

B

**Alle
ansprechen,**

U

**alle
zeigen,**

R

**alle
meinen.**

GENDERGERECHTE SPRACHE

- 5 Einführung
- 6 Aspekte gendersensibler Sprache
- 8 Formulierungsalternativen
- 14 Weitere Aspekte gendersensibler Sprache

GENDER- UND DIVERSITYGERECHTE VISUALISIERUNG

- 19 Einführung
- 20 Aspekte gendergerechter Visualisierung

Liebe Mitglieder und Angehörige der Burg
Giebichenstein Kunsthochschule Halle,

unsere Hochschule zeigt sich so weiblich wie nie
zuvor. Wir haben eine Rektorin, eine Kanzlerin
und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Pro-
fessorinnen und Professoren.

Der Anteil der Studentinnen macht zwei Drittel
der Studierenden aus. Dennoch spiegeln die
Zahlen nicht automatisch die Sichtbarkeit von
Frauen wider. Und wo erfassen wir diejenigen,
die nicht binär einzuordnen sind, sondern divers?
Im Umgang mit der dritten Option gibt es noch
viele Unsicherheiten.

Die präzise Verwendung von Sprache spielt
für alle eine wichtige Rolle. Gleichmaßen
übermitteln Bildbotschaften aussagekräftige
Rollenmuster und werden noch vor Text-
inhalten aufgenommen.

Für die Repräsentation der Hochschule
nach außen und innen möchten wir allen Hoch-
schulmitgliedern mit diesen Handreichungen
Informationen und Anregungen zur Seite stellen,
um Sprachgebrauch und Bildsprache bewusst
einsetzen zu können. Wir möchten Sie einladen,
in Wort und Bild kreativ zu sein und Neues
auszuprobieren.

Mit herzlichen Grüßen
Ihre Gleichstellungsbeauftragten

Gendergerechte Sprache

Nach wie vor ist Geschlecht eine bedeutende Ordnungskategorie, die Hierarchien erzeugen kann. Die Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle – kurz BURG – spricht sich für eine gendergerechte Sprech- und Schreibweise an der Hochschule aus.

Diese Handreichung soll einen substantiellen Beitrag zu mehr Gleichberechtigung und Sichtbarkeit für alle leisten: ▽ weibliche, männliche, intergeschlechtliche und trans bzw. nicht-binäre Menschen.

▽ Es gibt sowohl eine Vielfalt an biologischen als auch sozialen Geschlechtern. Diese können sich an unterschiedlichen Stellen auf einem Kontinuum zwischen weiblich und männlich verorten. Intergeschlechtliche Menschen sind mit Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale geboren. Trans*personen identifizieren sich nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Sie können weiblich oder männlich sein oder sich jenseits dieser Zuordnung verorten. Es gibt auch Personen, die keine zweigeschlechtliche Zuordnung wünschen und sich als nicht-binär bezeichnen.

Die Handreichung ermöglicht Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule darüber hinaus sowohl eine einheitlich respektvolle Ansprache dieser Personengruppen, als auch die sichere und angemessene Kommunikation über sie.

Gendersensible Sprache bedeutet:

Eindeutigkeit

Sprache ist so zu verwenden, dass aus der jeweiligen Formulierung klar hervorgeht, wer gemeint ist.

Repräsentation

Sprachliche Formen sind zu finden und zu verwenden, die alle Geschlechter adäquat repräsentieren und durch die sich alle angesprochen fühlen.

Anti-Diskriminierung

Sprache ist so einzusetzen, dass sie niemanden benachteiligt.

Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, gendersensible Sprache umzusetzen. Die geschlechtliche Vielfalt lässt sich mit einfachen Mitteln auf der Schriftebene sichtbar machen. Und auch in der gesprochenen Sprache finden die geschlechtergerechten Formulierungen Anwendung. Bei Reden, Grußworten und Lehrveranstaltungen sollen alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden.



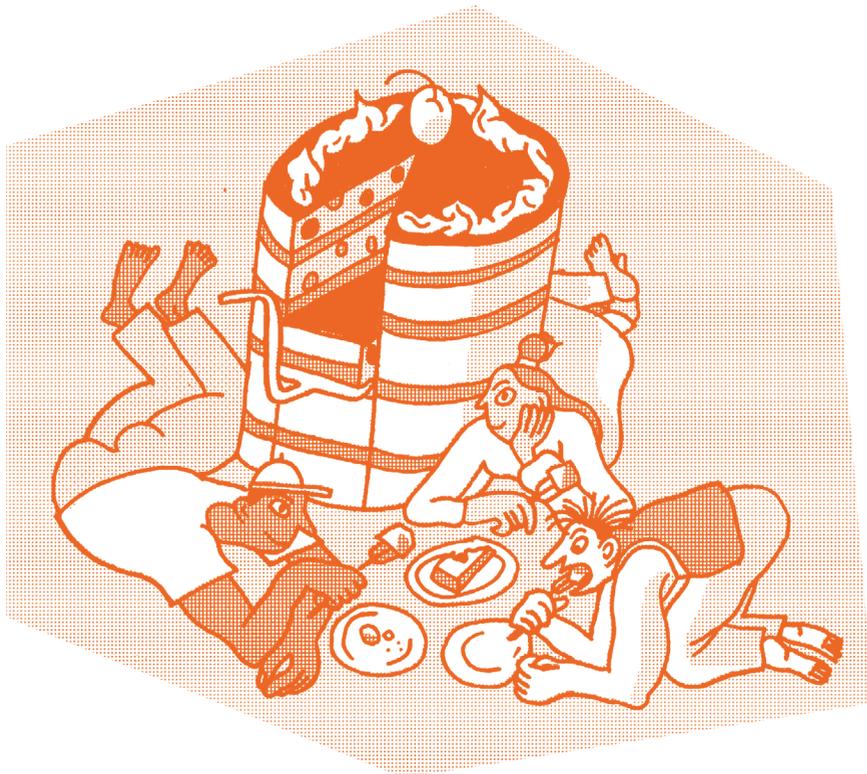
In Fällen, in denen die genauen Zielpersonen nicht bekannt sind, empfehlen sich geschlechtsneutrale Formulierungen durch:

Substantivierte Partizipien

Bsp. Studierende, Lehrende
Student, Dozent

Substantivierte Adjektive

Bsp. Interessierte
Interessenten



Genderneutrale Personenbezeichnungen

Bsp. Personal, Kollegium
~~Mitarbeiter, Kollegen~~

Das Partizip-Perfekt

Bsp. vertreten durch
~~Vertreter~~

herausgegeben von
Herausgeber

Die direkte Anrede

Bsp. Ihre Unterschrift
~~Unterschrift des Antragstellers~~

Die Umformulierung von Sätzen

Bsp. Das Formular muss vollständig ausgefüllt werden.
~~Die Antragsteller müssen das Formular vollständig ausfüllen.~~

Wer ein Auslandsstipendium erhält, muss den Auslandsaufenthalt zum 1. September antreten.
~~Die Auslandsstipendiaten müssen ihren Auslandsaufenthalt zum 1. September antreten.~~

Das Pluralisieren von Relativpronomen

Bsp. Das Gespräch hilft denen weiter, die noch unsicher sind.
~~Das Gespräch hilft dem weiter, der noch unsicher ist.~~

Wie finden wir diejenigen, welche besonders begabt sind?
~~Wie finden wir denjenigen, welcher besonders begabt ist?~~

Geschlechtsneutrale Formulierungen können insbesondere bei langen Texten verwendet werden, um den Lesefluss zu erleichtern.

Falls jedoch eine geschlechtmarkierende Form nicht vermieden werden kann und keine konkreten Personen gemeint sind, soll der sogenannte **Gender-Gap** in Form des Gender-Sterns verwendet werden.

↳ Bei der Gender-Gap-Schreibweise (Gender-Gap = Geschlechter-Zwischenraum) wird zwischen der maskulinen und femininen Endung eines Wortes z. B. ein Unterstrich oder ein Stern eingefügt. Hierbei ist die Intention, durch den Zwischenraum Geschlechter und Geschlechtsidentitäten abseits der gesellschaftlich hegemonialen Zweigeschlechtlichkeit darzustellen und damit die sprachliche Sichtbarmachung derjenigen, die sich nicht eindeutig als Mann oder Frau verstehen, zu ermöglichen.

Damit wird veranschaulicht, dass nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Personen anderer Geschlechtszugehörigkeit benannt werden.

Bsp. die Bewerber*innen
die ~~Bewerber~~

Der Gender-Stern bildet auch die Grenze zwischen zugehörigen Pronomen.

Bsp. Jede*r Teilnehmer*in dokumentiert ihre*seine Ergebnisse fotografisch.



Es gibt zusätzlich die Möglichkeit, den Gender-Gap in der gesprochenen Sprache anzuwenden. An der Grenze zwischen männlicher Wortform und weiblicher Endung wird dabei ein **Gender-Gap** (harter Vokaleinsatz hörbar, wie er beispielsweise bei »vereisen« (ver – eisen) im Vergleich zu »verreisen« (ver – reisen) gesprochen wird.

↳ Der sogenannte glottal stop ist vor allem im Bereich der Gender Studies in den letzten Jahren zur Norm geworden. Linguistisch gesehen ist diese Entwicklung ein seltenes Phänomen, denn die Neubildung einer phonologischen Opposition kommt selten innerhalb einer Generation vor.

Bei konkreten und kontextbezogenen Ansprachen, bietet es sich an, das Geschlecht der Personen – falls bekannt – sichtbar zu machen.

In Situationen, in denen konkrete Frauen gemeint sind, sind diese auch zu benennen.

Bsp. die Dekanin des Fachbereichs Kunst
die Dekane der Fachbereiche Kunst und Design

Bei der Bezeichnung von konkreten Frauen und Männern sollten durch Verwendung von Paarformen die Geschlechter symmetrisch dargestellt werden.

Bsp. die Gewinnerinnen und Gewinner des Designpreises

Bei der Benennung von Personen mit unterschiedlichen oder nicht bekannten Geschlechtsidentitäten sollten die Geschlechter durch entsprechend offene Formen wie den Gender-Stern dargestellt werden.

Bsp. die Gewinner*innen des Designpreises



Bei Amts-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen ist die weibliche Berufsbezeichnung zu verwenden, wenn es sich bei den Benannten um Frauen handelt.

Bsp. Frau Professorin Schmidt
die Industriedesignerin Meier

Bei Abkürzung des Titels ist es wichtig, den Vornamen zu nennen, um das Geschlecht sichtbar zu machen.

Bsp. Prof. Gabriele Schmidt
Dr. Hermann Müller

Die Benennung beider Geschlechter kann leicht sperrig wirken. Eine Umformulierung von Sätzen hilft hier weiter.

Bsp. Wer diesen Text liest, merkt gleich ...
~~Der Leser merkt gleich ...~~

In wissenschaftlichen Texten, wie Literaturverzeichnissen, Sachtexten etc. sollten Personennamen vollständig, also unter Nennung des Vornamens, angegeben werden. Dies dient wiederum der Sichtbarmachung von Frauen.

Bsp. Müller, Henriette
Müller, Heinz
~~Müller, H.~~

In Stellenausschreibungen werden bei der Auswahl der Formulierungen die geltenden Gesetze und allgemeingültigen Regeln beachtet. Darüber hinaus soll durch die Ausdrucksweise eine proaktive geschlechtssensible Personalentwicklung zum Ausdruck gebracht werden.

Bei statistischen Erhebungen und Formularen folgt die BURG den aktuellen Vorgaben des Statistischen Bundesamtes mit den Optionen

weiblich
männlich
divers
↘ ohne Angabe

↘ Das Bundesverfassungsgericht erkannte 2017 an, dass es jenseits von weiblich und männlich weitere biologische Geschlechtsidentitäten gibt. Diese dritte Option wird unter dem Sammelbegriff divers zusammengefasst. Ende Dezember 2018 hat der Bundestag beschlossen, im Geburtenregister und damit auf der Geburtsurkunde künftig die Angaben »weiblich«, »männlich« oder »divers« sowie das Offenlassen des Geschlechtseintrages zu ermöglichen.

↘ Für externe statistische Erhebungen ist maßgeblich, wie der amtliche Personenstand lautet. »Ohne Angabe« ist daher weiterhin nur dann zu wählen, wenn der Eintrag im Geburtenregister leer ist.

Des Weiteren empfiehlt die BURG:

Verzichten Sie grundsätzlich auf das generische Maskulinum, das heißt die verallgemeinernde männliche Form eines Wortes.

Bsp. Professor*innen und Studierende
~~Professoren und Studenten~~

Verzichten Sie auf die Verwendung eines Passus.

Bsp. ~~Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise.~~

Benutzen Sie in persönlichen Ansprachen Anrede und Titel jeweils gleich, wenn die Personen Titel tragen.

Bsp. Prof. Meier und Herr Schmidt
Frau Prof. Meier und Herr Dr. Schmidt

Fragen Sie bei Unsicherheit über die gewünschte Ansprache des Gegenübers höflich nach.

Bsp. Mit welchem Pronomen möchten Sie angesprochen werden?

Vermeiden Sie Redewendungen und sprachliche Bilder, die Klischees und Stereotype bedienen.

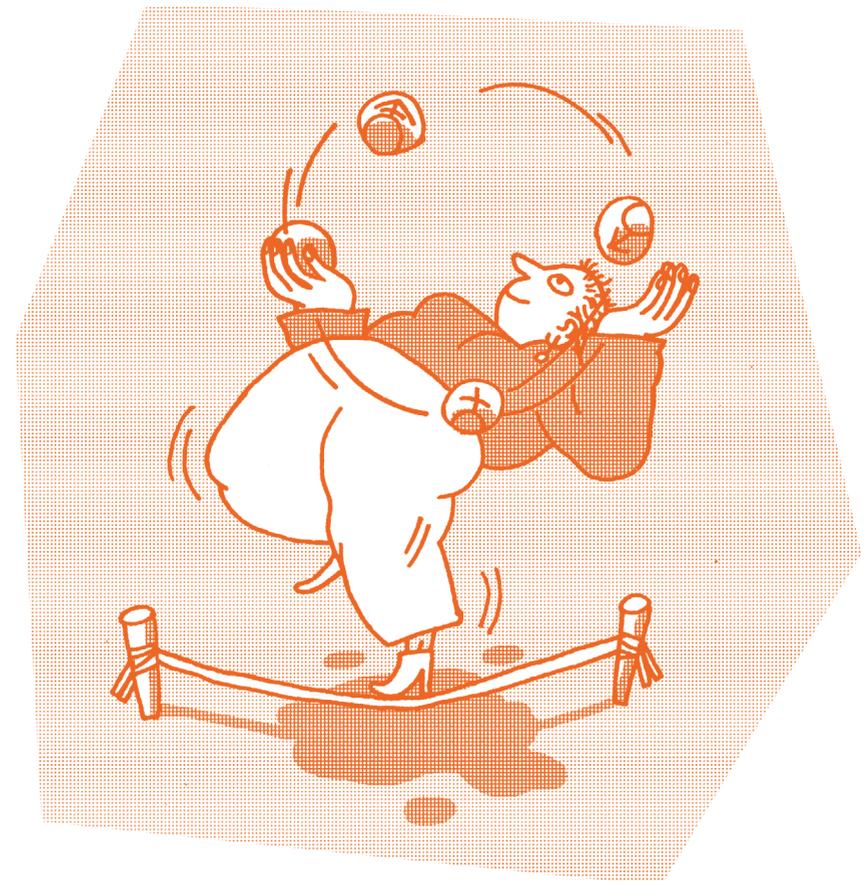
Bsp. ~~Müiterruheraum
das schwache Geschlecht
Dummer-Jungen-Streich
seinen Mann stehen~~

Verwenden Sie keine Parodien gendergerechter Schreibweisen

Bsp. ~~Mitgliederinnen~~

Setzen Sie weibliche Formen nicht in Klammern, da diese hierbei sprachlich wie visuell als sekundär erscheinen.

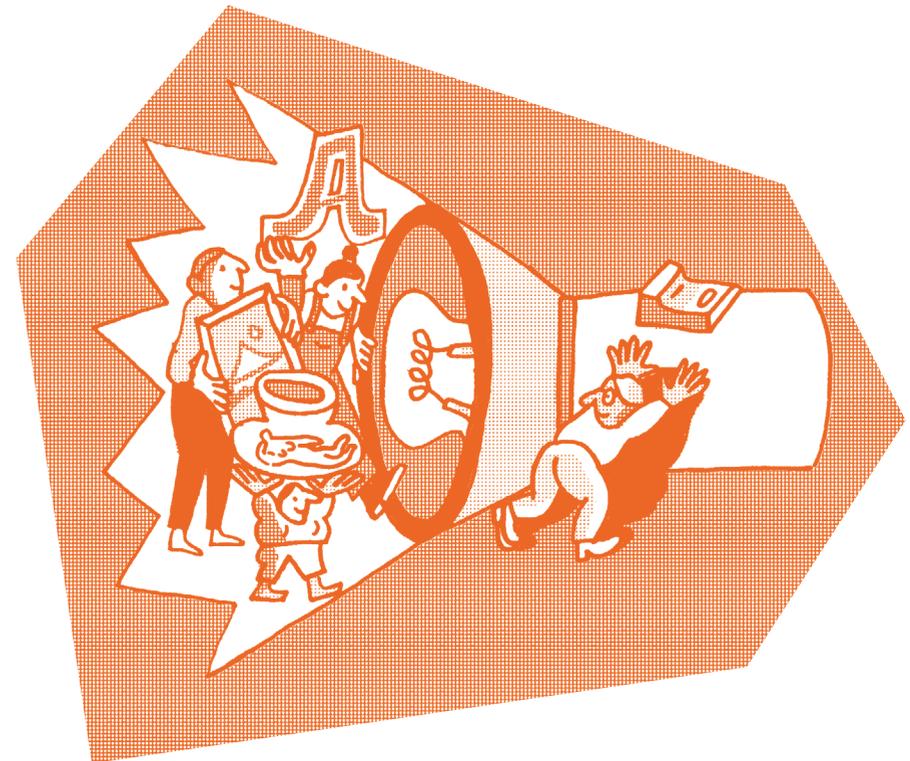
Bsp. ~~Mitarbeiter(innen)~~



Gender- und diversitygerechte Visualisierung

Bilder enthalten starke Botschaften. Bei der Auswahl von Bildmaterial für die Darstellung der Hochschule nach außen – zum Beispiel im Internet und auf Werbeträgern, als auch für die interne Kommunikation ist es deshalb sinnvoll, die Bildsprache anhand geschlechter- und diversitygerechter Kriterien zu reflektieren.

Künstlerische Arbeiten und deren Inhalte sind von dieser Empfehlung ausgenommen.



Der Begriff Diversität oder Diversity bezieht sich auf individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen wie Alter, Hautfarbe, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, Beeinträchtigungen und sexuelle Orientierung.

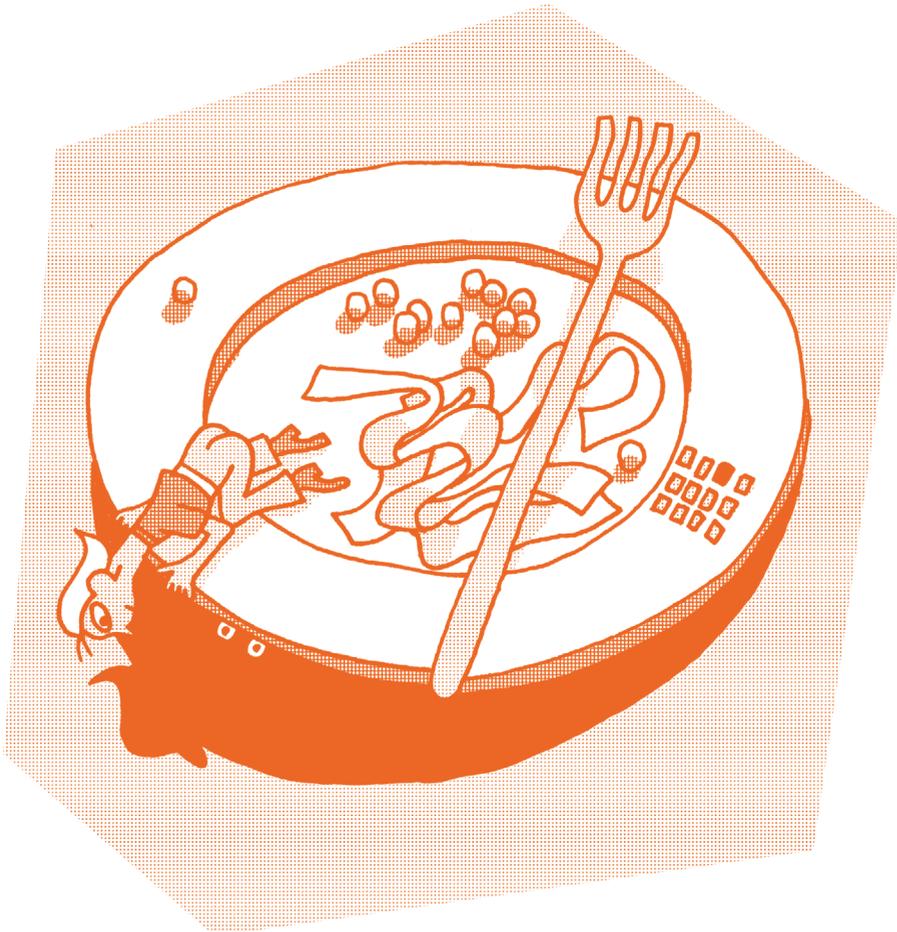
Diese Dimensionen stehen in der EU unter
↳ gesetzlichem Diskriminierungsschutz und werden in ähnlicher Form im ↳ Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland benannt.

↳ Zwischen 2000 und 2004 beschloss der Rat der Europäischen Union vier Gleichbehandlungsrichtlinien, die unter anderem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in deutsches Recht umsetzen. Die EU-Richtlinien sind auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu finden.

↳ Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz: »Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.«



Die im Folgenden beschriebenen Aspekte sollten für die Darstellung der Vielfalt unserer Gesellschaft sowie die der Hochschule bei der Erstellung und Auswahl von Bildmaterial beachtet werden.



Das Darstellen der Geschlechter sollte gleichberechtigt erfolgen und auch die Auswahl der Farbgebung einschließen. Die Darstellung von kulturellen Stereotypen sollte vermieden werden.

Darstellungen sollten die Vielfalt der Lebens- und Arbeitswelten von Mitarbeiter*innen, Studierenden, Lehrenden und sonstig angesprochenen Personen widerspiegeln.

Es ist auf eine gleichberechtigte Semantik bei Körperhaltung und Anordnung von Personen acht zu geben.

- Bsp. Wer sitzt, wer steht?
 Wer ist im Vordergrund, wer im Hintergrund?
 Wer spricht, wer hört zu?

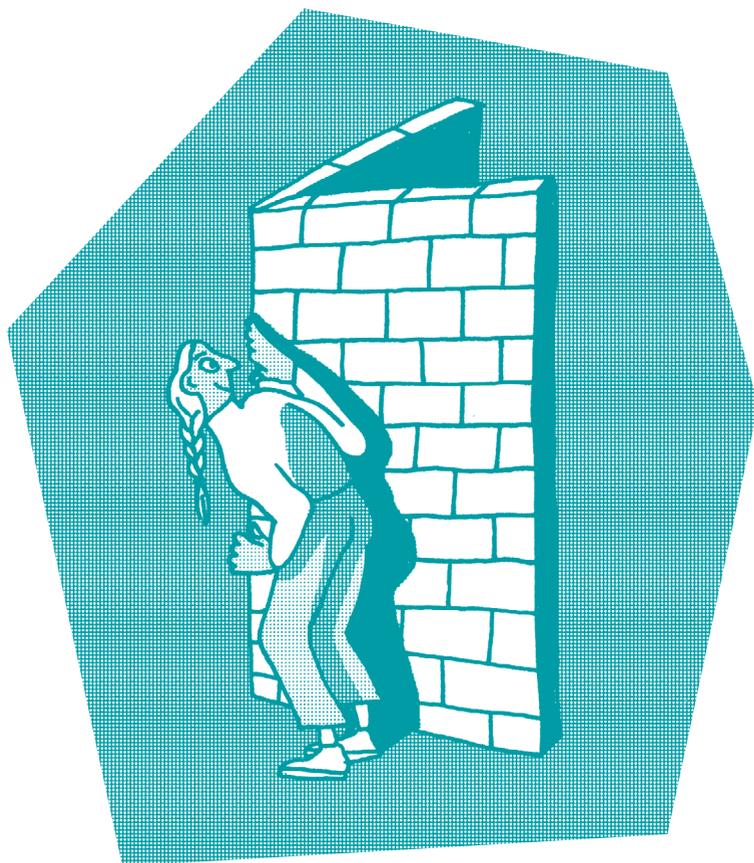


Berufliche Positionen und Rollen sollten in nicht-klicheehaften Zusammenhängen gezeigt werden.

Bsp. Frauen werden auch in höheren beruflichen Positionen, Männer auch in niedrigeren Positionen dargestellt. Frauen werden auch in technischen und handwerklichen Berufen gezeigt, Männer auch in fürsorgenden oder reinigenden Tätigkeiten.

Auf das Abbilden unterschiedlicher Körpertypen, Hautfarben etc. in nicht-stereotypen Rollen sollte geachtet werden.

Wenn möglich, sollte für Publikationen und andere Kommunikationsmedien eine diversity-gerechte Auswahl künstlerischer Arbeiten von Studierenden erfolgen.



Handreichung der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle für gendergerechte Sprache sowie für gender- und diversity-gerechte Visualisierung

Prof. Dr. Nike Bätzner,
Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, September 2023

Wir danken allen Mitwirkenden für die inhaltliche und gestalterische Unterstützung.

Die Publikation gibt die Beschlusslage des Senats der BURG wieder. Dem Thema entsprechend wird es eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Inhalte geben. Für Anregungen und Vorschläge wenden Sie sich bitte an die Gleichstellungsbeauftragten der BURG.

GRAFIK
Hannah Englisch

ILLUSTRATION
Clara Girke

DRUCK
Hochschuldruckerei

Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle
Neuwerk 7, 06108 Halle (Saale)

Zweite Auflage 2023, Auflagenhöhe: 1000 Stk.

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung – Nicht-kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz.





Burg Giebichenstein
Kunsthochschule Halle
University of Art and Design