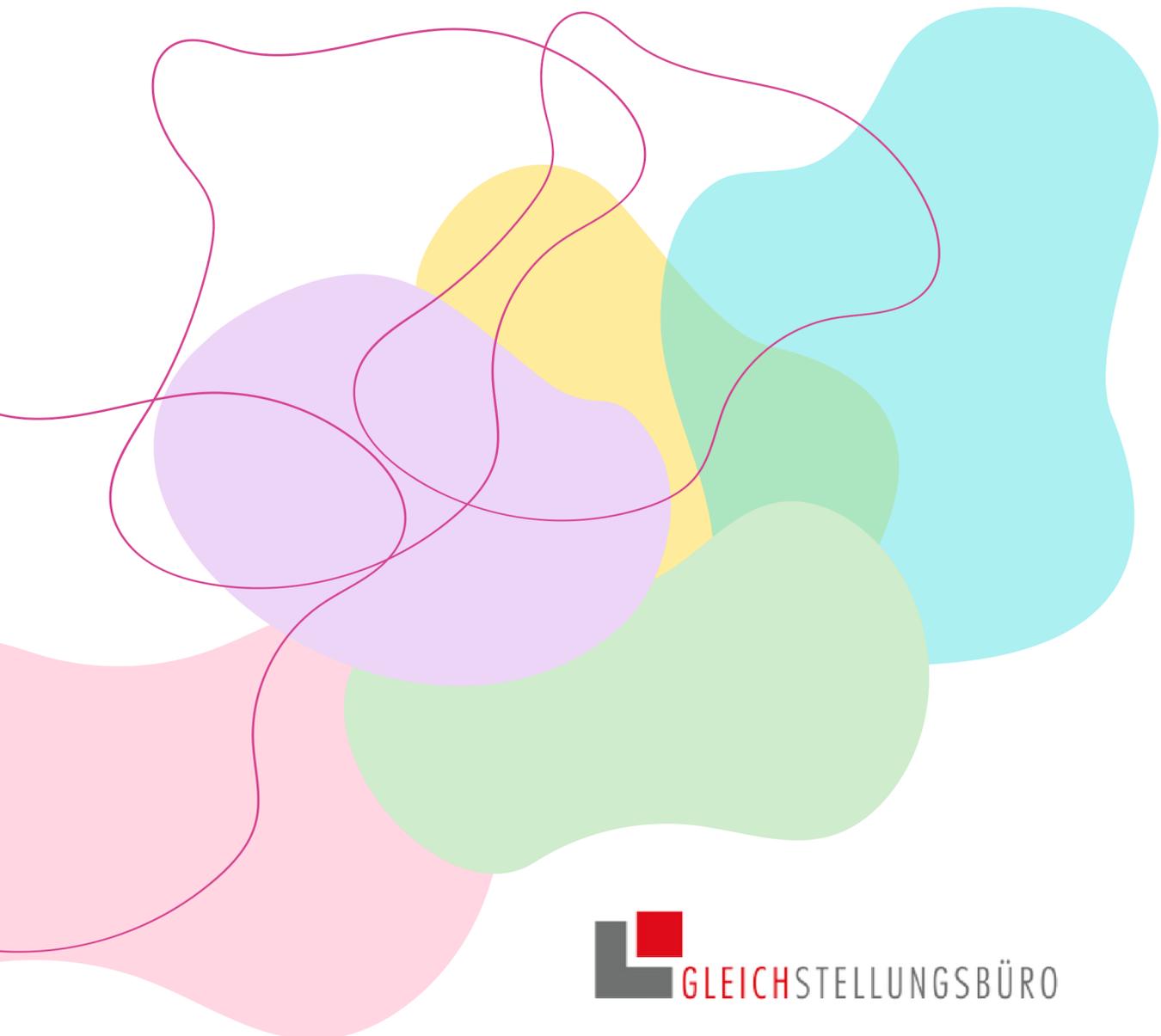




Geschlechtergerechte Sprache

**Leitfaden der Universität
Hildesheim**



Geschlechtergerechte Sprache

Leitfaden für Mitarbeiter*innen, Studierende und Lehrende der Universität Hildesheim

Vom Senat am 22.03.2023 beschlossen

INHALTSVERZEICHNIS

Warum gendern?	2
Vorgaben für Verwaltungsdokumente und die Websites	4
Empfehlungen und Beispiele für konkrete Kommunikationssituationen	7
Anrede konkreter Einzelpersonen, z.B. in Briefen oder e-Mails	7
Bezeichnung konkreter Einzelpersonen (z.B. in Arbeitsverträgen, Protokollen, Urkunden)	7
Anrede einer Gruppe von Personen, z.B. bei Begrüßungen, in Rundbriefen oder Aushängen	7
Personenbezeichnungen in Verwaltungstexten und akademischen Texten	7
Stellenausschreibungen	8
Erfassung des Geschlechts zu statistischen Zwecken	8
Signatur	9
Artikel und Pronomen	9
Deklination im Satzzusammenhang	10
Wenn Sie	11
➤ ... es eilig haben: Unsere wichtigsten Empfehlungen auf einen Blick	11
➤ ... nichts falsch machen wollen: Achtung, Stolperfallen!	11
➤ ... wissen möchten, was Sie müssen und dürfen: Rechtliche Grundlagen	12
➤ ... Alternativen zum generischen Maskulinum suchen: Formen geschlechtergerechter Sprache	13
➤ ... sich nicht entscheiden können: Kriterien für die Eignung verschiedener Formen	14
➤ ... Erklärungen zu Fachbegriffen suchen: Glossar	15
➤ ... wissen möchten, was Sprache mit Geschlecht zu tun hat: Genus und Gender	17
➤ ... sich für den geschlechter- und sprachpolitischen Hintergrund interessieren: Feministische Sprachkritik	17
➤ ... sich weiter informieren möchten: Quellen	18

Warum Gendern?

Die Gleichstellung der Geschlechter sowie von Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft ist ein besonderes Anliegen der Universität Hildesheim. Zur Umsetzung dieses Leitbildes trägt bei, Personen angemessen zu bezeichnen und respektvoll anzusprechen. Das bedeutet unter anderem, keine Ausdrücke zu verwenden, die andere aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sozialen, ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit abwerten, beleidigen oder verächtlich machen, und Redewendungen zu vermeiden, in denen Stereotype reproduziert werden.

Während man von Personen sprechen kann, ohne sie in eine soziale, ethnische oder religiöse „Schublade zu stecken“, gibt es keine geschlechtsneutrale Sprache. Aufgrund der Grammatik kann man im Deutschen kaum vermeiden, zwischen Männern und Frauen zu unterscheiden. Üblicherweise besteht eine Übereinstimmung zwischen dem grammatischen Geschlecht (Genus) und dem Geschlecht der angesprochenen bzw. bezeichneten Person (Gender):

Max Mustermann – Herr Mustermann – er – der Kollege

Erika Musterfrau – Frau Musterfrau – sie – die Kollegin

Um eine Person oder eine Gruppe von Personen anzusprechen bzw. zu bezeichnen, deren Geschlecht unbekannt ist oder in der konkreten Situation keine Rolle spielt, wurden lange Zeit grammatisch männliche Formen genutzt (sog. generisches Maskulinum):

→ *Liebe Kollegen, die Kollegen*

Diese Formen sind aber mehrdeutig, es ist nie klar, ob alle oder nur Männer gemeint sind, wie das folgende Zitat aus dem Magazin des deutschen Hochschulverbandes „Forschung und Lehre“ veranschaulicht:

"Die Daueraktivität des projektorientierten Professors erfordert dagegen Gewandtheit im Auftreten, gute Laune, Flexibilität und weitestgehende Verfügbarkeit. Wer sich als Familienvater oder in sozialen und kulturellen Institutionen zu sehr gebunden hat, gilt schnell als inflexibel und damit unbrauchbar." (Apel 2014: 873)

Mit „projektorientierter Professor“ mögen Professorinnen mitgemeint gewesen sein, wirklich mitgedacht waren sie dann aber doch nicht, wie die Fortsetzung zeigt.

Deshalb gibt es schon seit den 1980er Jahren Bemühungen um eine geschlechtergerechte Sprache. In jüngster Zeit hat sich dafür der Ausdruck „gendern“ etabliert. Bis in die 1990er Jahre hinein hieß das vor allem, Frauen sprachlich sichtbar zu machen. Doch mehr und mehr ist die Vorstellung, dass es zwei und nur zwei Geschlechter gibt, brüchig geworden.

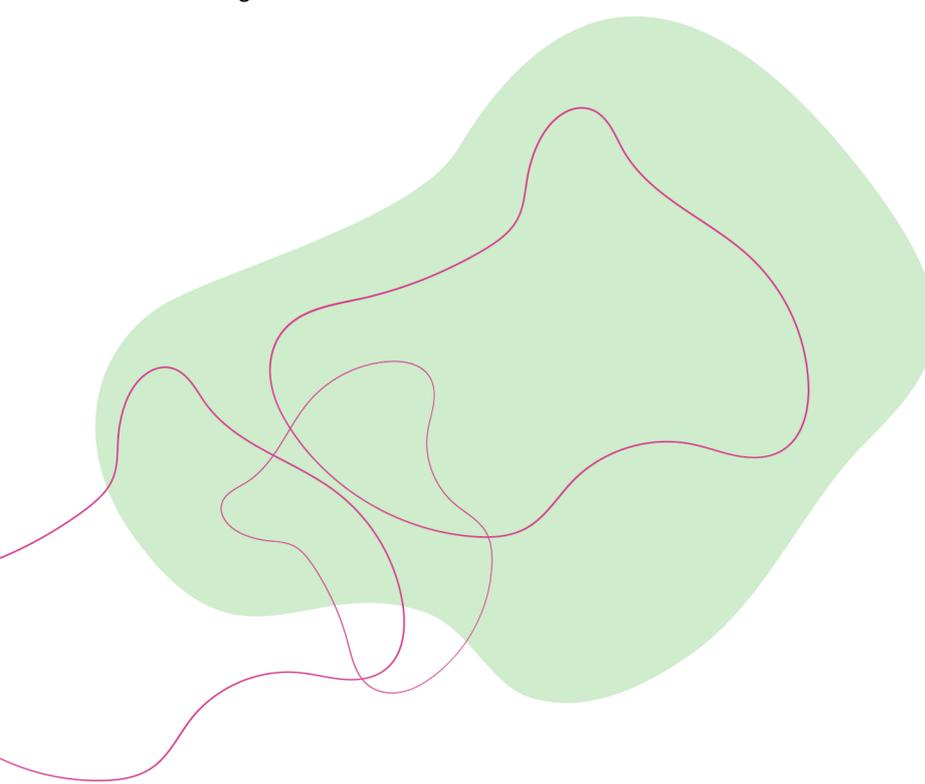
Geschlechtliche Vielfalt wird zunehmend gesellschaftlich und auch rechtlich anerkannt. Seit 1980 ist es möglich, den Geschlechtseintrag im Personenstandsregister zu ändern, wenn das empfundene Geschlecht dauerhaft nicht dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht. Seit 2013 kann der Eintrag des Geschlechts im Geburtenregister offengelassen werden, seit 2018 kann als sog. dritte Option „divers“ eingetragen werden.

Da mit den bisher üblichen Doppelnennungen (*Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*) oder Formen mit Binnen-I (*MitarbeiterInnen*) nur Frauen und Männer bezeichnet werden, wird geschlechtliche Vielfalt in jüngster Zeit durch graphische Zeichen wie den sog. Gender-Stern (*Kolleg*innen*) oder Unterstrich (*Kolleg_innen*) sichtbar gemacht.

Manche Personen wünschen sich, explizit z. B. als Frau oder Inter* anerkannt zu werden; manche dagegen, gerade nicht auf eine Kategorie festgelegt zu werden. Für wieder andere hängt es ganz vom Kontext ab, wann sie eine Bezugnahme auf das Geschlecht als angemessen empfinden und wann nicht. Grundsätzlich gilt: Wenn Sie möchten, dass niemand aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird und dass sich Ihr Gegenüber angesprochen und wertgeschätzt fühlt, nutzen Sie nach Möglichkeit solche Formen, die dies unterstützen.

Dieser Leitfaden gibt Empfehlungen und Beispiele zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache im universitären Alltag und stellt Hintergründe dar.¹ Für Verwaltungsdokumente gelten die folgenden Vorgaben verbindlich. In allen anderen Zusammenhängen möchten wir Sie dazu ermutigen, mit den verschiedenen Formen zu experimentieren.

¹ Der Leitfaden ist aus der Diskussion einer Arbeitsgruppe unter Federführung von Dr. Ulrike Bohle-Jurok entstanden, in der Vertreter*innen der Studierendenschaft, der Lehrenden und der Verwaltung mitgewirkt haben.



Vorgaben für Verwaltungsdokumente und die Websites

Urkunden und Zeugnisse

Zur Bezeichnung der Person, auf die die Urkunde bzw. das Zeugnis ausgestellt wird, entfällt die Anrede *Herr* oder *Frau*. Stattdessen werden der Vor- und Nachname und ggf. das Geburtsdatum genannt.

→ *Karsten – Kirsten – Kim Meyer, geb. am TT.MM.JJJJ*

Die Bezeichnung des akademischen Grades richtet sich nach dem Geschlechtseintrag der Person. Bedingt die Form ein Sonderzeichen, ist der Gender-Stern (*) zu nutzen.²

→ *Doktor – Doktorin – Doktor*in*

Die beiden englischsprachigen Bezeichnungen *Bachelor* und *Master* sind geschlechtsneutral und bleiben unverändert.

Auch Stellenbezeichnungen (z. B. in Arbeitszeugnissen) richten sich nach dem Geschlechtseintrag der Person.

→ *Tutor – Tutorin – Tutor*in*

→ *Mitarbeiter – Mitarbeiterin – Mitarbeiter*in*

Protokolle

Konkrete Einzelpersonen werden mit ihrem Namen und ggf. ihrem Titel (oft abgekürzt) oder ihrer Funktion genannt. Die Form der Personenbezeichnung wie des Pronomens richtet sich nach der Geschlechtsidentität.

→ *Prof. Meyer – Prof.in Meyer – Prof.*in Meyer*

→ *Dekan – Dekanin – Dekan*in Schmitt*

→ *er – sie – [Wunschpronomen]*

Zur Bezeichnung von Gruppen werden, wenn möglich, Partizipien im Plural genutzt.

→ *Studierende – Dozierende – Teilnehmende – Kandidierende*

² Die Leitlinie schließt sich damit den Empfehlungen des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. an (siehe hierzu auch das Kapitel „... sich nicht entscheiden können: Kriterien für die Eignung verschiedener Formen“ in diesem Leitfaden).

Ist dies nicht möglich, eignen sich im Sinne der Barrierefreiheit auch Paarformen im Plural, allerdings werden damit nur Männer und Frauen bezeichnet.

→ *die Professoren und Professorinnen des FB X, die Kandidaten und Kandidatinnen*

Sollen alle Geschlechter erfasst werden, sind vorangestellte Adjektive und der Stern zu bevorzugen.

→ *die professoralen Mitglieder des Fachbereichs*

→ *die Kandidat*innen*

Wenn keine konkreten Einzelpersonen bezeichnet werden, bieten sich je nach Zusammenhang außerdem folgende Varianten an.

Bezeichnungen eines Kollektivs:

→ *das Präsidium – die Hochschulleitung – das Dekanat – das Kollegium*

Geschlechtsneutrale Bezeichnungen:

→ *die Mitglieder des Senats*

Bezeichnung der Funktion:

→ *Das Protokoll wird von der Sitzungsleitung und der Protokollführung unterzeichnet; Über die Form der Prüfungsleistung entscheidet die Seminarleitung; Die konkrete Zuordnung der Prüfungsleistung bzw. Prüfungsleistungen zu einem Modul bzw. einer Lehrveranstaltung erfolgt bei Modulprüfungen durch die Modulleitung*

Passivkonstruktionen:

→ *Einladungen und Unterlagen sind eine Woche im Voraus zu verschicken; Die Masterarbeit kann als Gruppenarbeit verfasst werden*

Um umständliche Pronominalisierungen zu vermeiden, kann oft der Plural verwendet werden:

Statt: *Ebenfalls kann jedes Mitglied bei Abstimmungen ihre oder seine von der Mehrheit abweichende Stellungnahme im Protokoll vormerken lassen.*

→ Besser: *Ebenfalls können alle Mitglieder bei Abstimmungen ihre von der Mehrheit abweichende Stellungnahme im Protokoll vormerken lassen.*

Stellenausschreibungen

Nach AGG müssen sich Stellenausschreibungen an alle Geschlechter richten. Dies gewährleisten verschiedene Formen.

Wenn möglich, wird in Stellenausschreibungen die Funktion bezeichnet:

→ *Ausgeschrieben ist eine Professur – die Geschäftsführung – die Leitung
– die Sachbearbeitung*

Wenn keine Funktionsbezeichnung möglich ist, kann der Stern verwendet werden. Wenn ein Stellenportal keine Sonderzeichen zulässt, kann die Paarform mit dem Zusatz (m/w/d) genutzt werden.

→ *Mitarbeiter*in – Mitarbeiter/Mitarbeiterin (m/w/d)*

Möglich ist auch eine direkte Ansprache.

→ *Wir suchen Sie zur Verstärkung unseres Teams.*

→ *Sie suchen ...? Wir bieten ...!*

Ordnungen

Diese Vorgaben gelten nicht für Dokumente mit Normcharakter (z. B. Ordnungen, Satzungen und Richtlinien).

Empfehlungen und Beispiele für konkrete Kommunikationssituationen

Anrede konkreter Einzelpersonen, z.B. in Briefen oder e-Mails

Ist das männliche oder weibliche Geschlecht einer Person bekannt und wird sie als Einzelperson angesprochen, kann die jeweilige Form verwendet werden.

→ *Sehr geehrte Frau Mayer* → *Sehr geehrter Herr Mayer*

Vornamen können geschlechtsneutral (z.B. *Alex, Kim*) oder uns unbekannt sein. Manche Namen variieren je nach Sprache (z.B. ist *Andrea* im Deutschen weiblich, im Italienischen männlich). Ist das Geschlecht einer Person nicht bekannt oder ist sie weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuzuordnen bzw. ordnet sich selbst keinem Geschlecht zu, kann bei der persönlichen Anrede der Vorname genutzt werden.

→ *Guten Tag, Kim Mayer*

Bezeichnung konkreter Einzelpersonen

z.B. in Arbeitsverträgen, Protokollen, Urkunden

In vielen Dokumenten ist die Bezeichnung mit *Herr* bzw. *Frau* + Vorname und Nachname üblich. Darauf kann in den meisten Fällen verzichtet werden. Der Name und ggf. das Geburtsdatum reichen aus, um eine Person zu identifizieren.

- *Manfred Mayer ... als Mitarbeiter*
- *Marianne Mayer ... als Mitarbeiterin*
- *Kim Mayer ... als Mitarbeiter*in*

Anrede einer Gruppe von Personen

z.B. bei Begrüßungen, in Rundbriefen oder Aushängen

Soll eine Gruppe von Personen ungeachtet ihres Geschlechts angesprochen werden, eignen sich geschlechtsneutrale Formen und Ausdrücke, die kein Geschlecht implizieren, z.B.

- geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen: *An alle Mitglieder (der Berufungskommission, des Fachbereichsrates, ...)*
- Bezeichnungen eines Kollektivs: *Liebes Kollegium, An das Team (des Lese- und Schreibzentrums), An die Fachschaft (des Instituts für ...), Liebe xy-AG*
- Partizipien im Plural: *Sehr geehrte Anwesende, An alle Studierenden*
- Indefinitpronomen: *Liebe beide, Liebe alle*

Kann sicher davon ausgegangen werden, dass sich alle davon angesprochen fühlen, eignen sich auch Paarformen im Plural:

Sehr geehrte Dekaninnen und Dekane, an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (des Rechenzentrums, der Raumverwaltung, ...).

Personenbezeichnungen in Verwaltungstexten und akademischen Texten

Verwaltungstexte müssen eindeutig sein, um Rechtssicherheit zu gewährleisten. Auch akademische Texte sollten eindeutig und sachlich angemessen sein. Die geeignete Form hängt davon ab, ob im Text konkrete Einzelpersonen oder Personen(gruppen) bezeichnet werden sollen und ob das Geschlecht bekannt ist bzw. überhaupt eine Rolle spielt.

Bezeichnung von Einzelpersonen

Für Personen, die sich keinem Geschlecht zuordnen (lassen), und für Kontexte, in denen das Geschlecht keine Rolle spielt, eignen sich geschlechtsneutrale Ausdrücke wie *die Lehrkraft* oder *die Teamleitung*. Ist das Geschlecht hingegen relevant, eignen sich zur sprachlichen Sichtbarmachung von Frauen in den meisten Fällen Ableitungen auf -in (*Student* → *Studentin*), für die sprachliche Sichtbarmachung von nichtbinären, trans* und inter* Personen Formen mit Stern (*Student*in*), Unterstrich (*Student_in*) oder Doppelpunkt (*Student:in*).

Bezeichnung von Gruppen

Um Frauen sprachlich sichtbar zu machen, können Paarformen bzw. Sparformen und Pluralbildungen mit Binnen-I genutzt werden.

→ *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, MitarbeiterInnen, Mitarbeiter(innen)*

→ *MitarbeiterInnen*

Möglich ist auch ein Wechsel zwischen generischem Maskulinum und generischem Femininum, wobei gezielt auf einen Bruch mit Geschlechterstereotypen geachtet werden kann.

→ *Hausmeisterinnen und Sekretäre, die angehenden Erzieher und Physikerinnen*

³ Der Doppelpunkt stammt nicht ursprünglich aus einer sozialen Bewegung, sondern diente vor allem in Verwaltungstexten als Notbehelf, solange Screenreader Ausdrücke mit Unterstrich und Stern nicht erkannten. Mittlerweile setzt sich der Stern zunehmend durch, weshalb wir ihn empfehlen.

Diese Formen werden jedoch der Vielfalt von Geschlecht nicht gerecht, da ausschließlich Frauen und Männer bezeichnet werden. Um alle Geschlechter zu bezeichnen/anzureden, sind Formen mit Stern, Unterstrich oder Doppelpunkt sowie Partizipien im Plural zu bevorzugen.

→ *Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter_innen, Mitarbeiter:innen, Mitarbeitende*

Hier gilt es abzuwägen: Paarformen entsprechen zwar dem amtlichen Regelwerk zur Rechtschreibung, wirken in Texten jedoch oft schwerfällig. Formen mit Binnen-I und Stern bzw. anderen graphischen Zeichen lesen sich flüssiger, entsprechen aber nicht dem amtlichen Regelwerk.

Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen muss abgewogen werden zwischen der Anforderung, kein Geschlecht auszuschließen, und der Auffindbarkeit in Stellenportalen und Datenbanken. Nach AGG müssen sich Stellenausschreibungen an alle Geschlechter richten. Dies gewährleisten verschiedene Formen. Wenn möglich, wird in Stellenausschreibungen die Funktion bezeichnet: Ausgeschrieben ist eine Professur. Wenn keine Funktionsbezeichnung möglich ist, kann der Stern verwendet werden. Wenn ein Stellenportal keine Sonderzeichen zulässt, kann die Paarform mit dem Zusatz (m/w/d) genutzt werden: *Mitarbeiter*in – Mitarbeiter/Mitarbeiterin (m/w/d)*.

Hinsichtlich der sprachlichen Sichtbarmachung aller Geschlechter bedeutet dies jedoch einen Rückschritt. Stattdessen sollten nach Möglichkeit Sachbezeichnungen (*Geschäftsführung, Wissenschaftliche Mitarbeit*) oder Komposita auf *-kraft* oder *-person* (*Fachkraft für ...*) genutzt werden.

Erfassung des Geschlechts zu statistischen Zwecken

Soll das Geschlecht (im Rahmen einer Befragung o.Ä.) erfasst werden, sollte neben *männlich* und *weiblich* auch *divers* und keine Angabe vorgesehen werden.

Geschlecht: m w d k.A.

Außerdem sollte erkennbar sein, ob der eingetragene Personenstand oder die Geschlechtsidentität erfragt wird. Nicht zuletzt sollte abgewogen werden, ob Angaben zum Geschlecht tatsächlich ausgewertet oder nur routinemäßig erfasst werden und verzichtbar sind.

Signatur

Um denen, die mit uns in Kontakt treten wollen, nicht die Qual der Wahl zu überlassen, kann zusätzlich zur Nennung des eigenen Namens (bspw. in der E-Mail-Signatur oder bei der Anmeldung zu Videokonferenzen) das angemessene Pronomen angegeben werden. Ggf. kann auch dazu ermutigt werden, das gewünschte Pronomen mitzuteilen.

Kim Mayer (sie)

Mein Pronomen: sie | Gerne können Sie mir mitteilen, wie Sie angesprochen werden möchten.

Artikel und Pronomen

Im Plural entfällt der Gegensatz zwischen **Maskulinum** und **Femininum**. Der Pluralartikel die und die Wiederaufnahme mit *sie (ihrer, ihnen)* ist geschlechtsneutral. Im Singular hängt der Artikel vom grammatischen Geschlecht des Substantivs ab, das Pronomen stimmt mit dem Bezugsausdruck überein (*der Dekan – er, die Präsidentin – sie, das Mitglied der Hochschulleitung – es*). Für Singularformen mit Stern kann *der* bzw. *die, der oder die* oder *der*die* als Artikel genutzt werden und sie können mit *er* bzw. *sie, er oder sie* oder *er*sie* wiederaufgenommen werden.

- *der* bzw. *die* *Mitarbeiter*in* - *er* bzw. *sie*
- *der* oder *die* *Mitarbeiter*in* - *er* oder *sie*
- *der*die* *Mitarbeiter*in* - *er*sie*

Ggf. ist es jedoch besser, Pluralformen zu verwenden oder den Satz umzuformulieren.

In jüngster Zeit wird mit neu geprägten Pronomen (sog. Neopronomen) experimentiert. Wenn eine Person wünscht, mit einem anderen Pronomen als *er* bzw. *sie* bezeichnet zu werden, sollte dieser Wunsch respektiert werden. Ansonsten spricht nichts dagegen, *er* bzw. *sie* zu verwenden.

Deklination im Satzzusammenhang

In Fließtexten wirken Paarformen oft umständlich. Je nach Wort und Kontext sind Partizipien im Plural, geschlechtsneutrale Ausdrücke oder Umformulierungen mögliche Alternativen.

Statt

*Wir suchen eine*n neue*n Mitarbeiter*in*

Besser

- *Wir suchen neue Mitarbeitende*
- *Wir suchen ein neues Teammitglied*
- *Wir suchen Sie zur Verstärkung unseres Teams*

Statt

Dem Prüfungsausschuss gehören fünf Mitglieder an, und zwar

- *drei Professorinnen oder Professoren,*
- *ein Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,*
- *eine Studentin oder ein Student, die oder der im Masterstudiengang ... eingeschrieben ist.*

Besser

- Der Prüfungsausschuss setzt sich zusammen aus
 - *drei professoralen Mitgliedern,*
 - *einem Mitglied der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen,*
 - *einem studentischen Mitglied, das im Masterstudiengang ... eingeschrieben ist.*

Manchmal reicht schon eine andere Präposition.

Statt

Zum Sprecher bzw. zur Sprecherin kann gewählt werden, wer...

Besser

- *Als Sprecher*in kann gewählt werden, wer...*

Wenn Sie...

...es eilig haben: Unsere wichtigsten Empfehlungen auf einen Blick

Wenn möglich, verwenden Sie Partizipien im Plural.

→ *Studierende, Mitarbeitende, Lehrende, Teilnehmende*

Um alle Geschlechter zu bezeichnen, empfehlen wir den Stern.

→ *Dozent*innen*

Verwenden Sie in der Anrede und Bezeichnung konkreter Personen, deren Geschlecht Ihnen unbekannt ist, den Vor- und Nachnamen.

→ *Kim Schmidt* → *Sehr geehrte*r Kim Schmidt*

Wir möchten Sie ausdrücklich dazu ermutigen, mit den verschiedenen Formen z.B. in der E-Mail-Kommunikation zu experimentieren.

... nichts falsch machen wollen: Achtung, Stolperfallen!

Eine Fußnote, in der darauf verwiesen wird, dass mit der maskulinen Form Frauen bzw. alle anderen Geschlechter mitgemeint sind, führt lediglich dazu, dass man sich beim Lesen noch weniger Frauen vorstellt – das haben psycholinguistische Experimente nachgewiesen (u.a. Rothmund/Scheele 2004). Geht man dennoch davon aus, dass mit maskulinen Formen auf alle Geschlechter Bezug genommen wird, erübrigt sich ein solcher Hinweis ohnehin.

Substantivierte Adjektive und Partizipien sind nur im Plural **Neutrum**, im Singular ist *der Studierende* ebenso ein **Maskulinum** wie *der Student*.

Die Verwendung des Partizips kann je nach der Bedeutung des Verbs sinnentstellend sein. Partizipien bezeichnen eine andauernde Tätigkeit. Unpassend sind sie, wenn die Tätigkeit nur selten bzw. kurzfristig oder gar nicht mehr ausgeübt wird. Die Bezeichnung *Studierende* bzw. *Promovierende* passt also, auch wenn die meisten natürlich nicht 24/7 studieren oder promovieren. Dagegen ist die Bezeichnung *Absolvierende* für diejenigen, die ihr Studium abgeschlossen haben, irreführend.

Nicht jedes -er ist eine maskuline Endung, *Mitgliederinnen* gibt es nicht, *die Mitglieder* ist Plural von *das Mitglied* wie *die Kinder* von *das Kind*.

Manche Ausdrücke sind schon „besetzt“: Nicht alle, die unterrichten, sind Lehrkräfte; nicht alle, die helfen, sind Hilfskräfte. An Hochschulen wird mit *Lehrkraft (für besondere Aufgaben)* oder *(studentische bzw. wissenschaftliche) Hilfskraft* jeweils eine spezifische Statusgruppe bezeichnet. Das Dekanat umfasst mehr Personen als den oder die Dekan*in.

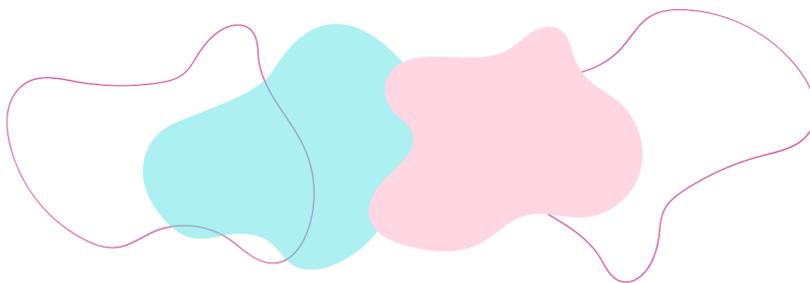
Im Mündlichen werden die graphischen Zeichen (Stern, Unterstrich) als Knacklaut gesprochen.⁴ Eine besondere Betonung des anschließenden *-innen* wie ein neues Wort kann störend, wenn nicht sinnentstellend wirken.

Beim Verfassen wie bei der Bewertung von studentischen Studien- und Prüfungsleistungen sollte auf sachliche Angemessenheit Wert gelegt werden. Die Art des Genderns ist aber kein fachliches Bewertungskriterium und darf nicht in die Benotung einfließen.

... wissen möchten, was Sie müssen und dürfen: Rechtliche Grundlagen

Es besteht keine Verpflichtung zum Gendern, allerdings gibt es für die Rechts- und Verwaltungssprache Regelungen auf Landesebene.⁵ Ganz allgemein leitet sich die Forderung nach einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch aus Art. 3 des Grundgesetzes ab:

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.⁶



4 Im Deutschen werden alle Silben, die mit einem Vokal beginnen, mit Knacklaut gesprochen. Sie spüren ihn, wenn Sie ohne Stimme mit geschlossenem Mund artikulieren (z.B. Druck- Erzeugnis – Druckerzeugnis, Osterei – Bäckerei).

5 Die für Niedersachsen gültigen Hinweise zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtsprache sowie Tipps für eine geschlechtergerechte Sprache können unter https://www.niedersachsen.de/politik_staat/gleichberechtigung/gleichstellungsbeauftragte_der_obersten_landesbehörden/zusammenarbeit-20083.html abgerufen werden.

6 <https://dejure.org/gesetze/GG/3.html>.

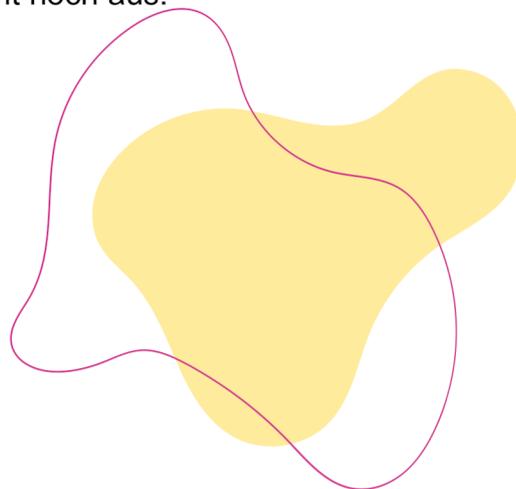
1976 wurde eine EWG-Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter verabschiedet, die im deutschen Arbeitsrecht umgesetzt wurde. Seit 1980 regelte § 611 b BGB als Sollvorschrift, dass Arbeitsplätze weder öffentlich noch betriebsintern ausschließlich für Frauen oder für Männer ausgeschrieben werden dürfen. Darüber hinaus sollten auf Anweisung des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft ab 1979 alle neuen Ausbildungsordnungen maskuline und feminine Berufsbezeichnungen aufnehmen, um die Information über Berufsmöglichkeiten für Frauen zu verbessern, was als Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen in Ausbildung und Beruf verstanden wurde.⁷ Seit 2006 wirkt das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** darauf hin, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“.⁸

Weitere rechtliche Grundlagen bilden das Transsexuellengesetz sowie das Personenstandsgesetz. Das 1980 verabschiedete Transsexuellengesetz (TSG) eröffnete erstmals überhaupt die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag und Vornamen der Geschlechtsidentität anzupassen – allerdings nur nach umfangreicher und oftmals erniedrigender medizinischer und psychologischer Begutachtung sowie einer chirurgischen Geschlechtsanpassung und nur um den Preis der dauerhaften Fortpflanzungsunfähigkeit und Ehelosigkeit.⁹



Das derzeit geltende Recht (**Transsexuellengesetz – TSG**) sieht zwei Begutachtungen vor, bevor eine Person den Vornamen und Personenstand ihrer Geschlechtsidentität anpassen kann. In Deutschland gab es insbesondere im Jahr 2011 Grundsatzurteile des Bundesverfassungsgerichts, in denen die ursprünglich im Transsexuellengesetz (TSG) geforderte Ehelosigkeit, Unfruchtbarkeit und genitalchirurgische Angleichung als Voraussetzung für die Personenstandsänderung für verfassungswidrig erklärt wurden.¹⁰

Die von der Ampelkoalition geplante Abschaffung des TSG zugunsten eines Selbstbestimmungsgesetzes steht noch aus.



7 S. Guentherodt 1980: 34.

8 <https://dejure.org/gesetze/AGG/1.html>.

9 Aufgrund dessen lehnen viele Trans* das Gesetz wie auch die Bezeichnung als Transsexuelle ab, stattdessen dient der Stern als Platzhalter.

10 BMFSF 2017: 12.

Eine Errungenschaft der Inter*-Bewegung ist die Änderung des Personenstandsgesetzes. Seit 2013 ist es möglich, auf eine Geschlechtsangabe im Geburtsregister zu verzichten bzw. die Angabe nachträglich einzufügen oder zu ändern.

2017 urteilte das Bundesverfassungsgericht, dass das Personenstandsrecht einen weiteren positiven Geschlechtseintrag zulassen müsse. Seit 2018 lautet §22 Abs. 3 PStG:

! Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe ‚divers‘ in das Geburtenregister eingetragen werden.¹¹

Nicht zuletzt hat der Rat für Rechtschreibung 2018 Kriterien für eine geschlechtergerechte Schreibweise festgelegt und 2021 eine Liste orthographisch nicht normgerechter Wort- und Satzbildungen herausgegeben. Formen mit Stern, Unterstrich sowie andere verkürzte Formen werden ausdrücklich nicht empfohlen. Der Rat bekräftigt jedoch, „dass allen Menschen mit geschlechtergerechter Sprache begegnet werden soll und sie sensibel angesprochen werden sollen“, was allerdings eine gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Aufgabe sei, die nicht allein durch (Schrift-)Sprache bewältigt werden könne.¹²

... Alternativen zum generischen Maskulinum suchen: Formen geschlechtergerechter Sprache

Formen, die das Geschlecht spezifizieren und Frauen sprachlich sichtbar machen

Ableitung auf -in: *die Lehrerin*

Paarformen: *Lehrerinnen und Lehrer*

Sparformen: *Lehrer/-innen*

Binnen-I: *LehrerInnen*

Partizipien im Singular: *der vs. die Lehrende*

Formen, die die Geschlechtervielfalt, insbesondere nichtbinäre, trans* und inter* Personen, sprachlich sichtbar machen

Stern: *Lehrer*innen*

Unterstrich: *Lehrer_innen*

Doppelpunkt: *Lehrer:innen*

11 <https://dejure.org/gesetze/PStG/22.html>.

12 <https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-empfehlungen-vom-26-03-2021/>.

Formen, die den Gegensatz zwischen den Geschlechtern aufheben und alle Geschlechter einschließen

Substantivierte Adjektive und Partizipien im Plural:

→ *Angehörige der Hochschulleitung, Studierende*

Sachbezeichnungen:

→ *Leitung, Geschäftsführung, Vorsitz, Professur, Promotionsbetreuung* (statt *Doktorvater/-mutter*)

Geschlechtsneutrale Ausdrücke:

→ *Mitglieder*

Kompositum auf -kraft, -person:

→ *Fachkraft, Ansprechpersonen* (statt *Ansprechpartner*)

Kurzwörter:

→ *HiWis, Studis, Profs, MTVs, PostDocs*

Direkte Anrede:

→ *Bitte schließen Sie Ihre Tasche ein* (statt *Besucher werden gebeten, ihre Taschen einzuschließen*), *Ihre Unterschrift* (statt *Unterschrift des Antragstellers*)

Umformulierung mit Hilfe des Adjektivs:

→ *wissenschaftlicher Nachwuchs* (statt *Nachwuchswissenschaftler*)

Umschreibung mit Passiv:

→ *Erstmals nicht bestandene Modul- oder Modulteilprüfungen können zweimal wiederholt werden.* (Statt *Besteht der Student/die Studentin die Modul- oder Teilmolulprüfung nicht, kann er/sie sie zweimal wiederholen.*)

Umschreibung mit Relativsatz:

→ *Personen, die sich beworben haben* (statt *Bewerber*)

... sich nicht entscheiden können: Kriterien für die Eignung verschiedener Formen

Welche konkrete Form am besten passt, hängt von einer Reihe von Faktoren ab.

Handelt es sich bei den bezeichneten bzw. angesprochenen Personen um konkrete Einzelpersonen, deren Geschlecht bekannt ist, eignen sich Formen, die das Geschlecht explizit bezeichnen. Dabei ist zu beachten, dass es Diskrepanzen zwischen dem von außen zugeschriebenen Geschlecht und der Selbstdefinition geben kann. Im Zweifel sollte die sprachliche Form genutzt werden, die die Person für sich selbst in Anspruch nimmt. Bei Dokumenten, die das Geschlecht zu statistischen Zwecken erfassen, sollte deutlich werden, ob es um das im Personenstandsregister eingetragene Geschlecht oder die Geschlechtsidentität geht. Soll dagegen eine Gruppe von Personen unbekanntes Geschlechts bezeichnet oder angesprochen werden, empfehlen sich neutrale Formen und Formen, die alle Geschlechter bezeichnen.

Manche Texte müssen sich an alle Geschlechter richten. Bspw. dürfen Stellenausschreibungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz niemanden aufgrund des Geschlechts ausschließen; daher eignen sich hier Paarformen mit Klammerzusatz (*Professorin oder Professor (m/w/d)*) und die Bezeichnung der Funktion (*Professur*). Manche Texte richten sich dagegen an eine spezifische Zielgruppe (bspw. Flugblätter); dann eignen sich Formen, die nur das adressierte Geschlecht explizit bezeichnen.

Fiktionale Texte lassen literarische Freiheiten und erlauben, mit allen gängigen Formen wie auch mit Neuschöpfungen zu experimentieren. Bei Verwaltungstexten dagegen müssen Rechtssicherheit und Eindeutigkeit gewährleistet sein. Hierfür eignen sich alle Formen, die dem jeweiligen Geschlecht entsprechen. Auch wissenschaftliche Texte sollten eindeutig und sachlich korrekt sein. Die Formulierung *die Schriftsteller des 18. Jahrhunderts* schließt Schriftstellerinnen aus. Sind tatsächlich nur schreibende Männer gemeint, wird dies durch *die männlichen Schriftsteller* (im Gegensatz zu den weiblichen) eindeutiger. Ginge es in dieser Arbeit ausschließlich um schreibende Frauen der Epoche, wäre ihre Bezeichnung als *SchriftstellerInnen* oder *Schriftsteller*innen* wiederum sinnentstellend oder zumindest uneindeutig. Schriftstellerinnen wie Bettina von Arnim als *Schriftsteller* zu bezeichnen, wäre gänzlich unpassend.

Für barrierefreie Texte, die ggf. von einer Assistenz oder einem Screenreader vorgelesen werden sollen, empfiehlt der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband, Personenbezeichnungen auszuformulieren.¹³ Soll aber, um alle Geschlechter sichtbar zu machen, mit Sonderzeichen gearbeitet werden, wird der Stern bevorzugt. Auch die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik spricht sich für den Stern aus.¹⁴ Vor diesem Hintergrund empfiehlt auch die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. den Stern.¹⁵

Hinsichtlich der Rechtsverbindlichkeit des amtlichen Regelwerks zur deutschen Rechtschreibung stehen „Universitäten [...] in einem Spannungsverhältnis zwischen der grundgesetzlich garantierten Wissenschaftsfreiheit und der daraus resultierenden Unabhängigkeit, ihrem Selbstverständnis und der Stellung des Lehr- und Verwaltungspersonals als Beamte oder Angestellte des jeweiligen Bundeslandes.“¹⁶

! Nicht zuletzt hängt die Wahl der Form davon ab, welches geschlechterpolitische Ziel Sie mit dem Text verfolgen: Geht es Ihnen um die Anerkennung der Vielfalt von Geschlecht oder träumen Sie von einer Gesellschaft, in der Geschlecht überhaupt keine Rolle mehr spielt? Und steht dieses Ziel im Mittelpunkt Ihres Textes oder soll es nur nebenbei mitlaufen?

13 S. <https://www.dbsv.org/gendern.html> (zuletzt abgerufen am 4.11.2021).

14 S. <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html> (zuletzt abgerufen am 24.11.2021).

15 <https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-07-bukof-Stellungnahme-Doppelpunkt-oder-Sternchen-1.pdf> (zuletzt angerufen am 19.12.2022).

16 Deutscher Bundestag WD 10 – 3000 – 001/20: Rechtsverbindlichkeit der Verwendung der deutschen Rechtschreibung in Schulen und anderen Einrichtungen. Verfügbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/691396/0fe6c9cce82af97036faec0bc3dcd1c/WD-10-001-20-pdf-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 17.6.2022). Zu den niedersächsischen Regelungen für die Rechtssprache s. https://www.niedersachsen.de/politik_staat/gleichberechtigung/gleichstellungsbeauftragte_der_obersten_landesbehorden/zusammenarbeit-20083.html. Zu den Empfehlungen des Rechtschreibrates s. <https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-empfehlungen-vom-26-03-2021>.

... Erklärungen zu Fachbegriffen suchen: Glossar

Femininum: grammatisch weiblich (*die Gabel, die Frau*)

Gender: soziales Geschlecht; Annahmen darüber, wie sich Personen aufgrund von Geschlechtsrollenerwartungen verhalten (sollten)

Gendern: eine Sprache verwenden, die alle Geschlechter einbezieht

Generisches Maskulinum: Verwendung maskuliner Substantive und Pronomen zur Bezeichnung einer Gruppe von Personen, deren Geschlecht unbekannt ist oder im Zusammenhang keine Rolle spielt.

Genus: grammatisches Geschlecht als Kategorie bestimmter Wortarten (im Deutschen Substantive, Pronomen, Adjektive)

Geschlechtsidentität: Die Geschlechtsidentität eines Menschen bezeichnet, mit welchem Geschlecht oder welchen Geschlechtern sich ein Mensch selbst identifiziert. Die Geschlechtsidentität eines Menschen muss nicht mit dem Geschlecht übereinstimmen, dem die Person bei der Geburt zugewiesen wurde.¹⁷

Inter*/Intersex*/Intergeschlechtlichkeit: Personen, deren Körper von den gesellschaftlichen und medizinischen Vorstellungen von Zweigeschlechtlichkeit abweichen oder Anteile beider Normgeschlechter aufweisen.¹⁸

Kompositum: zusammengesetztes Wort (*Institut + Leitung* → *Institutsleitung*)

LGBT: aus dem Englischen übernommene Abkürzung für lesbian, gay, bisexual and transgender; Lesben-Schwulen-Bisexuellen-Transgender-Bewegung, die für die Anerkennung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt kämpft. Eine von vielen Abkürzungen für queere Identitäten.

¹⁷ S. <https://queer-lexikon.net/2017/06/15/geschlechtsidentitaet/> (zuletzt abgerufen am 17.6.2022).

¹⁸ Aus dem Glossar von Queerulant_in: <https://www.queerulantin.de/materialien/glossar/> (zuletzt abgerufen am 17.6.2022).

Maskulinum: grammatisch männlich (*der Löffel, der Mann*)

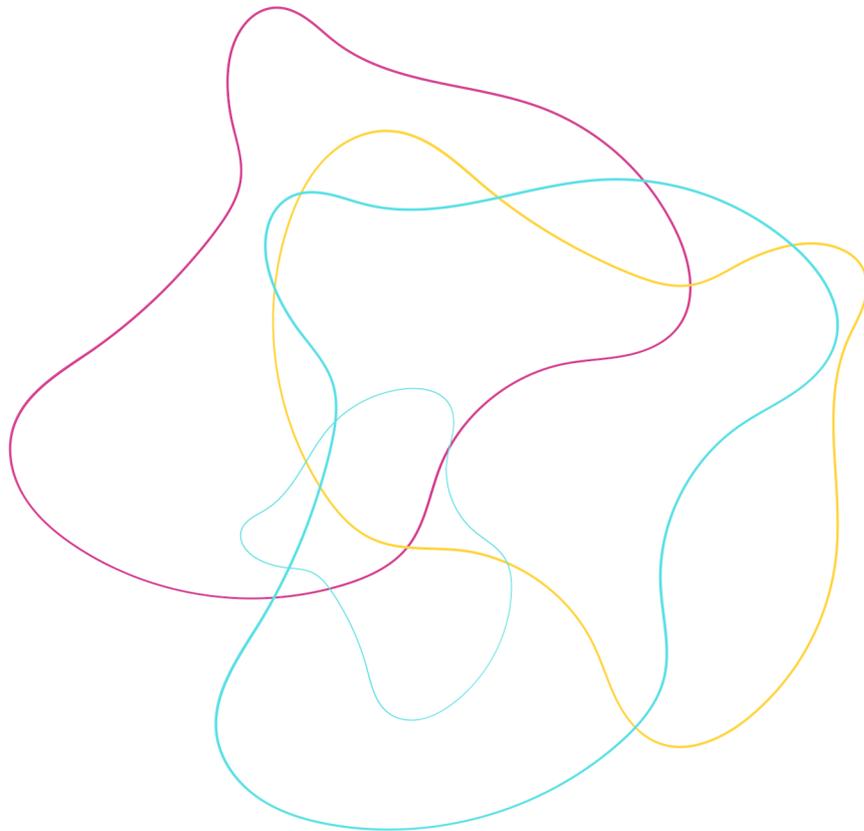
Neutrum: grammatisch neutral (*das Messer, das Kind*)

Nichtbinär: Als nichtbinär oder nonbinary bezeichnen sich Menschen, die sich nicht (oder nicht zu 100%) als Mann oder Frau identifizieren, sondern z.B. als beides gleichzeitig, zwischen männlich und weiblich oder als weder männlich noch weiblich. Ein Beispiel für eine nichtbinäre Identität ist genderqueer. Nonbinary ist auch inklusiv für inter* Menschen.¹⁹

Partizip: eine Form des Verbs, die wie ein Adjektiv verwendet wird und leicht substantiviert werden kann (*studieren* → *studierend* → *der/die Studierende*; *anstellen* → *angestellt* → *der/die Angestellte*)

Queer: früher abwertend für Homosexuelle und trans* Personen, heute positive Selbstbezeichnung von Personen, die ihre geschlechtliche und/oder sexuelle Identität außerhalb der gesellschaftlichen Norm sehen

Trans*: Personen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, das ihnen nach der Geburt zugewiesen wurde.²⁰ Auch nichtbinäre, genderqueere oder agender Personen können trans* sein, müssen es aber nicht zwangsläufig.



¹⁹ <https://queer-lexikon.net/2017/06/08/nichtbinaer/> (zuletzt abgerufen am 17.6.2022).

²⁰ Aus dem Glossar von Queerulant_in: <https://www.queerulantin.de/materialien/glossar/> (zuletzt abgerufen am 17.6.2022).

... wissen möchten, was Sprache mit Geschlecht zutun hat: Genus und Gender

Im Deutschen ist es nicht möglich, nicht zu gendern. Denn anders als in manchen anderen Sprachen hat im Deutschen jedes Substantiv, egal, ob eine Sache oder Person damit bezeichnet wird, ein festes grammatisches Geschlecht (Genus): *der Löffel – die Gabel – das Messer, der Mann – die Frau – das Kind*. Bei manchen Personenbezeichnungen gehört das Merkmal ‚weiblich‘ bzw. ‚männlich‘ zur Wortbedeutung: *Doktormutter – Doktorvater*. Andere Personenbezeichnungen sind in dieser Hinsicht neutral: *der Mensch, die Person, das Mitglied* beziehen sich auf alle Menschen ungeachtet ihres Geschlechts. Umgekehrt sind manche Berufsbezeichnungen aufgrund stereotyper Annahmen geschlechtlich konnotiert (z.B. *das Model*). Das bedeutet, dass im Deutschen eine Geschlechtszuschreibung bei der Anrede ebenso wie bei der Bezeichnung von Personen nahezu unvermeidbar ist.

In zahlreichen empirischen Untersuchungen²¹ zeigte sich, dass die Verwendung maskuliner Formen (*Künstler*) zum gedanklichen Ausschluss von Frauen führt. Paarformen (*Künstlerinnen und Künstler*) und Sparvarianten mit Schrägstrich (*Künstler/-innen*) führen zu einer etwas höheren Repräsentation von Frauen, am besten schneiden Formen mit Binnen-I (*KünstlerInnen*) ab. Formen mit Stern (*Künstler*innen*) wurden bisher nur mit Blick auf den gedanklichen Einbezug von Frauen, nicht aller Geschlechter getestet.²²

... sich für den geschlechter- und sprachpolitischen Hintergrund interessieren: Feministische Sprachkritik

Feministische Sprachkritik entwickelte sich im Zuge der neuen/zweiten Frauenbewegung²³ seit den 1970er Jahren. Sprache wurde (und wird) als sexistisch angesehen, wenn sie Frauen und ihre Leistungen ignoriert (*Väter des Grundgesetzes* trotz Frieda Nadig, Elisabeth Selbert, Helene Weber und Helene Wessel), wenn sie Frauen in Abhängigkeit von oder Unterordnung zu Männern beschreibt (*Fräulein, der Bundespräsident und seine Frau*), wenn sie Frauen nur in stereotypen Rollen zeigt (*Hausfrauenpflicht*) und nicht zuletzt, wenn sie Frauen durch herablassende Ausdrücke demütigt und lächerlich macht (*Quasselstrippe, Schlampe*).²⁴

21 U.a. Braun et al. (2007), Heise (2000, 2003), Irmen/Köhncke (1996), Klein (1988, 2004), Kusterle (2011), Rothmund/Scheele (2004), Stahlberg/Sczesny (2001).

22 S. Koch (2021).

23 Die Bezeichnung als „neue“ Frauenbewegung grenzt den Feminismus ab den 1970er Jahren von der „alten“ (bürgerlichen und proletarischen) Frauenbewegung des 19. Jahrhunderts ab, die Bezeichnung als „zweite“ von der „dritten Welle“ seit den 1990er Jahren.

24 S. Guentherodt/Hellinger/Pusch/Trömel-Plötz 1980: 19f., Hellinger/Bierbach 1993: o.S.

Bis in die 1990er Jahre hinein gab es eine breite öffentliche und politische Debatte um nicht-sexistischen Sprachgebrauch, die sich in zahlreichen Verordnungen auf Landes- und Bundesebene²⁵ sowie Leitfäden verschiedenster Institutionen niederschlug. Aus diesem Kontext stammt insbesondere die Kritik am sog. generischen Maskulinum, das nachweislich zum gedanklichen Ausschluss von Frauen führt. Als Alternative wurden Ableitungen auf *-in* zur Bezeichnung von Frauen, teilweise auch als generisches Femininum propagiert. Um umständliche Doppelnennungen zu vermeiden, werden oftmals Sparformen mit Schrägstrich (*Lehrer/-innen*), Klammern (*Lehrer(innen)*), Abkürzungen (*LuL*) oder Binnen-I (*LehrerInnen*) genutzt. Auch wenn sich der alltägliche Sprachgebrauch gewandelt hat und so manche Anrede aus der Mode gekommen ist, ist keine der sprachpolitischen Forderungen obsolet geworden.

Überholt ist allenfalls die Verkürzung auf zwei und nur zwei Geschlechter. Neben der Frauen- und Lesbenbewegung erstarkte seit den 1990er Jahren die Lesben-/Schwulen-/Bi-/Trans-/ Inter*-Bewegung. Unter dem Label Queer streitet sie für die rechtliche, soziale und sprachliche Anerkennung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Während im Deutschen mit der Endung *-in* ein einfaches sprachliches Mittel zur Ableitung feminine Personenbezeichnungen zur Verfügung steht, wird in queeren Zusammenhängen mit graphischen Zeichen experimentiert. Anfang der 2000er schlug Kitty Herrmann den Unterstrich zur Repräsentation derjenigen vor, „die entweder von einer zweigeschlechtlichen Ordnung gewaltsam ausgeschlossen werden oder nicht Teil von ihr sein wollen. Mit Hilfe des _ sollen all jene Subjekte wieder in die Sprache eingeschrieben werden, die gewaltsam von ihr verleugnet werden.“ (Herrmann 2003: 64) Der * (Asterisk) nach *Inter* und *Trans* wiederum diene ursprünglich als Platzhalter für *-sexuell*, *-geschlechtlich*, *-gender* und lässt dadurch offen, ob Geschlecht als biologisches Faktum oder soziales Konstrukt angesehen wird (vgl. de Silva 2015: 25). Er verweist außerdem auf die Vielfalt innerhalb dieser Kategorien. Als sog. Gender-Stern wird er zunehmend anstelle des Unterstrichs (dem sog. Gender-Gap) zwischen die maskuline und feminine Endung gesetzt (z.B. *Mitarbeiter*in*).

Um dem Anspruch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gerecht zu werden, dass niemand aufgrund des Geschlechts von einer Stelle ausgeschlossen werden darf, hat sich in Stellenausschreibungen die maskuline Berufsbezeichnung mit dem Zusatz (*m/w/d*) etabliert. Aus Sicht der feministischen Linguistik (u.a. Pusch) wird daran jedoch kritisiert, dass dadurch wieder mehr Maskulina genutzt werden. Die Alternative Unterstrich oder Stern habe wiederum zur Folge, dass die feminine Endung noch weiter vom Stamm wegrücke, wodurch Frauen erst recht als zweitrangig erschienen.²⁶

Die breite und kontroverse Diskussion zeigt, wie sich Geschlechterauffassungen wandeln, und Sprache ist Ausdruck wie Mittel darin.

25 S. Guentherodt 1980, Schoenthal 1989, Torres Morales o.J.

26 S. <https://www.fembio.org/biographie.php/frau/comments/sprachliche-diskriminierung-hat-viele-gesichter-welches-ist-das-schlim/> (zuletzt abgerufen am 29.1.2022).

... sich weiter informieren möchten: Quellen

Braun, Friederike/Gottburgsen, Anja/Sczesny, Sabine/Stahlberg, Dagmar (1998): Können Geophysiker Frauen sein? Generische Personenbezeichnungen im Deutschen. In: Zeitschrift für Germanistische Linguistik 26(3). S. 265-283.

de Silva, Adrian (2015): Bewegungssoziologische Analyse der Begrifflichkeiten der deutschen Trans*-Bewegung. In: BMFSFJ (Hg.): Gutachten: Begrifflichkeiten, Definitionen und disziplinäre Zugänge zu Trans- und Intergeschlechtlichkeiten. Begleitmaterial zur interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- und Transsexualität. Band 1. Berlin: 25-30. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93956/ba3f7d5070103da9f2b62d08b23b2bac/imag-band-1-gutachten-begrifflichkeiten-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 17.05.2022).

BMFSFJ (Hg.) (2017): Zusammenfassung Forschungsergebnisse und Erkenntnisse des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend aus der Begleitarbeit zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- und Transsexualität. Begleitmaterial zur interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- und Transsexualität. Band 12. Berlin. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/120644/e2068b3d513b7f772760becf8bd4c70a/imag-band-12-zusammenfassung-der-forschungsergebnisse-data.pdf> (zuletzt abgerufen am 17.05.2022).

Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin.

Duden-Redaktion (2022): Geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Verfügbar unter <https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/Geschlechtergerechter-Sprachgebrauch> (zuletzt abgerufen am 27.5.2022).

Guentherodt, Ingrid (1980): Behördliche Sprachregelungen. In: Linguistische Berichte 69. S. 22-36.

Guentherodt, Ingrid/Hellinger, Marlis/Pusch, Luise/Trömel-Plötz, Senta. (1980): Richtlinien zur Vermeidung sexistischen Sprachgebrauchs. In: Linguistische Berichte 69. S. 15-21.

Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Zeitschrift für Sprache und Kognition 19(1-2). S 3-13.

Heise, Elke (2003): Auch einfühlsame Studenten sind Männer. Das generische Maskulinum und die mentale Repräsentation von Personen. In: Verhaltenstherapie und Psychosoziale Praxis 35. S. 285-291.

Hellinger, Marlis/Bierbach, Christine (1993): Eine Sprache für beide Geschlechter. Hrsg. von der Deutschen UNESCO-Kommission. Bonn. Verfügbar unter https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-05/eine_Sprache_fuer_beide_Geschlechter_1993_0.pdf (zuletzt abgerufen am 29.6.2022).

Herrmann, Steffen Kitty (2003): „Performing the Gap. Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung.“ In: *arranca!* 28. S. 22-25. Verfügbar unter <http://arranca.org/ausgabe/28/performing-the-gap> (zuletzt abgerufen am 24.11.2020).

Hornscheidt, Lann/Sammla, Ja'n (2021): *Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht?* Insel Hiddensee.

Hornscheidt, Lann (2021): *Sprachhaltung zeigen! Ein Argumentationsleitfaden für diskriminierungskritisches Sprechen und Schreiben.* Insel Hiddensee.

Irmen, Lisa/Köhnke, Astrid (1996): Zur Psychologie des generischen Maskulinums. In: *Sprache und Kognition* 15(3). S. 152-166.

Klein, Josef (1988): Benachteiligung der Frau im generischen Maskulinum – eine feministische Schimäre oder psycholinguistische Realität? In: Oellers, Norbert (Hg.): *Germanistik und Deutschunterricht im Zeitalter der Technologie: Selbstbestimmung und Anpassung. Vorträge des Germanistentages in Berlin 1987. Band 1: Das Selbstverständnis der Germanistik: aktuelle Diskussionen.* Tübingen. S. 310-319.

Klein, Josef (2004): Der Mann als Prototyp des Menschen – immer noch? Empirische Studien zum generischen Maskulinum und zur feminin-maskulinen Paarform. In: Eichhoff-Cyrus, Karin (Hg.): *Adam, Eva und die Sprache.* Mannheim. S. 292-307.

Koch, Melissa (2021): *Kognitive Effekte des generischen Maskulinums und genderneutraler Alternativen im Deutschen – eine empirische Untersuchung.* Magisterarbeit TU Braunschweig. Verfügbar unter <https://www.researchgate.net/profile/Melissa-Koch-9> (zuletzt abgerufen am 15.6.2022).

Kotthoff, Helga/Nübling, Damaris (2018): *Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht.* Tübingen.

Kusterle, Karin (2011): *Die Macht von Sprachformen. Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung.* Frankfurt (Main).

Rechtschreibrat (2021): *Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlungen vom 26.03.2021.* Verfügbar unter <https://www.rechtschreibrat.com/geschlechtergerechte-schreibung-empfehlungen-vom-26-03-2021/> (zuletzt abgerufen am 15.6.2022)

Pusch, Luise (2014): Sprachliche Diskriminierung hat viele Gesichter – welches ist das schlimmste? Teil 2. Verfügbar unter <https://www.fembio.org/biographie.php/frau/comments/sprachliche-diskriminierung-hat-viele-gesichter-welches-ist-das-schlimm> (zuletzt abgerufen am 10.06.2022).

Rothmund, Jutta/Scheele, Brigitte (2004): Personenbezeichnungsmodelle auf dem Prüfstand. Lösungsmöglichkeiten für das Genus-Sexu-Problem auf der Textebene. In: Zeitschrift für Psychologie 212(1). S. 40-54.

Schoenthal, Gisela (1989): Personenbezeichnungen im Deutschen als Gegenstand feministischer Sprachkritik. In: Zeitschrift für Germanistische Linguistik 17. S. 296-314.

Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52(3). S. 131-140.

Torres Morales, Miguel Alfonso (o.J.): Feministische Sprachkritik: Zwischenbilanz. Universidad Ricardo Palma, Lima. Verfügbar unter <https://silo.tips/download/feministische-sprachkritik-zwischenbilanz-miguel-alfonso-torres-morales-universi> (zuletzt abgerufen am 29.6.2022).

