



Dezember 2018

Leitfaden für den Gebrauch gendersensibler Sprache an der Leopoldina

Einleitung

Sprache ist nicht nur reines Verständigungsmittel, sondern sie hat auch eine soziale Dimension. So bildet sie unsere gesellschaftlichen Strukturen und unser Denken ab und prägt unsere Wahrnehmung. Zudem ist der Wandel von Sprache einer ihrer wesentlichen Merkmale.

Weit verbreitet ist die Verwendung von männlichen Personenbezeichnungen, bei denen Frauen „mitgemeint“ sind. Hierbei handelt es sich um das sogenannte „generische Maskulinum“. Dass Frauen dabei jedoch selten mitgedacht werden, zeigen sprachwissenschaftliche und psychologische Studien¹. Durch einen sensiblen Sprachgebrauch tragen wir in der Gesellschaft aktiv zur Gleichberechtigung der Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei und überwinden längst überholte Formen des gesellschaftlichen Umgangs.

Die Leopoldina hat sich zum Ziel gesetzt, „die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen [und] bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen“². In der *Verfahrensordnung für die Gleichstellung von Frauen und Männern* von 2015 bzw. 2017 verpflichtet sie sich dazu, dass „allgemeine Regelungen sowie schriftliche und digitale Veröffentlichungen [...] die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen [sollen]“³.

Gendersensibel und zugleich fachlich und sprachlich einwandfrei zu formulieren, erweist sich in der Praxis manchmal als herausfordernd, wird eine gendersensible Sprache doch häufig als hölzern oder unbequem empfunden. Dieser Leitfaden soll dabei unterstützen, einen möglichst einheitlichen und einfachen Gebrauch gendersensibler Sprache an der Leopoldina umzusetzen. Dieser orientiert sich an Empfehlungen und Leitlinien anderer Institutionen, die schon Erfahrung mit dem Gebrauch gendersensibler Sprache haben.⁴ Ihm geht zudem die Sitzung einer Leopoldina-Arbeitsgruppe voraus, die aus der Gleichstellungsbeauftragten und Vertretungen einzelner Abteilungen bestand.

¹ Siehe z.B. Heise, Elke (2000): „Sind Frauen mitgemeint? Eine empirische Untersuchung zum Verständnis des generischen Maskulinums und seiner Alternativen.“ In: Sprache und Kognition -- Zeitschrift für Sprach- und Kognitionspsychologie und ihre Grenzgebiete 19(1/2), S. 3 – 13 und Stahlberg, Dagmar & Sczesny, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen.“ In: Psychologische Rundschau 52(3), S. 131 - 140.

² Siehe Präambel der Verfahrensordnung Gleichstellung.

³ Siehe „1. Allgemeine Pflichten“ der Verfahrensordnung Gleichstellung.

⁴ Zu nennen sind hier z.B. die Praxis zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2015) abrufbar unter: <https://instrumentenkasten.dfg.de/index.html> (letzter Zugriff: 29.11.2018), Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache der Universität Köln (2015), Leitfaden gendergerechte Sprache der LMU (2011), die Handreichung „Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechtssprache – Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele“ des Justizministeriums Nordrhein-Westfalen (2008), das Handbuch der Rechtsförmlichkeit, Hrg. Bundesministerium der Justiz (2008)

Gendersensible Sprache: was bedeutet das genau?

Der Begriff *gender* meint Geschlecht, genauer genommen die soziale Konstruktion von Geschlecht im Gegensatz zum biologischen Geschlecht. Gendersensible Sprache bedeutet, dass

- Sprache so zu verwenden ist, dass aus dem jeweiligen Text klar hervorgeht, wer gemeint ist.
- sprachliche Formen so zu finden und zu verwenden sind, dass alle Geschlechter adäquat repräsentiert sind und sich dadurch alle angesprochen fühlen, die auch angesprochen werden sollen.
- Sprache so einzusetzen ist, dass sie nicht diskriminierend ist.

Umsetzungsmöglichkeiten gendersensibler Sprache

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, gendersensibel zu formulieren. Sie lassen sich grob in „Neutralisieren“ und „Sichtbarmachen“ zusammenfassen. Die Strategie des Sichtbarmachens zeigt die Vielfalt der Geschlechter. Für die Sichtbarmachung von Frauen und Männern gibt es verschiedene Vorgehensweisen:

- Beidnennung, z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Splitting, z.B. Ein/e Mitarbeiter/in
- Binnen-I, z.B. MitarbeiterInnen

Diese Formulierungen legen jedoch ein binäres Geschlechtssystem zugrunde. Die Möglichkeit, alle Geschlechtsidentitäten sprachlich sichtbar zu machen, bieten Gender-Gap und Gender-Sternchen, z.B. Mitarbeiter_innen; Mitarbeiter*innen.

Neutrale Formulierungen machen Geschlechter „unsichtbar“. Hier gibt es mehrere Möglichkeiten:

- Verwendung substantivierter Partizipien, z.B. Mitarbeitende statt Mitarbeiter, Teilnehmende statt Teilnehmer
- Verwendung von Personenbezeichnungen, die sowohl im Singular als auch im Plural neutral sind: z.B. Personen, Mitglieder etc. → „Die betroffene Person...“ statt „Der Betroffene...“
- Verwendung genderneutraler Pronomen, z.B. „Alle machen Fehler“ statt „Jeder macht Fehler“, „Es ist unbekannt, wer das Buch geschrieben hat.“ statt „Der Autor des Buches ist unbekannt.“
- Umformulierungen, z.B. Abteilungsleitungen statt Abteilungsleiter, Teilnahmeliste statt Teilnehmerliste, „Herausgegeben von“ statt Herausgeber
- eigene kreative Lösungen entwickeln, z.B. „Wenn Sie teamfähig sind und über Praxiserfahrung verfügen, melden Sie sich bei uns!“ statt „Wir suchen einen erfahrenen und teamfähigen Mitarbeiter“

Umsetzung gendersensibler Sprache an der Leopoldina

Die bereits genannte Arbeitsgruppe war der Auffassung, dass **neutrale Formulierungen** („z.B. Abteilungsleitung“) und die **Beidnennung** („z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) am besten für den Sprachgebrauch an der Leopoldina geeignet sind, wobei **neutrale Formulierungen nach Möglichkeit zu bevorzugen** sind. Gendersensible Sprache in dieser Form ist gemäß Verfahrensordnung zukünftig möglichst konsequent in allgemeinen Regelungen sowie schriftlichen und digitalen Veröffentlichungen zu verwenden. Auch in zu den Akten zu nehmenden Schriftstücken (Protokolle etc.) und Schreiben und Mails mit großem Wirkungsbereich (Einladungsschreiben, Briefe zum Versand von Stellungnahmen, Weihnachtsbrief etc.) sollte die Gleichstellung von Frauen und Männern durch gendersensibles Formulieren sprachlich zum Ausdruck kommen.