



# Glossar

## zur Zertifizierung

# RECHT FÜR ALLE

1	<b>Anrede</b>	<p>Der Begriff Anrede umfasst die Bezeichnung, mit der eine Person angesprochen wird. Es bestehen Anreden über die Grenzen des binären Systems “Frau” und “Herr” hinaus, beispielsweise die Anrede in einer E-Mail mit der Wortfolge “Guten Tag, ...”.</p> <p><i>Handlungsempfehlung unseres Beirats: In der Kommunikation sollte die Geschlechtsidentität keine Rolle spielen. Hingegen ist die gewünschte Anrede der Person von erheblicher Bedeutung. Daher empfiehlt unser Beirat in Anmelde- und Kontaktformularen sowie anderen Formularen nicht das Geschlecht zu erfragen, sondern vielmehr stattdessen nach der gewünschten Anrede zu fragen.</i></p>
2	<b>Affinity Group</b>	<p>Eine Affinity Group ist ein formeller oder informeller Zusammenschluss von Menschen mit einem gemeinsamen Ziel, Interesse, oder geteilter Identitätszugehörigkeit, in diesem Fall zu dem Themenspektrum LGBTIQ+.</p> <p>Affinity Groups sind nicht hierarchisch organisiert, verfolgen kein kommerzielles Interesse und treffen Entscheidungen konsensbasiert.</p>
3	<b>Anti-Bias-Training</b>	<p>Der aus den USA und Südafrika stammende Bias-Ansatz geht davon aus, dass jede Person Vorurteile hat. Unser Gehirn greift dabei auf erlernte “Schnellstraßen” zurück, um rasch Situationen als auch andere Personen kategorisieren und beurteilen zu können.</p> <p>In diesen Mustern finden sich jedoch oft Dominanzstrukturen wieder, die diskriminierende Stereotype reproduzieren können.</p> <p>Anti-Bias-Trainings zielen darauf ab, mit machtkritischem Blick eigene vorgefestigte Beurteilungsmuster zu hinterfragen und eigene Positionen und Verhaltensweisen zu reflektieren.</p> <p>Anti-Bias-Trainings werden in der Regel als solche gekennzeichnet und können nicht mit anderen</p>

		Sensibilisierungs- oder →Diversity-Trainings gleichgesetzt werden.
4	<b>Außenkommunikation</b>	Der Begriff Außenkommunikation meint sowohl die Online-Präsenz, Außenansprache als auch die Print-Materialien, über welche Informationen über die Kanzlei bzw. das Notariat erlangt werden können.
5	<b>Binarität der Geschlechter</b>	Der Begriff 'binär' bedeutet Zweiteiligkeit und konstruiert das Geschlechtersystem auf sich kontrastierende und gegenseitig ausschließende Bilder von Weiblichkeit und Männlichkeit, an die gesellschaftliche Verhaltensweisen und -erwartungen gebunden sind. Dabei wird nicht nur die Vielfalt verschiedener Identitäten negiert, sondern auch jene, die sich nicht an binär-konstruierte Stereotype und Rollenklischees halten, sanktioniert. Damit kommen eingrenzende wie ausschließende Mechanismen zum Tragen. Deshalb wird in der Antidiskriminierungsarbeit dringend von binären Systemen abgeraten.
6	<b>Cis/ Cisgeschlechtlichkeit</b>	Der Begriff Cis bedeutet, dass eine Person sich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifiziert. Das Gegenteil bildet die →Trans*geschlechtlichkeit.
7	<b>Code of Conduct</b>	Der Begriff umfasst eine Sammlung von Regelungen, die Richtlinien für ein bestimmtes Verhalten umfassen und i.d.R. als freiwillige Selbstbindung gelten.
8	<b>Divers</b>	Divers bezeichnet den Geschlechtseintrag, den →inter*geschlechtliche Personen gem. § 45b Personenstandsgesetz (PStG) im Personenstandsregister und in dessen Folge in ihren Ausweisdokumenten eintragen lassen können. Ebenso kann ein zur Identität passender Vorname bestimmt werden. Eine der Voraussetzungen für die Änderung des Geschlechtseintrags ist das Vorlegen einer Begutachtung durch Mediziner:innen. Diese Voraussetzung knüpft an die Fremdzuweisung des Geschlechts durch andere, möglicherweise nicht diskriminierungssensibel geschulter Personen an und schmälert damit die Selbstbestimmung insbesondere inter*geschlechtlicher Menschen.
9	<b>Diversity-Training</b>	Diversity Trainings zielen mit praktischen Übungen sowie Wissensinput darauf ab, Diversitätsdimensionen in der eigenen Biografie als auch gesamtgesellschaftlich zu erkennen und ihre Auswirkungen besser zu verstehen. Dabei wird das

		Erkennen eigener Privilegien ebenso unterstützt wie das Erkennen von Gemeinsamkeiten und das Trainieren von Empathie für die Lebensrealität anderer Personen.
10	<b>Employee Resource Group (ERG)</b>	Employee Resource Groups (ERGs) sind interessenbasierte Zusammenschlüsse aus Mitarbeitenden, welche i.d.R. Austausch, Unterstützung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für ihre Mitglieder anbieten beziehungsweise eben jene in der Organisationen verbessern möchten. Im Gegensatz zu →Affinity Groups erhalten offiziell anerkannte ERGs von Organisationen zudem zur Verfügung gestellte Ressourcen und werden, ähnlich eines Betriebsrats, in Entscheidungen, die die Belegschaft betreffen, einbezogen.
11	<b>Geschlecht</b>	<p>Der Begriff Geschlecht wird anhand verschiedener Aspekte definiert. Einer von ihnen nimmt auf die Bedeutung im biologischen Sinne Bezug. Demnach herrscht wissenschaftlicher Konsens darüber, dass sich das Geschlecht auf einem Spektrum komplexer Prozesse, die chromosomale, gonadale, morphologische und hormonelle Eigenschaften inkludieren, bewegt.</p> <p>Ein weiterer Aspekt ist das Geschlechtsbewusstsein bzw. das Zugehörigkeitsempfinden zu einer oder mehreren Geschlechtsidentitäten. Weiterführend gehört dazu auch das Konzept von Gender, dem sozialen Geschlecht, das wir in Interaktionen mit unserer Umwelt ausleben.</p> <p>In seiner Rechtsprechung hat das Bundesverfassungsgericht die Vielfalt der Geschlechter anerkannt, die über das binäre Verständnis vom männlichen und weiblichen Geschlecht hinausgehen (vgl. BVerfG, Ur. v. 10.10.2017, 1 BvR 2019/16).</p> <p><i><b>Handlungsempfehlung unseres Beirats:</b> In der Kommunikation sollte die Geschlechtsidentität keine Rolle spielen. Hingegen ist die gewünschte Anrede der Person von erheblicher Bedeutung. Daher empfiehlt unser Beirat in Anmelde- und Kontaktformularen sowie anderen Formularen nicht das Geschlecht zu erfragen, sondern vielmehr stattdessen nach der gewünschten Anrede zu fragen.</i></p>
12	<b>geschlechterneutrale Toilette und Umkleide / Unisex-Toilette und -Umkleide</b>	Der Begriff umfasst Sanitär- und Umkleideräume, die Menschen jeden Geschlechts offenstehen. Die Einrichtung der betreffenden Räumlichkeiten kann

		unterschiedlich gestaltet sein und den Gegebenheiten vor Ort angepasst werden.
13	<b>Inter*geschlechtlichkeit</b>	Das Geschlecht Inter* liegt bei Personen vor, deren körperliche Merkmale im Hinblick auf chromosomale, gonadale, morphologische, hormonelle oder andere Eigenschaften nicht eindeutig der medizinisch-gesellschaftlichen Norm vom weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet werden können.
14	<b>Juristische Mitarbeitende</b>	Der Begriff Mitarbeitende bezieht sich auf Rechtsanwält:innen, Notar:innen und Jurist:innen.
15	<b>LGBTIQ+</b>	LGBTIQ+, auch LGBTQIA+, LSBTIQ+, wird als Schirmbegriff für ein Spektrum verschiedener, von Cis-Heteronormativität abweichenden sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten verwendet. LGBTIQ+ steht dabei für: Lesbisch (L), Gay (G) bzw. schwul (S), Bisexuell (B), Trans* (T), Inter* (I) und queer (Q).
16	<b>LGBTIQ+ relevante juristische Themen</b>	Der Begriff bezieht sich auf alle Themenbereiche aus dem LGBTIQ+ Spektrum, die im konkreten Bezug zu den Rechtswissenschaften stehen, z.B. Rechtsprechung oder juristische Beiträge.
17	<b>LGBTIQ+ relevante Themen</b>	Der Begriff bezieht sich auf alle Themenbereiche aus dem LGBTIQ+ Spektrum, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten wissenschaftlichen Disziplin.
18	<b>Mitarbeitende</b>	Der Begriff Mitarbeitende schließt Rechtsanwält:innen, Notar:innen, Jurist:innen, Rechtsanwaltsfachangestellte, Sekretär:innen sowie weitere Personen ein, die in einem Dienstverhältnis zur Kanzlei bzw. zum Notariat stehen und mit den Mandant:innen korrespondieren.
19	<b>Non-Binarität der Geschlechter</b>	Der Begriff umfasst das Geschlechtersystem, indem nicht lediglich das weibliche oder männliche Geschlecht, sondern die Vielfalt der verschiedenen Geschlechter anerkannt wird.
20	<b>Non-binäres Geschlecht</b>	Eine non-binäre Person fühlt sich entweder keinem, mehreren oder einem anderen als dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugehörig.
21	<b>Online-Auftritt bzw. Online Präsenz</b>	Der Begriff Online-Auftritt bzw. Online-Präsenz bezieht sich auf die Website, Social Media Kanäle, Online-Marketingmaterial und sonstige Arten der Repräsentation Ihrer Kanzlei bzw. Ihres Notariats im Internet.

22	<b>Othering</b>	Othering bezeichnet eine Praxis der Ausgrenzung von einer Person oder Personengruppe auf Basis eines hervorgestellten, oft stereotypisierten Merkmals. Diese "Andersmachung" (Othering) ist damit als Fremdzuschreibung und Reduktion auf eine oder wenige Eigenschaften zu sehen, die eine Person bzw. Personengruppe vermeintlich von der "Norm" abgrenzt und Exklusionsmechanismen so rechtfertigen soll.
23	<b>Print-Marketingmaterial bzw. Print-Unterlagen</b>	Der Begriff Print-Unterlagen bezieht sich auf Print-Marketingmaterial sowie sonstige Unterlagen und Karten in Papierform.
24	<b>Pronomen</b>	<p>Gemeint sind Personalpronomen, mit denen man sich auf eine Person beziehen kann. Die meisten Personen nutzen er/ihn oder sie/ihr Pronomen, manche Personen nutzen auch gar keine Pronomen, sondern werden lieber nur mit dem Namen angesprochen.</p> <p><b>Handlungsempfehlung von ALICE:</b>  <i>Warum ist es wichtig, dass die eigenen Pronomen ggü. Mandant:innen in der Kontaktaufnahme genannt werden?</i>  <i>Wenn dies auch auf den ersten Blick überflüssig erscheint, kann die einfache Nennung der eigenen Pronomen die Hemmschwelle für Ihre Klient:innen nehmen, ihre eigenen Pronomen zu nennen. Sie zeigen, dass Sie ein Bewusstsein dafür haben, dass die Pronomen einer Person nicht immer äußerlich lesbar sind.</i></p> <p><i>Wie gestalte ich Formulare sensibel?</i>  <i>Neben der Möglichkeit, auch ein diverses Geschlecht neben „männlich“ und „weiblich“ anzugeben, könnten Sie auch auf die Erfragung des Geschlechts ganz verzichten.</i>  <i>Beachten Sie, dass dies auch die Frage nach der Anrede „Herr“, „Frau“ betrifft. Geben Sie Ihren Mandant:innen die Möglichkeit einen neutrale Anrede zu wählen.</i></p>
25	<b>Regenbogenfamilie</b>	Der Begriff umfasst Familien, in denen mindestens ein Elternteil nicht-heterosexuell oder mindestens ein Elternteil →trans*geschlechtlich i.w.S. ist.
26	<b>Selbstauskunft / Selbstidentifikation</b>	Der Begriff Selbstauskunft bedeutet, dass die Angabe der Anrede bzw. des Geschlechts aufgrund der eigenen Selbstidentifikation ergeht und unabhängig von einem amtlichen Geschlechtseintrag ist, z.B. im Personenstandsregister oder Personalausweis.

27	<b>Sexuelle Orientierung</b>	Der Begriff bezieht sich auf die romantische und sexuelle Anziehung zu einem anderen Menschen, die unterschiedliche Präferenzen im Hinblick auf das Geschlecht der anderen Personen umfasst. Zum Begriff zählen auch die Orientierungen, bei denen keine romantische oder keine sexuelle Anziehung vorliegt, bspw. Asexualität.
28	<b>Social Media</b>	Social Media umfasst beispielsweise Facebook, Instagram, TikTok, Twitter, LinkedIn, Xing und weitere Onlineplattformen.
29	<b>Straight Ally</b>	Der Begriff bezeichnet eine Person, deren eigene sexuelle Orientierung heterosexuell ist und die die →LGBTIQ+ Community unterstützt.
30	<b>Trans*geschlechtlichkeit</b>	Der Begriff Trans* bedeutet, dass eine Person sich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht identifiziert, bzw. dieses zum eigenen Geschlechtsbewusstsein in Konflikt steht. Der Begriff umfasst auch Konzepte außerhalb des binären Geschlechtssystems, z.B. genderqueere und →non-binäre Identitäten. Deshalb folgen wir der Empfehlung des Bundesverband Trans* und benutzen das Gendersternchen (*), um die Vielfalt der Identitäten im Begriff widerzuspiegeln.  Das Gegenteil von Trans*geschlechtlichkeit bildet die →Cisgeschlechtlichkeit.

**Autor:innen:** *Aleksej K. Resmerowski, Swana Schuchmann, Rebecca Schmitz*  
(Stand: Dez. 2022)