



# *Diversitätssensible Sprache* (und Bildsprache)

## **im Verwaltungsalltag – eine Handreichung**

Hochschulen stehen als öffentlich-rechtliche Organisationen in der Verantwortung, ein möglichst diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld für alle Hochschulangehörigen zu gestalten.<sup>1</sup>

Dazu gehört nicht zuletzt die Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt. Mit dieser Handreichung möchten wir Sie darin unterstützen, allen Menschen in Ihrem täglichen Handeln wertschätzend zu begegnen.<sup>2</sup>



**Europa-Universität  
Flensburg**

| Arbeitsbereich Chancengleichheit

# 1. Geschlechtliche Vielfalt im universitären Kontext

Seit Ende 2018 haben intergeschlechtliche Menschen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister neben ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ den Eintrag ‚divers‘ als weitere positive Geschlechtsoption zu wählen. Aus der rechtlichen Anerkennung dieser „dritten Option“ ergeben sich für Hochschulen vielfältige Anforderungen: Im schriftlichen und mündlichen Kontakt mit Studierenden, Beschäftigten und Bewerber\*innen müssen gewohnte Anredeformen überdacht und verändert werden, auch Formulare, Datenbanken, Statistiken und ähnliches sind anzupassen.

In einem zweigeschlechtlichen (binären) Geschlechtermodell finden sich neben intersexuellen Personen auch nicht-binäre Personen nicht wieder. Ihnen wird ein Eintrag ‚divers‘ ins Personenstandsregister bislang rechtlich allerdings verwehrt.<sup>3</sup>

Trans\*Personen stehen gesetzlich vor enormen Hürden. Um den Namen und Geschlechtseintrag im Pass zu ändern und um Zugang zu medizinischer Leistungen für eine Transition zu erhalten, müssen sie mindestens ein Jahr nach außen erkennbar in der gewünschten Geschlechtsidentität leben.

Die Europa-Universität Flensburg nimmt die Verpflichtung ernst, die Alltagshürden u. a. für nicht-binäre, inter\* und trans\* Personen durch Anerkennen des selbstgewählten Namens und der Geschlechtsidentität im Universitätskontext zu reduzieren.<sup>4</sup>

Um für alle Geschlechter gute Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen, ist diversitätssensible Sprache und Bildsprache auf der Ebene der Verwaltung ein wesentlicher Baustein. **Zu einigen verwendeten Begriffen finden Sie ein Glossar am Ende der Handreichung.**

---

1 Art. 3 Abs. 3 GG: „Niemand darf wegen seines Geschlechts bevorzugt oder benachteiligt werden.“

---

2 Die Handreichung entstand im Nachgang von Workshops zu „Diversitätssensibler Sprache (und Bildsprache) im Verwaltungsalltag“

---

3 Siehe dazu die aktuelle Verfassungsbeschwerde (06/2020) von Prof. Dr. Anna Katharina Mangold u. a. <https://freiheitsrechte.org/home/wp-content/uploads/2020/06/2020-06-16-Verfassungsbeschwerde-Personenstandsgesetz-anonymisiert.pdf>

---

4 Der formulierte Anspruch wurde mit dem Senatsbeschluss der EUF am 27.01.2021 bestärkt und mit geplanten Maßnahmen konkretisiert.

## 2. Rechtliche Bedenken sind unbegründet

Grundsätzlich ist notwendig und wichtig, dass eine Person eindeutig identifizierbar ist. Auf einem Zeugnis etwa dient der Name der Identifizierung der Person, die die bescheinigten Leistungen erbracht hat. Für die Identifizierung einer Person ist der im Pass eingetragene Vorname sowie der Geschlechtseintrag jedoch nicht notwendig, sie kann innerhalb der Uni z. B. über die Matrikelnummer oder die Ausweisnummer erfolgen.<sup>5</sup> Rechtlich ist die Nutzung des selbstgewählten Vornamens und Geschlechts im hochschulischen Kontext daher unbedenklich.

## 3. Konkrete Anwendungsvorschläge

### 3.1. Formulierungsvorschläge für die Anrede Einzelner

**Hinweis:** Diese Anreden funktionieren auch für Menschen, deren Geschlechtsidentität unbekannt ist, die keine Personalpronomen nutzen oder nicht-binär sind.

z.B. in Anschreiben oder als eine Anrede für alle in Serienbriefen

*„Guten Tag, Iris Chakraborty“* oder

*„Moin Iris Chakraborty!“* oder

*„Hallo Iris Chakraborty“*

- In der Anrede wird die geschlechtliche Zuordnung weggelassen, sie ist genderneutral.
- „Moin“ ist dabei etwas weniger formal und eine regionalspezifische Anrede.
- Bildung: Guten Tag + Vorname + Nachname oder Moin + Vorname + Nachname

---

<sup>5</sup> Siehe dazu die rechtliche Einschätzung zur Verwendung des gewählten Namens von trans\*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur\\_Bildung/Name\\_Trans\\_Studierende.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Bildung/Name_Trans_Studierende.html)

*„Sehr geehrte\_r Dennis Schulte“* oder  
*„Sehr geehrte\*r Dennis Schulte“* oder  
*„Sehr geehrte:r Dennis Schulte“*

- Ansprechen aller geschlechtlichen Zuordnungen in einem Wort, also genderinklusiv.

**Hinweis:** Mit dem Gender-Stern [\*], dem Gender-Unterstrich [\_] oder dem Gender-Doppelpunkt [:] werden alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten mit einbezogen.

- Bildung: Eine Kombination aus dem (meist) männlichen Wortstamm und der weiblichen Begriffsendung, bei der ein Sternchen/ein Unterstrich/ein Doppelpunkt zwischen die beiden Wortteile gesetzt wird. Durch die Ergänzung des Sternchens/des Unterstriches/des Doppelpunktes wird Raum geschaffen, damit auch andere Geschlechtsidentitäten in Schrift und Sprache dargestellt werden. In der gesprochenen Sprache erfolgt eine kurze Pause zwischen den Wortteilen.

### **3.2. Formulierungsvorschläge für die Anrede von Personengruppen**

z.B. in Anschreiben oder Standardmails, wenn verschiedene Personen zusammen angesprochen werden:

*„Liebe Kolleg\_innen“*

*„Sehr geehrte Stipendiat\*innen“*

*„Sehr geehrte Teilnehmer:innen“*

*„Liebe Menschen“*

*„Sehr geehrte Zuständige“*

*„Sehr geehrte Personen“*

### 3.3. Formulierungsvorschläge für genderneutrale Bezeichnungen<sup>6</sup>

Genderneutrale Bezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter und machen weder Frauen noch Männer noch nicht-binäre Personen sprachlich sichtbar.

- **durch Verlaufsformen**

- Studierende
- Mitarbeitende
- Lehrende
- Teilnehmende
- Stiftende
- Fördernde

- **durch Pluralformen**

- Hochschulangehörige
- Lehrkräfte
- Beschäftigte

- **durch Wortzusammensetzungen**

- die Lehrkraft statt Lehrer oder Lehrerin
- die Fachkraft statt Fachmann
- die Ansprechperson

- **durch Funktionsbezeichnungen**

- die Leitung statt die Leiterin/ der Leiter
- die Professur statt die Professorin/ der Professor
- die Betreuung statt die Betreuerin/ der Betreuer
- die Stiftung statt Stifter

**Hinweis:** Wenn die Formulierungen durchweg genderneutral sind, können unterrepräsentierte Geschlechter allerdings übersehen werden. Um dem entgegenzuwirken, wird empfohlen, auch genderinklusive Bezeichnungen zu verwenden.

---

6 vgl. [https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user\\_upload/sites/zentrale-frauenbeauftragte/UfHuql-OrientierungshilfeFuerGendergerechteSprache.pdf](https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/sites/zentrale-frauenbeauftragte/UfHuql-OrientierungshilfeFuerGendergerechteSprache.pdf)

### 3.4. Gender konkret sichtbar machen

In der direkten Ansprache kann es wichtig sein, das Gender einer Person sichtbar zu machen. Wenn z.B. Frauen direkt angesprochen oder sichtbar gemacht werden sollen, ist dies durch Anreden und Ausschreiben des Vornamens und ein hochgestelltes ‚in‘ bei Abkürzungen möglich<sup>7</sup>:

*Professor<sup>in</sup>*

*Prof.in*

z.B. „Professor<sup>in</sup> Iris Chakraborty“,  
„Prof.in Iris Chakraborty“

*Doktor<sup>in</sup>*

*Dr.in*

z.B. „Doktor<sup>in</sup> Sascha Nguyen“,  
„Dr.in Sascha Nguyen“

## 4. Personalpronomen

Personalpronomen werden genutzt, um sich sprachlich auf eine dritte Person zu beziehen. Im Deutschen werden diese meist mit einem zweigeschlechtlichen (binären) Geschlechtermodell (z.B. sie / ihr, er / sein) assoziiert und machen Personen, die sich nicht darin verorten, sprachlich unsichtbar.

Neben den geläufigen Personalpronomen gibt es auch nicht-binäre Neopronomen, u.a.

- „they“ aus dem Englischen, jedoch im Singular verwendet:

**„They ist ein\*e Student\*in“**

statt: „Er/Sie ist ein/e Student/in“

- „hen“ aus dem Schwedischen:

**„Hen studiert mit uns“**

statt: „Er/Sie studiert mit uns“

- Oder „Xier“ / „Si\*er“ / „Sier“ / „X“ sowie weitere

Eine andere Option ist, keine Pronomen und stattdessen den Namen der Person zu nutzen, z. B.

**„Kim kann heute nicht kommen,  
weil Kim krank ist.“**

Möglich ist auch die Verwendung des ersten Buchstabens aus dem Vornamen als Pronomen, z. B.

**„Kim kann heute nicht kommen,  
weil K krank ist.“**

### 4.1. Anwendungsvorschläge für Anredeformen

Weder die Geschlechtsidentität noch die Personalpronomen einer Person lassen sich selbstverständlich an der äußeren Erscheinung, am Namen, der Stimme oder anderen Merkmalen festmachen.<sup>7</sup> Es kann passieren, dass Menschen ungewollt z. B. als „Herr“ oder „Frau“ angesprochen werden. Um dies zu vermeiden, unterstützt es Menschen danach zu fragen, wie sie angesprochen werden möchten, und sich selbst ebenso vorzustellen.

- In Veranstaltungen: Auf der TN-Liste auch Anredeformen + Pronomen aller abfragen (Name, Vorname, Anredeform, Pronomen): Beispiel:

***Süleyman, Yüksel, Frau, sie / ihr.***

- Vorstellungsrunde: Vorname, Nachname, Anredeformen und Pronomen erfragen. Beispiel:

***„Mein Name ist Maxi Marek, ich möchte als Herr Marek angesprochen werden, mein Pronomen ist er / ihn.“***

- Namensschilder: (Titel, Name, Vorname, Anredeform, Pronomen) Beispiel:

***Prof\*, Maxwell, Kim, Kim Maxwell, hen.***

- In Video-Treffen zum Namen Anredeform und Pronomen ergänzen. Beispiel:

***Ulrike Nilsson, Ulrike, sie / ihr***

- In Mail-Signatur: Nach Anredeform und Pronomen fragen, auf eigene Anredeform und Pronomen hinweisen. Beispiel:

*„Die Geschlechtsidentität einer Person ist aus ihrem Namen oder Äußeren nicht zuverlässig ableitbar. Für einen Hinweis, wie Sie angesprochen werden möchten und welches Pronomen ich verwenden soll, wäre ich dankbar. Meine Anrede: Reni Danieli, mein Pronomen: they/them“.*

---

7 Zudem kann nicht immer vom Pronomen auf die Ansprache geschlossen werden, z.B. kann eine nicht-binäre Person die Pronomen sie/ihr verwenden. Auch für diesen Fall ist genderneutrale und genderinklusive Ansprache (siehe 3.1) unterstützend.

- In Protokollen: Mit Kürzel statt mit Personalpronomen arbeiten, z.B.

**„Olena Schrader übernimmt diese Aufgaben. O.S. trifft die Entscheidung ...“**

statt „sie trifft die Entscheidung ...“

## 5. Bildsprache

Bildsprache transportiert Genderstereotypen mit, daher besteht hier auch die Chance, mittels Bildern und Avataren eine diversere Universität zu repräsentieren:

- Geschlechtliche Vielfalt sichtbar machen: auch trans\*-, intergeschlechtliche, nicht-binäre Personen sowie Menschen, die nicht den gängigen Vorstellungen von weiblich und männlich entsprechen, zeigen.
- Auch Regenbogenfamilien und vielfältigere Familienkonstellationen darstellen
- Geschlechtliche Rollenstereotypen aufbrechen, z.B. in dem in Betreuungszusammenhängen auch Männer dargestellt werden oder in Leitungsfunktionen auch Frauen und nicht-binäre Personen.
- Weitere Vielfaltsdimensionen sichtbar machen, z.B. Lehrende mit sichtbarer Behinderung, Schwarze Frau in leitender Funktion etc.
- Piktogramme diversitätssensibel gestalten: z.B. an Toiletten statt mit Gendersymbolen mit Funktionsbeschreibungen/-symbolen arbeiten.
- Avatare<sup>8</sup> anbieten: neben feminin und maskulin gelesenen Avataren auch geschlechtsneutrale Avatare anbieten sowie die Option, keinen Avatar zu nutzen.



<sup>8</sup> Avatare sind eine grafische Stellvertretung einer echten Person, diese werden werden genutzt, z.B. wenn kein Foto bei den Persis Daten hinterlegt ist.

## 6. Glossar

**Binarität:** Gesamtgesellschaftlich werden alle Menschen derzeit meist in zwei Geschlechter eingeordnet (binäres Geschlechtermodell). Alle sollen sich entweder als weiblich oder als männlich identifizieren. Für manche Menschen passt das aber nicht. Und mit dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (10/2017) zur „dritten Option“ ist mittlerweile eine Sichtweise verfassungsrechtlich anerkannt, die über ein rein binäres Geschlechtsmodell hinausgeht.<sup>9</sup>

**Divers:** Geschlechtseintrag für Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Dieser kann bei der Geburt in die Geburtsurkunde eingetragen werden oder später (nach Vorlage eines ärztlichen Attestes) im Personenstandsregister und der Geburtsurkunde geändert bzw. gestrichen werden.

Der Geschlechtseintrag ‚Divers‘ ist weder eine Anredeform noch eine Selbstbezeichnung, sondern ein Sammelbegriff für weitere Geschlechter jenseits von ‚weiblich‘ und ‚männlich‘.

**Gender/Geschlechtsidentität:** Das soziale Geschlecht einer Person, also das Geschlecht, das eine Person in der Gesellschaft einnimmt und trägt. Dieses kann z. B. weiblich, männlich, beides, dazwischen oder keines davon sein. Die Geschlechtsidentität kann also vom zugewiesenen Geschlecht abweichen und lässt sich nicht selbstverständlich an der äußeren Erscheinung, am Namen, der Stimme oder anderen Merkmalen festmachen.

**(Personal-)Pronomen:** Selbstbezeichnungs- und Bezugnahme auf eine Person in Orientierung an ihrer Geschlechtsidentität. Wo immer möglich, sollten Personen nach dem gewünschten Personalpronomen gefragt werden. Hilfreich und entstigmatisierend wäre, in konkreten Arbeits- oder Seminkontexten die Pronomen aller Beteiligten zu erfragen, statt auf Basis von Namen und Erscheinung zu interpretieren.

**Zugewiesenes Geschlecht** (auch als biologisches Geschlecht bezeichnet): ist das Geschlecht, das Menschen bei ihrer Geburt aufgrund äußerlich sichtbarer körperlicher Merkmale zugewiesen und in die Geburtsurkunde eingetragen wird.

## **Geschlechtsidentitäten sind u. a.:**

- **Agender:** Menschen, für die sich keine Geschlechtsidentität richtig anfühlt / für die Geschlecht als Kategorie keinen Sinn ergibt.
- **Cis/cis-geschlechtlich:** Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem ihnen zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Cis ist ein Gegenbegriff zu trans\*.
- **Genderfluid:** Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht statisch ist / die sich immer wieder ändert.
- **Inter\*/intergeschlechtlich:** Menschen, deren Körper von Geburt an nicht einer binären Vorstellung von Geschlecht entspricht. Dieses wird teilweise bei der Geburt, teilweise aber auch erst deutlich später festgestellt.
- **Männlich:** Menschen, die sich mit dem männlichen Geschlecht identifizieren. Diese können cis-, trans\*- oder intergeschlechtlich sein.
- **Nicht-binär oder genderqueer:** Menschen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen können oder wollen.
- **Queer:** Entweder eine Selbstbezeichnung für Menschen, die nicht heterosexuell-cis-geschlechtlich leben, oder als Oberbegriff für alle Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen, die darunterfallen (z. B: lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*-, intergeschlechtlich, nicht-binär, genderqueer, agender, asexuell etc.)
- **Trans\*/transgeschlechtlich/transgender:** Menschen, deren Geschlechtsidentität von dem Geschlecht, das bei der Geburt eingetragen wurde, abweicht. Trans\* ist dabei ein Oberbegriff und das \* markiert die Vielzahl an Lebensrealitäten. Trans\* ist ein Gegenbegriff zu cis.
- **Weiblich:** Menschen, die sich mit dem weiblichen Geschlecht identifizieren. Diese können cis-, trans\*- oder intergeschlechtlich sein.

---

9 BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16, [http://www.bverfg.de/e/rs20171010\\_1bvr201916.html](http://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html) und Dokumentation des Gesetzverfahrens unter: <https://www.lsvd.de/de/ct/910-quot-Divers-quot-Der-dritte-Geschlechtseintrag-im-Personenstandsrecht>

## 7. Quellen und weiterführende Links

**ABqueer** (2020): Begriffe

**Akademie der bildenden Künste Wien** (2019):

trans. inter\*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten.

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (2016):

Verwendung des gewählten Namens von trans\*Studierenden an Hochschulen unabhängig von einer amtlichen Namensänderung.

**AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik, dgti e.V**

(2018): Informationen zum kompetenten Umgang mit Inter\*- und Trans\*studierenden für Entscheidungsträger\*innen an Hochschulen.

**AG trans\*emanzipatorische Hochschulpolitik, dgti e.V.**

(2017): Benachteiligungen von Inter\*- und Trans\*personen an Hochschulen. Wo finden sie sich und wie sind sie zu lösen?

**Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten im Land**

**Bremen (LaKoF)** (2014): Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache. An den Hochschulen im Land Bremen.

Eine Handreichung für die englische Sprache finden Sie hier:

[www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml](http://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml)

**Die aktuelle Version dieser Handreichung inkl. der Links finden Sie hier:**

<https://www.uni-flensburg.de/?id=24039>



**Arbeitsbereich Chancengleichheit**

<https://www.uni-flensburg.de/chancengleichheit/>



**Europa-Universität  
Flensburg**

| Arbeitsbereich Chancengleichheit