

Gleichstellung am GWZO

Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache am GWZO

An alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des GWZO

1. Warum brauchen wir eine geschlechtergerechte Sprache?

Mit der Aufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft hat sich das GWZO zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv bekannt. Es ist die Verpflichtung eingegangen, die institutsinternen Strukturen, die gemeinsamen Arbeitsabläufe sowie seinen internen und externen Auftritt so zu gestalten, dass dieses Strukturziel erreicht und im Alltag praktisch gelebt wird. Der [Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards von 2017](#) macht unmissverständlich deutlich, dass wir es hier mit einem programmatischen Anspruch zu tun haben, der das Selbstverständnis der Leibniz-Gemeinschaft und ihrer Institute wesentlich prägt. In dem Bericht heißt es:

„Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft betreiben Wissenschaft zum Wohle der Gesellschaft. Da sie inmitten und für die Gesellschaft arbeiten, obliegt es ihnen in besonderer Weise, Werte und Ziele unserer Gesellschaft zu reflektieren und zu leben. Zu den vornehmsten Werten und Zielen unserer Gesellschaft gehört die Förderung der Gleichstellung. Für die Wissenschaft bedeutet die Durchsetzung von Gleichstellung auch einen Zugewinn an Vielfältigkeit der Perspektiven und Forschungsfragen. Es sollte daher eine Selbstverständlichkeit sein, dass die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft aus intrinsischer Motivation heraus Gleichstellung aktiv fördern und als Vorreiter der außeruniversitären Forschungsorganisationen agieren.“¹

Um dieses Strukturziel fest in den alltäglichen Abläufen der Leibniz-Einrichtungen zu verankern, stellt die Verwirklichung von Maßnahmen zur Chancengleichheit einen Berichtspunkt im Evaluierungsbericht des Senatsausschusses Evaluierung dar, auf dessen Grundlage über die Weiterförderung von Einrichtungen entschieden wird. Außerdem hat die Leibniz-Gemeinschaft als erste nicht-universitäre Wissenschaftsorganisation im November 2008 beschlossen, die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft verabschiedeten „[Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards](#)“ der eigenen Arbeit als Leitlinie zugrunde zu legen.

Die Gleichbehandlung der Geschlechter drückt sich *auch* in sprachlichen Handlungen aus. Sprache bildet Vorstellungen von Wirklichkeit ab und sie trägt zur Konstruktion von sozialen Realitäten und Selbstkonzepten bei. Die Wirkung sprachlicher Handlungen zeigt sich beispielsweise mit Blick auf das generische Maskulin. Hier werden Frauen in der Regel zwar „mitgemeint“, oftmals aber nicht mitgedacht. Werden Frauen so aus der Vorstellungswelt der Sprechenden ausgeschlossen, birgt das die Gefahr, dass geschlechtsspezifische Zuschreibungen

¹ Projektgruppe Leibniz-Gleichstellungsstandards des Präsidiums der Leibniz-Gemeinschaft: Bericht zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards in den Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft 2017, S. 11. Online abrufbar unter www.leibniz-gemeinschaft.de/gleichstellungsbericht17.

aufrechterhalten und die berufliche Benachteiligung von Frauen fortgeschrieben wird. Aus diesem Grund ist eine geschlechtergerechte bzw. eine geschlechtersensible Sprache eine wichtige gleichstellungspolitische Maßnahme, um Chancengleichheit in der alltäglichen Praxis zu verwirklichen. Durch einen sensiblen Sprachgebrauch tragen wir aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei. Die Sprache, die das GWZO als öffentlich geförderte Einrichtung schreibt und spricht, muss deswegen eine Sprache der Gleichberechtigung und Demokratie sein.

2. Was bedeutet eine geschlechtergerechte Sprache?

Eine geschlechtergerechte Sprache zeichnet sich im Wesentlichen durch drei Dimensionen aus:

- **Eindeutigkeit:** Sie trägt zu Eindeutigkeit und zur Vermeidung von Missverständnissen bei. Generische Maskulina erscheinen zwar neutral, sind aber immer auch männlich assoziiert. Deswegen ist häufig unklar, ob es sich um eine generische oder um eine spezifische Personenbezeichnung handelt.
- **Repräsentation:** Eine geschlechtersensible Sprache hat die Aufgabe, alle Geschlechter adäquat zu repräsentieren. Sie stellt ihren Gegenstand so dar, dass sich alle angesprochen fühlen.
- **Anti-Diskriminierung:** Eine gendersensible Sprache kann so eingesetzt werden, dass sie nicht diskriminierend wirkt. Sie trägt aktiv dazu bei, Benachteiligung aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit zu vermeiden.

Eine geschlechtersensible Sprache bedeutet einen Beitrag zu mehr Gleichberechtigung. Denn Geschlecht war und ist nach wie vor eine wichtige soziale und symbolische Ordnungskategorie, die Hierarchien erzeugt, an deren Aufbrechen wir durch einen bewussten Gebrauch unserer Sprache aktiv mitwirken können.

3. Wie funktioniert eine geschlechtersensible Sprache in der Praxis?

Eine 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 in der alltäglichen Sprachpraxis zum Einsatz kommen:

- a) Geschlechtsneutrale Formulierungen
- b) Paarformulierungen
- c) Verkürzte Paarformen

Geschlechtsneutrale Formulierungen

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

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

Beispiele:

„Bitte beachten Sie folgende Regel“ statt „Teilnehmer haben folgende Regel zu beachten“.

„Bitte unterschreiben Sie hier“ statt „Unterschrift des/der Antragsteller“

„Ihre Adresse“ statt „Adresse des/der Antragsteller“

- 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.

Beispiele:

die Forscherin, der Forscher → die Forschenden

der Doktorand, die Doktorandin → die Promovierenden

- Anstelle von Personenbezeichnungen können Sie auch adjektivische Bestimmungen benutzen. Das hat den Vorteil, dass die Sachinformation betont wird, um die es geht, während der verantwortliche oder angesprochene Personenkreis zurücktritt.

Beispiele:

„aus kunsthistorischer Perspektive“ statt „aus Perspektive von Kunsthistorikern“

„historische Expertise“ statt „laut Einschätzung von Historikerinnen und Historikern“, oder

„fachliche Unterstützung“ statt „die Unterstützung durch Experten und Expertinnen“

Alternativ können Sie Sachbezeichnungen anstelle von Personenbezeichnungen verwenden. Das liest sich anders, hat aber denselben Effekt, nämlich die jeweilige Information in den Vordergrund zu schieben, die vermittelt werden soll.

Beispiel:

„Literaturwissenschaftliche Studien argumentieren, dass...“ statt „Literaturwissenschaftler und -wissenschaftlerinnen haben gezeigt, dass...“

- Eine andere Variante ist die Verwendung von geschlechtsneutralen Substantiven, die nicht die Person, sondern die Funktion oder die Gruppenzugehörigkeit benennen.

Beispiele:

„Institutsleitung“ statt „Institutsleiter“, „Verwaltungsleitung“ statt „Verwaltungsleiterin“, oder „Redaktion“ statt „Redakteure und Redakteurinnen“

- Schließlich können Sie geschlechtsneutral formulieren, wenn Sie Sätze mit „Wer...“, „Alle, die...“ oder „Diejenigen, die...“ bilden.

Beispiele:

„Alle, die die Unterlagen eingereicht haben, können...“ statt „Jeder, der die Unterlagen eingereicht hat, kann...“

„Alle, die an der Tagung teilnehmen, dürfen...“ statt „Die Teilnehmer der Tagung dürfen...“

„Wer studiert, darf die Bibliothek benutzen“ statt „Die Studierenden dürfen die Bibliothek benutzen“

„Diejenigen, die heute referieren, kommen bitte nach vorne“ statt „Die heutigen Referenten und Referentinnen kommen bitte nach vorne“

Paarformulierungen

Bei Paarformulierungen verwenden Sie die weibliche und die männliche Form. Das kann beispielsweise so klingen:

„Wenn Sie Fragen bezüglich der Signatur haben, wenden Sie sich bitte an die Bibliothekarin oder den Bibliothekar.“

Alternativ ließe sich hier auch eine adjektivische Bestimmung verwenden: „Wenn Sie Fragen bezüglich der Signatur haben, holen Sie sich bitte bibliothekarischen Rat.“

Der Vorteil von Paarformulierungen besteht darin, dass sie bewusst die Aufmerksamkeit auf den Personenkreis lenken, der hinter einer bestimmten Sache steht. So wird sichtbar, dass Frauen und Männer gleichermaßen beteiligt, ansprechbar, kompetent oder zuständig sind.

Die Entscheidung zwischen solchen Alternativen hat viel mit dem persönlichen Sprachempfinden zu tun und ist deswegen am Ende jeder oder jedem selbst überlassen.

Verkürzte Paarformen

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.

Für die interne und externe Kommunikation des GWZO haben wir uns auf folgende Regeln verständigt:

- Bitte vermeiden Sie das Binnen-I. Es ist nicht gut lesbar und es spiegelt nicht den aktuellen rechtlichen und gesellschaftspolitischen Stand der Dinge, der seit der 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 nebeneinander gestellt 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 die Gender-Gap und das Gender-Sternchen. Beide berücksichtigen alle Geschlechter und damit auch die, die sich nicht den binären Kategorien Mann und Frau zuordnen lassen. Der Unterschied zwischen ihnen ist vor allem einer der Interpretation dessen, was die jeweilige Gap einschließt oder eben nicht.

- Bei der Gender-Gap wird zwischen der männlichen und der weiblichen Form ein Unterstrich „_“ eingefügt.

Beispiel: „Forscher_innen“ oder „Verwaltungsmitarbeiter_innen“

- Die Alternative ist das Gender-Sternchen. Hier tritt anstelle des Unterstrichs ein „*“.

Beispiel: „Mitarbeiter*innen“

Für die interne und externe Kommunikation am GWZO haben wir uns für das Gender-Sternchen entschieden. Sollten Sie sich also für die Benutzung einer verkürzten Paarformulierung entscheiden, verwenden Sie bitte immer das Sternchen anstelle des Unterstrichs.

Generell gilt: Da die verkürzten Paarformen bzw. die Verwendung des Gender-Sternchens oftmals auf Kosten von Lesbarkeit und Ästhetik gehen, vermeiden Sie diese bitte soweit möglich und bevorzugen Sie stattdessen alternative Formulierungen.

Jede Formulierung ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive sinnvoll, sobald sie eines leistet, nämlich alle Geschlechter sichtbar zu machen und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Frauen und Männer das Profil des GWZO in der Forschung, Verwaltung und Bibliothek und damit in der täglichen Arbeit gleichermaßen gestalten. Eine geschlechtersensible Sprache bedeutet immer auch eine Würdigung der Leistung der einzelnen Person.

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 GWZO sowohl in den Bereichen Wissenstransfer und Öffentlichkeit als auch in der Forschung eine 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.
- 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, dass Sie bitte die bildlichen Repräsentationen der Geschlechterbeziehungen reflektieren, indem Sie diese kommentieren und für Ihr Publikum bzw. für Ihre Leserschaft historisch-kritisch einordnen.
- Bitte achten Sie auf gendersensible Bildunterschriften. Bildunterschriften sind ein Instrument, um alle Abgebildeten sichtbar zu machen und um die Leserschaft für die Art und Weise zu sensibilisieren, wie die Geschlechterbeziehungen dargestellt werden.

4. In welchen Bereichen des GWZO gelten diese Sprachregelungen?

Die Regeln zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache am GWZO gelten für die gesamte interne und externe Kommunikation. Das schließt ein:

- den dienstlichen Schriftverkehr (Emails und Briefverkehr),
- Formulare, Merkblätter, Verordnungen (z.B. Datenschutz oder Brandschutzverordnung), Rundschreiben oder Bedienungsanleitungen,
- Vorbereitende Dokumente für die Sitzungen von Kuratorium und wissenschaftlichen Beirat,
- Dienstanweisungen, Betriebsvereinbarungen und innerbetriebliche Regelungen,
- Erhebungen und Umfragen,
- Mitteilungen des Betriebsrats und der Gleichstellungsbeauftragten,
- Jahres- und Tätigkeitsberichte,
- Flyer, Broschüren, Pressemitteilungen und den Newsletter,
- Publikationen des GWZO wie bspw. die Mitropa,
- Tagungsunterlagen,
- soziale Medien wie Twitter und Facebook sowie
- den Internetauftritt des GWZO.

Den Leitfaden finden Sie auf der Pinnwand im Ordner „GWZO_Gleichstellung“ oder Sie erhalten ihn von der Gleichstellungsbeauftragten unter gleichstellung@leibniz-gwzo.de.

Leipzig, 20. November 2018

Dr. Isabella Löhr

Gleichstellungsbeauftragte des GWZO
(im Original unterzeichnet)

Dr. Christine Gözl

Abteilungsleiterin Wissenstransfer und Vernetzung
(im Original unterzeichnet)