



GUIDEANCE

Arbeitsbuch zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit durch die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache

GUIDE 2023-3-DE04-KA210-YOU-000175960



Kofinanziert von der
Europäischen Union



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Projektüberblick

GUIDE - Promoting gender equality and diversity in international youth work through the use of gender-sensitive language.

Projektpartner*innen:

- iKoBi e.V. aus Deutschland
- Verein InterAktion aus Österreich
- Mobilizing Expertise aus Schweden

Projektdauer: 01.08.2024 - 30.11.2025

Projektnummer: 2023-3-DE04-KA210-YOU-000175960



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Inhalt

Einleitung - Worum geht es im GUIDE-Projekt?	5
Kapitel 1. Die Verwendung von Pronomen und ihr sprachlicher Effekt	8
Kapitel 2: Herausforderung zur geschlechtersensiblen Kommunikation	20
Kapitel 3: Prävention von geschlechtsdiskriminierender Strukturen in Jugendbegegnungen	29
Quellenverzeichnis	41
Anhang: Leitfaden für die Verwendung geschlechtsneutraler Pronomen	44

Einführung

GUIDE ist ein international ausgerichtetes Projekt, das im Rahmen des Erasmus+ Programms gefördert wird [Projektnummer: 2023-3-DE04-KA210-YOU-000175960]. Ziel des Projekts ist es, den Einsatz geschlechtersensibler Sprache in der Jugendarbeit zu fördern und so ein inklusives sowie vielfältiges Umfeld zu schaffen.

Durch die gezielte Sensibilisierung von Jugendarbeiter*innen, Fachkräften und Lehrkräften für die Bedeutung und Wirkung geschlechtersensibler und geschlechtsneutraler Sprache – sowohl auf organisatorischer Ebene als auch in der direkten Arbeit mit Jugendlichen – möchte GUIDE das Bewusstsein und die fachliche Kompetenz im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Diversität stärken.

Darüber hinaus werden Fachkräfte dabei unterstützt, die Auswirkungen von Sprache auf Gleichstellung sowie auf die Prävention geschlechtsspezifischer Diskriminierung besser zu verstehen. Der Abbau von Stereotypen, die Entwicklung geschlechtersensibler Aktivitäten und die Förderung von Chancengleichheit stehen dabei im Mittelpunkt. GUIDE bietet hierfür praxisnahe Methoden und Werkzeuge, die in der modernen Jugendarbeit Anwendung finden können.

Das begleitende Arbeitsbuch „GUIDEance“ richtet sich an Jugendarbeiter*innen, Lehrkräfte und Ehrenamtliche.

Es lädt zur kritischen Auseinandersetzung mit dem eigenen Sprachgebrauch ein und vermittelt grundlegende Inhalte zu Pronomen, geschlechtsneutralen Begriffen sowie länderspezifischen Perspektiven.

Ziel des Arbeitsbuchs ist es, Fachkräfte darin zu stärken:

- die Bedeutung von Sprache für die Schaffung inklusiver und wertschätzender Umgebungen zu erkennen,
- die Grundprinzipien geschlechtersensibler Kommunikation sowie deren gesellschaftliche Relevanz und Auswirkungen zu verstehen,
- geschlechtersensible Ansätze in der alltäglichen Kommunikation und bei der Planung sowie Durchführung von Aktivitäten praxisnah anzuwenden,
- eine Vorbildfunktion für Diversität und Inklusion zu übernehmen und dadurch Impulse für gerechte und diskriminierungsfreie Strukturen zu setzen

Die in diesem Arbeitsbuch enthaltenen Empfehlungen und Methoden basieren auf länderspezifischen Recherchen der beteiligten Projektorganisationen sowie auf den Erkenntnissen aus Fokusgruppen in Österreich, Deutschland und Schweden.

Ein weiteres zentrales Ergebnis des GUIDE-Projekts ist der Sensibilisierungsworkshop „Let’s be inclusive“. Dieser bietet Fachkräften und Bildungseinrichtungen einen praxisorientierten Methodenkoffer zur Förderung von Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt. Der Workshop ist flexibel einsetzbar – sowohl im schulischen Umfeld als auch in internationalen Jugendprojekten – und unterstützt die Gestaltung inklusiver Bildungsräume.

Die Relevanz von geschlechtersensibler Sprache in der Jugendarbeit

Sprache prägt die Art und Weise, wie wir die Welt wahrnehmen und mit ihr interagieren. In der Jugendarbeit spielt sie eine zentrale Rolle bei der Identitätsbildung, der Förderung von Inklusion und dem Aufbau von Vertrauen. Die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache macht alle Geschlechtsidentitäten sichtbar und schafft Räume, in denen sich alle Teilnehmer*innen gesehen und wertgeschätzt fühlt.

Neben der Förderung von Inklusion werden durch die Verwendung von geschlechtersensibler Sprache Stereotype hinterfragt und Individuen gestärkt, dadurch kann die Sprache auch zu einer kulturellen Veränderung beitragen. Durch die bewusste Verwendung geschlechtsneutraler Begriffe und inklusiver Pronomen setzen Fachkräfte in der Jugendarbeit ein klares Zeichen für Respekt, Gleichberechtigung und Vielfalt – und stellen sicher, dass ihre Angebote die Lebensrealitäten aller Teilnehmer*innen widerspiegeln.

KAPITEL 1

Die Verwendung von Pronomen und ihr sprachlicher Effekt

“IN DIESEM KAPITEL WIRD DIE BEDEUTUNG DER VERWENDUNG VON PRONOMEN IN DER JUGENDARBEIT UNTERSUCHT, IHRE ROLLE IN DER IDENTITÄTSBILDUNG SOWIE DER FÖRDERUNG VON INKLUSION UND DIVERSITÄT.”

1. Die Verwendung von Pronomen und ihr sprachlicher Effekt

Pronomen sind ein grundlegender Bestandteil der Sprache und eng mit individueller Identität sowie sozialen Dynamiken verknüpft. Ihre korrekte Verwendung ist entscheidend, um das Geschlecht einer Person anzuerkennen und inklusive Interaktionen zu fördern. Das Verständnis von Pronomen und ihrer Rolle in der Geschlechtsidentität bedeutet, dass Pronomen wie „er/ihm“, „sie/ihr“ oder „they/them“ mehr als nur sprachliche Werkzeuge sind – sie sind Bestätigungen der eigenen Identität. Für Jugendarbeiter*innen und Fachkräfte ist dieses Verständnis essenziell, um Räume zu schaffen, in denen sich junge Menschen wahrgenommen und anerkannt fühlen.

Traditionelle Pronomen wie „er/ihm“ und „sie/ihr“ können ungewollt nicht-binäre und gender-nonkonforme Personen ausschließen. Geschlechtsneutrale und inklusive Pronomen, wie z. B. „they/them“ im Englischen oder „hen“ im Schwedischen berücksichtigen die Bedürfnisse nicht-binärer und gender-nonkonformer Personen, indem sie geschlechtsspezifische Annahmen vermeiden. Die Pronomen „they/them“ können z. B. dann genutzt werden, wenn uns das Geschlecht einer Person unbekannt oder irrelevant ist, was die Kommunikation vereinfacht und die Inklusion fördert.

Für Fachkräfte ist die korrekte Verwendung von Pronomen essenziell, um eine Umgebung zu schaffen, in der sich junge Menschen respektiert fühlen. Dieser einfache, aber wirkungsvolle Gebrauch verringert das Risiko der Marginalisierung und stärkt das Vertrauen zwischen Jugendlichen und Fachkräften.

Wenn die richtigen Pronomen einer Person verwendet werden, kann das die Empathie fördern und den Dialog vereinfachen. Missgelingen hingegen kann zu Gefühlen der Ausgrenzung und des Misstrauens führen.

Die regelmäßige Anwendung von verschiedenen Pronomen stellt sicher, dass Fachkräfte darauf vorbereitet sind, mit diversen Identitäten umzugehen. Darüber hinaus hinterfragt die Nutzung inklusiver Pronomen traditionelle Geschlechternormen, stärkt marginalisierte Gruppen und fördert Gleichberechtigung.

Wenn Fachkräfte beispielsweise die Pronomen „they/them“ verwenden, um eine Person anzusprechen, die sich außerhalb des binären Geschlechtersystems identifiziert, stellen sie die Erwartung infrage, dass jede*r in die in festen Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ passen muss. Dies respektiert nicht nur die Identität der betreffenden Person, sondern kann auch eine Gruppe für die Fluidität von Geschlechtsidentitäten sensibilisieren.

1.1 Geschlechtsneutrale Terminologien in der Jugendarbeit

Geschlechtsneutrale Sprache bezieht sich auf die Verwendung von Wörtern und Ausdrücken, die keine bestimmte Geschlechtszugehörigkeit festlegen und somit alle Geschlechtsidentitäten einbeziehen. Anstelle von geschlechtsspezifischen Begriffen wie „Jungen“ und „Mädchen“ können neutrale Begriffe wie „Schüler*innen“ verwendet werden oder „Partner*in“ statt „Freund“ oder „Freundin“.

Als Jugendarbeiter*innen und Fachkräfte tragen wir die Verantwortung, Räume zu schaffen, in denen sich alle jungen Menschen gesehen, gehört und wertgeschätzt fühlen. Dies gilt besonders für diejenigen, die nicht in traditionelle Geschlechterkategorien passen. Durch die Verwendung geschlechtsneutraler Sprache können wir Räume schaffen, in denen junge Menschen die eigene Identität frei ausdrücken können – ohne Angst vor Verurteilung oder Ausgrenzung.

Geschlechtsneutrale Terminologie vermeidet Annahmen über das Geschlecht einer Person und stellt sicher, dass alle Identitäten einbezogen werden.

Im Kontext von Sportvereinen könnte ein*e Trainer*in statt „Super gemacht, Jungs! Tolles Teamwork!“ sagen: „Tolles Teamwork, alle zusammen!“, um alle Teilnehmer*innen gleichermaßen wertzuschätzen. Diese kleinen Anpassungen schaffen eine Umgebung, in der sich jede*r willkommen und gesehen fühlt.

Beispiele aus der Praxis:

- **Begrüßung:** Verwende „Teilnehmer*innen“, „Schüler*innen“, „Team“ oder „Mitglieder*innen“ anstatt „Jungs und Mädchen“.
- **Gruppeneinteilung:** Ersetze „Teilt euch in Jungen- und Mädchen-Teams auf“ durch „bildet zwei Gruppen eurer Wahl.“
- **Feedback geben:** Sage „Jede*r Teilnehmer*in teilt seine/ihre Meinung“ anstatt „jeder Junge oder jedes Mädchen teilt seine Meinung.“
- **Ermutigung:** Ersetze „Gut gemacht, junger Mann!“ durch „tolle Arbeit!“ oder „gut gemacht!“
- **Sitzordnung:** Sage „setzt euch, wo ihr euch wohlfühlt“ anstelle von „Jungen auf die eine Seite, Mädchen auf die andere Seite.“
- **Individuelles Feedback:** Stelle offene Fragen wie „Was hat euch heute während der Aktivität inspiriert?“ anstatt gezielter Fragen, die auf einem Geschlecht basieren.
- **Sport:** Sage „Alle können an dieser Aktivität teilnehmen“ anstatt dass bestimmte Aktivitäten nur für bestimmte Geschlechter geeignet sind.

Die Verwendung geschlechtsneutraler Sprache baut Stereotype ab und schafft Möglichkeiten für einen offenen Dialog über Identität und Vielfalt.

Eine Studie aus dem Jahr 2020, veröffentlicht in Social Psychological and Personality Science, zeigte beispielsweise, dass die Nutzung geschlechtsneutraler Berufsbezeichnungen – wie „der/die Polizeibeamte*in“ statt „der Polizist“ – zu einer neutraleren Wahrnehmung traditionell männlich dominierter Berufe führte und mehr Frauen dazu ermutigte, diese Rollen in Betracht zu ziehen. [1]

Jugendarbeiter*innen spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung dieser Praktiken und inspirieren die Teilnehmer*innen, Diversität auch in ihrem eigenen Leben zu verankern.

1.2 Länderspezifische Ansätze in Deutschland, Schweden und Österreich

Deutschland

In Deutschland wird geschlechtsneutrale und geschlechtersensible Sprache zunehmend diskutiert, da die Struktur der deutschen Sprache stark geschlechtsspezifisch ist und dadurch sowohl besondere Herausforderungen als auch Chancen bietet.

Geschlechtsspezifische Begriffe wie „Lehrer“ und „Schüler“ sind von Natur aus männlich, weshalb Alternativen wie der Gendersternchen („Lehrer*innen“), der Doppelpunkt („Lehrer:innen“) oder der Gender-Gap („Lehrer_innen“) verwendet werden. Diese typografischen Innovationen bieten eine visuelle Lösung für geschlechtliche Inklusion, insbesondere in der schriftlichen Kommunikation.

Während diese Verwendungen an Popularität gewonnen haben, gibt es weiterhin gesellschaftliche Debatten, wobei der Widerstand oft aus Bedenken hinsichtlich Tradition und sprachlicher Komplexität resultiert. Einige Gruppen argumentieren, dass diese Formen die Sprache verkomplizieren, während andere sich aus traditionellen Gründen gegen diese Veränderungen aussprechen. Eine von YouGov im Jahr 2021 durchgeführte Umfrage zur geschlechtsneutralen Sprache ergab, dass etwa 62 % der Befragten angaben, keine geschlechtsneutrale Sprache zu verwenden und sie nicht für notwendig zu halten. Allerdings befürworteten etwa 42 % der 18- bis 29-Jährigen deren Verwendung. [2]

Darüber hinaus ergab eine Studie von *Kantar Public* aus dem Jahr 2022, dass etwa 45 % der 16- bis 29-Jährigen geschlechtsneutrale Sprache für wichtig halten, um Gleichberechtigung zu fördern. Dies spiegelt einen Generationenwandel wider, da jüngere Menschen offener für inklusive Sprachpraktiken sind. [3]

Schweden

In der schwedischen Sprache werden traditionell die Pronomen „han“ (er) und „hon“ (sie) für männliche bzw. weibliche Personen verwendet. Allerdings gilt Schweden als Vorreiter in Sachen Gleichstellung, insbesondere durch die Einführung des geschlechtsneutralen Pronomens „hen“ neben „han“ (er) und „hon“ (sie). Das Wort „hen“ wurde erstmals in den frühen 2000er-Jahren von feministischen und LGBTQIA+ Aktivist*innen eingeführt, um eine Alternative zu geschlechtsspezifischen Pronomen zu bieten – insbesondere in Fällen, in denen das Geschlecht unbekannt ist oder wenn auf nicht-binäre Personen Bezug genommen wird. Große Aufmerksamkeit erlangte „hen“, als es 2015 in die *Svenska Akademiens ordlista* (Glossar der Schwedischen Akademie) aufgenommen wurde, was die offizielle Anerkennung in der schwedischen Sprache markiert. [4]

Heute wird „hen“ nicht nur in rechtlichen, akademischen und behördlichen Kontexten verwendet, sondern auch in alltäglichen Gesprächen, in den Medien und im Bildungswesen, wodurch es zu einem festen Bestandteil der schwedischen Sprachlandschaft geworden ist. In progressiven und inklusiven Organisationen wie Universitäten und NGOs wird „hen“ aktiv in offizielle Dokumente und interne Kommunikation integriert, um Respekt für alle Geschlechtsidentitäten zu fördern.

Dieser Wandel hin zu geschlechtsneutraler Sprache ist besonders in öffentlichen Institutionen und Unternehmen bemerkenswert, die bewusst an der Schaffung inklusiver Umgebungen arbeiten. In solchen Einrichtungen werden Mitarbeitende häufig ermutigt, ihre Pronomen (ob „han“, „hon“ oder „hen“) zu teilen, um Inklusion zu fördern.

Organisationen mit einem Fokus auf Gleichstellung oder Menschenrechte wie *Rättviseförmedlingen* (The Equalizer) setzen sich gezielt für geschlechtsneutrale Sprache ein, um Geschlechternormen aufzubrechen und traditionelle Vorstellungen von Geschlechtsidentität herauszufordern. Geschlechtersensible Sprache wird zunehmend in die schwedische Medienlandschaft, Werbung und Unterhaltungsbranche integriert.

Viele schwedische Nachrichtenmedien wie *Dagens Nyheter* und Sveriges Television (SVT) haben redaktionelle Richtlinien eingeführt, die die Verwendung geschlechtsneutraler Sprache fördern. Diese Medien nutzen beispielsweise das Pronomen „hen“, wenn das Geschlecht einer Person unbekannt oder für die Berichterstattung nicht relevant ist.

Solche Praktiken tragen dazu bei, die Verwendung geschlechtersensibler Sprache im öffentlichen Raum zu normalisieren. [5]

Österreich

Österreich balanciert zwischen traditioneller Sprache und inklusiven Praktiken. Ähnlich wie in Deutschland werden Werkzeuge wie der Gender-Gap („_“), der Gendersternchen („Lehrer*innen“) oder der Doppelpunkt („Lehrer:innen“) verwendet. Die verschiedenen Formen geschlechtsneutraler Begriffe werden zunehmend in den Medien und offiziellen Dokumenten genutzt. Allerdings ist ihre Verwendung noch nicht standardisiert, und verschiedene Medien verfolgen unterschiedliche Ansätze.

Laut einer Umfrage verwenden nur vier Prozent der Befragten immer geschlechtsneutrale Sprache, während fast ein Drittel noch nie von geschlechtsneutraler oder geschlechtersensibler Sprache gehört hat. 65 % sind der Meinung, dass geschlechtsneutrale Sprache keine Bedeutung für die Stärkung aller Geschlechtergruppen in der Gesellschaft hat.

Generell wird die geschlechtersensible Sprache von Frauen und Personen mit höherer Bildung etwas mehr geschätzt als von Männern und Menschen mit einem niedrigeren formalen Bildungsabschluss. [6]

Ein Argument für die Verwendung geschlechtsneutraler Sprache in Österreich ist, dass sich Mädchen und Frauen nicht angesprochen oder repräsentiert fühlen, wenn sie Medien konsumieren, die sie sprachlich nicht einbeziehen.

Die österreichische Fokusgruppe hat verschiedene Faktoren als Hindernisse für die Nutzung geschlechtsneutraler Sprache identifiziert:

1. Kultureller Widerstand
2. Keine verbindlichen Vorgaben

Obwohl es in Österreich Gesetze zur Förderung der Gleichstellung gibt, schreiben diese nicht ausdrücklich die Verwendung geschlechtersensibler Sprache in allen Bereichen der Kommunikation vor.

Gemeinsamkeiten und Trends

In allen drei Ländern gibt es Bemühungen und sprachliche Alternativen, Inklusion durch Sprache zu fördern. Während Deutschland und Österreich auf größere gesellschaftliche Widerstände stoßen, treiben insbesondere jüngere Generationen die Akzeptanz voran. Schwedens Erfolg zeigt, wie wichtig kulturelle Bereitschaft und institutionelle Unterstützung sind, um geschlechtsneutrale und geschlechtersensible Sprache zu etablieren.

Selbstreflexion und Übung Kapitel 1: Der Gebrauch von Pronomen

Anleitung	Los geht's
Ziel	Sicherheit um Umgang mit der Verwendung von verschiedenen Pronomen.
Dauer	20-25 Minuten
Materialien	Pronomen Leitfaden (im Anhang)
Reflexion	1. Denke darüber nach, warum die korrekte Verwendung von Pronomen wichtig ist, um eine einladende Umgebung zu schaffen. Überlege, in welchen Situationen du bereits mit dem Gebrauch von Pronomen konfrontiert wurdest. 2. Nimm dir einen Moment Zeit, um Pronomen wie „they/them“ oder andere zu wiederholen. Falls du unsicher bist, wie sie verwendet werden, kannst du einen Blick in unseren kurzen Leitfaden werfen. Zum Beispiel: <i>„Ich habe them Feedback gegeben.“</i> 3. Denke an 2–3 Situationen, die in deiner Arbeit vorkommen könnten. • Du musst einem Teilnehmenden der „they/them“-Pronomen verwendet Feedback geben. • Eine Person wird falsch gegendert, und du musst die Korrektur respektvoll vornehmen

Anwendung	Stelle dir vor, du befindest dich in diesen Situationen – schreibe auf, wie du damit umgehen würdest. Verwende geschlechtsneutrale Pronomen in deinen Sätzen.
Evaluation	Reflektiere deine Erfahrung: • Was fühlte sich leicht an, und was war herausfordernd? • Fiel es dir leicht, geschlechtsneutrale Pronomen zu verwenden, oder hattest du Schwierigkeiten, dich an sie zu erinnern? • Wie kannst du diese Praxis in realen Situationen mit Jugendlichen integrieren?
Learnings	Schreibe ein oder zwei Dinge auf, die du aus dieser Übung gelernt hast und die dir helfen werden, Jugendliche besser zu unterstützen, die geschlechtsneutrale Pronomen verwenden. Indem du den Gebrauch geschlechtsneutraler Pronomen übst, machst du einen wichtigen Schritt hin zu einer inklusiven und respektvollen Umgebung für die Jugendlichen, mit denen du arbeitest. Übe weiterhin in alltäglichen Gesprächen – schon bald wird es ganz selbstverständlich für dich sein.

KAPITEL 2

GESCHLECHTERSENSIBLE KOMMUNIKATION

“IN DIESEM KAPITEL LERNST DU MEHR
ÜBER DIE BEDEUTUNG VON EINER
GESCHLECHTERSENSIBLEN
KOMMUNIKATION.”

2. Geschlechtersensible Kommunikation

Im Kontext der Jugendarbeit stellt gendersensible Kommunikation sicher, dass sich junge Menschen aller Geschlechter in ihren Interaktionen mit Jugendarbeiter*innen und Fachkräften repräsentiert, respektiert und sich sicher fühlen. Dieser Ansatz fördert ein inklusives Umfeld, in dem vielfältige Geschlechtsidentitäten anerkannt werden, und stärkt junge Menschen darin, sich ohne Angst vor Diskriminierung oder Vorurteilen voll einzubringen. [7]

Eine gendersensible Kommunikation vermeidet die Stärkung und Reproduktion von Stereotypen und fördert Gleichberechtigung – ein entscheidender Faktor für die Schaffung eines unterstützenden und inklusiven Umfelds für alle Jugendlichen. [8]

Im heutigen digitalen Zeitalter ist Jugendarbeit nicht mehr auf persönliche Begegnungen beschränkt. Ein großer Teil der Kommunikation mit jungen Menschen findet online statt – über soziale Medien, E-Mails und virtuelle Plattformen.

Gendersensible Kommunikation muss daher über direkte Interaktionen hinausgehen, um sicherzustellen, dass auch Online-Inhalte – sei es in Texten, Bildern oder Videos – inklusiv bleiben. [9]

Online-Kommunikation bietet zwar einzigartige Chancen, stellt aber auch Herausforderungen dar, sodass es für Jugendarbeiter*innen umso wichtiger ist, ihre Strategien medienübergreifend anzupassen.

2.1 Verwendung geschlechtsneutraler Bilder und Grafiken auf Websites und Publikationen

Bei der Auswahl und Verwendung geschlechtsneutraler Bilder und Grafiken ist es entscheidend, Diversität und Repräsentation zu priorisieren. Wähle Bilder, Illustrationen und Symbole, die vielfältige Individuen in nicht-stereotypen Rollen darstellen, und vermeide traditionelle Geschlechtsmerkmale wie spezifische Farben, Kleidung oder Aktivitäten, die einem bestimmten Geschlecht zugeordnet werden.

Setze auf Bilder, die Menschen mit unterschiedlichen Körpertypen, Ethnien und Fähigkeiten zeigen, um eine breite Identitätsrepräsentation zu gewährleisten. Beim Design von Charakteren oder Figuren sollten neutrale Kleidungsstile verwendet und übertriebene Geschlechtsmerkmale vermieden werden.

2.2 Geschlechtersensible Sprache in der digitalen Kommunikation

In diesem Kapitel erfahrt ihr welche Strategien eure digitale Kommunikation – sei es per E-Mail, in sozialen Netzwerken oder auf anderen Plattformen – inklusiver machen. Außerdem schauen wir uns an, wie Organisationen ihre Sprachpraxis für digitale Plattformen anpassen können, auf denen sich viele junge Menschen austauschen. In der Zeit nach der COVID Pandemie ist digitale Kommunikation ein zentraler Bestandteil der Engagement-Strategien von Jugendorganisationen geworden.

Viele junge Menschen wünschen sich, dass virtuelle Räume inklusiv und sicher sind. Daher ist es entscheidend, dass Organisationen ihre Kommunikationsstile anpassen und weiterentwickeln.

Strategien für geschlechtersensible Sprache in der E-Mail-Kommunikation

a. Verwende neutrale Begriffe zur Bezeichnung von Personen

Die Verwendung von geschlechtsneutralen Begriffen vermeidet die Annahme, dass alle Menschen in traditionelle Geschlechterkategorien passen. Der Verzicht auf geschlechtsspezifische Titel und Formulierungen ist eine einfache, aber wirkungsvolle Möglichkeit, Zusammengehörigkeit zu signalisieren.

So kannst du es umsetzen:

- Geschlechtsbezogene Anreden vermeiden: Statt „Herr“ oder „Frau“ einfach den Vor- und Nachnamen verwenden.
- Inklusive Anreden nutzen: Statt „Sehr geehrte Damen und Herren“ besser „Liebes Team“ oder „Hallo zusammen“.

Beispiele:

- Anstatt „Jedes Teammitglied sollte seine oder ihre Meinung äußern.“ besser „Alle Teammitglieder*innen sollten die eigene Meinung teilen.“

b. Nennung von Pronomen fördern und Annahmen vermeiden

Das Teilen von Pronomen zu ermutigen und keine Annahmen über das Geschlecht einer Person zu treffen, ist ein Zeichen von Respekt und fördert Inklusion. In der professionellen Kommunikation wird das Teilen von Pronomen immer häufiger genutzt, um sicherzustellen, dass sich alle gesehen und verstanden fühlen.

So kannst du es umsetzen:

- Verwende „they“, wenn du dich auf eine Person beziehst, deren Geschlecht unbekannt ist, anstatt „er/sie“.
- Sobald jemand seine Pronomen mitteilt, achte darauf, sie in allen zukünftigen Kommunikationen konsequent zu verwenden.

c. Sichtbarkeit in E-Mail Signaturen schaffen

Das Hinzufügen von Pronomen in E-Mail-Signaturen kann das Bewusstsein für geschlechtsneutrale Sprache erhöhen und die Verwendung von Pronomen sichtbarer machen. Dies ist eine einfache Möglichkeit, das Konzept der geschlechtlichen Identität zu vermitteln und ein inklusives professionelles Umfeld zu schaffen.

So kannst du es umsetzen:

- Füge deine Pronomen zu deiner Signatur hinzu: Zum Beispiel „sie/ihr“, „er/ihm“ oder „they/them“.

Beispielsignatur:

Sarah Schmitt (*they/them*)

Program Manager Jugendarbeit

- Lade andere Personen dazu ein, dir die bevorzugten Pronomen mitzuteilen: Eine Einladung unter der Signatur kann andere Menschen dazu ermutigen, ihre Pronomen anzugeben.

Beispiel: *“Du kannst mir gerne sagen, wie ich dich ansprechen soll.“ oder „Meine Pronomen sind [...]. Du kannst mir gerne deine Pronomen mitteilen.“*

d. Geschlechtersensible Sprache in der digitalen Kommunikation anwenden

In der digitalen Kommunikation sollte eine Sprache gewählt werden, die zu einer offenen Teilnahme ermutigt.

So kannst du es umsetzen:

- Verwende geschlechtsneutrale Gruppenbezeichnungen wie „alle“, „Team“ oder „Teilnehmer*innen“ anstelle von „Jungs“ oder „Mädels“.
- Übe inklusive Handlungsaufforderungen zum Beispiel: *“Jede*r Teilnehmer*in soll den Bericht bis Freitag einreichen.”*

e. Inklusive WhatsApp-Gruppen und digitale Räume gestalten

Hier sind einige Ansätze, um sicherzustellen, dass digitale Räume inklusiv bleiben:

- Etabliere die Verwendung von Pronomen: Ermutige Jugendliche ihre eigenen Pronomen zu teilen und sich vorzustellen, wenn du eine neue Gruppe erstellst.
- Schaffe einen Raum für Feedback: Frage die Gruppenmitglieder*innen, ob sie Möglichkeiten sehen, die Kommunikation noch inklusiver zu gestalten oder ob sie etwas ändern möchten.

Beispielnachricht:

“Willkommen in unserer Whatsapp-Gruppe! Wir laden alle herzlich ein, ihre Pronomen zu teilen, wenn sie möchten, um eine respektvolle und inklusive Kommunikation zu fördern.”

f. Gestaltung inklusiver Anmeldeformulare und Registrierungsprozesse

Bei digitalen Formularen und Anmeldungen kann Inklusion bereits dadurch gewährleistet werden, dass vielfältige Geschlechtsoptionen angeboten und unnötige Fragen weggelassen werden.

So kannst du es umsetzen:

- Erweitere die Geschlechtsoptionen in Formularen.
- Verzichte auf die Abfrage des Geschlechts, wenn sie nicht notwendig ist.

Beispiel für ein geschlechtsneutrales Drop-down Menü:

Geschlecht:

- Männlich
- Weiblich
- Nicht-binär
- Ich möchte keine Angaben machen
- Andere: [Bitte angeben]

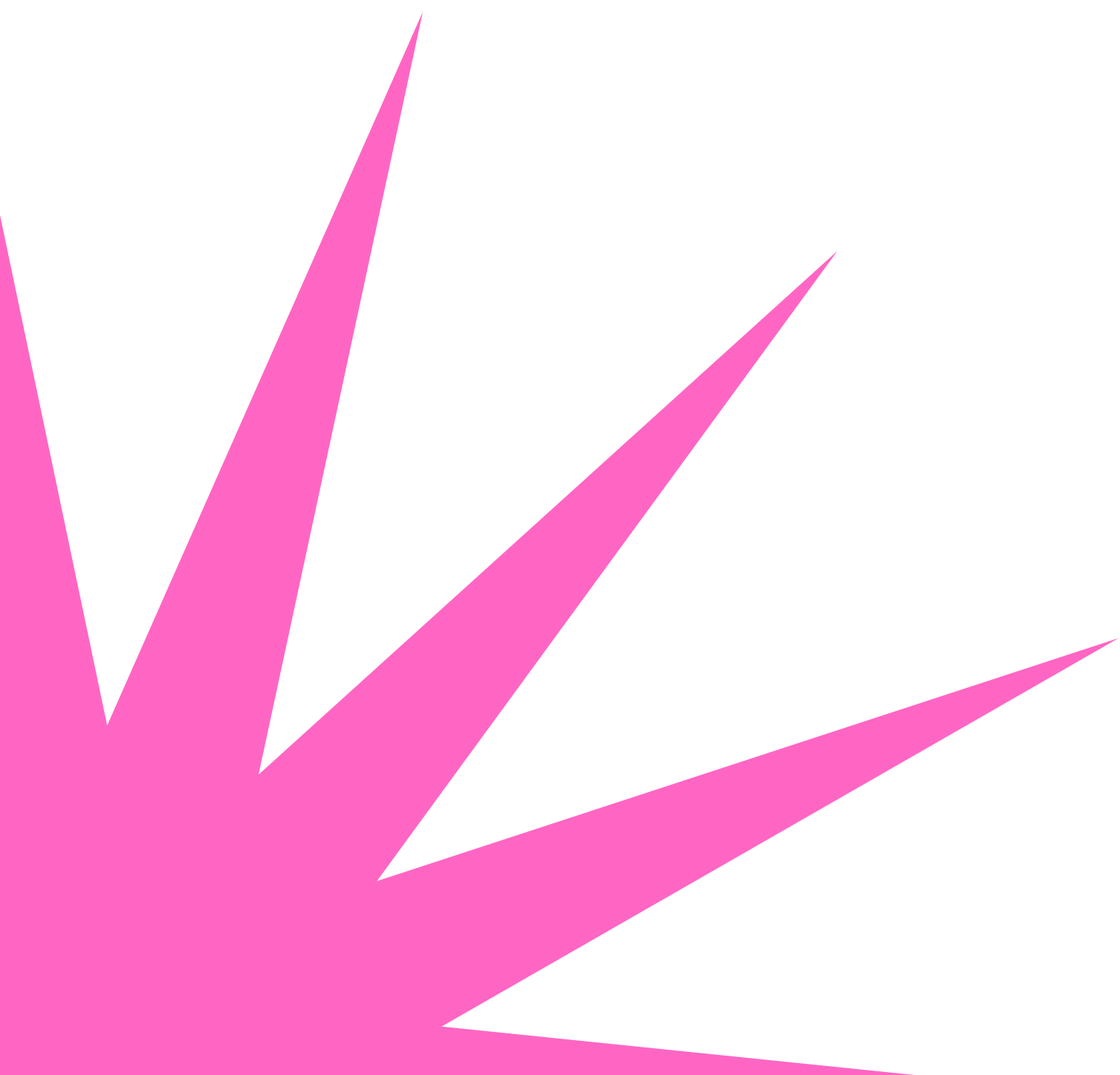
Organisationen können Diversität gezielt fördern, indem sie geschlechtersensible Sprache in E-Mails, auf Websites und auf digitalen Plattformen verwenden. Ob in Online-Formularen, Whatsapp-Nachrichten oder E-Mails – diese Maßnahmen tragen zu einer offenen und wertschätzenden Atmosphäre bei, die die Werte einer inklusiven Gesellschaft widerspiegelt.

Selbstreflexion und Übung Kapitel 2: Herausforderung zur geschlechtersensiblen Kommunikation

Was?	Anleitung
Ziel	Verbesserung der digitalen Kommunikation
Check-In	• Überprüfe deine letzten fünf Nachrichten oder Beiträge (E-Mail, WhatsApp, Social Media oder Website-Updates). • Identifiziere geschlechtsspezifische Formulierungen (z. B. „Jungs“, „Damen und Herren“, „er/sie“) und überlege eine inklusive Alternative.
Überprüfe deine Webseite u. Materialien	• Besuche die Website oder aktuelle Veröffentlichungen deiner Organisation/Schule/Verein • Überprüfe, ob geschlechtsspezifische Begriffe (z. B. „Vorsitzender“ anstelle neutraler Begriffe wie „Vorsitz“) verwendet werden. • Notiere dir Bereiche, in denen die Sprache inklusiver gestaltet werden könnte. • Werden in den Profilen der Teammitglieder*innen Pronomen angegeben? Falls nicht, könnte dies eine Möglichkeit sein, euer Team nahbarer und bewusster im Umgang mit Geschlechtervielfalt zu machen.



Evaluation	Nachdem du die Übung abgeschlossen hast, beantworte die folgenden Fragen: • Wie leicht oder schwierig war es, diese Änderungen vorzunehmen? • Sind dir bestimmte Muster in deiner Sprache aufgefallen, die häufig geschlechtsspezifisch sind? • Welche Veränderung wirst du in deiner digitalen Kommunikation praktizieren?
Extra-Aufgabe	Falls du Bereiche gefunden hast, die verbessert werden können, schlage eine kleine Aktualisierung für die Website, E-Mail-Vorlagen oder Richtlinien der Whatsapp-Gruppe vor, um die Kommunikation inklusiver zu gestalten!



KAPITEL 3

PRÄVENTION VON GESCHLECHTSDISKRIMINIERENDER STRUKTUREN IN JUGENDBEGEGNUNGEN

“DIESES KAPITEL WIRD DIR BEI DER GESTALTUNG VON
AKTIVITÄTEN UNTERSTÜTZEN, BEI DENEN
GESCHLECHTSIDENTITÄTEN RESPEKTIERT UND GESTÄRKT
WERDEN.”

3. Prävention von geschlechtsdiskriminierender Strukturen in Jugendbegegnungen

Geschlechtsdiskriminierende Strukturen können die Inklusion und Gleichstellung in der internationalen Jugendarbeit behindern und Hürden für eine Teilnahme schaffen. Dieses Kapitel konzentriert sich auf proaktive Strategien zur Vermeidung von Geschlechterdiskriminierung und zur Förderung der Inklusion in Jugendaktivitäten. Es verbindet theoretische Erkenntnisse mit praktischen Übungen, um die notwendigen Fähigkeiten für eine gendersensible Moderation zu entwickeln.

3.1. Geschlechtsdiskriminierende Strukturen

Geschlechtsdiskriminierende Strukturen beziehen sich auf systematische Praktiken und kulturelle Normen, die Stereotype und ungleiche Behandlung aufgrund des Geschlechts verstärken – einschließlich binärer und nicht-binärer Identitäten (Shelton, Mallon 2022). Diese Strukturen führen oft zu ausschließenden Umgebungen und können sich in verschiedenen Formen äußern:

Aufgabenverteilung: Führungsrollen werden überwiegend Männern übertragen, was das stereotype Bild von Männern als natürliche Führungspersonen verstärkt. Betreuungs- oder Unterstützungsaufgaben wie administrative Tätigkeiten oder emotionale Arbeit werden häufig unverhältnismäßig Frauen zugeschrieben, wodurch die Vorstellung gefestigt wird, dass Frauen von Natur aus fürsorglicher oder unterstützender seien.

Nicht-binäre Personen können gänzlich ausgeschlossen werden, indem ihre Identitäten bei der Aufgabenverteilung ignoriert werden. Zudem werden ihre Fähigkeiten oft aufgrund unbewusster Vorurteile oder mangelnden Verständnisses für nicht-binäre Identitäten übersehen.

Gesprächsdynamiken: Männer dominieren oft Diskussionen oder Entscheidungsprozesse, insbesondere in formellen oder beruflichen Kontexten, was dazu führt, dass andere Stimmen nicht gehört werden. Frauen werden in traditionell „männerdominierten“ Bereichen wie technischen Berufen oder im Sport weniger stark wahrgenommen, was ihre Einflussmöglichkeiten einschränkt.

Nicht-binäre Personen stoßen oft auf systemische Barrieren bei der Teilhabe – sie werden ignoriert, falsch gegendert oder bewusst von Diskussionen ausgeschlossen, weil inklusive Praktiken fehlen.

Stereotypische Erwartungen: Annahmen über Fähigkeiten oder Rollen basierend auf traditionellen Geschlechternormen bestehen weiterhin – etwa die Vorstellung, dass Männer von Natur aus besser in Mathematik oder Ingenieurwesen seien, während Frauen in Pflegeberufen oder kreativen Bereichen gesehen werden.

Solche Stereotypen schaffen ein Umfeld, in dem sich Individuen gezwungen fühlen, sich an Geschlechternormen anzupassen – was ihre persönliche Entfaltung und ihr Potenzial einschränkt.

Untersuchungen zum ERASMUS+ Programm haben gezeigt, dass weiterhin eine strukturelle Geschlechterverzerrung in der Teilnahme über verschiedene Fachbereiche hinweg sichtbar ist. Während Frauen in Aktivitäten im Bereich der Geisteswissenschaften oft überrepräsentiert sind, sind sie in MINT-bezogenen Aktivitäten nach wie vor unterrepräsentiert. Dies verstärkt bestehende Stereotype über Geschlechterrollen in der Berufswelt. [10]

Beispiele aus der Praxis:

- Ein männlich gelesener Teilnehmer wird häufig technischen Aufgaben zugewiesen, während eine weiblich gelesene Teilnehmerin für soziale Aspekte verantwortlich gemacht wird – unabhängig von ihren Fähigkeiten oder Interessen.
- Eine nicht-binäre Person wird wiederholt mit „sie/ihr“ angesprochen, weil andere aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes fälschlicherweise eine weibliche Identität annehmen.
- Während einer Gruppenaktivität übertragen die Fachkräfte unbewusst Führungsrollen an männlich gelesene Teilnehmer*innen.

Lösungsansätze: [11]

- Führe regelmäßig Workshops und Sensibilisierungstrainings durch, um das Bewusstsein für die Bedeutung der richtigen Pronomen zu schärfen und sicherzustellen, dass alle in der Lage sind, sie korrekt zu verwenden.
- Beobachte aktiv die Aufgabenverteilung, um eine gerechte Verteilung basierend auf Fähigkeiten und Interessen statt auf Geschlecht sicherzustellen.
- Überprüfe regelmäßig, ob Personen mit unterrepräsentierten Geschlechtsidentitäten die Möglichkeit erhalten, Führungsrollen oder sichtbare Aufgaben zu übernehmen.

3.2 Geschlechtersensible Jugendarbeit

Geschlechtersensibilität bedeutet, die individuellen Bedürfnisse und Erfahrungen aller Geschlechter anzuerkennen und darauf einzugehen. Dies erfordert ein Bewusstsein für Intersektionalität sowie ein klares Bekenntnis zur Inklusion für sowohl binäre als auch nicht-binäre Personen. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit systemischen Herausforderungen, wie den binären Normen in Bildung und Jugendarbeit, die geschlechtsdiverse Menschen überproportional ausgrenzen. [12, 13]

Fachkräfte müssen auch bereit sein, die Erfahrungen von geschlechtsdiversen Jugendlichen zu verstehen, die häufiger Gewalt, Diskriminierung und Ausgrenzung ausgesetzt sind – verursacht durch systemischen Binarismus. Gleichzeitig ist es wichtig, ihre Resilienz anzuerkennen und zu fördern. [14]

Beispiele aus der Praxis und Lösungsansätze:

- **Programmgestaltung:** Integriert Aktivitäten, die verschiedene Interessen ansprechen, ohne binäre Kategorien zu verwenden, und stellt sicher, dass nicht-binäre Personen einbezogen werden. [15]
- **Richtiger Gebrauch von Pronomen:** Integriert eine Vorstellungsrunde, in der Teilnehmer*innen ihre Namen und Pronomen nennen. Verwende Namensschilder mit Pronomen, um deren Sichtbarkeit zu normalisieren. Spricht eine falsche Anrede (Misgendering) an und gibt den Teilnehmer*innen eine Rückmeldung, wenn sie wiederholt falsche Pronomen verwenden. [16]

- **Flexible Einrichtungen:** Infrastrukturen wie Toiletten und Unterkünfte, die strikt binäre Geschlechterkategorien verwenden, kann nicht-binäre Personen ausgrenzen. Studien zeigen, dass solche Einrichtungen bei nicht-binären Jugendlichen Stress verursachen können. Daher wird ein universelles Design empfohlen, um Inklusion zu fördern und Stigmatisierung zu reduzieren. [17]
- **Geschlechtergerechtigkeit in Führungsrollen:** Ermutigt alle Geschlechter, Führungsaufgaben in Gruppenaktivitäten zu übernehmen, und gleicht Ungleichgewichte durch bewusste Moderation aus. Stärkt marginalisierte Teilnehmer*innen, indem ihr ihnen Führungsrollen in Bereichen zuweist, aus denen sie traditionell ausgeschlossen wurden. [18] Bilde gemischtgeschlechtliche Gruppen für gemeinsame Aktivitäten, um eine ausgewogene Beteiligung zu fördern. [19]
- **Intersektionalität:** Berücksichtigt die vielschichtigen Herausforderungen, denen nicht-binäre Jugendliche begegnen, die gleichzeitig weiteren marginalisierten Gruppen angehören. Erkennt und adressiert zum Beispiel die spezifischen Schwierigkeiten von nicht-binären Jugendlichen, die auch rassistische oder sozioökonomische Diskriminierung erfahren. [20]

Inklusive Gruppenleitung

Eine inklusive Gruppenleitung und Moderation fördert aktiv die Gleichberechtigung und hebt die Bedeutung hervor, systemische Vorurteile – wie binäre Denkmuster – kritisch zu hinterfragen. [21] Moderator*innen sollten intersektionale Ansätze nutzen, um auf die vielfältigen Herausforderungen einzugehen, mit denen marginalisierte Teilnehmer*innen konfrontiert sind. [22]

Beispiele aus der Praxis und Lösungsansätze:

- **Diskussions-Management:** Verwende strukturierte Methoden wie Wortmeldungen sammeln; Priorisierung benachteiligter Gruppen; Dynamische Anpassung der Reihenfolge, um sicherzustellen, dass alle Geschlechter die Möglichkeit haben, sich zu äußern. [23]
- **Konfliktlösung:** Gehe sensibel und unmittelbar auf Situationen ein, in denen Teilnehmer*innen die Identitäten oder Pronomen anderer nicht respektieren. [24]
- **Ausgewogene Repräsentation:** Stelle sicher, dass visuelle Hilfsmittel und Beispiele eine Vielfalt an Geschlechtern abbilden. Verwende intersektionale Beispiele, die sich mit überschneidenden Identitäten wie Ethnie, sozialer Herkunft und Fähigkeiten befassen, um unterschiedliche Lebenserfahrungen widerzuspiegeln. [25]

Leitfaden für die Umsetzung von Gruppenaktivitäten

- Ernenne eine*n Beauftragte*n für Geschlechterinklusion innerhalb des Moderationsteams.
- Wechsle die Führungsrollen in Aktivitäten, damit alle Geschlechter die Möglichkeit haben, Führungsverantwortung zu übernehmen. [26]
- Verwende gemischtgeschlechtliche und vielfältige Gruppen, um das Verständnis zwischen den Geschlechtern zu fördern. [27]
- Führe Icebreaker- und Auflockerungsübungen durch die Stereotype herausfordern (z. B. Rollentausch-Aktivitäten). [28] **Am Ende dieses Kapitels findest du entsprechende Beispiele.**
- Schaffe anonyme Feedback-Mechanismen, damit Teilnehmer*innen Bedenken melden können. Nutze sowohl digitale als auch persönliche Tools, um die Zugänglichkeit für alle Teilnehmer*innen sicherzustellen. [29]
- Führe regelmäßig Nachbesprechungen mit den Gruppenleiter*innen durch, um geschlechtsspezifische Ungleichgewichte zu thematisieren. [30]
- Biete zusätzliche Unterstützung für Teilnehmer*innen, die sich aufgrund von geschlechtsspezifischer Ungleichheit marginalisiert fühlen. [31]
- Hebe positive Beispiele für Inklusion und Gerechtigkeit hervor. [32]

Beispiele für Icebreaker- und Auflockerungsübungen, die Stereotype aufbrechen:

a. Geschlechtsspezifische Wörter Challenge

- Ziel: Bewusstsein dafür schaffen, wie die geschlechtsspezifische Sprache die Kommunikation beeinflusst.
- Gib den Teilnehmer*innen eine Liste mit geschlechtsspezifischen Wörtern (z. B. Feuerwehrmann, Geschäftsmann, Kellnerin).
- Bitte sie, geschlechtsneutrale Alternativen zu finden (z. B. Feuerwehrkraft, Geschäftsperson, Servicekraft).
- Nachbesprechung: Reflektiert gemeinsam, wie Sprache unsere Wahrnehmung von Geschlechterrollen beeinflusst und wie wir durch inklusive Sprache sensibler mit vielfältigen Identitäten umgehen können.

b. Geschlechterrollen-Pantomime

- Ziel: Geschlechterstereotype auf spielerische Weise hinterfragen.
- Schreibe verschiedene Geschlechterrollen auf Zettel (z. B. Hausmann, Geschäftsfrau, nicht-binärer Künstler*in).
- Die Teilnehmer*innen ziehen einen Zettel und stellen die Rolle pantomimisch dar, während die anderen raten. Wichtig ist, auch nicht-binäre und weniger traditionelle Rollen z. B. "Hausmann" einzubeziehen.
- Nachbesprechung: Diskutiert, wie Geschlechterrollen manchmal die Möglichkeiten von Menschen einschränken können und wie wir eine größere Vielfalt an Identitäten und Berufen unterstützen können.

3.3 Strategien zur Prävention von geschlechterdiskriminierenden Strukturen

a. Geschlechtsneutrale Aufgabenverteilung

- Nutze zufällige Zuweisungsmethoden oder lasse die Teilnehmer*innen Aufgaben nach Interesse selbst auswählen.
- Wechsle Führungs- und Entscheidungsrollen regelmäßig, um eine gleichberechtigte Teilnahme aller Geschlechter zu gewährleisten.

b. Vertrauensbildende Aktivitäten

- Führe Aktivitäten durch, die gegenseitigen Respekt und Verständnis unter den Teilnehmer*innen fördern, mit besonderem Augenmerk auf die Achtung von Pronomen und Identitäten.
- Setze auf kooperative Übungen, die eine gleichwertige Beteiligung aller Gruppenmitglieder*innen erfordern.

c. Entwicklung eines Verhaltenskodex (Code of conduct)

Ein **Verhaltenskodex** ist eine Sammlung von Richtlinien oder Regeln, die akzeptables Verhalten und Praktiken innerhalb einer bestimmten Organisation, Gruppe oder Gemeinschaft definieren.

Um geschlechtsspezifische Diskriminierung während eines Jugendaustauschs zu verhindern, ist es hilfreich:

- Einen Verhaltenskodex zu erstellen, der den Respekt für Pronomen, geschlechtsneutrale Ausdrucksweise und Inklusion betont.
- Sicherzustellen, dass alle Teilnehmer*innen den Verhaltenskodex verstehen und ihm zu Beginn zustimmen.

Selbstreflexion und Übung Kapitel 3: Leitfaden für geschlechtersensible internationale Aktivitäten

Was	Anleitung
Ziel	Die Fähigkeit, geschlechtsneutrale und Aktivitäten für heterogene Jugendgruppe zu entwickeln und eine geschlechtersensible Durchführung zu gewährleisten.
Dauer	60-75 Minuten
Notwendige Materialien	• Notizbuch • Eine Vorlage für einen Verhaltenskodex (optional).
Reflexion zu Geschlechtsneutrale Aufgabenverteilung (15 Minuten)	Reflexion: Überlege, wie Aufgaben in deinen Aktivitäten derzeit zugewiesen werden. Identifiziere mögliche Muster, die durch Geschlechterstereotype oder binäre Annahmen beeinflusst sind. Recherche: Erkunde bewährte Methoden für eine gerechte Aufgabenverteilung, wie z. B. zufällige Zuweisung oder basierend auf Interesse. Aktionsplan: Notiere drei Strategien, um in deiner nächsten Aktivität eine geschlechtsneutrale Aufgabenverteilung umzusetzen.



Reflexion und Übung zu inklusiven vertrauensbildende Aktivitäten (20 Minuten)	• Reflexion: Überlege, welche vertrauensbildenden Aktivitäten du verwendest. Identifiziere mögliche Elemente, die bestimmte Geschlechter ausschließen. • Entwicklung: Entwerfe eine neue Aktivität oder passe eine bestehende an, um sicherzustellen, dass sie Inklusion fördert und geschlechtsspezifische Annahmen vermeidet. • Praxis: Führe einen Probelauf der Aktivität mit Kolleg*innen durch.
Entwicklung eines Verhaltenskodex (30 Minuten)	Überprüfung: Analysiere eine Muster-Vorlage für einen Verhaltenskodex oder erstelle einen neuen. Stelle sicher, dass er Folgendes enthält: • Richtlinien zur korrekten Verwendung von Pronomen. • Maßnahmen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten. • Beispiele für inklusive Praktiken



Quellenverzeichnis

- **Böttcher, L., Araujo, N. A. M., Nagler, J., Mendes, J. F. F., Helbing, D., & Herrmann, H. J.** (2016). Gender gap in the ERASMUS mobility program. Verfügbar unter <https://arxiv.org/abs/1602.01442> [10]
- **Bragg, S., Renold, E., Ringrose, J., & Jackson, C.** (2020). Boy, girl, male, female? Exploring young people's views on gender diversity within and beyond school contexts. In G. Lloyd (Ed.), *Diverse Childhoods: Theorising Childhoods through Intersectionality* (S. 116-134). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429281167-8> [11, 18, 21, 26, 32]
- **Der Standard.** (n.d.). Zustimmung zu geschlechterneutraler Sprache laut Umfrage rückläufig. Abgerufen am 13. Februar 2025, von <https://www.derstandard.at/story/3000000227215/zustimmung-zu-geschlechterneutraler-sprache-laut-umfrage-r252ckl228ufig> [6]
- **Edström, M.** (2020). Gender-sensitive journalism: Impacts and challenges in Sweden. *Nordicom Review*, 41(1), 3–22. <https://doi.org/10.2478/nor-2020-0001> [5]
- **Horvath, L. K., Merkel, E. F., Maass, A., & Sczesny, S.** (2016). Does gender-fair language pay off? The social perception of professions from a cross-linguistic perspective. *Frontiers in Psychology*, 6, 2018. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.02018> [1]
- **Kantar Public.** (2022). Ergebnisbericht: Sprache und Identität. Eine Studie von Kantar Public für das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (S. 24–28). Berlin: Kantar Public. [3]
- **Lahelma, E.** (2014). Gender awareness in youth work: Practices and challenges in the digital era. *Youth & Society*, 46(6), 707-723. [9]
- **Ledin, P., & Lyngfelt, B.** (2021). Gender-neutral pronouns and the emergence of hen in Swedish. *Gender and Language*, 15(2), 189–210 [4]

-
- **Pereira, M.** (2018). Gender-sensitive communication: The role of language in shaping gender equality. *Journal of Communication Studies*, 12(2), 45-58. [8]
 - **Shelton, J., & Mallon, G. P.** (Hrsg.). (2022). *Social work practice with transgender and gender expansive youth* (3. Aufl.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429297687> [13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 28, 30]
 - **Soule, K. E.** (2017). Creating inclusive youth programs for LGBTQ+ communities. *Journal of Human Sciences and Extension*, 5(2), 103-112. <https://doi.org/10.54718/PLTO1808> [12, 14, 16, 18, 21, 24, 27, 29, 31]
 - **Süddeutsche Zeitung.** (2021, 26. Februar). *Arbeit: Nur 14 Prozent geben klares Ja zu gendergerechter Sprache.* <https://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeit-nur-14-prozent-geben-klares-ja-zu-gendergerechter-sprache-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-210226-99-60594> [2]
 - **UNESCO.** (2019). *Guidelines on Gender-Neutral Language.* Abgerufen von <https://unesdoc.unesco.org/> [7]

Anhang: Pronomen-Leitfaden

Geschlechtsneutrale Pronomen werden verwendet, um Personen zu benennen, ohne ihre Geschlechtsidentität anzunehmen. Das am häufigsten verwendete geschlechtsneutrale Pronomen ist „they/them“, aber es gibt auch andere Varianten.

Genderneutrale Pronomen	Beispielsätze
They/Them/Theirs	• They ging zum Laden. • Ich habe gestern mit them gesprochen. • Das ist their Buch.
Ze/Hir (oder Zir)	• Ze ging zum Laden. • Ich habe gestern mit hir (oder zir) gesprochen. • Das ist hir (oder zir) Buch.
Xe/Xem/Xyr	• Xe arbeitet an dem Projekt. • Ich habe xem um Hilfe gebeten. • Das ist xyr Jacke. • Xe ist stolz auf xemself.
Wenn man sich in der dritten Person auf jemanden bezieht:	• „They leiten heute die Gruppendiskussion.“ • „Ze ist wirklich gut im Lösen von Problemen.“
Beim Geben von Feedback oder Anweisungen:	• „Ich habe mit them über die Idee gesprochen.“ • „Xe hat das Projekt pünktlich abgeschlossen.“
Beim Korrigieren, wenn jemand falsch gegendert wird:	• „Eigentlich verwendet Taylor die Pronomen they/them.“

GUIDEANCE

wurde erstellt von:



<https://ikobi.org/>



<https://mexpert.se/>



<https://www.verein-interaktion.org/>



Kofinanziert von der
Europäischen Union