

Empfehlungen
für geschlechtergerechte Kommunikation
bei GESIS

Änderungsnachweis

Version	Autorinnen/Änderungen	Datum
0.5	Erste Fassung erstellt von der Gleichstellung	30.11.2022
0.6	Feedback vom Netzwerk proud@GESIS	07.12.2022
0.7	Feedback vom Präsidenten (Christof Wolf) und Verwaltungsdirektor (Jost Henze)	12.12.2022
0.9	Abgleich der überarbeiteten Fassung mit C.Wolf und J.Henze	12.01.2023
1.0	Finale Fassung	25.01.2023

Autorinnen

Esra Akdeniz (Gleichstellungsbeauftragte)

E-Mail: Esra.Akdeniz@gesis.org

Dorothee Behr (Vertrauensfrau)

E-Mail: Dorothee.Behr@gesis.org

Diana Lindner (Vertrauensfrau)

E-Mail: Diana.Lindner@gesis.org

Tina Tsoneva (studentische Hilfskraft)

E-Mail: Tina.Tsoneva@gesis.org

Danksagung

Vielen Dank an alle, die dieses Dokument korrigiert und hilfreiche Kommentare gegeben haben:

- Luzie Schmitt
- proud@GESIS
- Christof Wolf
- Jost Henze
- Bettina Latak

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Möglichkeiten geschlechtergerechter Kommunikation	5
2.1	Geschlechterneutrale Sprache	6
2.1.1	Erklärungen und Beispiele geschlechterneutraler Bezeichnungen.....	6
2.1.2	Erklärungen und Beispiele geschlechterneutraler Umformulierungen	6
2.2	Geschlechterinklusive Sprache	7
2.2.1	Erklärungen und Beispiele für die Nutzung des Gendersternchens.....	7
2.2.2	Vorteile der Nutzung des Gendersternchens	8
2.3	Geschlechtergerechtes Schreiben in der informellen Kommunikation	8
2.4	Geschlechtergerechtes Schreiben in Berichten, Außendarstellungen und Anträgen	8
2.5	Geschlechtergerechtes Schreiben in wissenschaftlichen Publikationen.....	9
2.6	Geschlechtergerechtes Schreiben in Stellenausschreibungen.....	9
2.7	Geschlechtergerechte Sprache im Englischen	9
2.7.1	Grundsätzliche Empfehlungen	10
2.7.2	Erklärungen und Beispiele	10
2.8	Geschlechtergerechtes Sprechen	10
2.9	Geschlechtergerechte Bildsprache	11
3	Zusammenfassung.....	11
4	Annex: Beispielsammlung – geschlechterneutrale und geschlechtergerechte Personenbezeichnungen	13
5	Weiterführende Lektüre und Links.....	14
6	Literaturverzeichnis.....	14

1 Einleitung

„Wie eine Sprache verwendet und verstanden wird, hängt davon ab, wie jemand diese Sprache erlernt hat.“ (Sabine Sczesny, 2020). Die Frauenbewegung forderte seit der 1970er Jahre eine geschlechtergerechte Sprache und kritisierte die fehlende Sichtbarkeit von Frauen. Die wachsende gesellschaftliche Teilhabe der Frauen sollte ihrer Meinung nach auch sprachlich gespiegelt werden. Seitdem lässt sich ein Wandel in der Öffentlichkeit beobachten. Während die Berufsbezeichnungen im Duden lange ausschließlich männlich waren, änderte sich dies in den 90ern mit dem Hinzufügen der weiblichen Form. Im Jahr 2021 wurde sogar das generische Maskulin aus dem Duden Online-Wörterbuch gestrichen. GESIS sieht sich als Teil dieser positiven Entwicklung und möchte mit den vorliegenden Empfehlungen eine Hilfestellung zu den damit verbundenen sprachlichen Veränderungen anbieten. Da Sprache dynamisch ist, sind diese Empfehlungen weder final noch abschließend. Aus diesem Grund haben wir am Ende dieses Dokuments weiterführende Literaturhinweise verlinkt. Wir freuen uns zudem über eure Hinweise zur inhaltlichen Weiterentwicklung der Empfehlungen.

Für GESIS ist Gleichstellung ein durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen. Gleichstellung sind auch im neuen GESIS-Leitbild festgehalten: „Wir schaffen eine diskriminierungs- und barrierefreie Arbeitsumgebung und setzen uns für Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Diversität ein.“ Eine wichtige Gleichstellungsmaßnahme ist die geschlechtergerechte Kommunikation¹. Unter dem Begriff „Geschlecht“ versteht man die komplexe Kombination aus z.B. Identität, Geschlechtsausdruck, körperlichen Merkmalen und anderen Faktoren. Sprache drückt nicht nur geschlechtstypische Norm- und Wertvorstellungen aus, sondern prägt auch unsere Wahrnehmung und schafft Realitäten. Darüber hinaus ist geschlechtergerechte Sprache ein deutliches Zeichen für die Willkommenskultur bei GESIS, die in vielen Bereichen des Instituts bereit umgesetzt und gelebt wird. Aus der Belegschaft und Verwaltung bei GESIS wurde in den letzten Jahren zunehmend die Frage geäußert, inwieweit sich GESIS im Hinblick auf geschlechtergerechte Sprache positioniert. Dieses Dokument soll als ein Wegweiser dienen, der die verschiedenen Möglichkeiten geschlechtergerechter Kommunikation eruiert und bei der Vielzahl an Möglichkeiten Empfehlungen ausspricht.

Geschlechtergerechte Kommunikation schafft ein Bewusstsein für die Wirkung von Sprache und birgt bei Nichtbeachtung eine Gefahr für geschlechterspezifische Benachteiligungen. Durch die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache schafft man Eindeutigkeit, Repräsentation und Antidiskriminierung in der Kommunikation.

- 1) Eindeutigkeit: Sprache vermittelt eindeutig, wer gemeint ist.
- 2) Repräsentation: Sprache vermittelt, dass alle Geschlechter adäquat repräsentiert sind und sich alle angesprochen fühlen, die angesprochen sind.
- 3) Antidiskriminierung: Sprache vermittelt eine antidiskriminierende Haltung, indem sie Gleichberechtigung aller Geschlechter befördert.

Die Forderung nach geschlechtergerechter Sprache in Bezug auf Mann und Frau ist dabei in der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung (AVGlei) (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz 2016) rechtlich begründet. Die AVGlei, zu deren Einhaltung sich GESIS bekennt, fordert beispielsweise für Stellenausschreibungen: „Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht [...]“. Zudem heißt es in der AV-Glei, dass „allgemeine Regelungen sowie schriftliche und digitale Veröffentlichungen der Einrichtungen [...] die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen [sollten].“ (ebd.).

Wir empfehlen, über diese Binarität hinaus, alle Geschlechter (sprachlich) mit einzubinden.

¹ Die Begriffe „gendergerecht“, „geschlechtergerecht“ und „gendersensibel“ sind synonym (Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache (2022)), in diesem Dokument erfolgte die Einigung auf die Verwendung des Begriffs „geschlechtergerecht“.

Geschlechtergerechte Kommunikation, die gleichzeitig sprachlich und fachlich einwandfrei ist, kann sich in der Praxis als herausfordernd erweisen. Auch wenn sich im Institut bereits die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache etabliert hat, soll dieses Dokument in erster Linie eine *praxistaugliche* Hilfestellung bieten, wie geschlechtergerechte Sprache umgesetzt werden kann. Diese Empfehlungen können beispielsweise für den Schriftverkehr (z.B. Emails, Präsentationen, Formulare), bei Veröffentlichungen von GESIS (Print, digital, Bilder), halb-öffentlichen Schriftstücken (Berichte und Drittmittelanträge), internen Medien (beispielsweise das GESIS-Intranet, Betriebsvereinbarungen oder innerbetriebliche Regelungen) und der Außendarstellung (GESIS-Webseiten und sonstige Veröffentlichungen bei GESIS) herangezogen werden. Es wird nicht detailliert auf die gesprochene Sprache eingegangen.²

Wir empfehlen, öffentliche/officialle Dokumente spätestens bei Aktualisierungen falls notwendig an eine geschlechtergerechte Sprache anzupassen. Für spezifischere Probleme oder Detailfragen wird am Ende des Dokuments auf einschlägige Publikationen verwiesen. Dieses Dokument wird künftige Veränderungen in Rechtsprechung und Sprachgebrauch berücksichtigen und deshalb kontinuierlich fortgeschrieben.

2 Möglichkeiten geschlechtergerechter Kommunikation

In der deutschen Sprache gibt es zahlreiche Möglichkeiten, Personenbezeichnungen geschlechtergerecht zu formulieren.³ Besonders im schriftlichen Ausdruck stehen oft mehrere Alternativen zur Verfügung. Diese werden im Folgenden aufgelistet, bevor jeweils weitere Details genannt werden.

Im Wesentlichen geht es bei geschlechtergerechter Kommunikation darum, alle Geschlechter sichtbar zu machen, mindestens jedoch Frauen und Männer gleichermaßen. Für die Berücksichtigung von Frauen und Männern gibt es verschiedene Strategien:

- 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. Dadurch werden Personen ausgeschlossen, die sich nicht in der binären Geschlechterordnung positionieren. Gleichzeitig kann die weibliche Form durch die graphische Darstellung – z.B. Schrägstrich – als nicht gleichwertig interpretiert werden. Die Möglichkeit, alle Geschlechtsidentitäten sprachlich sichtbar zu machen, bieten geschlechterinklusive Formulierungen, darunter der Gender-Gap, der Gender-Doppelpunkt oder das Gendersternchen, z.B. Proband_innen; Proband:innen; Proband*innen.

All diese Strategien können dennoch zu Schwierigkeiten in der sprachlichen Ausdrucksweise führen. Der *Gender-Gap* wird nicht vom Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV) empfohlen, da er nicht barrierefrei für Screenreader ist. Zudem entstehen typografische Probleme, wenn Textstellen unterstrichen oder Hyperlinks eingesetzt werden sollen. Der *Gender-Doppelpunkt* gehört auch zu den vom DBSV nicht empfohlenen Zeichen für geschlechtergerechte Sprache, da er beim Vorlesen entweder überlesen oder mit vorgelesen wird⁴. Außerdem besitzt er eine bereits etablierte Funktion als Interpunktionszeichen und trägt nicht zu mehr

² Für die gesprochene Sprache besteht ein gewisser Konflikt zwischen Standardisierung und individueller Ausdrucksform. Dies bedeutet nicht, dass eine geschlechtergerechte Ausdrucksweise in der gesprochenen Kommunikation bei GESIS weniger wichtig ist. Es ist insbesondere bei öffentlichen und institutsöffentlichen Vorträgen sowie in Bewerbungsgesprächen wichtig, sprachlich inklusiv zu formulieren.

³ Der Rat für deutsche Rechtschreibung hat noch keine Empfehlungen für den Umgang mit geschlechtergerechter Schreibung veröffentlicht, vor allem, weil gesellschaftspolitische Entwicklung und öffentliche Diskussion bislang keine eindeutige Tendenz zugunsten einer bestimmten Schreibweise erkennen lassen (vgl. Rat für deutsche Rechtschreibung (2021)).

⁴ Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (2021)

Inklusion bei, wie lange angenommen.⁵ Es empfiehlt sich also häufig, zuerst nach einer geschlechterneutralen Personenbezeichnung zu suchen (siehe 2.1). Erst wenn es sich nicht vermeiden lässt, sollte mit dem sogenannten *Gendersternchen* formuliert werden, da es am ehesten barrierefrei ist und große Akzeptanz außerhalb und auch in der queeren Community besitzt⁶.

Im Folgenden listen wir die verschiedenen Strategien geschlechtergerechter Sprache auf, die am ehesten einer geschlechtergerechten Sprache nahekommen.

2.1 Geschlechterneutrale Sprache

GESIS-Beschäftigten wird empfohlen, geschlechterneutrale Begriffe und Formulierungen zu verwenden. Geschlechterneutrale Sprache hat den Zweck, dass keine Rückschlüsse auf das Geschlecht zugelassen werden, sodass sich Menschen aller Geschlechter gleichermaßen angesprochen fühlen können. Genderfreie Sprache kann erreicht werden, indem entweder geschlechterneutrale Bezeichnungen und Umformulierungen verwendet oder geschlechterspezifische Bezeichnungen vermieden werden. Es gibt bereits viele geschlechterneutrale Formulierungen, die im alltäglichen Sprachgebrauch verwendet werden.

2.1.1 Erklärungen und Beispiele geschlechterneutraler Bezeichnungen

- Verwendung von **geschlechterneutralen Substantiven**
 - o „Fachkraft“, „Fachleute“, „Fachperson“ statt „Fachmann“⁷
- Substantive, die im Singular eine weibliche und eine männliche Form haben, sind im **Plural** genderfrei
 - o „die Beschäftigten“, „die Mitarbeitenden“, „die Forschenden“, „die Vorsitzenden“, „die Beteiligten“
- **Substantivierung** von Verben und Adjektiven
 - o „Lehrende“; „Studierende“; „Teilnehmende“; „Mitarbeitende“; „die Betroffenen“; „die Interessierten“; „die Angehörigen“
- Wörter, die **geschlechtsspezifische Wortteile** enthalten, können teilweise so angepasst werden, dass sie genderfrei sind
 - o „Teilnahmeliste“ *statt* „Teilnehmerliste“; „Redepult“ *statt* „Rednerpult“; „Wahlverzeichnis“ *statt* „Wählerverzeichnis“

2.1.2 Erklärungen und Beispiele geschlechterneutraler Umformulierungen

- Gebrauch von **Ableitungen** auf -ung oder -schaft
 - o „Abteilungsleitung“ *statt* „Abteilungsleiter“; „Betriebsrat und Stellvertretung müssen einbezogen werden“ *statt* „Die*der Betriebsrät*in und ihr*e oder sein*e Stellvertreter*in müssen einbezogen werden“
- Gebrauch von **Kollektivbezeichnungen**
 - o „Delegation“ *statt* „Vertreter und Vertreterinnen“
- **Vermeidung explizit männlicher Kollektivbegriffe**, wenn Menschen mehrerer Geschlechter der Personengruppe angehören

⁵ Koehler und Wahl (2021)

⁶ Wellnitz (2020, S. 35)

⁷ Weitere Beispiele: Beschäftigte; Mitglied; Person; Mensch; Leitung; Belegschaft; Fachkraft; Kollegium

- „Expertise einholen“ *statt* „Expertenrat einholen“
- Gebrauch des **Passivs** (wegen Verständlichkeit nur sparsam verwenden!)
 - „es wurde herausgefunden, dass...“ *statt* „Wissenschaftler haben herausgefunden, dass...“; „Die Teilnahmebescheinigung wird am Ende der Veranstaltung ausgehändigt“ *statt* „Teilnehmerinnen/Teilnehmer erhalten die Teilnehmerbescheinigung am Ende der Veranstaltung.“
- Formulierungen mit „**alle**“ *statt* „**jeder**“ oder erklärende Nebensätze mit „**wer**“
 - „Wer eine Zulassung beantragt, muss...vorlegen“ *statt* „der Antragsteller muss vorlegen...“; „Alle sind aufgefordert, sich zu beteiligen“ *statt* „Jeder und jede sollte sich beteiligen“
- Gebrauch **adjektivischer Bestimmungen** anstelle von Personenbezeichnungen
 - „umweltpolitische Expertise“ *statt* „Einschätzung des Umweltexperten“; „Aus sozialpsychologischen Studien geht hervor“ *statt* „aus Sicht des Sozialpsychologen“
- **Sachbezeichnungen** *statt* Personenbezeichnungen
 - „Studien belegen, dass...“ *statt* „Autoren berichten, dass...“
- **direkte Ansprache**
 - „Sie benötigen folgende Informationen“ *statt* „Nutzerinformation“

Der Annex-Abschnitt „Beispielsammlung“ gibt einen Überblick über weitere neutrale Formulierungen und macht entsprechende Vorschläge.

Nicht immer ist allerdings eine neutrale Formulierung möglich, ohne dass die Bedeutung verloren geht. Gerade die Passivschreibweise steht darüber hinaus im Widerspruch zu einer anschaulichen, handlungszentrierten und aktiven Schreibweise. Richtig verwendet helfen neutrale Formulierungen aber entscheidend, zugleich geschlechtergerecht und anschaulich zu schreiben. Deshalb empfiehlt es sich geschlechterneutrale Formulierungen für die Fälle zu verwenden, in denen dies gut lesbar und ohne Bedeutungsverzerrung möglich ist.

2.2 Geschlechterinklusive Sprache

Eine weitere Möglichkeit, die Sprache inklusiver zu gestalten, bietet das Gendersternchen. Ursprünglich als Platzhalter aus der Informatik bekannt, ist es die Variante geschlechtergerechter Sprache, die sich laut DUDEN in der Schreibpraxis immer mehr durchsetzt⁸. Diese Kurzschreibweise kann verwendet werden, wenn eine neutrale Formulierung nicht geeignet ist und/oder wenn die Sichtbarkeit aller Geschlechter betont werden soll. Damit lassen sich trans* und inter* Geschlechtsidentitäten jenseits der Binarität männlich/weiblich ansprechen und inkludieren. Zudem empfiehlt der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. die Nutzung des Gendersternchens als Kurzform, da es sich als Konsenszeichen etabliert hat und besser erkennbar für sehbehinderte Menschen als z.B. der Doppelpunkt und der Unterstrich ist.⁹

2.2.1 Erklärungen und Beispiele für die Nutzung des Gendersternchens

- Bei dieser Schreibweise wird **ein Sternchen-Zeichen zwischen dem Wortstamm und der weiblichen Endung** einer Personenbezeichnung oder **zwischen männlicher und weiblicher Endung** eingefügt

⁸ Duden (2022)

⁹ Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (2021)

- „Kolleg*innen“; „Proband*in“
- Auch **Adjektive, Pronomen und Artikeln** müssen ggf. angepasst werden
 - „Wir suchen eine*n neue*n Abteilungsleiter*in.“
- In vielen **zusammengesetzten Wörtern und Begriffen** wird immer noch das generische Maskulinum verwendet, hier können Angleichungen unternommen werden
 - „Akademiker*innenzentrum“ *statt* „Akademikerzentrum“
- In der **formellen schriftlichen Ansprache**, wenn das Geschlecht nicht bekannt oder nicht-binär ist
 - „Sehr geehrte*r Titel Vorname Nachname“
- **Akademische Grade und Titel** könnten auch geschlechtergerecht geschrieben werden
 - „Prof.*in“; „Dr.*in“

2.2.2 Vorteile der Nutzung des Gendersternchens

- Alle Geschlechteridentitäten werden repräsentiert
- Anerkannt in der queeren Community¹⁰
- Trägt zum Abbau von Diskriminierung bei
- Kann im Plural für die Gruppenanrede verwendet werden und im Singular für eine einzelne trans* oder inter* Person („Abteilungsleiter*in“)
- Ermöglicht eine persönlichere Ansprache anstelle neutraler Formulierungen („Kolleg*innen“ statt „Belegschaft“).

2.3 Geschlechtergerechtes Schreiben in der informellen Kommunikation

Informelle schriftliche Kommunikation findet bei GESIS vor allem in Form von E-Mails statt. Insbesondere beim Verfassen von E-Mails an Verteiler (gesis-gesamt, gesis-mannheim, gesis-köln, etc.) ist die Empfehlung, geschlechtergerecht zu formulieren. Für die E-Mail-Kommunikation eignen sich die oben genannten Strategien.

Wenn an einer E-Mail-Kommunikation nur Frauen oder nur Männer beteiligt sind, genügt in der Ansprache die geschlechtsspezifische Form (z.B. „Liebe Kolleginnen“). Diese Regelung empfiehlt sich jedoch nur in den Fällen, in denen das Geschlecht aller E-Mail-Empfängenden eindeutig klar ist. Neben E-Mails gibt es noch weitere Formen der informellen Kommunikation bei GESIS. Dazu gehören zum Beispiel Aushänge oder interne Power-Point-Präsentationen. Auf diese Formen sind die genannten Empfehlungen ebenfalls anwendbar.

2.4 Geschlechtergerechtes Schreiben in Berichten, Außendarstellungen und Anträgen

Bei GESIS findet nicht nur Wissenstransfer in der Form von wissenschaftlichen Publikationen statt, sondern auch institutionelle Kommunikation anhand von formalen Dokumenten. Zu dieser Art von Dokumenten gehören z.B. Anträge an Förderinstitutionen oder Berichte der Betriebsräte und der Mitarbeitendenversammlungen. Hier empfiehlt sich, wie auch bei allen anderen formellen Dokumenten, die neutrale oder inklusive Formulierung.

¹⁰ Wellnitz (2020, S. 35)

2.5 Geschlechtergerechtes Schreiben in wissenschaftlichen Publikationen

Die Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache ist verankert in der übergeordneten Zielsetzung der Gleichstellung bei GESIS. Daher berücksichtigt er auch eine geschlechtergerechte Sprache in wissenschaftlichen Publikationen. Die wissenschaftlichen Texte und Paper, die bei GESIS verfasst werden, richten sich an verschiedene Teilöffentlichkeiten. Die Umsetzung geschlechtergerechter Sprache hängt insofern von der jeweiligen Situation ab. Im Bereich der Forschung gelten dabei andere Richtlinien als zum Beispiel in der Öffentlichkeitsarbeit oder an Hochschulen. Beschränkungen durch Längenvorgaben und disziplinäre Normen können zu Mehraufwand bei der geschlechtergerechten Sprachgestaltung führen. Jedoch ist es auch hier möglich, durch die Benutzung von expliziten und/oder neutralen Formulierungen eine verständliche und gleichzeitig inklusive Sprache zu verwenden.

Im Kontext von Forschungsberichten wird empfohlen, auf einen „Gender Disclaimer“¹¹ zu verzichten. Er ist nicht ausreichend, um eine gleichwertige Sichtbarkeit aller Geschlechter zu gewährleisten. Stattdessen empfiehlt es sich, geschlechterneutrale Formulierungen (siehe 2.1 und 3.1) zu verwenden. Eine explizite Nennung des adressierten Geschlechts ist eine Strategie, um Mehrdeutigkeit zu vermeiden. Darüber hinaus bietet sich die Kurzschreibweise mit Gendersternchen (siehe 2.2) an, wenn neutrales Formulieren nicht möglich ist und die geschlechtliche Vielfalt miteinbezogen werden soll.

2.6 Geschlechtergerechtes Schreiben in Stellenausschreibungen

Aktuelle Forschungsergebnisse (Gaucher et al., 2011; Hentschel et al., 2021; Hentschel & Horvath, 2019) belegen, dass Frauen durch bestimmte Begrifflichkeiten in Ausschreibungen davon abgehalten werden, sich zu bewerben. Dies liegt daran, dass stereotype Annahmen, wie Männer und Frauen sind bzw. zu sein haben, Teil von Selbstzuschreibungen werden können. Hentschel et al. (2021) untersuchen den Einfluss des Geschlechts und der geschlechterstereotypischen Wortwahl von Recruiter*innen auf die Verfolgung von Karrierechancen bei Frauen und Männern. Sie zeigen anhand eines video-basierten Experiments mit Studierenden sowie eines Vignettenexperiments mit Beschäftigten, dass sich die Teilnehmerinnen der Studie tendenziell eher von sogenannten „weiblich-assoziierten“ (auch „kommunal“ genannt) Formulierungen angesprochen fühlen. Beispiele für solche Termini sind: engagiert, verantwortungsvoll, begabt, förderlich, kontaktfreudig oder vertrauensvoll. „Männlich-assoziierte“ Worte (auch „agentisch“ genannt), wie zielstrebig, selbstständig, erfolgsversprechend oder analytisch hielten hingegen von der Bewerbung ab.

Bei der Ansprache von Talenten aller Geschlechter empfiehlt sich daher die gemischte Anzeige – sie enthält agentische Charakteristiken (z.B. „ambitioniertes Verhalten“; „anspruchsvolle Führungsaufgaben“) UND kommunale Charakteristiken (z.B. „sozial-verantwortliches Verhalten“; „Übernahme personalverantwortlicher Aufgaben“). Auf den Seiten [Genderdecoder](#) und [Genderbias Decoder | StepStone](#) lassen sich Stellenausschreibungen im Deutschen auf agentische und kommunale Begriffe überprüfen. Die Seite [Gender Decoder: find subtle bias in job ads](#) bietet dieselbe Funktion im Englischen an. Zudem ist es Praxis bei GESIS, die Stellenbezeichnungen mit Gendersternchen und nicht in der Form „Generisches Maskulinum (m/w/d)“ auszuschreiben.

2.7 Geschlechtergerechte Sprache im Englischen

Englisch ist die dritt meistgesprochene Sprache der Welt und die am häufigsten genutzte Sprache in der Wissenschaft und der Forschung. Aus diesem Grund bedarf es auch in diesem Fall an Strategien für eine geschlechtergerechte Sprache. Während die Formulierung von geschlechterneutralen Phrasen im Englischen einfacher als im Deutschen ist, gibt es dennoch einige Punkte, die beachtet werden können und im Folgenden geschildert werden. Eine Herausforderung ist die Vermeidung der weit verbreiteten Maskulinform. („Every colleague

¹¹ Eine Formulierung, die zwecks besserer Lesbarkeit das generische Maskulinum zu gewählter Form für alle Geschlechter erklärt

must submit **his** records to HR “). Das Wort „man“ sollte nicht für die Ansprache von Männern und Frauen zugleich benutzt werden. („No **man** should be discriminated“).

2.7.1 Grundsätzliche Empfehlungen

- **Aufmerksamkeit** – Vermeidung von geschlechterbasierten Ausdrücken, die Geschlechterstereotypen reproduzieren
 - "Guests are cordially invited to attend with their partners." *statt* "Guests are cordially invited to attend with their wives."; "Fathers care for their children." *statt* "Fathers babysit their children."
- **Genauigkeit** – Nutzung der richtigen Pronomen und Titeln, die mit dem Geschlecht der adressierten Person übereinstimmen
 - "Professor Smith and Professor Jones will attend the luncheon (surname and title for both)." *statt* "Professor Smith (surname and title for a man) and Madeline (first name for a woman) will attend the luncheon."
- **Neutrale Sprache** – Verzicht auf nach Geschlecht deklinierten Wörtern, Nutzung von Pluralform und „wer“ statt Pronomen (der/die), Nutzung von Passivformen
 - "Humankind"; "humanity"; "human race" *statt* "Mankind"; "The author of the paper is available for questions regarding the used methods." *statt* "The author of the paper is available for questions regarding the methods he used. "

2.7.2 Erklärungen und Beispiele

- **Geschlechtsbasierte Nomen** – Wörter, die auf „-man“ enden, können leicht durch geschlechterneutrale oder geschlechtsinklusive Sprache ersetzt werden (der Suffix „-man“ macht u.a. Frauen unsichtbar in der Arbeitswelt)
 - “chairperson“ *statt* „chairman“; „Business Manager“ *statt* „Businessman“; „salesperson“ *instead of* „salesman“
 - „man“ und „men“ können durch „one“, „anybody“, „everybody“, „somebody“, „individuals“ ersetzt werden
- **Titel and Namen** – „Mr.“ bezieht sich auf Männer ungeachtet ihres Beziehungsstatus, „Miss“ und „Mrs.“ adressieren Frauen im Verhältnis zu Männern
 - Frauen mit „**Ms./Mx.**“ adressieren (gibt keinen Aufschluss über den Beziehungsstatus); Frauen mit ihren vollen Namen und Titeln adressieren „Finnish Prime Minister Sanna Mirella Marin“ *statt* „Sanna“
- **Pronomen** – Nutzung von „they“ als best practice
 - Nutzung der Pluralform: "Students who lose too much sleep may have trouble focusing on their exams." *instead of* "A student who loses too much sleep may have trouble focusing on his/her exams. "
 - Nutzung von "they "als Singularpronomen: "We have a new Associated Fellow joining our activities; they will be presenting their research shortly. "

2.8 Geschlechtergerechtes Sprechen

Geschlechtergerechte gesprochene Sprache lässt sich anhand geschlechterneutraler und geschlechterinklusive Strategien realisieren. Es kann daher in verbaler Kommunikation empfohlen werden, dass nach

Möglichkeit geschlechterneutrale Formulierungen angewendet werden. Als weitere Option lassen sich geschlechterinklusive Formen bilden, indem an der Grenze zwischen der männlichen Wortform und dem Beginn der weiblichen Wortendung eine kurze Pause gemacht wird: „Kolleg + innen“, „Professor + innen“ (wie bei dem Wort „Theater“ oder „Spiegel + ei“). Mithilfe dieser Pause - auch Glottisschlag genannt - lässt sich die geschlechtliche Vielfalt auch in der verbalen Kommunikation berücksichtigen.¹² Die AV-Glei, zu der sich GESIS verpflichtet hat, erkennt aktuell nur die geschlechtliche Binarität an. In der Praxis bei GESIS ist jedoch eine Strategie der Beidnennung („Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) nicht immer praxistauglich bzw. realitätsgetreu, da es nie auszuschließen ist, dass nicht-binäre und inter* Personen angesprochen werden sollen.

2.9 Geschlechtergerechte Bildsprache

Neben der geschriebenen und der gesprochenen Sprache spielt die Bildersprache eine zentrale Rolle in der Kommunikation. Bei GESIS finden sich Bilder sowohl im Internet-Auftritt als auch im Intranet. Auch hier ist es wichtig, die geschlechtliche Gleichstellung abzubilden. Dies kann erfolgen durch die Repräsentation unterschiedlicher Geschlechter auf den Bildern, wobei keine Geschlechterstereotype bei den ausgeführten Handlungen bedient werden sollten. Weitere Diversitätsmerkmale (wie z.B. Hautfarbe, Alter) können auch abgebildet werden, jedoch nicht alle auf einem Bild. Die Gestaltung kann nach dem aus der Medienpolitik stammenden Konzept der Binnenpluralismus erfolgen. Demnach kann Diversität auf mehreren Bildern innerhalb eines Mediums dargestellt werden - die Gesamtform zählt.



Abbildung 1 Vielfalt in der Bildersprache (Hechler et al., 2022)

3 Zusammenfassung

Für GESIS ist Gleichstellung ein durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen. Gleichstellung sind auch im neuen GESIS-Leitbild festgehalten: „Wir schaffen eine diskriminierungs- und barrierefreie Arbeitsumgebung und setzen uns für Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Diversität ein“¹³.

Eine wichtige Gleichstellungsmaßnahme ist die geschlechtergerechte Kommunikation. Sprache drückt nicht nur geschlechtstypische Norm- und Wertvorstellungen aus, sondern prägt auch unsere Wahrnehmung und schafft Realitäten. Darüber hinaus ist geschlechtergerechte Sprache ein deutliches Zeichen für die Willkommenskultur bei GESIS, die in vielen Bereichen des Instituts bereits umgesetzt und gelebt wird. Durch die Verwendung von geschlechtergerechter (gesprochener und geschriebener) Sprache schafft man Eindeutigkeit, Repräsentation und Antidiskriminierung in der Kommunikation. Dieses Dokument soll als ein Wegweiser

¹² Beispiele dazu lassen sich auf <https://www.genderleicht.de/sprechen/> (Journalistinnenbund e.V. (2020)) finden

¹³ <https://www.gesis.org/institut>

dienen, der die verschiedenen Möglichkeiten gendergerechter Kommunikation eruiert und bei der Vielzahl an Möglichkeiten Empfehlungen ausspricht.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten geschlechtergerechter Kommunikation, die alle Geschlechter umfasst. Eine Möglichkeit ist die Verwendung einer geschlechterneutralen Sprache. Sie lässt sich durch geschlechterneutrale Substantive, Pluralformen und Substantivierungen kennzeichnen („Fachkraft“; „Studierende“; „Mitarbeitende“). Eine weitere Möglichkeit ist eine geschlechterinklusive Sprache, die sich anhand des Gendersternchens umsetzen lässt. Dieses kann verwendet werden, wenn eine neutrale Formulierung nicht geeignet ist und/oder wenn die Sichtbarkeit aller Geschlechter betont werden soll. Damit lassen sich trans* und inter* Geschlechtsidentitäten jenseits der Binarität männlich/weiblich ansprechen und inkludieren („Kolleg*in“; „Mitarbeiter*in“; „Abteilungsleiter*in“). Zudem ist diese inklusive Form, im Vergleich zu Gender-Gap oder Doppelpunkt, am besten geeignet für Screenreader laut dem deutschen Blinden- und Sehbehindertenverein (DBSV).¹⁴

Geschlechtergerechte Sprache bei GESIS lässt sich in mehreren Bereichen der Kommunikation umsetzen.

Im Rahmen der schriftlichen Kommunikation, z.B. beim Verfassen von E-Mails, sowie bei Berichten, Anträgen und anderen formellen Dokumenten empfiehlt sich der Einsatz von geschlechterneutralem Formulieren („Liebes IT-Team“) oder Gendersternchen („Liebe Kolleg*innen“).

Die wissenschaftlichen Texte und Paper, die bei GESIS verfasst werden, richten sich an verschiedene Zielöffentlichkeiten. Die Umsetzung geschlechtergerechter Sprache hängt insofern von der jeweiligen Situation ab. Im Kontext von Forschungsberichten wird empfohlen, auf einen „Gender Disclaimer“ zu verzichten. Stattdessen empfiehlt sich, geschlechterneutrale Formulierungen (siehe 2.1 und 3.) zu verwenden.

In Stellenausschreibungen empfiehlt es sich, auf eine ausgewogene Nutzung von agentischen (männlich-assoziierten) und kommunalen (weiblich-assoziierten) Begriffen zu achten. Dies gewährleistet eine faire Ansprache der Geschlechter.

Im Englischen als meistgenutzte Sprache in der Forschung und Wissenschaft bedarf es auch an Strategien für geschlechtergerechte Formulierungen. Das geschlechtergerechte Formulieren im Englischen beruht auf einer Vermeidung von geschlechterbasierten Ausdrücken, die Geschlechterstereotypen reproduzieren (“Guests are cordially invited to attend with their partners.” *statt* “Guests are cordially invited to attend with their wives.”); der Nutzung der richtigen Pronomen und Titeln, die mit dem Geschlecht der adressierten Person übereinstimmen (“Professor Smith and Professor Jones will attend the luncheon (surname and title for both).” *statt* “Professor Smith (surname and title for a man) and Madeline (first name for a woman) will attend the luncheon.”); dem Verzicht auf nach Geschlecht deklinierten Wörtern („Humankind“; “humanity“; “human race” *statt* “Mankind”).

Neben der schriftlichen Kommunikation, wird zudem empfohlen, Geschlechtergerechtigkeit auch in der verbalen Kommunikation zu beachten. Die AV-Glei, zu der sich GESIS verpflichtet hat, erkennt aktuell nur die geschlechtliche Binarität an. In der Praxis bei GESIS ist jedoch eine Strategie der Beidnennung („Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) nicht empfehlenswert, da es nie auszuschließen ist, dass nicht-binäre und inter* Personen angesprochen werden sollen. Daher empfiehlt es sich, auch in der gesprochenen Sprache geschlechterneutrale oder geschlechterinklusive Formen zu verwenden.

Nicht zuletzt spielt eine geschlechtergerechte Darstellung auch in der Bildersprache eine zentrale Rolle. Dies kann erfolgen durch die Repräsentation unterschiedlicher Geschlechter (und weiterer Diversitätsmerkmale) auf den Bildern, wobei empfohlen wird Geschlechterstereotype bei den ausgeführten Handlungen zu vermeiden.

Weitere Beispiele für geschlechterneutrale Personenbezeichnungen lassen sich im Kapitel 3 finden. Weiterführende Lektüren und Links befinden sich im Kapitel 5.

¹⁴ Zugleich wollen wir der Vollständigkeit halber anführen, dass es auch Fokussierungen auf den Doppelpunkt gibt, wie zum Beispiel im Leitfaden der Stadt Lüneburg.

4 Annex: Beispielsammlung – geschlechterneutrale und geschlechtergerechte Personenbezeichnungen

Tabelle 1 Geschlechterneutrale Personenbezeichnungen¹⁵

Besser nicht so	Besser so
Abteilungsleiter	Abteilungsleitung
Arbeitnehmer	Arbeitskräfte, Beschäftigte, Belegschaft
Assistent	Assistenz
Behinderter	Mensch mit Behinderung, behinderte Person
Chef	Führungskraft, Führungsperson
Der Benutzer hat Folgendes zu beachten...	Beachten Sie...
Der/die Antragsteller/-in	Die antragstellende Person...
Experten	Fachleute
Forscher	Forschungsteam
Geschäftsführer	Geschäftsleitung
Jeder/jede	alle
Jemand, der noch nie gearbeitet hat ...	Wer noch nie gearbeitet hat, ...
Leiter	Leitung
Mitarbeiter	Mitarbeitende
Nutzer	Nutzende
Professor	Professur
Projektleiter	Projektleitung
Studenten	Studierende
Teamleiter	Teamleitung
Teilnehmerliste	Teilnahmeliste
Trainer	Trainingspersonal
Vertreter	Vertretung

Tabelle 2 Weibliche Titel

Besser nicht so	Besser so
Dr.	Dr.in
Ing.	Ing.in

¹⁵ Weitere Beispiele für geschlechtergerechte Alternativen: <https://geschicktgendern.de>

5 Weiterführende Lektüre und Links

- Bundesverwaltungsamt (2002): Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele. Hg. v. Bundesverwaltungsamt – Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik (BBB).
- Diewald, Gabriele; Steinhauer, Anja; Dudenredaktion (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin: Bibliographisches Institut GmbH.
- Duden (2022a): Gendern. Hg. v. Cornelsen Verlag GmbH. Online verfügbar unter <https://www.duden.de/rund-um-die-sprache/sprache-und-stil/Gendern>.
- Journalistinnenbund e.V. (2020): Genderleicht. Online verfügbar unter <https://www.genderleicht.de/>.
- Scribbr (2022): Das Scribbr-Genderwörterbuch. Online verfügbar unter <https://www.scribbr.de/gendern/woerterbuch/>.
- Siever, Christina; Siever, Torsten (2021): Genderator. Online verfügbar unter <https://www.genderator.app/wb/index.aspx>.
- Usinger, Johanna (2021): Geschickt gendern - das Genderwörterbuch. Online verfügbar unter <https://geschicktgendern.de/>.
- Woxikon (2020): Gendern.de – das größte Wörterbuch für eine gendergerechte Sprache. Online verfügbar unter <https://www.gendern.de/>.

6 Literaturverzeichnis

- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (2021). *Gendern*. <https://www.dbsv.org/gendern.html>
- Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache. (2022). *Geschlechtergerecht*.
- Duden. (2022). *Geschlechtergerechter Sprachgebrauch*. <https://www.duden.de/sprachwissen/sprachratgeber/Geschlechtergerechter-Sprachgebrauch>
- Gaucher, D., Friesen, J. & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of personality and social psychology*, 101(1), 109–128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>
- Hechler, M., Vogel, K. & Götz, M. (2022). *FAIRwaltungssprache: Ein Leitfaden für geschlechtersensible Kommunikation*.
- Hentschel, T., Braun, S., Peus, C. & Frey, D. (2021). Sounds like a fit! Wording in recruitment advertisements and recruiter gender affect women's pursuit of career development programs via anticipated belongingness. *Human Resource Management*, 60(4), 581–602. <https://doi.org/10.1002/hrm.22043>
- Hentschel, T. & Horvath, L. K. (2019). *Welche Karriere passt zu mir? Wie Selbststereotypisierung Karriereentscheidungen beeinflussen kann*. <https://de.in-mind.org/article/welche-karriere-passt-zu-mir-wie-selbststereotypisierung-karriereentscheidungen-beeinflussen>
- Journalistinnenbund e.V. (2020). *Genderleicht*.
- Koehler, S. & Wahl, M. (2021). *Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache*.
- Rat für deutsche Rechtsschreibung. (2021, 26. März). *Geschlechtergerechte Schreibung: Empfehlung vom 26.03.2021* [Press release]. Mannheim. https://www.rechtsschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2021-03-26_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf
- Sabine Sczesny. (2020). *Die Macht des Genderns: „Sprache wirkt sich auf die Gesellschaft aus“*. Frankfurter Rundschau. <https://www.fr.de/politik/sprache-gender-sternechen-gesellschaft-interview->

90047574.html#:~:text=Wie%20eine%20Sprache%20verwendet%20und%20verstan-
den%20wird%20h%C3%A4ngt,nicht%20nur%20den%20Polizisten%20son-
dern%20auch%20die%20Polizistin.

Wellnitz, J. (2020). *Kompendium gendersensible Sprache: Strategien zum fairen Formulieren.*