


HANDREICHUNG
**DISKRIMINIERUNGSARME
SPRACHE**

Johannes Gutenberg-Universität Mainz



Handreichung Diskriminierungsarme Sprache
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	2
PRÄAMBEL	5
EINLEITUNG	6
1. WARUM DISKRIMINIERUNGSARME SPRACHE?	9
1.1. Wissenschaftliche Befunde zu gendergerechter Sprache	10
1.2. Kurzgefasst: 6 Gründe für diskriminierungsarme Sprache	14
1.3. Ebenen sprachlicher Diskriminierung – Reflexionsfragen für die Praxis	16
2. UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN UND TIPPS FÜR DIE PRAXIS	23
2.1. Varianten gendersensibler Sprache – Formulierungshilfen	24
2.1.1. Sichtbarmachung von Frauen oder Männern	24
2.1.2. Sichtbarmachung von Frauen und Männern	24
2.1.3. Sichtbarmachung der Vielfalt von Geschlecht	25
2.1.4. Genderneutrale Formulierung	27
2.1.5. Unterschiede der gesprochenen Sprache	29
2.1.6. Gendersensible Ansprache von Personen	29
2.2. Anwendungsbereiche und -ebenen diskriminierungsarmer Sprache	33
2.2.1. In der Verwaltung	33
2.2.2. In Studium und Lehre	35
2.2.3. Status- und hierarchiebewusste Sprache, diversitätssensible Diskussionskultur	36
2.2.4. Umgang mit Selbstbezeichnung	37
2.2.5. Leichte Sprache und Barrierefreie Kommunikation	38

ANHANG	41
Literaturverzeichnis	42
Empfehlungen	45

PRÄAMBEL

Mit Verabschiedung ihrer Diversitätsstrategie am 21.05.2021 durch den Senat hat sich die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) der Weiterentwicklung einer diversitätssensiblen Universitätskultur verpflichtet. Diesem Ziel kann eine Universität aber nur nahekomen, indem sie Diskriminierungen und Exklusionsmechanismen reduziert.

Diskriminierung tritt in den unterschiedlichsten Lebensbereichen zu Tage. Manchmal sehr offensichtlich, manchmal eher subtil – auch im universitären Umfeld. Dabei ist die Wirkung und nicht das Motiv ausschlaggebend. Sprache kann auf vielfältige Arten diskriminieren. Und auch wenn die Diskussion um eine diskriminierungsarme Sprache häufig als ermüdend, als lästig, als kleinlich oder gar überflüssig empfunden wird, ist es wichtig, sie zu führen, denn sie prägt unser Denken und unser Handeln. Eine reflektierte und Vielfalt abbildende Sprachpraxis ist also nicht nur Ausdruck einer Werthaltung, die durch Toleranz und Offenheit geprägt ist, sondern kann Veränderung bewirken und sehr häufig ist diskriminierungsarme Sprache schlicht und einfach präziser.

Mit vorliegendem Papier möchte die JGU ihre Mitglieder dazu anregen, ihre Sprachpraxis zu reflektieren und einen Anstoß sowie praktische Tipps zur Umsetzung einer diskriminierungsarmen Sprache geben. Dabei gibt sie über das Thema einer gendersensiblen Kommunikation hinaus Impulse in Hinblick auf z. B. eine rassismussensible und inklusive Sprachpraxis. Diese Handreichung wurde unter Einbeziehung möglichst vielfältiger Perspektiven – auch einer sprachwissenschaftlichen und soziologischen Perspektive entwickelt, wofür ich mich ausdrücklich bedanken möchte.

Univ.-Prof Dr. Georg Krausch

EINLEITUNG

Anstoß für diese Handreichung war zunächst die Frage, wie die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern sprachlich abgebildet werden kann. Diese ist in Deutschland seit 2018 zwar rechtlich anerkannt, Unklarheit herrscht aber weiterhin über die praktischen Umsetzungsmöglichkeiten, u. a. auch was die sprachliche Repräsentation betrifft:

- Welche Konsequenzen hat die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern für unsere Anredeform in der schriftlichen Korrespondenz?
- Wie sprechen wir Studierende im Seminar an?
- Welche Personalpronomina nutze ich?
- Ist die Angabe eines Geschlechts in Anmeldeformularen überhaupt nötig?
- Wie spreche ich den Genderstern oder den Doppelpunkt aus?

Empfehlung genderinklusive Sprache

Für die schriftliche und mündliche Kommunikation an der JGU empfiehlt es sich, zunächst geeignete neutrale Formulierungen zu verwenden (*Anwesende, Antragstellende, Mitarbeitende*). Ist dies schwer umsetzbar, empfiehlt sich die Verwendung des Gendersterns (*Dekan*innen*) oder des Doppelpunkts (*Dekan:innen*). Ausschließlich für Amts- und Rechtstexte muss sich die Sprachverwendung nach der aktuellen Verwaltungsvorschrift richten, die die Nutzung von Sonderzeichen nicht vorsieht.

Vorliegende Handreichung greift einige der Fragestellungen auf, die im Arbeitsalltag immer wieder an uns herangetragen werden, und möchte eine sprachwissenschaftliche Einordnung geben sowie praktische Beispiele und unterschiedliche Anwendungsebenen aufzeigen. Dabei steht sie vor mehreren Herausforderungen: So vielfältig der Kreis derjenigen ist, die diese Handreichung adressiert, so heterogen sind auch die Erwartungen an sie. Es ist im Rahmen dieses Formats nicht möglich, diese umfassend und in angemessener Detailtiefe abzudecken. Eine weitere Herausforderung, aber auch Chance stellt der kontinuierliche Wandel von Sprache dar – die Onlineversion dieser Handreichung wird daher fortlaufend ergänzt

und angepasst. Zudem gilt es, Kritik und negative Reaktionen zu antizipieren, die diese Handreichung erwartungsgemäß hervorrufen wird. Die größte Herausforderung ist es, dem Anspruch gerecht zu werden, im Rahmen dieser Handreichung weitere Diskriminierungsdimensionen wie u. a. Alter, Klasse, Status, Behinderung, Hautfarbe und Herkunft mitzudenken.

Diese Handreichung wurde durch eine Projektgruppe erarbeitet und vom Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz abschließend beraten. Der Projektgruppe gehörten an:

- Kathrin Becker
Arbeitsbereich Recruiting, Personalabteilung
- Miriam Brunnengräber, M.A.
Soziologische Theorie & Gender Studies, Institut für Soziologie
- Univ.-Prof. Dr. Christoph Gabriel
Romanische Sprachwissenschaft, Romanisches Seminar
- Univ.-Prof. Dr. Silvia Hansen-Schirra
Arbeitsbereich Englische Sprach- und Übersetzungswissenschaft,
FTSK
- Dr. Maria Lau
Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
- Elena Lazic, M.A.
Koordinationsstelle Diversität
- Dr. Miriam Lind
Historische Sprachwissenschaft des Deutschen, Deutsches Institut
- Saskia Mahal, M.A.
Koordinationsstelle Diversität
- Klara Mladinic, B.A.
Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
- Univ.-Prof. Dr. Damaris Nübling
Historische Sprachwissenschaft des Deutschen, Deutsches Institut

1.

WARUM DISKRIMINIERUNGSARME SPRACHE?

Eine Diskussionsgrundlage

1.1. Wissenschaftliche Befunde zu gendergerechter Sprache	10
1.2. Kurzgefasst: 6 Gründe für diskriminierungsarme Sprache	14
1.3. Ebenen sprachlicher Diskriminierung – Reflexionsfragen für die Praxis	16

1.1.

WISSENSCHAFTLICHE BEFUNDE ZU GENDERGERECHTER SPRACHE

Christoph Gabriel und Damaris Nübling

In großen Teilen der öffentlichen Diskussion, nicht zuletzt in konservativen Medien und in den Verlautbarungen des "Vereins deutscher Sprache" wird noch im 21. Jh. behauptet, es gebe ein sog. generisches Maskulinum. Gemeint ist damit ein geschlechtsübergreifendes Maskulinum, wobei mit Maskulinum immer das Genus eines Substantivs gemeint ist: Maskuline Personenbezeichnungen wie *Arbeiter*, *Professor*, *Verkäufer*, *Zuschauer*, *Radfahrer* etc. sollen demnach in der Lage sein, Männer wie Frauen (und diverse Personen) gleichermaßen zu bezeichnen, indem man sich unter Absehung des Geschlechts auf die gesamte Gruppe aller Arbeitenden, Zuschauenden, Radfahrenden etc. bezieht. Um diese Absicht zu befestigen, wird gerne von einer Fußnote Gebrauch gemacht, die ungefähr wie folgt lautet: „Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet die folgende Arbeit ausschließlich die männliche [gemeint: maskuline] Form. Sie bezieht sich auf Personen beiderlei Geschlechts“. Mittlerweile liegen jedoch weit über 20 (psycho-)linguistische Tests vor, die unter Anwendung unterschiedlicher Methoden allesamt die Existenz eines solchen generischen bzw. geschlechtsübergreifenden Maskulinums widerlegen (vgl. Kotthoff/Nübling 2018: 99–115): Bei solchen Formen werden mehrheitlich Männer assoziiert.¹ Dies bedeutet aber auch, dass solche Formen Frauen nicht komplett ausschließen, sondern minoritär enthalten – in welchem Ausmaß, dies ist im Einzelnen komplex und von unterschiedlichen Faktoren abhängig. Auf einige gehen wir gleich ein. Da es noch keine empirisch-linguistischen Studien zur Wahrnehmung nicht-binärer Personen durch spezifische Sprachformen gibt, beschränken wir uns auf diejenigen zur Zweigeschlechtlichkeit.

¹ Anders verhält es sich in der Grammatik des Deutschen. Hier zeigt sich die Existenz des generischen Maskulinums etwa bei Pronominalformen, die sich auf unbekannte (weil zu erfragende) Personen oder auf unpersönliche Ausdrücke verweisen: Sowohl bei *Wer hat seinen Lippenstift vergessen?* als auch bei *Kann man hier mal sein Kind stillen?* werden vermutlich eher weibliche als männliche Personen assoziiert, auch wenn die verwendete Pronominalform *sein(en)* die maskuline ist. Mehr noch: Ein Ersatz durch die entsprechende feminine Form führt zu einer abweichenden, spezifischen Lesart. So ist etwa in *Wer hat ihren Lippenstift vergessen?* nicht der Lippenstift der erfragten, unbenannten Person, sondern der einer zuvor eingeführten spezifischen weiblichen Person gemeint (z. B. *Wer hat Birgits Lippenstift vergessen?*).

Zunächst sollen zwei unauffällig daher kommende Beispiele zeigen, wie ein wahrscheinlich ‚generisch‘ intendiertes Maskulinum bereits im nächsten Satz in die rein männliche Vorstellung umkippt – und zwar ist dies den Schreibenden selbst unterlaufen.

In der Zeitschrift *Forschung & Lehre* des Deutschen Hochschulverbands war in einem Artikel über das neue Konzept des sog. Projekt-Professors zu lesen: „Die Daueraktivität des projektorientierten Professors erfordert dagegen Gewandtheit im Auftreten, gute Laune, Flexibilität und weitestgehende Verfügbarkeit. Wer sich als Familienvater [...] zu sehr gebunden hat, gilt schnell als inflexibel und damit unbrauchbar“ (Apel 2014: 873). Vermutlich würde sich der Verfasser dagegen verwahren, Frauen beim *Projekt-Professor* nicht mitgemeint zu haben. Trotzdem hat er sie vergessen bzw. explizit ausgeschlossen, denn der vermeintlich geschlechtsneutrale Professor entpuppt sich im Folgesatz als Familienvater.

Das zweite Beispiel entstammt dem FAZ-Artikel „Japan öffnet sich für Gastarbeiter“ (Welter 2018). Hier ist mehrfach von *Ausländern* und *Arbeitern* etc. die Rede, die in Japan dringend benötigt werden für „Landwirtschaft, Pflegedienste, [...] Schiffbau oder Beherbergungen.“ Gegen Ende erfährt man indessen: „Sie sollen auch Ehefrauen und Kinder mitbringen dürfen.“ Mutmaßt man anfangs noch, dass Frauen bei den *Ausländern* und *Arbeitern* mitgemeint sein könnten, wird man am Ende eines Besseren belehrt (der FAZ darf man ein vorwiegend heteronormatives Weltbild unterstellen).

Sowohl im Singular (*Projektprofessor*) als auch im Plural (*Arbeitsmigranten*) denkt man bei diesen Maskulina offensichtlich mehrheitlich, wenn nicht sogar ausschließlich an Männer. Mittlerweile weiß man durch Rezipiententests, dass der Singular eine männliche Vorstellung stärker befördert als der Plural. Das maskuline Genus kommt nur im Singular zum Vorschein; im Plural kommt Genus nicht zum Ausdruck (sog. Genusneutralisierung). Deshalb mindert ein Plural den Grad an männlicher Assoziation, er führt jedoch nicht zu einem Gleichgewicht. Man kann den Unterschied an einem einfachen Beispiel ersehen: „Ein Tourist kam auf mich zu“ vs. „Mehrere Touristen kamen auf mich zu“. Der zweite Satz schließt Frauen weniger aus als der erste. Diese etwas ausgewogenere Geschlechterrepräsentation ergibt sich auch daraus, dass man sich kaum eine Einzelperson ohne Geschlecht vorstellen kann – davon zeugt das notorische Problem, dass Schilder fast nie geschlechtsneutrale Menschen abbilden (können). Auch nicht-binäre Personen machen die Erfahrung, dass ihnen von anderen Menschen ein Geschlecht zugeschrieben wird. Umgekehrt ist es einfacher, sich im Fall einer Menschengruppe mehrere Geschlechter vorzustellen. Geschlecht tritt im Plural auch deshalb in den Hintergrund, weil eine Geschlechtszuschreibung angesichts vieler Menschen weniger möglich ist (zum entschärfenden Pluraleffekt vgl. Kusterle 2011, Pettersson 2011, De Backer/De Cuyper 2012). Zu alledem kommt hinzu, dass es ein generelles *male bias* (oder *male-as-norm-Prinzip*) gibt, d. h. der Prototyp des Menschen ist der Mann. Jegliche Personenbezeichnung hat eine große Chance, erst einmal männlich vorgestellt zu werden. Auch dann, wenn Geschlecht nicht explizit benannt wird, stellt sich meist eine männliche Lesart

ein – und dies umso eher, wenn das Substantiv im Maskulinum steht, weniger, wenn im Femininum (*Person, Fachkraft*) und im Neutrum (*Mitglied, Individuum*; den reinen Effekt von Genus auf Geschlecht haben Gygax et al. 2008, 2009 nachgewiesen). Dies hat Konsequenzen für sprachliche Gleichstellungsmaßnahmen.

Bei den Personenbezeichnungen spielt auch eine Rolle, ob bzw. wie sehr das betreffende Feld faktisch von Männern dominiert ist, wie es beispielsweise für *Pilot, Soldat, Priester, Busfahrer* und *Professor* gilt, auch für *Obdachloser*. Hinzu kommen Stereotype, die Berufe oder Tätigkeiten „vermännlichen“ (männlich genderisieren), obwohl beide Geschlechter daran ähnlichen Anteil haben oder sich sogar mehr Frauen darunter befinden. Dies betrifft neutral oder positiv konnotierte Begriffe wie *Lehrer, Jurist, Richter, Arzt, Rentner*, aber in gleicher Weise auch negativ konnotierte Ausdrücke wie *Täter*. Diese sehr hartnäckige Kategorie bezeichnet man als soziales Geschlecht (*social gender*) (vgl. Kotthoff/Nübling 2018: 14–17, 25–51). Beide Faktoren spielen bei Untersuchungen zu Geschlechtsassoziationen eine große Rolle.

De Backer/De Cuypere (2012) haben zudem festgestellt, dass Berufsbezeichnungen *per se* männlicher vergeschlechtlicht werden als sog. Rollenbezeichnungen, worunter sie nicht-professionelle Aktivitäten oder Eigenschaften fassen wie *Zuschauer, Autofahrer, Tourist, Einwohner, Linkshänder*. Dies kann mit der bis weit ins 20. Jh. hineinreichenden Berufslosigkeit von Frauen, die von vielen, v. a. akademischen Berufen lange ausgeschlossen waren, zusammenhängen: Auch heute sind in Deutschland immer noch mehr Männer als Frauen (voll) erwerbstätig. Und bis heute gilt aus Sicht weiter Teile der Gesellschaft: Was für den Mann Arbeitslosigkeit, ist für die Frau Kinderlosigkeit. Ersteres wird immer noch intensiver bei Männern, letzteres bei Frauen diskutiert. Solche (korpuslinguistisch nachweisbaren) diskursiven Zuschreibungen untersucht Lautenschläger, auch am Beispiel von Rabenmüttern und geldverdienenden Supermännern (2017a, 2017b, 2020).

Angesichts der Funktionsuntüchtigkeit des sog. generischen Maskulinums stellt sich die Frage, ob gendergerechte Schreibweisen zu ausgeglicheneren Geschlechtervorstellungen führen. Diese Frage kann bejaht werden, und hierbei bestätigt sich, dass der explizite Einschluss von Frauen ausgewogenere Ergebnisse erzielt als Neutralisierungsverfahren oder gar das sog. generische Maskulinum. Die ausgewogensten Vorstellungen bewirkt die sog. Binnenmajuskel (das großgeschriebene I), gefolgt von Paarformen oder Beidnennungen. Wegen des *male bias* erzielen Neutralisierungsverfahren zwar deutlich bessere Werte als das Maskulinum, aber schlechtere als Sichtbarmachungen des weiblichen Geschlechts (vgl. Stahlberg/Sczesny 2001, Stahlberg/Sczesny/Braun 2001, Rothmund/Scheele 2004). Gendersensibel verfasste Texte – auch dies wurde untersucht – sind entgegen häufigen Annahmen auch nicht schwerer zu verarbeiten; der Inhalt wird genauso gut und schnell erfasst (vgl. Braun et al. 2007).

Zu Schreibweisen, die nicht-binäre Personen einschließen sollen, liegt noch kaum linguistische Forschung vor. Lühr (2020) kam anhand einer

Fragebogenstudie mit über 300 Nicht-Binären zu dem Ergebnis, das möglichst unauffällige Formen bevorzugt werden. Binarisierende Verfahren wie *StudentInnen*, *Studentinnen und Studenten*, *Studenten und Studentinnen* werden abgelehnt, neutralisierende Ausdrücke wie *Studierende*, die jegliches Geschlecht verdecken, hingegen bevorzugt. Von Sonderausstattungen werden Suffixe wie *-x*, *-ecs* am dezidiertesten abgelehnt, übrigens auch der sog. Gender_Gap, während der Genderstern relativ hohe Zustimmungswerte erzielt. Alles in allem werden geschlechtsneutralisierende Verfahren präferiert. Doch stellt sich hier das eben beschriebene Problem, nämlich dass dann der *male bias* greifen kann.

Zum Abschluss geben wir einige Beispiele zur sprachlichen und nicht-sprachlichen Repräsentation von Geschlechterrollen, die zeigen, dass die Verwendung des sog. generischen Maskulinums und der angesprochene *male bias* nicht nur Frauen, sondern auch Männern gegenüber diskriminierend sind. So hat sich im öffentlichen und politischen Diskurs die Verwendung von Beidnennungen wie *Wählerinnen und Wähler* oder *Bürger und Bürgerinnen* weitgehend durchgesetzt – aber auch nur, wenn die bezeichneten Personen positiv oder neutral konnotiert sind. Geht es um gemischtgeschlechtliche Gruppen, die im entsprechenden Kontext negativ gerahmt sind, wird hingegen oft nur die maskuline Form verwendet. Beispielsweise bezeichnete die SPD-Vorsitzende Saskia Esken (die bislang nicht als Verfechterin des sog. generischen Maskulinums aufgefallen ist) die an einer Großdemonstration gegen die Corona-Maßnahmen der Bundesregierung teilnehmenden Personen als *Covidioten*, obwohl zahlreiche Pressefotos eine massive Beteiligung von Maskenverweigerinnen und COVID-Leugnerinnen (weiblichen Geschlechts) nahelegen. Die Untersuchung zur „Soziologie der Corona-Proteste“ mit über 1100 befragten Personen von Nachtwey et al. (2020) hat gezeigt, dass mehr als 60%, der an den Protesten Beteiligten Frauen sind. Also: Frauen und nicht-binäre Personen werden als Teilnehmende wohl ‚mitgemeint‘, aber sprachlich sichtbar gemacht werden nur die (männlichen) *(Cov)Idioten*.

Auch öffentliche Einrichtungen wie die Kölner Verkehrsbetriebe (KVB) reproduzieren diese „negative Andrologie“ (Kucklick 2008): Werden in Stellenanzeigen konsequent alle Geschlechter adressiert („Werden Sie jetzt Bus- oder Stadtbahnfahrer*in bei uns!“), perpetuiert die Darstellung eines Hinweises auf das Alkoholkonsumverbot (Abb. 1) die klassische Rollenverteilung „männlicher Täter – weibliches Opfer“. Dass jedoch Personen aller Geschlechter durch entsprechendes Fehlverhalten auffallen, sollte hinreichend bekannt sein. Gleiches gilt für eine Kampagne der Stadt Köln zum Schutz vor Betrügenden in Polizeiuniform: Sowohl sprachlich („Falsche Polizisten“) als auch bildlich wird hier die traditionelle Zuschreibung von Täterschaft zum männlichen und die des Opfers zum weiblichen Geschlecht vorgenommen (Abb. 2).

Natürlich kommt es auch umgekehrt zu zahlreichen Stereotypisierungen, besonders wenn Piktogramme ins Spiel kommen (Abb. 3–5).



Abb. 1: Männliches Alkoholproblem. Piktoraler Hinweis in einem Kölner Straßenbahnwagen. Foto: Christoph Gabriel



Abb. 2: Männliche Täterschaft. Kampagne der Stadt Köln zum Schutz vor Betrüger:innen in Polizeiuniform. Grafik: Polizei Köln



Abb. 3: Reproduktion klassischer Rollenverteilung. Für Kinder sind Frauen zuständig.

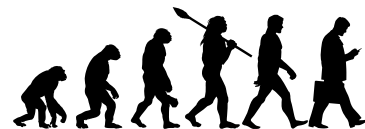


Abb. 4: Wie man sich die Evolution vorstellt. Vom Affen zum Menschen = Mann.




Abb. 5: Manspreading auf Toilettenschildern. Stabile Breitbeinigkeit vs. fragile Bescheidenheit (manchmal sogar auf nur einem Bein).






1.2.

KURZGEFASST: 6 GRÜNDE FÜR DISKRIMINIERUNGSARME SPRACHE



Dieses Symbol  verweist auf einen Link zu einer Webseite. In der digitalen Version auf den eingefärbten Text klicken, um die Webseite zu öffnen. Für das händische Eingeben finden sich die Links zusätzlich im Anhang.

Berücksichtigung (rechtlicher) Vorgaben

- Der Fokus liegt nach wie vor auf der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Weitere Formen diskriminierungsarmer Sprache sind bisher nicht rechtlich normiert.
- Verwaltungsvorschrift des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz vom 5. Juli 1995 zu „Geschlechtsgerechter Amts- und Rechtssprache“ 
- Pragmatische Empfehlungen für die Einbeziehung weiterer Geschlechtsidentitäten wurden vom rheinland-pfälzischen Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz entwickelt: Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“ 
- § 51 der Grundordnung der JGU 
- In Bezug auf die barrierefreie Gestaltung von Informationstechnik gelten das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG)  und die BITV 2.0 Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV2.0) 

Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung als Bildungsinstitution

- Kein Mitglied der JGU soll sich ausgeschlossen oder diskriminiert fühlen.
- Die JGU bildet ihre Studierenden zu *global citizens* aus. Diskriminierungsbewusstes Handeln ist hierfür Voraussetzung.
- Es sollte unser Anspruch sein, andere so zu behandeln, wie wir selbst behandelt werden möchten.
- Sprache spiegelt gesellschaftliche Machtverhältnisse wider. Als Universität ist es unsere Aufgabe, diese zu reflektieren.
- Eine diskriminierungsarme Sprache ist Ausdruck von Respekt.

Sprache ist Ergebnis und Mittel gesellschaftlicher Wirklichkeitskonzeption

- Sprache ist einerseits geprägt durch kollektiv geteilte Wahrnehmungen, andererseits präformiert sie ihrerseits die Wahrnehmung, indem sie bestimmte Benennungs- und damit Kategorisierungsmuster bereitstellt, z. B. die binäre Unterscheidung *Frau – Mann* oder die Pronomen *er – sie*.
- Umgekehrt kann Sprache dazu beitragen, Vorurteile, Kategorisierungen und Stereotype zu hinterfragen und abzubauen. So hat z. B. die Abschaffung von *Fräulein* der bis dahin permanenten Unterscheidung danach, ob eine Frau verheiratet war oder nicht, die Grundlage entzogen.
- Sprache kann die Erwartung befördern, aufgrund negativer Vorannahmen bewertet zu werden. Diese negative Erwartung bewirkt nachweisbar schlechtere Leistungen.

Wissenschaft braucht eine präzise Sprache

- Eine exkludierende Sprache ist nicht präzise. Beispielsweise mögen Frauen zwar mitgemeint sein, werden aber bei Verwendung des sogenannten generischen Maskulinums kaum imaginiert. Ebenso negiert z. B. die Verwendung des Begriffs *Erzieherinnen*, dass mittlerweile auch Männer diesen Beruf ausüben.
- Sprache verändert sich fortwährend (nur tote Sprachen ändern sich nicht). Als wissenschaftliche Institution sind wir angehalten, das anzuerkennen, zu reflektieren und zu analysieren.
- Beschönigende, generalisierende, eurozentrische oder durch die Kolonialisierung geprägte Begriffe verschleiern Ungerechtigkeit und Unterdrückung.

Diskriminierungsarme Sprache trägt zur Sicherstellung und Erweiterung des Zugangs zu Informationen bei

- Die Öffentlichkeitsarbeit der JGU sollte von möglichst vielen Menschen möglichst gut rezipiert werden können.
- Die JGU ist bestrebt, viele unterschiedliche Perspektiven und Talente für sich zu gewinnen. Entsprechend sollte ihr sprachliches Handeln so gestaltet sein, dass sich möglichst viele Personen angesprochen fühlen und nicht von vorneherein verloren gehen.

Diskriminierungsarme Sprache ist Ausweis von Professionalität

- Durch die Verwendung einer diskriminierungsarmen Sprache macht man sich weniger angreifbar.
- Diskriminierungsarme Sprache ist ein Bestandteil erfolgreicher Internationalisierungsbemühungen.

1.3.

EBENEN SPRACHLICHER DISKRIMINIERUNG – REFLEXIONSFRAGEN FÜR DIE PRAXIS

Es gibt unterschiedliche Ebenen, auf denen sprachliche Diskriminierung stattfinden kann. Anhand einiger Reflexionsfragen und Anregungen haben Sie die Möglichkeit, Ihre (Sprach)Gewohnheiten dahingehend zu überprüfen. Verstehen Sie diese Reflexionsfragen und Tipps als ein Angebot, mit dem wir Sie unterstützen möchten. Das Hinterfragen der eigenen Gewohnheiten, das Wissen um die Begrenztheit der eigenen Perspektive und ggf. die Anerkennung der eigenen Privilegiertensichtweise ist mühsam – wir bedanken uns daher sehr für Ihr Engagement.

Ruft das Thema in mir Abwehrreflexe hervor?

Falls ja, woran liegt das?

Mangelnde Erreichbarkeit

Schließe ich Personen bereits durch die Nutzung meiner Kommunikationskanäle aus?

- In Bezug auf die Kommunikation von Informationen ist es sinnvoll, mehrere Kommunikationskanäle z. B. Poster, Flyer, E-Mails, Soziale Medien, Homepage, mündliche Ankündigung zu nutzen, um die Informationen tatsächlich einem breiten Personenkreis zugänglich zu machen.
- Um z. B. Rückfragen zu ermöglichen, eine ausreichende Vorbereitungszeit zu gewährleisten oder von Ihrer Seite ausreichend Zeit zu haben, um auf Verständnisfragen oder Rückmeldungen hinsichtlich evtl. benötigter Hilfsmittel/Unterstützungsbedarfe reagieren zu können, bietet es sich an, schriftliche Informationen frühzeitig verfügbar zu machen.

Wen spreche ich mit meinem Text, meinem Vortrag, meinem Flyer, meinem Formular ... tatsächlich an?

- Formulieren Sie adressat*innengerecht. Differenzieren Sie je nachdem, ob Sie ein interdisziplinäres Publikum, Fachpublikum, die interessierte Öffentlichkeit, Personen, die mit universitären

Gepflogenheiten vertraut sind, Erstsemester, ältere und/oder jüngere Personen... ansprechen.

- Antizipieren Sie ggf. unterschiedliche Kenntnis- und Informationsstände.
- Bei Veranstaltungsankündigungen etc. können Sie die Teilnehmenden bitten, sich mit Ihnen in Verbindung zu setzen, sollten sie Unterstützungsbedarfe (hinsichtlich z. B. eines barrierefreien Zugangs, Gebärdensprachassistenz etc.) haben. Dies inkludiert Menschen mit Behinderung bereits auf der sprachlichen Ebene und signalisiert Sensibilität.
- Auch an der Universität gibt es Menschen, die von Armut betroffen sind. Gerade in der Kommunikation gegenüber Studierenden können Sie sich bewusstmachen, dass die Lebensstandards sehr unterschiedlich sein können und es durchaus nicht für alle selbstverständlich ist, sich eine Exkursion, ein Instrument, Lehrmaterialien, einen Auslandsaufenthalt usw. leisten zu können.
- Überlegen Sie, Ihre nächsten Weihnachtsgrüße mit Rücksicht z. B. auf unterschiedliche Religionen, Traditionen oder individuelle familiäre Situationen entsprechend dem umzuformulieren, was Sie eigentlich ausdrücken wollen: Dank, eine schöne und erholsame Zeit, Gesundheit, Erfolg für das nächste Jahr etc.
- Welche Sprachen außer Deutsch werden von den Personen, an die sich die Informationen richten sollen, gesprochen?
- Leichte Sprache erleichtert Menschen mit Lernschwierigkeiten den Zugang zu Informationen über die JGU unterstützt und z. B. auch Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist (Vgl. Kapitel 4).

Sind die Informationen, die ich vermitteln möchte, barrierefrei verfügbar?

- Weiterführende Informationen zur barrierefreien Textgestaltung und Veranstaltungsplanung finden Sie hier:
- Servicestelle für behinderte Studierende (SBS) (2019): [Leitfaden zur Erstellung barrierefreier Dokumente](#).^[2] Philipps-Universität Marburg.
- Hochschule Fulda (2019): [Leitfaden barrierefreie Lehre](#).^[2]
- The University of British Columbia: Equity & Inclusion Office: [Accessible and Inclusive Event Planning](#).^[2]

Zuschreibungen

Reproduziere ich durch meine gesprochene/geschriebene Sprache Klischees und Rollenzuschreibungen?

- Verzichten Sie auf stereotype oder diskriminierende Zuschreibungen wie z. B. *schwarzafrikanische Herkunft, hervorragende Studierende haben keine Prüfungsangst, Männer hören nie richtig zu, taubstumm, bildungsferne Schülerinnen und Schüler, sozial schwache Personen, wenn Arbeitnehmerinnen sich um ihre kranken Kinder kümmern* etc.
- Hinterfragen Sie Ihre ‚Normalitäts‘-Erwartungen und Ansprüche an bestimmte Gruppen und ob Sie diese in Ihren Texten transportieren. Ein Beispiel aus dem Kontext der Universität: hier werden Studierende relativ häufig als junge Menschen beschrieben, obwohl sie das nicht immer sind. Der Satz *"Wir wollen jungen Menschen eine fundierte Ausbildung ermöglichen"* kann auf ältere Studierende oder Quereinsteiger*innen exkludierend wirken.
- Reflektieren Sie den tatsächlichen Informationsgehalt Ihrer Texte/ Sprache. Fragen Sie sich, ob es im Informationskontext z.B. wichtig ist, ob eine Frau ein Kopftuch trägt, ob eine Person muslimischen Glaubens ist, ob es sich um eine *attraktive Mittvierzigerin* oder um eine *Person fortgeschrittenen Alters* handelt.
- In unserer Alltagssprache selbstverständlich genutzte Sprachbilder transportieren häufig traditionelle Rollenzuschreibungen z.B. *Karrierefrau, mütterliche Fürsorge* oder negative bzw. schlichtweg falsche Assoziationen wie bspw. *an den Rollstuhl gefesselt, an einer Behinderung leiden*.

Reproduziere ich durch meine gesprochene/geschriebene Sprache das binäre (zweiteilige) Geschlechtermodell?

- Zur sprachlichen Umsetzung vgl. Kapitel 2 dieser Handreichung.
- Intergeschlechtliche, nicht-binäre Menschen sind keine Männer oder Frauen, denen *etwas fehlt*, sie sind nicht *es* oder das *dritte Geschlecht*. Und vor allem ist Intergeschlechtlichkeit keine *Störung*.
- Etliche Gesellschaften gehen ohnehin von mehr als zwei Geschlechtern aus.

Differenziere ich in meiner gesprochenen/geschriebenen Sprache ausreichend?

- Ein Beispiel ist der Begriff *fremdenfeindlich* für rassistisch motivierte Taten, deren Opfer keine *Fremden*, sondern Deutsche oder einfach Menschen, die hier leben, sind und die allein auf Grund ihrer Hautfarbe, ihrer Kleidung, ihrer Religion, ihrer Lebensgewohnheiten o. ä. als *fremd* gelesen werden.
- Es kann hilfreich sein, die eigene Perspektive zu hinterfragen. Ein Beispiel ist der Familienbegriff: Wenn Sie z. B. das Stichwort *Familie*

in die Google-Bildersuche eingeben, zeigt die überwiegende Mehrheit der Ergebnisse weiße, gesund aussehende, lachende, aktive, attraktive, junge, mutmaßlich heterosexuelle Personen ohne Behinderung. Hier zeigt sich gut, dass der vermittelte Familienbegriff nur bedingt mit der gesellschaftlichen Realität übereinstimmt.



- Häufig nehmen wir in unseren Texten eine eurozentrische Perspektive ein, indem wir nicht-europäische Gesellschaften aus der Perspektive europäischer Werte und Normen z. B. als *unzivilisiert* oder *primitiv* beschreiben.

Bediene ich mich in meiner gesprochenen/geschriebenen Sprache pauschaler Urteile oder Aussagen über Personengruppen?

- Vermeiden Sie generalisierende Aussagen über Personengruppen, wie z.B. *das schwache Geschlecht, männliche Eigenschaften sind ...* oder *chinesische Studierende sind sehr zurückhaltend*.
- Vermeiden Sie einen kriminalisierenden Sprachgebrauch, wie z.B. *das ist doch getürkt, das kommt mir spanisch vor, du bringst mich in Schwulitäten, er ist bekennender Schwuler*.

Diskriminierende Begriffe und Argumentationsmuster

Bin ich darüber informiert, welche Begriffe abwertend/diskriminierend wirken können?

- In unserer Alltagssprache verwenden wir häufig abwertende, rassistische, homophobe, diskriminierende, marginalisierende und beleidigende Begriffe, ohne dass uns das immer bewusst ist. Hier haben wir für Sie nützliche Links und Literaturhinweise zusammengestellt: [Mehr zum Thema – Materialsammlung der Koordinationsstelle Diversität](#) 
- Wenn Sie sich unsicher sind, wenden Sie sich gerne per E-Mail an diversitaet@uni-mainz.de  Die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität unterstützt Sie gerne.
- Vermeiden Sie Entpersonalisierungen durch Ausdrücke wie z.B. *Pflegefall, Problemfall, Flüchtlingsstrom*.

Sind die sprachlichen Unterscheidungen, die Sie treffen, im jeweiligen Kontext relevant bzw. besitzen sie einen notwendigen Informationsgehalt?

- Vermeiden Sie sprachliches *Othering* – also die Konstruktion eines negativ bewerteten *Anderen* aus der Perspektive eines positiv besetzten *Wir*. Gemeint sind Aussagen wie z. B. *im Gegensatz zu den Ossis ...*, *das Zusammenleben zwischen Deutschen und Muslimen ...*

Welcher historische Hintergrund und welche persönlichen Erfahrungen beeinflussen meine Sprache?


- Der Kolonialismus hat seinen Ausdruck auch in unserer Sprache gefunden. Zahlreiche Begriffe, die wir auch heute noch unreflektiert verwenden, gehen auf die dem Kolonialismus innewohnende Idee der Abgrenzung gegenüber dem *Anderen* und Aufwertung der eigenen Position zurück. Deutlich wird dies z.B. an Begriffen, wie *Dritte Welt* oder *Entwicklungsländer*. Wenn Sie mehr darüber wissen möchten, wie der Kolonialismus sich in unserer Sprache niederschlägt empfehlen wir: „Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk“ (Arndt/Hornscheidt 2018) und „(K) Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk“ (Arndt/Ofuatey-Alazard 2019).
- Einige Begriffe und Redewendungen der deutschen Alltagssprache gehen entweder auf die NS-Zeit zurück oder wurden durch die NS-Zeit so stark geprägt, dass sich ihre Verwendung heute entweder verbietet oder je nach Kontext überdacht werden muss. Beispiele dafür sind Begriffe, wie *Sonderbehandlung*, *Reichskristallnacht*, *Jedem das seine*. Wenn Sie mehr darüber wissen wollen, finden Sie hier einen schnellen Einstieg: Bundeszentrale für politische Bildung: [Ideologie und Sprache: Dossier Sprache und Politik](#)^[2]
- Reflektieren Sie, welchen Einfluss Dialekte auf Ihre Wahrnehmung einer Person haben.

Wie kann ich sicherstellen, dass in meiner Lehrveranstaltung konstruktiv über Begrifflichkeiten diskutiert werden kann, deren Verwendung sich heute nicht mehr gebietet?

- Für einige dieser Begriffe haben sich Vermeidungsbegriffe etabliert, wie z.B. *N-Wort*, *Z-Wort*, die man aber auch nur dann benutzen sollte, wenn man sich inhaltlich mit dem Thema auseinandersetzt. Für Begriffe, für die es diese Umschreibungen nicht gibt, sollten Sie deutlich machen, dass es sich dabei um einen historischen Begriff handelt und warum dieser Begriff problematisch ist.
- Sprechen Sie mit Ihren Studierenden darüber, wenn die Verwendung diskriminierender/beleidigender Begriffe sich nicht vermeiden lässt.

Wie gehe ich mit Eigen- und Fremdbezeichnungen um?

- Überlassen Sie die Deutungshoheit über eine potenziell diskriminierende Wirkung von Fremdbezeichnungen denjenigen, die damit bezeichnet werden.
- Informieren Sie sich über Eigenbezeichnungen (ethnischer) Gruppen: z.B. im [NdM-Glossar: Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen \(NdM\)](#)^[2]

- AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.): [Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalist_innen](#) 


Diskriminierung durch Schaffung von Asymmetrien

Behandle ich bestimmte Personen(-gruppen) sprachlich anders?

- Vermeiden Sie die Schaffung von Asymmetrien, indem Sie akademische Titel, Amts- oder Funktionsbezeichnungen bei einigen Personen nennen und bei anderen darauf verzichten.
- Vermeiden Sie ein genderspezifisches Ungleichgewicht bei der Einbeziehung der Vornamen in die Ansprache. Sprechen Sie entweder alle Personen mit Vor- und Nachname an oder vermeiden Sie bei allen die Nennung des Vornamens bei der Ansprache.
- Versuchen Sie Namen korrekt auszusprechen. Fragen Sie nach, wenn Sie sich unsicher sind.
- Mitgemeint ist nicht gleich mitgedacht: Vermeiden Sie das sogenannte generische Maskulinum. Siehe hierzu Kapitel 1.1 dieser Handreichung.
- Vermeiden Sie die Zuschreibung von Interessensgebieten, Tätigkeitsfeldern, Kompetenzen, Eigenschaften etc. auf Grund eines persönlichen Merkmals. Nicht jede Person, von der man auf Grund einer stereotypen Zuschreibung glaubt, sie verfüge über Expertise in Bezug auf bestimmte Themen (Rassismus, Vereinbarkeit ...), nimmt diese für sich in Anspruch oder möchte ihre Erfahrungen teilen.

Diskriminierende Illustrationen

Ist die von mir genutzte Bildsprache in Vorträgen, Veröffentlichungen, Flyern, der Homepage diversitätssensibel?

- Überdenken Sie die eigenen Assoziationen zu bestimmten Begriffen und versuchen Sie, mehr Vielfalt sichtbar zu machen und weniger Stereotype zu reproduzieren.
- Machen Sie mögliche Rollenvorbilder sichtbar.
- Wie sich eine diversitätssensible Mediensprache im Einzelnen umsetzen lässt, stellt Marlies Klamt sehr detailliert in folgender Handreichung dar: Goethe-Universität Frankfurt am Main (Hrsg.): [Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache](#) 

2.

UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN UND TIPPS FÜR DIE PRAXIS

2.1. Varianten gendersensibler Sprache – Formulierungshilfen	24
2.1.1. Sichtbarmachung von Frauen oder Männern	24
2.1.2. Sichtbarmachung von Frauen und Männern	24
2.1.3. Sichtbarmachung der Vielfalt von Geschlecht	25
2.1.4. Genderneutrale Formulierung	27
2.1.5. Unterschiede der gesprochenen Sprache	29
2.1.6. Gendersensible Ansprache von Personen	29
2.2. Anwendungsbereiche und -ebenen diskriminierungsarmer Sprache	33
2.2.1. In der Verwaltung	33
2.2.2. In Studium und Lehre	35
2.2.3. Status- und hierarchiebewusste Sprache, diversitätssensible Diskussionskultur	36
2.2.4. Umgang mit Selbstbezeichnung	37
2.2.5. Leichte Sprache und Barrierefreiheit	38

2.1.

VARIANTEN GENDERSENSIBLER SPRACHE – FORMULIERUNGSHILFEN

Die Möglichkeiten gendersensibler Sprache sind vielfältig, lassen sich jedoch grob in zwei Strategien unterscheiden: die Sichtbarmachung und die Neutralisierung von Geschlecht. Die Strategie des Sichtbarmachens soll die wertschätzende und diskriminierungsfreie Repräsentation aller Menschen leisten, indem Frauen, Männer und Personen, die sich selbst nicht innerhalb der binären Geschlechterordnung verorten können oder wollen (etwa intergeschlechtliche oder queere Personen), sprachlich abgebildet werden. Bei der Neutralisierung hingegen werden neutrale oder unpersonliche Formulierungen gewählt, die keine geschlechtliche Zuordnung beinhalten. Dem Geschlecht wird so sprachlich die Relevanz genommen.

Die Strategie der Sichtbarmachung geht aus der Kritik an der Verwendung und scheinbaren Neutralität des generischen Maskulinums hervor. Die Varianten der Sichtbarmachung sind ein Versuch, mit der Setzung einer männlichen Allgemeinform zu brechen und das empirische Spektrum von Geschlecht auch sprachlich abzubilden. Darüber hinaus bleibt bei der Verwendung des generischen Maskulinums häufig unklar, wer eigentlich genau gemeint ist. Gendersensible Sprache soll insofern auch zur Eindeutigkeit von Sprache beitragen.

*Beispiel: Der Hochschulrat bestellt
Professorin M. Musterfrau in die
Hochschulleitung*

2.1.1. Sichtbarmachung von Frauen *oder* Männern

Wenn bekannt ist, dass die adressierte Person sich als Frau oder Mann definiert, wird entsprechend die maskuline oder feminine Form gewählt.

2.1.2. Sichtbarmachung von Frauen *und* Männern

Ausgehend von einer Kritik an der Verwendung des generischen Maskulinums, das die männliche Allgemeinform als Norm setzt, wird mit diesen Varianten insbesondere die Sichtbarmachung von Frauen gewährleistet.

Paarform (Doppelnennung)

Bei der Paarform werden sowohl die feminine als auch die maskuline Form vollständig genannt.

Beispiel: Studentinnen und Studenten, Schüler und Schülerinnen

Splitting (Schrägstrich)

Verkürzung der Doppelnennung, bei der vor die feminine Endung ein Schrägstrich gesetzt wird.

Beispiel: Student/-innen, Student/innen

Binnen-I

Das *i* der femininen Endung wird großgeschrieben.

Beispiel: StudentInnen

Vorteile: Es wird eine angemessene Repräsentation von Männern und Frauen ermöglicht, sodass Frauen damit nicht nur (vermeintlich) *mitgemeint*, sondern tatsächlich *hinzugedacht* werden. Angesprochene Personen oder Personengruppen können durch passgenaue Formulierungen gezielt und eindeutig benannt werden. Während bei der Verwendung generischer Maskulina häufig unklar bleibt, ob es sich bei *dem Professor* um eine generische oder eine spezifische Personenbezeichnung handelt, vereindeutigt die geschlechtssensible Sprache, dass ein männlicher Professor bezeichnet wird bzw. wirkt sie darauf hin. Hinweise zu diesen Schreibweisen finden sich auch in der aktuellen Version des Dudens („Geschlechtergerechter Sprachgebrauch“, Duden 2020: S. 112ff.).

Nachteile: Insgesamt verbleiben diese Varianten in der Zwei-Geschlechter-Norm und damit innerhalb der Vorstellung, dass es ausschließlich Frauen und Männer gäbe.

2.1.3.

Sichtbarmachung der Vielfalt von Geschlecht

Die nachfolgenden Varianten brechen mit der Selbstverständlichkeit einer rein binären Unterscheidung in Frauen und Männer. Sie machen die Vielfalt weiterer Optionen (nicht-binäre oder auch Personen, die sich gar keinem Geschlecht zuordnen) sprachlich sichtbar. Der Gender_Gap, der Genderstern oder der Doppelpunkt werden entsprechend zwischen der männlichen und der weiblichen Endung eingefügt. Sie dienen als Platzhalter für die empirische Kontingenz und Vielschichtigkeit von Geschlecht. Laut einer Umfrage wird innerhalb der LGBTIQ*-Community der Genderstern sowie die geschlechtsneutrale Formulierung präferiert, der Gender_Gap hingegen ist weniger erwünscht (Röhr 2020).

Gender_Gap

Als Platzhalter dient der Unterstrich. Der Raum, der durch die Verwendung des Gaps entsteht, soll für alle Menschen Platz bieten, die sich nicht im Zwei-Geschlechter-System wiederfinden können oder möchten. Eingeführt wurde der Gender_Gap, um die Gleichstellung aller Geschlechter zu verdeutlichen.

Beispiel: Vizepräsident_innen

Genderstern

*Beispiel: Professor*innen*

Als Platzhalter dient der Asterisk. Eingeführt wurde der Genderstern zunächst im Kontext der Benennung von trans* und intersexuellen Personen. In seiner heute allgemeineren Verwendung symbolisiert er die Diversität von Geschlechtsidentitäten.

*Beispiel: Professor*inn*en*

Eine daran anschließende Variante fügt an der Grenze zwischen femininer Endung und Plural- bzw. Kasusendung einen zusätzlichen Asterisk hinzu (funktioniert auch beim Gender_Gap und dem Schrägstrich) und macht damit alle potenziellen grammatischen Formen, also auch die maskuline explizit sichtbar. Damit wird dem Einwand begegnet, solche Schreibungen seien einfach nur generische Feminina mit Sternchen.

Doppelpunkt vor i

Beispiel: Mitarbeiter:innen

Als Platzhalter dient der Doppelpunkt. Der Doppelpunkt bietet als recht junge Variante eine im Vergleich stilistisch schlanke Form.

Doppelpunkt statt i

Beispiel: Student:nnen

Als Platzhalter fungiert der Doppelpunkt, und zwar, indem er das *i* der Endung *-in(nen)* ersetzt. Diese Variante befindet sich ebenfalls in der Erprobungsphase und hat den Vorteil, die Binarität zu zersetzen. Außerdem nimmt er am wenigsten Platz ein.

Vorteile: Diese Varianten verweisen auf die Uneindeutigkeit und Vielfältigkeit von Geschlecht. Repräsentiert werden so nicht nur Personen, die sich als Frauen oder Männer einordnen, stattdessen wird die Vielzahl von Geschlechtsidentitäten dargestellt. Auch der Duden nennt in der aktuellen Version diese Schreibweisen unter dem Stichwort „Geschlechtergerechter Sprachgebrauch“ (2020: S. 112ff.).

Nachteile: (Noch) nicht in allen Textsorten umsetzbar, für Rechtstexte etwa gilt die **aktuellste Verwaltungsvorschrift**. Es kann zu Problemen bei der Suche in Suchmaschinen und beim Setzen von Hyperlinks kommen. Die neueren Varianten (der Doppelpunkt, ein zweiter Asterisk) sind noch nicht sehr geläufig und damit weniger adressat*innengerecht als der Genderstern, der mittlerweile bereits breitere Verwendung findet. Letztendlich sind alle Varianten nicht barrierefrei, da sie nicht den Regeln leichter Sprache entsprechen, für Menschen mit Leseschwäche und neurodiverse Menschen schwer zu lesen und für Screenreader bedingt tauglich sind. In den meisten Screenreadern kann man Sonderzeichen jedoch als solche eingeben und entsprechend verarbeiten lassen.



Aktuelle Version der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz: [Geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache](#).

2.1.4. Genderneutrale Formulierung

Varianten der genderneutralen Formulierung bieten die Möglichkeit, die Kategorie Geschlecht im Sprachgebrauch unsichtbar(er) werden zu lassen. Die Universität ist zuvorderst ein Ort, an dem Wissen produziert und vermittelt wird und an dem Geschlecht, ebenso wie etwa Alter oder nationale Zugehörigkeit, keine Rolle spielen sollten – weder in der Lehre, der Leistungsbewertung noch in der Personalauswahl. Die Varianten geschlechtsneutraler Formulierung setzen diesen Anspruch der Geschlechtslosigkeit auch sprachlich um: Genutzt werden genderneutrale Personenbezeichnungen sowie Umschreibungen und Formulierungen, die vom Geschlecht der Person abstrahieren.

Genderneutrale Personenbezeichnungen

Bereits genderneutral sind etwa folgende Bezeichnungen, vor allem, wenn sie im Plural stehen:

Die Person, das Mitglied, der Mensch

Die Personen, die Mitglieder, die Menschen

Substantivierte Partizipien und Adjektive

Die Studenten und Studentinnen

Alternative: **Die Studierenden**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter essen in der Mensa.

Alternative: **Die Beschäftigten/Mitarbeitenden** essen in der Mensa.

Geschlechtsneutrale Pluralbildung

Der Interessent bzw. die Interessentin gibt seine bzw. ihre Bewerbung persönlich ab.

Alternative: **Die Interessierten** geben ihre Bewerbung persönlich ab.

Substantive mit den Endungen -kraft, -person, -berechtigte, -ung

Die Fortbildung richtet sich an Lehrerinnen und Lehrer.

Alternative: Die Fortbildung richtet sich an **Lehrkräfte**.

Anfragen richten Sie bitte an meine Sekretärin.

Alternative: Anfragen richten Sie bitte an meine **Sekretariatskraft**. Anfragen richten Sie bitte an mein **Sekretariat**.

Für die Bachelorarbeit benötigen Sie einen Betreuer.

Alternative: Für die Bachelorarbeit benötigen Sie eine **Betreuungsperson**.

Die Wahlmitteilung wurde den Wählerinnen und Wählern heute zugestellt.

Alternative: Die Wahlmitteilung wurde den **Wahlberechtigten** heute zugestellt.

Bei Fragen wenden Sie sich an die Leiterin oder den Leiter des Arbeitsbereichs.

Alternative: Bei Fragen wenden Sie sich an die **Leitung** des Arbeitsbereichs.



Für die weitere Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten gendersensibler Sprache finden Sie am Ende der Handreichung Literaturempfehlungen.

Institutions- und Kollektivbezeichnungen

Zur Diskussionsrunde sind die Studentenvertreter, der Präsident und die Vizepräsidentinnen der Universität geladen.

Alternative: Die **Vertretung der Studierendenschaft** und das **Präsidium** der Universität sind zur Diskussionsrunde geladen.

Vermeidung von Personenbezeichnungen

Unpersönliche Pronomen

Studenten und Studentinnen, die die Einführungsvorlesung besucht haben, können sich für das Vertiefungsseminar anmelden.

Alternativen:

Alle, die die Einführungsvorlesung besucht haben, können ...

Diejenigen, die die Einführungsvorlesung besucht haben, können ...

Wer die Einführungsvorlesung besucht hat, kann ...

Jene, die die Einführungsvorlesung besucht haben, können ...

Direkte Ansprache

Den Benutzerinnen und Benutzern der Bibliothek stehen Computer zur Verfügung.

Alternative: **Ihnen** stehen in der Bibliothek Computer zur Verfügung.

Verben

Das Seminar hatte 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Alternative: Am Seminar haben 30 **Personen** teilgenommen.

Adjektive

Die Beratung durch den Studienfachberater

Alternative: Die **studienfachspezifische** Beratung

Der Prüfungsmanager berät Sie zu Fragen rund um die Organisation von Prüfungen.

Alternative: **Prüfungsrelevante** Fragen richten Sie bitte an ...

Infinitiv oder Passiv als Umschreibung

Die Benutzerinnen und Benutzer sollen die Bücher unbeschadet zurückbringen.

Alternative: Die **ausgeliehenen** Bücher sind unbeschadet zurückzubringen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in der Mensa zu Mittag essen.

Alternative: In der Mensa kann zu Mittag gegessen werden.

Vorteile: Geschlecht kann in Kontexten, in denen es keine Relevanz hat beziehungsweise haben soll, auch sprachlich unsichtbar(er) gemacht werden. Die diskriminierungsfreie Repräsentation aller Geschlechter wird gewährleistet, indem alle gleichermaßen irrelevant bleiben. Bei einigen der Varianten kann auf bereits etablierte Begriffe zurückgegriffen werden. Es entstehen keine grammatikalischen Schwierigkeiten.

Nachteile: Je nach Variante treten Personen in den Hintergrund und werden Sätze unpersönlich.

2.1.5. Unterschiede der gesprochenen Sprache

Die Varianten bieten nicht nur verschiedene Möglichkeiten des gendergerechten Schreibens in Texten, Dokumenten, Formularen usw., sie lassen sich auch in der gesprochenen Sprache umsetzen. Hierfür gibt es verschiedene Möglichkeiten:

1. Das Sprechen der vollständigen Paarform

Die verschiedenen Varianten können aufgelöst und als vollständige Paarformen ausgesprochen werden.

Geschrieben: *Mitarbeiter/-innen, MitarbeiterInnen*

Gesprochen: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*

2. Der Glottisschlag

Der Glottisschlag ist eine kurze Pause, die beim Sprechen an der Stelle von Binnen-I, Schrägstrich, Gender_Gap, Doppelpunkt oder Genderstern eingelegt werden kann. Er findet sich in verschiedenen Wörtern der deutschen Sprache; Beispiele sind *ver|reisen* oder *The|ater*.

2.1.6. Gendersensible Ansprache von Personen

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die Argumente für genderneutrale und genderinklusive Formulierungen im mündlichen und schriftlichen Sprachgebrauch geliefert. Im Folgenden stellen wir Ihnen häufig verwendete Formulierungen sowie Alternativen aus verschiedenen Bereichen der direkten Ansprache vor.

Häufig gelesene/gehörte Anredeformen:

Beispiele:

Sehr geehrte Damen und Herren

⇒ Diese Formulierung setzt eine binäre Geschlechterlogik voraus.

Alternativen:

Eine konkrete Benennung der Zielgruppe erleichtert die Handhabung:

Sehr geehrtes Publikum/Kollegium

Sehr geehrte Beschäftigte der JGU/Workshop-Teilnehmende

Sehr geehrte Hochschulangehörige

Sehr geehrte Mitglieder der JGU/des Leitungsgremiums/der Berufungskommission

Liebes Team

Liebe Lehrende

Liebe Anwesende/Interessierte

Guten Tag und schön, dass Sie alle da sind



Zur Handhabung siehe Exkurs Gendersensible Verwendung von Personalpronomen.

Mündliche Ansprache in Lehrveranstaltungen

Grundsätzlich bietet sich die Ansprache mit Vornamen + Nachnamen an. Hilfreich ist es, in der Einführungsveranstaltung oder, etwas geschützter, vorab per E-Mail zu erklären, warum man sich für diese Variante entschieden hat und dass man selbst auch so angesprochen werden möchte.

Weiterhin ist es sinnvoll, auf die Geschlechtsangabe in Anwesenheitslisten (ggf. ersetzen durch *Namen/teilnehmende Person* etc.) zu verzichten.

Im Rahmen einer Vorstellungsrunde ist es außerdem möglich, die Nennung des gewünschten Pronomens anzuschließen. Dies sollte dann allerdings von allen Beteiligten (Dozierenden, Studierenden) getan werden.

Ansprache mit dem selbstgewählten Namen

Auf Basis der Vorlage von *dgti-Ergänzungsausweis* und Personalausweis wird eine Anpassung des Vornamens und ggf. des Geschlechtseintrags in CampusNet vorgenommen. Namensänderungen werden durch den Studierendenservice vorgenommen. Da *CampusNet/JOGU-StiNe* das führende System für die Stammdaten der Studierenden ist, wird die Namensänderung von dort automatisch an die Accountverwaltung weitergegeben und wirkt sich per Synchronisierung unmittelbar auch auf die Anzeige des Namens in weiteren Systemen wie *Reader*, *Moodle* oder *Ilias* aus.

Anwendungsmöglichkeit: Hamburger Sie

Anrede: Vorname der Person + Anredepronomen *Sie* (sollte dann aber für alle Personen einschl. Lehrpersonen gelten)

Beispiel: *Talea, können Sie bitte das Fenster schließen ...*

Vorteile der Ansprache sind u. a.:

- Abbau von asymmetrischen Beziehungen zwischen Lehrenden & Studierenden (reziproke Ansprache)
- Verzicht von Geschlechtszugehörigkeit/-zuweisung
- Bewahrung einer Distanz durch die Höflichkeitsform *Sie*

Verwendung von akademischen Graden/Titeln

Ist bekannt, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt, sollte die Sichtbarmachung dessen bei der Verwendung von akademischen Graden/Titeln berücksichtigt werden,

Beispiel:

Sehr geehrte Frau Professor/Prof. (ggf. Vorname) Nachname

Alternativen:

Sehr geehrte (Frau) Professorin (ggf. Vorname) Nachname

Weitere Formen:

*Prof.in, Prof*in*

Schriftverkehr: Brief/E-Mail

Ist nicht bekannt, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt, empfehlen wir eine genderneutrale Anrede. Im Schriftverkehr erfolgt diese mit einer Begrüßung sowie der Verwendung des Vor- und Nachnamens der adressierten Person:

Einzelne Person adressieren

Beispiel:

Lieber Herr Muster

Alternativen:

*Sehr geehrte*r/liebe*r* + (Titel) Vorname Nachname

(Begrüßung: Verwendung des Gendersterns)

Guten Morgen/Tag/Abend + (Titel) Vorname Nachname

Hallo + (Titel) Vorname Nachname

Mehrere Personen adressieren

Beispiel:

Liebe Studenten, liebe Studentinnen

Alternativen:

Sehr geehrte(s)/liebe(s) + Zielgruppe eingrenzen & benennen

(Bsp.: *alle, Beschäftigte, Kollegium, Studierende etc.*)

Die Nachfrage bei Unsicherheit der korrekten Anrede kann in einem persönlichen Gespräch oder per E-Mail geklärt werden. In Ihrer E-Mail-Signatur können Sie hierzu einen Hinweis hinzufügen. Damit auch andere Personen wissen, wie Sie angesprochen werden möchten, können Sie Ihr Pronomen in Ihren Kontaktdaten ergänzen.

Hinweise in der E-Mail-Signatur

M. Muster

Abteilung xxx

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Pronomen: sie/ihr

Teilen Sie mir gerne die von Ihnen bevorzugte Anrede/das von Ihnen bevorzugte Pronomen mit.

Ich/wir möchte(n) Sie respektvoll ansprechen. Bitte teilen Sie mir/uns mit, wenn Sie eine andere Ansprache wünschen.


In nicht-binären Communities wird häufig der Wunsch nach der Anrede mit Vorname + Nachname in Analogie zu *Herr/Frau* gewünscht.



Exkurs: Verwendung von Personalpronomen

Die Frage nach dem richtigen Personalpronomen stellt sich für uns nicht nur in Bezug auf Trans- oder gender*queere Personen, sondern im universitären Kontext zum Beispiel recht häufig, wenn der Name einer Person zunächst einmal keinen Rückschluss auf ihr Geschlecht erlaubt. Wir sind es gewohnt, Personen ein Personalpronomen zuzuschreiben, welches unserer Lesart dieser Person als Mann/Frau entspricht. Problematisch ist, dass diese Zuschreibung keineswegs zutreffend sein muss, was zu sehr unangenehmen Situationen führen kann. Wenn Sie einmal in der Situation waren, von Ihrem Gegenüber in Bezug auf das von Ihnen verwendete Personalpronomen/die Ansprache korrigiert worden zu sein, fällt es Ihnen möglicherweise leichter nachzuvollziehen, was das für diese Person bedeutet, die im Alltag wahrscheinlich häufig damit konfrontiert ist, sich erklären muss, sich rechtfertigen muss, ggf. auf Ablehnung/Abwertung stößt.

Was spricht dagegen, Personen dazu einzuladen, uns mitzuteilen, mit welchem Personalpronomen sie bezeichnet werden möchten und dies auch selbst mitzuteilen? In der schriftlichen Kommunikation lässt sich dies recht pragmatisch durch einen Zusatz z. B. in der E-Mail-Signatur lösen. Beispiele dafür finden Sie hier:

PROUT AT WORK-Foundation (2019): [How To Nr. 3. Sprechen Sie LGBT*IQ-Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache.](#) 

Während beispielsweise an US-amerikanischen oder kanadischen Hochschulen derartige Zusätze auf Visitenkarten, in E-Mail-Signaturen, auf Namensschildern mehr und mehr zunehmen, ist dieses Vorgehen in Deutschland noch wenig präsent. Noch ungewohnter mag es zunächst in der persönlichen Interaktion erscheinen. Doch auch hier gibt es pragmatische Lösungen:

- Sie können Offenheit für diese Fragestellung signalisieren, indem Sie selbst im Rahmen einer Vorstellung darauf hinweisen, wie Sie selbst angesprochen werden möchten oder schlicht, dass Ihnen diskriminierungsarme Kommunikation ein Anliegen ist und Sie für Hinweise dankbar sind.
- Im Vorfeld von Veranstaltungen können Sie entsprechende Informationen schriftlich einholen.
- Fragen Sie, wie Ihr Gegenüber angesprochen werden möchte. Achten Sie in Gruppen darauf, dass Sie allen Personen die Möglichkeit geben, sich dazu zu äußern und nicht einzelne Personen herausgreifen, bei denen Sie sich unsicher sind.
- Formulieren Sie Entsprechendes immer als Angebot und erklären Sie Ihre Intention.

2.2.

ANWENDUNGSBEREICHE UND -EBENEN DISKRIMINIERUNGSARMER SPRACHE

2.2.1. In der Verwaltung

Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren

Das Ziel einer Stellenausschreibung sollte sein, dass sich alle den Anforderungen entsprechend qualifizierten Menschen angesprochen fühlen. Neben den gesetzlichen Regelungen, die durch das AGG² vorgegeben sind, und der Erfüllung rein formaler/sprachlicher Kriterien sollte auch ein diversitätssensibler Auswahlprozess gängige Praxis sein.





Empfehlung:

- Verwenden Sie genderneutrale Stellenbezeichnungen: *Koordination* statt *Koordinator*, *Verwaltungsfachkraft* statt *Verwaltungsfachangestellter*, *Teamleitung* statt *Teamleiter*, *Assistenz der Geschäftsführung* statt *Sekretärin*, *Mitarbeitende* statt *Mitarbeiter*, *sich bewerbende Person* statt *Bewerberinnen und Bewerber*.
- Finden sich keine sinnvollen neutralen Bezeichnungen, dann empfiehlt sich die Verwendung inklusiver Formulierungen, wie *Gärtner*in*.
- Verwenden Sie den Zusatz (d/m/w), um auszudrücken, dass Bewerbungen aller Geschlechter gewünscht sind. Die alphabetische Reihung hinterfragt die gängige Normalitätserwartung.

² Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt nicht nur bereits Beschäftigte der Universität vor Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion/Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, sondern verlangt auch einen diskriminierungsfreien Bewerbungsprozess.

- Gehen Sie in Ihrem Ausschreibungstext mit Adjektiven, die als *geschlechtstypisch* gelten, bewusst und sensibel um.³
- Fügen Sie einen zur Bewerbung ermutigenden Satz an, wie *wir sind ein Ort der Vielfalt und begrüßen qualifizierte Bewerbungen von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen*.
- Durch die Schaffung einer wertschätzenden, diskriminierungsarmen und konstruktiven Gesprächsatmosphäre im Bewerbungsgespräch tragen Sie dazu bei, ein positives Bild unserer Universität zu vermitteln.

Weiterführendes Material:

- Vorlagen der Abteilung Personal
 - [Ausschreibung einer wissenschaftlichen Stelle](#) 
 - [Ausschreibung einer nichtwissenschaftlichen Stelle](#) 
 - [Berufungen](#) 
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019: [Fair in den Job! – Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren](#). 
- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017): *Richtig gendern – Wie Sie angemessen und verständlich schreiben*. Berlin: Dudenverlag.
- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2019): *Gendern – ganz einfach!* Berlin: Dudenverlag.
- Diewald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2020): *Handbuch geschlechtergerechte Sprache: Wie Sie angemessen und verständlich gendern*. Berlin: Dudenverlag.

Umsetzungsmöglichkeiten in Datenbanken und Formularen

Allein aus Datenschutzgründen und aufgrund des häufigen Aufrufs zur *Datensparsamkeit* stellt sich die Frage, welche Daten und Angaben im Rahmen von Anmeldeformularen, Datenbanken etc. tatsächlich erhoben werden dürfen und müssen. Im Rahmen eines diskriminierungsarmen und diversitätsorientierten Umgangs mit persönlichen und identitätsstiftenden Personendaten ist es umso wichtiger, die eigene Gestaltung der Datenerhebung zu reflektieren. Ist beispielsweise die Erfassung des Geschlechts an dieser oder jener Stelle wirklich notwendig? Oder wird diese Angabe nur abgefragt, *weil das schon immer so war?*

³ Untersuchungen (vgl. Hentschel/Braun/Peus 2017) haben gezeigt, dass sich Frauen von Formulierungen wie *zielstrebig*, *außergewöhnlich* oder *ehrgeizig* weniger angesprochen fühlen als von Begriffen wie *kommunikativ*, *motivierend* und *verantwortungsvoll*. Eine ausgewogene Verwendung von weiblich konnotierten Eigenschaften (kommunalen Eigenschaften) und männlich konnotierten Eigenschaften (agentischen Eigenschaften) im Ausschreibungstext ist daher angezeigt.

Empfehlung:

- Falls z. B. laut Hochschulstatistikgesetz die Verpflichtung zur Abfrage des Geschlechts besteht, müssen neben männlich und weiblich auch die Auswahlmöglichkeiten divers und ohne Angabe gegeben sein.
- Möglich sind Zusätze, wie *Diese Angabe entspricht dem Geschlechtseintrag meines Ausweisdokuments*, *Diese Angabe entspricht nicht dem Geschlechtseintrag meines Ausweisdokuments* und *Diese Angabe entspricht dem Eintrag meines dgti-Ergänzungsausweises*.
- Besteht keine Verpflichtung, allerdings ein begründetes Interesse an der Abfrage des Geschlechts, können auch andere Auswahlmöglichkeiten, wie *nicht-binär* oder *inter*/trans*/nicht-binär* zur Verfügung gestellt werden. Ein Freitextfeld, welches individuell befüllt werden kann, gibt den Nutzenden größtmöglichen Spielraum (→ Selbstbezeichnung).
- Nutzen Sie in Ihren Formularen genderneutrale Bezeichnungen, wie beispielsweise *antragstellende Person* statt *Antragsteller*, *Teilnehmende* oder genderinklusive Bezeichnungen wie *Teilnehmer*in*.
- Zur barrierefreien Gestaltung von Formularen lesen Sie bitte Kapitel 2.2.5.


2.2.2.

In Studium und Lehre

Neben der Sprache findet Diversitätssensibilität auch Ausdruck im zwischenmenschlichen Umgang und in der methodisch-didaktischen und organisatorischen Gestaltung Ihrer Lehrveranstaltungen. Neben den Hinweisen zur schriftlichen und mündlichen Ansprache in den vorangehenden Kapiteln, finden Lehrpersonen zahlreiche Umsetzungstipps und nützliche Hinweise auf der Webseite der Koordinationsstelle Diversitäts.

Studien- und Prüfungsleistungen

Über den Aspekt der Kommunikation, der in den vorangegangenen Kapiteln beleuchtet wurde, hinaus ist diskriminierungsarme Sprache auch für den Bereich der Studien- und Prüfungsleistungen relevant. § 51 der Grundordnung der JGU normiert zumindest die sprachliche Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dabei gilt für schriftliche Ausarbeitungen, dass der häufig anzutreffende Hinweis, dass *Frauen mitgemeint* seien, überholt ist. In dieser Handreichung finden sich einige Ansatzpunkte und Beispiele für diskriminierungsarme Sprache, die gerade bei schriftlichen Prüfungsleistungen in ein Spannungsfeld zwischen sprachlicher Präzision, gebotener Kürze und orthographischen Ansprüchen führen können. Als Lehrperson empfiehlt es sich, den Ermessensspielraum innerhalb des Kollegiums zu diskutieren. Weiterhin ist es

Koordinationsstelle Diversität:
[Tipps für Hochschullehrende](#) 



hilfreich, Studierende auf die verschiedenen Aspekte diskriminierungsarmer Sprache hinzuweisen und die Relevanz im Lehr-/Lernkontext transparent zu erläutern.

2.2.3. Status- und hierarchiebewusste Sprache, diversitätssensible Diskussionskultur

Nicht nur der Verzicht auf beleidigende und diskriminierende Begriffe, Stereotypisierungen oder die Einbeziehung/Sichtbarmachung von unterrepräsentierten Personengruppen trägt zu einem diskriminierungsarmen Sprachhandeln bei, sondern in einem weiteren Sinne auch die Art und Weise, wie wir miteinander kommunizieren. Aus diesem Grund werden im Folgenden einige Reflexionsfragen aufgeführt, die über rein sprachliche Aspekte hinausreichen und Anregungen für eine diversitätssensible Kommunikation in z. B. Lehrveranstaltungen oder Gremiendebatten bieten können:

Fokus: Moderation/Lehrende

- Wen lasse ich zu Wort kommen?
- Gebe ich allen Personen einen annähernd gleichen Raum, sich zu äußern?
- Ist meine Rezeption dessen, was gesagt wird, abhängig vom Status meines Gegenübers?
- Habe ich als Person, die eine Sitzung/ein Seminar etc. moderiert, auch diejenigen im Blick, die zurückhaltender sind?
- Wie realisiere ich ein Diskussionsumfeld, in dem sich möglichst alle ungeachtet eines eventuellen Abhängigkeitsverhältnisses äußern können?
- Bin ich darauf vorbereitet, auf diskriminierende Äußerungen entsprechend zu reagieren?
- Lasse ich genug Raum für andere Meinungen/Perspektiven/Sichtweisen?
- Gelingt es mir Fehlerfreundlichkeit zu signalisieren?
- Wie gehe ich mit nonverbalen Ausgrenzungsmechanismen um (z. B. Belächeln, Augen rollen, demonstratives aufs Handy schauen, Kopfschütteln, Schnauben ...)?

Fokus: An einer Diskussion/Besprechung beteiligt

- Höre ich aktiv zu?
- Lasse ich andere Meinungen/Perspektiven gelten?
- Drückt meine Körpersprache/Lautstärke Dominanzverhalten aus? Wirkt meine Körpersprache/Lautstärke bedrohlich?
- Spreche ich mit und nicht über andere?

2.2.4. Umgang mit Selbstbezeichnung

Diskriminierungsbewusstes Sprachhandeln betrifft auch den Umgang mit Selbst- bzw. Fremdbezeichnungen. Personengruppen zu konstruieren, indem Menschen beispielsweise aufgrund ihrer geografischen oder ethnischen Herkunft, einer gemeinsamen Sprache oder einer gemeinsamen *Kultur* einen *Sammelbegriff*/Namen zugewiesen bekommen, ist (immer noch) eine gängige Praxis, die oftmals unreflektiert bleibt.

Diese Fremdbezeichnungen werden meist von der *Mehrheitsgesellschaft* erzeugt und mit ihnen ein *normal* und ein *anders* markiert. Bestimmte Eigenschaften dieser sog. Mehrheitsgesellschaft, wie z. B. die Hautfarbe, die Sprache, die Religion, die sexuelle Orientierung etc., werden als *normal* angenommen und nicht benannt oder gekennzeichnet. Damit einher geht das Privileg unbenannt/unmarkiert zu sein. Z. B. wird Geschlecht bei Frauen mehr thematisiert und auf deren Handlungen, Haltungen etc. zugerechnet als bei Männern. Ähnlich verhält es sich mit der Hautfarbe.

Viele Fremdbezeichnungen werden täglich verwendet. Häufig ist die Herkunft oder die Bedeutung der Wörter nicht bekannt oder die verletzende Auswirkung des Gesagten nicht bewusst.⁴ Auch wenn eine sprachliche Äußerung nicht mit verletzender/diskriminierender/rassistischer Absicht getätigt wurde, kann sie dennoch als eine solche wahrgenommen werden. In der Geschichte kam es bereits zu erfolgreichen Umbenennungen durch Ersatz der Fremd- durch die Selbstbenennung. Dass dies vielen heute gar nicht mehr bekannt ist zeigt, wie schnell sich diese etablieren. So sprach man früher nicht von *Samen*, sondern von *Lappen*, nicht von *Roma und Sinti*, sondern von *Zigeunern*. Die älteren Bezeichnungen wurden als diskriminierend verstanden und sind heute außer Gebrauch. Auch wurden Menschen mit Behinderung früher *Krüppel* genannt, was heute undenkbar wäre. Um die Reduktion auf die Behinderung zu verringern, spricht man heute von *Menschen mit Behinderung*. Dies rückt das Menschsein in den Vorder- und die Behinderung als ein bloßes Attribut in den Hintergrund.

Ich kenne eine Person, die sich selbst so nennt ist keine Rechtfertigung für einen Begriff, der von vielen Menschen als verletzend empfunden wird.⁵ Die Einstellung einzelner Personen gegenüber einzelnen Bezeichnungen soll häufig den Gebrauch von diskriminierenden Sprachhandlungen legitimieren. Empfehlung: Informieren Sie sich, in welchem Kontext Begriffe entstanden sind und ob Sie sie trotzdem weiterhin verwenden möchten.

4 Ein historisch wichtiges Beispiel für die Entstehung einiger Fremdbezeichnungen stellt die Kolonialzeit dar. Kolonialmächte haben abwertende Begriffe gewählt, anstatt sich mit den Selbstbezeichnungen auseinanderzusetzen.

5 Es kommt vor, dass abwertende Fremdbezeichnungen/Schimpfwörter durch Betroffene eine Umwidmung zur positiven Selbstbezeichnung erfahren. Solche Wörter werden als Geusenwörter (oder auch Trotzwörter) bezeichnet. In der Linguistik wird auch von Resignifizierung gesprochen – der Um- und Aufwertung vormals degradierender Fremdbezeichnungen durch die ostentative Selbstbezeichnung. Als gelungenes Beispiel seien hier die Bezeichnungen Schwule und Lesben genannt.

Reagieren Sie auf den Hinweis, sich diskriminierend geäußert zu haben, nicht mit Abwehr. Lassen Sie sich auf eine sachliche Diskussion ein.

2.2.5. Leichte Sprache und Barrierefreie Kommunikation

Barrierefreie Sprache hat das Ziel, für alle Menschen unabhängig potenzieller Einschränkungen durch Behinderungen, Lernschwierigkeiten oder geringe Deutsch-Kompetenz zugänglich zu sein. Dabei geht es einerseits darum, Menschen mit Kommunikationseinschränkungen Zugang zu Texten zu ermöglichen. Beispielhaft sollen hier Menschen mit Seh- oder Lesebehinderungen genannt werden, die sich z. B. durch Screenreader oder Audiodeskription Texte erschließen können. Ein anderes Beispiel wären Menschen mit Hörbehinderungen, die z. B. durch Gebärdensprachdolmetschung oder Untertitel für Hörgeschädigte und Gehörlose Kommunikationsbarrieren überwinden können. Einen Überblick über weitere Rezipientengruppen und Modi der Barrierefreien Kommunikation findet sich in Maaß & Rink (2019).

Andererseits besteht das Ziel, die Komplexität von Texten zu reduzieren und deren Verständlichkeit zu optimieren, sodass sie leicht verständlich sind (sog. Leichte Sprache, vgl. Bredel & Maaß 2016). Durch die Novelle des BGG im Jahr 2016 wird festgelegt:

- Kurze Sätze, idealerweise mit der Struktur Subjekt + Verb + Objekt (*Das Kind kauft Schokolade*).
- Nur eine Aussage pro Satz.
- Einfache und konkrete Bezeichnungen (z. B. *Bus und Bahn* statt *öffentlicher Nahverkehr*, *erlauben* statt *genehmigen*).
- Aktivsätze statt Passiv.
- Möglichst kurze Wörter; bei langen Wörtern Bindestriche oder Mediopunkt (Vorteil: vermeidet falsche Schreibweisen) einfügen (statt *Bundesgleichstellungsgesetz* besser *Bundes-Gleichstellungs-Gesetz*; *Bundes-gleichstellungs-gesetz*).
- Vermeidung von Substantivierungen (besser *morgen wählen wir einen neuen Vorstand* als *morgen ist die Vorstandswahl*).
- Möglichst keine abstrakten Begriffe, bildhafte Sprache, Fremd- und Fachwörter, Synonyme, Abkürzungen.
- Werden Fremd- und Fachwörter oder Abkürzungen verwendet, sollten sie kurz erklärt werden.
- Übersichtliche Textgestaltung, z. B. ein Satz pro Zeile.
- Linksbündiger Flattersatz.
- Aufzählungspunkte.
- Bilder unterstützen das Textverständnis.

Verwechseln Sie Leichte Sprache nicht mit kindgerichteter Sprache; Regeln für die Verwendung von *Du* und *Sie* bestehen wie in der Standardsprache.

Leichte Sprache und geschlechtersensible Sprache haben oft schwer zu vereinbarende Ziele: Textkürze, Vermeidung von Umschreibungen und Substantivierungen passen mit geschlechtergerechten Personenbezeichnungen und geschlechtsneutralen Umformulierungen oftmals nicht zusammen. Gerade auch solche Schreibformen, die Geschlechtsdiversität ausdrücken (Gender_Gap, Genderstern), können von manchen Zielgruppen der Leichten Sprache nicht rezipiert werden. Daher wird für Texte in Leichter Sprache, der an Menschen mit kognitiven Einschränkungen gerichtet ist, empfohlen, sich an der Zielgruppe des Texts zu orientieren. Bei einem Text in Leichter Sprache bedeutet das (s. Bredel & Maaß 2016: Kapitel 6.2):

- Sprechen Sie konkret von Frauen oder Männern, wenn diese gemeint sind.
- Vermeiden Sie geschlechtsneutrale Ausdrücke (z. B. *Studierende, Lehrende*).
- Wollen Sie geschlechtergerecht von gemischten Personengruppen sprechen, verwenden Sie Paarformen, in denen die maskuline zuerst genannt wird (z. B. *Lehrer und Lehrerinnen*).
- In Leichter Sprache ist die Verwendung des generischen Maskulinums neben den Paarformen angebracht.
- Beschreiben Sie Ihren Sprachgebrauch in einem Metatext oder Begleittext.

Durch die Layout-Uniformität, die der zeilenbasierte Stil oder auch die Bebilderung hervorruft, können Leichte-Sprache-Texte je nach Textsorte und Kontext auch sehr stark stigmatisierend für die Zielgruppe wirken (s. Maaß 2020). Daher wird eine zielgruppengerechte Verwendung vorgeschlagen, in der man auch auf Leichte Sprache Plus zurückgreifen kann, die verständlichkeitsoptimiert ist, aber sehr viel mehr Akzeptanz bei den Nutzenden hervorruft (vgl. Hansen-Schirra & Maaß 2020, Maaß 2020).

Barrierefreiheit bedeutet auch die Berücksichtigung von Menschen mit Seh- und Lesebehinderungen, die häufig Screenreader und ähnliche Software verwenden, über die schriftliche Texte vorgelesen werden können. Für diese Programme stellen sowohl Bilder als auch verschiedene Satz- und Sonderzeichen Herausforderungen dar: Bilder können von Screenreadern nicht ausgegeben werden. Wenn eine bildliche Darstellung wichtige Informationen enthält, ist eine kurze Bildbeschreibung bzw. ein Alternativtext hilfreich. Laut einer Studie der Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik bieten weder der Asterisk noch der Doppelpunkt technisch gesehen einen Vorteil beim Gendern. Eine Nutzerbefragung ergab die Präferenz für den Asterisk (s. Koehler/Wahl 2021).

Zur Berücksichtigung weiterer Zielgruppen ist es wichtig, Texte so zu gestalten, dass die Integration weiterer Modi der Barrierefreien Kommunikation

2.2. ANWENDUNGSBEREICHE UND -EBENEN DISKRIMINIERUNGSARMER SPRACHE

möglich ist, z. B. die Einbettung von Untertiteln oder Gebärdensprachverdolmetschung. Die Barrierefreie-Informationstechnikverordnung (BITV 2.0) regelt den barrierefreien Zugang zu Informationen im Internet und gibt konkrete Handreichungen.

ANHANG

Literaturverzeichnis	42
Empfehlungen	45

LITERATURVERZEICHNIS

- Apel, Friedmar (2014): Projekt-Professor. In: *Forschung & Lehre* 11 (14), 873.
- Braun, Friederike/Oelkers, Susanne/Rogalski, Karin/Bosak, Janine/Sczesny, Sabine (2007): „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“. Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: *Psychologische Rundschau* 58, 183–189.
- Bredel, Ursula/Maaß, Christiane (2016): *Ratgeber Leichte Sprache*. Berlin: Duden.
- De Backer, Maarten/De Cuypere, Ludovic (2012): The interpretation of masculine personal nouns in German and Dutch: comparative experimental study. In: *Language Sciences* 34, 253–268.
- Dudenredaktion (2020) (Hrsg.): *Duden – Die deutsche Rechtschreibung*. Berlin: Bibliographisches Institut GmbH. 28., bearb. u. erweit. Auflage.
- Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG): <https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/> [Zugriff 15.03.2022]
- Gygax, Pascal/Gabriel, Ute/Sarrasin, Oriane/Oakhill, Jane/Garnham, Alan (2009): Some grammatical rules are more difficult than others: The case of the generic interpretation of the masculine. In: *European Journal of Psychology of Education* 24, 235–246.
- Gygax, Pascal/Gabriel, Ute/Sarrasin, Oriane/Oakhill, Jane/Garnham, Alan (2008): Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians and mechanics are all men. In: *Language and Cognitive Processes* 23, 464–485.
- Hansen-Schirra, Silvia/Maaß, Christiane (2020): Easy Language, Plain Language, Easy Language Plus: Perspectives on Comprehensibility and Stigmatisation. In: Hansen-Schirra, Silvia/Maaß, Christiane (Hrsg.): *Easy Language Research: Text and User Perspectives*. Berlin: Frank & Timme, 17–38.
- Hentschel, Tanja/Braun, Susanne/Peus, Claudia (2017) Warum wird sie nicht Führungskraft? Geschlecht und Karriereentwicklung. In:

- Kauffeld S., Spurk D. (eds) Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Springer Reference Psychologie. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-45855-6_39-1 [Zugriff 21.03.2022]
- Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2019): Grundordnung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz vom 05. Mai 2014, in der Fassung der sechsten Änderungsordnung vom 03. Januar 2019. <https://organisation.uni-mainz.de/files/2019/01/grundordnung.pdf> [Zugriff 15.03.2022]
- Kotthoff, Helga/Nübling, Damaris (2018): Genderlinguistik. Eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht. Tübingen: Gunter Narr Verlag.
- Koehler, Stefanie/Wahl, Michael (2021): Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache. Hrsg. Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik. <https://www.bfit-bund.de/DE/Publikation/empfehlung-gendergerechte-digital-barrierefreie-sprache-studie-koehler-wahl.html> [Zugriff 08.03.2022]
- Kucklick, Christoph (2008): Das unmoralische Geschlecht: Zur Geburt der Negativen Andrologie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Kusterle, Karin (2011): Die Macht von Sprachnormen: Der Zusammenhang von Sprache, Denken und Genderwahrnehmung. Frankfurt: Brandes & Apsel
- Lautenschläger, Sina (2017a): Geschlechtsspezifische Körper- und Rollenbilder. Eine korpuslinguistische Untersuchung. Berlin: De Gruyter.
- Lautenschläger, Sina (2017b): (Stereotype) Männlichkeit und Weiblichkeit im Poesetext. In: Reisl, Martin/Spiel, Constanze: Sprache und Geschlecht. Band 2: Empirische Analysen. Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie (OBST) 91, 217–236.
- Lautenschläger, Sina (2020): Von Rabenmüttern und geldverdienenden Supermännern. Stereotype im Sprachgebrauch. Muttersprache: Vierteljahresschrift für Deutsche Sprache 130 (1), 34–46.
- Löhr, Ronja (2020): Gendergerechte Sprache aus der Sicht von nicht-binären Personen. Masterarbeit, JGU Mainz (unveröff.).
- Maaß, Christiane (2020): Easy Language – Plain Language – Easy Language Plus. Balancing Comprehensibility and Acceptability. Berlin: Frank & Timme.
- Maaß, Christiane/Rink, Isabel (2019) (Hrsg.): Handbuch Barrierefreie Kommunikation. Berlin: Frank & Timme.
- Nachtwey, Oliver/Schäfer, Robert/Frei, Nadine (2020): Politische Soziologie der Corona-Proteste. <https://doi.org/10.31235/osf.io/zyp3f> [Zugriff 08.03.2022]
- Netzwerk Leichte Sprache (o.J.): Die Regeln für Leichte Sprache. <https://www.leichte-sprache.org/die-regeln/> [Zugriff 15.03.2022]

- Pettersson, Magnus (2011): Geschlechtsübergreifende Personenbezeichnungen. Eine Referenz- und Relevanzanalyse an Texten. Tübingen: Narr.
- Rothmund, Jutta/Scheele, Brigitte (2004): Personenbezeichnungsmodelle auf dem Prüfstand. Lösungsmöglichkeiten für das Genus-Sex-Problem auf Textebene. In: Zeitschrift für Psychologie 212 (1), 40–54.
- Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine (2001): Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Psychologische Rundschau 52 (3), 131–140.
- Stahlberg, Dagmar/Sczesny, Sabine/Braun, Friederike (2001): Name your favorite musician. Effects of masculine generics and their alternatives in German. In: Journal of Language and Social Psychology 20 (4), 464–469.
- Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung - BITV 2.0) http://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/ [Zugriff 15.03.2022]
- Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministerium der Justiz vom 5. Juli 1995: "Geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache" (MKJFF – AZ 942-5540-9/ 95). <https://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/gesetze/landesgleichstellungsgesetz/verwaltungsvorschriften/#GG> [Zugriff 15.03.2022]
- Welter, Patrick (2018): Japan öffnet sich für Gastarbeiter. Frankfurt Allgemeine Zeitung, faz.net, 12.10.2018. <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/japan-oeffnet-sich-fuer-gastarbeiter-15833919.html> [Zugriff 08.03.2022]

EMPFEHLUNGEN

Akademie der bildenden Künste Wien (2019) (Hrsg.): trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen gestalten für Lehrende, Studierende und alle anderen Hochschulangehörigen. <https://www.oeh.ac.at/content/trans-inter-nicht-binaer>

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hrsg.): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Handreichung für Journalist_innen. <https://www.oegg.de/sprache-schafft-wirklichkeit-glossar-und-checkliste-zum-leitfaden-fuer-einen-rassismuskritischen-sprachgebrauch/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014) (Hrsg.): Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz.“ <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz/handbuch-rechtl-diskriminierungsschutz-node.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Fair in den Job! - Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_den_job.html

Arndt, Susan/Hornscheidt, Antje (2018): Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 3. Aufl. Münster: Unrast Verlag.

Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (2019): Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache – Ein kritisches Nachschlagewerk. 3., korr. Auflage. Münster: Unrast Verlag.

Bundeszentrale für politische Bildung (2002): Geschlechtergerechte Sprach. Aus Politik und Zeitgeschichte 5-7/2022. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/geschlechtergerechte-sprache-2022>

Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.): Ideologie und Sprache. Dossier Sprache und Politik. <https://www.bpb.de/themen/parteien/sprache-und-politik/42736/ideologie-und-sprache/>

- Diwald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2017): Richtig gendern – Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin: Dudenverlag.
- Diwald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2019): Gendern – ganz einfach! Berlin: Dudenverlag.
- Diwald, Gabriele/Steinhauer, Anja (2020): Handbuch geschlechtergerechte Sprache: Wie Sie angemessen und verständlich gendern. Berlin: Dudenverlag.
- Gender Identity in U.S. Surveillance (GenIUSS) group (2014): Best Practices for Asking Questions to Identify Transgender and Other Gender Minority Respondents on Population-Based Surveys. <https://escholarship.org/uc/item/3qk7s1g6>
- Goethe-Universität Frankfurt a.M. (2016) (Hrsg.): Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache. https://www.uni-frankfurt.de/57630150/Geschlechterinklusive_und_diversitaetstensible_Sprache
- Hochschule Fulda (2019): Leitfaden barrierefreie Lehre. https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/Zentrale_Studienberatung/Studieren_mit_Behinderung/HSF_Leitfaden_Barrierefreie_Lehre_Endversion_barrierefrei.pdf
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW (IDA-NRW) (2019): Sprache. Macht. Rassismus. Überblick 2/2019. Vierteljahrs-Zeitschrift des IDA-NRW. https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/ueberblick/UEberblick022019_5.pdf
- Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz (2020): Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache.“ Referat Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Geschlechtsidentität https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Vielfalt/RLP_unterm_Regenbogen/Handreichung_geschlechtergerechte_Sprache_1_2020_2.pdf
- PROUT AT WORK-Foundation (2019): How To Nr. 3. Sprechen Sie LGBT*IQ Leitfaden für eine genderinklusive und -gerechte Sprache. <https://www.proutatwork.de/angebot/how-to-nr-3/>
- Servicestelle für behinderte Studierende (SBS) (2019): Leitfaden zur Erstellung barrierefreier Dokumente. Philipps-Universität Marburg. https://www.uni-marburg.de/de/studium/service/sbs/downloads/sbs_leitfaden_barrierefreie_dokumente
- Stefanowitsch, Anatol (2018): Eine Frage der Moral. Warum wir politisch korrekte Sprache brauchen. Berlin: Dudenverlag.

Digitale Angebote

Dezernat Personal der Johannes Gutenberg-Universität Mainz: Vorlage "Ausschreibung einer wissenschaftlichen Stelle" <https://www.verwaltung.personal.uni-mainz.de/ausschreibung-einer-wissenschaftlichen-stelle/>

Dezernat Personal der Johannes Gutenberg-Universität Mainz: Vorlage "Ausschreibung einer nichtwissenschaftlichen Stelle" <https://www.verwaltung.personal.uni-mainz.de/ausschreibung-einer-nichtwissenschaftlichen-stelle/>

Dezernat Personal der Johannes Gutenberg-Universität Mainz: Vorlage "Berufungen" <https://organisation.uni-mainz.de/berufungen/>

Geschickt gendern – das Genderwörterbuch. <https://geschicktgendern.de/>

Genderleicht.de. Ein Projekt des Journalistinnenbund e.V. <https://www.genderleicht.de/>

Koordinationsstelle Diversität: Mehr zum Thema - Materialsammlung der Koordinationsstelle Diversität. <https://www.diversitaet.uni-mainz.de/mehr-zum-thema/>

Koordinationsstelle Diversität: Tipps für Hochschullehrende <https://www.diversitaet.uni-mainz.de/tipps-fuer-lehrende/>

NdM-Glossar: Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher*innen (NdM). <https://glossar.neuemedienmacher.de/>

The University of British Columbia: Equity & Inclusion Office: Accessible and Inclusive Event Planning. <https://equity.ubc.ca/resources/accessible-and-inclusive-event-planning/>

IMPRESSUM

Herausgegeben von der
Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)
Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
55099 Mainz
Telefon +49 6131 39-22988
Fax +49 6131 39-25747
E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-mainz.de
www: <https://gleichstellung.uni-mainz.de/>

Autor*innen:

Kathrin Becker
Miriam Brunnengräber, M.A.
Univ.-Prof. Dr. Christoph Gabriel
Univ.-Prof. Dr. Silvia Hansen-Schirra
Dr. Maria Lau
Elena Lazic, M.A.
Dr. Miriam Lind
Saskia Mahal, M.A.
Klara Mladinic, B.A.
Univ.-Prof. Dr. Damaris Nübling

Bildrechte

Icons von icons8.de

Layout

Klara Mladinic, Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
Tanja Labs, www.artefont.de

© Johannes Gutenberg-Universität Mainz
März 2022

