



© The Gender Spectrum Collection

RespACT!

Ein Leitfaden mit Sprachempfehlungen
für geschlechtergerechte(re) Kommunikation
an Hochschulen

Liebes Mitglied der Hochschulgemeinschaft, liebe interessierte Person

Dieser Leitfaden bietet Ihnen Empfehlungen für einen geschlechtergerechte(re)n Sprachgebrauch, der alle Menschen – non-binäre Personen, Frauen und Männer – berücksichtigt. Bitte beachten Sie, dass Theorien und Definitionen genauso wie der Sprachgebrauch in ständigem Wandel sind. Dies ist die Version 1.0 (Sommer 2023). Das Dokument bietet eine umfassende Sammlung von nützlichen Ausdrücken und Formulierungen für unterschiedliche Situationen der Hochschulkommunikation und darüber hinaus. Dieser Leitfaden hat jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit, er wird regelmässig aktualisiert und erweitert. Wir laden Sie ein, ihn als Orientierungshilfe zu verwenden, die Ihrer Kreativität und Individualität Raum geben möchte. Sie können die Sammlung als Inspiration nutzen, um Ihren Sprachgebrauch konkret an den Kontext anzupassen, in dem Sie sich befinden.

In diesem Dokument finden Sie kein ultimatives Rezeptbuch mit Erfolgsgarantie. Es gibt weder eine *leichte* noch eine *richtige* Art zu gendern, noch gibt es eine *konsequente* oder *gerechte* Methode. Und schon gar nicht eine, von welcher alle zu 100% überzeugt sind. Jeder Mensch ist in hochkomplexe kognitive Prozesse involviert, wenn er schreibt oder spricht – Sprache ist per se nie einfach. Im Laufe der Jahre haben Sie gelernt, für sich passende Strategien zu entwickeln und bestimmte Vorgehensweisen zu automatisieren, die Ihnen im Alltag helfen. Als Redaktor*in müssen Sie z. B. nicht jeden Tag neu überlegen, wie eine Medienmitteilung verfasst wird. Als Student*in im sechsten Semester schauen Sie wahrscheinlich nicht mehr jedes Mal in den Richtlinien Ihrer Fakultät nach, wie ein Aufsatz korrekt in einem Sammelband zitiert wird. Mit dem Gendern verhält es sich ähnlich. Vielleicht haben Sie gelernt, dass Doppelformen gerecht sind, weil sie Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar machen, und benutzen diese mittlerweile, ohne darüber nachdenken zu müssen. Oder Sie sind inzwischen routiniert in der Verwendung des Gendersterns, weil Ihnen beigebracht wurde, dass er besser, richtiger oder gerechter ist als der Gendergap oder der Mediopunkt. Vielleicht wurde Ihnen aber auch beigebracht, dass Strategien mit Sonderzeichen – sogenannte Neografien – *nicht korrekt* sind, dass sie *ungrammatische* Formen erzeugen, *nicht dudenkonform* sind oder *nicht konsequent* angewandt werden können und es deshalb besser ist, neutrale Formen zu verwenden. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass Strategien, die für Sie in einer bestimmten Schreib- und Sprechsituation richtig und geeignet sind, nicht automatisch auf andere Menschen oder Situationen übertragbar sind. Das ist keine Einschränkung, sondern gibt vielmehr die Möglichkeit, mit Sprache zu experimentieren, kreativ zu sein und flexibel zu bleiben. Die Entwicklungen rund ums Gendern sind so dynamisch, dass es gar ungünstig wäre, sich auf bestimmte Strategien festlegen zu wollen. Eine Sache, die jedoch konstant bleibt, ist der Wunsch non-binärer Menschen, ebenso wie Männer und Frauen ihren Platz im Sprachgebrauch zu finden. Nicht jede Strategie des Genderns (z. B. Binnen-I, Beidnennung) berücksichtigt alle Geschlechter. Bestimmte Strategien zu verwenden, bedeutet deshalb auch, eine Aussage über das eigene Verständnis von Geschlecht, Gleichberechtigung und Diversität zu machen, es ist Ausdruck einer bestimmten politischen und ethischen Haltung.

Es wird hier darauf verzichtet, bestimmte Strategien aufgrund ihrer vermeintlich „falschen Grammatik“ auszuschliessen. Stattdessen steht der Respekt vor den Menschen und ihrer Geschlechtsidentität im Vordergrund. Die deutsche Sprache war schon immer von Ausnahmeregeln geprägt – nicht nur, wenn es ums Gendern geht. Daher ist es wichtig, sich bewusst mit diesen Ausnahmen auseinanderzusetzen, anstatt sie als Hindernis bei der Umsetzung geschlechtergerechter(er) Sprache wahrzunehmen.

Zum Aufbau: Zu Beginn des Leitfadens befindet sich ein Glossar, das Ihnen zeigt, wie wir wichtige Begriffe verstehen. Es folgen Strategien des Genderns und Entgenderns, weiter werden auch Neopronomen vorgestellt. Spezifische Aspekte der Kommunikation sind unser nächstes Thema, z. B. Visualisierung, Organisation von Tagungen, das Verfassen von (wissenschaftlichen) Texten etc. Ein Kapitel widmet sich speziell dem Sprechen und Schreiben mit und über trans Menschen. Zahlreiche Beispiele illustrieren die Möglichkeiten. Eine Wörterliste mit alternativen Begriffen und Formulierungen, die in akademischen und alltäglichen Schreib- und Sprechsituationen verwendet werden können, um die Vielfalt der Geschlechteridentitäten zu berücksichtigen, ist im Leitfaden ebenfalls enthalten. Listen mit Ressourcen sowie wissenschaftlicher Literatur finden Sie im Anhang.

Dieser Leitfaden stellt Ihnen verschiedene Optionen für den Hochschulkontext vor. Sie finden jeweils Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Strategien. Entscheiden Sie selbst, welche Optionen Sie nutzen möchten, um aufmerksam und sensibel zu kommunizieren. Selbstverständlich können Sie die Tipps auch ausserhalb der Hochschule anwenden. Tragen wir gemeinsam dazu bei, dass sich alle Menschen gleichermaßen wahrgenommen und wertgeschätzt fühlen!

Wenn Sie Fragen oder Anregungen haben, zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren. Wir freuen uns über Feedback und helfen gerne weiter.

Viel Vergnügen bei der Verwendung dieses Sprachleitfadens!

Inhalt

Warum ist Sprachgebrauch so wichtig?	4
Glossar	4
Gendern und Entgendern	6
Strategien zum Gendern	7
Strategien zum Entgendern	10
Tabellen-Übersicht	12
(Neo-)Pronomen	13
Strategien für die Visualisierung	13
Strategien für die Hochschulkommunikation	13
Strategien für die Organisation von Tagungen	15
Strategien für das Verfassen von (wissenschaftlichen) Texten	17
Strategien für Forscher'innen	19
Strategien für Dozierende	21
Strategien für Human Resources	22
Strategien für UX-Designer'innen und IT-Verwaltung	23
Sprechen/Schreiben mit und über trans Menschen	24
Kleine Gesten mit grosser Wirkung	26
Wörterliste	27
Ressourcen	35
Wissenschaftliche Literatur	36

Warum ist Sprachgebrauch so wichtig?

Sprache hat einen entscheidenden Einfluss auf unsere Realität, sie formt nicht nur unsere Wahrnehmung, sondern auch unser Denken und Handeln. Unser Sprachgebrauch trägt z. B. dazu bei, Geschlechterstereotype aufrechtzuerhalten oder sie zu brechen. Die Art und Weise, wie Menschen über (ihr) Geschlecht sprechen, hat einen Einfluss auf Konzepte von Geschlecht, von Identität und Geschlechterrollen. Ein bewusster und respektvoller Sprachgebrauch kann dazu beitragen, dass Menschen sich sicherer und akzeptierter fühlen – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität. Dies kommt allen Menschen zugute.

In geschlechtergerechte(r) Sprache entsteht ein sicherer Raum, in dem sich auch non-binäre Menschen entfalten können, also Personen, die sich nur teilweise innerhalb oder komplett ausserhalb der binären Geschlechterkategorien *männlich* und *weiblich* verorten. Eine solche Sprache kann helfen, das Risiko von Depressionen und Suiziden zu verringern sowie die Auswirkungen von Minderheitenstress und Geschlechtsdysphorie zu mindern. Geschlechtsdysphorie bewirkt, dass eine Person immensen Stress empfindet, weil ihre Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde. Eine korrekte Ansprache, z. B. durch die Verwendung des gewählten Vornamens und der von der Person mitgeteilten Pronomen, hat positiven Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von trans Menschen. Gerade für Hochschulen sind die Themen Gleichstellung und Vielfalt wichtig: Einerseits haben sie eine besondere Verantwortung und Fürsorgepflicht gegenüber dem Personal und den Studierenden. Andererseits haben sie einen Auftrag zur Chancengleichheit, sie unterliegen den eidgenössischen sowie kantonalen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzen. Eine geschlechtergerechte(re) Sprache kann hierbei ein wichtiges Instrument zur Förderung der Gleichstellung sein. Hochschulen sollten daher ihre Lehrkräfte, Mitarbeitenden und Studierenden dazu anleiten, eine respektvolle Sprache zu verwenden, um ein sicheres und einladendes Umfeld für alle zu schaffen.

Länder wie Deutschland haben bereits einen Geschlechtseintrag „divers“ eingeführt (allerdings sind damit bisher nur intergeschlechtliche Menschen gemeint). Obwohl sich der Bundesrat im Jahr 2022 gegen die Einführung einer weiteren Option ausgesprochen hat, ist es nur eine Frage der Zeit, bis diese Änderungen auch die Schweiz betreffen: Die Anerkennung der Bedeutung eines Sprachgebrauchs, der auch non-binäre Menschen einschliesst, wächst zunehmend.

Glossar

Dieses Glossar enthält eine Liste mit wichtigen Begriffen (in alphabetischer Reihenfolge), die im Zusammenhang mit Non-Binarität und Geschlecht relevant sein können, wenn es um die Verwendung geschlechtergerechter(er) Sprache geht.

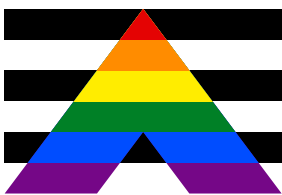


Abbildung 1: Allie-Flagge.

Ally/Allies

Ein/e Ally ist eine Person, die sich als Verbündete der LGBT+-Community (L steht für *Lesbian*, G für *Gay*, B für *Bi* und T für *Trans*) versteht und sich aktiv für Gleichberechtigung sowie Akzeptanz von queeren Menschen engagiert. Allies erkennen an, dass Personen aus der LGBT+-Community oft mit Diskriminierung, Vorurteilen und Stigmatisierung konfrontiert sind, und setzen sich dafür ein, dass es für alle Menschen die gleichen Rechte und Möglichkeiten gibt. Dabei können Allies selbst heterosexuell und/oder cis (also nicht trans; siehe unten) sein. Sie gehen aktiv auf die Bedürfnisse und Anliegen der LGBT+-Community ein, indem sie zum Beispiel an Pride-Events teilnehmen, sich für LGBT+-Rechte stark machen oder sich für ein inklusives Umfeld am Arbeitsplatz sowie in Bildungseinrichtungen einbringen. Durch ihr Engagement tragen Allies dazu bei, eine unterstützende und tolerante Gesellschaft zu schaffen, in der alle Menschen unabhängig von ihrer sexuellen/romantischen Orientierung oder ihrem Geschlecht respektiert und geschätzt werden.

Deadnaming

Deadnaming bezieht sich auf die Verwendung des früheren Namens einer Person, der von ihr selbst nicht mehr verwendet wird. Misgendering und Deadnaming können für trans Personen sehr belastend sein, da es ihre Identität missachtet. Beides kann dazu führen, dass Ablehnung, Diskriminierung sowie Einsamkeit empfunden werden, und dazu, dass sich trans Personen unsicher oder unwohl fühlen, wenn sie sich in sozialen Situationen bewegen. Respektvoll und sensibel gegenüber der Geschlechtsidentität von Menschen zu sein und ihre Pronomen und Namen zu respektieren, um ihre Identität und ihre Würde zu wahren, ist gesellschaftsrelevant: Wissenschaftliche Studien weisen darauf hin, dass die Verwendung des gewählten Vornamens einer trans Person und ihrer mitgeteilten Pronomen mit geringeren Symptomen von Depressionen und Suizidalität verbunden ist, insbesondere bei jungen Menschen.¹

¹ Einige relevante Studien dazu sind McLemore, K. A. (2018): A minority stress perspective on transgender individuals' experiences with misgendering, Stigma and Health, 3(1), 53–64. / Dolan, I. J., Strauss, P., Winter, S. & Lin, A. (2020). Misgendering and experiences of stigma in health care settings for transgender people. The Medical Journal of Australia, 212(4), 150–151. / Russell, S. T.; Pollitt, A. M.; Li, G.; Grossman, A.H. (2018): Chosen Name Use Is Linked to Reduced Depressive Symptoms, Suicidal Ideation, and Suicidal Behavior Among Transgender Youth. J Adolesc Health 2018 Oct; 63(4): 503-505.

Der Vorname, den eine Person trägt, ist in der Regel ein Name, der von den Erziehungsberechtigten ausgewählt wurde. In vielen Fällen wird der Vorname basierend auf dem Geschlecht ausgewählt, das dem Kind bei der Geburt zugewiesen wurde. Seit dem 1. Januar 2022 können Menschen in der Schweiz zwar den Geschlechtseintrag und ihren Vornamen rasch und unbürokratisch ändern lassen, die Änderungen im Personenstandsregister orientieren sich jedoch weiterhin an der binären Geschlechterordnung (*männlich/weiblich*). Die Verwendung von weiteren Geschlechtskategorien oder der gänzliche Verzicht auf die Eintragung des Geschlechts sind bisher nicht möglich. Nicht alle trans Menschen nehmen die Möglichkeit in Anspruch, den Geschlechtseintrag oder den Vornamen ändern zu lassen. Daher sind weder der Vorname noch das amtliche Geschlecht zuverlässige Indikatoren für die Anrede einer Person, da beide nicht immer auf der Geschlechtsidentität basieren, die eine Person hat.

Geschlechtsausdruck

Der Geschlechtsausdruck bezieht sich darauf, wie eine Person ihr Geschlecht ausdrückt oder präsentiert, und wie das Erscheinungsbild auf andere wirkt. Wenn eine Person als ein bestimmtes Geschlecht „gelesen“ wird, bedeutet das, dass andere Menschen aufgrund äusserer Merkmale wie Kleidung, Frisur, Körperbau, aber auch Stimme und Verhalten davon ausgehen, dass sie z. B. einen Mann oder eine Frau vor sich sehen. Dieses „Lesen“ von Geschlecht basiert oft auf Stereotypen und Vorurteilen, die mit dem Geschlecht sowie dem jeweils zugeschriebenen Rollenverhalten verbunden sind. Der Geschlechtsausdruck lässt nicht automatisch auf die Geschlechtsidentität einer Person schliessen. Wenn eine Person nicht das Geschlecht hat, das bei ihr „gelesen“ wird, kann dies zu Frustration auf beiden Seiten führen. Genderdysphorie (das Unwohlsein darüber, dass körperliche Merkmale nicht mit der Geschlechtsidentität übereinstimmen) und Diskriminierung sind mögliche wie auch wahrscheinliche Folgen.

Intergeschlechtlichkeit

Intergeschlechtlichkeit bezeichnet Menschen mit einer angeborenen Variation der Geschlechtsmerkmale, d. h. die Merkmale entsprechen nicht den gesellschaftlichen und medizinischen Vorstellungen bzw. Normen von *männlichen* und *weiblichen* Körpern. Intergeschlechtlichkeit hat mit Geschlechtsidentität bzw. Transidentität grundsätzlich nichts zu tun. Die Geschlechtsidentität ist das innere Gefühl/Wissen einer Person für/über ihr eigenes Geschlecht. Intergeschlechtliche Menschen können folglich Männer, Frauen oder non-binär sein.

Misgendering

Misgendering bezieht sich auf die Verwendung von Pronomen oder Anredeformen, die nicht der Geschlechtsidentität einer Person entsprechen. Wenn eine Person z. B. non-binär ist und sogenannte Neopronomen (z. B. *xier*, *sier*, *hen*, *they/them*) oder keine Pronomen für sich benutzt, sich andere aber mit Pronomen wie *er* oder *ihn* bzw. *sie* oder *ihr* auf sie beziehen, ist das Misgendering.

Non-Binarität

Eine Person, die sich nur teilweise oder gar nicht in den binären Kategorien von *männlich/weiblich* bewegt, wird als *non-binär* (Abkürzung: *enby*, *nb*) bezeichnet. Non-Binarität beschreibt ein breites Spektrum an unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten. Non-binäre Menschen können sich z. B. als *agender* erleben, wenn sie sich keinem bestimmten Geschlecht zugehörig fühlen; *genderfluid*, wenn sich ihr Gefühl für das Geschlecht im Laufe der Zeit oder je nach Situation ändert (dabei können sie sich vorübergehend auch als Männer oder als Frauen verorten); *demigender*, wenn sie sich nur teilweise einem Geschlecht zugehörig fühlen. Non-Binarität ist eine Form von Trans (siehe unten).



Abbildung 2: Nonbinary-Flagge.

Passing/Passing Privilege

Passing ist ein Begriff, der von trans Menschen verwendet wird. Er bezieht sich auf die Fähigkeit einer trans Person, als Mitglied eines der beiden binären Geschlechter (*Frau*, *Mann*) wahrgenommen zu werden, ohne dass ihre Transidentität erkannt wird. Dies kann durch unterschiedliche Faktoren wie Kleidung, Frisur, Make-up und Körperhaltung erreicht werden. Passing ist für viele trans Menschen ein wichtiges Ziel, da es ihnen ermöglicht, sich nicht nur sicherer und wohler zu fühlen, sondern sich auch in öffentlichen Räumen zu bewegen, ohne Diskriminierung oder Belästigung zu erfahren. Passing Privilege bezieht sich auf die Vorteile, die trans Personen erfahren können, wenn sie erfolgreich als cis Menschen gelesen werden. Allerdings haben nicht alle trans Menschen die Möglichkeit oder das Interesse für ein Passing, und Passing Privilege ist nicht für alle trans Personen gleichermassen zugänglich. Es hängt von den unterschiedlichsten verschiedenen Faktoren ab, wie kulturelle Normen, Körpermerkmale und finanzielle Mittel etc. Für non-binäre Menschen können Passing und Passing Privilege eine komplexere Angelegenheit sein, da das Konzept von Geschlechteridentität und -ausdruck in der Schweiz weiterhin meist auf eine binäre, von Geschlechtsstereotypen geprägte Sichtweise beschränkt ist.

Jede Person hat das Recht, ihre eigene Identität unabhängig von einem Passing frei zu leben: Es gibt keine richtige oder falsche Art, das eigene Geschlecht auszudrücken.

Queer

Queer ist ein Begriff, der ursprünglich als abwertende Bezeichnung für LGBTQ+-Personen verwendet wurde, sich jedoch im Laufe der Zeit zu einem Oberbegriff für alle Arten von sexuellen/romantischen Orientierungen, Geschlechtsidentitäten und Ausdrucksformen entwickelt hat, die nicht der hetero- und cis-normativen Gesellschaft entsprechen. Heute dient der Begriff *queer* vielen als eine Art politisches Statement, um die Vorstellung von starren Kategorien und Normen in Frage zu stellen sowie die Vielfalt und Komplexität von Geschlecht anzuerkennen. Es gibt jedoch keine einheitliche Definition von *queer*, da die Bezeichnung auf unterschiedliche Weise und in verschiedenen Kontexten (z. B. Queer Theory, Queere Linguistik etc.) genutzt und verstanden wird.

Sexuelle/romantische Orientierung

Die sexuelle/romantische Orientierung beschreibt die Anziehung einer Person zu anderen. Die romantische Orientierung bezieht sich auf die Präferenzen einer Person bezüglich derjenigen Geschlechter, in die sie sich verlieben kann oder mit denen sie eine romantische Beziehung eingehen möchte. Bei der sexuellen Orientierung geht es hingegen darum, zu welchem Geschlecht oder zu welchen Geschlechtern sich eine Person hingezogen fühlt und mit welchen Personen sie sexuelle Erfahrungen machen möchte. Ein paar Beispiele sind *Homosexualität/-romantik*, *Bi+sexualität/-romantik*, *Pansexualität/-romantik*, *Asexualität/-romantik* etc. Die Orientierung allein spielt für eine Sprachpolitik, die non-binäre Menschen berücksichtigt, keine Rolle. Non-binäre Menschen können wie alle anderen auch unterschiedliche sexuelle bzw. romantische Orientierungen haben. Weil Hetero-, Homo- und Bisexualität sich jedoch ursprünglich auf ein binäres Geschlechtermodell stützen, das nur Frauen und Männer kennt, greifen non-binäre Menschen meist auf Begriffe wie *gynephil* (von Frauen bzw. Femininität angezogen), *androphil* (von Männern bzw. Maskulinität angezogen), *ambiphil* (von beidem angezogen) oder *pansexuell/-romantisch* (offen für alle Geschlechter) zurück.



Abbildung 4: Trans-Flagge

Transgender/Transidentität/trans und cis

Stimmt die Geschlechtsidentität einer Person nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht überein, ist die Person *trans*. Entspricht das zugewiesene Geschlecht der eigenen Identität, ist die Person *cis*. Die Geschlechtsidentität von trans Personen kann entweder vollständig dem anderen Geschlecht entsprechen – dann sind sie entweder (*binäre*) trans Frauen oder (*binäre*) trans Männer. Einige non-binäre Menschen verwenden den Begriff *trans* nicht für sich selbst, z. B. weil sie *trans* manchmal als rein binär missverstehen (*trans Mann*, *trans Frau*), genauso wie eine medizinische *Transition* als Angleichung zum Mann oder zur Frau gesehen wird.

Gendern und Entgendern

Gendern ist die Sichtbarmachung von Geschlecht im Sprachgebrauch, d. h. die sprachliche Markierung von Geschlecht, indem männliche oder weibliche Formen verwendet werden und solche, die non-binäre Menschen anzeigen. Wir sprechen auch von *gegendeter Sprache*. *Entgendern* ist die Unsichtbarmachung von Geschlecht im Sprachgebrauch. Entgendern bedeutet, die binäre Geschlechterunterscheidung in der deutschen Sprache zu vermeiden und stattdessen geschlechtsneutrale Sprachformen zu verwenden, die alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht einschließen und keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. der Geschlechtsidentität zulassen. Wir sprechen auch von der *Neutralisierung der Sprache*.

In der Umgangssprache wird *gendern* oft als Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt verstanden, womit sowohl das *Gendern* als auch *Entgendern* als Strategien gemeint sind.



Das Geschlecht wird erwähnt, wenn es relevant ist, und es wird nicht erwähnt, wenn es nicht relevant ist.
Es wird so viel wie nötig und so wenig wie möglich gendert.

Strategien zum Gendern

Neografien (Schreibungen mit Asterisk *, Unterstrich _, Doppelpunkt :, Mediopunkt ·, Apostroph ' etc.) haben den Vorteil, dass sie alle Geschlechter einbeziehen, wenn sie geschlechtsübergreifend verwendet werden. Asterisk, Unterstrich etc. in einem Wort signalisieren: Es existieren Frauen, Männer, aber auch non-binäre Menschen! Es sind keine Sparschreibungen (wie z. B. mit Binnen-I, Schrägstrich, Klammer) für nur männliche und weibliche Formen. Neografien sind zwar noch nicht rechtschreibkonform, können es aber werden, wenn sie regelmässig genutzt werden. Viele sind bereits weit verbreitet. Hier werden einige davon vorgestellt. Jede Variante hat dabei ihre Vor- und Nachteile und ist nicht grundsätzlich besser oder schlechter als eine andere. Wichtig ist, dass Sie – wenn Sie sich für eine Variante entschieden haben – diese bis zum Schluss beibehalten und nicht im selben Text verschiedene Schreibungen vermischen.

Mit Gendergap:

Tim ist Autor_in, Alex ist Malerin und Andrea ist Musiker.
Am Deutschen Seminar arbeiten mehrere Professor_innen.
Jede_r Dozent_in bereitet sich gut auf die Lektionen vor.
Wer Schriftsteller_in werden möchte, muss dafür nicht unbedingt eine Schreibschule besuchen.
Heute trägt Queer-Linguist_in Dr. Charlie Denver zum Thema Neopronomen vor.

Der Gendergap hat eine starke politische Komponente und wurde von non-binären Menschen erfunden. Die Schreibung soll bewusst irritieren bzw. den Lesefluss stören. Die Kritik an dieser Form bezieht sich darauf, dass das *-in*-Suffix aufgrund der visuellen „Auseinanderschließung“ als „Anhängsel“ wahrgenommen werden könnte.

Mit Genderstern:

Tim ist Autor*in, Alex ist Malerin und Andrea ist Musiker.
Am Deutschen Seminar arbeiten mehrere Professor*innen.
Jede*r Dozent*in bereitet sich gut auf die Lektionen vor.
Wer Schriftsteller*in werden möchte, muss dafür nicht unbedingt eine Schreibschule besuchen.
Heute trägt Queer-Linguist*in Dr. Charlie Denver zum Thema Neopronomen vor.

Auf der Tastatur generieren Sie das Zeichen über Shift-3 (Unicode: U+002A). Die genaue Herkunft des Gendersterns ist nicht geklärt, er wird auf jeden Fall von non-binären Menschen selbst gern benutzt. Die Sternform soll die Geschlechtervielfalt darstellen. In der Informatik wird der Asterisk oft als Platzhalter oder Wildcard-Zeichen verwendet. Das bedeutet, dass das Sternchen für jedes beliebige Zeichen oder eine beliebige Zeichenfolge in einer Suchanfrage oder einem Befehl stehen kann. Mittlerweile gilt der Genderstern als barrierefrei(est)es Sonderzeichen.

Vermeiden Sie Schreibungen mit Sternchen am Ende von Wörtern wie z. B. *Frau** oder *trans**, denn in diesem Kontext sind die Bedeutungen auch unter queeren Menschen umstritten: Einige verstehen das Sternchen als Platzhalter für verschiedene Ausprägungen von Transidentität, während andere es verwenden, um auf den Konstruktionscharakter des Begriffs hinzuweisen. Wieder andere finden, dass sich damit alle Menschen angesprochen fühlen sollen, die sich als Frauen verstehen, was jedoch bereits durch den Begriff *Frauen* (ohne Sternchen) abgedeckt ist. Die Verwendung des Sternchens ist nicht einheitlich und kann Verwirrung stiften oder in diesem Zusammenhang als transfeindlich interpretiert werden.

Mit Genderdoppelpunkt:

Tim ist Autor:in, Alex ist Malerin und Andrea ist Musiker.
Am Deutschen Seminar arbeiten mehrere Professor:innen.
Jede:r Dozent:in bereitet sich gut auf die Lektionen vor.
Wer Schriftsteller:in werden möchte, muss dafür nicht unbedingt eine Schreibschule besuchen.
Heute trägt Queer-Linguist:in Dr. Charlie Denver zum Thema Neopronomen vor.

Der Doppelpunkt ist ein schlankes, wenig auffälliges Zeichen. Die Kritik am Doppelpunkt richtet sich auf die zwei Punkte, die graphisch wieder an Binarität erinnert. Er wird mittlerweile rege benutzt, z. B. vom Schweizerischen Radio und Fernsehen (SRF), Netflix, LinkedIn etc. Der Doppelpunkt ist nicht barrierefrei: Die Pause zwischen den Wortteilen wird von den Screenreadern nicht kurz ausgesprochen, sondern als zwei separate Wörter interpretiert. Zusätzlich kann der Doppelpunkt für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen schwerer zu erkennen sein als der Genderstern.

Mit Mediopunkt:

Tim ist Autor·in, Alex ist Malerin und Andrea ist Musiker.
Am Deutschen Seminar arbeiten mehrere Professor·innen.
Jede·r Dozent·in bereitet sich gut auf die Lektionen vor.
Wer Schriftsteller·in werden möchte, muss dafür nicht unbedingt eine Schreibschule besuchen.
Heute trägt Queer-Linguist·in Dr. Charlie Denver zum Thema Neopronomen vor.

Auf der Tastatur generieren Sie das Zeichen meistens über Shift+~+8 unter macOS und Alt+0183 Microsoft Windows (Unicode: U+00B7). Der Mediopunkt ist im Französischen weit verbreitet und eignet sich deshalb gut für Texte, die mehrsprachig verfasst werden, wenn eine gewisse visuelle Einheitlichkeit angestrebt wird. Es handelt sich um ein unauffälliges und grafisch ansprechendes Zeichen und dient bereits als Lesehilfe für lange Wörter bei Texten in Leichter Sprache.

Mit Apostroph:

Tim ist Autor'in, Alex ist Malerin und Andrea ist Musiker.
Am Deutschen Seminar arbeiten mehrere Professor'innen.
Jede'r Dozent'in bereitet sich gut auf die Lektionen vor.
Wer Schriftsteller'in werden möchte, muss dafür nicht unbedingt eine Schreibschule besuchen.
Heute trägt Queer-Linguist'in Dr. Charlie Denver zum Thema Neopronomen vor.

Die Schreibung mit Apostroph ist noch nicht sehr verbreitet, hat jedoch aus folgenden Gründen Potenzial: Ein Apostroph markiert – abgesehen von ein paar anderen wenigen Funktionen – die Auslassung von einem oder mehreren Buchstaben (sog. Elisionszeichen). Die Auslassungen können auch länger sein, z. B. wie in *Ku'damm* (für *Kurfürstendamm*) oder *M'gladbach* (für *Mönchengladbach*). Es wäre also denkbar, ein Apostroph als Auslassung z. B. von *non-binary*, *enby* oder *nb* – die Möglichkeiten sind zahlreich – zu nehmen. Entsprechende Formen würden lauten: *Student'in*, *Lehrer'innen* (statt *Studentenbyin*, *Lehrerenbyinnen*) etc. Das Zeichen hat den Vorteil, dass es wie der Genderstern im Wortinneren stehen darf, das es den Regeln des deutschen Schriftsystems entspricht – im Gegensatz zu anderen Neografien. Es wird von Screenreadern zwar noch nicht als Pause vorgelesen, aber dies könnte entsprechend programmiert werden.

Technische Herausforderungen bei Neografien

Manchmal bereiten einige Zeichen mehr technische Probleme als andere (z. B. falsche Darstellungen, Fehlermeldungen, sonstige Bugs ...), wenn sie in Content-Management-Systemen und anderen Plattformen benutzt werden. Vermeiden Sie deshalb grundsätzlich Schreibungen mit Sonderzeichen in Artikelüberschriften etc. Die Probleme sind teilweise sehr individuell, nehmen Sie im Zweifelsfall Kontakt mit dem Web- bzw. IT-Team Ihrer Hochschule auf, um sich beraten zu lassen.

Umlaut

Bei Wörtern mit veränderlichem Wortstamm (z. B. *Arzt*, *Ärztin*; *Anwalt*, *Anwältin*; *Bauer*, *Bäuerin*; *Franzose*, *Französ:in*; etc.) wird der Stamm der weiblichen Form verwendet: *Ärzt_innen*, *Anwält_innen*, *Bäuer*innen*, *Französ:innen* etc. (und nicht *Arzt*innen*, *Anwalt_innen*, *Bauer*innen*, *Franzos:innen*, etc.).

Ob ein Wort grammatikalisch korrekt ist, zeigt sich mit der sogenannten *Weglassprobe*: Es wird bis zum Genderzeichen gelesen. Das Wort muss dabei grammatikalisch korrekt und sinnvoll sein, auch wenn der Teil nach dem Genderzeichen weggelassen wird. Diese Weglassprobe entfällt bei Neografien, da diese Regel hier nicht gilt. Neografien sind nämlich eigene, neue Wortformen.

Silbentrennung

Was die Silbentrennung bei Neografien betrifft, existieren aktuell keine verbindlichen Regeln. Falls eine Trennung am Zeilenende nicht vermeidbar ist (z. B. durch eine andere Formulierung, einen längeren/kürzeren Satz etc.), sind z. B. folgende Lösungen möglich:

Professo- r_in	Absolven- t*in	Professo- r:innen	Absolven- t-innen	Do- zent'in	Dozent'in- nen
-------------------	-------------------	----------------------	----------------------	----------------	-------------------

Komposita und Ableitungen

Bezüglich der Verwendung von Sonderzeichen in zusammengesetzten Wörtern (z. B. *Lehrer*innenzimmer* statt *Lehrerzimmer*) gibt es unterschiedliche Meinungen. Falls keine andere geschlechtsneutrale Alternative geeignet zu sein scheint (z. B. *Teamraum*, *Pausenraum*, *Konferenzzimmer*), wird empfohlen, die inklusive(re) Form zu wählen.

Für Komposita wie *Bürgersteig*, *Arztbrief* etc. lassen sich meistens andere Ausdrücke finden, z. B. *Gehweg*, *Fussweg*, *Trottoir*, *Begleitbrief* etc. Auch lässt sich häufig das Wort durch die Nennung der Tätigkeit neutralisieren, z. B. *Teilnahmegebühr* (statt *Teilnehmergebühr*), *Redepult* (statt *Rednerpult*) etc. Auch Umschreibungen sind möglich, z. B. *Interviews mit Fachleuten* (anstatt *Experteninterviews*). Mehr zum Thema Entgendern und Neutralisierungen finden Sie im nächsten Hauptkapitel.

Adjektive und Verben wie *freundlich*, *juristisch*, *schriftstellern* etc. können stehen bleiben, weil sie in der Regel (von non-binären Menschen) nicht als störend bzw. diskriminierend empfunden werden.

Dynamische Verwendung

Meistens werden Gendergap, Genderstern etc. vor das Suffix *-in* bzw. *-innen* gesetzt. Die genannten Sonderzeichen können jedoch auch irgendwo mitten im Wort stehen – völlig unabhängig von der Silbentrennung –, um bewusst noch mehr aufzubrechen.

Tim ist Aut_orin, Alex ist Malerin und Andrea ist Musiker.
Am Deutschen Seminar arbeiten mehrere Prof*essorinnen.
J:eder Do:zentin bereitet sich gut auf die Lektionen vor.
Wer Schri-ftstellerin werden möchte, muss dafür nicht unbedingt eine Schreibschule besuchen.
Heute trägt Queer-Li'nguistin Dr. Charlie Denver zum Thema Neopronomen vor.

Diese dynamische Verwendung bringt zum Ausdruck, dass die Infragestellung der Geschlechterbinarität ein Modell ist, dass sich kontinuierlich verändert bzw. dass sprachliche Handlungen „beweglich“ sind. Womöglich braucht es zu Beginn etwas Gewöhnungszeit, um auf diese Art verfasste Texte fließend zu lesen. Ein Nachteil ist, dass sich solche Formen mündlich schlecht umsetzen lassen.

Genderpause

Wörter mit Genderstern, Gendergap, Genderdoppelpunkt etc. können Sie mit der sogenannten Genderpause (eigentlich Glottalverschlusslaut oder Glottalstop genannt) sprechen. Die Pause ist ein Konsonantenlaut, der in vielen Sprachen vorkommt, auch im Deutschen (z. B. bei Spiegelei ['ʃpi:gəl,ʔaɪ], Erdbeereis ['e:ʔbe:ʁ,ʔaɪs] etc.). Er wird mit einem kurzen Verschluss der Glottis (das ist der Spalt zwischen den Stimmbändern im Kehlkopf) erzeugt. Es entsteht ein hörbarer Knacklaut, der wie ein Abbruch oder ein kurzes Unterbrechen des Vokals klingt.

Geschlechtsspezifische und geschlechtsübergreifende Verwendung von Neografien

Schreibungen mit Gendergap, Genderstern und anderen Sonderzeichen werden entweder spezifisch geschlechtsübergreifend (mit Bezug auf alle einzelnen Geschlechter), geschlechtsspezifisch (mit Bezug auf eine oder mehrere non-binäre Personen) oder manchmal auch als nichtspezifische Referenz (d. h. es wird kein Bezug zu bestimmten spezifischen Personen hergestellt) verwendet. Hier ein paar Beispiele und Erläuterungen:

Beim Gendern machen wir Männer, Frauen und non-binäre Menschen explizit sichtbar. Die Beidnennung femininer und maskuliner Formen ist nur vermeintlich höflich, denn sie schliesst non-binäre Menschen immer aus. Stattdessen eignet sich – wenn andere Strategien nicht infrage kommen und Sie explizit auf die Geschlechter *einzel*n eingehen möchten – eine dreifache Nennung. Hierfür werden Neografien (Schreibungen mit Genderstern, Gendergap, Genderdoppelpunkt, Mediopunkt etc.) als spezifische Personenbezeichnungen benutzt. Das funktioniert sowohl im Plural als auch im Singular:

*Im Seminar waren heute 13 Studentinnen, ein*e Student*in und fünf Studenten anwesend.*

- Das bedeutet, es waren 13 Frauen, eine non-binäre Person und 5 Männer anwesend. Hier wird der Genderstern im Singular geschlechtsspezifisch verwendet, das heisst, es wird in diesem Beispiel auf eine konkret identifizierbare Person Bezug genommen.

Für die Tagung eingeschrieben haben sich 54 Linguistinnen, 43 Linguisten und 8 Linguist_innen.

- Das bedeutet, dass bei der Anmeldung 54 Menschen angegeben haben, Frauen zu sein, 43 Menschen, dass sie Männer sind und 8 Menschen, dass sie non-binär sind.

Schreiben Sie hingegen „Im Seminar waren heute 19 Student*innen anwesend“, ist die Form *Student*innen* hier *geschlechtsübergreifend* und *spezifizierend*, d. h. im Gegensatz zu *Studierende* (eine abstrahierende Neutralisierung) wird auf die Geschlechter *Frauen*, *non-binäre Personen* und *Männer* verwiesen, aber es wird eine Gruppe beschrieben, ohne auf ihre genaue Zusammensetzung einzugehen. Das ist die wohl bekannteste Verwendung von Neografien.

Der Vorteil der dreifachen Nennung ist, dass Frauen, non-binäre Personen und Männer gleichermassen und explizit sprachlich einbezogen werden und Sie die Zusammensetzung von Gruppen genau benennen können. Der Nachteil ist, dass Texte dadurch länger werden.

Schreiben Sie „Kim de l'Horizon ist Autor*in“, verwenden Sie die Form – wie bereits oben erklärt – geschlechtsspezifisch, d. h. Sie verweisen darauf, dass Kim non-binär ist. Schreiben Sie hingegen „Ein*e Autor*in sollte jeden Morgen früh aufstehen und mindestens eine Seite schreiben“, handelt es sich um eine nichtspezifische Referenz, weil die Form eine Person nicht direkt benennt, sondern auf eine unbestimmte oder allgemeine Weise beschreibt, d. h. es wird eine allgemeine Aussage über Personen gemacht, die literarisch schreiben.

Strategien zum Entgendern

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Entgendern in der Sprache umzusetzen. Hier sind einige Beispiele für Neutralisierungen:

Umschreibungen

Mit *Passiv*:

Der Antrag ist vollständig auszufüllen.

Der Vortrag wurde gut besucht und von den Studierenden positiv bewertet.

Mit *wir*:

Wir dürfen nicht vergessen, dass ...

Wir sollten berücksichtigen, dass ...

Wir wissen alle, dass ...

Mit *man/mensch*:

Man muss wissen, dass ...

Mensch hat die Möglichkeit, ...

Das unbestimmte Pronomen *man* steht dem Substantiv *Mann* etymologisch nahe. Wer eine Alternative wünscht, kann *man* durch *mensch* ersetzen. Weitere Pronomen: *jemensch*, *niemensch*

Umformulierungen mit Adjektiven und Partizip II

wissenschaftlicher Nachwuchs, fachliche Hilfe, herausgegeben von, verfasst von, geprüft von etc.

Nominalisierte Adjektive und Partizipien im Plural

Mit *Partizip I*:

Die Studierenden, die Dozierenden, die Forschenden, die Teilnehmenden etc.

Mit *Partizip II*:

die Befragten, die Angestellten, die Abgeordneten etc.

Mit *Adjektiv*:

Die Neuen, die Jugendlichen etc.

Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen

Person(-en), Mensch(-en), Individuum/Individuen, Kind(-er);

Mitglied(-er), Gegenüber etc.

Neutrale Endungen

-kraft/-kräfte (Fachkraft, Lehrkräfte)

-teil (Elternteil)

-personal (Lehrpersonal)

Kollektiv-, Sach- und Institutionsbezeichnungen

Gruppe, Team, Präsidium, Seminarleitung, Presse, Quelle etc.

Umgangssprachliche Formen bzw. Kurzwörter

Studi, Hiwi, Prof etc.

Relativsätze

Alle, die am Seminar teilnehmen ...
 Personen, die sich für die Studienreise anmelden ...
 Wer die Abschlussarbeit abgegeben hat, muss sich danach
 für deren Verteidigung vorbereiten.
 Die(jenigen), die zu spät erscheinen, können sich nicht mehr
 in die Liste eintragen.

Direkte Anrede

Bitte unterschreiben Sie das Formular ...
 Bitte wenden Sie sich ausserhalb der Sprechstunden
 an das Dekanat ...

Entgendern nach Phettberg

Beim Entgendern nach Phettberg² wird für alle
 Personenbezeichnungen der neutrale Artikel *das* verwendet
 und am Wortstamm im Singular die Endung -y und im Plural
 die Endung -ys angehängt: *das Lesy, das Lehry, die Studys, die*
Professys etc.

Die Vorteile dieser Form geschlechterneutraler Sprache sind,
 dass sie einfach zu erlernen und schriftlich/mündlich leicht
 umsetzbar ist. Allerdings können die Formen verniedlichend
 und infantilisiert wirken, der Artikel *das* wird eventuell als
 beleidigend aufgefasst.

² Hermes Phettberg ist ein österreichischer Künstler. Er nutzt diese
 geschlechtsneutrale Ausdrucksweise seit Jahren in seinen Kolumnen.
 Sprachwissenschaftler Thomas Kronschräger ist mittlerweile dran, eine
 Systematik dieser Methode zu entwickeln.

Tabellen-Übersicht

In diesem Überblick möchten wir Ihnen einige mögliche
 Strategien des Genderns und Entgenderns vorstellen, um Ihnen
 dabei zu helfen, geschlechtergerecht(er) zu kommunizieren.
 Dabei ist es wichtig zu betonen, dass die Referenz (d. h.
 die Bezugnahme auf Personen) im Vordergrund steht und
 psycholinguistische Aspekte hierbei eine sekundäre Rolle
 spielen. Einige Formen sind noch nicht ausreichend erforscht,
 deshalb fällt es uns auch schwer zu bestimmen, welche
 mentalen Konzepte durch sie aktiviert werden. Was sind die
 Formulierungen, die uns an Männer denken lassen, an Frauen,
 an non-binäre Personen – und mit welchen Wörtern werden
 diese in unserem Gedächtnis gespeicherten Konzepte von
 Geschlecht gleichwertig aktiviert? Nichtsdestotrotz hoffen wir,
 dass die folgende Übersicht Ihnen hilfreiche Anregungen für
 einen geschlechtergerechte(n) Sprachgebrauch liefert.

Magenta bedeutet, dass sich die Form nicht eignet, um auf
 ein bestimmtes Geschlecht zu referieren, grün, dass die Form
 empfohlen wird, und gelb, dass es gilt, bestimmte Punkte zu
 beachten, die problematisch sein können. Diese sind jeweils
 unter *Anmerkungen* ausgeführt.



Wann welche Strategie empfehlenswert ist, bleibt
 vom Kontext abhängig. Es ist grundsätzlich sinnvoll,
 zur Entlastung des Textes eine Mischstrategie
 aus geschlechtsneutralen Formulierungen und
 expliziter Benennung der Geschlechter zu wählen.
 Geschlechtsneutrale Formulierungen sind meist
 barrierefrei und intuitiv erfassbar, können aber
 manchmal etwas unpersönlich wirken. Das
 Geschlecht sollte explizit benannt werden, wenn
 es relevant ist, z. B. bei der Beschreibung von
 Personen in spezifischen Berufen, um Stereotype
 aufzubrechen.

↓ © The Gender Spectrum Collection



Strategie	Non-Binäre	Frauen	Männer	Anmerkungen
Maskulinum (Sg.), (Pl.) <i>Student, Studenten</i>	✗	✗	✓	
Femininum (Sg.), (Pl.) <i>Studentin, Studentinnen</i>	✗	✓	✗	
Substantiviertes Partizip (Sg.) mit Neografien (*, _ etc.) <i>der*die Studierende</i>	✓	✓	✓	
Dreifache Nennung (Pl.) mit Neografien (*, _ etc.) <i>Studentinnen, Studenten und Student*innen</i>	✓	✓	✓	
Erweitertes Wechseln der Geschlechter/ Alternieren (Pl.) mit Neografien (*, _ etc.) <i>„An der Uni arbeiten Professorinnen, Dozent*innen, Oberassistenten ...“</i>	⚠	⚠	⚠	Achten Sie darauf, keine Geschlechterstereotypen zu reproduzieren (z. B. beim Alternieren von Professoren, Oberassistentinnen und Aushilfsstudent*innen zu schreiben)
Genderstern (Sg.) vor Suffix -in <i>Student*in</i>	✓	✗	✗	Die Form eignet sich im Singular, wenn Sie über eine non-binäre Person schreiben (<i>der*die Autor*in Kim</i>) oder das Geschlecht der Person nicht kennen bzw. die Aussage allgemein ist (<i>ein*e Autor*in sollte</i>).
Gendergap (Sg.) vor Suffix -in <i>Student_in</i>	✓	✗	✗	Die Form eignet sich im Singular, wenn Sie über eine non-binäre Person schreiben (<i>der_die Autor_in Kim</i>) oder das Geschlecht der Person nicht kennen bzw. die Aussage allgemein ist (<i>ein_e Autor_in sollte</i>).
Gender-Doppelpunkt (Sg.) vor Suffix -in <i>Student:in</i>	✓	✗	✗	Die Form eignet sich im Singular, wenn Sie über eine non-binäre Person schreiben (<i>der:die Autor:in Kim</i>) oder das Geschlecht der Person nicht kennen bzw. die Aussage allgemein ist (<i>ein:e Autor:in sollte</i>).
Mediopunkt (Sg.) vor Suffix -in <i>Student.in</i>	✓	✗	✗	Die Form eignet sich im Singular, wenn Sie über eine non-binäre Person schreiben (<i>der:die Autor.in Kim</i>) oder das Geschlecht der Person nicht kennen bzw. die Aussage allgemein ist (<i>ein.e Autor.in sollte</i>).
Apostroph (Sg.) vor Suffix -in <i>Student'in</i>	✓	✗	✗	Die Form eignet sich im Singular, wenn Sie über eine non-binäre Person schreiben (<i>der'die Autor'in Kim</i>) oder das Geschlecht der Person nicht kennen bzw. die Aussage allgemein ist (<i>ein'e Autor'in sollte</i>).
Genderstern (Pl.) vor Suffix -innen <i>Student*innen</i>	✓	✓	✓	
Gendergap (Pl.) vor Suffix -innen <i>Student_innen</i>	✓	✓	✓	
Gender-Doppelpunkt (Pl.) vor Suffix -innen <i>Student:innen</i>	✓	✓	✓	
Mediopunkt (Pl.) vor Suffix -innen <i>Student.innen</i>	✓	✓	✓	
Apostroph (Pl.) vor Suffix -innen <i>Student'innen</i>	✓	✓	✓	
Neutralisierungen	✓	✓	✓	

✗ Nein ✓ Ja ⚠ Vorsicht!

(Sg.) = Singular | (Pl.) = Plural

(Neo-)Pronomen

Wenn die Pronomen von Studierenden oder Hochschulmitarbeiter*innen nicht berücksichtigt und respektiert werden, sie sich in der Folge aufgrund ihrer trans bzw. non-binären Identitäten ständig erklären und ihre Mitmenschen korrigieren müssen, kann dies zu zahlreichen negativen Auswirkungen führen, wie Stress, Rückzug sowie Angst- und Erschöpfungszuständen. Diese können sich bei Studierenden auf die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen auswirken, was zu Verzögerungen im Studium oder sogar Studienabbruch führen kann. Trans bzw. non-binäre Mitarbeiter*innen können in Lehrsituationen wie im Team Stress empfinden und sich am Arbeitsplatz unwohl fühlen, was im schlimmsten Fall auch zu Rückzug von Kolleg*innen oder sogar zum Verlust des Arbeitsplatzes führen kann. Werden hingegen die Pronomen berücksichtigt, wirkt sich dies positiv auf das Wohlbefinden und die Gesundheit von grundsätzlich allen Menschen aus.

Neopronomen sind eine neue Art von Pronomen, die von einigen Menschen genutzt werden, um ihr Geschlecht auszudrücken. Im Gegensatz zu den traditionellen Pronomen wie *er* und *sie*, die oft mit biologischen Körpermerkmalen einer Person assoziiert werden, sind Neopronomen geschlechtsneutral oder können sich auf eine nicht-binäre Geschlechtsidentität beziehen.

Einige Beispiele für Neopronomen in der deutschen Sprache sind:

Xier/Sier, eine Kombination aus *sie* und *er*: „Xier/ hat gestern ihr*sein Buch vergessen.“

Dey, ähnlich wie *they* im Englischen: „Heute hat dey ihre*seine Präsentation gehalten.“

Neopronomen sind noch relativ neu und werden von vielen Menschen möglicherweise nicht verstanden oder akzeptiert. Wenn Sie mit einer Person sprechen, die Neopronomen nutzt, ist es wichtig, respektvoll und aufmerksam zu sein und sich zu bemühen, die Pronomen korrekt zu verwenden (auch in Abwesenheit der Person). Zögern Sie nicht, Fragen zu stellen, z. B. nach der Deklination. Menschen, die Neopronomen für sich nutzen, werden in den meisten Fällen wohlwollend und dankbar reagieren.

Eine Liste der aktuellen Neopronomen mit Tabellen und Beispielen finden Sie hier: <https://nibi.space/pronomen>

Strategien für die Visualisierung

Beim Visualisieren von Forschungsdaten (inkl. Grafiken wie Balken-, Kreis-, Säulendiagrammen etc.), Artikeln, Medienmitteilungen etc. vermeiden Sie stereotypisch codierte *männliche/weibliche* Symbole. Dazu gehören z. B. das Venus- und Marssymbol, bestimmte Farben (z. B. rosa für Frauen, blau für Männer) und sonstige Darstellungen, welche eine binäre Vorstellung der Geschlechter verstärken. Machen Sie sich grundsätzlich Gedanken über Ihre Bilderauswahl: Nutzen Sie z. B. Darstellungen von Regenbogenfamilien, trans Menschen etc. nur dann, wenn es um LGBT+ Themen geht? Werden Männer stets in machtvollen Positionen und Berufen (als Chefärzte, Manager etc.) gezeigt, non-binäre Personen sowie Frauen hingegen als Benachteiligte oder anderweitig Stereotypisierte (z. B. als Opfer von Gewalt, Reinigungskräfte)? Wie ausgewogen ist Ihre Auswahl?

Es gibt Bilder-Datenbanken, die Fotos und Illustrationen (kostenlos) zur Verfügung stellen: Die dargestellten Personen bedienen keine Stereotypen und sind auch im echten Leben queer, disabled etc. Hier zwei entsprechende Datenbanken:

The Gender Spectrum Collection: <https://genderspectrum.vice.com/>

Disabled And Here Collection: <https://affecttheverb.com/collection/>

Strategien für die Hochschulkommunikation

E-Mail-Nachrichten und Briefe

Die Vornamen einer Person oder ihr Aussehen bzw. der Geschlechtsausdruck sind keine zuverlässigen Indikatoren für ihre Geschlechtsidentität und sagen dementsprechend auch nichts darüber aus, wie diese Person angesprochen werden möchte. Der beste Weg, um es herauszufinden, ist es, sie persönlich zu fragen. Vermeiden Sie dabei, nach den „bevorzugten Pronomen“ zu fragen, denn Pronomen sind keine Vorlieben. Fragen Sie stattdessen: „Was sind deine/Ihre Pronomen?“ oder „Welche Pronomen benutzt du/benutzen Sie?“ Findet der erste Kontakt nicht persönlich, sondern schriftlich statt, z. B. über E-Mail, ist es empfehlenswert, zunächst neutrale Anreden zu verwenden, da Sie – wenn Sie die Person nicht kennen – nie sicher sein können, welches Geschlecht die Person hat, die die E-Mail erhält.

Vermeiden Sie bei allgemeinen Anfragen „Sehr geehrte Damen und Herren“ und andere binäre Anreden (z. B. „Liebe Kolleginnen und Kollegen“), sondern versuchen Sie, neutrale oder inklusive Formulierungen zu finden. Durch die Verwendung geschlechtsneutraler Anreden zeigen Sie, dass Sie sensibel gegenüber den unterschiedlichen Geschlechtern sind. Darüber hinaus kann es auch dazu beitragen, mögliche Missverständnisse zu vermeiden und eine professionelle Atmosphäre zu schaffen.

Beispiele:

Guten Tag, [Vorname, Nachname]

Hallo, [Vorname, Nachname]

*Liebe*r Leser*in*

*Liebe*r [Vorname] (falls Sie wissen, dass die Person non-binär ist)*

Sehr geehrte Person [Nachname] (falls Sie wissen, dass die Person non-binär ist)

Sehr geehrte Mitglieder des Vereins

Liebes Team

...

Lassen Sie *Herr/Hr.* und *Frau/Fr.* im Briefkopf im besten Fall aus oder nutzen Sie bei non-binären Menschen eine neutrale Anrede wie *Person/Prs.*

Fügen Sie in Ihrer E-Mail-Signatur Ihre eigenen Pronomen ein und machen Sie ein entsprechendes Angebot bzw. äussern Sie Ihre eigenen Wünsche:

Beispiel:

Prof. Dr. Petra Bleisch (sie/ihr). Teilen Sie mir gerne Ihre Pronomen mit.

Lic. phil. Thomas Moser, Redakteur (er/ihn). Bitte teilen Sie mir die für Sie passende Anrede mit.

Dr. Carola Widmer (keine Pronomen). Willkommen sind Anreden wie „Guten Tag“, „Hallo“ oder „Liebe:r Carola (Widmer).“

Social Media

Als Social Media Manager*in sollten Sie in Bezug auf Geschlechterinklusion die folgenden Punkte beachten:

- Verwenden Sie in Ihren Social-Media-Posts eine Sprache, die nicht nur Männer und Frauen, sondern auch non-binäre Menschen anspricht.
- Vermeiden Sie stereotype Darstellungen von Geschlechtern in Ihren Posts. Stellen Sie sicher, dass Sie keine Bilder oder Texte verwenden, die traditionelle Rollenbilder verstärken.
- Nutzen Sie inklusive Hashtags: Verwenden Sie Hashtags, die nicht nur bestimmte Geschlechtergruppen ansprechen. Nutzen Sie z. B. #FeministischerStreik anstatt #Frauenstreik, wenn Sie darüber berichten, oder #Zukunftstag statt #GirlsDay oder #BoysDay.
- Fragen Sie nach den Pronomen: Stellen Sie sicher, dass Sie die Pronomen der Personen kennen, mit denen Sie auf Social Media, z. B. über Messenger, interagieren. Vermeiden Sie binäre Anreden, wenn Sie das Geschlecht Ihres Gegenübers nicht kennen.

Wenn Sie auf Social Media mit Genderstern und anderen Neografien gendern, müssen Sie mit Kommentaren von Gegner*innen rechnen, die das nicht gut finden. Überlegen Sie sich (gemeinsam mit Ihrem Team), wie Sie darauf höflich und bestimmt reagieren können.

Beispiele:

Vielen Dank für Ihr Feedback. Wir möchten als Institution inklusiv sein und alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht einbeziehen. Wir sind uns bewusst, dass die Verwendung von gewissen Formulierungen ungewohnt sein kann, aber wir sind überzeugt, dass es wichtig ist, eine Sprache zu verwenden, die alle Personen einschliesst.

Wir schätzen Ihre Meinung und nehmen sie zur Kenntnis. Unser Ziel als Hochschule ist es, inklusiv zu sein und alle Mitglieder unserer Gemeinschaft zu unterstützen. Wir sind der Meinung, dass die Verwendung von bestimmten Formen ein wichtiger Schritt ist, um sicherzustellen, dass alle Personen in unseren Texten angesprochen werden.

Social Media Analytics

Social Media Manager*innen erfragen das Geschlecht normalerweise nicht direkt, sondern stützen sich auf die Analyseergebnisse von Tools wie z. B. Google Analytics. Seien Sie sich bewusst, dass diese Tools meistens nur für die Erfragung der binären Geschlechter *Frau/Mann* konzipiert sind und die Aussagekraft der daraus gezogenen Daten deshalb beschränkt ist. Bei der Analyse sollten Sie daher immer die von den Nutzer*innen generierten Geschlechtsbeschreibungen verwenden, sofern vorhanden. Sind diese nicht verfügbar, sollten sie das Geschlecht der Nutzer*innen nicht anhand des Vornamens, des Benutzernamens oder des Aussehens auf dem Profilbild annehmen.

Wikipedia-Einträge

Beim Verfassen von Artikeln für Wikipedia halten Sie sich an die Wikipedia-Richtlinien, weil Ihr Text ansonsten mit grosser Wahrscheinlichkeit gelöscht wird. Aktuell gilt die Richtlinie des vermeintlich generischen Maskulinums. Das bedeutet, dass männliche Formen eines Wortes verwendet werden, um neben Männer auch andere Geschlechter zu bezeichnen, z. B. mit *die Professoren*, oder *die Studenten*.

Möchten Sie über eine non-binäre Person schreiben, ist das selbstverständlich möglich. Das kann wie folgt aussehen:

Beispiel Für Kim de l'Horizon auf Wikipedia.de:

Kim de l'Horizon (9. Mai 1992 in Ostermundigen bei Bern) ist eine genderfluide nichtbinäre schweizerische Person, die unter diesem Pseudonym Lyrik, Prosa und Theaterstücke verfasst. Ihr Roman Blutbuch wurde 2022 sowohl mit dem Schweizer Buchpreis als auch dem Deutschen Buchpreis ausgezeichnet. [...] Kim de l'Horizon wuchs in Ostermundigen auf und besuchte in Winterthur das Gymnasium. In Zürich studierte Kim de l'Horizon ab 2012 Germanistik, Film- und Theaterwissenschaften. Es folgte ein Studium für literarisches Schreiben am Literaturinstitut in Biel mit Bachelorabschluss 2020.[1] Danach schrieb sich Kim de l'Horizon für den Masterstudiengang Transdisziplinarität an der Zürcher Hochschule der Künste ein. [...]*

Workshops zum Thema (Ent-)Gendern

Falls Sie cis sind und an Ihrer Hochschule Workshops zum Thema (Ent-)Gendern geben, empfiehlt es sich, von Anfang an mit trans bzw. non-binären Personen zu kooperieren und/oder sich von ihnen beraten zu lassen. So können Sie vom Erfahrungswissen profitieren, das Ihnen als nicht-trans Person fehlt und Ihnen neue Sichtweisen eröffnen kann. Lassen Sie dazu z. B. Ihre Kursunterlagen, PowerPoint-Präsentationen etc. sichten. Vermeiden Sie zudem Titel wie „Gender in der deutschen Sprache: Wie schreibe ich ‚korrekt‘ – und soll ich überhaupt?“ etc., denn dadurch implizieren Sie, dass es so etwas wie allgemeingültige, „richtige“ versus „falsche“ Strategien gibt und dass Frauen- und Transrechte zur Debatte stehen. Sie können z. B. schreiben: „Gender in der deutschen Sprache: Strategien und ihre Hintergründe kennenlernen“.

Strategien für die Organisation von Tagungen

Hier finden Sie Strategien für die Organisation von Tagungen und ähnlichen Events, die trans bzw. non-binäre Menschen berücksichtigen und dafür sorgen, dass sie sich inkludiert fühlen.

Registrierung und Feedback

- Sehen Sie für die Registrierung der Teilnahme die Möglichkeit vor, einen anderen Vornamen für den Konferenz-Ausweis anzugeben als den, der auf dem amtlichen Ausweis steht und mit dem sich trans (non-binäre) Personen möglicherweise offiziell anmelden müssten.
- Verzichten Sie bei Anmelde- oder Feedbackformularen auf die Frage nach dem Geschlecht. Falls die Frage nach dem Geschlecht unverzichtbar ist, bieten Sie die Möglichkeit, das Feld leer zu lassen/die Angabe abzulehnen und/oder eine eigene Beschreibung einzufügen.
- Bieten Sie allen Teilnehmer*innen die Möglichkeit, die von ihnen verwendeten Pronomen anzugeben, damit sie auf den Konferenz-Ausweis gedruckt werden. Sorgen Sie auch hier für ein freies Feld, in welchem Neopronomen eingetragen werden können.
- Achten Sie beim Druck auf eine Schriftgrösse, die es gestattet, die Pronomen während eines Gesprächs leicht zu lesen.
- Bei Unsicherheiten fragen Sie frühzeitig nach, wie Vor-/Nachnamen und Neopronomen von Vortragenden ausgesprochen werden.

Begrüssung

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Begrüssungen so zu gestalten, dass sie auch non-binäre Menschen berücksichtigen:

*Liebe Gäste/Teilnehmende/Anwesende/Mitglieder des Vereins [Vereinsname]
Liebe Teilnehmer*innen (mit Glottalstop)
Sehr geehrte Damen, Herren und Non-Binäre/non-binäre Personen*

Vermeiden Sie Begrüssungsformeln, die nur Männer und Frauen ansprechen (z. B. „Sehr geehrte Damen und Herren“, „Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer“ etc.) oder non-binäre Menschen ins Lächerliche ziehen (z. B. „Sehr geehrte Damen, Herren und alles dazwischen“, „Liebe Mensch*innen“ etc.).

Falls Sie sich namentlich vorstellen, nennen Sie Ihre Pronomen gleich mit (z. B. „Ich bin Leonard Hofstadter, meine Pronomen sind er/ihn und ich werde heute die Moderation übernehmen ...“, „Mein Name ist Bernadette Rostenkowski und ich benutze keine Pronomen. Meine Präsentation trägt den Titel ...“).

Verhaltensregeln/Safer Space

Falls vorhanden, verschicken Sie zusammen mit den restlichen Unterlagen (Tagungsprogramm, Flyer etc.) auch Verhaltensregeln. Diese dienen dazu, sicherere Räume für alle zu schaffen. Die Verhaltensregeln können auch die Form eines Manifests haben, z. B.:

Wer die Veranstaltung [Veranstaltungstitel] besucht, akzeptiert folgende Grundsätze:

- *kein Rassismus, keine Xenophobie (keine Diskriminierung aufgrund der Herkunft und/oder äusserlicher Merkmale)*
- *kein Sexismus (keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)*
- *keine Homo-, Bi-, Transfeindlichkeit (keine Diskriminierung aufgrund der sexuellen/romantischen Orientierung, des Geschlechtsausdrucks und/oder der Geschlechtsidentität) etc.*

Erwähnen Sie zudem, an wen sich betroffene Teilnehmer*innen wenden können. Der angegebene Kontakt sollte dabei über die nötige Autorität verfügen, um (sofort) Sanktionen zu verhängen.

Bieten Sie zudem Möglichkeiten an, Vorgefallenes anonym zu melden, z. B. über ein Online-Formular.

Achten Sie bei der Erstellung der Tagungsinhalte (Konferenztitel, Einladungstext, Tagungswebseite etc.) auf eine Sprache, die auch non-binäre Menschen berücksichtigt (siehe dazu die entsprechenden Empfehlungen in diesem Leitfaden). Lassen Sie sich nötigenfalls von Expert*innen beraten.

Hilfreiche Beratungsangebote:

Gendern.ch: <http://www.gendern.ch/>

Evianne Hübscher – Angewandte Geschlechtervielfalt: <https://www.geschlechtervielfalt.ch/>

Transgender Network Switzerland TGNS: <https://tgns.ch/>

Einladung von Expert*innen

- Um den Matthäus-Effekt (z. B. das Einladen immer derselben Expert*innen) zu vermeiden, planen Sie genügend Zeit für die Recherche Ihrer Referent*innen ein. Es gibt viele non-binäre wissenschaftliche Expert*innen, die über non-binäre Themen referieren können. Die International Society of Nonbinary Scientists ISNBS (<https://isnbs.org/>) mit non-binären Mitgliedern aus der ganzen Welt sammelt über ein Online-Formular (<https://isnbs.org/speakers/>) institutionelle Angebote/Referent*innen-Anfragen (für Panels, Talks u.v.m.) und leitet sie den Kontakten aus ihrer Datenbank weiter, so dass sich interessierte Wissenschaftler*innen direkt melden können.
- False Balance (falsche Ausgewogenheit) bezieht sich auf eine Situation, in der eine unwissenschaftliche oder kontroverse Ansicht als gleichwertig oder sogar überlegen gegenüber einer wissenschaftlich fundierten Ansicht präsentiert wird. Dies kann zu einer Verzerrung der Wahrnehmung der Öffentlichkeit über die wissenschaftliche Debatte führen und dazu beitragen, dass falsche Informationen verbreitet werden. Die aktive Förderung von wissenschaftlichen Debatten ist wichtig. Die Diskussion sollte jedoch auf wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen basieren. Um False Balance zu vermeiden, können Hochschulen eine Reihe von Massnahmen ergreifen: Laden Sie nur Expert*innen ein, die auf wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen basierende Meinungen vertreten. Unterziehen Sie die Expert*innen einer kritischen Überprüfung, z. B. ob sie akademische oder berufliche Qualifikationen in den jeweiligen Fachbereichen besitzen.

- Achten Sie darauf, non-binäre Menschen, Frauen und Männer einzubeziehen und die Referent*innen nicht auf Geschlechterstereotypen oder ihre Geschlechtsidentität zu reduzieren (z. B. non-binäre Personen nicht aufgrund ihrer Expertise, sondern wegen ihres Geschlechts einzuladen, um eine Quote zu erfüllen).
- Wenn Sie die Zuweisung der Räume für die Keynotes/Panels vornehmen, achten Sie darauf, Wissenschaftler*innen, die zu identitätsbezogenen Themen und Minderheitengruppen referieren, nicht in abgelegene Orte, die schlecht zu finden sind, zu verbannen oder ihnen die ungünstigsten Uhrzeiten für ihren Vortrag zuzuweisen (z. B. als letzte Veranstaltung vor Konferenzschluss oder parallel zu den grössten Keynotes des Programms).
- Sollte Ihre Institution nicht bereits über All-Gender-Toiletten verfügen, stellen Sie sicher, dass spätestens zu Beginn der Tagung eine solche eingerichtet wird. Für die Beschilderung eignen sich Texte wie „All-Gender-Toilette“ oder „Genderneutrales WC“. Vermeiden Sie den Ausdruck „Unisex-Toilette“ oder geschlechtsspezifische Symbole. Stattdessen können Sie auf die Infrastruktur hinweisen (z. B. mit Symbolen für Toilette und Pissoir oder dem Text „WC mit/ohne Pissoir“).

Strategien für das Verfassen von (wissenschaftlichen) Texten

Im Folgenden finden Sie hilfreiche Strategien für das Verfassen von (wissenschaftlichen) Texten.

- Wenn Sie über Geschlecht schreiben, greifen Sie nicht auf Termini aus der Biologie zurück (*weiblich/männlich*), sondern verwenden Sie stattdessen Ausdrücke, die auf Identität basieren, z. B. „In der Fokusgruppe waren drei Frauen anwesend“ (und nicht „In der Fokusgruppe waren drei weibliche Teilnehmerinnen anwesend“).
- Wenn Sie über Geschlecht schreiben, definieren Sie zu Beginn, was Sie unter Geschlecht genau verstehen bzw. welche Aspekte Sie betrachten. Begründen Sie, warum es in diesem Kontext wichtig oder aufschlussreich ist.
- Verzicht auf Anführungszeichen bei Begriffen wie trans oder non-binär, da diese nahelegen, dass es sich dabei um keine realen Erfahrungen handelt.
- Schreiben Sie, wenn eine Unterscheidung relevant ist, über „cis Frauen und trans Frauen“ oder nur über Frauen, wenn die Unterscheidung nicht wichtig ist, bzw. „cis Männer und trans Männer“ oder nur über Männer. Wenn Sie über „Frauen und trans Frauen“ oder „Männer und trans Männer“ schreiben, impliziert dies, dass cis Frauen und cis Männer „echte“ Frauen und Männer seien, während trans Frauen und trans Männer es nicht seien.
- Vermeiden Sie Ausdrücke und Sätze, die eine binäre Vorstellung der Geschlechter verfestigen, z. B. „beide Geschlechter“, „das andere Geschlecht“ etc., denn Geschlecht ist viel komplexer und vielfältiger.
- Vermeiden Sie es, demografische Angaben von Geschlecht durch „Ausreisser“ zu definieren. Wenn Sie beispielsweise nur angeben, dass „44% der Teilnehmenden Frauen waren“, ohne die restlichen 56% zu definieren, die aus Männern und non-binären Personen bestehen könnten, ist das problematisch, weil es die Männer als Norm innerhalb einer binären Vorstellung von Geschlecht positioniert und Frauen sogar als die Ausnahme darstellt. Non-binäre Menschen bleiben dabei gänzlich unsichtbar.
- Seien Sie transparent über die Grenzen Ihrer wissenschaftlichen Arbeit und benennen Sie Schwierigkeiten sowie Herausforderungen in Zusammenhang mit Geschlecht, die Ihre Forschungsergebnisse beeinflussen können.
- Nennen Sie die binäre Transidentität von Studienteilnehmenden nur, wenn sie für die Studie relevant ist. Ist Ihre Studie nicht geschlechtsbezogen, können Sie in Ihrer Arbeit einfach von Männern und Frauen schreiben anstatt von trans Männern und trans Frauen.
- Wenn Sie über Geschlecht schreiben, erweitern Sie Ihren Blickwinkel auch auf trans und non-binäre Erfahrungen. Berücksichtigen Sie auch entsprechende Begriffe und Definitionen von Geschlecht. Ihre Verwendung ist auch unter trans und non-binären Menschen nicht immer einheitlich. Versuchen Sie deshalb eine differenzierte Betrachtungsweise.

Aspekte der Wissensproduktion

Als Forscher*in reproduzieren Sie in Ihrem wissenschaftlichen Schreiben Wissen. Dabei geht es nicht nur um den Inhalt selbst, sondern auch darum, wie Sie darüber schreiben, welche Quellen Sie nutzen und welche Informationen Sie weglassen. All diese Entscheidungen sind Teil Ihrer eigenen Wissensproduktion und sollten reflektiert werden. Es ist wichtig zu verstehen, dass Ihre Entscheidungen niemals neutral, objektiv oder wertefrei sind.

Themenwahl

Bei der Themenwahl geht es darum, sich Gedanken über die eigene Beteiligung und Positionierung in Bezug auf das Thema zu machen. Dabei sollten Wissenschaftler*innen auch verantwortungsbewusst mit ihrer privilegierten Position umgehen. Wenn Sie Trans-Themen untersuchen, geschieht das aus einer privilegierten Position heraus. Das bedeutet nicht, dass Trans-Themen kein Recht auf wissenschaftliche Rezeption haben, sondern dass die Institution Hochschule eine Legitimation für die Forschung bietet. Das bringt eine grosse Verantwortung für die Forschenden mit sich, die ihren Status nutzen sollten, um auf das Thema aufmerksam zu machen. Auch die Hochschulen haben eine Verantwortung, da sie zukünftige Wissensproduzent*innen und -vermittler*innen ausbilden.

Stil

Wenn Sie wissenschaftliche Texte schreiben, beeinflussen Sie gesellschaftliche Strukturen. In der akademischen Welt gibt es klare Vorstellungen darüber, wie wissenschaftliche Texte auszusehen haben, wie argumentiert werden muss und worüber diskutiert werden soll. Die Erwartung ist, dass eine neutrale oder objektive Position eingenommen wird, die eigene Betroffenheit hat ausgeblendet zu bleiben. Dies kann jedoch Normen reproduzieren, die nicht reflektiert werden und keine Veränderung bewirken.

Die Art der Kommunikation, der Inhalt und der Stil hängen davon ab, für wen geschrieben oder gesprochen wird. Ein wissenschaftlicher Stil ist oft kompliziert und abstrakt, was es schwierig macht, ihn zu verstehen. Aber Texte könnten auch präzise sein, wenn eine einfachere Sprache verwendet wird. Dadurch können neue Möglichkeiten geschaffen werden, um wissenschaftliche Themen einem breiteren Publikum zugänglich zu machen – darunter auch Trans-Themen.

Konstruktion von Material und Forschungsliteratur

Auch die Art, wie Materialien und Forschungsliteratur konstruiert werden, kann hinterfragt werden, z. B. eine mögliche hegemoniale Kanonisierung. Es ist wichtig, sich zu fragen, wie Wissensbildungen einbezogen werden können, die nicht nur aus privilegierten, sondern auch aus diskriminierten Positionen stammen. Werden Texte aus diskriminierten Positionen als gleichwertige Expert*innenmeinungen behandelt oder als „Spezialmeinungen“ oder „Zusätze“ abgetan? Und besteht die Möglichkeit, dass durch die Art der Bezugnahme auf diese Texte Diskriminierungen reproduziert werden?

Textgestaltung

Unter der Textgestaltung fallen Merkmale wie Kursivsetzungen, Klammersetzungen, Gross- und Kleinschreibung etc. Damit können Wörter z. B. betont oder gar als unwichtig abgetan werden. Es empfiehlt sich z. B., trans als indeklinables Adjektiv zu nutzen, also von einer trans Person oder von trans Menschen zu sprechen, denn Menschen definieren sich auch über anderes als ihre Transidentität. Achten Sie grundsätzlich darauf, wie Sie Ihre Texte gestalten und was Sie allenfalls damit implizit ausdrücken.

Fussnoten/Zitierungen/Quellenangaben

In einem Text werden Inhalte durch Nennungen, Zitierungen und Quellenangaben wichtig gemacht. Diese Elemente können dabei helfen, neue Gedankenräume zu öffnen, indem sie den eigenen Schreibstil unterbrechen. Normalerweise wird auf bereits veröffentlichte und akademisierte Wissensproduktionen zurückgegriffen. Fussnoten können nützliche strukturierende Elemente sein, wenn sie neue Ideen und Formulierungen eröffnen und Platz für weiterführende Gedanken bieten. Allerdings können sie auch dazu führen, dass bestimmte Gruppen marginalisiert werden, z. B. wenn in einer Fussnote vermerkt wird, dass sich non-binäre Personen und Frauen durch das vermeintlich generische Maskulinum angesprochen oder non-binäre Personen durch Beidnennung mitgemeint fühlen sollen.

Sind das Geschlecht und die Pronomen einer Person, die Sie zitieren, bekannt, verwenden Sie diese Angaben. Denken Sie daran, dass sich Vornamen und Pronomen im Laufe der Zeit auch ändern können. Falls Sie nicht sicher sind, suchen Sie nach Informationen z. B. auf der Forschungswebseite der betreffenden Person oder schreiben Sie sie nach Möglichkeit an, um nachzufragen, mit welchen Pronomen sie zitiert werden möchte. Deadnames sollten nie genannt werden – auch nicht, wenn z. B. ein*e Wissenschaftler*in in der Vergangenheit unter dem Deadname publiziert hat. Die restlichen Angaben (Nachname, Erscheinungsjahr, Titel der Studie etc.) sind meist ausreichend, um einen wissenschaftlichen Text ausfindig zu machen. Wenn Sie (z. B. für Publikationen) bestimmte Zitierstile verwenden, die das Ausschreiben der Vornamen verlangen und Sie einen Artikel zitieren müssen, der unter dem Deadname publiziert wurde, verwenden Sie stattdessen den gewählten Vornamen der Person.

Nicht:

Hornscheidt, [Deadname] (1998): Grammatik als Ort von Geschlechterkonstruktion. Eine kritische Analyse. Zum Verhältnis von Feminismus und Postmoderne. In: Hornscheidt, [Deadname]/ Jähnert, Gabriele/Schlichter, Annette (Hrsg.): Kritische Differenzen – geteilte Perspektiven. Westdeutscher Verlag: Opladen/Wiesbaden, 140-173.

Stattdessen:

Hornscheidt, Lann (1998): Grammatik als Ort von Geschlechterkonstruktion. Eine kritische Analyse. Zum Verhältnis von Feminismus und Postmoderne. In: Hornscheidt, Lann/ Jähnert, Gabriele/Schlichter, Annette (Hrsg.): Kritische Differenzen – geteilte Perspektiven. Westdeutscher Verlag: Opladen/Wiesbaden, 140-173.

Umgang mit historischen Inhalten

In der Wissenschaft ist es wichtig, eine präzise und akkurate Sprache zu verwenden, um Forschungsergebnisse und Erkenntnisse zu vermitteln. Ein vermeintlich generisches Maskulinum, also das Verwenden von männlichen Formen, bei denen sich alle Geschlechter angesprochen fühlen sollen, wird diesen Ansprüchen nicht gerecht. Handelt es sich z. B. beim Begriff Krieger um eine gemischte Gruppe von Menschen oder meinen Sie damit nur Männer? Wie soll nun mit Inhalten umgegangen werden, die sich auf historische Begebenheiten, Figuren etc. beziehen? Wie sollen z. B. Historiker*innen und Archäolog*innen ihre Texte verfassen?

Wenn Sie sich auf eine Gesellschaft bzw. eine gemischte Gruppe beziehen, deren Zusammensetzung sie nicht genau kennen, können Sie auf neutrale Formen und allenfalls Neografiem zurückgreifen. Das ist relativ unproblematisch, denn diese sind entweder geschlechtsneutral oder geschlechtsübergreifend. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass Konzepte von Geschlecht nicht universell sind und vom historischen Kontext abhängen. Daher sollten Sie vorsichtig sein und das heutige Verständnis von Geschlecht nicht einfach auf vergangene Epochen übertragen. Sie können die Problematik z. B. explizit benennen und Ihre Texte im Rahmen des Möglichen entsprechend verfassen.

Im folgenden Beispiel wurden Ausschnitte aus einer echten universitären Medienmitteilung übernommen und teilweise angepasst:

Menschen in Mitteleuropa können nach dem Säuglingsalter erst seit wenigen Tausend Jahren Milch verdauen. Darauf schliessen Ergebnisse in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift *Current Biology*. Die Wissenschaftler_innen haben das Erbgut in Knochen von **Krieger_innen** untersucht. Diese fielen ca. 1200 v. Chr. in der „Schlacht an der Tollense“, einem Fluss im Nordosten des heutigen Deutschlands. Nur eine_r der 14 untersuchten **Krieger_innen** konnte Laktose spalten und damit Milch verdauen. [...] Die „Schlacht an der Tollense“ gilt als älteste bekannte Schlacht Europas. Schon in den 1990er-Jahren wurden Überreste davon entdeckt. Seit gut zehn Jahren suchen Archäolog_innen einen kilometerlangen Abschnitt entlang des Flusses ab. Bisher wurden Knochen von mehr als hundert **Gefallenen** entdeckt, viele davon zeigen Spuren des Kampfes: In einigen stecken immer noch Pfeilspitzen, manche Schädel sind durch Hiebe gespalten. Es wird geschätzt, dass mehrere tausend an der Schlacht teilnahmen – **Unter den 14 untersuchten Skeletten fanden die Forscher_innen zwei, die aufgrund der anatomischen Merkmale auf Frauen und 12, die auf Männer zurückschliessen lassen. Es sei jedoch angemerkt, dass die Geschlechtsbestimmung aufgrund einer Knochenanalyse erfolgte und keine Rückschlüsse auf die Geschlechtsidentität zulässt.**

Was historische Figuren betrifft, können die bislang bekannten Pronomen benutzt werden – sollten keine neueren wissenschaftlichen Erkenntnisse dagegensprechen. Historische Figuren sollten im Kontext ihrer Zeit verstanden werden.

Strategien für Forscher*innen

Es gibt diverse Möglichkeiten, um in der Forschung – wenn nötig – das Geschlecht respektvoll zu erfragen und in Berichten sowie Dokumentationen über die Ergebnisse zu berichten.

Interviews, ethnografische Studien

In Interviews und ethnografischen Studien haben Forschende engen Kontakt mit den Teilnehmenden. Die Frage nach dem Geschlecht kann in solchen Situationen als unangebracht empfunden werden, wenn zu Beginn kein Vertrauensaufbau stattfinden konnte. Bitten Sie die betreffenden Personen in diesem Fall, einen kurzen demografischen Fragebogen z. B. nach dem Interview auszufüllen, was weniger aufdringlich wirkt.

(Online-)Umfragen

Für Umfragen mit einer kleinen Stichprobengrösse (d. h. manuell codierbar) können Sie ein offenes Textfeld zur Verfügung stellen. Für Umfragen mit einer grossen Stichprobengrösse (d. h. nicht manuell codierbar) umfasst ein gutes Umfrageinstrument folgende Geschlechtsoptionen:

Welche ist Ihre Geschlechtsidentität?

1 Cis bedeutet, dass Sie in Übereinstimmung mit Ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht leben. Trans bedeutet, dass Sie nicht in Übereinstimmung mit Ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht leben. Non-binär bedeutet, dass Sie sich nur teilweise oder gar nicht innerhalb der binären Kategorien männlich/weiblich bewegen.

2 Bitte wählen Sie eine der folgenden Antworten:

- ☐ trans Frau
- ☐ trans Mann
- ☐ cis Frau
- ☐ cis Mann
- ☐ (trans) non-binär
- ☒ Keine Antwort

Grundsätzlich gilt: Trans Männer sind Männer und trans Frauen sind Frauen! Falls es aus wissenschaftlichen Gründen wichtig ist, zwischen trans und cis zu unterscheiden (z. B. um herauszufinden, wie viele trans Menschen in einer Institution tätig sind), erfragen sie das entsprechend (und nicht z. B. trans Frau, trans Mann, Frau, Mann ...). Nicht alle non-binären Menschen bezeichnen sich auch als trans. Hier empfiehlt es sich, trans in Klammern zu setzen. Bieten Sie auch die Möglichkeit, keine Antwort zu geben und/oder die Antwort in einem freien Textfeld zu kommentieren. Vermeiden Sie Begriffe wie „Sonstiges“ oder „Anderes“, weil das ausgrenzend wirkt und bestimmte Geschlechternormen impliziert. Da nicht alle Menschen Begriffe wie cis, trans und non-binär kennen, empfiehlt es sich zudem, eine kurze Erklärung dazu einzublenden. Programmieren bzw. gestalten Sie die Frage nach dem Geschlecht so, dass die Beantwortung für die Befragten fakultativ ist.

Forschungssetting: Privat vs. Gruppe

Befinden Sie sich in einem „privaten“ Forschungssetting (z. B. Interview), ist es möglich, nach einem gewissen Vertrauensaufbau das Gegenüber höflich nach dem Geschlecht und den verwendeten Pronomen zu fragen. In Gruppensettings (z. B. Fokusgruppe) sollten die Teilnehmer*innen zu Beginn der Sitzung die Möglichkeit haben, ihren Vornamen und ihre Pronomen mitzuteilen. Das funktioniert gut über eine Vorstellungsrunde. Um das Eis zu brechen, machen Sie am besten gleich den Anfang. Machen Sie das Mitteilen der Pronomen jedoch nicht zu einer Pflicht. Verwenden und respektieren Sie die mitgeteilten Vornamen und Pronomen (kleine Namensschilder mit beiden Angaben können als Merkhilfe dienen) und korrigieren Sie nötigenfalls andere Teilnehmer*innen, wenn sie Personen falsch ansprechen/ bezeichnen. Das ist deshalb wichtig, weil nicht alle den Mut oder die Energie (mehr) haben, um dies selbst zu tun.

Forschungsprojekte zum Thema Geschlecht

In Forschungsprojekten zum Thema Geschlecht ist es relevant, auch nicht-binäre Menschen einzubeziehen, d. h. die Forschungsfragen sollten sich nicht nur auf Männer und Frauen beschränken. Ausschreibungen zur Rekrutierung von Proband*innen sollten dementsprechend verfasst werden, z. B.:

Studie zur Untersuchung von Stressbewältigungsstrategien bei Personen mit Depressionserfahrung, unabhängig vom Geschlecht

Wir suchen Frauen, Männer und non-binäre Personen für eine wissenschaftliche Studie zur Untersuchung von Stressbewältigungsstrategien bei Personen mit Depressionserfahrung.

In dieser Studie werden wir verschiedene Strategien zur Bewältigung von stressigen Situationen untersuchen, wie z. B. körperliche Aktivität, soziale Unterstützung und Meditation. Wir möchten herausfinden, welche dieser Strategien am effektivsten sind und ob es Unterschiede in der Wahrnehmung und Anwendung dieser Strategien zwischen verschiedenen Geschlechtern gibt.

Gehen Sie nicht automatisch davon aus, dass eine bestimmte teilnehmende Person trans ist – es sei denn, die Person teilt Ihnen das selbst mit. Wenn die Person Sie darum bittet, ihre Transidentität nicht zu offenbaren, sollten Sie dies respektieren.

Wenn Sie ihre Forschungsergebnisse beschreiben und über das Geschlecht der Proband*innen berichten, sollten sie nur diejenigen Personen als trans erfassen, die sich auch offen als trans zu erkennen gegeben haben. Für Ihre Studie ergibt sich somit eine Untergrenze der tatsächlich teilnehmenden trans Personen, z. B. „5% der Studienteilnehmenden haben angegeben, trans zu sein. Wir wissen nicht, ob eventuell auch andere Teilnehmende trans sind.“

Forschungsprojekte zum Thema Gesundheit/Medizin

In gesundheits- und medizinbezogenen Studien kann es sinnvoll oder gar notwendig sein, zwischen cis, trans binären und non-binären Proband*innen zu unterscheiden, z. B. wenn die Wirkung von Medikamenten getestet wird, und die benötigten Daten (z. B. zu Körperteilen, Hormonspiegel) explizit zu erfragen. Fragen Sie z. B. nicht „Sind Sie männlich/weiblich/intergeschlechtlich?“, denn körperliche Merkmale sind nicht an ein bestimmtes Geschlecht bzw. eine bestimmte Geschlechtsidentität gebunden. Stellen Sie lieber konkrete Fragen, um die Informationen zu erhalten, die Sie benötigen, z. B. „Sind Sie gerade in einer Hormonbehandlung mit Testosteron/Östrogen?“. Um die Gesundheit von trans Menschen nicht zu gefährden, fragen Sie im Notfall nach, ob Sie das endokrinologische Fachpersonal kontaktieren dürfen, das die trans Person in ihrer Hormontherapie begleitet.

Offenlegung des Geschlechts

Auch wenn Sie in Ihrer Studie Pseudonyme für die teilnehmenden trans Personen vergeben, ist die Wahrscheinlichkeit in einem kleinen Land wie die Schweiz gross, dass in Ihrer Darstellung Personen aufgrund anderer Details wiedererkannt werden. Achten Sie deshalb darauf, welche Informationen wirklich notwendig sind bzw. wie ausführlich sie sein müssen, denn trans Personen, die vor bestimmten Leuten nicht geoutet sind, können in prekäre und möglicherweise gefährliche Situationen kommen, wenn diese Ihre Forschungsarbeit lesen.

Ein neues Forschungsprojekt beginnen

Um Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung zu fördern, ist es wichtig, dass Forscher*innen bereits in einem frühen Stadium des Forschungsprozesses bei der Formulierung ihrer Fragen über Geschlechteraspekte nachdenken. Es sollte nicht als etwas betrachtet werden, das später berücksichtigt wird. Wichtig ist, dass Forschende sich bewusst sind, dass das Thema Geschlecht ein umfangreiches und dynamisches Forschungsfeld ist und ganz viele verschiedene Aspekte enthält. Um sicherzustellen, dass die Forschung auf aktuellen und relevanten Erkenntnissen zu Geschlecht und Sexualität basiert und zur Diskussion in diesem Bereich beiträgt, ist es empfehlenswert, dass sich Forschende mit anderen Expert*innen austauschen, die in diesen relevanten Bereichen arbeiten. Dazu gehören Forschende, aber auch trans Menschen mit Erfahrungswissen.

Falls Sie cis sind und darüber nachdenken, Forschung über trans Menschen zu machen, ist es sinnvoll, sich zu Beginn selbst zu verorten und sich folgende Fragen zu stellen: Warum möchte ich dieses Forschungsthema behandeln und wie? Wie kann ich trans Personen in das Projekt und/oder das Forschungsteam einbeziehen? Welche Privilegien habe ich als cis Person in dieser Position und wie kann ich das Forschungsprojekt so führen, dass es respektvoll mit trans Menschen umgeht?

Holen Sie für Ihre Forschungsfragen frühzeitig Feedback von trans Forschenden und Fachexpert*innen ein und anerkennen Sie die Arbeit bzw. den zusätzlichen Aufwand, der für trans Personen dadurch möglicherweise entsteht.

Theoretische Grundlagen

Geschlecht ist facettenreich und dynamisch. Aktuelle Konzepte von Geschlecht sind das Ergebnis vieler Jahre der Geschlechterforschung und -theorien in den verschiedenen Disziplinen. Es ist deshalb wichtig, dass Forschende transparent mit den theoretischen Grundlagen umgehen, auf die sie für ihre Forschung zurückgreifen. Dafür sind klare Definitionen zu den verschiedenen Dimensionen von Geschlecht, die untersucht werden, notwendig sowie Erläuterungen zu den verwendeten Begriffen. Forschende sollten beachten, dass viele frühere Studien in Bezug auf Geschlecht bzw. Geschlechterunterschiede auf veralteten, fehlerhaften oder problematischen theoretischen Grundlagen beruhen. Analysieren Sie deshalb die impliziten Definitionen und Konzeptualisierungen von Geschlecht in früheren Arbeiten und überlegen Sie, wie Sie nicht-binäre Menschen in Ihrer eigenen Forschung berücksichtigen könnten.

Strategien für Dozent*innen

Durch die Umsetzung folgender Tipps können Dozierende an Hochschulen dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, das transinklusiv ist und in dem sich alle Studierenden willkommen und unterstützt fühlen.

Sensibilisierung

Es ist wünschenswert, dass Dozierende sich mit dem Thema Geschlecht und den verschiedenen Dimensionen (Geschlechteridentität, Geschlechtsausdruck, sexuelle/romantische Orientierung etc.) vertraut machen und sich bewusst sind, wie diese Faktoren die Erfahrungen von trans Personen beeinflussen können.

Pronomen und Vornamen

Es ist wichtig, dass Dozierende die Pronomen ihrer Studierenden und Co-Leitenden respektieren. Sie können dies tun, indem Sie ihre eigenen Pronomen im Kurs angeben und anderen ermöglichen, dies ebenfalls zu tun. Darüber hinaus können Sie fragen, welche Pronomen jede Person hat (ohne einen Mitteilungszwang) und diese Informationen in Ihren Notizen festhalten. Weicht der Vorname einer Person vom Eintrag in der Anwesenheitsliste ab, notieren Sie sich diesen ebenfalls und achten Sie darauf, ihn zu benutzen. Korrigieren Sie allenfalls Personen, die Deadnames benutzen und/oder misgendern.

Geschlechtergerechte(re) Sprache in den Unterrichtsmaterialien

Stellen Sie sicher, dass ihr eigener Sprachgebrauch geschlechterinklusiv und nicht ausschliessend ist und gestalten Sie Ihre Folien, Handouts etc. entsprechend. Nutzen Sie in Ihrer mündlichen Kommunikation die Genderpause. Achten Sie auch auf die Auswahl von visuellen Darstellungen.

Strategien für Human Resources

Wenn Sie in der HR-Abteilung arbeiten, ist es wichtig, sicherzustellen, dass Ihre Stellenausschreibungen und Recruiting-Prozesse inklusiv für alle Geschlechter sind, einschliesslich non-binärer Menschen. Hier sind einige Tipps, die Ihnen helfen können, eine geschlechterinklusive Sprache in Ihren Stellenausschreibungen und Bewerbungsprozessen zu verwenden.

Stellenausschreibungen

Verwenden Sie geschlechtsneutrale Stellenbezeichnungen und Neografien mit Genderstern, Gendergap etc.

Beispiel 1:

*Wir suchen eine **wissenschaftliche Fachkraft** für unser Institut für Klimaforschung.*

Ihre Aufgaben:

- *Mitarbeit in Forschungsprojekten im Bereich Klimawandel und dessen Auswirkungen*
- *Durchführung von wissenschaftlichen Experimenten und Auswertung der Daten*
- *Erstellung von Publikationen und Präsentation der Ergebnisse auf Konferenzen*

Ihr Profil:

- *Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium im Bereich Klimaforschung, Umweltwissenschaften oder einer verwandten Disziplin*
- *Erfahrung in der Durchführung von Experimenten und Datenanalyse*
- *Fähigkeit zur eigenständigen Arbeit und Teamfähigkeit*
- *Gute Kenntnisse in mindestens einer Programmiersprache (z. B. Python) sind von Vorteil.*

*Wir begrüssen Bewerbungen **aller Geschlechter** und setzen uns für Diversität und Inklusion in unserem Team ein.*

Wir freuen uns deshalb über Bewerbungen von Frauen, non-binären Personen und Männern.

Beispiel 2:

*Im Rahmen unserer universitären Einrichtung suchen wir eine engagierte **Person**, die eine Professur für [Fachgebiet] besetzen möchte. Wir begrüssen Bewerbungen von allen interessierten **Kandidat*innen**, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität.*

*Die ausgeschriebene Stelle beinhaltet die Durchführung von Lehrveranstaltungen in [Fachgebiet], die Betreuung von **Studierenden** in Forschungsprojekten und Abschlussarbeiten sowie die aktive Beteiligung an Forschung und Publikationstätigkeiten.*

*Wir suchen eine herausragende **Persönlichkeit**, die sowohl in der Lehre als auch in der Forschung auf höchstem Niveau arbeitet. Idealerweise verfügen Sie über einen PhD-Abschluss in [Fachgebiet] sowie über umfangreiche Erfahrung in der Durchführung von Forschungsprojekten und der Publikation von wissenschaftlichen Ergebnissen in relevanten Fachzeitschriften.*

*Es ist uns wichtig, **dass der*die neue*r Professor*in** einen Beitrag zur Vielfalt und Inklusion an unserer Universität leistet. Wir begrüssen Bewerbungen von **Kandidat*innen**, deren Ausbildung oder Erfahrung die Arbeit mit diversen Bevölkerungsgruppen, einschliesslich non-binärer Menschen, umfasst.*

Die Stelle wird mit einem angemessenen Gehalt und umfassenden Zusatzleistungen ausgestattet. Wir unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und setzen uns aktiv für die Förderung von Diversität und Inklusion ein.

Wenn Sie interessiert sind, Teil unseres Teams zu werden, senden Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen an [Kontaktadresse].

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Der Eintrag m/w/d (*männlich/weiblich/divers*) kann als diskriminierend empfunden werden, da er non-binäre Personen auf „divers“ reduziert und sich die Geschlechtskategorien grundsätzlich auf Biologisches (*weiblich, männlich*) beziehen. Durch geschicktes (Ent-)Gendern lässt sich auf den Eintrag verzichten. Alternativen sind *alle Geschlechter, alle Geschlechtsidentitäten, unabhängig vom Geschlecht, Frauen, non-binäre Personen und Männer* etc.

Vermeiden sie zudem stereotype Formulierungen, die traditionelle Geschlechterrollen festigen.

Weitere Massnahmen

- Schulen Sie Ihr HR-Personal um sicherzustellen, dass es eine geschlechterinklusive Sprache verwendet und über die Bedürfnisse non-binärer Bewerber*innen informiert ist.
- Wenn Sie Bewerbungsgespräche oder andere Veranstaltungen planen, achten Sie darauf – falls nicht bereits vorhanden – dass mindestens eine Toilette als All-Genders-Welcome-Toilette gekennzeichnet wird.
- Wenn Sie sich zu Beginn des Vorstellungsgesprächs selbst vorstellen, nennen Sie Ihre Pronomen.

Wie Sie auch sonst non-binäre Menschen am Arbeitsplatz unterstützen können, erfahren Sie hier:

Arbeitgebende – Unterstützung non-binärer Personen: <https://www.nonbinary.ch/arbeitgebende/>

Projekt trans welcome : <https://www.transwelcome.ch/de/>

Strategien für UX-Designer*innen und IT-Verwaltung

Als Web- und UX-Designer*in können Sie IT-Systeme und Servicedesigns so gestalten, dass auch trans bzw. non-binäre Menschen berücksichtigt werden.

- Erforschen und erfragen Sie die Bedürfnisse und Erwartungen von trans Menschen, um ihre Erfahrungen zu verstehen und eine bessere Benutzer*innenerfahrung zu schaffen.
- Verändern Sie die Studiendokumente (Zeugnisse, Anmeldeformulare etc.) so, dass sie möglichst geschlechtsneutral sind oder wenigstens eine geschlechtsneutrale Option beinhalten.
- Verzichten Sie auf die Anrede *Herr/Frau* (auf OLAT, Moodle und sonstigen Campus-Online-Systemen, Visitenkarten, Studierenden-Ausweisen, Mitarbeiter*innen-Ausweisen etc.)
- Richten Sie Spiegelsysteme ein, die eine interne Datenverarbeitung von Studierenden ermöglichen mit Angabe von gewähltem Vornamen und Pronomen.
- Schaffen sie Möglichkeiten, die es den Mitgliedern der Hochschulgemeinschaft ermöglichen, ihr Geschlecht und ihren Vornamen selbst zu bestimmen und zu ändern, wenn sie dies wünschen.
- Das Design sollte eine einfache Navigation haben, um sicherzustellen, dass diesbezügliche Funktionen und benötigte Informationen schnell abgerufen werden können.
- Holen Sie sich Feedback von trans Personen, um sicherzustellen, dass ihre Bedürfnisse erfüllt werden und um das Design kontinuierlich zu verbessern.
- Schulen Sie ihr Team in Bezug auf transinklusives Design, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder des Teams ein Verständnis für die Bedürfnisse von trans Nutzer*innen haben.

Indem UX-Designer*innen diese Aspekte in ihre Arbeit integrieren, können sie sicherstellen, dass ihr Angebot für alle Nutzer*innen zugänglich und benutzungsfreundlich ist, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Eine ausführliche Anleitung zu UX-Elementen (Strategy, Scope, Structure, Skeleton, Surface) finden Sie hier: <https://www.nonbinary.ch/user-experience-design/>

Hilfreiche Ethical-Design-Methoden:

Inclusive Panda: <https://axbom.com/panda/>

Weitere Quellen zum Thema: <https://www.ucd.ch/ethik>

Sprechen/Schreiben mit und über trans Menschen

Im Alltag kann es vorkommen, dass mensch trotz guter Absichten ins Fettnäpfchen tritt und Begriffe oder Sprachweisen verwendet, die für trans Personen verletzend sind sowie Diskriminierung hervorrufen können. Um sensibler im Umgang mit trans Personen zu werden, empfehlen wir folgende Tipps:

- Wenn Sie bemerken, dass Sie versehentlich die falschen Pronomen verwendet haben, ist das für die betreffende Person zwar nicht angenehm, aber Sie können daraus ein Lernmoment machen: Sprechen Sie dies unverzüglich an und entschuldigen Sie sich. Eine einfache Entschuldigung könnte folgendermassen lauten: „Es tut mir wirklich leid, ich habe gerade bemerkt, dass ich versehentlich die falschen Pronomen für dich verwendet habe. Ich werde in Zukunft daran denken, dass du [Pronomen] benutzt.“ In den allermeisten Fällen wird Ihr Gegenüber wohlwollend reagieren. Eine offene und respektvolle Kommunikation kann dazu beitragen, das gegenseitige Verständnis und die Akzeptanz zu fördern.
- Dasselbe gilt für den Deadname: Vermeiden Sie, diesen Namen zu verwenden, da dies für trans Personen sehr verletzend sein kann. Verwenden Sie stattdessen den aktuellen Namen der Person bzw. den Namen, mit welchem sie sich bei Ihnen vorgestellt hat.

Wenn Sie korrigiert werden, ist das weder ein persönlicher Angriff noch der Versuch, Sie zu beschämen. Betrachten Sie es als Chance, die richtigen Pronomen einer Person oder den Vornamen zu lernen und zu verwenden:

„Danke, dass Sie mich korrigiert haben. Ich schätze es wirklich, dass Sie mir helfen, die passenden Pronomen zu verwenden.“

„Es tut mir leid, dass ich deinen Deadname verwendet habe. Ich werde mich bemühen, dich in Zukunft korrekt anzusprechen.“

Eine respektvolle und wertschätzende Sprache und Haltung sollte immer im Umgang mit trans Personen präsent sein, auch wenn sie nicht anwesend sind.

Manche Ausdrücke, die trans Menschen beschreiben, sind in Ordnung, wenn es sich dabei um Selbstbezeichnungen handelt, jedoch nicht, wenn es Fremdzuschreibungen sind. Grundsätzlich gilt: Wenn Sie sich nicht sicher sind, welchen Begriff Sie verwenden sollen, fragen Sie die Person immer direkt. Im Folgenden finden Sie eine Tabelle mit Begriffen und Sprechweisen, die vermieden werden sollen, wenn Sie mit oder über trans Menschen kommunizieren und dazugehörige Empfehlungen inklusive Begründung.

		Begründung
„Geschlechtsumwandlung“	Transition, Geschlechtsangleichung, Geschlechtsanpassung	Umwandlung impliziert, dass die Identität operativ verändert wird, dass trans Menschen „eigentlich“ ein anderes Geschlecht haben und die medizinische Transition zur Legitimation nötig ist.
„transsexuell“	trans / transgender / transident	Transsexuell führt zu Verwirrung zwischen sexueller/romantischer Orientierung und Geschlecht. Zudem negativ behafteter, pathologisierender historischer Hintergrund.
„der/die Transgender“	der trans Mann / die trans Frau / die trans Person	Abwertende Konnotation (ähnlich wie Beleidigung „die Transe“), Fokussierung auf ein Merkmal.
„Transmann/Transfrau/Transperson“	trans Mann / trans Frau / trans Person	Verstärkt die Trennung zwischen vermeintlich „normalen“ cis Männern / Frauen / Personen und trans Männern / Frauen / Personen.
„Sie war ein Mann.“ / „Er wurde zur Frau.“ / „Sie wurde non-binär.“	Sie lebte als Mann, wurde als Junge erzogen, lebte in der männlichen Rolle / unter einem männlichen Namen. Sie transitionierte / hatte ihre Transition / hatte ihr Coming-out / lebte ab dann offen als Frau.	Impliziert, dass die Identität ohne Coming-out und/oder Transition nicht existiert und erst dadurch geändert wird.
„Alex war früher ein Mann/eine Frau und kann sich heute nicht mehr entscheiden.“	Alex lebte als Mann/Frau, wurde als Junge/Mädchen erzogen, lebte in der männlichen/weiblichen Rolle / unter einem männlichen/weiblichen Namen	Non-Binäre Menschen wissen sehr genau, wer sie sind; es ist keine „Entscheidungsfrage“.

		Begründung
„Sascha will sich nicht einem der binären Geschlechter zuordnen.“	Sascha ist non-binär.	Impliziert, dass es eine Frage des Willens ist.
„... wurde als Mädchen/Junge geboren.“ „... wurde als Mann/Frau geboren.“	Wurde bei der Geburt dem ... Geschlecht zugeteilt / wurde als ... aufgezogen / lebte als ..	Niemand wird als erwachsene Person geboren; spielt mit Klischees von bedrohlichen trans Frauen, die insgeheim Männer sind.
„Wunschgeschlecht“	Geschlecht / Geschlechtsidentität	Abwertende, delegitimisierende Formulierung; impliziert, dass die Geschlechtsidentität von trans Menschen nur ein Wunsch und keine Realität ist.
„Kim identifiziert sich als Frau/Mann/non-binäre Person.“	Kim ist ein Mann/eine Frau/eine non-binäre Person.	Menschen identifizieren sich nicht mit einem Geschlecht, sondern haben (k)ein Geschlecht.
„Louis ist ein Es.“	Louis ist non-binär.	Abwertend, weil mit Gegenständen konnotiert.
„biologisches Geschlecht“ / „Geburtsgeschlecht“	Präzise benennen: das amtliche Geschlecht bei Geburt oder die Geschlechtsmerkmale?	Verstärkt Vorstellung des „eigentlichen“ Geschlechts, wertet Geschlechtsidentität ab und verschweigt, dass biologisches Geschlecht vielfältig ist.
„ob homo-, bi- oder transsexuell“	homo-, bi- oder heterosexuell, cis oder trans, intergeschlechtlich oder dyadisch	Transidentität ist keine sexuelle/romantische Orientierung. Trans und cis Personen können jede sexuelle/romantische Orientierung haben, dasselbe gilt für intergeschlechtliche Personen.
„Früher hiess er Amir, heute nennt er sich Aida.“	Früher lebte Aida unter einem männlichen Namen.	Verstärkt den Eindruck, das Geschlecht hätte sich geändert. Deadnaming vermeiden und Pronomenwechsel respektieren!
„Sascha ist divers.“	Sascha ist queer/non-binär ...	„Divers“ ist in anderen Ländern ein Eintrag im Personenstandsregister, eignet sich jedoch nicht, um das Geschlecht einer Person zu beschreiben.
„eine überraschend feminine Frau mit breiten Schultern“ „ein überraschend maskuliner Mann mit feinen Zügen“	/	Verstärkt sexistische Stereotypen, die allen schaden und fordert auf, nach „Spuren“ von Transidentität zu suchen.
„Der Transvestit“ als Synonym für trans Frau	die trans Frau	Darstellung von trans Frauen als Männer, Vermischung von Travestie (temporär, performance-orientiert) und Transidentität (persönliches, inneres Wissen über eigenes Geschlecht und Repräsentation desselben nach aussen)
„Männer, Frauen und trans Personen“	Männer, Frauen und nicht-binäre Personen	Trans ist kein separates Geschlecht; trans Frauen sind im Begriff Frauen bereits eingeschlossen und trans Männer im Begriff Männer. Wenn das nicht gemeint ist, explizit cis Personen benennen.
„Pablo hat eine non-binäre Geschlechtsidentität. Kim hingegen ist ein Mann.“	Pablo ist eine non-binäre Person, Kim ist ein Mann.	Impliziert, dass die Geschlechter von trans Personen weniger real sind als die von cis Personen. Der Begriff Geschlechtsidentität sollte deshalb nicht für trans Personen verwendet werden, wenn er nicht auch für cis Personen verwendet wird. Alternativ eignet sich auch einfach Geschlecht.
„biologische Frau“ „biologischer Mann“	cis Frau cis Mann	Impliziert, dass trans Frauen und trans Männer künstliche, nicht natürliche oder echte Frauen / Männer sind.



Kleine Gesten mit grosser Wirkung

Abschliessend finden Sie ein paar Tipps, wie Sie mit kleinen Gesten dazu beitragen können, an Ihrer Hochschule ein sicheres Umfeld für alle zu gestalten:

- Sie können Ihre Solidarität zeigen, indem Sie beispielsweise die Pronomen, die Sie für sich selbst verwenden, in Ihrer E-Mail-Signatur oder in Ihren Social-Media-Profilen aufführen. Das trägt dazu bei, eine Kultur zu etablieren, in der der Umgang mit den verschiedenen Pronomen selbstverständlich ist. Indem Sie Ihre eigenen Pronomen aufführen, signalisieren Sie auch, dass Sie nicht davon ausgehen, dass jeder Mensch, den Sie kontaktieren, eine bestimmte Geschlechtsidentität oder Pronomen hat. Es kann auch dazu beitragen, falsche Annahmen zu vermeiden, die auf dem Aussehen oder anderen äusserlichen Merkmalen einer Person basieren. Darüber hinaus kann es dazu beitragen, die Sensibilität und das Bewusstsein für die verschiedenen Geschlechtsidentitäten zu erhöhen und eine sicherere, inklusivere und respektvollere Arbeits- oder Lernumgebung für alle zu schaffen.
- Hören Sie zu, wenn trans Menschen über ihre Erfahrungen sprechen, zeigen Sie Empathie und Unterstützung. Fragen Sie, wie Sie im Rahmen Ihrer Möglichkeiten helfen können und lassen Sie erkennen, dass Sie bereit sind, sich für ihre Anliegen einzusetzen.
- Achten Sie auf Diskriminierung: Sprechen Sie diskriminierendes Verhalten oder Sprache an und zeigen Sie, dass Sie dies nicht tolerieren. Wenn Sie merken, dass Sie selbst diskriminierend gehandelt haben, korrigieren Sie Ihr Verhalten und entschuldigen Sie sich.

Wörterliste

Wörterliste

In dieser Wörterliste finden Sie alternative Begriffe und Formulierungen, die Sie in Ihren akademischen und alltäglichen Schreib- und Sprechweisen verwenden können, um die Vielfalt der Geschlechteridentitäten und -ausdrücke zu berücksichtigen.

Abbrecherquote	Abbruchquote
Abonnent/-in	eine Abonnement beziehende Person; medienbeziehende Person; ein Abonnement beziehende Person; Plural: Abonnement-Beziehende; Abonnierende; Followers; Follis
Abgänger/-in	absolvierende Person; Abschluss innehabende Person; Plural: Absolvierende
Absolvent/-in	Person mit Abschluss; Abschluss innehabende Person; Plural: Absolvierende; Personen mit Abschluss
Abteilungsleiter/-in	Abteilungsleitung; Plural: Abteilungsleitungen; Abteilungsleitende
Abteilungsleitertreffen	Treffen der Abteilungsleitungen; Treffen der Leitungsebene
Administrator/-in	Administration; Admin Plural: Administration; Admins; Administrierende
Adressat/-in	adressierte Person; an ...; Plural: Zielgruppe
adressatengerecht	zielgruppengerecht
Akademiker/-in	studierte Person; Person mit Hochschulabschluss; Plural: Studierende, Personen mit Hochschulabschluss
Alumnus/-a	ehemals Hochschule besuchende Person; ehemaliges Mitglied der Hochschulgemeinschaft; Plural: Ehemalige, Ex-Studierende, ehemalige Studierende
Analytiker/-in	analysierende Person; Plural: die Analysierenden
(der/die) andere	Gegenüber
Anfänger/-in	unerfahrene Person, Person ohne Vorkenntnisse; Person ohne Vorerfahrung; neue Person; Plural: die Unerfahrenen, die Beginnenden
Anfängerkurs	Einstiegskurs; Grundkurs; Kurs für Personen ohne Vorkenntnisse; Kurs für Personen ohne Vorerfahrung
Ansprechpartner/-in	Ansprechperson; (persönlicher) Kontakt; Kontaktperson; Auskunft gibt ...; zuständig ist ...; Plural: Hotline; Helfeteam; Service; Servicepersonal
Antragsteller/-in	beantragende Person/Einrichtung; die Person, die einen Antrag stellt; die antragstellende Person
Anwender/-in	anwendende Person, Anwendung durch ...; Plural: Anwendende; Personen, die ... anwenden; Anwendung
anwenderbezogen	anwendungsbezogen; praxisbezogen; verwendungsbezogen; nutzungsbezogen
Anwenderfreundlichkeit	Verwendungsfreundlichkeit; Nutzungsfreundlichkeit
Arbeitgeber/-in	Führungskraft; Person, die Arbeitsplätze zur Verfügung stellt; arbeitgebendes Unternehmen; Arbeitsstelle, Firma; Betrieb, Unternehmen, Institution; Plural: die Arbeitgebenden
Arbeitnehmer/-in	angestellte Person, beschäftigte Person; Plural: die Arbeitnehmenden; die Angestellten; die Beschäftigten; die Erwerbstätigen; Arbeitskräfte, Belegschaft, Personal
Arbeitskollege/-kollegin	Teammitglied; Person aus dem Kollegium, Teamkraft, Plural: Team
Archivar/-in	Fachkraft für Archivwesen, Plural: die Archivierenden
Aspirant/-in	bewerbende Person
Auszubildende/-r	Nachwuchskraft; Person in Ausbildung; auszubildende Person; lernende Person
Bachelor of ...	B.A. / B. Sc. / ...
... Xier ist Bachelor of Arts in Geschichte.	Xier hat einen Bachelor of Arts in Geschichte.
Beauftragte/-r	beauftragte Person
... Sicherheits- / Datenschutz- /	
...-beauftragte/-r	... beauftragte Person für Sicherheit / Datenschutz / ...
Befragte/-r	befragende Person; Person, die befragt (hat)
Befragte/-r	befragte Person; Person, die befragt wurde
Beisitzer/-in	Plural: Beisitzende

benutzerdefiniert	massgeschneidert; speziell; passgenau; individuell einstellbar; spezifisch; selbstdefiniert
Benutzerfunktion	zielgruppengerechte Funktion; nutzenorientierte Funktion
Benutzerkonto	Account; Konto; Zugang; Profil
Benutzername	Anmeldename; Nickname; Pseudonym; Login-Name; Login
Benutzeroberfläche	Bedienoberfläche; Benutzungsoberfläche
Benutzerrechte	Benutzungsrechte
Berater /-in	beratende Person; die Beratung erfolgt durch ...; Sie werden beraten von ...; Plural: Beratende
Berechtigte/-r	berechtigte Person
Beschäftigte/-r	Arbeitskraft; beschäftigte Person; angestellte Person; Person im Beschäftigungsverhältnis
Besucher/-in	Plural: Gäste; Publikum; Besuche; Besuchende
Betreuer/-in	Betreuungsperson; Plural: Betreuungspersonal
Bewerber/-in	sich bewerbende Person; Plural: Bewerbende; sich bewerbende Personen
Bewerberzahlen	Bewerbungszahlen
Bibliothekar/-in	Fachkraft für Bücherwesen; Plural: Fachkräfte für Bücherwesen
Blogger	bloggende Person; Plural: bloggende Personen; Personen, die einen Blog schreiben
Chef	vorgesetzte Person; Leitungsperson; Leitung; Kopf (eines Unternehmens / einer Abteilung); Führungskraft; Plural: Vorgesetzte; Leitung
Chemiker/-in	Fachkraft für Chemie
Dekan/-in	Dekanatsleitung; Dekanat
Designer/-in	Plural: Designschaffende
Developer/-in	Developing Person; Developing Employee
Doktoranden	Promovierende
Doktorandenkolleg	Promotionskolleg; Promovierendenkolleg
Doktorarbeit	Promotion; Dr.-Arbeit
Doktorvater/-mutter	Promotionsbetreuung; Vorsitz des Promotionskomitees
Dozent/-in	lehrende Person; Lehrkraft; Lehrperson; vortragende Person; Seminarleitung; Plural: Dozierende; Lehrpersonal; Lehrende
Dozententätigkeit	Lehrtätigkeit
Editor/-in	herausgebende Person
Ehrenamtler/-in	Plural: Ehrenamtliche; Freiwillige; (ehrenamtlich) Engagierte
Einsteigerkurs	Einstiegskurs; Grundlagenkurs; Grundkurs; Basiskurs
Einzelne/-r	alle; die einzelne Person
... jede/-r Einzelne	... alle; jede einzelne Person
Entscheider/-in	Entscheidung fällende Person; entscheidungsbefugte Person
Entscheidungsträger/-in	Person mit Entscheidungsbefugnis; Plural: Entscheidungstragende
Entwickler/-in	Plural: Entwicklungsteam; Entwickelnde; Erfindende; Ideenfindende; Entwicklungsabteilung
Ersteller/-in	erstellt von ...
Erstsemester	Plural: Studierende im ersten Semester; Ersti
Ethnologe/Ethnologin	Person mit Fachwissen in Ethnologie; Person mit ethnologischer Expertise
Experte/Expertin	Fachgröße; Autorität; Koryphäe; Person vom Fach; Genie; Plural: Fachkräfte; Fachleute; Fachpersonen; Fachkundige; Sachverständige
Expertengruppe	Fachgruppe; Arbeitsgruppe
Experteninterview	Expertiseinterview; Interview mit Fachleuten
Expertenkommission	Fachkommission; Kommission von Fachleuten
Expertenrating	Rating von Fachleuten
Expertenschätzung	Schätzung von Fachleuten; nach Einschätzung von Fachleuten; Expertise
Expertentagung	Fachtagung
Expertentum	Expertise
Expertenvortrag	Fachvortrag
Expertenwissen	Fachwissen; Expertise
Fachberater/-in	Fachberatung
Fakultätsverantwortliche/-r	fakultätsverantwortliche Person; Fakultätsleitung
Follower	Plural: Follis; Follows
Fördermittelgeber/-in	Stelle, die Fördermittel vergibt; fördermittelgebende Stelle/Institution
Forscher/-in	Plural: Forschende; Universitätsmitglieder; wissenschaftliches Personal der Universität; Menschen, die in der Forschung tätig sind; Forschungsteam
Forschergemeinde	Forschungsgemeinde
Forscherkolloquium	Forschungskolloquium
Forscherteam	Forschungsteam
Fragensteller/-in	fragende Person
Freiwillige/-r	freiwillige Person

Gastbeitrag	Sonderbeitrag
Gäste	Eingeladene; Geladene; Besuche
Gastgeber/-in	einladende Person; Plural: Einladende
Gasthörer/-in	Plural: Studierende im Gaststudium
Gasthörerstatus	Gaststudierendenstatus; Gasthörstatus
Gasthörerstudium	Gaststudium; Hospitation
Gastwissenschaftler/-in	Plural: Gastforschende
Gegenkandidat/-in	Gegenkandidatur
Geldgeber	Plural: Geldgebende; Support; geldgebende Institution
Gelehrte/-r	gelehrte Person
Generalsekretär/-in	Generalsekretariat
Geologe/Geologin	Person mit Fachwissen in Geologie; Mensch mit fundiertem Wissen über Geologie; Plural: Forschende der Geologie
Gesprächspartner/-in	Gegenüber; Plural: Gesprächsbeteiligte; Gegenüber
Gesprächsteilnehmer/-in	Plural: Gesprächsbeteiligte
Gleichstellungsbeauftragte/-r	gleichstellungsbeauftragte Person
Grafiker/-in	Grafikprofi; Grafikfachperson; Person mit Grafikfachkenntnissen
Gutachter/-in	begutachtet von ...; Plural: Sachverständige; Begutachtende
Gymnasiast/-in	Person auf einem Gymnasium; ein Gymnasium besuchende Person; gymnasial lernende Person
Hacker	Plural: Personen, die fremde Digitaldaten nutzen; Hackende; umfunktionierende Personen; Cyber-Kriminelle
Hackerangriff	Hackingangriff; Hackangriff
Herausgeber/-in	herausgegeben von ...
Herr ... / Frau ...	...
Historiker/-in	Plural: Geschichtsforschende
Illustrator/-in	illustrierende Person; Plural: Illustrierende
Influencer/-in	Content gestaltende Person; influencende Person
Informatiker/-in	auf den IT-Bereich spezialisierte Person
Informationssicherheitsbeauftragte/-r	beauftragte Person für Informationssicherheit
(Diplom-)Ingenieur/-in	Person mit Ingenieursdiplom
Ingenieure	Ingenieursberuf Ausübende
Ingenieurwesen	Technikwissenschaften; technische Wissenschaften; Technik
Interviewer (sg.)	interviewende Person; Plural: Interviewende
Interviewpartner/-in	befragte Person; Plural: Interviewte; Befragte
jede/-r	alle; alle für sich; sämtliche
... Jede/-r kann teilnehmen.	... Alle können teilnehmen.
... jeder, der ...	... alle, die ...; jene, die ...
... jede/-r Mitarbeiter/-in	... sämtliche Mitarbeitenden
jedermann	alle; sämtliche; jeder Mensch, jemensch
jemand, der ...	eine Person, die ...; ein Mensch, der ...
Journalist	Presse; Medien; jemand von der Presse/vom Fernsehen/...; wer für die Zeitung/fürs Fernsehen berichtet; Plural: im Journalismus Tätige/Arbeitende; Medienschaffende; Presse; die Medien
Jubilar/-in	Jubiläum begehende Person; Jubiläum feiernde Person
Jurist/-in	Person mit juristischer Ausbildung; Person mit juristischem Sachverstand
Kameramann	Kameraperson; Kamera; Plural: Kamerateam; Kameralleute; Kamera; Kamerapersonen
Kandidaten	Kandidierende
Kandidatenvorschlag	Personalvorschlag
keiner	niemand; niemensch
keiner, der ...	kein Mensch, der ...; keine Person, die ...
Kollege/Kollegin	mitarbeitende Person; Teammitglied
Kollegen	Kollegschaft; Kollegium; Teammitglieder; Team
Kommentator/-in	kommentierender Pressemensch; kommentierende Presse; Kommentar; Plural: Kommentare; Kommentar von Medienschaffenden
Kommilitone/Kommilitonin	mitstudierende Person; Plural: Mitstudierende
Kommunikator/-in	kommunizierende Person
Korrektoren	Korrigierende

Kursadministrator/-in	Person, die den Kurs organisiert; Kursadmin
Kursbetreuer/-in	Kursbetreuung
Kursleiter/-in	Kursleitung; kursleitende Person
Kursteilnehmer/-in	am Kurs teilnehmende Person; Plural: Kursteilnehmende; am Kurs Teilnehmende; Kurs
Laborant/-in	Laborfachkraft
Laborarbeiter/-in	Laborfachkraft
Layouter/-in	Layoutgestaltende Person, Layoutdesignende Person
Lehrer	Lehrperson; Lehrkraft; Plural: Lehrkräfte; Lehrpersonen; das Kollegium; Lehrende; Unterrichtende
Lehrerberuf	Lehrberuf
Lehrerkonferenz	Kollegiumskonferenz; Konferenz; Konferenz der Lehrkräfte; Besprechung der Lehrkräfte
Lehrerpult	Tisch/Pult der Lehrkraft; Schreibtisch
Lehrerzimmer	Arbeitszimmer der Lehrkräfte; Teamraum; Kollegiumszimmer
Lehrling	Nachwuchskraft; Person in Ausbildung; auszubildende Person; lernende Person; Plural: Auszubildende; Lernende
Lehrmeister	Plural: Ausbildende; Lehrende
Lehrstuhlinhaber/-in	Leitung des Lehrstuhles; Plural: Leitende eines Lehrstuhles
Lehrstuhlleiter/-in	Leitung des Lehrstuhls; Plural: Leitende eines Lehrstuhles
Leiter (sg./pl.)	Leitung
Lektor/-in	das Lektorat
Lektorstelle	Lektoratsstelle
Lernende/-r	lernende Person
Leser/-in	lesende Person; Plural: Lesepublikum; Leserschaft; lesende Zielgruppe; Lesende
Leserausweis	Leseausweis, Bibliotheksausweis
leserfreundlich	lesefreundlich
Lieber ... [Anrede]	An ...; Hallo ...; Guten Tag ...
Linguist/-in	auf Linguistik spezialisierte Person; linguistische Fachkraft
Lizenznehmer/-in	Lizenznehmende
Manager/-in	Management; Unternehmensführung; Führungskraft
manch einem	manch einer Person
Mentor/-in	Vorbild; fürsprechende Person; beratende Person; fördernde Person; Begleitung; Kontaktperson; Ansprechperson; Ausbildungsbeauftragte Person
Mitarbeiter/-in	Arbeitskraft; Teammitglied; Plural: Mitarbeitende; Beschäftigte; Angestellte; Tätige; Belegschaft; Teammitglieder; Arbeitskräfte; Kollegium; Personal; Teammitglieder; Werk­tätige; Betriebs-/Konzern-/Firmen-/Unternehmensangehörige; bei uns beschäftigte Personen; Festangestellte; Arbeitsgemeinschaft; Arbeitsgruppe; Beteiligte; Crew; Gruppe; Servicekräfte; Servicepersonal; Team
Mitarbeiter/-in in Teilzeit	Teilzeitkraft
Mitarbeiter/-in der Hochschule	Hochschulpersonal, Uni-Personal
MitarbeiterausweisFirmenausweis;	Mitarbeitendenausweis; MA-Ausweis; Arbeitsausweis; Dienstaussweis
Mitarbeiterbeurteilung	Personalbeurteilung; Angestelltenbeurteilung
Mitarbeiterführung	Personalmanagement; Personenführung; Personalpolitik
Mitarbeitergespräch	Dienstbesprechung; Qualifikationsgespräch; Arbeitsgespräch; Beurteilungsgespräch; Jahresgespräch; Beschäftigtengespräch; Personalgespräch; Mitarbeitendengespräch
Mitarbeitermobilität	Mobilität der Mitarbeitenden; Mitarbeitendenmobilität
Mitarbeiterorientierung	orientiert an den Mitarbeitenden; Mitarbeitendenorientierung
Mitarbeiterperspektive	Perspektive der Mitarbeitenden; Perspektive der Belegschaft
Mitarbeitererrabatt	Mitarbeitendenrabatt; Unternehmensrabatt; Jobrabatt
Mitarberschulung	Schulung; Schulung der Belegschaft; MA-Schulung; Schulung der Mitarbeitenden
Mitarbersuche	Personalsuche; Mitarbeitendensuche
Mitarberstellen	Stellen für Mitarbeitende; Arbeitsplätze
Mitbewerber/-in	die Konkurrenz, Mitbewerbende
Moderator/-in	Moderation; moderierende Person; Plural: Moderationsteam; Moderierende
Mutter	Elternteil
Mutterschutz	Elternschutz
Muttersprache	Erstsprache; erste Sprache; Hauptsprache; Elternsprache; Familiensprache
Muttersprachler/-in	Person mit der Erstsprache ...; Person, die ... als Erstsprache spricht; ...-erstsprachliche Person (z. B. italienisch-erstsprachliche Person)
Nachfolger/-in	Nachfolge
Nachwuchswissenschaftler/-in	wissenschaftlicher Nachwuchs

niemand, der ...	keine Person, die ...; kein Mensch, der ...
Nutzer/-in	(be-)nutzende Person; Person, die ... nutzt; Plural: Personen, die ... nutzen; Nutzung; Mitglieder; Nutzende
Nutzerdaten	(persönliche) Nutzungsdaten; Datenspuren; Daten der Nutzenden
Nutzereingabe	Eingabe; Eingabe bei Nutzung
Nutzerhandbuch	Handbuch; Nutzungshandbuch, Guidelines
Nutzerkonto	Account; Konto; Zugang
nutzerorientiert	menschzentriert; nutzungsfreundlich; nutzungsorientiert
Nutzerzufriedenheit	Zufriedenheit mit der Nutzung; Bedienzufriedenheit
Ombudsmann	Ombudsperson
Pädagoge/Pädagogin	pädagogische Fachkraft
Partnerarbeit	Zweierarbeit; Paararbeit; Tandemarbeit
Personalentwickler/-in	Personalentwicklung
Personaler/-in	Personalverantwortliche Person, Personalfachkraft
Personalleiter/-in	Personalleitung
Personalrat	Mitglied des Personalrates; Plural: Mitglieder des Personalrates; der Personalrat; Mitarbeitendenvertretung
Personalvertreter/-in	Personalvertretung
Philosoph/-in	gelehrte Person; Plural: Gelehrte
Physiker/-in	Person mit abgeschlossenem Physikstudium
Pilotphase	Testphase; Probetrieb
Pilotprojekt	Versuchsvorhaben; Versuchsprojekt; Testphase
Praktikant/-in	Plural: Auszubildende im Praktikum
Praktikantenstelle	Praktikumsstelle
Preisträger/-in	ausgezeichnete Person
Pressesprecher/-in	Pressevertretung; Öffentlichkeitsarbeit; Pressestelle
Proband/-in	Testperson; Versuchsperson
Probanden	Testpersonen; Versuchspersonen; Teilnehmende
Professor/-in	eine Professur innehabende Person; Prof.
Professorenstelle	Professorale Stelle, Professur
Programmierer/-in	programmierende Person; Plural: Softwareerstellende; Programmierende
Projektentwickler/-in	Projektentwicklung
Projektleiter/-in	Projektleitung; Projektleitungen; Projektleitende
Projektpartner/-in	Plural: Projektbeteiligte; Projektmitwirkende; am Projekt beteiligte Firmen/Institute/etc.
Prüfer/-in	Prüfungsleitung; Prüfungsabnahme durch ...; geprüft von ...; Person, die prüft; prüfende Person
Prüfling	zu prüfende Person
Psychologe/Psychologin	psychologische Fachkraft; Plural: psychologische Fachkräfte
Psychotherapeut	psychotherapeutisches Fachpersonal; psychotherapeutische Fachkraft
Putzfrau	Reinigungspersonal; Reinigungskraft; Raumpflege
Quereinsteiger/-in	quereinsteigende Person; fachfremde Person
Ratgeber/-in	Wegbegleitung; Beistand; ratgebende/beratende Person
Recruiter/-in	rekrutierende Person
Redakteur/-in	Redaktion; Redaktionsmitglied
Redner/-in	referierende Person; vortragende Person
Rednerliste	Redeliste
Rednerpult	Redepult
Referendar/-in	Lehrkraft im Referendariat; LiV (Lehrkraft im Vorbereitungsdienst)
Referent/-in	referierende Person; vortragende Person; Plural: Referierende; Vortragende
Referententätigkeit	Referierendentätigkeit; Vortragstätigkeit; zuständig für Aufgaben im Referat ...; zuständig für die Referatsleitung
Referentenvereinbarung	Vortragsvereinbarung; Honorarvereinbarung
Rektor/-in	Schulleitung
Rezipient/-in	rezipierende Person; empfangende Person
Rezipienten	Rezipierende; Publikum
Rollstuhlfahrer (sg.)	Person im Rollstuhl

Sachbearbeiter/-in	Verwaltungskraft; Plural: Verwaltungskräfte; Sachbearbeitende;
Sachverständige/-r	Person mit Sachverstand in ...
Schüler	Schulkind; Klassenmitglied; lernende Person; Plural: Schulkinder; Kinder; Jugendliche; die Klasse; Lernende; Beschulte; Klassenmitglieder
Schulleiter/-in	Schulleitung
Schulsozialarbeiter/-in	Fachkraft für Schulsozialarbeit
schwangere Frauen	Schwangere
Seelsorger/-in	Seelsorgeperson
Sekretär/-in	Verwaltungskraft; Assistenz; Schreibkraft; Bürokraft; Plural: Verwaltungskräfte; Verwaltungsfachangestellte; Assistenzen; Schreibkräfte; Bürokräfte
Seminarleiter/-in	Seminarleitung
Sozialarbeiter/-in	Fachkraft für Soziale Arbeit; Plural: Sozialarbeitende; Fachkräfte der Sozialen Arbeit
Sozialpädagoge/Sozialpädagogin	sozialpädagogische Fachkraft
Spezialistenfunktion	Sachkundigenfunktion
Sprachschüler/-in (pl.)	Sprachlernende; Spracherlernende
Sprecher/-in [Radio, Fernsehen, Hörbuch]	Stimme; Text gesprochen von; Moderation; Kommentar; Ansage; sprechende Person
Sprecher/-in [einer Organisation, Gruppe]	Sprachrohr; Pressestelle; Öffentlichkeitsarbeit
Sponsoren	Sponsoring; geldgebende Person; Plural: geldgebende Personen/Firmen; unterstützende Personen/Firmen; Sponsoringkreis; Sponsoringbeteiligte
Staatsbürgerschaft	Staatsangehörigkeit; Nationalität
Stakeholder/-in	Anspruchsgruppe; Interessenvertretung
Stelleninhaber/-in (sg.)	Stelle ausführende Person; Funktion bekleidende Person
Stellvertreter/-in	Stellvertretung
Stipendiat/-in	Person mit Stipendium; geförderte Person; Plural: Studierende mit Stipendium; Geförderte
Student/-in	Studi; Mitglied der Studierenden; Plural: Studierende; Studis
Studentenausweis	Studierendenausweis, Legitimationskarte, Legi
Studentenjob	Studierendenjob; Studijob; Job
Studentenstadt	Studi-Stadt; Universitätsstadt; Studierendenstadt; Hochschulstadt
Studentenwerk	Studierendenwerk
Studentenwohnheim	Studierendenwohnheim
Studienanfänger	Studienbeginnende; „Erstis“; Erstsemestrige
Studienaussteiger	Plural: Studienabbrechende
Studienbewerber	Plural: Studienbewerbungen; Einschreibungen
Teilnehmer /-in	mitwirkende Person; teilnehmende Person; Plural: Teilnehmende; Beteiligte; alle, die an ... teilnehmen; Anwesende; Anmeldungen
Teilnehmergebühr	Teilnahmegebühr; Kursgebühr; Kosten
Teilnehmerliste	Teilnahmeliste; Anwesenheitsliste; Teilnehmendenliste
teilnehmerorientiert	subjektorientiert; personenorientiert; teilnehmendenorientiert; gruppenorientiert
Teilnehmerzahl	Teilnahmezahl; Gruppengrösse; Anmeldezahl
Tester/-in	Testperson; Plural: Testende; Testpersonen
Testleiter/-in	Testleitung
Therapeut/-in	therapeutisches Fachpersonal; Plural: Therapierende
Tutor/-in	studentische Hilfskraft; Übungsgruppenleitung; Tutoriumsleitung Plural: Übungs(an)leitende; Tutoriumsbegleitende; Ratgebende; Begleitung; studentische Hilfskräfte
Übersetzer/-in	Plural: Übersetzende; Literatur Übersetzende
Umfrageteilnehmer/-in	befragte Person; Plural: Befragte
Unterzeichner/-in	unterzeichnende Person; unterzeichnende Partei; Unterschrift; Plural: Unterzeichnende; Unterschriften
Urheberrecht	Schöpfungsrecht
User/-in	nutzende Person, Mitglied; Plural: Nutzende; Personen, die Apps/Software nutzen; Mitglieder

Vater	Elternteil
Veranstalter/-in	veranstaltet durch/von ...; Organisation; Ausrichtung; Plural: Einladende; veranstaltet durch/
von ...;	Organisation; Ausrichtung
Verantwortliche/-r	die Verantwortung tragende Person; verantwortliche Person
Verfasser/-in	verfasst von
Verleger/-in	Verlagsperson, publizierende Person; publiziert von; Plural: Publizierende
Versuchsleiter/-in	Versuchsleitung
Vertragspartner/-in	Vertragspartei; Plural: Vertragsparteien
Vertreter/-in	in vertretender Position; Mitglied von ...; vertreten durch; Vertretung; Plural: Delegierte; Abgesandte; Abgeordnete; Beauftragte; Mitglieder; Vertretende
Virologe/Virologin	Mensch mit Fachgebiet Virologie; Person mit Expertise in Virologie; Plural: Menschen mit Fachgebiet Virologie; medizinisches / ärztliches Fachpersonal mit Expertise in Virologie
Vorgänger/-in	vorangegangene Person; Person vor mir
Vorgängerprojekt	Vorprojekt; vorangegangenes Projekt
Vorgängerstudie	Vorstudie; vorangegangene Studie
Vorgesetzte/-r	Führungskraft
Wiederholer (pl.) [z. B. einer Prüfung]	Wiederholende
Wissenschaftler/-in	Mensch aus der Wissenschaft; forschende Person; Plural: Forschende; wissenschaftliches Personal der Universität; Menschen aus der Wissenschaft; wissenschaftliche Arbeitskraft
wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in	wissenschaftlich mitarbeitende Person; wissenschaftliche Fachkraft; Plural: wissenschaftliche Mitarbeitende
Wissensträger/-in	Wissenstragende Person; des Wissens mächtige Person
Youtuber/-in	auf Youtube arbeitende/performende Person; Person auf Youtube; einen Youtube-Kanal betreibende Person; Plural: auf YouTube Arbeitende/Performende
Zuschauer/-in	Person aus dem Publikum; Plural: Publikum; Zuschauende
Zuständige/-r	zuständige Person

Weitere Vorschläge finden Sie im Genderwörterbuch: <https://geschicktgendern.de/>

Eigene Ideen/Wörter:

Haben Sie Fragen? Wünschen Sie Tipps? Möchten Sie einen Workshop buchen oder einen bestehenden Sprachleitfaden überarbeiten?
Schreiben Sie eine Nachricht an: info@gendern.ch

Ressourcen

Ressourcen

Allgemeines zum Thema Trans und Non-Binarität:

Informationen zu non-binärem Geschlecht: <https://www.nonbinary.ch>
 Verein Transgender Network Switzerland: <https://www.tgns.ch>
 Geschlechtervielfalt verstehen – die verschiedenen, unabhängigen Dimensionen von Geschlecht auf einen Blick:
<https://www.geschlechter-radar.org>

Sprachspezifisches:

Neopronomen: <https://nibi.space/pronomen>
 Genderwörterbuch: <https://geschichte.gendern.de/>
 Verein für Geschlechtsneutrales Deutsch: <https://geschlechtsneutral.net/>

Visuelles:

Disabled And Here Collection: <https://affecttheverb.com/collection/>
 The Gender Spectrum Collection: <https://genderspectrum.vice.com/>
 WC-Beschriftungen zum Herunterladen: <https://www.nonbinary.ch/wp-content/uploads/2022/12/WC-Schilder-DEEN-2022.pdf>

Hochschule und Non-Binarität:

Non Binary Universities. Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Hochschulen: https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademieniederbildendenKunsteWien_2019.pdf
 trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten:
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-universities-accessible-300ppi.pdf>
 HCI Guidelines for Gender Equity and Inclusivity: <https://www.morgan-klaus.com/gender-guidelines.html>
 TGNS Medienguide für Medienschaffende und Interessierte:
https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2023/03/Medienguide_032023_final.pdf

Expert*innen finden:

Die International Society of Nonbinary Scientists ISNBS: <https://isnbs.org/>

Hilfreiche Handbücher/Ratgeber:

AK Feministische Sprachpraxis (Hrsg.) (2011): Feminismus schreiben lernen. Transdisziplinäre Genderstudien 3. Brandes & Apsel Verlag: Frankfurt am Main.
 Hornscheidt, Lann (2021): Sprachhaltung zeigen! Ein Argumentationsleitfaden für diskriminierungskritisches Sprechen und Schreiben. Band 2 der Reihe zu Sprache und Diskriminierung. w_orten & meer: Insel Hiddensee.
 Hornscheidt, Lann/Sammla, Ja'n (2021): Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache. w_orten & meer: Insel Hiddensee.
 Usinger, Johanna (2023): Einfach können. Gendern. Dudenverlag: Berlin.

Beratungsangebote:

Gendern.ch: <http://www.gendern.ch/>
 Evianne Hübscher – Angewandte Geschlechtervielfalt: <https://www.geschlechtervielfalt.ch/>
 trans welcome: <https://transwelcome.ch/>

Wissenschaftliche Literatur

Listen mit Forschungsliteratur zu trans Themen in Medien, Kommunikation und Technologie:

TMS: A Bibliography of Transgender Studies in Media, Communication, and Technology: <https://www.thomasjbillard.com/tms/>
 Digital Trans Reading List: <https://oliverhaimson.com/digitaltrans.html> (bis 2022)

Basisliteratur zu Trans, Inter und Queer Studies:

Sammlung:
<https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/LiteraturzuTrans.pdf>

RespACT!
