

Lese- & Rezensionsexemplar

w_orten
& meer

Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht?
 Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache
 Lann Hornscheidt & Ja'n Sammla
 Ein Projekt des Instituts für respektvolle und gerechte Sprache

1. Auflage, Hiddensee: w_orten & meer, 2021
 ISBN 978-3-945644-21-8

Lektorat: Eliah Lüthi
 Gestaltung, Satz und Cover: Zanko Loreck
 Druck: Oktoberdruck GmbH, Berlin

Dieser Band wurde umweltfreundlich gedruckt:

- auf 100% Recyclingpapier, FSC-zertifiziert mit dem Blauen Engel
- mit mineralölfreien Druckfarben ohne Isopropanol
- ohne Folie kaschiertes Cover
- uneingeschweißt



Umfassende Nachhaltigkeit in Bezug auf natürliche Ressourcen und soziales Miteinander ist Verlagskonzept: Strom und Gas für das Büro beziehen wir über Greenpeace Energy, wir reparieren, statt neu zu kaufen, unser Bürobedarf ist ökologisch, und wir versuchen alle Arbeitsprozesse möglichst fair zu gestalten. Wir setzen uns ein für ein wertschätzendes und ressourcenschonendes Sein in Welt.

Printed in Germany
 Alle Rechte vorbehalten.
 © w_orten & meer GmbH, Hiddensee 2021

w_orten & meer GmbH
 Verlag für verbindendes diskriminierungskritisches Handeln
 Süderende 86, 18565 Insel Hiddensee
 Email: kontakt@wortenundmeer.net
 www.wortenundmeer.net

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
 Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet dieses Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

Lann Hornscheidt
& Ja'n Sammla

Wie schreibe ich divers?
Wie spreche ich gendergerecht?

Ein Praxis-Handbuch
zu Gender und Sprache

w_orten
& meer

INHALT

Einleitung und Überblick 13

Wie ist das Handbuch aufgebaut? Wie kann es gelesen werden?	17
Warum überhaupt divers schreiben? Fakten und Hintergründe.....	18
Wie ist die rechtliche Situation gerade?	21
Was ist die längerfristige Utopie hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft?	23

TEIL 1

Wie schreibe ich divers? Ein erster Überblick..... 27

Drei Strategien für gendergerechtes Formulieren.....28

Überblickstabellen mit gendergerechten Formen
und Beispielen.....30

Genderinklusive und genderfreie Substantive31

*Genderinklusive und genderfreie Substantive
mit Artikeln*32

*Genderinklusive und genderfreie Substantive
mit Artikeln und Adjektiven/Attributen*.....34

Genderinklusive und genderfreie Personalpronomen.....36

*Verschiedene Genderselbstverständnisse:
Substantive, Ansprachen und Pronomen*38

Strategien zum gendergerechten Formulieren im Detail..... 43

I Genderinklusive Sprachveränderungen.....44

** _ : ? Wie werden Formen mit Sonderzeichen
ausgesprochen?.....45*

*Aktiv*istin: Sonderzeichen am Wortstamm.....46*

*Aktivist*in: Sonderzeichen zwischen den zwei
konventionellen Gendern47*

**, xier, si_er: Genderinklusive Pronomen.....47*

*Frühere Sprachveränderungen, die heute nicht mehr
als gendergerecht gelten.....49*

II Genderfreie Sprachveränderungen.....50

Formen mit Person, Mensch, Individuum.....50

Die Person, die ... / Ein Mensch, der...51

ens: Eine neue genderfreie Form.....53

Tabelle: Verwendungen von ens-Formen.....57

Diverse Menschen konkret als divers benennen59

ex-Formen61

<i>Umformulierungen für ›man‹</i>	<i>62</i>
<i>Weitere Pronomen.....</i>	<i>63</i>
<i>Jede_r, kein*e und irgendjensch.....</i>	<i>63</i>
<i>Mein, dein oder ens: Possessivpronomen.....</i>	<i>64</i>
<i>Wens? Fragepronomen.....</i>	<i>65</i>
<i>Zusammenfassung.....</i>	<i>67</i>
 III Genderismus benennen	 <i>68</i>
<i>Sprachveränderungsstrategien unter dem Aspekt Barrierefreiheit.....</i>	<i>71</i>

Alltägliche Kommunikationssituationen gendergerecht gestalten 75

Guten Morgen M. Ismael!

→ Wie spreche oder schreibe ich eine Person an,
von der ich nicht weiß, wie sie sich gendermäßig versteht? 76

Guten Tag meine Lieben! Liebe Leute!

→ Wie spreche ich mehrere Personen zusammen an,
ohne Menschen gendermäßig auszuschließen? 79

Die Auszeichnung geht an dich/Melach Mathioszek/
eine Person, die ...

→ Wie spreche ich über eine andere Person,
von der ich nicht weiß, wie sie sich gendermäßig versteht? 80

A Ich kenne den Namen der Person 81

B Ich kenne den Namen der Person nicht 83

C Ich möchte mich allgemein auf Menschen beziehen 84

Frau/Mann, Herr/Dame, Mutter/Vater

→ Was mache ich, wenn ein Wort eigentlich
nur aus Gender besteht? 89

Verwandschaftsbezeichnungen umformulieren 91

Damenrad und Herrenshampoo, Mannschaft und Leserbrief

→ Wie kann ich zusammengesetzte Wörter
gendergerecht umschreiben? 98

TEIL 4

Berufliche, öffentliche und Dienstleistungs-Kommunikation gendergerecht gestalten 103

(Bestell-)Formulare104

Stellenausschreibungen106

Homepages, Anschreiben, Broschüren
und weitere öffentliche Textsorten108

Gesetzlich geschützte Funktionsbenennungen
wie »Bauherr« und »Arbeitgeber«110

Stimme, Kleidung und Körperformen
diskriminierungsfrei wahrnehmen112

Ausweispapiere, Zeugnisse und weitere
offizielle Dokumente: selbstgewählte Namen.....114

Dienstleistungskommunikationen in Ämtern,
Praxen und Geschäften115

TEIL 5

Beispiele für umgeschriebene Texte:

Sprachveränderungen konkret umgesetzt..... 119

Geschäftsbriefe120

Öffentliche Anschreiben an mehrere Personen122

Verträge und Verwaltungsregelungen124

Zeitungsartikel.....126

Broschürentexte.....130

Infotexte133

Stellenanzeigen135

Liedtexte.....139

Kinderbucherzählungen140

Vorlesen und Umlesen von Texten.....144

TEIL 6

Zusammenfassung, Danke und Weiterlesen..... 147

Zusammenfassung:

Ideen für diskriminierungsfreie Sprachveränderungen148

Danke!.....151

Zum Weiterlesen:

Inspirierende Links und Veröffentlichungen.....154

EINLEITUNG

Einleitung

Divers heißt: es gibt mehr als Frauen und Männer – divers ist seit 2018 neben weiblich und männlich ein offizieller dritter Geschlechtseintrag, neben der vierten Möglichkeit den Geschlechtseintrag zu streichen. Divers heißt auch: Menschen sind vielfältig und verschieden, nicht unter ein Label einpassbar. Bisher werden Menschen in weiblich und männlich eingeteilt: »Liebe Bürgerinnen und Bürger...«, »die zuständige Mitarbeiterin...«, »alle Mädchen und Jungs...«

Alle Menschen, die sich nicht als männlich oder weiblich verstehen, werden mit diesen Ausdrucksweisen nicht angesprochen, kommen nicht vor, sind nicht mitgemeint. Das ist diskriminierend – wir wünschen uns: Sprache soll diverser werden!

Aber wie schreibe und spreche ich divers?

Das Handbuch gibt dafür viele konkrete Beispiele und Ideen:

~~»Liebe Kundin, lieber Kunde...«~~

→ Wie kann ich Personen ansprechen, wenn ich nicht weiß, ob sie sich als weiblich, männlich oder divers verstehen?

~~»Guten Tag Herr Aslan«~~

~~»Hallo Frau Nachbarin!«~~

→ Wie spreche/schreibe ich Menschen an, die ich kenne, von denen ich aber nicht weiß, wie sie sich selbst definieren?

»Hallo Frau Ibrahim, hier spricht die Servicestelle Ihrer Bank.«

»Guten Tag. Danke für den Rückruf. Wie bereits mitgeteilt, ver-

stehe ich mich nicht als Frau oder Mann, sondern als divers.«

→ Wie kann ich Personen ansprechen, von denen ich weiß, dass sie sich als divers verstehen?

»Guten Tag, Leanda Oteke mein Name. Ich gehöre zu der Gartengruppe Wildrose und würde gerne über mögliche Förderungen mit Ihnen sprechen.«

»Danke für den Anruf, Frau Oteke.«

→ Wie kann ich eine Person ansprechen, deren Namen und Stimme ich höre, und von der ich nicht weiß, wie sie sich selbst in Bezug auf Gender versteht?

~~»Liebe MitarbeiterInnen«~~

~~»Hallo Genossen!«~~

→ Wie kann ich möglichst viele Menschen mit unterschiedlichen Genderidentitäten ansprechen, ohne zu diskriminieren und auszuschließen?

~~»Sehr geehrte Damen und Herren«~~

~~»Liebe Bürgerinnen und Bürger«~~

○ Herr — Frau — Familie — Firma

Wenn du direkt umgeschriebene Beispiele lesen möchtest, dann schau direkt in die Teile 3–5.

→ Wie formuliere ich gendergerecht und genderinklusiv in Briefen, Formularen, Anreden, Emails sowie in mündlicher Kommunikation?

Wir haben dieses Praxis-Handbuch geschrieben, um allen Menschen, die diskriminierungskritisch kommunizieren möchten, Ideen, Inspirationen und Vorschläge zu geben, wie dies in Bezug auf Gender möglich ist. Wir haben das Handbuch geschrieben, um uns selbst und andere Menschen zu ermutigen und zu empowern, den eigenen Sprachgebrauch ernst zu nehmen. Das Handbuch ist Ausdruck unseres Wunsches, respektvoll miteinander kommunizieren zu können. Wir verstehen Sprache als eine ganz zentrale Handlungsmöglichkeit. Sprache wird von allen überall und immer verwendet – und kann kontinuierlich neu gestaltet werden. Dies respektvoll und diskriminierungskritisch zu tun, indem der eigene Sprachgebrauch überdacht und verändert wird, liegt in der Hand jeder einzelnen Person. Sprachveränderung heißt auch: Über unser Sprechen können wir unsere eigene Polit-Gruppe sein, indem wir das Leben von Menschen miteinander aktiv respektvoller gestalten.

Respektvoll und diskriminierungskritisch zu schreiben und sprechen bedeutet für uns vor allem:

- Menschen so anzusprechen, wie sie es sich wünschen.
- Menschen so zu benennen, wie sie sich verstehen.
- Sich sprachlich so auszudrücken, dass alle sich gemeint und wahrgenommen fühlen können.

Wir teilen hier unsere Ideen, Wünsche und Überlegungen. Nichts davon ist in Stein gemeißelt. Es ist eine Momentaufnahme und Ausdruck unserer Reflexionen, unseres Sprachgebrauchs und unserer Visionen. Sprache ist immer in Bewegung. Diese Bewegung wieder wahrzunehmen und aktiv selbst zu gestalten und nicht auf feststehende, immer gültige Regeln zu hoffen, ist uns ein Anliegen mit diesem Handbuch.

Wie ist das Handbuch aufgebaut?

Wie kann es gelesen werden?

Mit Hilfe des Handbuches ist es möglich, die verschiedensten Kommunikationen diskriminierungsfrei zu gestalten: schriftliche und mündliche Kommunikation, Formulare, Stellenausschreibungen, offizielle und eher private Kommunikationen, informelle und formelle Briefe sowie Emails – alles kann genderfrei oder genderinklusiv ausgedrückt werden. Und damit werden dann alle Menschen angesprochen, egal, wie sie sich in Bezug auf Gender verstehen.

Das Praxis-Handbuch kann als Nachschlagewerk benutzt werden und als Inspirationsquelle für unterschiedliche diskriminierungskritische Sprachveränderungen. Es kann selbstverständlich auch von vorne bis hinten gelesen werden. Das Inhaltsverzeichnis bietet mehrere Einstiegsmöglichkeiten. Je nach Ausgangsfrage tauchen daher verschiedene Fragen und Aspekte mehrmals auf.

In Teil 1 des Handbuchs sind die wichtigsten sprachlichen Strategien in Kürze tabellarisch dargestellt. In Teil 2 werden die drei zentralen Sprachveränderungsmöglichkeiten ausführlicher vorgestellt: genderfreie Formen, genderinklusive Formen und Sprachveränderungen, die Genderismus benennen. Teil 3 und 4 veranschaulichen diese Strategien anhand verschiedener Kommunikationssituationen. Teil 5 wendet sie konkret an und präsentiert umgeschriebene Textbeispiele.

Warum überhaupt Sprache verändern? Diskriminierungskritische Sprachveränderungen sind Teil eines respektvollen Seins in Welt und mit Menschen. Das eigene Sprechen und Schreiben bietet jederzeit die Möglichkeit, das Leben aller Menschen miteinander respektvoll zu gestalten. Ich kann alle Ansprachen und Anschreiben daraufhin befragen: Sind sie respektvoll?

Warum überhaupt divers schreiben?

Fakten und Hintergründe

Sprache ist dynamisch. Sprache zeigt immer auch, wie gesellschaftliche Vorstellungen gerade sind. Wenn diese sich verändern, verändert sich auch Sprache und umgekehrt. Das kann für einige unbequem, anstrengend und schwierig sein. Für andere ist es befreiend, Horizonte erweiternd, Anwesenheiten schaffend und schlicht aufmerksam und respektvoll.

Es gibt mehr als nur Frauen und Männer. Viele Menschen fühlen sich nicht wohl damit, als weiblich oder männlich wahrgenommen zu werden. Viele Menschen fühlen sich eingeengt durch diese beiden Geschlechterkategorien. Sie können sich nicht damit identifizieren, sie fühlen sich falsch wahrgenommen und nicht respektvoll behandelt, wenn sie als Frau oder Mann bezeichnet werden.

Wie aber können Menschen benannt werden, ohne Geschlecht aufzurufen? Oder ohne nur zwei Geschlechter aufzurufen?

Es gibt eine ganze Reihe von Begriffen und Ausdrucksweisen, die nach Bezeichnungen jenseits von weiblich und männlich suchen. Diese Sprachveränderungen nehmen die folgenden Kritikpunkte auf:

- **Es gibt mehr als Frauen und Männer**

Viele Menschen erleben, dass Weiblichkeit und Männlichkeit ausschließende Einteilungen, Kategorien, Identitäten sind, in denen sie sich nicht wiederfinden. Die Idee, dass es nur Frauen und Männer gibt, nennt sich Zweigenderung. Die Vorstellung, dass es Frauen und Männer gibt und sonst nichts, dass Menschen einem dieser zwei Gender zwangszugeordnet werden, heißt Zwangszweigenderung.

- Gender ist keine körperliche Tatsache.

Viele Menschen kritisieren die weitverbreitete Vorstellung, dass Geschlecht an dem Körper einer Person bei Geburt ablesbar sein soll.

- Gender ist nicht unveränderbar und konstant für das ganze Leben.

Viele Menschen verabschieden sich von der Vorstellung, dass sie in ihrem gesamten Leben in eine von zwei Gendergruppen hineinpassen müssen und sollen.

Die Einteilung von Außen passiert unter anderem dadurch, dass Menschen aufgrund ihres Aussehens, ihres Namens und/oder ihrer Stimme kontinuierlich einer der beiden Gruppen immer wieder neu (zwangs-)zugeordnet werden.

- Gender ist nicht biologisch, sondern anerzogen (und/oder gewählt).

Von vielen Menschen wird es kritisch betrachtet, dass Menschen dazu erzogen werden, möglichst in eine der beiden Kategorien hinein zu passen. Diese Erziehung ist so stark und allumfassend, dass geschlechtliche Identität vielen Menschen als natürlich gegeben vorkommt.

- Geschlechtsverändernde Operationen an Kindern sind Gewalt.

Viele kritisieren, dass bei inter* Babys und Kindern häufig geschlechtsverändernde Eingriffe und Operationen vorgenommen werden. Dies ist ein massiver Eingriff in das Recht auf Unversehrtheit und geht meist mit einer geschlechtlichen Zwangszuordnung zu weiblich oder männlich einher.

- Die Zuweisung von Geschlecht bei Geburt, ist eine Form von Zwang.

Viele Menschen kritisieren, dass in der Gesellschaft in der Regel Menschen bei Geburt (oder sogar davor) ein Geschlecht zuge-

wiesen wird und dass dies ›natürlich‹ sei und Menschen dann ein Leben lang dieses Geschlecht hätten.

- **Mensch sein, statt Gender sein.**

Viele erleben die Idee, überhaupt über Geschlecht wahrgenommen zu werden, als eine gewaltvolle Zuschreibung. Viele Menschen wollen einfach nur als Menschen wahrgenommen werden – und nicht direkt mit einer sozial aufgeladenen Kategorie wie Frau oder Mann in Verbindung gebracht werden.

Aus allen diesen Kritiken und Erfahrungen, politischen und wissenschaftlichen Diskussionen, vor allem aber aus aktivistischen kollektiven Überlegungen sind in den letzten 30 Jahren eine ganze Reihe von neuen Vorstellungen zu Geschlecht/Gender entstanden.

Geschlecht/Gender:

Wir benutzen in diesem Leitfaden ab jetzt den Begriff Gender. Wir verstehen Geschlecht/Gender als immer sozial hergestellt. Diese Herstellung ist oft so langlebig und unhinterfragt, dass sie vielen Menschen natürlich vorkommt. Was dieses vermeintlich natürliche Gender definiert, wird zeitlich und räumlich unterschiedlich gefüllt. Dies allein zeigt bereits, dass es sich nicht um biologische Tatsachen handelt, sondern es gesellschaftliche Entscheidungen sind, was als natürliches Geschlecht festgelegt wird.

Heute verstehen sich viele Menschen, die traditionelle Vorstellungen von Gender kritisieren und diese Kritik auch in verschiedenen Weisen auch leben, als trans*, transgender, inter*, intergeschlechtlich, intersex, divers, genderqueer, non-binär, enby. Es gibt auch viele Menschen, die sich gar nicht über Gender definieren. Sie bezeichnen sich zum Beispiel als genderfrei, agender, exgendernd oder als »ohne Gender«. Ihnen allen ist gemein, dass sie die Idee herausfordern, Menschen seien ausschließlich Frauen oder Männer, weiblich oder männlich. Wie sie das machen, wie sie sich selbst verstehen – als ein weiteres Geschlecht, als zwischen weiblich und männlich stehend, als wechselnd, als jenseits von Geschlechterlogiken insgesamt, als durch den Staat zugeschrieben, als sich außerhalb befindend... – all das kann variieren.

Wie ist die rechtliche Situation gerade?

Im Dezember 2018 ist eine wichtige Änderung im Personenstandsgesetz in Kraft getreten. Hier heißt es nun, dass es neben den beiden Geschlechtseinträgen »weiblich« und »männlich« auch den Eintrag »divers« geben kann. Dieser Eintrag findet sich auf der Geburtsurkunde jeder Person und im Reisepass. Daraufhin werden Gender-Einträge bei der Krankenkasse, im Sozialversicherungsausweis, beim Finanzamt sowie in zahlreichen weiteren Datenbanken abgeleitet. Die gesetzliche Einführung der Kategorie divers als dritte Option geht auf die gewonnene Klage und Verfassungsbeschwerde einer inter*Person zurück. Sie will insbesondere inter* Personen ansprechen. Der Staat versteht darunter Menschen, die bei Geburt nicht einem von den beiden Geschlechtern weiblich und männlich medizinisch zugeordnet werden können. Die Klage für den Geschlechtseintrag divers setzte sich explizit dafür ein, erwachsenen Personen

rückwirkend eine positive dritte Option als Geschlechtseintrag zu ermöglichen.

Statt eines Eintrags divers in der Geburtsurkunde ist es auch möglich, den Eintrag rückwirkend streichen zu lassen. Voraussetzung dafür ist im Moment noch eine medizinische und/oder psychologische Begutachtung, die bestätigt, dass die entsprechende Person eine sogenannte »Variation der Geschlechtsentwicklung« nachweisen kann.

Sowohl »Variation der Geschlechtsentwicklung« als auch »divers« sind keine biologisch-medizinischen Begriffe. Divers als Bezeichnung ist die staatliche Umsetzung der Verordnung zu einer dritten Kategorie durch das Bundesverfassungsgericht. In der Klage für die »Dritte Option« wurde »inter/divers« als Geschlechtseintrag vorgeschlagen. Da es keine einheitlichen Auslegungen dieser Begriffe gibt, entstehen dadurch neue Ausgrenzungen. Viele aktivistische Menschen haben heute den Begriff divers übernommen. Einige kämpfen für den Wegfall aller Gutachten. Andere setzen sich dafür ein, dass die Notwendigkeit sich überhaupt zu Gendereinteilungen verhalten zu müssen, wegfällt. Dies geschieht auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen. Auf juristischer Ebene sind im Moment viele Klagen auf dem Weg oder werden sogar schon vom Bundesverfassungsgericht geprüft. Mit weiteren Veränderungen hin zu einer größeren Diskriminierungsfreiheit ist demnach auch durch den Staat bald zu rechnen. Diese Entwicklungen werden sich auch auf den Sprachgebrauch weiter auswirken.

Weitere Informationen zum aktuellen Stand von Verfassungsklagen und anderen juristischen Entscheidungen dokumentieren beispielsweise die Homepages der Dritten Option und der Aktion Standesamt – Links dazu finden sich am Ende des Handbuchs.

Was ist die längerfristige Utopie hin zu einer diskriminierungsfreien Gesellschaft?

Wir wünschen uns, dass die gesellschaftlichen Strukturen auf verschiedenen Ebenen diskriminierungsfrei werden – so dass alle sich als gleichberechtigte Menschen mit den gleichen Möglichkeiten verwirklichen und leben können. Wir wünschen uns, dass es zukünftig allen Menschen nach eigenem Ermessen – und nicht nach medizinischer und psychologischer Begutachtung – offensteht, ob sie sich als divers, genderfrei, weiblich oder männlich verstehen und zuordnen wollen.

Unsere Vision für menschliche Gleichberechtigung ist also: »So lange es Differenzen gibt, wird es keine Gleichberechtigung geben.« Dies wird der feministischen Juristin Dorothy Kenyon als Aussage zugeschrieben. Soziale Kategorien wie Gender und Race gibt es nur, weil es Diskriminierungsstrukturen gibt wie Genderismus und Rassismus. Solange es also soziale Differenzen (wie Frauen, Männer und divers) gibt, wird es keine Gleichberechtigung von Menschen geben. Eine wichtige Bewegung Richtung Diskriminierungsfreiheit ist es deshalb für uns, diskriminierende Strukturen anzusprechen, statt Menschen zu gendern, zu rassifizieren, Menschen über Nationalität und Alter anzusprechen. Und nicht alles das zu einem pseudo-natürlichen Teil von Menschen zu machen.

Unabhängig von der rechtlichen und staatlichen Handhabung und Anerkennung, gibt es jetzt schon die Notwendigkeit, diverse und genderfreie Personen angemessen anzusprechen und anzuschreiben. Das wichtigste Anliegen ist dabei Respekt anderen Menschen gegenüber, der sich in allen Formen alltäglicher Kommunikation ausdrücken kann. Wir wünschen uns ein wertschätzendes Kommunikationsverhalten aller Menschen miteinander. Das bedeutet für uns: Alle respektvoll anzusprechen und mitzudenken – ob in der Anrede einer konkreten Person oder im Schreiben und Sprechen ganz allgemein über Menschen. Möglichkeiten, wie dies konkret praktiziert werden kann, zeigen wir in diesem Handbuch auf.

TEIL 1

Wie schreibe ich divers?
Ein erster Überblick

Drei Strategien für gendergerechtes Formulieren

Meistens gibt es drei konkrete sprachliche Möglichkeiten, um divers und gendergerecht zu schreiben und zu sprechen: genderfrei, genderinklusiv zu formulieren oder Genderismus zu benennen:

I Genderinklusiv sprechen und schreiben:

Darunter fallen Sprachformen, die viele unterschiedliche Gendervorstellungen inkludieren. Diese nennen wir genderinklusive Formen. Genderinklusive Sprachveränderungen sollen Vorstellungen der vier Genderkategorien (divers, kein Eintrag, weiblich und männlich in ihren weitesten Auslegungen) ermöglichen.

II Genderfrei sprechen und schreiben:

Dies sind Sprachformen, in denen Gender nicht vorkommt. Es sind Formen für alle Menschen. Diese Formen nennen wir genderfreie Formen. Auch Menschen, die sich nicht über Gender definieren (agender, genderfreie und exgender Personen), finden sich von diesen Formen am ehesten angesprochen.

III Genderismus benennen:

Dies sind Umformulierungen, die statt Gender oder Gender-Identitäten die dahinter stehende Diskriminierungsstruktur explizit machen: Genderismus. Um Diskriminierungsstrukturen zu verändern, kann es in bestimmten Kontexten wichtig sein, diese konkret zu benennen, statt Genderidentitäten weiter fest- und zuzuschreiben.