

# Handlungsempfehlungen

## zu Geschlechtersensibilisierungs- maßnahmen in der Wissenschaft

Ergebnisse aus dem Projekt

The STARQ logo consists of the word 'STARQ' in a bold, white, sans-serif font. The 'Q' is highlighted in a vibrant pink color. The text is set against a background of a dark blue star and a large, semi-transparent blue circle.

Dr. Nina Steinweg, Lisa Roland  
Unter Mitarbeit von Theresa Schumacher

Februar 2023

# Inhalt

<b>Präambel</b>	<b>69</b>
<b>1. Theoretische Grundlagen</b>	<b>70</b>
1.1. Definition des Geschlechterbegriffs	70
1.2. Intersektionale Geschlechtersensibilisierung	71
1.3. Begründungsansätze	72
1.4. Strukturelle Faktoren	72
1.5. Prozesshaftigkeit von Geschlechtersensibilisierung	73
<b>2. Strukturen und Rahmenbedingungen</b>	<b>73</b>
2.1. Ziele der Maßnahmen	73
2.2. Zielgruppen(orientierung)	74
2.3. Einbettung in Personal- und Organisationsentwicklung	74
<b>3. Zugänge ermöglichen</b>	<b>75</b>
3.1. Schutz von Studierenden, Lernenden und Lehrenden	75
3.2. Fehlerfreundlichkeit	75
3.3. Barrierearme und diskriminierungsfreie Sprache	76
3.4. Barrierearme Räume	76
3.5. Barrierearmes Material	77
3.6. Rahmenbedingungen für die Teilnahme	77
<b>4. Glossar</b>	<b>78</b>
<b>5. Literatur</b>	<b>83</b>

Diese Handlungsempfehlungen sind Teil der Veröffentlichung:

Nina Steinweg, Lisa Roland, Kristin Poggenburg, Heike Strohmann, Wolfgang Otto, Christine Abraham, Theresa Schumacher, Lucas Jungbluth: **Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ**, Reihe: CEWS*publik* no. 27, Köln 2023

## Präambel

**An vielen Hochschulen werden Genderkompetenz- bzw. Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen angeboten, die meisten davon richten sich an Studierende und Lehrende. Seit einigen Jahren rücken spezifische Zielgruppen innerhalb der Gruppe der Beschäftigten wie Leitungspersonen und Mitglieder von Berufungskommissionen als „gate keeper“ in den Fokus.**

Die Maßnahmen haben in der Regel zum Ziel, Wissen über strukturelle Geschlechterungleichheiten zu vermitteln bzw. gemeinsam zu erarbeiten und diese abzubauen. Teilnehmende sollen dazu befähigt werden, ihr Wissen in einem partizipativen Prozess zu hinterfragen und weiterzuentwickeln, um durch ihre tägliche Praxis zum Abbau von struktureller Diskriminierung beizutragen. Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen befinden sich an der Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis, indem sie sowohl auf theoretischem Wissen basieren als auch auf Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Praxis.

Unter *Geschlecht* werden im Kontext dieser Handlungsempfehlungen alle Dimensionen von Geschlecht verstanden. „[...] Geschlecht umfasst gesellschaftsspezifische Rollen, Ausdrucksformen, Identitäten, Wahrnehmungen, Erwartungen und Ordnungen, die sich auch mit der Zeit verändern.“<sup>1</sup> Zur **geschlechtlichen Vielfalt** gehören auch unterschiedliche Geschlechtsidentitäten, z. B. von **trans\***, **inter\*** und **nichtbinären Personen (TIN\*)**, genauso wie genderfluide oder **cis** Personen. Im Rahmen der vorliegenden Handlungsempfehlungen wird außerdem die Unterscheidung zwischen *sex* (biologisches Geschlecht) und *gender* (soziales Geschlecht) vermieden.

Grundlage der Handlungsempfehlungen sind zum einen eine Literaturlauswertung und zum anderen eine Web-Crawl-Analyse, die zwischen 2021-2022 im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts StaRQ durchgeführt wurde. Die untersuchten Maßnahmen zur Erhöhung von Geschlechtersensibilität unterscheiden

sich stark voneinander, beispielsweise im Verständnis des Kompetenzbegriffs, des Geschlechterbegriffs oder in der inhaltlichen und didaktischen Ausrichtung. Die Literaturlauswertung und die Web-Crawl-Analyse hatten einen Schwerpunkt auf geschlechtlicher Vielfalt und **Intersektionalität**.

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen sollen Verantwortliche für die Konzeption und Durchführung von Maßnahmen zur Erhöhung von Geschlechtersensibilisierung bei der Konzeption zielgruppenadäquater, qualitativ hochwertiger Maßnahmen unterstützen. Das StaRQ-Projekt verfolgte einen praxisorientierten Ansatz und fokussierte daher auf praktische Empfehlungen, Begriffsdefinitionen und Literaturhinweise. Die den Handlungsempfehlungen zugrundeliegende Definition von Geschlechtersensibilisierung wurde im Projekt StaRQ auf der Grundlage einer Auseinandersetzung mit vorhandenen Ansätzen entwickelt und lautet wie folgt:

**Geschlechtersensibilität** ist das Bewusstsein über strukturelle Geschlechterungleichheiten, eigene Widerstände und die Motivation, diese durch Wissens- und Erfahrungszugewinn in einem laufenden Prozess abzubauen, indem soziale Zuschreibungen und ihre intersektionalen Auswirkungen auf gesellschaftliche Geschlechter- und Machtverhältnisse kritisch reflektiert werden.



*Die im Folgenden verwendeten Begriffe werden im anhängenden Glossar definiert, sofern sie im Text hervorgehoben sind.*

<sup>1</sup> <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/diversity-dimensionen/geschlecht/index.html>

Nach dieser Definition liegt der Schwerpunkt der Intervention auf der Sensibilisierung, also dem kontinuierlichen Gewinn und der Veränderung von Wissen in Verbindung mit der kritischen Auseinandersetzung mit vorhandenen Wissensbeständen, der eigenen Werthaltung sowie dem eigenen Verhalten. Um die Fokussierung auf die kontinuierliche Reflexion zu legen, hat sich das Projektteam für den Be-

griff *Sensibilisierung* entschieden, während der Begriff *Kompetenz* im Projekt stärker mit dem Erwerb von anwendungsbezogenen Fähigkeiten verbunden ist. Eine weitere Begründung für die Verwendung des Begriffs *Geschlechtersensibilisierung* anstelle von *Gendersensibilisierung* oder *Genderkompetenz* ist der Verzicht auf die Unterscheidung zwischen *sex* und *gender*.

# 1. Theoretische Grundlagen

## 1.1. Definition des Geschlechterbegriffs

### EMPFEHLUNG:

**Bei der Konzeption von Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollte ein weiter Geschlechterbegriff verwendet werden, der geschlechtliche Vielfalt adressiert und integriert. Hierbei ist es notwendig, die Fokussierung auf Geschlechtsunterschiede (differenztheoretische Herangehensweisen) zu vermeiden, rechtliche Rahmenbedingungen transparent zu machen sowie Wissen über geschlechtsbezogene Diskriminierungserfahrungen zu vermitteln bzw. gemeinsam zu erarbeiten.**

### BEGRÜNDUNG:

Im Rahmen der Konzeption von Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollten unterschiedliche Geschlechtertheorien wie z. B. **Doing Gender** thematisiert werden. Um den Problemstellungen, mit denen sich Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit konfrontiert sieht, entgegenzuwirken und sie zu analysieren, ist es bisweilen nötig, soziale Kategorisierungen zu benennen. Gleichzeitig kann eine differenztheoretische Herangehensweise die Reproduktion von Stereotypen befördern. Auf der Ebene des Geschlechts als sozialer Kategorisierung können etwa im Rahmen von Gleichstellungsarbeit vermeintlich männliche Attribute wie die Zuschreibung wissenschaftlicher Eignung (Steinweg 2015) oder cis-Geschlechtlichkeit als Norm angesehen werden, was zur Stigmatisierung und Exklusion anderer Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten führt. Zudem sollte die gängige Unterscheidung zwischen *sex* und *gender* (Butler 1990) hinterfragt werden, die den Eindruck vermittelt, dass *sex*, also das biologische Geschlecht, eindeutig binär bestimmbar sei und die Konstruiertheit des Geschlechts nur auf das soziale Geschlecht (*gender*) zuträfe.

Wichtig ist eine Sensibilität im Umgang mit Selbst- und Fremdbezeichnungen marginalisierter Gruppen. Eine Herausforderung stellt die Verwendung von Akronymen bzw. Dachkategorien für vermeintlich ähnlich marginalisierte Gruppen dar (z. B. **FLINTA\***, **TIN\***, **queer\***...).

### PRAXISBEISPIEL:

Im Rahmen der Interaktion mit den Teilnehmenden an Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollte standardmäßig ein offener Umgang mit Pronomen und Anreden integriert werden. Beispielsweise sollte im Rahmen von Veranstaltungen die Möglichkeit gegeben werden, in der Vorstellungsrunde die eigenen Pronomen zu nennen. Es sollte gewährleistet werden, dass Pronomen sowohl in Online- als auch in Präsenz-Veranstaltungen sichtbar gemacht werden können (bspw. per Namensschild oder Selbstbezeichnung in Videokonferenzen). Die Nennung der Pronomen sollte stets von fachkundigen Referent\*innen angeleitet werden und auf Freiwilligkeit beruhen. Diese Vorgehensweise sollte nicht nur für Veranstal-

tungen zur Geschlechtersensibilisierung gewählt werden, sondern es sollte sich langfristig ein entsprechender institutioneller Habitus entwickeln.

Weiterführende Literatur:

- ▶ Beaufäys, Krais 2005
- ▶ Fütty, Höhne, Llaveria Caselles 2020
- ▶ Hirschfeld-Eddy-Stiftung 2020
- ▶ Hornstein 2019
- ▶ Pimminger 2014
- ▶ Smykalla 2010
- ▶ Voß 2010
- ▶ Wedl 2004

## 1.2. Intersektionale Geschlechtersensibilisierung

### EMPFEHLUNG:

**Intersektionale Zusammenhänge verschiedener potentieller Ungleichheitsdimensionen sollten in der Konzeption von Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen integriert werden. Geschlecht sollte insbesondere im Zusammenhang mit Rassismus, Klassismus, Ableismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Heterosexismus, Care- und Sorgearbeit, Altersdiskriminierung und Transfeindlichkeit thematisiert werden. Dabei sollte auch darauf geachtet werden, dass der Unterschied zwischen einem additiven Verständnis der Diversitätsdimensionen (Stichwort Mehrfachdiskriminierung) und einem intersektionalen, also verwobenen Verständnis vermittelt bzw. erarbeitet wird.**

### BEGRÜNDUNG:

Für eine komplexe Analyse von Ungleichheiten innerhalb der Kategorie *Geschlecht* bedarf es einer intersektionalen Perspektive. Gerade im Hinblick auf die Diskurserweiterung in Richtung Vielfalt und Diversität sollten Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen in der Wissenschaft mehrdimensional gestaltet werden. Um Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen zielgerichtet und ganzheitlich zu gestalten, ist es notwendig, die Verschränkung bzw. Interdependenzen der Dimension Geschlecht mit weiteren Ungleichheitsdimensionen zu betrachten und zu reflektieren. Hierbei spielen Machtverhältnisse und ihre Auswirkungen auf intersektionale Diskriminierungen eine entscheidende Rolle. Das Konzept der Intersektionalität sollte als Analysetool vermittelt und operationalisiert werden. Die in der Empfehlung genannten Diskriminierungsformen sind in diesem Zusammenhang nicht abschließend. Eine ausführliche Darstellung von Ungleichheitsdimensionen finden Sie in der Ausarbeitung der Diversity Dimensionen der Charta der Vielfalt in den weiterführenden Links.

Teilnehmende an Sensibilisierungsmaßnahmen sollten daher für weitere strukturelle Benachteiligungen

und Privilegierungen sensibilisiert werden. Im Zuge dessen sollte bereits bei der Auswahl der Trainer\*innen, bei der Konzeption von Veranstaltungsformaten sowie bei der Festlegung der Zielgruppen darauf geachtet werden, dass Geschlechtersensibilisierung nicht losgelöst von weiteren Ungleichheitsdimensionen wirken kann.

Weiterführende Literatur:

- ▶ Auma 2020
- ▶ Bargetz, Ludwig 2017
- ▶ Crenshaw 1994
- ▶ Happ 2019
- ▶ Kaufmann 2019
- ▶ Riegel 2011
- ▶ Thompson 2021
- ▶ Walgenbach 2012

Weiterführende Links:

- ▶ Portal Intersektionalität: <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/>
- ▶ Toolbox Gender und Diversity in der Lehre, Intersektionalität statt Eindimensionalität und Addition: <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/inhalte/forschung/Inhalts-elemente/Inhalte/intersek.html>
- ▶ Charta der Vielfalt, Diversity Dimensionen: <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>

### 1.3. Begründungsansätze

#### EMPFEHLUNG:

**Die wissenschaftlichen Organisationen sollten ihrer sozialen Verantwortung als öffentliche Einrichtungen gerecht werden. Wirtschaftliche und leistungsorientierte Begründungsansätze sollten nicht die alleinige Grundlage für die intersektionale Geschlechtersensibilisierung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen darstellen.**

#### BEGRÜNDUNG:

Maßnahmen zur Geschlechtersensibilisierung haben zum einen die Zielsetzung, zu sozialer Gerechtigkeit beizutragen. Zum anderen kann mit diesen Maßnahmen die Attraktivität der wissenschaftlichen Einrichtung erhöht werden und im Wettbewerb um die „exzellenten“ Wissenschaftler\*innen bzw. Studierende weitere Ziele bedienen wie Internationalität oder „Exzellenzsteigerung“. Obwohl Geschlechtersensibilisierung auch zu wirtschaftlichen bzw. organisationalen Vorteilen beitragen kann, beispielsweise indem sie „Exzellenz“ fördert, gute Wissenschaftler\*innen an die Einrichtung bindet und das Potential ihrer Entwicklung erfasst, sollte die so-

ziale Gerechtigkeit hierbei nicht in den Hintergrund geraten. Daher ist es wichtig, den Begriff „Exzellenz“ kritisch zu hinterfragen und zu kontextualisieren. Eine Verbindung beider Ansätze (*social justice case vs. business case*) kann die Grundlage für ein Verständnis von Diversität bzw. Geschlechtergerechtigkeit als Gewinn, Verantwortung und Möglichkeit bieten (Byrd, Sparkman 2022).

#### Weiterführende Literatur:

- ▶ Beaufaÿs 2005
- ▶ Beaufaÿs, Löther 2017
- ▶ Wagner, Paulitz, Dölemeyer, Fousse 2021

### 1.4. Strukturelle Faktoren

#### EMPFEHLUNG:

**Im Rahmen von intersektionalen Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollten Ungleichheiten in erster Linie als strukturelle Bedingungen, nicht als individuelle Probleme thematisiert werden. Hierzu muss eine Reflexion von Ungleichheits- und Machtverhältnissen sowie der „Spielregeln“ im wissenschaftlichen Feld angeregt werden.**

#### BEGRÜNDUNG:

Strukturelle Faktoren wie Arbeitsmarktstrukturen, Lohnungleichheiten, aber auch ökonomische und institutionelle Machtverhältnisse sollten in Sensibilisierungsmaßnahmen einbezogen werden, da einzelne Personen hierfür nicht die alleinige Verantwortung tragen. Sensibilisierungsmaßnahmen sollten nicht nur als individuelle Lernaufgaben angesehen werden, denn die zugrundeliegenden sozialen Beziehungen und Abhängigkeiten würden hierbei vernachlässigt werden (Kleiner, Klenk 2017; Wedl 2004).

Wissenschaftliche Einrichtungen existieren nicht losgelöst von gesamtgesellschaftlichen Machtstrukturen. Als Orte der Forschung und des Diskurses eignen sie sich aber besonders als Raum, diese kritisch zu reflektieren. Lehrende und Lernende sollten sich daran gleichermaßen und gemeinsam beteiligen können (Satilmis 2019). Bei der Vermittlung relevanter Wissensbestände sollte eine machtkritische Auseinandersetzung mit der Produktion, Verbreitung und Anerkennung von Wissen erfolgen. Dies umfasst beispielsweise epistemische Gewalt sowie die Berücksichtigung post- und dekolonialer, queer-femi-

nistischer und indigener Wissenskritik. Dabei sollte der Entstehungskontext unterschiedlicher Wissensquellen hervorgehoben werden, wie z. B. aktivistisches Wissen und wissenschaftliches Wissen.

Weiterführende Literatur:

- ▶ Möller 2015
- ▶ Wedl 2004

Weiterführende Links:

- ▶ Universität Heidelberg, Online-Tutorial zu Gender-Bias im Berufungsverfahren: [https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial\\_genderbias.html](https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial_genderbias.html)
- ▶ CEWS, Themenseite Gender Bias in der Wissenschaft: <https://www.gesis.org/cews/themen/gender-bias>

## 1.5. Prozesshaftigkeit von Geschlechtersensibilisierung

### EMPFEHLUNG:

**Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollten als Ziel eine fortlaufende Sensibilisierung und Reflexion anstreben, anstatt eines einmaligen, abgeschlossenen Erwerbs von Kompetenzen.**

### BEGRÜNDUNG:

Die Aneignung von Geschlechtersensibilität ist ein lebenslanger Lern- und Reflexionsprozess. Die Teilnehmenden sollten daher dazu angeregt werden, sich und ihre gesellschaftliche wie wissenschaftliche Position und damit verbundene Privilegien stets weiter zu hinterfragen. Das Ziel sollte die Vermittlung von Reflexionsfähigkeit sein, anstelle der Präsentation einer schematischen, effizienzorientierten Handlungsvorlage.

Weiterführende Literatur:

- ▶ Budde, Venth 2010

Weiterführende Links:

- ▶ Universität Paderborn, Gender-Glossar: <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/genderkompetenz>

# 2. Strukturen und Rahmenbedingungen

## 2.1. Ziele der Maßnahmen

### EMPFEHLUNG:

**Es sollte definiert werden, welche Ziele mit der Maßnahme verfolgt werden und ob sich die Vermittlung von Geschlechtersensibilisierung dazu eignet, diese Ziele zu erreichen. Dabei sollten schematische Kausalzusammenhänge vermieden werden, wie zum Beispiel die Erhöhung der Frauenanteile bzw. Frauenförderung durch den Abbau von Gender Bias. Es sollte auch geprüft werden, ob qualitative und quantitative Indikatoren für die Zielerreichung definiert werden können, um die Wirkung der Maßnahmen nachvollziehen zu können.**

### BEGRÜNDUNG:

Im Rahmen der Web-Crawl-Analysen wurde deutlich, dass sowohl die Ziele als auch die Motivationen für Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen nicht immer nachvollziehbar waren bzw. der Bezug der

Maßnahme zum Ziel unklar blieb. Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollten daher beispielsweise weniger als Bestandteile von Frauenförderung angesehen werden, sondern als notwendiges Instru-

ment zur geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung und damit zum Abbau von geschlechtsbezogenen Barrieren in wissenschaftlichen Einrichtungen. Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollten nicht auf Differenzen und Defizite fokussieren, sondern dazu dienen, Privilegien sichtbar zu machen, zu reflektieren und in Frage zu stellen. In

diesem Zusammenhang sollten auch vermeintlich wissenschaftsinhärente Prinzipien wie z. B. das Meritokratieprinzip kritisch reflektiert werden. In Bezug auf die Wirksamkeitsmessung sollten Indikatoren sich nicht allein an quantitativen Zielen, sondern auch an vielfältigen, theoriegeleiteten Merkmalen von Gerechtigkeit orientieren.

## 2.2. Zielgruppen(orientierung)

### EMPFEHLUNG:

**Die Ausrichtung der Maßnahme sollte zielgruppenorientiert sein. Dies bezieht sich auf die Auswahl der Trainer\*innen(-Teams), den zeitlichen Umfang und die konkreten Anknüpfungspunkte an den Studien- und Arbeitsbereich. Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollten nicht ausschließlich im Zusammenhang mit Studium und Lehre angeboten werden. Es sollte ein stärkerer Fokus auf Professor\*innen bzw. Personen mit Leitungsfunktion und/oder Personalverantwortung liegen.**

### BEGRÜNDUNG:

Die Web-Crawl-Analysen zeigen auf, dass sich die wenigsten Maßnahmen an Personen mit Führungsverantwortung richten. Sie haben jedoch einen großen Einfluss auf das Organisationsklima sowie auf Zugänge bzw. Ausschlüsse, insbesondere durch die Rolle als Verantwortliche bei der Personalauswahl, Personal-

entwicklung und Nachwuchsförderung. Ungeachtet von unterschiedlichen Verständnissen der Wissenschaftsfreiheit sollte geprüft werden, in welchem Rahmen die Teilnahme an Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen verpflichtend formuliert werden kann.

## 2.3. Einbettung in Personal- und Organisationsentwicklung

### EMPFEHLUNG:

**Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollten in die Organisations- und Personalentwicklung eingebettet sein. Aufgrund der häufigen Widerstände gegen diese Maßnahmen empfiehlt es sich, die Angebote mit einem organisationsinternen Austausch über Notwendigkeiten und Ziele von intersektionaler Geschlechtersensibilisierung zu flankieren. Außerdem sollte geprüft werden, ob die Teilnahme an Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen verpflichtend sein kann, z. B. für Neuberufene. Hierbei ist sowohl der rechtliche Rahmen (Art. 3 und 5 GG) als auch die Forschungserkenntnisse zu Gleichstellungsgovernance sowie zu Widerständen gegen Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen.**

### BEGRÜNDUNG:

Wissen, das in Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen vermittelt wird, bezieht sich sowohl auf die Individuen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen als auch die Organisationsstrukturen (**gendered organization**). Daher sollte eine ganzheitliche Herangehensweise gewählt werden, die die Interdependen-

zen zwischen Mikro- und Mesoebene berücksichtigt. Das Verhältnis von veränderten Governancestrukturen und Gleichstellung ist ebenso zu berücksichtigen wie Erkenntnisse aus der Hochschulforschung zu organisationalem Lernen. Die Forschung zu Geschlecht und Rassismus liefert wertvolle



Ansatzpunkte für den Umgang mit Widerständen und das Wissen über Mechanismen der Perpetuierung struktureller Barrieren.

Weiterführende Literatur:

- ▶ Acker 1990
- ▶ Ahmed 2012
- ▶ Dee, Leišytė 2016
- ▶ Löther, Vollmer 2014

## 3. Zugänge ermöglichen

### 3.1. Schutz von Studierenden, Lernenden und Lehrenden

#### EMPFEHLUNG:

**Es sollte sichergestellt werden, dass der Rahmen der Maßnahmen ein sicherer Ort für die Beteiligten ist, in dem ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander gepflegt wird. Im Falle eines diskriminierenden Verhaltens sollte es klare Regeln geben, wie die Trainer\*innen und Teilnehmenden hiermit umgehen. Weiterhin muss es angemessene und transparente Anlaufstellen und Beschwerdewege geben.**

#### BEGRÜNDUNG:

Der Schutz von Studierenden, Lernenden und Lehrenden vor bzw. im Falle von diskriminierendem Verhalten sollte ein Baustein für Sensibilisierungsmaßnahmen darstellen. Gerade bei der Reflexion von Alltagserfahrungen ist es wichtig, diskriminierende Verhaltensweisen oder Aussagen nicht zu reproduzieren.

#### BEISPIEL:

Für Teilnehmende an den Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen gibt es qualifizierte Beratungsangebote sowie sichere und transparente Beschwerde-

wege. Trainer\*innen, die für die Durchführung der Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen ausgewählt wurden, erkennen Diskriminierung und greifen, falls notwendig, kompetent ein.

Weiterführende Literatur:

- ▶ Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020
- ▶ Kokits, Thuswald 2015

Weiterführende Links:

- ▶ New Work Glossar, Was sind Safe Spaces?: <https://newworkglossar.de/was-sind-safe-spaces/>

### 3.2. Fehlerfreundlichkeit

#### EMPFEHLUNG:

**Im Rahmen von Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollte der Umgang sowie die Kommunikation diskriminierungssensibel sein. Während in manchen Situationen diesbezüglich Fehler eindeutig sind, bedarf es in anderen Kontexten zuerst einer Auseinandersetzung mit der Komplexität der Situation und Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven. Unabhängig von der Einordnung als Fehler sollte grundsätzlich eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit gepflegt werden.**

#### BEGRÜNDUNG:

Ein konstruktiver Austausch über Diskriminierungserfahrungen und die Sensibilisierung dafür ist nur dann möglich, wenn Fehler reflektiert und besprochen werden können. Fehlerfreundlichkeit bedeutet

dabei, einen Lernkontext zu schaffen, in dem dafür gesorgt wird, dass problematische Äußerungen und Handlungen keine *unumkehrbaren* verletzenden, diskriminierenden oder marginalisierenden Folgen ha-

ben (Goel 2016: S. 39). Das bedeutet nicht, dass diskriminierendes Verhalten, auch wenn es unbeabsichtigt erfolgt, nicht adressiert bzw. unterbrochen werden sollte. Es geht nicht darum, die Überschreitung von Meinungs- bzw. Wissenschaftsfreiheit durch diskriminierendes Verhalten zu tolerieren, sondern einen Dialog zu eröffnen. Hierdurch sollen die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, ihr Verhalten zu reflektieren und zu verändern.

Weiterführende Links:

- ▶ Toolbox Gender und Diversity in der Lehre, Fehlerfreundlichkeit ermöglichen: [https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen/leitlinien\\_nicht-freigeben/\\_inhalte/leitlinien-faq/fehlerfreundlich.html](https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen/leitlinien_nicht-freigeben/_inhalte/leitlinien-faq/fehlerfreundlich.html)
- ▶ Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, AG Lehre, Handreichung Diskriminierungskritische Lehre: <https://www.gender.hu-berlin.de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies>

### 3.3. Barrierearme und diskriminierungsfreie Sprache

**EMPFEHLUNG:**

**Die Inhalte von Veranstaltungen zu Geschlechtersensibilisierung sollten barrierearm vermittelt werden und von respektvoller, diskriminierungsfreier, leichter Sprache geprägt sein. Dies gilt auch für die Bewerbung von Veranstaltungen dieser Art.**

**BEGRÜNDUNG:**

Für die Nutzung leichter, diskriminierungsfreier Sprache gibt es vielfältige Gründe. Zunächst einmal profitieren alle Beteiligten von leichter Sprache und der Zugänglichkeit von komplexen Inhalten. Darüber hinaus beginnt die Sensibilisierung auch damit, die Motivation potentieller Zielgruppen zu steigern. Leichte Sprache kann die Teilneh-

menden dabei unterstützen, sich auf die Inhalte einzulassen.

Weiterführende Links:

- ▶ FU Berlin, Geschlechtergerecht in Sprache und Bild: [https://www.oei.fu-berlin.de/institut/\\_download/leitfaden\\_gendergerechte\\_sprache.pdf](https://www.oei.fu-berlin.de/institut/_download/leitfaden_gendergerechte_sprache.pdf)

### 3.4 Barrierearme Räume

**EMPFEHLUNG:**

**Bereits im Vorfeld der Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sollte die Raumplanung barrierearm gestaltet werden. Das gilt sowohl für Präsenz- als auch für Onlineveranstaltungen.**

**BEGRÜNDUNG:**

Ein intersektionales Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit erhebt den Anspruch, Aspekte der Barrierefreiheit in die Planung miteinzubeziehen. Dabei sollte ein Verständnis von Barrierefreiheit im Vordergrund stehen, das den Abbau von Barrieren fokussiert und nicht die Anpassung verschiedener Menschen an ein von Barrieren geprägtes Umfeld. Anwendungsfelder sind z. B. bauliche Maßnahmen,

Räume- und Wegegestaltung, Toiletten, Pausen (Essen, Trinken), (Gebärde-)Dolmetscher\*innen, weitere Sprachen, Verständlichkeit, technische Ausstattung, Website, Material, Adressierung, Zeitplanung etc.

Weiterführende Literatur:

- ▶ Richter 2019
- ▶ Welti 2015

Weiterführende Links:

- ▶ Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit veröffentlicht Broschüren, Handreichungen und Checklisten, u. a. zu barrierearmen Videokonferenz-Plattformen: [https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Presse-und-Service/Veroeffentlichungen/veroeffentlichungen\\_node.html](https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Presse-und-Service/Veroeffentlichungen/veroeffentlichungen_node.html).
- ▶ Bundesteilhabegesetz kurz erklärt: <https://www.bthg2020.lwl.org/de/das-bundesteilhabegesetz-kurz-erklart/>
- ▶ Umsetzungsbegleitung BTHG, Hochschulbildung: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-teilhabe-an-bildung/hochschulbildung/>

### 3.5. Barrierearmes Material

#### **EMPFEHLUNG:**

**Das Material, das für die Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen verwendet wird, sollte barrierearm sein und vielfältige Lebenswirklichkeiten und Perspektiven widerspiegeln, im Sinne eines intersektionalen Verständnisses von Barrieren. Es ist auch notwendig, Aspekte der Bildsprache zu berücksichtigen.**

#### **BEGRÜNDUNG:**

Sowohl bei der Form als auch beim Inhalt der Materialien, die bereitgestellt werden, sollte gewährleistet sein, dass sie möglichst viele Menschen erreichen können, beispielsweise in Form von leichter Sprache, Braille-Schrift, Gebärdensprache und Gebärdensprache-Dolmetscher\*innen und

der Adressierung von potentiellen Teilnehmenden in inklusiver Sprache wie durch eine nichtbinäre Adressierung. Auch eine Bildsprache etwa, die um die Abbildung von Diversität bemüht ist, kann Stereotype reproduzieren und Kategorisierungen vornehmen.

### 3.6. Rahmenbedingungen für die Teilnahme

#### **EMPFEHLUNG:**

**Es empfiehlt sich, die Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen so in den Arbeits- oder Studienalltag der Teilnehmenden einzubetten, dass sie nicht als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden, sondern die Teilnahme im Rahmen der Studien- bzw. Arbeitszeit anerkannt und gewürdigt wird (z. B. durch *credit points*).**

#### **BEGRÜNDUNG:**

Wenn Maßnahmen ausreichend Zeit und Raum im Alltag der Teilnehmenden erhalten, unterstreicht das zum einen, dass sie von institutioneller Seite wertgeschätzt werden. Zum anderen können Maßnahmen auf diese Weise konstruktiver und produktiver wir-

ken. So sollte in der Planung der Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen sichergestellt werden, dass die Teilnehmenden für die Dauer der Maßnahme freigestellt bzw. entlastet werden.

## 4. Glossar



Dieses Glossar soll der Verständlichkeit und Zugänglichkeit dieser Handlungsempfehlungen dienen. Alle Wörter, die in den Handlungsempfehlungen hervorgehoben wurden, sind in alphabetischer Reihenfolge in diesem Glossar zu finden. Das Glossar erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Das Glossar ist auf der Grundlage verschiedener bereits vorhandener Glossare, Leitfäden und Handreichungen entstanden. Viele der Glossare, die an dieser Stelle herangezogen werden, entstanden durch die Arbeit aktivistischer Personen und gehen im Umfang weit über das vorliegende hinaus. Für eine vertiefende Auseinandersetzung finden Sie alle Quellen am Ende des Glossars.

### Ableismus

Ableismus oder Ableism (von Englisch „able“ = „fähig“) meint eine Diskriminierungspraxis gegenüber Personen, denen körperliche oder geistige „Behinderungen“ oder Einschränkungen zugeschrieben werden (KFG der TU Berlin, Leitfaden Geschlechtersensible Sprache).

### Altersdiskriminierung

Unter Altersdiskriminierung versteht man die Stereotypisierung und Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Alters (Universität zu Köln, Glossar Diskriminierung/Rassismuskritik).

### Antisemitismus

„Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen“ (International Holocaust Remembrance Alliance, Arbeitsdefinition Antisemitismus).

### Binär

„In der binären Geschlechterordnung bzw. im Zweigeschlechtersystem gibt es nur zwei Geschlechter –

‚Mann‘ und ‚Frau‘ – mit klar voneinander abgrenzbaren, körperlichen Geschlechtsmerkmalen. Die beiden Geschlechter werden dabei als sich gegenseitig ausschließende Gegensätze gedacht. Zudem geht das Zweigeschlechtersystem davon aus, dass Menschen mit einem ‚männlichen‘ Körper eine ‚männliche‘ Geschlechtsidentität haben, sich also ‚als Mann‘ fühlen und Menschen mit einem ‚weiblichen‘ Körper eine ‚weibliche‘ Geschlechtsidentität haben bzw. sich ‚als Frau‘ fühlen. Die Einteilung in zwei ‚naturegebene‘, eindeutig voneinander getrennte Geschlechter, die zudem sexuell aufeinander bezogen sind (Heteronormativität), strukturiert nach wie vor den Alltag und das Denken in Deutschland. Das System grenzt inter\* und trans\* Personen sowie alle anderen Menschen aus, die sich in ihrer geschlechtlichen Körperlichkeit oder Geschlechtsidentität nicht in dieser binären Ordnung verorten können oder wollen“ (FU Berlin, Glossar geschlechtliche Vielfalt).

### Care- und Sorgearbeit

Care-Arbeit oder Sorgearbeit umfasst (Arbeits-)Formen des Pflegens, Sorgens, Betreuens und Kümmerns, beispielsweise Kinderbetreuung, familiäre Unterstützung oder Hilfe unter Freund\*innen. Arbeiten dieser Art werden eher weiblich konnotiert und daher häufig unbezahlt von Frauen geleistet, was gesellschaftlich als selbstverständlich verstanden wird. Im Zuge des Wandels der Geschlechterordnung verändert sich die Care-Arbeitsteilung und wird in reichen Ländern häufig von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte übernommen (Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Care-Arbeit).

### Cis

„Cis“ verweist auf die Übereinstimmung der eigenen Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht (Verwendung: ‚eine cis Frau‘, ausgesprochen: ziss). Das Geschlecht von cis Personen wird in der Regel nicht in Frage gestellt und geht mit strukturellen Privilegien einher. Cis wird häufig genutzt, damit nicht nur trans\*, inter\* und abinäre Per-

sonen markiert werden (wenngleich auch inter\* Personen cis sein können). Durch eine Bezeichnungsmöglichkeit für cis Personen wird vermieden, dass cis Personen als 'das Normale' gelten und alle anderen als 'die Abweichung'“ (FU Berlin, Glossar geschlechtliche Vielfalt).

### Cisnormativität

„Cisnormativität beschreibt (ähnlich wie der Begriff Transfeindlichkeit) die Abwertung und die Unsichtbarmachung von trans Personen. Cisnormativität fokussiert als Begriff, dass gesellschaftlich davon ausgegangen wird, dass alle Menschen cisgeschlechtlich sind“ (Queer-Lexikon, Glossar).

### Doing Gender

„Der Begriff Doing Gender bezeichnet einen Analyseansatz, der Geschlecht nicht als naturgegebene Eigenschaft voraussetzt, sondern als Ergebnis alltäglicher Interaktionen begreift. Er untersucht, wie Menschen – bewusst oder unbewusst – durch ihr Handeln die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht signalisieren, und wie diese Signale von Anderen wahrgenommen und eingeordnet werden“ (Gender Glossar).

### FLINTA\*/FLINT\*/FLTI\*/FILTA\*

„Diese Akronyme stehen für Frauen, Lesben, inter\*, nichtbinäre, trans\* und agender Personen – also für all jene, die aufgrund ihres Geschlechtes patriarchal diskriminiert werden. Das Akronym wird manchmal verwendet, um deutlich zu machen, wer in bestimmten Räumen und bei bestimmten Veranstaltungen willkommen ist“ (FU Berlin, Glossar geschlechtliche Vielfalt).

### Gendered organizations

Joan Acker untersuchte in ihrer Forschungsarbeit (Arbeits-)Organisation(en) und konstatierte ihnen, gegendert und keineswegs neutral zu sein. Bestimmte Strukturen und Positionen etwa seien klar mit geschlechtlich konnotierten Attributen verknüpft. Vor allem die Verdrängung bestimmter Formen von Arbeit, insbesondere Care-Arbeit, die zumeist nicht von Männern verrichtet würden, ins Private führten

im Bereich der Arbeit und Organisation zu strukturellen Ungerechtigkeiten. Die soziale Konstruktion von Geschlechtlichkeit beschränke sich also nicht nur auf Menschen, sondern betreffe auch Strukturen an sich (Acker 1990).

### Geschlechtliche Vielfalt

Geschlechtliche Vielfalt besteht aus dem körperlichen Geschlecht (auch „sex“), der Geschlechtsidentität (auch „gender“) und dem Geschlechtsausdruck. Das *körperliche Geschlecht* bezieht sich hierbei auf körperliche Merkmale wie unter anderem Sexualorgane, Chromosomen, Hormone oder die Körpergröße, die in verschiedenen Kombinationen gesellschaftlich als weiblich, männlich oder intergeschlechtlich kategorisiert werden. Wie Menschen selbst ihren Körper empfinden, kann von diesen Kategorien allerdings abweichen. Die *geschlechtliche Identität* beschreibt, wie Menschen sich geschlechtlich identifizieren, beispielsweise als Mann oder Frau, aber auch anhand von Begriffen, die über das zweigeschlechtliche System hinaus gehen, wie genderqueer oder nichtbinär u.a. Der *Geschlechtsausdruck* beschreibt, welche äußerlichen Eigenschaften gesellschaftlich mit dem Geschlecht in Verbindung gebracht werden, wie unter anderem Frisuren, Mode, Kompetenzen, Geschmack oder Sozialverhalten. In allen drei Bereichen besteht eine große Vielfalt und es sind vielfältige Kombinationen möglich (Debus, Laumann 2018: S. 159).

### Heterosexismus

„Heterosexismus bezeichnet die gesellschaftliche Norm, in der Heterosexualität als normal, natürlich und besser gilt als andere sexuelle Orientierungen“ (Queer-Lexikon, Glossar).

### Inter\*

Intergeschlechtliche (lat. ‚inter‘: zwischen) Menschen haben angeborene körperliche Merkmale, die sich nach medizinischen Normen nicht eindeutig als (nur) männlich oder (nur) weiblich einordnen lassen. Das betrifft zum Beispiel die Geschlechtsorgane, den Chromosomensatz oder die Hormonproduktion. Intergeschlechtlichkeit kann bereits bei der Geburt oder erst

später sichtbar werden und zeigt sich auf ganz unterschiedliche Weise (Regenbogenportal, Glossar).

### **Intersektionalität**

„Intersektionalität bzw. Intersectionality ist ein Paradigma, mit dem die Wechselbeziehungen von Dimensionen sozialer Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse wie Geschlecht, soziales Milieu, Migrationshintergrund, Nation, Ethnizität, ‚Rasse‘, sexuelle Orientierung, Behinderung, Generation et\_cet\_era. fokussiert werden. Diese Dimensionen sozialer Ungleichheit werden als soziale Konstruktionen konzeptualisiert, welche nicht isoliert voneinander analysiert werden können, sondern in ihren Überschneidungen (intersections) oder Wechselverhältnissen (Interdependenzen/interdependenten Kategorien) untersucht werden müssen. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten bzw. Positionierungen gerichtet wird“ (Portal Intersektionalität).

### **Islamfeindlichkeit**

Unter Islamfeindlichkeit versteht man die Abwertung und Ablehnung von Menschen muslimischen Glaubens, ihrer religiösen Praktiken und Kultur(en) bzw. von als muslimisch gelesenen Menschen. Andere Begriffe hierfür sind Islamophobie oder antimuslimischer Rassismus (Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Glossar zu Rechtsextremismus).

### **Klassismus**

Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder der sozialen und ökonomischen Position. Es geht bei Klassismus also nicht nur um die Frage, wie viel Geld jemand zur Verfügung hat, sondern auch welchen Status er/sie hat und in welchen finanziellen und sozialen Verhältnissen er/sie aufgewachsen ist. Klassismus richtet sich mehrheitlich gegen Personen einer „niedrigeren Klasse“. Es werden insbesondere wohnungs- und erwerblose Menschen, Menschen aus der Arbeiter\*innen- und Armutsklasse ausgegrenzt (Diversity Arts Culture, Wörterbuch).

### **Mehrfachdiskriminierung**

Mehrfachdiskriminierung bzw. mehrdimensionale Diskriminierung kann auftreten, wenn verschiedene Diskriminierungsgründe zusammenkommen und sich wechselseitig verstärken (Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

### **Nicht-binär/nichtbinär**

„Als nichtbinär oder nonbinary bezeichnen sich Menschen, die sich nicht (oder nicht zu 100%) als Mann oder Frau identifizieren, sondern z.B. als beides gleichzeitig, zwischen männlich und weiblich oder als weder männlich noch weiblich. Ein Beispiel für eine nichtbinäre Identität ist genderqueer. Nonbinary ist auch inklusiv für inter Menschen“ (Queer-Lexikon, Glossar).

### **Pronomen**

Ein Pronomen ist ein Fürwort, das ein Nomen vertritt, es bestimmt oder sich dazu verhält. Im Deutschen sind diese Pronomen sehr häufig binär gegendert (also klar männlich oder klar weiblich konnotiert). Manche Menschen entscheiden sich daher für die Nutzung von Neopronomen (wie bspw. „dey/dere(n)“ oder ihres Namens anstelle eines Pronomens. Bei der Vorstellung oder der schriftlichen Kommunikation ist es deshalb gut, nicht nur den eigenen Namen, sondern auch das jeweilige Pronomen anzugeben, um falsche Ansprachen zu vermeiden. Wichtig ist, dass alle das tun und nicht nur TIN\*, damit keine\*r stigmatisiert wird (FU Berlin, Glossar geschlechtliche Vielfalt).

### **Queer\***

Der Begriff ‚queer‘ wurde ursprünglich als Schimpfwort gegenüber homosexuellen Menschen verwendet, allerdings hat sich die queere Community den Begriff inzwischen angeeignet, sodass er nun positiv konnotiert ist. Queer\* kann als Sammelbegriff für alle Personen genutzt werden, deren Geschlechtlichkeit und Sexualität nicht der Cis-Heteronormativität entspricht. Der Begriff beschränkt sich allerdings nicht nur auf Geschlechtlichkeit und Sexualität, sondern meint auch das Überwinden sozial konstruierter Normen im weiteren Sinne. Darüber hinaus hat sich mit den Queer

Studies eine Theorierichtung etabliert, die sich mit der Analyse verschiedener Unterdrückungsformen auseinandersetzt (Queer-Lexikon, Glossar).

### Rassismus

Rassismus ist eine Ideologie der Ungleichwertigkeit. Sie teilt die Menschen aufgrund ihrer vermeintlichen oder realen Herkunft, Hautfarbe, Sprache oder ethnischen Zugehörigkeit in verschiedene Gruppen ein und weist diesen unveränderlichen, meist negativen Eigenschaften oder Handlungen zu. Ihrer eigenen Gruppe sprechen Rassist\*innen meist eine natürliche Überlegenheit zu und leiten daraus das Recht zur Benachteiligung anderer ab. Diskriminierung bis hin zu Gewalt werden so gerechtfertigt (Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Glossar zu Rechtsextremismus).

### TIN\*

Abkürzung für „trans\*, inter\* und nichtbinär“ (FU Berlin, Glossar geschlechtliche Vielfalt).

### Trans\*

„Trans ist ein Überbegriff für transsexuelle, transidente und transgender Menschen und alle Menschen, die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, dem sie bei der Geburt zugewiesen wurden. Es ist außerdem die Bezeichnung, die viele trans Menschen für sich verwenden, manchmal auch trans\* geschrieben. Trans ist ein Adjektiv“ (Queer-Lexikon, Glossar).

### Transfeindlichkeit

„Transfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von trans Menschen. Dies äußert sich z.B. durch Ablehnung, Wut, Intoleranz, Vorurteile, Unbehagen oder körperliche bzw. psychische Gewalt gegenüber trans Personen oder Menschen, die als trans wahrgenommen werden“ (Queer-Lexikon, Glossar).

### Verwendete und weitere online verfügbare Glossare sowie Leitfäden für Barrierefreiheit und geschlechter- und diversitätssensible Sprache:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:  
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>

ASH Berlin, Hinweise und Empfehlungen für geschlechtergerechte Sprache:  
[https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Geschlechtergerechte\\_Sprache\\_Hinweise\\_und\\_Empfehlungen\\_an\\_der\\_ASH\\_Berlin\\_April\\_2019.pdf](https://www.ash-berlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Geschlechtergerechte_Sprache_Hinweise_und_Empfehlungen_an_der_ASH_Berlin_April_2019.pdf)

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Care-Arbeit:  
<https://www.bpb.de/themen/familie/care-arbeit/>

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Glossar zu Rechtsextremismus:  
<https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/173908/glossar/>

Diversity Arts Culture, Wörterbuch:  
<https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch>

FU Berlin, Geschlechtergerecht in Sprache und Bild:  
[https://www.oei.fu-berlin.de/institut/\\_download/leitfaden\\_gendergerechte\\_sprache.pdf](https://www.oei.fu-berlin.de/institut/_download/leitfaden_gendergerechte_sprache.pdf)

FU Berlin, Glossar geschlechtliche Vielfalt:  
[https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/\\_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf](https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf)  
 Gender Glossar: <https://www.gender-glossar.de/glossar>

International Holocaust Remembrance Alliance, Arbeitsdefinition Antisemitismus:  
<https://www.holocaustremembrance.com/de/resources/working-definitions-charters/arbeitsdefinition-von-antisemitismus>

KFG der TU Berlin, Leitfaden Geschlechtersensible Sprache:

[https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002454/KFG/Dokumente/KFG-Leitfaden\\_geschlechtersensible\\_Sprache.pdf](https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002454/KFG/Dokumente/KFG-Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache.pdf)

Netzwerk Trans\*-Inter\*-Sektionalität, Ratgeber zu Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Mehrfachdiskriminierung:

[https://www.kiwit.org/media/material-downloads/intersektionale\\_beratung\\_web\\_tis\\_brosch\\_auf1\\_2\\_140931.pdf](https://www.kiwit.org/media/material-downloads/intersektionale_beratung_web_tis_brosch_auf1_2_140931.pdf)

Portal Intersektionalität:

<http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/>

Queer-Lexikon, Glossar:

<https://queer-lexikon.net/glossar/>

queer\*z, Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern:

<https://queerz.ch/files/Leitfaden%20f%C3%BCr%20Hochschulen%20zum%20inkluisiven%20Umgang%20mit%20allen%20Geschlechtern%2017-2-19.pdf>

Queerulant\_in, Das Glossar:

<https://www.queerulantin.de/materialien/glossar/>

Regenbogenportal, Glossar:

<https://www.regenbogenportal.de/glossar>

Toolbox Gender und Diversity in der Lehre, Gender- und diversitätsbewusste Verwendung von Bildern in der Lehre:

<https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/starterkit/bilder/index.html>

Universität zu Köln, Glossar Diskriminierung/Rassismuskritik:

<https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/>



## 5. Literatur

**Acker, Joan (1990):** Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society* 4 (2), S. 139–158.

**Ahmed, Sara (2012):** *On Being Included: North Carolina*: Duke University Press.

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020):** *Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen*: Berlin. (URL: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine\\_f\\_e\\_systematischen\\_diskriminierungsschutz\\_an\\_hochschulen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/bausteine_f_e_systematischen_diskriminierungsschutz_an_hochschulen.pdf?__blob=publicationFile&v=4), abgerufen am 19.01.2023).

**Auma, Maureen Maisha (2020):** *Für eine intersektionale Antidiskriminierungspolitik*. Lizenz CC BY-NC-ND 3.0 DE. (URL: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/antirassismus-2020/316764/fuer-eine-intersektionale-antidiskriminierungspolitik/>, abgerufen am 19.01.2023).

**Bargetz, Brigitte; Ludwig, Gundula (2017):** Affektive (Ver-)Führungen. Machttheoretische Überlegungen zu Heteronormativität. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 26 (1), S. 118–130.

**Beaufaÿs, Sandra (2005):** Aus Leistung folgt Elite? Nachwuchsförderung und Exzellenz-Konzept. In: *Forum Wissenschaft* (2), S. 54–57.

**Beaufaÿs, Sandra; Kraiss, Beate (2005):** Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung* (1), S. 82–99.

**Beaufaÿs, Sandra; Löther, Andrea (2017):** Exzellente Hasardeurinnen? Beschäftigungsbedingungen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt, Geschlechterungleichheit und Exzellenzförderung. In: *WSI-Mitteilun-*

*lungen* (5), S. 346–355. (URL: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2017\\_05\\_beaufays.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2017_05_beaufays.pdf), abgerufen am 19.01.2023).

**Budde, Jürgen; Venth, Angela (2010):** *Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten*: Bielefeld: Bertelsmann.

**Butler, Judith (1990):** *Gender Trouble. Feminism and the subversion of identity*: New York: Routledge.

**Byrd, Marilyn Y.; Sparkman, Torrence E. (2022):** Reconciling the Business Case and the Social Justice Case for Diversity: A Model of Human Relations. In: *Human Resource Development Review* 21 (1), S. 75–100.

**Crenshaw, Kimberlé W. (1994):** Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. In: *Stanford Law Review* 43 (6), S. 1241–1299.

**Debus, Katharina; Laumann, Vivien (Hg.) (2018):** *Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment*. Dissens e.V. 1. Aufl.: Berlin: Dissens. (URL: [https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/dissens\\_pdagogikgeschlechtlicheamoursesexuelle-vielfalt\\_vielfalt\\_mediathek.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/dissens_pdagogikgeschlechtlicheamoursesexuelle-vielfalt_vielfalt_mediathek.pdf), abgerufen am 19.01.2023).

**Dee, Jay R.; Leišytė, Liudvika (2016):** Organizational Learning in Higher Education Institutions: Theories, Frameworks, and a Potential Research Agenda. In: Paulsen, Michael B. (Hg.): *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, Bd. 31. Cham: Springer International Publishing, S. 275–348.

**Fütty, Tamás Jules Joshua; Höhne, Marek Sancho; Llaveria Caselles, Eric (2020):** *Geschlechterdiversität in Beschäftigung und Beruf. Bedarfe und Umsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung für Arbeitgeber\_innen*. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

Berlin. (URL: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet\\_i\\_beschaeftigung\\_u\\_beruf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/geschlechterdiversitaet_i_beschaeftigung_u_beruf.pdf?__blob=publicationFile&v=7), abgerufen am 19.01.2023).

**Goel, Urmila (2016):** Die (Un)Möglichkeiten der Vermeidung von Diskriminierungen. In: AG Lehre / Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin (ZtG) (Hg.): *Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies*, S. 39–47.

**Happ, Antonia (2019):** Bottom up! Wege zu einem offenen und konstruktiven Umgang mit Vielfalt in Lernkontexten an der Hochschule. In: Feuser, Florian; Ramos Méndez-Sahlander, Carmen & Stroh, Christiane (Hg.): *Diversität an Hochschulen. Unterschiedlichkeit als Herausforderung und Chance*. Bielefeld: transcript, S. 109–126.

**Hirschfeld-Eddy-Stiftung (Hg.) (2020):** *Die Yogyakarta-Prinzipien plus 10. Zusätzliche Prinzipien und staatliche Verpflichtungen zur Anwendung internationaler Menschenrechte in Bezug auf sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale in Ergänzung der Yogyakarta-Prinzipien* (Schriftenreihe der Hirschfeld-Eddy-Stiftung, 4). (URL: [https://www.hirschfeld-eddy-stiftung.de/fileadmin/user\\_upload/Bilder/Infozentrum/YK\\_10\\_Broschuere\\_2020.pdf](https://www.hirschfeld-eddy-stiftung.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Infozentrum/YK_10_Broschuere_2020.pdf), abgerufen am 19.01.2023).

**Hornstein, René\_ (2019):** Trans\*diskriminierung an Hochschulen abbauen. Intersektionale Trans\*verbündetenschaft für gleiche Teilhabe an Hochschulen. In: Darowska, Lucyna (Hg.): *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*. Bielefeld: transcript.

**Kaufmann, Margrit E. (2019):** Intersectionality Matters! Zur Bedeutung der Intersectional Critical Diversity Studies in der Hochschulpraxis. In: Darowska,

Lucyna (Hg.): *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*. Bielefeld: transcript, S. 53–84.

**Kleiner, Bettina; Klenk, Florian Christobal (2017):** Genderkompetenzlosigkeitskompetenz: Grenzen pädagogischer Professionalisierung in der Perspektive der Queer Theory. In: Hartmann, Jutta (Hg.): *Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft: Queertheoretische Perspektiven auf Bildung*: Verlag Barbara Budrich, S. 97–119.

**Kokits, Maya Joleen; Thuswald, Marion (2015):** gleich sicher? sicher gleich? Konzeptionen (queer) feministischer Schutzräume. In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft* 24 (1), S. 83–93. (URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-436472>, abgerufen am 19.01.2023).

**Löther, Andrea; Vollmer, Lina (2014):** Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: Löther, Andrea & Vollmer, Lina (Hg.): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 17–56.

**Möller, Christina (2015):** *Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren.*: Weinheim: Beltz Juventa.

**Pimminger, Irene (2014):** *Geschlechtergerechtigkeit. Ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik*. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES): Berlin. (URL: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/10739-20140513.pdf>, abgerufen am 19.01.2023).

**Richter, Caroline (2019):** Wissenschaft, Nachwuchs-laufbahn und Behinderung. Eine Bestandsaufnahme zu Tabuisierung und Exklusion im Hochschulsystem. In: Darowska, Lucyna (Hg.): *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*. Bielefeld: transcript, S. 115–150.

- Riegel, Christine (2011):** Intersektionalität – auch ein Ansatz für die Praxis ? In: Leiprecht, Rudolf (Hg.): „Nichts ist praktischer als eine gute Theorie“. *Theorie, Forschung und Praxis im Kontext von politischer Kultur, Bildungsarbeit und Partizipation in der Migrationsgesellschaft*. Oldenburg: BIS-Verlag, S. 169–196.
- Satilmis, Ayla (2019):** »Uni, öffne Dich!«. In: Darowska, Lucyna (Hg.): *Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule*, Bd. 4. Bielefeld: transcript, S. 85–114.
- Smykalla, Sandra (2010):** *Die Bildung der Differenz. Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming*. Zugl.: Göttingen, Univ., Diss., 2008: Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.
- Steinweg, Nina (2015):** Geschlecht und Personalauswahl an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. In: Peus, Claudia V.; Braun, Susanne; Hentschel, Tanja & Frey, Dieter (Hg.): *Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis*. Berlin, Heidelberg: Springer Science and Business Media, S. 15–28.
- Thompson, Vanessa Eileen (2021):** Rassismus an der Hochschule. Intersektionale Verstrickungen und Möglichkeiten des Abolitionismus. In: Dankwa, Serena O.; Filep, Sarah-Mee; Klingovsky, Ulla & Pfruender, Georges (Hg.): *Bildung.Macht.Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum*: transcript, S. 131–149.
- Voß, Heinz-Jürgen (2010):** *Making Sex Revisited. Deonstruktion des Geschlechts aus biologisch-medizinischer Perspektive*. 3, unveränderte Auflage 2011: Bielefeld: transcript Verlag. (URL: [https://heinzjuergen-voss.de/wp-content/uploads/2016/08/Heinz\\_Juergen\\_Voss\\_Making\\_Sex\\_Revisited\\_Volltext.pdf](https://heinzjuergen-voss.de/wp-content/uploads/2016/08/Heinz_Juergen_Voss_Making_Sex_Revisited_Volltext.pdf), abgerufen am 19.01.2023).
- Wagner, Leonie; Paulitz, Tanja; Dölemeyer, Anne; Fousse, Johannes (2021):** *Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung. Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik*: Darmstadt, Holzminden. (URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-76469-8>, abgerufen am 19.01.2023).
- Walgenbach, Katharina (2012):** *Intersektionalität - eine Einführung*. (URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/>, abgerufen am 19.01.2023).
- Wedl, Juliette (2004):** Unweigerlich eindeutig? Das Gender-Konzept in Gender-Trainings. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 4 (27), S. 399–408. (URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-38422>, abgerufen am 19.01.2023).
- Welti, Felix (2015):** Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen. In: *Sozialer Fortschritt* 64 (11), S. 267–273. (URL: <https://www.jstor.org/stable/45018054>, abgerufen am 19.01.2023).