

Leitfaden gerechte Sprache

Als Hochschule arbeiten wir aktiv daran, ein diskriminierungs- und gewaltfreies Arbeits- und Studenumfeld zu schaffen. Hierzu gehört auch die Gleichstellung aller Geschlechter im Sprachgebrauch. Gerechte Sprache ist nicht nur ein Gebot der Höflichkeit mit und über Menschen so zu sprechen, dass alle miteingeschlossen sind. Sie ist auch eine zeitgemäße demokratische und soziale Angelegenheit, wenn wir Chancengleichheit ernsthaft umsetzen wollen. Dazu gehört auch, geeignete und vorhandene sprachliche Möglichkeiten aktiv zu verwenden, statt diese zu behindern. Gerechte Sprache ist eine einfache, direkte und wirksame Möglichkeit, Gleichstellung herbeizuführen. Dieser Leitfaden ist eine Handlungsempfehlung. Er bietet Antworten auf Fragen und anschauliche Möglichkeiten, wie sich dies praktisch umsetzen lässt. Lassen Sie sich gerne davon anregen.

Die Hochschule versteht sich als diskursiven Raum, in dem Fragen der gerechten und diskriminierungskritischen Sprache thematisiert, reflektiert und miteinander diskutiert werden. Dieser Leitfaden stellt eine aktuelle Position dar und sollte in Zukunft regelmäßig, entsprechend dem sich weiterentwickelnden Diskurs, weiterentwickelt werden.

Weshalb gerechte Sprache wichtig ist

Sprache beeinflusst Denken und Denken beeinflusst Sprache. Um sich die Wirkung von Sprache bewusst zu machen, formulieren Sie einmal einen Text gänzlich in der weiblichen Form und reflektieren Sie, ob sich Männer hier ebenso angesprochen fühlen, wie wenn das generische Maskulinum, die ausschließlich männliche Form, verwendet worden wäre. Studien zeigen, dass bei Verwendung der ausschließlich männlichen Form, männliche und weibliche Geschlechter nicht gleichermaßen gemeint werden, wie das häufig genannte "mitgemeint" impliziert. Stattdessen werden Inhalte zugunsten der männlichen Form verzerrt (Sczesny, Formanowicz, & Moser, 2016).

Sprache spiegelt passiv kulturspezifische soziale Bedingungen wider – sowohl als formales System als auch in der zwischenmenschlichen Kommunikation. Sprache kann auch verwendet werden, um diese Zustände aktiv auszudrücken und kann bestehende Ungleichheiten aufrecht erhalten (Garnham, Oakhill, Von Stockhausen, & Sczesny, 2016). Die Verwendung des generischen Maskulinums – übrigens auch bereits eine Form gegenderter Sprache – fördert strukturelle Asymmetrien. Sie spiegelt die Unsichtbarkeit von Frauen und Menschen nicht-binärer Geschlechtsidentitäten wider, diskriminiert und verstärkt männliche Vorstellungen (Kotthoff & Nübling, 2018). Die sehr reale Auswirkungen dieser Benachteiligung in Beurteilungen und Handlungsweisen zeigen sich in einer Vielzahl an Studien, z.B. in Bezug auf Bewerbungsverfahren, Berufswahl, Gerichtsurteilen und Wahlen (Stahlberg, Braun, Irmen, & Sczesny, 2007).

Sprache kreiert oder reduziert Statushierarchien (Maass, Suitner, & Merkel, 2013). Das bedeutet aber auch, dass durch Sprache Ungleichheiten bewusst angegangen und aktiv verändert werden. Bisherige Forschung zeigt sogar, dass gendergerechte Sprache das Potential hat, zur Reduzierung von Gender stereotypen und Diskriminierung beizutragen (Sczesny et al., 2016). Gehen wir es also an.

Häufige Argumente gegen gerechte Sprache

"kompliziert und unverständlich"

Tatsächlich beugt gendergerechte Sprache eher Missverständnissen vor, als sie zu verursachen. Schließlich ist es hiermit möglich Sachverhalte präziser zu benennen. Wenn beispielsweise von Männern gesprochen wird, sind nun auch tatsächlich Männer gemeint und man muss sich nicht zusammenreimen, ob dies auch Frauen miteinschließt. Dies ist eine zusätzliche kognitive Leistung, die insbesondere Menschen, die sich nicht dem männlichen Geschlecht zuordnen, seit jeher erbringen. Empirische Studien zeigen zudem, dass geschlechtergerechte Sprache nicht die Verständlichkeit eines Textes beeinflusst (z.B. Braun, Oelkers, Rogalski, Bosak, & Sczesny, 2007).

"Sprache kann man doch nicht einfach so verändern"

Sprache ist flexibel und immer in Veränderung. Würde uns eine Person, die um 1900 lebte, heute noch so ohne weiteres verstehen, wenn wir von "Internet", "googlen" oder "Handy" sprechen? Diese Begriffe stehen heute im Duden. Auf der anderen Seite gibt es Begriffe, die aus der Mode gekommen sind, z.B. "Backfisch", "Oheim" oder "Mamsell". Sprache ist lebendig, spiegelt den Zeitgeist wieder und entwickelt sich mit.

Letztendlich sollte spätestens das Argument der Gerechtigkeit und das Ziel alle Menschen miteinzuschließen, zumindest all diejenigen überzeugen, die sich im Kontext der Künste im Sozialen bewegen. Denn ehrlich: Welches Argument kann wichtiger sein, als das einer gerechten und sozialen Gesellschaft?

Schriftsprache

Geschlechterumfassende Sprache

Soziales Geschlecht (Gender) geht über binäre Geschlechtsidentitäten von männlich und weiblich hinaus. Um nicht zu diskriminieren, muss Sprache daher auch Personen abbilden, deren Geschlechtsidentität keiner dieser beiden Kategorien entspricht (Genderdings, 2020). Die Hochschule für Künste im Sozialen, Ottersberg verpflichtet sich, seitens der Hochschule das Gendersternchen * zu verwenden und wird dieses umsetzen.

Das Gendersternchen * ist ein typografisches Zeichen, das bei Personenbezeichnungen zwischen der männlichen Form bzw. dem Wortstamm und der zusätzlich angefügten weiblichen Endung gesetzt wird. Dabei gilt es als symbolischer Platzhalter, um neben Männern und Frauen auch Menschen mit anderer geschlechtlicher Identität miteinzubeziehen und sichtbar zu machen (Digitales Wörterbuch der Deutschen Sprache, 2019). Bei Wörtern im Singular müssen auch Artikel und Pronomen mit Sternchen versehen werden.

Eine Ausnahme bilden Fälle, in denen eine geschlechterumfassende Sprache ein nicht zu treffendes Bild suggeriert. Wenn beispielweise von Diskurse in Wissenschaft und Kunst vor dem 20. Jahrhundert geht, der fast ausschließlich von Männern dominiert wurde, wäre es inhaltlich irreleitend hier alle Geschlechter miteinzubeziehen. Hier empfiehlt sich, den tatsächlichen Sachverhalt zu benennen (z.B. Künstler, Wissenschaftler) und die Marginalisierung von Künstler*innen und Wissenschaftler*innen zu thematisieren.

Bsp.:

Besser nicht	Besser so
die Absolventen	die Absolvent*innen
der Professor	der*die Professor*in
Expertenwissen	Expert*innenwissen

Geschlechtsneutrale Sprache

Eine weitere Möglichkeit ist es, da wo es möglich ist, geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden. Hier wird kein Geschlecht benannt. Dadurch werden alle Menschen angesprochen.

Bsp.:

Besser nicht	Besser so
Mitarbeiter etc.	Substantivierungen Mitarbeitende, Studierende, Lehrende etc.
Studiengangsleiter etc.	Personenbezeichnungen vermeiden Studiengangsleitung, Administration, Fachkraft etc.
Herausgeber Vertreter Name des Antragsstellers	Umformulierungen herausgegeben von vertreten durch Name der antragstellenden Person
sein oder ihr Antrag	Possessivpronomen vermeiden der Antrag

Gesprochene Sprache

Gendersensible Sprache sollte nicht nur in der Schriftform verfolgt werden. Konsequenterweise sollte sie auch in den mündlichen Sprachgebrauch Einzug erhalten. Der Platzhalter Gendersternchen sollte also auch in gesprochener Sprache signalisiert werden. Als Lösung hat sich hierfür ein stimmloser glottaler Verschlusslaut etabliert (Stefanowitsch, 2018). D.h. das Gendersternchen wird in Form einer kurzen Pause umgesetzt ("Wie Expert**Pause**innen empfehlen"). Bezeichnungen, die sowohl Männer als auch Frauen ansprechen (z.B. "Liebe Kolleginnen und Kollegen"), sind gegenüber dem generischen Maskulinum zwar zu bevorzugen, schließen jedoch immer Menschen anderer Geschlechtsidentitäten aus. Daher empfiehlt es sich auch hier das Gendersternchen in Form einer kurzen Pause anzuwenden (z.B. "Liebe Kolleg**Pause**innen"). Zudem sind auch in der gesprochenen Sprache geschlechtsneutrale Formulierungen möglich (z.B. "Mitarbeitenden").

Stereotype Sprachbilder

Gendergerechte Sprache geht über die Nennung aller Geschlechter hinaus. Auch auf stereotype Sprachbilder (z.B. "das starke Geschlecht", "seinen Mann stehen", "sich wie ein Mädchen benehmen") sollte bewusst geachtet und diese vermieden werden. Dies gilt ebenso für rassistische, antisemitische, islamfeindliche, ableistische (behindertenfeindliche), homo-, trans- und interfeindliche sowie anders diskriminierende Sprache. Auf Begriffe wie z.B. N**** oder pauschalisierende Bezeichnungen wie I***** für Angehörige indigener Kulturen ist komplett zu verzichten. Dies gilt auch für Kontexte, in denen sich von diesen distanzieren soll, da hierdurch ohne, dass es uns bewusst sein muss, weiterhin rassistische, postkoloniale Strukturen repliziert

werden (Hasters, 2019; Sow, 2018). Zur Erstellung und Reflexion von Lehr- und Lernmaterialien im Bildungskontext empfehlen wir den Rassismuskritischen Leitfaden des Autor*innenKollektivs (2015; Link siehe Literaturverzeichnis).

Bildmaterial

Bei der Verwendung von Bildmaterial sollten als Männer gelesene Personen nicht häufiger abgebildet sein als solche, die als Frauen gelesen werden. Auch was die Positionierung angeht, sollten Frauen nicht in den Hintergrund gerückt und kleiner abgebildet sein. Dies gilt für Bildausschnitt, Positionierung, aber auch für im Bild sichtbare Handlungen.

Stereotype Darstellung

Hier sollte auch auf stereotype Darstellungsweisen verzichtet werden – beispielsweise aktive, sprechende oder erklärende Männer im Gegensatz zu passiven zuhörenden oder zusehenden Frauen. Statt einer Frau mit Kind könnte auch einmal ein Mann mit Kind abgebildet sein. Dabei ist auf eine gleichwertige Repräsentation zu achten, die keine Hierarchien erzeugt. Zudem sollte auf eine ähnliche Mimik geachtet werden. Frauen dürfen auch ernst und Männer freundlich oder emotional wirken.

Beim Betrachten von Bildern ordnen wir abgebildete Personen meist automatisch anhand von körperlichen Merkmalen (z.B. Körperbau, Frisur) in einer der beiden Kategorien Mann oder Frau. Das heißt, wie lesen sie als Frau oder Mann. Hier empfiehlt es sich auch diese unbewussten stereotypen Prozesse zu irritieren und zum Überdenken dieser anzuregen. Dies können beispielsweise Abbildung von Personen sein, die sich diesen augenscheinlichen Zuordnungen entziehen. Auf sexualisierte Darstellungen sollte komplett verzichtet werden.

Achtung Tokenismus

Rassistische oder andere Klischees und Stereotypen sollten nicht reproduziert werden. Selbstverständlich kann eine tatsächlich vorhandene Diversität auch bildlich repräsentiert werden. Hiermit sollte aber vorsichtig umgegangen werden, dass es nicht zu Tokenismus kommt. Dies bedeutet, dass Personen nicht als Individuen betrachtet werden, sondern lediglich als Repräsentant*innen einer marginalisierten Gruppe dienen (z.B. "die Vorzeigefrau", "der Quotenschwarze", "die Muslima"). Dies instrumentalisiert Menschen als Aushängeschild für vermeintliche Diversität und diskriminiert damit wiederum statt gleichzustellen.

Bsp.:

Besser nicht	Besser so
<p data-bbox="201 1682 772 1711">Ausschließlich als Männer gelesene Personen</p>  <p data-bbox="201 2029 523 2051">Fotografie: Tim van der Kuip, Unsplash</p>	<p data-bbox="801 1682 1315 1711">Personen verschiedener Geschlechter</p>  <p data-bbox="801 2029 1139 2051">Fotografie: Campaign Creators, Unsplash</p>

Weißer Mann im Fokus



Fotografie: Campaign Creators, Unsplash

Auch andere Personengruppen im Fokus



Fotografie: Thought Catalog, Unsplash

Mann präsentiert



Fotografie: Austin Distel, Unsplash

Diverse Personen präsentieren



Fotografie: You X Ventures, Unsplash

Als Mann gelesene Person erklärt Implikation hierarchischer Strukturen



Fotografie: Icons8 Team, Unsplash

Personen kommunizieren auf Augenhöhe



Fotografie: Amy Hirschi, Unsplash

Weitere Tipps

Anrede

Als Grußformel im Schriftverkehr werden geschlechterumfassende bzw. neutrale Formulierungen immer üblicher. Beispielsweise wird auf die Anrede als "Frau" oder "Herr" verzichtet und stattdessen Vor- und Nachname verwendet (z.B. "Guten Tag Lisa Müller" statt "Sehr geehrte Frau Müller"). Bei mehreren Personen empfiehlt es sich statt "Sehr geehrte Damen und Herren" die geschlechtsneutrale Ansprache "Sehr Geehrte" oder zu verwenden. Diese Formulierungen mögen auf den ersten Blick ungewohnt klingen und mit althergebrachten Konventionen brechen. Umso mehr gilt es hier gemeinsam umzudenken und neue genderneutrale Formulierungen zu finden und zu etablieren.

Titel

Titelabkürzungen wie Prof. und Dr. lassen häufig an Männer denken, auch wenn die Abkürzung für alle Geschlechter steht. Um andere Geschlechter präsent zu machen, können, wenn dies gewünscht wird, hinter der Abkürzung zusätzliche Endungen mit Gendersternchen hinzugefügt werden (z.B. Dr. *in, Prof. *in, Dipl.-Kunsttherap. *in).

Emailsignatur

Nicht immer ist es möglich anhand eines Vornamens auf das Geschlecht der Person zu schließen. Hier ist es sinnvoll, das bevorzugte Personal- und Possessivpronomen anzugeben. In internationalen Kontexten, in denen Vornamen unterschiedlich geläufig sind, kann dies die Kommunikation erleichtern. Außerdem bietet dies Menschen mit diverser Geschlechtsidentität die Möglichkeit, das Pronomen, mit dem sie angesprochen werden möchten, anzugeben.

Neben "sie" und "er" gibt es eine Vielzahl geschlechtsneutraler Pronomen, wie z.B. "they", "xier" und "nin" (Nicht-binär Wiki, 2020). Hierzu kann auch der Wunsch gehören, dass kein Pronomen verwendet, sondern stattdessen der Name der Person wiederholt werden soll. In der eigenen Signatur kann dies mit einem einfachen Satz vermerkt, und damit anderen Personen entgegengekommen werden.

Bsp.:

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

Erstkontakt in Lehre, Beratung, Verwaltung etc.

Im Erstkontakt mit neuen Menschen, z.B. zum Beginn einer Lehrveranstaltung oder eines Beratungstermins ist es sinnvoll, Offenheit zu zeigen. Dies kann geschehen, indem sich in der Vorstellungsrunde alle Beteiligten nicht nur mit ihrem Namen, sondern auch mit dem Personalpronomen, mit dem sie angesprochen werden möchten vorstellen.

Die Namenseintragung in digitalen Erfassungssystemen und Teilnahmelisten kann vom selbst gewählten Rufnamen abweichen. Daher sollte der Name verwendet werden, mit dem sich die Person selbst vorstellt. Eine falsche Aussprache und/oder Namensnennung sollte vermieden werden.

Auch wenn diese Wahl für Sie selbst unverständlich sein sollte, verwenden Sie von nun an ausschließlich die von den Personen selbst gewählten Pronomen. Dies ist eine Frage der Akzeptanz und wirkt Diskriminierung entgegen. Stellen Sie sich vor, Sie müssten sich in jeder neuen Lehrveranstaltung wieder erklären und rechtfertigen, statt sich mit der eigentlichen Lehrveranstaltung zu beschäftigen.

Bsp.:

"Guten Tag, mein Name ist Lisa Müller. Mein Pronomen ist sie/ihr. Bitte stellen Sie sich kurz vor und teilen sie uns auch mit, mit welchem Pronomen Sie angesprochen werden möchten."

Lehre und Forschung

Für wissenschaftliche Arbeiten gelten all die genannten Empfehlungen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Themenkomplexe nicht ausschließlich Männern zugeschrieben werden. Dem kann entgegengewirkt werden, in dem in Lehre und Forschung Wissenschaftlerinnen ebenso häufig zitiert werden wie Wissenschaftler. Analog hierzu sollten in der Kunst ebenso viele Künstlerinnen betrachtet und behandelt werden wie Künstler. Hier ist es hilfreich den eigenen Blick zu sensibilisieren. Prüfen Sie gerne einmal, wie divers Vorlesungsfolien, Literaturverzeichnisse und Lehrinhalte sind und ob hierin das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist. Falls nicht, woran liegt das?

Kulturelle Aneignung

Das Gleichstellungsbüro empfiehlt einen bewussten Umgang mit geistigem Eigentum, traditionellem Wissen und kulturellen Artefakte marginalisierter Gruppen, z.B. von Schwarzen, indigenen und Personen of Color. Kulturelle Aneignung und Exotismus sind diskriminierende Praktiken, die aus kolonialen Strukturen entstanden ist und reflektiert werden sollten. Es wird sich eigennützig an Kultur, Symbolen und Errungenschaften von marginalisierten Gruppen bereichert, ohne deren Konsens einzuholen. Dies kann Kleidung, Musik, Kunst, Tanz, Sprache u.v.m. betreffen (Hasters, 2019; Nittle, 2018). Es empfiehlt sich hier, sich mit postkolonialen Perspektiven zu beschäftigen.

Stellenausschreibungen

Empirische Studien zeigen nachweislich die explizite und implizite Benachteiligung von Frauen in Einstellungsverfahren (Horvath & Sczesny, 2016; Isaac, Lee, & Carnes, 2009; Shaw & Stanton, 2012). Diese beginnt bereits bei der Verwendung der nur männlichen Form (z.B. "Geschäftsführer"), aber auch der männlichen Form mit Ergänzung (z.B. "Geschäftsführer (m/w/d)"). Beide führen bei gleichwertiger Kompetenz von Männern und Frauen dazu, dass sich weniger Frauen auf die Stelle bewerben und in Auswahlprozessen weniger Frauen eingestellt werden (Horvath & Sczesny, 2016). Dem kann unter anderem entgegengewirkt werden, indem schon in Stellenausschreibungen gendergerechte Sprache verwendet wird. Zusätzlich kann die Angabe (w/m/d) in Verbindung mit der geschlechterumfassenden Benennung gemacht werden. Diese steht für weiblich/ männlich/ divers.

Bsp.:

Besser nicht	Besser so
Wissenschaftlich/er Mitarbeiter/in Wissenschaftlicher Mitarbeiter (m/w/d)	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in (m/w/d)
Professor/in Professor (w/m/d)	Professor*in (m/w/d)

Stellenausschreibungen sollten keine geschlechtsstereotypen Zuschreibungen beinhalten.

Bsp.:

Besser nicht	Besser so
IT-Koordinator	IT-Koordinator*in (m/w/d)
Krankenschwester	Krankenpfleger*in (m/w/d) Fachkraft für Krankenpflege (m/w/d)

Um hervorzuheben, dass auch Personen mit nicht-binärer Geschlechtsidentität angesprochen sind, kann ein zusätzlicher Satz als Hinweis hilfreich sein.

Bsp.:

Die Hochschule für Künste im Sozialen, Ottersberg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen und anderen marginalisierten Gruppen in Forschung und Lehre an und fordert qualifizierte Bewerber*innen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. **Auch Bewerbungen von qualifizierten Personen, die den Geschlechtseintrag "divers" im Personenstandsregister anstreben, sind ausdrücklich erwünscht.** Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Die Hochschule für Künste im Sozialen, Ottersberg schätzt die Diversität ihrer Mitglieder und verfolgt die Ziele der Chancengleichheit.

Weiteres

Als Orientierung für diesen Leitfaden diene maßgeblich der Leitfaden von Arlt und Schalkowski (2018). Der Leitfaden wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungs-AG des AstA erstellt. Weitere Anregungen und nützliche Informationen zu gerechter Sprache finden sich im digitalen Genderwörterbuch (Usinger, 2020) sowie über die anderen Verlinkungen im Literaturverzeichnis.

Literatur und Onlineressourcen

- Arlt, S., & Schalkowski, N. (2018). Geschlechtersensible Sprache: Ein Leitfaden. URL: www.tu-berlin.de/fileadmin/i31/Publikationen/Weitere/KFG-Sprachleitfaden.pdf
- Autor*innenKollektiv (2015). *Rassismuskritischer Leitfaden: Zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien* für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora. Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (Leo) beim Amt für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte von Berlin und Elina Marmer. URL: https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf
- Braun, F., Oelkers, S., Rogalski, K., Bosak, J., & Sczesny, S. (2007). "Aus Gründen der Verständlichkeit...": Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten. *Psychologische Rundschau*, 58(3), 183-189. URL: http://doras.dcu.ie/20697/1/2007_Braun_et_al__Psysc_Rundschau_%281%29.pdf
- Digitales Wörterbuch der Deutschen Sprache. (2019). Gendersternchen. URL: www.dwds.de/wb/Gender-Sternchen
- Garnham, A., Oakhill, J., Von Stockhausen, L., & Sczesny, S. (2016). Editorial: Language, Cognition, and Gender. *Frontiers in Psychology*, 7, 772. URL: www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00772/full
- Genderdings (2020). 5 wichtige Punkte zum Thema Geschlechtsidentität. URL: <https://genderdings.de/gender/geschlechtsidentitaet>
- Hasters, A. (2019). *Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen: Aber wissen sollten*. München: Hanserblau.
- Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 316-328. URL: <https://boris.unibe.ch/75293/7/Horvath%20%20Sczesny%20%282015%29%20Reducing%20the%20lack%20of%20fit%20%28word-version%29.pdf>
- Isaac, C., Lee, B., & Carnes, M. (2009). Interventions that affect gender bias in hiring: A systematic review. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 84(10), 1440. doi:10.1097/ACM.0b013e3181b6ba00. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4554714/>
- Kotthoff, H., & Nübling, D. (2018). *Genderlinguistik: eine Einführung in Sprache, Gespräch und Geschlecht*. Tübingen: Narr Francke Attempto.
- Maass, A., Suitner, C., & Merkel, E. (2013). Does political correctness make (social) sense. *Social cognition and communication*, 331-346. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/e014/a42614c66ee22ef77a799088e14480e126aa.pdf>
- Nicht-binär Wiki. (2020). Pronomen. URL: <https://nibi.space/pronomen>
- Nittle, N. K. (2018). A guide to understanding and avoiding cultural appropriation. *ThoughtCo*. https://www.mscarreyslearninggateway.com/uploads/1/4/0/3/14037122/thoughtco_a_guide_to_understanding_and_avoiding_cultural_appropriation_non_fiction_sight_passage_en_09_final_exam.pdf
- Sczesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination? *Frontiers in Psychology*, 7, 25. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00025/full>
- Shaw, A. K., & Stanton, D. E. (2012). Leaks in the pipeline: separating demographic inertia from ongoing gender differences in academia. *Proceedings of the Royal Society B: Biological Sciences*, 279(1743), 3736-3741. URL: https://www.eswnonline.org/wp-content/uploads/gravity_forms/23-b28d66b6400f67d9648a049f8faf44e0/2015/07/Gender-differences-in-academia.pdf
- Sow, N. (2018). *Deutschland schwarz weiß: Der alltägliche Rassismus*. Norderstedt: BoD - Books on Demand.
- Stahlberg, D., Braun, F., Irmen, L., & Sczesny, S. (2007). Representation of the sexes in language. In K. Fiedler (Ed.), *Social communication* (pp. 163-187). New York: Psychology Press.
- Stefanowitsch, A. (2018). Gendergap und Gendersternchen in der gesprochenen Sprache. URL: www.sprachlog.de/2018/06/09/gendergap-und-gendersternchen-in-der-gesprochenen-sprache
- Usinger, J. (2020). *Geschickt gendern*. URL: <https://geschicktgendern.de>