

Goethe-Universität
Chancen

EMPFEHLUNGEN FÜR
GESCHLECHTERINKLUSIVE UND
DIVERSITÄTSENSIBLE SPRACHE
GRUNDSÄTZLICHE INFORMATIONEN UND
ANWENDUNGSBEISPIELE FÜR
DEN HOCHSCHULKONTEXT



Vorwort des Vizepräsidenten Prof. Dr. Rolf van Dick	4
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Anja Wolde	5
Grundsätzliches	6
Empfehlungen für geschlechterinklusive Schreibweisen und Sprache	7
Empfehlungen für diversitätssensible Schreibweisen und Sprache	11
Glossar	15
Links und Literatur	17

Der vorliegende Leitfaden wurde am 18.11.2020 vom Senat der Goethe-Universität Frankfurt am Main zustimmend zur Kenntnis genommen.

VORWORT DES VIZEPRÄSIDENTEN PROF. DR. ROLF VAN DICK



Inklusive Sprache als Instrument von Teilhabe

„Die Goethe-Universität ist ein Ort argumentativer Auseinandersetzung; Forschung und Lehre stehen in gesellschaftlicher Verantwortung.“

(Aus dem Leitbild der Goethe-Universität)

Sprache ist das zentrale Instrument, mit welchem wir Argumente, Forschungsergebnisse und Wissen verantwortlich miteinander teilen. Sprache ist auch das wichtigste Instrument von Teilhabe, insbesondere an einer Hochschule. Ob geschrieben oder gesprochen, über Sprache stehen wir miteinander in Verbindung, auf institutioneller, fachlicher und zwischenmenschlicher Ebene. Über Aspekte der Sprache entscheiden sich auch Fragen von Zugehörigkeit und Partizipation – und im Umkehrschluss Ausgrenzung.

Die Diversität Frankfurts und die Diversität der Lebenssituationen aller unserer Angehöriger spiegeln sich im Alltag auf dem Campus der Goethe-Universität wider. Es ist jedoch nicht selbstverständlich, dass wir eine entsprechend inklusive und diskriminierungsarme Sprache verwenden, die dieser Wirklichkeit gerecht wird. Die Goethe-Universität steht für einen inkludierenden Sprachgebrauch ein, der alle Angehörigen in ihrer Vielfalt adressiert und Diskriminierungen abbaut. Dies zu fördern ist das Anliegen dieser Broschüre: Jede*r Einzelne von uns kann Verantwortung übernehmen für ein gutes, gemeinsames Arbeiten und Studieren an unserer Universität.

Prof. Dr. Rolf van Dick
Vizepräsident für Internationalisierung,
Nachwuchs, Gleichstellung und Diversity

VORWORT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN DR. ANJA WOLDE

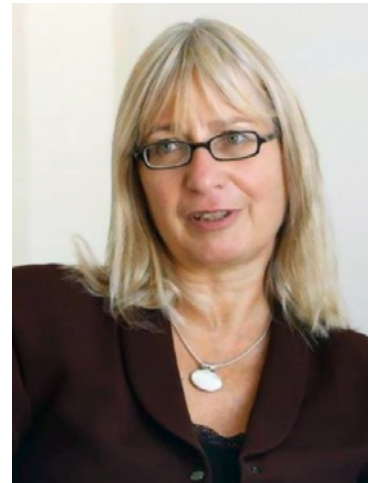
Zur Notwendigkeit diskriminierungsfreier Sprache

Ich freue mich sehr, Ihnen hiermit die Empfehlungen für einen geschlechterinklusive und diversitätssensible Sprachgebrauch an der Goethe-Universität in Ergänzung zu der Broschüre für eine diversitätssensible Mediensprache von 2016 vorstellen zu können. In den gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen um gleiche Rechte und Anerkennung war und ist Sprache immer ein wichtiges Thema. Und immer ging es um zweierlei: zum einen darum, verletzend und diskriminierende Sprache abzubauen, und zum anderen darum, eine positiv besetzte Sprache zu finden für die Menschen, die bisher aus bestimmten gesellschaftlichen Bereichen – auch sprachlich – ausgeschlossen worden waren. Eben diese Anliegen verbinden sich mit diesen Empfehlungen.

Ein Schwerpunkt, den auch wir in dieser Broschüre setzen, liegt gegenwärtig auf einem geschlechterinklusive Sprachgebrauch, der Menschen, die sich als weder männlich noch weiblich verstehen, mitadressiert.¹ Ein in dieser Form geschlechterinklusive Sprachgebrauch, der die zweigeschlechtliche Grundstruktur unserer Sprache herausfordert, ist ein notwendiger Schritt, um den rechtlichen Neuerungen hinsichtlich des Schutzes auf geschlechtliche Selbstbestimmung² Rechnung zu tragen.

Ich hoffe, dass dieser Leitfaden Ihnen eine gute Unterstützung darin ist, Ihre Texte, Lehrmaterialien, Dokumente in Wissenschaft und Verwaltung sowie Webseiten so zu gestalten, dass sich alle Studierenden und Mitarbeitenden respektvoll angesprochen fühlen.

Dr. Anja Wolde
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Leitung Gleichstellungsbüro



¹ Die Selbstverständnisse von Menschen, die sich als weder männlich noch weiblich verstehen, sind vielfältig: abinär oder non-binär, Trans*-, Inter*- oder genderqueer. Detailliertere Informationen finden Sie im Glossar im Anhang.

² Zwei gesetzliche Neuerungen stärken das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung. Nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 10. Oktober 2017 - Az.: 1 BvR 2019/16 - und der Änderung des Personenstandsgesetzes zum 18. Dezember 2018 ergeben sich nun vier Optionen zur Erfassung von Geschlecht: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung.

GRUNDSÄTZLICHES

Diversitätssensible Sprache berücksichtigt die Vielfalt aller Hochschulangehörigen und dient dem Abbau von Diskriminierungen. Bevor im Folgenden konkrete Formulierungsvorschläge gemacht werden, seien einige grundsätzliche Anregungen für einen diskriminierungsarmen Sprachgebrauch vorangestellt:

- Nehmen Sie Hinweise darauf, dass bestimmte Worte oder Formulierungen als verletzend und diskriminierend wahrgenommen werden, ernst.
- Berücksichtigen Sie diese Hinweise in Ihrem Sprachgebrauch und vermeiden Sie entsprechende Formulierungen.
- Reflektieren Sie stereotypisierende Formulierungen und Redewendungen – auch „Witze“ - und vermeiden Sie diese.
- Nehmen Sie es auch ernst, wenn eine Person Ihnen mitteilt, was ihr geschlechtliches Selbstverständnis ist und wie sie gerne angesprochen werden möchte. Dies kann sich zum Beispiel auf den Vornamen, die Anrede und das Pronomen beziehen.
- Seien Sie offen für Anregungen und Neuerungen.
- Verhalten Sie sich solidarisch und unterstützend, wenn sich eine Person in Ihrem Umfeld über Sprache diskriminiert fühlt.
- Vermitteln Sie Ihr Unbehagen, wenn Ihnen eine Wortwahl oder Formulierung diskriminierend, z.B. herablassend oder wenig anerkennend, erscheint.

Bei der Anwendung geschlechterinklusive und diversitätssensibler Sprache geht es nicht vordringlich um ein „Richtig“ oder „Falsch“. Es geht vielmehr darum, Aufgeschlossenheit und die Bereitschaft zu zeigen, Sprache und ihre Wirkung zu reflektieren und (auch kritische) Anregungen aufzugreifen. Mit unserer Sprache gestalten wir unser Umfeld für uns selbst und für andere aktiv mit.

EMPFEHLUNGEN FÜR GESCHLECHTERINKLUSIVE SCHREIBWEISEN UND SPRACHE

Die von der Goethe-Universität bevorzugte Form geschlechterinklusive Schreibweisen ist der **Genderstern**. Er signalisiert den Einbezug verschiedener geschlechtlicher Identitäten.³

statt		lieber
der Dekan	→	der*die Dekan*in
der Absolvent	→	der*die Absolvent*in

Geschlechtsneutrale Begriffe und die Verwendung des Plurals bieten sich bei kürzeren Texten an. Neutralisierung und Abstraktion stellen somit platzsparende Strategien dar.

statt		lieber
die Studenten	→	die Studierenden
die Mitarbeiter	→	die Mitarbeitenden
der Forscher	→	der*die Forschende
der Lehrende / Dozent	→	die Lehrperson / Lehrkraft
Rednerpult	→	Redepult

Direkte Ansprache, Passivkonstruktionen und Umformulierungen sind Wege, geschlechtsgebundene Pronomen zu vermeiden.

statt		lieber
Der Student muss die Klausur abholen.	→	Die Klausuren sind abzuholen.
Herausgeber	→	Herausgegeben von
Name des Antragstellers	→	Ihr Name

³ „Die Schreibweise des sog. Asterisk bzw. Gendersterns * hat sich mittlerweile in verschiedenen communities, in Teilen sozialwissenschaftlicher Forschung, bei verschiedenen Organisationen und einigen Behörden etabliert. Der Genderstern * dient als Platzhalter für Identifikationen, Selbstbezeichnungen, Selbstverständnisse jenseits normativer Zweigeschlechterordnung.“ (Antonio-Amadeus-Stiftung: Glossar Gender und LST. Zugriff unter: www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/glossar/) Er wurde nun auch in den Duden aufgenommen: www.duden.de/rechtschreibung/Genderstern

Akademische Titel und Berufsbezeichnungen

Hier bietet sich unter Berücksichtigung der sog. Dritten Option der Genderstern sowie bei Abkürzungen, wenn gewünscht, die Hochstellung an. Dies gilt insbesondere für allgemeine Adressierungen. Bei der Nennung konkreter Einzelpersonen orientieren Sie sich an deren jeweiligem Selbstverständnis, welches z. B. aus der Signatur hervorgehen kann.

statt

lieber

Bei allgemeiner Anrede
der Professor
Prof. Dr.

→ der*die Professor*in
→ Prof.*in Dr.*in

Anrede konkreter Personen
Professor, m
Professor, w
Professor, d

→ Professor, Prof.
→ Professorin, Prof., Prof.in
→ Professor*, Prof.*,
Professor*in, Prof.*in

Anredeformen in Briefen und E-Mail-Korrespondenz

statt

lieber

Sehr geehrte Damen und Herren

→ Sehr geehrte Studierende,
Sehr geehrte Interessierte,
Sehr geehrte* Marie Winter,
Guten Tag Marie Winter

Liebe Kollegen

→ Liebe Kolleg*innen,
Liebe Alle,
Liebes Team

Lieber Herr Sommer

→ Liebe*r Jan Sommer

Personalpronomen

Die angemessene Verwendung von Personalpronomen richtet sich nach dem individuellen Wunsch der Person. Eine gute Möglichkeit, sich hierfür sensibilisiert zu zeigen und höflich das bevorzugte Pronomen zu erfragen, ist, einen Passus in die E-Mail-Signatur zu integrieren:

Mein Pronomen ist [sie/ihr]. Damit ich auch Sie in Zukunft richtig ansprechen kann, freue ich mich, wenn Sie mir Ihr Pronomen mitteilen.

Name [Pronomen sie/ihr]

Wenn Sie ein Anliegen hinsichtlich des [Anrede-]Pronomens oder zur (barrierefreien) Form unserer Kommunikation haben, teilen Sie es mir gerne mit.

Es gibt hier nicht die eine richtige Form. Wünschenswert ist es, sich sensibilisiert und aufgeschlossen zu zeigen. Dies kann je nach Kontext auch angepasst werden, je nachdem, wie förmlich oder vertraut-kollegial sich der Kontakt gestaltet, ob es sich um eine große Runde oder einen bilateralen Austausch handelt.

Darüber hinaus geben viele Personen, die sich als nicht-binär verstehen, über das von ihnen bevorzugte Pronomen – wie auch darüber, wie sie gerne angesprochen werden möchten – Auskunft, z.B. in ihrer E-Mail-Signatur:

Bitte benutzen Sie keine geschlechtsspezifischen Bezeichnungen für mich. Mögliche geschlechtsneutrale Anreden sind zum Beispiel: Guten Tag NAME. Statt den Anreden „Frau“ oder „Herr“ können Sie für mich die höfliche Anrede „Enby“ nutzen. Zum Beispiel: Sehr geehrtes Enby NACHNAME. Bei Fragen zu den Anredeformen schreiben Sie mich gerne an. Vielen Dank!

Mit diesem Passus verbinden Sie Selbstauskunft, höfliche Nachfrage und Sensibilisierung für jene, die die Auskunft über das Pronomen nicht einordnen können.

Diese Variante vermittelt durch Ihre Selbstauskunft indirekt Ihre Offenheit für das Thema, ohne das Gegenüber zu adressieren.

Diese diversitätssensible Variante geht ohne Selbstauskunft und erfragt einfach Bedarfe des Gegenübers.



Stellenausschreibungen

Vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts müssen Stellen intern und extern geschlechtsneutral ausgeschrieben werden. Stellenausschreibungen unter Berücksichtigung der sog. Dritten Option sehen hinter der Stellenbezeichnung eine Klammer mit den Kürzeln (m/w/d) oder den Hinweis (all gender welcome) vor. In der Stellenbeschreibung sollten der Genderstern, neutrale Formulierungen oder die direkte Ansprache verwendet werden.⁴

~~statt~~

Informatiker gesucht

Verwaltungsangestellte gesucht

lieber

Person für IT-Support gesucht,
IT-Entwickler*in gesucht

Verwaltungsstelle zu besetzen

Statistiken, Erhebungen und Online-Formulare

Mit Blick auf die Abfrage von Geschlechtszugehörigkeiten bei Erhebungen, in Formularen und Fragebögen sollte neben den Auswahlmöglichkeiten „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ als Option wählbar sein. Anreden, wie „Frau“ oder „Herr“, als Pflichtauswahlfelder können wegfallen. Gerne berät das Gleichstellungsbüro hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeiten.

Gesprochene Sprache

Eine inklusive Sprache kann durch eine kurze Pause anstelle des Gendersterns signalisiert werden. Damit werden auch in mündlicher Rede verschiedene Geschlechtsidentitäten adressiert.

Beispiel: Mitarbeiter –*Pause*– innen.

⁴Hierzu hat das Gleichstellungsbüro eine ausführliche Empfehlung sowie Musteraus-schreibung erarbeitet (siehe Rundschreiben des Kanzlers vom 22. Juli 2019).

EMPFEHLUNGEN FÜR DIVERSITÄTSENSIBLE SCHREIBWEISEN UND SPRACHE

Im Folgenden werden einige Beispiele für einen diversitätssensiblen Sprachgebrauch angeführt. Diese erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern möchten ein Nachdenken über und Sensibilisierung für den eigenen Sprachgebrauch anstoßen.

Grundsätzlich ist vor allem dreierlei wichtig:

- Überlegen Sie, **warum** Sie eine Person mit spezifischen **Charakteristika** beschreiben oder eine Information über diese erfragen wollen, z. B. hinsichtlich einer bekannten oder vermuteten Migrationserfahrung – ist diese Information wirklich wichtig oder vielleicht eher Ausdruck einer stereotypisierenden Wahrnehmung dieser Person, z. B. als „nicht-deutsch“?
- Berücksichtigen Sie gängige **Selbstbezeichnungen** gesellschaftlich und sprachlich marginalisierter Gruppen, wie z. B. People of Color, sofern diese Ihnen bekannt sind. Seien Sie aufgeschlossen, wenn Sie diesbezüglich Hinweise oder Vorschläge erhalten. Ein anderes Beispiel, mit Sprache ein Bewusstsein für unterschiedliche Positionierungen und rassistische Zuschreibungen auszudrücken und dabei gängige Selbstbezeichnungen aufzunehmen, ist es, „Schwarz“ groß zu schreiben. Diese Schreibweisen haben Schwarze Menschen in Deutschland und international etabliert. Statt tatsächliche Hautfarben zu beschreiben, machen sie so auf soziale Positionierungen und Machtverhältnisse aufmerksam. „Weißsein“ und „Schwarzsein“ bezeichnen politische und soziale Konstruktionen, die mit Privilegierung bzw. Benachteiligung verbunden sind.
- Seien Sie sensibel hinsichtlich möglicher **Konnotationen** Ihrer Sprache. So vermittelt die Formulierung „Er ist an den Rollstuhl gefesselt“ z. B. eine große Hilflosigkeit und Einschränkung. Tatsächlich erleben Menschen mit Gehbehinderung die Nutzung eines Rollstuhls vielmehr als äußerst hilfreich. Sprechen Sie hier besser von „Personen, die einen Rollstuhl benutzen“ oder von „Rollstuhlfahrer*innen“.



(Zugeschriebene) Behinderung und chronische Krankheiten

statt		lieber
Eine Person leidet an ... (Erkrankung, Behinderung)	→	Eine Person hat/lebt mit ... (Behinderung, Erkrankung)
Handicap, gehandicapt	→	Behinderung, behindert
Taubstumm	→	gehörlos, taub
geistige Behinderung/ geistig behindert	→	Menschen mit Lernschwierigkeiten/ mit kognitiven Beeinträchtigungen
gesund, normal vs. krank	→	nicht behindert vs. behindert

(Zugeschriebene) Migrationserfahrung

statt		lieber
Ausländer	→	Migrant*in, Menschen mit internationaler Geschichte/ mit Migrationsgeschichte/ mit Migrationserfahrung
Flüchtlinge	→	Geflüchtete, Menschen mit Migrationserfahrung
illegale Einwanderung	→	irreguläre Migration, undokumentierte Migration
ausländische Studierende	→	internationale Studierende

(Zugeschriebenes) Lebensalter

statt		lieber
Studis	→	Studierende
Mädels	→	Junge Frauen*
Jungs	→	Junge Männer*
Alte	→	Menschen im hohen Alter, Ältere Menschen

(Zugeschriebene) ökonomische Lebensverhältnisse und soziale Ungleichheit

statt		lieber
die Armen	→	Menschen mit Armutserfahrung, von Armut betroffen, Menschen mit geringem Einkommen, Ökonomisch benachteiligt, Prekäre
sozialer Aufstieg/Abstieg	→	soziale Mobilität

(Zugeschriebene) Religion und Weltanschauung

Auch die bekannte oder vermutete Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft kann mit Diskriminierung einhergehen. Sprachlich kann sich dies auf zwei Ebenen niederschlagen.

Zum einen kann aufgrund der Wahrnehmung des Aussehens einer Person eine vermeintliche Gruppenzugehörigkeit gemutmaßt und können darüber Stereotype reproduziert werden. Hier können Wahrnehmungen von vermeintlich „fremder“, „nicht-deutscher“ Erscheinung mit Mutmaßungen über eine nichtchrist-



liche Religionszugehörigkeit zusammenlaufen. Formen davon sind der sog. antimuslimische Rassismus oder auch antisemitische Stereotype: Muslim*innen bzw. Jüd*innen oder Menschen, die für Muslim*innen bzw. Jüd*innen gehalten werden, werden pauschal mit negativ konnotierten Eigenschaften oder einem negativen Verhalten in Verbindung gebracht; dieses hat jedoch nichts mit dem tatsächlichen Verhalten von Muslim*innen, oder im Falle von Antisemitismus, Jüd*innen zu tun.

Verallgemeinernde Formulierungen wie z. B. „die Muslime...“ oder „die Juden...“ fördern zudem generell Stereotype und Vorurteile, auch wenn sie vermeintlich nicht negativ konnotiert sind, wie z. B. „alle Muslime sind besonders ordentlich“.

Ein diversitätssensibler, diskriminierungskritischer Sprachgebrauch vermeidet Formulierungen und Begriffe, welche diskriminierend und verletzend wirken, wie z. B. „Kopftuch-Mädchen“ als Bezeichnung für eine junge Muslima. Gleiches gilt für Redewendungen, welche historisch besetzt sind oder einen Bedeutungswandel erfahren haben, etwa vor dem Hintergrund des Holocaust/der Shoah, des Kolonialismus und der Versklavung von Menschen.

Minderheiten wie Sinti*zze und Rom*nja sind ebenfalls von Diskriminierungen, auch im Sprachgebrauch, betroffen. Verbände und Zentralräte sind gute Quellen, um über Selbstbezeichnungen von Minderheitengruppen Auskunft zu erhalten.

abinär

Ein geschlechtliches Selbstverständnis, das nicht auf der Binarität „männlich“ – „weiblich“ begründet ist. Identisch mit dem Begriff „non-binär“.

Dritte Option

Die sog. Dritte Option meint die Möglichkeit, neben „männlich“ oder „weiblich“ einen dritten, positiven Geschlechtseintrag im Geburtenregister wählen zu können.

Frauen*

Das Sternchen hinter „Frauen“ soll „Frau“ als gesellschaftliches Konstrukt oder auch als politische Klasse ausweisen und ein biologisches Verständnis in Frage stellen.

Genderstern

Der Genderstern ist ein Mittel um Menschen, die sich weder als „männlich“ noch als „weiblich“ identifizieren, in der geschriebenen wie auch gesprochenen Sprache miteinzubeziehen.

Genderqueer

Genderqueere Menschen verorten sich mit ihrem geschlechtlichen Selbstverständnis nicht in dem zweigeschlechtlichen Rahmen von „männlich“ oder „weiblich“ oder den daraus abgeleiteten Begriffen sexueller Orientierung wie heterosexuell, homosexuell und bisexuell.

Geschlechtsidentität/en

Selbstverständnis in Bezug auf Geschlecht.

Inter*

Inter* ist ein Begriff, den betroffene Personen für sich entwickelt haben. „Betroffen“ von einer medizinischen Bestimmung der Geschlechtsmerkmale als nicht-konform und nicht normgerecht. In vielen Fällen führt dies zu einer Verletzung ihrer Selbstbestimmung und körperlichen Autonomie, z.B. durch angleichende Operationen im Säuglingsalter und Hormonbehandlungen. Der Begriff Inter* möchte die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten abbilden. Grundsätzlich geht es bei dem Begriff aber um eine emanzipatorische und selbstermächtigte Positionierung.

People of Color

Der PoC-Begriff wurde in den 1960er Jahren als Selbstbeschreibung rassistisch unterdrückter Menschen aus einem dekolonialen Verständnis heraus von der US-amerikanischen Black Power Bewegung verwendet.

Sprachgebrauch, diversitätssensibel

Ein Sprachgebrauch, der die potentielle Vielfalt der Adressat*innengruppe berücksichtigt, diskriminierungsarm und möglichst inklusiv ist.



Sprachgebrauch, geschlechterinklusiv

Ein Sprachgebrauch, der die Vielfalt an Geschlechtsidentitäten, auch jenseits von „männlich“ und „weiblich“, berücksichtigt und das generische Maskulinum (männliche Form als allgemeine Form) vermeidet.

Sprachgebrauch, stereotypisierend

Ein Sprachgebrauch, der gruppenbezogene Stereotype oder Vorurteile verwendet.

Trans*/Trans*gender/Transgeschlechtlich

Dies sind Oberbegriffe und Selbstbezeichnungen von und für Menschen, die sich nicht oder nicht nur mit dem Geschlecht identifizieren, als das sie bei Geburt klassifiziert wurden oder nicht (nur) in der damit verbundenen Geschlechterrolle leben (wollen). Hierzu zählen z.B. Transgender, Transsexuelle, trans* Personen, Transidente, teilweise auch z. B. Transvestiten.

- Webseite des Gleichstellungsbüros zu geschlechtergerechter Sprache, mit Download der „Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache“. Online unter: www.uni-frankfurt.de/57630150/Antidiskriminierung
 - Stellenausschreibungen – Empfehlungen des Gleichstellungsbüros für diskriminierungsfreie Formulierungen unter Berücksichtigung der sog. Dritten Option sowie Musterausschreibung. Siehe Rundschreiben des Kanzlers vom 22. Juli 2019.
 - Glossar „Geschickt gendern“. Online unter: www.geschicktgendern.de/
 - Online-Tool „Gender-O-Mat“ der Bauhaus-Universität Weimar. Online unter: www.uni-weimar.de/projekte/gend-o-mat
 - Hinweise zu geschlechtergerechter Sprache des Journalistinnenbunds. Online unter: www.genderleicht.de/
 - Sprachratgeber des Duden zu geschlechtergerechter Sprache. Online unter: www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/Geschlechtergerechter-Sprachgebrauch
- Die Sprachempfehlungen und das Glossar wurden unter Zuhilfenahme folgender Quellen erstellt:**
- Amadeu Antonio Stiftung: Antimuslimischer Rassismus. Zugriff unter: www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/01/Flyer_GMF_Islam.pdf (Letzter Zugriff 02.07.20)
 - Amadeu Antonio Stiftung: Glossar Gender und LST. Zugriff unter: www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/glossar/ (Letzter Zugriff 28.04.2020)
 - Amnesty International: Glossar für diskriminierungssensible Sprache. Zugriff unter: www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache (Letzter Zugriff 02.07.20)
 - Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Mann – Frau – Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Zugriff unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Dritte_Option/Dritte_Option_node.html (Letzter Zugriff 02.07.20)
 - Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen: Leitfaden zur Darstellung von Menschen mit Behinderung. Zugriff unter: www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Auf-Augenhoehe.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (Letzter Zugriff 02.07.20)
 - Die Armutskonferenz: Leitfaden für respektvolle Armutsbereichterstattung. Zugriff unter: www.armutskonferenz.at/files/armkon_leitfaden_armutsbereichterstattung_2.pdf (Letzter Zugriff 02.07.20)
 - Diewald, Gabriele (2020): Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Berlin: Duden.
 - Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD): Über Schwarze Menschen berichten in Deutschland. Zugriff unter: www.isdonline.de/uber-schwarze-menschen-in-deutschland-berichten/ (letzter Zugriff 02.11.2020)
 - Kessé vormals Kuria, E. N. (2015): eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen. Berlin: w_orten & meer.
 - Ogette, T. (2017): exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast.
 - TransInterQueer e.V.: Trans* Inter* Queer ABC. Zugriff unter: [www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ-ABC_web\(2\).pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TrIQ-ABC_web(2).pdf) (Letzter Zugriff 28.04.2020)

IMPRESSUM

Frankfurt am Main, 2021

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main

Theodor-W.-Adorno-Platz 1 | 60323 Frankfurt am Main

Redaktion: Márcia Elisa Moser, Dr.ⁱⁿ Katrin Springsgut

Layout und Grafiken: grübelfabrik e.K. – Anja Feix, Stephan Gerke

Fotos: Uwe Dettmar, Goethe-Universität Frankfurt

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Gleichstellungsbüro

Campus Westend | IKB-Gebäude

Eschersheimer Landstraße 121-123 | 60323 Frankfurt

Tel.: +49 69 798-18698 | gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de

www.gleichstellung.uni-frankfurt.de



