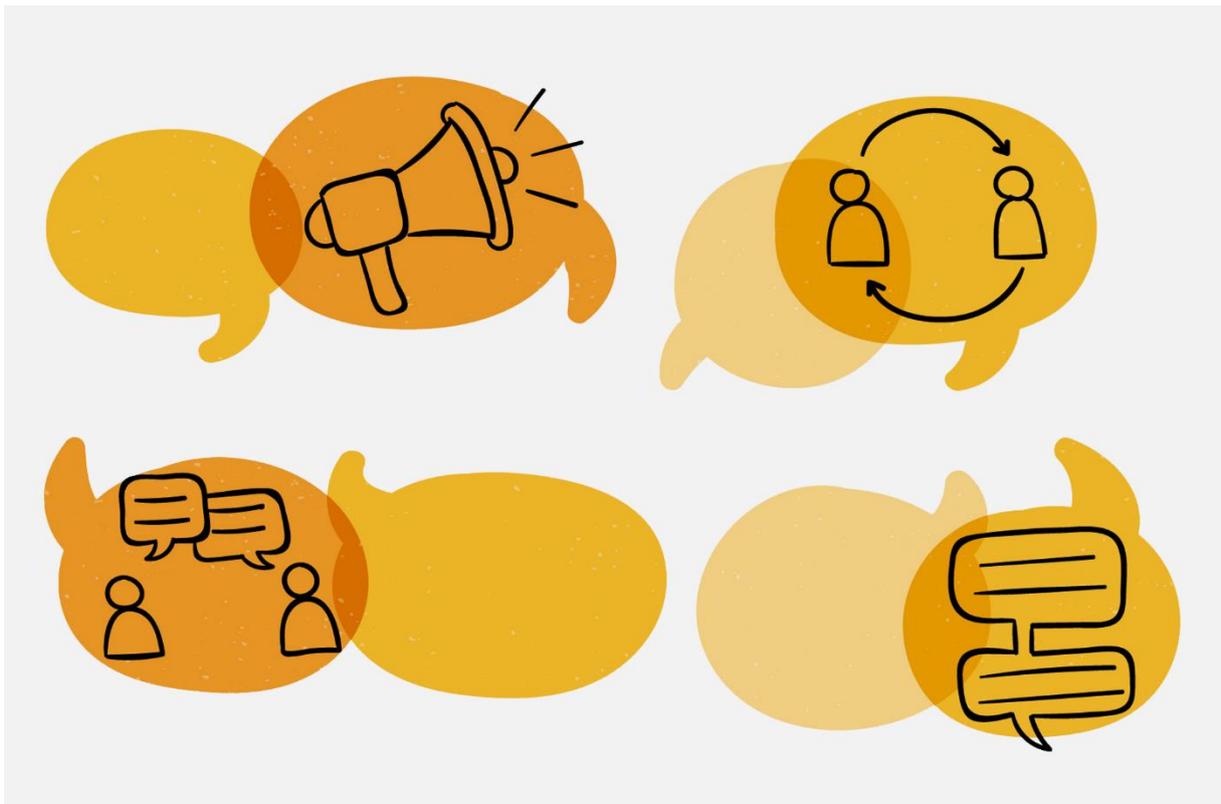


Leitfaden

# Geschlechter- und Diversitätsgerechte Sprache

an der Leibniz Universität Hannover



[go.lu-h.de/gendern](https://go.lu-h.de/gendern)

**Herausgeberin**

Leibniz Universität Hannover  
Hochschulbüro für ChancenVielfalt

**Inhalt**

Team ChancenVielfalt

**Redaktion:**

Sarah Peters, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Joana Rieck  
Dr. Isabel Sievers  
Jana Pannicke

Stand: August 2024

# Leitfaden zur geschlechter- und diversitätsgerechten Sprache an der Leibniz Universität Hannover

*Geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache erkennt die Vielfalt der Menschen an, begegnet ihnen mit Respekt, ist sensibel für Unterschiede und fördert Chancengleichheit. - Linguistic Society of America*

Eine geschlechter- und diversitätsgerechte Verwendung von Sprache ist entscheidend dafür, das Bewusstsein für Vielfalt zu schärfen. Sprache, Schrift und Bilder beeinflussen unsere Wahrnehmung und Interpretation der Realität und haben Einfluss auf unsere persönlichen Sichtweisen und unser Verhalten. Um dem gerecht zu werden, hat die Leibniz Universität Hannover folgende Standards benannt:

## Zentrale Standards

- Begriffe und Redewendungen, die Personen oder Personengruppen bewusst oder unbewusst abwerten, einschüchtern, ausgrenzen, beleidigen oder angreifen werden an der Leibniz Universität Hannover nicht geduldet;
- Eine geschlechtergerechtere Sprache kann mithilfe geschlechtsneutraler Formulierungen, Beidnennung der Geschlechter sowie Genderstern hergestellt werden.

Die folgenden Seiten informieren und bieten hilfreiche praxisnahe Empfehlungen, Beispiele und alternative Formulierungsvorschläge, um im universitären Alltag möglichst geschlechter- und diversitätsgerecht zu kommunizieren. Dabei werden der derzeitige wissenschaftliche Erkenntnisstand und Diskurs aufgegriffen und damit die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Machtverhältnisse wiedergespiegelt.

## Inhalt

1. Geschlechtergerechte Sprache .....	4
1.1 Geschlechtsneutrale Formulierung.....	4
1.2 Beidnennung von Frauen und Männern .....	4
1.3 Genderstern.....	5
1.4 Diskussionspunkte und Kritik zu geschlechtergerechter Sprache.....	5
1.5 Weitere Tipps und Möglichkeiten für geschlechtergerechte Sprache im Arbeitsalltag ..	6
1.6 Geschlechtergerechte Sprache im Englischen.....	7
2. Diversitätsgerechte Sprache .....	8
2.1 (Anti-)Rassistische Sprache.....	8
2.2 (Anti-)Ableistische Sprache.....	9
3. Diversitätssensible Bildsprache .....	10
4. Barrierefreiheit in Dokumenten .....	10
5. Literatur- und Quellenverzeichnis .....	12

## 1. Geschlechtergerechte Sprache

Eine geschlechtergerechte Sprache kann mithilfe geschlechtsneutraler Formulierungen, der Beidnennung der Geschlechter sowie des Gendersterns hergestellt werden.

Ziel geschlechtergerechter Sprache ist es, die Geschlechter explizit anzusprechen und Frauen sowie queere Menschen sichtbarer zu machen. Gleichzeitig hat geschlechtergerechte Sprache einen positiven Effekt auf den Abbau von Diskriminierungen und kann aufgrund der Auseinandersetzung mit den bestehenden Geschlechterrollen langfristig die Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben.

### 1.1 Geschlechtsneutrale Formulierung

Mit der Verwendung von geschlechtsneutralen (Um-)Formulierungen können Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts vermieden werden. Wiederholungen von verschiedenen Personenbezeichnungen und Unübersichtlichkeit können so vermieden werden. Alle Personen werden angesprochen, ohne ein explizites Geschlecht zu benennen.

Beispiel	Geschlechtsneutrale Formulierungen
Mitarbeiter Kollegen	Team, Mitarbeitende, Beschäftigte
Dozentin	Lehrkraft, Lehrperson
Gruppenleiter	Gruppenleitung
Vertreter	Vertretung
Herausgeberin	Herausgegeben von
Antragsteller	Antragstellende Person Antrag von
Jeder der an der Veranstaltung teilnimmt...	Alle, die an der Veranstaltung teilnehmen... Wer an der Veranstaltung teilnimmt...
Als Physiker hat man gute Chancen in der freien Wirtschaft.	Mit einem Abschluss in Physik hat man gute Chancen in der freien Wirtschaft.

### 1.2 Beidnennung von Frauen und Männern

Wenn keine geschlechtsneutrale Formulierung verwendet werden kann, können mit der Beidnennung männliche und weibliche Personen explizit genannt werden. Diese Art der geschlechtergerechten Sprache kann insbesondere dann eingesetzt werden, wenn Frauen explizit sichtbar und hörbar gemacht werden sollen.

Beispiel	Beidnennung
Die <b>Präsidenten</b> haben den Ilse-ter-Meer-Preis an die Beschäftigten der Fakultät für Maschinenbau verliehen.	Die <b>Präsidentin und der Präsident</b> haben den Ilse-ter-Meer-Preis an die Beschäftigten der Fakultät für Maschinenbau verliehen.
Die <b>Vizepräsidenten Prof. Gillen und Prof. Escher</b> übergeben den Studierenden die Urkunde.	Die <b>Vizepräsidentin Prof. Gillen</b> und der <b>Vizepräsident Prof. Escher</b> übergeben den Studierenden die Urkunde.

Die Verwendung des generischen Maskulinums ist diskriminierend und unklar oder mehrdeutig. Studien zeigen, Sätze, die im generischen Maskulinum formuliert sind, erzeugen vor allem Bilder und Assoziationen mit Männern. Frauen und queere Menschen werden nicht oder weniger häufig mitgedacht. Zudem können Sätze im generischen Maskulinum unklare Aussagen haben, z.B. „In den Kitas fehlen Erzieher.“ Wer fehlt hier tatsächlich? Das

generische Maskulinum eignet sich demnach nicht für eine geschlechtergerechte Sprache: Mitgemeint ist nicht gleich mitgedacht!

### 1.3 Genderstern

Mit dem Genderstern lässt sich die Vielfalt der Geschlechter jenseits des zweigeschlechtlichen Geschlechtermodells sichtbar machen. Der Stern mit den Strahlen steht für alle möglichen Geschlechtsidentitäten. Der Genderstern ermöglicht außerdem eine kürzere Form der geschlechtergerechten Sprache, wenn es keine neutralen Formulierungen gibt. Der Stern wird zwischen der maskulinen und der femininen Wortendung platziert.

Beispiel	Formulierung mit Genderstern
Wissenschaftler Referenten Absolventen	Wissenschaftler*innen Referent*innen Absolvent*innen
Dekan	Dekan*in

Hinweis: Die Verwendung des Gendersterns kann auch die Artikel einschließen, d.h. der\*die Dekan\*in, kann aber im Zusammenspiel mit flektierten Adjektiven unübersichtlich werden, z.B. „ein\*e erfahrene\*r Teamleiter\*in“. Eine Alternative dazu wäre „eine erfahrene Teamleiter\*in“ oder „eine erfahrene Teamleitung“ als neutrale Formulierung.

Wie spricht man den Genderstern?

Der Genderstern wird sprachlich durch eine kurze Pause an der Stelle des Sterns hörbar gemacht. Zum Beispiel: „Die Mitarbeiter Pause innen können eine Promotionsabschlussförderung beantragen.“ Im Deutschen kennt man diesen Glottisschlag zum Beispiel aus das „Spiegel\*ei“ oder „ver\*eisen“ und „ver\*reisen“. Mehr zum Glottisschlag, finden Sie hier: [Wie geht Gendern beim Sprechen?](#) von Genderleicht und Bildermächtig.

### 1.4 Diskussionspunkte und Kritik zu geschlechtergerechter Sprache

- Substantivierte Partizipien: Neutrale Formulierungen, wie Studierende oder Mitarbeitende, werden substantivierte Partizipien genannt, bei denen vor allem im Plural kein grammatikalisches Geschlecht erkennbar ist. Die Kritik besteht darin, dass diese Formulierungen formal eine im Moment stattfindende Handlung beschreiben. Sind Studierende also nur Studierende, während sie gerade tatsächlich in der Bibliothek lernen oder in der Vorlesung sitzen? Die Bedeutung von substantivierten Partizipien ist keinesfalls nur auf das gerade laufende Geschehen bezogen. Das zeigen bekannte Begriffe wie Auszubildende, Heranwachsende oder stillende Mütter – Stillende. Sie beschreiben also entweder im Moment stattfindende oder gewöhnliche, wiederkehrende Handlungen, was auch auf Studierende, Lehrenden oder Dozierende zutrifft.
- Barrierefreiheit: Für viele blinde und sehbehinderte Menschen sind Kurzformen des Genderns problematisch und sollten idealerweise vermieden werden und stattdessen geschlechtsneutrale Formulierungen genutzt werden. Falls das nicht möglich ist und eine Kurzform genutzt werden soll, empfiehlt der [Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband \(DBSV\)](#) den Genderstern zu verwenden.
- Weitere Diskussionspunkte: Die Formulierung Ärzt\*in oder Köch\*in ist beispielsweise unglücklich. Die männlichen Formen Arzt bzw. Koch werden hier nicht sichtbar. Alternativ kann hier ärztliche Fachperson/ ärztliches Fachpersonal oder Küchenpersonal genutzt oder die Beidnennung verwendet werden.

- Bei Pluralformen, wie zum Beispiel Referent\*innen, werden Singular und Plural formal gesehen miteinander vermischt. Hier kann alternativ von Referierenden oder Vortragenden gesprochen werden.

## 1.5 Weitere Tipps und Möglichkeiten für geschlechtergerechte Sprache im Arbeitsalltag

### Anrede

Zur Begrüßung sowohl in Reden als auch im Schriftverkehr werden geschlechtergerechte oder neutrale Formulierungen immer geläufiger. Auf die Anrede „Frau“ oder „Herr“ wird häufig verzichtet.

Beispiel	Alternative
Sehr geehrter Herr Kaya Yildrim	Guten Tag Kaya Yildrim Sehr geehrte*r Kaya Yildrim
Sehr geehrte Damen und Herren	Sehr geehrte Gäste Sehr geehrte Anwesende

### Titel

Um bei Abkürzungen von Titeln, wie z. B. Prof. oder Dr., Frauen explizit sichtbar zu machen, kann die hochgestellte Endung „in“ verwendet werden. Hierbei muss z.B. in Microsoft Word das „in“ markiert und mit **Strg+** (funktioniert teilweise nur mit der Taste +\*~) hochgestellt werden. Die Verwendung des Gendersterns ist ebenfalls möglich.

Beispiel	Alternative
Prof. Gillen	Prof. <sup>in</sup> Gillen
Dr. Nguyen	Dr. <sup>*in</sup> Nguyen

### Pronomen

Da man anhand des Vornamens oder des Aussehens nicht sicher auf die Geschlechtsidentität einer Person schließen kann, insbesondere in internationalen Kontexten, können in unterschiedlichen Situationen Pronomen abgefragt bzw. thematisiert werden. Wenn Sie in Ihrer E-Mail Signatur oder bei einer Vorstellungsrunde Ihre Pronomen angeben, signalisieren Sie, dass Ihnen geschlechtergerechte Sprache wichtig ist. Besonders Lehrkräfte und Führungspersonen können damit ein Vorbild sein und eine respektvolle Atmosphäre für Alle schaffen.

### E-Mail Signatur

Nutzen Sie Ihre Signatur, um auf Ihre gewünschten Pronomen aufmerksam zu machen. Zum Beispiel: „Meine Pronomen sind sie/ihr. Ich freue mich, wenn Sie mir mitteilen, wie Sie angesprochen werden möchten.“

### Vorstellungsrunde

Stellen Sie sich mit Ihren Pronomen vor. Zum Beispiel: „Hallo, ich bin Andrea Rozzi. Meine Pronomen sind er/ihm. Wir können uns gerne duzen.“

## Keine Pronomen

Menschen, die sich außerhalb des zweigeschlechtlichen Systems verorten (z.B. nicht-binäre Personen) nutzen teilweise keine Pronomen. Das bedeutet, dass anstelle von Pronomen der Vorname gesetzt wird. Zum Beispiel: „Jen hat in der letzten Sitzung von der Veranstaltung berichtet. Jen sagte, es waren tolle Redner\*innen dabei.“

## Neopronomen

Eine weitere Möglichkeit ist die Verwendung von sogenannten Neopronomen. Im Deutschen existieren noch keine etablierten geschlechtsneutralen Pronomen, deshalb werden entweder Wortschöpfungen ([dey/deren](#), [hen/hem](#)) oder Begriffe aus anderen Sprachen genutzt (Englisch: [they](#) oder Finnisch: [hän](#)). Zum Beispiel: „Sam war beim letzten Termin nicht dabei, ich hoffe dey kann nächstes Mal wieder dabei sein.“

**Hinweis:** Die meisten Personen stellen sich mit ihren bevorzugten Pronomen vor. Wenn Sie unsicher sind, welche Pronomen Sie nutzen sollen, fragen Sie einfach nach. Zum Beispiel: "Meine Pronomen sind sie/ihr. Welche Pronomen kann ich für Sie nutzen?"

## 1.6 Geschlechtergerechte Sprache im Englischen

Auch im Englischen können geschlechtsneutrale oder geschlechtergerechte Formulierungen gewählt werden. Es besteht auch die Möglichkeit Frauen gezielt sicht- und hörbar zu machen.

Beispiel	Alternative
Chairman	Chairperson
Every student has to check <b>his</b> email.	Every student has to check <b>his*her</b> email / <b>their</b> email / <b>the</b> email
The Team-Mentoring Programme for <b>PhD students...</b>	The Team-Mentoring Programme for <b>female PhD students...</b>

Weitere Tipps für geschlechtergerechte Formulierungen im Englischen finden Sie hier: [Gender-sensitive language](#).

## 2. Diversitätsgerechte Sprache

Die Leibniz Universität Hannover duldet keine diskriminierenden Begriffe und Redewendungen, die Personen oder Personengruppen bewusst oder unbewusst abwerten, einschüchtern, ausgrenzen, beleidigen oder angreifen. Je nach Kontext empfiehlt es sich zu überlegen, welche Merkmale von Personen für die Kommunikation wirklich wichtig sind und welche nicht. Die folgenden Beispiele sollen eine Orientierung geben, wie wertschätzend und respektvoll über bestimmte Merkmale von Menschen gesprochen und die Vielfalt an der Leibniz Universität Hannover abgebildet werden kann.

### 2.1 (Anti-)Rassistische Sprache

Rassistische Begriffe und Äußerungen bedeuten die Abwertung und Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihrer zugeschriebenen oder faktischen Herkunft, Nationalität und „Hautfarbe“. Rassistische Sprache unterliegt historischen Prozessen, gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Hierarchisierungen.

Beispiel	Diskussionspunkte & Kritik	mögliche Alternativen
Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verniedlichende oder abschätzige Sprachweise</li> <li>- teilweise aber offizielle Bezeichnung, z.B. Flüchtlingsrat Niedersachsen oder Genfer Flüchtlingskonvention</li> </ul>	Geflüchtete
Flüchtlingswelle Flüchtlingsstrom	<ul style="list-style-type: none"> <li>- suggeriert, dass das Land, in das die Menschen flüchten, machtlos einer Naturgewalt gegenüberstehen</li> <li>- impliziert eine Bedrohung von großen bis sehr großen Menschenmassen</li> </ul>	Migrationsbewegung Fluchtbewegung
N-Wort	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begriff steht für rund 400 Jahre Versklavung</li> <li>- koloniale Fremdbezeichnung, um die angebliche Vorherrschaft von <i>weißen</i> Menschen<sup>1</sup> zu legitimieren und aufrechtzuerhalten</li> </ul>	Schwarze Menschen PoC (People of Colour) BIPOC (Black, Indigenous, People of Colour)
farbig, dunkelhäutig	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wird von vielen Schwarzen Menschen<sup>2</sup> und PoC abgelehnt, weil es sich um eine koloniale Fremdbezeichnung handelt</li> <li>- suggeriert eine angebliche Abweichung zur weißen „Norm“</li> </ul>	Schwarze Menschen PoC (People of Colour) BIPOC (Black, Indigenous, People of Colour)
Z-Wort	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rassistische Fremdbezeichnung, die jahrhundertlang systematisch verwendet wurde, um Menschen abzuwerten</li> </ul>	Sinti und Roma Sinti*zze und Rom*nja Wenn bekannt, die

<sup>1</sup> Mit *weißen* Menschen oder *Weißsein* ist nicht die („Haut“-)Farbe gemeint, sondern Personen oder Personengruppen, die aufgrund ihres Aussehens, Namen oder Herkunft nicht diskriminiert werden.

<sup>2</sup> Mit Schwarze Menschen ist nicht die („Haut“-)Farbe gemeint, sondern Personen oder Personengruppen, die aufgrund ihres Aussehens, Namen oder Herkunft Erfahrungen mit Rassismus machen.

		direkte Bezeichnung der spezifischen Gruppe, z.B. Kalderasch
Migrant Migrantin Migrant*innen  Mensch mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sammelbegriff für Personen, die selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden</li> <li>- sagt nichts über die Lebensrealitäten aus, z.B. keine Auskunft über den Zeitpunkt einer Einwanderung oder die Generation</li> <li>- wird häufig mit Problemen oder Defiziten in Zusammenhang gebracht und wirkt damit teilweise stigmatisierend und ausgrenzend</li> <li>- ist aber in vielen Kontexten ein feststehender Begriff, z.B. in der Statistik</li> </ul>	Zugewanderte  Deutsche*r mit z.B. indischen Wurzeln  Menschen mit Migrationserbe/ Migrationserb*in  Menschen aus eingewanderten Familien  Personen mit internationaler Geschichte  Personen mit Migrationsgeschichte
Ausländer Ausländerin Ausländer*innen  Asylant Asylantin Asylant*innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- häufig als Sammelbegriff für Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit genutzt</li> <li>- sagt nichts über die eigentliche Lebensrealität und -geschichte aus</li> <li>- benennt häufig auch Menschen, die aufgrund ihrer kulturell-ethnischen oder religiösen Herkunft als fremd wahrgenommen werden</li> <li>- teilweise aber offizielle Bezeichnung, z.B. Ausländerbehörde</li> </ul>	Person aus dem Ausland  Person nichtdeutscher Herkunft  ausländische Person  Person mit anderer Staatsangehörigkeit

## 2.2 (Anti-)Ableistische Sprache

Unter ableistischer Sprache wird die Diskriminierungen von Menschen aufgrund von Behinderungen jeder Art sowie psychischer und/oder chronischer Erkrankungen verstanden. Bestimmte Fähigkeiten, wie laufen oder sehen, werden dabei als angebliche Norm verfestigt und Menschen auf ihre Beeinträchtigungen reduziert.

Beispiel	Diskussionspunkte & Kritik	mögliche Alternativen
Sie ist an den Rollstuhl gefesselt.	Der Rollstuhl stellt keine Einschränkung dar, sondern ermöglicht freie Bewegung und dient als Fortbewegungsmittel.	Sie sitzt im Rollstuhl. Sie verwendet einen Rollstuhl.
Er leidet an Diabetes.	Die Formulierung suggeriert, dass Menschen automatisch konstant leiden, weil sie eine Krankheit oder Behinderung haben. Ob das wirklich der Fall	Er hat Diabetes. Er lebt mit Diabetes.

	ist, können die Personen nur selber wissen.	
taubstumm	Menschen, die nicht oder nur eingeschränkt hören können, sind nicht automatisch auch stumm. Sie sprechen in der Regel die Deutsche Gebärdensprache (DGS) – was wiederum nicht bedeutet, dass sie nicht auch Deutsch sprechen können.	nicht hörende Menschen taub gehörlos

### 3. Diversitätssensible Bildsprache

So wie verschriftlichte Inhalte übermitteln auch Bilder Botschaften, zum Beispiel Fotos, Videos oder Illustrationen. Wie Bilder gestaltet sind, übt einen Einfluss darauf aus, wie Personengruppen wahrgenommen und eingeschätzt werden. Außerdem werden über Bilder Identifikationsmöglichkeiten geschaffen. Die Auswahl von Bildern sollte daher diversitätssensibel und sorgfältig erfolgen. Es sollte darauf geachtet werden, was die Bilder aussagen, wen sie abbilden und in welcher Weise Personen abgebildet werden.

#### Tipps und Empfehlungen

- **Repräsentation:** Achten Sie darauf, wer abgebildet wird und ob z. B. auch unterrepräsentierte Gruppen (mit)abgebildet werden. Das heißt nicht, dass auf jedem Bild alle Gruppen gleichwertig abgebildet werden müssen. Bitte achten Sie auch darauf z. B. Menschen mit Behinderungen nicht nur abzubilden, wenn es um das Thema Behinderungen oder Barrierefreiheit geht.
- **Diversität:** Achten Sie darauf, ob bei abgebildeten Personen Vielfalt erkennbar ist und nicht immer die gleichen Gruppen abgebildet werden.
- **(Geschlechter-)Stereotype:** Die Reproduktion von geschlechtsbezogenen Rollenklischees in Bildern sollte vermieden werden, z. B. wenn ein Mann als diktierend (stehend, übergeordnet), die Frau als notierend (sitzend, untergeordnet) dargestellt werden. Dies gilt für weitere Diversitätsmerkmale wie bspw. die Darstellung älterer Menschen als gebrechlich, usw.
- **Bildkomposition:** Welche Machtverhältnisse und Positionen werden durch die Anordnung der Personen in dem Bild dargestellt, welche Person befindet sich im Vordergrund und ist aktiv, welche Person steht im Hintergrund und ist passiv?

### 4. Barrierefreiheit in Dokumenten

Der Leibniz Universität Hannover ist es ein wichtiges Anliegen, die gleichberechtigte Teilhabe aller zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen, gilt es, neben geschlechter- und diversitätsgerechter Sprache, Dokumente auch barrierefrei zu gestalten. Damit sind Dokumente maschinenlesbar und können z. B. mithilfe eines Screen-Readers vorgelesen werden.

#### Tipps und Hinweise zur barrierefreien Gestaltung von Dokumenten

Damit PDF-Dokumente barrierefrei zugänglich sind, sollten bereits die Ausgangsdokumente entsprechend gestaltet werden. Einige zentrale Tipps und Hinweise:

- Arbeiten Sie immer mit Formatvorlagen, damit Überschriften, Aufzählungen, Links usw. von Screen-Readern auch als solche erkannt werden. Das heißt, formatieren Sie in Microsoft Word nur mit vorgesehenen Formatvorlagen (Standard, Überschrift 1,

- 2, 3, Listen usw.). Nutzen Sie in Microsoft Powerpoint immer die Mastervorlagen, wenn Sie neue Folien einfügen. Prüfen Sie auf den Folien die Lesereihenfolge. Die Lesereihenfolge lässt sich über „Anordnen – Auswahlbereich“ ändern.
- Bilder, Grafiken und andere Nicht-Textelemente brauchen Alternativtexte. Alternativtexte sind kurze Beschreibungen der Bilder. Sie werden über das Kontextmenu eingegeben. Bei komplexen Grafiken kann es sinnvoll sein, die längere Beschreibung direkt im Dokument zu veröffentlichen. Vier kurze [Regeln zu Alternativtexten vom DBSV](#).
  - Achten Sie auf gute Kontraste zwischen Vorder- und Hintergrund (Schrift und Hintergrund). Helle Farben auf weißen Untergrund sind nur schlecht zu erkennen. Bei hellen Schriften auf dunklem Hintergrund sollte eine kräftigere Schriftstärke (halbfett/fett) verwendet. Hilfreich sind Kontrastrechner wie der [Colour Contrast Analyser](#) oder von [leserlich.info](#).
  - Vermeiden Sie unruhige Hintergründe oder Farbverläufe hinter Texten.
  - Verwenden Sie gut lesbare Schriften ohne Serifen.
  - Farbfehlsichtigkeiten sind eine häufige Sehbeeinträchtigung. Farbe sollte deshalb nicht als einziges Unterscheidungsmerkmal eingesetzt werden (z.B. rot=falsch, grün=richtig). Die Informationen sollten zusätzlich durch Schrift oder Form erhältlich sein.
  - Nutzen Sie die integrierte Barrierefreiheitsprüfung von Word und Powerpoint, um Ihr fertiges Dokument zu prüfen. Die automatische Prüfung kann nicht alle Fehler entdecken, aber viele.
  - Erstellen Sie das PDF per „Speichern unter“ und nicht „Print PDF“ und setzen Sie bei den Optionen den Haken bei ‚Dokumentenstrukturtags für Barrierefreiheit‘. Bei längeren oder komplexeren Dokumenten mit Spalten oder eingefügten Bildern kann es sein, dass das Dokument in Acrobat Pro noch bearbeitet werden muss, um vollständig barrierefrei zu sein.

Ausführliche Anleitungen und Tutorials finden Sie u.a. hier: [Anleitungen zur barrierefreien Gestaltung von Dokumenten der TU Dresden](#)

### **Haben Sie konkrete Fragen zu Formulierungen oder eigenen Texten?**

Wir beraten Sie gerne unter: [beratung@chancenvielfalt.uni-hannover.de](mailto:beratung@chancenvielfalt.uni-hannover.de)

## 5. Literatur- und Quellenverzeichnis

- Gabriele Diewald und Anja Steinhauer (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben? Berlin: Dudenverlag.
- Gabriele Diewald & Anja Steinhauer (2022): Handbuch geschlechtergerechte Sprache. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin: Dudenverlag.
- Gabriele Diewald (2022): „Geschlechtergerechte Sprache zwischen Sprachfreiheit und Sprachregelung.“ In: Geschlechterinklusive Sprache an Hochschulen fördern. Handreichung. Sandra Beaufaÿs, Jeremia Herrmann, Beate Kortendiek (Hrsg.). Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Essen, 7-10. Open Access [https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/netzwerk\\_fgf\\_studie\\_nr\\_36\\_f\\_web\\_220120.pdf](https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/netzwerk_fgf_studie_nr_36_f_web_220120.pdf)
- Gabriele Diewald, Martin Ptok, Frauke Brosius-Gersdorf (2020): [Geschlechtergerechte Sprache in Theorie und Praxis](#)
- Braun, Friederike et al. (2007): »Aus Gründen der Verständlichkeit...«: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. In: Psychologische Rundschau, 58 (3), S.183-189.
- Julia Misersky, Asifa Majid & Tineke M. Snijders (2019): Grammatical Gender in German Influences How Role-Nouns Are Interpreted: Evidence from ERPs, Discourse Processes, 56:8, 643-654
- Anatol Stefanowitsch (2014): Genderkampf: Wo die Kritiker geschlechtergerechter Sprache sich täuschen. *Merkur*, 68(9), 847–852

### Leitfäden & Webinhalte

- [TU9-Handreichung](#): Empfehlungen zur geschlechtergerechten Verwendung von Sprache 2019.
- [DFG-Empfehlung](#) zur Verwendung des Gendersterns.
- [Geschlechtergerechte Sprache](#) in einfacher Sprache erklärt
- Quarks: [Was gendern bringt und was nicht](#)
- Gesellschaft für Deutsche Sprache: [Müssen Studierende pausenlos studieren?](#)
- [gender<ed> thoughts](#) - Working Paper Series. Göttinger Centrum für Geschlechterforschung
- [Genderleicht & Bildermächtig](#) - Journalismus diskriminierungsfrei in Wort und Bild
- [Geschlechtergerechte Amtssprache](#) - Rechtliche Expertise zur Einschätzung der Rechtswirksamkeit von Handlungsformen der Verwaltung bei Verwendung des Gendersterns oder von geschlechtsumfassenden Formulierungen von Prof. Dr. Ulrike Lembke
- Demokratie leben! Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend <https://www.demokratie-leben.de/magazin/magazin-details/warum-sollte-man-das-n-wort-nicht-benutzen-60>
- Glossar Neue Deutsche Medienmacher: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/z/>
- Statistisches Bundesamt, Migration und Integration, Migrationshintergrund: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>
- Mediendienst Integration: <https://mediendienst-integration.de/artikel/alternativen-zum-migrationshintergrund.html>
- Leidmedien: <https://leidmedien.de/negative-beispiele/>
- [Antisemitismus: Was ist Antisemitismus?](#)  
Antisemitismusbeauftragter der Bundesregierung
- [deconstruct antisemitism! Antisemitische Codes und Metaphern erkennen](#) Amadeu Antonio Stiftung (2021)

- [Nichts-gegen-Juden.de](https://nichts-gegen-juden.de)  
Online-Tool der Amadeu Antonio Stiftung
- [Was ist "Antiziganismus"?](#)  
Bundesprogramm: Demokratie leben! (BMFSFJ)
- [Antiziganismus](#)  
Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage
- [Wandzeitung "Antiziganismus begegnen"](#)
- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)
- [Wie Rassismus aus Wörtern spricht: \(K\)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk](#) (2011) von Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard, Unrast Verlag, Münster.
- [Vielfalt - Das andere Wörterbuch](#) (2023) von Sebastian Pertsch (Hrsg.), Dudenverlag, Berlin.
- [Klasse - Sprache - Klassismus](#) (2021) in Fluter
- NdM-Glossar: [Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der → Einwanderungsgesellschaft](#) (2022), Neue Deutsche Medienmacher\*innen
- [Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache](#) der Goethe-Universität Frankfurt
- [Gesellschaftsbilder: Die Fotodatenbank mit neuen Perspektiven](#)
- [Barrierefreie Dokumente erstellen in Microsoft Word](#)
- [Anleitungen zur barrierefreien Gestaltung von Dokumenten der TU Dresden](#)