

Hochschule München
University of
Applied Sciences

Gendersensible Sprache an der HM



► Vorwort Präsident Martin Leitner

Die Hochschule München versteht sich als Ort, an dem Geschlechtergerechtigkeit und Gleichberechtigung nicht nur gedacht, sondern auch gelebt werden. Wir setzen mit dieser Publikation ein weiteres Zeichen für die Anerkennung von Vielfalt an der HM und möchten alle Mitglieder der Hochschule herzlich dazu einladen, das Thema „geschlechtersensible Kommunikation“ zu reflektieren.

Sprache hat sich seit jeher mit gesellschaftlichem Wandel verändert. Begeben wir uns gemeinsam auf den Weg zu einer offenen, geschlechtergerechten Gesellschaft.

Ihr Martin Leitner

Eine gendersensible Sprache ist für mich Ausdruck von Respekt und Wertschätzung. Auch wenn die Umstellung vielleicht schwer fällt und es anfangs noch etwas holpert, sollten wir uns in diesem Prozess alle gegenseitig unterstützen.

Prof. Dr. Elke Wolf, Hochschulfrauenbeauftragte

Mit Sprache schaffen wir Bilder, welche die Realität abbilden sollen. Die Realität ist aber vielfältig im Gegensatz zur oft genutzten Sprache. Gender-sensible Sprache gibt uns allen die Möglichkeit, in unseren erschaffenen sprachlichen Bildern die geschlechtliche Vielfalt zu repräsentieren. Und somit die Wirklichkeit.

Phillip Pietsch und Pascal Severin, Leitungen des Studentischen Referats für Queer, Feminismus, Gleichstellung und Gleichberechtigung

Herzlichen Dank für die wertvollen zahlreichen Anregungen und Anmerkungen an:

(in alphabetischer Reihenfolge) Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulfrauenbeauftragte, Leitung Abteilung Personal, Leitung Stabsabteilung Innovative Lehre, Leitung Studentisches Referat für Queer, Feminismus, Gleichstellung und Gleichberechtigung, Referentin Gender & Diversity, Vorstand Studierendenvertretung Hochschule München

„Lassen Sie sich von niemandem, niemandem einreden, dass die Welt so ist und deshalb so sein muss. Sie muss so sein, wie sie sein sollte.“
(Toni Morrison)

Dies gilt auch für Sprache. Sprache dient der Beschreibung der Wirklichkeit und der Kommunikation. Das Gesagte hat aber immer auch reale Auswirkungen auf die Welt. Da sich diese kontinuierlich ändert, unterliegt auch Sprache zwangsläufig einem permanenten Wandel.

Geschlechtliche Vielfalt und Gleichstellung sind Grundpfeiler für eine solidarische und exzellente Hochschule. Die Hochschule München hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander zu fördern. Auch das Personenstandsgesetz unterscheidet vier Geschlechtseinträge: „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „keines“. Geschlechtersensible Sprache ist ein wichtiges Mittel zur Anerkennung dieser Vielfalt.

In dieser Handreichung finden Sie vielfältige Anregungen für eine geschlechtersensible Kommunikation in Wort und Bild. Damit haben Sie die Möglichkeit, geschlechtliche Vielfalt in Ihrer Sprache zum Ausdruck zu bringen. Anregungen dieser Handreichung dürfen keinen Eingang in den dienstlichen Schriftverkehr finden, soweit diese der Amtlichen Rechtschreibung widersprechen (Stand Juni 2024).*

* Ausgenommen von dieser Handreichung ist der gesamte dienstliche Schriftverkehr, für den die Allgemeine Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern (AGO) zu beachten ist. Im dienstlichen Schriftverkehr und in der der Normsprache wenden die Behörden die Amtliche Regelung der deutschen Rechtschreibung an, und mehrgeschlechtliche Schreibweisen durch Wortbindezeichen wie Genderstern, Doppelpunkt, Gender-Gap oder Mediopunkt sind unzulässig (§ 22 Abs. 5 AGO).

► Impressum

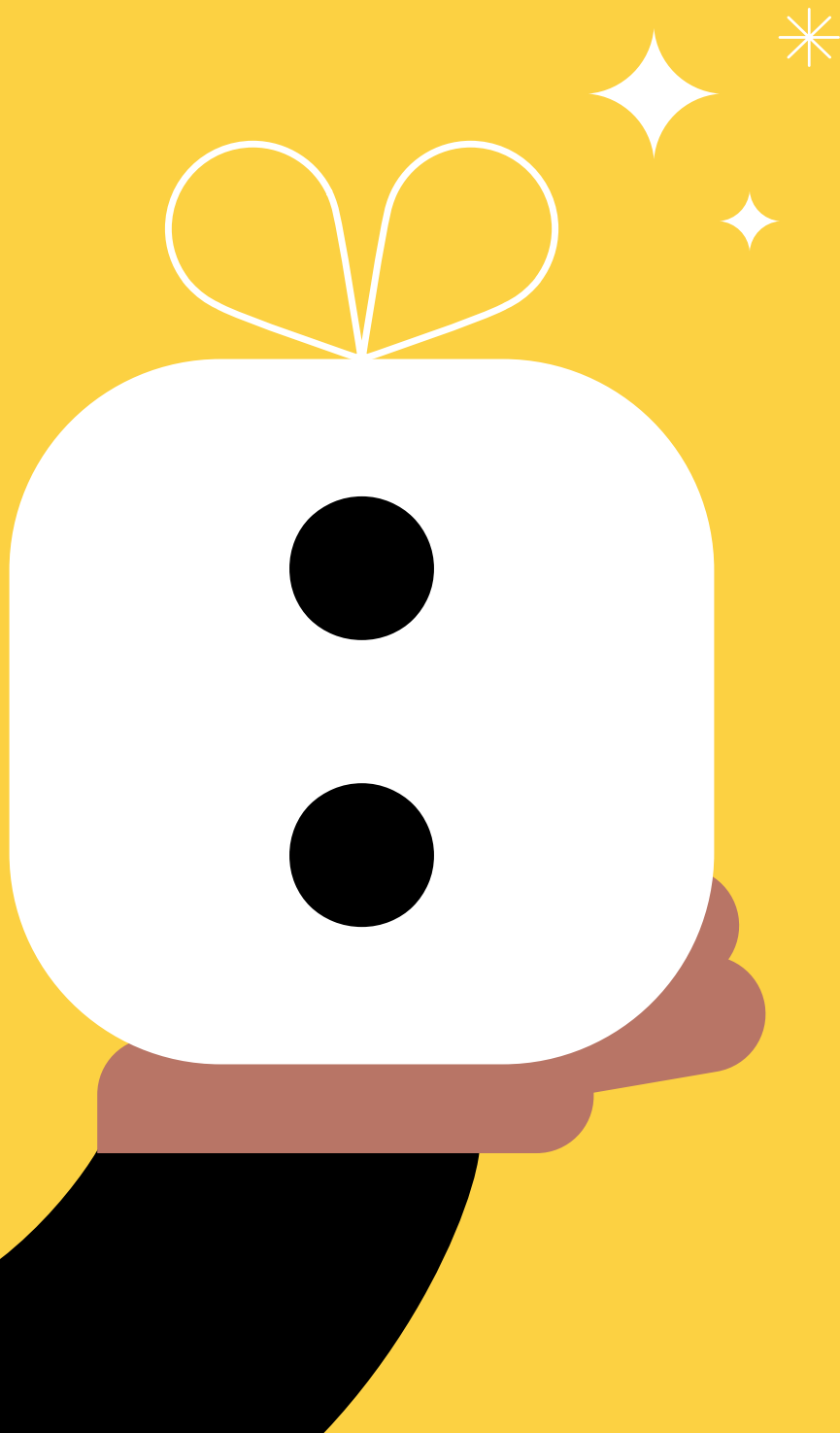
Herausgeber:	Prof. Dr. Martin Leitner Präsident der Hochschule München (V.i.S.d.P.)
Konzeption:	Prof. Dr. Sabine Kirschenbauer, Beatrice Alischer
Redaktion:	Prof. Dr. Gabriele Fischer, Christina Kaufmann, Prof. Dr. Elke Wolf, Aliena Corsepis
Layout:	Liv Engel
Druck:	Kastner AG
Anschrift:	Hochschule München Lothstr. 34 80335 München hm.edu kommunikation@hm.edu
Bildnachweise S. 54:	iStock.com/Tatyana Antusenok iStock.com/undrey iStock.com/Maljuk iStock.com/Artis777

2. Auflage Juli 2024



► Inhaltsverzeichnis

02	Vorworte
09	Der Doppelpunkt ist der neue Star
15	Missverständnisse vermeiden
19	Gute Gründe für Gendersensibilität
20	Geschlechter und Gender
24	Generisch, Geschlechtergerecht oder Gendersensibel?
26	Warum der Doppelpunkt?
30	Ist der Doppelpunkt barrierefrei?
33	Kann der Doppelpunkt gesprochen werden?
35	Symmetrische Beschreibung
36	Unleserlich? Gibt ´s nicht!
39	Eins, zwei, drei, viele Geschlechter!
40	Warum reicht es nicht, Frauen und Männer zu nennen?
42	Anregungen für Lehre und Forschung
53	Bildsprache in Lehrmaterialien, Broschüren und Präsentationen
57	Checkliste
59	Wichtige Begriffe im Hochschulalltag
62	Gender-Inclusive Language
65	Glossar
69	Literaturverzeichnis



► Der Doppelpunkt ist der neue Star

Sie begegnet uns immer häufiger: In Polit-Talks, Unterhaltungssendungen oder den Nachrichten hören wir vermehrt eine kleine Pause zwischen den Mitarbeiter_innen, den Student*innen oder den Teilnehmer:innen. Die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an der gesprochenen Sprache wird immer stärker hör- und auch lesbar. Wie diese Pause – gesprochen Glottis-schlag genannt – ins Schriftliche übertragen wird, ist auf verschiedene Weisen möglich.

Der öffentlich laute Diskurs um die „gegenderte“ Sprache hat sich mit verschiedenen Varianten auseinandergesetzt, doch der Trend der letzten Jahre geht eindeutig zum Doppelpunkt. In den Medien, in Fachzeitschriften und Tageszeitungen, auf Websites verschiedenster Couleur hat der Doppelpunkt Einzug gehalten. Angenehm für den Lesefluss, gut geeignet für die meisten Screenreader und Suchmaschinen.

Um eines gleich vorweg zu nehmen:

Den Doppelpunkt zu verwenden wird sich zunächst ungewohnt anfühlen, aber mit der Zeit wird es einfacher und dann sogar zur Selbstverständlichkeit.

Sprache ändert sich mit gesellschaftlichen Entwicklungen. Beispielsweise sind in unserer gegenwärtigen globalisierten Welt Anglizismen ein fester Bestandteil unserer Sprache geworden. Das wäre vor 50 Jahren in dieser Form kaum denkbar gewesen.

Warum ist gendersensible Sprache so bedeutsam? Im Sprechen bilden wir die Welt nicht nur ab, sondern beeinflussen sie auch.

Lesen Sie den Satz „Die Bauingenieure haben mit ihrem Seminarprojekt einen entscheidenden Erfolg erzielt“ – welches Bild haben Sie vor Augen?

Wenn Sie dagegen von den Bauingenieur:innen, die einen entscheidenden Erfolg erzielt haben, lesen bzw. sehen Sie dann ein anderes Bild?

Diese Broschüre soll aufzeigen, wie und warum wir gendersensibel kommunizieren sollten und welche Formen sich dabei anbieten. Wir möchten zudem alle Menschen, die an unserer Hochschule tätig sind oder studieren, dazu einladen, über ihre Sprachgewohnheiten nachzudenken und ein Bewusstsein für respektvolle, diskriminierungsfreie, gendersensible und wertschätzende Sprache zu schaffen.





Nehmen Sie sich die Zeit für Ihre Texte und Präsentationen.

Wir helfen Ihnen auch gerne: Nehmen Sie unsere Beratung der Gender in der Lehre-Initiative (GIL) gerne in Anspruch.

Sie erreichen uns hier: gil-il@hm.edu



► Missverständnisse vermeiden

Beispielgeschichten

Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie haben einen schweren Unfall, bei dem der Vater sofort stirbt. Der Sohn wird mit schweren Kopfverletzungen in eine Spezialklinik eingeflogen. Die Operation wird vorbereitet, alles ist fertig. Der Chef-Chirurg erscheint, wird plötzlich blass und sagt: „Ich kann nicht operieren, das ist mein Sohn!“

Wie kann das sein?

Stolperfalle generisches Maskulinum: In diesem Beispiel ist „der Chirurg“ eine Chirurgin und die Mutter des verletzten Sohns.

„Bereits um 1840 schrieben
Mathematiker die ersten
Computerprogramme.“

Woran denken Sie?

Wahrscheinlich an eine Gruppe Männer – dabei
schrieb das erste Computerprogramm die
britische Mathematikerin Ada Byron Lovelace
(1815-1852).



Unsicher, wie ein Begriff gendersensibel formuliert werden kann?
Einfach hier suchen:
Geschickt gendern – Das Genderwörterbuch
geschicktgendern.de

► Gute Gründe für gendersensible Sprache

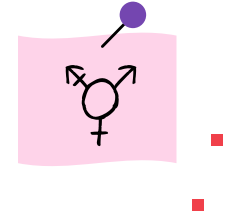
- Sprache bestimmt Denken und Bewusstsein: Versuchspersonen wurden in einer Gruppe nach bekannten Musikern, Sportlern, Politikern usw. gefragt, während die zweite Gruppe nach Musikerinnen und Musikern, Sportlerinnen und Sportlern, Politikerinnen und Politikern usw. gefragt wurde. Das Ergebnis: Die zweite Gruppe nannte ein Drittel mehr weibliche Personen als die erste Gruppe¹.
- Sprache schafft Realität: Wenn wir stereotype Bezeichnungen wie „der Ingenieur“ und „die Krankenschwester“ benutzen, sind diese Berufsfelder weniger attraktiv für andere Geschlechter².
- Gendersensible Sprache hat keinen negativen Einfluss auf die Verständlichkeit von Inhalten, in weitreichenden Studien wurde die Verständlichkeit untersucht, die im Resultat unabhängig von der Form des Genderns gleich gut ist. Leserinnen halten dagegen generisch maskulin formulierte Texte für weniger relevant und erinnern sich schlechter an sie³.
- Sprache befindet sich in dauerhaftem Wandel. Eine Veränderung hin zu einer gendersensiblen Sprache ist kein Bruch mit der Tradition, sondern Teil der steten Entwicklung von Sprache. Anfang der 2000er Jahre gab es ähnliche Bedenken zu Anglizismen – die heute fester Bestandteil unseres Alltags sind. Mit etwas Übung wird Ungewohntes schnell zur Routine!

¹ vgl. Heise 2000 und Sczeny/Stahlberg 2001

² vgl. Gaucher et al. 2011

³ vgl. Braun et al. 2007

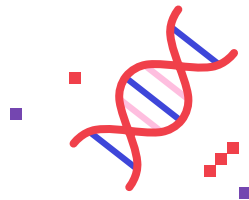
► Geschlechter und Gender



Das biologische Geschlecht (= Sexus)

Das biologische Geschlecht umfasst alle körperlichen Dimensionen von Geschlecht⁴:

- Anatomische und physiologische Merkmale und Unterschiede der Geschlechter (unter anderem die internen und externen Geschlechtsorgane).
- Gonadische Unterschiede (Keimdrüsen und -zellen für die Fortpflanzung und zur Produktion von Sexualhormonen).
- Genetische Differenzen (Chromosomensatz).
- Das biologische Geschlechtskontinuum (zwischen 0,05% und 1,7% aller Geburten sind Intersex-Personen, also Menschen mit uneindeutigen Geschlechtsmerkmalen⁵).



Das soziale Geschlecht (= Geschlechtsidentität/Gender)

Die Geschlechtsidentität beschreibt, welchem Geschlecht sich Menschen zugehörig fühlen und wie sie sich selbst beschreiben. Dazu gehören unter anderem die Kategorien männlich, weiblich, transgender, nichtbinär oder genderqueer.

Transgeschlechtlichkeit bedeutet „die Nicht-Identifikation mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht“⁶. Geschlechtsfreie bzw. nichtbinäre Menschen weisen jegliche Vergeschlechtlichung ab, unabhängig von der biologischen Beschaffenheit ihrer Körper.

⁴ vgl. u.a. Fausto-Sterling 1993

⁵ vgl. u.a. Fausto-Sterling 2000; Sax 2000; die Zahl variiert je nach Definition in den Erhebungen

⁶ Schmidt-Jüngst 2020: 17

Das soziale Geschlecht (= Geschlechterrollen/Gender)



Das soziale Geschlecht und die Unterscheidung der Geschlechter sind weder naturgegeben noch festgeschrieben, sondern veränderbar und je nach Herkunft, Religion, Generation, Moral- und Wertvorstellungen unterschiedlich geformt.

Beides – Geschlecht und Geschlechterdifferenzierung – wird von uns täglich hergestellt⁷.

Merkmale von Gender sind unter anderem: Kleidung, geschlechtstypisches Verhalten, Konsumweisen, Haarschnitt, Familienrolle oder die gesellschaftliche Positionierung. Durch diese Merkmale machen wir täglich unser Geschlecht sichtbar und werden von anderen durch diese Merkmale geschlechtlich zugeordnet – die primären (Geschlechtsorgane) und sekundären Geschlechtsmerkmale (Körperform, Behaarung usw.) sind schließlich im Alltag kaum oder gar nicht sichtbar.

Daher ist Gender als soziale Kategorie die wichtigste in unserem alltäglichen Handeln.

Das sprachliche/grammatische Geschlecht (= Genus)

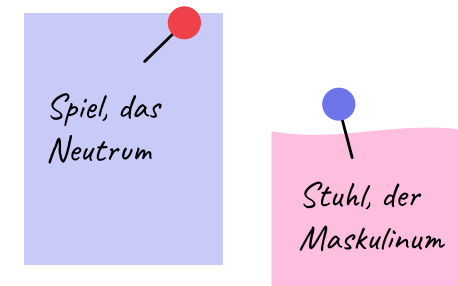
Alle Substantive im Deutschen werden durch ein Genus klassifiziert:

Femininum – Maskulinum – Neutrum

die Hantel – der Stuhl – das Spiel

Das sprachliche Geschlecht ist erstmal unabhängig davon, ob Belebtes (Pflanzen, Tiere, Menschen) oder Unbelebtes (Dinge, Stoffe, Abstraktionen) bezeichnet wird⁸.

Das Genus verweist bei Personenbezeichnungen allerdings durchaus auf Gender und die hierarchische Geschlechterordnung⁹.



⁷ „doing gender“, vgl. Hirschauer/Nübling 2018; Gildemeister 2010; Goffman 2001

⁸ vgl. Kotthoff/Nübling 2018

⁹ vgl. Nübling 2018

► Generisch, Geschlechtergerecht oder Gendersensibel?

Formen des Genders im Deutschen

<p>Generisches Maskulinum Generisches Femininum</p>	<p>Studenten Studentinnen</p>	<p>Generisch: Nennung eines Geschlechts, „die anderen sind mitgemeint“ – aber nicht mitgedacht¹⁰</p>
<p>Einklammerung Splitting Binnen-I</p>	<p>Student(in) Student/in StudentIn</p>	<p>Geschlechtergerecht: Forderung nach Sichtbarmachen der Frauen in der Sprache¹¹</p>
<p>Doppelnennung</p>	<p>Studentinnen und Studenten</p>	<p>Umsetzung durch Binnen-I, Klammer, Schrägstrich</p>
<p>Neutral</p>	<p>Studierende (Achtung: Im Singular heißt es der oder die Studierende. Somit nur im Plural neutral!)</p>	<p>Gendersensibel: Anerkennung variabler Geschlechtsidentitäten jenseits von Frau/Mann, Umsetzung durch Stern, Gap, Doppelpunkt</p>
<p>Gendergap Genderstern/Asterisk Doppelpunkt</p>	<p>Student_innen Student*innen Student:innen</p>	



► Warum der Doppelpunkt?

Die bisher gängigste Variante der gendersensiblen Sprache ist der Asterisk oder Genderstern (z.B. Bürger*in), der, aus der Informatik stammend, für beliebige Endungen steht und somit alle Geschlechter adressiert.

Der Doppelpunkt erfährt eine große Zustimmung und weite Verbreitung. Auch in vielen namhaften öffentlichen Medien sowie Unternehmen und Organisationen.

Das Gendern mit Doppelpunkt ist eine zeitgemäße und inklusive Form, denn sie ist nicht binär, berücksichtigt alle Männer, Frauen, trans-, inter- und nichtbinäre Personen gleichermaßen und gewährleistet einen guten Lesefluss.

z. B. Bürger:in



Generisch – Gibt's nicht!

Studien belegen, dass Grundschul Kinder das generische Maskulinum (noch) nicht verstehen können: Sie interpretieren es als rein männliche Form und stellen sich unter dem Gesagten nur Männer vor¹², was auch Einfluss darauf hat, ob sie sich einen Beruf später vorstellen können oder nicht¹³.



„Alle“ sind mitgemeint

„Ein Akt des Meinens ist, sofern er auf Personen zielt, ganz offenbar dann misslungen, wenn diese Personen sich trotz aller guten Absichten der/des Meinenden nicht mitgemeint fühlen und dafür handfeste Gründe (Ambiguität, Kontext, Erfahrungswerte) angeben können.“

Luise F. Pusch 1984

► Ist der Doppelpunkt barrierefrei?

Entgegen der häufigen Annahme, der Doppelpunkt sei barrierefrei oder zumindest barrierearm, kann auch dieses Sonderzeichen für eine gendersensible Sprache Herausforderungen für verschiedene Personengruppen mit Einschränkungen darstellen.

Der Doppelpunkt kann sich für Blinde oder Menschen mit Sehbehinderung als störend im Lesefluss auswirken. Im Gegensatz zum Genderstern als Sonderzeichen ist der Doppelpunkt zwar als Interpunktionszeichen für viele Vorleseprogramme erkennbar und wird als Pause (Glottschlag) vorgelesen, allerdings hat diese Pause eine ähnliche Länge wie sie für eine neue Zeile gewählt werden würde. Das kann den Lesefluss stören oder eben den Eindruck erwecken, der Satz sei zu Ende.

Für Menschen mit Legasthenie kann der Doppelpunkt, je nach Ausprägung der Legasthenie, entweder eine große Herausforderung für die Texterfassung darstellen, oder aber er ist die einzige gendersensible Schreibweise, die eine Texterfassung für diese Menschen ermöglicht.

Der Doppelpunkt kann für Menschen mit kognitiven Einschränkungen ebenfalls Schwierigkeiten bei der Texterfassung verursachen. Im Sinne Leichter Sprache ist hier die Doppelnennung oder die Wahl neutraler Begriffe zu empfehlen. Letzteres ist besonders empfehlenswert.

Die gegenwärtig geläufigen Ausdrucksweisen von gendersensibler Sprache, und damit auch der Doppelpunkt, sind nicht frei von Barrieren. Allerdings befindet sich eine gendersensible Sprache in einem fortwährenden Prozess des Aushandelns, in welchem auch Inklusivität eine wichtige Rolle spielt. Eine gendersensible Ausdrucksweise, die allen Personengruppen gerecht wird, ist nicht nur wünschenswert, sondern soll ein erstrebenswertes Ziel dieses Prozesses darstellen.





► Kann der Doppelpunkt gesprochen werden?

Der Doppelpunkt kann auch in der verbalen Kommunikation genutzt werden. Er wird als kurze Pause mit nachfolgendem Glottisschlag gesprochen. Beispiele dafür sind die Aussprache der Begriffe „The-ater“ oder „Spiegel-ei“.

Wann wird die Sprache angepasst?

- Immer**
- Personen(gruppen), Funktionen, Titel: Professor:in, Ingenieur:in, Leiter:in oder Leitung
 - direkte Ansprache konkreter Personen: Professorin Maria Musterfrau

- Optional**
- zusammengesetzte Wörter mit Personenbezug
Fußgängerweg (Fußgänger:innenweg; besser: Gehweg),
Rednerpult (Redner:innenpult; besser: Redepult)
 - abstrakte Begriffe: Akteur (Akteur:in)
 - Anglizismen

- Nie**
- grammatisches Genus: die Gabel, der Löffel
 - neutrale Begriffe: das Mitglied, die Person

► Symmetrische Beschreibung

Wichtig ist auch die gleiche oder gleichwertige Beschreibung von Personen und Persönlichkeiten:

„Herr Prof. Budde und Frau Prof. Heide“
anstatt „Herr Prof. Budde und Frau Heide“

„Dr. Janine Mayer und Dr. Andreas Mayer“
anstatt „Dr. Andreas Mayer und seine Ehefrau“

„Präsident Joe Biden und Kanzlerin Angela Merkel“
anstatt „Präsident Joe Biden und Angela Merkel“



► Unleserlich? Gibt's nicht!

Manche sind der Meinung das „Gendern“ würde Texte unleserlich und weniger verständlich machen. Das konnte durch wissenschaftliche Studien widerlegt werden¹⁴.

Hier ein kleines Beispiel, wie leistungsfähig unser Gehirn ist, wenn es um Sprache geht:

Gmæß eneir Sutide eneir elgnih-
cesn Uvinisterät, ist es nchit
witihcg, in wlecehr Rneflogheie die
Bstachuebn in eneim Wort snid,
das ezniige was wcthiig ist, ist,
dsas der estre und der leztte Bstab-
chue an der ritihcegn Pstoiiion snid.
Der Rset knan ein ttoaerl Bsinöldn
sien. Tedztorm knan man ihn onhe
Pemoblre lseen. Das ist so, wiel wir
nciht jeedn Bstachuebn enzelin
leesn, snderon das Wrot als gsea-
tems. Ehct ksras! Das ghet wicklirh!

D1353 M1TT31LUNG Z31GT D1R,
ZU W3LCH3N GRO554RT1G3N
L315TUNG3N UN53R G3H1RN
F43H1G 15T! 4M 4NF4NG
W4R 35 51CH3R NOCH
5CHW3R, D45 ZU L353N,
483R M1TTTL3W31L3 K4NN5T
DU D45 W4HR5CH31NL1ICH
5CHON G4NZ GUT L353N,
OHN3 D455 35 D1CH W1RKL1CH
4N5TR3NGT. D45 L315T3T
D31N G3H1RN M1T 531N3R
3NORM3N L3RNF43HIGKEIT.
8331NDRUCK3ND, OD3R?

Wenn Sie das lesen konnten, ist an der ein
oder anderen Stelle die Ergänzung eines
Wortes um „:innen“ doch kein Problem mehr!

► Eins, zwei, drei, viele Geschlechter!

Die etablierte westliche Denkweise über Geschlechter geht davon aus, dass es genau zwei klar bestimmbare Geschlechter gibt – Frauen und Männer, also ein binäres Geschlechtersystem. Dieses binäre Denken zeigt sich deutlich in der Sprache, wenn wir die „Sehr geehrten Damen und Herren“ oder „Lieben Studentinnen und Studenten“ ansprechen. Diese eindeutigen Benennungen blenden die Pluralität von Geschlechtern aus, die in unserer Gesellschaft existiert und schon immer existiert hat. Die Anerkennung dieser Pluralität findet sich im Grund-gesetz, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und im Personenstandsgesetz wieder und schützt sie.

Diese Vielfalt möchten wir auch sprachlich abbilden, um keine Menschen auszuschließen.



► Warum reicht es nicht, Frauen und Männer zu nennen?

Artikel 2 und 3 des Grundgesetzes gewährleisten das Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit und verbieten Diskriminierungen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG § 1) dient dazu, „Benachteiligungen aus Gründen (...) der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der Sexualität zu verhindern oder zu beseitigen“.

Seit Oktober 2017 gilt außerdem laut Verfassung:

„Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt die geschlechtliche Identität auch jener Personen, die weder dem männlichen noch weiblichen Geschlecht zuzuordnen sind¹⁵.“ Damit wird neben dem negativen Geschlechtseintrag „keine Angabe“ auch möglich, die Bezeichnung „divers“ anzugeben.

Die Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG § 22, §45b) legt die dritte Option als Geschlechtsangabe „divers“ fest, ermöglicht die Vornamensänderung und erkennt die geschlechtliche Vielfalt jenseits des binären Geschlechtersystems gesetzlich an.

Gendersensible Sprache bedeutet also nicht nur das Einbeziehen von Frauen und Männern, sondern bezieht mit dem Doppelpunkt auch alle nichtbinären Menschen mit ein und ist somit verfassungskonform.

Gendersensible Sprache bedeutet, dass Sprechende und Schreibende sich überlegen, wen sie genau ansprechen.



► Anregungen für Lehre und Forschung

Im Seminar

Gendersensible Sprache im Seminar würde bedeuten:

- Mit Studierenden möglichst neutral und inklusiv zu kommunizieren.
- Sie können die Studierenden motivieren, gendersensible Sprache zu nutzen (ggf. Verweis auf die vorliegende Empfehlung).
- Für eine korrekte und respektvolle Ansprache kann in einer Mail zum Semesterstart nach Namen und Pronomen gefragt werden.
- Sie können den Studierenden im Rahmen einer Online-Lehre ermöglichen, ihren Rufnamen selbst einzugeben und ggf. zu ändern. Zudem können Sie die Studierenden ermutigen, das Namensfeld um die Angabe der Pronomen zu ergänzen.

z. B. Sam Schmidt (sie/ihr);
Robert Richter (er/ihm);
Gil Gärber (el/em)

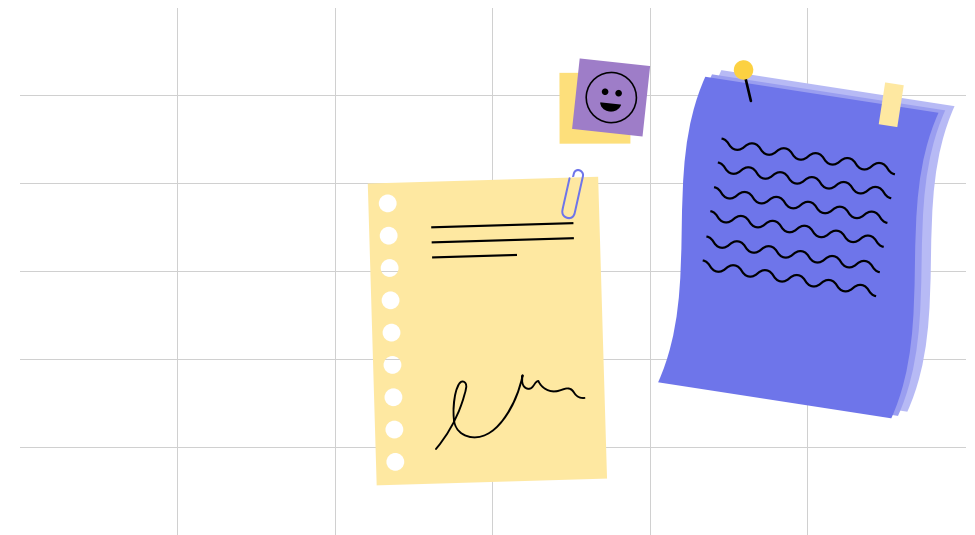
Es lohnt auch ein Blick in die Lehr-/Lernunterlagen:
Wie sind diese sprachlich gestaltet, welche Beispiele werden gezeigt, spiegelt sich die Diversität der Gesellschaft darin wider? Gerne beraten wir Sie bei einem individuellen Unterlagen-Check!

In wissenschaftlichen Arbeiten

Ein redaktioneller Hinweis in Abschluss- und Seminararbeiten, dass das generische Maskulinum verwendet wird, um alle Geschlechter zu bezeichnen oder „mitzumeinen“, ist nicht mit den Kriterien einer gendersensiblen Sprache und einer geschlechtergerechten Hochschule vereinbar.

Denn auch in wissenschaftlichen Arbeiten spielt Sprache eine wichtige Rolle. In der Forschung bilden wir die Realität ab und richten uns mit neuen Erkenntnissen an ein hochschulinternes und/oder -externes Publikum.

Daher laden wir dazu ein, auch in Seminar- und Abschlussarbeiten gendersensibel zu formulieren.





Tipp:

Stellen Sie sich beim Schreiben vor, welche Personen- (gruppen) gerade thematisiert und/oder adressiert werden. Richten Sie sich an Leser, Leserinnen oder Lesende/Leser:innen? So sichern Sie sich die Aufmerksamkeit aller Adressat:innen Ihrer wissenschaftlichen Arbeit, da Sie alle ansprechen und sichtbar machen.

Das Gendern mit Doppelpunkt wird auf Seite 26 erklärt. Formulierungshilfen und Beispiele für neutrale Begriffe gibt es auf Seite 57ff.

Weitere Tipps und Formulierungshilfen:
geschicktgendern.de

Um die Teilhabe aller Geschlechter sichtbarer zu machen, besteht die Möglichkeit in wissenschaftlichen Arbeiten und in Quellen- bzw. Literaturverzeichnissen die Vornamen auszuschreiben:

„Rausch, Annette“ statt „Rausch, A.“

„Annette Rausch zeigt in ihrem Beitrag ...“ statt
„Rausch zeigt im Beitrag ...“

Damit leisten Sie einen Beitrag, dass wissenschaftliche Expertise nicht überwiegend Männern zugeschrieben wird. Ausgeschriebene Vornamen in Literaturverzeichnissen und auf Vorlesungsfolien zeigen auf, wie sich das Geschlechterverhältnis im Forschungsfeld darstellt. Dies kann wiederum ein Ansatzpunkt zur Diskussion über die Geschlechterverhältnisse in der eigenen Disziplin sein¹⁶.

Dementsprechend empfiehlt sich der Zitationsstil, der das automatische Literaturverzeichnis entsprechend generiert (z. B. Harvard-Zitierweise).

Wird in Lehrmaterialien oder Seminar- und Abschlussarbeiten anhand von Beispielen erklärt, empfehlen wir die Geschlechter in den Beispielen zu variieren, Vielfalt zu zeigen und die Abbildung von Stereotypen zu vermeiden.

¹⁶ Auch wenn Vornamen nicht zuverlässig auf das Geschlecht der Autor:innen schließen lassen, gilt es in diesem Bereich vor allem Wissenschaftlerinnen und deren Erfolge sichtbar zu machen, da sie noch immer stark unterrepräsentiert sind.

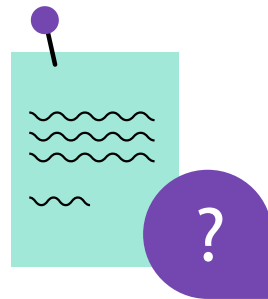
Texte Kürzen

Oft ist die Zeichenzahl bei wissenschaftlichen Arbeiten begrenzt, ob Seminar- oder Abschlussarbeit, Veröffentlichungen oder Abstracts. Hier ist die gendersensible Sprache ein wahres Zeichenwunder, denn neutrale, nicht-binäre Begriffe und das Gendern mit Doppelpunkt haben deutlich weniger Zeichen als die Beidnennung! Schreiben Sie über Studierende, Mitarbeitende oder Teilnehmende, wird Ihr Text präziser und kürzer.

„Im Versuchsaufbau wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, das Produkt zu testen.“

„Im Versuchsaufbau wurden die Teilnehmer:innen gebeten, das Produkt zu testen.“

„Im Versuchsaufbau wurden die Teilnehmenden gebeten, das Produkt zu testen.“



Ansprache und Datenerfassung: Weiblich, Männlich, Divers, Keine Angabe

Seit 2018 werden Menschen im Geburtsregister nicht mehr nur als männlich und weiblich registriert.

Es gibt inzwischen die Möglichkeit des Eintrags „divers“ oder der offen gelassenen Kategorie. Analog dazu erfolgt auch die Ansprache von Personen und die Abfrage persönlicher Daten.

Erhebung von Daten

Ist die Erfassung von biologischem Geschlecht oder Geschlechtsidentität für Ihr Vorhaben wichtig und notwendig? Ja? Dann so:

- Weiblich
- Männlich
- Divers
- Keine Angabe

Anwesenheitslisten und Anmeldeformulare können um ein Feld zur Angabe von Personalpronomen ergänzt werden.

Gestaltung von Namensschildern

Bei der Gestaltung von Namensschildern für Konferenzen, Tagungen oder Ähnlichem, kann eine Geschlechtszuordnung leicht vermieden werden, indem der volle Name mit der Funktionsbezeichnung und/oder der Institution abgebildet wird:

Sam Weiß
Professur für Architektur

Sam Weiß
Hochschule München, Fakultät für Architektur

Schriftliche Ansprache

Kennen Sie die Geschlechtsidentität der Person, die Sie anschreiben, können Sie die entsprechende Anrede verwenden. Sind Sie sich aber unsicher, gibt es viele Möglichkeiten:

Sehr geehrte:r Titel:in Vorname Nachname

Guten Tag Vorname Nachname

Hallo Vorname Nachname

Die Ansprache „Sehr geehrte Damen und Herren“ passt dann, wenn männliche und weibliche Menschen adressiert werden. Sollen alle Geschlechter angesprochen werden, gibt es die Möglichkeit, die Zielgruppe konkreter anzusprechen und gendersensibel zu formulieren:

Sehr geehrtes Kollegium

Sehr geehrte Studierende und Lehrende

Sehr geehrte Anwesende

Sehr geehrtes Team des Projekts/Lehrstuhls/... xy

Wieso eigentlich „Damen und Herren“? Die gängige Ansprache zeigt, dass Geschlecht das grundlegende Unterscheidungsmerkmal in unserer Gesellschaft ist – sonst könnten wir doch auch die „Sehr geehrte Jungen und Alten“ oder „Großen und Kleinen“ begrüßen.

Persönliche Ansprache

Beim persönlichen Kontakt ist es immer besser nachzufragen, vor allem bei Unsicherheit:

„Entschuldigung, wie möchten Sie gerne angesprochen werden?“



Bezug auf Dritte

Auch wenn über eine nicht-binäre oder inter-Person gesprochen wird, die nicht im Raum ist, sollte sie mit dem richtigen Namen und Pronomen adressiert werden:

„Wir besprachen die Ergebnisse mit Gil Tonisson. Gil hat berichtet...“

Angezeigte Namen auf Lernplattformen

Informieren Sie die Studierenden bei der Bekanntgabe der Zugangsdaten für die digitale Plattform über die Möglichkeiten, angezeigte Namen zu ändern, wenn eine Identitätsprüfung nicht nötig ist. Zu beachten ist dabei, dass die Umbenennungsfunktion im Konferenzsystem freigeschaltet sein muss.

E-Mail-Signatur

Für eine offene Kommunikation kann die E-Mail-Signatur um eine Information zur gewünschten Ansprache ergänzt werden. Damit wird diese wichtige Information einfach mitgeteilt und ein Signal gesetzt, dass eine offene und respektvolle Kommunikation wichtig ist.

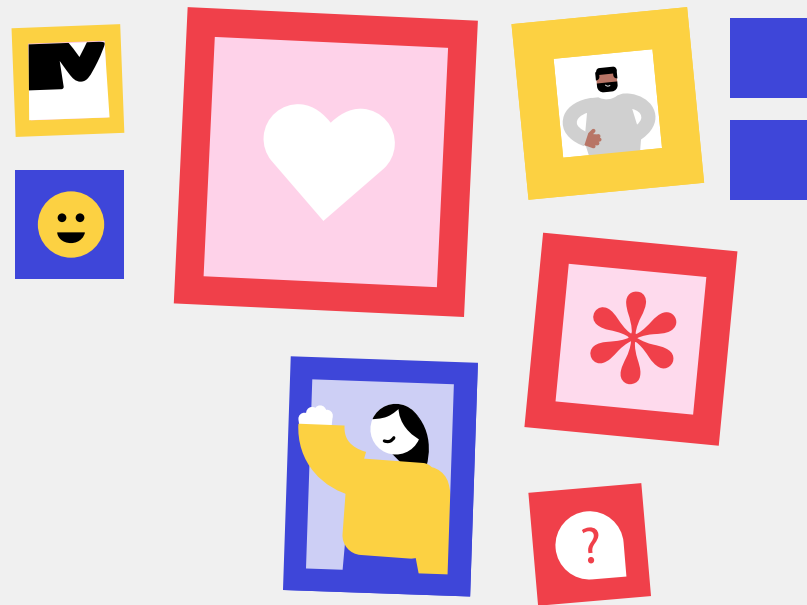
Außerdem leisten Sie damit einen bedeutenden Beitrag zur Normalisierung von nichtbinären- und trans-Menschen, denn wenn alle ihre gewünschte Ansprache proaktiv benennen, wird die Kommunikation offener, respektvoller und einfacher.

Beispiele

„Ich möchte Menschen mit ihrer bevorzugten Anrede ansprechen. Im ersten E-Mail-Kontakt nutze ich daher die neutrale Form ‚Guten Tag Vorname Nachname‘. Wie darf ich Sie/Dich in Zukunft ansprechen?“

„Mein Pronomen ist sie/ihr. Für eine korrekte Ansprache können Sie mir gerne mitteilen, wie Sie angesprochen werden möchten.“

Beim ersten Mail-Kontakt kann immer auf die neutrale Ansprache „Guten Tag Vorname Nachname“ zurückgegriffen werden, eine geschlechtsspezifische Anrede ist in der Regel gar nicht nötig.



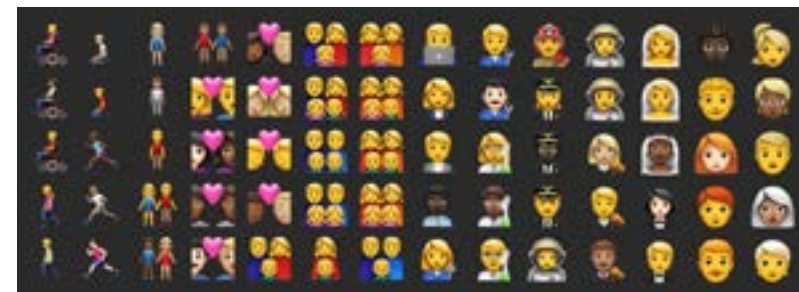
► Bildsprache in Lehrmaterialien, Broschüren und Präsentationen

Nicht nur das Sprechen und Schreiben (re-)produziert unsere Wirklichkeit, denn mit der zunehmenden Digitalisierung von Inhalten wird immer mehr bildlich dargestellt und illustriert.

Bei der Wahl von Fotos, Bildern und Videos sollten Sie daher auf die Zusammensetzung und das Arrangement der dargestellten Personen und Figuren achten.

Wie schnell dieser Wandel verläuft, hat sich bei den Auswahlmöglichkeiten von Emojis auf dem Smartphone gezeigt: Nachdem zunächst nur gelbe (als weiß interpretierbare) Emojis zur Verfügung gestellt wurden und die Familienkonstellationen zunächst Stereotype abbildeten, kann inzwischen aus diversen Motiven gewählt werden.

Wer Inspiration sucht, um Abbildungen diverser zu gestalten, kann mit einem Blick ins Smartphone bereits auf neue Ideen kommen! Dies ermöglicht nicht nur die Abbildung von ethnischer Diversität, sondern bietet auch die Möglichkeit, zahlreiche Berufe mit männlichen, weiblichen und auch nichtbinären Emojis zu veranschaulichen.



Auszug aus vorinstallierten Emojis des Betriebssystems iOS

Eine gute und moderne Bildsprache zeigt die Geschlechter gleichwertig. Dabei sind auch die Perspektive, Körperhaltung und Anordnung der Personen wichtig: Wer wird aktiv, wer passiv dargestellt? Wer blickt in die Kamera, wer sieht weg?

Wie wirken Kleidungsstil, Accessoires und Gegenstände im Setting des Bildes oder Videos?

Die Verteilung und Position von diversen Menschen sollte gleichwertig dargestellt werden. Wo möglich, sollten Menschen verschiedener Geschlechter, ethnischer Herkunft, unterschiedlichen Alters und Körperfigurationen abgebildet werden.

Bei Berufsbildern und Arbeitssituationen sollten Stereotype vermieden und gezielt auch andere Geschlechter repräsentiert werden (z. B. Frauen in technischen Berufen, Männer in pädagogischen Feldern), ebenso bei Familienkonstellationen (z. B. Regenbogenfamilien oder gleichgeschlechtliche Eltern).



Diversitätssensible Beispiele



Stereotypisierte Beispiele

TYPISCH FRAU – TYPISCH MANN

Bestimmte Berufsbilder werden eher mit Männern, andere eher mit Frauen verbunden:

Ute Gabriel und Kolleg:innen haben gezeigt, dass Personen bei „Polizisten“ oder „Physikstudenten“ eher an Männer denken, bei „Kosmetikern“ oder „Kassierern“ eher an Frauen¹⁷. Überraschen Sie daher auch mit ungewohnten Doppel-nennungen: Professorinnen und Assistenten, Erzieher und Mechatronikerinnen.

▶ Checkliste

- ✓ Sind meine Personenbezeichnungen gendersensibel formuliert?
- ✓ Verwende ich für Frauen weibliche, für Männer männliche und für nichtbinäre Menschen neutrale Personenbezeichnungen?
- ✓ Benutze ich gleichwertige Verben für die Handlungen der verschiedenen Geschlechter?
- ✓ Sind die Funktionsbezeichnungen und Titel von Personen gendersensibel formuliert?
- ✓ Werden alle Geschlechter auf Bildern gleichwertig dargestellt?
- ✓ Wird die Darstellung von Stereotypen und Rollenklischees vermieden?



► Wichtige Begriffe im Hochschulalltag

Begriff	Alternative
Abbrecherquote	Abbruchquote
Absolventen	Absolvierende
Ansprechpartner	Ansprechpartner:in; Ansprechperson, Kontakt
anwenderbezogen	anwendungsbezogen
Arbeitnehmer (Pl.)	Beschäftigte, Personal
Beamte (Pl.)	Personen mit Beamten- status, verbeamtete Personen
Benutzerfreundlichkeit	Nutzungsfreundlichkeit, leichte Bedienbarkeit
Besucher (Pl.)	Besucher:innen, Gäste
Bewerber (Pl.)	Bewerber:innen, Bewerbungen
Dekane	Dekan:innen
Direktoren: Frau Prof. X, Herr Prof. Y	Direktorium: Frau Prof. X, Herr Prof. Y
Doktoranden	Promovierende, Doktorand:innen
Dozent	Lehrende, Dozierende
Experte	Expert:in

Begriff	Alternative
fachmännisch Fachmänner	fachkundig Fachleute
Forscher (Pl.)	Forschende, Forscher:innen
Herausgeber	herausgegeben von
Initiatoren	Initiierende, Mitwirkende
Kollegen	Kolleg:innen, Kollegium
Laborant	Labor(fach)kräfte
Leiter (Pl.)	Leitung, Leitende, Leitungspersonal
Mädchenname	Geburtsname
Mitarbeiter	Mitarbeitende
Sponsoren	Sponsor:innen; Sponsoring, fördernde Unternehmen
Stellvertreter	Stellvertretung
Studenten	Studierende, Student:innen
Teilnehmer (Pl.)	Teilnehmende
Teilnehmerliste	Teilnahmeliste, Anwesenheitsliste

► Gender-inclusive language

Language shapes our reality – this fact applies for English as well as for German. But using a gender-fair language is far easier in English, because fewer adaptations are required¹⁸.

Gender-neutral pronouns

Instead of	use
his/her	their, them, the
he/she	they, them
him/her	concrete name

Gender-neutral terms

Instead of	use
man	individual, person
mankind	humankind, people
businessman	executive, representative, business manager
man-made	machine-made, synthetic
mother tongue	first language

Gender-inclusive greetings

- Dear “given name, surname”
- Good morning/afternoon “given name, surname”
- Dear colleagues
- Dear team

E-Mail signature: customize it

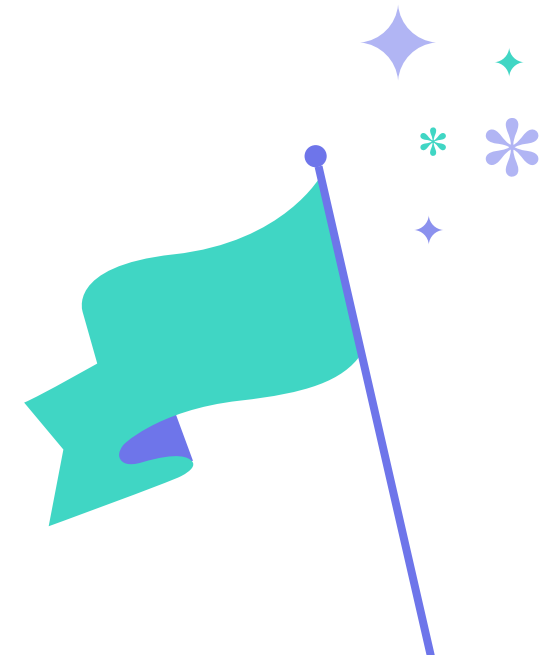
Examples:

“Please let me know how I may address you. In recognition of diversity values at HM, I use gender-inclusive language unless you indicate a preference“

Best regards, Gil Tonisson (he/him)

Best regards, Gil Tonisson (she/her)

Best regards, Gil Tonisson (they/them)



► Glossar

Asterisk */Gender-Stern

Der Asterisk, vor allem als „Gender-Sternchen“ bekannt, dient als Platzhalter am Ende eines Begriffs, um zu symbolisieren, dass weitere Geschlechtsidentitäten möglich sind und einbezogen werden.

Barrierefreiheit

Barrierefreiheit wird nach § 4 BGG definiert: Bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen und andere gestaltete Lebensbereiche sind barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderungen ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Es geht also vor allem um den Zugang zu Informationen (z. B. Broschüren, Internetseiten, Studieninhalte) und die Erreichbarkeit von Orten.

Binär

Ein binäres System besteht immer aus genau zwei Komponenten. Im Bereich Gender bezieht sich binär auf zwei Geschlechter – männlich und weiblich. Personen, die sich keiner dieser Kategorien zuordnen, werden als non-binary bzw. nichtbinär bezeichnet.

Cis

Cis (auch cisgender) bedeutet, dass sich ein Mensch mit dem Geschlecht identifiziert, dass ihm bei der Geburt zugewiesen wurde.

Diversität/Diversity

Diversität oder Diversity beschreibt die Vielfalt von Menschen bzw. Gruppen. Zu Diversität werden in der Regel Merkmale wie soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, geschlechtliche Identität, Behinderung, Religion und Alter gezählt. Auch individuelle Merkmale wie die Wahrnehmung können mit inbegriffen sein. (vgl. Heitzmann/Klein 2015: Absatz 1)

Gender

Der Begriff Gender kommt aus dem Englischen und bezieht sich auf das soziale bzw. psychologische Geschlecht eines Menschen. Das psychologische Geschlecht beschreibt die Geschlechtsidentität, welche aussagt, welchem Geschlecht sich Menschen zugehörig fühlen und wie sie sich selbst beschreiben. Sie kann dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entsprechen (siehe cisgender) oder nicht (siehe genderqueer, -fluid, trans oder nichtbinär). Unser soziales Geschlecht ist weder naturgegeben noch festgeschrieben, sondern veränderbar und

je nach Herkunft, Religion, Generation, Moral- und Wertvorstellungen verschieden geformt und wird von uns täglich hergestellt („doing gender“, vgl. Hirschauer/Nübling 2018; Gildemeister 2010; Goffman 2001). Der Geschlechtsausdruck zeigt sich bspw. durch Kleidung, Hobbys, Haarschnitt, gesellschaftliche Positionierung, Familienrolle, Konsumweisen und geschlechtstypisches Verhalten. Diese Dinge haben zwar eigentlich nichts mit einem Geschlecht zu tun, werden aber häufig damit in Verbindung gebracht.

Genderfluid

Die Geschlechtsidentität genderfluider Menschen ist fließend, das heißt, dass sie sich manchmal eher männlich, mal mehr weiblich fühlen. Sie können sich auch zeitweise weder weiblich noch männlich fühlen.

Genderqueer

Genderqueere Menschen identifizieren sich weder als weiblich noch als männlich, sondern fühlen sich bspw. dazwischen angesiedelt oder finden sich darin gar nicht wieder.

Geschlecht

Mit dem Begriff Geschlecht ist meist das biologische Geschlecht gemeint.

Dieses ergibt sich aus verschiedenen körperlichen Merkmalen wie dem Chromosomensatz, den Geschlechtsorganen, den Keimdrüsen und -zellen und der Körperbehaarung. Bestimmte Kombinationen dieser Merkmale gelten als männlich oder weiblich, es kann aber auch sein, dass ein Mensch in keine dieser beiden Kategorien passt (siehe Inter*). Für das Geschlecht sind allerdings nicht nur körperliche, sondern auch psychologische und soziale Faktoren wichtig (siehe Gender).

Geschlechterrolle

Geschlechterrollen stellen gesellschaftliche Erwartungen an Frauen und Männer und umfassen alles, was als „typisch männlich“ bzw. „typisch weiblich“ gilt. Verhält sich eine Person ihrer Geschlechterrolle entsprechend, wird sie als „normale“ Frau bzw. als „normaler“ Mann angesehen. Gleichstellung bzw. Gleichberechtigung bedeutet, dass Frauen und Männern bei gleichen Voraussetzungen die gleichen Rechte haben müssen (vgl. Kahlert 2002: 164). In der BRD ist die Gleichstellung im Grundgesetz Art. 3, Abs. 2 festgelegt. Im darauffolgenden Abs. 3 wird zudem ein Diskriminierungsverbot festgehalten, welches unter anderem regelt, dass niemand aufgrund des

eigenen Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf.

Inter*

Intersexualität meint die medizinische „Uneindeutigkeit“ der geschlechtlichen Merkmale eines Menschen. Die Person passt aufgrund von körperlichen, genetischen oder hormonellen Merkmal nicht in das zweigeschlechtliche Muster, kann also weder als „nur“ männlich oder weiblich eingeordnet werden. Intergeschlechtliche Menschen sind oft mit körperlichen oder sozialen Eingriffen konfrontiert, die das Ziel haben, sie einem „eindeutigen“ Geschlecht zuzuordnen zu können. Viele Betroffene fühlen sich nach diesen „Anpassungen“ jedoch im „falschen“ Geschlecht bzw. Körper. (vgl. Holzleithner 2002: 189f.) Intergeschlechtliche Personen lehnen den Begriff Intersexualität oft ab, da er pathologisierend ist. Besser ist der Begriff Inter*, da er als Überbegriff für die Vielfalt von intergeschlechtlichen Realitäten steht.

Stereotype

Stereotype sind verallgemeinernde Beschreibungen von Gruppen. Sie reduzieren diese dabei auf bestimmte Merkmale. Stereotype sagen aus, was einem Menschen einfällt, wenn er von einer Gruppe hört, z. B. „in Bayern tragen die Menschen Leder-

hosen und Dirndl, trinken Weißbier und essen Brezeln.“ Im Gegensatz zu Vorurteilen müssen Stereotype keine Wertung enthalten.

Trans

Transgender Personen erleben einen Konflikt zwischen ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht und ihrer Geschlechtsidentität. Eine Transfrau wurde bei der Geburt nicht dem weiblichen Geschlecht zugeordnet, ein Transmann nicht dem männlichen. Viele Trans-Menschen unternehmen (medizinische) Schritte, um sich auch physisch dem Geschlecht anzugleichen, mit dem sie sich identifizieren.



► Literaturverzeichnis

- Braun, Friederike; Oelkers, Susanne; Rogalinski, Karin; Bosak, Janine; Sczeny, Sabine (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.
- Prout at Work-Foundation (2019): Sprechen Sie LGBT*IQ? Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache.
- Fausto-Sterling, Anne (1993): The five Sexes: Why Male and Female are not enough. In: The Sciences: 33, S. 20-24.
- Fausto-Sterling, Anne (2000): The five Sexes, Revisited. In: The Sciences: 40 (4), S. 18-23.
- Friedrich, Marcus; Heise, Elke (2019): Does the Use of Gender-Fair Language Influence the Comprehensibility of Texts? An Experiment Using an Authentic Contract Manipulating Single Role Nouns and Pronouns. In: Swiss Journal of Psychology: 78 (1/2) S. 51–60.
- Gabriel, Ute; Gygax, Pascal; Sarrasin, Oraine; Garnham, Alan; Oakhill, Jane (2008): Au-pairs are rarely male: Role names' gender stereotype information across three languages. Behavior Research Methods: 40 (1) S. 206–212.
- Gaucher, Danielle; Friesen, Justin; Kay, Aaron C. (2011): Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. In: Journal of Personality and Social Psychology: 101 (1) S. 109-128.
- Gildemeister, Regine (2010): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: Springer VS. S. 137-145.
- Goffman, Erving (2001): Interaktion und Geschlecht. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Gygax, Pascal Mark; Schoenhals, Lucie; Lévy, Arik; Luethold, Patrick; Gabriel, Ute (2019): Exploring the Onset of a Male-Biased Interpretation of Masculine Generics Among French Speaking Kindergarten Children. In: Frontiers in Psychology: 10:1225.

- Heise, Elke (2000): Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen. In: Sprache und Kognition. Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete: 19 (1/2) S. 3–13.
- Heitzmann, Daniela; Klein, Uta (2015): Diversity. In: Gender Glossar/ Gender Glossary (5 Absätze). Verfügbar unter: Diversity (gender-glossar.de).
- Hirschauer, Stefan; Nübling, Damaris (2018): Namen und Geschlechter. Studien zum onymischen Un/doing. Berlin/Boston: DeGruyter.
- Holzleithner, Elisabeth (2002): Intersexualität. In: von Knoll, Renate (Hrsg.): Metzler Lexikon Gender Studies/Geschlechterforschung. Ansätze - Personen - Grundbegriffe. Stuttgart: J.B. Metzler, S.189f.
- Kahlert, Heike (2002): Gleichberechtigung/Gleichstellung. In: von Knoll, Renate (Hrsg.): Metzler Lexikon Gender Studies/Geschlechterforschung. Ansätze - Personen - Grundbegriffe. Stuttgart: J.B. Metzler, S. 164.
- Kollmayer, Marlene; Pfaffel, Andreas; Schober, Barbara; Brandt, Laura (2018): Breaking Away From the Male Stereotype of a Specialist: Gendered Language Affects Performance in a Thinking Task. In: Frontiers in Psychology: 9:985.
- Kotthoff, Helga; Nübling, Damaris (2018): Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht. Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag.
- Misersky, Julia; Majid, Asifa; Snijders, Tineke M. (2018): Grammatical Gender in German Influences How Role-Nouns Are Interpreted: Evidence from ERPs. In: Discourse Processes: 56 (8) S. 643–654.
- Nübling, Damaris (2018): Und ob das Genus mit dem Sexus. Genus verweist nicht nur auf Geschlecht, sondern auch auf die Geschlechterordnung. In: Sprachreport: 34 (3) S. 44-50.
- Pusch, Luise, F. (1980): Das Deutsche als Männersprache – Diagnose und Therapievor schläge. In: Linguistische Berichte: 69, S. 59-74.
- Pusch, Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache. Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Saudek, Robert (1930): Betonung und Unterbetonung von Wortanfängen und Wortenden als charakterologische und psychopathologische Merkmale der Schrift. In: Zeitschrift für angewandte Psychologie: 37, S. 99-134.
- Sax, Leonard (2002): How common is Intersex? A response to Anne Fausto-Sterling, The Journal of Sex Research, 39:3, S. 174-178.
- Schmidt-Jüngst, Miriam (2020): Namenswechsel. Die soziale Funktion von Vornamen im Transitionsprozess transgeschlechtlicher Personen. Berlin/Boston: De Gruyter.
- 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.
- Switzer, Jo Young (1990): The Impact of Generic Word Choices: An Empirical Investigation of Age- and Sex-Related Differences. In: Sex Roles: 22 (1/2) S. 69–82.
- Verwecken, Dries; Hannover, Bettina (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children’s perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. In: Social Psychology: 46, S. 76–92.

