



Koordinationsbüro für
Frauenförderung und Gleichstellung
Technische Universität Berlin

**Zweite
aktualisierte
Auflage**



Geschlechtersensible Sprache – Ein Leitfaden

Kontakt und Impressum

Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung
der Technischen Universität Berlin

Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 314-21438

E-Mail: zenfrau@zfa.tu-berlin.de
Website: www.tu-berlin.de/zenfrau/
Facebook: www.facebook.com/frauenbeauftragte

Erster Entwurf: Silvia Arlt und Nicola Schalkowski
Text und Redaktion: Antje Bahnik, Anna Schreiner und Magdalena Müssig
Illustrationen: Arinda Crăciun, www.arindacraciun.com
Gestaltung: Baroneska, www.baroneska.de
Druck: P&P Printmanagement
Erstauflage: 2018, 2. aktualisierte Auflage: 2020

Inhalt

04 Vorwort von Prof.*in Dr.*in Sabine Hark

06 Was ist geschlechtersensible Sprache?

08 Vorbehalte und Gegenargumente

09 Varianten geschlechtersensibler Sprache

Empfehlung für die TU Berlin:

Geschlechterumfassende Benennung

Gute Alternative – insbesondere für kürzere Texte:

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Häufig genutzt, aber veraltet:

von Binnen-I bis Schrägstrich

Gesprochene Sprache

Englisch

14 Bilder

20 Weitere Tipps für den Hochschulalltag

Anrede

Titel

E-Mail-Signatur

Stellenanzeigen

24 Glossar

26 Links und Literatur

27 Beratung

Sächliche und andere Geschlechter oder: eine Frage der Gerechtigkeit

*Ein Vorwort von Prof.*in Dr.*in Sabine Hark*

Ich bin in einem Dialekt aufgewachsen, in dem auf weibliche Personen mit dem sächlichen Geschlecht, also im Neutrum referiert wird (»das Sybille«). Das war damals in gewisser Weise auch korrekt. Denn rechtlich gesehen waren Frauen laut dem Bürgerlichen Gesetzbuch fast bis in unsere Gegenwart Eigentum des Mannes.

Bis 1977 durfte eine verheiratete Frau nur mit Zustimmung ihres Ehemannes erwerbstätig werden, erst ab 1962 ein eigenes Bankkonto besitzen und erst 1969 erlangten Frauen Geschäftsfähigkeit. Das Recht hat sich mittlerweile verändert, in der Sprache der Gegend, in der ich aufgewachsen bin, sind Frauen jedoch noch immer sächlicher Natur.

Schon diese wenigen Beispiele zeigen, dass eins der zentralen Argumente gegen geschlechtergerechte Sprache, dass nämlich Genus nichts mit Sexus zu tun hat, also das grammatische Geschlecht nichts mit dem sozialen Geschlecht, nicht haltbar ist. Soziale, ökonomische, rechtliche Wirklichkeit findet einen Niederschlag in der Sprache und diese wiederum hat einen Einfluss auf unsere Wirklichkeit.

Der Nachweis, dass Genus direkte Auswirkungen auf die Vorstellung von Sexus hat, und zwar konkret auf die Wahrnehmung, ist in der Linguistik ohnehin längst erbracht. Das kann jede und jeder sehr leicht selbst überprüfen. Denken Sie an beliebige Personenbezeichnungen wie Terrorist, Spion, Professor, Physiker, Erzieher, Florist oder Kosmetiker und überlegen kurz, an wen Sie dabei denken. Sie werden merken, dass alle diese Bezeichnungen ein sogenanntes soziales Geschlecht aufweisen, das unterschiedlich

stark ausgeprägt sein kann und sich aus dem realen Geschlechteranteil sowie aus Stereotypen, die der jeweiligen Personengruppe zugeschrieben werden, ableitet. Der Professor wird für viele von uns auch der Professor sein, während wir beim Kosmetiker sicher eher geneigt sind, uns eine Kosmetikerin vorzustellen. Die Geschlechterordnung lebt tief in der Sprache.

Nun legt Sprache die Wahrnehmung von Menschen nicht eindeutig fest, aber sie lenkt und kodiert soziale Verhältnisse, sie kann eine bestimmte Weltwahrnehmung verstärken, eine andere abschwächen. Wird etwa von einem Beruf sowohl in der männlichen als auch in der weiblichen Form (Ingenieurinnen und Ingenieure) gesprochen, schätzen Kinder typisch männliche Berufe als für sich erreichbarer ein und trauen sich eher zu, diese zu ergreifen. Umgekehrt führt die Verwendung des generischen Maskulinums in Stellenanzeigen zu einem geringeren Anteil weiblicher Bewerbungen.

Vor diesem Hintergrund ist es also nicht nur ein Gebot der Höflichkeit, mit und über Menschen in der öffentlichen Kommunikation so zu sprechen, dass alle Geschlechter explizit benannt sind. Es ist darüber hinaus eine demokratische Tugend, die Entfaltung von Chancengleichheit nicht schon durch die Ablehnung geeigneter – und vorhandener – sprachlicher Mittel zu behindern. Der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache ist eine einfache, direkte und wirkungsvolle Möglichkeit, an der Gleichstellung aller Geschlechter mitzuwirken. Was spricht dagegen, die Möglichkeiten der Sprache zu nutzen, um sichtbar zu machen, dass ein Pilot auch eine Pilotin sein kann, dass der Streik der Erzieher in der Regel ein Streik von Erzieherinnen ist? Dieser Leitfaden bietet Anregungen, Tipps und Empfehlungen, wie das aussehen kann. Lassen Sie sich anregen.

Was ist geschlechter-sensible Sprache?

Sprache ist unser wichtigstes Mittel, uns auszudrücken und mitzuteilen. In ihr spiegelt sich unsere Wahrnehmung der Welt wider – gleichzeitig beeinflusst sie die Art und Weise, wie wir denken und die Welt wahrnehmen.

Die ausschließliche Verwendung männlicher Sprachformen ist noch immer sehr geläufig. Das so genannte »Generische Maskulinum« soll auch Frauen und Personen anderen Geschlechts »mitmeinen«.

In sozialpsychologischen Studien konnte nachgewiesen werden, dass wir bei der ausschließlichen Verwendung der männlichen Sprachform Frauen nicht mitdenken, sondern gedanklich ausschließen.¹

Geschlechtersensible Sprache versucht, alle Personen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität gleichermaßen anzusprechen und zu repräsentieren. Die Verwendung geschlechtersensibler Sprache kann geschlechterstereotypen Bildern sowie Diskriminierungen und Benachteiligungen entgegenwirken und dabei helfen, Geschlechternormen und Rollendenken zu überwinden.

Wenn nicht mehr von Chefs und von Putzfrauen die Rede ist, sondern von Führungs- und Putzkräften, verändert sich auch unser Bild davon, wer in unserer Gesellschaft welche Rolle übernehmen kann. Geschlechtersensible Sprache kann alle Geschlechter umfassen, geschlechtsneutral sein oder Geschlechter eindeutig benennen. In diesem Leitfaden finden Sie konkrete Beispiele für die Gestaltung von Texten und Bildern.

¹ vgl. 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.

Um sich die Wirkung der Sprache bewusst zu machen, können Sie einen Text gänzlich in der weiblichen Form formulieren und dann für sich reflektieren, ob sich hier auch Männer angesprochen fühlen würden. Z. B. »Wir laden alle Studentinnen ein...«

In den Frauenförderrichtlinien der TU Berlin heißt es:

»Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise, Studienordnungen, Prüfungsordnungen etc. der TUB werden so formuliert, daß Bezeichnungen so gewählt werden, daß die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet bzw. geschlechtsneutral sind.«

Übrigens:

Wir im Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung verstehen Geschlecht nicht als zwei lebenslang feststehende und einander ausschließende Kategorien: Frau versus Mann. Geschlechtsidentitäten sind weitaus vielfältiger! Ein sowohl als auch, ein dazwischen oder ein weder noch ist möglich, ebenso wie ein Wandel im Laufe des Lebens. Nicht alle Menschen verstehen sich ausschließlich und immer als Frau oder als Mann, sondern beispielsweise als trans, inter, genderqueer oder nicht-binär (vgl. Glossar).

Das macht Frauenförderung selbstverständlich nicht überflüssig. Deutlich wird aber, dass wir uns gegenwärtig in einem Spannungsfeld zwischen der fortdauernden Notwendigkeit von Frauenförderung und der Skepsis gegenüber normierender Zweigeschlechtlichkeit bewegen.

Vorbehalte und Gegenargumente

»Das wird zu kompliziert und ist unverständlich!«

Eine geschlechtersensible Sprache ermöglicht es, Geschlechter eindeutig zu benennen und beugt damit eher Missverständnissen vor, als sie zu verursachen.

So lässt sich zum Beispiel vermeiden, dass Studentinnen sich nicht zu einer Veranstaltung eingeladen fühlen, wenn diese sich an »alle Studenten« richtet.

Dass die Verständlichkeit eines Textes nicht leidet, wenn dieser in geschlechtersensibler Sprache verfasst wurde, ist auch durch verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen belegt.²

»Aber man kann die Sprache doch nicht einfach so verändern!«

Sprache ist flexibel und verändert sich immer. Dadurch passt sie sich veränderten Bedürfnissen an. Wörter wie »googeln« und »simsen« sind beispielsweise erst durch Erfindungen wie Suchmaschinen im Internet und Handys in Gebrauch gekommen und stehen inzwischen sogar im Duden.

Gleichzeitig gibt es in unserer Sprache Worte, die heute kaum noch Verwendung finden, weil die Welt sich verändert hat und die Begriffe nicht mehr zu unserer Lebensrealität und dem Zeitgeist passen, zum Beispiel »Muhme«, »Oheim« oder »Kaltmamsell«.

² vgl. Braun, Friederike et al. (2007): »Aus Gründen der Verständlichkeit...«: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: *Psychologische Rundschau*, 58 (3), S. 183-189.

Varianten geschlechtersensibler Sprache

Empfehlung für die TU Berlin: Geschlechterumfassende Benennung

Geschlechterumfassende Benennungen beziehen alle Geschlechtsidentitäten mit ein. Auch Personen, die sich nicht als weiblich oder männlich einordnen, werden sprachlich abgebildet. Dazu wird ein Sternchen* oder ein Unterstrich_ (Gender Gap) hinter den Wortstamm platziert. Beide fungieren als symbolischer Platzhalter für Geschlechtsidentitäten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit.

Das Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung empfiehlt das Gender-Sternchen*.

Lieber nicht	Gender Gap_	Empfehlung: Gender-Sternchen*
<i>Absolventen</i>	<i>Absolvent_innen</i>	<i>Absolvent*innen</i>
<i>der Dekan</i>	<i>die_der Dekan_in</i>	<i>die*der Dekan*in</i>

Welche Form Verwendung findet, ist auch immer eine Frage der persönlichen Vorliebe. Manchen gefällt der Gender Gap_ besser, weil er klar und akkurat daher kommt. Das Gender-Sternchen* dagegen erscheint zunächst verspielter.

Das Gender-Sternchen* setzt sich jedoch momentan immer mehr durch und ist auch deswegen so beliebt, weil es in modernen Kommunikationsmedien traditionell als Platzhalter für ein oder mehrere Zeichen Verwendung findet (Trunkierung).

Gute Alternative – insbesondere für kürzere Texte: Geschlechtsneutrale Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen bieten eine elegante Möglichkeit, Diskriminierungen zu vermeiden, da kein Geschlecht benannt und damit alle Menschen angesprochen werden.

Sie eignen sich besonders für kurze Texte und sorgen für einen guten Lesefluss.

Es gibt dabei verschiedene Möglichkeiten einer geschlechtsneutralen Sprache:

Lieber nicht	Lieber so
<i>Mitarbeiter, etc.</i>	Substantivierungen <i>Mitarbeitende, Anwesende, Interessierte, Beschäftigte, Lehrende</i>
<i>Abteilungsleiter, etc.</i>	Vermeiden von Personenbezeichnungen <i>Abteilungsleitung, Fachkraft, Administration, Vertretung</i>
<i>Herausgeber Vertreter Name des Antrags- stellers</i>	Umformulierungen <i>herausgegeben von vertreten durch Ihr Name</i>
<i>sein oder ihr Antrag</i>	Vermeiden von Possessivpronomen <i>der Antrag</i>

Häufig genutzt, aber veraltet: von Binnen-I bis Schrägstrich

Lieber nicht	Lieber so
Zweigeschlechtliche Benennung <i>Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i>	Geschlechter- umfassende Benennung <i>Mitarbeiter*innen</i>
Binnen I <i>Liebe MitarbeiterInnen</i>	
Klammer <i>Mitarbeiter(innen)</i>	
Schrägstrich <i>Mitarbeiter/innen</i>	

Auch geschlechtersensible Sprache unterliegt einem Wandel. Die zweigeschlechtliche Benennung galt lange als die bevorzugte Variante und findet auch heute noch häufig Verwendung, insbesondere in der gesprochenen Sprache («Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter...»). Im Laufe der Zeit entwickelten sich verschiedene Kurzformen für die geschriebene Sprache.

Mit allen Formen wird versucht, Frauen sichtbar zu machen. Kritisiert wird an ihnen jedoch zum einen, dass Personen ausgeschlossen werden, die sich nicht in der binären Geschlechterordnung positionieren können oder wollen und zum anderen, dass durch die graphische Darstellung z. B. der Klammer oder des Schrägstrichs die weibliche Form als nicht gleichwertig interpretiert werden kann.

Wichtig ist außerdem, z. B. in Forschung und Lehre Wissenschaftlerinnen ebenso häufig zu zitieren wie Wissenschaftler, damit Themenkomplexe nicht ausschließlich Männern zugeschrieben werden.

Ein sensibilisierter Blick in die eigenen Vorlesungsfolien oder Literaturverzeichnisse kann überraschen – ist das Geschlechterverhältnis hier ausgeglichen? Und wenn nein, woran liegt es? Ausgeschriebene Vornamen in Zitaten und Belegen sorgen für mehr Transparenz.

Gesprochene Sprache

Auch beim Sprechen sollte die geschlechtliche Vielfalt zum Ausdruck gebracht werden.

In geschlechterumfassenden Formulierungen können der Gender Gap_ und das Gender-Sternchen* sprachlich durch eine kurze Pause an der Stelle des Unterstrichs oder Sternchens hörbar gemacht werden (»Wie Expert**Pause** innen sagen...«). Diese Pause wird auch »glottaler Stopp« genannt und findet sich in gängigen Begriffen wie »Theater«, »erinnern« oder »Verein«.

Auch geschlechtsneutrale Formulierungen sind möglich und finden immer größeren Anklang. (»Alle Mitarbeitenden...«)

Die zweigeschlechtliche Benennung (»Liebe Kolleginnen und Kollegen...«) ist gegenüber der vermeintlich umfassenden männlichen Form zwar eindeutig zu bevorzugen, bildet aber nur zwei Geschlechter und keine Geschlechtervielfalt ab.

Englisch

Auch im Englischen können geschlechtersensible Formulierungen gewählt werden:

Lieber nicht	Lieber so
<i>Every student must bring his computer.</i>	<i>Every student must bring his*her computer / hir computer / their computer / a computer.</i> (»hir« ist eine Kombination aus his und her)
<i>Chairman, Businessman</i>	<i>Chairperson, Business Manager</i>

Die Anrede Miss oder Mrs. für Frauen je nach Heiratsstatus ist nicht mehr zeitgemäß. Stattdessen sollte Ms. verwendet werden.

Generell gilt: stereotype Sprachbilder wie »das starke Geschlecht«, »seinen Mann stehen« oder »sich wie ein Mädchen benehmen« sollten vermieden werden.

Dasselbe gilt für rassistische, antisemitische, islamfeindliche, ableistische, homo-, trans- und interfeindliche sowie anders diskriminierende Sprache.

Bilder



Bei der Auswahl von Bildern sollte darauf geachtet werden, dass Männer nicht häufiger abgebildet sind als andere Personen.

Frauen sollten nicht in den Hintergrund gerückt und nicht kleiner abgebildet werden als Männer.

Eine gleichwertige Darstellung der Personen ist wichtig. Es sollen keine Hierarchien erzeugt werden, wobei auf den Bildausschnitt sowie die Positionierung zu achten ist.

Außerdem sollte auf eine ähnliche Mimik geachtet werden, das heißt Frauen dürfen auch mal ernst wirken und Männer auch mal freundlich oder emotional.





Auf stereotype Darstellungen sollte verzichtet werden.

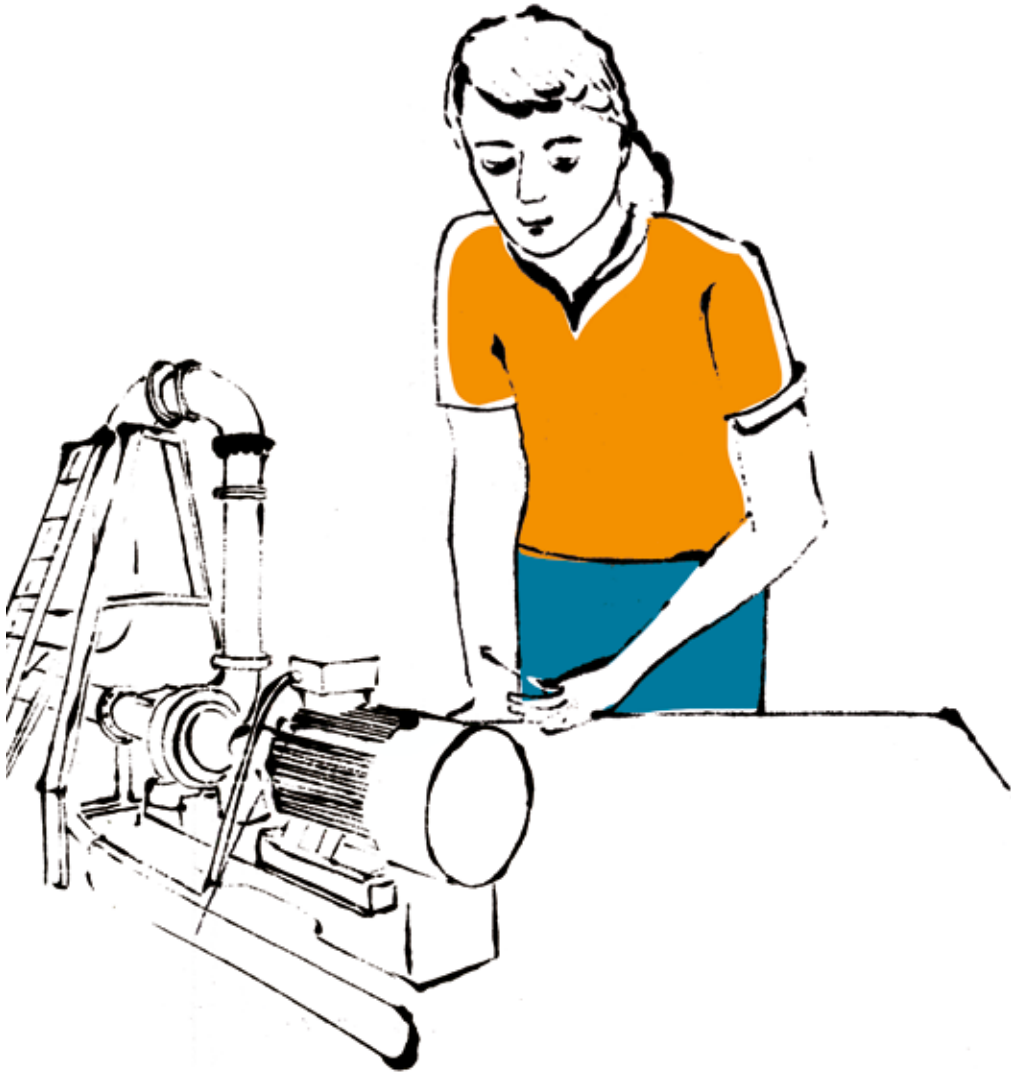
Es sollten nicht nur Männer in aktiv erklärenden Positionen und Frauen nicht nur als passiv Zuhörende oder mit Kind abgebildet werden.



Beim Betrachten von Bildern sortieren wir die abgebildeten Personen in der Regel automatisch in eine der beiden Kategorien Mann oder Frau.

Dazu ziehen wir vermeintlich eindeutige Merkmale wie Körperbau oder Frisur zurate. Um diese meist unbewussten Prozesse zu irritieren und zum Nachdenken anzuregen, können Abbildungen von Personen hilfreich sein, die sich dieser augenscheinlichen Zuordnung entziehen.

Es sollten keine sexualisierten Darstellungen verwendet werden. Zudem ist bei der Bildauswahl darauf zu achten, dass keine rassistischen oder anderen Klischees und Stereotype reproduziert werden.



Weitere Tipps für den Hochschulalltag

Anrede

Auch zur Begrüßung im Schriftverkehr werden geschlechterumfassende oder -neutrale Formulierungen immer geläufiger. Zur Ansprache einzelner Personen wird dann auf die Anrede »Frau« oder »Herr« verzichtet und stattdessen der Vor- und Nachname verwendet. Anstatt »Sehr geehrte Frau Lopez« heißt es dann »Sehr geehrt* Laura Lopez« oder »Guten Tag Laura Lopez«.

Eine sowohl förmliche als auch geschlechtsneutrale Anrede mehrerer Personen ist »Sehr Geehrte« anstatt »Sehr geehrte Damen und Herren«.

Titel

Bei Titelabkürzungen wie Prof. und Dr. denken viele eher an Männer, auch wenn eigentlich alle Geschlechter gemeint sind. Um Frauen explizit sichtbar zu machen, verwenden einige daher die hochgestellte Endung »in« hinter der Abkürzung: Prof.ⁱⁿ, Dr.ⁱⁿ, oder auch Mg^a (für Magistra), Dipl.Ing.ⁱⁿ (für Diplomingenieurin) und Dipl.Psych.ⁱⁿ (für Diplompsychologin) etc.

Auch Varianten mit Gender-Sternchen* werden immer geläufiger (Dr.*ⁱⁿ, Prof.*ⁱⁿ) und drücken zudem eine Kritik an normierender Zweigeschlechtlichkeit aus.

E-Mail-Signatur

Da wir nicht immer anhand des Vornamens auf das Geschlecht einer Person schließen können, ist es sinnvoll, in der eigenen E-Mail-Signatur die bevorzugten Pronomen zu benennen. Insbesondere in internationalen Kontexten können Vornamen den Beteiligten unterschiedlich geläufig sein. Zur Erleichterung der internationalen Zusammenarbeit bietet es sich in der Praxis an, das bevorzugte Pronomen und damit einen Hinweis auf die eigene Geschlechtsidentität in der E-Mail-Signatur anzuführen.

Auch Personen, die sich jenseits der Zweigeschlechtlichkeit verorten, bietet die E-Mail-Signatur eine Möglichkeit, andere über ihr Wunschpronomen in Kenntnis zu setzen. (Neben »sie« und »er« finden gegenwärtig beispielsweise die geschlechtsneutralen Neopronomen³ »m«, »xe«, »sier«, »hen«, »nin« oder »they« Verwendung.) Der Wunsch, dass anstatt eines Pronomens der Name einer Person wiederholt wird, ist eine weitere Möglichkeit und kann in der Signatur formuliert werden.

³ Neopronomen sind für die deutsche Sprache „neue“ Pronomen, die teilweise aus anderen Sprachen übernommen oder durch sie inspiriert sind, um nicht-binäre Alternativen zu „sie“ und „er“ zu schaffen.

Beispiel:

Antje Bahnik
Zentrale Frauenbeauftragte

Pronomen: sie/ihr

Technische Universität Berlin
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin

Stellenanzeigen

Arbeitssoziologische Untersuchungen haben gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit für die Besetzung einer Stelle mit einer Frau höher ist, wenn geschlechtersensible Sprache in den Ausschreibungstexten verwendet wird.⁴ Insbesondere für Universitäten, an denen im wissenschaftlichen Bereich vorrangig Männer beschäftigt sind, ist es wichtig, in Stellenanzeigen Personen jeden Geschlechts anzusprechen. Dies gilt für die Stellenbezeichnung, den Ausschreibungstext und die Hinweise zur Bewerbung.

Stellenbezeichnung

In der Stellenbezeichnung sollten geschlechterumfassende Formulierungen gewählt werden. Dies ist mithilfe des Gender-Sternchens* möglich.

Zusätzlich kann die Angabe (m/w/d/k. A.) für männlich/weiblich/divers/keine Angabe gemacht werden (vgl. Glossar). Dies sollte jedoch nicht in Kombination mit dem generischen Maskulinum, sondern mit der geschlechterumfassenden Benennung geschehen. Wichtiger als die Ergänzung (m/w/d/k. A.) sind aber einladende Formulierungen in den Ausschreibungstexten und die Hinweise zur Bewerbung.

Lieber nicht	Lieber so
<i>Beschäftigter</i> <i>Beschäftigter (m/w/d/k. A.)</i>	<i>Beschäftigte*r</i> <i>Beschäftigte*r (m/w/d/k. A.)</i>
<i>wiss. Mitarbeiter</i> <i>wiss. Mitarbeiter (m/w/d/k. A.)</i>	<i>wiss. Mitarbeiter*in</i> <i>wiss. Mitarbeiter*in (m/w/d/k. A.)</i>

⁴ vgl. Horvath, Lisa K./Sczesny, Sabine (2016): Reducing the lack of fit for women with leadership? Effects of the wording of job advertisements. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25 (2), S. 316-328.

Ausschreibungstext

Im Ausschreibungstext sind Formulierungen zu wählen, die keine geschlechterstereotypen Vorstellungen aktivieren. Beispielsweise ist bei einer Stelle im Bereich IT ebenso deutlich auf den Servicecharakter hinzuweisen wie auf die geforderten IT-Kenntnisse.

Hinweise zur Bewerbung

Um explizit auch Personen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit und Personen mit Rassismuserfahrung anzusprechen, empfehlen wir den folgend fett gedruckten Satz als Ergänzung zu den verpflichtenden Hinweisen zur Bewerbung:

»Die Technische Universität Berlin schätzt die Vielfalt ihrer Mitglieder und verfolgt die Ziele der Chancengleichheit. Sie strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und fordert deshalb qualifizierte Frauen auf, sich zu bewerben. **Bewerbungen von qualifizierten inter, trans und nicht-binären Personen sind ebenso erwünscht wie von Personen mit Migrationsgeschichte und/oder Rassismuserfahrung.** Personen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Bewerbungen aus dem Ausland sind willkommen.«

Glossar

Ableismus oder **Ableism** (von Englisch »able« = »fähig«) meint eine Diskriminierungspraxis gegenüber Personen, denen körperliche oder geistige »Behinderungen« oder Einschränkungen zugeschrieben werden.

Cis ist der Gegenbegriff zu trans. Als cis oder **cisgeschlechtlich** werden Personen bezeichnet, die sich dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugeschrieben wurde.

Als **dyadisch** werden Menschen bezeichnet, die nicht inter sind, deren Körper also den medizinischen Normen von männlichen oder weiblichen Körpern entsprechen.

Homofeindlichkeit ist eine Form der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Gemeint ist ein Unbehagen, die Abneigung oder verachtende Haltung gegenüber schwulen und lesbischen Personen. Auch andere Personen ohne heterosexuelle Lebensweisen, wie beispielsweise bisexuelle Personen, erleben entsprechende Diskriminierung.

Geschlechtseintrag divers: Im Oktober 2017 erklärte das Bundesverfassungsgericht die damals gültige Regelung zum Geschlechtseintrag im Personenstandsrecht für verfassungswidrig: Entweder darf kein Geschlechtseintrag vorgeschrieben werden oder es muss neben weiblich und männlich eine weitere positive Option geschaffen werden. Im Dezember 2018 wurde ein Gesetzesentwurf des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat beschlossen, der am Geschlechtseintrag festhält und die dritte positive Option divers vorsieht. Für den Geschlechtseintrag divers muss ein ärztliches Attest über eine »Variante der Geschlechtsentwicklung« vorgelegt werden. Inter- und Trans-Verbände kritisieren u. a., dass die Attestpflicht ein Eingriff in die Selbstbestimmung ist und Personen ausschließt, die kein Attest vorlegen können oder wollen.

Keine Angabe (k. A.) beim Geschlechtseintrag im Personenstandsregister: Seit 2013 sieht das Personenstandsgesetz die Möglichkeit der

Freilassung des Geschlechtseintrags vor. Auch eine nachträgliche Streichung des Eintrags ist möglich. Die Voraussetzungen für die Streichung sind dieselben wie für den Geschlechtseintrag divers.

Als **inter** oder **intergeschlechtlich** werden Personen bezeichnet, deren Körper nicht den medizinischen bzw. gesellschaftlichen Normen eines weiblichen oder männlichen Körpers entsprechen. Intergeschlechtlichkeit kann eine pathologisierende Diagnose sein. Inter kann auch eine Geschlechtsidentität sein, genauso können inter Personen aber eine weibliche, männliche oder trans Geschlechtsidentität haben.

Interfeindlichkeit bezeichnet die Feindlichkeit gegenüber intergeschlechtlichen Personen. Interfeindlichkeit kann so weit gehen, dass die Körper von intergeschlechtlichen Personen (insbesondere von Kindern) ohne informierte Zustimmung und ohne medizinische Notwendigkeit operativ den Geschlechternormen angepasst werden. Diese Praxis ist häufig eine gewaltvolle und schmerzhaft Erfahrung mit lebenslangen Folgen und wird von Menschenrechtsorganisationen scharf kritisiert.

Als **nicht-binär** (bzw. Enby als englischsprachige Aussprache der Abkürzung NB für non binary) oder **genderqueer** bezeichnen sich Personen, die ihre Geschlechtsidentität nicht den Kategorien Frau oder Mann zuordnen, sondern die sich jenseits, dazwischen oder in beiden Kategorien verorten.

Als **trans** (oder **transgeschlechtlich**, **transgender** und **transident**) bezeichnen sich Personen, die sich nicht, nicht nur oder nicht ausschließlich dem Geschlecht zugehörig fühlen, das ihnen bei der Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugeschrieben wurde. Manche trans Personen fühlen sich »dem anderen« bzw. einem anderen Geschlecht zugehörig, manche fühlen sich gar keinem Geschlecht zugehörig.

Transfeindlichkeit bezeichnet die Feindlichkeit gegenüber trans Personen.

Links und Literatur

Links

Tipps und Tools für diskriminierungsarme Sprache:

<https://www.genderleicht.de>

Online-Wörterbuch zu gendergerechter Sprache:

<http://geschichtgendern.de>

Glossar der berliner Beratungsstelle QUEER LEBEN:

<https://queer-leben.de/glossar>

Tipps zur respektvollen Berichterstattung über Menschen mit Behinderung:

<https://leidmedien.de>

Weiterführende Literatur

- **Günthner, Susanne/Hüpper, Dagmar/Spieß, Constanze** (2012): Genderlinguistik. Sprachliche Konstruktionen von Geschlechtsidentität. De Gruyter.
- **Irmén, Lisa/Steiger, Vera** (2005): Zur Geschichte des Generischen Maskulinums: Sprachwissenschaftliche, sprachphilosophische und psychologische Aspekte im historischen Diskurs. In: Zeitschrift für Germanistische Linguistik, 33 (6), S. 212-235.
- **Nduka-Agwu, Adibeli/Hornscheidt, Lann** (Hrsg.) (2010): Rassismus auf gut Deutsch: ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Brandes & Apsel.
- **Pusch, Luise F.** (1984): Das Deutsche als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. edition suhrkamp.

Beratung

Auf den Webseiten des Koordinationsbüros für Frauenförderung und Gleichstellung finden Sie geschlechtersensible Alternativvorschläge für häufig genutzte Begriffe sowie eine Sammlung weiterer Fragen und Antworten zu geschlechtersensibler Sprache (Direktzugang: 179309).

Falls Sie eine Frage haben, wenden Sie sich gerne an Anna Schreiner, die Referentin für Frauenförderung und Gleichstellung unter der E-Mail-Adresse anna.schreiner@tu-berlin.de oder der Telefonnummer 030-314 75818.



Eine FAQ-
Liste finden
Sie auf unserer
Webseite.

≡ kfg

**Koordinationsbüro für
Frauenförderung und Gleichstellung
Technische Universität Berlin**

Straße des 17. Juni 135 | 10623 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 314-21438

Fax: +49 (0) 30 314-21622

zenfrau@zfa.tu-berlin.de

www.tu-berlin.de/zenfrau/