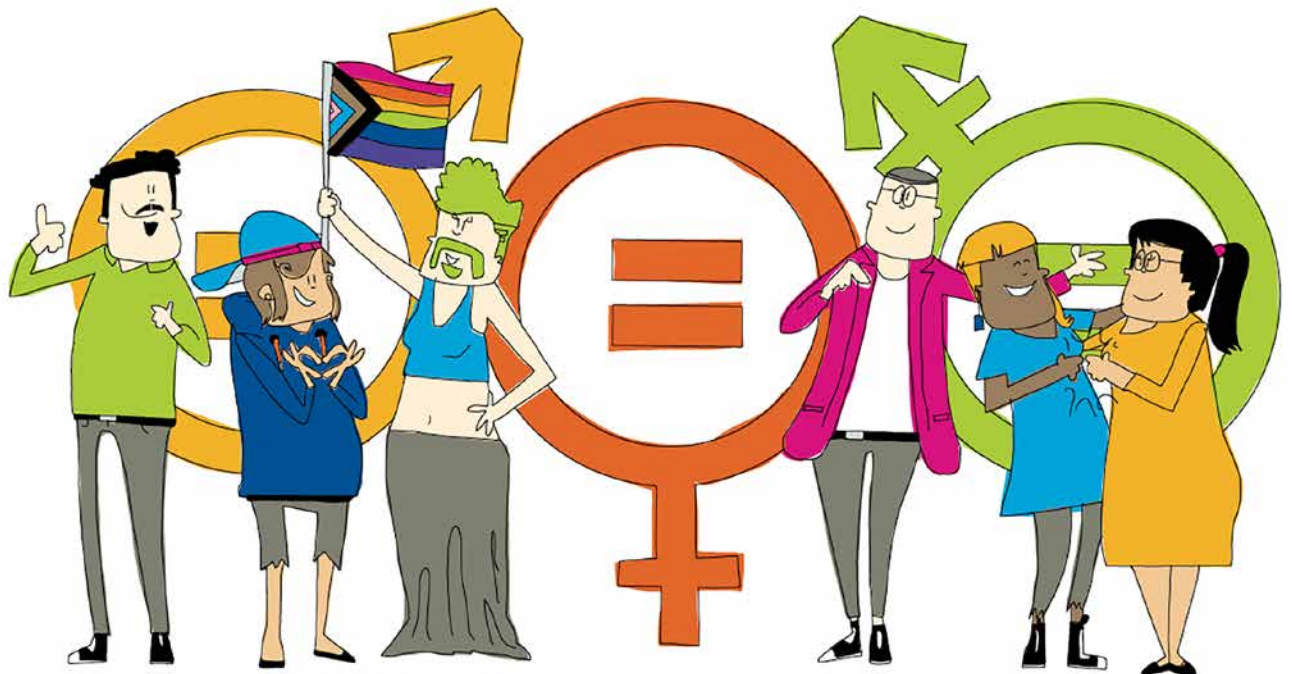


Handreichung für eine geschlechtersensible Sprache

Universität Bonn



INHALT

1	Vorwort	03
2	Ziele dieser Handreichung	04
3	Empfehlungen zu geschlechtersensibler Sprache	06
3a	Verwendung von neutralen Formulierungen	06
3b	Verwendung des Gendersterns	10
3c	Gesprochene Sprache	12
3d	Verwendung von geschlechtersensibler Sprache auf Englisch	13
4	Anwendungen im Hochschulalltag	14
4a	Anrede in Briefen, E-Mails und Begrüßungen	14
4b	Anträge und Formulare	16
4c	Pronomen	18
5	Glossar	19
6	Quellen und weiterführende Literatur	21

VORWORT

Liebe Mitglieder der Universität Bonn,

Ziel unserer Universität ist es, bestmögliche Studien-, Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen für alle zu gewährleisten und weiterzuentwickeln. Eine chancengerechte, inklusive und wertschätzende Universitätskultur drückt sich auch über Ihren Sprachgebrauch aus. Sprache erzeugt Bilder und prägt die gesellschaftliche Realität.

Zu solch einer wertschätzenden Universitätskultur können Sie in Ihrem Arbeitsalltag durch einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch aktiv beitragen. Hierbei möchten wir Sie unterstützen und Ihnen mit dieser Handreichung eine Hilfestellung für geschlechtersensible und wertschätzende Kommunikation an die Hand geben. Bereits seit mehreren Jahren ist die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache gelebte Praxis in der offiziellen Kommunikation der Universität Bonn.

Als Universität Bonn folgen wir damit der aktuellen Gesetzeslage. Bereits seit 1999 ist die sprachliche Gleichstellung von Männern und Frauen in der dienstlichen Kommunikation im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) festgehalten. Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Einführung eines dritten Geschlechtseintrags (2017), sowie der Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes (2024) werden die Rechte von trans*, inter* und nicht-binären Menschen gestärkt.

Wie die geschlechtersensible Kommunikation in Schrift und Sprache konkret aussehen kann, können Sie in dieser Handreichung nachlesen. Es handelt sich um Anregungen, die Sie bei der gleichberechtigten Ansprache aller Menschen unterstützt.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

Ihre

Prof. Dr. Irmgard Förster

Prorektorin Chancengerechtigkeit
und Diversität

Gabriele Alonso Rodriguez

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

ZIELE DIESER HANDREICHUNG

Mit dieser Handreichung geben wir Ihnen eine Orientierungshilfe für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache im universitären Alltag, die Ihnen Tipps und Anregungen geben sowie verschiedene Anwendungsfälle an Beispielen einfach erklären soll. Das Ziel ist es, den Gebrauch inklusiver Sprache an der Universität Bonn zu fördern und so die Vielfalt unserer Gesellschaft sichtbar machen.

Im Rahmen ihrer Diversitätsstrategie hat es sich die Universität Bonn zur Aufgabe gemacht, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das alle willkommen heißt. Die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache spielt dabei eine zentrale Rolle. Das Ziel geschlechtersensibler Sprache ist es, alle Geschlechter auf respektvolle Art und Weise anzusprechen und sichtbar zu machen.



Dabei geht sie über die schlichte Benennung von Männern und Frauen hinaus und spricht → **trans***- und **inter***- sowie **nicht-binäre Personen** an (verschiedene Begriffe rund um das Thema Diversität sind im Diversitätsglossar der Universität Bonn beschrieben, → **siehe Kapitel 5**). Dies spiegelt sich auch in der Möglichkeit wider, eine vorzeitige Namensänderung an der Universität Bonn beantragen zu können, die seit September 2021 ermöglicht wird.

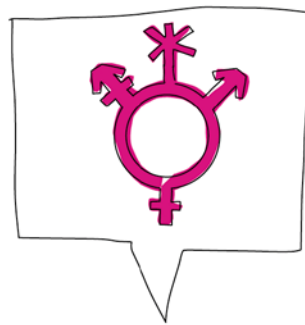
Sprache ist ein Instrument, dessen Wirkungsmacht oft unterschätzt wird. In Bezug auf Geschlecht drückt sich dies beispielsweise durch die Nutzung des generischen Maskulinums aus. Mehrere Studien stellten bereits fest, dass bei der Verwendung der maskulinen Form in Bezug auf alle Geschlechter, Beteiligte häufiger Männer vor Augen hatten, als bei geschlechtersensiblen Formulierungen (vgl. Sczesny / Stahlber 2001). Der Effekt bleibt bestehen, auch wenn darauf verwiesen wird, dass im generischen Maskulinum alle Geschlechter mitgemeint sind (vgl. Rothermund/Strack 2024). Daher ist geschlechtsneutrale Sprache so wichtig. Sie umfasst neben der Verwendung neutraler Formen beispielsweise die des → **Gender-Sterns** (*), des Gender-Doppelpunkts (:), des Gender-Unterstrichs (_) oder des Binnen-I-. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband macht darauf aufmerksam, eine inklusive Sprache zu nutzen, die entweder geschlechtsneutral ist oder den Genderstern nutzt (vgl. DBSV o.J.). Um zu vermeiden, Menschen sprachlich zu benachteiligen, empfiehlt auch die Universität Bonn die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache. Sprachlich ist es möglich, alle Geschlechtsidentitäten anzusprechen und damit die Vielfalt aller Universitätsmitglieder anzuerkennen.

Die Universität Bonn empfiehlt die vorwiegende Verwendung geschlechtsneutraler Sprache und bei Bedarf die Verwendung des Gendersterns.

EMPFEHLUNGEN ZU GESCHLECHTERSENSIBLER SPRACHE

3a Verwendung von neutralen Formulierungen

Geschlechtsneutrale Formulierungen sind die mit der deutschen Rechtschreibung am besten zu vereinbarende Möglichkeit, sprachliche Diskriminierungen, auch wenn sie unbeabsichtigt sind, zu vermeiden. So wird kein Geschlecht benannt und damit alle Menschen angesprochen. Es gibt dabei verschiedene Möglichkeiten einer geschlechtsneutralen Sprache.



Unterschiede im Plural / Singular

Geschlechtsneutrale Formulierungen bieten sich insbesondere im Plural an, wenn z.B. von Studierenden, Mitarbeitenden oder Forschenden gesprochen wird. Auch bei vermeintlich geschlechtshomogenen Gruppen verwenden Sie am besten neutrale Formulierungen, da Menschen ihre Geschlechtsidentität nicht unbedingt angesehen werden kann.

Plural (Substantivierungen)

Mitarbeitende	statt	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Studierende	statt	Studenteninnen und Studenten
Lehrende	statt	Lehrerinnen und Lehrer
Prüfende	statt	Prüferinnen und Prüfer
Dozierende	statt	Dozentinnen und Dozenten
Teilnehmende	statt	Teilnehmerinnen und Teilnehmer
Promovierende	statt	Promovendinnen und Promovenden
Gasthörende	statt	Gasthörerinnen und Gasthörer

Im Singular benötigt „Studierende“ einen bestimmten Artikel. Sie können den Genderstern zwischen den Artikeln verwenden, also der*die Studierende, und so den Raum für weitere Geschlechtsidentitäten öffnen. Weitere Informationen zu Verwendung des Gendersterns finden Sie → **hier**. Alternativ können Sie im Singular auch von einer studierenden, mitarbeitenden oder forschenden Person sprechen, dieser Sprachgebrauch ist eindeutig neutral.

Singular

die*der Mitarbeitende, mitarbeitende Person	statt	die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter
die*der Studierende, studierende Person	statt	die Studentin, der Student
die*der Lehrende, lehrende Person, Lehrperson	statt	die Lehrerin, der Lehrer
die*der Prüfende, prüfende Person	statt	die Prüferin, der Prüfer
die*der Dozierende, dozierende Person	statt	die Dozentin, der Dozent
die*der Teilnehmende, teilnehmende Person	statt	die Teilnehmerin, der Teilnehmer
die*der Promovierende, promovierende Person	statt	die Promovendin, der Promovend
die*der Gasthörende, gasthörende Person	statt	die Gasthörerin, der Gasthörer
Den Vorsitz hat X (Vorname, Nachname)	statt	die Vorsitzende Frau X, der Vorsitzende Herr X

Geschlechtsneutrale Endungen (-ung, -schaft, -kraft, -person)

Als Alternative für die Nutzung des Gendersterns bietet sich auch die Verwendung einer geschlechtsneutralen Endung oder eines neutralen Ausdrucks an. Dies ist insbesondere bei der Ansprache von bisher unbekanntem Personen relevant.

Stabsstellenleitung	statt	die*der Stabsstellenleiter*in
Vertretung	statt	die*der Vertreter*in
Kundschaft	statt	die*der Kund*in
Führungskraft	statt	die*der Vorgesetzte*r
Ombudsperson	statt	Ombudsmann, Ombudsfrau
Lehrkraft	statt	die*der Lehrer*in
Assistenz	statt	der*die Assistent*in
Y hat die Schirmherrschaft inne	statt	Schirmherr*in Y hat das Amt inne

Pluralbildung / Kollektivbezeichnung

Die Kursmitglieder	statt	die Kursteilnehmer
Das Publikum	statt	die Zuhörerinnen und Zuhörer
Das Team / Das Kollegium	statt	Mitarbeiter*innen
Die Delegation	statt	delegierte Vertreterinnen und Vertreter
Die Interessierten	statt	die Interessent*innen

Umformulierung / Verzicht auf Personenbezeichnung

„herausgegeben von“	statt	Herausgeber
„Teilgenommen haben: ...“	statt	Teilnehmerliste
„Bei der Zulassung der Prüfung ist nachzuweisen ...“	statt	„Er oder sie hat nachzuweisen ...“
Rollstuhlgerechter Zugang	statt	Zugang für Rollstuhlfahrer
Barrierefreies WC	statt	Behinderten-WC
(Ihr) Name	statt	Name des Antragstellers/der Antragstellerin

Neutrale Pronomen

Niemand	statt	Keiner
Alle	statt	Jeder
„Wer einen Antrag stellt, muss ...“	statt	„Der Antragsteller muss ... vorlegen“
Gewählt ist, wer...	statt	Gewählt ist ein Bewerber, der ...

Vermeiden von Possessivpronomen

der Antrag	statt	sein Antrag
------------	-------	-------------



3b Verwendung des Gendersterns

Wenn eine neutrale Formulierung nicht möglich ist, können Sie den **Genderstern**¹ nutzen. Dieser wird durch einen Asterisk (*) vor der femininen Endung dargestellt. Beim Genderstern handelt es sich um eine **geschlechtersensible Benennung**, welche alle Geschlechtsidentitäten anspricht. Der Genderstern stellt nicht die Verkürzung der zweigeschlechtlichen Form dar, sondern soll eben diese Binarität durchbrechen und dient der sprachlichen Abbildung aller Geschlechtsidentitäten.

Beispiele

Professor*innen	statt	Professoren und Professorinnen
Wissenschaftler*innen	statt	Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen
Doktorand*innen	statt	Doktoranden und Doktorandinnen
Expert*innenrunde	statt	Expertenrunde

Auch unbestimmte Artikel können in bestimmten Deklinationsformen mit dem Genderstern versehen werden: ein*e Professor*in (Nom.), eine*n Sprecher*in (Akk.).

In den Fällen, in denen dies aufgrund der Flexionsform nicht gelingt, können Sie die beiden Artikel mit einem Genderstern verbinden. Die Reihenfolge der Artikel wird dann der Form des Substantivs angepasst und die weibliche Form zuerst benannt: eine*ein Kandidat*in, die*der Rektor*in, die*der Moderator*in.

1 Der Genderstern ist die gesellschaftlich meist verwendete Form geschlechtersensibler Sprache (vgl. ADS des Bundes 2023). Auch an der Universität Bonn ist es bereits gelebte Praxis, den Genderstern zu verwenden, da es besonders wichtig ist, bei geschlechtersensibler Sprache auf eine einheitliche Verwendung zu achten. Auch der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband empfiehlt die Verwendung des Gendersterns aus Gründen der Einheitlichkeit und Barrierefreiheit (vgl. DBSV o.J.).

Im Falle des Genitivs werden die weibliche und die männliche Form komplett mit einem Genderstern verbunden und hier die weibliche Form zuerst benannt: der Rektorin*des Rektors, der Kanzlerin*des Kanzlers.

Schwieriger sind Formen, die einen Umlaut beinhalten: der*die Arzt*in oder der*die Ärzt*in funktioniert nicht oder ist sehr schwer lesbar. Hier ist es besser, beide Formen zu nennen.

Beispiele

Die Ärztin*der Arzt	statt	Arzt und Ärztin oder Ärzt*in
Die Französin*der Franzose	statt	Französin und Franzose oder Französ*in
Die Akademische Rätin* der Akademische Rat	statt	Akademischer Rat und Akademische Rätin oder Akademische*r Rät*in

Der Genderstern kann auch hinter der Benennung von einzelnen Personengruppen verwendet werden und weist darauf hin, dass weitere Geschlechtszugehörigkeiten mit eingeschlossen sind. So ist der Stern bei trans* sowohl die verkürzte Schreibweise von transgeschlechtlich als auch ein Verweis auf die Vielfalt von binären und nicht-binären trans* Identitäten, wie genderfluide, agender und nicht-binäre Menschen. Ähnlich verhält es sich mit dem Akronym → **FLINTA***, der für Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nicht-binäre, transgeschlechtliche und agender Personen steht. Der Stern dient bei FLINTA* als Platzhalter für Personen, die sich keiner der genannten Kategorien zuordnen und nicht → **cis-männlich** sind. Dadurch ergibt sich, dass der Begriff FLINTA* nicht als Synonym für Frauen verwendet werden kann (siehe Glossar Kapitel 5).

Wir halten fest: Es gibt nicht immer nur eine richtige Version. In den meisten Fällen haben Sie mehrere Möglichkeiten, geschlechtersensible Sprache zu verwenden.

Beispiele

Die Kursmitglieder			
Die Kursteilnehmenden	statt		die Kursteilnehmer
Die Kursteilnehmer*innen			

3c Gesprochene Sprache

Geschlechtersensible Sprache können Sie nicht nur im Schriftlichen, sondern auch im Gesprochen umsetzen. Der Genderstern wird durch den sogenannten „Glottisschlag“ ausgedrückt. Dabei handelt es sich um eine kurze Sprechpause (ähnlich wie beim Wort „Spiegel-ei“), die für den Asterisk (*) beim Sprechen angewandt wird.

Beispiele

„Wie Expert ***Pause*** innen sagen ...“

„Vielen Dank an alle unsere Mitarbeiter ***Pause*** innen“

In vielen Fällen sind neutrale Formulierungen auch beim Sprechen zu bevorzugen und fügen sich besser in den Redefluss ein. Neben zweigeschlechtlichen Bezeichnungen können Sie Kollektivbezeichnungen verwenden, da diese die Geschlechtervielfalt und nicht nur zwei Geschlechter widerspiegeln.

Beispiele

„Alle Mitarbeitenden ...“

„Verehrte Gäste / verehrte Anwesende / liebes Publikum ...“

3d Verwendung von geschlechtersensibler Sprache auf Englisch

Auch im überwiegend geschlechtsneutralen Englischen gibt es Situationen, in denen Sie auf die Formulierung achten sollten. Hier zeigen wir Ihnen anhand von zwei Beispielen, wie eine geschlechtersensible Formulierung im Englischen aussehen kann.

Beispiele

Every student must bring their computer/a computer	statt	Every student must bring his computer
chair person , business person	statt	chair man , business man
Dear all	statt	Dear sir or madam

Die Anrede „Miss“ oder „Mrs.“ für Frauen, je nach ihrem Familienstand, ist nicht mehr zeitgemäß. Stattdessen sollte Ms. (Aussprache: məz oder mɪz) verwendet werden. Für nicht-binäre Personen kann die Anrede Mx. (Aussprache: məks oder mɪks) verwendet werden. Noch einfacher ist es, wenn Sie auf eine Anrede verzichten und stattdessen den Vor- und Nachnamen der Person verwenden.

Im Englischen können Sie das Pluralpronomen „they“ im Singular als Personalpronomen genutzt werden. Dies wird häufig von nicht-binären Personen oder Personen, die sich mit „he“ oder „she“ nicht wohlfühlen, in Anspruch genommen. Weitere Hinweise zur geschlechtersensiblen Verwendung von Pronomen finden Sie → [hier](#).

Beispiel

Mx. Smith has given a wonderful research example in their paper.
They have received a prize for it.

ANWENDUNGEN IM HOCHSCHULALLTAG

4a Anrede in Briefen, E-Mails und Begrüßungen

Die Anrede einzelner Personen ist sehr individuell und es ist nicht immer leicht zu erkennen, ob die Person z.B. mit „Herr“ oder „Frau“ angesprochen werden möchte. Da es nicht immer möglich ist, vom Vornamen zuverlässig auf das Geschlecht einer Person zu schließen, können Sie geschlechtsneutrale Anredeformen verwenden, z. B. „Hallo“ oder „Guten Tag“. Darüber hinaus können Sie Ihre bevorzugten → **Pronomen** in der eigenen E-Mail-Signatur angeben. So weiß die*der Empfänger*in sofort, wie eine Person angesprochen werden möchte. Auf diese Weise kann auch signalisiert werden, dass eine Sensibilität für die Anrede gegeben ist.

Insbesondere im internationalen Kontext ist es in der Praxis ratsam, das bevorzugte Pronomen und damit einen Hinweis auf die eigene Geschlechtsidentität in der E-Mail-Signatur anzugeben. Ebenfalls möglich ist es, in der eigenen E-Mail-Signatur nach den Pronomen der angeschriebenen Person zu fragen, etwa mit dem Satz „Ich möchte Sie gerne respektvoll ansprechen und freue mich, wenn Sie mir Ihre bevorzugte Anrede/Pronomen mitteilen.“

Bei Titelabkürzungen wie Prof. und Dr. kann das weibliche Geschlecht auch in der E-Mail-Signatur angegeben werden. In diesem Fall wird eine ggf. hochgestellte Endung „in“ nach der Abkürzung verwendet: Prof.ⁱⁿ, Dr.ⁱⁿ, oder Dipl.-Ing.ⁱⁿ (für Diplomingenieurin) und Dipl.-Psych.ⁱⁿ (für Diplompsychologin) etc.

Es gilt: Jede Person bestimmt die Schreibweise ihrer Titel immer selbst.

Beispiel einer E-Mail-Signatur

Mika Muster (sie/ihr; she/her)

Funktion deutsch I

Funktion englisch

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn | University of Bonn

Dechenstraße 3-11

53115 Bonn | Germany

Telefon:

Mobil:

email@uni-bonn.de

www.uni-bonn.de

WIR für eine nachhaltige Zukunft. Bitte drucken Sie diese Email nur aus, wenn es unbedingt notwendig ist.

Ich möchte Sie gerne respektvoll ansprechen und freue mich, wenn Sie mir Ihre bevorzugte Anrede/Pronomen mitteilen.

Sind die bevorzugten Pronomen nicht bekannt oder neutral, können Sie die Anrede „Sehr geehrte Frau“ oder „Sehr geehrter Herr“ bei Einzelpersonen durch die Formulierung „Guten Tag Mika Muster“ ersetzen.² Eine sowohl formale als auch geschlechtsneutrale Möglichkeit, mehrere Personen anzusprechen, besteht darin, eine Gruppe kontextabhängig anzusprechen. Auch das neutrale „Guten Tag“ können Sie in solchen Situationen immer verwenden.

Beispiele für einzelne Empfänger*innen

Guten Tag Micha Müller, ...

Sehr geehrte*r Alex Ling, ...

² In bestimmten Kontexten ist die Verwendung der Anrede „Sehr geehrte/r Herr/Frau“ situationsbedingt geeigneter als eine neutrale Form der Anrede. Wägen Sie daher bitte immer die Anrede je nach Situation ab.

Beispiele für einzelne Empfänger*innen

Liebe Studierende, ...

Liebe Beschäftigte, ...

Sehr geehrtes Publikum, ...

Sehr geehrte Mitglieder, ...

Sehr geehrtes Team des Studierendensekretariats, ...

Sehr geehrte Empfänger*innen des Newsletters, ...

Sehr geehrtes Dekanat, ...

Guten Tag in die Runde, ...

Einen schönen guten Tag, ...

Wir halten fest: Wenn Sie unsicher sind, wie Sie eine Person ansprechen oder anschreiben sollen, können Sie eine neutrale Form der Anrede wählen und bei der Person höflich nach der bevorzugten Ansprache nachfragen. Oftmals ist auch auf der jeweiligen Instituts- oder Abteilungswebseite der Person ein Hinweis auf die gewünschte Ansprache zu finden.

4b Anträge und Formulare

Formulare oder Anträge können durch eine direkte Ansprache ebenfalls geschlechtersensibel gestaltet werden.

Beispiele

(Ihr) Name

statt

Name des Antragstellers

(Ihre) Unterschrift

statt

Unterschrift der Antragstellerin



Der Geschlechtseintrag „divers“ ist ein Adjektiv und wird als solches verwendet. Sofern bei Formularen bislang eine Differenzierung zwischen männlichen und weiblichen Angaben erforderlich war, wird angeregt, diese in männlich, weiblich, divers und kein Eintrag zu ändern.

In Bezug auf die Anrede bei Empfangsbestätigungen oder weiterem Schriftverkehr haben Sie die folgenden Möglichkeiten:

kein Eintrag	Guten Tag <Titel Vorname Nachname>
divers	Sehr geehrte*r <Titel Vorname Nachname>
weiblich	Sehr geehrte Frau <Titel Nachname>
männlich	Sehr geehrter Herr <Titel Nachname>

Wird divers oder kein Eintrag ausgewählt, sollte im weiteren Schriftverkehr darauf geachtet werden → **geschlechtsneutrale Sprache** zu verwenden.

4c Pronomen

Pronomen dienen dazu über eine andere Person oder eine Gruppe zu sprechen, ohne den Namen zu wiederholen. Geschlechtsneutrale Pronomen sind: ich, du, wir, ihr, sie (im Plural). „Er“ und „sie“ dagegen sind geschlechtsbezogen. Wenn Sie geschlechtsneutral über eine Person sprechen möchten, die keine Pronomen verwendet oder deren Pronomen Ihnen nicht bekannt sind, können Sie stattdessen einfach den Namen der Person verwenden.

Beispiele

Anna hat das Auto abgeholt. statt Sie/Er hat das Auto abgeholt.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, → **Neopronomen** zu nutzen. Diese sind geschlechtsneutral und verweisen weder auf eine ausschließlich männliche, noch auf eine ausschließlich weibliche Geschlechtszugehörigkeit. Neopronomen können sein: hen, nin, dey, sier, they und viele mehr.

Auch hier gilt: Schauen Sie, welche Pronomen eine Person eventuell in Ihrer Signatur stehen hat oder fragen Sie höflich nach. Es geht nicht darum, sofort zu wissen, wie Sie Neopronomen korrekt deklinieren. Auch hier sind die jeweiligen Personen die besten Expert*innen darin, wie Sie angesprochen werden möchten.

Beispiele

Hen hat die Sitzung geleitet. statt Sie/Er hat die Sitzung geleitet.

GLOSSAR

Da die Themenbereiche Gender und Diversität mit vielen verschiedenen Fachbegriffen verbunden ist, hat die Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität als Hilfsmittel ein Online-Diversity-Glossar eingerichtet. In der vorliegenden Handreichung werden einige Begriffe verwendet, die womöglich unbekannt sind. Daher haben wir hier eine kleine Auswahl der Begriffe kurz erklärt. Alle weiteren Begriffe können Sie → **hier** nachschlagen.

Cis

Cis geschlechtlich ist das Gegenteil von trans*geschlechtlich, bezeichnet also alle Personen, die sich mit ihrem biologischen Geschlecht identifizieren.

FLINTA*

Das Akronym FLINTA* kommt aus dem Queerfeminismus und steht für Frauen und Lesben sowie inter*, nicht-binäre, trans* und agender Personen und Personen, die sich nicht mit den inkludierten Labels identifizieren aber auch nicht cis-männlich sind. Das Akronym versucht alle Geschlechtsidentitäten zu umfassen, die in der patriarchal strukturierten Gesellschaft diskriminiert werden. (Glossar IDA NRW e.V.) Weiterführende Erklärung von der TU Dortmund zum Begriff FLINTA* finden sich → **hier**.

Inter*

Inter* bezeichnet Personen, deren angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale nicht den medizinischen Normen von „männlich“ oder „weiblich“ entsprechen. Die Merkmale können gleichzeitig typisch für diese beiden oder nicht eindeutig für eines sein. Bis Mai 2021 unterlagen inter* Neugeborene geschlechtsverändernden Eingriffen ohne medizinische Notwendigkeit und ohne deren Einwilligung. (Glossar anders&gleich)

Neopronomen

Bei Neopronomen handelt es sich um Wortneuschöpfungen oder eingedeutschte Schreibweisen von fremdsprachigen Pronomen. Für nicht-binäre und/oder trans* Personen bieten Neopronomen die Möglichkeit, die binären Pronomen ‚er‘ und ‚sie‘ zu umgehen. (Beispiele sind „hen“, das schwedische geschlechts-neutrale Pronomen, „they/them“ aus dem Englischen oder deutsche Varianten, wie „sier“, „sie*er“, „xier“ etc.) (→ **Glossar** TU Dortmund)

Nicht-binär

Nicht-binär umfasst alle Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen. Gender-queere, genderfluide, agender werden häufig unter dem Begriff zusammengefasst.

Trans*

Trans* ist ein Oberbegriff für alle Personen, die sich nicht dem bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht zugehörig fühlen. Dies umfasst beispielsweise transgeschlechtliche, transsexuelle und nicht-binäre Personen und andere geschlechtliche Minderheiten. Das Sternchen hinter dem Begriff trans* drückt die geschlechtliche Vielfalt der Gruppe aus. Trans* Personen können sowohl binär transgeschlechtlich sein (das umfasst trans*Frauen und trans*Männer) als auch nicht-binär. (Glossar IDA NRW e.V.)

Für alle weiteren Begriffe schauen Sie unter: <https://www.chancengerechtigkeit.uni-bonn.de/de/diskriminierungsschutz-und-inklusion/glossar>

QUELLEN UND WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Weiterführende interaktive Links:

Pronomen üben:

<https://www.queere-jugend-nrw.de/aktuell/neo-pronomen-ublen-mit-der-webanwendung-dreo>

FUMA Lernkarten:

<https://www.gender-nrw.de/veranstaltungen/fuma-lernkarten-neu/>

Geschickt Gendern:

<https://geschicktgendern.de/>

Quellen:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): *Warum die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Gendern nutzt*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230227_Genderstern.html

Alker, Ulrike et al. (Hg.) (2021): *Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversity-fairen Sprachgebrauch mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung*. FH Campus Wien. Wien

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

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (o.J.): *Gendern*. DBSV. <https://www.dbsv.org/gendern.html>

Duale Hochschule Baden-Württemberg (2019): *Geschlechtersensible Sprache. Ein Leitfaden*. Duale Hochschule Baden-Württemberg. Stuttgart

Recht.NRW.DE (2026): *Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)*. Recht.NRW.De. https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

Koordinationsbüro für Frauenförderung und Gleichstellung der Technischen Universität Berlin (2024): *Geschlechtersensible Sprache- Ein Leitfaden*. Technische Universität Berlin. Berlin

Netzwerk Geschlechtliche Vielfalt Trans* (2026): *Glossar*. NGVT. <https://ngvt.nrw/de/Glossar/>

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

Umwelt Bundesamt (2021): *Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache am Umweltbundesamt*. Umweltbundesamt Gleichstellungsbeauftragte. Dessau-Roßlau

Stadt Köln. Die Oberbürgermeisterin (2021): *Leitfaden für eine wertschätzende Kommunikation bei der Stadt Köln*. Köln

Landwirtschaftliche Fakultät Universität Bonn (2022): *Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache an der Landwirtschaftlichen Fakultät der Universität Bonn*. Rheinische-Friedrich-Wilhelms Universität Bonn Landwirtschaftliche Fakultät.

Parbey, Celia Interview mit Anatol Stefanowitsch: „Frauen müssen nicht mitgedacht, sondern gleichwertig gedacht werden“. In: *EDITION F* vom 13.05.2019

Projekt Trans*sensible: Bezugspersonen junger trans* Menschen unterstützen (2026): *Pronomen-Poster*. Queere Jugend NRW.

Rat für deutsche Rechtschreibung (2018): *Empfehlungen zur „geschlechtergerechten Schreibung“*. Beschluss des Rats für deutsche Rechtschreibung vom 16. November 2018. Institute für Deutsche Sprache. Mannheim

Rothermund, P., & Strack, F. (2024). Reminding May Not Be Enough: Overcoming the Male Dominance of the Generic Masculine. *Journal of Language and Social Psychology*, 43(4), 468-485.

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

Schwanzer, Susanne et. al. (2025): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren. Empfehlung des Arbeitskreises Gender Mainstreaming in der NÖ Landesverwaltung. Gender Mainstreaming Arbeitskreis, Amt der NÖ Landesregierung. Pöltten

Vervecken, Dries/Hannover, Bettina (2015): Yes I can! Effects of gender fair job descriptions on children's perceptions of job status, job difficulty, and vocational self-efficacy. In: *Social Psychology*, 46, S. 76–92

Gleichstellung TU Dortmund (o.J.): *Das queerfeministische Glossar #klargestellt*. TU Dortmund. <https://gleichstellung.tu-dortmund.de/projekte/klargestellt/>

Diese Handreichung wurde gemeinsam vom Prorektorat und der Stabsstelle Chancengerechtigkeit und Diversität sowie der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro der Universität Bonn in Zusammenarbeit mit Hanna Bruns (Institut für Anglistik, Amerikanistik und Keltologie) erstellt und veröffentlicht.

Aktueller Stand: 20.01.26