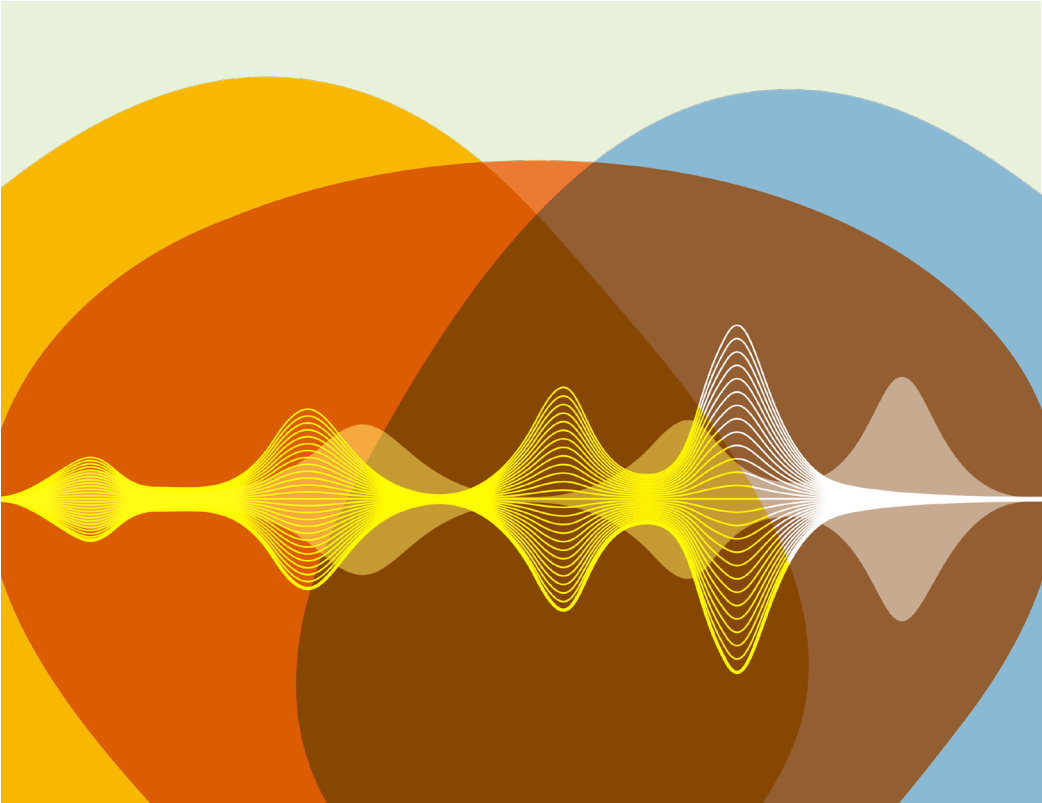


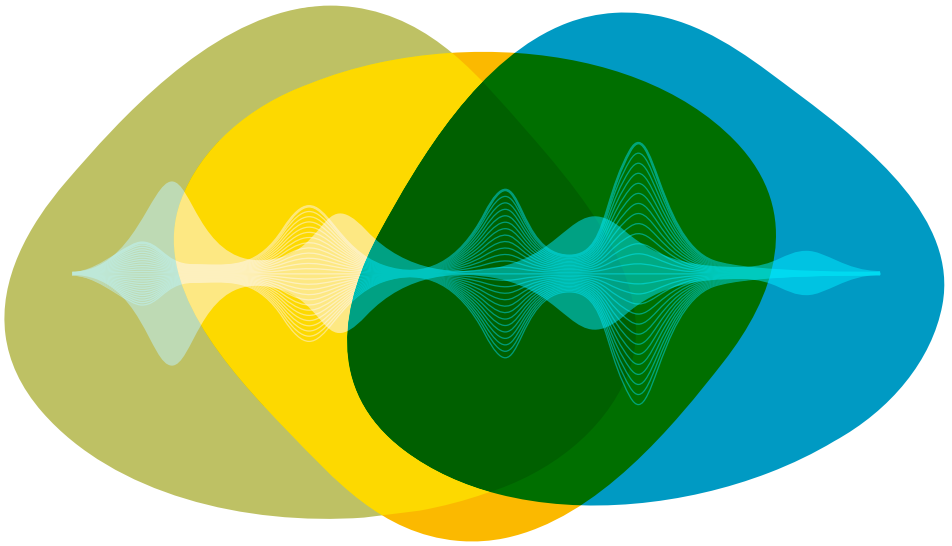


Universität St.Gallen



*“From insight
to impact”* 

Leitfaden für eine
inklusive Sprache



Geleitwort des Rektors

Die Universität St.Gallen fördert die Diversität von Studierenden, Lehrenden und Mitgliedern der Verwaltung auf allen Stufen. Die Vielfalt an unserer Hochschule ist Ausdruck von Qualität und Exzellenz. Auch die an unserer Universität verwendete Sprache soll dieser Vielfalt gerecht werden. Denn Sprache bildet nicht einfach Wirklichkeit ab, sondern prägt unsere Vorstellungen von Wirklichkeit. Dabei unterliegt sie einem kontinuierlichen Wandel. Eine inklusive Sprache, die darauf achtet, nicht zu diskriminieren, ist Ausdruck eines demokratischen Aushandlungsprozesses von Chancengleichheit, Fairness und Respekt. Dabei erweist sich der gesellschaftliche Wandel sowohl als Herausforderung als auch als Chance. Die Angehörigen unserer Universität sollen ermutigt werden, Inklusion sprachlich

umzusetzen. Der Code of Conduct unserer Universität hält fest: Wir achten auf eine inklusive Sprache. Dieser Sprachleitfaden will die Angehörigen unserer Universität dafür sensibilisieren, dass Sprache als Mittel der Diskriminierung empfunden werden kann. Sprachverwendung ist stark mit Gewohnheiten verbunden. Dieser Sprachleitfaden soll dazu anregen, Gewohnheiten zu überdenken. Er enthält Angebote, wie eine inklusive Sprache gestaltet werden kann. Wir ermutigen alle Angehörigen unserer Universität, sprachliche Möglichkeiten der Inklusion anzuwenden und so zu einem verantwortungsvollen und werteorientierten sprachlichen Handeln beizutragen.

*Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller
Rektor der Universität St.Gallen*

Leitfaden für eine inklusive Sprache

Autorin Prof. Dr. Christa Binswanger

Kurze Statements von Angehörigen der Universität St.Gallen

„Menschen zu nehmen, wie sie sind, wie sie sich fühlen, ist Ausdruck von Respekt. Dieser Respekt kommt auch durch die verwendete Sprache zum Ausdruck und bedeutet für die Angesprochenen etwas Unbezahlbares: Anerkannt zu sein als das, was sie sind.“

*Assistenzprof. Dr. Martin Föhse
Law School*

„Sprache schafft Wirklichkeit. Bewusste Sprachhandlungen sind ein Werkzeug für Geschlechtergleichstellung. UNIVERSA setzt sich daher für eine Sprache ein, die der Vielfalt von Geschlecht Rechnung trägt sowie Personen aller Geschlechter inkludiert und sichtbar macht.“

*Joëlle Ochsner
Studentin und Mitglied bei «UNIVERSA –
The Women's Business Network»*

„Sprache bestimmt unser Denken und unser Handeln. Wenn wir nur von ‚den Managern‘ reden, reproduzieren wir damit auch die bestehenden Geschlechterverhältnisse. Wenn wir etwas verändern wollen, ist es deshalb wichtig, mit unserer Wortwahl (aber auch unserer Gestik und Mimik) alle Angesprochenen zu inkludieren. Viele Unternehmen sind der Universität hier bereits einen Schritt

voraus: Sie haben verstanden, wie wichtig es ist, mit Stellenausschreibungen alle potentiellen Kandidat*innen zu erreichen oder in einem Team durch bewusst inkludierende Sprache ein Gefühl der Zugehörigkeit zu schaffen.“

*Prof. Dr. Gudrun Sander
Direktorin Competence Center for Diversity
and Inclusion*

„Die Sprache widerspiegelt nicht nur die Gesellschaft, sondern hat auch Einfluss auf unser Denken. UniGay setzt sich daher stark ein für die Inklusion und Sichtbarmachung aller Geschlechteridentitäten, um nachhaltig die Diversität an der HSG zu fördern. Besonders der Einsatz des Gender Gap und des Gender-Sternchens helfen, dass sich alle Personen mit dem Gesagten miteinbezogen fühlen.“

*Vorstand von UniGay
Verein der LGBT+ an der HSG*

„Die HSG wurde als reine Männerinstitution gegründet. Studenten waren damals Männer, die Frauen waren keineswegs mitgemeint. In den letzten Jahrzehnten haben grundlegende Veränderungen stattgefunden. An der HSG sind jetzt alle in ihrer Vielfalt willkommen. Bei Diversity & Inclusion legen wir Wert darauf, dieser Vielfalt auch sprachlich gerecht zu werden.“

*Dr. Verena Witzig
Fachspezialistin Diversity & Inclusion*

Kurze Statements von Angehörigen der Universität St.Gallen

„Im ‚Kodex HSG‘ halten wir unsere Werte und Prinzipien und deren zentrale Bedeutung für unser tägliches Tun fest: Akademische Freiheit, Verantwortung, Integrität, Professionalität, Kollegialität, Nachhaltigkeit, Transparenz. Folgerichtig, wenn wir diese Punkte auch alltäglich in unserer Sprache integrieren – gesprochen, geschrieben, spürbar gelebt.“

*Dr. Bruno Hensler
Verwaltungsdirektor*

„Als ich meine erste Professur bekommen habe, war ich noch recht jung und eine der wenigen Frauen in der Fakultät. Da habe ich mir vorgenommen, auch in meiner Sprache zu zeigen, dass es anderen Frauen anders gehen kann, wenn alle sich gemeinsam um gleiche Chancen bemühen. Die beginnen in der Sprache. Ich benutze deshalb in der mündlichen Rede immer die Paarform, Studentinnen und Studenten, in der schriftlichen Sprache das Gender-Sternchen, Student*innen. Jedes einzelne Mal ist ein kleiner Fingerzeig, dass wirklich alle gemeint sind, nicht nur die, die bislang aufgrund überkommener gesellschaftlicher Normen gemeint waren.“

*Prof. Dr. Miriam Meckel
Direktorin des Instituts für Kommunikations- und Medienmanagement*

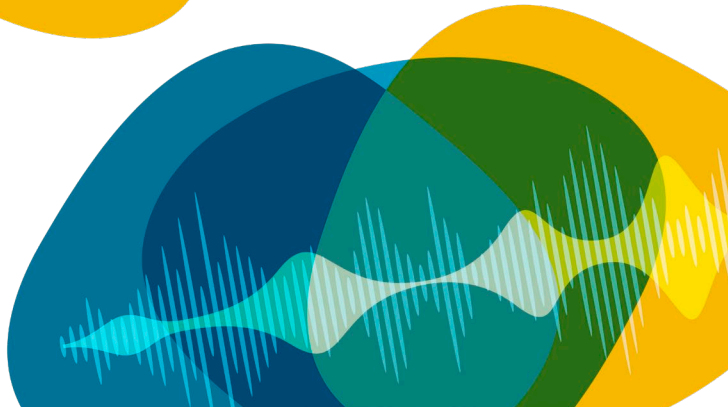
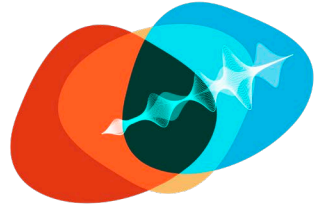
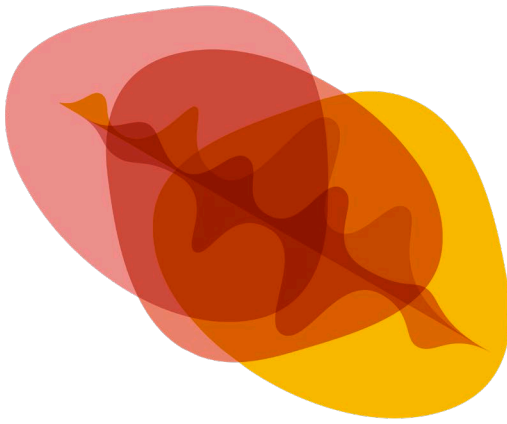
„Sprache ist der musikalische Spiegel unserer Gedanken, unseres Befindens, unserer Empathie; aber auch unserer tradierten Einstellungen, Werthaltungen und unserer sozialen Prägung.

Wir verraten also nicht nur über unser Handeln, sondern bereits über Stimme und Sprache die bewusste aber auch unbewusste An- oder Aberkennung der Gleichwertigkeit, der Gleichstellung und der Gleichberechtigung der Verschiedenartigkeit und Vielfalt von Menschen.

Wir alle sind aufgerufen, an unseren Werthaltungen, Einstellungen und dem Umgang mit unseren Befindlichkeiten tagtäglich zu arbeiten, damit keine Missklänge das Gegenüber treffen. Liebe Angesprochene, behandeln Sie die Anderen ebenso in Sprache und Stimme, wie auch Sie selbst behandelt werden möchten.“

*Prof. Dr. Nils Jent
Direktor angewandte Forschung, Center for Disability and Integration &
Prof. Dr. Christa Binswanger
Leiterin Fachbereich Gender und Diversity*

„Eine diskriminierungsfreie Sprache verbindet. Als ‚Sprachrohr der HSG‘ laden wir alle HSG-Angehörigen dazu ein, sich in dieser zeitgemässen Ausdrucksweise zu üben. Gut gemacht stört eine diskriminierungsfreie Sprache den Lesefluss nicht. Im Gegenteil, sie bereichert Texte



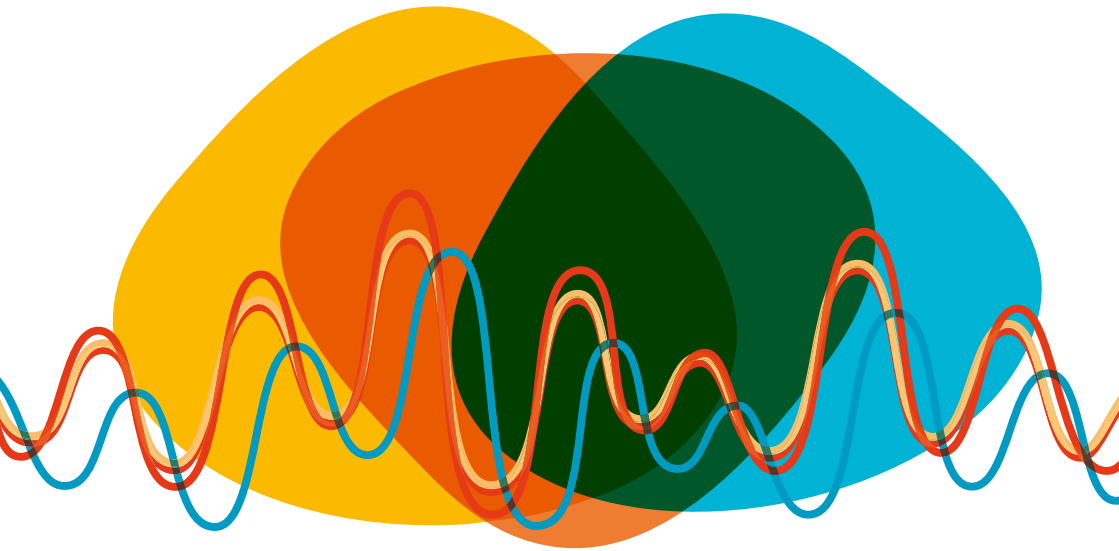
und Beiträge. Wir möchten allen Fachleuten der HSG diesen Sprachleitfaden als Orientierung beim Schreiben und Sprechen ans Herz legen. Parken Sie sprachlich einfach um im Kopf – es wird Sie bereichern.“

*Annkathrin Heidenreich
Medienbeauftragte, HSG Kommunikation*

„Wenn Sprache diskriminiert, steckt meist keine Intention dahinter. Vielmehr fehlt den Sprechenden oder Schreibenden oft schlicht das Bewusstsein für den

ausgrenzenden oder gar verletzenden Charakter ihrer Ausdrucksweise. Der vorliegende Sprachleitfaden soll mit-helfen, dieses Bewusstsein zu schaffen, indem er adäquate Formulierungen anbietet und damit den Mangel anderer Formulierungen verdeutlicht. Wer diesen Mangel einmal erkannt hat, wird – aus Achtung und Respekt vor anderen Menschen – gern auf die hier angebotenen Guidelines zurückgreifen.“

*Dr. Marc Meyer
Studiensekretär, Direktor Studium & Lehre*



Ziel

Der Sprachleitfaden an der HSG

- fördert die inklusive und diskriminierungsfreie Benennung der Personen, von denen die Rede ist,
- unterstützt die Durchbrechung von stereotypen Rollenzuweisungen zu Geschlecht und weiteren Zuordnungen,
- leitet dazu an, generisches Maskulinum an der HSG nicht mehr zu verwenden,
- bietet sprachliche Identifikationsmöglichkeiten für die Vielfalt aller, die an der Universität arbeiten, forschen, lehren und lernen.

I. Inklusive Sprache

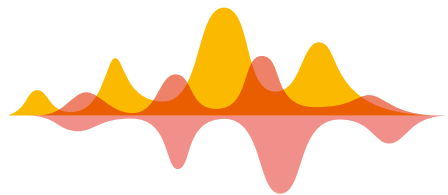
I.1. Diversität in der Sprache

Das Leitbild unserer Universität hält fest: „Wir praktizieren im Umgang mit Diversität eine aktive und von der gesamten Universität getragene Inklusionspolitik. Zu diesem Zweck tragen wir problemlösungsorientiert Sorge für die uneingeschränkte Gleichstellung aller Mitglieder der Universität ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer religiösen und sexuellen Orientierung, ihrer sozialen und ethnischen Herkunft oder ihrer gesundheitlichen Bedürfnisse und Einschränkungen“.

Sprache kann verletzend wirken, wenn sie zur Stereotypisierung oder Herabsetzung bestimmter Gruppen eingesetzt wird oder bestimmte Personengruppen nicht benennt. Auch wenn keine diskriminierende Absicht bei der Sprechenden vorhanden ist, können Äusserungen auf angesprochene Personen diskriminierend wirken. Der Sprachleitfaden nimmt diesbezüglich die Perspektive der Angesprochenen ein und will für diese Perspektive sensibilisieren.

So schliesst etwa das generische Maskulinum weibliche Personen aus und sollte deshalb durch inklusive Formen ersetzt werden. Auch die Gruppe derjenigen Personen, die sich einem binären Geschlechtersystem nicht zugehörig fühlen, soll angesprochen werden. Angehörige der Universität sollen in keiner Weise sprachlich diskriminiert werden.

Auch gilt es zu berücksichtigen, dass Individuen nicht nur aufgrund einer Kategorisierung einer Gruppe zugeteilt werden oder sich zugehörig fühlen, sondern dass sich bei allen Menschen verschiedene Überkreuzungen von Differenzkategorien finden. Personen an der HSG sollen in ihrer Vielfalt respektiert werden und nicht aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischen Merkmalen, Alter oder Religion diskriminiert werden.



1.2. Geschlechtergerechte Sprache als Teil der HSG-Inklusionspolitik

Geschlecht in der Sprache wird in diesem Sprachleitfaden als Schwerpunkt behandelt, weil das Geschlecht bei Personenbezeichnungen in der deutschen Sprache oft explizit gemacht werden muss. Linguistische Debatten zeigen auf, dass Personenbezeichnungen im Deutschen eine Asymmetrie aufweisen: Weibliche Bezeichnungen werden benachteiligt und männliche Formen dominieren.

Diese Dominanz in der Sprache, so das linguistische Argument, wirkt sich auf die Wahrnehmung von Geschlecht in der Realität aus. Lange galt das generische Maskulinum als eine Form, in der Frauen „mitgemeint“ seien. Diese Position ist heute überholt. Im Sinne der Inklusionspolitik an unserer Universität werden im Folgenden Vorschläge gemacht, wie dieser Asymmetrie sprachlich entgegen gewirkt werden kann. Eine weitere Frage gilt es derzeit bezüglich der Geschlechtervielfalt zu lösen: so sollten auch non-binäre Geschlechterpositionen in einer inklusiven Sprache benannt werden.

2. Umsetzung einer gendersensiblen, inklusiven Sprache

Um gendersensibel zu formulieren, gibt es zwei Strategien: Entweder wird die Strategie der Neutralisierung verwendet, oder die angesprochenen Geschlechter werden sichtbar gemacht. Persönlicher Stil und Werthaltungen, kreative Möglichkeiten sowie der Kontext spielen eine wichtige Rolle dafür, welche der im Folgenden dargestellten sprachlichen Formen für Einzelne am passendsten sind.

Dieser Leitfaden stellt eine Auswahl von Möglichkeiten zur Verfügung und macht bezüglich der Wahl verschiedener Strategien in der Umsetzung einer inklusiven Sprache keine Vorschriften.

2.1. Strategie der Neutralisierung

Die deutsche Sprache bietet viele kreative neutralisierende Formulierungen an, um Inklusion sprachlich umzusetzen, ohne das Geschlecht explizit zu machen.



2.1.1. Substantivierung von Partizipien und Adjektiven

Zum Beispiel:

Die Mitarbeitenden; Die Studierenden
Die Erfahrenen; Die Jungen

2.1.2. Umschreibungen, Ableitungen und Kollektivbezeichnungen

Zum Beispiel:

Die Vertretung; Das Kollegium
Die Pflegekraft; Das Team

2.1.3. Geschlechterneutrale Personenbezeichnungen

Zum Beispiel:

Das stimmberechtigte Mitglied
(Statt: Der Stimmberechtigte)
Jede einzelne Person entscheidet ...
(Statt: Jeder Einzelne entscheide ...)
Alle haben das Recht ...
(Statt: Jeder hat das Recht ...)
Wer am Unisport teilnehmen will, muss ...

2.1.4. Geschlechterneutrale Formulierungen

Zum Beispiel durch direkte Anrede:

Bitte beachten Sie, dass ...
Sie sind teamfähig und bringen Erfahrung
im Bereich Soziologie der Arbeit mit.

Zum Beispiel mit Hilfe von Adjektiven:

Die ärztliche Diagnose
(Statt: Die Diagnose des Arztes ...)

Zum Beispiel durch Passivkonstruktionen:

Das Formular ist bei der Prüfungs-
administration einzureichen.
(Statt: Jeder muss das Formular bei der
Prüfungsadministration einreichen).

2.2. Strategie der Sichtbarmachung

Mit dieser Strategie sprechen Sie die
Geschlechtergruppen, an die Sie sich
wenden, explizit an. Bei der Verwendung
dieser Strategie ist es sinnvoll, sich in
einem Text oder in einer mündlichen
Rede jeweils für eine der verschiedenen
Möglichkeiten zu entscheiden und diese
Formen nicht zu mischen. Unproblema-
tisch ist es hingegen, die Strategie der
Sichtbarmachung mit der Strategie der
Neutralisierung zu kombinieren.

2.2.1. Paarform (sog. Vollform)

Zum Beispiel:

Doktorandinnen und Doktoranden
Professorinnen und Professoren
Sekretärinnen und Sekretäre

Mit Paarformen sprechen Sie die männ-
liche und die weibliche Geschlechter-
gruppe an. Gegenüber dem generischen
Maskulinum inkludieren Sie die weibliche
Geschlechtergruppe explizit.

Sie verbleiben dabei in einem binären
Geschlechterverständnis.

2.2.2. Binnen-I

Zum Beispiel:

SportlerInnen; DoktorandInnen;
ProfessorInnen

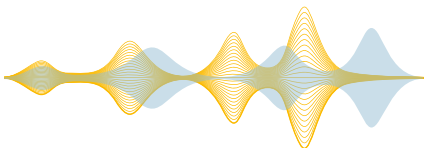
Diese Form entstand im Kontext der Frauenbewegung. Dabei wird im Wortinneren das weibliche Geschlecht durch ein Binnen-I markiert. Diese Form verbleibt in einem binären Geschlechterverständnis.

2.2.3. Der Schrägstrich

Zum Beispiel:

Sportler/innen ebenfalls üblich:
Sportler/-innen
Professor/innen ebenfalls üblich:
Professor/-innen

Diese Form entstand ebenfalls im Kontext der Forderung nach der Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache. Sie verbleibt in einem binären Geschlechterverständnis.



2.2.4. Gender Gap (statischer Unterstrich), Gender-Sternchen und Doppelpunkt

Mit Gender Gap, Gender-Sternchen und Doppelpunkt sprechen Sie auch die sogenannte dritte, non-binäre Geschlechterkategorie an: also Menschen, die sich identitär oder biologisch in einem Zwischenraum der Geschlechterpolarität befinden. Diese Varianten unterstreichen die sprachliche Inklusion des gesamten Spektrums von Geschlechterdiversität.

Gender Gap

Bei dieser Form wird ein Unterstrich (_) zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt.

Zum Beispiel:

Sportler_innen; Student_innen;
Ärzt_innen

Gender-Sternchen (Asterisk)

Beim Gender-Sternchen wird ein Sternchen (*) zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt.

Zum Beispiel:

Sportler*innen, Student*innen;
Ärzt*innen

Doppelpunkt

Bei dieser Form wird ein Doppelpunkt (:) zwischen der männlichen und der weiblichen Form eingefügt.

Zum Beispiel:

Sportler:innen, Student:innen;
Ärzt:innen

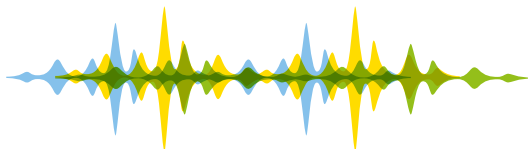
Diese sprachlichen Formen erfassen geschlechtliche Diversität am deutlichsten. Alle drei Formen sind derzeit im Gebrauch. Laut dem Rat für deutsche Rechtschreibung (Stand: November 2018) wird das Gender-Sternchen an Hochschulen und in Verwaltungen immer häufiger verwendet.

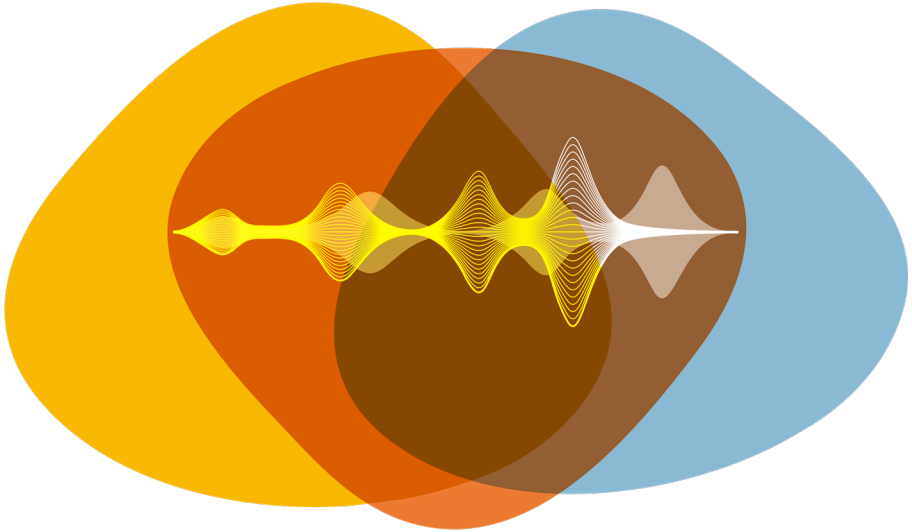
Gender Gap, Gender-Sternchen, Doppelpunkt, Binnen-I und Schrägstrich gelten als sog. Sparformen, weil sie gegenüber den ausgeschriebenen Paarformen kürzer sind. Binnen-I und Schrägstrich werden derzeit mehr und mehr von Gender Gap, Gender-Sternchen und Doppelpunkt abgelöst, da sich die Forderung der Akzeptanz von Geschlechtervielfalt und weiteren Diversitäts-Kategorien mehr Gehör verschafft.



Verwendete Quellen

- Rat für deutsche Rechtschreibung (2018). Bericht und Vorschläge der AG „Geschlechtergerechte Schreibung“ zur Sitzung des Rats für deutsche Rechtschreibung am 16.11.2018 – Revidierte Fassung aufgrund des Beschlusses des Rats vom 16.11.2018. reichtschreibrat.com/DOX/rfdr_2018-11-28_anlage_3_bericht_ag_geschlechterger_schreibung.pdf
- Reisigl, M. (2018, 18. Dezember). Neokonservative feuilletonistische Sprachkritik. Eine linguistische Replik. Gender Campus. gendercampus.ch/de/blog/post/neokonservative-feuilletonistische-sprachkritik-eine-linguistische-replik/
- Genderleicht.de (o.D.). So geht Gendern beim Schreiben. genderleicht.de/schreiben/
- Geschäftsstelle Gender & Diversity, Stadt Freiburg im Breisgau (2019). Gender & Diversity in Wort und Bild. Formen antidiskriminierender Sprachhandlungen. Leitfaden 2019. freiburg.de/pb/site/Freiburg/get/params_E2096115146/1114619/Leitfaden_GD2019.pdf
- Ochsner, J. (2020). Geschlechtergerechte Sprache – Eine vergleichende Analyse der Universität St. Gallen und der Universität Luzern [Bachelor-Arbeit]. Universität St. Gallen.
- Schoenthal, G. (1989). Personenbezeichnungen im Deutschen als Gegenstand feministischer Sprachkritik. Zeitschrift für germanistische Linguistik, 17(3), 296-314.
- Sczesny, S., Formanowicz, M. & Moser, F. (2016). Can gender-fair language reduce gender stereotyping and discrimination? Frontiers in Psychology, 7, 1-11.
- Hochschule Luzern, Universität Luzern, PH Luzern (2018). Sprache und Bild. Ein Leitfaden zur Gleichbehandlung aller Geschlechter. hslu.ch/en/lucerne-university-of-applied-sciences-and-arts/about-us/portrait/diversity/projekte/sprachleitfaden/
- Stahlberg, D. & Sczesny, S. (2001). Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. Psychologische Rundschau, 52(3), 131-140.
- Universität Bern (2017). Geschlechtergerechte Sprache. Empfehlungen für die Universität Bern. unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/schwerpunkte/sprache/index_ger.html
- Universität Zürich (2018). Geschlechtergerecht in Text und Bild. gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/sprachleitfaden.html





Impressum

Autorin: Prof. Dr. Christa Binswanger

Mitarbeit Fachbereich Gender & Diversity: Annick Bosshart und Dr. Margit Werk-Albers

Mitarbeit Diversity & Inclusion: Dr. Verena Witzig und Dr. Anna-Katrin Heydenreich

Grafik & Illustration: Marlies Löcker, fernbedienen.com

Dank

Mit herzlichem Dank für Diskussion und konstruktive Kritik an das HSG-Soundingboard für den Sprachleitfaden, namentlich: Regula Dietsche, Martin Foehse, Christoph Frei, Maria Camilla Fuchs, Esther Germann, Annkathrin Heidenreich, Sabrina Helmer, Julia Huefner, Nils H. Jent, Nora Keller, Robert Kordts-Freudinger, Peter Leibfried, Andreas Oberholzer, Joëlle Ochsner, Ulrich Schmid, Chris Steyaert

Universität St.Gallen (HSG)

Diversity & Inclusion

Universität St.Gallen

Rosenbergstrasse 51

9000 St.Gallen

gleichstellung@unisg.ch



AKKREDITIERUNGEN