

Gleichstellung am GWZO

Leitfaden für eine geschlechtersensible Kommunikation am Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO)

An alle Beschäftigten

1	Warum brauchen wir eine geschlechtersensible Kommunikation?.....	1
2	Rechtliche Rahmenbedingungen und Geltungsbereich	2
3	Wodurch zeichnet sich geschlechtersensible Sprache aus?	4
4	Wie kann geschlechtersensible Sprache in der Praxis funktionieren?	4
5	Gesprochene Sprache und Anredeformen	8
6	Geschlechtergerechtigkeit in Abbildungen	10
7	Englische Sprache.....	10
8	Weitere Hinweise.....	11
9	Schlussbemerkung	12

1 Warum brauchen wir eine geschlechtersensible Kommunikation?

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft bekennt sich das Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität. Es verpflichtet sich, die institutsinternen Strukturen, die gemeinsamen Arbeitsabläufe sowie seinen internen und externen Auftritt so zu gestalten, dass dieses Strukturziel erreicht und im Arbeitsalltag praktisch gelebt wird.¹ Bereits im November 2008 hat die Leibniz-Gemeinschaft als erste nicht-universitäre Wissenschaftsorganisation, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“² übernommen und seit 2016 durch eigene Gleichstellungsstandards ergänzt. Die Verwirklichung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und Vielfalt stellt einen Berichtspunkt im Evaluierungsbericht des Senatsausschusses Evaluierung dar, auf dessen Grundlage über die Weiterförderung von Leibniz-Einrichtungen entschieden wird.

Am GWZO wollen wir allen Menschen respektvoll, wertschätzend und aufmerksam begegnen. Geschlechtersensible Sprache ist dabei ein wichtiger Baustein. Sprache bildet Vorstellungen von Wirklichkeit ab und trägt zur Konstruktion von sozialen Ordnungen und Selbst- und Fremdwahrnehmungen bei. Die Wirkung sprachlicher Handlungen zeigt sich beispielsweise mit Blick auf das generische Maskulinum. Hier

¹https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Organisation/Dokumente/Gleichstellungsbericht-2020.pdf

²https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf

werden Frauen und nicht-binäre Personen in der Regel zwar womöglich „mitgemeint“, nicht immer aber auch mitgedacht. Werden Frauen, aber auch nicht-binäre Personen, von vornherein aus der Vorstellungswelt der Sprechenden, Lesenden und Hörenden ausgeschlossen, birgt das die Gefahr, dass geschlechtsspezifische Zuschreibungen aufrechterhalten und die berufliche Benachteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen fortgeschrieben wird. Die konsequente Verwendung von geschlechtersensibler Sprache ist damit eine wichtige gleichstellungspolitische Maßnahme, um Chancengerechtigkeit in der alltäglichen Praxis zu verwirklichen.

Welche Chancen und Potenziale bietet die geschlechtersensible Sprache?
Geschlechtersensible Sprache bedeutet, dass alle Menschen gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden. Mit ihr streben wir eine bewusste Umgestaltung bestehender Konventionen an und wollen zu Eindeutigkeit sowie zur Vermeidung von Missverständnissen beitragen. Sprache bildet gesellschaftliche Strukturen ab und ist wandelbar. Sie ist demnach nie ursprünglich und unverfälscht, sondern unterliegt einem ständigen sowohl ungerichteten als auch bewusst durch z. B. Politik, Medien und Rechtschreibregeln beeinflussten Wandel.

Das generische Maskulinum kann folglich als Bevormundung erscheinen, die sich jedoch durch differenziertere Ausdrucksweisen auflösen lässt. Die geschlechtersensible Sprache bricht mit Gewohnheiten, aber die Praxis zeigt, dass sie inzwischen bereits von vielen Menschen ohne Mühe benutzt wird. Das Deutsche bietet eine Fülle an Möglichkeiten, geschlechtergerecht zu formulieren. Konkrete Beispiele werden in diesem Leitfaden aufgeführt. Das Verwenden einer geschlechtersensiblen Sprache regt dazu an, Sprech- und Schreibgewohnheiten zu reflektieren, mit Fragen wie z. B.: Über welche Personen(gruppe) möchte ich schreiben, wen möchte ich ansprechen? Schließt die von mir gewählte Form alle Personen ein, die ich meine?

2 Rechtliche Rahmenbedingungen und Geltungsbereich

Das **Grundgesetz** schreibt die Gleichberechtigung von Männern und Frauen fest und verbietet jegliche Diskriminierung oder Bevorzugung von Menschen aufgrund bestimmter Eigenschaften wie Geschlecht, Herkunft, religiöser oder politischer Anschauungen. Im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** ist darüber hinaus der Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung u.a. auch aufgrund des Geschlechts und insbesondere in Beschäftigungsverhältnissen festgeschrieben. Eine geschlechtersensible Sprache trägt nicht nur zur Gleichstellung der Geschlechter bei, sondern auch zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsumgebung.

Das **Sächsische Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG)** und das **Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)** regeln den Gebrauch geschlechtersensibler Sprache nicht explizit. Jedoch schreibt die **Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung (AVGLEi)**,³ in der sich Bund und Länder zur Förderung der

³https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf

Chancengleichheit verpflichten, fest, dass die Gleichstellung auch sprachlich zum Ausdruck gebracht werden soll.

Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft ist das GWZO den „**Leibniz-Gleichstellungsstandards**“ verpflichtet und orientiert sich deshalb am „**Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Leibniz-Gemeinschaft**“ (2021). Dieser beinhaltet Empfehlungen für die Verwendung geschlechtersensibler Sprache, die vom Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität im Februar 2023 nochmals überarbeitet wurden und hier Eingang fanden.⁴

Die Regeln zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache am GWZO gelten verbindlich für die gesamte offizielle interne und externe Kommunikation.

Das schließt ein:

- den offiziellen dienstlichen Schriftverkehr (Emails und Briefverkehr),
- Formulare, Merkblätter, Verordnungen (z. B. Datenschutz oder Brandschutzverordnung), Rundschreiben oder Bedienungsanleitungen,
- vorbereitende Dokumente für die Sitzungen von Kuratorium und Wissenschaftlichem Beirat,
- Dienstanweisungen, Betriebsvereinbarungen und innerbetriebliche Regelungen,
- Erhebungen und Umfragen, Mitteilungen des Betriebsrats und der Gleichstellungsbeauftragten,
- Jahres- und Tätigkeitsberichte,
- Tagungsunterlagen, Flyer, Broschüren, Pressemitteilungen und den Newsletter,
- Publikationen des GWZO wie bspw. die „Mitropa“,
- hauseigene Auftritte in den sozialen Medien sowie den Internetauftritt des GWZO.

Sie werden darüber hinaus allen Beschäftigten zur Verwendung im Sprachgebrauch empfohlen.

⁴https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/Über_uns/Chancengleichheit/Leitfaden_Gleichstellungsbeauftragte.pdf

3 Wodurch zeichnet sich geschlechtersensible Sprache aus?

Geschlechtersensible Sprache zeichnet sich im Wesentlichen durch drei Dimensionen aus:

- **Eindeutigkeit:** Geschlechtersensible Kommunikation bedeutet, dass aus einer Äußerung eindeutig hervorgeht, welche Person/en welchen/r Geschlechts/er gemeint sind/ist. Generische Maskulina erscheinen zwar als neutral, werden aber immer auch semantisch als männlich angesehen. Deswegen bleibt häufig unklar, ob es sich um eine generische oder um eine spezifische Personenbezeichnung handelt.
- **Repräsentation:** Geschlechtersensible Sprache hat die Aufgabe, alle Geschlechter adäquat zu repräsentieren. Sie bezeichnet ihren Gegenstand so, dass sich alle Gemeinten/Bezeichneten auch angesprochen fühlen können.
- **Wertschätzung:** Gendersensible Kommunikation trägt aktiv dazu bei, aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit benachteiligende Haltungen und Stereotype offenzulegen und zu überwinden. Sie kann auf diese Weise mehr Gleichberechtigung schaffen. Denn Geschlecht war und ist nach wie vor eine wichtige Ordnungskategorie, die Hierarchien erzeugt, an deren Aufbrechen wir aktiv mitwirken können.

4 Wie kann geschlechtersensible Sprache in der Praxis funktionieren?

Geschlechtersensible Sprache bezieht sich in der Regel auf natürliche Personen. Geschlechtergerechte Formulierungen sollten allerdings so gestaltet werden, dass sie nicht auf Kosten der Verständlichkeit gehen. Eine Formulierung muss eindeutig, sprechbar, lesbar und übersichtlich bleiben.

Um das zu erreichen, stehen drei verschiedene Instrumente zur Verfügung, die sich in der alltäglichen Sprachpraxis bisher durchgesetzt haben:

- 1) geschlechtsneutrale Formulierungen
- 2) Sichtbarmachen von Männern, Frauen und non-binären Personen durch Paar- oder Dreifachformulierungen
- 3) inklusive Formen, die alle ansprechen

4.1 Geschlechtsneutrale Formulierungen

Mit etwas Kreativität sind geschlechtsneutrale Formulierungen schnell gefunden. Es gibt einige Techniken, die hierbei helfen können.

- **Direkte Ansprache und Passivbildungen**

Sprechen Sie die Adressierten direkt an. Das funktioniert vor allem bei Formularen oder Informationsblättern und hat den Nebeneffekt, dass vermeintlich sachliche Formulierungen deutlich freundlicher und ansprechender wirken.

Verbreitet	Besser
Teilnehmer haben folgende Regeln zu beachten	„Bitte beachten Sie folgende Regeln.“
Unterschrift des Mitarbeiters	„Bitte unterschreiben Sie hier.“
Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausgefüllt und fristgerecht einreichen.	Das Formular ist vollständig und fristgerecht einzureichen.
Die Studenten können den Leistungsnachweis im Sekretariat abholen.	Der Leistungsnachweis kann im Sekretariat abgeholt werden.

- **Substantivierte Partizipien**

Geschlechtsneutrale Pluralbildungen: Sie können Personenbezeichnungen, die im Singular geschlechtsspezifisch sind, mit der Substantivierung von Adjektiven oder Adverbien so umbilden, dass sie zu einem geschlechtsneutralen Plural werden. Der sprachliche Wert solcher Formulierungen ist umstritten und deswegen ist es ratsam, ihre Verwendung in Texten nicht zu sehr zu strapazieren. Bei dosiertem Einsatz können sie jedoch helfen, komplizierte Satzkonstruktionen zu vermeiden.

Verbreitet	Besser
die Forscherin, der Forscher	die Forschenden
der Doktorand, die Doktorandin	die Promovierenden

siehe auch: die Mitarbeitenden, die Studierenden, die Lehrenden, die Interessierten...

- **Verwendung von Adjektiven und Sachbezeichnungen anstelle von Personenbezeichnungen**

Hier wird die Sachinformation betont, um die es geht, während der verantwortliche oder angesprochene Personenkreis zurücktritt.

Verbreitet	Besser
aus der Perspektive von Kunsthistorikern	aus kunsthistorischer Perspektive
laut Einschätzung von Historikerinnen und Historikern	laut geschichtswissenschaftlicher Expertise
die Unterstützung durch Experten und Expertinnen	fachliche Unterstützung
Archäologen haben gezeigt, dass...	archäologische Studien argumentieren, dass...,

- **Verwendung von geschlechtsneutralen Substantiven**

Hier wird die Funktion oder Gruppenzugehörigkeit betont statt der Person.

Verbreitet	Besser
Abteilungsleiter, Abteilungsleiterin	Abteilungsleitung
Wir suchen kompetente Drittmittelverwalter.	Wir suchen Personen mit Kompetenz in der Drittmittelverwaltung.
die Redakteure der Zeitschrift Newsweek	die Newsweek-Redaktion

- **Geschlechtsneutrale Pronomen**

Sätze, die mit „Wer...“, „Alle, die...“ oder „Diejenigen, die...“ gebildet werden, sind ebenfalls eine Möglichkeit, geschlechtsneutral zu formulieren.

Verbreitet	Besser
Jeder, der die Unterlagen eingereicht hat, kann...	Alle, die die Unterlagen eingereicht haben, können...
Die Teilnehmer der Tagung dürfen...	Wer an der Tagung teilnimmt, darf...
Die heutigen Referenten und Referentinnen kommen bitte nach vorne.	Diejenigen, die heute referieren, kommen bitte nach vorne.

Der Verfasser des Beitrags ist unbekannt.	Es ist unbekannt, wer den Beitrag verfasst hat.
---	---

4.2 Paar- und Dreifachformulierungen

Bei Paarformulierungen wird sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet. Diese Form geht jedoch zugunsten neutraler oder vollständig inklusiver Formen zurück, da sie als Tradierung binärer Geschlechtervorstellungen zunehmend als überholt erscheint. Es mag aber z. B. historische Kontexte geben, in denen Paarformulierungen angemessen sind. Sie können z. B. so klingen:

„Bei Fragen bezüglich der Signatur musste man sich an die Bibliothekarin oder den Bibliothekar wenden.“

- Alternativ ließe sich hier auch eine adjektivische Bestimmung verwenden:
„Bei Fragen bezüglich der Signatur, musste bibliothekarischer Rat eingeholt werden.“

Insbesondere in Stellenausschreibungen müssen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) explizit männliche, weibliche und non-binäre Personen angesprochen werden:

- Wir suchen eine wissenschaftliche Hilfskraft (m/w/d).
- Wir suchen eine*n Controller/Controllerin (m/w/d).

Der Vorteil von Paarformulierungen und Dreifachkürzeln besteht darin, dass sie bewusst die Aufmerksamkeit auf den Personenkreis lenken, der hinter einer bestimmten Sache steht. Sie schaffen Eindeutigkeit und sorgen für eine korrekte mentale Repräsentanz. So wird sichtbar, dass Frauen, Männer und nicht-binäre Personen gleichermaßen beteiligt, angesprochen, kompetent oder zuständig sind.

4.3 Inklusive Formen, die alle ansprechen

Um die Lesbarkeit und die Ästhetik von Texten zu fördern, werden oftmals geschlechtergerechte Kurzformen verwendet. Die Frage, welche dieser Kurzformen politisch korrekt, sprachästhetisch angemessen und praktikabel ist, birgt viel Diskussionsstoff.

Das sog. **Binnen-I** wird inzwischen nicht mehr verwendet. Es ist nicht gut lesbar und es spiegelt nicht den aktuellen rechtlichen und gesellschaftspolitischen Stand der Dinge, der seit den letzten Änderungen des bundesdeutschen Personenstandsgesetzes von 2013 ein drittes Geschlecht kennt. Dasselbe gilt für das sogenannte **Splitting**, bei dem die weibliche und die männliche Form nebeneinandergestellt und durch einen

Schrägstrich voneinander getrennt werden (bspw. der/die Abteilungsleiter/in). Bitte vermeiden Sie die Verwendung von Schrägstrichen.

Die am meisten gebrauchten Schreibweisen sind Gendergap, Gendersternchen und -doppelpunkt. Alle drei berücksichtigen alle Geschlechter und damit auch die, die sich nicht den binären Kategorien Mann und Frau zuordnen lassen.

Der Gendergap in Form eines Unterstrichs (z.B. Sprecher_innen) kann einen Freiraum für nicht-binäre Geschlechter darstellen, wird aber auch als möglicherweise verneinende Leerstelle kritisiert. Stern und Doppelpunkt sind inzwischen weitaus gebräuchlicher.

Der Genderstern (z.B. Leser*innen) scheint neben dem Doppelpunkt die momentan am häufigsten verwendete Kurzform zu sein.

Der Doppelpunkt (z.B. Hörer:innen) scheint in den sozialen Medien zunehmend häufiger genutzt zu werden.

Für die offizielle interne und externe Kommunikation am Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) empfehlen wir neutrale und inklusive Formen, letztere sind jedoch nicht oder kaum barrierefrei und sollten daher nach Möglichkeit nur eingeschränkt Anwendung finden. Keine der Schreibweisen mit Wortbinnenzeichen hat sich bisher als ideale Variante durchgesetzt, und es gibt sehr unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich ihrer Barrierearmut und Maschinen- bzw. Algorithmenlesbarkeit.

Der Schreibweise mit Gendersternchen (z. B. Mitarbeiter*innen) wird daher vorerst weiterhin Vorzug gegeben, solange sich nicht eine andere Variante als besser geeignet durchsetzt.

Bei der Wahl der Schreibweise sind immer Kontext und adressierte Personen, ggf. auch Lesbarkeit und Aussprache zu berücksichtigen. Jede Formulierung ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive sinnvoll, sobald sie eines leistet, nämlich alle Geschlechter anzusprechen, sichtbar zu machen und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sie alle das Profil des Instituts in Forschung, Lehre, Administration und Wissenschaftsunterstützung gleichermaßen gestalten.

5 Gesprochene Sprache und Anredeformen

5.1 Gesprochene Sprache

Gendern stellt für viele insbesondere in der mündlichen Kommunikation noch immer eine größere Hürde dar. Inklusive Formen wie beispielsweise Mitarbeiter*in im Singular oder Mitarbeiter*innen im Plural werden an der Stelle mit dem Sonderzeichen mit einem minimalen Stopp, dem Glottisschlag, gesprochen. Dieser findet sich in vielen deutschen Wörtern und wird mühelos ausgesprochen, z.B. zwischen Vokalen wie in be-einträchtigen, Be-amte, The-ater, Pingu-ine. Ein guter

Leitfaden für die Aussprache findet sich unter
<https://www.genderleicht.de/sprechen/>.

5.2 Anredeformen

Geschlechtssensible Anredeformen, wenn die bevorzugte Anrede bekannt ist, sind beispielsweise:

- Sehr geehrte Frau Professorin Yilmaz / Sehr geehrter Herr Professor Marczewski,
- Liebe Frau Doktorin Molnár / Lieber Herr Doktor Schneider/Liebe*r Doktor*in Slivka,
- Abkürzungen: Dr.in, Prof.in; Dipl.-Päd.in.

Wenn nicht bekannt ist, wie eine Person angesprochen werden möchte, empfehlen sich folgende Möglichkeiten:

Schriftliche Ansprache: 1. Liebe*r Robin Fuller / Sehr geehrte*r Dr. Kim Balun
2. Guten Tag /Hallo Mika Horvát

Persönliche Ansprache: 1. Nachfragen! „Entschuldigung, ich bin mir nicht sicher, wie möchten Sie angesprochen werden?“
2. Ansprache von Gruppen: Liebes Publikum! Verehrte Anwesende!

Über Dritte sprechen/schreiben: 1. Die beste Option ist, den Namen zu verwenden.
„Wir sprachen mit Kim Weise. Kim erzählte, dass...“
2. Bezogen auf Gruppen lassen sich geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwenden, z. B.: die Personen, Menschen, Mitglieder, Leute...

Umgang mit Personalpronomen: 1. Pronomen in die eigene E-Mail-Signatur aufnehmen, um anderen bei der Ansprache zu helfen (Prof. Dr. Sabine Krumm (sie/ihr – she/her)
2. Proaktiv formulieren z. B.:
„Sehr geehrte*r Derya Mlad, Ich selbst freue mich über nicht gegenderte Anreden.“ oder „Mein Pronomen ist sie/ihr. Wie darf ich Sie ansprechen?“
2. Personalpronomen als freiwillige Abfragekategorie in Anwesenheitslisten, Anmeldeformularen o. Ä. aufnehmen: Nachname, Vorname, bevorzugte Personalpronomen

6 Geschlechtergerechtigkeit in Abbildungen

Ein Teil unserer täglichen und wissenschaftlichen Kommunikation findet nicht in der gesprochenen oder geschriebenen Sprache statt, sondern über Bilder und Zeichen. Da diese ebenfalls auf unsere Vorstellungen und Repräsentationen einwirken und durch die direkte Ansprache von Gefühlen oftmals eindringlicher wirken als Texte, ist es wichtig bei der Auswahl und Verwendung von Bildern auf bestimmte Regeln zu achten.

Da Bildmaterial im Leibniz-Institut für Geschichte und Kultur des östlichen Europa (GWZO) sowohl in den Bereichen Wissenstransfer und Öffentlichkeit als auch in der Forschung eine wichtige Rolle spielt, ist ein differenzierter Umgang mit Abbildungen oder bildlichen Repräsentationen wichtig, der dem jeweiligen Verwendungskontext Rechnung trägt.

- Soweit das verfügbare Bildmaterial es zulässt, vermeiden Sie bitte stereotype oder klischeehafte bildliche Repräsentationen von Frauen und Männern bzw. bestimmter Personengruppen.
- Reflektieren Sie bitte die Bildsprache, die das visuelle Material verwendet (z. B. die Farbpalette, die räumliche Anordnung von Frauen und Männern, die Verwendung geschlechtsspezifischer Marker oder die einseitige Darstellung von Tätigkeiten, Rollen oder Hierarchien).
- Die Verwendung von Bildmaterial in wissenschaftlichen Kontexten ist oftmals komplizierter. Hier gilt es, die bildlichen Repräsentationen der Geschlechterbeziehungen zu reflektieren, indem diese kommentiert und für das Publikum bzw. die Lesenden historisch-kritisch eingeordnet werden.
- Bitte achten Sie auf gendersensible Bildunterschriften. Diese sind ein Instrument, um alle Abgebildeten sichtbar zu machen und um die Rezipierenden für die Art und Weise zu sensibilisieren, wie Geschlechterbeziehungen dargestellt werden.

7 Englische Sprache

Mit den folgenden Möglichkeiten kann im Englischen eine geschlechtsspezifische Diskriminierung in der Sprache vermieden werden.

1. Gendern mit „they“: „he“ und „she“ umgehen

Ist das Geschlecht nicht bekannt oder nicht wesentlich, können Sie "they" (oder Formen davon) im Singular verwenden, um anstelle von „he“ oder „she“ eine geschlechtsneutrale Bezeichnung zu verwenden.

z. B.: A new colleague is always happy to be introduced to *their* co-workers.

Für allgemeine Aussagen kann dagegen die reguläre Pluralform genutzt werden;

z. B.: It's really challenging to work for perfectionists because they are never satisfied.

2. Possessivartikel vermeiden

Possessivartikel wie *his* oder *her* können manchmal mit *the* oder *a(n)* ersetzt werden. Teilweise ist es auch möglich, Artikel ganz wegzulassen. Dann ist es aber oft nötig, zur Pluralform zu wechseln.

z. B.: The lecturer appreciates honest feedback for *the* course(s).

3. Gendern mit „one“ oder „you“

z. B.: To be a careful researcher, *one* has to check *one's* data. To be a careful researcher, *you* have to check *your* data.

4. Vermeiden von geschlechtsspezifischen Bezeichnungen

z.B.: statt „chairman“/„chairwoman“ lieber „chair“/„chairperson“

5. Ms. statt Mrs.

Mrs. enthält einen Verweis auf den Ehestatus. „Miss“ ist inzwischen sowohl für verheiratete als auch für unverheiratete Frauen als Anrede akzeptiert. Wenn Titel bekannt sind, empfiehlt sich die Anrede mit Dr. oder Prof. Ist dies nicht der Fall, gilt "Mx." ebenfalls als allgemein anerkannte geschlechtsneutrale Anrede.

8 Weitere Hinweise

Dieser Leitfaden wurde unter Verwendung von Anregungen der folgenden Empfehlungen erstellt:

- [Empfehlungen des Arbeitskreises Chancengleichheit und Diversität zur gendersensiblen Sprache im Deutschen](#)
- [Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache der Universität zu Köln](#)

Weitere Hinweise und Ergänzungen sind hier zu finden:

- Interaktive Seiten wie „[geschicktgendern.de](#)“ oder [Genderleicht](#) geben hilfreiche Tipps und verfügen über eine umfassende Liste geschlechtsneutraler Synonyme oder sinnverwandter Umschreibungen.
- Ob eine Stellenausschreibung genderfair formuliert ist, zeigt der [Genderdecoder](#) (für englische Texte: <http://gender-decoder.katmatfield.com/>).
- Eine etwas humorige Mini-Sensibilisierung bietet der [Gend-o-mat](#) der Bauhaus-Universität Weimar.
- Für genderinklusive Sprachgebrauch im Englischen:
<https://writingcenter.unc.edu/tips-and-tools/gender-inclusive-language/>
<https://www.business-spotlight.de/sprachratgeber-business-englisch-lernen/gendern-im-englischen>

9 Schlussbemerkung

Dieser Leitfaden wird allen Beschäftigten des GWZO zugänglich gemacht. Sie finden ihn auf der Pinnwand im Ordner „GWZO_Gleichstellung“, auf unserer Homepage oder Sie erhalten ihn von den Gleichstellungsbeauftragten unter gleichstellung@leibniz-gwzo.de.

Leipzig, den 8.5.2024



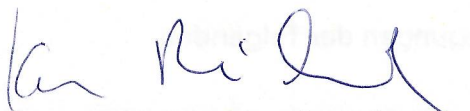
Direktorin
(im Original unterzeichnet)

Maren Röger



Gleichstellungsbeauftragte
(im Original unterzeichnet)

Virginie Michaels



Stellv. Gleichstellungsbeauftragte
(im Original unterzeichnet)

Karin Reichenbach