



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Dem Geschlecht gerecht

Leitfaden zur genderinklusiven
Kommunikation in Sprache und Bild

Impressum

Erscheinungsjahr: 2021

Herausgegeben von:
Technische Universität Dresden

Redaktion:
Prorektorat Universitätskultur,
Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten

Gestaltung: operative.space, Berlin

Grafiken (S. 32): nach Idee von Thomas Endler

Vorwort

Liebe Leser:innen,

lassen Sie sich gleich zu Beginn von mir zu einem kleinen Gedankenexperiment einladen:

Sie interessieren sich für die Gründungsepoche der TU Dresden, die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts. Sie lesen darüber, dass Mathematiker um 1840 die ersten Rechenmaschinen und damit die Vorläufer von Computerprogrammen entwickeln. Schreibmaschinen sind noch nicht patentiert. Die TU Dresden wurde 12 Jahre zuvor gegründet.

Wie stellen Sie sich die Wissenschaftler dieser Zeit vor? Welche Hilfsmittel gebrauchen sie? Wie beschreiben sie ihre Schriftstücke?

Haben Sie das Bild einer Wissenschaftlerin vor Augen?

Lady Ada Lovelace etwa war eine britische Mathematikerin, die 1843 das erste Computerprogramm schrieb und die in ähnlichen Gedankenexperimenten zu häufig nicht mitgedacht wird. Diesem Phänomen widmen sich seit 40 Jahren psycholinguistische Studien, die vielerlei verdeutlichen: Sprache bildet Wirklichkeit nicht nur ab, sie wirkt auch auf diese ein. Sprache formt unser Denken und Handeln. Sie vermittelt Normen und Wertvorstellungen. Vor allem prägt Sprache unsere Wahrnehmung von anderen, aber auch von uns selbst.

Werden Schulkindern Berufe in genderinklusive Sprache präsentiert, z. B. Ingenieurinnen und Ingenieure, so trauen sich Mädchen viel eher zu, diese männlich konnotierten Berufe zu ergreifen.¹

Dieses Ergebnis reiht sich ein in jene, die nachweisen konnten, dass die ausschließliche Verwendung von maskulinen Begriffen weitreichende Folgen hat: Es bewerben sich weniger Frauen auf Stellenanzeigen, die im generischen Maskulinum verfasst sind.² Gendern wir also nur mit dem männlichen Genus, führt dies nicht nur gelegentlich zu Missverständnissen, es schafft auch chancenungerechte Wirklichkeiten – Wirklichkeiten, die von männlichen Bildern und folglich Barrieren geprägt sind.

Die TU Dresden begreift sich als Ort, an dem „die gleichberechtigte Teilhabe am Wissenschaftssystem nicht nur ein gesetzlicher Auftrag [ist], [sondern] ausdrückliches Anliegen und strategisches Ziel“ (Gleichstellungskonzept 2018 der TU Dresden).

Wir als TU Dresden wollen deshalb die Vielfalt der Perspektiven bei uns, wie sie sich aus unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten und Herkunftsländern, aber auch aus fachlicher Expertise, Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe, Sozialisationshintergrund, Familienaufgaben oder aus einem Leben mit Behinderung oder chronischer Krankheit ergeben, hervorheben, weiter ausbauen und hierdurch Forschung, Bildung und Campusleben bereichern.

Dafür ist es unerlässlich, dass sich alle – Studierende, Beschäftigte und Gäste – willkommen fühlen und

1 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.

2 Bem, L. Sandra; Bem, Daryl J. (1973): Does Sex-biased Job Advertising "Aid and Abet" Sex Discrimination? In: Journal of Applied Social Psychology, 3/1, S. 6-18.

ungehindert entfalten können. **Das genderinklusive Kommunizieren ist ein Baustein von vielen auf dem Weg dorthin.**

Diese sensible Art der Kommunikation setzt sich zum Ziel, so zu sprechen und zu schreiben, dass kein biologisches Geschlecht, kein soziales Geschlecht und keine Geschlechtsidentität diskriminiert und keine Geschlechterstereotype aufrechterhalten werden. Dies beinhaltet, kollektive Selbstbezeichnungen zu respektieren, selbstbestimmte Vornamen, Anreden und Pronomen zu verwenden sowie einen Sprachgebrauch zu etablieren, der Gendervielfalt abbildet.

Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes, das neben den Eintragungen „männlich“, „weiblich“, „ohne Angabe“ auch die Eintragung „divers“ zulässt, wurde bereits 2018 mit einem binären Geschlechtersystem gebrochen. Das Anerkennen von Gendervielfalt ist damit nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern wird zur einklagbaren Formalität.

Vor diesem Hintergrund wurde der vorliegende Leitfaden für genderinklusive Kommunikation in einem weitreichenden, partizipativen Prozess an der TU Dresden entwickelt. Dieser dient gemäß dem Gleichstellungskonzept 2018 der TU Dresden in der Maßnahme 9.1 als verbindliche Grundlage für die externe und interne Kommunikation im Hochschulalltag. Ausführliche Hinweise zum genderinklusive Kommunizieren im Englischen finden Sie bei UN Women.³

Wie der Rat für deutsche Rechtschreibung verweist auch der Leitfaden darauf, etablierte Formen genderinklusive Schreibung nach stilistischen und

grammatisch-syntaktischen Strategien weiterhin differenziert zu praktizieren. Mit der Einführung des geschriebenen und gesprochenen Doppelpunktes (Professor:innen, Wissenschaftler:innen) im Hochschulalltag möchten wir darüber hinaus den Anspruch der Gendervielfalt sichtbar machen und wertschätzend anerkennen.

Gleichsam soll hiermit auf die Lebendigkeit und Wandelbarkeit der Sprache verwiesen werden, die immer auch ein Abbild gesellschaftlicher Veränderungen ist. Es gibt daher keine dauerhaften Regeln oder Eindeutigkeiten. **Genderinklusive Sprache bietet die Möglichkeit, sich des eigenen Sprachgebrauches bewusst zu werden, um Menschen in ihrer Vielfalt anzusprechen, wertzuschätzen und zu repräsentieren.**

Die vorliegende Lektüre vermittelt Ihnen entlang von Beispielen aus der Praxis nicht nur die aktuellen Standards der genderinklusive Sprache an unserer Hochschule, sondern darüber hinaus wichtige Hinweise für wissenschaftliches Arbeiten und diversitätssensiblen Bildgebrauch. Die abschließende sprachwissenschaftliche Verortung von Katharina Klappheck gewährt Ihnen bei Interesse einen historischen Abriss zur Entwicklung genderinklusive Sprache.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und Gebrauch dieses Leitfadens und freuen uns auf den gemeinsamen Weg, genderinklusive zu kommunizieren.

Prof. Dr. Roswitha Böhm
Prorektorin Universitätskultur

3 UN Women: Gender-Inclusive Language Guidelines: Promoting Gender Equality through the Use of Language. Online unter: <https://authoring.prod.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-en.pdf>

Preface

Dear readers,

Let's start off with a little thought experiment:

You are interested in the founding era of TU Dresden, the first half of the 19th century. You're reading about mathematicians around 1840 developing the first calculating machines, which were the forerunners of computer programs. Typewriters are not yet patented. TU Dresden was founded 12 years earlier.

How do you imagine the scientists of that time? What tools did they use? How did they write their papers?

Does the image of a woman come to your mind?

Lady Ada Lovelace, for example, was a British mathematician who wrote the first computer program in 1843 and is too often forgotten in similar thought experiments. Psycholinguistic studies have been devoted to this phenomenon for 40 years. These studies illustrate a variety of aspects: Language not only reflects reality, it also has an effect on it. Language shapes our thoughts and actions. It conveys norms and values. First and foremost, language influences how we perceive others, and also ourselves.

If, for instance, explicit reference is made to gender – particularly in gendered languages – when introducing schoolchildren to professions, girls are more likely to

feel confident about taking up an occupation traditionally seen as for men only.¹

This result can be added to the assertion that the exclusive use of universal, masculine terms has far-reaching consequences: Fewer women apply for jobs whose descriptions are geared toward men, either grammatically or content-wise.² Therefore, if we only describe the job in masculine terms, not only do we occasionally cause misunderstandings, but we also propagate a reality of unequal opportunity, i.e. realities shaped by masculine images and the associated barriers for anyone who is not a man.

“Not only is the achievement of a genuine, equitable participation in the academic system a statutory mandate, it is also the express concern and strategic goal of TU Dresden” (Equality Concept 2018 of TU Dresden).

We, as TU Dresden, intend to emphasize and further develop the diversity of perspectives as they arise from differing gender identities and countries of origin as well as from professional expertise, age group, socialization background, family responsibilities or from a life with disability or chronic illness and use these varying perspectives to enrich research, education and campus life.

To achieve this, it is essential that everyone – students, employees and guests – feel welcome and can realize their potential without any barriers. **Gender-inclusive communication is one component of many on the way to achieving this goal.**

1 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, p. 76-92.

2 Bem, L. Sandra; Bem, Daryl J. (1973): Does Sex-biased Job Advertising "Aid and Abet" Sex Discrimination? In: Journal of Applied Social Psychology, 3/1, p. 6-18.

This considerate mode of communication seeks to speak and write in a way that does not discriminate against any particular sex, gender, or gender identity, and avoids perpetuating gender stereotypes. This includes the respect for collective self-designations, the use of self-determined first names, salutations, and pronouns, and the establishment of language use that reflects gender diversity. The binary gender system was already dismantled in 2018 with the amendment of the Civil Status Act, which, in addition to the entries “male”, “female”, “not defined”, also allows the entry “other”. As a result, recognizing gender diversity is not only a matter of course, but has become an enforceable formality.

In this context, the present guidelines for gender-inclusive communication were developed in a broad, participatory process. In line with TU Dresden’s Equality Concept 2018, measure 9.1, these guidelines serve as a binding basis for external and internal communication in day-to-day university life. For detailed guidance on gender-inclusive communication in English, see the “Gender-inclusive language guidelines” published by UN Women.³

In the same vein as the stipulations of the Council for German Orthography, these guidelines recommend to continue the differentiated use of the established forms of gender-inclusive spelling according to stylistic and grammatical-syntactical strategies. Additionally, in the German language, with the introduction of the colon in everyday university life (Professor:innen, Wissenschaftler:innen), we want to demonstrate the demand for gender diversity and show our appreciation for it.

At the same time, we want to refer to the fact that language is vivid and dynamic, and a reflection of change in society. Therefore, there are no permanent rules or singular solutions. **Gender-inclusive language presents us with the opportunity to become aware of our own language use in order to address, appreciate, and represent people in their diversity.**

This guide provides you with practical examples of the current standards of gender-inclusive language at our university. In addition, it gives you important tips for academic writing and the diversity-sensitive use of images. The afterword by Katharina Klappheck grants you a historical outline of the development of gender-inclusive language.

We hope you enjoy reading and using these guidelines and look forward to our shared journey of communicating in a gender-inclusive way.

Prof. Dr. Roswitha Böhm
Vice-Rector University Culture

3 UN Women: Gender-Inclusive Language Guidelines: Promoting Gender Equality through the Use of Language. Online at: <https://authoring.prod.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-en.pdf>

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Preface	3
1 Standards genderinklusive Kommunikation	7
1.1 Sensibilisierung	9
1.2 Genauigkeit	13
1.3 Varianten für eine neutrale Sprache	17
1.4 Vielfalt der Geschlechter sichtbar machen	21
1.5 Standards auf einen Blick	24
2 Hinweise für hochschulalltägliche Dokumente	26
3 Gender- und diversitätssensible Bildverwendung	32
4 At a glance: Guidelines for a gender-inclusive language	34
5 Hinweise für wissenschaftliches Arbeiten	36
6 Weiterführende Anregungen zur diversitätssensiblen Kommunikation	38
7 Genderinklusive Sprache – Eine sprachwissenschaftliche Verortung	40
8 Genderglossar	42
9 Kontakt	44

1 Standards genderinklusive Kommunikation

Die in diesem Leitfaden dargelegten Standards sind auf zentraler Ebene sowie in der Öffentlichkeitsarbeit der TU Dresden verbindlich zu beachten. Sie gelten für die folgenden Dokumente und Medien:

- Amtliche Bekanntmachungen
- Dienstlicher Brief- und Mailverkehr
- Formulare und Muster
- Kommunikationsmittel digital und print (z. B. Imagebroschüren, Flyer, Poster, Pressemeldungen, Social Media-Posts, Universitätsjournal, Info-Monitore, Newsletter, Videos)
- Präsentationen und Protokolle der akademischen Selbstverwaltung
- Stellenausschreibungen
- Rundschreiben und Mitteilungen der Mitglieder des Erweiterten Rektorats
- Webseiten

Wir empfehlen die Anwendung der Standards auch auf dezentraler Ebene.

SCOTT

STUDI

INSIDE

TRILLIG

1.1 Sensibilisierung

Das Prinzip des Sichtbarmachens der Geschlechtervielfalt ist zu begrüßen, weil es nicht nur für die mentale Repräsentanz aller Personengruppen sorgt. Es ist auch das deutliche Zeichen einer exzellenten Willkommenskultur, die alle anspricht.

Wenn im Hochschulalltag nur von männlichen Personen (Professoren, Studenten, Mitarbeitern) gesprochen wird, entsteht das Bild einer Universität, in der Menschen anderer Geschlechter als Professor:innen, Student:innen und Mitarbeiter:innen nicht präsent sind. Dass diese zwar häufig mitgemeint sein sollen, von den Zuhörenden bzw. Lesenden jedoch selten mitgedacht werden, zeigen sprachwissenschaftliche und psychologische Studien.

Die TU Dresden verpflichtet sich deshalb zu einem genderinklusiven Umgang mit Sprache und Bild.

Studien

→ Studien zur Textwahrnehmung

Friedrich, Marcus C. G.; Heise, Elke (2019): Does the Use of Gender-Fair Language Influence the Comprehensibility of Texts? An Experiment Using an Authentic Contract Manipulating Single Role Nouns and Pronouns. In: Swiss Journal of Psychology, 78, S. 51-60. Online unter: <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1024/1421-0185/a000223>

Kusterle, Karin (2011): Die Macht von Sprachformen: der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Frankfurt a. M.

Sczesny, Sabine; Stahlberg, Dagmar (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. Online unter: https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf

Die ausschließliche Verwendung männlicher / weiblicher Bezeichnungen (Generisches Maskulinum / Femininum) zeugt nicht von genderinklusive Sprachverwendung. Gleiches gilt für Generalklauseln, mittels derer zu Beginn, am Ende oder in Fußnoten eines Textes darauf verwiesen wird, dass die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter gelten:

„In dieser Ordnung gelten grammatikalisch feminine Personenbezeichnungen gleichermaßen für Personen männlichen und weiblichen Geschlechts.“

Stereotype, die durch Sprache transportiert werden, lassen sich leicht vermeiden, etwa so:

„Mutter-Kind-Raum“

Eltern-Kind-Raum

„Mädchenname“

Geburtsname



1.2 Genauigkeit

Besonders an einer Hochschule als Ort der Wissenschaften spielt Genauigkeit eine ausschlaggebende Rolle. Sorgfalt, Gründlichkeit und Gewissenhaftigkeit stellen dabei maßgebende Prinzipien dar, die sich ebenso auf genderinklusive Kommunikation übertragen lassen.

Bitte beachten Sie das grammatikalische Geschlecht samt Suffixen und Personalpronomen:

Die Universität als **Projektpartner** hat **sein** Konzept vorgelegt.

Die Universität **als Projektpartnerin** hat **ihr Konzept** vorgelegt.

Ein genauer Blick auf den Kontext der zu kommunizierenden Informationen erlaubt es, entsprechende Benennungen im Hinblick darauf auszuwählen, wer anhand der Aussage schlussendlich erreicht oder berücksichtigt werden soll.

Widersprüche können vermieden werden, indem Sie einerseits weibliche Formen wählen, wenn Sie explizit Frauen ansprechen, und andererseits geschlechterneutrale Ansprachen nutzen:

„Der Workshop richtet sich an schwangere Studenten.“

„Der Workshop richtet sich an **Schwangere.**“

„Sehr geehrte Damen und Herren“

„**Sehr geehrtes Publikum**“
„**Liebe Wissenschaftler:innen**“

Hinweise

→ **Hinweis:**

Nicht nur Frauen, auch nichtbinäre oder Trans*Personen können schwanger sein. Im Genderglossar auf Seite 44 finden Sie einen prägnanten Überblick zu Begriffen rund um Gendervielfalt.

Achten Sie auf kongruente geschlechtsspezifische Pronomen. Berufsbezeichnungen erfordern ebenfalls eine geschlechterkonforme Darstellung:

Prof. Dr. Schmidt ist seit 4 Jahren
Professor in seinem Fachgebiet
Maschinenwesen.

Prof. Dr. Schmidt ist seit 4 Jahren
Professorin in **ihrem** Fachgebiet
Maschinenwesen.

Sie ist Gründer eines
Graduiertenkollegs.

Sie ist **Gründerin** eines
Graduiertenkollegs.

Gleichwertigkeit kann außerdem durch bewusste Genauigkeit hervorgebracht werden:

Der Soziologe Prof. Dr. Max Nach-
name reiste mit seiner Frau an.

Der Soziologe Prof. Dr. Max
Nachname reiste **mit**
seiner Frau, der Biologin
Dr.ⁱⁿ Erika Nachname, an.

INCEU

1121

1.3 Varianten für eine neutrale Sprache

Neutrale Begriffe und Formulierungen sind eine bewährte Möglichkeit, um sprachliche Ausgrenzung zu vermeiden. Sie setzen ein Zeichen für einen bewussten und kreativen Sprachgebrauch, der der Eleganz und Lesbarkeit eines Textes zugute kommt.

Geschlechtsneutrale Formulierungen können erreicht werden, indem entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet oder geschlechtsspezifische Bezeichnungen vermieden werden. Dafür eignen sich:

a) die Substantivierung von Adjektiven oder Partizipien im Plural:

Adjektive:	die Betroffenen, die Interessierten, die Angehörigen
Partizipien:	die Mitarbeitenden, die Teilnehmenden

b) geschlechtsneutrale Pronomen wie z. B. wer, alle, niemand, jemand:

Die Studentin oder der Student, die oder der ihre oder seine Prüfung ablegt.	Wer die Prüfung ablegt ...
--	-----------------------------------

c) geschlechtsbezogene Bezeichnungen, welche im Singular geschlechtsneutral übersetzt werden können:

der / die Stimmberechtigte	das stimmberechtigte Mitglied
----------------------------	--------------------------------------

d) die Benennung von Funktion, Amt oder Gruppenzugehörigkeit statt konkreter Personen:

der Vorsitzende war Erika Nachname	den Vorsitz hatte Erika Nachname inne
die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts	das Projektteam

e) die Vermeidung explizit männlicher Kollektivbegriffe, wenn Menschen mehrerer Geschlechter der Personengruppe angehören.

Expertenrat einholen

Expertise einholen

f) Passivkonstruktionen:

Teilnehmerinnen/Teilnehmer erhalten die Teilnehmerbescheinigung am Ende der Veranstaltung.

Die Teilnahmebescheinigung wird am Ende der Veranstaltung ausgehändigt.

Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat Folgendes nachzuweisen:

Bei der Antragstellung ist Folgendes nachzuweisen:

g) Imperativsätze bzw. die persönliche Anrede:

Der Bewerber hat seinen Lebenslauf an folgende Adresse zu schicken:

Bitte richten Sie Ihren Lebenslauf an:

Tinns & Tools

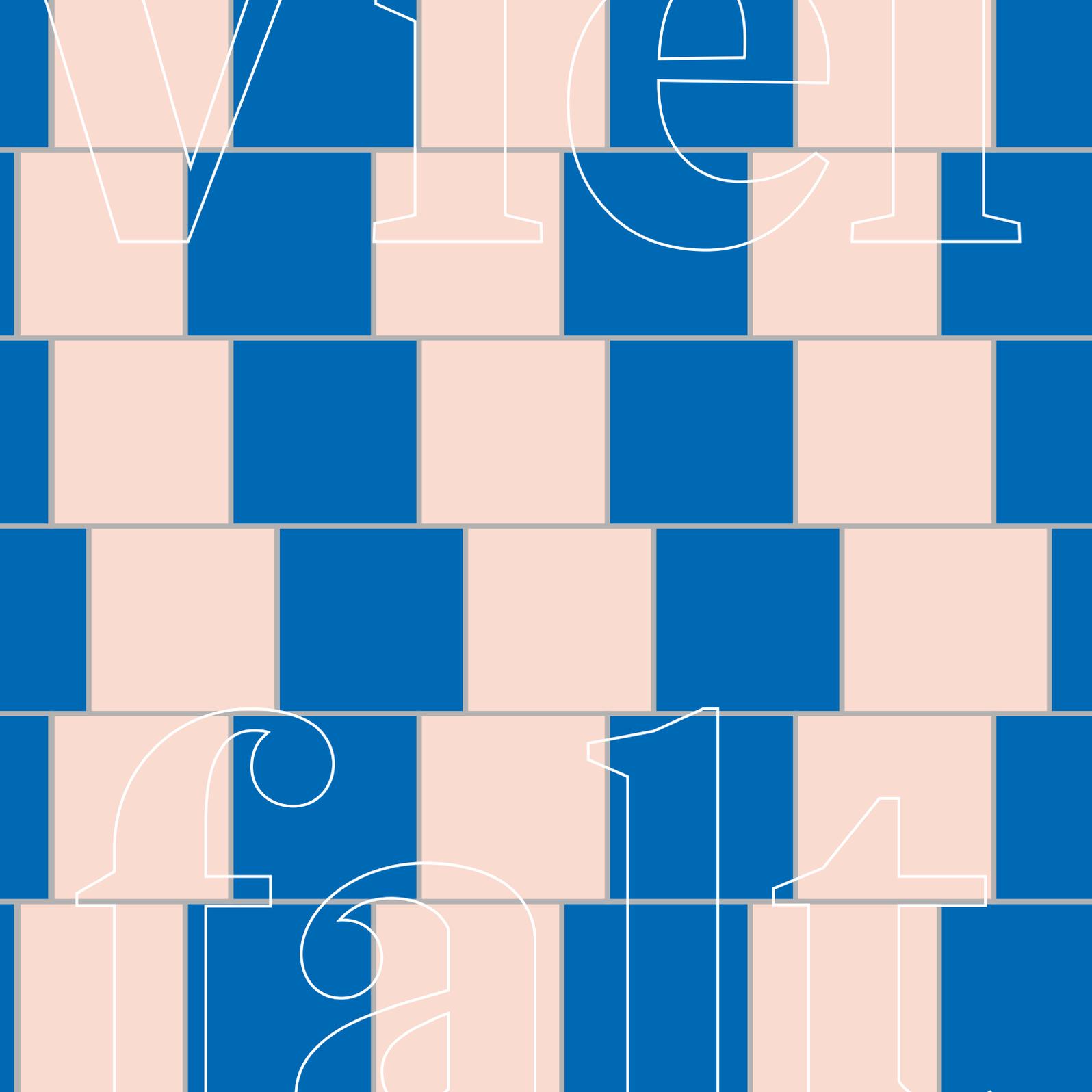
→ **Tipps und Tools online:**

Geschickt Gendern

Nützliche Informationen zum geschlechtergerechten Formulieren und ein alternatives Begriffs-ABC sind unter <https://geschicktgendern.de> zu finden.

Hilfreiches Üben

Vom Journalistinnenbund wurden Fakten zu Geschlechtergerechtigkeit in Wort und Bild zusammengetragen. Sie zeigen Beispiele, wie faires Kommunizieren einfach und immer funktioniert. Online unter: <https://www.genderleicht.de>



1.4 Vielfalt der Geschlechter sichtbar machen

Wenn neutrale Begriffe oder Formulierungen nicht verwendet werden können, ist der Doppelpunkt zur schriftlichen Kommunikation von Geschlechtervielfalt aktuell an der TU Dresden das Zeichen, welches der größtmöglichen Anzahl an Zielgruppen mit Bedarfen an barrierearmer Sprache gerecht wird:

Student:innen,

Kolleg:innen,

Mitarbeiter:innen.

Varianten wie das Binnen-I, Schrägstriche, Klammern oder Gendersternchen etc. sind zu vermeiden:

Lehrer/innen sind Fortbildungen zu
gewähren.

Lehrer:innen sind Fortbildungen
zu gewähren.

Tinns & Tools

→ **Tipps und Tools:**

Aussprache vom Doppelpunkt

Der Doppelpunkt kann gesprochen werden, indem an der Grenze zwischen der männlichen Wortform und dem Beginn der weiblichen Wortendung eine kurze Pause gemacht wird: „Student + innen“, „Professor + innen“. Die Versionen vom Screen Reader für Sehbehinderte sind in der Lage, den Doppelpunkt ohne Abstriche an die Verständlichkeit korrekt zu übermitteln.

Bei der Nutzung von Artikeln können Sie diese mit Doppelpunkt verbinden:

~~der / die Arbeitnehmer/in~~

der:die Arbeitnehmer:in

Die Anwendung des Doppelpunktes kann zu ungewohnten Schriftbildern führen. Manche Menschen empfinden dies als störend. Dann lohnt es sich über alternative Satzkonstruktionen nachzudenken und diese zu nutzen:

~~Jede:r Besitzer:in eines
Führerscheins~~

**Alle Personen im Besitz eines
Führerscheins**



Ist weder die Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe noch des Doppelpunktes möglich, empfiehlt sich die Beidnennung / Paarform, also die Benennung der weiblichen und männlichen Bezeichnung, wobei diese mittels Doppelpunkt getrennt werden:

Arzt/in

Arzt:Ärztin

Koch/in

Koch:Köchin

→ **Tipps und Tools Online:**

Barrierearme Hochschule

Ausführliche Hinweise zur Gestaltung von barrierearmen Dokumenten sind im Leitfaden „Barrierefreie Hochschullehre“ zusammengefasst. Online unter: <https://tud.link/8k1r>

Tipps & Tools

1.5 Standards auf einen Blick

Sensibilisierung

Die TU Dresden verpflichtet sich zu einem genderinklusiven Umgang mit Sprache und Bild. Damit werden Diversität und Inklusion in besonderem Maße wertgeschätzt.

Deshalb finden weder Generalklauseln noch das Generische Maskulinum Anwendung:

~~„Männliche Personenbezeichnungen in dieser Ordnung gelten auch für Personen weiblichen Geschlechts.“~~

Genauigkeit

Sprachliche Genauigkeit lässt sich durch die grammatikalische Übereinstimmung (Kasus, Numerus, Genus und Person) der verschiedenen Satzteile erreichen:

Die Technische Universität Dresden ist ~~ein leistungsfähiger Partner~~ für lokale, nationale und weltweite Kooperationen in Forschung, Lehre und Transfer.

Die Technische Universität Dresden ist eine leistungsfähige Partnerin für lokale, nationale und weltweite Kooperationen in Forschung, Lehre und Transfer.

Auch die inhaltliche Übereinstimmung ist wichtig. Wird eine geschlechter-spezifische Differenzierung notwendig, so lassen sich die angemessenen Artikel und Suffixe (Endungen) verwenden:

Die Gastprofessorinnen sind Rollenvorbilder für eine wissenschaftliche Laufbahn von **Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen** aus jenen Fächern, in denen bisher wenige oder gar keine **Professorinnen** vertreten sind.

Varianten für eine neutrale Sprache

Geschlechtsneutrale bzw. geschlechtsumfassende Varianten bieten die Möglichkeit, die Exklusion einzelner Personen oder Gruppen zu vermeiden:

Antragsteller

~~Die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte~~ ist aufgefordert, im nächsten Halbjahr ~~die Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche~~ in ihrem Bereich zu führen.

Antrag gestellt von ...

Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, im nächsten Halbjahr die Gespräche zur Arbeitszufriedenheit und Karriereentwicklung mit den Beschäftigten ihres Bereiches zu führen.

Gendervielfalt sichtbar werden lassen

Der Doppelpunkt ermöglicht die Sichtbarkeit von Gendervielfalt. Er wird der größtmöglichen Anzahl an Zielgruppen mit Bedarfen an barrierearmer Sprache gerecht:

Für **Mitarbeiter:innen** aus der Verwaltung gilt die Teilnahme an der Veranstaltung als Arbeitszeit.

2 Hinweise für hochschulalltägliche Dokumente

a) Adressfeld

Für eine genderinklusive Adressierung werden die Bezeichnungen „Herr“ und „Frau“ weggelassen.

Titel Vorname Nachname
Beispielstraße
Postleitzahl Wohnort

b) Anrede in persönlichen Anschreiben

Bei Personen, bei denen das Geschlecht unbekannt ist oder die sich nicht geschlechterbinär verorten, ist die Anrede mit Herr oder Frau der Sensibilität wegen zu vermeiden. Um alle an der TUD gleich anzusprechen, wird in persönlichen Anschreiben generell die einfache Nennung von Vor- und Nachnamen bevorzugt.

Sehr geehrte Frau-Nachname,

**„Sehr geehrte:r Vorname
Nachname“**

„Guten Tag Vorname Nachname“

Barrierefrei und genderinklusive lassen sich Personen mit akademischem Titel automatisiert (z. B. Serienbrief) wie folgt ansprechen:

„Sehr geehrte:r Professor:in Vorname Nachname“

Nicht automatisiert sind personalisierte Varianten natürlich möglich.

„Sehr geehrte Professorin Nachname“

c) Begrüßung

„Sehr geehrte Damen und Herren“ gilt in manchen Kontexten als verpflichtende Ansprache. Im Sinne einer inklusiven Sprache lohnt es sich aber, zusätzlich zur herkömmlichen Ansprache oder diese ersetzend, alternative Varianten ins Spiel zu bringen:

„Sehr geehrte Mitglieder der TU Dresden“

„Guten Tag, sehr geehrte Gäste“

„Liebe Interessierte an der Veranstaltung“

„Sehr geehrte Anwesende“

Tipps

→ **Tipps:**

Um andere Geschlechter hinter den Abkürzungen akademischer Grade sichtbar zu machen, finden sich mittlerweile diverse Variationen in unterschiedlichen Medien.

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Lise Meitner

Prof.in Dr.in Lise Meitner

Prof:in Dr:in / Prof:ⁱⁿ Dr:ⁱⁿ

d) Formularspezifika

In vorgedruckten Formularen oder Online-Formularen soll beim Erfragen des Geschlechts auf eine binäre Antwortvorgabe (Frau / Mann) verzichtet werden. Fragen Sie nach dem „Geschlecht (nach Geburtenregister)“, gibt es vier Antwortmöglichkeiten: „männlich“, „weiblich“, „ohne Angabe“ und „divers“. Demgegenüber wird in Erhebungen „keine Angabe“ erfasst, wenn ein fehlender Wert oder ein Antwortausfall vorliegt.

Überlegen Sie vorab, ob eine geschlechtliche Erfassung überhaupt notwendig ist. Falls ja, bieten Sie folgende Antwortkategorien an:

Geschlecht:	divers
	männlich
	weiblich
	ohne Angabe (nach Geburtenregister)

Für viele Textbausteine existieren genderinklusive Alternativen, die sich zudem einbauen lassen:

Name und Unterschrift des- Studenten	Ihr Name / Ihre Unterschrift
Herausgeber:	herausgegeben von:
Verfasser:	verfasst von:
Betreuer:	betreut von:
Matrikelnummer oder Code des/ der-Studierenden	Studierendenmatrikelnummer
Die Inhaberin/der Inhaber dieses Diploma Supplements hat Vollzeit studiert.	Das Studium wurde in Vollzeit absolviert.

e) Dokumente der Geschäftsausstattung



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

Absendende Struktureinheit der TU Dresden

Technische Universität Dresden, 01062 Dresden

Vorname Name / Institution / Firma
Straße Hausnummer
Postleitzahl Ort



**Zweitlogo
für die Einrichtung
der TU Dresden**

Bearbeitung: Vorname Name
Funktion und Gruppe
Telefon: 0351 463-XXXXX
Telefax: 0351 463-XXXXX
E-Mail: vorname.name@tu-dresden.de
AZ: XXXXXXXXXXXXXXXX
Datum: 14.10.2021

Betreffzeile

Sehr geehrte Mitglieder und Angehörige der TU Dresden,

dies ist die **Vorlage für einen allgemeinen Brief**. Diese Vorlage umfasst eine Reihe von Voreinstellungen, welche dazu beitragen, den Brief schnell und effizient zu formatieren und bei Bedarf als barrierefreies Dokument zu exportieren. Über Links im Text haben wir Ihnen Webseiten oder Dokumente mit nützlichen Anleitungen hinterlegt.

Dokumentenstruktur

Das Dokument ist mittels Absatzumbrüchen in verschiedene Abschnitte unterteilt. Sie können Ihr Dokument hinsichtlich vorhandener Umbrüche, Leerzeichen und -zeilen überprüfen, indem Sie die Formatierungszeichen einblenden.

Am Ende der ersten Seite ist ein weiterer Abschnittswechsel erforderlich, damit die Höhe der Fußzeile auf den Folgeseiten variieren kann und die Tabelle mit den allgemeinen Kontaktangaben bleibt, wo sie ist. Bitte löschen Sie diesen nicht! Die Höhe der Fußzeile ist für die nachfolgenden

dies ist die **Vorlage für einen allgemeinen Brief**. Diese Vorlage umfasst eine Reihe von Voreinstellungen, welche dazu beitragen, den Brief schnell und effizient zu formatieren und bei Bedarf als barrierefreies Dokument zu exportieren. Über Links im Text haben wir Ihnen Webseiten oder Dokumente mit nützlichen Anleitungen hinterlegt.

Dokumentenstruktur

Das Dokument ist mittels Absatzumbrüchen in verschiedene Abschnitte unterteilt. Sie können Ihr Dokument hinsichtlich vorhandener Umbrüche, Leerzeichen und -zeilen überprüfen, indem Sie die Formatierungszeichen einblenden.

Am Ende der ersten Seite ist ein weiterer Abschnittswechsel erforderlich, damit die Höhe der Fußzeile auf den Folgeseiten variieren kann und die Tabelle mit den allgemeinen Kontaktangaben bleibt, wo sie ist. Bitte löschen Sie diesen nicht! Die Höhe der Fußzeile ist für die nachfolgenden Abschnitte **größer** definiert.

Die Adressangaben und personenbezogenen Kontaktangaben sind als zweispaltiger Absatz angelegt. Der restliche Text ist einspaltig. Dies ist mittels fortlaufenden ⇌ Abschnittswechseln umgesetzt.

Wichtige Informationen zur Formatierung dieses Dokuments

[1] Absatz- und Zeichenformate

Das Dokument ist mittels Absatz- und Zeichenformaten formatiert. **Es kann erforderlich sein, das Layout**, z. B. die Größe oder Farbe von Überschriften, **anzupassen**. Dies können Sie am besten über die ↗ [Formatvorlagen](#) realisieren. Auch Abstände zwischen Abschnitten sind über die

Briefadresse
TU Dresden,
01062 Dresden

Paketadresse
TU Dresden,
Helmholtzstraße 10,
01069 Dresden

Internet <https://tu-dresden.de>

Besuchsadresse
Mommsenstraße 11
Rektorat, Zi. 307

barrierefreier Zugang
über Seiteneingang,
gekennzeichnete Parkflächen
im Innenhof

Kein Zugang für elektronisch signierte sowie verschlüsselte elektronische Dokumente.

**Steuernummer
(Inland)**
203/149/02549

**Umsatzsteuer-Id-Nr.
(Ausland)**
DE 188 369 991

Bankverbindung
Commerzbank AG,
Filiale Dresden

IBAN
DE52 8504 0000 0800 4004 00
BIC
COBADEFF850

Die TU Dresden ist
Partnerin im Netzwerk
DRESDEN concept



f) Signatur

Mit einem besonderen Augenmerk auf die internationale Einbettung der TU Dresden bietet es sich an, in der eigenen E-Mail-Signatur ein selbstbestimmtes Pronomen anzugeben. Wenig geläufige Vornamen, z. B. internationaler Herkunft, lassen oftmals nicht auf das Geschlecht schließen, so dass hier vorab Missverständnisse vermieden werden können. Menschen, die sich außerhalb der Zweigeschlechtlichkeit verorten, können problemlos korrekt angesprochen werden:

Max Peters
Pronomen: keins / none
WMA

Technische Universität Dresden
Fakultät Biologie
Institut für Mikrobiologie
01062 Dresden

Tel.: +49 351 463-3xxxx
Fax : +49 351 463-3xxxx
max.peters@tu-dresden.de

Dr.ⁱⁿ Sabine Müller
Pronomen: sie / she
Softwarebeschaffung

Technische Universität Dresden
Zentrum für Informationsdienste
und Hochleistungsrechnen
01062 Dresden

Tel.: +49 351 463-3xxxx
Fax : +49 351 463-3xxxx
sabine.mueller@tu-dresden.de

Hinweise

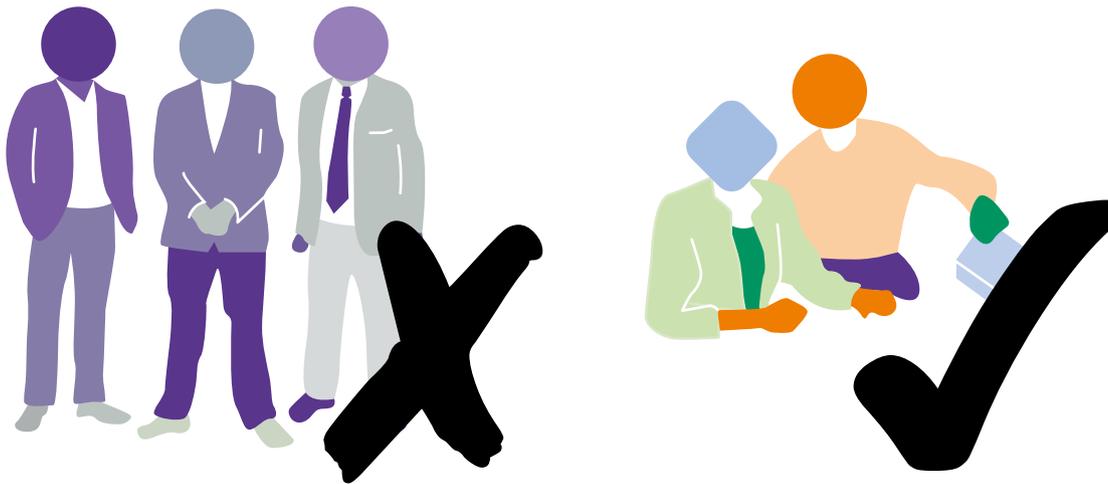
→ Hinweis:

Wenn Menschen angeben, kein Pronomen für sich zu beanspruchen, spricht man folgendermaßen über diese Person:

Max Peters arbeitet an der TU Dresden. Max Peters forscht ... (Im Gegensatz zu: Sabine Müller arbeitet an der TU Dresden. Sie koordiniert die Softwarebeschaffung.)

3 Gender- und diversitätssensible Bildverwendung

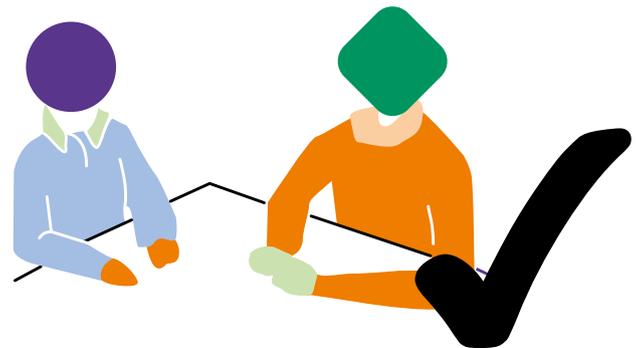
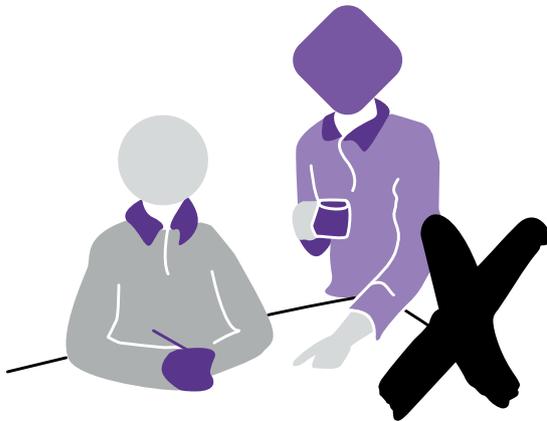
Wie verschriftlichte Inhalte übermitteln Bilder (Fotos, Videos, Illustrationen usw.) Botschaften und sollten unter dem Aspekt der Vielfalt deshalb sorgfältig ausgewählt werden. Bilder werden gewöhnlich vor den Textinhalten wahrgenommen und haften sogar länger im Gedächtnis. Bei einer Bildauswahl bzw. vor der Produktion von Bildmaterial lohnt es sich daher zu überlegen, ob



- a) die **Vielfalt von Personen hinsichtlich Gender, Alter, Herkunft etc.** sichtbar wird, indem diese in konstruierten / graphisch dargestellten Arbeits- und Studiensituationen ausgewogen vertreten sind,



b) der Beitrag aller Personen – unabhängig von Gender, Alter, Herkunft – auch visuell Wertschätzung erfährt, indem allen die **gleiche Präsenz** (gleiche Höhe und gleiche Fläche im Bild, kein Wechsel zwischen Frosch- und Vogelperspektive) eingeräumt wird,



c) **Stereotype konsequent vermieden** werden, indem Personen nicht in einer Weise abgebildet werden, welche gängige Rollenverständnisse reproduzieren. Dies betrifft Hierarchien und Tätigkeiten (er diktiert, sie schreibt etc.). Es betrifft auch ausdrücklich sexualisierte Darstellungen.

4 At a glance: Guidelines for a gender-inclusive language

a) Awareness

Avoid gender-biased expressions or expressions that reinforce gender stereotypes.

~~“Oh, that’s women’s work.”~~

~~“Thank you to the ladies for making the room more beautiful.”~~

b) Precision

Accurate language plays a decisive role, especially in a university setting. Therefore, be careful to use the correct nouns and pronouns. Pay close attention to the message being conveyed in the content.

If one of a couple is addressed by their name, last name, courtesy title, or profession, the other one should be as well.

~~“Professor Smith and Madeline will attend the luncheon.”~~

“Professor Smith and Professor Jones will attend the luncheon.”

c) Neutral language

To avoid placing gender in the foreground, use gender-neutral nouns. Omit gendered words, use plural pronouns/adjectives. Use the relative pronoun *who*.

~~chairman~~

chairperson

“If a complainant is not satisfied with the board’s decision, ~~he can~~ ask for a rehearing.”

„A complainant **who is** not satisfied with the board’s decision **can ask** for a rehearing.”

Use the pronoun *one*.

“A staff member in Antarctica earns less than one in New York.”

Use the passive voice. The passive voice can be useful for avoiding gendered constructions. However, please note that this option is not always appropriate, as the passive voice changes the emphasis of a sentence.

The author of a communication must have direct and reliable evidence of the situation ~~he is~~ describing.

The author of a communication must have direct and reliable evidence of **the situation being described**.

d) Gender-inclusive language in German

If neutral terms or formulations cannot be used, the colon [:] indicates inclusive language in German written communication at TU Dresden. It does justice to the largest possible number of target groups and meets the needs for accessible language.

5 Hinweise für wissenschaftliches Arbeiten

Beim Verfassen und Korrigieren wissenschaftlicher Arbeiten ist Präzision von besonderer Relevanz. In fast allen Arbeitsbereichen existieren eigene Handreichungen zum Abfassen wissenschaftlicher Hausarbeiten. Vorliegender Leitfaden dient Lehrenden und Studierenden als Ergänzung, denn genderinklusive Kommunikation ist nicht nur ein wichtiges Element auf dem Weg zu einer diversitätsorientierten Universitätskultur, sondern kann auch zu einem höheren Grad an Genauigkeit beitragen.

Forschenden, Lehrenden und Studierenden an der TU Dresden ist es freigestellt, welche Form der Sprache sie im wissenschaftlichen Kontext verwenden. Nur eines gilt: Die Verwendung genderinklusive Sprache in Prüfungsleistungen führt an der TU Dresden nicht zu einer schlechteren Bewertung.

Verwenden Sie genderinklusive Sprache, ist Folgendes zu beachten:

a) Wortgetreues Zitieren

Zitieren Sie direkt aus anderen Werken, sind die Zitate wortwörtlich wiederzugeben. Wird demnach im Quelltext das generische Maskulinum verwendet, muss es auch im Zitat übernommen werden.

b) Sorgfältige Übersetzung

Bei Übersetzungen ist genau zu überlegen, welche Personen oder Gruppen mit der betreffenden Textstelle gemeint sind.

The writer was an English mathematician, chiefly known for the work on Charles Babbage's proposed mechanical general-purpose computer, the Analytical Engine. (über Ada Lovelace)

Die Schriftstellerin war eine englische Mathematikerin, ...

c) **Wiedergabe des historischen Kontextes**

Überprüfen Sie in wissenschaftlichen Arbeiten den historischen Kontext. Welche Geschlechter können zu welchem Zeitpunkt an welchem Ort an einer Handlung beteiligt gewesen sein?

Beispiel: **1918 haben deutsche Stimmbürger:innen das Frauenstimmrecht eingeführt** wäre demnach nicht richtig. Frauen waren im entscheidenden Gremium nicht vertreten.

d) **Kongruenz und Visibilität des Geschlechts der Autor:innen**

In Literaturverzeichnissen lassen sich meistens Hinweise auf weiblich oder männlich konnotierte Vornamen finden. Achten Sie auch innerhalb der zitierten Textteile auf die Übereinstimmung mit dem richtigen Geschlecht. So werden außerdem nichtmännliche Wissenschaftler:innen sichtbar.

e) **Wissenschaftliche Publikationen und Förderanträge**

Auch bei wissenschaftlichen Publikationen oder Drittmittelanträgen wird eine genderinklusive Sprache empfohlen. Damit signalisieren Sie das Bemühen, Missverständnisse und Verzerrungseffekte zu vermeiden. Drittmittelgeber:innen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) achten zunehmend auf Geschlechtergerechtigkeit.

6 Weiterführende Anregungen zur diversitätssensiblen Kommunikation

Die TU Dresden lebt von der Vielfalt ihrer Studierenden und Beschäftigten. Sie alle sind in ihren unterschiedlichen, persönlichen Merkmalen wertzuschätzen. Eine diversitätssensible Kommunikation in Sprache und Bild setzt sich deshalb zum Ziel, diese Vielfalt sichtbar zu machen. Sie kann aber auch die kritische Reflexion darüber bedeuten, ob die Benennung für den zu kommunizierenden Inhalt relevant ist bzw. der aktiven Inklusion von Menschen dient.

Auch ein intersektionaler Blick ist durchaus förderlich. Dieser zielt darauf ab, Menschen nicht auf eine einzelne Eigenschaft zu reduzieren, sondern in ihren vielfältigen Eigenschaften wahrzunehmen und die sich daraus ergebenden Wechselbeziehungen zu beachten. Menschen werden dadurch nicht einzig als Vertretende bestimmter Gruppen wahrgenommen, sondern können bei ganz unterschiedlichen Themen gleichberechtigt einbezogen werden.

Menschen nicht auf ein einziges Merkmal festzuschreiben bedeutet, Vorurteile und Ressentiments gegenüber denjenigen, die als Mitglied einer bestimmten Gruppe wahrgenommen werden, nicht zu reproduzieren. Stereotypisierung gilt es deshalb zu vermeiden.

„Lateinamerikanerinnen haben das Tanzen im Blut“

Info

→ **Broschüre**

„Ausgesprochen vielfältig“

Zur Vertiefung sei auf die Ausarbeitung der Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen hingewiesen. Online unter: https://www.kc-sachsen.de/files/chancengleichheit/fileadmin/user_upload/181010_Koordinierungsstelle_Ausgesprochen_Vielfaeltig_Webansicht.pdf

Versuchen Sie sich außerdem die Wirkung der von Ihnen verwendeten Begriffe bewusst zu machen:

Bsp.: Ethnische Herkunft und rassistische Zuschreibungen:

„internationale Studierende“
statt „ausländische Studierende“

„irreguläre Migration“ / „undokumentierte Migration“
statt „illegale Einwanderung“

Bsp.: Soziale Herkunft und ökonomische Lebensumstände

„von Armut betroffen“ / „ökonomisch benachteiligt“
statt „arm“

„erwerbslos“
statt „arbeitslos“

„prekäre Verhältnisse“
statt „Unterschicht“ oder „bildungsfern“

Bsp.: Physische und psychische Beeinträchtigungen und Behinderungen

„mit einer Behinderung leben“
statt „an einer Behinderung leiden / das Leben trotz Behinderung meistern“

„Mensch mit Assistenzbedarf“
statt „Pflegefall“

„psychisch beeinträchtigt“
statt „psychisch krank / gestört“

Bsp.: Lebensalter

„junge Frauen“ / „junge Männer“
statt „Mädels“ / „Jungs“

„demografische Entwicklung“
statt „Überalterung“

Bsp.: Religion

„religiöse Minderheit“
statt „Sekte“

7 Genderinklusive Sprache – Eine sprachwissenschaftliche Verortung

Geschlechtergerechte Sprache ist einer kritischen Tradition akademischer Forschung entlehnt, sie findet ihren Ursprung in feministischer Linguistik und Sprachkritik. Im Vordergrund stehen hierbei die Forderungen nach gleicher Repräsentanz der Geschlechter. Sprache wird als eine Arena der Gesellschaft begriffen, in welcher Menschen aufgrund von Geschlecht mehr oder weniger sichtbar und somit handlungsfähig sind. Schon in den 1970er Jahren gingen die Bestrebung nach einer Implementierung feministischer Linguistik sowie erste Forschungen von US-amerikanischen Aktivist:innen und Forscher:innen aus. Beispielhaft hierfür stehen die Werke von Ethel Strainchamps. Ein Jahrzehnt später fand der Zweig der feministischen Linguistik als akademische Disziplin und politisches Feld Eingang in den bundesdeutschen Diskurs. In den 1990er Jahren fand dann auf internationaler Ebene ein Paradigmenwechsel in den Geisteswissenschaften statt, der Sprache als sozial wirkungsmächtig reflektierte. Deshalb wurde sprachpolitischen Aktionen wie dem Gendern eine breite wissenschaftliche Aufmerksamkeit zuteil, die sich in einem hohen Aufkommen einschlägiger Fachpublikationen und einer breiten Wissensansammlung zum Thema der gendersensiblen Sprache niederschlug. Im 21. Jahrhundert ist geschlechtersensible Sprache zu einem transdisziplinären Wissenschaftsfeld geworden. Eine Vielzahl unterschiedlicher Akteur:innen – wie

beispielsweise Jurist:innen, Linguist:innen, Kognitionspsycholog:innen und weitere – ist mit diesem Diskurs befasst. Zugleich ist gendersensible Sprache über die Jahrzehnte hinweg zu einem wichtigen Schauplatz gleichstellungspolitischer Bemühungen geworden.

Seit den 1980er Jahren ist mit dem Erstarken der Frauenbewegung geschlechtergerechte Sprache als politisches Feld stark in den Fokus bundesdeutscher Akademiker:innen gelangt. Als erste bedeutende Arbeiten auf dem Feld der feministischen Linguistik können vor allem die Untersuchungen von Senta Trömel-Plötz und Luise F. Pusch gelten, die zu Standardwerken geworden sind und 1982 (Frauensprache: Sprache der Veränderung) sowie 1990 (Alle Menschen werden Schwestern) erschienen. Dennoch befinden sich dieses recht junge Forschungsfeld und die daraus resultierenden Vorschläge zur Sprachverwendung in einem kontinuierlichen Wandel. Hatte Ende der 1980er Jahre noch ein rein auf das binäre Geschlechtermodell fokussiertes Konzept den Vorrang, galt dies bereits zu Beginn des 21. Jahrhunderts als überholt. Diese Wende fand 2018 in der Neuregelung des Personenstandgesetzes ihren formaljuristischen Höhepunkt, in dessen Nachhut aufgrund des Urteils des Bundesverfassungsgerichts erstmals die Legislative zur Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt verpflichtet wurde.

Die gendersensible Sprache bildet die Entwicklung einer Sensibilisierung für geschlechtliche Vielfalt statt Binari-tät in Etappen ab. Standen am Anfang noch Varianten zur Sichtbarmachung von Frauen im Vordergrund, wie bspw. die Doppelnennung in „Schüler und Schülerin“, werden seit Anfang des 21. Jahrhunderts in der Schrift-sprache von Verwaltung und Wissenschaft Unterstrich und Gender-Sternchen verwendet, um auf ein Ge-schlechterkontinuum hinzuweisen, bspw. Schüler_innen oder Schüler*innen. Im Bemühen um eine digitale Barrierearmut findet man auch immer häufiger die Doppelpunktschreibweise: Schüler:innen. Durch diese Schreibweise ist es möglich, dass Vorleseprogramme für blinde und sehbehinderte Menschen Worte korrekt und ohne Sinnverschiebung wiedergeben.

Allgemein hat sich der Fokus in der wissenschaftlichen Debatte um gendersensible Sprache von einem exklusiven Blick auf das Geschlecht entfernt. Ausgehend von Schwarzen¹ Feminist:innen in den USA und der Bun-desrepublik Deutschland wurden Kategorien wie Race und Klasse als Diskriminierungskatalysatoren immer schon verkettet gedacht und mittels des Konzepts der Intersektionalität der Jura-Professorin Kimberlé Crenshaw einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Dies meint, dass Menschen aufgrund von verschiede-nen Merkmalen wie Geschlecht und Hautfarbe diskri-miniert werden. Dabei werden die Diskriminierungen zusammen gedacht und nicht als einzelne Handlungen betrachtet. Eine Schwarze Frau wird als Schwarze Frau und nicht einmal als Frau und ein andermal als Schwarze Person diskriminiert.

Allgemein vollzieht sich jedoch erst seit dem Beginn des 21. Jahrhunderts ein Paradigmenwechsel weg von vereinzelt Bestrebungen zugunsten eines

1 Schwarz wird hierbei als Selbstbezeichnung ausgehend von den von Rassismus Betroffenen groß geschrieben.

gendersensiblen Sprachgebrauchs hin zu einer diskri-minierungssensiblen Sprache, die Ungleichheitskate-gorien mitreflektiert. Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf einem allumfassenden Ansatz, der die einzelnen Akteur:innengruppen mit Respekt, Sichtbarkeit und Wertschätzung behandelt.

Katharina Klappheck

Literatur:

Acke, Hanna (2019): Sprachwandel durch feministische Sprach-kritik. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch an den Berliner Universitäten. In: Zeitschrift für Literaturwissenschaft und Linguis-tik 49. S. 303-320.

Combahee River Collective (1982): A Black Feminist Statement. In: Hull, Gloria T.; Scott, Patricia Bell; Smith, Barbara (Hg.): But Some of Us Are Brave. Black Women's Studies. Old Westbury. S. 13-22.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: The University of Chicago Legal Forum. S. 139-167.

Pusch, Luise F. (1990): Alle Menschen werden Schwestern. Feministische Sprachkritik. Frankfurt a. M.

Trömel-Plötz, Senta (1982): Frauensprache: Sprache der Veränderung. Frankfurt a. M.

Katharina Klappheck ist Politikwissenschaftler:in und Aktivist:in, arbeitet zu künstlicher Intelligenz, queeren Politiken und Behinderung. Katharina Klappheck ist außerdem Referent:in im Deutschen Bundestag.

8 Genderglossar

„Biologisches“ Geschlecht (engl.: sex)

Im Vergleich zu Gender bezieht sich „biologisches“ Geschlecht auf die körperlichen Merkmale, die angeben, ob eine Person männlich oder weiblich ist. In den meisten Fällen werden andere Geschlechter nicht in diesen Begriff einbezogen. Die neueste biologische und genetische Forschung stellt jedoch die Existenz zweier biologischer Geschlechter in Frage, indem sie die große Vielfalt der Geschlechtsmerkmale auf genetischer, hormoneller und organisch-optischer Ebene aufzeigt.

cis-Frauen und cis-Männer

sind Frauen bzw. Männer, deren bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht mit der gelebten Geschlechtsidentität übereinstimmt. Während also Frauen* alle Personen meint, die sich selbst als Frauen identifizieren – unabhängig von ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht – meint cis-Frauen nur Frauen, die auch bei der Geburt als weiblich eingeordnet wurden. Cis-Gender (auch: cis-geschlechtlich) zu sein, entspricht in einer heteronormativen Gesellschaft der Norm.

FLINTA*

Abkürzung für Frauen, Lesben, inter*, nichtbinäre, trans*-, agender*- Menschen, Sammelbegriff für Personen mit Sexismuserfahrung.

Gender

bezeichnet die subjektive Genderidentität einer Person, also ob und wie sehr sie sich als männlich, weiblich oder als etwas anderes sieht. Damit wird auch das „soziale“ Geschlecht bezeichnet, also die gesellschaftlichen Zuschreibungen und Erwartungen, die an den als männlich oder weiblich wahrgenommen Körper gestellt werden.

Inter*

Menschen, deren Genitalien, Hormonproduktion oder Chromosomen nicht der medizinischen Norm von „eindeutig“, „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpern zugeordnet werden können.

LGBT*IAQ/

Abkürzung aus dem Englischen: Lesbian Gay Bisexual Trans* Inter* Asexual Queer. Manchmal auch nur LGBT* bzw. im Deutschen LSBT* (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans*). Diese Abkürzung beinhaltet sowohl sexuelle Orientierungen als auch Genderidentitäten. Sie ist ein Ausdruck der Unterstützung zwischen unterschiedlichen nicht-heteronormativen Gruppen und Menschen. Welche Gruppen in der Abkürzung aufscheinen, ist Ausdruck sich verschiebender Bündnisse, Bewegungen und Auseinandersetzungen innerhalb der Communities.

Nichtbinär / nonbinary

ist ein Überbegriff für alle Menschen, die weder männlich noch weiblich sind. Sie können sich z. B. zwischen diesen beiden Geschlechtern verorten, oder ganz außerhalb davon, oder auch gar kein Geschlecht haben (agender). Manche nichtbinären Menschen sind auch gleichzeitig männlich und weiblich (bigender) oder haben eine Geschlechtsidentität, die sich immer wieder ändert (genderfluid). Andere stellen sich gegen das binäre Geschlechtersystem und haben ein Geschlecht, das nichts mit Männlichkeit und Weiblichkeit zu tun hat (genderqueer).

Queer

Als queer bezeichnen sich Personen, die sich nicht auf eines der heteronormativen Stereotype („der Mann“ oder „die Frau“) festlegen können und / oder wollen und / oder ihre sexuelle Orientierung und / oder ihre Genderidentität als „quer“ zur vorherrschenden Norm der Heterosexualität beschreiben und / oder eine heteronormative Regulierung von Gender und Begehren kritisieren.

Trans*(gender)

Der Begriff Trans* schließt alle Menschen ein, die eine andere Genderidentität besitzen als jenes Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Das Sternchen ist ein Versuch, sämtliche Identitätsformen und Lebensweisen von Trans* zu berücksichtigen. Der Begriff „Transsexualität“ wird von vielen Trans*Personen abgelehnt, weil er aus dem psychiatrischen / medizinischen Bereich kommt und immer noch als psychische Störung beschrieben wird.

Tinns & Tools

→ **Tipps und Tools Online:**

Glossar zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt

Dieses Glossar erläutert Schlüsselbegriffe zum Thema im Kontext von Antidiskriminierung. Online unter:

https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Glossar-von-Queeformat_Queerhistorymonth.pdf

9 Kontakt

Genderinklusive Kommunikation kann im ersten Moment ungewohnt erscheinen. Dennoch lohnen sich all diese Mühen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreien Universität.

Sollten Ihnen Schwierigkeiten beim geschlechtergerechten Kommunizieren in Sprache und Bild begegnen, stehen Ihnen das Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie das Prorektorat Universitätskultur gern mit Rat und Tat zur Seite.

Büro der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten

- 📍 Weberplatz 5, 01187 Dresden
- ✉ gleichstellung@tu-dresden.de
- 🔗 www.tu-dresden.de/gleichstellung

Prorektorat Universitätskultur

- 📍 Mommsenstraße 11, 01069 Dresden
- ✉ prorektorin.universitaetskultur@tu-dresden.de
- 🔗 www.tu-dresden.de/tu-dresden/organisation/rektorat/prorektorin-universitaetskultur

Sprach- maschine= Verantwortung



Zur digitalen pdf Version,
mehr Informationen über folgenden Link
www.tu-dresden.de