

**VON STERNCHEN
UND REALITÄTEN *
SPRACHE FÜR ALLE**

**GLOSSAR FÜR
GENDERSENSIBLE
SPRACHE**

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
fett gedruckt

weiterführende Information
Wort ist im Glossar zu finden

VORWORT

Wenn Menschen Deutsch als fremde Sprache lernen, lernen sie, dass der Tisch maskulin und die Tasche feminin ist, und dass einige Berufsbezeichnungen „männlich“ und andere „weiblich“ geprägt sind. Ist Ihnen aufgefallen, dass in den letzten Jahren in deutschen Wörtern der Doppelpunkt, der Unterstrich oder das Sternchen auftauchen? Fragen Sie sich, warum die Endungen einiger deutscher Wörter vielfältiger und mitunter komplizierter geworden sind? Wir merken, dass sich die Sprache, die wir verwenden, verändert – sei es in den Medien, im Alltag oder im Deutschunterricht.

Die Debatte um die gendersensible Sprache ist eng mit der Entwicklung der Debatte um die Errungenschaften der Gleichstellung der Geschlechter verbunden. Sprache ist ein sehr mächtiges Werkzeug, das soziale Konstruktionen zum Ausdruck bringt. Wenn in der Sprache Menschen verborgen werden, wirkt sich das auf Worte, Gedanken und Handlungen aus: Durch den Gebrauch des Wortes „Arzt“ im generischen Maskulinum, wird ein männliches Bild im Kopf reproduziert und weiterverbreitet. Hierum dreht sich die Diskussion der gendersensiblen Sprache im deutschsprachigen Raum.

Dieses Glossar richtet sich in erster Linie an Deutschlernende und gibt ihnen Begriffe und Ausdrücke im Bereich der gendersensiblen Sprache sowie weiterführende Informationen an die Hand, um sich selbst ein Bild zu machen. Es dient nicht nur als ergänzendes Material für das Deutschlernen, sondern bietet einen Einblick in aktuelle Entwicklungen und Veränderungen der deutschen Sprache.

Wir laden alle Interessierten ein, dieses Glossar zu lesen, um diese Entwicklungen der deutschen Sprache und den Sprachraum, den sie gestaltet, nachvollziehen zu können und sich informiert an der Diskussion hierum beteiligen zu können.

Das Goethe-Institut China als Ort des kulturellen und sprachlichen Austauschs möchte durch das Glossar einen Raum für gesellschaftliche Diskurse schaffen und die Vielfältigkeit von Sprache und Gesellschaft fördern.

Ihr Team des Goethe-Instituts China

EINLEITUNG

6

**1. DIE MACHT
DER SPRACHE**

9

**2. MEHR ALS
BINÄR: DIE
GESCHLECHTLICHE
VIELFALT**

19

**3. SPRACHLICHE
ANERKENNUNG
GESCHLECHTLICHER
VIELFALT**

33

**4. ARGUMENTE
GEGEN UND FÜR
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

Auch wenn es in Deutschland bedeutende Fortschritte im Bereich der Gleichberechtigung gegeben hat, prägen Ungleichheit und Diskriminierung weiterhin das gesellschaftliche Leben und wirken auf individueller, struktureller sowie institutioneller Ebene. Geschlechtsbasierte Unterdrückung ist so tief in der Gesellschaft verankert, dass sie oft übersehen und nicht als diskriminierend erkannt wird. Gleichzeitig wollen viele Menschen Ungerechtigkeiten nicht akzeptieren und setzen sich gegen Diskriminierung und für gesellschaftlichen Wandel ein. Geschlechtliche Vielfalt wird sichtbarer und Menschen fordern ihr Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung mitunter lautstark ein.

Für viele Menschen ist Sprache zu einem wichtigen Mittel geworden, die eigene Haltung auszudrücken. Wir können sprachlich sichtbar machen, dass uns Gleichberechtigung wichtig ist, dass uns die Menschenwürde aller am Herzen liegt und wir Vielfalt in allen Facetten begrüßen und wertschätzen. Im Umkehrschluss können Menschen durch Sprache ausgeschlossen, unsichtbar gemacht oder im schlimmsten Fall herabgewürdigt werden. Somit ist es immer

auch eine Frage der eigenen Haltung, wie wir sprechen, welche Worte und Formulierungen wir wählen, was wir benennen und wofür wir schweigen.

Wir befinden uns mitten in gesellschaftlichen Veränderungsprozessen rund um Vielfalt und Selbstbestimmung. Das spiegelt sich auch in der Sprache wider, denn gesellschaftliche Veränderungen bringen immer auch einen sprachlichen Wandel mit sich. Entsprechend dynamisch sind die Entwicklungen im Bereich der gendersensiblen Sprache im deutschsprachigen Raum. Die vorliegende Publikation soll dabei helfen, sich in der Debatte um sprachliche Veränderungen zurechtzufinden und praktische Unterstützung beim gendersensiblen Sprechen und Schreiben bieten. Verschiedene Aspekte sind auch für andere Sprachen relevant. → **Kapitel 1** widmet sich der Macht der Sprache, bevor es in → **Kapitel 2** eine Einführung in die geschlechtliche Vielfalt gibt. Wie wir mit dieser Vielfalt sprachlich gut umgehen können, wird in → **Kapitel 3** mit vielen Beispielen erläutert und → **Kapitel 4** richtet den Blick auf die Argumente, die gegen die gendersensible Sprache vorgebracht werden.

Alle, die eine Sprache nutzen, also auch Lernende, tragen zu ihrer Lebendigkeit und Veränderung bei. In diesem Sinne möchten wir mit dieser Publikation nicht nur Orientierung über den Status Quo in Deutschland 2025 geben, sondern auch dazu ermutigen, sich darüber hinaus mit der Weiterentwicklung der Sprache zu befassen und an ihr zu beteiligen.

1. DIE MACHT DER SPRACHE



Lesen, sprechen, hören... Sprache umgibt uns fast immer und das ist uns oft – vor allem wenn wir sie fließend verwenden können und in ihr „zu Hause“ sind – gar nicht bewusst. Sprache umgibt viele von uns also ähnlich wie Luft.

Um Beobachtungen, Gefühle oder Gedanken zu benennen oder mit anderen zu teilen, nutzen wir in der Regel Wörter und Grammatik. Andersherum kann eine Sprache unsere Aufmerksamkeit auf bestimmte Dinge lenken (sowie uns von anderen ablenken) oder uns helfen, sie klarer zu sehen oder zu verstehen. Und gleichzeitig kann nie alles in der Sprache zum Ausdruck kommen – es gibt Lücken zwischen der Sprache und der Welt. Unsere Sprache und Wahrnehmung beeinflussen sich also gegenseitig und haben auch Einfluss auf unser Denken und Handeln¹.

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

James Baldwin

Reflexionsfrage:

Kennst du ein deutsches Wort für eine Situation, ein Gefühl oder ein Phänomen, für das dir in deiner Erstsprache keine exakte Übersetzung einfällt; wo du also auf eine längere Beschreibung zurückgreifen müsstest?



Diskriminierung, genauso wie Diskriminierungskritik, findet durch menschliches Handeln statt. Auch Sprachgebrauch, vor allem die Art und Weise, wie wir Sprache nutzen, stellt immer eine Handlung dar, die mitunter weitreichende Auswirkungen und Konsequenzen haben kann. Durch solches **Sprachhandeln** drücken wir unsere Haltung und Werte aus. Diskriminierung oder Antidiskriminierung stecken also nicht nur im Inhalt von Aussagen.

Inhaltlich **diskriminierend** sind beispielsweise Aussagen, die Menschen aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen³ abwerten, ausgrenzen oder herabsetzen. Wenn Menschen oder Gruppen explizit oder auch subtil zwischen den Zeilen als „anders“, „fremd“ oder „abnormal“ dargestellt, damit abgewertet und von der eigenen Gruppe ausgeschlossen werden, findet **Othering** statt. „Die Anderen“ werden auf ein oder wenige Merkmale reduziert, die als negativ oder „anders“ empfunden werden. Menschen so über **Stereotype** zu kategorisieren und zu labeln trägt zur Verfestigung von Vorurteilen bei. Bestimmte Perspektiven unsichtbar zu machen während andere in den Vordergrund gerückt werden, unterstützt zudem die Legitimation von ungleichen Machtverhältnissen⁴.

- 1 Mehr dazu und anschauliche Beispiele im TED-Talk „How language shapes the way we think“ von Lena Boroditsky (Englisch, Untertitel auf Deutsch, Chinesisch und in anderen Sprachen verfügbar).
- 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.“
- 3 Das können zum Beispiel Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung sein.
- 4 Diskriminierende Aussagen basieren oft auf historischen Ungerechtigkeiten und Machtstrukturen, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen. Solche Aussagen spiegeln diese Ungleichbehandlungen wider und verstärken sie.



Beispiel:

Beim Thema Schwangerschaft geht es oft nur um „Mütter“, obwohl auch manche trans Männer und nicht-binäre Personen schwanger sein können. Durch den Fokus auf cis weibliche Schwangere werden falschen Annahmen wiederholt und Lebensrealitäten ausgeblendet. Das sorgt dafür, dass bestimmte Identitäten und Erfahrungen unsichtbar bleiben und kann auch zu schlechterer medizinischer Versorgung für queere Familien führen, weil Wissen und passende Angebote fehlen, sie nicht angesprochen werden oder Diskriminierungen befürchten müssen.⁵



Sprachhandeln kann zudem diskriminierend sein, wenn bestimmte Personen, Gruppen oder Perspektiven unsichtbar gemacht werden – also ignoriert, übergangen oder vermeintlich mitgemeint⁶ – oder wenn Menschen **misgendert** werden. Das bedeutet, eine Person absichtlich oder unabsichtlich mit einem falschen Geschlecht oder einem falschen Pronomen anzusprechen oder zu beschreiben und betrifft besonders nicht-binäre und trans Personen⁷.

Diskriminierungssensible Sprache hingegen will eine diverse Gesellschaft **repräsentieren**, also sichtbar machen und vertreten, Individualität abbilden, und offen sein für gesellschaftliche Veränderungen und Lernprozesse. Im Sinne der Diskriminierungskritik geht es auch darum, Machtverhältnisse und Ungerechtigkeiten zu thematisieren.

Folglich werden **Reproduktion** von Dominanz und Diskriminierungen vermieden. Also Wiederholungen von Worten oder Gedanken, die zum Fortbestand diskriminierender Sichtweisen und Strukturen beitragen.



Beispiel:

Das bedeutet beispielsweise nicht nur, Vielfalt im Kontext von Schwangerschaft, Elternschaft und Familie zu benennen, sondern auch rechtliche Nachteile im Adoptionsrecht, mangelnde medizinische Versorgung oder sozialen Druck in Institutionen oder auf dem Spielplatz sichtbar zu machen und die Hintergründe anzusprechen.

- 5 Die Begriffe *trans* bzw. *trans Mann*, *nicht-binär*, *cis* und *queer* werden in → **Kapitel 2** näher erläutert.
- 6 Im Beispiel verstärkt die Sprache durch das Wort „Mutter“ einerseits den Druck auf nicht-heteronormative Eltern bzw. Familien und leugnet andererseits die Vielfalt von Identitäten und Lebensrealitäten und damit verbundene Herausforderungen.
- 7 Das liegt u. a. daran, dass die deutsche Sprache eng an ein System der Zweigeschlechtlichkeit gebunden ist. Aber auch an verbreiteten Denk-, Wahrnehmungs- und Sprachgewohnheiten.

Dominanzkultur beschreibt, dass eine Gruppe das gesellschaftliche Leben dominiert, indem sie ihre Werte, Normen und Sichtweisen als allgemein gültig durchsetzt und als „normal“ oder „richtig“ darstellt. Zentrale Aspekte von Dominanzkultur sind Normsetzung und Unsichtbarkeit der eigenen Machtposition, Exklusion und Marginalisierung vermeintlich „Anderer“, Verfestigung sozialer Hierarchien, Eurozentrismus und Kolonialismus. Sie schlägt sich unter anderem in Geschichtsschreibung, Medien und Kultur sowie Sprache nieder.

Oft wird auch der Begriff **inklusive Sprache** verwendet, der auf den **Teilhabe**-Aspekt einer Sprache von allen, für alle, über alle verweist. Für gute Verständlichkeit sind Einfachheit und Präzision daher wichtig.

In dieser Publikation geht es um **gendersensible Sprache**⁸, die sich als spezieller Fokus im Kontext diskriminierungskritischer Sprache einordnen lässt. Dazu mehr in → **Kapitel 3**.

Sprache ist „lebendig“ und Menschen verändern sie durch ihren Sprachgebrauch. Diese ungesteuerten Prozesse werden als **Sprachwandel** bezeichnet. Die genauen Veränderungen sind nicht vorhersehbar und erst, wenn sie sich im alltäglichen Gebrauch einer Sprache, der **Sprachpraxis**, etabliert haben, werden Wörterbücher oder Regelwerke angepasst.

Diskriminierungskritisches Sprachhandeln ist ein Aspekt von Sprachwandel und hängt mit Veränderungen in der Wahrnehmung und bei Denkmustern sowie gesellschaftlicher Transformation zusammen. Der Sprachwissenschaftler Anatol Stefanowitsch sagt dazu:

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

Anatol Stefanowitsch

Durch Selbstreflexion, **Entlernen**⁹ sowie der Erweiterung unseres Sprachschatzes können wir da ansetzen, wo und wie wir Menschen bisher in unserer Sprache ungerecht behandelt haben. Gewohnheiten zu ändern kann zwar anstrengend und verunsichernd sein, aber auch zur wertvollen Routine werden.



8 Manchmal auch „gendergerechte Sprache“ oder „geschlechtergerechte Sprache“ genannt.

9 Entlernen bedeutet, etwas Erlerntes, Gewusstes, Gekonntes bewusst zu vergessen, um dadurch Platz im Kopf zu schaffen, Neues zu lernen. Quelle: Duden online, <https://www.duden.de/node/137367/revision/1270734>



Beispiele:

Wir können lernen, genderunsensible Begriffe als solche zu erkennen, sie nicht mehr zu verwenden oder diese z. B. als sexistisch, queerfeindlich, diskriminierend zu benennen und **Selbstbezeichnungen**¹⁰ zu nutzen.¹¹

Zu diskriminierungssensibler Kommunikation können auch **Inhaltswarnungen**¹² gehören, die darauf hinweisen, dass Inhalte belastend, sensibel oder unangenehm für bestimmte Personen sein könnten. Diese Warnungen sind wichtig, um die Möglichkeit zu geben, sich vorab bewusst für oder gegen den Konsum von Inhalten zu entscheiden.

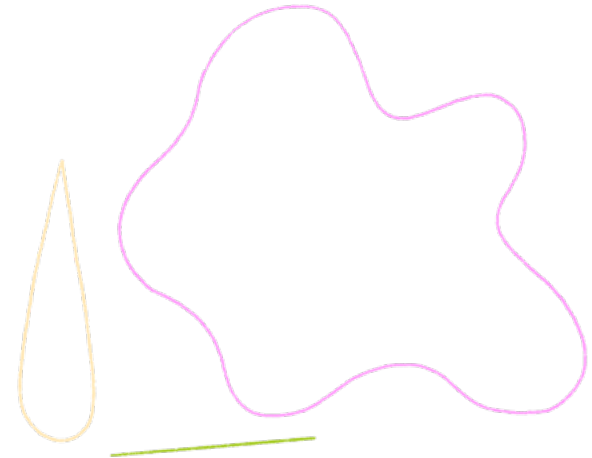
Dadurch, dass wir dominante Perspektiven hinterfragen und das auch in unserer Sprache ausdrücken, bestätigen wir nicht länger traditionelle gesellschaftliche Hierarchien, Denkweisen und Sprachpraxen. So können wir neue Wahrnehmungen auch bei Anderen ermöglichen und sie bei der Veränderung von Gewohnheiten unterstützen.

Dominanz kann sich auch im Redeverhalten äußern, zum Beispiel durch ungleiche Redeanteile von Männern und Frauen oder erfahrenen und neuen Kolleg*innen. Weitere dominante Kommunikationsweisen sind z. B. **Bropropriating**¹³, **Hepeating**¹⁴ und **Mansplaining**¹⁵.

Reflexionsfrage:

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 dazu Beispiele ein, die mit Diskriminierung oder Diskriminierungssensibilität zu tun haben?



- 10 Selbstbezeichnungen sind Begriffe, die Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, für sich selbst wählen. Das Gegenteil dazu sind Fremdbezeichnungen.
- 11 Wer mehr zu Rassismus und antirassistischer Sprache erfahren möchte, findet im Glossar „Ist das rassistisch?“ einen guten Überblick, <https://www.goethe.de/ins/cn/de/spr/unt/jidr.html>
- 12 Auch die Verwendung des englischen Begriffs „Content Note“ und der Abkürzung „CN“ ist üblich.
- 13 Bropropriating: Eine männlich gelesene Person gibt die Idee einer weiblich gelesenen Person als die eigene aus.
- 14 Hepeating: Die Aussage einer weiblich gelesenen Person wird ignoriert, bis eine männlich gelesene Person dasselbe sagt und dafür Zustimmung erhält.
- 15 Mansplaining: Eine männlich gelesene Person erklärt einer weiblich gelesenen Person etwas auf herablassende Art, obwohl sie bei dem Thema genauso kompetent oder fachkundiger ist.



2. MEHR ALS BINÄR: DIE GESCHLECHTLICHE VIELFALT

Während in Deutschland die meisten Menschen von klein auf lernen, jeder Mensch sei entweder Junge oder Mädchen, Mann oder Frau, ist Geschlecht in Wahrheit sehr viel komplexer. Um auszudrücken, dass es mehr gibt als „männlich“ und „weiblich“, sprechen wir in dieser Publikation von geschlechtlicher Vielfalt. Darunter ist nicht nur die Existenz ganz verschiedener Geschlechter und Geschlechtsidentitäten zu verstehen, sondern es meint auch, dass Menschen neben den gesellschaftlich anerkannten Bildern von Geschlecht, ganz unterschiedliche Wege finden, ihre eigene Geschlechtsidentität auszudrücken. **Geschlechtliche Vielfalt** umfasst also gleichermaßen die Existenz sowie die individuellen Erfahrungen und Identitäten aller Menschen, sowohl derer, die sich in das herkömmliche binäre Verständnis von Geschlecht einordnen (lassen), also männlich oder weiblich sind, als auch derer, die nicht oder nicht eindeutig hineinzupassen scheinen.

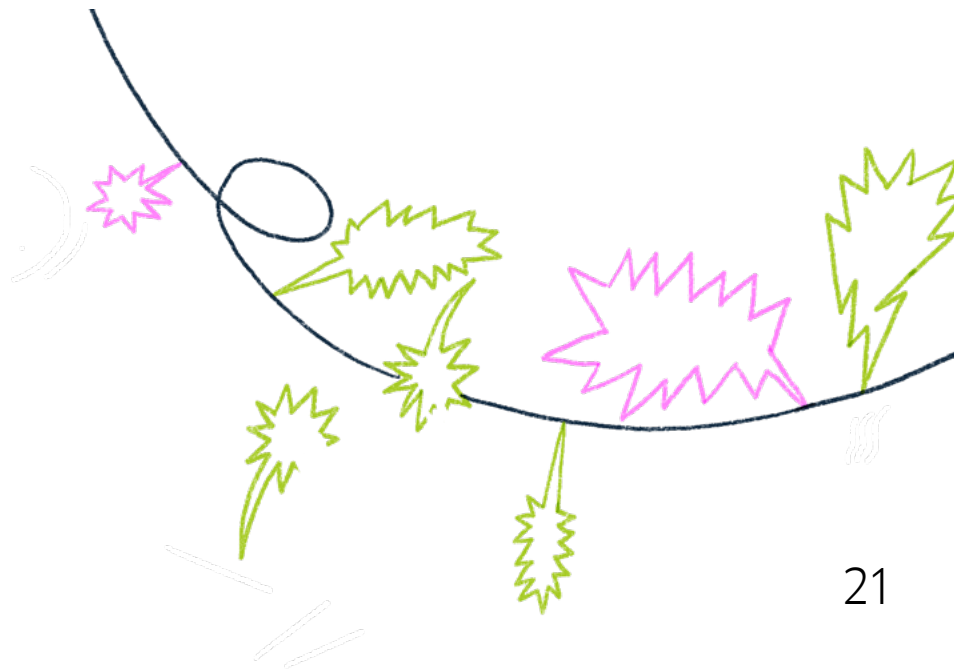
Geschlecht zu definieren ist nicht einfach, da es sich um das Ergebnis gesellschaftlicher Konstruktionen handelt, die sich im Laufe der Zeit verändern und regional unterscheiden. Das Geschlecht eines Menschen setzt sich zusammen aus bestimmten körperlichen Merkmalen (siehe auch „biologisches Geschlecht“) und den damit gesellschaftlich verknüpften sozialen Rollen, Erwartungen und Normen sowie der individuellen Geschlechtsidentität. Statistisch gesehen stimmt bei der Mehrheit der Menschen die eigene Geschlechtsidentität mit der äußeren Zuschreibung überein. Doch das ist nicht für alle Menschen so.

Zunehmend wird im deutschen Diskurs statt von „Geschlecht“ auch von „**Gender**“ gesprochen. Die Begriffe werden häufig synonym verwendet. Mit dem Begriff „Gender“ soll hervorgehoben werden, dass es sich beim Geschlecht um eine soziale Konstruktion handelt und um ein Spektrum, statt um zwei sich ausschließende Kategorien.

Als das **biologische Geschlecht** eines Menschen wird die Summe verschiedener körperlicher Merkmale bezeichnet. Dazu gehören neben den inneren und äußeren Fortpflanzungsorganen, den Chromosomen und dem Hormonspiegel auch äußerliche Merkmale wie Brustentwicklung oder Körperbehaarung. Doch auch das biologische Geschlecht ist nicht immer so eindeutig, wie es auf den ersten Blick scheint. Es gibt Menschen, deren körperliche Merkmale

nicht klar in „männlich“ oder „weiblich“ eingeteilt werden können. Das gilt für intergeschlechtliche Menschen, bei denen die Abweichung vom binären Modell medizinisch nachgewiesen wurde, aber auch für Menschen, die zwar keine Diagnose erhielten, jedoch ebenfalls vermeintliche Uneindeutigkeiten aufweisen, zum Beispiel hinsichtlich der Hormone, der Brustentwicklung, der Körperbehaarung oder der Fortpflanzungsorgane. Auch aus wissenschaftlicher Perspektive wird das menschliche Geschlecht in der Regel als ein Spektrum aufgefasst. Ein binäres Verständnis des menschlichen Geschlechts wird der biologischen Vielfalt nicht gerecht.

Das **Geschlechtsempfinden** beschreibt das subjektive, emotionale Empfinden einer Person in Bezug auf ihr eigenes Geschlecht. Die **Geschlechtsidentität** wiederum kann als tief empfundenes inneres Wissen oder Bewusstsein einer Person verstanden werden, welchem Geschlecht sie sich zugehörig fühlt. Dies kann mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen (**cis**) oder davon abweichen (**trans**). Häufig stimmen Geschlechtsempfinden und Geschlechtsidentität überein, doch das Empfinden kann sich wandeln oder auch von situativen Faktoren beeinflusst werden. Geschlechtsempfinden bezieht sich also auf das innere Erleben von Geschlecht, das auch von Tag zu Tag oder in verschiedenen Lebensphasen variieren kann.



Trans und cis sind Adjektive und werden klein geschrieben. Eine Frau kann groß sein oder klein, trans oder cis, fröhlich oder traurig. Es heißt also immer „trans Frau“ und nicht „Transfrau“ oder „Trans-Frau“, wir schreiben ja auch nicht „Kleinfrau“. Manchmal wird auch von transgeschlechtlich oder transgender bzw. cisgeschlechtlich oder cisgender gesprochen. Die veraltete Bezeichnung „transsexuell“ wird von Betroffenen weitgehend als diskriminierend abgelehnt. Der Bundesverband Trans*, ein Verein für die Selbstvertretung von trans Personen, schreibt „trans*“, also mit Sternchen, um die gelebte Vielfalt von trans Menschen darzustellen. Die Schreibweise soll zudem verschiedene (Selbst-)Bezeichnungen sichtbar machen: trans, trans*, transident, transgeschlechtlich...

Der **Geschlechtsausdruck** bezieht sich auf die äußeren Merkmale und Verhaltensweisen, durch die eine Person ihr Geschlecht präsentiert, wie Kleidung, Frisuren, Körpersprache oder Stimme. Der Geschlechtsausdruck kann von der gesellschaftlich erwarteten Darstellung von Männlichkeit oder Weiblichkeit abweichen. Der Geschlechtsausdruck und die Geschlechtsidentität einer Person stimmen nicht immer überein.

Geschlechterrollen wiederum sind gesellschaftlich und kulturell geprägte Erwartungen daran, wie Menschen sich auf Grundlage ihres (vermeintlichen) Geschlechts verhalten oder welche Aufgaben sie übernehmen sollten. So wird beispielsweise von Frauen und Menschen, denen bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugeordnet wurde, erwartet, dass sie fürsorglich und sanftmütig sind, während bei Männern und Menschen, die bei der Geburt als männlich kategorisiert wurden, physische Stärke und Durchsetzungskraft vorausgesetzt werden.

Man spricht von **Geschlechternormen**, die sich auf gesellschaftlich und kulturell festgelegte Erwartungen, Verhaltensweisen und Rollen beziehen, die typischerweise Männern und Frauen zugeschrieben werden. Diese Normen legen fest, wie Menschen sich aufgrund ihres Geschlechts verhalten oder aussehen sollen und was als „angemessen“ gilt. Ein verwandter Begriff ist **Geschlechterstereotyp**, der spezifische und oft vereinfachte Annahmen über die Eigenschaften und Fähigkeiten von Männern und Frauen beschreibt. Während Normen allgemeine Erwartungen darstellen, beziehen sich Stereotype eher auf konkrete Vorstellungen über Geschlechter.

Für eine bessere Vorstellung geschlechtlicher Vielfalt eignet sich das Bild einer Galaxie, in der sich unzählige Menschen unterschiedlicher Geschlechter und Geschlechtsidentitäten, mit unterschiedlichem Geschlechtsausdruck und ganz verschiedenen körperlichen Merkmalen befinden. Die Menschen stehen nicht aufgereiht entlang einer Linie zwischen den zwei Polen „männlich“ und „weiblich“, vielmehr bewegen sie sich im dreidimensionalen Raum, manche verändern sich.





HETERONORMATIVITÄT: DIE ERFINDUNG DER ZWEIGESCHLECHTLICHKEIT

Geschlechtliche Vielfalt gab es schon immer. Während in der aufgeheizten Debatte häufig behauptet wird, es handle sich um eine neu-modische Erscheinung oder gar um einen „Trend“, ist vielmehr die Kategorisierung von Menschen im System der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit eine Erfindung der Moderne¹⁶. Berichte über alternative Geschlechterordnungen finden sich in allen Phasen der Menschheitsgeschichte von der Bronze- bis zur Neuzeit. So konnten wissenschaftliche Untersuchungen bei mehr als einem Drittel der geschätzt 400 indigenen Völker, die zu Beginn der Kolonialisierung in Nordamerika existierten, die Existenz eines dritten, manchmal eines vierten Geschlechts nachweisen. Das Judentum kennt sechs Geschlechter, die zwar auf einer binären Körperlogik basieren, jedoch inter, trans und nicht-binäre Identitäten sichtbar machen und anerkennen.

Erst etwa Mitte des 18. Jahrhunderts etablierte sich in Europa die vergleichende Anatomie zur naturwissenschaftlichen Begründung der Zweigeschlechtlichkeit und vermeintlicher „Rassen“, was als Geburtsstunde des Rassismus verstanden werden kann. Damals wurde versucht, die angeblich natürliche Differenz der Geschlechter wissenschaftlich zu beweisen und damit die unterschiedlichen Rollen zu legitimieren: Frauen sind in der Lage, Kinder zu gebären und sind deshalb für die Pflege des Nachwuchses und des Haushalts verantwortlich, während Männer aufgrund ihrer körperlichen Überlegenheit außerhalb des Hauses für die Versorgung der Familie und die Verteidigung gegen Feinde zuständig sind – so die patriarchale Logik.

Patriarchat heißt übersetzt Vaterherrschaft und beschreibt die Dominanz der Männer und Väter in der Familie, aber auch in der Gesellschaft. Auch wenn wir sie nicht immer sehen, patriarchale Strukturen herrschen in allen Lebensbereichen. Der Begriff „Patriarchat“ beschreibt dabei das System, das von Männern für Männer gemacht wurde und wird, auch wenn sich Frauen an der Aufrechterhaltung beteiligen. Das Patriarchat umfasst alle Normen und Wertvorstellungen unserer Gesellschaft, die die Vormachtstellung des Mannes aufrechterhalten und schützen. Dabei sind im Patriarchat alle benachteiligt, die vom männlichen, heterosexuellen Ideal abweichen, also längst nicht nur Frauen. Es ist ein System, das heteronormative Geschlechterrollen manifestiert und Menschen, die von der ihnen zugewiesenen Rolle abweichen, bestraft.



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

Mit den vermeintlich „natürlichen“ Geschlechterrollen wurde auch die Heterosexualität als Norm zementiert. Dass Männer Frauen begehren und umgekehrt, wird mit einem angeblichen Fortpflanzungstrieb begründet. Heterosexualität wird zur einzig „natürlichen“ Form des Begehrens erklärt, ungeachtet der Tatsache, dass es auch im Tierreich vielfach zu homosexuellen Handlungen kommt und die sexuelle Erregung des Menschen auch gänzlich ohne Fortpflanzungsinteresse funktioniert. Mit dem Kolonialismus und christlichen Missionen wurde das **Gebot der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit** von Europa in die ganze Welt exportiert, auch mit Gewalt, und ist heute fast überall vorherrschend. Die gesellschaftliche Selbstverständlichkeit mit der die binäre Geschlechterordnung und die monogame heterosexuelle Partnerschaft als Standard verstanden und in Kunst, Literatur, Musik und Popkultur reproduziert wird, in Ritualen und Sitten verankert und mit Gesetzen festgeschrieben ist, wird als **Heteronormativität** bezeichnet. Sie geht so weit, dass davon abweichendes Verhalten in zahlreichen Ländern verboten ist, verfolgt und bestraft wird.



JENSEITS DER ZWEGESCHLECHTLICHKEIT

Wusstest Du schon, dass es in Deutschland offiziell vier Möglichkeiten gibt, das Geschlecht im Personenstandsregister 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 stehen die vier amtlichen Geschlechtseinträge allen Menschen offen. Um eine Änderung des Eintrags vornehmen zu lassen, reicht eine Selbstauskunft beim Standesamt.

Das Wichtigste zuerst: „**divers**“ ist kein Geschlecht! Es ist eine Sammelbezeichnung für Geschlechter, die vom binären Modell (männlich *oder* weiblich) abweichen. Es gibt keine abschließende Liste aller Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. Unter „divers“ fallen zum Beispiel die Selbstbezeichnungen nicht-binär, genderfluid, agender und inter.

Nicht-binär (manchmal auch: nicht binär, non-binary oder genderqueer) ist ein Sammelbegriff für alle, die sich im zweigeschlechtlichen System (also entweder männlich *oder* weiblich) nicht wiederfinden. Darunter fallen beispielsweise Menschen, die sich als „weder-noch“, „zwischen“, „wechselnd“ oder gänzlich ohne Geschlecht identifizieren. Die Identifikation mit dem eigenen Geschlecht ist unabhängig von körperlichen Merkmalen (die gesellschaftlich als „männlich“ oder „weiblich“ kategorisiert werden) und sagt auch nichts über die sexuelle oder romantische Orientierung einer Person aus.

Genderfluid bedeutet, dass sich eine Person nicht auf ein Geschlecht festlegt, sondern die Identität als fluide, also fließend, empfindet. Genderfluide Menschen verstehen Geschlecht nicht als feststehende, unveränderliche Gegebenheit, sondern als wandelbar in verschiedenen Situationen und im Laufe des Lebens.

Agender (genderfrei, genderless) steht für Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen oder sich als geschlechtslos verstehen. Teilweise wird „agender“ als Aspekt nicht-binärer Geschlechtsidentitäten gesehen. Das ist jedoch umstritten, da viele agender Personen Geschlecht als Kategorie für sich ablehnen und entsprechend nicht geschlechtlich eingeordnet werden möchten.

Inter ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, bei denen eine Variation der Geschlechtsentwicklung festgestellt wurde, deren Körper also im binären medizinischen Modell weder der Kategorie „männlich“ noch „weiblich“ eindeutig zugeordnet werden können. Diese Variationen können z.B. das Aussehen der Genitalien, die Hormone oder Chromosomen betreffen. Inter Personen werden zum Teil auch intergeschlechtlich genannt. Die veraltete Bezeichnung „intersexuell“ wird heute weitgehend als diskriminierend abgelehnt.

Queer ist eine Sammelbezeichnung für Menschen außerhalb der binären, heteronormativen Ordnung. Ursprünglich war das englische Wort „queer“ (= eigenartig, sonderbar) eine Beleidigung, wurde sich aber im Laufe der Zeit von der Community als Selbstbezeichnung angeeignet. Heute wird queer oft synonym für die LGBTQIA-Community verwendet, doch manche lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, inter oder asexuellen Personen lehnen das Label „queer“ für sich ab. Die queere Identität geht über die sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität hinaus und beinhaltet immer ein Verständnis von Geschlecht als vielfältig statt binär. Entsprechend bildete sich ab den 1980er Jahren der **Queerfeminismus** als feministische Strömung heraus, die Heteronormativität, das binäre Geschlechtsverständnis und die vermeintliche Natürlichkeit von Geschlecht und sexueller Orientierung aktiv ablehnt.



3. DIE SPRACHLICHE ANERKENNUNG GESCHLECHTLICHER VIELFALT



Gendersensible Sprache bezeichnet eine diskriminierungskritische Sprachpraxis, die großen Wert darauflegt, mit geschlechtlicher Vielfalt im Allgemeinen sowie dem Geschlecht konkreter Einzelpersonen sensibel, anerkennend und wertschätzend umzugehen. Von der herkömmlichen Verwendung der deutschen Sprache weicht sie somit in wesentlichen Punkten ab. Umgangssprachlich wird die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter auch **Gendern**¹⁷ genannt. Es gibt aber auch die Auffassung, dass gegendert wird, sobald es um Menschen geht und die Sprache nicht genderneutral ist. Denn dann wird Menschen ein Geschlecht zugeordnet, sie werden also gegendert. Das passiert in der deutschen Sprache ständig und ist kaum zu vermeiden.

Jahrhundertlang waren Frauen im deutschsprachigen Raum gesellschaftlich wenig sichtbar und respektiert und tauchten in der Sprache oft in Bezug zu Männern auf (z. B. als Ehefrauen, Töchter, Witwen...) oder waren gar „nicht der Rede wert“. Im 20. Jahrhundert änderte sich einiges daran und sprachlich etablierte sich das **generische Maskulinum**. Hierbei werden männliche Formen allgemeinernd („generisch“) für alle Personen verwendet, egal ob sie männlich sind oder nicht, ihr Geschlecht unbekannt oder in dem Moment gar nicht von Bedeutung ist¹⁸.

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



Beispiel:
grammatisches Geschlecht:
das Lehrbuch (neutral)
die Hausaufgabe (weiblich)
der Vokabeltest (männlich)

ein anschauliches Lehrbuch
eine interessante Hausaufgabe
ein schwieriger Vokabeltest

Von den meisten **Personenbezeichnungen**¹⁹ gibt es eine männliche und eine weibliche Version und damit werden Menschen einem binären Geschlecht zugeordnet²⁰. Es gibt jedoch oft keine geschlechtsneutrale oder -übergreifende Version. Um Menschen nicht zu misgönnern, unnötige Geschlechtszuschreibungen zu vermeiden und geschlechtliche Vielfalt nicht unsichtbar zu machen, gibt es unterschiedliche Strategien:

Einerseits können wir **genderneutrale Formulierungen** wählen. Das können Synonyme²¹, also Worte oder Ausdrücke mit der fast gleichen Bedeutung, der (binär) gegenderten Personenbezeichnung sein 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.“

17 Das Verb gendern kann sowohl neutral als auch positiv oder stark abwertend gemeint sein. Näheres zur Debatte in → Kapitel 4.

18 Weitere Informationen zur geschlechtsübergreifenden Verwendung maskuliner Formen unter <https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/generische-verwendungsweise-maskuliner-formen>

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

20 Bei abwertenden Bezeichnungen und Beschimpfungen, werden teilweise Ausdrücke mit grammatischem Geschlecht verwendet, das im Gegensatz zur Geschlechtsidentität der Person steht. Z. B. „das Weib“ oder „der Vamp“ für Frauen, „die Memme“ für Männer.

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

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

Im Deutschen werden immer wieder englische Personenbezeichnungen genutzt, die ursprünglich 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* auf Deutsch nicht geschlechtsneutral, da es auch die Form *Managerin* gibt, die im Englischen nicht existiert.

Oft ist es möglich, substantivierte Partizipien und Adjektive zu bilden, die wir im Plural geschlechtsneutral nutzen können. Das sind Worte wie: *Studierende, Lehrende, Beschäftigte, Vorgesetzte, Alleinerziehende, Vorstandsvorsitzende, Verwitwete, Reisende, Versicherte, Kleine, Große, Jugendliche, Alte, Liebende...*

Reflexionsfrage:

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



Synonyme und die Möglichkeit, umzuformulieren, gibt es fast immer. Die Bedeutung kann sich ein wenig ändern, aber normalerweise stehen ein Wort oder ein Satz ja nicht allein da. Diese Art des gendersensiblen Formulierens wird auch als **entgender Sprache** bezeichnet.

Außerdem gibt es sogenannte **genderinklusive Ausdrucksweisen**. Hier wird eine Personenbezeichnung durch ein Sonderzeichen ergänzt und somit gekennzeichnet, dass sie sich nicht nur auf Männer oder Frauen bezieht, sondern auf alle Geschlechter. Dieser explizite Hinweis auf geschlechtliche Vielfalt wird immer häufiger benutzt und ist für viele verständlich. Allerdings ist es nach den aktuell geltenden Rechtschreibregeln nicht vorgesehen und es gibt noch keine klaren Standards. Daher werden derzeit unterschiedliche Sonderzeichen genutzt. Am häufigsten sehen wir das **Gendersternchen**²² (*Schüler*innen*) – durch die Strahlen des Sterns ein klares Symbol für die Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen jenseits der Heteronormativität –, den **Doppelpunkt** (*Schüler:innen*) und den **Gendergap** (*Schüler_innen*). Bei der Aussprache der Wörter wird an der Stelle des Sonderzeichens eine kleine Pause, der sogenannte **Glottisschlag**, gemacht. So wie bei „Spiegelei“ zwischen „Spiegel“ und „Ei“. Gegen genderinklusive Worte gibt es auch Widerstand. **Mehr dazu in → Kapitel 4**

Werden Worte mit Sonderzeichen im Singular benutzt, wird das Sonderzeichen auch beim Artikel erforderlich und die Sprache und Aussprache können kompliziert werden. Da ist es manchmal hilfreich, eine Formulierung im Plural zu finden oder den ganzen Satz umzuformulieren.



Beispiel: genderinklusive mit Sonderzeichen im Plural und Singular:

„Ich gehe morgen zum ersten Mal zum Vertiefungskurs. 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.“

Es gibt nie eine einzige passende gendersensible Ausdrucksweise, da es immer mehrere Möglichkeiten gibt, eine Sache auszudrücken. Das hängt vom Thema und Kontext genauso ab, wie von der Person, die spricht oder schreibt und denjenigen, die zuhören oder lesen.

Tipp:

Für gute Lesbarkeit nicht innerhalb eines Texts zwischen unterschiedlichen Sonderzeichen wechseln. Im Sinne der Verständlichkeit ist es aber durchaus empfehlenswert, sowohl genderfreie als auch genderinklusive Formen zu verwenden.

Im Hinterkopf sollten wir behalten, dass es auch unsensibel sein kann, die genannten Strategien zu verwenden. Und zwar wenn dadurch Formen von Sexismus unsichtbar gemacht werden oder es wichtig wäre, sich differenziert auszudrücken. Wenn beispielsweise eine Führungskraft das Erscheinungsbild von Mitarbeiter*innen kommentiert, Männer davon aber nicht betroffen sind, sollte das auch benannt und thematisiert werden.



Ältere Ansätze geschlechtergerechter Sprache:

Seit den 1970ern haben Feministinnen und feministische Sprachwissenschaftlerinnen das generische Maskulinum kritisiert und 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.

Wenn es um Menschen geht, nutzen wir außerdem oft **Personalpronomen**²³, also Worte, die an die Stelle eines Namens oder einer Personenbezeichnung treten. In der deutschen Sprache sind das traditionell „er“ (männlich), „sie“ (weiblich) und „es“ (neutral²⁴). Nicht-binäre Menschen verwenden unterschiedliche Pronomen, da es bisher noch keine passenden und zugleich allgemeinverständlichen gibt. Viele nutzen kein Pronomen („ohne“, „-“, „kein Pronomen“), das bedeutet, dass statt eines Pronomens der Name der Person eingesetzt wird. Andere geben auch „alle Pronomen“ für sich an.

23 Wird im Kontext gendersensibler Sprache von „Pronomen“ gesprochen, sind in der Regel Personalpronomen gemeint.

24 Für erwachsene Personen eingesetzt, ist „es“ meistens nicht neutral, sondern hat eine abwertende Konnotation.

Das kann bedeuten, dass ihnen alle möglichen Pronomen recht sind. Manche nutzen aber auch sogenannte **Neopronomen**²⁵. Das sind Neuschöpfungen von Personalpronomen jenseits des binären Geschlechtersystems, von denen im deutschen Sprachgebrauch mittlerweile eine ganze Reihe im Umlauf sind. Eine Übersichtstabelle findet sich bei den → **Ressourcen**.

Welche Pronomen passen, ist individuell und kann sich auch im Laufe der Zeit ändern. Idealerweise fragen wir unser Gegenüber danach, wenn wir uns vorstellen und geben auch unsere eigenen Pronomen an. Die korrekte Verwendung von Personalpronomen ist eine Frage des respektvollen Umgangs und der Anerkennung von Geschlechtsidentitäten und somit im Kontext gendersensibler Sprache wichtig. Es ist okay, wenn die Verwendung von Neopronomen für dich anfangs schwierig ist. Frage ruhig höflich nach, wenn dir ein Neopronomen genannt wird, z.B. so: „Darf ich fragen, wie das Pronomen verwendet wird?“



Beispiel:

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 könntest du über dich sagen, wenn du an einer Vorstellungsrunde teilnimmst? Wie könnte deine gendersensible berufliche oder private E-Mail-Signatur lauten?



4. ARGUMENTE GEGEN UND FÜR 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 und wird als Bedrohung für die deutsche Sprache angesehen. Das geht so weit, dass in einigen Bundesländern, wie Bayern und Sachsen, genderinklusive Ausdrucksweisen mit Sonderzeichen im amtlichen Sprachgebrauch verboten wurden.

DREI TYPISCHE ARGUMENTE GEGEN DIE GENDERSENSIBLE SPRACHE UND WIE WIR IHNEN BEGEGNEN 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 GENDERSENSIBLE SPRACHE FRAUEN UNSICHTBAR?

Auch innerhalb 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 für die Paarform ein oder für das Binnen-I²⁶. Menschen anderer Geschlechter waren hier nicht berücksichtigt. Seit den 1990er Jahren setzt sich in Deutschland zunehmend der Queer-feminismus durch, eine feministische Strömung, die sich explizit für alle Menschen einsetzt, die auf Grund ihres Geschlechts unterdrückt werden. Seitdem wurden neben den Varianten der sprachlichen Inklusion (siehe → **Kapitel 3**) auch einige begriffliche Neuschöpfungen entwickelt, um neben Frauen auch andere betroffene Personen berücksichtigen zu können, beispielsweise wenn es um häusliche Gewalt oder geschlechtsbasierte Diskriminierung geht.

Im aktivistischen, aber auch universitären Kontext hat sich der **FLINTA**-Begriff etabliert, um neben Frauen auch andere Personen zu inkludieren. Mit dem Akronym wird versucht, alle Personen zusammenzufassen, die geschlechtsbasierte Unterdrückung erfahren – also neben cis Frauen auch viele weitere Menschen.

FLINTA steht für:

Frauen (cis und trans!)

Lesben²⁷

Inter Personen

Nicht-binäre Personen

Trans Männer

Agender Personen

Weil hier Frauen nur als eine Gruppe unter mehreren auftauchen, lehnen einige Feministinnen den FLINTA-Begriff ab. Als eine Art Kompromiss wird **Frauen*** angesehen. Die geschlechtliche Vielfalt soll hier als Sternchen hinter dem Wort Frauen (und analog auch hinter Männer) sichtbar gemacht werden. Damit soll zum Beispiel

angezeigt werden, dass Angebote (wie Vereine oder Veranstaltungen) auch für nicht-binäre Menschen oder trans Personen offen sind. Diese Variante wird von queeren und trans Menschen jedoch überwiegend abgelehnt. Trans Frauen sind Frauen, keine „Frauen*“ und nicht-binäre Menschen sind keine Frauen, auch keine „Frauen*“.

In dem Moment, wo wir uns von einem binären, biologisch begründeten Geschlechtsverständnis lösen, beginnen wir Kategorisierungen zu hinterfragen. Das bedeutet nicht, dass wir nicht mehr von „Frauen“ oder „Männern“ sprechen können, sondern lediglich, dass wir uns Gedanken darüber machen, wer mit diesen Begriffen gemeint ist und wer ausgeschlossen wird. Es spricht nichts dagegen, das Wort „Frauen“ zu verwenden, wenn es um Frauen geht. Wichtig ist aber, sich bewusst zu machen, dass nicht alle Personen, die z. B. menstruieren, schwanger werden können, von häuslicher Gewalt betroffen sind, usw. Frauen sind. Und auch, dass Frauen unterschiedliche Genitalien haben können, Bartwuchs oder Prostatakrebs.



26 Siehe ältere Ansätze geschlechtergerechter Sprache, → **Kapitel 3**

27 Dass Lesben im Akronym „FLINTA“ auftauchen, hat damit zu tun, dass „Lesbe“ neben einer sexuellen Orientierung auch eine Geschlechtsidentität sein kann. Insbesondere in den 1980er Jahren war es in Deutschland sehr verbreitet, dass sich Menschen nicht als Frauen, sondern als Lesben bezeichneten. Doch häufig wurden Lesben in der Vergangenheit aus Frauenräumen ausgeschlossen. So entstanden vermehrt inklusive Räume, wie zum Beispiel „Frauen-LesbenZentrum“ oder „FrauenLesbenCafé“.



RESSOURCEN



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	
• Binnen-I	39	• gendersensible Sprache	34
• biologisches Geschlecht	20	• Genderstar	37
• Bropriating	16	• Gendersternchen	37
• cis	21	• Genderstern	37
• diskriminierend	11	• generisches Maskulinum	34
• Diskriminierung	11	• Genus	34
• Diskriminierungskritik	11	• geschlechtergerechte	39
• diskriminierungs-	13	• Sprache	
• sensible Sprache		• 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 hetero-	28	• Glottisschlag	37
• sexuellen Zwei-		• grammatisches	34
• geschlechtlichkeit		• Geschlecht	
• Gender	20	• Hepeating	16
• genderfluid	30	• Heteronormativität	28
• genderfrei	30	• Inhaltswarnungen	16
• genderinklusive	37	• inklusive Sprache	14
• Ausdrucksweisen		• inter	30
• genderless	30	• Mansplaining	16
• gendern	34	• misgendern	13
• genderqueer	29	• Neopronomen	40
• Gendergap	37	• Neo-Pronomen	41

• nicht-binär	29	• Selbstbestimmungs-	29
• nicht binär	29	• gesetz	
• 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
• Reproduktion	13		

WEITERE WORTE ZUM SELBST NACHSCHLAGEN/ VOKABELN FÜR DAS THEMENFELD

• allgemeines Gleich-	• Homophobie
• behandlungsgesetz	• Identität
• Ally	• Identitätspolitik
• Allyship	• Intersektionalität
• Antidiskriminierung	• Macht
• Antifeminismus	• Machtposition
• Bias/Vorurteil	• Machtverhältnisse
• Binarität	• Marginalisierung
• Cisnormativität	• Misogynie
• Cissexismus	• Privileg, Privilegien
• diskriminierungssensibel	• Radikalfeminismus
• Diversität/Diversity/Vielfalt	• Queerfeindlichkeit
• Femizid (Feminizid)	• Sichtbarkeit
• Gleichberechtigung	• Sexismus
• Gleichstellung	• TERF
• Gleichstellungspolitik	• Transfeindlichkeit
• Heterosexismus	• 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 und gründete 1919 in Berlin das weltweit erste Institut für Sexualwissenschaft. Als Arzt und Wissenschaftler erforschte er Inter- und Transgeschlechtlichkeit und schaffte eine wichtige Anlauf- und Beratungsstelle für queere Menschen. 1933 wurde das Institut von den Nazis niedergebrannt und so wertvolles Material vernichtet, dessen Fehlen bis heute eine Leerstelle in der sexualwissenschaftlichen Forschung bedeutet.

„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 und arbeitete vierzig Jahre als Journalistin im öffentlich-rechtlichen Fernsehen. Obwohl sie sich schon in den 1980er Jahren im Privatleben als trans Frau geoutet hatte, trat sie im Berufsleben bis 2019 als Mann auf, bevor sie sich auch öffentlich als die Frau präsentierte, 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), in Kolumbien geboren und in Berlin lebend, hat spanische Literatur und Linguistik sowie Religionswissenschaften studiert. Yezenias Schwerpunkt des Schreibens, Übersetzens und Lektorierens liegt auf intersektionalen Ansätzen, die kritisch und empfindsam gegenüber Formen der Diskriminierung sind. Hin zu einer Sprache, die mehr Menschen sichtbar macht und fasst.

Einladung zur Vertiefung:

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

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

DEKLINATION VON VERSCHIEDENEN PRONOMEN UND NEOPRONOMEN²⁸

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	xien
x	x	x	x

Neopronomen sind Neuschöpfungen von Pronomen jenseits des binären Geschlechtersystems. Weitere Informationen zu Neopronomen 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.

²⁸ Diese Übersicht stellt nur eine Auswahl dar. Es gibt weitere Neopronomen und Deklinations-Möglichkeiten.

RESSOURCEN 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.geschicktgendern.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 (1941 – 2013) war eine US-amerikanische Sprachwissenschaftlerin, Autorin und Aktivistin. Sie beschrieb sich selbst u. a. als *weiß*, „working-class“ (der Arbeiterklasse angehörend) und fett und war eine wichtige Stimme in der lesbisch-feministischen Bewegung. Sie forschte dazu, wie Sprache Machtstrukturen festigt oder verändern kann. So wies sie darauf hin, dass Sprache Ungleichheiten widerspiegelt sowie gesellschaftliche Normen und Ausschlüsse formt und machte deutlich, dass gerechte Sprache Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit ist.

Der Autor **James Baldwin** (1924 – 1987) wurde bekannt durch seine Essays und Romane, in denen er Rassismus, Homophobie, soziale Ungleichheit und gesellschaftliche Machtverhältnisse kritisch beleuchtete. Als Schwarzer, queerer Bürgerrechtsaktivist forderte er gleiche Rechte und Anerkennung für alle Menschen. Baldwin gilt als wichtige Stimme für Gerechtigkeit und Vielfalt und betonte, dass gesellschaftliche Veränderung Empathie, Mut und Sprache braucht, die alle Menschen einschließt.

Anatol Stefanowitsch (*1970) ist ein *weißer* deutscher Sprachwissenschaftler und ist im Bereich Englische Philologie an der Freien Universität Berlin tätig. Er forscht zu politischer Sprache und Diskriminierung und beschäftigt sich damit, wie Wörter unser Denken prägen und welche Wirkung Sprache in gesellschaftlichen Debatten hat. Diskriminierungssensible Sprachpraxis ist für ihn moralisches Handeln und ein erster Schritt hin zur Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen.

Anne Wizorek (*1981) ist eine *weiße* Feministin, Autorin und Beraterin für Gleichstellungsfragen. Sie wurde durch die Initiative #aufschrei bekannt, die den alltäglichen Sexismus in Deutschland sichtbar machte. Wizorek setzt sich insbesondere auch für digitale Zivilcourage und eine gerechte, respektvolle Sprache sowie gegen Diskriminierung ein. Sie macht sich für eine inklusive Gesellschaft stark, in der alle Menschen respektvoll angesprochen werden.

NOTIZEN

