

9. April 2019
Offener Brief an die Max-Planck-Gesellschaft

-Vorabexemplar-

Die PhDnet-Arbeitsgruppe für Chancengleichheit bemüht sich zurzeit um persönliche Unterstützung für dieses Schreiben. Es wurde Mitte April im Vorfeld einer Reihe von Besprechungen zum Thema LGBTQ+-Inklusion einem Teil der Generalverwaltung der MPG vorgelegt. Nachdem die Mitglieder der Generalverwaltung die Gelegenheit hatten, es zu lesen und zu befürworten, wird das Schreiben und das Ersuchen um Unterstützung jetzt flächendeckend an die MPG verteilt.

Wenn Sie das Schreiben unterzeichnen möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit Ihrem Namen/Titel, dem Personalpronomen, der Position und dem Institut an nonbinary@mpi-muelheim.mpg.de. Sie können das Anliegen auch anonym oder mit einem Teil dieser Angaben befürworten.

Sehr geehrte Max-Planck-Gesellschaft,

wir, die unterzeichneten Mitglieder der Max-Planck-Gesellschaft, möchten Sie mit diesem Schreiben höflich, aber mit Nachdruck, ersuchen, dass die MPG die Existenz, die Berechtigung und das Recht auf eine inklusive Arbeitsumgebung für nichtbinäre Menschen –die sich weder als männlich noch als weiblich identifizieren – anerkennt. In diesem Schreiben werden wir die Genderidentität kurz erläutern, aufzeigen, dass die Inklusion der nichtbinären Identität in der akademischen Welt bereits in vollem Gange ist sowie erste Schritte empfehlen, die von der MPG zur Umsetzung einer Nichtbinär-Inklusion zu ergreifen sind.

Nichtbinäre Identität und Sprache

Eine nichtbinäre Person kann einfach als eine Person definiert werden, die weder Mann noch Frau ist. Um diese Definition zu konkretisieren, müssen wir jedoch zunächst Konzepte von Gender und Fortpflanzungsmerkmalen und die Sprache der persönlichen Identität beleuchten.

Wir äußern uns speziell zur englischen Sprache. Weitere Erläuterungen zum Lösungsansatz für die deutsche Sprache finden Sie in den Kommentaren der Autor*innen am Ende dieses Dokuments.

Gender ist ein soziopsychologisches Konstrukt, das Merkmale der Persönlichkeit, Psychologie und physischen Präsentation, wie beispielsweise Kleidung, sowie Arten der Interaktion mit der Gesellschaft beinhalten kann. Das Gender einer Person besagt, *wie sie sich fühlt und über sich denkt*, und ist vollkommen *selbstdefiniert*.

Fortpflanzungsmerkmale sind physische Merkmale eines Körpers, die mit der sexuellen Fortpflanzung zusammenhängen und bisweilen kollektiv als „biologisches Geschlecht“ bezeichnet werden. Die Wörter „Mann“ und „Frau“, „er“ und „sie“ beziehen sich auf Gender, nicht auf Fortpflanzungsmerkmale. Eine Person eines bestimmten Genders kann eine beliebige Kombination von Fortpflanzungsmerkmalen aufweisen. Beispielsweise ist ein Transgender-Mann ein Mann, dem bei seiner Geburt kein männliches biologisches Geschlecht zugewiesen wurde. Seine Selbstidentifikation als Mann ist das, was ihn als solchen definiert, und diese Identität erfordert keine externe Validierung. Die Aussage „Er identifiziert sich als Mann“ ist unnötig kompliziert (und impliziert für manchen eine disqualifizierende Skepsis). Stattdessen sollte man schreiben: „Er ist ein Mann.“

Eine nichtbinäre Person ist weder ein Mann noch eine Frau. Sie kann ein Gender aufweisen, das eine Mischung aus maskulin und feminin oder ein bestimmtes drittes Geschlecht darstellt, das sich in diesen Begriffen nicht beschreiben lässt, oder sie besitzt überhaupt kein Gender (ein Agender). Wie Männer und Frauen können auch nichtbinäre Menschen eine Kombination aus Fortpflanzungsmerkmalen aufweisen. Um mit Robin Dembroff zu sprechen, „ein intersexueller Zustand ist weder ausreichend noch notwendig, um nichtbinär zu sein. Die Mehrzahl der nichtbinären Personen weist keinen intersexuellen Zustand auf und nimmt diesen nicht für sich in Anspruch.“ (Die Bezeichnung „d“ oder „divers“, die kürzlich in Deutschland eingeführt wurde, ist kein Beispiel für nichtbinäre Akzeptanz, da sie durch eine medizinische Beurteilung intersexueller Fortpflanzungsmerkmale definiert wird und nicht durch einen Aspekt in Verbindung mit Gender.)

Nichtbinäre Menschen verwenden häufig Pronomen, die kein binäres Gender beschreiben. Im Englischen haben wir glücklicherweise ein grammatikalisch etabliertes, nicht genderspezifisches Singularpronomen: die Singularform „they“ (siehe Anhang I).

I went to my doctor and “they” prescribed antibiotics.

(Ich ging zum Arzt und „they“ verschrieb Antibiotika.)

Alex is a good cook; yesterday “they” made risotto.

(Alex ist ein guter Koch. Gestern machte “they” Risotto.)

Trotz der historischen und gegenwärtigen Verwendung in bestimmten Kontexten empfinden es manche Menschen als schwierig oder umständlich, „they“ als Singular zu verwenden. Wenn jemand eine bestimmte Person bislang durch ein binäres Pronomen bezeichnet hat, kann es etwas Zeit und Mühe kosten umzuschalten. Das ist in Ordnung, und es ist die Mühe wert. Wenn man Kolleg*innen und Freunde hat, die eine genderadäquate Sprache verwenden, kann dies als starke Bestätigung erlebt werden. Eine konstant aufgezwungene binäre, das falsche Gender zuweisende Sprache ist hingegen emotional belastend. Einige der Unterzeichneten, die aus inklusiveren Institutionen kommen, haben in der MPG Isolation und Disqualifizierung verspürt.

Nichtbinäre Identitäten gewinnen an Akzeptanz

Viele Institutionen, Organisationen und Regierungen haben bereits signifikante Schritte auf dem Weg zu Akzeptanz und Einbeziehung nichtbinärer Menschen unternommen. In Anhang II findet sich eine nicht erschöpfende Liste wissenschaftlicher Institutionen, die diese Grundsätze bereits unterstützen.

Die angesehensten Universitäten in den Vereinigten Staaten, einschließlich Harvard, Yale, Stanford und der University of California, haben Richtlinien eingeführt, die es den selbstidentifizierten Community-Mitgliedern ermöglichen, in internen Dokumenten „nichtbinär“ oder „sonstiges“ als ihr Gender anzugeben, und etablieren eine Kultur, in der das Singularpronomen „they“ zur Norm wird. Zehn Staaten haben eine nichtbinäre Option für offizielle Ausweisdokumente eingeführt (Ausweise werden in den USA durch die Regierungen der Einzelstaaten ausgegeben), die jedem zur Verfügung steht, der sich selbst als nichtbinär identifiziert. Dies hat Unternehmen, die auf staatliche Ausweisdokumente zurückgreifen, wie beispielsweise Fluglinien, gezwungen, das nichtbinäre Gender ebenfalls zu übernehmen.

Im Vereinigten Königreich, wo die formale Anrede stärker verbreitet ist, wird das genderneutrale „Mx“ in wissenschaftlichen und staatlichen Institutionen und Finanzinstituten weitreichend akzeptiert. Die University of Oxford hat beispielsweise „ihre Personal- und Studierendensysteme so geändert, dass Einzelpersonen sich entscheiden können, mit der Anrede „Mx“ angesprochen zu werden“. Wie in den Vereinigten Staaten verwenden auch dort viele Menschen das Pronomen „they“.

Maßnahmen, um die MPG zu einer inklusiveren Institution zu machen

Es gibt zwei Kategorien von Maßnahmen, um die MPG zu einem inklusiveren Ort für nichtbinäre Menschen zu machen: direkte Änderungen bezüglich Verwaltungsverfahren sowie Schulungsinitiativen, um die Kultur am Arbeitsplatz zu verbessern. Wir hoffen, mit den folgenden Punkten einen pragmatischen Dialog zwischen der zentralen Verwaltung und der Trans- und Nichtbinär-Community der MPG anzustoßen.

Die erste Änderung in der Verwaltung wäre die Einbeziehung einer Option für „nichtbinär“ oder „sonstiges“ in alle Formulare oder Datenbanken, in denen das Gender erfasst wird. Das Gender muss selbstidentifiziert sein und nicht auf staatlichen Dokumenten oder medizinischen Diagnosen basieren. Im Allgemeinen muss der Begriff „Gender“ gemäß Selbstdefinition verwendet werden und nicht als Synonym für Fortpflanzungsmerkmale. Wenn das „Geschlecht“ oder „Gender“ aus offiziellen Ausweisdokumenten einer Person erforderlich ist, sollte dies speziell angegeben werden, z. B. „Geschlecht oder Gender im Reisepass“. Dadurch werden

Missverständnisse zwischen Staaten mit verschiedenen Ebenen der Genderakzeptanz vermieden. (US-Pässe werden beispielsweise nur mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht ausgegeben und für staatlich anerkannte Transgender-Menschen nicht geändert.) Da das Verschweigen des eigenen Genders zu Entfremdung führen kann, und da diese Formulare und Datenbanken zahlenmäßig begrenzt sein dürften, beantragen wir eine Priorisierung dieser Änderung.

Andere Dokumente sollten alle Gender einbeziehen - binäre und nichtbinäre Personen. Wenngleich die Formulierung „er oder sie“ eine gewisse Verbesserung gegenüber dem alten generischen Maskulin darstellt, bezieht ein Vertrag, der besagt, dass „der Forscher oder die Forscherin sein oder ihr Passwort geheim halten muss“, keine Forscher*innen ein, die weder „er“ noch „sie“ sind. Man sollte dies eher so formulieren: „Forscher*innen müssen ihr Passwort geheim halten“. Da dieses Problem für viele bestehende Dokumente gilt, gehen wir nicht davon aus, dass es schnell gelöst wird. Wir erbitten jedoch eine offizielle Richtlinie zur Verwendung einer genderneutralen, nichtbinär-inklusiven Sprache in allen *neuen* Dokumenten.

Wenngleich wir von der Bedeutung der Nichtbinär-Inklusion absolut überzeugt sind, können wir nachvollziehen, dass diese Konzepte für manche Menschen ungewohnt sind, und dass ein signifikanter Einsatz erforderlich sein wird, um das notwendige konzeptionelle und sprachliche Verständnis zu etablieren.

Die MPG ist eine facettenreiche Institution, die Forscher*innen aus aller Welt umfasst, und die Umsetzung von Konzepten wie „Gender“ und „Geschlecht“ kann kompliziert sein. Aber das Projekt einer sinnvollen Inklusion ist wichtig: Um das Gefühl zu haben, dass man einer sicheren und inklusiven Gemeinschaft angehört, muss man von dieser Gemeinschaft nicht nur toleriert, sondern auch verstanden werden. Wir ersuchen die MPG, mit nichtbinären MPG-Mitgliedern zusammenzuarbeiten, um Schulungsmaterialien zu entwickeln, beispielsweise Onboarding-Trainings und Broschüren, die mit Genehmigung der Generalverwaltung an die Institute verteilt werden; diese sollen dazu dienen, das Grundkonzept des selbstidentifizierten Genders zu etablieren, um somit zu gewährleisten, dass den Genderidentitäten aller Menschen mit unabdingbarem Respekt begegnet wird.

Schlussfolgerung

Wir, die Unterzeichneten, sind überzeugt, dass die Max-Planck-Gesellschaft eine Arbeitsumgebung fördern sollte, die für alle inklusiv ist, und daher nichtbinäre Menschen anerkennen und akzeptieren muss – formal und in der Kultur am Arbeitsplatz.

Mit freundlichen Grüßen,

Zachary S. Mathe, they | MSc Student, MPI for Chemical Energy Conversion

Julian D. Rolfes, no pronoun preference | doctoral candidate, MPI for Coal Research

Erica McGale, they | doctoral candidate, MPI für Chemical Ecology

*In der englischen Version dieses Briefes finden Sie eine Liste von MPI-Mitarbeiter*innen, die diese Initiative bereits unterstützen. Falls Sie ein Update dieser Liste wünschen, wenden Sie sich bitten an:
jessica.sutter@tuebingen.mpg.de*

Wenn Sie Ihren Namen hinzufügen möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit Ihrem Namen/Titel, dem Personalpronomen, der Position und dem Institut an nonbinary@mpi-muelheim.mpg.de. Sie können das Anliegen auch anonym oder mit einem Teil dieser Angaben befürworten.

Anhang I: Literaturhinweise

Understanding Non-Binary People: How to Be Respectful and Supportive | NCTE

Eine Übersicht zur nichtbinären Identität vom National Center for Transgender Equality in den Vereinigten Staaten

www.transequality.org/issues/resources/understanding-non-binary-people-how-to-be-respectful-and-supportive

Resources | Gender Identity Research & Education Society

Eine Zusammenstellung schulungsrelevanter und praktischer Ressourcen für gender-nichtkonforme Menschen im Vereinigten Königreich

www.gires.org.uk/resources/

Trans Awareness | Equality, diversity and inclusion, Imperial College London

Eine Reihe administrativer Leitlinien für Trans- und Nichtbinär-Inklusion, Kapitel 8 der Trans-Personal-Richtlinie liefert Beispiele für die Pronomenverwendung.

www.imperial.ac.uk/equality/support-for-staff/resources/trans-awareness/

Gender-neutral titles | The Equality & Diversity Unit, University of Oxford

Eine kurze Erklärung genderneutraler Anreden im Vereinigten Königreich und an der University of Oxford

www.admin.ox.ac.uk/eop/transgender/gender-neutraltitles

Singular 'They' | Editors, Merriam-Webster English Dictionary

Die Herausgeber des ältesten Wörterbuchs für amerikanisches Englisch beschreiben die Verwendung der Singularform „they“ für Personen mit kontextuell undefiniertem Gender und nichtbinäre Personen.

www.merriam-webster.com/words-at-play/singular-nonbinary-they

A brief history of singular 'they' | Denis Baron, Oxford English Dictionary

Baron, Professor für Englisch und Linguistik an der University of Illinois, beleuchtet die Geschichte von „they“ als Pronomen, das sich auf eine einzige Person bezieht.

public.oed.com/blog/a-brief-history-of-singular-they

Why be Nonbinary? | Robin Dembroff, Aeon

Dembroff, Hochschuldozent für Philosophie in Yale, dekonstruiert Gender und beschreibt das befreiende Potenzial der „[Akzeptanz] eines ontologischen Raums außerhalb der Genderbinarität“.

aeon.co/essays/nonbinary-identity-is-a-radical-stance-against-gender-segregation

**Anhang II:
Nicht erschöpfende Liste der wissenschaftlichen Institutionen mit
nichtbinär-inklusiven Richtlinien**

Harvard University
Yale University
University of California
Stanford University
California Institute of Technology
University of Chicago
Reed College
Cornell University
Princeton University
University of Michigan
Carleton College
University of Wisconsin
Amherst College
University of Vermont

University of Oxford
Imperial College London
London School of Economics
University of Exeter
University College London
Edinburgh University
Durham University
University of Warwick

Zusätzlicher Kommentar der Autor*innen zum Brief:

Dass sich der vorliegende Brief trotz des zweisprachigen Ansatzes der Max-Planck-Gesellschaft lediglich auf die englische Sprache bezieht, liegt vor allem begründet in dem klaren Lösungsansatz, den die englische Sprache bietet (das ‚singular they‘). In der deutschen Sprache besteht jedoch eine andere Ausgangslage; die deutsche Sprache ist hochgradig segregiert in männliche und weibliche Formen der berufsbezeichnenden und beschreibenden Substantive, die sich auf Personen beziehen (Lehrer/Lehrerin, Student/Studentin, Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, Direktoren/Direktorinnen, ...). Aufgrund dessen besteht eine Vielzahl von mehr oder weniger inklusiven Ansätzen der geschlechtergerechten Sprache. Die am wenigsten inklusive ist dabei vermutlich das generische Maskulinum, welches nahezu ausschließlich im Verlauf der vergangenen Jahrhunderte Verwendung fand.

Wir bedauern, dass es zum jetzigen Zeitpunkt keine offizielle Form der geschlechtergerechten deutschen Sprache gibt. Dies liegt unserer Ansicht nach unter anderem darin begründet, dass bisher noch keine optimale Lösung vorliegt. Es existiert auch eine Reihe geschlechter-neutraler Pronomen¹, davon hat sich zum jetzigen Zeitpunkt aber noch kein Vorschlag durchgesetzt. Dennoch möchten wir gerne aus dem Pool der bestehenden Formen der geschlechtergerechten Sprache eine Version herausstellen, die unserer Ansicht nach² den derzeit besten Kompromiss aus Praktikabilität und Inklusion bildet:

Sofern möglich, ist ein substantiviertes Partizip (z.B. ‚Studierende‘, ‚Mitarbeitende‘) eine elegante Lösung.³ In manchen Fällen kann für Personengruppen auf ein neutrales Substantiv zurückgegriffen werden (z.B. ‚Direktorium‘, ‚Kollegium‘, ‚Lehrkörper‘, ‚technisches/administratives/wissenschaftliches Personal‘). In den Fällen, in denen ein substantiviertes Partizip zu sperrig oder nicht praktikabel ist (z.B. ‚Zurschulegehende‘) und kein neutrales Substantiv zur Verfügung steht, sprechen wir uns für die Benutzung des **generischen Femininums in Zusammenhang mit dem Genderstern** aus: „Wir sind auf der Suche nach einer engagierten Student*in.“ Wir erkennen die Kritik an der Disruption der Substantive an, halten es jedoch – z.B. im Vergleich zum weniger disruptiven Binnen-I (‚StudentIn‘, ‚DirektorInnen‘) – für den inklusiveren Lösungsansatz, da auch nichtbinäre Mitglieder der Gesellschaft sprachlich integriert werden. Die Wahl des generischen Femininums erleichtert dabei die Form der vorangestellten Artikel und Pronomen sowie den Lesefluss maßgeblich.

Mit Blick auf die Entwicklung der geschlechtergerechten Sprache schließen wir uns dem Vorschlag der feministischen Linguistin Luise F. Pusch an,⁴ einen weiteren Buchstaben auf der deutschen Tastatur (analog zu @ und €) einzuführen; das ‚Gender-i‘. Dieses würde den Genderstern anstelle des i-Punktes in den Buchstaben integrieren und somit die Disruption des Wortes vermeiden.

¹ <https://nibi.space/pronomen>

² Dies entspricht lediglich der Ansicht der Autor*innen, nicht notwendigerweise der Unterstützenden.

³ Der Kritik, dass Studierende streng genommen nur studierend sind in den Momenten, in denen sie studieren, (schlafende Studierende also streng genommen Schlafende sind,) sei die Wortherkunft ‚studens‘ – ‚studierend‘ (also ein lateinisches Partizip) des Wortes ‚Studentin‘ gegenübergestellt.

⁴ <https://www.jetzt.de/hauptsache-gendern/gendern-linguistin-luise-f-pusch-ueber-das-gendersternchen-und-geschlechtergerechte-sprache>