

The background is a vibrant collage of abstract shapes and patterns. It includes a green jagged shape in the top left, a dark blue vertical bar with horizontal lines on the left, a large pink teardrop shape with a star pattern in the top right, a large pink flower-like shape in the center, a green shape with black outlines on the right, and an orange jagged shape in the bottom left. The text is centered in a dark blue, bold, sans-serif font.

VON STERNCHEN UND REALITÄTEN * SPRACHE FÜR ALLE

**GLOSSAR FÜR
GENDERSENSIBLE
SPRACHE**

IMPRESSUM

Originaltext

Annika Salingré
Ulla Scharfenberg

Illustrationen

Linda Schwalbe

Gestaltung

Jenny Schreiter

Weitere Textversionen

Version in Einfacher Sprache

Büro für Leichte Sprache der Lebenshilfe Bremen e.V.
(www.leichte-sprache.de)

Übersetzung ins Chinesische

Shi Jingzhou 史竞舟

Herausgegeben von

Goethe-Institut China, 2025

Copyright

Goethe-Institut China

Legende



Reflexionsfrage



Beispiel

lila farbener Text weiterführende Information

fett gedruckt Wort ist im Glossar zu finden

VON STERNCHEN UND REALITÄTEN * SPRACHE FÜR ALLE

GLOSSAR FÜR GENDERSENSIBLE SPRACHE

VORWORT

Wenn Menschen Deutsch lernen, lernen sie:

- Der Tisch ist maskulin.
- Die Tasche ist feminin.
- Einige Berufsbezeichnungen sind „männlich“ geprägt und andere „weiblich“, zum Beispiel Kaufmann oder Krankenschwester.

Aber vielleicht ist dir aufgefallen, dass in manchen deutschen Wörtern nun öfter Doppelpunkt, Unterstriche oder Sternchen auftauchen.

Oder vielleicht fragst du dich, warum die Endungen von manchen deutschen Wörtern komplizierter und vielfältiger geworden sind.

Ja, die deutsche Sprache verändert sich, und zwar überall: in den Medien, im Alltag oder im Deutschunterricht.

Wenn wir über gendersensible Sprache reden, geht es auch immer um Gleichberechtigung der Geschlechter.

Sprache ist ein sehr mächtiges Werkzeug. Wie Sprache in einer Gesellschaft genutzt wird, verrät viel über zum Beispiel die Traditionen und Werte in dieser Gesellschaft.

Und wenn durch die Wortwahl bestimmte Menschen nicht sichtbar sind, wirkt sich das auf Gedanken und Handlungen aus.

Zum Beispiel: Eine Person sagt: „Ich muss zum Arzt.“

Dann denken die meisten, dass die Person zu einem männlichen Arzt geht – dabei stimmt das vielleicht gar nicht. Aber so wird durch eine unbedachte Wortwahl das Bild gefestigt, dass Ärzte immer Männer sind. Und in der Folge kann eine weibliche Ärztin als untypisch oder sogar als weniger kompetent wahrgenommen werden.

Das ist eins von vielen Beispielen, um das es in den Diskussionen um gendersensible Sprache im deutschsprachigen Raum geht.

Dieses Glossar ist vor allem für Menschen, die Deutsch lernen. Als hilfreiche Ergänzung zum Unterricht stellen wir Begriffe, Sprachbeispiele und Hintergründe im Bereich gendersensibler Sprache vor. Und wir geben Anregungen, wenn man sich noch weiter über aktuellen Entwicklungen in der deutschen Sprache und Gesellschaft informieren möchte.

Das Goethe-Institut China ist ein Ort für kulturellen und sprachlichen Austausch.

Mit diesem Glossar möchten wir unseren Beitrag zu einer vielfältigeren Sprache und Gesellschaft leisten. Ihr seid herzlich eingeladen, euch mit gendersensibler Sprache zu beschäftigen und an Diskussionen dazu zu beteiligen. Wir freuen uns auf den Austausch mit euch!

Euer Team des Goethe-Instituts China



EINLEITUNG

6

1. WELCHE MACHT HAT SPRACHE?

9

2. WAS BEDEUTET GESCHLECHTLICHE VIELFALT?

19

3. WIE ZEIGEN WIR GESCHLECHTLICHE VIELFALT MIT UNSERER SPRACHE?

33

4. WELCHE ARGUMENTE GIBT ES FÜR UND GEGEN GENDERSENSIBLE SPRACHE?

43

RESSOURCEN

51

EINLEITUNG

„Sprache ist Macht, und zwar auf eine viel wörtlichere Weise, als die meisten Menschen denken. Wenn wir sprechen, üben wir die Macht der Sprache aus, um die Realität zu verändern.“

Julia Penelope

In Deutschland hat sich viel im Bereich der Gleichberechtigung verbessert. Aber bestimmte Menschen oder Gruppen werden immer noch ungleich behandelt und diskriminiert. Sie haben dann zum Beispiel Nachteile bei der Bewerbung für Jobs oder Wohnungen.

Diskriminierung entsteht durch das Verhalten von einzelnen Menschen, der gesamten Gesellschaft oder durch staatliche Maßnahmen. In Deutschland hat zum Beispiel die Unterdrückung von Frauen eine lange Tradition. Aber genau darum wird sie heute oft nicht bewusst wahrgenommen oder nicht als Diskriminierung erkannt. Und gleichzeitig wollen immer mehr Menschen diese Unterdrückung nicht mehr akzeptieren. Sie setzen sich aktiv gegen Diskriminierung und für Veränderungen in der Gesellschaft ein.

Auch das Thema geschlechtliche Vielfalt bekommt mehr Beachtung. Und mehr Menschen fordern ihr Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung ein.

Sprache ist ein wichtiges Mittel, um die eigene Haltung auszudrücken. Durch unsere Wortwahl können wir zum Beispiel zeigen, dass uns Gleichberechtigung, Menschenwürde und Vielfalt wichtig sind.

Und genauso kann Sprache dazu führen, dass Menschen ausgeschlossen, übersehen oder sogar abgewertet werden.

Unsere Haltung zeigt sich auch darin, über was wir reden und über was wir lieber schweigen.

Unsere Gesellschaft verändert sich gerade stark hin zu mehr Vielfalt und Selbstbestimmung. Und diese Veränderungen spiegeln sich natürlich auch in der Sprache wider. So gibt es zum Beispiel verschiedene Ideen, wie man alle Geschlechter gleichberechtigt anspricht.

Dieses Heft will dabei helfen, sich in der Debatte um sprachliche Veränderungen im deutschsprachigen Raum zu orientieren. Es bietet praktische Unterstützung beim gendersensiblen Sprechen und Schreiben auf Deutsch. Einige Aspekte sind auch für andere Sprachen wichtig.

Wir haben dieses Glossar in 4 Kapitel eingeteilt, die aufeinander aufbauen:

1. Welche Macht hat Sprache?
2. Was bedeutet geschlechtliche Vielfalt?
3. Wie zeigen wir geschlechtliche Vielfalt mit unserer Sprache?
4. Welche Argumente gibt es für und gegen gendersensible Sprache?

Wir beschreiben in diesem Heft den Stand der Diskussion in Deutschland am Ende des Jahres 2024.

Aber alle tragen mit ihrem Sprachgebrauch dazu bei, dass eine Sprache lebendig bleibt und sich verändern kann. Das gilt auch für die, die eine Sprache neu lernen. Darum möchten wir dich mit diesem Heft auch ermutigen, dich an der Weiterentwicklung der Sprache zu beteiligen.

1. WELCHE MACHT HAT SPRACHE?



Lesen, sprechen, hören – Sprache umgibt uns fast immer und überall.

Mit Sprache drücken wir unsere Gedanken und Gefühle aus und bekommen selbst neue Informationen. Und eine bestimmte Wortwahl kann dazu führen, dass wir etwas besser verstehen – aber auch falsch verstehen.

Unsere Sprache und unsere Wahrnehmung beeinflussen sich gegenseitig. Unsere Sprache beeinflusst also auch unser Denken und Handeln.

Und gleichzeitig kann nie alles in der Sprache zum Ausdruck kommen: Es gibt Lücken zwischen der Sprache und der Welt.

„Mir wurde klar, dass die Sprache durch unsere Erfahrungen geformt wird – und dass Sprache wiederum unsere Erfahrungen beeinflusst.“²

James Baldwin, US-amerikanischer Schriftsteller

Frage zur Reflexion:

Kennst du ein deutsches Wort für eine Situation oder ein Gefühl, für das dir in deiner Erstsprache kein entsprechendes Wort einfällt? Du könntest das deutsche Wort nur mit einer längeren Beschreibung übersetzen.



Diskriminierung findet durch menschliches Handeln statt.

Und auch Sprachgebrauch ist menschliches Handeln. Durch unser **Sprachhandeln** drücken wir unsere Einstellung und unsere Werte aus.

Es geht nicht nur um den Inhalt, also darum, was wir sagen.

Es geht auch darum, wie wir etwas sagen oder nicht sagen.

Inhaltlich **diskriminierend** sind zum Beispiel Aussagen, die Menschen mit Wörtern abwerten, ausgrenzen oder herabsetzen.

Menschen werden dann zum Beispiel als „anders“, „fremd“ oder „abnormal“ bezeichnet, weil sie aus einem bestimmten Land kommen, eine bestimmte Hautfarbe haben oder ein bestimmtes Geschlecht haben.

So werden „Die Anderen“ auf wenige Merkmale reduziert. Aber diese Merkmale genügen dann für eine negative Bewertung und führen zum Ausschluss aus der eigenen Gruppe. Diesen Vorgang nennt man auch **Othering**.

Wenn bestimmte Merkmale immer und immer wieder betont werden, festigt dies **Stereotype** und Vorurteile.

Dies wird noch schlimmer, wenn andere Merkmale (bewusst oder unbewusst) nicht erwähnt werden, die diese Stereotype oder Vorurteile entkräften könnten. Andere Perspektiven sind somit unsichtbar und bestehende, ungleiche Machtverhältnisse werden weiter gefestigt.

1 Mehr dazu und anschauliche Beispiele im TED-Talk „How language shapes the way we think“ von Lena Boroditsky: <https://youtu.be/RKK7wGAYP6k?feature=shared> (auf Englisch mit Untertiteln in Deutsch, Chinesisch und anderen Sprachen)

2 Freie Übersetzung der Autor*innen; Original-Zitat „What I began to see [...] is that it is experience which shapes a language; and it is language which controls an experience.“



Beispiel:

Beim Thema Schwangerschaft geht es oft nur um „Mütter“. Mit diesem Wort meint man dann cis Frauen, die bei der Geburt als weiblich eingestuft worden und die sich auch selbst so sehen.

Dabei können auch manche trans Männer und nicht-binäre Personen schwanger sein.

Doch ihre Lebensrealitäten bleiben unsichtbar, wenn man immer nur von „Müttern“ spricht. Das kann letztlich sogar zu schlechterer medizinischer Versorgung für queere Familien führen, weil es an Wissen und Angeboten fehlt. Oder queere Familien finden den Weg zu Angeboten nicht, weil sie sich nicht angesprochen fühlen oder Angst vor Diskriminierung haben.³

Sprachhandeln kann auch diskriminierend sein, wenn es bestimmte Personen, Gruppen oder Meinungen ignoriert oder übergeht. Im Beispiel kann das Wort „Mutter“ zum Beispiel den Druck auf gleichgeschlechtliche Eltern erhöhen, die sich mit ihren Herausforderungen nicht gesehen fühlen. Und weil neben dem Wort „Mutter“ keine anderen Wörter genutzt werden, wird so auch die Vielfalt von Identitäten und Lebensrealitäten geleugnet.

Auch ein vermeintliches „Mitmeinen“ oder **Misgendern** ist eine diskriminierende Sprachhandlung. Man benennt also sprachlich nur ein oder zwei Geschlechter („Sehr geehrte Damen und Herren“), meint aber vermeintlich alle „anderen“ mit.

Oder man spricht (absichtlich oder unabsichtlich) eine Person mit einem falschen Geschlecht oder einem falschen Pronomen an. Das trifft besonders nicht-binäre und trans Personen.

Das hat einerseits sprachliche Gründe, weil die deutsche Sprache eng an ein System der Zweigeschlechtlichkeit gebunden ist -- die meisten Substantive sind weiblich oder männlich. Es liegt aber auch an verbreiteten Gewohnheiten, wie wir denken und sprechen.

Auf der anderen Seite will **diskriminierungssensible Sprache** eine diverse Gesellschaft **repräsentieren**, also sichtbar machen und ver-

treten. Man will mit der Sprache Individualität abbilden und offen sein für gesellschaftliche Veränderungen.

Durch bewusstes Sprachhandeln übt man so auch Kritik an bestehenden Verhältnissen im Sinne der Diskriminierungskritik: Vermeintlich „normale“ Machtverhältnisse und strukturelle Ungerechtigkeiten werden thematisiert und hinterfragt.



Ergänzung zum Beispiel:

Ein diskriminierungssensibles Sprachhandeln würde in unserem Beispiel vielfältige Lebensmodelle in Kontext von Schwangerschaft, Elternschaft und Familie benennen – und nicht nur von „Müttern“ sprechen. Themen wie rechtliche Nachteile bei Adoptionen und mangelnde medizinische Versorgung für trans Personen oder sozialer Druck für gleichgeschlechtliche Eltern auf dem Spielplatz „kommen zur Sprache“ und werden so auch sichtbar.

3 Die Begriffe trans bzw. trans Mann, nicht-binär, cis und queer werden in → **Kapitel 2** näher erläutert.

Dominanzkultur bedeutet, dass eine Gruppe das gesellschaftliche Leben dominiert. Die Werte, Normen und Meinungen dieser einen Gruppe werden als allgemeingültig, „normal“ und „richtig“ dargestellt. Dominanzkultur hat Auswirkungen auf die Geschichtsschreibung, Medien, Kultur und Sprache. Damit wird die Macht dieser Gruppe immer weiter gefestigt, während Perspektiven von vermeintlich „Anderen“ keine Sichtbarkeit bekommen, abgewertet und geleugnet werden.

Ein Beispiel für Dominanzkultur ist der Kolonialismus, als Menschen aus Europa ab dem 15. Jahrhundert begannen, viele Teile der Welt zu besetzen und auszubeuten. Die europäischen Länder vertraten die Ansicht, dass sie das Zentrum der Welt und „fortschrittlicher“, „zivilisierter“ und schlichtweg „besser“ seien. Diese eurozentrische Sichtweise ist auch heute noch verbreitet und prägt die politischen Beziehungen.

Diskriminierungssensible Sprache wendet sich ausdrücklich gegen die **Reproduktion** von Dominanz und Diskriminierung. Es werden also Worte oder Gedanken vermieden, die dazu beitragen würden, diskriminierende Sichtweisen und Strukturen zu wiederholen.

Oft wird auch der Begriff **inklusive Sprache** verwendet. Damit legt man den Fokus auf den **Teilhabe**-Aspekt von Sprache: Sprache ist von allen für alle über alle und soll keine Menschen ausschließen.

Die Sprache soll darum auch einfach und präzise sein, damit alle sie gut verstehen können.

In diesem Heft geht es um **gendersensible Sprache**⁴ als ein Teil von diskriminierungssensibler/diskriminierungskritischer/inklusive Sprache. Dazu mehr in → **Kapitel 3**.

Sprache ist lebendig. Menschen verändern Sprache durch ihren Sprachgebrauch. Diesen ungesteuerten Prozess nennt man auch **Sprachwandel**.

Man kann nicht vorhersagen, wie genau sich Sprache ändern wird. Erst wenn viele Menschen eine bestimmte sprachliche Veränderung oder Neuerung in ihrem Alltag regelmäßig nutzen, werden Wörterbücher und Regelwerke angepasst. Ein Sprachwandel läuft also nicht theoretisch ab, sondern setzt eine **Sprachpraxis** voraus.

Diskriminierungskritisches Sprachhandeln ist ein Aspekt von Sprachwandel. Und Sprachwandel hängt mit Veränderungen in der Wahrnehmung, im Denken und in der Gesellschaft zusammen.

Der Sprachwissenschaftler Anatol Stefanowitsch sagt:

„Gerechtere Sprache allein schafft noch keine gerechte Welt. Aber indem wir sie verwenden, zeigen wir, dass wir eine gerechte Welt überhaupt wollen.“

Anatol Stefanowitsch

Vielleicht haben wir bisher Menschen mit und in unserer Sprache ungerecht behandelt. Wir können etwas dagegen tun, in dem wir uns und unsere Sprache selbst reflektieren und unseren Wortschatz gezielt erweitern. Dazu gehört auch ein **Entlernen**: Wir vergessen ganz bewusst bisher Erlerntes, Gewusstes oder Gekonntes, um so Platz für Neues zu schaffen.

Es kann anstrengend und verunsichernd sein, Gewohnheiten zu ändern. Aber es kann auch zur wertvollen Routine werden.

4 Manchmal auch „gendergerechte Sprache“ oder „geschlechtergerechte Sprache“



Beispiele:

Wir können in einem ersten Schritt lernen, Begriffe zu erkennen, die nicht gendersensibel sind.

In einem zweiten Schritt verwenden wir diese Begriffe selbst nicht mehr. Oder wir bezeichnen diese Begriffe offensiv als zum Beispiel sexistisch, queerfeindlich und diskriminierend.

In einem dritten Schritt nutzen wir gendersensible Begriffe und/oder **Selbstbezeichnungen**. Das sind Begriffe, die von Diskriminierung Betroffene selbst für sich gewählt haben. Das Gegenteil davon sind Fremdbezeichnungen, die meist diskriminierend sind.

Wir können auch Inhaltswarnungen⁵ nutzen, zum Beispiel in der Einleitung zu einem Artikel oder Video.

Damit weisen wir darauf hin, dass die folgenden Inhalte belastend, sensibel oder unangenehm für bestimmte Personen sein können. So können sich diese Personen bewusst entscheiden, ob sie den Inhalt konsumieren möchten.

Was passiert, wenn wir dominante Perspektiven hinterfragen und das auch in unserer Sprache ausdrücken? Dann bestätigen wir nicht länger traditionelle gesellschaftliche Hierarchien, Denkweisen oder Sprachpraxen. So ermöglichen wir neue Wahrnehmungen bei anderen Menschen und unterstützen sie dabei, ihre Gewohnheiten zu verändern.

Hinweis:

Dominanz kann sich auch im Redeverhalten zeigen: Zum Beispiel, wenn in Diskussionen Männer mehr Redeanteile als Frauen haben. Oder wenn in Teamsitzungen erfahrene Mitarbeitende mehr reden als neue.

Weitere dominante Kommunikationsweisen sind zum Beispiel **Bropriating**:

Ein Mann klaut die Idee einer Frau und bekommt dafür Anerkennung.

Neues Wort aus „brother“ (Bruder, Kumpel) und „appropriating“ (aneignen).

Hepeating:

Eine Frau stellt eine Idee vor, die jedoch ignoriert wird. Danach stellt ein Mann die gleiche Idee in ähnlichen Worten vor und bekommt dafür Anerkennung.

Neues Wort aus „he“ (er) und „repeating“ (wiederholen).

Mansplaining:

Ein Mann erklärt etwas überheblich ohne Rücksicht auf das Wissen oder Interesse seines Gegenübers. Der Mann geht automatisch davon aus, dass seine Erklärung neu und interessant ist.

Neues Wort aus „man“ (Mann) und „explaining“ (erklären).

Frage zur Reflexion:

Ein berühmtes Zitat von Ludwig Wittgenstein lautet: „Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt.“ Kübra Gümüşay schreibt: „Sprache öffnet uns die Welt und grenzt sie ein – im gleichen Moment.“

Fallen dir zu den Zitaten Beispiele ein, die mit Diskriminierung oder Diskriminierungssensibilität zu tun haben?



⁵ Auch die Begriffe „Triggerwarnung“ oder der englische Begriff „Content Notice“, Abkürzung „CN“, sind üblich.



2. WAS BEDEUTET GESCHLECHTLICHE VIELFALT?

In Deutschland lernen die meisten Menschen schon früh: Jeder Mensch ist entweder Junge oder Mädchen, Mann oder Frau.

Aber so einfach ist das nicht.

Weil es mehr gibt als „männlich“ und „weiblich“, sprechen wir in diesem Heft von **geschlechtlicher Vielfalt**.

Wir meinen damit:

- Es gibt mehr als zwei Geschlechter.
- Und Menschen drücken auf verschiedene Weise aus, mit welchem Geschlecht sie sich identifizieren:

Vielleicht passt das herkömmliche binäre System mit „männlich“ oder „weiblich“ gut.

Und vielleicht passt es nicht oder nicht genau.

Was heißt **Geschlecht**?

Das Geschlecht eines Menschen setzt sich zusammen aus bestimmten körperlichen Merkmalen. Damit sind bestimmte soziale Rollen und Erwartungen verknüpft, die sich zu bestimmten Zeiten oder an bestimmten Orten auch ändern. Außerdem können sie sich auch von der eigenen Wahrnehmung unterscheiden.

Und darum reicht es nicht, Geschlecht nur als körperliches Merkmal zu beschreiben.

Bei den meisten Menschen passt die eigene Geschlechtsidentität zur äußeren Zuschreibung.

Zum Beispiel: Ich fühle mich als Frau und alle anderen sehen mich auch als Frau.

Aber das ist nicht für alle Menschen so.

In Deutschland sagt man auch mittlerweile auch öfter „**Gender**“ statt „Geschlecht“. Beide Wörter werden meist gleich verwendet.

Aber mit dem Begriff „Gender“ soll betont werden, dass Geschlecht eine soziale Konstruktion ist und mehr meint als nur „männlich“ oder „weiblich“.

Das **biologische Geschlecht** eines Menschen ist die Summe der verschiedenen körperlichen Merkmale:

- innere und äußere Fortpflanzungsorgane, zum Beispiel Penis, Samenleiter, Scheide und Gebärmutter.
- Chromosomen
- Hormonspiegel
- sichtbare Merkmale, zum Beispiel Brust oder Barthare.

Doch auch das biologische Geschlecht ist nicht immer so eindeutig, wie es auf den ersten Blick scheint.

Bei manchen Menschen können die körperlichen Merkmale nicht klar in „männlich“ oder „weiblich“ eingeteilt werden, zum Beispiel in Hinblick auf die Hormone, die Körperbehaarung oder die Entwicklung der Fortpflanzungsorgane.

Die Medizin spricht dann von intergeschlechtlichen Menschen.

Aus wissenschaftlicher Perspektive wird also das Geschlecht ebenfalls als Spektrum beschrieben. Das binäre Verständnis mit nur zwei Kategorien (männlich und weiblich) wird der biologischen Vielfalt nicht gerecht.

Das **Geschlechtsempfinden** beschreibt die eigenen Gefühle in Bezug auf das eigene Geschlecht: Ich fühle mich als Mann.

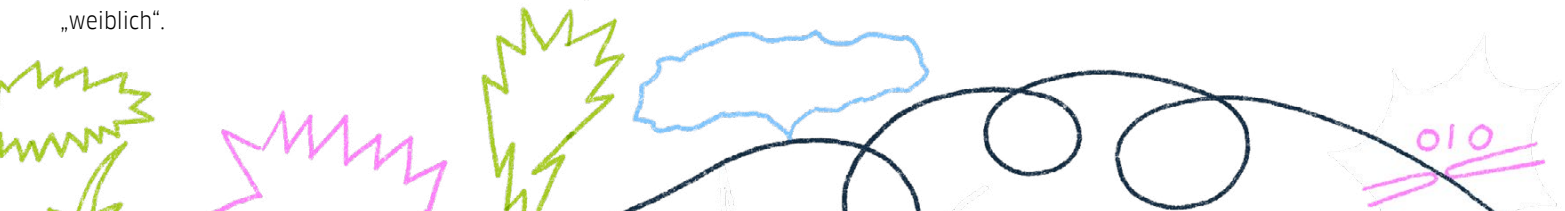
Der Begriff **Geschlechtsidentität** geht darüber hinaus und beschreibt das tief empfundene Wissen, welchem Geschlecht man sich zugehörig fühlt:

Ich bin ein Mann. Oder auch: Ich bin keine Frau.

Dieses Wissen kann mit dem Geschlecht übereinstimmen, das bei der Geburt zugewiesen wurde. Dann spricht man von **cis**.

Weicht es davon ab? Dann spricht man von **trans**.

Dieses Empfinden kann sich mit der Zeit und/oder in bestimmten Situationen ändern.



„trans“ und „cis“ sind Adjektive und werden klein geschrieben. Eine Frau ist groß oder klein, trans oder cis, fröhlich oder traurig. Es heißt also immer „trans Frau“ und nicht „Transfrau oder „Trans-Frau“.

Manchmal sagt man auch transgeschlechtlich oder transgender bzw. cisgeschlechtlich oder cisgender.

Die Bezeichnung „transsexuell“ ist veraltet und wird von den meisten trans Menschen als diskriminierend empfunden.

Der Bundesverband Trans* ist ein Verein für die Selbstvertretung von trans Menschen. Der Verein schreibt **trans*** mit Sternchen, um die Vielfalt von trans Menschen zu zeigen. Die Schreibweise soll auch verschiedene (Selbst-)Bezeichnungen sichtbar machen: trans, trans*, transident, transgeschlechtlich...⁶

Der **Geschlechtsausdruck** bezieht sich auf die äußeren Merkmale und Verhaltensweisen, durch die eine Person ihr Geschlecht ausdrücken kann, zum Beispiel Kleidung, Frisur, Körpersprache oder Stimme. Der Geschlechtsausdruck kann von den gesellschaftlichen Erwartungen zu Männlichkeit oder Weiblichkeit abweichen. Der Geschlechtsausdruck und die Geschlechtsidentität müssen nicht gleich sein. Eine Person kann also zum Beispiel sagen: „Ich *bin* ein Mann.“ Und *trotzdem* kann sich diese Person wie eine „typische Frau“ präsentieren und zum Beispiel lange Haare haben und Kleider tragen.

Geschlechterrollen sind gesellschaftlich und kulturell geprägte Erwartungen. So wird zum Beispiel von Frauen erwartet, dass sie fürsorglich und sanftmütig sind. Und bei Männern wird vorausgesetzt, dass sie körperlich stark sind und sich durchsetzen können.

Diese allgemeinen Erwartungen werden auch **Geschlechternormen** genannt.

Zum Beispiel:

Ein cis-Mann weiß, dass es bestimmte Normen gibt, wie er sich als Mann verhalten soll. Er will sich aber nicht an diese Normen anpassen. Er fällt daher mit seinen Handlungen mehr oder weniger „aus der Rolle“, wenn er einen Rock anzieht oder seinen Job kündigt, um seine Kinder zu betreuen.

Ein verwandter Begriff ist **Geschlechterstereotyp**. Damit werden bestimmte und oft vereinfachte Annahmen über Männer und Frauen beschrieben. Normen beschreiben allgemeine Erwartungen und Stereotype eher konkrete Vorstellungen über Geschlechter.

In unserem Beispiel ist die stereotypische Vorstellung also: Ein Mann trägt keine Röcke und arbeitet trotz Kindern weiter.

Man kann sich geschlechtliche Vielfalt auch als Galaxie vorstellen:

Hier versammeln sich viele Menschen mit unterschiedlichen Geschlechtern und Geschlechtsidentitäten. Sie drücken ihr Geschlecht unterschiedlich aus und haben verschiedene körperliche Merkmale. Manche verändern sich auch.

Die Menschen stehen nicht auf einer Linie zwischen den zwei Polen „männlich“ und „weiblich“, sondern sie bewegen sich frei im Raum.





HETERONORMATIVITÄT: DIE ERFINDUNG DER ZWEIGESCHLECHTLICHKEIT



Auch wenn es in hitzigen Debatten häufig anders behauptet wird: Geschlechtliche Vielfalt gab es schon immer und die Kategorisierung von nur „männlich“ und „weiblich“ ist eine Erfindung der Moderne⁷.

Schon in der Bronzezeit vor etwa 3.500 Jahren gab es Berichte über alternative Geschlechterordnungen. Und Forschende konnten bei etwa 150 indigenen Völkern aus Nordamerika ein drittes, manchmal ein viertes Geschlecht nachweisen.

Das Judentum kennt sechs Geschlechter, die inter, trans und nicht-binäre Identitäten sichtbar machen und anerkennen.

Erst etwa Mitte des 18. Jahrhunderts etablierte sich in Europa eine naturwissenschaftliche Begründung, dass es nur zwei Geschlechter geben könne. Grundlage dafür war die vergleichende Anatomie⁸ mit einer patriarchalen Logik: Nur ein Frauen-Körper kann Kinder gebären. Darum sind Frauen für die Erziehung und den Haushalt verantwortlich.

Männer sind körperlich überlegen. Sie sorgen also außerhalb des Hauses für die Familie und bekämpfen Feinde.

Patriarchat

heißt übersetzt Vaterherrschaft.

Das Wort beschreibt, dass Männer und Väter in Familie und Gesellschaft mehr Macht haben. Ein patriarchales System wurde von Männern gemacht, um die Macht von Männern zu sichern. Auch Frauen tragen manchmal dazu bei, dieses System zu erhalten.

Patriarchale Strukturen gibt es in allen Lebensbereichen, auch wenn wir sie nicht immer bemerken. Diese Strukturen bestimmen, welche Regeln, Werte und Vorstellungen wichtig sind. So wird die Macht der Männer weiter gesichert.

Im Patriarchat sind alle benachteiligt, die nicht dem „männlichen, heterosexuellen Ideal“ entsprechen. Das betrifft Frauen und alle, die nicht so lieben oder leben, wie es von ihnen erwartet wird.

7 Sabine Hark & Hanna Meißner (2018): Geschlechterverhältnisse und die (Un-)Möglichkeit geschlechtlicher Vielfalt

8 Damit wurden auch vermeintliche Unterschiede zwischen „Rassen“ begründet, was als Geburtsstunde des Rassismus verstanden werden kann.



JENSEITS DER ZWEGESCHLECHTLICHKEIT

Wusstest Du, dass es in Deutschland offiziell vier Möglichkeiten gibt, das Geschlecht in amtlichen Listen⁹ zu erfassen? Neben „männlich“ und „weiblich“, gibt es „divers“ und „kein Eintrag“. Der sogenannte „dritte **Geschlechtseintrag**“ heißt in Deutschland „divers“ und wurde 2018 eingeführt. Mit der Einführung des **Selbstbestimmungsgesetzes** am 1. November 2024 sind die vier amtlichen Geschlechtseinträge für alle Menschen in Deutschland verfügbar. Die Änderung ist leicht und ohne Beweise möglich. Es reicht, beim zuständigen Amt, dem Standesamt, Bescheid zu sagen.

Mit diesen Geschlechterrollen wurde auch die Heterosexualität als Norm gefestigt: Weil Menschen sich fortpflanzen wollen, ist es „natürlich“, dass Männer nur Frauen begehren und Frauen nur Männer. Alles andere wurde als „unnatürlich“ beschrieben.

Dabei gibt es auch bei Tieren häufig Homosexualität. Und Menschen können erregt sein, ohne dass sie sich fortpflanzen wollen.

Kolonialismus und christliche Missionen haben das **Gebot der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit** von Europa aus in die ganze Welt exportiert, auch mit Gewalt. Es ist heute immer noch fast überall vorherrschend.

Zu dieser Vorherrschaft trägt auch bei, dass heterosexuelle Zweigeschlechtlichkeit ständig in Kunst, Literatur, Musik und Popkultur reproduziert wird. Sie ist in Ritualen und Sitten verankert und mit Gesetzen geregelt. Wenn für die Gesellschaft ein zweigeschlechtliches System und heterosexuelle Beziehungen der „normale Standard“ sind, sprechen wir von **Heteronormativität**.

In manchen Ländern wird abweichendes Verhalten sogar verboten und bestraft.

Das Wichtigste zuerst: **„divers“** ist kein Geschlecht! „divers“ ist ein Oberbegriff für unzählige Geschlechter, die vom binären Modell abweichen, in dem es nur „männlich“ oder „weiblich“ gibt.

Unter „divers“ fallen zum Beispiel die folgenden Selbstbezeichnungen:

Nicht-binär (manchmal auch: nicht binär, non-binary oder genderqueer) bezeichnet alle, die sich in der zweigeschlechtlichen Einteilung von „männlich“ und „weiblich“ nicht wiederfinden.

Das sind zum Beispiel Menschen, die sich als „weder-noch“, „zwischen“, „wechselnd“ oder gänzlich ohne Geschlecht identifizieren.

Die Identifikation mit dem eigenen Geschlecht ist unabhängig von körperlichen Merkmalen. Und sie sagt auch nichts über die sexuelle oder romantische Orientierung einer Person aus.

So kann zum Beispiel eine „traditionell weiblich“ aussehende Person sich als „weder weiblich noch männlich“ identifizieren und sich gleichzeitig sexuell nur von Frauen angezogen fühlen.

⁹ Im Personenstandsregister tragen die Behörden ein, wenn jemand in Deutschland geboren oder gestorben ist oder wenn jemand heiratet.

Genderfluid bedeutet, dass sich eine Person nicht auf ein Geschlecht festlegt. Sie empfindet ihr Identität als fluide, also fließend. Nach ihrer Meinung ist Geschlecht wandelbar und kann sich in verschiedenen Situationen oder über die Zeit ändern.

Agender (genderfrei, genderless) steht für Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen oder sich als geschlechtslos verstehen.

Teilweise wird „agender“ zu den nicht-binären Geschlechtsidentitäten gezählt. Viele agender Personen lehnen das jedoch ab, weil sie Geschlecht als Kategorie für sich ablehnen. Sie möchten also auch nicht in ein nicht-binäres System eingeordnet werden.

Inter ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, bei denen eine Variation der Geschlechtsentwicklung festgestellt wurde. Ihr Körper ist also nach dem binären medizinischen Modell weder „männlich“ noch „weiblich“. Das gilt zum Beispiel für das Aussehen der Genitalien, die Hormone oder die Chromosomen. Ein anderes Wort ist intergeschlechtlich. Die Bezeichnung „intersexuell“ ist veraltet und wird heute oft als diskriminierend abgelehnt.

Was heißt eigentlich queer?

Queer ist ein Begriff für Menschen, die nicht in die traditionellen Vorstellungen von Geschlecht und Sexualität passen. Sie leben also außerhalb der zweigeschlechtlichen (binären), heteronormativen Ordnung. Ursprünglich war „queer“ im Englischen ein Schimpfwort. Es bedeutet so viel wie „seltsam“ oder „andersartig“. Heute wird „queer“ auch als positive Selbstbezeichnung genutzt.

Queer wird auch oft mit der LGBTQIA-Community¹⁰ gleichgesetzt. Doch manche lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, inter oder asexuellen Personen lehnen das Wort „queer“ für sich ab. Sie wollen weiterhin als lesbisch, schwul etc. bezeichnet werden.

Queer zu sein bedeutet mehr, als nur eine bestimmte sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität zu haben. Es bedeutet, Geschlecht und Sexualität als etwas Vielfältiges zu verstehen. Darum entstand ab den 1980er Jahren auch der **Queerfeminismus**. Diese feministische Strömung lehnt die Vorstellung ab, dass es nur zwei Geschlechter gibt und das Heterosexualität die Norm ist.



¹⁰ Die Abkürzung LGBTQIA steht für die englischen Worte: lesbian, gay, bisexual, transgender/transsexual, queer/questioning, intersex, asexual.



3. WIE ZEIGEN WIR GESCHLECHTLICHE VIELFALT MIT UNSERER SPRACHE?

Gendersensible Sprache geht mit geschlechtlicher Vielfalt und dem Geschlecht konkreter Einzelpersonen sensibel, anerkennend und wertschätzend um. Gendersensible Sprache unterscheidet sich also in wesentlichen Punkten von der herkömmlichen deutschen Sprache.

Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter wird auch **Gendern**¹¹ genannt.

Aber es gibt auch die Meinung, dass wir sowieso immer „gendern“: Denn die deutsche Sprache ist nicht genderneutral und verlangt fast immer eine Geschlechtszuordnung, wenn wir über Menschen sprechen.

Viele Jahrhunderte lang waren Frauen in deutschsprachigen Ländern gesellschaftlich kaum sichtbar und wenig respektiert. Sprachlich wurden sie oft nur in Bezug zu Männern beschrieben: Frauen waren also Töchter, Ehefrauen oder Witwen. Oder sie wurden erst gar nicht erwähnt, waren also „nicht der Rede wert“.

Mit gesellschaftlichen Veränderungen im 20. Jahrhundert änderte sich auch die Sprache und das **generische Maskulinum** etablierte sich: Die männliche Form wurde allgemein („generisch“) für alle Personen verwendet. Dabei war es egal, ob die Personen überwiegend männlich oder weiblich waren oder das Geschlecht nicht wichtig war.¹²

So waren alle in der Schule arbeitenden Personen „Lehrer“ und alle in einer Stadt wohnenden Personen „Einwohner“.

Bei vermeintlich typischen Berufen wurden Ausnahmen gemacht: So unterstützten die „Krankenschwestern“ die (männlichen) „Ärzte“ – männliche medizinische Pflegekräfte wurden aber nicht als „Krankenbrüder“ bezeichnet.

Wenn es um Menschen geht, geht es in der deutschen Sprache fast automatisch auch um ihr Geschlecht. Dabei ist jedoch nicht das **grammatische Geschlecht** (Genus) gemeint. Das Genus ist eine grammatische Kategorie, die jedes Substantiv als neutral, weiblich oder männlich einordnet. Das zeigt sich auch bei Artikeln, Adjektiven und Pronomen.

11 „Gendern“ kann neutral, positiv oder sehr negativ gemeint sein. Mehr dazu in Kapitel 4.

12 Mehr Informationen zum generischen Maskulinum unter <https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/generische-verwendungsweise-maskuliner-formen>



Beispiel grammatisches Geschlecht:

das Lehrbuch (neutral)
die Hausaufgabe (weiblich)
der Vokabeltest (männlich)
ein anschauliches Lehrbuch
eine interessante Hausaufgabe
ein schwieriger Vokabeltest

Von den meisten Personenbezeichnungen¹³ gibt es eine männliche und eine weibliche Version. So werden Menschen einem binären Geschlecht zugeordnet¹⁴. Es gibt jedoch oft keine geschlechtsneutrale Version. Es gibt verschiedene Strategien, um Menschen nicht zu misgendern, unnötige Geschlechtszuschreibungen zu vermeiden und geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen:

Wir können **genderneutrale Formulierungen** nutzen. Das können Synonyme sein, also Worte oder Ausdrücke mit der fast gleichen Bedeutung¹⁵. Oder wir nutzen (binär) gegenderte Personenbezeichnungen. Oder wir formulieren einen Satz so um, dass er ohne gegenderte Ausdrücke funktioniert.



Beispiel:

binär gegendert:

„Ich war heute das erste Mal beim Sprachkurs.
Meine Mitschülerinnen und Mitschüler sind alle sehr nett.“

genderneutrale Varianten:

„Die Leute im Sprachkurs sind sehr nett.“
„Die Gruppe im Sprachkurs ist sehr nett.“
„Der Kurs ist sehr nett.“
„Alle sind sehr nett.“
„Ich war heute das erste Mal beim Sprachkurs und habe mich dort sehr wohl gefühlt.“

13 Personenbezeichnungen sind Nomen, die Personen bezeichnen, z.B.: Onkel, Ärztin, Sportler, Freundin, Kind...

14 Bei Abwertungen und Beschimpfungen werden teilweise Ausdrücke mit dem grammatischen Geschlecht verwendet, das im Gegensatz zur Geschlechtsidentität der Person steht. Zum Beispiel: „das Weib“ oder „der Vamp“ für Frauen, „die Memme“ für Männer.

15 Synonyme können online in Datenbanken gesucht oder in Wörterbüchern nachgeschlagen werden. Unter <https://geschichtgendern.de/> gibt es gendersensible Synonyme für viele Ausdrücke.

Beim Umformulieren sind die Worte Mensch/Menschen, Person/Personen, Leute, alle, viele, manche oder einzelne oft hilfreich. Sie sind geschlechtsneutral und beschreiben Personen in verschiedenen Situationen oder bei Tätigkeiten

Achtung bei der Verwendung englischer Begriffe:

Im Deutschen werden häufig englische Personenbezeichnungen genutzt, die im Englischen geschlechtsneutral sind. In der deutschen Sprache haben sie aber meistens eine männliche Form (die Ursprungsform) und eine weibliche Form (mit Endung -in). So ist Manager im Englischen geschlechtsneutral. Im Deutschen aber nicht, weil es hier auch die Form Managerin gibt, im Englischen jedoch nicht.

Für eine geschlechtsneutrale Plural-Form kann man oft substantivierte Partizipien und Adjektive nutzen.

Zum Beispiel: Studierende, Lehrende, Beschäftigte, Vorgesetzte, Alleinerziehende, Verwitwete, Reisende, Versicherte, Liebende, Kleine, Große, Jugendliche, Alte...

Wie genau eine Substantivierung gebildet wird, hängt vom Verb oder Adjektiv ab. „Studierende“ ergibt zum Beispiel aus dem Verb „studieren“ und der angehängten Silbe „de“

Frage zur Reflexion:

Welche weiteren Worte für Personen fallen dir ein, die aus Verben oder Adjektiven gebildet werden können?



Man kann auch fast immer ein Synonym finden oder den Satz umformulieren. Aus den „Mitarbeitenden“ kann vielleicht auch ein „Team“ werden. Man nennt dieses gendersensible Formulieren auch **entgenderete Sprache**. Vielleicht ändert sich die Bedeutung dann ein wenig. Aber meist gibt es ja noch mehr Wörter und Sätze davor oder danach, die auch zur Bedeutung betragen.

Es gibt auch **genderinklusive Ausdrucksweisen**.

Dabei ergänzt man die Bezeichnungen für Personen durch ein Sonderzeichen. So wird gekennzeichnet, dass nicht nur Männer oder Frauen gemeint sind, sondern alle Geschlechter. Das Sonderzeichen steht also für geschlechtliche Vielfalt.

Diese Schreibweise wird immer häufiger benutzt und ist für viele verständlich. Diese Schreibweise ist aber nicht durch die aktuellen Rechtschreibregeln oder andere Standards geregelt. Darum werden im Moment unterschiedliche Sonderzeichen genutzt.

Am häufigsten sehen wir das **Gendersternchen**, auch Genderstern, Genderstar oder Asterisk genannt: Schüler*innen. Die Strahlen des Sterns stehen für die vielen Identitäten und Lebensweisen.

Auch Lösungen mit **Doppelpunkt** (Schüler:innen) oder **Gendergap** (Schüler_innen) sind häufig.

Man spricht diese Wörter mit einer kleinen Pause, dem sogenannten **Glottisschlag**. Du kennst das schon von Wörtern wie Spieg-ei, wo es auch eine kleine Pause zwischen „Spiegel“ und „Ei“ gibt.¹⁶ Gegen genderinklusive Ausdrücke mit Sonderzeichen gibt es auch Widerstand. Mehr dazu in → **Kapitel 4**

Worte mit Sonderzeichen im Singular können kompliziert werden, weil dann auch der Artikel ein Sonderzeichen braucht. Eine Formulierung im Plural ist manchmal hilfreicher oder man formuliert gleich den ganzen Satz um.



Beispiel:
genderinklusiv mit Sonderzeichen im Plural und Singular:

„Ich gehe morgen zum ersten Mal zum Vertiefungs-Kurs. Einige Mitschüler*innen kenne ich schon, aber ich weiß nicht, wer di*er neue Kursleiter*in sein wird.“

umformuliert, um Singular-Artikel mit Sonderzeichen zu vermeiden:

„Ich weiß noch nicht, wer den Kurs leiten wird.“
„Ich kenne die Lehrkraft noch nicht.“

16 Damit ist die Eierspeise gemeint. Wenn du mit Spieg-ei die Spiegelung meinst, sprichst du keine Pause.

Wie wir uns ausdrücken, hängt von vielen Faktoren ab. Um was geht es? Was ist der Kontext? Wer spricht zu wem? Darum gibt es auch nicht nur einen passenden gendersensiblen Ausdruck.

Tipp:

Nutze im Text immer das gleiche Sonderzeichen und wechsele nicht zwischen verschiedenen. Das macht den Text lesbarer.

Du kannst in deinem Text auch neutrale Formen und Schreibweisen mit Sonderzeichen gleichzeitig nutzen, wenn zum Beispiel eine Form verständlicher ist als eine andere. Aber entscheide dich bei einem Wort für eine Lösung und wechsele nicht innerhalb eines Textes zwischen zum Beispiel „Mitarbeiter*innen“ und „Mitarbeitenden“.

Diese Strategien können aber auch unsensibel sein. Zum Beispiel dann, wenn damit Sexismus unsichtbar gemacht wird oder wenn es wichtig wäre, sich genau auszudrücken.

Zum Beispiel: Eine Führungskraft kritisiert, das Aussehen von Mitarbeitenden. Sie meint damit aber immer nur die Frauen im Team, nie die Männer. Dann soll man diese ungleiche Behandlung klar aussprechen.



Ältere Ansätze geschlechtergerechter Sprache:

Seit den 1970ern haben Feministinnen und feministische Sprachwissenschaftlerinnen das generische Maskulinum kritisiert. Sie haben gefordert, dass Frauen in der deutschen Sprache sichtbar sein müssen. Sie schlugen verschiedene Möglichkeiten vor:

die **vollständige Paarform:**
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

die **verkürzte Paarform mit Schrägstrich:**
Mitarbeiter/-innen oder
Mitarbeiter/innen

die **Paarform mit Klammern:**
Mitarbeiter(innen)

das **Binnen-I:**
MitarbeiterInnen

Alle vier Möglichkeiten machen sprachlich nur Männer und Frauen sichtbar. Andere Geschlechter werden nicht berücksichtigt.

Personalpronomen sind Wörter, die an die Stelle eines Namens oder einer Person genutzt wurden. In der deutschen Sprache sind das traditionell „er“ (männlich), „sie“ (weiblich) und „es“ (neutral¹⁷).

Für nicht-binäre Menschen gibt es bisher noch keine passenden und allgemeinverständlichen Pronomen¹⁸.

17 Eine Nutzung von „es“ für erwachsene Personen ist jedoch meistens nicht neutral, sondern abwertend gemeint.

18 Im Kontext gendersensibler Sprache sind mit „Pronomen“ meist Personalpronomen gemeint.

Daher werden verschiedene Möglichkeiten genutzt:

- Kein Pronomen: Es wird immer der Name eingesetzt.
Sätze *mit* Personalpronomen:
Das ist Anna. Sie wohnt in Berlin. Und das ist ihr Hund.
Sätze *ohne* Pronomen:
Das ist Anna. Anna wohnt in Berlin. Und das ist Annas Hund.
- Alle Pronomen:
Für die Person sind alle möglichen Pronomen in Ordnung.
Es ist der Person nicht so wichtig, wie man sie anspricht.
- **Neopronomen** (auch Neo-Pronomen):
neue Personalpronomen jenseits des binären Geschlechtersystems. Im Deutschen sind mittlerweile viele im Umlauf, siehe Übersichtstabelle auf Seite 56.

Jede Person entscheidet selbst, welches Pronomen für sie passt.
Und diese Entscheidung kann sich auch ändern.

Bei einer Vorstellungsrunde können wir unsere Pronomen sagen und auch andere danach fragen.

Es ist ein Zeichen von Respekt, das Pronomen zu nutzen, das für die Person passt. So zeigen wir auch, dass uns Geschlechtsidentitäten und gendersensible Sprache wichtig ist.

Es ist okay, wenn Neopronomen für dich anfangs noch schwierig sind. Frag ruhig höflich nach, wenn du unsicher bist, zum Beispiel: „Darf ich fragen, wie das Pronomen verwendet wird?“

Sich selber vorstellen und andere nach Pronomen fragen – zwei Beispiele:

Wenn ich mich zu Beginn eines Kurses vorstelle, kann ich zum Beispiel sagen „Mein Name ist Leo Meyer, für mich passen sie-/ihr-Pronomen und ich werde gerne geduzt. Bitte sagt in der Vorstellungsrunde, wie ihr angesprochen werden wollt und wie wir gut über euch sprechen können? Name, Aussprache, Pronomen... Ihr wisst, was wichtig ist.“

Annas berufliche E-Mail-Signatur lautet wie folgt:
„Bitte verwenden Sie für mich geschlechtsneutrale Bezeichnungen. In der Anrede ist zum Beispiel „Hallo Anna“ oder „Guten Tag Anna Schmitz“ okay. Sie dürfen mich jederzeit gerne duzen. Bitte teilen Sie mir mit, wie ich Sie ansprechen darf.“

Reflexionsfrage:

Was sagst du über dich in einer Vorstellungsrunde?

Wie könnte deine gendersensible berufliche oder private E-Mail-Signatur lauten?



4. WELCHE ARGUMENTE GIBT ES FÜR UND GEGEN GENDERSENSIBLE SPRACHE?



„Das sogenannte generische Maskulinum – also so zu schreiben und zu sprechen, dass immer nur die männlichen Bezeichnungen wie Schüler, Lehrer, Autor etc. verwendet werden – das ist, entgegen der allgemeinen Annahme, auch eine Form des Genders. In der Regel ist das generische Maskulinum bloß die Variante des Genders, die wir als erste gelernt haben und die uns damit am längsten geläufig ist. Wenn etwas zur Norm wird, ist diese gleichzeitig allgegenwärtig und in ihrer Normalität dennoch unsichtbar.“

Anne Wizorek

Gegen die gendersensible Sprache gibt es auch Widerstände. Für manche Menschen ist sie ein Symbol für übertriebene politische Korrektheit. Gendersensible Sprache wird als Bedrohung für die deutsche Sprache angesehen. In einigen Bundesländern, wie Bayern und Sachsen, sind genderinklusive Ausdrücke mit Sonderzeichen (z.B. Schüler*innen) in Schreiben von Ämtern, Schulen und Hochschulen verboten.

DREI TYPISCHE ARGUMENTE GEGEN DIE GENDERSENSIBLE SPRACHE UND WIE WIR DARAUF REAGIEREN KÖNNEN:

Drei typische Argumente gegen die gendersensible Sprache und wie wir darauf reagieren können:

„Das Gendern zerstört die deutsche Sprache!“

„Das stimmt so nicht. Die deutsche Sprache ist immer gegendert, was dich stört, ist der sprachliche Einbezug von Menschen, die weder männlich noch weiblich sind. Sprache hat sich über die Jahrhunderte immer wieder verändert und sich an gesellschaftliche Veränderungen angepasst. Die gendersensible Sprache hilft uns, verschiedene Lebensrealitäten besser abzubilden.“

„Das Gendern ist Ausdruck einer totalitären Ideologie und greift in die Meinungsfreiheit ein!“

„Ich stimme dir nicht zu. Niemand wird gezwungen, Menschen aller Geschlechter anzusprechen und sprachlich sichtbar zu machen, es bleibt eine persönliche Entscheidung. Allerdings hat der massive Widerstand dagegen in einigen deutschen Bundesländern schon zu Verboten geführt. So hat beispielsweise Bayern im Jahr 2024 Behörden und Schulen das Formulieren mit Wortbinnenzeichen, wie z.B. Gendersternchen, verboten. An sächsischen und schleswig-holsteinischen Schulen gilt das Verbot bereits seit 2021.“

„Haben wir nicht wichtigere Probleme?“

„Natürlich löst eine inklusive Sprache nicht alle Probleme. Aber das bedeutet nicht, dass es unwichtig ist, wie wir sprechen und schreiben. Indem wir Menschen sprachlich inkludieren, tragen wir zu einem respektvollen Umgang miteinander und zum Abbau von Diskriminierung bei.“

MACHT DIE GENDER-SENSIBLE SPRACHE FRAUEN UNSICHTBAR?

Auch in der feministischen Bewegung gibt es Widerstände gegen gendersensible Sprache.

In Deutschland haben Feministinnen lange darum gekämpft, Frauen in der Sprache sichtbar zu machen. Sie setzten sich ein für die Paarform oder für das Binnen-I (also z.B. „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ oder „MitarbeiterInnen“, siehe. Kapitel 3). Menschen anderer Geschlechter waren so nicht berücksichtigt.

Seit den 1990er Jahren setzt sich in Deutschland zunehmend der Queerfeminismus durch: Das ist eine feministische Strömung, die sich explizit für alle Menschen einsetzt, die wegen ihres Geschlechts unterdrückt werden. So wurden auch einige neue Begriffe entwickelt, siehe dazu auch → **Kapitel 3**)

Im aktivistischen und universitären Kontext hat sich zum Beispiel der Begriff **FLINTA** etabliert. Mit diesem Kurzwort wird versucht, neben cis-Frauen auch andere betroffene Personen zu berücksichtigen, die von geschlechtsbasierter Diskriminierung oder Gewalt betroffen sind.

FLINTA steht für:

Frauen (cis und trans!)

Lesben¹⁹

Inter Personen

Nicht-binäre Personen

Trans Männer

Agender Personen

Einige Feministen lehnen den FLINTA-Begriff ab, weil hier Frauen nur als eine Gruppe neben vielen auftauchen. Als Kompromiss wird der Begriff Frauen* angesehen. Die geschlechtliche Vielfalt soll über das Sternchen sichtbar werden. Ein Angebot für **Frauen*** ist offen für cis-Frauen, nicht-binäre Menschen oder trans Personen.

Diese Variante wird von queeren und trans Menschen jedoch meist abgelehnt: trans Frauen sind Frauen und keine Frauen*. Ebenso sind nicht-binäre Menschen keine Frauen und auch keine Frauen*.

Lösen wir uns von einem binären, biologisch begründeten Geschlechtsverständnis? Dann beginnen wir, Kategorisierungen zu hinterfragen.

Wir können trotzdem von „Frauen“ und „Männern“ sprechen. Wir sollten aber gleichzeitig darüber nachdenken, wen wir damit meinen – und wen wir damit ausschließen.

Wenn es um Frauen geht, kann man das Wort „Frauen“ benutzen. Aber wir sollten daran denken: Nicht alle Personen, die ihre Periode bekommen, schwanger sind oder von häuslicher Gewalt betroffen sind, sind Frauen. Und auch Frauen können einen Penis haben, Bartwuchs oder Prostatakrebs.



19 Warum tauchen Lesben im Akronym „FLINTA“ auf? Insbesondere in den 1980er Jahren war es in Deutschland sehr verbreitet, dass sich Menschen nicht als Frauen, sondern als Lesben bezeichneten. Das Wort „Lesbe“ stand also nicht nur für eine sexuelle Orientierung, sondern auch für eine sexuelle Orientierung. Doch häufig wurden Lesben in der Vergangenheit aus Frauenräumen ausgeschlossen. So entstanden vermehrt inklusive Räume, wie zum Beispiel „FrauenLesbenZentrum“ oder „FrauenLesbenCafé“.





RESSOURCEN

- **WORTLISTE ALS GLOSSAR
(SCHLAGWORTE AUS DEM TEXT
MIT SEITENZAHLEN ZUM AUFFINDEN
INNERHALB DES GLOSSARS)**
- **LISTE WEITERER SCHLAGWORTE
ZUM SELBST NACHSCHLAGEN**
- **PERSONEN**
- **ÜBERSICHT PRONOMEN UND
NEOPRONOMEN**
- **BEISPIELE FÜR GENDERSENSIBLES
UND GENDERNEUTRALES SPRECHEN**
- **LITERATUR-TIPPS ZUM
NACHSCHLAGEN UND VERTIEFEN**

GLOSSAR

BEGRIFFE UND SCHLAGWORTE, DIE IM FLIESSTEXT ERKLÄRT WERDEN

(die **fetten Begriffe** sind auch im Text fett, die anderen werden eher nebenbei erklärt)

• agender	30	• gendergerechte Sprache	15
• Asterisk	37	• genderneutrale	35
• binär	20	• Formulierungen	34
• Binnen-I	39	• gendersensible Sprache	
• biologisches Geschlecht	20	• Genderstar	37
• Bropropriating	16	• Gendersternchen	37
• cis	21	• Genderstern	37
• diskriminierend	11	• generisches Maskulinum	34
• Diskriminierung	11	• Genus	34
• Diskriminierungskritik	11	• geschlechtergerechte Sprache	39
• diskriminierungssensible Sprache	13	• Geschlecht	20
• divers	29	• Geschlechternormen	23
• dominante Perspektiven	16	• Geschlechterrollen	22
• Dominanzkultur	14	• Geschlechterstereotyp	23
• Doppelpunkt	37	• geschlechtliche Vielfalt	20
• entgenderte Sprache	36	• Geschlechtsausdruck	22
• entlernen	15	• Geschlechtseintrag	29
• FLINTA	46	• Geschlechtsempfinden	21
• Frauen*	46	• Geschlechtsidentität	21
• Gebot der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit	28	• Glottisschlag	37
• Gender	20	• grammatisches Geschlecht	34
• genderfluid	30	• Hepeating	16
• genderfrei	30	• Heteronormativität	28
• genderinklusive Ausdrucksweisen	37	• Inhaltswarnungen	16
• genderless	30	• inklusive Sprache	14
• gendern	34	• inter	30
• genderqueer	29	• Mansplaining	16
• Gendergap	37	• misgendern	13
		• Neopronomen	40
		• Neo-Pronomen	41

• nicht-binär	29	• Reproduktion	13
• nicht binär	29	• Selbstbestimmungsgesetz	29
• non-binary	29	• Selbstbezeichnungen	16
• Othering	11	• Sprachhandeln	11
• Paarform	39	• Sprachpraxis	14
• Patriarchat	27	• Sprachwandel	14
• Personalpronomen	39	• Stereotype	11
• Personenbezeichnung	35	• Synonym	35
• Pronomen	39	• Teilhabe	14
• queer	31	• trans	21
• Queerfeminismus	31	• trans*	22
• repräsentieren	13	• Zweigeschlechtlichkeit	28

WEITERE WORTE ZUM SELBST NACHSCHLAGEN/ VOKABELN FÜR DAS THEMENFELD

• allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	• Homophobie
• Ally	• Identität
• Allyship	• Identitätspolitik
• Antidiskriminierung	• Intersektionalität
• Antifeminismus	• Macht
• Bias/Vorurteil	• Machtposition
• Binarität	• Machtverhältnisse
• Cisnormativität	• Marginalisierung
• Cissexismus	• Misogynie
• diskriminierungssensibel	• Privileg, Privilegien
• Diversität/Diversity/Vielfalt	• Radikalfeminismus
• Femizid (Feminizid)	• Queerfeindlichkeit
• Gleichberechtigung	• Sichtbarkeit
• Gleichstellung	• Sexismus
• Gleichstellungspolitik	• TERF
• Heterosexismus	• Transfeindlichkeit
	• Verbündete*r

PERSONEN

„Die Begriffe übernatürlich, unnatürlich und widernatürlich sind Zeichen mangelnder Naturerkenntnis.“

Magnus Hirschfeld

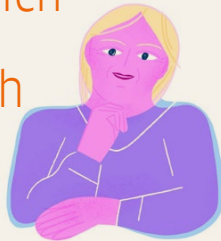


Magnus Hirschfeld (er/ihm) wurde 1868 in Kolberg, Preußen, geboren. Er gründete 1919 in Berlin das weltweit erste Institut für Sexualwissenschaft. Als Arzt und Wissenschaftler erforschte er Inter- und Transgeschlechtlichkeit. Er gründete eine wichtige Anlauf- und Beratungsstelle für queere Menschen.

Die Nazis brannten 1933 das Institut nieder. Das Feuer hat wertvolles Material vernichtet. Darum fehlen bis heute wichtige Informationen aus den Anfängen der Sexualwissenschaftlichen Forschung.

„Ich hatte Sorge, dass ich nicht mehr tun kann, was ich liebe, wenn ich werde, wer ich bin.“

Georgine Kellermann



Georgine Kellermann (sie/ihr) wurde 1957 geboren. Sie arbeitete vierzig Jahre im Journalismus für das öffentlich-rechtliche Fernsehen. In ihrem Privatleben hatte sie sich schon in den 1980er Jahren als trans Frau geoutet. In ihrem Beruf präsentierte sie sich erst ab 2019 öffentlich als die Frau, die sie schon immer war: Auf die Frage, warum sie ihr wahres Ich so lange versteckte, sagt sie: „Das hätte eine Gesellschaft nicht zugelassen, dass eine trans Frau in dieser Zeit vor der Kamera steht. Heute ist das anders.“

„Sprache ist Wissen über ein System und Wissen ist Macht. Als Übersetzer*in ist das Näherbringen dieses Wissens, nicht nur das Füllen einer Leerstelle, sondern im besten Fall, das gerechte Verteilen dieser Macht.“

Yezenia León Mezu



Yezenia León Mezu (keine Pronomen), wurde in Kolumbien geboren und lebt in Berlin. Yezenia hat spanische Literatur und Linguistik sowie Religionswissenschaften studiert. Yezenia ist im Bereich Schreiben, Übersetzen und Lektorieren tätig. Dabei liegt der Schwerpunkt auf intersektionalen Ansätzen, die kritisch und sensibel auf mehrere Formen von Diskriminierung achten. Yezenias Ziel ist eine Sprache, die mehr Menschen sichtbar macht.

Einladung zur Vertiefung/Recherche:

Suche online nach weiteren Informationen über die drei Personen. Finde mehr heraus über ihre Biographien, Perspektiven und Beiträge zu Wissenschaft und Kultur.

Welche anderen queeren Personen des öffentlichen Lebens kennst du oder kannst du über eine Recherche finden? Wie wird über sie berichtet? Findest du die Berichterstattung gendersensibel?

DEKLINATION VON VERSCHIEDENEN PRONOMEN UND NEOPRONOMEN²⁰

Nominativ (wer?)	Genitiv (wessen?)	Dativ (wem?)	Akkusativ (wen?)
sie	ihr/ihre	ihr	sie
er	sein/seine	ihm	ihn
es	sein/seine	ihm	es
dey	deren	denen	dey
dey	deren	dem(m) (Aussprache „demm“)	dem(m) (Aussprache „demm“)
they	their	them	them
en	ens	em	en
em	ems	em	em
hen	hens	hem	hen
si*er	sein*ihr/ seine*ihre	ihr*ihm	sie*ihn
sier	sies	siem	sien
xier	xies	xiem	xiem
x	x	x	x

ERLÄUTERUNG ZUR DEKLINATIONS-TABELLE

Neopronomen sind neue Wörter für Pronomen. Neopronomen sind hilfreich, wenn man kein männliches oder weibliches Pronomen nutzen will. Mehr Informationen findet ihr auf Seite 41.

AUSDRÜCKE ZUM ANWENDEN / ZUM GENDERNEUTRAL ÜBER MENSCHEN SPRECHEN

BEISPIELE FÜR GENDERSENSIBLE ANREDEN:

- Sehr geehrtes Team! Sehr geehrtes Publikum!
Sehr geehrte Anwesende!
- Liebe Menschen! Liebe Leute! Liebe alle!
- Hallo zusammen!
- Herzlich willkommen!
- Guten Tag Alex Rabe,
- Sehr geehrte*r Alex Rabe,
- Hallo Alex Rabe,
- Hi Alex Rabe,
- Liebe*r Alex Rabe,

GENDERNEUTRAL ÜBER ANDERE SPRECHEN

- Wer menstruiert, hat oft auch mit Unterleibsschmerzen zu tun.
- Unser Yoga-Kurs ist auch für Schwangere geeignet.
- Die Person im Blumenladen hatte eine gute Idee.
- Die Leute im Zug waren alle total genervt von der Verspätung.
- Auf dem Spielplatz war es heute Morgen sehr entspannt. Mein Kind hat mit dem einzigen anderen total schön gespielt und ich hatte ein nettes Gespräch mit der Begleitperson.
- Zum Meeting nach der Mittagspause habe ich mich total beeilt und dann war der Raum noch komplett leer. Alle aus dem Team waren spät dran.
- Nebenan ist Cleo eingezogen. Wir haben uns direkt gut verstanden und ich mag Cleos Humor.
- Für Betroffene von häuslicher Gewalt braucht es dringend mehr Anlaufstellen.

20 Diese Übersicht stellt nur eine Auswahl dar. Es gibt weitere Neopronomen und Deklinations-Möglichkeiten.

LITERATUR-TIPPS ZUM NACHSCHLAGEN UND VERTIEFEN

- Queeres Lexikon von Queer Lexikon e. V.:
<https://queer-lexikon.net/lexikon/>
- Ratgeber zu diskriminierungsfreier Kommunikation
vom Journalistinnenbund e. V.:
www.genderleicht.de
- Gendergerechte Synonym-Suche von Johanna Usinger:
www.geschichtgendern.de
- Christine Olderdissen, 2022:
Genderleicht. Wie Sprache für alle elegant gelingt.
(Taschenbuch/ebook)
- Johanna Usinger, 2023: Einfach können – Gendern.
(Taschenbuch/ebook)
- Broschüre „Was sind TERFs? – Oder: Warum manche Strömungen des
Feminismus nicht für alle Frauen kämpfen“ vom Bundesverband Trans*:
<https://www.bundesverband-trans.de/publikationen/terfs>
- Nikita Vogler, 2022: Das Pronomenproblem:
<https://missy-magazine.de/blog/2022/03/14/das-pronomenproblem/>



KURZBIOS ZU DEN ZITATEN

Julia Penelope lebte von 1941 bis 2013. Sie war eine US-amerikanische Sprachwissenschaftlerin, Autorin und Aktivistin.

Sie selbst beschrieb sich als *weiß*, zur Arbeiterklasse gehörend und fett. Sie engagierte sich stark für die lesbisch-feministische Bewegung.

Sie untersuchte, wie Sprache dazu beiträgt, wer in der Gesellschaft Macht hat, wer dazugehört und wer ausgeschlossen wird. Außerdem machte sie deutlich, dass für eine gerechte Gesellschaft auch eine gerechte Sprache nötig ist. Denn gerechte Sprache hilft dabei, alle Menschen gleich zu behandeln und niemanden zu benachteiligen.

Der Autor **James Baldwin** lebte von 1924 bis 1987. In seinen bekannten Aufsätzen und Romanen wendet er sich gegen Rassismus, Diskriminierung von Homosexuellen, soziale Ungleichheit und ungerechte Machtverhältnisse in der Gesellschaft. Als Schwarze, queere Person setzte er sich für gleiche Rechte von allen Menschen ein.

Baldwin betonte, dass sich die Gesellschaft nur ändern kann, wenn Menschen versuchen zu fühlen und zu verstehen, wie es anderen geht. Außerdem braucht Veränderung auch Mut und eine Sprache, die alle Menschen einschließt.

Anatol Stefanowitsch wurde 1970 geboren. Er ist ein *weißer* deutscher Sprachwissenschaftler und Professor für Englische Philologie an der Freien Universität Berlin.

Er forscht zu Sprache in der Politik und Diskriminierung durch Sprache. Er zeigt: Wie wir sprechen, kann bestimmen, wie wir über andere Menschen *denken*. Für ihn gehört darum diskriminierungssensible Sprache zu einem moralisch guten Verhalten dazu. Denn ein sensibler Umgang mit Sprache hilft uns, alle Menschen als gleichwertig zu sehen.

Anne Wizorek wurde 1981 geboren. Sie ist eine *weiße* Feministin, Autorin und berät zu Fragen der Gleichstellung. Sie wurde durch die Aktion #aufschrei bekannt. Diese Aktion zeigte, wie oft Frauen in Deutschland im Alltag Sexismus erleben und wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden.

Anne Wizorek setzt sich dafür, mutig gegen Hass und Diskriminierung zu kämpfen – auch im Internet. Sie macht sich für eine inklusive Gesellschaft stark, in der alle dazugehören und respektvoll miteinander sprechen.

