch der Gender-Gap (Kapitel 2.1), verdeutlicht diese Vielfalt auf der sprachlichen Ebene.

Geschlechterinklusive Sprache, z.B. als geschlechtsumfassende Formulierung (Mitarbeitende), spricht alle Menschen an und verhindert sprachliche Diskriminierung. Durch sie kann ein Klima geschaffen werden, in dem sich alle Menschen adressiert fühlen. Zudem kann genderinklusive Sprachgebrauch der Reproduktion von Geschlechterstereotypen und Benachteiligungen entgegenwirken. Wenn wir von „Professor*innen“ und „Pflegerkräften“ anstelle von „Professoren“ und „Krankenschwestern“ sprechen, verändert sich auch unsere Wahrnehmung davon, wer in unserer Gesellschaft welche Rollen einnehmen kann. Das beiliegende Rätsel veranschaulicht dies. Gegenargumente wie z.B. genderechte Formulierungen würden einen Mehraufwand bedeuten oder seien schlechter lesbar, lassen sich durch Studien entkräften. Die empirischen Untersuchungen von Elke Heise⁶ und Friederike Braun u.a.⁷ widerlegen beispielsweise das Argument der schlechteren Lesbarkeit.

Da das Geschlecht weder aus dem Namen noch aus dem Aussehen einer Person zuverlässig abzuleiten ist, hilft ein reflektierter Umgang mit Sprache dabei, unangenehme Situationen für alle Beteiligten, zum Beispiel durch die falsche Anrede, zu vermeiden.

Es braucht ein wenig Routine und Übung, aber dann kann die Verwendung geschlechterinklusive Sprache kreativ gestaltet werden und Spaß machen. Wir alle sind gefordert, ein geschlechterinklusives Miteinander zu fördern, da Sprache, gerade im Hoch-

schulkontext, eines der zentralen Instrumente im Miteinander darstellt.

Im Überblick:

- Als dritte Option sind seit 2018 weitere Geschlechtsidentitäten neben männlich und weiblich, unter der Bezeichnung „divers“ im Personenstandsgesetz verankert und müssen daher im universitären Alltag Berücksichtigung finden.
- Die Verwendung des generischen Maskulinums (z.B. Mitarbeiter, Wissenschaftler, Studenten) benachteiligt und diskriminiert Frauen, trans*, inter*, nicht-binäre und queere Personen.
- Entsprechend fördert ein geschlechterinklusive Sprachgebrauch ein diskriminierungsfreies Miteinander und wirkt Sexismus und Geschlechterstereotypen entgegen. Ein respektvoller und diskriminierungsfreier Umgang wiederum ist eine Voraussetzung für ein gesundes Arbeits- und Lernumfeld.
- Hochschule ist ein Ort für alle, an dem sich alle Mitglieder und Angehörige grundsätzlich wohl, einbezogen und angesprochen fühlen sollen. Umgekehrt gelten Regelungen und Vereinbarungen ebenso für alle, darum sollten Regelungsanliegen auch an alle adressiert sein.

EIN RÄTSEL ALS GEDANKENEXPERIMENT:

Vater und Sohn fahren im Auto. Sie haben einen schweren Unfall, bei dem der Vater am Unfallort stirbt. Der Sohn wird mit schweren Verletzungen in ein Krankenhaus gebracht und muss sofort operiert werden. Im OP-Saal wird alles vorbereitet, als der Chef-Chirurg erscheint, blass wird und sagt: "Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn!"

FRAGE: In welchem Verwandtschaftsverhältnis stehen der Chirurg und das Kind?



ANTWORT: Der Chirurg ist die Mutter des Jungen. So lautet die ursprüngliche Antwort des Rätsels. Hier wurde das generische Maskulin für die Nennung des Chirurgen verwendet. Sind Sie darauf gekommen? Haben Sie daran gedacht, dass der Chirurg eine Frau sein könnte? Oder überlegten Sie in Richtung Ad-option oder andere Verwandtschaftsverhältnisse? Dieses Rätsel verdeutlicht einerseits die Bedeutung von Sprachwirkung und andererseits, wie stark sich Geschlechterstereotypen mit Sprache verbunden sind, auf unsere Vorstellungen von Berufsbildern aus- und in andere Bereiche gesellschaftlichen Zusammenlebens hineinwirken. Verwenden wir gendergerechte Sprache um das Rätsel zu lösen, so ist der Chirurg z.B. der zweite Vater des Kindes in einer schulischen Partnerschaft, in der die beiden Männer ein Kind zusammen haben. Weitere Konstellationen wären denkbar: So gibt es auch zum Thema Familienkonstruktionen einen

1.2 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern sind in Deutschland bereits seit 30 Jahren verpflichtend für Hochschulen und weitere Einrichtungen des öffentlichen Rechts. Gesetze, wie das Brandenburgische Hochschulgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und weitere Beschlüsse oder Verwaltungsrichtlinien schreiben dies vor.

Mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 sind die Hochschulen nun dazu angehalten, Geschlechtervielfalt umzusetzen und auch auf Ebene der Verwaltung und Organisation zu implementieren. In dem Beschluss wird festgeschrieben, dass „Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ einen „anderen, positiven Geschlechtseintrag“ vom Staat ermöglicht bekommen müssen, sonst werden sie in ihren Grundrechten verletzt⁸.

„Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Menschen, die sich diesen beiden Kategorien in ihrer geschlechtlichen Identität nicht zuordnen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts“⁹.

Aber nicht nur aufgrund der rechtlichen Anpassungen wird das Thema der Geschlechterinklusion auch auf institutioneller Ebene und in universitären Kontexten relevanter und sichtbarer. Durch eine höhere Sichtbarkeit von LGBTQIA+-Personen und sozialen Befreiungsbewegungen gewinnt die Thematik gesamtgesellschaftlich immer mehr an Bedeutung. Dies spiegelt sich nun ebenso auf gesetzlicher Ebene wider.

Für die Hochschulen bedeutet das zum einen, wie oben beschrieben, den Sprachgebrauch anzupassen und diesen geschle-

cherinklusiv zu gestalten. Die Richterin des Verfassungsgerichtshofes des Landes Berlin, freie Rechtswissenschaftlerin und Expertin für Geschlechterstudien, Prof. Dr. Ulrike Lembke, hat in diesem Zusammenhang eine rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns (Arbeitnehmer*innen) oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen (Kollegium)¹⁰ erarbeitet. Dieses bestätigt nicht nur, dass geschlechtergerechte Verwaltungssprache unsere Grundrechte konkretisiert, sondern hier wird auch empfohlen, „die Regeln zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern [...] daher zu Regelungen für eine geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache weiterzuentwickeln“, im Sinne einer Anerkennung weiterer Geschlechter jenseits von männlich und weiblich¹¹. In unserer Sprachempfehlung verwenden wir für die Inklusion aller Geschlechter in unseren Sprachgebrauch den Begriff „geschlechterinklusiv“.

In der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes, die dieses Jahr (2024) veröffentlicht werden soll, wird der Entwicklung des Geschlechterbegriffs Rechnung getragen, indem die Formulierung weg von der binären Definition hin zu einer geschlechterumfassenden Formulierung angepasst wird. Auch für den Sprachgebrauch greift die Novelle entsprechend auf die geschlechterumfassende Begrifflichkeit zurück, was bedeutet, dass mit der Veröffentlichung des neuen Hochschulgesetzes ein geschlechterinklusiver Sprachgebrauch festgeschrieben werden wird. Zusammengefasst also heißt das, dass wir in unserem Sprachgebrauch alle Geschlechter berücksichtigen sollten.

i GESCHLECHTSIDENTITÄTEN

sind nicht zwingend männlich oder weiblich, sondern bewegen sich auch zwischen oder außerhalb der binären Geschlechterordnung von Mann und Frau. Neben männlich und weiblich gibt es deshalb noch andere Geschlechterdefinitionen und Selbstbezeichnungen. Dazu zählen unter anderem:

NICHT-BINÄR/NON-BINÄR, AUCH GENDER-QUEER

Als Überbegriff wird er dafür verwendet, die vielen verschiedenen geschlechtlichen Lebensweisen von Menschen zu benennen, die sich nicht im binären Geschlechtersystem von Mann und Frau wiederfinden.

TRANS* ODER TRANSGENDER

...meint Personen, die sich nicht oder nicht immer mit dem Geschlecht definieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Wurde einer Person zum Beispiel bei der Geburt das Geschlecht männlich zugewiesen und sie nimmt im Laufe ihres Lebens wahr, dass ihre Geschlechtsidentität weiblich ist, so handelt es sich um eine Frau, die trans* ist. Die Wahrnehmung einer Abweichung zwischen dem biologischen Geschlecht und der eigenen Geschlechtsidentität variiert. Sie kann im frühen Kindes-, aber auch erst im Erwachsenenalter stattfinden. Trans* wird ebenso als Überbegriff für vielfältige Selbstbezeichnungen verwendet, z.B. transgender, transsexuell, transgeschlechtlich oder auch nicht-binär. Darauf verweist der Asterisk (der Stern *).

CIS ODER CISGESCHLECHTLICH

...bezeichnet Personen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt, anhand von ihren Genitalien, zugewiesen wurde. Cis bedeutet lateinisch „diesseits“ und steht analog zu trans, was „darüber hinaus“ oder „jenseits“ bedeutet. Der Begriff cisgeschlechtlich wird dafür verwendet eine sprachliche Gleichberechtigung zwischen trans* und cis einzuführen und auf Positionierungen innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse aufmerksam zu machen. Während trans* Menschen alltäglich durch die Vorsilbe „trans“ als abweichend markiert werden, bleiben cis Männer und cis Frauen sprachlich hingegen, als Frauen und Männer, im Sinne der gesellschaftlichen Norm, unmarkiert.

GENDERFLUID

...meint Menschen, die sich nicht mit einem spezifischen Geschlecht identifizieren. Es handelt sich stattdessen um eine fließende Geschlechtsidentität, die sich in einem unbestimmten Zeitraum verändert. Die Person ordnet sich also auch nicht der bei der Geburt zugewiesenen Geschlechtsidentität zu, ist jedoch fluide in der eigenen Geschlechtsidentität, sodass diese in unterschiedlichen zeitlichen Abständen variiert.

HETERONORMATIVITÄT

...meint ein gesellschaftliches Wertesystem, in dem die beiden Geschlechter, Mann und Frau, als Norm betrachtet werden und sich wechselseitig aufeinander beziehen. Entsprechend gilt Heterosexualität als natürlich gegebener und unhinterfragter Normalzustand, bei dem eine Person automatisch heterosexuell ist, solange nicht etwas Anderes zur Sprache kommt. Homosexualität und Bisexualität sind hingegen als anders, unnormal oder unnatürlich markiert. Diese Überzeugung spiegelt sich auch auf struktureller Ebene wider und kann gewaltsame Formen annehmen, wenn gleichgeschlechtliche Paare diskriminiert werden, indem ihnen z.B. bestimmte Rechte vorenthalten werden.

QUEER

Das ehemalige englische Schimpfwort ist mittlerweile eine positiv umgedeutete Selbstbezeichnung und Sammelbegriff für Personen, deren geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung nicht der zweigeschlechtlichen, cisgeschlechtlichen und/oder heterosexuellen Norm entspricht. Für viele Queers ist der Begriff politisch und aktivistisch besetzt. Insbesondere Schwarze trans* Menschen und Drag Queens eigneten sich ursprünglich den Begriff als positive empowernde Selbstbezeichnung an. Zur Beschreibung der Identitäten, die mittlerweile unter den Begriff „queer“ fallen werden Abkürzungen wie LGBTQIA+ genutzt. Sie steht für Lesbian, Gay, Transgender, Queer, Intersexual, Asexual. Oder im Deutschen LSBTQIA+ - Lesbisch, Schwul, Bi, trans*, Queer, inter*, Asexuell. Das Plus inkludiert alle nicht genannten Subkategorien.

Zum Weiterlesen:

- Online Wörterbuch: [LSBTIQ-Lexikon](#) von der Bundeszentrale für politische Bildung
- Online Wörterbuch: [Nichtbinär-Wiki](#)
- Nachschlagewerk für Begrifflichkeiten und Informationen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt: „[wort schatz zur Vielfalt von Geschlecht, Beziehung, Liebe und Sexualität. Für dich, mich und alle anderen](#)“ von Queere Bildung e.V.

Neben dem Verwenden der selbst gewählten Pronomen (z.B. sie/ ihr) und Ansprache (z.B. Guten Tag [Vorname] [Nachname]) einer Person zum einen, bedeutet die Umsetzung der sogenannten dritten Option zum anderen auch, Strukturen und Verfahren zu implementieren, die einen weiteren positiven Geschlechtseintrag als „divers“ ermöglichen. Zur Namens- und Geschlechtseintragsangleichung an der Uni Potsdam finden Sie im folgenden Kapitel Hinweise. Zusätzlich gilt es, Wissen über Geschlechtervielfalt zu vermitteln und eine Sensibilisierung im Umgang miteinander voranzubringen, um Diskriminierung abzubauen und Geschlechterinklusion zu ermöglichen.

i

INTERGESCHLECHTLICHKEIT = DRITTES GESCHLECHT?

INTER*, AUCH INTER- ODER ZWISCHENGESCHLECHTLICHKEIT

Das als biologisch benannte Geschlecht wird üblicherweise als zweigeschlechtliches System mit den Merkmalen männlich und weiblich charakterisiert. Die Realität ist jedoch vielfältiger. Zahlreiche Menschen entsprechen der typischen Definitionen von biologischem Geschlecht nicht. Zudem diskutierte der*die US-amerikanische Philosoph*in Judith Butler, bereits in dem im Jahr 1990 erschienenen Buch „Gender Trouble“, den Konstruktionscharakter von biologischem Geschlecht. So fallen viele Menschen aus dem normativen biologischen Raster, wenn Geschlechtsorgane, Hormone oder Chromosomen medizinisch und gesellschaftlich nicht eindeutig als männlich oder weiblich klassifiziert werden können.

Intergeschlechtlichkeit variiert von Fall zu Fall. Manchmal wird sie bereits bei der Geburt benannt, manchmal wird sie erst im Laufe des Lebens sichtbar. Vor allem inter* Babys wurden lange Zeit routinemäßig unnötigen und irreversiblen geschlechtsangleichenden Operationen unterzogen, obwohl sie noch zu jung sind, um ihre Einwilligung zu geben. Seit 2021 ist diese Praxis verboten, sofern durch die Geschlechtsvarianz keine Gefahr für das Leben und die Gesundheit des Kindes besteht.

Intergeschlechtliche Menschen sind **kein drittes Geschlecht**. „Inter* Menschen haben, wie andere auch, sehr unterschiedliche körperliche Geschlechtsmerkmale. Auch ihre **Geschlechtsidentitäten** sind von Person zu Person **verschieden**: Sie können sich als weiblich, männlich, nicht-binär und/oder als inter* identifizieren. Das Sternchen (*) in der Abkürzung „inter*“ soll dieser Vielfalt Ausdruck verleihen.“¹²

1.3 ANGLEICHUNG DES NAMENS UND/ODER GESCHLECHTSEINTRAGS FÜR TRANS*, INTER* UND NICHT BINÄRE PERSONEN AN DER UP

„Divers“ und „kein Geschlechtseintrag“ sind, neben „weiblich“ und „männlich“, seit der Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG) im Jahr 2018 offizielle Geschlechtseinträge in Deutschland. Dies bietet allen Menschen, die sich weder als Mann noch als Frau identifizieren, die Möglichkeit, ihre selbstgewählten personenbezogenen Daten (Vorname, Pronomen und Geschlecht) eintragen zu lassen.

Die Universität Potsdam ermöglicht die Angleichung des Vornamens und Geschlechtseintrags von trans*, inter* und nicht-binären (TIN*) Studierenden und Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen.

Auf der Website des Koordinationsbüros für Chancengleichheit finden sich ausführliche Informationen zum Verfahren sowie nötige Unterlagen:

uni-potsdam.de/de/gleichstellung/vornamensaenderung



i DAS GESCHLECHT ÄNDERN

Eine Person kann ihr soziales Geschlecht, dieses umfasst die Geschlechterrolle und Geschlechtsidentität, ihren Geschlechtseintrag, also das, was auf gesetzlicher Ebene erfasst ist, oder ihren Geschlechtsausdruck im Laufe ihres Lebens (so oft sie möchte) ändern. Der Geschlechtsausdruck betrifft, wie eine Person sich hör- und sichtbar geschlechtlich präsentiert über z.B. Kleidung und Körpersprache. Alle Optionen können im Einzelnen erfolgen oder in verschiedenen Kombinationen miteinander.

i GESCHLECHTSIDENTITÄT

Die **Geschlechtsidentität** ist nicht das ganze Leben lang konstant, sondern wandelbar. Entsprechend können Menschen ihren **Namen und/oder Geschlechtseintrag im Laufe ihres Lebens ändern**. Es gibt aber auch Menschen, die sich nicht im zweigeschlechtlichen System wiederfinden und sich dagegen entscheiden, ein rechtliches Verfahren einzuleiten, um ihren Namen und/oder Geschlechtseintrag anpassen zu lassen. Dies kann verschiedene Gründe haben. Oft liegt dieser Entscheidung jedoch das **abschreckende Begutachtungsverfahren** zugrunde, das eine Voraussetzung für die Änderung des Namens und Personenstands und/oder Geschlechtseintrags nach dem **Transsexuellen-Gesetz (TSG)** darstellt. Dieses wurde auch 2017 in einem Gutachten der Berliner Humboldt Universität im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kritisiert. Die Begutachtungsverfahren seien „in vielen Fällen von **unverhältnismäßigem Zeit- und Kostenaufwand** sowie von **entwürdigenden und diskriminierenden Erfahrungen** geprägt“¹³. Die Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes soll das grund- und menschenrechtsverletzende TSG ersetzen¹⁴.

Gibt es Fragen oder Beratungsbedarf zum Verfahren der Angleichung des Namens und/oder des Geschlechtseintrags an der Uni Potsdam?

Hier finden Sie Unterstützung:

Gleichstellungsreferent*in

Koordinationsbüro für Chancengleichheit

E-Mail: gba-team@uni-potsdam.de

Tel.: 0331 977-1330

Studierendensekretariat

Dezernat für Studienangelegenheiten

Tel.: +49 331 977-1065

Bitte die zuständige Sachbearbeiter*in entsprechend dem Anfangsbuchstaben des Familiennamens auf der Internetseite auswählen.

Referat für Personaleinzelangelegenheiten

E-Mail des Sekretariats:

d3-sek@uni-potsdam.de

Oder die zuständige Sachbearbeiter*in entsprechend dem Anfangsbuchstaben des Familiennamens auf der Internetseite der UP auswählen.

2. WIE SPRECHE UND SCHREIBE ICH GESCHLECHTERINKLUSIV?

2.1 EMPFEHLUNG FÜR DIE UP: GESCHLECHTERUMFASSENDE BENENNUNG

Es gibt mehrere Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu sprechen und zu schreiben. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) empfiehlt geschlechterumfassende Benennungen – eine Sprech- und Schreibweise, die mehr als zwei Geschlechter anspricht. Zusätzlich spricht das KfC sich dafür aus, eine einheitliche Sprachregelung an der UP zu realisieren, an der sich alle Mitglieder, Beschäftigte und Angehörige orientieren können. Hierfür empfehlen wir ausdrücklich den Genderstern als geschlechterumfassende Formulierung zu verwenden, da dieser laut des Deutschen Blinden- und

Sehbehindertenverbandes (DBSV) hinsichtlich Lesebarrieren als barriereärmste Form genderinklusive Sprache empfohlen wird. Nachfolgend werden der Stern und weitere gängige Varianten geschlechterumfassender Benennungen vorgestellt.

Suchen Sie direkt praxisnahe Formulierungshilfen für den Arbeits- und Studienalltag, finden Sie Beispiele mit geschlechtsneutralen Formulierungen in **Kapitel 2.3** (S. 21) und Formulierungshilfen für Ansprachemöglichkeiten, Mail-Signaturen, Stellenausschreibungen und Formulare in **Kapitel 3**, ab S. 25.

DIFFERENZIERUNG, AUFZÄHLUNG:

Der Genderstern (*)



der*die Student*in
Dozent*innen
Mitarbeiter*innengespräch

Der Gender Gap (_)



die_der Student_in
Dozent_innen
Mitarbeiter_innengespräch

Der Doppelpunkt (:)



die/der Student:in
Dozent:innen
Mitarbeiter:innengespräch

WARUM WIR DEN GENDERSTERN EMPFEHLEN:

Der Genderstern(*) ist ein symbolischer Platzhalter für die Geschlechtervielfalt jenseits eines binären Geschlechtermodells und macht Menschen aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten sichtbar. Entlehnt aus der Informatik, steht der Stern für eine beliebige Zeichenkette und deutet damit auf unendlich viele Möglichkeiten hin. Darüber hinaus kann der Stern auch als eine Kreuzung von verschiedenen Achsen der Diversität verstanden werden und damit sinnbildlich ein intersektionales Geschlechterverständnis ausdrücken.

trans* Personen und LGBTQIA+-Bewegungen benutzen den Stern um eine Vielfalt an genderqueeren Geschlechtsidentitäten abzubilden. Damit ist der Genderstern ein Symbol, das von denen gewählt wurde, die es repräsentieren soll. Wie jede andere Selbstbezeichnung, sollte dies respektiert und anstelle von Fremdbezeichnungen genutzt werden. Fremdbezeichnungen sind nicht selten diskriminierend, da sie von der Dominanzgesellschaft zur Ausgrenzung von Personen und -gruppen dienen und Otheringprozesse ermöglichen. Aus diesem Grund ist es einleuchtend mit dem Stern geschlechterinklusiv zu formulieren. Diese Praxis setzt sich auch immer mehr durch.

Der Gender Gap () und der Doppelpunkt (:) sind Schreibweisen, die aus bestimmten Gründen weniger weit verbreitet sind: Der Doppelpunkt deutet symbolisch mit zwei Punkten immer noch auf die Zweigeschlechtlichkeit hin und sticht visuell weniger hervor. Er lässt sich leicht überlesen – eine kurze sprachliche Pause ist weniger intuitiv im Vergleich zum Genderstern oder Gender-Gap. Weil der Doppelpunkt sich leichter einfügt, wird er manchmal bevorzugt.

Der Gender Gap ist eher im wissenschaftlichen Kontext verbreitet und soll als symbolische Leerstelle Raum für alle Geschlechter

und Geschlechtsidentitäten geben, die nicht im zweigeschlechtlichen System verortet sind. Allerdings wird am Gender Gap kritisiert, dass er mit der Leerstelle auch Identitäten außerhalb der Zweigeschlechtlichkeit visuell negiert. Ebenfalls ist der Gender Gap nicht barrierefrei.



GENERALKLAUSEL

Wir empfehlen es nicht, eine Generalklausel zu verwenden, in der ausschließlich auf die Nutzung der männlichen Form verwiesen wird.

WARUM IST DA MANCHMAL EIN STERN HINTER FRAUEN: FRAUEN* ?

Wie oben beschrieben wird der Genderstern nach dem Wortstamm direkt vor dem Zusatz „-in“ verwendet (z.B. Lehrer*in). Andererseits wird der Stern auch häufig am Ende einer Personenbezeichnung gebraucht, wie bei trans* oder inter*, siehe S. 11 und 13.

Eine weitere Verwendung findet der Stern in manchen Zusammenhängen auch, hinter der Personenbezeichnung Mann oder Frau, (Frauen* oder Männer*). Hier steht der Stern als Platzhalter für Selbstbezeichnungen von spezifischen Personengruppen. Ein Beispiel: für einen Selbstverteidigungsworkshop sollen nicht nur Cis-Frauen (siehe S. 11), sondern auch trans* Frauen und nicht binäre Personen als Zielgruppe angesprochen werden. Daher lautet der Ankündigungstitel: Selbstverteidigungskurs für Frauen*. Diese Praktik wurde eingeführt um klassische Frauenangebote und -programme für Personengruppen zu öffnen, die ebenfalls von geschlechtsspezifischer und patriarchaler Gewalt betroffen sind. Mittlerweile wird diese Schreibweise

aber nicht mehr empfohlen, da mit dieser Praktik zum einen alle außer cis-Frauen als anders markiert werden oder nur mitgemeint sind. Zum anderen verschwimmt durch den Stern, wer denn genau gemeint ist. Daher ist es sinnvoll so konkret wie möglich zu sprechen und zu schreiben und zu benennen, wen genau wir meinen. Wie hier anschaulich zu sehen ist, können sich Bedeutungen und Verwendungen mit der Zeit ändern.

Kurz zusammengefasst: Frau*/Mann* produziert Ausschlüsse und es bleibt unklar, wer mit Frau*/Mann* gemeint ist. Deshalb schreiben und sprechen wir so konkret wie möglich und benennen, wen genau wir meinen. Ein Versuch den Begriff Frauen* zu ersetzen ist aktuell der Begriff FLINTA - Frauen, Lesben, inter*, trans*, Agender.

2.2 BARRIEREARM UND GESCHLECHTERINKLUSIV

BARRIEREFREIHEIT

Der Genderstern ist, wie am Anfang dieses Kapitels bereits benannt, wegen seiner Verbindlichkeit, der wünschenswerten Einheitlichkeit und der Möglichkeit der (Vor)Lesbarkeit zu bevorzugen. Zudem wird dieser vom Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) hinsichtlich Lesebarrieren als barriereärmste Form gendergerechter Sprache empfohlen (im Vergleich z.B. zum Doppelpunkt und Unterstrich)¹⁵.

Andreas Bethke, Geschäftsführer des DBSV macht deutlich, dass sie als Selbsthilfevereinigung selbstverständlich die Empfehlungen von gendersensiblen Sprachgebrauch durch LGBTQIA+-Organisationen respektieren, wenn diese in eigener Sache referieren. Er unterstreicht dabei im Sinne der Barrierefreiheit die Wichtigkeit einer Vereinheitlichung¹⁶.

Zum Weiterlesen:

Artikel: „Stars und Sternchen. Einfach an jedes gegenderte Wort ein * klatschen und alle sind mitgedacht? So einfach ist es leider nicht“ von Hengameh Yaghoobifarah im Missy Magazin;

Erklärung: „Die Crux mit dem Sternchen – gendersensible Sichtbarkeit an der ASH Berlin“ von der Frauen*beauftragten der ASH Berlin.

Kurz Erklärt: „Othering“ aus der Vielfalt-Mediathek vom Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) e. V.



i LEICHTE SPRACHE UND EINFACHE SPRACHE

Häufig wird diskutiert, ob genderinklusive Sprache mit Einfacher und Leichter Sprache zu vereinbaren ist. Insbesondere TIN*-Personen, die auf diese Kommunikationsformen

angewiesen sind, ist es wichtig in der Sprache vorzukommen. Zudem möchten Menschen, die Leichte oder Einfache Sprache verwenden an gesellschaftlicher Veränderung und aktuellen Debatten teilhaben. Wichtig beim Verwenden genderinklusive Sprache für Texte in Leichter oder Einfacher Sprache ist es, diese im Text zu erklären, z.B. in Form einer Info-Box.

Der Aspekt einer Vereinheitlichung ist daher ebenfalls von Bedeutung im Hinblick auf sprachliche Hürden für z.B. Nicht-Erstsprachler*innen. Denn die Unsicherheit in Bezug auf einen genderinklusive Sprachgebrauch stellt für Menschen, die Deutsch als Fremdsprache lernen zusätzliche Hürden bereit, die die Teilhabe erschweren können. Ein Konsenszeichen ermöglicht es auch hier einen selbstbewussten Gebrauch von geschlechterinklusive Formulierungen zu entwickeln und dadurch Barrieren abzubauen.

Ein Beispiel in Leichter Sprache zu „Was ist geschlechter-gerechte Sprache?“ finden Sie in der TAZ¹⁷.



Zum Weiterlesen:

Stellungnahme: „Doppelpunkt oder Sternchen? Zur Frage der Barrierearmut einer gendersensiblen Sprache“ von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)

Artikel: „Hä, was heißt denn: Genderdoppelpunkt?“ von Eddi Steinfeldt-Mehrtens im Missy Magazin

Artikel: „Diskriminiert das Gender-Sternchen blinde Menschen?“ von Heiko Kunert auf heikos.blog

2.3 EINE GUTE ALTERNATIVE: GESCHLECHTSNEUTRALE FORMULIERUNGEN

Geschlechterneutrale Formulierungen beziehen sich auf alle Geschlechter und haben zum Ziel, kein spezifisches Geschlecht sichtbar zu machen oder direkt anzusprechen. Bei

allgemeinen Formulierungen, in denen alle Geschlechter angesprochen werden sollen, bietet sich daher eine geschlechterneutrale Formulierung sehr gut an.

Substantivierung (Partizip-Form)

- die Teilnehmenden
- die Beschäftigten
- die Interessierten

Abstraktion

- Vertretung
- Bewerbungen

Geschlechtsneutrale Nomen

- Person
- Kind
- Mensch

Kollektivbezeichnungen

- Team
- Publikum
- Kollegium
- Personal

Institutions-, Funktions- und Positionsbezeichnungen

- Professur
- Lehrkraft
- Führungskraft
- Geschäftsleitung

Komposita oder Wortzusammensetzungen:

Wortzusammensetzungen beginnen oft mit der männlichen Form eines Substantivs. Wenn es möglich ist empfehlen sich hier geschlechtsneutrale Substantive zu verwenden.

- Teilnehmerliste → Anwesenheitsliste
- Benutzerfreundlich → benutzungsfreundlich
- Rednerpult → Redepult
- Expertenwissen → Fachwissen

Umschreibungen und Umformulierungen:

wenn durch Komposita eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht oder schwer möglich ist, gibt es die Möglichkeit kreative Umformulierungen zu finden

- Mitarbeiterliste → Liste der Mitarbeitenden
- Protokollant → Protokoll führt
- jeder → jede Person
- Teilnehmer erhalten ein Handout → Es wird ein Handout verteilt

Weitere Beispiele finden sich im „Kleinen Wörterbuch für den Alltag im Hochschulkontext“ (ab S. 44-45), im Online-Wörterbuch von Johanna Usinger „Geschickt genders – das Genderwörterbuch“¹⁸ oder im Genderwörterbuch der deutschen Sprache von correctura¹⁹.

Wussten Sie, dass... das Wort Gästin im Grimmschen Wörterbuch notiert ist und somit die Verwendung dieses Wortes mindestens bis ins 19. Jahrhundert zurückreicht?

2.4 HÄUFIG GENUTZT, ABER NICHT GESCHLECHTERINKLUSIV: VON BINNEN-I BIS SCHRÄGSTRICH

Spätestens seit den 1970er Jahren werden im deutschsprachigen Raum unterschiedliche Schreib- und Redeweisen benutzt, um Sprache geschlechtergerechter zu gestalten. Das Binnen-I war z.B. einer der ersten Versuche geschlechtergerechterer Formulierungen, die damals weit verbreitet und öffentlich wahrgenommen wurden²¹. Allerdings deuten

BEI SUBSTANTIVIERUNG (PARTIZIP-FORMEN) IST ZU BEACHTEN:

Partizip-Formen wurden in den 1990er Jahren eingeführt, um das generische Maskulinum zu ersetzen. Kritisch ist jedoch, dass im Singular diese Formulierungen immer noch zweigeteilt sind: Studierender/Studierende oder der/die Lesende. Somit rufen sie selbst im Plural weiterhin vorwiegend männliche Vorstellungen auf und überwinden nicht die sprachliche Binarität von Geschlecht²⁰. Aus diesen Gründen empfehlen wir Partizip-Formen nur als Alternative zu nutzen.

das Binnen-I und die unten mit aufgeführten Varianten nur auf zwei Geschlechter hin und drücken damit nicht die reale Geschlechtervielfalt der Menschen aus. Früher häufig genutzt, aber für eine geschlechterinklusive Formulierung, die TIN*-Personen einbezieht, nicht empfehlenswert:

Beidnennung	Studentinnen und Studenten
Binnen-I	StudentInnen
Schrägstrich	Student/-innen
Klammer	Student(innen)

2.5 GESPROCHENE SPRACHE

Nicht nur in der Schreibweise, sondern auch in unserer gesprochenen Sprache sollte sich Geschlechterinklusion wiederfinden, um einen Raum zu schaffen in dem sich alle wohlfühlen können. Einerseits gelingt dieses indem **beim Sprechen geschlechterneutrale Formulierungen und Umformulierungen genutzt werden**. Beim Verwenden vom Genderstern als geschlechtsumfassende Benennung in gesprochener Sprache andererseits, können **Sprechpausen zwischen der männlichen Endung und der weiblichen Nachsilbe** (Glottisschlag) eingelegt (Doktorand...innen) und damit **der Genderstern als Pause** ausgedrückt werden. Auch das bedarf etwas Übung, aber funktioniert ähnlich wie die kleinen Sprachpausen bei Spiegelei oder Tagungsort. Im nachfolgenden Kapitel mit Praxisbeispielen tauchen weitere Aspekte, wie Vorstellungsrunden oder konkrete Formulierungsvorschläge auf, die unkompliziert in die alltägliche, auch gesprochene Kommunikation mit aufgenommen werden können.

3. PRAXISBEISPIELE FÜR DEN ARBEITS- UND STUDIENALLTAG

Für den Alltag gibt es ein paar praktische Tipps, mit der eine Kultur etabliert werden kann, die diskriminierende Situationen vermeidet und das miteinander für alle angenehmer gestaltet. Dazu zählt zum Beispiel, die eigenen Pronomen und Anredewünsche zu kommunizieren, die Selbstbezeichnungen von Mitarbeitenden, Lehrenden und

Studierenden zu respektieren und Ansprachen inklusiv zu formulieren, sodass sich alle angesprochen fühlen. Auch indem wir Bildmaterial oder Formulare geschlechterinklusiv gestalten oder bei Meetings eine diskriminierungssensible Sprachkultur üben lässt sich die Hochschule aktiv zu einem inklusiveren Ort für alle ausgestalten.

3.1 PRONOMEN, SELBSTBEZEICHNUNGEN UND SELBSTGEWÄHLTER NAME

Im Deutschen benutzen wir **binäre Pronomen, nämlich „sie/ihr“ (für Frauen) und „er/ihm“ (für Männer)**. Zum Beispiel:

Massimo Muster ist unser neuer Kollege. Er wird seine Expertise im Musterprojekt einbringen.

Das Verwenden von binären Pronomen und damit die Unterscheidung zwischen zwei Geschlechtern lässt wenig Spielraum für Menschen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizieren. Im Englischen gibt es für nicht-binäre Personen die Pronomen „they/them“ oder im Schwedischen das neutrale Pronomen „hen“. Im Deutschen gibt es derzeit keine einheitliche Regelung. Im Sprechen über non-binäre Menschen sollte daher **entweder auf Pronomen verzichtet oder selbstgewählte Pronomen verwendet werden**. Ein Versuch „they/them“ im Deutschen zu übersetzen sind Formen wie „er*sie“ oder „xier“. Von einigen Personen werden auch mehrere, verschiedene Pronomen verwendet und sie lassen sich z.B. beliebig mit 'sie' oder 'xier' ansprechen. Anfangs ist es vielleicht ungewohnt, aber mit

Übung und einer aufmerksamen Haltung kann das Sprechen und Schreiben ohne oder mit neuen Pronomen (Neopronomen) gelingen, vergleichbar mit einer neuen Vokabel.

Wie in Kapitel 1 bereits thematisiert **passen viele Menschen, die sich als trans* oder nicht-binär identifizieren, ihren Namen an**. Auch wenn dieses formell rechtsverbindlich und offiziell möglich ist, nutzen diesen Weg viele Personen aus verschiedenen Gründen nicht, und **benutzen daher in der alltäglichen Kommunikation einen anderen Namen als denjenigen der in Ausweispapieren oder Zeugnissen vermerkt ist**.

Ob offiziell oder nicht: **in jedem Fall ist eine respektvolle Anrede, schriftlich wie mündlich, den selbstgewählten Namen zu verwenden**. Die selbst gewählten Pronomen und Namen zu respektieren und nach Möglichkeit in der direkten Ansprache bzw. im Gespräch über die betreffende Person anzuwenden, stellt für Viele einen wichtigen Faktor in der Akzeptanz der eigenen Geschlechtsidentität dar. Eine (absichtliche)

Verwendung des Deadnames, dem abgelegten Namen und falschen Pronomen kann eine enorme psychische Belastung erzeugen.

Die Geschlechtsidentität einer Person ist nicht äußerlich oder am Namen zu erkennen. Um die Verwendung falscher Pronomen und Ansprachen zu vermeiden, ist es sinnvoll **Menschen nach ihren Namen und Pronomen zu fragen und die eigenen zu kommunizieren**. Dies stellt ein Signal der Akzeptanz und die Signalisierung eines queerfreundlichen, diskriminierungssensiblen Umfelds dar. Im alltäglichen E-Mailverkehr lässt sich dies zum Beispiel durch einen Vermerk in der Signatur lösen, siehe folgendes Kapitel.

BEISPIELE FÜR DIE NUTZUNG ALTERNATIVER PRONOMEN

Verzicht auf Pronomen

Mika engagiert sich seit dem Sommersemester im Studierendenausschuss. Ich besetze mit Mika das Referat für Geschlechter- und Queerpolitik. Mikas Schwerpunkt liegt bei geschlechtergerechter Sprache.

Ebenso gibt es die Möglichkeit in **Vorstellungsrunden** die Pronomen gleich mit zu benennen oder solche Runden in Meetings einzuführen. Hier wird **neben dem Namen auch gleich das Pronomen mit genannt**:

Hallo, ich bin Makena Muster aus dem Musterbereich und meine Pronomen sind sie/ihr.

Solange die **Geschlechtsidentität einer Person nicht bekannt** ist, können als Alternative die folgenden Beispiele in der Kommunikation verwendet werden.

Mischform er*sie

*Er*sie engagiert sich seit dem Sommersemester im Studierendenausschuss. Ich besetze mit ihm*ihr das Referat für Geschlechter- und Queerpolitik. Sein*ihr Schwerpunkt liegt bei geschlechtergerechter Sprache.*

Zum Weiterlesen:

Podcast: ["Pronomen in der deutschen Sprache. Der Vielfalt auch sprachlich gerecht werden"](#) von Sprachwissenschaftlerin Miriam Lind im Gespräch mit Axel Rahmlow im Deutschlandfunk Kultur

Publikation: [„Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf“](#) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 93

Wiki-Eintrag: [„Nichtbinär-Wiki: Pronomen“](#)

3.2 E-MAIL-SIGNATUREN, ZOOM UND ANSPRACHE-FORMULIERUNGEN

Im Arbeits- und Studienalltag findet ein direkter Austausch, bei dem sich einander vorgestellt wird und auch die präferierten Pronomen genannt werden, nicht immer statt. Oft sprechen wir auch in eine größere Runde oder ein unbekanntes Publikum an. Um ein Misgendern, also das Adressieren einer Person auf eine Weise, die nicht zu ihrer Geschlechtsidentität passt, zu vermeiden, gilt es auf andere Weise in den Austausch zu treten oder **allgemeine Anreden geschlechterinklusiv zu formulieren**. Der E-Mailkontakt eignet sich hervorragend, um das Gegenüber dazu einzuladen, die präferierten Pronomen zu teilen. Ebenso kann bei Zoom-Meetings die Anzeige des Namens dazu verwendet werden die präferierten Pronomen anzugeben. Zum Beispiel so:

→ Mustafa Muster / kein Pronomen
→ Marvin Muster (er/ihm)

Solche Angaben in der Signatur oder bei Zoom zeigen zusätzlich auf, dass es nicht nur zwei Geschlechter gibt und sensibilisieren für einen geschlechterinklusiven Sprachgebrauch. Eine Normalisierung solcher Praktiken ist entsprechend wichtig und wirkt Diskriminierung entgegen.

BEISPIELE FÜR GESCHLECHTERINKLUSIVE SIGNATUREN

Beispiel 1:

Die Leser*innen von Meleks E-Mail bekommen einen Hinweis, wie sie angesprochen werden möchte und ebenso bittet Melek um einen Hinweis von Ihrem Gegenüber, welche Pronomen und Ansprache dieses verwendet:

*Melek Muster
Universität Potsdam
Musterbereich
Am Neuen Palais 10 | Haus X
14469 Potsdam
Tel.: -
melek.muster@uni-potsdam.de*

Meine Pronomen sind sie/ ihr. Teilen Sie mir gerne mit, welche Pronomen und welche Anrede ich in der Kommunikation mit Ihnen verwenden kann.

Beispiel 2:

Malcolm verweist direkt hinter seinem Namen auf seine Pronomen und gibt weiter unten einen Hinweis auf den eigenen Sprachgebrauch. Ebenso spricht er eine Einladung aus, ihm die gewünschten Pronomen seiner Adressat*innen mitzuteilen:

*Malcom Muster (er/ihm)
Universität Potsdam
Musterbereich
Am Neuen Palais 10 | Haus X
14469 Potsdam
Tel.: -
malcolm.muster@uni-potsdam.de*

*Bei meinen Kontakten adressiere ich in der Regel genderneutral. Mögliche Anreden im Sinne einer inklusiven Sprache sind zum Beispiel „Guten Tag“, „Hallo“ oder „Liebe*r“. Wenn Sie mit einem konkreten Pronomen angesprochen werden möchten, teilen Sie mir dies gerne mit.*

Beispiel 3:

Maxi weist, neben dem Pronomen, in der Signatur auf die gewünschte Ansprache hin. Zudem macht Maxi den Adressat*innen Vorschläge, wie Maxi genderneutral angesprochen werden kann und bittet um Ansprachewünsche und Pronomen des Gegenübers:

Maxi Muster
 Universität Potsdam
 Musterbereich
 Am Neuen Palais 10 | Haus X
 14469 Potsdam
 Tel.: -
 maxi.muster@uni-potsdam.de

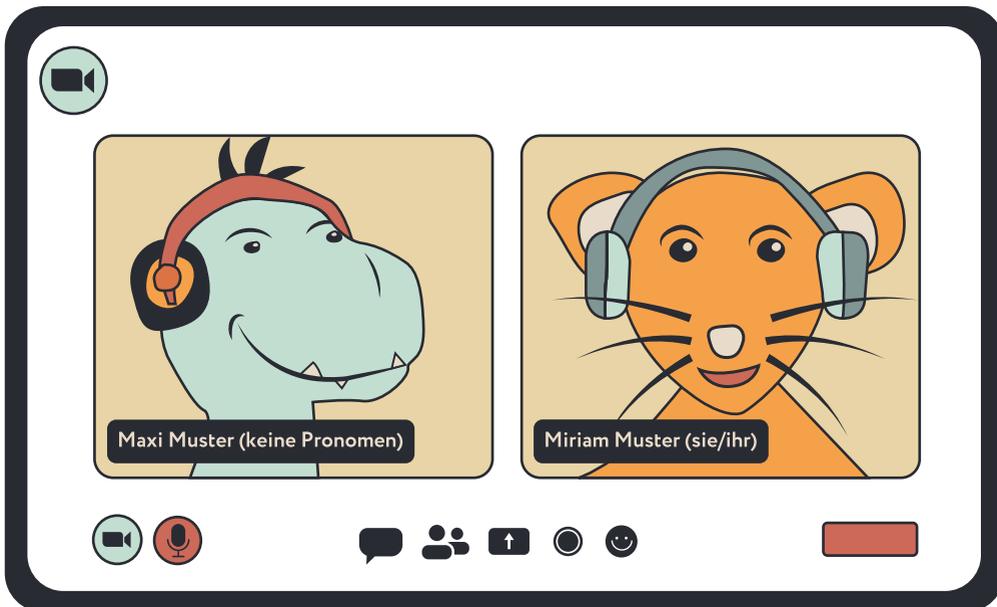
Ich bevorzuge Anreden jenseits von binären Zuschreibungen und verwende keine Pronomen. Geschlechtsneutrale Anreden sind zum Beispiel "Guten Tag Maxi Muster", oder "Hallo Maxi Muster". Ich freue mich, wenn Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen darf und welche Pronomen Sie verwenden.

Beispiel 4:

Miriam benennt den konkreten Ansprachewunsch in der Signatur und lädt das Gegenüber dazu ein, die eigene Ansprache mitzuteilen. Zudem sensibilisiert sie dafür, dass wir das Geschlecht einer Person nicht am Vornamen oder Aussehen erkennen können:

Miriam Muster (sie/ihr)
 Universität Potsdam
 Musterbereich
 Am Neuen Palais 10 | Haus X
 14469 Potsdam
 Tel.: -
 miriam.muster@uni-potsdam.de

Ich verorte mich außerhalb des binären Geschlechtersystems und nutze für mich die Ansprache "Miriam Muster", statt Frau oder Herr Muster. Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten. Gerne können Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen darf.



Ein Beispiel für Nennung von Namen und Pronomen bei Zoom-Meetings

Die Ansprache einer Person oder von Personengruppen lassen sich ebenfalls leicht inklusiv formulieren. Sowohl im Seminar als auch im Mailverkehr, in Sitzungen und

Arbeitsgruppen, Rundschreiben sowie bei Reden und Vorträgen, gibt es viele verschiedene Möglichkeiten:

Zielgruppe/Anlass

Ansprache

Eine Person	Guten Tag Marie Muster Lieb* Marie Muster Liebe*r Marie Muster Hallo Marie Muster
Mehrere Personen oder eine Gruppe	Liebe alle Liebe beide Liebes Team Guten Tag Melek Muster und Maxi Muster Sehr geehrte Studierendenschaft Hallo ihr Lieben Guten Morgen liebes Kollegium
Begrüßung bei Vortrag, Meeting, Gremium	Liebe Teilnehmende Liebe Mitglieder Sehr geehrte Anwesende Sehr geehrte Zuhörer*innen
Abkürzungen von Titeln (m – w – d/ keine Angabe)	Dr., Dr. in, Dr.*in Prof., Prof.in, Prof.*in Dipl.-Ing., Dipl.-Ing.in, Dipl.-Ing.*in
Adressfelder und Urkunden aller Art	Vorname Nachname (Verzicht auf Angabe Herr/Frau)
Protokolle und Pressemitteilungen	Den Vortrag hielt Vorname Nachname In diesem Vortrag referierte Vorname Nachname (Verzicht auf Angabe Frau/Herr) zu...



Werden Professoren nur mit Namen und Titel angesprochen (Prof. Dr. Mieszko Muster), bei Professorinnen jedoch noch die Ansprache-formulierung „Frau“ hinzugefügt (Frau Prof. Dr. Marysol Muster), wird der Eindruck vermittelt, die männliche Person sei die Norm, die weibliche hingegen die Abweichung, da sie geschlechtlich markiert wird. Bei Abkürzungen akademischer Grade oder Titeln können Frauen und TIN*-Personen, wie in der Tabelle dargestellt, sichtbar gemacht werden.

Zum Weiterlesen:

Artikel: [„Nicht-binäre Anrede online richtig erheben – das solltest du jetzt tun“](#) bei fair-language.de

3.3 STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Auch bei Stellenausschreibungen können wir einiges tun um alle Menschen anzusprechen und damit zudem geschlechterstereotypen Vorstellungen, die im Kontext von Berufen vorherrschen, entgegenzuwirken.

Im Allgemeinen gilt zu beachten, dass allein die Verwendung von „w/m/d“ (weiblich/männlich/divers) hinter der Berufsbezeichnung, die nur in männlicher Form benannt wird, nicht ausreichend ist, um geschlechterinklusiv zu schreiben: z.B. wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w/d).

Die rein männliche Form der Berufsbezeichnung ist diskriminierend. Menschen, die sich nicht als männlich definieren, identifizieren sich oft nicht mit der Ausschreibung und bewerben sich dadurch seltener auf solch ausgeschriebene Stellen²². Diese Praxis schreibt die Ungleichbehandlung von Menschen auf dem Arbeitsmarkt fort, denn weiblich konnotierte Berufe werden häufig schlechter bezahlt und haben einen gesellschaftlich niedrigeren Stellenwert.

Deshalb **empfehlen wir bei Ausschreibungen, den Fokus auf die Kompetenzen und Aufgaben zu setzen** und dabei zu beachten, keine Geschlechterstereotype zu reproduzieren. Denn neben einer nicht-geschlechtergerechten Bezeichnung wie z.B. Sekretärin, wäre es ebenfalls stereotypisierend, nur Fähigkeiten wie zum Beispiel soziale Kompetenzen oder Kommunikationsskills zu fordern, die Frauen und weiblich gelesenen Personen zugeordnet werden. Oder andersherum, wenn diese in männlich geprägten Berufen nicht als Kriterium gelten. **Eine geschlechtsneutrale Ausschreibung kann helfen, Berufe von Geschlecht zu entkoppeln – und somit zu faireren Arbeitsbedingungen für alle beitragen.**

- ✓ *akademische*r Mitarbeiter*in gesucht*
- ✓ *Teamleitung (/d/w/m)*
- ✓ *Sekretariatsstelle zu besetzen*
- ✓ *studentische Hilfskraft gesucht (w/m/d)*
- ✗ *akademischer Mitarbeiter gesucht*
- ✗ *Teamleiter (w/m/d)*
- ✗ *Sekretärin gesucht*
- ✗ *studentische MitarbeiterIn gesucht*
- ✗ *Krankenschwester*

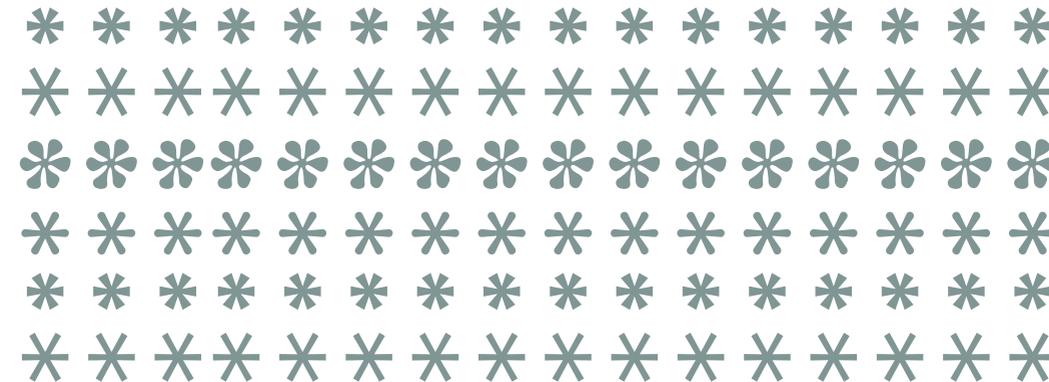
3.4 DOKUMENTE UND FORMULARE

Beim Erstellen von Formularen ist zunächst wichtig, sich noch einmal in Erinnerung zu rufen, wofür das Dokument benötigt wird und welche Informationen vom Gegenüber unbedingt notwendig sind. Oft ist die Angabe von Geschlecht nicht relevant und es kann auf die Abfrage „Frau/Herr“ oder „weiblich/männlich/divers“ verzichtet werden. Ein Beispiel für eine respektvolle Anrede bei einem automatisch generierten Dokument könnte sein:

Guten Tag Minerva Muster oder
Guten Tag M. Muster

Wenn es eine Verpflichtung gibt in standardisierten Formularen und sonstigen Kontexten das Geschlecht abzufragen, sollten unbedingt nicht nur weiblich und männlich, sondern mehr als nur zwei Optionen zur Auswahl angeboten werden:

- keine Anrede
- Frau
- Herr
- selbstgewählte Anrede: _____
- divers
- weiblich
- männlich
- keine Angabe



3.5 GESCHLECHTERINKLUSIVES ENGLISCH

Für ein geschlechtergerechtes Englisch empfehlen wir folgende Punkte in der Praxis zu beachten:

THEY/THEM ALS (GESCHLECHTSNEUTRALES) SINGULÄRES PERSONALPRONOMEN.

Es ist gängige Praxis, das Pronomen they im Singular zu benutzen – besonders wenn das Geschlecht der gemeinten Person noch unbekannt ist oder es sich um allgemeine Aussagen handelt, aber auch wenn eine Person they als ihr Pronomen angibt. Mehr zu Pronomen finden sich auf Seite 29-31.

The new professor gave their first lecture today. Every student needs to be addressed with their correct pronouns.

Levi has passed their exams with excellent grades [Levi's pronouns are they/them].

ONE ODER YOU ALS GESCHLECHTERNEUTRALE ALTERNATIVEN ZU PERSONALPRONOMEN

Anstatt she/her oder he/his können one/one's oder you/your benutzt werden, um geschlechterneutral zu formulieren. Sätze mit one wirken formeller als mit you. Daher ist you gängiger im gesprochenen Englisch:

As an employee, one will have the option to change one's e-mail adress by filling out a form. To enroll as a student, you need to keep the application deadlines in mind.

VERMEIDUNG VON BEZEICHNUNGEN WIE MR, MRS, MS UND MISS FALLS MÖGLICH

Im Englischen wird den Bezeichnungen Mr, Mrs, Ms und Miss weniger Bedeutung zugeschrieben als im Deutschen. Deshalb ist das

Auslassen derer nicht unüblich. Personen können mit Vor- und Nachnamen angesprochen werden oder ggf. mit Titeln wie Prof. oder Dr. Ebenfalls ist der Begriff Mx eine gängige geschlechterneutrale Variante für TIN* Personen (ausgesprochen: mix, mux oder em-eks)²³.

GESCHLECHTERNEUTRALE BEZEICHNUNGEN Z.B. FÜR BERUFE UND TÄTIGKEITEN

*chairman → chairperson oder chair
freshman → first-year student
manpower → staff oder crew
actors and actresses → actors [für alle Geschlechter]
mother, father → parent*

VERMEIDUNG VON MAN/MEN AUSSERHALB VON BERUFSBEZEICHNUNGEN

Im Altenglischen deutete man [engl. Mann] sowohl auf Männer als auch auf Frauen, allerdings ist das im modernen Englisch nicht mehr der Fall. Deshalb werden Wörter wie mankind auch durch Alternativen wie humankind oder humanity ersetzt. Darüber hinaus können Begriffe wie everyone/everybody oder person/people benutzt werden, um Formulierungen mit man/men zu vermeiden.

*man's greatest achievement → humanity's greatest achievement
all men are equal → all people are equal oder everybody is equal.*

GESCHLECHTERINKLUSIVE ADDRESSIERUNGEN UND ANSPRACHEN

*Ladies and gentlemen → Distinguished guests
Hey guys → Hey everyone oder Hey all
Dear Mr. Muster → Dear Mika Muster*

WAS TUN BEI ENGLISCHEN BEGRIFFEN IM DEUTSCHEN?

Bei englischen Begriffen, die in der deutschen Sprache gängig sind, gibt es mehrere Möglichkeiten geschlechtergerecht zu formulieren. Welche Form gewählt wird, ist abhängig vom Kontext und vom spezifischen Wort:

1. Mit *genderinklusive* Artikeln:
*Coach → die*der Coach
Peer → ein*e Peer*
2. *Genderstern + in*:
*Coach → di*er Coach*in (als kurze Alternative für die*der)
User → ein*e User*in / die User*innen*
3. *Genderstern am Ende des Wortes*:
*User → die*der User*
DJ → ein*e DJ**
4. *Im Plural die englische Form mit -s*:
*→ die Artists
→ unsere Followers*

3.6 SPRACHBILDER UND BILDSPRACHE

Bilder und Bildsprache werden verwendet um Texte visuell zu verstärken oder Inhalte erklärbarer zu machen. Bilder kommen bei Präsentationen, auf Flyern, in Seminaren oder bei Broschüren zum Einsatz. Auch in Sprachbildern und Bildsprache lassen sich

Mädchenname → Geburtsname
Mütterberatung → Elternberatung

„WER HAT BEI EUCH DIE HOSEN AN?“

Hier wird das Bild reproduziert, es gäbe in einer (heterosexuellen) Beziehung immer ein Machtgefälle. Dabei wird die Machtposition durch das Symbol der Hose mit Männlichkeit gleichgesetzt.

Stereotype, veraltete Rollenbilder oder Sexualisierungen finden. Ebenso wie Sprache schaffen Bilder Wirklichkeit. Dabei sind Fotos in der Art und Weise wie sie Menschen und Zusammenhänge darstellen nicht neutral. Im Gegenteil, auch sie konstruieren Realität und spiegeln gesellschaftliche Normen und Machtverhältnisse.

Das Gute ist jedoch: wir können die Macht der Bilder wiederum nutzen, um ein diskriminierungssensibles Miteinander zu befördern und Geschlechterinklusion aktiv mitzugestalten. Dank einiger einfacher Checklisten und Datenbanken kann dieses schnell in die eigene Praxis integriert werden.

„WOW, WAS FÜR EINE POWERFRAU!“

Würden wir die Bezeichnung Powermann genauso selbstverständlich benutzen? Begriffe wie Powerfrau, Karrierefrau, working mums und girlbosses scheinen zunächst positiv, doch suggerieren sie, dass eine „einfache“ Frau oder Mutter nicht automatisch stark sein oder Karriere machen kann.

Die Neuen deutschen Medienmacher*innen haben eine Checkliste für diskriminierungsarme Bildberichterstattung zusammengestellt. Diese kann als Hilfe für die Bilderauswahl herangezogen werden²⁴.

Außerdem stellt die Salzburger Watchgroup gegen sexistische Werbung auf ihrer Seite Kriterien bereit, um Darstellungen hinsichtlich ihrer Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen²⁵.

Mittlerweile gibt es auch einige Datenbanken, die Bildmaterial bereitstellen, das vielfältig, authentisch und diskriminierungssensibel ausgerichtet ist.

EINE AUSWAHL DIESER DATENBANKEN MIT BILDMATERIAL:

- „The Gender Spectrum Collection“ von vice.com²⁶;
- „Gesellschaftsbilder – Die Fotodatenbank mit neuen Perspektiven“ vom SOZIALHELDEN e.V.²⁷;
- „Lean In Collection“ von LeanIn.Org und Getty Images²⁸.

3.7 BESCHILDERUNGEN UND ALL-GENDER-TOILETTEN

Neben Bildern kann auch bei Beschilderungen und Piktogrammen auf Geschlechterstereotype und eine diskriminierungssensible Gestaltung geachtet werden.

So kann eine geschlechtsspezifische Beschilderung des Büros einer neuen Person z.B. mit „Frau Muster“ zu unangenehmen Situationen führen, wenn sich diese Person nicht mit der Anrede Frau identifiziert. Es empfiehlt sich auch hier eine geschlechterinklusive Darstellung:

Zum Weiterlesen:

Projekt: „genderleicht.de“ vom Journalistinnenbund e.V.

Projekt: „Pinkstinks – Werbung ohne Diskriminierung“

Projekt: „mediendiversitaet.de“ vom Neuen deutschen Medienmacher*innen e. V.

Raum 1.08
Musterbereich
Frau Muster
Musterbezeichnung ✘

Raum 1.08
Musterbereich
Maxi Muster
Musterbezeichnung ✔

WIE KÖNNEN DISKRIMINIERUNGS-FREIE SANITÄRRÄUME FÜR ALLE GESTALTET WERDEN?

Die Gewährleistung einer gleichberechtigten Teilhabe für TIN*-Personen und für Menschen mit Behinderungen am Hochschul- und Arbeitsalltag benötigt auch eine diskriminierungsfreie Gestaltung von Sanitäranlagen. Da in öffentlichen Sanitärräumen oft eine Einteilung in Frauen, Männer und barrierefreie Räume/Toiletten vorgenommen wird, werden Menschen jedoch ausgeschlossen, die sich keiner binären Geschlechterkategorie zuordnen. Gleichzeitig werden dadurch Personen auf ihre Behinderung reduziert indem bei der Beschilderung einer sogenannten Behindertentoilette wiederum keine Geschlechtsangabe zu finden ist. Ferner sind Wickeltische dabei oft nur auf Frauentoiletten zu finden und fehlen in den barrierefreien Sanitätsanlagen sowie in Männertoiletten. Jedoch sollte allen Personen an der Hochschule der Zugang zu Toiletten, Umkleiden, Duschen, Wasch- und auch Wickelräumen möglich sein.

So genannte All-Gender-Toiletten oder auch Unisex-Toiletten können von allen aufgesucht werden: trans*, inter* und nicht-binären Personen, Frauen und Männern. Dabei kann es sich um Toiletten- und Sanitäranlagen für mehrere Personen gleichzeitig oder um Einzelkabinen handeln:

Zum Weiterlesen:

Studie „Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf“ herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

„Diskriminierungsfreie Toilettennutzung für alle“ von TransInterQueer e.V.

UMKLEIDERAUM
für alle Geschlechter





Kabinen mit Duschen, Umkleiden und WC

WC
für alle Geschlechter




Kabinen mit Sitz-WC

ALL GENDERS WELCOME
(unisex)




Sitz-WC und Stehklos

WC FÜR ALLE
Wickelraum





4. DISKRIMINIERUNGSENSIBLE SPRACHE

Unsere Gesellschaft ist nicht frei von Diskriminierung und dies spiegelt sich in unserer Sprache wider. Mit der [Antidiskriminierungsrichtlinie](#) bekannte sich die Universität Potsdam im September 2022 dazu, gegen Diskriminierung aufgrund von Rassismus, ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung, einer chronischen Erkrankung, der sozialen Herkunft oder des sozialen Status, des Lebensalters, der Religion oder Weltanschauung, der Sprache, der Staatsangehörigkeit, des Familienstandes, der Reproduktions- und Sorgearbeit oder der äußeren Erscheinung vorzugehen²⁹. Weil Sprache Realität nicht nur widerspiegelt, sondern auch formt, muss diskriminierungssensible Sprache als Chance und Werkzeug verstanden werden, um für alle Angehörigen der Universität ein respektvolles Lern- und Arbeitsumfeld zu schaffen.

Abschließend möchten wir im letzten Teil des Leitfadens diskriminierungssensible Sprache im Allgemeinen thematisieren und auf drei weitere Diversitätsdimensionen schauen, die neben Geschlecht unsere Sprache strukturieren: diskriminierungssensible Sprache im Kontext von Ableismus, Klassismus und Rassismus.

4.1 ABLEISMUS

Die Diskriminierung aufgrund von Behinderungen nennt sich Ableismus (engl. able = fähig sein). Nicht-behinderte Menschen werden als Norm gesehen und der Alltag wird nach ihren Bedürfnissen organisiert, was dazu führt, dass die Gesellschaft behindert, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt studieren oder arbeiten können.

Ableistisches Denken und ableistische Sprache sind leider weit verbreitet. Deshalb sind wir angehalten sowohl auf Inhalte als auch auf die Formulierungen zu achten, die wir an der Hochschule nutzen. Menschen „leiden“ nicht unbedingt an einer Behinderung, sondern „haben“ sie. Hilfsmittel (wie z.B. ein Rollstuhl) sind keine Einschränkung, sondern bieten Menschen die Möglichkeit zur Teilhabe (Mobilität). Begriffe wie „blinder Fleck“ oder „verrückt“ sollten überdacht und mit Synonymen ersetzt werden, die nicht auf Behinderungen deuten.

Zum Weiterlesen:

Leitfaden: [Liste mit anti-ableistischen Formulierungsvorschlägen](#) von Leid-medien.de

Broschüre: [„Ableismus erkennen und begegnen“](#) von ISL e.V.

Glossarartikel: [„Hä, was heißt denn behindert?“](#) von Katharina Payk im Missy Magazin Blog

4.2 KLASSISMUS

Die Diskriminierung und Ungleichbehandlung aufgrund von sozialer Herkunft (Klasse) nennt sich Klassismus. Soziale Herkunft wird z.B. durch Bildungsgrad, Bildungshintergrund der Eltern, Habitus, Sprachgebrauch, Gehalt, Vermögen, Kleidung und Geschmack einer Person definiert.

Der Hochschulbildungsreport stellt fest, dass Universitäten in Deutschland ein Klassismus-Problem haben: die Studierendenschaft setzt sich hauptsächlich aus Menschen zusammen, deren Eltern auch studiert haben. Nur 27% der Jugendlichen aus Arbeiter*innenfamilien beginnen überhaupt ein Studium³⁰.

Klassismus zeigt sich auch in unserer Sprache, wenn wir z.B. von „sozialen Brennpunkten“ oder „bildungsfernen“ Jugendlichen sprechen und Personen negativ als „Proll“ bezeichnen. Ein Perspektivwechsel ermöglicht uns kritisch zu hinterfragen, ob bestimmte Stadtteile vielleicht nicht genug gefördert wurden oder ob es überhaupt sinnvoll ist, Menschen als „fern von Bildung“ zu sehen – und stattdessen zu fragen, welche Möglichkeiten diesen Menschen nicht gegeben wurden, ein Studium zu beginnen oder sogar zu überlegen, warum akademischer Bildung ein höherer Stellenwert zugeschrieben wird als anderen Ausbildungsformen.

Zum Weiterlesen:

Info-Plakat: „Klassismus ist...“ der Böll-Stiftung

Artikel: „Sag mal!“ von Anna Schultze über Sprache und Klasse im Fluter Magazin.

Diskussionpapier: „Vom Arbeiterkind zum Doktor. Der Hürdenlauf auf dem Bildungsweg der Erststudierenden.“ veröffentlicht vom Stifterverband.

4.3. RASSISMUS

Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen auf Grund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer zugeschriebenen oder tatsächlichen Herkunft oder Religion abwertet, gesellschaftlich und politisch benachteiligt und ausschließt. Ungleiche soziale und ökonomische Lebensverhältnisse, Ausschlüsse von Menschen und auch Gewalt gegen Menschen werden mit Rassismus legitimiert. Es handelt sich um einen Komplex von Einstellungen und Handlungen, der eine hierarchische Unterscheidung von Menschen vornimmt.

Auch an der Hochschule wirkt Rassismus, nicht selten unbewusst. Dies wird unter anderem sichtbar daran, wer an der Hochschule in welchen Bereichen lehrt, lernt und arbeitet, wessen Wissen als legitim gedeutet wird, und an Alltagsrassismen, die sich auch durch die Verwendung rassistischer Sprache ausdrücken können. Oft sind sich Menschen jedoch nicht des rassistischen Gehalts von Begriffen bewusst, die oftmals in der Kolonialzeit oder während des Nationalsozialismus geprägt wurden.

Dabei kann die Verwendung dieser Begriffe verletzende Auswirkungen auf Betroffene haben. Insbesondere in Bezug auf die Lehre muss die Verwendung von ableistischen, klassistischen und rassistischen Begriffen reflektiert werden, um verletzende Auswirkungen zu vermeiden. Zum Beispiel, wenn rassistische Begriffe aus Zitaten ohne Kontextualisierung oder Inhaltswarnung reproduziert werden oder das N-Wort nach wie vor verwendet wird. Es gibt viel hilfreiche Literatur, um sich zu informieren und alternative Begrifflichkeiten kennenzulernen. Wenn es um die Bezeichnung von Gruppen geht, kann immer eine grundsätzliche Regel beachtet werden: Es sollten immer Selbstbezeichnungen verwendet und Fremdbezeichnungen vermieden werden.

Zum Weiterlesen:

Susan Arndt & Antje Hornscheidt: Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk.

Susan Arndt & Nadja Ofuately-Alazard: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk.

Leitfaden: „Sprache schafft Wirklichkeit“ – Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch des AntiDiskriminierungsbüros Köln und Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.;

Leitfaden: „Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora“ herausgegeben vom Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (LEO) und Dr. Elina Marmer.

Zum Nachschlagen: Rassismuskritisches Wörterbuch der FH Kiel.

4.4. LINKLISTE ZU DISKRIMINIERUNGSSENSIBLER SPRACHE

- Das Portal macht.sprache unterstützt Nutzer*innen, die in deutscher und englischer Sprache arbeiten, sensibler zu übersetzen und bietet u.a. einen Text Checker an³¹;
- Das NdM-Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen beinhaltet Begriffe, Erläuterungen und alternative Formulierungen für die Berichterstattung und den Alltag³²;
- Die Broschüre „Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies“ der HU Berlin dient als Unterstützung für die Vorbereitung, Durchführung und Evaluierung von diskriminierungskritischen Lehrveranstaltungen³³;
- Die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre der FU Berlin ist ein Methodenkoffer mit Informationen und praktischen Hinweisen für die diversitätssensible Lehre, inkl. fachspezifischer Zugänge für die Implementierung von Gender und Diversity³⁴.

5. WENN'S SCHNELL GEHEN SOLL – WIE SPRECHE UND SCHREIBE ICH GESCHLECHTER-INKLUSIV

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE UP

Es gibt mehrere Möglichkeiten, geschlechterinklusiv zu sprechen und zu schreiben. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) empfiehlt geschlechterumfassende Benennungen – eine Sprech- und Schreibweise, die mehr als zwei Geschlechter anspricht. Dazu weist das KfC ausdrücklich darauf hin den Genderstern als geschlechterumfassende Formulierung zu verwenden, da dieser vonseiten des Deutschen Blinden und Sehbehindertenverbandes (DBSV) hinsichtlich Lesebarrieren, neben geschlechtsneutralen Formulierungen, als barriereärmste Form gendergerechter Sprache empfohlen wird³⁵. Neben dem Genderstern werden auch der Gender Gap und der Doppelpunkt als geschlechterinklusive Schreibweise genutzt.

Differenzierung, Aufzählung:

Der Genderstern (*)	der*die Student*in Dozent*innen Mitarbeiter*innengespräch
Der Gender Gap ()	die_der Student_in Dozent_innen Mitarbeiter_innengespräch
Der Doppelpunkt (:)	die/der Student:in Dozent:innen Mitarbeiter:innengespräch

WARUM WIR DEN GENDERSTERN EMPFEHLEN

Der **Genderstern (*)** ist ein symbolischer Platzhalter für die Geschlechtervielfalt jenseits eines binären Geschlechtermodells und macht Menschen aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten sichtbar. Entliehen aus der Informatik, steht der Stern für eine beliebige Zeichenkette und deutet damit auf die unendlich vielen Möglichkeiten zwischen weiblicher Rezipientin und männlichem Rezipienten hin.

Die **Beidnennung** meint die Nennung der weiblichen und männlichen Form eines Wortes (Dozentin und Dozent). Sie wurde in der Vergangenheit häufig empfohlen und genutzt. **Allerdings beachtet die Beidnennung nur das binäre Geschlechterverhältnis.** Es

sollte deshalb beachtet werden, dass auch die Beidnennung, durch die ausschließliche Einbeziehung der weiblichen und männlichen Form **eine exkludierende Alternative ist und nicht uneingeschränkt empfohlen werden kann.**

EINE GUTE ALTERNATIVE: GESCHLECHTS-NEUTRALE FORMULIERUNGEN

Geschlechtsneutrale Formulierungen beziehen sich auf alle Geschlechter und haben zum Ziel, kein spezifisches Geschlecht sichtbar zu machen oder direkt anzusprechen. Bei allgemeinen Formulierungen, in denen alle Geschlechter angesprochen werden sollen, bietet sich daher eine geschlechtsneutrale Formulierung an.

Substantivierung (Partizip-Form)	die Teilnehmenden die Beschäftigten die Interessierten
Abstraktion	Vertretung Bewerbungen
Geschlechtsneutrale Nomen	Person Kind Mensch
Kollektivbezeichnungen	Team Publikum Kollegium Personal
Institutions-, Funktions- und Positionsbezeichnungen	Professur Lehrkraft Führungskraft Geschäftsleitung
Komposita oder Wortzusammensetzungen: Wortzusammensetzungen beginnen oft mit der männlichen Form eines Substantivs. Wenn es möglich ist empfehlen sich hier geschlechtsneutrale Substantive zu verwenden.	Teilnehmerliste → Anwesenheitsliste Benutzerfreundlich → benutzungsfreundlich Rednerpult → Redepult Expertenwissen → Fachwissen
Umschreibungen und Umformulierungen: wenn durch Komposita eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht oder schwer möglich ist, gibt es die Möglichkeit kreative Umformulierungen zu finden	Mitarbeiterliste → Liste der Mitarbeitenden Protokollant → Protokoll führt jeder → jede Person Teilnehmer erhalten ein Handout → Es wird ein Handout verteilt

GESPROCHENE SPRACHE

Auch in unserer gesprochenen Sprache sollte sich Geschlechterinklusion wiederfinden, um einen Raum zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen können. Dies gelingt, indem beim Sprechen geschlechtsneutrale Formulierungen, Umformulierungen oder auch der Glottisschlag genutzt werden. Der Glottisschlag ist eine kleine Sprechpause zwischen dem männlichen Wortstamm und der weiblichen Nachsilben -in oder -innen, ohne weitere Betonung, ähnlich wie bei Spiegelei oder Tagungsort.

Im Deutschen benutzen wir binäre Pronomen, nämlich „sie/ihr“ (für Frauen) und „er/ihm“ (für Männer).

Zum Beispiel:

Massimo Muster ist unser neuer Kollege. Er wird seine Expertise im Musterprojekt einbringen.

Das Verwenden von binären Pronomen und damit die Unterscheidung zwischen zwei Geschlechtern lässt wenig Spielraum für Menschen, die sich weder als männlich noch als weiblich identifizieren. Im Gespräch mit oder über non-binäre Menschen sollte daher auf die Nutzung von Pronomen verzichtet werden. Es kann bei der Vorstellung, im Seminarkontext oder in gemeinsamen Sitzungen auch danach gefragt werden, welche Pronomen genutzt werden bzw. sich gleich mit dem eigenen Pronomen vorgestellt werden.

Zum Weiterlesen:

Schreibtipps vom Projekt: [„genderleicht.de“](http://genderleicht.de) vom Journalistinnenbund

Das Portal macht.sprache unterstützt Nutzer*innen, die in deutscher und englischer Sprache arbeiten, sensibler zu übersetzen und bietet u.a. einen Text Checker an³⁶

BEISPIELE FÜR DIE NUTZUNG ALTERNATIVER PRONOMEN

Verzicht auf Pronomen

Massimo Muster ist unser neues Teammitglied und wird neue Expertise im Musterprojekt einbringen.

Mischform er*sie

*Massimo Muster ist unser*e neu*e Kolleg*in. Er*sie wird seine*ihre Expertise im Musterprojekt einbringen.*



5.1 KLEINES WÖRTERBUCH FÜR DEN ALLTAG IM HOCHSCHULKONTEXT

A

Absolvent – Person mit Studienabschluss, Absolvent*in
Adressat – adressierte Person
Akteure – Agierende, Beteiligte
Ansprechpartner – Ansprechperson, Kontakt, Auskunft gibt
Antragssteller – antragsstellende Person
Arbeitnehmer – Beschäftigte, Personal, Belegschaft, Arbeitskräfte
Autoren – verfasst von, geschrieben von

B

Bewerber – Bewerbung(en)
Bewerberquote – Anzahl der Bewerbenden, Anzahl der sich bewerbenden Personen
Beamter – beamtete Person, Person im Beamtenstatus
Berater – beratende Person, Beratung durch
Besuchergruppe – Besuchsgruppe, Gäste

D

Dekan – Leitung des Dekanats, Fakultätsleitung
Doktoranden – Promovierende
Dozenten – Dozierende

E

Erstsemester (pl.) – Studierende im ersten Semester
Expertentagung – Fachtagung

F

Fachmann – Fachkraft
fachmännisch – fachkundig, fachgemäß
Förderer – fördernde Person/Institution

G

Gast – Besuch
Gasthörerstatus – Gaststudierendenstatus
Geschäftsführer – Geschäftsführung
Gutachter – begutachtende Person

H

Herausgeber – herausgegeben von
Hersteller – hergestellt/produziert von

J

jeder, jedermann – alle, jede Person

K

Kandidaten – Kandidierende
keiner – niemand
Kommilitonen – Mitstudierende
Koordinatoren – Koordination, koordinierende Person
Kunde – Kundschaft

L

Laborant – Laborfachkraft
Leiter – Leitung
Lektoren – Lektorat

M

Mädchenname – Geburtsname
Mannschaft – Team, Gruppe
Mutter-Kind-Raum – Eltern-Kind-Raum
Moderator – moderierende Person, Moderation durch

N

Nutzer – anwendende Person, Nutzung durch
Nutzerordnung – Nutzungsordnung

O

Organisatoren – Organisationsteam, -gruppe, Organisation

P

Personalvertreter – Personalvertretung
Preisträger – ausgezeichnete Person
Projektleiter – Projektleitung; Person, die ein Projekt leitet
Protokollant – Protokoll schreibt

R

Rednerliste – Redeliste
Referent – referierende/vortragende Person

S

Standardnutzer – Angehörige der Universität
Stellvertreter – Stellvertretung
Studenten – Studierende
Studienanfänger – Studienanfänger*innen

T

Techniker – technisches Personal
Teilnehmerliste – Teilnehmendenliste, Teilnehmerliste, Anwesenheitsliste

U

User – di*er User, User*in

V

Verfasser – verfasst von
Vertreter – Vertretung, vertreten durch

W

Wähler – Wahlberechtigte

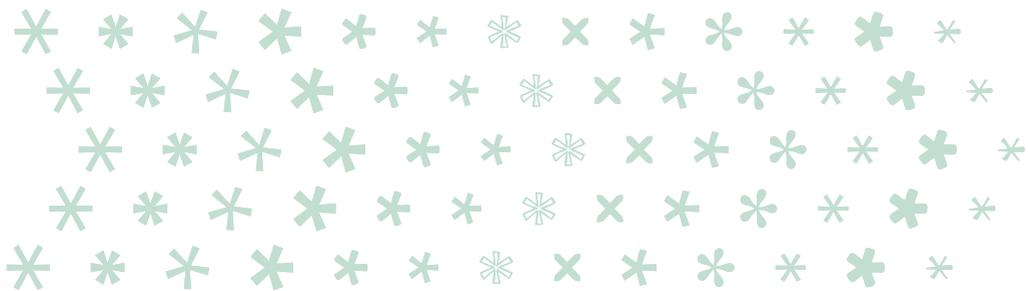
Z

Zuschauer – Person aus dem Publikum, Publikum

Quellen:

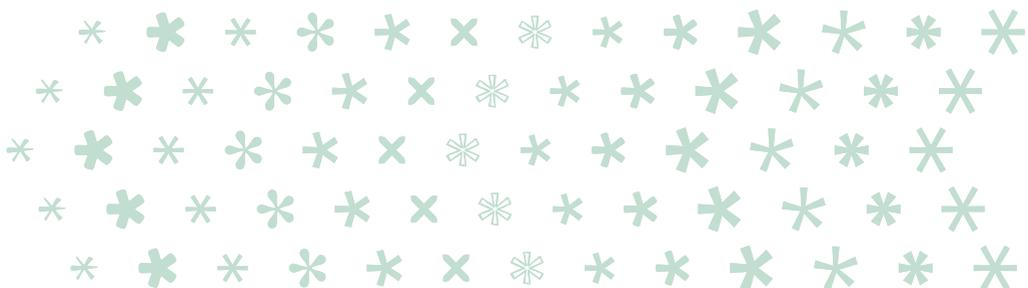
- Leitfaden der HU Berlin für geschlechtergerechte Sprache „[Sprache ist vielfältig](#)“³⁷,
- Glossar und Online-Wörterbuch: „[Geschickt gendern - das Genderwörterbuch](#)“ von Johanna Ursinger³⁸.

Es wurden einige Änderungen und Ergänzungen vorgenommen.



„Die Sprache, den Ort, an dem wir uns treffen, auszuweiten, sodass mehr Menschen dort Platz finden. Über die Wege dorthin sollten und müssen wir unbedingt streiten, nicht aber über das ob.“

Kübra Gümüşay, *Unlearn Patriarchy*³⁹



6. ANHANG

6.2 BERATUNG UND KONTAKT

Gibt es Fragen oder Beratungsbedarf zur Anwendung geschlechtergerechter Sprache? Kontaktieren Sie gerne das Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Uni-Potsdam

E-Mail: gba-team@uni-potsdam.de

Tel.: 0331 977-1330

6.3 QUELLEN UND LITERATUR

QUELLENVERZEICHNIS:

- 1 Kübra Gümüşay (2020): Sprache und Sein. Sprache und Sein. Berlin: Hanser Berlin.
- 2 Zeit online (2022): Erstmals studieren mehr Frauen als Männer an deutschen Hochschulen. In: zeit.de. <https://www.zeit.de/campus/2022-09/hochschulen-studentinnen-centrum-fuer-hochschulentwicklung-studie> [09.01.2024].
- 3 Scherb, Ute: 28. Februar: Johanna Kappes (1879–1933). Sie war die Erste: Beginn des „ordentlichen“ Frauenstudiums in Deutschland am 28. Februar 1900. In: frauen-und-geschichte.de. <https://frauen-und-geschichte.de/website.php?id=denktag/2102261341.html> [07.07.2023].
- 4 Sczesny, Sabine; Stahlberg, Dagmar (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau, 52 (3), S. 131-140.
- 5 Göth, Margret (2021): Studienübersicht. Definition und Auswirkungen von Misgendern. In: vlsp.de. S.6. <https://www.vlsp.de/sites/default/files/pdf/Studienübersicht-Misgendern-Göth%202021-03-21.pdf> [07.07.2023].
- 6 Regenbogenportal des BMSFSJ: Inter* – was? In: regenbogenportal.de. <https://www.regenbogenportal.de/infoartikel/inter-was> [07.07.2023].
- 7 Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Sprache & Kognition: Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete, Band: 19, Heft: 1/2, S. 3-13.
- 8 Braun, Friederike; Oelkers, Susanne; Rogalski, Karin; Bosak, Janine; Sczesny, Sabine (2007): Aus Gründen der Verständlichkeit. Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf

die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau, Band 58, S. 183-189.

9 Leitsätze zum Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16. In: bundesverfassungsgericht.de. https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html [07.07.2023].

10 Leitsätze zum Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16. In: bundesverfassungsgericht.de. https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2017/10/rs20171010_1bvr201916.html [07.07.2023].

11 Lembke, Ulrike (2021): Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen. In: rewi.hu-berlin.de. https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/oe/asj/gutachten-genderstar-amtssprache_ergebnisse_lembke2021.pdf [09.01.2024].

12 Lembke, Ulrike (2021): Geschlechtergerechte Amtssprache. Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse. In: rewi.hu-berlin.de, S. 2. https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/oe/asj/gutachten-genderstar-amtssprache_ergebnisse_lembke2021.pdf [07.07.2023].

13 Adamietz, Laura; Bager, Katharina (2016): Gutachten: Regelungs- und Reformbedarf für transgeschlechtliche Menschen. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität - Band 7. Berlin. In: bmfsfj.de. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gutachten-regelungs-und-reformbedarf-fuer-transgeschlechtliche-menschen-114070> [07.07.2023].

14 Lesben- und Schwulenverband Deutschland e. V.: Das Selbstbestimmungsgesetz: Antworten zur Abschaffung des Transsexuellengesetz (TSG). In: lsvd.de. <https://www.lsvd.de/de/ct/6417-Selbstbestimmungsgesetz> [07.07.2023].

15 Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.: Gendern. In: dbsv.de. <https://www.dbsv.org/gendern.html> [07.07.2023].

16 Bundesverband der Kommunikatoren e. V. (BdKom) (2020): Kompendium Gendersensible Sprache. Strategien zum fairen Formulieren. In: bdkom.de, S. 43. <https://www.bdkom.de/blog/artikel/bdkom-veroeffentlich-kompendium-zum-fairen-formulieren-und-stellt-eigene-sprachpraxis-um/> [09.09.2024].

17 TAZ (2019): Was ist geschlechter-gerechte Sprache? In: taz.de. <https://taz.de/Leichte-Sprache/!5634433/> [07.07.2023].

18 Johanna Usinger: Geschickt gendern – das Genderwörterbuch. <https://geschicktgendern.de/> [07.07.2023].

19 correctura: Genderwörterbuch der deutschen Sprache. In: genderator.app. <https://www.genderator.app/wb/> [07.07.2023].

20 Hornscheidt, Lann; Sammla, Ja'n (2021): Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Hiddensee: w_orten & meer GmbH, S. 49.

21 Hornscheidt, Lann; Sammla, Ja'n (2021): Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Hiddensee: w_orten & meer GmbH, S. 49.

22 Hornscheidt, Lann; Sammla, Ja'n (2021): Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Hiddensee: w_orten & meer GmbH, S. 49.

23 Oxford English Dictionary Blog (2015): New words notes December 2015. In: public.oed.com. https://www.oed.com/dictionary/mx_n?tab=meaning_and_use#1195486070 [07.07.2023].

24 Neue deutsche Medienmacher*innen e.V.: Bildberichterstattung. In: neuemedienmacher.de. <https://neuemedienmacher.de/bildberichterstattung> [07.07.2023].

25 Salzburger Watchgroup gegen sexistische Werbung: Die Kriterien. Was macht eine Werbung sexistisch? In: watchgroup-salzburg.at. <https://www.watchgroup-salzburg.at/die-kriterien/> [07.07.2023].

26 Vice: The Gender Spectrum Collection. In: vice.com. <https://genderspectrum.vice.com/> [07.07.2023].

27 Gesellschaftsbilder.de: Die Fotodatenbank mit neuen Perspektiven. In: gesellschaftsbilder.de. <https://gesellschaftsbilder.de/> [07.07.2023].

28 LeanIn.Org, Getty Images: Lean In Collection. In: gettyimages.de. <https://www.gettyimages.de/search/2/image?family=creative&phrase=leanincollection> [07.07.2023].

29 Universität Potsdam (2022): Richtlinie der Universität Potsdam zum Schutz vor Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking (Antidiskriminierungsrichtlinie). In: uni-potsdam.de. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Antidiskriminierungsrichtlinie_Universitaet_C3%A4t_Potsdam.pdf [08.08.2023].

30 Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (2022): Hochschul-Bildungs-Report 2020, Abschlussbericht: Hochschulbildung in der Transformation. In: hochschulbildungsreport.de. https://www.hochschulbildungsreport.de/sites/hsbr/files/hochschul-bildungs-report_abschlussbericht_2022.pdf [07.07.2023].

31 poco.lit: macht.sprache. In: machtsprache.de. <https://www.machtsprache.de/> [07.07.2023].

32 Neue deutschen Medienmacher*innen e.V.: NdM-Glossar. In: glossar.neuemedienmacher.de. <https://glossar.neuemedienmacher.de/> [07.07.2023].

33 AG Lehre; Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin (2016): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies. In: gender.hu-berlin.de. <https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies> [07.07.2023].

34 Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität Berlin: Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. In: genderdiversitylehre.fu-berlin.de. Siehe: genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html [aufgerufen am 07.07.2023].

35 poco.lit: macht.sprache. In: machtsprache.de. <https://www.machtsprache.de/> [07.07.2023].

36 Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V.: Gendern. In: dbsv.de. <https://www.dbsv.org/gendern.html> [07.07.2023].

37 Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität zu Berlin (2019): Sprache ist vielfältig – Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache. <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf> [07.07.2023].

38 Johanna Usinger: Geschickt gendern – das Genderwörterbuch. <https://geschicktgendern.de/> [07.07.2023].

39 Kübra Gümüşay (2022): unlearn sprache. In: Jaspers, Lisa; Ryland Naomi; Horch, Silvie (Hrsg.): Unlearn Patriarchy. Berlin: Ullstein Buchverlage GmbH, S. 17-35.

LITERATURVERZEICHNIS ZUM WEITERLESEN UNTER PUNKT:

1.1 Infobox zu Geschlechtsidentitäten

Bundeszentrale für politische Bildung: LSBTIQ-Lexikon. In: bpb.de. <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245426/lsbtiq-lexikon/> [07.07.2023].

Nichtbinär-Wiki: Das Nichtbinär-Wiki. In: nibi.space. <https://nibi.space/start> [07.07.2023].

Bundesverband Queere Bildung e. V. (2021/2022): wort-schatz zur Vielfalt von Geschlecht, Beziehung, Liebe und Sexualität. Für dich, mich und alle anderen. In: [vielfalt-mediathek.de. https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2022/08/Homo-Trans-und-Interfeindlichkeit_wort-schatz.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2022/08/Homo-Trans-und-Interfeindlichkeit_wort-schatz.pdf) [07.07.2023].

2.1 Empfehlung für die UP: Geschlechterumfassende Benennung

Yaghoobifarah, Hengameh (2018): Stars und Sternchen. Einfach an jedes gegenderte Wort ein * klatschen und alle sind mitgedacht? So einfach ist es leider nicht. In: [missy-magazine.de. http://missy-magazine.de/blog/2018/05/11/stars-und-sternchen/](http://missy-magazine.de/blog/2018/05/11/stars-und-sternchen/) [07.07.2023].

Frauen*beauftragte der ASH Berlin: Die Crux mit dem Sternchen – gendersensible Sichtbarkeit an der ASH Berlin. In: [ash-berlin.eu. https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Downloads/Die_Crux_mit_dem_Sternchen.pdf](https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Downloads/Die_Crux_mit_dem_Sternchen.pdf) [07.07.2023].

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V.: Othering. In: [vielfalt-mediathek.de. https://www.vielfalt-mediathek.de/othering](https://www.vielfalt-mediathek.de/othering) [18.12.2023].

2.2 Barrierearm UND Geschlechtergerecht

Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2022): Doppelpunkt oder Sternchen? Zur Frage der Barrierearmut einer gendersensiblen Sprache. In: [bukof.de. https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-07-bukof-Stellungnahme-Doppelpunkt-oder-Sternchen-1.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-07-bukof-Stellungnahme-Doppelpunkt-oder-Sternchen-1.pdf) [07.07.2023].

Steinfeldt-Mehrtens, Eddi (2021): Hä, was heißt denn: Genderdoppelpunkt? In: [missy-magazine.de. https://missy-magazine.de/blog/2021/03/08/hae-was-heisst-denn-genderdoppelpunkt/](https://missy-magazine.de/blog/2021/03/08/hae-was-heisst-denn-genderdoppelpunkt/) [07.07.2023].

Kunert, Heiko (2020): Diskriminiert das Gender-Sternchen blinde Menschen? In: [heikos.blog. https://heikos.blog/2020/11/08/diskriminiert-das-gender-sternchen-blinde-menschen/](https://heikos.blog/2020/11/08/diskriminiert-das-gender-sternchen-blinde-menschen/) [07.07.2023].

3.1 Pronomen, Selbstbezeichnungen und selbstgewählter Name

Lind, Miriam; Rahmlow, Axel (2022): Pronomen in der deutschen Sprache. Der Vielfalt auch sprachlich gerecht werden. In: [deutschlandfunkkultur.de. https://www.deutschlandfunkkultur.de/pronomen-they-them-welche-anrede-fuer-nichtbinaere-personen-100.html](https://www.deutschlandfunkkultur.de/pronomen-they-them-welche-anrede-fuer-nichtbinaere-personen-100.html) [07.07.2023].

Füty, Tamás Jules; Höhne, Marek Sancho; Llaveria Caselles, Eric (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. In: [antidiskriminierungsstelle.de, S. 93. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7) [07.07.2023].

Nichtbinär-Wiki: Pronomen. In: nibi.space. <https://nibi.space/pronomen> [07.07.2023].

3.2 E-Mail-Signaturen, Zoom und Ansprache-Formulierungen

fairlanguage: Nicht-binäre Anrede online richtig erheben – das solltest du jetzt tun. In: [fairlanguage.com. https://www.fairlanguage.com/wissen/nicht-binaere-anrede-online-richtig-erheben-urteil](https://www.fairlanguage.com/wissen/nicht-binaere-anrede-online-richtig-erheben-urteil) [07.07.2023].

3.6 Sprachbilder und Bildsprache

Journalistinnenbund e.V.: genderleicht.de. In: [genderleicht.de. https://www.genderleicht.de/](https://www.genderleicht.de/) [07.07.2023].

Pinkstinks Germany e.V.: Pinkstinks – Werbung ohne Diskriminierung. In: [pinkstinks.de. https://pinkstinks.de/werbung-ohne-diskriminierung/](https://pinkstinks.de/werbung-ohne-diskriminierung/) [07.07.2023]

Neue deutsche Medienmacher*innen e.V.: Mediendiversität. In: [mediendiversitaet.de. https://mediendiversitaet.de/](https://mediendiversitaet.de/) [07.07.2023].

3.7 Beschilderung und All-Gender-Toiletten

Füty, Tamás Jules; Höhne, Marek Sancho; Llaveria Caselles, Eric (2020): Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber_innen. In: [antidiskriminierungsstelle.de. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7) [07.07.2023].

TransInterQueer e.V.: Diskriminierungsfreie Toilettennutzung für alle. In: [transinterqueer.org. https://www.transinterqueer.org/diskriminierungsfreie-toilettennutzung-fuer-alle/](https://www.transinterqueer.org/diskriminierungsfreie-toilettennutzung-fuer-alle/) [08.08.2023].

4.1 Ableismus

Leidmedien.de (2019): Leidfaden. In: [leidmedien.de. https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2019/12/Leidfaden2019.pdf](https://leidmedien.de/wp-content/uploads/2019/12/Leidfaden2019.pdf) [07.07.2023].

ISL e.V. (2016): Ableismus erkennen und begegnen – Strategien zur Stärkung von Selbstheilungspotenzialen. In: [isl-ev.de. https://www.isl-ev.de/attachments/article/1687/ISL-Able-Ismus_Brosch%C3%BCre.pdf](https://www.isl-ev.de/attachments/article/1687/ISL-Able-Ismus_Brosch%C3%BCre.pdf) [07.07.2023].

Katharina Payk (2019): Hä, was heißt denn be_hindert? In: [missy-magazine.de. https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be_hindert/](https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be_hindert/) [07.07.2023].

4.2 Klassismus

Heinrich-Böll-Stiftung e.V. (2014): Plakat „Klassismus ist...“. In: heimatkunde.boell.de. https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/plakat_klassismus.pdf [07.07.2023].

Schulze, Anna (2021): Sag mal! Wie jemand spricht, verrät viel über seine Herkunft. Und wie die Menschen darauf reagieren, viel über ihre Vorurteile und das Klassenbewusstsein im Alltag. In: fluter.de. https://www.fluter.de/sites/default/files/fluter_no.81_klasse_s.16.pdf [07.07.2023].

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (2021): „Diskussionpapier 2. Vom Arbeiterkind zum Doktor. Der Hürdenlauf auf dem Bildungsweg der Erststudierenden.“ In: stifterverband.org. https://www.stifterverband.org/medien/vom_arbeiterkind_zum_doktor [09.01.2024].

4.3 Rassismus

Arndt, Susan & Hornscheidt, Antje (2018): Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag.

Arndt, Susan & Ofuatey-Alazard (2019): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag.

AntiDiskriminierungsbüros Köln; Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (2022): Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch, 2. Auflage. In: oegg.de. https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2022/05/Glossar_2Auflage_fin.pdf [07.07.2023].

Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (2015): Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora. In: elina-marmer.com. https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf [07.07.2023].

Magsaam, Alexa; Varol, Çağan; Rathjen, Fenja; Tsiános, Vassilis (2021): Rassismuskritisches Wörterbuch. In: fh-kiel.de. https://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/gleichstellung/diversity_am/rassismuskritischeswo_rterbuchdigital_032022.pdf [29.08.2023].

5. Wenn's schnell gehen soll

Journalistinnenbund e.V.: genderleicht.de. In: genderleicht.de. <https://www.genderleicht.de/schreibtipps/> [07.07.2023].

poco.lit: macht.sprache. In: machtsprache.de. <https://www.machtsprache.de/> [07.07.2023].

Zitate

Kübra Gümüşay (2020): Sprache und Sein. Berlin: Hanser Berlin.

Kübra Gümüşay (2022): unlearn sprache. In: Jaspers, Lisa; Ryland Naomi; Horch, Silvie (Hrsg.): Unlearn Patriarchy. Berlin: Ullstein Buchverlage GmbH, S. 17-35.



